

政 委 第 27 号  
平成20年11月26日

日本司法支援センター評価委員会

委員長 山本 和彦 殿

政策評価・独立行政法人評価委員会

委員長 大橋 洋治

平成19年度における日本司法支援センターの業務の実績  
に関する評価の結果についての意見について

当委員会は、平成20年8月29日付けをもって貴委員会から通知のあった「日本司法支援センターにおける平成19年度業務実績の評価結果について」に関して、別紙1のとおり意見を取りまとめましたので、通知します。あわせて、独立行政法人等の給与水準及び総人件費改革に関する評価の結果について別紙2のとおり、評価の取組が顕著な独立行政法人評価委員会及び積極的な取組姿勢が顕著な独立行政法人の例について別紙3のとおり取りまとめ、送付しますので、よろしくお取り計らい願います。

なお、契約の適正化に係る評価の結果については、当委員会において引き続き検討の上、別途通知いたします。

平成19年度における日本司法支援センターの業務の実績  
に関する評価の結果についての意見

平成19年度における日本司法支援センターの業務の実績に関する貴委員会の評価の結果（以下「評価結果」という。）については、以下のとおり改善すべき点がみられた。

【日本司法支援センター】

- ・ 評価の基準の明確化等については、昨年度の当委員会意見として、各府省の独立行政法人評価委員会に対して、「評価の基準についてより客観的かつ明確なものとなるよう見直すとともに、評価の結果についてもその考え方、理由、根拠等を評価の基準との関係においてより分かりやすく説明すべきである。」との指摘を行ったところである。

各府省の独立行政法人評価委員会の中には、評価指標の具体化、評定を付す単位の細分化、法人共通の評価事項（例えば、欠損金、剰余金の適正化等）の設定、総合評価の考え方の統一など、評価結果を分かりやすく説明するための取組を行っているところがみられる。

一方、各府省の独立行政法人評価委員会の平成19年度の評価結果をみると、評価結果を分かりにくくしている要因として、以下のようなものがあると考えられる。

貴委員会においても、評価結果を分かりやすく説明するために、これらについて考慮した説明を行うべきである。

- i) 複数の業務を併せて評定する場合において、各業務のウェイトの付け方が不統一である。
  - ii) 評定に際して、目標の達成（進捗）が法人の努力によるものか、外的要因によるものかがあいまいである。
  - iii) 評定記号の意味する評語として「おおむね」等の多義的な用語が使われているが、その意味が不明確である。
- ・ 内部統制について、昨年度の当委員会意見として、各府省の独立行政法人評価委員会に対し、「整理合理化計画Ⅲ－2－(1)－①「業務遂行体制の在り方」をも踏まえ、

コンプライアンス体制の整備状況（倫理行動規程の策定、第三者を入れた倫理委員会等の設置、監事による内部統制についての評価の実施など）等についての評価を行うべきである。」との指摘を行い、貴委員会に対しても、同様の指摘を行ったところであり、貴委員会においてもコンプライアンス体制の整備状況の評価が行われている。

各府省の独立行政法人評価委員会の中には、コンプライアンス体制の整備状況の評価にとどまらず、コンプライアンスを実践するための具体的手引書である「コンプライアンス・マニュアル」の策定及び活用、職員に対する研修の実施、内部監査結果等のマネジメントレビューへの反映等の状況を明らかにさせて評価を行っているところもある。内部統制に係る今後の評価に当たっては、貴委員会においても、各府省の独立行政法人評価委員会におけるこのような取組も参考にしつつ、内部統制の体制の整備状況の評価のみならず内部統制のために構築した体制・仕組みの運用状況についての評価を行うことが望ましい。

- ・ 給与水準については、「独立行政法人整理合理化計画」（平成19年12月24日閣議決定）Ⅲ－1－(4)－①－イ及びウの趣旨を踏まえると、評価に当たって、以下のような取組を行う必要があると考えられる。

1 国家公務員と比べて給与水準の高い法人について、

- ① 給与水準の高い理由及び講ずる措置（法人の設定する目標水準を含む）についての法人の説明が、国民に対して納得の得られるものとなっているか
  - ② 法人の給与水準自体が社会的な理解の得られるものとなっているか
- という観点からの検証を行い、給与水準の適正化に向けた法人の取組を促す評価を行うこと

2 国の財政支出割合の大きい法人及び累積欠損のある法人について、

給与水準について十分な説明責任を果たすことが求められており、特に、国家公務員と比べて給与水準が高い場合、国民の理解を得ることがより困難と考えられることから、評価に当たっては、法人の説明を踏まえてより慎重に給与水準の適切性の検証に取り組むこと

以上の認識のもとに、今回、当委員会において、給与水準に関する各府省の独立行政法人評価委員会等の評価の取組について横断的に分析をしたところであり、その結果は別紙2の「1 給与水準関係」のとおりである。

給与水準に関する今後の評価に当たっては、別紙2の「1 給与水準関係」に記載の考え方を踏まえて評価に取り組まれない。

- 本法人の主要な業務の一つである国選弁護等関連業務においては、本法人の業務開始後、国選弁護人契約を締結している契約弁護士による複数の不祥事案が発生している。このような状況を踏まえ、理事長及び当該業務を担当する理事は、業務の適正な実施を確保する観点から、国選弁護人契約の締結、国選弁護人候補の指名・通知、国選弁護人に対する費用及び報酬の算定等、国選弁護等関連業務の実態について具体的かつ詳細に把握した上で、ガバナンス体制の強化を図る必要がある。また、監事は、このような状況を踏まえ業務の監査を行う必要がある。

昨年度の当委員会意見として、貴委員会に対し、契約弁護士が国選弁護人に選任された複数の被告事件において、公判期日への不出頭等により措置されるという事案に関して、類似の不祥事案の再発防止の取組としての評価を求めたところである。

当該評価項目については、契約約款上の措置や日本弁護士連合会との協議の場における注意喚起等の取組が行われたことをも総合勘案しB評定としたとの説明を受けたが、評価表上は、その点が明確となっていない。

今後の評価に当たっては、国民に対する評価表の分かりやすさを向上させるとの観点から、評定に至る貴委員会の考えを分かりやすく記述すべきである。

- 貴委員会の評価表からは、業務のコスト構造の観点からの評価は明らかではない。  
今後の評価に当たっては、例えば、コールセンターにおける電話等による情報提供件数と委託経費等の当該業務に要した費用との費用対効果分析を行うことにより、現在提供しているサービスの質を低下させることなく、より低コストで同等のサービスの提供を行うことができないかという観点からの評価も行い、その結果を明確に示すべきである。

## 独立行政法人等の給与水準及び総人件費改革に関する評価の結果について

## 1 給与水準関係

独立行政法人の給与水準に関しては、「独立行政法人整理合理化計画」（平成 19 年 12 月 24 日閣議決定。以下「整理合理化計画」という。）に基づき、①国家公務員と比べて給与水準の高い法人については、「その水準が高い理由及び講ずる措置について公表し、国民に対して納得が得られる説明を行うとともに、社会的に理解が得られる水準とすること」（Ⅲ－1－(4)－①－イ）、②国の財政支出規模の大きい法人及び累積欠損のある法人については、「給与水準が適切なものかどうか検証の上、十分な説明責任を果たすものとし、国民の理解が得られないものについては、水準そのものの見直し等適切に対応すること」（Ⅲ－1－(4)－①－ウ）が求められている。

この整理合理化計画等を踏まえ、各法人は、平成 19 年度における役員の報酬等及び職員の給与の水準に関する情報の公表（以下「給与水準等公表」という。）に当たり、①国家公務員と比べて給与水準の高い法人については、その水準が高い理由及び講ずる措置を公表するとともに、給与水準是正の目標水準等を併せて公表、②国の財政支出規模の大きい法人及び累積欠損のある法人については、給与水準が適切なものかどうかの検証及び講ずる措置を公表することとされた。当該公表資料は、各府省の独立行政法人評価委員会（以下「府省評価委員会」という。）等による評価において活用されることが期待されている。

府省評価委員会については、「国家公務員の水準を上回る法人の給与水準の適切性等に関し厳格な事後評価を実施すること」（行政改革の重要方針（平成 17 年 12 月 24 日閣議決定。以下「重要方針」という。） 4－(1)－ウ－①－エ）、「給与水準について、十分国民の理解が得られる説明がなされているか等の観点から、（中略）評価委員会による事後評価において（中略）厳格にチェックする」（整理合理化計画Ⅲ－1－(4)－③）ことが求められており、当委員会についても二次評価を行うことが求められている。

このような状況を踏まえ、当委員会は、府省評価委員会等の評価結果につ

いて、次のような視点から横断的に分析を行った。

① 国家公務員と比べて給与水準の高い法人について、以下のような観点から厳格なチェックを行っているか。

- ・ 給与水準が高い理由についての法人の説明が、国民に対して納得の得られるものとなっているか。
- ・ 給与水準について講ずる措置についての法人の説明（法人の設定する目標水準を含む。）が、国民に対して納得の得られるものとなっているか。
- ・ 給与水準が社会的な理解の得られる水準となっているか。

② 国の財政支出規模の大きい法人及び累積欠損のある法人について、国の財政支出規模や累積欠損の状況を踏まえた給与水準の適切性に関する法人の検証状況をチェックしているか。

分析の結果、給与水準に関する府省評価委員会等の評価結果について、以下のとおり改善が必要と考えられる点がみられた。

(1) 国家公務員と比べて給与水準の高い法人

平成 19 年度において、事務・技術職員の給与水準が対国家公務員指数（年齢勘案）で 100 を上回る法人は 103 法人（独立行政法人 102 法人及び日本司法支援センター。（2）において同じ。）中 68 法人となっており、このうち勤務地や学歴構成を勘案した指数がなお、100 を上回る法人は 51 法人であることが、給与水準等公表により明らかになっている。

（なお、研究職員については 42 法人中 17 法人、病院医師については 4 法人中 3 法人、病院看護師については 4 法人中 2 法人が、対国家公務員指数（年齢勘案）で 100 を上回っている。）

これら法人についての評価の状況は表 1（p. 11）のとおりである。

当該法人に係る評価結果について、当委員会として改善が必要と考えられる点は以下のとおりである。

ア 給与水準が高い理由についての、法人の説明に対する検証状況

（ア）法人の説明に対する独立行政法人評価委員会としての認識

農畜産業振興機構、住宅金融支援機構、国際協力機構、国際交流

基金、日本貿易振興機構、石油天然ガス・金属鉱物資源機構、理化学研究所、科学技術振興機構、原子力安全基盤機構、都市再生機構、日本原子力研究開発機構、国民生活センター、農業者年金基金、農林漁業信用基金（財務省独立行政法人評価委員会）、水資源機構、郵便貯金・簡易生命保険管理機構、労働安全衛生総合研究所、通関情報処理センター、緑資源機構、日本万国博覧会記念機構、雇用・能力開発機構、空港周辺整備機構、自動車事故対策機構、航海訓練所、情報通信研究機構、航空大学校及び港湾空港技術研究所については、給与水準が高い理由についての法人の説明に対する独立行政法人評価委員会としての認識が評価結果において示されていない。給与水準が高い理由については、法人自身の説明が公表されており、今後の評価に当たっては、以下の分析結果も踏まえ、法人の説明が国民の納得の得られるものとなっているかという観点から検証し、その結果を評価結果において明らかにすべきである。

(イ) 給与水準が高い理由として、職員の勤務地や学歴構成を法人が挙げている場合

住宅金融支援機構、国際協力機構、中小企業基盤整備機構、国際交流基金、日本貿易振興機構、石油天然ガス・金属鉱物資源機構、理化学研究所、科学技術振興機構、新エネルギー・産業技術総合開発機構、原子力安全基盤機構、都市再生機構、福祉医療機構、国民生活センター、日本学術振興会、農業者年金基金、農林漁業信用基金（財務省独立行政法人評価委員会）、郵便貯金・簡易生命保険管理機構、鉄道建設・運輸施設整備支援機構、環境再生保全機構、労働安全衛生総合研究所、通関情報処理センター、緑資源機構、海上災害防止センター、雇用・能力開発機構、自動車事故対策機構、情報通信研究機構、医薬基盤研究所及び大学評価・学位授与機構については、法人自身が給与水準の高い理由として職員の勤務地又は学歴構成を挙げているが、評価結果において法人の説明の合理性についての検証状況が明らかにされていない。

また、郵便貯金・簡易生命保険管理機構については、地域又は学歴を勘案した対国家公務員指数がなお 100 を上回っており、これらの理由だけで給与水準の高い理由が説明できないにもかかわらず、他の理由について法人から明確な説明がなされていない。

職員の勤務地や学歴については、これを勘案した対国家公務員指数（年齢・地域勘案、年齢・学歴勘案及び年齢・地域・学歴勘案）が公表されており、これを用いて法人の説明の合理性を定量的に検証することが可能であることから、今後の評価に当たっては、その検証を行い、評価結果において明らかにするとともに、職員の勤務地や学歴構成のみで給与水準の高さが説明できないにもかかわらず他の理由について法人から明確な説明がなされていない場合には、給与水準の高い理由についての一層の分析と説明を行うよう法人に促すべきである。

なお、職員の勤務地及び学歴構成が給与水準の高い理由として挙げられている場合に、事務所ごとの職員配置の見直しや給与支給基準における学歴勘案の在り方の見直し等に取り組むことを通じて給与水準の適正化を図る余地がないか、法人における検討を促すことは、望ましい評価の在り方として考えられるところである。

(ウ) 給与水準が高い理由として、管理職割合が高いことを法人が挙げている場合

日本高速道路保有・債務返済機構、農畜産業振興機構、国際協力機構、国際交流基金、宇宙航空研究開発機構、理化学研究所、科学技術振興機構、都市再生機構、日本原子力研究開発機構、国民生活センター、農業者年金基金、海洋研究開発機構、鉄道建設・運輸施設整備支援機構、高齢・障害者雇用支援機構、雇用・能力開発機構、自動車事故対策機構及び医薬基盤研究所については、法人自身が給与水準の高い理由として管理職割合が高いことを挙げているが、評価結果において法人の説明の合理性についての検証状況が明らかにされていない。



管理職割合が高いことについては、給与水準の是正の観点から合理的な理由がある場合を除き改善すべきと考えられることから、今後の評価に当たっては、管理職割合の高い理由が合理的なものかどうか法人の説明を検証し、評価結果において明らかにするとともに、合理性が認められないものについては、管理職割合の改善に向けた取組を促すべきである。

(エ) 給与水準が高い理由として、その他法人固有の事情を挙げている場合

日本高速道路保有・債務返済機構、住宅金融支援機構、国際協力機構、中小企業基盤整備機構、国際交流基金、日本貿易振興機構、宇宙航空研究開発機構、石油天然ガス・金属鉱物資源機構、理化学研究所、科学技術振興機構、新エネルギー・産業技術総合開発機構、原子力安全基盤機構、都市再生機構、日本原子力研究開発機構、日本学術振興会、労働政策研究・研修機構、水資源機構、鉄道建設・運輸施設整備支援機構、労働安全衛生総合研究所、通関情報処理センター、緑資源機構、日本万国博覧会記念機構、酒類総合研究所、日本スポーツ振興センター、雇用・能力開発機構、空港周辺整備機構、航海訓練所、産業技術総合研究所、航空大学校及び港湾空港技術研究所については、法人自身が給与水準の高い理由として(イ) (ウ)に掲げた理由以外に法人固有の事情を挙げているが、評価結果において法人の説明の合理性についての検証状況が明らかにされていない。

法人固有の事情としては、例えば、高度な専門技能等を要する業務に対応した人材の確保が必要であることや住居手当を受給する者の割合が国と比べ高いことなどが挙げられているが、今後の評価に当たっては、これらの事情について給与水準の高い理由として国民の納得が得られるものとなっているかどうか法人の説明を検証し、評価結果において明らかにすべきである。

## イ 給与水準に関し法人の設定した目標水準の妥当性についての検証状況

日本貿易保険、空港周辺整備機構、港湾空港技術研究所については、平成 22 年度以降における対国家公務員指数の目標水準が現状維持又は現状を上回るものとなっているが、評価結果においてこの妥当性についての検証状況が明らかにされていない。

給与水準の適正化に向けた法人の目標設定の状況や目標達成に向けて法人が講ずる措置についても、国民の納得が得られるものであることが必要であり、法人の説明内容の検証し、評価結果において明らかにすることが望まれる。

特に、目標水準が現状維持又は現状を上回る場合には、法人の取組の適切性について国民の納得を得ることはより困難と考えられることから、今後の評価に当たっては、法人が設定した目標水準の妥当性についても検証し、評価結果において明らかにするとともに、妥当性が認められないものについては、より適切な目標水準の設定を促すべきである。

## ウ 給与水準が社会的な理解の得られる水準となっているかについての検証状況

### (ア) 給与水準が前年度に比べ上昇している場合

国際協力機構、医薬品医療機器総合機構、原子力安全基盤機構、労働安全衛生総合研究所、日本万国博覧会記念機構、酒類総合研究所、自動車事故対策機構、交通安全環境研究所及び航空大学校については、平成 19 年度における対国家公務員指数（年齢勘案）が前年度に比べ上昇しているが、評価結果においてこの理由についての検証状況が明らかにされていない。

前年度と比較して給与水準が上昇している場合には、給与水準について社会的な理解を得ることがより困難と考えられることから、今後の評価に当たっては、その理由について評価結果において明らかにするとともに、給与水準の適正化に向けた法人の取組を促すべ

きである。

(イ) 給与水準の適正化に向けた法人の不断の取組を促す評価

各法人が給与水準の適正化に係る目標を設定し取組を行うこととしている中、府省評価委員会の評価は給与水準の適正化に向けた法人の取組を促すものとなることが期待される場所であるが、農畜産業振興機構、住宅金融支援機構、中小企業基盤整備機構、日本貿易振興機構、石油天然ガス・金属鉱物資源機構、原子力安全基盤機構、都市再生機構、農林漁業信用基金（財務省独立行政法人評価委員会）、水資源機構、郵便貯金・簡易生命保険管理機構、通関情報処理センター、酒類総合研究所、空港周辺整備機構、交通安全環境研究所、航海訓練所、情報通信研究機構、航空大学校、電子航法研究所、大学評価・学位授与機構及び港湾空港技術研究所については、そのような観点からの評価が行われているか評価結果において、明らかにされていないことから、今後の評価に当たっては、給与水準の適正化に向けた法人の不断の取組を促す観点からの評価を行い、評価結果において明らかにすべきである。

(2) 国の財政支出規模の大きい法人及び累積欠損のある法人

平成 19 年度において、国の財政支出規模の大きい法人（※）は 103 法人中 84 法人、累積欠損のある法人は 103 法人中 22 法人となっている。このうち、事務・技術職員の給与水準が対国家公務員指数（年齢勘案）で 100 を上回る法人は、国の財政支出規模の大きい法人で 52 法人、累積欠損のある法人で 18 法人となっている。

（※国の財政支出額が 100 億円以上又は支出予算の総額に占める国の財政支出割合が 50%以上の法人（「独立行政法人の役員の報酬等及び職員の給与の水準の公表方法について（ガイドライン）（平成 15 年 9 月 9 日策定、平成 20 年 3 月 18 日改定）」における定義による。）

国の財政支出規模の大きい法人及び累積欠損のある法人は、整理合理化計画に基づき、給与水準について十分な説明責任を果たすことが求められている。特に、給与水準が国家公務員と比べて高くなっている法人について

ては、当該給与水準について国民の理解を得ることはより困難と考えられることから、府省評価委員会による評価においても、給与水準の適切性についてより慎重な検討が必要である。

これらの法人は、給与水準等公表の際に、給与水準が適切なものかどうかの検証及び当該検証に基づき講ずる措置について公表していることから、評価に当たっては、公表された法人の説明を踏まえた給与水準の適切性の検証を行うべきである。

## 2 総人件費改革関係

独立行政法人の総人件費については、簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律（平成 18 年法律第 47 号）（以下「行政改革推進法」という。）及び重要方針に基づき、平成 17 年度からの 5 年間で 5 % 以上の削減を基本とする取組を行うことが求められており（※）、整理合理化計画においても、行政改革推進法の規定に沿って着実に削減に取り組むこととされている（整理合理化計画Ⅲ－1－(4)－①－ア）。

※運用に当たっては、以下のような取扱がなされている。

- ・ 人件費（常勤の役職員に支給される報酬、給与、賞与、その他手当）の削減による方法のほか、人員（常勤の役職員）の削減による方法が認められており、法人ごとに、いずれの方法によるかを選択することとされている。
- ・ 人事院勧告を踏まえた給与改定分については、削減対象外。
- ・ 沖縄科学技術研究基盤整備機構及び日本司法支援センターについては、対象法人から除外。
- ・ 環境再生保全機構（石綿健康被害救済事業）、福祉医療機構（年金住宅融資債権の回収業務等）、医薬品医療機器総合機構（医薬品審査）及び工業・所有権情報研修館（特許庁から移管された情報システム関連業務等）については、()内の各業務に係る人員の増員後の人件費を基準額とするよう補正。
- ・ 整理合理化計画に基づき廃止等を行う独立行政法人が 5 % 以上の削減を達成している場合、当該法人の職員を受け入れる独立行政法人等において、当該職員の採用に係る人件費は対象外（今後、旧緑資源機構について適用予定）。
- ・ 研究開発法人における、①競争的資金により雇用される任期付職員、②受託研究・共同研究のため民間からの外部資金により雇用される任期付職員、③（i）国からの委託費・補助金により雇用される任期付研究者及び（ii）運営費交付金により雇用される任期付研究者（「第三期科学技術基本計画」（平成 18 年 3 月 28 日閣議決定）において指定されている戦略重点科学技術に従事する者及び若手研究者（平成 17 年度末において 37 歳以下の研究者をいう。）に限る。）（注）については、削減対象外（③については、研究開発システムの改革の推進等による

研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律（平成 20 年法律第 63 号）の施行の日（平成 20 年 10 月 21 日）から適用）

（注）ただし、(ii) の増員については、削減対象人員を純減させた範囲内までとし、それらの増減を足し合わせた人件費（もしくは人数）が平成 17 年度におけるそれらの人件費（もしくは人数）を超えないこととする。

総人件費改革についての各法人の取組状況については、各法人の給与水準等公表の際に公表することとされており、当該公表資料は、府省評価委員会による評価において活用されることが期待されている。

府省評価委員会については、「各法人の人件費削減の取組状況（中略）に関し厳格な事後評価を実施すること」（重要方針 4－(1)－ウ－①－(エ)）が求められており、当委員会についても二次評価を行うことが求められている。

