

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人海上災害防止センターの役職員の報酬・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 平成23年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員報酬は、国家公務員の給与及び民間企業の役員報酬等の水準を考慮すると共に、独立行政法人評価委員の業績評価の結果を勘案することとしている。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	}	特になし
理事		特になし
理事(非常勤)		該当者なし
監事		特になし
監事(非常勤)		特になし

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成23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	15,360	10,104	3,959	1,212 (地域手当) 85 (通勤手当)			*
A理事	13,575	8,880	3,480	1,066 (地域手当) 149 (通勤手当)	4月1日		◇
B理事	12,590	8,880	2,324	1,066 (地域手当) 320 (通勤手当)	4月1日		
A監事	6,224	4,140	1,540	497 (地域手当) 47 (通勤手当)		9月30日	*
B監事	5,276	4,140	511	497 (地域手当) 128 (通勤手当)	10月1日		
監事 (非常勤)	1,200	1,200	-	-			

注1:「地域手当」とは、国家公務員の地域手当に相当する手当である。

注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付しています。

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 役員の退職手当の支給状況(平成23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	摘要	前職
	千円	年	月				
法人の長							
理事A	千円	年	月				
理事B	千円	年	月				
監事A	2,243 千円	2	2	H23.9.30	1.0	支給額は「暫定的な業績勘案率(1.0)」をもって算出しているものであり、独立行政法人評価委員会が平成23年度業績評価後に決定する「業績勘案率」の結果に基づき、この支給額との差額を精算することとしている。	*
監事B	千円	年	月				
監事 (非常勤)	千円	年	月				

注1:「摘要」欄には、独立行政法人評価委員会による業績の評価等、退職手当支給額の決定に至った事由を記入しています。

注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付しています。

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。

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 人件費管理の基本方針

民間需要の高いHNS業務(※)の拡充・強化のための人員を確保しつつ、政府における人件費削減の取り組みを踏まえて、職員の給与水準を厳しく見直し、当法人の総人件費を抑制する。

(※) HNS業務とは、軽油等の揮発性の高い油及びキシレン等の有害液体物質の海上流出事故

② 職員給与決定の基本方針

ア 給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方

職員給与水準の決定に際しては、先ず、その者の学歴、免許及び部外における職務経歴等に基づき、他の職員との均衡を考慮して決定し、さらに、その職務の複雑、困難及び責任の度合いに基づき、かつ、その者の部内における職務経歴を考慮して決定することとしている。

イ 職員の発揮した能率又は職員の勤務成績の給与への反映方法についての考え方

職員の勤務成績等を考慮した任用を行っており、昇給・昇格の実施及び勤勉手当の支給に反映している。

[能率、勤務成績が反映される給与の内容]

給与種目	制度の内容
俸給	・勤務成績が良好な職員のうち、昇格基準に達した者の昇格 ・12月を下らない期間を良好な成績で勤務した場合の昇給 ・勤務成績が特に優秀である場合の昇給
賞与:勤勉手当 (査定分)	勤務成績等に応じて支給 支給割合基準 135/100~175/100

ウ 平成23年度における給与制度の主な改正点

特になし

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

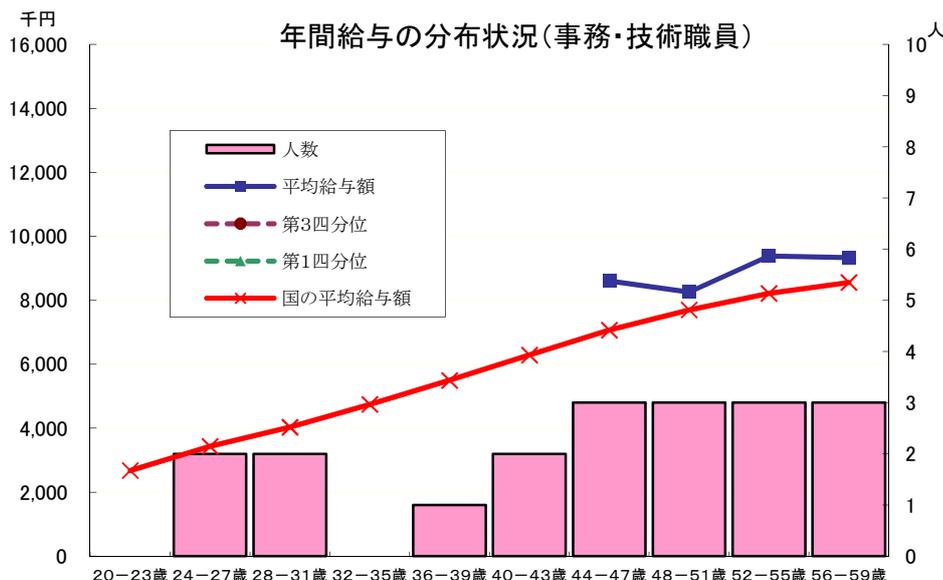
区分	人員	平均年齢	平成23年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち賞与	
					うち通勤手当	
常勤職員	人 19	歳 45.6	千円 7,821	千円 5,871	千円 173	千円 1,950
事務・技術	人 19	歳 45.6	千円 7,821	千円 5,871	千円 173	千円 1,950
在外職員	人 該当なし	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員	人 該当なし	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
再任用職員	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	人 該当なし	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円

