

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人情報処理推進機構(法人番号 5010005007126)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

当機構は、「情報社会システムの安全性・信頼性確保」の実現に向け、情報セキュリティ対策の実現、IT社会の動向調査・分析・基盤構築、IT人材の育成等の事業を実施している。

理事長は、約500人の組織の最高責任者として、高度な専門的知識をもって、業務の適正な執行の監督、指導を行うとともに、リスク管理、コンプライアンス強化等、適切な内部統制の下で組織全体の適正な運営を行う責務を負う。また、理事については、担当部門の責任者として、業務の適正な執行の監督、指導を行うとともに、理事長に事故があるときは理事長を代行する権限・責任を有する。

そういった立場、役割等に鑑み、役員報酬の支給水準の設定にあたっては、理事長は、国家公務員指定職俸給表6号俸(外局の長官クラス)相当の水準が適切であると考えられる。また、理事長の職務を代行する権限が第1位の理事については、理事長を補佐し機構の業務を掌理する職責を考慮すると、同俸給表5号俸(局長クラス)相当の水準が適切であり、別の常勤理事についても、機構の業務を掌理する職責を考慮すると、同俸給表3号俸(審議官クラス)相当の水準が適切であると考えられる。なお、常勤監事については、厳格な監査を実施する職責を考慮すると、同俸給表2号俸(参事官クラス)が適切であると考えられる。

その他、当機構の事業実施にあたっては、産学官の密接な連携が必要不可欠であり、そのための信頼・協力体制の構築に向け、IT業界に幅広い人脈や影響力を持つ人物であることが求められるところである。そのため、役員報酬の支給水準について、IT業界に属する企業の役員報酬も参考となると考えられる。この点を踏まえ、大手IT企業(5社)の平均役員報酬について確認したところ、次のとおりである(2019年度有価証券報告書より算出)。

- ・取締役:74百万円(社外取締役を除く)
- ・監査役:30百万円(5社のうち、監査役として公表している3社の平均)

また、監事(非常勤)については、規模や実施事業等の違いはあるものの、担当業務や職責等について同じ経済産業省所管の独立行政法人とそれほど変わるものではないとの判断から、それらの法人の基準が参考になると考えられる。なお、それらのうち、非常勤監事の日額支給額(日額の規定がある法人のみ)を確認したところ、50,000円程度となっている。

②令和2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。)

独立行政法人通則法第五十条の二の規定に基づき、役員報酬に「業績給」を導入。
具体的な算定方法は以下のとおり。

業績給 = 月例支給額 × 2.35(定率) × 経済産業大臣による評価結果に則した割合(※)

※ S:200/100、A:150/100、B:100/100、C:50/100、D:0/100

なお、常勤役員(理事長を除く。)の業績給の額は、評価結果及び役員としての業務に対する貢献度を総合的に勘案し、理事長が決定。

③ 役員報酬基準の内容及び令和2年度における改定内容

法人の長

役員の報酬は、常勤の役員にあっては、基本俸給、通勤手当、賞与及び業績給としている。理事長の基本俸給は、独立行政法人情報処理推進機構役員報酬規程(以下、役員報酬規程)により、次のとおり定めている(業績給は、上記 I . 1②に記載のとおり)。

・月例支給額(1,031,000円)に、地域手当(月例支給額×100分の20.0)の月額を加えた額に、12を乗じて得た額

なお、令和2年度においては、賞与の支給割合について、0.05月分を引き下げる措置を実施。

理事

理事(常勤)の報酬基準は「法人の長」欄に記載のとおり。また、基本俸給は、役員報酬規程により、次のとおり定めている(業績給については、上記 I . 1②に記載のとおり)。

【理事長の職務代行を行う順位が第1位である理事】

・月例支給額(940,000円)に、地域手当(月例支給額×100分の20.0)の月額を加えた額に、12を乗じて得た額

【理事】

・月例支給額(845,000円)に、地域手当(月例支給額×100分の20.0)の月額を加えた額に、12を乗じて得た額

なお、令和2年度においては、賞与の支給割合について、0.05月分を引き下げる措置を実施。

監事

監事(常勤)の報酬基準は「法人の長」欄に記載のとおり。また、基本俸給は、役員報酬規程により、次のとおり定めている(業績給は、上記 I . 1②に記載のとおり)。

・月例支給額(764,000円)に、地域手当(月例支給額×100分の20.0)の月額を加えた額に、12を乗じて得た額

なお、令和2年度においては、賞与の支給割合について、0.05月分を引き下げる措置を実施。

監事(非常勤)