このような状況を踏まえ、当委員会は、府省評価委員会の評価結果について、次のような視点から横断的に分析を行った。

○ 取組開始から 2 年を経過した時点で 2 % 以上の削減に至っていない場合、特段の事情がない限り、取組が順調であるとは考えにくい。法人の取組の適切性について検証が行われているか。また、今後、削減目標の達成に向けた法人の取組を促すものとなっているか。

平成 19 年度において、17 年度と比べ 2 % 以上の削減に至っていない法人は、人件費の削減を行うこととしている 84 法人のうち 18 法人、人員の削減を行うこととしている 17 法人のうち 3 法人であることが、給与水準等公表により明らかになっている。

これら法人についての評価の状況は表 2（p. 33）のとおりである。

当該法人に係る府省評価委員会の評価結果について、当委員会として分析を行った結果、改善が必要と考えられる点は以下のとおりである。

ア 総人件費改革の取組状況における基準値及び実績値について

医薬品医療機器総合機構、交通安全環境研究所、平和祈念事業特別基金、原子力安全基盤機構及び年金・健康保険福祉施設整理機構については、給与水準等公表において法人が公表している総人件費改革の

取組状況における人件費等の基準値及び実績値と異なる説明が業務実績報告書においてなされており、これを前提として評価が行われているが、公表値を前提とした法人の取組の検証状況については評価結果において明らかにされていない。

今後の評価に当たっては、取組開始からの経過年数に応じた達成状況を踏まえ、公表値を前提とした法人の取組状況の適切性について検証し、今後の削減計画等、5年間で5%以上の削減を確実に達成するための展望を評価結果において明らかにした上で、法人の取組を促すべきである。

#### イ 法人の取組の適切性についての検証状況

放射線医学総合研究所、医薬基盤研究所、国立病院機構、労働者健康福祉機構、水産総合研究センター、国立美術館、水産大学校、日本貿易振興機構、メディア教育開発センター、森林総合研究所、国際交流基金及び労働安全衛生総合研究所については、平成19年度時点の削減状況が法人の具体的な削減計画上予定されたものであるとの事情はみられないが、法人の取組の適切性についての検証状況及び今後の削減に向けた展望が、評価結果において明らかにされていない。

今後の評価に当たっては、取組開始からの経過年数に応じた達成状況を踏まえ、法人の取組状況の適切性について検証し、今後の削減計画等、5年間で5%以上の削減を確実に達成するための展望を評価結果において明らかにした上で、法人の取組を促すべきである。

表 1 給与水準に関する評価の状況

表 2 総人件費改革に関する評価の状況

表1 給与水準に関する評価の状況

主務省	法人名	対国家公務員 指数(年齢勘 案)	対国家公務員 指数(年齢・地 域・学歴勘案)	平成22年度対国家公 務員指数の目標水準		財政支 出・累積 欠損	指摘項目
		上段:平成19年度 (下段:平成18年度)	上段:平成19年度 (下段:平成18年度)	年齢	年齢+地 域+学歴		
※ 経済産 業省	日本貿易保険	<b>134.1</b> (139.1)	<b>114.2</b> (118.8)	134.1	114.2	-	1-(1)-イ
国土交 通省	日本高速道路保有・債務返済 機構	<b>133.3</b> (139.1)	<b>118.1</b> (124.2)	116 程度	106 程度	財	1-(1)-ア-(ウ) 1-(1)-ア-(エ)
内閣府	沖縄科学技術研究基盤整備機 構	<b>132.7</b> (145.3)	<b>141.6</b> (155.1)	125.1	133.5	財	
農林水 産省	農畜産業振興機構	<b>131.2</b> (132.9)	<b>111.9</b> (114.1)		104.1 (24年度)	財累	1-(1)-ア-(ア) 1-(1)-ア-(イ) 1-(1)-ウ-(イ)
財務省	住宅金融支援機構	<b>128.6</b> ( - )	<b>117.8</b> ( - )	125 程度	116 程度	財累	1-(1)-ア-(ア) 1-(1)-ア-(イ) 1-(1)-ア-(エ) 1-(1)-ウ-(イ)



国家公務員と比べて給与水準が高い理由についての法人の説明(概要)	給与水準に関する評価の状況
<ul style="list-style-type: none"> <li>・全職員の在職地域が、東京(90%)及び大阪(10%)であること</li> <li>・大学・大学院卒の割合が84%と高いこと</li> <li>・国際金融等の専門的人材を確保するには、労働市場における当該人材の給与水準を踏まえた給与水準が不可欠であり、こうした人材の市場価格による影響</li> <li>・国からの出向者のうち、出向以前に管理職でない職員が日本貿易保険において管理職として勤務する際に管理職手当が支給されていること(ただし、残業手当が支給されないことから、必ずしも当該職員の給与の上昇にはつなげていない。)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・日本貿易保険が、国に比べて給与水準が高くなっている理由は、まず職員の殆どは東京所在であり、大学卒業者の構成比率が高いことによる影響がある(地域・学歴を勘案すると、指数は114.2)。</li> <li>・さらに日本貿易保険は、その業務の性質上、国際金融等の高度な専門能力を有する人材を必要とし、民間金融機関からの出向や中途採用を中心として労働事業から適切な人材の確保を行ってきていることから、相応の給与水準とすることが必要であると考えられる。</li> <li>・ただし、国からの出向者について、出向以前に管理職でない職員が日本貿易保険において管理職として勤務する際に管理職手当が支給されているなど、国からの出向者給与について出向ポストや管理職登用の給与等の制度を見直す余地もあり、これらについて対応が求められる。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・勤務地による差異 ①地域手当15%以上の支給地(東京都特別区、大阪市等)に勤務する者の占める割合 機構:100%⇔国(行一):30% ②地域手当18%以上の支給地(東京都特別区)に勤務する者の占める割合 機構:92%⇔国(行一):26%</li> <li>・職員の学歴構成による差異 大卒以上の者の占める割合 機構:77%⇔国(行一):48%</li> <li>・役職者(役職手当支給対象者)の割合による差異 ①役職手当(8%以上)の支給対象者の割合 機構:28%⇔国(行一):22% ②役職手当(20%以上)の支給対象者の割合 機構:13%⇔国(行一):3%</li> <li>・現場組織はなく、企業で言えば本社の企画・財務部門やホールディングカンパニーのように専門性の高い統括業務に特化した組織であること。</li> <li>・定型業務については職員ではなくアウトソーシングによる業務遂行を基本としており、仮に、アウトソーシングしている派遣職員を職員とみなして試算すれば、対国家公務員指数は5ポイント程度下がると見込まれる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・効率的な組織運営や業務運営を図ることにより、平成17年度年間換算額(実績ベース)に比べ、6.5%の削減を行ったが、当機構のラスパイレス指数は高い数値となっている。その要因は、本指標の算出方法に、勤務地や学歴が考慮されていないことも一因であるが、その要因を勘案しても118.1と高い水準にある。</li> <li>・国家公務員の給与構造改革等を踏まえ、本給表の水準の引き下げ及び地域手当の改定を実施した。</li> <li>・給与水準が国家公務員と比べて高いものとなっているところであり、「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、適材適所の人員配置を進める等、引き続き改善の努力を求めたい。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・派遣職員・任期付職員等の活用により組織のスリム化に努めた結果、限られた定年制職員については、基幹となる職員を中心に充てており、定年制職員全体の給与水準は高くなる傾向にあった(事務・技術職員数48人(うち管理職7人(14.6%))定年制職員10人(うち管理職7人(70.0%))</li> <li>・理事長及び運営委員にノーベル賞受賞の外国人を迎えているほか、外国人研究者を多く採用。このため、基幹となる職員には、英語能力や国際的水準の専門能力を有する人材を採用。これらの者については、能力主義の下、年齢にとらわれず配置。高度な人材を遠隔地で雇用するためには、給与水準に一定の配慮が必要(職員の水準 民間等出身者(国・独法出身者以外)9人(90.0%)、修士以上4人(40.0%)、1級建築士2人(20.0%)、英語能力についてはネイティブレベル1人、ビジネスレベル2人)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・給与水準(ラスパイレス指数)が国に比べて高い理由については、①定年制職員を基幹となる管理職に充て、派遣・任期付職員の活用により組織のスリム化に努めた結果、管理職の割合が高いこと、②専門能力を有する人材を採用していることについて、数量的な情報も含め説明されており、明確なものとなっている。</li> <li>・給与水準については、機構は、世界最高水準の大学院大学を設立するための過渡的な組織であるという他の独立行政法人とは異なる性格を有するものではあるが、国民の理解を得るためには給与水準の適正化に努めることは必要であり、その実施に努めた結果、平成19年度のラスパイレス指数が大幅に低下したこと(前年度比△12.6)は評価できる。引き続き、給与水準について、国民の理解が得られるよう説明責任を果たすとともに、質の高い職員の確保に留意しつつ、一層の引き下げに取り組む必要がある。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・当機構の業務は、質・量とも増加するとともに、裁量性が高く、意思決定の迅速化と責任体制の明確化が必要とされている。大幅な定員削減が行われる中で、このような業務を、的確な判断と責任を有するマンパワーで処理するため、機械化できる業務のIT化を推進すること等により補助的業務に携わる一般職員を中心に削減してきたことが、管理職の割合を高め、これが対国家公務員指数が高い一因ともなっている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国家公務員の給与構造改革を踏まえ、平成17年12月1日から人件費改革として取り組んでいる「給与構造の見直し」を着実に推進しているほか、平成19年度からは、新たな人事管理制度として、管理職ポストオフ制度、管理職への昇格抑制、昇給幅の抑制、業務専門職等を導入し、一層の人件費削減に取り組んだ。</li> <li>・なお、地域・学歴別のラスパイレス指数は、昨年の114.1から111.9へと2.2ポイント低下し、人件費の削減に積極的に取り組んでいる。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・証券化支援業務を中心とする当機構の業務を円滑かつ適切に遂行するためには、極めて専門的かつ高度な金融技術や金融能力を有する優秀な人材を確保し、定着させ、さらに能力を十分に発揮してもらうための処遇が必要。</li> <li>・機構の給与水準については、民間金融機関の例も参考にしながら判断(職員数や支店数が同程度の規模の民間金融機関と同程度の水準)</li> <li>・勤務地が主に大都市部に所在することや大卒以上の学歴の職員の割合が高いことが影響</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・記載なし</li> </ul>

主務省	法人名	対国家公務員 指数(年齢勘 案)	対国家公務員 指数(年齢・地 域・学歴勘案)	平成22年度対国家公 務員指数の目標水準		財政支 出・累積 欠損	指摘項目
		上段:平成19年度 (下段:平成18年度)	上段:平成19年度 (下段:平成18年度)	年齢	年齢+地 域+学歴		
国土交 通省	住宅金融支援機構	<b>128.6</b> ( - )	<b>117.8</b> ( - )	125 程度	116 程度	財累	1-(1)-ア-(ア) 1-(1)-ア-(イ) 1-(1)-ア-(エ) 1-(1)-ウ-(イ)
外務省	国際協力機構	<b>128.5</b> (127.9)	<b>112.5</b> (111.9)	122.4 (23年度)	106.4 (23年度)	財	1-(1)-ア-(ア) 1-(1)-ア-(イ) 1-(1)-ア-(ウ) 1-(1)-ア-(エ) 1-(1)-ウ-(ア)
経済産 業省	中小企業基盤整備機構	<b>126.2</b> (127.6)	<b>116.4</b> (117.4)	122.7	112.6	財累	1-(1)-ア-(イ) 1-(1)-ア-(エ) 1-(1)-ウ-(イ)
外務省	国際交流基金	<b>124.2</b> (126.1)	<b>106.5</b> (107.9)	123.2	104.7	財	1-(1)-ア-(ア) 1-(1)-ア-(イ) 1-(1)-ア-(ウ) 1-(1)-ア-(エ)
経済産 業省	日本貿易振興機構	<b>123.7</b> (126.2)	<b>110.3</b> (112.0)	121.0	107.1	財	1-(1)-ア-(ア) 1-(1)-ア-(イ) 1-(1)-ア-(エ) 1-(1)-ウ-(イ)

国家公務員と比べて給与水準が高い理由についての法人の説明(概要)	給与水準に関する評価の状況
<ul style="list-style-type: none"> <li>証券化支援業務を中心とする当機構の業務を円滑かつ適切に遂行するためには、極めて専門的かつ高度な金融技術や金融能力を有する優秀な人材を確保し、定着させ、さらに能力を十分に発揮してもらうための処遇が必要。</li> <li>機構の給与水準については、民間金融機関の例も参考にしながら判断(職員数や支店数が同程度の規模の民間金融機関と同程度の水準)</li> <li>勤務地が主に大都市部に所在することや大卒以上の学歴の職員の割合が高いことが影響</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>国家公務員においては平成18年度から平成22年度までの間に段階的に実施される官民給与格差是正措置について、当機構では平成19年度から職員の本俸の現給保障を打ち切って完全実施する等、人件費の削減及び給与の見直しを着実にを行っている。その結果、人件費については、平成18年度の9,756百万円と比較し、8.9%の削減を行っており、優れた実施状況にあると認められ、評価できる。その他、機構独自の取り組みとして、複線型人事制度の導入、賞与の年間支給月数の引き下げ、平均定期昇給率を国家公務員の1/2の水準への引き下げを行っており、ラスパイレ指数の低下にも取り組んでいる。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>在職地域・学歴構成による影響(比較対象の国家公務員行政職(一)に比べ、都市部在職者及び大学卒以上の者の比率が高いことから法人基準年齢階層ラスパイレ指数は16.0ポイント高くなっている。)</li> <li>管理職比率による影響(当法人の管理職比率は、国家公務員行政職(一)の13.4%に対し32.0%となっている。当法人の管理職比率を国家公務員並みとした場合の法人基準年齢階層ラスパイレ指数を計算したところ、2.3ポイントの減となった。)</li> <li>当法人の職員には、語学力や折衝・調整能力に加え、異文化への高い順応性や相当程度の専門性が要求されている。こうした業務内容の特殊性等による影響について、上記1及び2以外の10.2ポイントがこれに相当するものと考えられる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ラスパイレ指数の低下に向け、努力を継続する必要がある。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>当機構の場合、全て本部において採用し、ある程度経験を積んでから地方勤務を命じており、地域手当について、国の制度を準用した異動保障制度を採用していることから、当該手当率が高い地域から低い地域に異動した場合には2年間、異動前の手当率(1年目100%、2年目80%)をもって支給している。</li> <li>当機構は中期目標において中小企業支援と地域振興を一体的に推進することを掲げ、全職員の5割超(独法化前4割弱)を地方勤務に配置しており、その結果、地方勤務者の比重及び指数が高くなり、全体の指数を上げることとなっている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>当機構の場合、全て本部において採用し、ある程度経験を積んでから地方勤務を命じており、地域手当について、国の制度を準用した異動保障制度を採用していることから、当該手当率が高い地域から低い地域に異動した場合には2年間、異動前の手当率をもって支給している。</li> <li>当機構は中期目標において中小企業支援と地域振興を一体的に推進することを掲げ、全職員の5割超を地方勤務に配置しており、その結果、地方勤務者の比重及び指数が高くなり、全体の指数を上げることとなっている。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>特別都市手当(国家公務員の地域手当に相当)が高く、東京特別区内に所在する本部の勤務者数の比率が国家公務員より高い。大卒者の比率が国家公務員より高い。</li> <li>当法人では地方採用はなく支部勤務者のほとんどが本部勤務の後支部へ異動するが、特別都市手当のもっとも高い東京から低い地域への異動となるため、特別都市手当の異動保証の対象となること。</li> <li>高年齢層を在籍出向又は退職出向させられるような関連団体を有しておらず、定年まで在職する職員が殆どであるため、高年齢層の占める割合が大きく、またその層の多くが管理職ポストに就いている</li> <li>国際業務の特殊性(外国語運用能力、地域専門性等)から、商社等海外に事業展開している企業と人材が競合しており、一定の給与水準を確保する必要がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人件費については、ラスパイレ指数が低下したが、給与水準に関しては国民の理解が得られるような説明が重要である。平成20年度以降、引き続きラスパイレ指数に注意しつつ、定められた中期的な人件費削減目標に向かって着実に削減を進める必要がある。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>給与水準が国家公務員より高めに設定されたという経緯がある。</li> <li>雇用保障がないなど国家公務員と身分が異なる</li> <li>貿易投資の実施機関という性格上、高い語学力を備え、国際情勢に精通していること、貿易投資に関する専門知識が求められるなど、専門性の高い優れた人材を登用する必要がある。</li> <li>大学・大学院卒の割合が94.7%(事務・技術職員)と高く、さらに在職地域が東京、大阪で77.1%(事務・技術職員)と地域手当の支給率が高い都市部に集中。他地域勤務者についても国の制度を準用した異動保障制度対象者が過半を占める。</li> <li>2~3人体制の地方勤務や海外における1人事務所長ポストなど、早い段階からの確かな判断と調整能力が必要となる難易度の高い業務を遂行する能力が求められること等に応じた制度設計。定年まで在職する職員が殆どであり、かつその層の多くが管理職ポストに就いていること。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>国家公務員の給与水準とも適切な比較が行われている。</li> </ul>

主務省	法人名	対国家公務員 指数(年齢勘 案)	対国家公務員 指数(年齢・地 域・学歴勘案)	平成22年度対国家公 務員指数の目標水準		財政支 出・累積 欠損	指摘項目
		上段:平成19年度 (下段:平成18年度)	上段:平成19年度 (下段:平成18年度)	年齢	年齢+地 域+学歴		
文部科 学省	宇宙航空研究開発機構	<b>123.4</b> (123.8)	<b>117.4</b> (117.5)	120.0	114.0	財	1-(1)-ア-(ウ) 1-(1)-ア-(エ)
経済産 業省	石油天然ガス・金属鉱物資源機 構	<b>122.7</b> (126.1)	<b>120.5</b> (123.1)	概ね 119		財	1-(1)-ア-(ア) 1-(1)-ア-(イ) 1-(1)-ア-(ウ) 1-(1)-ウ-(イ)
※ 文部科 学省	理化学研究所	<b>122.4</b> (124.8)	<b>119.6</b> (121.9)	120.0		財	1-(1)-ア-(ア) 1-(1)-ア-(イ) 1-(1)-ア-(ウ) 1-(1)-ア-(エ)
文部科 学省	科学技術振興機構	<b>122.3</b> (127.1)	<b>107.9</b> (115.9)	120 未満	110 未満	財累	1-(1)-ア-(ア) 1-(1)-ア-(イ) 1-(1)-ア-(ウ) 1-(1)-ア-(エ)

国家公務員と比べて給与水準が高い理由についての法人の説明(概要)	給与水準に関する評価の状況
<ul style="list-style-type: none"> <li>施設整備等の管理業務、普及啓発業務等については、外部に委託。高い能力を要する企画・立案・調整等業務に特化してきている業務を円滑かつ効率的に遂行するためには、高度な専門知識と豊富な経験をもったプロジェクトリーダーやマネジメント活動を行う人材を多く投入する必要があり、相当数の管理職を擁さざるを得ないため。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>給与水準の妥当性については、対国家公務員の比較指標が100を超えている理由として、職員の在職地域や学歴等の要因が考えられるが、今後、その考え方を精査し、引き続き検討をしていく必要がある。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>産油国・資源国の政府や国営企業と密接な関係を構築し、世界的な資源開発企業等に伍して権益を確保するためには、専門的な知見を有する優秀な人材を登用する必要があったため。</li> <li>物理探査、地質学、地質構造解析などの専門技術のほか、資源国の法制度に関する知識、語学能力等多岐にわたる高度な専門性が必要。</li> <li>職員の大学卒の割合を国と比較すると国が48.2%に対し当機構は79.0%(対国家公務員指数の集計対象324人中256人)であり、大学卒の比率が国と比べて高いこと</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>役職員の給与等の水準の検討を継続して行い、人件費改革を推進し、人件費の10.9%減(17年度比)を達成した。国家公務員の給与等の水準に近づく方向で、努力が認められる。</li> <li>ラスパイレス指数は122.7と高いが、これは、主として業務の専門性の高さの規定されたものである。その中で、平成19年度に同指数を3.4ポイント低下させたことは、評価できる。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>事務・技術職員についても積極的に任期制職員、派遣職員を活用しているが、任期制職員等は給与体系や雇用関係が異なるため給与水準の比較対象となっていない。</li> <li>給与水準比較対象者に占める管理職の割合は、27.4%(65名)であるが、これは比較対象外である多数の任期制職員や派遣職員を管理・指導する立場の職員が構成の中心となっている。</li> <li>高度な専門教育を受けた即戦力を中心に採用しており、その殆どが大学卒以上(88.6%)であり、大学院以上の学歴を有する者も24.5%おり、高学歴となっている。</li> <li>理化学研究所は、19年度末人員では事務職員1人当たり研究系職員数6.5人をサポートしており、他の独立行政法人と比較しても事務系職員の少数精鋭化による合理的・効率的な業務運営に努めている。</li> <li>借上げ住宅制度があるものの入居後10年以内であり、また、現在は一般管理費削減の影響で新規入居を制限している。一方、国家公務員は在職時から退職後6か月まで入居可能となっており、住宅面では十分措置されているとは言い難い。このような福利厚生面での有利・不利が反映されていない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>理研の給与水準のあり方について、更に検討するべき。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>最先端の研究開発動向に通じた専門能力の高い高学歴な職員の比率が高いこと(大学卒(機構:93.1%&lt;国:48.2%&gt;)、修士卒や博士卒(機構:43.2%&lt;国:3.7%&gt;)の人材を積極的に採用している。また、企業や研究機関での研究開発経験を持つ中途採用人材(中途採用比率:51.0%)を、年齢にかかわらず、即戦力として積極的に採用している。)</li> <li>管理職の比率が高いこと((機構:20.8%&lt;国:16.2%&gt;)任期付職員など約300人を本部において雇用しており、これらの職員も含めたマネジメントを行う必要があることから、国と比べ管理職比率が20.8%(93人)と高くなっている。(ただし、職員447人に、当該任期付職員など約300人を加えた場合、管理職の比率は約12%となり、国より低くなる。))</li> <li>③地域手当の高い地域(1級地)に勤務する比率が高いこと((機構:81.2%&lt;国:25.6%&gt;)当機構はイノベーション創出に向けて、一貫した研究開発マネジメントを担っており、有識者、研究者、企業等様々なユーザー及び専門家と密接に協議・連携して業務を行っている。そのため、それらの利便性から必然的に業務活動が東京中心となっている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人件費総額については、行政改革推進法の規定に沿って、着実に削減に取り組み、国との給与水準との差も踏まえ、必要な改善に努めることが求められる。</li> <li>人件費については、職員と国家公務員との給与水準(年額)の比較指標(事務・技術職員)が減少しているものの、引き続き、国家公務員の給与水準に比べて高くなっているため、国民に対して納得が得られる説明を行うとともに、今後ともその要因について十分に分析、検証を行い、所要の措置を講ずるべきである。</li> </ul>

