

# 独立行政法人環境再生保全機構の役職員の報酬・給与等について

## 役員報酬等について

### 1 役員報酬についての基本方針に関する事項

#### 平成20年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

環境省独立行政法人評価委員会の当該事業年度に係る業務の実績に関する評価結果を踏まえ業績給に反映させることとしている。

(参考)役員報酬規程第7条第4項

理事長の業績の額は、基準額に100分の132を乗じて得た額に、別に定める評価委員会の評価結果に則した100分の200から100分の0までの範囲内で定める割合を乗じて得た額とする。

#### 役員報酬基準の改定内容

法人の長	{	改定なし	}
理事	{	改定なし	}
監事	{	改定なし	}
監事(非常勤)	{	改定なし	}

### 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成20年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
法人の長 A	16,174	12,192	2,199	1,463 (特別都市手当) 320 (通勤手当)	4月1日		
法人の長 B	2,289	-	2,289	-		(20年3月31日)	*
A理事	13,131	9,936	1,792	1,192 (特別都市手当) 211 (通勤手当)	4月1日		*
B理事	1,742	-	1,742	-		(20年3月31日)	
C理事	15,756	9,936	4,422	1,192 (特別都市手当) 206 (通勤手当)			
D理事	8,739	4,968	3,009	596 (特別都市手当) 166 (通勤手当)		9月30日	*
E理事	6,424	4,968	847	596 (特別都市手当) 13 (通勤手当)	10月1日		*
A監事	14,371	9,120	4,058	1,094 (特別都市手当) 99 (通勤手当)		3月31日	
B監事 (非常勤)	5,446	5,194	-	252 (通勤手当)	4月1日		*

注1:「特別都市手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する役員に支給されているものである。

注2:「前職」欄は、役員の前職を種類別に退職公務員については「\*」、役員出向者については「」」、独立行政法人等の退職者については「」」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者は「\*」の記号を付し、該当がない場合は空欄としている。

注3:賞与のうち業績給については、前年度の評価結果を反映させ、翌年度に支給している。

3 役員の退職手当の支給状況(平成20年度中に退職手当を支給された退職者の状況)

区分	支給額(総額) 千円	法人での在職期間 年 月		退職年月日	業績勘案率	摘要	前職
法人の長	6,528	4		H20.3.31	1.0	当該業績勘案率は、環境省独立行政法人評価委員会によって、同委員会決定の業績勘案率の決定方法に基づき、在職期間における個別評価項目の評価を点数化し、在職日数に応じ加重平均して算定された率である。	*
理事A	2,277	1	10	H20.3.31	1.0	当該業績勘案率は、環境省独立行政法人評価委員会によって、同委員会決定の業績勘案率の決定方法に基づき、在職期間における個別評価項目の評価を点数化し、在職日数に応じ加重平均して算定された率である。	
理事B	2,236 (一部支給額)	2	3	H20.9.30	-	当該支給額は当該役員の在職期間の事業年度評価が確定していないため、暫定業績勘案率(0.8)を用いて算出した暫定退職手当として退職手当の一部を支給したものである。	*
理事C						該当者なし	
監事						該当者なし	
監事 (非常勤)						該当者なし	

注1: 暫定業績勘案率は、事業年度評価が確定していない年度の年度業績勘案率を0.0として退職役員の在職月数に応じて加重平均して算出したものである。

注2: 「前職」欄は、役員の前職を種類別に退職公務員については「\*」、役員出向者については「」」、独立行政法人等の退職者については「」」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者は「\*」の記号を付し、該当がない場合は空欄としている。

職員給与について

1 職員給与についての基本方針に関する事項  
人件費管理の基本方針

〔中期目標で示された一般管理費の削減目標(第一期中期目標期間の最終年度において特殊法人時の最終年度(平成15年度)比で15%(統合発足初年度である平成16年度比で10%)を上回る削減を行う。)を達成する。  
また、行政改革の重要方針(平成17年12月24日閣議決定)を踏まえ、平成18年度以降の5年間における人員の5%以上の削減を、前倒しで第一期中期計画期間中(平成20年度末まで)に達成するなど総人件費の削減に努める。〕