監事(非常勤)の報酬については、役員報酬規程により、日額50,000円と定めている。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和2年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	千円	千円	千円	就任	退任	
法人の長	21,611	12,372	6,764	2,475 (地域手当) 0 (通勤手当)	平成28年 1月5日		
A理事	16,632	11,280	2,854	2,256 (地域手当) 242 (通勤手当)	令和2年 4月1日		◇
B理事	18,033	10,140	5,544	2,028 (地域手当) 321 (通勤手当)	平成31年 4月1日		
A監事	16,289	9,168	5,013	1,833 (地域手当) 275 (通勤手当)	平成30年 6月29日		
B監事 (非常勤)	2,100	2,100	0	0 (地域手当) 0 (通勤手当)	平成28年 1月5日		

注1:「その他」欄には手当等が支給されている場合は、例えば通勤手当の総額を記入する。

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

理事長の立場、役割、職責の重要度及び求められる能力に加え、改正法の施行による職責の増加を考慮したものであり、さらに、現在の理事長の月例支給額をベースにした役員報酬は、他の独立行政法人における役員報酬の水準であり、また、民間の水準（I. 1①にて記載した大手IT企業5社平均の役員報酬74百万円）と比較しても約29%の水準である。これらに鑑みると、当機構の理事長の報酬水準は妥当な範囲内であると考えられる。

理事

理事長の職務代行を行う順位が第1位である理事にあつては、理事長に事故があるときは理事長を代行する権限・責任がある他、セキュリティを中心とした技術分野の業務実施部門の責任者として、高度な専門的知識をもって、業務の適正な執行の監督、指導を行うとともに、海外機関に対し、国際的に我が国の立場を主張することも含め、内外の関係機関との交渉・連携の任にあたってきたところである。

また、別の理事にあつては、人材育成を中心とした部門責任者として、業務の適正な執行の監督、指導を行うとともに、リスク管理、コンプライアンス強化等組織の内部統制に関する経験及び知見を活かしつつ、組織全体の適正な運営の任にあたっている。

なお、現在のそれぞれの月例支給額をベースにした役員報酬は、民間の水準（I. 1①にて記載した大手IT企業5社平均の役員報酬74百万円）と比較しても22～24%前後の水準である。これらに鑑みると、当機構の理事の報酬水準は妥当な範囲内であると考えられる。

監事

監事（常勤）については、当機構の行う業務が法令に適合したものになっているか、財務諸表及び決算報告書等が適切なものとなっているかについて監査を行い、その結果に基づき、理事長又は主務大臣に意見書を提出する責任を有する。このため、その重責に耐え、理事と同等の確固たる意志と人格、また、当機構の専門家集団である各部門と対等に渡り合えるだけの専門性やその素養が求められている。

現在の監事（常勤）の月例報酬額をベースとした報酬は、民間の水準（I. 1①にて記載した大手IT企業（3社平均）の監査役平均報酬30百万円）と比較しても55%前後の水準である。これらに鑑みると当機構の監事の報酬水準は妥当な範囲内であると考えられる。

監事（非常勤）

監事（非常勤）の報酬は他の経済産業省所管の独立行政法人の報酬と同程度であり、報酬水準は妥当な範囲内といえる。

【主務大臣の検証結果】

同機構は、「情報社会システムの安全性・信頼性確保」の実現に向け、情報セキュリティ対策の実現、IT社会の動向調査・分析・基盤構築、IT人材の育成等の多岐に亘る業務を実施しており、同機構の役員には、これら業務を実施して行くにあたって、高いマネジメント能力や、IT全般に係る知識、技術的な動向など常に最新の高い知見が求められ、それに見合った適切な処遇が必要である。

また、理事長の報酬は、主務大臣の業績評価を反映する制度をとっており、常勤役員の報酬は、当該評価結果等を総合的に勘案し、理事長が決定することとなっている。今回の金額についても、その結果を反映したものであり適正であると認める。

同機構においては、報酬等の支給の基準について、国家公務員・民間企業の報酬・給与等を考慮するなど、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、支給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2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	該当者なし					
理事A	該当者なし					
理事B	該当者なし					
監事A	該当者なし					
監事B (非常勤)	該当者なし					

注:「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

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	該当者なし
理事A	該当者なし
理事B	該当者なし
監事A (非常勤)	該当者なし
監事B (非常勤)	該当者なし

注:「判断理由」欄には、法人の業績、担当業務の業績及び個人的な業績の検討結果を含め、業績勘案率及び退職手当支給額の決定に到った理由等を具体的に記入する。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

