

様式 1 公表されるべき事項

国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構(法人番号2020005008480)の役職員の報酬・給与等について

I 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

① 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

当機構の主要事業は技術開発マネジメントである。役員報酬水準を検討するにあたっては、当機構と同様に技術研究開発を担う国立研究開発法人のほか、国家公務員指定職や常勤職員数で当機構と比較的同等と認められる民間企業の役員報酬水準を参考にした。

①類似の国立研究開発法人(産業技術総合研究所、物質・材料研究機構、科学技術振興機構、理化学研究所、宇宙航空研究開発機構)・・・当該法人は当機構と同様に技術研究開発を担う国立研究開発法人である。これらの法人の年間報酬額の平均を公表対象年度の役員報酬規程より推計すると、法人の長は、約2,100万円、副理事長は約1,800万円、理事は約1,600万円、監事は約1,400万円である。

②事務次官、局長の年間報酬額・・・事務次官 約2,300万円、本省局長 約1,800万円
*人事院「給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント(令和4年8月)」より抜粋

③職員数が1,000人以上3,000人未満の民間企業の役員の年間報酬額・・・副社長 約3,700万円、専務取締役 約3,300万円、常務取締役 約2,500万円、取締役 約1,900万円
*人事院「令和元年度 民間企業における役員報酬(給与)調査」より抜粋(令和2、3、4年度は調査見送り。)

② 令和4年度における役員報酬についての業績反映のさせ方(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

前年度に在籍した常勤役員に対し、月例支給額(基本給)・諸手当・賞与とは別に、前年度の業績評価に応じた業績給を支給している。(平成15年の独立行政法人設立時に制度を導入)

理事長及び監事については主務大臣が決定する業績評価を反映し、副理事長及び理事については理事長が決定する役員個人毎の業績評価を反映しており、業績給の算定方法は以下のとおりとなっている。

○算定方法:

月例支給額(基本給)×支給係数(303/100)×評価割合(※)
×在籍期間割合=業績給

(※)S(2.0)、A(1.5)、B(1.0)、C(0.5)、D(0)の5段階

③ 役員報酬基準の内容及び令和4年度における改定内容

法人の長
副理事長
理事
監事

【常勤役員の報酬基準】

常勤役員の報酬は、月例支給額(基本給)・特別都市手当(月例支給額(基本給)の16%)・職務手当・通勤手当・賞与・業績給から構成されている。

○役職別の月例支給額(基本給)・職務手当

	月例支給額	職務手当
理事長	996,000円	月例支給額の12%
副理事長	912,000円	月例支給額の10%
理事	811,000円	月例支給額の8%
監事	696,000円	月例支給額の8%

○賞与

賞与基礎額(月例支給額(基本給)+特別都市手当+職務手当) ×
142.1/100(6月64.9/100、12月77.2/100) × 在籍期間割合
により算出した額

○業績給

前年度に在籍した常勤役員に対し、
月例支給額(基本給) × 支給係数(303/100) × 評価割合(※)
× 在籍期間割合
(※)S(2.0)、A(1.5)、B(1.0)、C(0.5)、D(0)の5段階
により算出した額を支給

【令和4年度における改定内容】

○令和3年の人事院勧告等を踏まえ、賞与支給割合の引下げを令和4年
に実施。

(改定前166.8/100 → 令和4年度142.1/100、令和5年度以降154.4/100)

○令和4年の人事院勧告等を踏まえ、業績給の支給係数の引き上げを
令和4年度に実施。

(改定前296/100 → 改定後303/100)

監事(非常勤)