職員給与決定の基本方針

ア 給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方

〔国家公務員に対する人事院勧告等を参考にしつつ、社会一般の情勢に適合した給与水準となるよう努めている。〕

イ 職員の発揮した能率又は職員の勤務成績の給与への反映方法についての考え方

〔業績評価及び発揮能力評価から構成される人事評価制度の評価結果を給与・賞与へ反映させることとしている。〕

〔能率、勤務成績が反映される給与の内容〕

給与種目	制度の内容
昇給	人事評価制度の評価結果に基づき、5段階の昇給幅で昇給を実施(H20.4より導入)
賞与・業績手当(査定分)	人事評価制度の評価結果に基づき、業績手当に反映

ウ 平成20年度における給与制度の主な改正点

〔特別都市手当の見直し  
大阪支部(大阪市)支給割合 6/100 7/100(平成22年度までの間に段階的に改定)〕

2 職員給与の支給状況

職種別支給状況

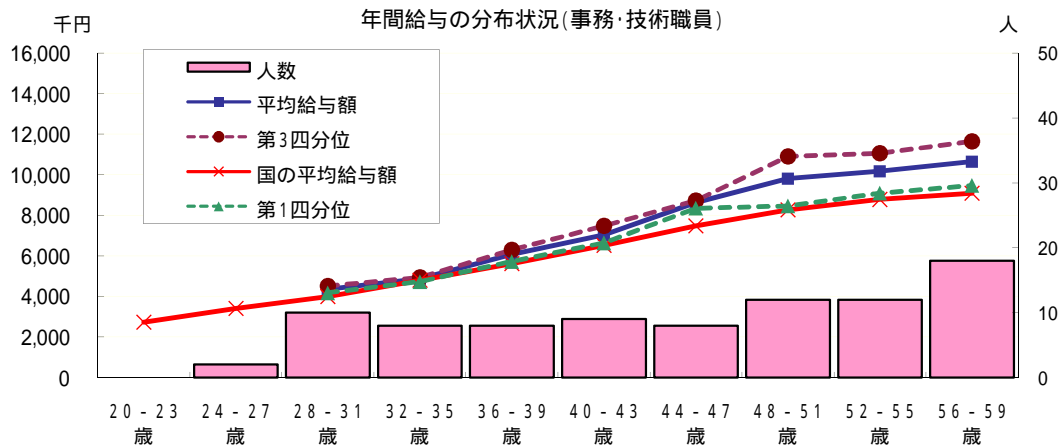
区分	人員	平均年齢	平成20年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人 87	歳 45.5	千円 8,266	千円 5,992	千円 194	千円 2,274
事務・技術	人 87	歳 45.5	千円 8,266	千円 5,992	千円 194	千円 2,274
任期付職員	人 4	歳 38.3	千円 3,395	千円 2,752	千円 97	千円 643
事務・技術	人 4	歳 38.3	千円 3,395	千円 2,752	千円 97	千円 643

注:「常勤職員」については任期付職員を除いている。

「研究職種」、「医療職種」、「教育職種」については該当者がいないため記載を省略した。

「在外職員」、「再任用職員」、「非常勤職員」については該当者がいないため記載を省略した。

年間給与の分布状況(事務・技術職員)[任期付職員を除く。以下、まで同じ。]



注: 20歳~27歳の職員については、該当者が2名以下のため、当該個人にかかる情報が特定されるおそれのあることから、平均給与額の記載は省略した。また、20歳~27歳の職員については、該当者が4人以下のため、第1、第3四分位を表示していない。

注: の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、まで同じ。  
(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		
			第1分位	第3分位	
		千円	千円	千円	
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
本部部长	8	55.1	11,364	12,386	12,858
本部課長	17	54.0	9,097	10,619	11,353
地方課長	1	-	-	-	-
本部課長代理	27	49.3	7,914	8,424	9,152
地方課長代理	1	-	-	-	-
本部係長	9	40.9	6,092	6,684	7,473
地方係長	2	-	-	-	-
本部主任	5	34.5	4,765	5,073	5,213
本部係員	17	31.3	4,178	4,510	4,726