I. 1②に記載の業績反映の仕組みを今後も継続する予定。

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

当機構は、「情報社会システムの安全性・信頼性確保」の実現に向け、情報セキュリティ対策、ソフトウェア信頼性向上、IT人材育成等の事業を実施しているが、これらについては、民間単独で行うことが困難であり、その事業実施に必要な資金は主に国の財政支出により賄うものである。そういった観点から、職員給与の支給水準設定に際しては、国家公務員の給与水準が参考になると考えられる。なお、令和2年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額が408,868円、また、国家公務員全職員の平均給与月額は416,203円となっている。(国家公務員の給与水準については、「令和2年国家公務員給与等実態調査」から引用)

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(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

中期計画及び年度計画に則した組織目標を掲げ、それに基づき個人目標を設定する目標管理型業績評価制度を導入し、その達成度について人事評価することにより、賞与に反映させる。また、職制毎に定めた求められる行動に対する能力発揮状況を評価する能力評価制度を平成25年度から導入し、その評価結果を定期昇給に反映するとともに、昇任等の判断材料として活用する。

目標管理型業績評価制度に関しては、評価結果に基づき、特別手当(期末手当+勤勉手当)のうち、「勤勉手当」部分を増減させる。具体的には、4月から9月を上期、10月から翌年3月を下期とし、それぞれの期間において業績評価を実施し、上期の結果は冬季特別手当のうち1.135月(※)相当額、下期の結果は夏季特別手当のうち1.075月(※)相当額に対して、評価結果に応じた割合を乗じて得た額としている。(※令和2年度における一般職の数値)

能力評価制度に関しては、評価結果に応じて、昇給する号俸数を増減させる。具体的には、通常の定期昇給幅である4号俸を基準とし、SS評価は+1号俸、S評価及びA評価は±0号俸、B評価は-1号俸、C評価は-4号俸としている。なお、当該評価結果については、昇任等における判断材料としても活用することとしている。

③ 給与制度の内容及び令和2年度における主な改定内容

独立行政法人情報処理推進機構職員給与規程(以下、職員給与規程)に則り、基本給(本俸、扶養手当)及び諸手当(職務手当、地域手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、超過勤務手当、管理職員特別勤務手当、特別手当及び寒冷地手当)としている。

令和2年度においては、「令和2年人事院勧告」に鑑み、「一般職の職員の給与に関する法律」の改正に伴い講じられたことを踏まえ、次の改定を実施。

- ・職員等の期末手当相当分の支給割合について、0.05月分の引下げ

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2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 120	歳 42	千円 7,883	千円 5,640	千円 183	千円 2,243
事務・技術	人 120	歳 42	千円 7,883	千円 5,640	千円 183	千円 2,243
特別任用職員	人 注2	歳 注2	千円 注2	千円 注2	千円 注2	千円 注2

注1:常勤職員の区分中の職種のうち、「事務・技術」「特別任用職員」以外の職種については該当者がいないため記載を省略した。

注2:常勤職員の特別任用職員については、該当者が2人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、区分以外は記載せず、常勤職員全体の数値からも除外している。

任期付職員	人 107	歳 52.2	千円 8,081	千円 5,822	千円 218	千円 2,259
民間出向研究員 (注3)	人 67	歳 51.1	千円 8,422	千円 6,023	千円 227	千円 2,399
嘱託職員 (注4)	人 40	歳 54	千円 7,509	千円 5,483	千円 204	千円 2,026