【非常勤役員の報酬基準】

非常勤役員の報酬は、役員報酬規程において月額40万円又は日額5万円
と規定している。

【令和4年度における改定内容】

改定なし。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和4年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任		
法人の長	千円 21,532	千円 15,298	千円 6,233	千円 0 ()		令和5年 3月31日	
副理事長	千円 19,769	千円 13,789	千円 5,682	千円 297 (通勤手当)			◇
理事A	千円 1,805	千円	千円 1,805	千円 (通勤手当)		令和3年 9月30日	◇
理事B	千円 1,805	千円	千円 1,805	千円 (通勤手当)		令和3年 9月30日	※
理事C	千円 1,805	千円	千円 1,805	千円 (通勤手当) (単身赴任手 当)		令和3年 9月30日	
理事D	千円 1,805	千円	千円 1,805	千円 (通勤手当)		令和3年 9月30日	◇
理事E	千円 15,651	千円 12,067	千円 3,224	千円 359 (通勤手当)			◇
理事F	千円 17,203	千円 12,067	千円 5,029	千円 105 (通勤手当)			※
理事G	千円 15,380	千円 12,067	千円 3,224	千円 88 (通勤手当)			※
理事H	千円 15,456	千円 12,067	千円 3,224	千円 164 (通勤手当)			
理事I	千円 15,408	千円 12,067	千円 3,224	千円 116 (通勤手当)			◇
監事A	千円 14,817	千円 10,356	千円 4,316	千円 144 (通勤手当)			
監事B (非常勤)	千円 4,800	千円 4,800	千円 0	千円 0 ()			

注1: 単位未満切り捨てのため、支給総額と各内訳の合計額は一致しない。

注2: 「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付す。

退職公務員「*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「*※」、該当がない場合は空欄

3 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長
副理事長
理事
監事
監事(非常勤)

当機構の役員は、我が国最大級の技術開発推進機関の代表として、エネルギー・環境及び産業技術開発関連業務をはじめとする法人の全業務を総理するとともに、中長期目標を達成するための基本的な業務運営方針を立案することを職務内容としている。また政府の政策との整合性を確保しつつ業務運営の企画立案を自らの責務として行うとともに、その実現に向けて、法人の役職員を指揮監督するだけでなく、自らも国内外の民間企業・大学や政府関係機関のトップクラスと折衝や交渉することも職務内容としている。

当機構は、こうした職務内容及び成果に対する報酬として、同様の職務を担うことが想定される複数の国立研究開発法人の役員、国家公務員指定職(事務次官、局長級)や民間企業役員の報酬と比較考慮したうえで決定しており、妥当な報酬水準であると考えている。

【主務大臣の検証結果】

当該機構は、我が国のエネルギー・環境、産業技術に係る技術開発を推進する重要な法人であり、理事長をはじめとする役員には当該機構の運営を担うために必要な識見、能力が求められ、そのような優秀な人物を迎えていることから、それに見合った適切な処遇が必要である。

また、役員報酬には、業績評価が反映される制度となっており、令和4年度の役員報酬についても、その結果を反映したものであり適正であると認める。

当該機構においては、役員報酬の支払いの基準について、国家公務員・民間企業の報酬等を考慮するなど、適正確保に向けた取組を行っており、経済産業省としてもそうした取組を促しつつ、支払水準の適正性について注視していく。

4 役員の退職手当の支給状況(令和4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)	法人での在職期間		退職年月日	業績勘案率	前職
	千円	年	月			
法人の長		5	0	令和5年 3月31日	1.0	
理事B	7,331	6	0	令和3年 9月30日	1.2	※
理事C	4,480	4	0	令和3年 9月30日	1.1	

注1:「前職」欄には、退職者の役員時の前職の種類別に以下の記号を付す。

退職公務員「*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員でその後独立行政法人等の退職者「*※」、該当がない場合は空欄

注2:理事B、理事Cについては、当該役員が在職した期間の業績勘案率が決定したことによる退職手当の総額であり、既に仮の業績勘案率(1.0)により算出した支給額(令和3年度支給額:6,109千円、4,072千円)を含む

5 退職手当の水準の妥当性について

【主務大臣の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	令和4年度の評価結果が確定していないため、業績勘案率を暫定で1.0とした。令和4年度の評価結果確定後に業績勘案率の決定を行う。
理事B	当該役員の業績勘案率については、「独立行政法人の役員の退職金にかかる業績勘案率の算定ルールについて」(平成27年5月25日総務大臣決定)に基づき、在職期間中の法人業績の評定を用いて算定し、経済産業大臣が業績勘案率を「1.2」と決定した。
理事C	当該役員の業績勘案率については、「独立行政法人の役員の退職金にかかる業績勘案率の算定ルールについて」(平成27年5月25日総務大臣決定)に基づき、在職期間中の法人業績の評定を用いて算定し、経済産業大臣が業績勘案率を「1.1」と決定した。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