主務省	法人名	対国家公務員 指数(年齢勘 案)	対国家公務員 指数(年齢・地 域・学歴勘案)	平成22年度対国家公 務員指数の目標水準		財政支 出・累積 欠損	指摘項目
		上段:平成19年度 (下段:平成18年度)	上段:平成19年度 (下段:平成18年度)	年齢	年齢+地 域+学歴		
経済産 業省	新エネルギー・産業技術総合開 発機構	<b>122.1</b> (123.6)	<b>119.3</b> (120.4)	109.0		財累	1-(1)-ア-(イ) 1-(1)-ア-(エ)
※ 厚生労 働省	医薬品医療機器総合機構	<b>121.3</b> (121.1)	<b>103.1</b> (102.7)		100に近 づける	-	1-(1)-ウ-(ア)
経済産 業省	原子力安全基盤機構	<b>120.9</b> (120.8)	<b>103.5</b> (102.6)	113.9	101.9	財	1-(1)-ア-(ア) 1-(1)-ア-(イ) 1-(1)-ア-(エ) 1-(1)-ウ-(ア) 1-(1)-ウ-(イ)
※ 国土交 通省	都市再生機構	<b>120.6</b> (120.7)	<b>115.5</b> (116.3)	117.4	113.4	累	1-(1)-ア-(ア) 1-(1)-ア-(イ) 1-(1)-ア-(ウ) 1-(1)-ア-(エ) 1-(1)-ウ-(イ)

国家公務員と比べて給与水準が高い理由についての法人の説明(概要)	給与水準に関する評価の状況
<ul style="list-style-type: none"> <li>・対国家公務員指数比較対象職員のうち大学卒以上の職員割合は約7割であり、また大学院卒では約2割である等、高学歴者の占める割合が国家公務員に比べて高い傾向にあること。</li> <li>・国家公務員は、本府省に勤務する職員(※全体の約20%)と本府省以外に勤務する職員(※全体の約80%)にわかれており、その給与には格差がある。しかしながら、当機構は本部に勤務する職員の割合が約83%と高く、本府省に勤務する国家公務員に比べて著しく高いものとなっている。また、本部に勤務する職員は、組織運営及び事業執行に係る重要な判断を行うため、本府省に勤務する国家公務員と同等の職責を担っている。</li> <li>・当機構の職員数約1,000名に対し、平成19年度における指数比較対象職員は279名とその割合は約27.9%にとどまっている。これは当機構に、指数比較対象とされない複数の給与体系を適用している職員が多数存在し、当機構職員給与水準の実態が精緻に反映されたものとなっていないことを意味する。特に、当機構において事務業務に従事している任期付職員(約250名)が指数比較対象に含まれていないこと。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・給与圧縮に積極的に努力して給与水準削減に努めている様子がうかがえる。ただ、上述のように一般の公益法人を比べてかなり特殊な業務であること、従って職員の資質にも特異性が要求されることを考慮して、その士気を十分に維持できるような工夫が必要である。そういった観点から上記の水準は適当であると考えられる。</li> <li>・平成18年度の実績において、役職員給与のラスパイレース指数は123.6であることが、NEDOの特有の背景として、高度な専門性を要する業務内容に応じた給与水準が求められていることがあり、適切と認めることができる。しかし、給与水準の抑制は必然であり、今後の努力に期待したい。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・比較対象となる国家公務員の平均給与は、地方も含めた全国平均であるが、当機構の勤務地は東京都特別区であることによる地域差がある。</li> <li>・国家公務員(行政職(一))の1人当たり平均支給額が3,652円に対し、当機構は7,354円となっている。なお、当機構の住居手当の支給基準、支給限度額は国家公務員と同じである。</li> <li>・国家公務員(行政職(一))の学歴別人員構成費における大学卒以上の比率は48.2%、うち大学院修了者の比率は3.9%(平成19年国家公務員給与等実態調査)なのに対し、当機構における職員のうち、大学卒以上の比率は92.6%、うち大学院修了者の比率は62.2%となっている。なお、当機構が必要とする人材は、その確保に当たって製薬業界等と競合関係にあるが、業界の給与水準は、当機構と比較してかなり高いと言われており、相応な給与レベルとすることが必要</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成19年度における総合機構職員と国家公務員との給与水準(年額)比較指標は、121.3となっている。しかしながら、総合機構が東京都23区にあることから、国家公務員の給与水準を地域勘案すると、107.4に、総合機構の職員のうち、大学卒以上の比率が92.6%、大学院修了者の比率が62.3%と高学歴者の占める割合が高くなっていることから、学歴を勘案すると、117.1に、地域と学歴をともに勘案した場合には、103.1となる。医薬品の審査・安全対策等を行うための有能な人材を確保するためには、相応な給与レベルとすることが必要である点については理解できる。また、平成19年4月から新人事評価制度の導入にあわせ、国会公務員の給与構造改革を踏まえた新たな給与制度を構築したことは評価する。なお、引き続き、年齢・地域・学歴を勘案した対国家公務員指数を100に近づけるように、効果的な取り組みを続けていくことを期待する。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・他の移行法人とは異なり、平成15年10月に新規の法人として新しく設立されたため、組織立ち上げに当たっては、民間企業等から原子力安全分野の優秀な高学歴の専門技術者を即戦力として採用する必要があった。また職員の在勤地域が東京に集中しているためなど。</li> <li>・当機構では、高度な専門業務に対応できる優秀な専門技術者を然るべき処遇で採用する必要があったことなど。</li> <li>・なお、事務・技術系職員284名(平均年齢51歳)の学歴内訳は、大卒は153名、院卒は96名となっている。また、最近の採用実績は、新卒採用は約5名、中途採用は最近20名程度(平均年齢46歳)である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当機構は、(中略)組織の立ち上げに当たっては、民間企業等から原子力安全分野の優秀な高学歴の専門技術者を即戦力として採用する必要があったこと</li> <li>・対国家公務員指数が若干高くなっているが、これは、当機構では、高度な専門業務に対応できる優秀な専門技術者を然るべき処遇で採用する必要があったことなどである。</li> <li>・給与水準は課せられたミッションにより定められるべきであり、(略)現在のレベルは妥当と考えられる。また、ほぼ妥当と考えられる給与水準で運営されている組織について(略)本項目を重要な評価要素とすることには違和感がある。</li> <li>・技術職に分類される職種の実態はきわめて専門性が高く、むしろ研究職として扱うほうが適切な場合が多いことをコメントしておく。</li> <li>・JNESの業務はきわめて専門性が高いものであり、給与水準が高いことはむしろ当然である。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・勤務地による差(国は全国広範囲に所在、機構は主に都市部に所在)[地域手当4級地以上の支給地に勤務する職員の割合: 国51%、機構91%]</li> <li>・学歴構成による差[大卒以上の者の割合: 国48%、機構77%](うち、大学院修了者の割合: 国4%、機構17%)</li> <li>・扶養手当(国家公務員と比較して支給対象者の割合が高い。)[受給者割合 国56%、機構68%]</li> <li>・役職手当(中期計画に定める職員数削減のための職員の新規採用を抑制してきたこと、及び地元地権者等との対外的折衝を担う現地事務所が多く、責任を持って折衝を行う必要から当該事務所に管理職を配置する必要があるという業務上の特殊性があることから、国家公務員と比較して支給割合が高くなる。[受給者割合 国16%、機構26%]</li> <li>・密集市街地整備や区画整理等の事業手法、あるいは関連法令等に関する高度で専門的な知識が求められるなど、専門性の高い優れた人材を継続的に確保し定着させていく必要性がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・総人件費改革の取組については、国家公務員の給与構造改革を踏まえ、職員給与については平成19年4月から、概ね5年間で本給水準を4.8%引き下げる等の機構における給与構造改革を実施している。このほか、組織のスリム化等を進めることにより、給与水準の引下げを図り、22年度の年齢・地域・学歴を勘案した実質的な国家公務員指数を113.4(見込)とすることとしている。</li> </ul>

主務省	法人名	対国家公務員 指数(年齢勘 案)	対国家公務員 指数(年齢・地 域・学歴勘案)	平成22年度対国家公 務員指数の目標水準		財政支 出・累積 欠損	指摘項目
		上段:平成19年度 (下段:平成18年度)	上段:平成19年度 (下段:平成18年度)	年齢	年齢+地 域+学歴		
文部科 学省	日本原子力研究開発機構	<b>119.7</b> (121.5)	<b>126.3</b> (128.4)	118.9		財累	1-(1)-ア-(ア) 1-(1)-ア-(ウ) 1-(1)-ア-(エ)
※ 厚生労 働省	福祉医療機構	<b>119.5</b> (120.8)	<b>105.0</b> (106.1)		概ね 100 (24年度)	財	1-(1)-ア-(イ)
内閣府	国民生活センター	<b>119.2</b> (122.4)	<b>107.0</b> (108.6)	115 程度	103 程度	財	1-(1)-ア-(ア) 1-(1)-ア-(イ) 1-(1)-ア-(ウ)



国家公務員と比べて給与水準が高い理由についての法人の説明(概要)	給与水準に関する評価の状況
<ul style="list-style-type: none"> <li>原子力研究開発の拠点は都市部に立地することが困難である。このような状況の中で大都市に立地し先端的な技術開発を進める他分野の研究機関や電力会社等の民間企業と競って有為な人材を確保し、かつ雇用の流動化の傾向が強まる中で優秀な人材を維持・育成していく必要がある。このため、採用困難の解消、採用後の人材確保を目的に給与措置を講じてきている(主な採用競合先であり人事交流先である電気業との賃金水準の比較の結果、電気業を100とした場合当法人の賃金水準は94.9となっており、賃金水準は概ね均衡しているものと思われる。)</li> <li>定員減少に伴い積極的に原子力施設の業務の運転・保守等の業務のアウトソーシングを図っており、そのような状況においても業務の高い安全性を確保するため、職員をこれらの業務の管理監督に従事させる必要がある。このため、高年齢の階層において管理監督的職務に従事する職員の比率が高くなっている。</li> <li>国家公務員の地域手当は、人口5万人以上の市について賃金指数を用いて設定している。当法人は、中核的な研究開発拠点及び本部を茨城県那珂郡東海村に設置しているが、当該地は人口が5万人未満であるため人事院の設定する地域手当算出の対象となっていないと推測される。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>役職員の給与水準の適正化の観点から、人事院勧告に基づく期末手当の引上げの抑制等を行ったことにより、機構の給与水準の指数は着実に低下しており、今後とも適切な取組が行われることを期待する。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>民間の金融部門における給与実態を勘案していること(福祉医療分野における政策金融を事業の中核として行っており、金融に関する専門性を有する公庫等の給与実態や民間における金融部門の給与実態を勘案しながら、必要な人材が確保できる水準としている。)</li> <li>管理職比率が高いこと(当機構は、特殊法人改革等の流れの中で、他組織からの事業承継が断続的に行われており、従来から実施してきた福祉医療貸付事業等の6事業に加え、年金担保貸付事業等2事業2業務を他組織から承継し、現在、8事業2業務と多種多様な事業を行っており、事業承継の過程において、各事業毎に担当部署を設け、結果的に、全体の管理監督者の比率が国家公務員と比較して高い傾向にある。)</li> <li>比較対象となる国家公務員の平均給与は全国平均であるが、機構の在勤地は大都市圏(東京都特別区及び大阪市)である。(職員の割合…東京都特別区:90.2%、大阪市:9.8%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>当機構の給与水準が国に比べて高くなっていることについては、当機構が民間の金融部門における給与実態を勘案していることや管理職比率が高いことなど、一定の定量的理由に基づくものである。その中で、管理職ポストの廃止等による組織のスリム化、全職員の昇級停止等の措置を講ずるなど、給与水準の適正化に向けた努力は評価できるものである。今後も組織のスリム化の推進による管理職の適切な縮減など、ラスパイレス指数の低減に向けた努力を期待するものである。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>相談、調査、商品テスト等の業務を行っているが、これらの業務を実施するためには、高度で専門的な知識が要求されており、専門職としての色彩が強い大卒以上の学歴を有する職員を採用してきた。このため、国家公務員と比べて大卒以上の割合が高く(大卒以上の職員数は90人で、90.9%。このうち大学院修了者は22人、22.2%)、学歴を勘案した対国家公務員指数は113.8となる。これまで優秀な人材を確保するために国家公務員より高めの給与水準を設定してきたところである。</li> <li>平成15年10月に本部を相模原市に移転したが、東京都港区及び神奈川県相模原市の両事務所で行う事業には一体関係が認められることから、同一の給与体系を適用。</li> <li>複雑かつ多様な業務実態に応じて管理職員を配置している。平成19年度の管理職員は24人で、集計対象者99人に対して24.2%(平成20年4月1日在職者117人に対しては20.5%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職員の給与水準については、前年度に比べて、国家公務員の給与水準に近づいたと認められるが、今後とも国民の理解が得られるものとなるよう努められたい。</li> </ul>

主務省	法人名	対国家公務員 指数(年齢勘 案)	対国家公務員 指数(年齢・地 域・学歴勘案)	平成22年度対国家公 務員指数の目標水準		財政支 出・累積 欠損	指摘項目
		上段:平成19年度 (下段:平成18年度)	上段:平成19年度 (下段:平成18年度)	年齢	年齢+地 域+学歴		
文部科 学省	日本学術振興会	<b>119.0</b> (121.0)	<b>104.7</b> (107.2)	115.0	102.0	財	1-(1)-ア-(イ) 1-(1)-ア-(エ)
厚生労 働省	労働政策研究・研修機構	<b>118.9</b> (119.4)	<b>103.9</b> (104.0)		99.7	財	1-(1)-ア-(エ)
農林水 産省	農業者年金基金	<b>118.5</b> (122.5)	<b>106.0</b> (110.8)		100 (年齢・ 地域) (24年度)	財	1-(1)-ア-(ア) 1-(1)-ア-(イ) 1-(1)-ア-(ウ)
※ 財務省	農林漁業信用基金	<b>118.0</b> (121.4)	<b>102.0</b> (104.6)		100 (24年度)	-	1-(1)-ア-(ア) 1-(1)-ア-(イ) 1-(1)-ウ-(イ)
※ 農林水 産省	農林漁業信用基金	<b>118.0</b> (121.4)	<b>102.0</b> (104.6)		100 (24年度)	-	

国家公務員と比べて給与水準が高い理由についての法人の説明(概要)	給与水準に関する評価の状況
<ul style="list-style-type: none"> <li>研究助成・学術の国際交流等を推進する業務を行っており、職員に大学卒・修士など高学歴の者が必要であり、実際に高学歴の者が多い。(大学卒以上の割合 国48.2% 当法人88.0%)</li> <li>文部科学省と地理的に近接している必要があり、勤務地が東京都特別区のみである。また、小規模な組織であり、地方に出先機関を置く必要がない。(地域手当支給区分1級地に在職する者の割合 国25.6% 当法人100%)</li> <li>小規模な組織のため、宿舍を保有しておらず、また、人事交流者が70%を超えており、地方大学等から転居を伴い勤務する者が多いため、住居手当の受給者が多い。(住居手当を受給している者の割合 国22.5% 当法人50.0%)</li> <li>事業実施に当たり、①職員1人当たりの事業規模が多額(約15億円)で大きな責任を伴う、②研究費の審査・配分等における学会の有識者との連絡・調整、③海外の学術研究機関、ファンディング機関との交渉・協力など高度な判断能力、高い語学力が求められ、優秀な管理職が必要とされる。そのため、結果として国等と比して、管理職の割合が高くなっている。(管理職の割合国16.2% 当法人23.9%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>平成19年の給与水準の対国指数については、職員の昇給号俸数の抑制、管理職手当の見直し、管理職ポストの削減等により、119(平成18年:121)と着実に低下が図られている。高学歴者の割合、勤務地、職務の困難性など、日本学術振興会の給与水準が高くなっている要因はあるが、引き続き適切な給与水準への改善を望む。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>主たる勤務地が東京都であること、事務職員の約93%が大卒以上であることによるものであり、こうした地域差及び学歴差を調整した後の指数は103.9となり、国とほぼ均衡しているものと考ええる。</li> <li>当機構においては、労働行政職員を対象とした行政実務に関する研修という業務の性格上の必要性により、研修教官等に国からの出向を受け入れている。これら出向職員については、国家公務員に準じた給与の支給を行っているところであるが、国家公務員行政職(一)のI種試験相当採用者の在職割合が約6.38%なのに対し、機構の出向職員におけるI種試験相当採用者の在職割合が40%と高いことも、国に比べ給与水準が高くなっている理由である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ラスパイレズ指数については、地域差及び学歴差を調整した後の指数が103.9であり、国とはほぼ均衡しているものと評価できるが、引き続き、適正な水準の確保に向けた努力を必要とする。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>職員の9割強が東京都区部(本所)の勤務であるため、国家公務員の場合と同様に、民間賃金が高い地域に在職する職員に支払われる手当(特別都市手当)の支給割合が高くなっている。</li> <li>農業者年金は、農業者の確保という農政上の政策目的を達成するため、①農地制度と密接に関連する年金給付や被保険者資格等に関する審査・決定、②年金資金の運用、③年金数理に関する専門的事務等、高い専門性と判断能力が求められる多岐にわたる業務を行っているこのため、各業務ごとにこれらの能力と実績を有する責任者を配置する必要がある一方で、一般職員は必要最小限の者に留めていることから、管理職の割合が高くなっている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人件費については、俸給月額を引き下げや管理職手当の引下げ等により、総人件費改革の目標を上回る削減が実施されている。今後とも、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)等の政府全体の取組を踏まえ、適切に削減されたい。</li> <li>なお、給与水準については、平成24年度までに対国家公務員地域別指数を100にする目標が設定されており、当該目標の達成に向けて引き続き取り組まれない。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>職員全員が東京特別区の勤務であるため、国家公務員の場合と同様に、物価等も踏まえて、主に民間賃金が高い地域に在職する職員に支払われる手当(特別都市手当)の支給割合が高くなっている。</li> <li>各都道府県に設置されている基金協会が行う農業者等に対する債務保証に対する保険等の業務を行っており、保険や金融に関する専門性の高い業務を行っていることから、高学歴(大卒)の職員の割合が高いこと。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>記載なし</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>職員全員が東京特別区の勤務であるため、国家公務員の場合と同様に、物価等も踏まえて、主に民間賃金が高い地域に在職する職員に支払われる手当(特別都市手当)の支給割合が高くなっている。</li> <li>各都道府県に設置されている基金協会が行う農業者等に対する債務保証に対する保険等の業務を行っており、保険や金融に関する専門性の高い業務を行っていることから、高学歴(大卒)の職員の割合が高いこと。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>給与水準の改善については、対国家公務員指数の引下げに向けて、平成19年度は、本俸月額表の改定を見送り、職務手当の5千円未満を切り捨てる引き下げ、更に従前の昇格ベースを1～2年遅らせたほか、特別都市手当(国の地域手当に相当)の抑制等の措置を行っている。この結果、平成19年度の対国家公務員指数(地域別・学歴別)は前年度比で▲2.6ポイント減少し102.0となり、地域別・学歴別を勘案しない対国家公務員指数は前年度比で▲3.4ポイント減少し118.0となっており、改善努力が行われている。さらに、給与水準の公表資料において、国に比べて給与水準が高くなっている理由、給与水準は正の目標水準、具体的な改善策等について十分に国民の理解が得られる説明が行われているものと認められる。</li> <li>今後も適切な経費の削減等に取り組むことにより、第二期中期計画が着実に達成されることを期待する。</li> </ul>

主務省	法人名	対国家公務員 指数(年齢勘 案)	対国家公務員 指数(年齢・地 域・学歴勘案)	平成22年度対国家公 務員指数の目標水準		財政支 出・累積 欠損	指摘項目
		上段:平成19年度 (下段:平成18年度)	上段:平成19年度 (下段:平成18年度)	年齢	年齢+地 域+学歴		
※ 国土交 通省	水資源機構	<b>116.8</b> (118.8)	<b>121.2</b> (123.3)	114.6	118.9	-	1-(1)-ア-(ア) 1-(1)-ア-(エ) 1-(1)-ウ-(イ)
※ 文部科 学省	海洋研究開発機構	<b>116.4</b> (118.0)	<b>115.3</b> (117.3)	116.4	115.3	財累	1-(1)-ア-(ウ)
総務省	郵便貯金・簡易生命保険管理 機構	<b>115.9</b> ( - )	<b>101.6</b> ( - )		100 以下	-	1-(1)-ア-(ア) 1-(1)-ア-(イ) 1-(1)-ウ-(イ)
※ 国土交 通省	鉄道建設・運輸施設整備支援 機構	<b>115.8</b> (117.2)	<b>115.3</b> (116.2)	114程度		累	1-(1)-ア-(イ) 1-(1)-ア-(ウ) 1-(1)-ア-(エ)