注: 代表的職位「地方課長」、「地方課長代理」、「地方係長」については、該当者がそれぞれ2名以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、平均年齢及び平均額については記載していない。

職級別在職状況等(平成21年4月1日現在)(事務・技術職員)

区分	計	1等級	2等級	3等級	4等級	5等級
標準的な職位		部長 次長	課長	課長代理	係長 主任	係員
人員 (割合)	87 (100%)	8 (9.2%)	18 (20.7%)	28 (32.2%)	16 (18.4%)	17 (19.5%)
年齢(最高 ~最低)		歳	歳	歳	歳	歳
		59~49	59~44	59~39	56~32	41~25
所定内給与 年額(最高 ~最低)		千円	千円	千円	千円	千円
		9,701~7,788	8,692~6,367	7,120~4,607	6,084~3,531	4,407~2,569
年間給与 額(最高 ~最低)		千円	千円	千円	千円	千円
		13,946~11,066	12,366~8,799	9,825~6,293	8,459~4,733	6,060~3,533

賞与(平成20年度)における査定部分の比率(事務・技術職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理 職員	一律支給分(期末相当)	% 56.8	% 60.4	% 58.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.2	% 39.6	% 41.3
	最高～最低	% 45.8～34.9	% 42.4～31.9	% 43.1～33.3
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 65.5	% 68.5	% 67.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.5	% 31.5	% 33.0
	最高～最低	% 36.3～31.0	% 35.2～28.5	% 35.0～29.8

職員と国家公務員及び他の独立行政法人との給与水準(年額)の比較指標(事務・技術職員)

対国家公務員指数(行政職(一))

113.9

対他法人指数(事務・技術職員)

106.8

注：当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、当法人の給与を国の給与水準(「対他法人」においてはすべての独立行政法人を一つの法人とみなした場合の給与水準)に置き換えた場合の給与水準を100として、法人が現に支給している給与費から算出される指数をいい、人事院において算出

給与水準の比較指標について参考となる事項

事務・技術職員

項目	内容							
<p>指数の状況</p>	<p>対国家公務員 113.9</p> <table border="1" data-bbox="721 348 1166 438"> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">参考</td> <td>地域助案</td> <td style="text-align: right;">113.1</td> </tr> <tr> <td>学歴助案</td> <td style="text-align: right;">110.1</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴助案</td> <td style="text-align: right;">111.6</td> </tr> </table>	参考	地域助案	113.1	学歴助案	110.1	地域・学歴助案	111.6
参考	地域助案		113.1					
	学歴助案		110.1					
	地域・学歴助案	111.6						
<p>国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由</p>	<p>当機構は、環境分野の政策実施機関として、環境分野における専門性と知識・能力を有する人材を確保してきたことから大卒者以上の占める割合が国に比べ高くなっていることが対国家公務員指数を上げる要因の一つと考えられる。</p> <p style="text-align: center;">【職員数に占める大学卒以上の比率(%)】</p> <table border="1" data-bbox="721 606 1297 684"> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center;">大学卒</td> <td style="text-align: center;">環境再生保全機構</td> <td style="text-align: center;">国家公務員行政職(一)</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">81.6</td> <td style="text-align: center;">49.1</td> </tr> </table> <p>また、当機構は特殊法人整理合理化計画に基づき、旧公害健康被害補償予防協会及び旧環境事業団が実施していた多岐にわたる業務を承継しており、各業務の専門部署を設置した結果、機構の管理職割合(29.9%)が国(13.9%)より高くなっていることも、対国家公務員指数を上げる要因の一つになっていると考えられる。</p> <p>国の管理職割合は平成20年対国家公務員給与等実態調査(人事院)の行(一)6級以上の割合である。</p>	大学卒	環境再生保全機構	国家公務員行政職(一)	81.6	49.1		
大学卒	環境再生保全機構		国家公務員行政職(一)					
	81.6	49.1						
<p>給与水準の適切性の検証</p>	<p>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 22.54% (国からの財政支出額 26,040,207千円、支出予算の総額 115,549,928千円:平成20年度予算)</p> <p>【検証結果】 国からの財政支出の割合を踏まえ、今後も当機構の業務の実績を考慮しつつ、社会一般の情勢に適合した水準となるよう努めていく。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成20年度決算)</p> <p>【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合】 1.5%(平成20年度決算)</p>							
<p>講ずる措置</p>	<p>1. 行政改革の重要方針(平成17年12月24日閣議決定)を踏まえ、平成18年度以降の5年間に於ける人員の5%以上の削減を、前倒しで平成20年度に達成しているが、総人件費改革に基づく取組を、引き続き継続する。</p> <p>2. 給与構造改革を踏まえた給与体系の見直しを計画的かつ着実に実施することにより給与水準の低減を図る。</p> <p>&lt;具体的な改善策&gt; (平成20年度に講じた措置) 人事評価制度を活用し、賞だけでなく給与にも勤務成績の反映を行うなど給与体系の見直しを進めた。 また、役職手当の定率制から定額制への移行、賞と支給割合の引き下げなどにより、給与水準の抑制に努めた。 (平成21年度に講じる措置) 業務の見直し等に併せて、管理職数の削減に努める。</p> <p>&lt;給与水準は正の目標水準及び具体的期限&gt; 上記の措置を講ずることにより、平成18年度の対国家公務員指数119.3について、平成22年度までに対国家公務員指数を概ね112程度とし、地域差、学歴構成を勘案した指数は概ね109程度とする。</p>							