前年度に在籍した常勤役員に対し、月例支給額(基本給)・諸手当・賞与とは別に、前年度の業績評価に応じた業績給を支給している。(平成15年の独立行政法人設立時に制度を導入)
引き続き、業績を適切に処遇に反映させるため現行制度を運用していく。

II 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

① 職員給与の支給水準の設定等についての考え方

当機構職員の給与水準を検討するにあたっては、当機構と同様に技術開発を担う国立研究開発法人のほか、国家公務員や令和4年職種別民間給与実態調査によるデータのうち、企業規模別(従業員数500人以上)・職種別平均支給額を参考にした。

なお、支給実績より当機構の令和4年度の平均給与月額が398千円である。

①類似の国立研究開発法人(産業技術総合研究所、物質・材料研究機構、科学技術振興機構、理化学研究所、宇宙航空研究開発機構)・・・当該法人は当機構と同様に技術開発を担う国立研究開発法人である。各法人の令和3年度給与水準公表資料から令和4年度の平均給与月額は470千円と推定される。

②国家公務員・・・令和4年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額は、405千円となっている。

*「国家公務員給与の実態」(令和4年8月)より抜粋

③職種別民間給与実態調査において、当機構と同等の規模や職種の大学卒の令和4年4月の平均支給額は438千円となっている。

※「平均給与月額」は、俸給及び諸手当(通勤手当及び超過勤務手当等の実費弁償的又は実績支給である給与は含まない)の合計額。

② 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(業績給)

当機構は、人事評価制度により、毎年度個人が設定する目標の達成度及び職務活動に求められる行動の発揮度に基づいて決定した総合評価結果を、賞与の支給率や昇給幅に反映している。

③ 給与制度の内容及び令和4年度における主な改定内容

【職員の給与制度の内容】

職員給与規程において、職員の給与区分は、俸給、諸手当(扶養手当、職務手当、特別都市手当、広域異動手当、超過勤務手当、深夜勤務手当、特別勤務手当、通勤手当、住居手当、単身赴任手当、プロジェクトマネジメント手当)、及び賞与としている。

なお、賞与の構成は以下のとおり。

賞与基礎月額(俸給+扶養手当+特別都市手当額+広域異動手当額+職務加算額+管理職加算額)×支給係数(6月:200.0/100、12月:225.0/100)×評価係数(職員の人事評価に応じた係数)×在籍期間割合により算出した額。

【令和4年度における主な改定内容】

- ・令和3年及び4年の人事院勧告等を踏まえ、賞与支給係数の改定を令和4年度に実施。(改定前445/100→令和4年度425/100、令和5年度以降440/100)
- ・令和4年の人事院勧告等を踏まえ、若年層の俸給月額を行(一)職員と同程度の改定幅にて引き上げ。

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	令和4年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	人 519	歳 46.6	千円 6,691	千円 5,262	千円 96	千円 1,429
事務・技術	人 303	歳 43.2	千円 8,441	千円 5,994	千円 164	千円 2,447
研究開発等専門職員	人 216	歳 51.6	千円 4,236	千円 4,236	千円 0	千円 0

在外職員	人 8	歳 45.5	千円 16,776	千円 14,552	千円 6	千円 2,224
------	--------	-----------	--------------	--------------	---------	-------------

任期付職員	人 441	歳 58.9	千円 4,605	千円 3,969	千円 169	千円 636
事務・技術	人 441	歳 58.9	千円 4,605	千円 3,969	千円 169	千円 636

注:任期付職員の区分中の研究職種、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)及び教育職種(高等専門学校教員)については、該当者がいないため記載を省略した。

再任用職員	人 7	歳 63.4	千円 6,495	千円 5,973	千円 203	千円 522
事務・技術	人 7	歳 63.4	千円 6,495	千円 5,973	千円 203	千円 522