国家公務員と比べて給与水準が高い理由についての法人の説明(概要)	給与水準に関する評価の状況
<ul style="list-style-type: none"> <li>・全国(水資源開発水系に指定された7水系)に事業所があることから、原則として職員全員が全国転勤をする必要があること。</li> <li>・また、全国転勤にともない単身赴任者の比率が国家公務員(行政職(一))の6.9%(平成19年国家公務員給与等実態調査による)に対し、機構は22.0%と高いこと。</li> <li>・事業の性格から、業務場所は山間僻地となり、職員は危険かつ困難な状況の中で業務を行う必要があること。</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>・海洋に関する基盤技術開発において世界のトップレベルをリードする、極めて高度な知識を有する研究者を有しており、事務組織においてはこれらの研究者と一体となり高度の業務を迅速かつ的確に遂行するため、企画立案力、折衝力及び国際調整力等の優れた能力の他、当機構の実施する研究内容及び海務に関する専門的知識を有する人材を必要としている。このため、学歴が大卒以上(特に理工系修士課程修了者)の者を中心に採用しており、国と比較して大卒以上の比率が非常に高い。(大学卒以上である職員の割合:国家公務員:48.2%(うち修士以上卒:3.9%) 海洋研究開発機構:87.3%(うち修士以上卒:45.5%)</li> <li>・研究者の多くを任期制職員として雇用しているとともに、研究遂行上必要とされる色々の役割と業態に対応するべく複数の雇用形態を併用した人員体制を採っており、多様な人員の管理に係る綿密な業務については各研究組織に事務部門をおき、研究推進に係る事務管理を一手に担う体制を採っている。</li> <li>・当機構においては8隻に及ぶ船舶の運航管理及び勤務形態の複雑な船員の人員管理を行う事務組織が不可欠である。当機構においては経営企画室、総務部、経理部等といった管理部門と、研究推進部門及び船舶運航部門とが密に連携して迅速に判断を下し、高度な業務を遂行する必要があるため、各事務組織において多くの管理職員を必要としている。これらの組織においては業務の効率化を推進した結果、常勤職員においてはより担当業務が高度化する傾向にあり、国家公務員に比較して管理職員の割合が高くなっている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成17年度から自主的に実施してきた本給のカット率を19年度は5%に上げて実施(17年度は3%、18年度は4%)し、給与水準の適正化に取り組み、人件費の節減を着実に進めてきたことは評価できる。</li> <li>・平成19年度当初より本給与水準の平均4.8%引き下げ、枠外昇給制度の廃止や各種手当の支給基準の見直しなどを行っている。機構の実施する研究内容及び海務に関する専門的知識を有する事務・技術職員を必要としているため、国と比較して大卒以上の比率が非常に高いことなどを考慮すると、本法人の給与は適切であると判断する。今後とも、適切な給与水準を維持していく必要がある。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・主な要因は、当法人の事務所が東京都特別区(港区)に所在していることから、地方を含む全国で平均を算出する国家公務員指数に比して比較指数が高く算出されることによると考えられます。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・記載なし</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・機構の大半の職員(約90%)が従事する鉄道建設事業にあつては、東日本の拠点を東京支社(東京都特別区)に西日本の拠点を大阪支社(大阪府大阪市)に置いていること、また、電気、機械関係業務を効率化の観点から、東京支社に一元化していること等から、大都市に勤務する職員の割合が高くなっている。</li> <li>・鉄道建設事業は、有期事業であり、余剰人員を抱えないために、大半の職員を対象として、事業の進捗、業務量の波動に対応しながら高い頻度で全国規模での人事異動を実施せざるを得ない。このため、全国規模の転勤が2～3年程度で繰り返されることが常態化しており、これに伴って関連する手当が支給される者の割合が高くなっている。</li> <li>・新規採用を抑制するとともに業務のアウトソーシングを積極的に進めてきた結果、管理的業務が中心となり、国家公務員に比べ管理職の割合が高くなっている。</li> <li>・扶養家族を有する職員の割合が平均年齢の違い(国家公務員:40.7歳、機構49.0歳)等から高い実態がある。</li> <li>・2～3年周期で全国異動をする勤務条件に加え、国家公務員に比べ身分が不安定であることを前提としながら、優秀な人材を確保する必要があり、当機構の給与水準はこのような事情も考慮した結果であると考えている。なお、鉄道建設事業は業務量の変動が大きく、人員過剰となったときは、勧奨退職等による人員調整を余儀なくされてきた経緯があるため、職員や新規採用応募者の中には当機構の雇用の安定性を懸念する向きがあることも否めない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ラスパイレス指数が高い理由と今後の対応について十分な説明が必要である。その上で、人件費削減については、国民の視点に立った見直し等を行い、引き続き、給与水準の適正化の努力を図るべきである。</li> </ul>

主務省	法人名	対国家公務員 指数(年齢勘 案)	対国家公務員 指数(年齢・地 域・学歴勘案)	平成22年度対国家公 務員指数の目標水準		財政支 出・累積 欠損	指摘項目
		上段:平成19年度 (下段:平成18年度)	上段:平成19年度 (下段:平成18年度)	年齢	年齢+地 域+学歴		
※ 環境省	環境再生保全機構	114.7 (119.3)	111.2 (115.2)	概ね 112	概ね 109	財	1-(1)-ア-(イ)
厚生労働省	高齢・障害者雇用支援機構	114.6 (117.0)	104.9 (106.9)		100 程度 (23年度)	財	1-(1)-ア-(ウ)
※ 厚生労働省	労働安全衛生総合研究所	114.4 (109.7)	112.7 (107.2)		105.6	財	1-(1)-ア-(ア) 1-(1)-ア-(イ) 1-(1)-ア-(エ) 1-(1)-ウ-(ア)
※ 財務省	通関情報処理センター	114.1 (116.2)	107.6 (111.2)			-	1-(1)-ア-(ア) 1-(1)-ア-(イ) 1-(1)-ア-(エ) 1-(1)-ウ-(イ)
※ 農林水産省	緑資源機構	114.1 (117.7)	116.7 (120.2)			財	1-(1)-ア-(ア) 1-(1)-ア-(イ) 1-(1)-ア-(エ)

国家公務員と比べて給与水準が高い理由についての法人の説明(概要)	給与水準に関する評価の状況
<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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(27.8%)が国(13.4%※)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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>管理部門の見直し等を通じて、給与水準の適正化を図るとともに、給与体系の更なる見直しに努める必要がある。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>給与水準の比較にあたり、国家公務員は全国の職員が対象となるのに対し、機構の事務職員の61.9%が東京都特別区の勤務となっているため、給与制度上、地域手当が高く支給される者の割合が高いこと。</li> <li>国家公務員の給与決定上の学歴を見ると大卒は48.2%(参考「国家公務員給与の概要」(平成19年8月人事院)であるのに対し、機構の事務職員の92.4%が大卒以上であり、学歴による格差が生じている可能性があること。</li> <li>機構の事務職員のうち、職務手当の受給者の割合は23.9%となっている。機構の事務職員は、その大部分は、機構本部に配置されて委託業務の企画・立案、厚生労働省との調整、委託先に対する指導・進捗管理等の業務を行っている。</li> <li>機構本部においては各府省の本省と同様に、業務の企画・調整及び対外的な業務運営にかかる責任の明確化、相互牽制体制の確保等の必要から地方支分部局に比べ管理職の比率が高くなっている。</li> <li>したがって、いわゆる管理職手当である職務手当(国においては俸給の特別調整額)を支給される者の比率が高く対国家公務員指数が高くなっているものと推定されること。</li> <li>また、職員給与は、これまで人材確保等の観点から、類似の非特定独立行政法人(旧特殊法人)等の給与水準を勘案して定めてきたものであり、結果として比較指標の高さに影響していると考えている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>機構の対国家公務員指数は、地域差及び学歴差を調整した後の指数で104.9であるが、機構においては、人件費について、平成18年度に引き続き、地域手当、職務手当等についておおむね国より低い水準に見直す新たな取組を行うなど、更なる給与制度改革を実施し、「行政改革の重要方針」による人件費削減目標を上回る節減を達成している。これを踏まえ将来見直しを試算すると、地域差及び学歴差を調整した後の指数は、平成22年度以降100.3程度となると見込まれ、機構における給与水準適正化に向けた取組は評価できる。今後は、こうした取組が着実に実施されるよう引き続き努力することが期待される。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>大卒者が大半(91%)を占めること(国家公務員行政職俸給表(一)の適用を受ける職員の大卒者が占める割合(48.2%)。</li> <li>所在地の地域手当は、清瀬市7.5%、川崎市12%であるが、国からの出向者の異動保障として特別区の地域手当(13%)の支給を受けている者の割合(清瀬市勤務18%、川崎市勤務18%)が高いこと。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>役職員の報酬・給与等の状況は妥当であり、適切と認められる。一部に、この法人に限ったことではないが役員報酬が高いとの意見もあった。なお、給与水準の対国家公務員指数については、研究職では100未満であるが、事務職、技術職員では114.4であり、適正な水準まで引き下げる必要がある。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>特別都市手当の支給の対象地域に勤務していることから、在職地域を勘案した指数により比較するのが適当である。</li> <li>基本的に税関や民間企業から国際運送貨物に係る手続(システム処理を含む。)のための業務に精通した人材を出向者によって確保して、センターの運営を行っている。このようにセンターの運営は、出向者を採用することにより行っており、給与についても、厚生労働省の賃金構造基本統計調査(平成18年)のうち情報通信業の平均給与等を勘案しており、同程度の年齢にある国家公務員より給与水準を高く設定しているものである。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>給与水準の見直しを行うなど中期計画の達成に向け適切に実施している。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>森林整備のための基幹的な林道の整備、水源林の造成、これらと一体的に行う中山間地等の整備や砂漠化防止のための海外事業を実施しており、その専門性等から職員の約7割弱が大学卒・大学院卒であること</li> <li>全職員が全国異動の対象であることにより、地域間の格差を緩やかな給与制度とする必要があったこと、人事異動の範囲が全国に及ぶため、単身赴任手当(支給月額(23,000円～68,000円)は国家公務員に同じ)の受給者の比率が国家公務員の約3倍になっていること(諸手当も対国指数の比較対象であることから、諸手当のうち支給月額が最も大きく、その受給の有無により年間給与額に大きく差を生じる単身赴任手当は、受給者の比率が高いほど対国指数が高くなる)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>給与構造改革による実質的な昇給抑制等により引下げを図り、ラスパイレース指数の低下と、今後は、承継先法人の給与制度が適用され適正化が進展する旨を確認したが、引き続き適正化に取り組まれない。</li> </ul>

主務省	法人名	対国家公務員 指数(年齢勘 案)	対国家公務員 指数(年齢・地 域・学歴勘案)	平成22年度対国家公 務員指数の目標水準		財政支 出・累積 欠損	指摘項目
		上段:平成19年度 (下段:平成18年度)	上段:平成19年度 (下段:平成18年度)	年齢	年齢+地 域+学歴		
※ 国土交 通省	海上災害防止センター	<b>113.5</b> (117.1)	<b>114.4</b> (118.0)		109.9	-	1-(1)-ア-(イ)
財務省	日本万国博覧会記念機構	<b>112.6</b> (111.9)	<b>110.8</b> (109.2)	103.8	106.8	-	1-(1)-ア-(ア) 1-(1)-ア-(エ) 1-(1)-ウ-(ア)
経済産 業省	工業所有権情報・研修館	<b>112.4</b> (112.9)	<b>101.4</b> (102.0)	111.9	100.9	財	
財務省	酒類総合研究所	<b>111.5</b> (110.6)	<b>119.0</b> (108.8)	105.3	111.2	財	1-(1)-ア-(エ) 1-(1)-ウ-(ア) 1-(1)-ウ-(イ)
※ 文部科 学省	日本スポーツ振興センター	<b>111.3</b> (112.3)	<b>103.1</b> (103.7)	110.0	101.0	累	1-(1)-ア-(エ)
※ 厚生労 働省	雇用・能力開発機構	<b>109.8</b> (113.0)	<b>110.5</b> (113.5)	103.0 (23年 度)		財	1-(1)-ア-(ア) 1-(1)-ア-(イ) 1-(1)-ア-(ウ) 1-(1)-ア-(エ)
※ 国土交 通省	空港周辺整備機構	<b>109.1</b> (112.6)	<b>109.6</b> (112.7)	109.1	109.7	累	1-(1)-ア-(ア) 1-(1)-ア-(エ) 1-(1)-イ 1-(1)-ウ-(イ)



国家公務員と比べて給与水準が高い理由についての法人の説明(概要)	給与水準に関する評価の状況
<ul style="list-style-type: none"> <li>当センターの職務内容は、危険かつ緊急的な海上災害への対応という高度な専門性及び経験を要するものであり、一般事務に比べ危険性及び困難性が非常に高く、事業の確実な実施のために、十分に当該知識を有し、かつ経験等の豊かな職員を配置している。</li> <li>また、当センターは太宗の職員が都市部(横浜・横須賀)勤務である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>給与水準については、対国家公務員指数が113.5と高くなっているが、センター業務の特殊性、危険性等を勘案すると妥当な数値であると思料する。なお、これまでに役員報酬の減額や職員俸給表の引き下げ等を行っているが、今後も引き続き人件費の抑制に努めること。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>機構の設立の際の規定により、職員の雇用契約が基本的に継承されたため、職員の労働条件である給与水準は旧認可法人のものが基本になっている。</li> <li>全体の約61%を占める24-43歳の間の職員において、住宅手当(特に借家住居手当受給者)が多い。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>給与水準については(中略)、対国家公務員指数は依然として高い水準にあることから、今後とも適切に見直す必要がある。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>職員全員が東京都(1級地)勤務者(在職地域を考慮した対国家公務員指数100.4)</li> <li>国と同様の給与水準の俸給表で支給していたが、非公務員化に伴い雇用保険料の支払い義務が発生。知的財産権に関する専門性を有する人材を確保する必要があるため、当該費用相当分を考慮し国に準じた給与水準で支給。(考慮分を除いた対国家公務員指数99.8)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>在職地域及び雇用保険負担分を考慮した場合の対国家公務員指数は99.8であり、妥当と判断できる。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>当研究所における事務・技術系職員は10名であるが、定型的・補助的業務は常勤職員以外の者(6名)に委託している等から、事務・技術職員に占める役付職員の割合が高くなっており、また、当研究所においては調査対象者が少ないことから指数算出にあたって、これらの要因が大きく影響するものと考えられる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>事務・技術職員のラスパイレース指数が国家公務員の水準を上回っているのは、(中略)調査対象者は一定年齢以上であり役付職員の割合が高くなっているため、役職に関連する諸手当の支給がラスパイレース指数の高水準の要因となっている。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>当センターは国家公務員に支給されている地域手当の支給区分のうち、1級地(東京都特別区)に全職員が勤務していることに対し、国家公務員の1級地に勤務する職員の割合は44%となっており、残りの56%は当センター職員より地域手当の支給区分の低い地域での勤務であり、この勤務地域による国家公務員との違いが要因となっている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>給与水準については、職種別に見ると一概に高いとは言えないものの、事務・技術職員については、地域・学歴を勘案しても依然国家公務員より高い水準となっており、引き続き「講ずる措置」にあるような取り組みを行うことにより、給与水準の適正化に努める必要がある。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>機構の管理職員(職務手当受給者)は、全体の30.0%を占め、国家公務員行政職俸給表(一)の適用を受ける管理職員(俸給の特別調整額受給者)の22.2%を上回っていること。</li> <li>機構の職員のうち大卒以上の者は、全体の83.7%を占め、国家公務員行政職俸給表(一)の適用を受ける大卒以上の者の48.2%を上回っていること。</li> <li>平成15年度までに採用した職員について、国家公務員の調整手当の非支給地域に勤務する職員にも、3%に相当する額を支給していたこと。</li> <li>従前の人事管理上の運用において、職員の年齢や経験年数により昇格・昇給させていたことが影響したこと。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>給与水準の適正化に向けた取組を適切に進めている。今後とも、早期にラスパイレース指数が適正な水準になるよう取組を着実に進めていくことが望まれる。</li> <li>引き続き、ラスパイレース指数や随意契約の比率の取組を進めていく必要がある。全体としては、中期計画を上回っていると言える。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>機構が地域手当支給率の高い地域(大阪本部10%、福岡本部8%)に所在しており、地域手当4級地以上の支給地に勤務する職員の割合については、当機構100%に対して、国50.8%(平成19年国家公務員給与等実体調査より算出)となっていること、また東京特別区からの採用者については13%の異動保障があることから、地域手当相当の支給率が当機構平均9.7%(国平均7.5%(当機構試算数値))となっているため。</li> <li>機構職員は、事業に必要な土地の取得等に係る交渉や事業の施行により生ずる損失の補償に係る交渉を行うなど、困難かつ専門的な業務を行っていることから、こうした業務の遂行に必要な専門知識と経験を有する人材を確保するため、相当程度の給与水準を設定している。(なお、今後も人事院勧告に準拠した給与制度の見直しを行い、引き続き給与水準の適正化に努める予定である。)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ラスパイレース指数は、前年度からさらに低くなっており、平成15年度の123.7から109.1と改善されており、着実な実施状況である。</li> <li>ラスパイレース指数について、比較条件を同一(大阪及び福岡の公務員給与との比較等)にした上で、比較を行う必要があると考える。</li> </ul>

主務省	法人名	対国家公務員 指数(年齢勘 案)	対国家公務員 指数(年齢・地 域・学歴勘案)	平成22年度対国家公 務員指数の目標水準		財政支 出・累積 欠損	指摘項目
		上段:平成19年度 (下段:平成18年度)	上段:平成19年度 (下段:平成18年度)	年齢	年齢+地 域+学歴		
※ 国土交 通省	自動車事故対策機構	<b>108.8</b> (108.1)	<b>107.4</b> (107.1)	106.5	104.6	財	1-(1)-ア-(ア) 1-(1)-ア-(イ) 1-(1)-ア-(ウ) 1-(1)-ウ-(ア)
※ 国土交 通省	交通安全環境研究所	<b>108.6</b> (103.6)	<b>108.1</b> (103.0)	100.3	100.0	財	1-(1)-ウ-(ア) 1-(1)-ウ-(イ)
※ 国土交 通省	航海訓練所	<b>106.7</b> (109.5)	<b>104.2</b> (107.1)	105.4	102.6	財	1-(1)-ア-(ア) 1-(1)-ア-(エ) 1-(1)-ウ-(イ)
※ 総務省	情報通信研究機構	<b>106.2</b> (106.4)	<b>113.2</b> (114.0)	105.3	112.2	財累	1-(1)-ア-(ア) 1-(1)-ア-(イ) 1-(1)-ウ-(イ)
文部科 学省	防災科学技術研究所	<b>105.9</b> (99.2)	<b>105.3</b> (98.5)	100.0	100.0	財	
※ 厚生労 働省	医薬基盤研究所	<b>104.2</b> (113.0)	<b>104.9</b> (113.9)	102.4		財累	1-(1)-ア-(イ) 1-(1)-ア-(ウ)

国家公務員と比べて給与水準が高い理由についての法人の説明(概要)	給与水準に関する評価の状況
<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務の実施に当たっては、全国同一水準の機会を確実に提供し、サービス受給者との時間的・距離的な隔たりを小さくすることが必要との理念のもと、全国に50支所(うち9主管支所)を設置しており、各支所に総括的な管理職員を配置している。また、交通事故被害者に対する援護業務については、専門知識と経験が必要とされるところ、被害者や遺族との密接な関係を保ちつつ当該業務を遂行することができる管理職員を配置する必要があることからその割合が高いこと。</li> <li>・職員採用に当たっては、業務遂行上、高度な知見、専門性を必要とすることから、大学卒業者の割合が高いこと。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人件費の削減については、計画値を0.7%上回ったが、対国家公務員指数(ラスパイレズ指数)においては、依然として国家公務員の水準を上回っていることから適正化に向けた取り組みを計画的に実施すべきである。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・年齢階層20～23歳の1名は、年齢階層内の最上位年齢23歳である。</li> <li>・年齢階層48～51歳(対象者1名)及び52～55歳(対象者3名)には、各階層に各々1名のI種採用管理者がおり、対国家公務員指数を大きく押し上げている。</li> <li>・地域手当の異動保障、扶養手当及び単身赴任手当の支給が対国家公務員指数に影響。</li> </ul> <p>以上の点について、調査対象の職員数が少ないことからそれぞれの状況が全体の対国家公務員指数に大きく影響しているものである。俸給、諸手当等給与水準は国家公務員の給与水準と同様であり、指数が国の水準を上回っている点については、調査対象職員数が少ないことに起因する指数の変動の範囲内としてやむを得ないものと考えられる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ラスパイレズ指数について、事務・技術職が国の水準を上回っている要因としては、調査対象の職員数が少ないことからそれぞれの状況が全体のラスパイレズ指数に大きく影響しているものである。俸給・諸手当等給与水準は国家公務員の給与水準と同様であり、指数が国の水準を上回っている点については、調査対象職員数が少ないことに起因する指数の変動の範囲内としてやむを得ないものと考えられ、給与水準については、国家公務員の給与水準に準じていることを確認したことから、適切と判断する。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・本調査の対象である事務・技術職員の分類に含まれる人員が17名と少数であり、1人の給与変動が全体の指数に大きな影響を与える特徴がある中、本調査対象外となる船員等も含めた当所全役職員(433名)に係る内部管理業務を掌る管理職2名が調査対象となっており、この2名の給与が平均的な国家公務員の給与水準を大幅に上回っていることに起因する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与体系の見直しが行われている。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・事務・技術職員の対国家公務員(行政職(一))の比較指標が高くなっている要因は、当機構の本部が都市部(東京都小金井市)に所在しているため、大部分の職員に支給される地域手当支給額が、国家公務員全体の平均と比較して高いことによると考えられる。なお、地域勘案した場合の指数が高くなるのは、国の地域手当制度において小金井市については級地の指定がされていないためである(研究職員も同様)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国家公務員とほぼ同様の号俸制にもとづく賃金テーブルに沿って決定されていると思われるので、公務員や他の法人との格差がみられるとすれば、テーブルの水準そのものの違いがないとすると、「テーブルの運用方法の違い(昇進の速度など)」「(報告書に記載されているような)地域差」「年齢構成」などによるものであると推察される。水準は高すぎることも低すぎることも問題なので、格差要因についての分析と継続的な自己評価が必要である。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・当研究所は事務系職員が30名程度の組織であり、対象者の異動による年度ごとの指数の変動が大きくなっている。平成19年度においては、地域手当の異動保障を受けた職員及び単身赴任手当受給者の割合が増加したため指数が高くなっている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員給与は、国家公務員の給与体系に準拠しており、給与水準は妥当である。事務系職員のラスパイレズ指数が105.9と若干上回っているのは、異動保障等、各種手当の支給対象者数が増加したためやむを得ない。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・国家公務員の平均給与月額、行政職俸給表(一)の組織区分別では「本府省」が最も高く、次いで「管区機関」「府県単位機関」「その他の地方支分部局」「施設等機関等」の順となっているが、当研究所の出向者のほとんどは本府省(17人中11人)及び管区機関(17人中5人)からの出向者である。このため、当所の給与水準は、本府省からの出向者の平均給与月額と本府省の国家公務員を比べると98.4%、管区機関からの出向者の平均給与月額と管区機関の国家公務員との比較では93.6%と、いずれも下回っているが、全国家公務員平均と比べると若干上回ることになる。</li> <li>・当研究所では国と異なり、人件費の効率化を図るために定型的業務については非常勤職員・派遣職員などの活用を進めていることから、正規職員だけの平均でみると、管理職の占める割合が35.3%であり(対象者17人中6人)、国家公務員より給与水準が高いようにみえる。</li> <li>・職員の大卒者の割合(64.7%)が国家公務員行政職俸給表(一)の適用を受ける職員の大卒者の占める割合(48.2%)よりも高いこと等が給与水準が高い要因となっている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・医薬基盤研究所においては、国家公務員に準じた給与体系及び給与水準を取っているが、国家公務員の平均給与を100とすると、本研究所の研究職員は96.1、事務・技術職員は104.2となっている。</li> <li>・事務・技術職員の平均給与が国家公務員を上回ったのは、国家公務員(行政職(一))と比較したときの、本研究所の職員の出身組織構成の相違、すなわち事務職員の大多数が相対的に給与水準の高い本府省や管区機関からの出向者であることや、職員構成の相違、すなわち非常勤職員・派遣職員の活用を進めているため正規職員中の管理職の割合が高まっていることや大卒者の割合が高いことなどに起因するものであるが、給与水準の一層の適正化に向けて、今後もさらに取組を進めるべきである。</li> <li>・なお、この法人に限ったことではないが、役員報酬が高いとの意見もあった。</li> </ul>

