

独立行政法人エネルギー・金属鉱物資源機構(法人番号:4010405009573)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、我が国の資源エネルギーの安定的かつ低廉な供給及び環境保全を図ることを目的として、資源国との資源外交を推進するとともに、国内外の資源獲得へ向けたリスクマネー供給などの金融支援、地質構造調査、海洋資源開発、資源備蓄、技術開発・技術支援、資源・エネルギーに関する情報収集・提供などの業務に加え、カーボンニュートラル・脱炭素社会の実現に向けた水素・アンモニアの製造貯蔵事業、二酸化炭素回収・貯留(CCS)事業及び地熱、洋上風力の再生可能エネルギー事業への支援業務、並びに経済安全保障推進法に基づくLNGや重要鉱物といった特定重要物資の安定的な供給確保のための支援業務等、広範かつ高度な専門的業務を実施している。

これら業務を機動的かつ効果的に推進していくうえで、当機構の役員には、我が国における資源政策の方向性を踏まえ、相手国、国営企業及びメジャー企業等のトップ等と折衝や交渉、多様なステークホルダーとの良好な関係の創出に加え、産業界、学界、政府関係機関等と緊密な連携をとりつつ、資源開発に資する支援ツールを国内外に展開し、着実に成果を挙げることが求められている。

役員の報酬水準については、国家公務員給与及び民間企業の役員報酬等を考慮し、検討にあたっては、以下のデータ等を参考とした。

【参考データ】

- 事務次官年間報酬額 23,853千円(令和6年人事院「本年の給与勧告のポイントと給与勧告の仕組み」)
- 機構と同規模の民間企業の役員報酬 29,096千円(「令和5年人事院勧告参考資料「令和5年民間企業における役員報酬(給与)調査の概要」の企業規模500人以上1,000人未満の年間報酬額」)

役員の業績及び法人の業務実績と役員報酬の関係については、経済産業大臣による当該事業年度に係る業務の実績に関する評価の結果に基づき、月例支給額に100分の320.5を乗じて得た額に、評価結果に即した割合(0～2.0)を乗じた額を業績給として支給することとしている。

② 令和6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。)

業績給については導入済みであり、経済産業大臣による当該事業年度に係る業務の実績に関する評価の結果に基づき、月例支給額に100分の320.5を乗じて得た額に、評価結果に即した割合(0～2.0)を乗じた額を業績給として支給した。

③ 役員報酬基準の内容及び令和6年度における改定内容

法人の長

法人の長の報酬支給基準は、基本俸給、賞与、業績給及び通勤手当から構成される。月額(基本俸給)については、独立行政法人エネルギー・金属鉱物資源機構役員報酬規程に則り、月例支給額(1,121,000円)に地域付加額(156,940円)を加算して算出している。賞与については、基本俸給に100分の207.5を乗じて得た額としている。業績給については、月例支給額に100分の320.5を乗じて得た額に、評価結果に即した割合(0～2.0)を乗じて得た額としている。

なお、令和6年度では人事院勧告における指定職の改定勧告内容に準拠した賞与(0.025月分)及び業績給(0.025月分)の支給率の引上げを実施した。

副理事長

副理事長の報酬支給基準は、基本俸給、賞与、業績給及び通勤手当から構成される。月額(基本俸給)については、独立行政法人エネルギー・金属鉱物資源機構役員報酬規程に則り、月例支給額(966,000円)に地域付加額(135,240円)を加算して算出している。賞与については、基本俸給に100分の207.5を乗じて得た額としている。業績給については、月例支給額に100分の320.5を乗じて得た額に、評価結果に即した割合(0～2.0)を乗じて得た額としている。

なお、令和6年度では人事院勧告における指定職の改定勧告内容に準拠した賞与(0.025月分)及び業績給(0.025月分)の支給率の引上げを実施した。

理事

理事の報酬支給基準は、基本俸給、賞与、業績給及び通勤手当から構成される。月額(基本俸給)については、独立行政法人エネルギー・金属鉱物資源機構役員報酬規程に則り、月例支給額(834,000円)に地域付加額(116,760円)を加算して算出している。賞与については、基本俸給に100分の207.5を乗じて得た額としている。業績給については、月例支給額に100分の320.5を乗じて得た額に、評価結果に即した割合(0～2.0)を乗じて得た額としている。