注:再任用職員の区分中の医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)及び教育職種(高等専門学校教員)については、該当者がいないため記載を省略した。

非常勤職員	人 7	歳 63.8	千円 5,190	千円 4,674	千円 220	千円 516
事務・技術	人 7	歳 63.8	千円 5,190	千円 4,674	千円 220	千円 516

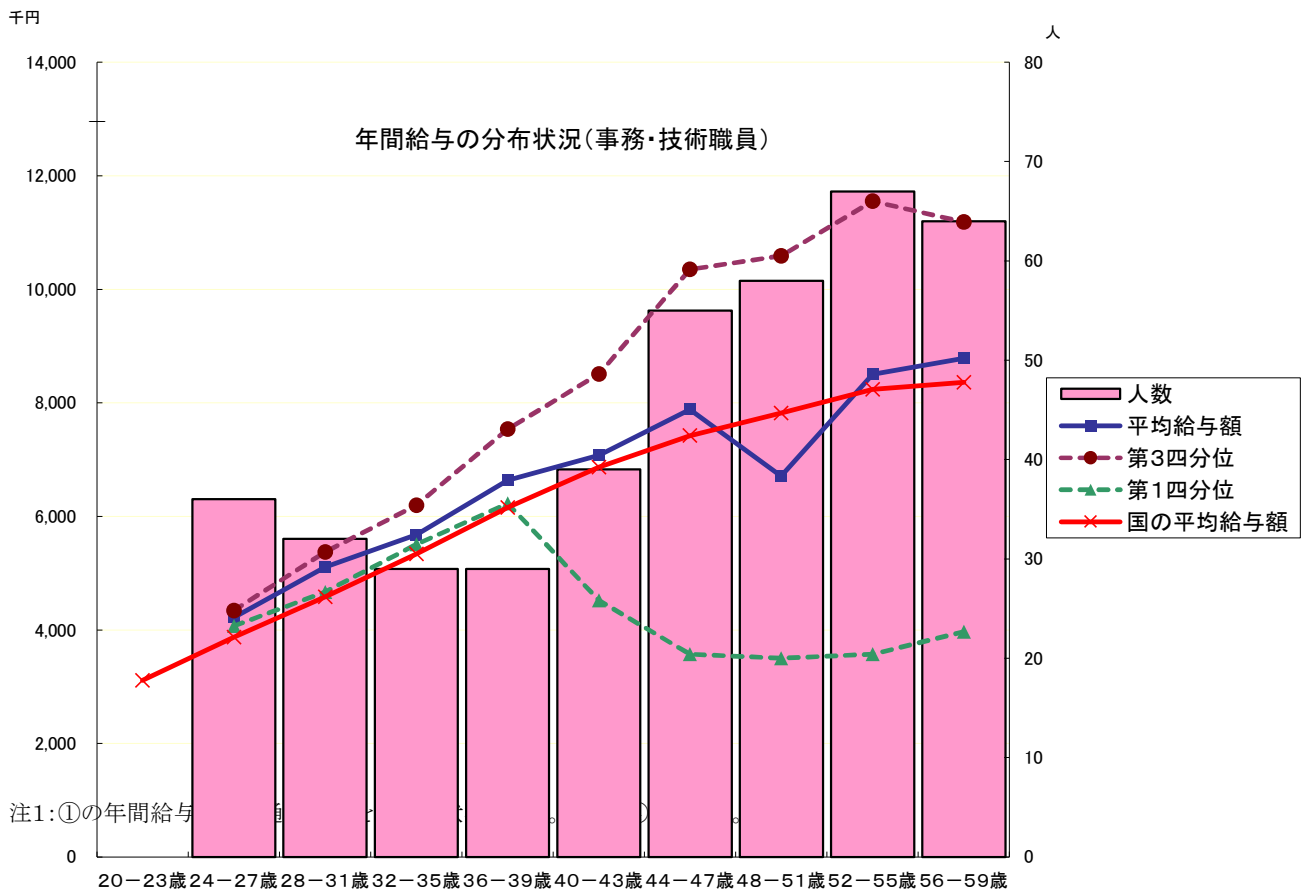
注:非常勤職員の区分中の研究職種、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)及び教育職種(高等専門学校教員)については、該当者がいないため記載を省略した。