主務省	法人名	対国家公務員 指数(年齢勘 案)	対国家公務員 指数(年齢・地 域・学歴勘案)	平成22年度対国家公 務員指数の目標水準		財政支 出・累積 欠損	指摘項目
		上段:平成19年度 (下段:平成18年度)	上段:平成19年度 (下段:平成18年度)	年齢	年齢+地 域+学歴		
経済産 業省	産業技術総合研究所	<b>104.2</b> (104.4)	<b>104.1</b> (102.7)	103.7	102.2	財	1-(1)-ア-エ)
※ 国土交 通省	航空大学校	<b>104.0</b> (100.8)	<b>111.0</b> (107.5)	100.5	107.2	財	1-(1)-ア-ア) 1-(1)-ア-エ) 1-(1)-ウ-ア) 1-(1)-ウ-イ)
※ 国土交 通省	電子航法研究所	<b>103.5</b> (111.2)	<b>101.9</b> (109.7)	101.0	101.2	財	1-(1)-ウ-イ)
※ 文部科 学省	大学評価・学位授与機構	<b>102.8</b> (103.9)	<b>102.3</b> (102.7)	100.0	100.0	財	1-(1)-ア-イ) 1-(1)-ウ-イ)
※ 国土交 通省	港湾空港技術研究所	<b>101.5</b> (104.1)	<b>101.7</b> (104.6)	101.5	101.9	財	1-(1)-ア-ア) 1-(1)-ア-エ) 1-(1)-イ 1-(1)-ウ-イ)

国家公務員と比べて給与水準が高い理由についての法人の説明(概要)	給与水準に関する評価の状況
<p>・国家公務員は全国に勤務する職員に対して地域に応じた地域手当が支給(0～18%)されており、給与に反映されている。これによって国家公務員においては地域によって給与額の差額が生じていると考えられる。</p> <p>・産総研では国家公務員と同様な地域手当を設けておらず、全国展開する組織の中で地域拠点間での異動を考慮し、各地域の給与水準を同水準にしていること等によるものが対国家公務員指数を高くしている。</p> <p>・産総研においては全国同一の給与水準としていることが対国家公務員指数を高くしているといえるが、国家公務員が一定地域内による採用を原則としていることに対して、産総研職員は全国に展開する全地域間の異動を原則としており、これらの処遇の違い等を勘案すると産総研の給与水準は適正なものであると考える。</p> <p>・近年では、高学歴者の新規採用が若年層の給与水準を押し上げていることも指数を高める一因となっていると思われる。</p>	<p>&lt;評価&gt;</p> <p>・本法人の役職員の給与等の水準的成果努力は明らかで有り、またその水準は適正である。</p> <p>・事務・技術職、研究職とも地域・学歴勘案のラスパイレズ指数はほぼ妥当である。</p> <p>・国の支援を受ける独立行政法人として、役職員の給与等につき人事院勧告の完全実施見送り、総人件費の削減、定期昇給制の抑制、理事長給与の見直しなどを行うなど、役職員給与の水準の適正化の努力が見られる。その水準も国家公務員との格差は低く、問題はない。</p> <p>・個人評価制度に基づき、役員および常勤職員を対象に、業績手当、昇格・昇級など処遇に適切に反映されている。</p> <p>&lt;指摘・コメント&gt;</p> <p>・業績評価の報酬への反映にも努力している点も評価できるが、目に見える形の工夫など役職員の意欲向上に繋がる給与体系の検討がなされることを望みたい。</p> <p>・産総研の役職員の給与水準は、国家公務員等と比較して高水準であるが、優れた業績を上げた職員には、高水準の給与が支給されることで、その意欲増進に繋がり、国のプロジェクトの推進にも繋がるであろう。ただ、社会の見方が厳しくなっている昨今、全体の水準に関して、さらに見直し・検討の余地はあるかもしれない。</p>
<p>・都市部に在籍していた国家公務員からの出向者があり、これらの職員に対する地域手当の異動保障や単身赴任手当等の支給が、対国家公務員指数を押し上げる要因となっている。</p>	<p>・給与規程は、「一般職の職員の給与に関する法律」と同一の内容となっている。引き続き、国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与体系の見直しを行うことで、適正な給与水準を維持していくこととしている。</p>
<p>・当所は非常に少ない職員数で研究開発等事業を効率的かつ確実に運営するため本府省職員との人事交流を行っており、当該職員は専門的な知見・能力を必要とすることから本府省職員と同等に給与水準を設定しているところ、行政職俸給表(一)の本府省職員の平均給与月額が行政職俸給表(一)の平均給与月額の1.1倍と高くなっていることが起因している。</p>	<p>・給与水準については、人事院勧告に準拠した改正を行い、人件費総額の抑制に努めており、また、職員の処遇については業績評価をベースとし、年功的な給与上昇を抑制している。なお、給与水準については、国家公務員の給与水準に準じていることを確認したことから適切と判断する。</p> <p>・本研究のラスパイレズ指数は、国の平均を若干上回っているものの独法全体の平均を大きく下回っており、国を上回っている要因の一つである国(国土交通省)との人事交流についても見直しを検討している。</p>
<p>・対国家公務員との比較指数が2.8ポイント高くなった理由としては、国家公務員全体に比べて事務所が大都市にあり、地域手当が高い地域(3級地)に在職する職員であることが考えられる。</p> <p>・対国家公務員比較指数(地域別)で2.2ポイント高くなっている要因も、平成19年度は、全国の3級地の過半数の都市で支給率が8.5%以下となっているところ、当機構は12%の支給率としていることが考えられる(平成15年度に都心部等から東京都小平市に移転し、当時支給率10%の官署指定を受けていたことにより、同地区で他に官署指定を受けていた機関及び同級地同支給率の他の都市の経過措置と均衡を図った結果)。</p> <p>・当機構には2級地以上の地域からの人事交流者が多数おり、国家公務員の異動保障受給比率の2倍以上であることや、大学卒以上の高学歴の職員が多いことも対国家公務員指数を引き上げる要因と考えられる。</p>	<p>・平成18年度にラスパイレズ指数が103.9%と上回ったことについては、都心部から東京都小平市(3級地)への移転保障によるものであることを確認し、今後解消に向けて進んでいくものであり、特段、問題はないと思われる。</p>
<p>・算定対象人数は10名と少数であり、職責や個別の理由により給与水準が高い者が少数でも居ると対国家公務員指数に与える影響が大きい。56歳～59歳の高年齢階層の算定対象者は管理職手当区分I種、単身赴任手当受給者であり、対国家公務員指数を押し上げている。</p>	<p>・給与については、研究所職員個々の給与等は国家公務員と同等の給与体系を採用するなど、給与水準の適正化に取り組んでおり、人件費の削減を実行している。研究所の給与水準は対国家公務員指数(研究職)が107.1であるが、数少ない研究者で世界最高レベルの研究を目指し、博士号取得を奨励し、その結果博士号を取得している研究者が多いこと等によるものと思われる。高水準の研究を維持するためにはやむを得ないものと考えられる。以上のことから、「人事」に関する中期目標の達成に向けて着実な実施状況にあると認められる。</p>

(注)1 年齢、地域又は学歴を勘案した対国家公務員指数が100を上回っている法人について記載。

2 ※は、平成18年度意見で給与水準に係る指摘をした法人であることを表す。

3 財政支出・累積欠損欄においては、国の財政支出額が100億円以上又は支出予算の総額に占める国の財政支出割合が50%以上の法人について「財」と記載している。また、累積欠損のある法人については「累」と記載している。

4 国家公務員と比べて給与水準が高い理由についての法人の説明(概要)は、各法人の平成19年度の役員の報酬等及び職員の給与の水準に関する情報の公表を基に概要を記載している。

表2 総人件費改革に関する評価の状況

(1) 人件費の削減を行う法人

主務省	法人名	達成度合いを測る 基準額(a) (平成17年度実績) (千円)	平成19年度 実績(b) (千円)	(b)-(a)	増減率	増減率 (補正值)
厚生労働省	医薬品医療機器総合機構	545,454	609,545	64,091	11.8	11.1
文部科学省	放射線医学総合研究所 ☆	3,699,484	3,860,629	161,145	4.4	3.7
※ 厚生労働省	医薬基盤研究所	653,499	673,992	20,493	3.1	2.4
厚生労働省	国立病院機構	304,525,998	312,968,784	8,442,786	2.8	2.1

指摘項目	法人の具体的な削減計画(上段)	総人件費改革についての評価の状況
	総人件費改革についての法人の説明の概要(下段) (業務実績報告書)	
2-ア	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新給与制度の導入等により、平成19年度における人件費については、約3.3%の削減(対平成17年度一人当たり人件費)が図られた。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一般管理費及び事業費で目標を上回る実績を出すなど、削減計画、数値目標を達成しており、最終的に損益状況へプラスのエフェクトを与えている。しかし、目標は達成しているが、節減が十分だとはいえず、人件費の削減については、経営努力よりも新入社員が増えたことも要因としてある。</li> </ul>
2-イ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成19年度の人件費(削減対象)は中期計画の研究目標等を達成するため職員採用を進めたこと及び分子イメージング研究センターの立ち上げがあったことから前年度から68百万円増加し、3860百万円となった。</li> <li>・今後は、定年退職者の不補充及び任期制フルタイム勤務職員の計画減により、平成22年度において平成17年度比5%減を達成する計画である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年度評価を達成するために臨時的に増員し、人件費は増加しているが、中期目標期間全体で削減目標を立てており、その目標に向かって実行中である。</li> </ul>
2-イ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・総人件費改革の対象となる平成19年度の人件費(退職手当及び福利厚生費(法定福利費及び法定外福利費)を除く。)の実績(19年度決算額:673,992千円)は、前年度の実績(18年度決算額:685,489千円)と比べて1.7%減少した。</li> <li>・当研究所は、平成17年度に新たに設立された法人であり、国立試験研究機関から研究員を引き継ぐだけでなく、17年3月に中期目標で示された目標を達成するため、設立後に新たなプロジェクトを順次立ち上げ、研究員の新規採用を進めるものとされていた。このため、平成17年4月には、国立医薬品食品衛生研究所等からの移行職員を中心とした79人でスタートし、設立後に製薬企業等関係者からの意見を踏まえながら研究テーマの設定を行った上で、公募の実施、外部専門家を含めた公正な選考等を行い、17年度内に2つのプロジェクトを新たに立ち上げ、それに伴って年度の途中で研究員を採用した。</li> <li>・しかし、17年度においてすべてのプロジェクトの立ち上げを完了したわけではないため、平成17年度末の人員は84人とどまり、中期目標における計画数(95人)には達しなかった。そのため、平成17年度の人件費の執行額は、本来の予定より大幅に少ない額となった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・総人件費について、総人件費改革の対象となる人件費の実績は、基準とすべき平成17年度実績を3.1%上回っており、中期計画で定める削減率(4年で4%)の達成に向けて、更に一層努力する必要がある。</li> </ul>
2-イ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・技能職の退職後不補充並びに非常勤職員への切替及びアウトソーシング化、非効率となっている病棟の整理・集約等により収益に見合った職員配置とした。(人件費の削減額約▲5,677百万円)一方で、心神喪失者等医療観察法に基づく専門病棟の運営及び障害者自立支援法に基づく筋ジス病棟等における療養介護事業等国の制度の創設や改正に伴う必要な職員配置を引き続き行った。また、医療機関であることから医療サービスの低下を招かないように休職者等(看護師)の代替要員の確保及び診療報酬施設基準の維持・取得について実質配置による必要な職員配置を行った。(政策的人件費の増加額約10,547百万円)さらに、平成19年度における給与改定分として約21億円の増があり、常勤職員の人件費は前年度と比較して約70億の増となっている。</li> </ul> <p>平成18年度平成19年度 人件費305,957百万円(H18)→312,968百万円(H19) (7,011百万円)平成19年度給与改定分を除くと310,827百万円(4,877百万円)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・総人件費改革等による人件費抑制の観点も重要であるが、人員配置の必要性という点では、国立病院機構には、安全で質の高い医療の確実な提供と国の医療政策への貢献という課せられた使命があり、その遂行のためには、医師、看護師をはじめとした有能な人材の確保と育成は欠くことができないものである。医療現場における過酷な労働実態の緩和や急性期医療における安全・質の向上が一層求められる中、今後とも、安定した経営基盤のもとに適切な医療の提供が行えるよう、業務運営体制の効率化に努めた上で、土台となる人材の確保、育成に努めてもらいたい。</li> </ul>

主務省	法人名	達成度合いを測る 基準額(a) (平成17年度実績) (千円)	平成19年度 実績(b) (千円)	(b)-(a)	増減率	増減率 (補正值)
※ 厚生労働省	労働者健康福祉機構	101,685,384	103,947,108	2,261,724	2.2	1.5
※ 農林水産省	水産総合研究センター	7,729,554	7,813,435	83,881	1.1	0.4
	国土交通省 交通安全環境研究所	828,351	834,410	6,059	0.7	0.0
	文部科学省 国立美術館	1,016,475	1,023,416	6,941	0.7	0.0
※ 総務省	平和祈念事業特別基金	196,690	197,891	1,201	0.6	▲ 0.1



指摘項目	法人の具体的な削減計画(上段)	総人件費改革についての評価の状況
	総人件費改革についての法人の説明の概要(下段) (業務実績報告書)	
2-イ	<p>・人件費削減のため、人員数については、労災病院の事務職・技能業務職を中心にアウトソーシングによる人員削減を行い、給与についても、</p> <p>①平成18年度に実施した給与削減措置の継続 ②人事院勧告における給与引上げ改定(俸給、期末勤勉手当等の引上)の未実施</p> <p>を行っており、平成22年度において、医療の質・安全の確保に配慮を行いつつ、「5%に相当する額以上を減少させることを基本として」という行革推進法の趣旨が達成できるよう努めた。</p> <p>また、給与制度については、平成19年6月期から勤勉手当に施設別の業務実績を反映させた。</p>	<p>・全項目の中期計画の達成に向けた取組みが進んでいるものと言える。</p>
2-イ	<p>・人件費については「行政改革の重要方針」を踏まえ、業務及び組織の合理化、効率化を推進することにより、最終年度となる平成22年度に平成17年度人件費から5%以上の確実な削減に向けて計画的に取り組んでいるが、平成19年度については、国家公務員の給与構造改革に準じた給与改定を行った結果、事業所の所在する地域、職員の職種構成等の事由により、平成18年度実績を上回ったが、平成20年度以降は定年退職者に対する新規採用抑制により確実な削減を達成する予定である。</p>	<p>・人件費または人員の削減については中期目標期間の終了する平成22年度までに達成として計画的に対応しており、経過を見守りたい。</p> <p>・人件費について、平成22年度に平成17年度人件費から5%以上の確実な削減に向けた取組が求められているところである。平成18年度0.8%減したものの、平成19年度は再び増加に転じた。5年の間の実行ということであり、平成19年度が職員構成などの関連で増加に転じたことを考慮しても、人件費は短期間で大幅に削減ができるものではないことを配慮し、今後3年間にどのような推移で5%を達成するのか計画を立てた上で確実な実行を求める。</p>
2-ア	<p>中期目標の最終事業年度において、平成17年度の人件費に平成18年度のリコールに係る技術的検証業務に係る人件費を加えた額に比べ5%以上削減すべく、確実に実施していくこととともに、国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与体系の見直しを行った。</p>	<p>・退職手当などを除いた削減対象人件費について、着実に削減が進んでいる。」(業務実績報告書においては、左記基準値及び実績は明らかにされていない。)</p>
2-イ	<p>(人件費決算)</p> <p>・決算額 1,023,416 千円(対平成18年度比較 100.7%)・人件費は常勤職員を対象とし、退職金、福利厚生費を含まない。</p> <p>・決算額は、新俸給表への切替及び地域手当新設による増減の影響を含む。</p> <p>(特記事項)</p> <p>人事院勧告の反映による地域手当の増額の要素が発生したが、人事異動に伴う採用者の若年化など人件費の削減を図り、平成18年度に比してほぼ同額に抑制することができた。</p>	<p>・人件費の削減への取り組みについては、厳しい状況下において、工夫して努めているものと認められる。</p>
2-ア	<p>・人件費については、定員を1人削減したことにより平成19年度は198百万円で、平成18年度の201百万円と比較して3百万円の減額、率にして1.5%の削減となった。対17年度比では0.6%増(人事院勧告分を除くと1.6%減)で目標の2年度で2%減には至らなかった。これは、基準となる17年度に欠員が生じていたこと、職員の多数(約8割)を占める国からの人事交流者の異動に伴い、17年度と比べ扶養手当、通勤手当、住居手当の額が増えたことが要因として考えられる。</p> <p>なお、今後の中期計画目標の達成及び対国指数(年齢)について改善できるように、現在の出向者を基金独自採用に転換する方向で関係省庁と調整を行うなど給与水準の適正化を図り、人件費の削減につとめていきたい。</p>	<p>・平成17事業年度に対し今期最終事業年度である19事業年度までに2%以上削減する目標に対し1.6%の減(人勤分除く)となっている。(略)仮に17年度に欠員が生じていなかった場合は、17年度の人件費が199百万円になって、19年度の対17年度比では2.7%減となっている。</p> <p>・今後、平成18事業年度から5年間で5%以上削減するという計画目標を達成するとともに、給与水準をより適正化するため、国からの出向者の法人独自採用者への転換を進めるなど、なお一層努力すべきである。</p>

主務省	法人名	達成度合いを測る 基準額(a) (平成17年度実績) (千円)	平成19年度 実績(b) (千円)	(b)-(a)	増減率	増減率 (補正值)
経済産業省	原子力安全基盤機構	4,688,323	4,672,156	▲ 16,167	▲ 0.3	▲ 1.0
農林水産省	水産大学校	1,436,682	1,431,139	▲ 5,543	▲ 0.4	▲ 1.1
経済産業省	日本貿易振興機構	13,664,699	13,605,078	▲ 59,621	▲ 0.4	▲ 1.1

指摘項目	法人の具体的な削減計画(上段)	総人件費改革についての評価の状況
	総人件費改革についての法人の説明の概要(下段) (業務実績報告書)	
2-ア	<ul style="list-style-type: none"> <li>総人件費については、簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律(平成18年法律第47号)等に基づき、5年間で5%以上を基本とする削減(平成19年度予算における人件費を基準とし、23年度までの4年間で4%以上の削減)の着実な実施を図るとともに、役職員の給与に関し国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しを実施する。更に、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>当機構は、(中略)組織の立ち上げに当たっては、民間企業等から原子力安全分野の優秀な高学歴の専門技術者を即戦力として採用する必要があったこと</li> <li>対国家公務員指数が若干高くなっているが、これは、当機構では、高度な専門業務に対応できる優秀な専門技術者を然るべき処遇で採用する必要があったことなどである。</li> <li>給与水準は課せられたミッションにより定められるべきであり、(略)現在のレベルは妥当と考えられる。また、ほぼ妥当と考えられる給与水準で運営されている組織について(略)本項目を重要な評価要素とすることには違和感がある。</li> <li>技術職に分類される職種の実態はきわめて専門性が高く、むしろ研究職として扱うほうが適切な場合が多いことをコメントしておく</li> <li>JNESの業務はきわめて専門性が高いものであり、給与水準が高いことはむしろ当然である。</li> </ul>
2-イ	<ul style="list-style-type: none"> <li>平成19年度については、給与制度の見直し等により人件費が増大したが、平成20年度以降は、定年退職者に対する新規採用抑制により5%以上の削減を確実に達成する予定である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人件費については、5年間で5%の削減とのことであるが、平成18,19年度は共に1%に満たないことから今後の更なる努力を期待する。</li> <li>人件費または人員の削減については中期目標期間5年間で5%以上の人件費削減を進めており、人事面も含め今後の努力を期待する。</li> </ul>
2-イ	<ul style="list-style-type: none"> <li>17年度から給与構造改革に着手し、18年度から現給保障なしで職員の給与水準を5.35%引き下げたほか(役員は7.5%引下げ)、21年度まで定期昇給を圧縮するなど、国家公務員の給与構造改革の内容を上回る引下げ</li> <li>役員報酬のうち、理事長の業績給の額は評価委員会の結果を反映、その他の役員の業績給の額は評価委員会の評価結果及び役員としての業務に対する貢献度等を総合的に勘案し、理事長が決定(監事はBに固定)</li> <li>職員給与については、業務実績を考慮し、社会一般の情勢に適合したものとなるよう定め、また人事評価制度を導入し、評価結果を賞与及び昇給に反映</li> <li>上記の取組の効果として、役職員の人件費が約2.8億円減少</li> <li>海外現地採用者関連支出は現地の物価変動等により約2.2億円増加したため、役職員給与と総合して、約0.6億円の減</li> <li>人事院勧告を踏まえた給与改定のほか、外務公務員の海外給与改定を踏まえた改定、現地採用職員給与の物価変動等を踏まえた改定、為替変動等の人件費削減におけるジェトロの特殊性を考慮した実績は、17年度に比べ、約7.8億円の減</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>総人件費についてもジェトロの特殊性を勘案すれば目標を上回る成果を達成。</li> <li>人件費も着実に低下させている。</li> </ul>

主務省	法人名	達成度合いを測る 基準額(a) (平成17年度実績) (千円)	平成19年度 実績(b) (千円)	(b)-(a)	増減率	増減率 (補正值)
文部科学省	メディア教育開発センター	772,489	767,502	▲ 4,987	▲ 0.6	▲ 1.3
※ 農林水産省	森林総合研究所 *	6,272,070	6,224,284	▲ 47,786	▲ 0.8	▲ 1.5
外務省	国際交流基金	2,221,219	2,201,146	▲ 20,073	▲ 0.9	▲ 1.6
厚生労働省	労働安全衛生総合研究所	1,053,105	1,043,773	▲ 9,332	▲ 0.9	▲ 1.6