注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2:常勤職員及び非常勤職員の表中の研究職種、医療職種及び教育職種については、該当者がいないため欄を省略した。

注3:再任用職員については、該当者が1人であるため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから人員以外は記載していない。

② 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、⑤まで同じ。〕



注1: ①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

注2: 年齢24～27歳、28歳～31歳、36～39歳、40～43歳の該当者は2人以下のため、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平均額を示す点を表示していない。

注3: すべての階級において該当者が少数であるため、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、第1・第3分位を記載していない。

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位	
			第1分位	第3分位
本部 部長	3	53.8	-	-
本部 課長	5	49.5	8,276	8,917
本部 課長代理	5	50.7	7,930	8,320
本部 係長	2	-	-	-
本部 係員	4	29.3	-	-

注1: 部長、係長及び係員の該当者は4人以下であるため、第1・第3分位を記載していない。

注2: 係長の該当者は2人以下のため、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、人員以外の項目については記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成24年4月1日現在)(事務・技術職員)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		部長	課長	課長代理	係長	係員
人員(割合)	19	3 (15.8%)	5 (26.3%)	5 (26.3%)	2 (10.5%)	4 (21.1%)
年齢(最高～最低)		57～49	58～43	59～40		31～27
所定内給与年額(最高～最低)		8,452～7,526	6,751～5,835	6,759～5,552		3,204～2,622
年間給与額(最高～最低)		11,436～10,395	9,175～7,789	8,863～7,405		4,237～3,486

注: 係長の該当者は2人以下のため、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、「年齢(最高～最低)」以下の事項については記載していない。

④ 賞与(平成23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)	% 59.5	% 62.8	% 61.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 40.5	% 37.2	% 38.8
	最高～最低	46.1～35.5	42.7～32.9	44.3～34.1
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.5	% 67.1	% 65.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.5	% 32.9	% 34.2
	最高～最低	35.5～35.5	32.9～32.9	34.2～34.1

⑤ 職員と国家公務員及び他の独立行政法人との給与水準(年額)の比較指標(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))

113.8

対他法人(事務・技術職員)

