

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、新たなデジタル技術や多様なデータを活用して経済発展と社会的課題の解決の両立を目指す「Society 5.0」の実現に向けて、サイバーセキュリティ対策、IT人材の確保・育成、新たな技術の社会実装等の事業を実施している。

理事長は、約550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(2021年度有価証券報告書より算出)。

- ・取締役：82百万円(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。)

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 × 支給割合2.40(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。

令和4年度においては、支給割合について、0.05の引き上げを実施。

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

役員の報酬は、常勤の役員にあつては、基本俸給、通勤手当、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×0.2）の月額を加えた額に12を乗じて得た額に、賞与（（月例支給額+地域手当）×2.43）を加えた額

なお、令和4年度においては、賞与の支給割合について、0.1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×0.2）の月額を加えた額に12を乗じて得た額に、賞与（（月例支給額+地域手当）×2.43）を加えた額

【理事】

- ・月例支給額（845,000円）に、地域手当（月例支給額×0.2）の月額を加えた額に12を乗じて得た額に、賞与（（月例支給額+地域手当）×2.43）を加えた額

なお、令和4年度においては、賞与の支給割合について、0.1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×0.2）の月額を加えた額に12を乗じて得た額に、賞与（（月例支給額+地域手当）×2.53）を加えた額

なお、令和4年度においては、賞与の支給割合について、0.1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
	千円	報酬(給与) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
法人の長	20,203	12,372	5,357	2,475 (地域手当) 0 (通勤手当)	平成28年 1月5日		
A理事	2,256	0	2,256	0 (地域手当) 0 (通勤手当)	令和2年 4月1日	令和4年 3月31日	◇
B理事	16,464	11,280	2,741	2,256 (地域手当) 187 (通勤手当)	令和4年 4月1日		◇
C理事	16,879	10,140	4,390	2,028 (地域手当) 321 (通勤手当)	平成31年 4月1日		
A監事	15,247	9,168	3,970	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)	2,800	2,800	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82百万円）と比較しても約24%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、セキュリティ分野の業務実施部門の責任者として、また、別の理事にあつては、IT分野における技術動向調査・分析・情報発信やIT人材育成業務を行う部門責任者として、それぞれ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82百万円）と比較しても20～23%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50%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、新たなデジタル技術や多様なデータを活用して経済発展と社会的課題の解決の両立を目指す「Society 5.0」の実現に向けて、サイバーセキュリティ対策、IT人材の確保・育成、新たな技術の社会実装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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	前職
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				
理事C	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
理事C	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、新たなデジタル技術や多様なデータを活用して経済発展と社会的課題の解決の両立を目指す「Society 5.0」の実現に向けて、サイバーセキュリティ対策、IT人材の確保・育成、新たな技術の社会実装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。令和4年度において、国家公務員のうち行政職俸給表（一）の平均給与月額が405,049円、国家公務員全職員の平均給与月額は413,049円となっている。（国家公務員の給与水準については、「令和4年国家公務員給与等実態調査」から引用）

また、当機構においては、事業の効果的・効率的な遂行のため、民間企業からの出向受け入れを行っており、主たる事業領域であるIT業界における企業の職員給与の水準も参考になると考えられる。この点を踏まえ、大手IT企業（5社）の平均職員給与について確認したところ、8,444千円となっている（2021年度有価証券報告書より算出）。

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1.235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4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4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、寒冷地手当及び宿日直手当）としている。

なお、令和4年度においては、特別手当のうち、期末手当の支給月数を0.15月分引き下げるとともに、勤勉手当支給月を0.1月分引き上げる措置を実施した。

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 146	歳 41.6	千円 7,724	千円 5,539	千円 187	千円 2,185
事務・技術	人 146	歳 41.6	千円 7,724	千円 5,539	千円 187	千円 2,185
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1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 131	歳 53.3	千円 7,562	千円 5,525	千円 196	千円 2,037
民間出向研究員 (注3)	人 58	歳 51.3	千円 8,281	千円 5,935	千円 227	千円 2,346
嘱託職員 (注4)	人 73	歳 54.8	千円 6,990	千円 5,198	千円 172	千円 1,792
特別任用職員 (注5)	人 注5	歳 注5	千円 注5	千円 注5	千円 注5	千円 注5