①-2 職種別支給状況(年俸制適用者)

常勤職員	人 7	歳 55.8	千円 7,994	千円 6,810	千円 176	千円 1,184
事務・技術	人 7	歳 55.8	千円 7,994	千円 6,810	千円 176	千円 1,184

注:常勤職員の区分中の研究職種、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)及び教育職種(高等専門学校教員)については、該当者がいないため記載を省略した。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員)
 [在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員)

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	最高～最低
	人	歳	千円	千円
本部部長	33	53.9	12,136	13,282～10,835
本部課長・主幹	89	51.5	10,599	12,289～8,696
本部課長代理・主査	74	46.1	8,247	9,808～6,620
本部主任	73	33.8	5,690	7,010～4,303
本部職員	140	43.8	3,810	6,108～3,183

④ 賞与(令和4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)	66.6	66.6	66.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	33.4	33.4	33.4
	最高～最低	41.1～27.3	41.1～27.3	41.1～27.3
一般職員	一律支給分(期末相当)	67.3	67.3	67.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	32.7	32.7	32.7
	最高～最低	41.1～27.3	41.1～27.3	41.1～27.3

3 給与水準の妥当性の検証等

○事務・技術職員

項目	内容																				
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 102.4 ・年齢・地域勘案 102.5 ・年齢・学歴勘案 100.9 ・年齢・地域・学歴勘案 101.9 																				
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>【法人の検証結果】</p> <p>1. 学歴要因 当機構は技術的知見を駆使した専門性の高い技術開発マネジメント業務を実施していることから、職員に占める高学歴者の割合が国家公務員に比べて高いことが、対国家公務員指数を上げの一因となっている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大学卒以上の割合・・・国:約62%※1 <当機構:約86% ・学歴を考慮せずに平均給与額を比較した指数:102.4 ・学歴を考慮して平均給与額を比較した指数 :100.9(△1.5) <p>※1(参考文献)人事院「令和4年国家公務員給与等実態調査」</p> <p>2. その他要因 国家公務員は、相対的に給与の高い本府省に勤務する職員割合が低い状況であるのに対し、当機構は本部に勤務する職員の割合が高いことが、対国家公務員指数を上げている一因となっている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本府省(本部)に勤務する職員の割合 国:約27% < 当機構:約99% <p><行政職俸給表(一)の組織区分別平均給与月額、人員構成比、平均年齢></p> <table border="1" data-bbox="421 763 1086 875"> <thead> <tr> <th></th> <th>本府省</th> <th>管区機関</th> <th>府県単位機関</th> <th>その他の地方支分部局</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平均給与額</td> <td>448,153円</td> <td>405,444円</td> <td>390,569円</td> <td>378,811円</td> </tr> <tr> <td>平均年齢</td> <td>40.5歳</td> <td>44.3歳</td> <td>44.5歳</td> <td>43.0歳</td> </tr> <tr> <td>人員構成比</td> <td>27.4%</td> <td>24.3%</td> <td>14.7%</td> <td>30.5%</td> </tr> </tbody> </table> <p>(参考文献)人事院「国家公務員給与の実態(令和4年8月)」</p>		本府省	管区機関	府県単位機関	その他の地方支分部局	平均給与額	448,153円	405,444円	390,569円	378,811円	平均年齢	40.5歳	44.3歳	44.5歳	43.0歳	人員構成比	27.4%	24.3%	14.7%	30.5%
	本府省	管区機関	府県単位機関	その他の地方支分部局																	
平均給与額	448,153円	405,444円	390,569円	378,811円																	
平均年齢	40.5歳	44.3歳	44.5歳	43.0歳																	
人員構成比	27.4%	24.3%	14.7%	30.5%																	
給与水準の妥当性の 検証	<p>【令和4年度支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合】 99.5%</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国からの財政支出額 8,372億円 ・支出予算の総額 8,413億円 <p>【累積欠損額(令和3年度決算)】 516億円</p> <p>【当機構の管理職の割合】 12.2%(常勤職員数1456名中178名)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国の管理職割合 17.3%※2 <p>※2(参考文献)人事院「令和4年国家公務員給与等実態調査」</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合】 86%(常勤職員数1456名中1252名)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大学院卒以上の割合 当機構:約31% > 国:約8.0%※3 <p>※3(参考文献)人事院「国家公務員給与の実態」(令和4年8月)</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合】 3.4%</p> <ul style="list-style-type: none"> ・支出総額(令和3年度決算) 2,272億円 ・給与・報酬等支給総額(令和3年度決算) 78億円 																				