指摘項目	法人の具体的な削減計画(上段)	総人件費改革についての評価の状況
	総人件費改革についての法人の説明の概要(下段) (業務実績報告書)	
2-イ	<p>平成17年度を基準年とした人件費削減計画を実行するため、年度途中の人事交流においても人員削減を図ることとし、関係機関と協議を行った結果、平成19年10月1日には、1法人へ専門職員2名を転出、同年11月1日には、1法人へ課長補佐1名を転出、翌年1月1日には、1法人へ1部長を転出させ、いずれも後任を不補充とした。</p> <p>また、独立行政法人整理合理化計画を踏まえ、一層の人員規模の縮小に着手することとし、関係機関との協議を行うことにより、平成20年度当初に大幅な人員削減を行った。</p> <p>(自己評価) 早期の人事計画策定を行い、関係機関と積極的な協議を行った結果、人件費削減計画、独立行政法人整理合理化計画を踏まえた人員削減を実施しつつ、業務の複雑化、高度化に対応した事業遂行に最低限必要な人材を確保できたと考えている。</p> <p>「行政改革の重要方針」に基づき、また、センター中期計画における削減計画を実施するため、組織の見直し、業務の簡素化・効率化等により平成22年度までに5名の人員削減を行うこととし、19年度当初における常勤職員数を18年度当初と比較して1名減とし、さらに、年度途中における異動者5名のうち4名については不補充とした。</p> <p>さらに、H21年4月の放送大学学園との統合に備え、19年度から20年度は組織体制の大幅な合理化を実施することとし、各人事交流機関と協議の上、20年度当初に19年度当初より17名減員した。</p>	<p>・人事の適正化の状況 (評定)A 法人の整理合理化計画を意識した人事と組織改変が行われている。 人員削減の努力をしていることは認めるが、一層の削減合理化が必要ではないか。職員の能力向上の諸施策の努力は認められる。 ・人件費の節減・人件費削減計画の策定 [評定:A] (理由) ・人件費について平成17年度に比べて△1.3%とした。</p>
2-イ	<p>・人件費の削減に向けた取組状況については、退職等による人員の減のほか、職員の新規採用を行わなかったため、人員数については29名の減となったが、人件費については、国家公務員の給与構造改革を踏まえた人事院勧告に基づく平成18年度及び平成19年度の一般職の職員の給与に関する法律及び関係人事院規則の改正(若年層の俸給月額引き上げ、扶養手当の支給月額引き上げ、地域手当の支給割合の改定、勤勉手当の支給割合改定、広域異動手当の新設、俸給の特別調整額の定額化)に準じて賃金の改正を行ったため、対前年度と比し、20,527千円の増額となり、人件費削減率(補正值)については、基準年度(平成17年度)から1.5%の減となった。</p>	<p>・業務内容や業務状況に即した要員配置に努めるなど、適切な要員管理を行った</p>
2-イ	<p>・平成17年度から6年6%削減の対象となる人件費(国内・在外全職員の人件費。法定福利費、退職費は除く)については、対18年度比0.1%の削減にとどまった。しかしながら、20年度は新給与制度運用の効果、職員の新陳代謝等により、対19年度比で2.1%(▲46,569千円)の削減を見込んでおり、6年間で6%の削減に向けて人件費管理を継続していく。</p>	<p>・人件費については、ラスパイレ指数が低下したが、給与水準に関しては国民の理解が得られるような説明が重要である。平成20年度以降、引き続きラスパイレ指数に注意しつつ、定められた中期的な人件費削減目標に向かって着実に削減を進める必要がある。</p>
2-イ	<p>・記載なし</p>	<p>・なお、人件費の削減目標の基準である給与、報酬等支給総額については、平成17年度実績から1.6%の削減(中期目標は5年間で5%)にとどまっており、さらなる効率化が必要である。</p>

主務省	法人名	達成度合いを測る 基準額(a) (平成17年度実績) (千円)	平成19年度 実績(b) (千円)	(b)-(a)	増減率	増減率 (補正值)
外務省	国際協力機構	13,433,009	13,290,467	▲ 142,542	▲ 1.1	▲ 1.8
文部科学省	教員研修センター	416,199	410,999	▲ 5,200	▲ 1.2	▲ 1.9

指摘項目	法人の具体的な削減計画(上段)	総人件費改革についての評価の状況
	総人件費改革についての法人の説明の概要(下段) (業務実績報告書)	
	<p>人件費削減計画(対平成17年度実績比)は以下のとおり。</p> <p>18年度 19年度 20年度 21年度 22年度 △0.7% △1.5% △2.6% △3.8% △5.0%</p> <p>19年度の人件費は、引き続き新人事・給与制度の定着及び早期退職の勧奨を図ったこと等から、支出実績(削減対象人件費総額)は13,197百万円となり、19年度計画における削減目標(対17年度実績比1.5%減)を上回る削減(1.8%減)を達成した(17年度支出実績比236百万円減)。</p>	<p>・人件費については、19年度で定めた目標値を上回る削減(1.8%)を達成した。</p>
	<p>平成22年度人件費について、対平成17年度人件費5%以上の削減を図ることとしている。このことを踏まえ、各年度の削減目標については、中期計画では運営費交付金の算定上の仮定として各年度の削減率を示した上で、具体的には予算編成過程での財務省との協議を踏まえ、年度計画で定めている。</p> <p>平成18年度 対前年度削減率 0.8%</p> <p>平成19年度 " 1.0756%</p> <p>平成20年度 " 1.6666%</p> <p>平成21年度 " 1.6666% (予定)</p> <p>平成22年度 " 1.6666% (予定)</p> <p>・人件費削減の状況 平成19年度削減目標(対前年度予算額1.0756%以上)に対し、2.61%の削減を達成した。 なお、平成19年度の人件費決算額は、平成17年度決算額に対しても、約700万円(1.67%)の削減となっている。</p>	<p>・グループ制の導入、配置見直し(人員削減をしながらの2名の主任指導主事増員)、新たな人事交流機関の拡大等により、質の高い人材の確保と体制強化を図りながら、人員の抑制と人件費の削減目標を達成していることは評価できる。</p>

- (注)1 増減率(補正值)が▲2.0%を上回っている法人について記載。
- 2 ※は、平成18年度意見で総人件費に係る指摘をした法人であることを表す。  
達成度合いを測る基準額(平成17年度実績)、平成19年度実績、増減率及び同(補正值)は、「独立行政法人の役職員の給与水準(平成19年度)」(平成20年7月24日総務省行政管理局取りまとめ)による。
- 3 各法人は、中期目標・中期計画に定められた人件費の削減又は人員の純減を図ることとなるが、本表(a)欄に示した金額又は人数は、その取組の結果を実績に基づいて測定し、目標達成の進捗(ちよく)状況、達成度合いを判断する際の基準となるものである。
- 4 削減の対象となる人件費の範囲は、常勤の役員及び職員に支給される報酬、給与、賞与、その他の手当の合計額である。
- 5 削減の対象となる人員の範囲は、常勤の役員及び職員である。
- 6 増減率(補正值)とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)により、削減対象の人件費から控除することとされている人事院勧告を踏まえた給与改定分を除いて算出した削減率である。なお、人事院勧告を踏まえた給与改定分は、行政職(一)職員の年間平均給与の増減率を使用し、平成18年度は0%、平成19年度は+0.7%となっている。
- 7 \*は平成19年4月1日に統合により設立された法人であり、統合前法人の人件費の合計額を計上している。
- 8 ☆は、競争的研究資金により任期付職員を雇用している法人であることを示す。競争的研究資金については、公募により交付先が決定され、あらかじめ人件費を見込むことができない。このため、同資金による人件費については削減対象とされていない。
- 9 医薬品医療機器総合機構については、本表では、平成17年度の実績額(総人件費から審査経理区分の人件費を除いた額をいう。以下同じ。)を基準額として、非審査人員に係る実績額を記載しているが、平成18年12月25日総合科学技術会議意見具申において、医薬品審査の迅速化・効率化のため、機構の審査人員について3年間でおおむね倍増とされたことを踏まえ、同機構の中期計画においては、常勤職員について21年度までに582人まで増員することとしており、21年度における人件費の実績額の確定後において、基準額の補正を行うこととしている。

(2) 人員の削減を行う法人

主務省	法人名	達成度合いを測る 基準人員(a) (平成17年度実績) (人)	平成19年度 実績(b) (人)	(b)-(a)	増減率
※ 厚生労働省	年金・健康保険福祉施設整理機構 △	36	39	3	8.3
※ 内閣府	国立公文書館	44	44	0	0.0
国土交通省	自動車検査	876	870	▲ 6	▲ 0.7



指摘項目	法人の具体的な削減計画（上段）	総人件費改革についての評価の状況																					
	総人件費改革についての法人の説明の概要（下段）																						
2-ア	平成20年3月31日現在の職員数 総務部 9名 企画部12名(うち専門職10名) 施設部10名(全員専門職) 業務推進部3名(全員専門職) 管理部 4名 計38名(平成18年度末35名) (参考:総人件費改革における当機構の基準人員数(定員)は、41名である。)	・記載なし																					
	総人件費改革の具体的な削減計画は以下のとおり。 <table border="1"> <tr> <td>年度</td> <td>17</td> <td>18</td> <td>19</td> <td>20</td> <td>21</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>人員数</td> <td>44</td> <td>44</td> <td>44</td> <td>44</td> <td>43</td> <td>41</td> </tr> <tr> <td>実績</td> <td>44</td> <td>44</td> <td>44</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table> 「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年間で平成17年度末に対して5%以上の人員削減を行うこととし、今中期目標期間(平成21年度末まで)中に1名、平成22年度末までに2名の計3名の定員削減を行うこととしている。 また、役職員の給与に関し、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しに取り組んでいる。	年度	17	18	19	20	21	22	人員数	44	44	44	44	43	41	実績	44	44	44				・総人件費改革を踏まえた常勤職員数の削減については、計画的な削減が予定されている。
年度	17	18	19	20	21	22																	
人員数	44	44	44	44	43	41																	
実績	44	44	44																				
	平成19年6月に第二期中期計画における年度毎の削減計画(要員再配置計画)を決定。その内容と実績は以下のとおり。 <table border="1"> <tr> <td>年度</td> <td>17</td> <td>18</td> <td>19</td> <td>20</td> <td>21</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>計画</td> <td>876</td> <td>870</td> <td>872</td> <td>870</td> <td>855</td> <td>832</td> </tr> <tr> <td>実績</td> <td>876</td> <td>870</td> <td>870</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> </table> 業務運営の効率化等を踏まえ、平成22年度末までに38名の職員を削減するため、要員の配置計画を策定した。(略)次年度以降については、策定した配置計画に沿って滞りなく人員の削減及び再配置を実施していくこととしており、今後中期目標等の目標を着実に達成すると見込む。	年度	17	18	19	20	21	22	計画	876	870	872	870	855	832	実績	876	870	870	-	-	-	・人員削減等を行うため、事務所等毎の要因の配置計画を6月に策定している。また、(略)国家公務員の給与水準に照らし適切なものとなっており、着実な実施状況にあると認められる。
年度	17	18	19	20	21	22																	
計画	876	870	872	870	855	832																	
実績	876	870	870	-	-	-																	

(注) 1 増減率(補正值)が▲2.0%を上回っている法人について記載。

2 ※は、平成18年度意見で給与水準に係る指摘をした法人であることを表す。達成度合いを測る基準人員(平成17年度実績)、平成19年度実績及び増減率は、「独立行政法人の役職員の給与水準(平成19年度)」(平成20年7月24日総務省行政管理局取りまとめ)による。

3 各法人は、中期目標・中期計画に定められた人件費の削減又は人員の純減を図ることとなるが、本表(a)欄に示した金額又は人数は、その取組の結果を実績に基づいて測定し、目標達成の進捗(ちよく)状況、達成度合いを判断する際の基準と人数は、その取組の結果を実績に基づいて測定し、目標達成の進捗状況、達成度合いを判断する際の基準となるものである。

4 削減の対象となる人件費の範囲は、常勤の役員及び職員に支給される報酬、給与、賞与、その他の手当の合計額である。

5 削減の対象となる人員の範囲は、常勤の役員及び職員である。

6 増減率(補正值)とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)により、削減対象の人件費から控除することとされている人事院勧告を踏まえた給与改定分を除いて算出した削減率である。なお、人事院勧告を踏まえた給与改定分は、行政職(一)職員の年間平均給与の増減率を使用し、平成18年度は0%、平成19年度は+0.7%となっている。

7 △は平成17年度途中に設立された法人である。基準額は設立から平成17年度末までの支給実績を基に推計している。

(参考) 給与水準及び総人件費改革等に関する政府方針等

○簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律（平成 18 年法律第 47 号）

(独立行政法人等における人件費の削減)

第五十三条 独立行政法人等（独立行政法人（政令で定める法人を除く。）及び国立大学法人等をいう。次項において同じ。）は、その役員及び職員に係る人件費の総額について、平成十八年度以降の五年間で、平成十七年度における額からその百分の五に相当する額以上を減少させることを基本として、人件費の削減に取り組まなければならない。

2 独立行政法人等を所管する大臣は、独立行政法人等による前項の規定による人件費の削減の取組の状況について、独立行政法人通則法（国立大学法人等にあるは、国立大学法人法）の定めるところにより、的確な把握を行うものとする。

○行政改革の重要方針（平成 17 年 12 月 24 日閣議決定）

#### 4 総人件費改革の実行計画等

##### (1) 総人件費改革の実行計画

##### ウ その他の公的部門の見直し

##### ① 独立行政法人及び国立大学法人法に基づく法人

(ア) 主務大臣は、国家公務員の定員の純減目標（今後 5 年間で 5%以上の純減）及び給与構造改革を踏まえ、独立行政法人及び国立大学法人法に基づく法人について、各法人ごとに、国家公務員に準じた人件費削減の取組を行うことを中期目標において示すこととする。

(イ) 各法人は、中期目標に従い、今後 5 年間で 5%以上の人件費（注）の削減を行うことを基本とする（日本司法支援センター及び沖縄科学技術研究基盤整備機構を除く。）。これに加え、役職員の給与に関し、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しに取り組むものとする。

各法人の長は、これらの取組を含む中期計画をできる限り早期に策定し、主務大臣は、中期計画における削減目標の設定状況や事後評価等を通じた削減の進捗状況等を的確に把握するものとする。

(注) 今後の人事院勧告を踏まえた給与改定分を除く。

(ウ) 上記の(イ)の取組を踏まえ運営費交付金等を抑制する。

(エ) 各省庁の独立行政法人評価委員会及び国立大学法人評価委員会は、各法人の人件費削減の取組状況や国家公務員の水準を上回る法人の給与水準の適切性等に関し厳格な事後評価を実施するとともに、総務省の政策評価・独立行政法人評価委員会においても 2 次評価を行うこととし、これらの結果を公表する。

○独立行政法人整理合理化計画（平成 19 年 12 月 24 日閣議決定）

### Ⅲ. 独立行政法人の見直しに関し講ずべき横断的措置

#### 1. 独立行政法人の効率化に関する措置

##### (4) 給与水準の適正化等

① 独立行政法人の役員の報酬及び職員の給与等について、独立行政法人が公的主体と位置付けられることや財政支出を受けていることも踏まえ、以下の点について対応する。

ア 各独立行政法人は、人件費総額について、行政改革推進法の規定に沿って着実に削減に取り組むこと。

イ 主務大臣は、国家公務員と比べて給与水準の高い法人に対して、その水準が高い理由及び講ずる措置について公表し、国民に対して納得が得られる説明を行うとともに、社会的に理解が得られる水準とするよう要請すること。

ウ 主務大臣は、国の財政支出規模の大きい法人及び累積欠損のある法人に対して、給与水準が適切なものかどうかを検証の上、十分な説明責任を果たすものとし、国民の理解が得られないものについては、水準そのものの見直し等適切に対応するよう要請すること。

エ 主務大臣は、各独立行政法人に対して、独立行政法人の長の報酬を各府省事務次官の給与の範囲内とするよう要請すること。

オ 各独立行政法人の長を除く理事及び監事等の報酬について、個人情報保護にも留意しつつ、法人の長と同様に、個別の額を公表すること。

② 各独立行政法人は、能力・実績主義の活用により、役員の報酬及び職員の給与等にその業績及び勤務成績等を一層反映させる。特に、役員については、当該役員の各期の業績が適切に報酬額に反映されることが必要である。

③ 給与水準に関して、十分国民の理解が得られる説明がなされているか等の観点から、監事による監査、評価委員会による事後評価において、それぞれ厳格にチェックする。

## 独立行政法人の評価及び業務運営等について参考となる事例

## ①分かりやすい評価に向けて積極的に取り組んでいる評価委員会の例

評価委員会名	取組の概要
経済産業省独立行政法人評価委員会	<p>経済産業省独立行政法人評価委員会では、法人横断的な評価項目として、従来の契約形態の適正性及び役員の給与水準の適正性に加え、平成19年度評価においては、「独立行政法人の中期目標期間終了時の見直し及び業務実績評価に関する当面の取組方針」（平成19年7月11日政策評価・独立行政法人評価委員会決定）を踏まえ、契約に関する情報公開の適切性、資産の有効活用、欠損金、剰余金の適正化及びリスク管理債権の適正化を加えており、これらの事項については同委員会所属の全分科会・部会において、当該年度における実績の把握及びその評価が行われている。</p> <p>また、同委員会は総合評価を行うに際し、各評価項目（①業務運営の効率化②国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上③財務内容の改善④その他業務運営に関する事項）に評価比率を配分し、各評点を合算して総合評価を算出している。評価比率については各分科会・部会により異なっていたが、平成19年度評価に際し、2. 全法人一律で①20%②50～60%③20%④0～10%の評価比率に変更している。これにより、経済産業省所管法人の総合評価に関する考え方が統一され、法人間の評価の比較が行いやすくなるなど、分かりやすい評価のための取組がなされるとともに、業務運営の効率化と財務内容の改善の事項を各20%で固定することにより、運営費交付金等、国費支出の削減のためのインセンティブを働かせるための工夫が行われている。</p>

②業務運営等の改善に積極的に取り組んでいる独立行政法人の例

法人名	取組の概要
<p>独立行政法人国立文化財機構、独立行政法人国立美術館 (文部科学省所管)</p>	<p>上野地区に所在する独立行政法人国立文化財機構の東京国立博物館及び東京文化財研究所、独立行政法人国立美術館の国立西洋美術館、国立大学法人東京芸術大学の4施設においては、事務の効率化・合理化を図るため、平成18年度から、連携してコピー用紙等の共同調達をしており、19年度には廃棄物処理業務についても共同発注している。</p> <p>この結果、これらの契約については、個々の施設で対応していたときに比べ、<u>契約単価の低減及び契約手続に係る事務量の軽減が図られ、経費・業務の効率化に寄与するものとなっている。</u></p>
<p>独立行政法人海上技術安全研究所 (国土交通省所管)</p>	<p>本法人は、整理合理化計画において、処分等を行うこととしている実物資産はないが、<u>保有資産の見直しに際し、減損会計の導入により、平成18年度から実施している施設・設備の稼働状況の調査を活用して、減損会計の対象となる資産だけではなく、本法人が保有する主要な資産（取得価格500万円以上）について、使用状況、稼働日数、今後の使用の予定等について1件毎に見直しを行っている。</u>なお、19年度の調査結果では減損を認識した資産はなかった。</p> <p>また、減損会計の対象とならない実験機器の中に19年度の使用日数が10日未満のものが6件あることが判明した。これらについては、いずれも特定の実験でしか使用しない汎用性のないものであり、本法人で使用しない限り使用実績が現れにくいものであることから、外部への貸与は難しいものとの結論となった。また、20年度以降の研究において使用する可能性があるため廃棄処分等は行わず引き続き保有することとした。</p>

政 委 第 1 号  
平成 21 年 1 月 7 日

日本司法支援センター評価委員会  
委員長 山本 和彦 殿

政策評価・独立行政法人評価委員会  
委員長 大橋 洋治

平成 19 年度における日本司法支援センターの業務の実績に関する  
評価の結果（契約の適正化に係るもの）について

当委員会は、平成 20 年 8 月 29 日付けをもって貴委員会から通知のあった「日本司法支援センターにおける平成 19 年度業務実績の評価結果について」等のうち契約の適正化に係る評価の結果に関して、別紙のとおり意見を取りまとめましたので、通知します。

今後、貴委員会におかれては、本意見を活かし、政府が契約事務の一層の適正化に取り組んでいる趣旨を十分踏まえ、厳格かつ客観的な評価を行っていただくようお願いいたします。

## 平成 19 年度における日本司法支援センターの業務の実績に関する評価の結果 (契約の適正化に係るもの) について

### 1 契約の適正化に係る評価に関する政府の方針及び政策評価・独立行政法人 評価委員会の関心事項

独立行政法人が締結する契約については、競争性・透明性を高め、適正化を一層推進する観点から、平成 19 年 11 月に「随意契約の適正化の一層の推進について」(公共調達の適正化に関する関係省庁連絡会議申合せ)において、「各府省の独立行政法人評価委員会において、入札・契約に係る事務が適正に執行されているかについて厳正に評価する」とされている。また、「独立行政法人整理合理化計画」(平成 19 年 12 月 24 日閣議決定)においては、「随意契約見直し計画<sup>(注)</sup>の実施状況を含む入札・契約の適正な実施について、監事及び会計監査人による監査、評価委員会による事後評価において、それぞれ厳正にチェックする」とされている。

政策評価・独立行政法人評価委員会(以下「当委員会」という。)としては、各法人及び各府省独立行政法人評価委員会(以下「各府省評価委員会」という。)がこれらの厳正な評価やチェックなどの要請に応えるためには、独立行政法人の長や監事、各府省評価委員会が契約の適正化に向けてそれぞれ取り組むべき内容を整理した上で、契約の適正化に取り組む必要があると考える。

このため、当委員会では、二次評価を行う際の具体的な視点として、「入札・契約の適正化に係る評価における関心事項」(平成 20 年 9 月 5 日政策評価・独立行政法人評価委員会独立行政法人評価分科会随意契約等評価臨時検討チーム。以下「関心事項」という。参考資料 1 参照)を取りまとめ、各府省評価委員会に通知しており、貴委員会に対しても参考送付している。関心事項においては、契約に係る規程類、体制の整備状況、随意契約見直し計画の実施状況等に係る評価、また、個々の契約の合規性等に係る監事等のチェックプロセスのフォローなどを示したところである。

(注) 「随意契約見直し計画」は、「独立行政法人整理合理化計画の策定に係る基本方針」(平成 19 年

8月10日閣議決定)において、一般競争入札等の導入、範囲拡大等を図るため、法人ごとに作成することとされているもの。当該計画は、各法人のホームページにおいて公表されている。

## 2 日本司法支援センターにおける契約状況

日本司法支援センターにおける平成19年度の競争性のない随意契約は、金額が約6.13億円、件数が86件であり、契約全体に占める競争性のない随意契約の割合は金額で44%、件数で88%となっている。

## 3 平成19年度における日本司法支援センターの業務の実績に関する評価の結果（契約の適正化に係るもの）についての意見

平成19年度における契約の適正化に係る貴委員会の評価に当たっては、すべての随意契約について、随意契約とする理由の妥当性について、法人からの説明を交え、自ら検証を行うなどの工夫がなされている。

しかしながら、日本司法支援センターの業務の実績に関する契約の適正化に係る貴委員会の評価の結果（以下「評価結果」という。）について、以下のとおり改善すべき点がみられた。

なお、契約事務に係る執行体制の評価については、法人の業務特性、契約事務量（契約金額・件数等）及び職員規模などを勘案した上で、当該体制が契約の適正実施確保の観点から有効に機能しているかについて留意されたい。