注3: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。

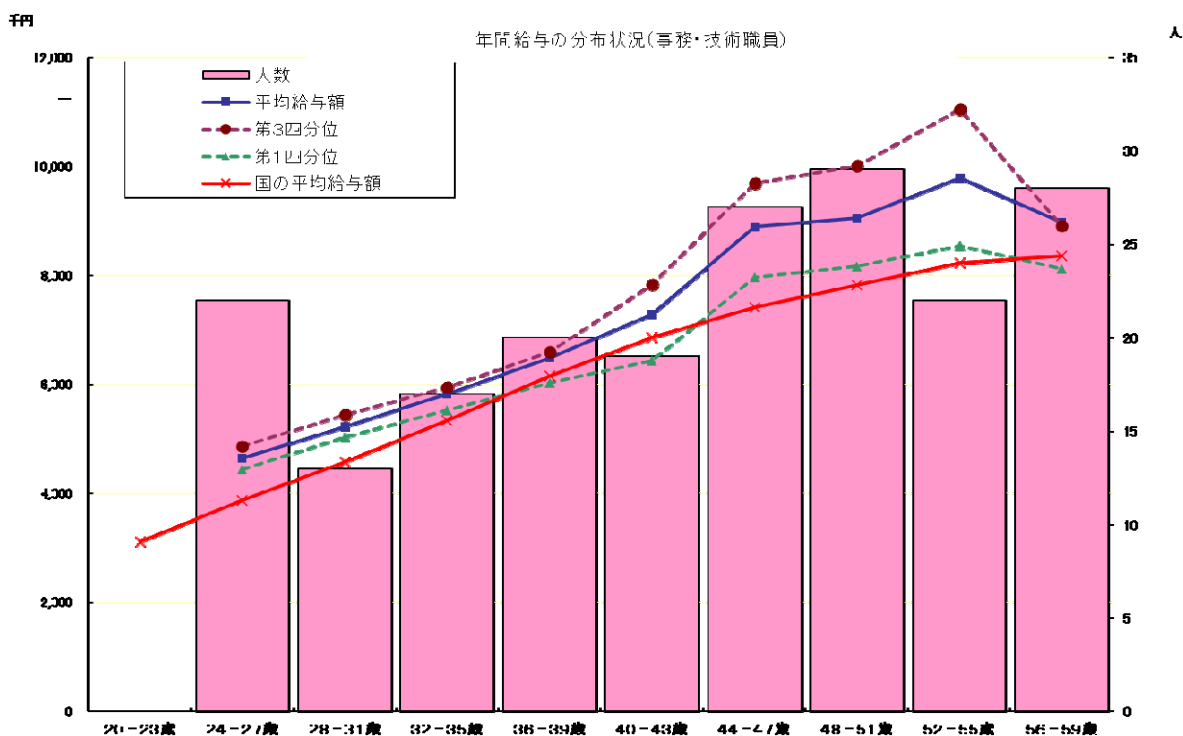
注4:嘱託職員は、理事長が機構の業務のため必要があると認めた者をいう。

注5:任期付職員の特別任用職員については、該当者が1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、任期付職員全体の数値からも除外している。

再任用職員	人 注6	歳 注6	千円 注6	千円 注6	千円 注6	千円 注6
事務・技術	人 注6	歳 注6	千円 注6	千円 注6	千円 注6	千円 注6

注6: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、区分以外は記載していない。

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	9	54.4	11,279	11,923～10,556
本部課長	48	50.3	9,903	11,435～7,534
本部課長補佐	78	50.1	7,908	8,895～6,230
本部主任	38	36.3	5,909	6,743～4,749
本部係員	31	28.0	4,811	5,832～4,188

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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)	45	41.8	43.3
	最高～最低	59.4～48.5	62.4～53.2	60.9～51.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)	49.9	48.7	49.3
	最高～最低	55.1～47.3	56.2～48.4	55.7～48.5

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 99.9 年齢・学歴勘案 110.6 年齢・地域・学歴勘案 98.2
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：43.2歳、平均年間給与額：7,647千円</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197名)の大卒以上の割合が88.8%であるのに対し、国家公務員の大卒以上の割合は61.7%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4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27.6%であるのに対し、国家公務員の管理職の割合は18.0%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4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：57.6%(令和4年度予算) (国からの財政支出額：10,205,528千円、支出予算総額：17,702,678千円)</p> <p>【管理職割合について】 - 比較対象職員(197人)に占める管理職の割合： 27.9% / 55人</p> <p>【高学歴者割合について】 - 比較対象職員(197人)に占める高学歴者(大卒以上)の割合： 88.8% / 175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：13.3%(令和3年度決算) (支出総額：23,046,738千円、給与・報酬等支給総額：3,054,550千円)</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の割合は約58%となっているが、当機構が実施している実施しているサイバーセキュリティ対策、IT人材の確保・育成、新たな技術の社会実装等といった事業は、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18.0% (俸給特別調整額支給割合。「令和4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23部門55グループ(併任者のみのグループ等を除く、令和4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以外にも約300名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、98.2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98.2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：233,700 円、年間給与：3,902,791 円

○35歳 (本部課長補佐) 月額：375,972 円、年間給与：6,289,234 円

○50歳 (本部課長) 月額：570,342 円、年間給与：9,524,913 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 1 ②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	令和3年度	令和4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	千円 3,054,550	千円 3,220,677
退職手当支給額 (B)	千円 46,105	千円 56,282	千円 74,913	千円 16,981	千円 94,386
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	千円 1,443,955	千円 1,542,072
福利厚生費 (D)	千円 255,791	千円 276,145	千円 309,432	千円 363,278	千円 426,575
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	千円 4,878,764	千円 5,283,710

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5.5%の増となっているが、この主な理由は、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456%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6.8%の増となっているが、この主な理由は、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。

④最広義人件費については、前年度に比して8.3%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