107.7

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

給与水準の比較指標について参考となる事項

○事務・技術職員

項目	内容							
指数の状況	対国家公務員 113.8 <table border="1" data-bbox="662 385 1077 488"> <tr> <td data-bbox="662 385 794 488">参考</td> <td data-bbox="794 385 1077 421">地域勘案 114.5</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="794 421 1077 456">学歴勘案 113.0</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="794 456 1077 488">地域・学歴勘案 114.1</td> </tr> </table>		参考	地域勘案 114.5		学歴勘案 113.0		地域・学歴勘案 114.1
参考	地域勘案 114.5							
	学歴勘案 113.0							
	地域・学歴勘案 114.1							
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p data-bbox="528 488 1350 728"> ○世界的にも稀有な災害対応専門組織であるということ 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。 また、当センターは「油及びベンゼンなどの有害液体物質の防除」及び「タンカーの火災消火」という2つの災害に対応する世界的にも稀有な組織であり、その困難な業務をわずか30名の職員で行っている。 </p>  <p data-bbox="703 1256 1233 1288" style="text-align: center;"> 火災現場にてガス検知作業を行うセンター職員 </p> <p data-bbox="528 1305 1350 1574"> ○民営法人化を控え即戦力となる職員を多数採用していること 当センターは、独立行政法人の事務事業の見直し基本方針を受けて、民間法人へ移行することとされている。そのための準備として、独立行政法人設立時に約半数を占めていた国からの出向者を段階的に減員し、事業の確実な実施のため、即戦力となる船舶職員（大型船乗船免状取得者）や海上防災関連業務の経験者を採用している。特に、22年度以降、法人全体の約27%の職員を中途採用により確保したが、これら職員の採用にあたっては、前職の給与水準が参考となっていることから、国（一般事務職員）と比較して給与水準が高くなる要因となっている。 </p> <p data-bbox="528 1592 1350 1765"> ○当センターは、国の防災体制の一翼を担い海上防災業務を行う中核機関として全国展開しているが、わずか30名の組織であるにもかかわらず、分掌すべき業務が多岐にわたるため、国と比較して管理職の比率が高く、給与水準が高くなる要因となっている。（国：15.4%、当センター：42.3%） （※）国のデータは、平成23年国家公務員給与等実態調査第3表（行政職（一）適用職員）から引用。 </p> <p data-bbox="528 1783 1350 1944"> ○当センターは、海上防災に関する有能な人材を全国に求めていることから、単身赴任者の割合が高く、扶養手当が支給されている職員の比率についても国の比率よりも高いため、給与水準が高くなる要因となっている。（扶養手当 国：57%、当センター：79%） （※）国のデータは、平成23年国家公務員給与等実態調査第9表（行政職（一）適用職員）から引用。 </p> <p data-bbox="528 1977 1350 2132"> 【主務大臣の検証結果】 平成23年度の検討結果を踏まえ、今後講ずる措置に加えて、国家公務員の給与改定に準じた引き下げ措置についても確実に実施し、さらに役職員の給与体系の在り方について、国民の理解と納得が得られるよう更なる改善に抜本的に取り組む必要がある。 </p>							

<p>給与水準の適切性の 検証</p>	<p>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 0% (国からの財政支出額 0円、支出予算の総額 0円：平成23年度予算)</p> <p>【検証結果】 センターは、独立行政法人として設立以来、民間からの事業収益のみで安定経営しており、海上防災に係る専門機関として、国内はもとより国際的にも広く認知されている。この高度な専門性を維持・向上し、海上防災にかかる事故対応体制を充実・強化させることは、センターにとって最大の使命であることから、自己収入予算の範囲内において、十分な知識と経験を有する者を採用する方針としているところである。</p>
	<p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成22年度決算)</p>
	<p>【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合について】 11.1% (支出総額:2,363,313,103円 報酬等支給総額:262,762,308円)</p>
	<p>【管理職の割合について】 42.3% (26人中11人)</p> <p>当センターは、全国の86港湾に所在する港湾・運送等の作業に従事する162の事業者と排出油防除措置に関する契約を結び、全国ネットの防災体制を確立する等、少人数ながら国の防災体制の一翼を担い、海上防災業務を行う中核機関として全国を展開しており、業務を適切かつ確実に実施するために必要な配置をしている。また、今後も業務に応じた的確な配置を行う。なお、当センターは職員30名の組織であり、一概に国の管理職(行政職(一)6級以上)割合(15.4%)と比較することは困難である。 (※)国のデータは、平成23年国家公務員給与等実態調査第3表(行政職(一)適用職員)から引用。</p>
	<p>【大卒以上の高学歴者の割合について】 65.4% (26人中17人)</p>
<p>講ずる措置</p>	<p>これまでに役員報酬の減額、俸給表の引下げ、枠外昇給制度の廃止など、給与水準の是正を行ってきたところであり、今後もこれら取り組みを継続する。</p> <p>また、出向者に代わる職員の補充採用と並行して若手職員の採用も予定しており、これら取り組みを通じて人件費の抑制を図る予定である。</p> <p>なお、「独立行政法人の制度及び組織の見直しの基本方針」(平成24年1月20日閣議決定)において、民間法人化することとされており、こうした内容を盛りこんだ関連法案が第180回通常国会に提出されている。</p> <p>【目標水準・期限】 平成27年度までに国家公務員指数を110以下に引き下げる。</p> <p>【平成24年度に見込まれる対国家公務員指数】 対国家公務員指数 112.8 年齢・地域・学歴勘案 113.1</p>