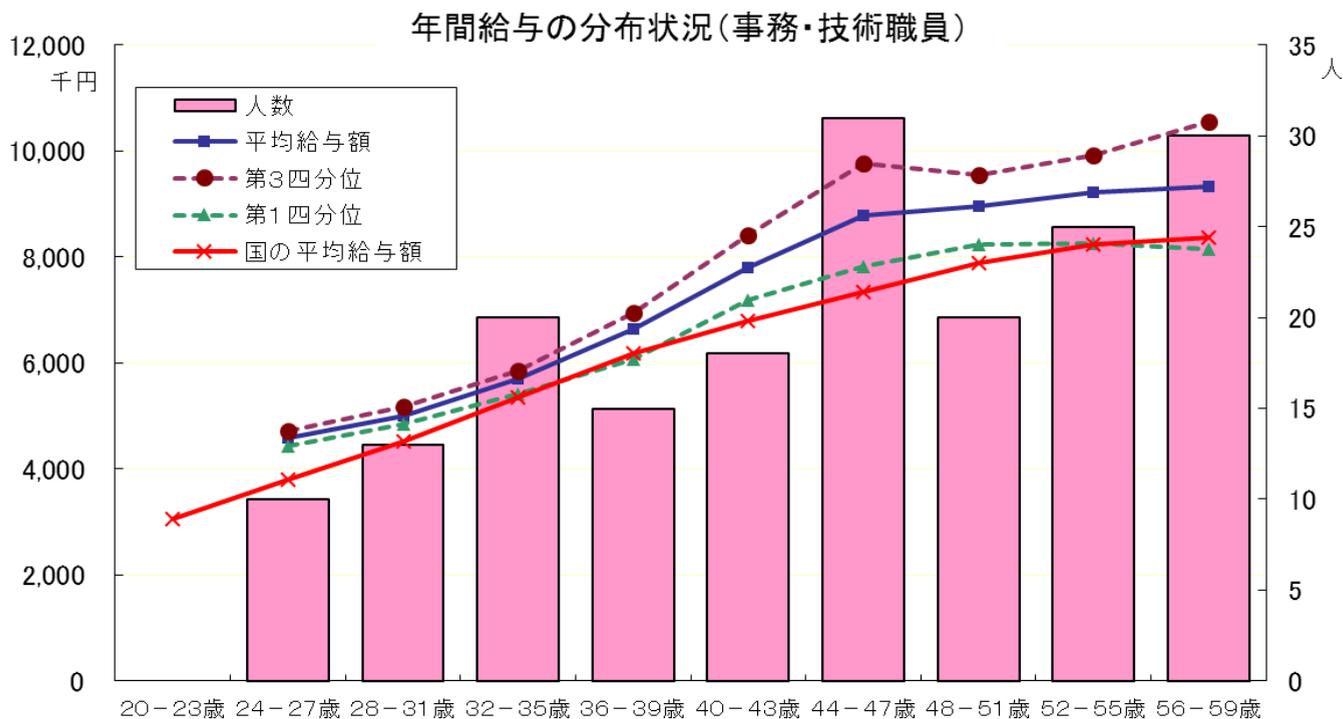
注2:民間出向研究員は、高度の専門知識を有する、企業等からの出向者をいう。

注3:嘱託職員は、理事長が機構の業務のため必要があると認めた者をいう。

再任用職員	人 注4	歳 注4	千円 注4	千円 注4	千円 注4	千円 注4
事務・技術	人 注4	歳 注4	千円 注4	千円 注4	千円 注4	千円 注4

注4:再任用職員については、該当者が2人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、区分以外は記載せず、常勤職員全体の数値からも除外している。

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。]



注:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。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	6	52.2	11,485	12,123～10,210
本部課長	48	50.8	10,003	12,080～8,419
本部課長補佐	86	48.3	7,770	9,005～4,687
本部主任	33	35.5	5,756	7,096～4,626
本部係員	14	27.8	4,701	5,116～4,172

④ 賞与(令和元年度)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)	% 47.4	% 45.2	% 46.3
	査定支給分(勤勉相当)	% 52.6	% 54.8	% 53.7
	最高～最低	% 57.1～49.3	% 59.3～51.5	% 58.2～51.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 52.4	% 51.8	% 52.1
	査定支給分(勤勉相当)	% 47.6	% 48.2	% 47.9
	最高～最低	% 53.0～41.2	% 53.2～45.3	% 53.1～44.2

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	年齢勘案 113.2 年齢・地域勘案 99.4 年齢・学歴勘案 109.7 年齢・地域・学歴勘案 96.6
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p><比較対象職員の状況等> 平均年齢：45.3歳、平均年間給与額：8,076千円</p> <p>○全国平均の国家公務員の給与水準と当機構(東京都特別区(1級地)勤務)とを比較しているため。 - 国家公務員の給与水準が全国平均であるのに対し、当機構の給与水準比較対象職員全員が東京都特別区(1級地)で勤務しているため、対国家公務員指数を引き上げる要因となっている。</p> <p>○高学歴者(大卒以上)の割合が、国家公務員と比較して高いため。 - 当機構職員(比較対象職員187名)の大卒以上の割合が91.4%であるのに対し、国家公務員の大卒以上の割合は59.4%となっており、国家公務員と比較し、職員に占める高学歴者の割合が高い。(国家公務員の学歴分布については、「令和2年国家公務員給与等実態調査」の行政職(一)から引用)</p> <p>○管理職割合が、国家公務員と比較して高いため。 - 当機構職員の管理職の割合が28.9%であるのに対し、国家公務員の管理職の割合は17.8%となっており、国家公務員と比較し、職員に占める管理職の割合が高い。(俸給特別調整額支給割合。「令和2年国家公務員給与等実態調査」の行政職(一)から引用)</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>【国からの財政支出について】 - 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合：53.3%(令和2年度予算) (国からの財政支出額：13,146,715千円、支出予算総額：24,661,353千円)</p> <p>【管理職割合について】 - 比較対象職員(187人)に占める管理職の割合： 28.9% / 54人</p> <p>【高学歴者割合について】 - 比較対象職員(187人)に占める高学歴者(大卒以上)の割合： 91.4% / 171人</p> <p>【給与・報酬等支給総額割合について】 - 支出総額に占める給与・報酬支給総額の割合：16.9%(令和元年度決算) (支出総額：12,811,126千円、給与・報酬等支給総額：2,065,845千円)</p>