<p>給与水準の妥当性の 検証</p>	<p>【検証結果】 (法人の検証結果) 当機構は技術的知見を駆使した専門性の高い研究開発マネジメント業務を実施していることから、職員に占める大学卒以上の割合が国家公務員における割合と比べても高く、大学院修了以上の者の割合をみると大幅に高くなっている。 また、職員の多くが本部勤務となっており、国家公務員における本府省勤務の割合と比べても高くなっている。 これらを踏まえれば、対国家公務員指数が100を超えているものの、給与水準は適切であると考えられる。</p> <p>当機構の支出予算の総額に占める国からの財政支出は約99.5%と高い割合を占めているが、当機構が実施している事業は、日本の産業競争力強化、エネルギー・地球環境問題の解決のための産業技術開発事業等であり、国からの財政支出によって実施されることを前提としたものである。 欠損金については、基盤技術研究促進事業(政府出資金を原資とした技術開発委託事業:会計処理上、欠損金が不可避に生じる)によるもののみである。同事業は、平成25年度に終了しており、今後、欠損金は増えることはない。また、委託先に対し売り上げ等の納付を慫慂するなどして累積欠損金の縮減を図ることとしている。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 令和4年度対国家公務員指数は102.4ポイントと100ポイントを超えているところ、当該機構は、技術的知見を駆使した専門性の高い研究開発マネジメント業務を実施しているため、技術系を中心とする修士・博士修了者が必要との要因を踏まえれば、現在の給与水準はやむを得ないと考えられる。 当該機構は今後も政府の方針を踏まえつつ給与水準の適正化に努めることとしており、当省としてもその取組を促しつつ、給与水準の適正性について注視していく。</p>
<p>講ずる措置</p>	<p>政府の方針を踏まえつつ、給与水準の適正化に努めるべく取り組んでいく。</p>

4 モデル給与

(扶養親族がない場合)

○22歳 (大卒初任給)

月額:223,080円 年額:363万円

○35歳 (本部課長代理級)

月額:407,110円 年額:661万円

○50歳 (本部課長級)

月額:605,330円 年額:1011万円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円、子1人につき10,000円)を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当機構は、人事評価制度により、毎年度個人が設定する目標の達成度及び職務活動に求められる行動の発揮度に基づいて決定した総合評価結果を、賞与の支給率や昇給幅に反映している。

引き続き、業績を適切に処遇に反映させるため現行制度を運用していく。

III 総人件費について

区 分	平成30年度	平成31(令和1)年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 5,924,695	千円 6,224,766	千円 6,786,373	千円 7,842,350	千円 8,550,488
退職手当支給額 (B)	千円 129,740	千円 83,543	千円 95,179	千円 199,146	千円 146,445
非常勤役職員等給与 (C)	千円 173,329	千円 153,661	千円 145,816	千円 132,136	千円 143,294
福利厚生費 (D)	千円 788,119	千円 835,799	千円 938,922	千円 1,086,586	千円 1,198,429
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 7,015,883	千円 7,297,769	千円 7,966,290	千円 9,260,217	千円 10,038,656

注:端数処理の関係上、合計額が一致しない場合がある。

総人件費について参考となる事項

- 「給与、報酬等支給総額」、「福利厚生費」に関する主な増減要因
・特定半導体事業、経済安全保障重要技術育成プログラム事業の新規追加等、業務量の拡大に対応するにあたり、職員等を増員したため、支給額が増加した。

IV その他

特になし。