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成23年度)	前年度 (平成22年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成23年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 262,762	千円 274,874	千円 (%) △ 12,112 (△4.4)	千円 (%) - -
退職手当支給額 (B)	千円 5,590	千円 4,659	千円 (%) 931 (20.0)	千円 (%) - -
非常勤役職員等給与 (C)	千円 85,587	千円 82,682	千円 (%) 2,905 (3.5)	千円 (%) - -
福利厚生費 (D)	千円 53,816	千円 53,134	千円 (%) 682 (1.3)	千円 (%) - -
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 407,755	千円 415,349	千円 (%) △ 7,594 (△1.8)	千円 (%) - -

総人件費について参考となる事項

1 給与、報酬等支給総額及び最広義人件費の増減理由

- ・給与、報酬等支給総額の対前年度比 -4.4%
若年層の採用により全体として減となった。
- ・最広義人件費の対前年度比 -1.8%
給与、報酬等支給総額の減により前年度に比べ全体として減となった。

2 「行革推進法」、「行政改革の重要方針」(H17.12.24閣議決定)による人件費削減の取組の状況

① 中期目標

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)に基づく平成18年度から5年間で5%以上を基本とする削減等の人件費に係る取組を23年度も引き続き着実に実施するとともに、政府における総人件費削減の取組を踏まえながら、経営基盤の強化につながるHNS業務の拡充・強化のための体制整備を行いつつ、厳しく見直すこととしております。

② 中期計画

・人件費に関する指標

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)に基づく平成18年度から5年間で5%以上を基本とする削減等の人件費に係る取組を23年度も引き続き着実に実施するとともに、政府における総人件費削減の取組を踏まえながら、経営基盤の強化につながるHNS業務の拡充・強化のための体制整備を行いつつ、厳しく見直すこととしております。

③ 人件費削減の取組進捗状況

平成23年度給与、報酬等支給総額については、基準年度(平成17年度)から▲15.4%となっており、人件費5%以上の削減の目標を達成しております。

総人件費改革の取組状況

年 度	基準年度 (平成17年 度)	平成18 年度	平成19 年度	平成20 年度	平成21 年度	平成22 年度	平成23 年度
給与、報酬等支給総額(千円)	310,515	312,532	284,909	288,661	278,565	274,874	262,762
人件費削減率(%)		0.6	△ 8.2	△ 7.0	△ 10.3	△ 11.5	△ 15.4
人件費削減率(補正值)(%)		0.6	△ 8.9	△ 7.7	△ 8.6	△ 8.3	△ 11.97

注:「人件費削減率(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)による人事院勧告を踏まえた官民の給与較差に基づく給与改定分を除いた削減率である。

なお、平成18年、19年、平成20年、平成21年、平成22年、平成23年の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%、0%、▲2.4%、▲1.5%、▲0.23%である。

【主務大臣の検証結果】

「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)において、平成18年度以降の5年間で人件費を5%以上削減すること及び「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)において、人件費改革を2011年度まで継続するとされているところ、当該法人においては既に達成済みであり、適正に取り組んでいる。

IV 法人が必要と認める事項

- 当法人は、国からの運営費交付金・補助金等を受けておらず、自己収入による自立的な運営を図っております。
- 国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(平成24年法律第2号)に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を実施した。

【役員】

・平成24年4月から国家公務員に準じた率(俸給月額削減率9.77%)で、本来の支給額からの減額を実施した(平成26年3月まで)。

・国家公務員の給与見直しに準拠して、平成24年4月に俸給月額を平均0.5%引き下げた(23年4月分から24年3月分については平成24年6月の期末手当で調整)。

【職員】

・平成24年4月から職務の級や手当の内容に応じて、国家公務員に準じた率(俸給月額削減率4.77%~9.77%)で、本来の支給額からの減額を実施した(平成26年3月まで)。

・国家公務員の給与見直しに準拠して、平成24年4月に俸給月額を平均0.23%引き下げた(23年4月分から24年3月分については平成24年6月の期末手当で調整)。