なお、令和6年度では人事院勧告における指定職の改定勧告内容に準拠した賞与(0.025月分)及び業績給(0.025月分)の支給率の引上げを実施した。

監事

監事の報酬支給基準は、基本俸給、賞与、業績給及び通勤手当から構成される。月額(基本俸給)については、独立行政法人エネルギー・金属鉱物資源機構役員報酬規程に則り、月例支給額(754,000円)に地域付加額(105,560円)を加算して算出している。賞与については、基本俸給に100分の207.5を乗じて得た額としている。業績給については、月例支給額に100分の320.5を乗じて得た額に、評価結果に即した割合(0～2.0)を乗じて得た額としている。

なお、令和6年度では人事院勧告における指定職の改定勧告内容に準拠した賞与(0.025月分)及び業績給(0.025月分)の支給率の引上げを実施した。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和6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	
A理事長	千円 23,376	千円 13,452	千円 8,040	千円 1,883 (地域付加額) (通勤手当)			*
A副理事長	千円 4,591	千円	千円 4,591	千円 (地域付加額) (通勤手当)		令和6年3月31日	◇
B副理事長	千円 15,515	千円 11,592	千円 2,285	千円 1,622 (地域付加額) 15 (通勤手当)	令和6年4月1日		◇
A理事	千円 3,966	千円	千円 3,966	千円 (地域付加額) (通勤手当)		令和6年3月31日	※
B理事	千円 12,851	千円 10,008	千円 1,290	千円 1,401 (地域付加額) 151 (通勤手当)	令和6年4月1日		※
C理事	千円 3,640	千円	千円 3,640	千円 (地域付加額) (通勤手当)		令和6年2月29日	※
D理事	千円 13,579	千円 10,008	千円 1,923	千円 1,401 (地域付加額) 247 (通勤手当)			※
E理事	千円 7,836	千円 2,502	千円 4,983	千円 350 (地域付加額) (通勤手当)		令和6年6月30日	※
F理事	千円 9,516	千円 7,506	千円 798	千円 1,050 (地域付加額) 161 (通勤手当)	令和6年7月1日		※
G理事	千円 17,761	千円 10,008	千円 5,982	千円 1,401 (地域付加額) 370 (通勤手当)			※
H理事	千円 3,640	千円	千円 3,640	千円 (地域付加額) (通勤手当)		令和6年2月29日	※
I理事	千円 13,475	千円 10,008	千円 1,923	千円 1,401 (地域付加額) 142 (通勤手当)			※
J理事	千円 17,590	千円 10,008	千円 5,982	千円 1,401 (地域付加額) 199 (通勤手当)			※
A監事	千円 15,815	千円 9,048	千円 5,408	千円 1,266 (地域付加額) 91 (通勤手当)			
B監事	千円 863	千円	千円 863	千円 (地域付加額) (通勤手当)		令和5年6月27日	※
C監事	千円 15,057	千円 9,048	千円 4,544	千円 1,266 (地域付加額) 198 (通勤手当)			※

注1: 単位未満切り捨て表示のため、合計とは合致しない場合がある。

注2: 「地域付加額」とは、民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する役員に支給されているものである。

注3: 「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る。
退職公務員「*」、役員出向者「◇」、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

エネルギー・金属鉱物資源機構の理事長は、石油天然ガス、金属、石炭及び地熱資源の開発、資源備蓄や金属鉱業等鉱害防止に加え、水素・アンモニア、CCS、洋上風力など資源エネルギーをめぐる世界情勢の変革を見据えたカーボンニュートラル・脱炭素社会の実現に向けた取り組みを推進し、我が国の資源エネルギーの安定供給に資する重要な任務が求められており、それに見合った適切な処遇が必要である。

理事長の報酬水準については、国家公務員給与(事務次官給与 23,853千円(令和6年人事院))、機構と同規模の民間企業の役員報酬29,096千円(令和5年民間企業役員報酬調査))等を考慮して定めており、また、令和6年度の業績給については、令和5年度評価結果(A評価)及び役員報酬の水準等を総合的に勘案して、評価結果に即した割合1.5で支給しており、妥当である。