### (1) 契約に係る規程類に関する評価結果

契約方式、契約事務手続、公表事項等、契約に係る規程類の整備内容の適切性については、評価結果において、「随意契約によることができる場合については、国の会計法、予算決算及び会計令と同様の内規を定めている」旨の言及などがなされている。

しかしながら、表3-1のとおり、契約事務取扱細則において、国の契約の基準と異なる規定が設けられているが、このような規定が設けられていることの適切性について、評価結果において言及されていない状況がみられた。

例えば、国の場合、随意契約によることができる具体的要件が定められ

ているが、本法人の場合、随意契約要件として「理事長が事業運営上特に必要があると認めた場合」と具体的に定められていない条項（いわゆる「包括的随契条項」）が規定されている。同条項は安易に適用された場合の弊害が大きいと考えられ、法人の業務の特性等を踏まえてあらかじめ想定される随意契約によらざるを得ないものについてはできる限り具体的に定めるべきであり、その規定の整備内容の適切性について検証し、評価結果において明らかにする必要があると考えられる。

したがって、貴委員会は、契約に係る規程類の整備内容の適切性を確保する観点から、今後の評価に当たって、国の契約の基準と異なる規定については、「独立行政法人における契約の適正化について（依頼）」（平成 20 年 11 月 14 日総務省行政管理局長事務連絡。参考資料 2 参照）の主旨をも踏まえて評価するとともに、評価結果において明らかにするよう留意されたい。

**表 3 - (1) 国の契約の基準と異なる会計規程等の規定**

独立行政法人等名	会計規程等の規定
日本司法支援センター	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「契約事務取扱細則」（平成 18 年 7 月 12 日施行）において、随意契約要件として「理事長が事業運営上特に必要があると認めた場合」と具体的に定められていない条項がある。</li> </ul>

- (注) 1 日本司法支援センターの契約事務取扱細則に基づき、当委員会が作成した。  
 2 会計規程等において、国の契約の基準と異なる条項が設けられているが、評価結果において、この条項を設けることの適切性について言及されていない法人について、本表に掲載している。

## (2) その他

本法人については、昨年度の当委員会意見として、貴委員会に対し、「本法人は独立行政法人の随意契約に関する公表項目のうち、予定価格及び落札率については公表していない。また、随意契約の公表に係る事項について事業報告書等において記載されておらず、評価結果においても言及されていない。今後の評価に当たっては、随意契約に係る公表項目の実態について事業報告書等で明らかにさせるとともに、独立行政法人における取扱いを踏まえ、本法人における公表項目の妥当性について評価を行うべきで



ある。」との指摘を行っている。予定価格及び落札率を明らかにしていないことについて、本法人の監事は、本法人が締結した契約のすべてに妥当する理由として、「予定価格を明らかにすると、それ以降の契約に際して予定価格が推認されるおそれがあるため」と説明しているが、貴委員会では、当該説明が本当に妥当するのかの検証を行っていない。今後の評価に当たっては、随意契約について、一律に予定価格及び落札率を公表していないことについて、事務所賃貸借契約等、同種の契約ごとにその妥当性について検証するなど、本法人が予定価格及び落札率を公表していない妥当性について検証すべきである。

## 独立行政法人の一般競争入札における1者応札の状況

当委員会では、各府省評価委員会の契約の適正化に係る評価を検証するに当たり、評価対象期間中に法人が行った一般競争入札について、1者応札になった事案がある場合に、1者応札が生じた原因等を考慮することなく、単に1者応札であるという結果のみをもって指摘をするのは不十分又は公正を失するおそれがあると考えた。評価対象期間である平成19年度は、真にやむを得ないものを除き競争性のない随意契約から競争性のある契約へ移行しようとする政府全体の取組が本格的に始められた時期であり、いわば過渡期に当たる。そのため、法人の取組状況を個別に区分けしていけば、過去からの業務の継続の中で、十分な方針転換がなされていないものも、方針は転換したがその運用が不十分で必ずしも結果に結び付かなかったものもあるであろう。これらは、評価と必要な指摘を通じて、政府の方針の徹底に導くべきものである。他方において、業務又は契約の性質上不可避免的に1者応札になったもの、方針に沿って適切に運用されたにもかかわらず偶然に1者応札となったものも存在し得ることも否定できない。しかしながら、その区分けをする方法は、確立しているとは言い難い。

そこで、当委員会は、取組初年である今回の二次評価においては、とりあえずの簡便な区分けの試みとして、横断的にみて、「特に1者応札となるものが多い」と言える法人を次の方法により抽出することとした。

- ① まず、公表データにより1者応札率が50%を超えている法人を抽出する。  
なお、公表データとしては、各独立行政法人が平成20年7月に公表した「平成19年度における随意契約見直し計画のフォローアップ」のデータとして示されている一般競争入札における1者応札件数を用いた。
  - ② 次に、独立行政法人の主たる事業の6類型<sup>(注)</sup>ごとに平均の1者応札率を算出する。
  - ③ ①で抽出された法人のうち、②で算出された平均1者応札率を上回っているものを抽出する。
  - ④ ③に際し、主たる事業について、複数の類型に属するものは該当するすべての類型の平均1者応札率の中で最も高いものを上回る法人を抽出する。
- ③及び④で抽出された法人については、事業の性質に起因する傾向を勘案してもなお、それ以上に強い1者応札を招く傾向が推認できることになる。すなわち、「特に1者応札になるものが多い」ということになる。評価する立場とし

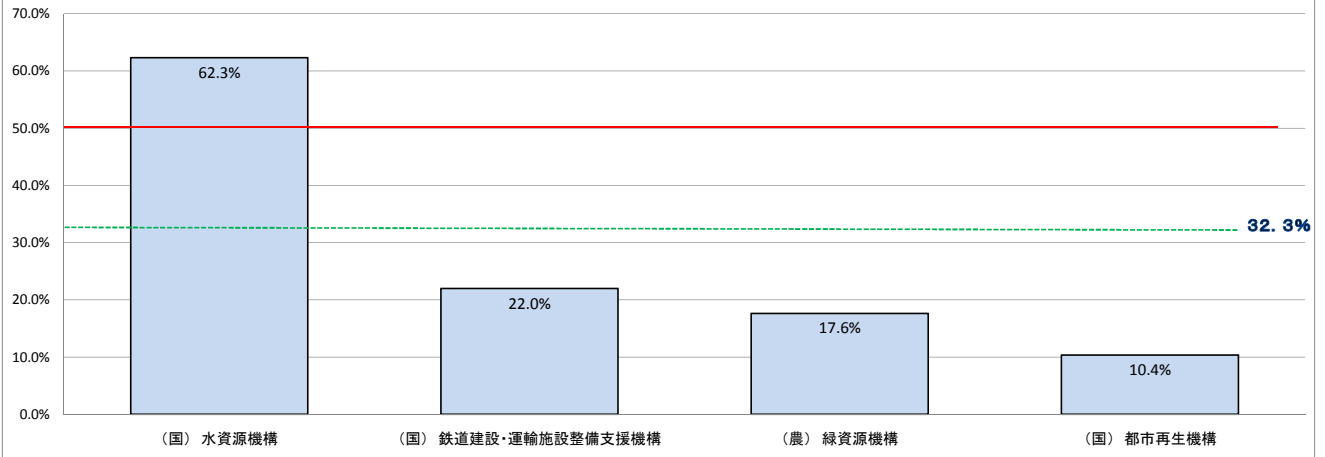
では、少なくともこのような法人については、原因を探り、政府方針の徹底に導くべく、より厳格に評価する必要がある、また、1者応札という結果についてより明確な説明が求められるということになるわけである。したがって、そのような観点から評価が不足していると考えられるものについては、意見の中で個別に指摘することとした。

以上のような抽出作業の結果を図示したものを、以下に資料として取りまとめた。これをみると、平均1者応札率は、研究開発型では60.4%と50%を上回っているが、他の類型においては50%を下回っており、政策金融型では50%をかなり下回っている。これらが事業と契約の相関を示しているのか、今回看取されただけのもなのか、仮に相関を示しているとしてその意義をどうとらえるかは、もとより、直ちに結論が得られるものではなく、今後、個々の契約についての評価等を得ながら、分析する必要がある。

なお、1者応札についてのあるべき評価の視点については、当委員会独立行政法人評価分科会随意契約等評価臨時検討チームが平成20年9月5日付け「入札・契約の適正化に係る評価における関心事項」で示したとおり「応札者が1者のみであるものなどがある場合において、契約における競争性・透明性の確保の観点から、必要に応じ、評価委員会自らが監事等によるチェックプロセスのフォローを行っているか」という視点であり、上述の作業によって抽出されるか否か、また、今回個別に指摘したか否かにかかわらず、有効であるので、改めてここに指摘し、各府省の評価委員会の適切な評価を求めるものである。

(注) この類型については、「独立行政法人整理合理化計画の策定に係る基本方針について」(平成19年8月10日閣議決定)において示されている6類型(公共事業執行型、助成事業等執行型、資産債務型、研究開発型、特定事業執行型、政策金融型)を用いているが、類型が重複している法人がある。

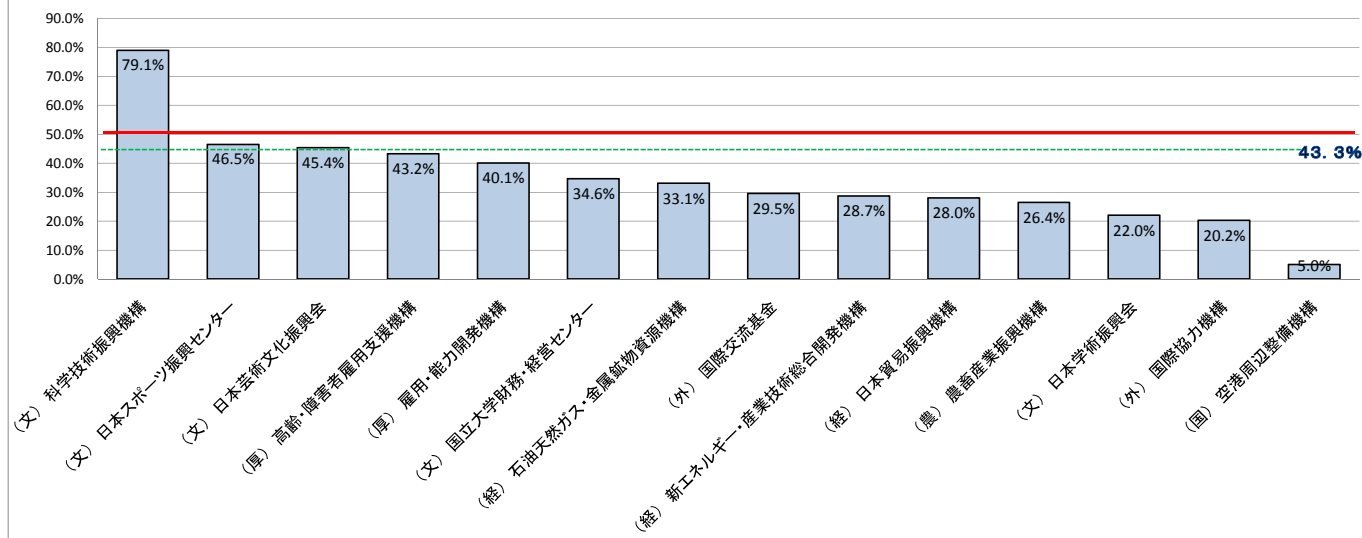
## 公共事業執行型



公共事業執行型	法人名	類型重複	一般競争入札件数	1者応札件数	1者応札率
	1 (国) 水資源機構	公・資	576	359	62.3%
	2 (国) 鉄道建設・運輸施設整備支援機構	公・資	587	129	22.0%
	3 (農) 緑資源機構		238	42	17.6%
	4 (国) 都市再生機構	公・資	357	37	10.4%
<b>件数合計、平均1者応札率</b> (1者応札件数合計／一般競争入札件数合計)			<b>1,758</b>	<b>567</b>	<b>32.3%</b>

- (注) 1 本表は「独立行政法人整理合理化計画の策定に係る基本方針」(平成19年8月10日閣議決定)の事務・事業の類型及び各独立行政法人の平成19年度における随意契約見直し計画のフォローアップに基づき、当委員会が作成した。なお、当該類型においては、法人が主たる事業として実施するもののみが挙げられている。
- 2 「独立行政法人整理合理化計画の策定に係る基本方針」における「公共事業執行型」とは、道路、ダム、市街地の整備改善等社会資本の整備(公共事業)を行っている法人の類型である。
- 3 網掛けの法人は、1者応札率が50%を超過かつ当該法人類型の平均の1者応札率を超過している法人である。
- 4 類型重複の欄は、次のとおりの意味を表し、重複している類型を示している。  
公:公共事業執行型、助:助成事業等執行型、資:資産債務型、研:研究開発型、特:特定事業執行型、政:政策金融型
- 5 1者応札率とは、一般競争入札件数のうち、応札者が1者である件数の割合をいう。
- 6 法人名欄の( )内は次のとおりの意味を表し、それぞれ当該法人の所管府省を示す。  
(内):内閣府、(総):総務省、(外)外務省、(財):財務省、(文):文部科学省、(厚):厚生労働省、(農):農林水産省、(経):経済産業省、(国):国土交通省、(環):環境省、(防):防衛省

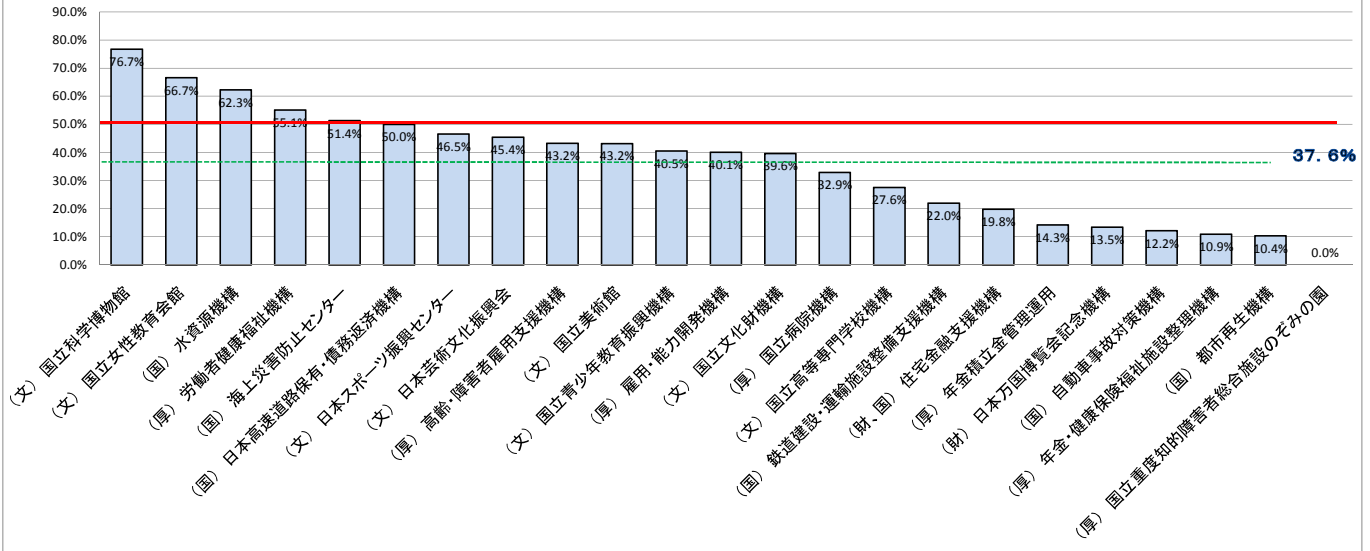
## 助成事業等執行型



助成事業等執行型	法人名	類型重複	一般競争入札件数	1者応札件数	1者応札率
	1 (文) 科学技術振興機構	助・研	425	336	79.1%
	2 (文) 日本スポーツ振興センター	助・資	159	74	46.5%
	3 (文) 日本芸術文化振興会	助・資・特	174	79	45.4%
	4 (厚) 高齢・障害者雇用支援機構	助・資・特	148	64	43.2%
	5 (厚) 雇用・能力開発機構	助・資・特	1,405	563	40.1%
	6 (文) 国立大学財務・経営センター	助・政	26	9	34.6%
	7 (経) 石油天然ガス・金属鉱物資源機構	助・研・特・政	154	51	33.1%
	8 (外) 国際交流基金		61	18	29.5%
	9 (経) 新エネルギー・産業技術総合開発機構		115	33	28.7%
	10 (経) 日本貿易振興機構	助・特	132	37	28.0%
	11 (農) 農畜産業振興機構		53	14	26.4%
	12 (文) 日本学術振興会		59	13	22.0%
	13 (外) 国際協力機構		94	19	20.2%
	14 (国) 空港周辺整備機構		20	1	5.0%
<b>件数合計、平均1者応札率</b> (1者応札件数合計/一般競争入札件数合計)			<b>3,025</b>	<b>1,311</b>	<b>43.3%</b>

- (注) 1 本表は「独立行政法人整理合理化計画の策定に係る基本方針」(平成19年8月10日閣議決定)の事務・事業の類型及び各独立行政法人の平成19年度における随意契約見直し計画のフォローアップに基づき、当委員会が作成した。なお、当該類型においては、法人が主たる事業として実施するもののみが挙げられている。
- 2 「独立行政法人整理合理化計画の策定に係る基本方針」における「助成事業等執行型」とは、以下に掲げる事業の執行や助成等を行っている法人の類型である。
- (1) 特定の政策目的を達成するために第三者に対して補助金の給付等(競争的資金等の助成事業を含む)を行っている法人
  - (2) 価格・需給の安定を図るため、特定物品の売買、備蓄等を行っている法人
  - (3) 国際協力、国際交流等の業務を行っている法人
- 3 網掛けの法人は、1者応札率が50%を超過かつ当該法人類型の平均の1者応札率を超過している法人である。
- 4 類型重複の欄は、次のとおりの意味を表し、重複している類型を示している。  
 公: 公共事業執行型、助: 助成事業等執行型、資: 資産債務型、研: 研究開発型、特: 特定事業執行型、政: 政策金融型
- 5 1者応札率とは、一般競争入札件数のうち、応札者が1者である件数の割合をいう。
- 6 法人名欄の( )内は次のとおりの意味を表し、それぞれ当該法人の所管府省を示す。  
 (内): 内閣府、(総): 総務省、(外): 外務省、(財): 財務省、(文): 文部科学省、(厚): 厚生労働省、(農): 農林水産省、(経): 経済産業省、(国): 国土交通省、(環): 環境省、(防): 防衛省

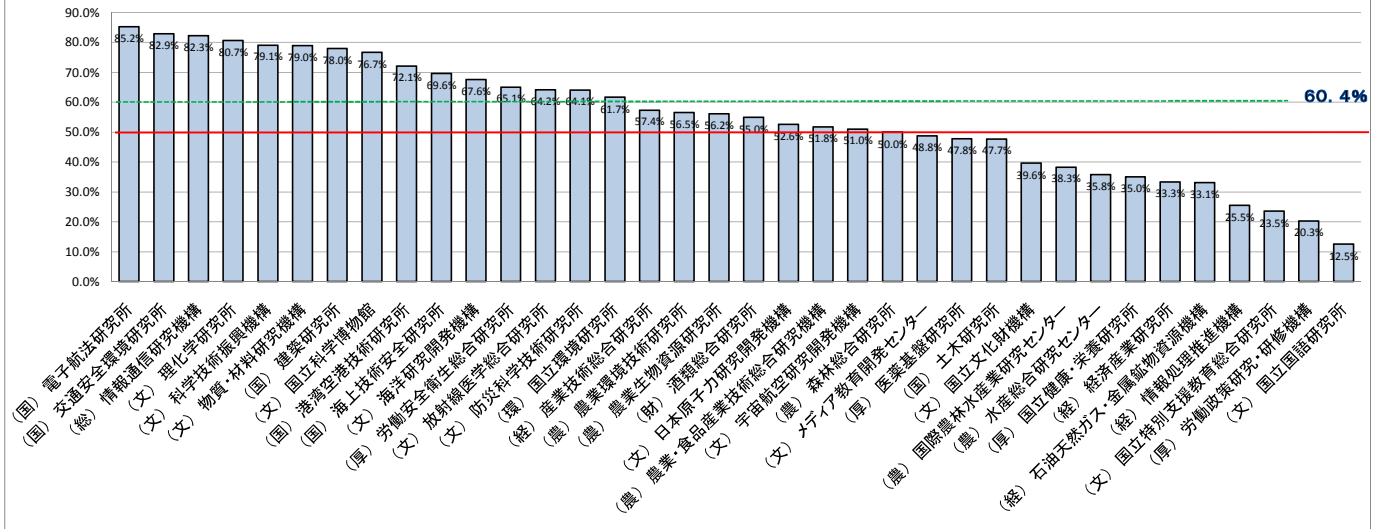
## 資産債務型



法人名	類型重複	一般競争入札件数	1者応札件数	1者応札率
1 (文) 国立科学博物館	資・研・特	43	33	76.7%
2 (文) 国立女性教育会館	資・特	18	12	66.7%
3 (国) 水資源機構	公・資	576	359	62.3%
4 (厚) 労働者健康福祉機構	資・特	1,975	1,089	55.1%
5 (国) 海上災害防止センター	資・特	37	19	51.4%
6 (国) 日本高速道路保有・債務返済機構		22	11	50.0%
7 (文) 日本スポーツ振興センター	助・資	159	74	46.5%
8 (文) 日本芸術文化振興会	助・資・特	174	79	45.4%
9 (厚) 高齢・障害者雇用支援機構	助・資・特	148	64	43.2%
10 (文) 国立美術館	資・特	88	38	43.2%
11 (文) 国立青少年教育振興機構	資・特	148	60	40.5%
12 (厚) 雇用・能力開発機構	助・資・特	1,405	563	40.1%
13 (文) 国立文化財機構	資・研・特	111	44	39.6%
14 (厚) 国立病院機構	資・特	5,712	1,881	32.9%
15 (文) 国立高等専門学校機構	資・特	758	209	27.6%
16 (国) 鉄道建設・運輸施設整備支援機構	公・資	587	129	22.0%
17 (財・国) 住宅金融支援機構	資・政	131	26	19.8%
18 (厚) 年金積立金管理運用		7	1	14.3%
19 (財) 日本万国博覧会記念機構		52	7	13.5%
20 (国) 自動車事故対策機構	資・特	49	6	12.2%
21 (厚) 年金・健康保険福祉施設整理機構		64	7	10.9%
22 (国) 都市再生機構	公・資	357	37	10.4%
23 (厚) 国立重度知的障害者総合施設のぞみの園	資・特	0	0	0.0%
<b>件数合計、平均1者応札率</b> (1者応札件数合計／一般競争入札件数合計)		<b>12,621</b>	<b>4,748</b>	<b>37.6%</b>