## 総人件費について

区 分	当年度 (平成20年度)	前年度 (平成19年度)	比較増 減	中期目標期間開始時(平成16年度)からの増 減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 1,127,561	千円 1,193,643	千円 (%) 66,082 ( 5.5)	千円 (%) 129,076 ( 10.3)
退職手当支給額 (B)	千円 289,077	千円 245,882	千円 (%) 43,195 (17.6)	千円 (%) 190,426 (193.0)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 140,840	千円 118,265	千円 (%) 22,575 (19.1)	千円 (%) 40,018 (39.7)
福利厚生費 (D)	千円 184,640	千円 198,673	千円 (%) 14,033 ( 7.1)	千円 (%) 12,827 ( 6.5)
最広義人件費 (A + B + C + D)	千円 1,742,118	千円 1,756,463	千円 (%) 14,345 ( 0.8)	千円 (%) 88,541 (5.4)

### 総人件費について参考となる事項

給与、報酬等支給総額、最広義人件費増減の要因

派遣職員の増員により非常勤役職員等給与が、定年退職者数の増加により退職手当支給額が、それぞれ前年度より増加した。

しかし、中期計画に定めた常勤職員数の削減を行ったこと等により、給与、報酬これらにかかる法定福利等支給総額が前年度と比較して減少したため、最広義人件費は減少した。

行革推進法、「行政改革の重要方針」(17.12.24閣議決定)による人件費削減の取組状況

業務運営の効率化を図るとともに、機構が十分な役割を果たすことができるよう業務の改善・見直しを進めることにより、石綿健康被害救済業務に従事する職員を除き、期末の常勤職員数を期初の8割以下とする。

また、「行政改革の重要方針」を踏まえ、平成18年度以降の5年間における人員の5%以上の純減を、第一期中期目標期間中において達成する。

第一期中期目標期初の常勤役職員数 136人

石綿健康被害救済業務の追加に伴い増員した常勤職員数 44人

第一期中期目標期末(平成20年度末)の常勤役職員数の目標 151人

### 総人件費改革の取組状況

年 度	基準年度 (平成18年4月1日)	平成18年 度	平成19 年度	平成20年 度
人員数 (人)	161	159	157	151
人員純減率 (%)		1.2	2.5	6.2

注1: 新規業務(石綿健康被害救済業務)の追加に伴い、平成17年度 4名、平成18年度 40名の増員が認められているため、基準年度は平成18年4月1日現在の人員としている。

注2: 人員数には、常勤役員数5名が含まれている。

注3: 平成18年度以降の5年間における人員の5%以上の純減を、前倒しで平成20年度に達成しているため、平成21年度以降の記載は省略している。

法人が必要と認める事項

特になし