副理事長

エネルギー・金属鉱物資源機構の副理事長は理事長を補佐し、石油天然ガス、金属、石炭及び地熱資源の開発、資源備蓄や金属鉱業等鉱害防止に加え、水素・アンモニア、CCS、洋上風力など資源エネルギーをめぐる世界情勢の変革を見据えたカーボンニュートラル・脱炭素社会の実現に向けた取り組みを推進し、我が国の資源エネルギーの安定供給に資する重要な任務が求められており、それに見合った適切な処遇が必要である。

副理事長の報酬水準については、国家公務員給与(事務次官給与 23,853千円(令和6年人事院))、機構と同規模の民間企業の役員報酬29,096千円(令和5年民間企業役員報酬調査))等を考慮して定めており、また、令和6年度の業績給については、令和5年度評価結果(A評価)及び役員としての貢献度並びに役員報酬の水準等を総合的に勘案して、評価結果に即した割合1.5で支給しており、妥当である。

理事

エネルギー・金属鉱物資源機構の理事はエネルギー事業本部、金属資源開発本部、資源備蓄本部、金属環境・海洋・石炭本部、再生可能エネルギー事業本部及び総務・人事・経理・評価担当の統括責任者として、重要な任務が求められており、それに見合った適切な処遇が必要である。

理事の報酬水準については、国家公務員給与(事務次官給与 23,853千円(令和6年人事院))、機構と同規模の民間企業の役員報酬(29,096千円(令和5年民間企業役員報酬調査))等を考慮して定めており、また、令和6年度の業績給については、令和5年度評価結果(A評価)及び役員としての貢献度並びに役員報酬の水準等を総合的に勘案して、評価結果に即した割合1.5で支給しており、妥当である。

監事

監事は、法人の法令遵守状況、経理や契約の適正性、業務内容の適正性などについて監査し、理事長に意見を提出する責務を負っており、それに見合った適切な処遇が必要である。

監事の報酬水準については、国家公務員給与(事務次官給与 23,853千円(令和6年人事院))、機構と同規模の民間企業の役員報酬(29,096千円(令和5年民間企業役員報酬調査))等を考慮して定めており、また、令和6年度の業績給については、令和5年度評価結果(A評価)及び役員としての貢献度並びに役員報酬の水準等を総合的に勘案して、評価結果に即した割合1.5で支給しており、妥当である。

【主務大臣の検証結果】

エネルギー・金属鉱物資源機構の役員には、石油天然ガス、金属、石炭及び地熱資源の開発、資源備蓄や金属鉱業等鉱害防止に加え、水素・アンモニア、CCS、洋上風力など資源エネルギーをめぐる世界情勢の変革を見据えたカーボンニュートラル・脱炭素社会の実現に向けた取り組みを推進し、我が国の資源エネルギーの安定供給に資する重要な任務が求められており、それに見合った適切な処遇が必要である。

役員報酬には、経済産業大臣による業績評価が反映される制度となっており、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。

エネルギー・金属鉱物資源機構においては、役員報酬の支給基準について、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り組みを行っており、経済産業省としてもそうした取り組みを促しつつ、役員報酬水準の適正性などを引き続き注視していく。

4 役員の退職手当の支給状況(令和6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			
A理事	4,557	4	0	令和6年3月31日	1.1	※
C理事	4,971	4	0	令和6年2月29日	1.2	※
E理事	2,071	4	0	令和6年6月30日	0.5(仮)	※
H理事	2,485	2	0	令和6年2月29日	1.2	※
B監事	4,676	5	0	令和5年6月27日	1.0	※

- 注1.「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る。
退職公務員「*」、役員出向者「◇」、独立行政法人等の退職者「※」、該当がない場合は空欄。
- 注2. A理事については、既に暫定的な業績勘案率により算出した支給額(令和5年度支給:2,071千円)を当該役員に対して仮支給していたが、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確定した退職手当の総額である。
- 注3. C理事については、既に暫定的な業績勘案率により算出した支給額(令和5年度支給:2,071千円)を当該役員に対して仮支給していたが、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確定した退職手当の総額である。
- 注4. E理事の支給額は、当該役員が在職した期間の業績勘案率が決定されていないため、「暫定的な業績勘案率(0.5)」により、算出している。
- 注5. H理事については、既に暫定的な業績勘案率により算出した支給額(令和5年度支給:1,035千円)を当該役員に対して仮支給していたが、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確定した退職手当の総額である。
- 注6. B監事については、既に暫定的な業績勘案率により算出した支給額(令和5年度支給:2,332千円)を当該役員に対して仮支給していたが、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確定した退職手当の総額である。

