

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

(7) 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	134.1 (139.1)	114.2 (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	133.3 (139.1)	118.1 (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	132.7 (145.3)	141.6 (155.1)	125.1	133.5	財	
農林水 産省	農畜産業振興機構	131.2 (132.9)	111.9 (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	128.6 (-)	117.8 (-)	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"> ・全職員の在職地域が、東京(90%)及び大阪(10%)であること ・大学・大学院卒の割合が84%と高いこと ・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 ・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。) 	<ul style="list-style-type: none"> ・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)。 ・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。 ・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。
<ul style="list-style-type: none"> ・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% ・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% ・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% ・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。 ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。 ・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。
<ul style="list-style-type: none"> ・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%)) ・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) 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。
<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。
<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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) ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・記載なし