- (注) 1 本表は「独立行政法人整理合理化計画の策定に係る基本方針」(平成19年8月10日閣議決定)の事務・事業の類型及び各独立行政法人の平成19年度における随意契約見直し計画のフォローアップに基づき、当委員会が作成した。なお、当該類型においては、法人が主たる事業として実施するもののみが挙げられている。
- 2 「独立行政法人整理合理化計画の策定に係る基本方針」における「資産債務型」とは、特定の政策目的を達成するため、土地・建物等の資産を保有する法人、又は、当該資産に該当しない資産を保有する法人の類型である。
- 3 網掛けの法人は、1者応札率が50%を超過かつ当該法人類型の平均の1者応札率を超過している法人である。
- 4 類型重複の欄は、次のとおりの意味を表し、重複している類型を示している。  
 公:公共事業執行型、助:助成事業等執行型、資:資産債務型、研:研究開発型、特:特定事業執行型、政:政策金融型
- 5 1者応札率とは、一般競争入札件数のうち、応札者が1者である件数の割合をいう。
- 6 法人名欄の( )内は次のとおりの意味を表し、それぞれ当該法人の所管府省を示す。  
 (内):内閣府、(総):総務省、(外):外務省、(財):財務省、(文):文部科学省、(厚):厚生労働省、(農):農林水産省、(経):経済産業省、(国):国土交通省、(環):環境省、(防):防衛省

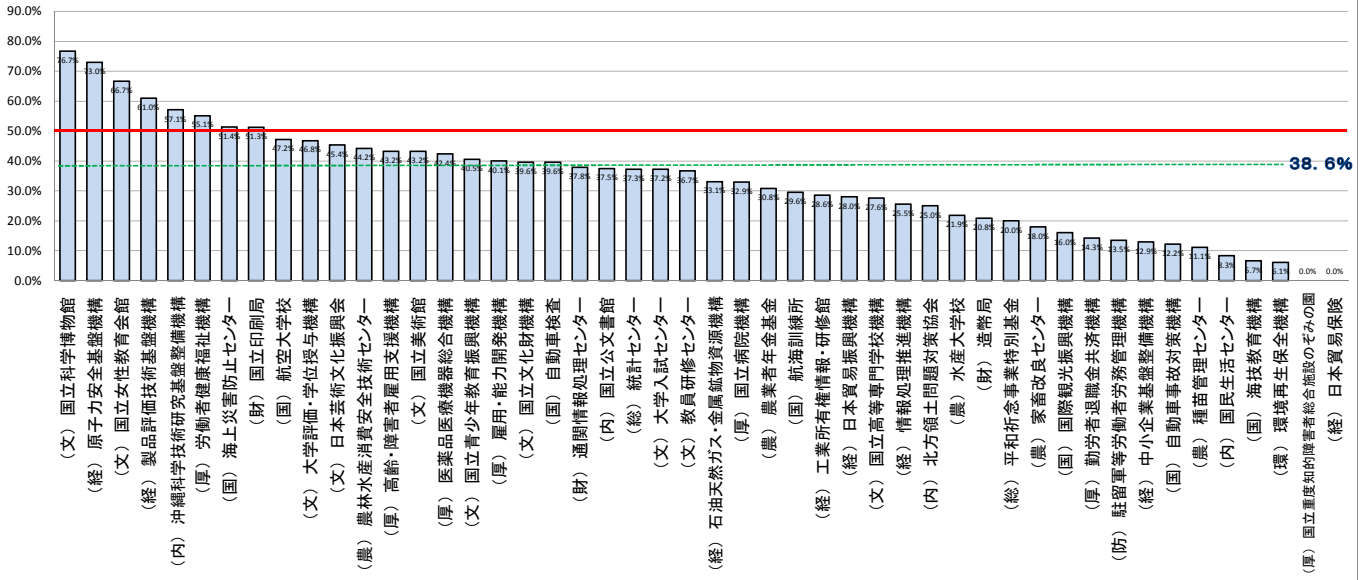
# 研究開発型



法人名	類型重複	一般競争入札件数	1者応札件数	1者応札率
1 (国) 電子航法研究所		122	104	85.2%
2 (国) 交通安全環境研究所		146	121	82.9%
3 (総) 情報通信研究機構		566	466	82.3%
4 (文) 理化学研究所		601	485	80.7%
5 (文) 科学技術振興機構	助・研	425	336	79.1%
6 (文) 物質・材料研究機構		271	214	79.0%
7 (国) 建築研究所		50	39	78.0%
8 (文) 国立科学博物館	資・研・特	43	33	76.7%
9 (国) 港湾空港技術研究所		104	75	72.1%
10 (国) 海上技術安全研究所		148	103	69.6%
11 (文) 海洋研究開発機構		148	100	67.6%
12 (厚) 労働安全衛生総合研究所		63	41	65.1%
13 (文) 放射線医学総合研究所		268	172	64.2%
14 (文) 防災科学技術研究所		167	107	64.1%
15 (環) 国立環境研究所		107	66	61.7%
16 (経) 産業技術総合研究所		476	273	57.4%
17 (農) 農業環境技術研究所		46	26	56.5%
18 (農) 農業生物資源研究所		146	82	56.2%
19 (財) 酒類総合研究所		40	22	55.0%
20 (文) 日本原子力研究開発機構		1,088	572	52.6%
21 (農) 農業・食品産業技術総合研究機構		838	434	51.8%
22 (文) 宇宙航空研究開発機構		290	148	51.0%
23 (農) 森林総合研究所		88	44	50.0%
24 (文) メディア教育開発センター		41	20	48.8%
25 (厚) 医薬基盤研究所		90	43	47.8%
26 (国) 土木研究所		505	241	47.7%
27 (文) 国立文化財機構	資・研・特	111	44	39.6%
28 (農) 国際農林水産業研究センター		47	18	38.3%
29 (農) 水産総合研究センター		324	116	35.8%
30 (厚) 国立健康・栄養研究所		20	7	35.0%
31 (経) 経済産業研究所		3	1	33.3%
32 (経) 石油天然ガス・金属鉱物資源機構	助・研・特・政	154	51	33.1%
33 (経) 情報処理推進機構	研・特	47	12	25.5%
34 (文) 国立特別支援教育総合研究所		17	4	23.5%
35 (厚) 労働政策研究・研修機構		69	14	20.3%
36 (文) 国立国語研究所		8	1	12.5%
件数合計、平均1者応札率(1者応札件数合計/一般競争入札件数合計)		7,677	4,635	60.4%

- (注) 1 本表は「独立行政法人整理合理化計画の策定に係る基本方針」(平成19年8月10日閣議決定)の事務・事業の類型及び各独立行政法人の平成19年度における随意契約見直し計画のフォローアップに基づき、当委員会が作成した。なお、当該類型においては、法人が主たる事業として実施するもののみが挙げられている。
- 2 「独立行政法人整理合理化計画の策定に係る基本方針」における「研究開発型」とは、試験研究・技術開発等を自ら行い又は第三者に行わせている(助成事業等執行型の(注)2(1)の競争的資金等の助成事業を除く)法人の類型である。
- 3 網掛けの法人は、1者応札率が50%を超過かつ当該法人類型の平均の1者応札率を超過している法人である。
- 4 類型重複の欄は、次のとおりの意味を表し、重複している類型を示している。  
 公:公共事業執行型、助:助成事業等執行型、資:資産債務型、研:研究開発型、特:特定事業執行型、政:政策金融型
- 5 1者応札率とは、一般競争入札件数のうち、応札者が1者である件数の割合をいう。
- 6 法人名欄の( )内は次のとおりの意味を表し、それぞれ当該法人の所管府省を示す。  
 (内):内閣府、(総):総務省、(外):外務省、(財):財務省、(文):文部科学省、(厚):厚生労働省、(農):農林水産省、(経):経済産業省、(国):国土交通省、(環):環境省、(防):防衛省

# 特定事業執行型

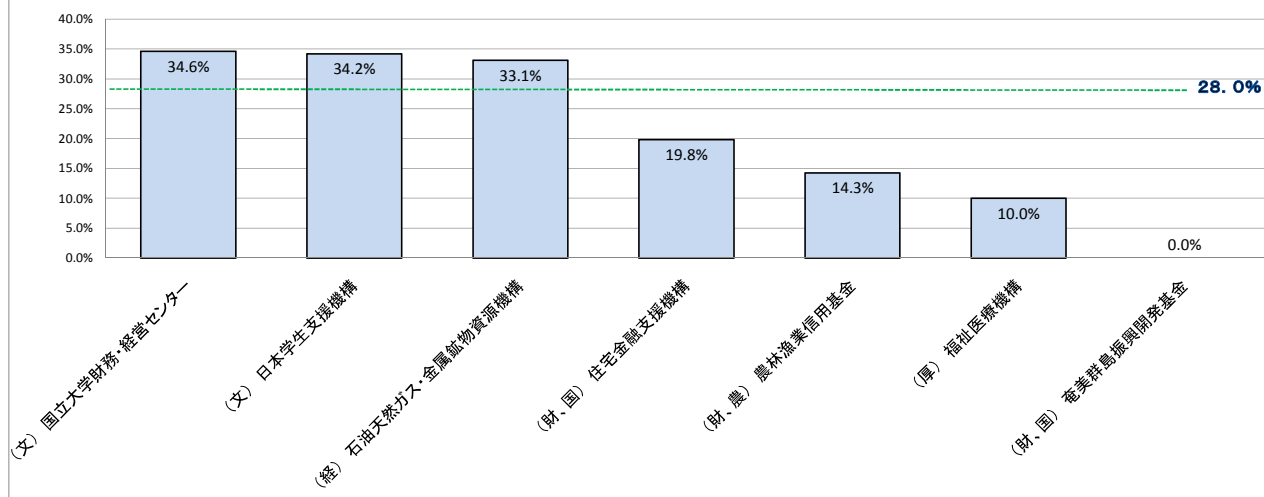


法人名	類型重複	一般競争入札件数	1者応札件数	1者応札率
1 (文) 国立科学博物館	資・研・特	43	33	76.7%
2 (経) 原子力安全基盤機構		385	281	73.0%
3 (文) 国立女性教育会館	資・特	18	12	66.7%
4 (経) 製品評価技術基盤機構		213	130	61.0%
5 (内) 沖繩科学技術研究基盤整備機構		70	40	57.1%
6 (厚) 労働者健康福祉機構	資・特	1,975	1,089	55.1%
7 (国) 海上災害防止センター	資・特	37	19	51.4%
8 (財) 国立印刷局		704	361	51.3%
9 (国) 航空大学校		36	17	47.2%
10 (文) 大学評価・学位授与機構		47	22	46.8%
11 (文) 日本芸術文化振興会	助・資・特	174	79	45.4%
12 (農) 農林水産消費安全技術センター		77	34	44.2%
13 (厚) 高齢・障害者雇用支援機構	助・資・特	148	64	43.2%
14 (文) 国立美術館	資・特	88	38	43.2%
15 (厚) 医薬品医療機器総合機構		59	25	42.4%
16 (文) 国立青少年教育振興機構	資・特	148	60	40.5%
17 (厚) 雇用・能力開発機構	助・資・特	1,405	563	40.1%
18 (文) 国立文化財機構	資・研・特	111	44	39.6%
19 (国) 自動車検査		96	38	39.6%
20 (財) 通関情報処理センター		37	14	37.8%
21 (内) 国立公文書館		24	9	37.5%
22 (総) 統計センター		51	19	37.3%
23 (文) 大学入試センター		43	16	37.2%
24 (文) 教員研修センター		30	11	36.7%
25 (経) 石油天然ガス・金属鉱物資源機構	助・研・特・政	154	51	33.1%
26 (厚) 国立病院機構	資・特	5,712	1,881	32.9%
27 (農) 農業者年金基金		13	4	30.8%
28 (国) 航海訓練所		71	21	29.6%
29 (経) 工業所有権情報・研修館		63	18	28.6%
30 (経) 日本貿易振興機構	助・特	132	37	28.0%
31 (文) 国立高等専門学校機構	資・特	758	209	27.6%
32 (経) 情報処理推進機構	研・特	47	12	25.5%
33 (内) 北方領土問題対策協会		4	1	25.0%
34 (農) 水産大学校		32	7	21.9%
35 (財) 造幣局		288	60	20.8%
36 (総) 平和祈念事業特別基金		20	4	20.0%
37 (農) 家畜改良センター		139	25	18.0%
38 (国) 国際観光振興機構		25	4	16.0%
39 (厚) 勤労者退職金共済機構		42	6	14.3%
40 (防) 駐留軍等労働者労務管理機構		52	7	13.5%
41 (経) 中小企業基盤整備機構		263	34	12.9%
42 (国) 自動車事故対策機構	資・特	49	6	12.2%
43 (農) 種苗管理センター		36	4	11.1%
44 (内) 国民生活センター		24	2	8.3%
45 (国) 海技教育機構		15	1	6.7%
46 (環) 環境再生保全機構		66	4	6.1%
47 (厚) 国立重度知的障害者総合施設のぞみの園	資・特	0	0	0.0%
48 (経) 日本貿易保険		4	0	0.0%
<b>件数合計、平均1者応札率</b> (1者応札件数合計／一般競争入札件数合計)		<b>14,028</b>	<b>5,416</b>	<b>38.6%</b>

(注) 1 本表は「独立行政法人整理合理化計画の策定に係る基本方針」(平成19年8月10日閣議決定)の事務・事業の類型及び各独立行政法人の平成19年度における随意契約見直し計画のフォローアップに基づき、当委員会が作成した。なお、当該類型においては、法人が主たる事業として実施するもののみが挙げられている。  
 2 「独立行政法人整理合理化計画の策定に係る基本方針」における「特定事業執行型」とは、以下に掲げる事業を実施する法人の類型である。  
 (1) 試験、教育、研修、指導監督及び養成を行っている法人  
 (2) 情報発信、情報処理、啓発、展示、普及、助言、宣伝を行っている法人  
 (3) 医療、福祉、検査、審査等の業務を行っている法人  
 (4) 特定物品の製造・生産を行っている法人  
 (5) 共済、保険、年金、福利厚生等の社会保障業務、危機対応業務及び日米地位協定に基づく駐留軍等に対する労務提供等の業務を行っている法人  
 3 網掛けの法人は、1者応札率が50%を超るか、当該法人類型の平均の1者応札率を超えている法人である。  
 4 類型重複の欄は、次のとおり意味を表し、重複している類型を示している。  
 公:公共事業執行型、助:助成事業等執行型、資:資産債務型、研:研究開発型、特:特定事業執行型、政:政策金融型  
 5 1者応札率とは、一般競争入札件数のうち、応札者が1者である件数の割合をいう。  
 6 法人名欄の( )内は次のとおり意味を表し、それぞれ当該法人の所管府省を示す。  
 (内):内閣府、(総):総務省、(外):外務省、(財):財務省、(文):文部科学省、(厚):厚生労働省、(農):農林水産省、(経):経済産業省、(国):国土交通省、(環):環境省、(防):防衛省



## 政策金融型



政策金融型	法人名	類型重複	一般競争入札件数	1者応札件数	1者応札率
	1 (文) 国立大学財務・経営センター	助・政	26	9	34.6%
	2 (文) 日本学生支援機構		152	52	34.2%
	3 (経) 石油天然ガス・金属鉱物資源機構	助・研・特・政	154	51	33.1%
	4 (財・国) 住宅金融支援機構	資・政	131	26	19.8%
	5 (財・農) 農林漁業信用基金		7	1	14.3%
	6 (厚) 福祉医療機構		40	4	10.0%
	7 (財・国) 奄美群島振興開発基金		0	0	0.0%
<b>件数合計、平均1者応札率</b> (1者応札件数合計／一般競争入札件数合計)			<b>510</b>	<b>143</b>	<b>28.0%</b>

- (注) 1 本表は「独立行政法人整理合理化計画の策定に係る基本方針」(平成19年8月10日閣議決定)の事務・事業の類型及び各独立行政法人の平成19年度における随意契約見直し計画のフォローアップに基づき、当委員会が作成した。なお、当該類型においては、法人が主たる事業として実施するもののみが挙げられている。
- 2 「独立行政法人整理合理化計画の策定に係る基本方針」における「政策金融型」とは、融資等業務(資金の貸付け、債務の保証、出資若しくは利子の補給、債権の買取・譲受)を行っている法人の類型である。
- 3 網掛けの法人は、1者応札率が50%を超過かつ当該法人類型の平均の1者応札率を超過している法人である。
- 4 類型重複の欄は、次のとおりの意味を表し、重複している類型を示している。  
公:公共事業執行型、助:助成事業等執行型、資:資産債務型、研:研究開発型、特:特定事業執行型、政:政策金融型
- 5 1者応札率とは、一般競争入札件数のうち、応札者が1者である件数の割合をいう。
- 6 法人名欄の( )内は次のとおりの意味を表し、それぞれ当該法人の所管府省を示す。  
(内):内閣府、(総):総務省、(外):外務省、(財):財務省、(文):文部科学省、(厚):厚生労働省、(農):農林水産省、(経):経済産業省、(国):国土交通省、(環):環境省、(防):防衛省

平成 20 年 9 月 5 日

## 入札・契約の適正化に係る評価における関心事項

独立行政法人評価分科会  
随意契約等評価臨時検討チーム

入札・契約の適正化に係る政策評価・独立行政法人評価委員会独立行政法人評価分科会の評価における関心事項は以下のとおりである。

同関心事項のうち、「Ⅱ 個々の契約に係る評価」については、各府省評価委員会において追加的評価を行う場合には、独立行政法人通則法（平成 11 年法律第 103 号）第 32 条第 3 項に基づく各府省評価委員会から当委員会に対する通知については、別途、追加・補足の通知を可とする。

また、「Ⅰ 契約に係る規程類、体制の整備状況等に係る評価」については、通常の年度評価の枠組みの中で評価することが適当と考えるが、各府省評価委員会において、「Ⅱ」に係る評価に伴い追加的評価（体制の機能性の追加的評価等）が必要となる場合、更には、本関心事項に基づき入札・契約に係る事項全体について改めて評価を行う場合においても、上記と同様、別途の通知を可とする。

当委員会では、これらの評価結果（通知）を踏まえ評価することとする。

### I 契約に係る規程類、体制の整備状況等に係る評価

1 契約方式、契約事務手続、公表事項等、契約に係る規程類の整備の有無、及び規定内容を把握した上で、整備内容の適切性について評価を行っているか。

2 契約事務に係る執行体制を把握し、当該体制が契約の適正実施確保の上で適切なものとなっているかについて評価を行っているか。

内部審査体制や第三者による審査体制が整備されていない場合、法人の業務特性（専門性を有する試験・研究法人等）、契約事務量等を勘案し、これらの体制を整備する必要性について評価を行っているか。また、整備されている場合、競争性・透明性確保の観点から有効に機能しているかについて評価を行っているか。

監事による監査は、これらの体制の整備状況を踏まえた上で評価を行っているか。

3 「随意契約見直し計画」の実施・進捗状況や目標達成に向けた具体的取組状況について把握した上で、これらの実施状況等について評価を行っているか。

また、計画どおりに進んでいない場合、その原因を把握・分析しているか。

## II 個々の契約に係る評価

監事による個々の契約の合規性等に係るチェックプロセス（チェック体制、抽出方法、抽出件数、個別・具体的チェック方法等）や入札監視委員会などの第三者によるチェックプロセスを把握した上で、関連公益法人との間で随意契約を締結しているもの、落札率が高いもの、応札者が1者のみであるものなどがある場合において、契約における競争性・透明性の確保の観点から、必要に応じ、評価委員会自らが監事等によるチェックプロセスのフォローを行っているか。

各府省官房長 各位

総務省行政管理局長

独立行政法人における契約の適正化について（依頼）

独立行政法人は、業務運営の自律性を確保することとされており、契約方法については、原則として各法人の自主性に委ねられているが、業務の公共性に鑑み、業務運営の効率性及び国民の信頼性の確保の観点から、業務運営の適正性・透明性を確保することが強く要請される。

独立行政法人の契約については、国における取組みを踏まえ、原則として一般競争入札等（企画競争・公募を含む）によることとされ、その導入、範囲拡大を図ることとされている。

今般、会計検査院は参議院に対して、「独立行政法人の業務、財務、入札、契約の状況に関する会計検査の結果について」（国会法第 105 条の規定による参議院からの検査要請に基づく報告）を報告したところであるが、その指摘を踏まえ、各府省におかれては、貴管下の独立行政法人に対し、下記の具体的な措置を講ずるよう要請願いたい。

- ① 一般競争入札における公告期間・公告方法等について、会計規程等において明確に定めること。また、公告期間の下限を国と同様の基準とすること。
- ② 指名競争入札限度額を国と同額の基準とすること。
- ③ 包括的随契条項又は公益法人随契条項を設定している場合、し意的な運用を排除するため、これらに係る基準をできる限り明確かつ具体的に定めること。
- ④ 予定価格の作成・省略に関する定めについて、会計規程等において明確に定めること。また、作成を省略する場合、省略する理由や対象範囲を明確かつ具体的に定め、省略できる基準を国と同額の基準とすること。
- ⑤ 総合評価方式や複数年度契約に関する規定について、会計規程等において明確に定めること。
- ⑥ 総合評価方式、企画競争及び公募を実施する場合、要領・マニュアル等の整備を行うこと。

(別添)

会計検査院法報告書（平成 20 年 11 月）

「独立行政法人の業務、財務、入札、契約の状況に関する会計検査の結果について」(抜粋)

2 所見

～ (省略)

(2) 契約制度、落札率等入札及び契約の状況

ア 独立行政法人の契約制度

- (ア) 一般競争契約における公告期間、公告の方法等や予定価格の作成に関する定めなど、契約の適正化を図る上で重要な契約手続については、会計規程等において明確に定める。
- (イ) 随意契約の基準において、包括的随契条項又は公益法人随契条項を設定している場合や、予定価格の作成の省略に関する取扱いについて、省略する理由や対象範囲が明確でない場合は、し意的な運用を排除するため、各法人の業務の特性等を踏まえて、これらに係る基準をできる限り明確かつ具体的に定める。
- (ウ) 公告期間の下限が国の基準を下回る場合や、指名競争契約限度額や予定価格の作成の省略に関する取扱いを国の金額基準を上回って設定している場合は、業務運営上真にやむを得ないものを除き見直しを行う。
- (エ) 総合評価方式、企画競争、公募、複数年契約等、契約の適正化及び透明性の向上に効果があると認められる取組については、今後更なる導入を図るとともに、実施に当たっては、要領、マニュアル等の整備を行う。

(以下省略)