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
A理事	当該役員の業績勘案率については「独立行政法人、特殊法人及び認可法人の役員の退職金について(平成27年3月24日閣議決定)」に基づく業績勘案率の統一的算定ルールに従い算出し、業績勘案率「1.1」として退職手当支給額を決定しており、妥当である。
C理事	当該役員の業績勘案率については「独立行政法人、特殊法人及び認可法人の役員の退職金について(平成27年3月24日閣議決定)」に基づく業績勘案率の統一的算定ルールに従い算出し、業績勘案率「1.2」として退職手当支給額を決定しており、妥当である。
H理事	当該役員の業績勘案率については「独立行政法人、特殊法人及び認可法人の役員の退職金について(平成27年3月24日閣議決定)」に基づく業績勘案率の統一的算定ルールに従い算出し、業績勘案率「1.2」として退職手当支給額を決定しており、妥当である。
B監事	当該役員の業績勘案率については「独立行政法人、特殊法人及び認可法人の役員の退職金について(平成27年3月24日閣議決定)」に基づく業績勘案率の統一的算定ルールに従い算出し、業績勘案率「1.0」として退職手当支給額を決定しており、妥当である。

注:E理事については在職期間の業績勘案率が未確定につき、記載していない。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

役員の業績給については、前年度の業務評価結果により支給しており、役員退職手当については、在職期間1月につき、その者の退職日における月例支給額に100分の10.4625を乗じて得た額に、経済産業大臣の定める業績勘案率を乗じて得た額を退職手当として支給することとしており、引き続き業績を適切に処遇に反映させる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

国家公務員及び民間企業の給与動向を参考に、給与水準を決定する。検討にあたっては、以下のデータ等を参考にした。

①人事院勧告(令和6年8月)

- ・月例給について、民間給与との較差(11,183円)を解消するため、若年層に特に重点を置きつつ、おおむね30歳台後半までの職員に重点を置いて、全ての職員を対象に全俸給表を引上げ改定
- ・賞与について、民間の支給状況に見合うよう期末手当(0.05月分)及び勤勉手当(0.05月分)の引上げ
- ・寒冷地手当について、月額を11.3%引上げ

②民間資源業界大手5社平均 平均年齢:41.9歳 平均年間給与額:1,035万円

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。)

人事考課制度により、職員の業績評価及び行動評価を処遇に反映するとともに、民間企業の動向や人事院勧告等を参考に、社会一般の情勢に適合した給与水準となるよう努めている。また、職員表彰制度に基づき、顕著な功績を挙げた職員に対し、その功労を表彰し、職員の処遇に反映させている。

〔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
賞与:業績部分 (査定分)	算定基礎額から賞与の固定部分の基礎額を減じた額に、基準日以前6か月間におけるその者の勤務期間の区分に応じて定める割合を乗じて得た額に、職員各人の業績評価に応じて0.8から1.2の間の評価係数を乗じた額を業績給とする制度
基本給:本俸	職員の行動評価等によって昇給・昇格を行う制度
賞与:業績部分 (査定分)	職員表彰制度に基づき、顕著な功績を挙げた職員に対し、その功労を表彰し、賞与に反映させる制度

③ 給与制度の内容

独立行政法人エネルギー・金属鉱物資源機構職員給与規程に基づき、基本給(本俸、扶養手当)、諸手当(職責手当、特別都市手当、広域異動手当、超過勤務手当、通勤手当、単身赴任手当、住居手当、寒冷地手当、坑内作業手当、特勤勤務手当、特勤勤務手当に準ずる手当、夜勤手当)及び賞与としている。

賞与は算定基礎額(本俸及び扶養手当の月額並びにこれらに対する特別都市手当、広域異動手当の月額の合計額)に職務に応じた固定業績割合を乗じた額に、基準日以前6か月間におけるその者の在職期間に応じた勤務割合を乗じて得た額を固定部分として支給している。