<p>給与水準の妥当性の 検証</p>	<p>(法人の検証結果) 当機構の支出予算総額に占める国からの財政支出(運営費交付金)の割合は約53%となっているが、運営費交付金により実施している情報セキュリティ対策強化やIT社会の動向調査・分析・基盤構築、IT人材の育成といった事業は、いずれも民間単独で行うことが困難であり、その事業実施に必要な資金を国の財政支出より賄うものである。従って、国からの財政支出の割合と給与水準は直接結びつくものではないと考えられる。</p> <p>また、既述のとおり、比較対象職員に占める管理職割合が国家公務員の17.8%(俸給特別調整額支給割合。「令和2年国家公務員給与等実態調査」の行政職(一)から引用)と比較して高くなっており、指数を引き上げる要因の一つとなっている。ただし、これは当機構が実施している事業が多岐にわたっており、組織が全21部門48グループ(併任者のみのグループ等を除く、令和2年度末時点)から構成されていること、また、人員構成として常勤職員と同数程度の非常勤職員及び派遣職員が在籍しており、常勤職員に管理職が集中していることを勘案すると、やむを得ないものと考えられる。</p> <p>なお、地域・学歴を勘案した評価指数は、96.6という指数であり、機構の給与水準は地域・学歴を勘案して妥当な水準の範囲内にあるといえる。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 国家公務員との給与水準の比較指標は113.2であるが、地域・学歴を勘案した比較では96.6と同条件の国家公務員より低くなっており、給与水準は妥当な水準の範囲内であると考えられる。</p>
<p>講ずる措置</p>	<p>今後も引き続き国家公務員の報酬水準も注視しつつ、適正な給与水準の維持に努めていくとともに、給与体系の適正化を進めることとする。</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:202,000 円、年間給与:3,857,190 円

○35歳(本部主任) 月額:375,516 円、年間給与:6,300,290 円

○50歳(本部課長) 月額:570,342 円、年間給与:9,555,378 円

※扶養者がいる場合には、扶養手当(配偶者:6,500円/月、子1人につき10,000円/月)を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

業績給の仕組みは、II 1②に記載のとおりであり、今後も継続していく予定。

Ⅲ 総人件費について

区 分	平成30年度	令和元年度	令和2年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 2,093,745	千円 2,245,846	千円 2,591,376
退職手当支給額 (B)	千円 46,105	千円 56,282	千円 74,913
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,616,767	千円 1,461,618	千円 1,355,877
福利厚生費 (D)	千円 255,791	千円 276,145	千円 309,432
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 4,012,408	千円 4,037,235	千円 4,331,598

注：中期目標管理法及び国立研究開発法人については中期目標期間又は中長期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。行政執行法人については当年度分を記載する。

総人件費について参考となる事項

・給与、報酬等支給総額、最広義人件費の前年比較

①給与、報酬等支給総額が前年度に比して15.4%の増となっているが、この主な理由は、新たに追加された事業の実施体制整備及び強化のための増員によるものである。

②退職手当支給額が前年度に比して33.1%の増となっているが、これは支給対象人数及び対象者在籍年数等との関係によるものである。

③非常勤役職員等給与が7.2%の減となっているが、対象職員等の任期満了に伴う減員によるものである。

④最広義人件費については、前年度に比して7.2%増となっているが、これは主に上記①、③の理由によるものである。

・退職手当の支給水準引下げ

「公務員の給与改定に関する取扱いについて」（平成29年11月17日閣議決定）に基づき、役員は平成30年1月1日、職員は平成30年3月9日から、以下の措置を講ずることとした。

－「調整率」を100分の87から100分の83.7へ変更する。

Ⅳ その他

特になし