算定基礎額から賞与の固定部分の基礎額を減じた額に、基準日以前6か月間におけるその者の勤務期間の区分に応じた割合を乗じて得た額に、職員各人の業績評価に応じて0.8から1.2の間の評価係数を乗じた額を業績給として支給している。

④ 給与制度の令和6年度における主な改定内容

令和6年度では、令和6年人事院勧告における勧告内容に準拠し、俸給表について平均3%程度の引上げ改定、賞与について0.1月分の引上げ、寒冷地手当について月額の平均11%程度の引上げを実施した。

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6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	うち賞与
常勤職員	人 462	歳 44.9	千円 8,162	千円 5,851	千円 186	千円 2,311
	事務・技術 人 462	歳 44.9	千円 8,162	千円 5,851	千円 186	千円 2,311

注: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。

在外職員	人 13	歳 45.0	千円 18,320	千円 16,426	千円 -	千円 1,894

注:任期付職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 33	歳 63.7	千円 5,086	千円 5,086	千円 232	千円 -
	事務・技術 人 33	歳 63.7	千円 5,086	千円 5,086	千円 232	千円 -

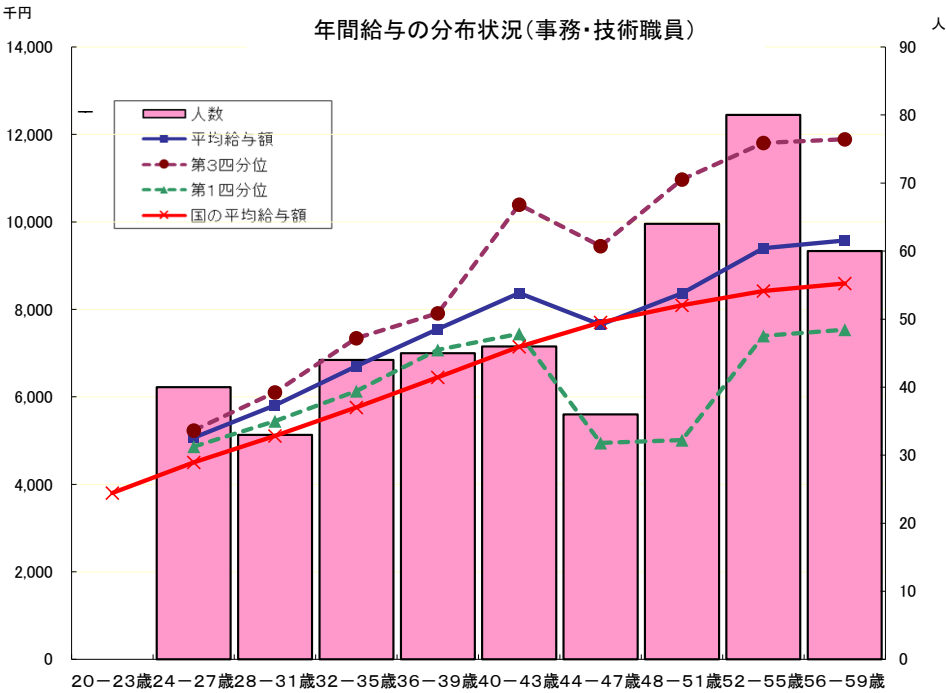
注:区分中の研究職種、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)及び教育職種(高等専門学校教員)については、該当者がいないため記載を省略した。

非常勤職員	人 118	歳 58.1	千円 6,773	千円 5,683	千円 189	千円 1,090
	事務・技術 人 118	歳 58.1	千円 6,773	千円 5,683	千円 189	千円 1,090

注: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。

注: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。

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)

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
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
・本部部长	37	55.9	12,206	13,414	10,145
・地方部長	2				
・本部課長	107	49.7	10,823	12,319	8,912
・地方課長	8	56.8	10,754	12,053	9,902
・本部課長代理	113	43.8	7,904	9,429	6,693
・地方課長代理	14	48.1	7,812	9,915	6,370
・本部係員	155	38.0	5,436	7,891	4,233
・地方係員	26	48.4	4,630	6,554	3,242

注:地方部長は該当者が2名であり、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、平均年齢、年間給与額については記載していない。

④ 賞与(令和6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)	%	%	%
		46.2	45.0	45.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		53.8	55.0	54.5
一般職員	最高～最低	%	%	%
		63.4～41.2	63.7～49.8	63.6～47.1
	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		58.2	54.7	56.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		41.8	45.3	43.7
	最高～最低	%	%	%
		51.2～39.4	54.7～39.4	51.5～39.4

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	<table><tr><td>・年齢勘案</td><td>110.8</td></tr><tr><td>・年齢・地域勘案</td><td>102.0</td></tr><tr><td>・年齢・学歴勘案</td><td>109.3</td></tr><tr><td>・年齢・地域・学歴勘案</td><td>101.1</td></tr></table>	・年齢勘案	110.8	・年齢・地域勘案	102.0	・年齢・学歴勘案	109.3	・年齢・地域・学歴勘案	101.1	
・年齢勘案	110.8									
・年齢・地域勘案	102.0									
・年齢・学歴勘案	109.3									
・年齢・地域・学歴勘案	101.1									
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	当機構は、我が国の資源エネルギーの安定的かつ低廉な供給及び環境保全を図ることを目的として、資源国との資源外交を推進するとともに、国内外の資源獲得へ向けたリスクマネー供給などの金融支援、地質構造調査、海洋資源開発、資源備蓄、技術開発・技術支援、資源・エネルギーに関する情報収集・提供などの業務に加え、カーボンニュートラル・脱炭素社会の実現に向けた水素・アンモニアの製造貯蔵事業、二酸化炭素回収・貯留(CCS)事業及び地熱、洋上風力の再生可能エネルギー事業への支援業務、並びに経済安全保障推進法に基づくLNGや重要鉱物といった特定重要物資の安定的な供給確保のための支援業務等、広範かつ高度な専門的業務を実施している。 このため、機動的かつ効果的にこれら業務を実施するためには、物理探査、地質学、油層工学、掘削技術、ファイナンスなどの専門分野に加え、機械、化学、電気計装、環境工学、土木分野のほか、語学力、法務・知財、デジタル・IT等も含めたこれら多岐にわたる高度な専門性を有する該博な人材確保が必要であることから、職員の大学卒以上の割合が高く、特に技術系職員の74.9%が大学院修了者となっている。 職員の大学卒の割合を国家公務員と比較すると国家公務員が64.1%（行政職（一））に対し、当機構は79.7%であり、大学卒の比率が国と比べて高い。 また、勤務地で比較すると、東京都特別区内に勤務する国家公務員の割合は33.9%であるのに対し、当機構は78.1%であり、地方出先機関に多くの職員を配する国家公務員とは異なり、当機構職員の多くは東京都港区の本部事務所に配している。これらが対国家公務員指数(年齢勘案)を押し上げる要因となっている。 なお、地域及び学歴を勘案した場合の対国家公務員指数は「101.1」である。 ※機構については、本公表における対象常勤職員数より算出した。 ※国家公務員については、令和6年国家公務員給与等実態調査より記載した。 さらに、当機構は民間企業が参入困難な探鉱段階における物理探査などの支援業務などに加え、カーボンニュートラル・脱炭素社会の実現に向けた事業展開など、先駆的業務を担っており、これら業務を推進するためには各分野における高度な技術的専門性を有する人材が必要となる。特にカーボンニュートラル、再生エネルギーに携わる人材は、国内外での人材獲得競争が熾烈化しており、これら高度専門人材を確保するためには相応の処遇が求められる。 また、組織マネジメントを担う職員に加え、資源国政府や国営企業、海外企業との交渉や資源開発を行う我が国企業との調整、また高度な技術的専門性を必要とするプロジェクト推進を担う高度専門職も在籍していることから、対国家公務員指数(年齢勘案及び年齢・学歴勘案)は若干高いものとなっている。 なお、民間資源業界各社の給与と比較すると、当機構の平均給与は、民間資源業界大手各社の従業員平均給与を大幅に下回る水準である。 (参考) 民間資源業界各社との平均年間給与額との比較 <table><tr><td></td><td>平均年齢</td><td>平均年間給与額</td></tr><tr><td>民間資源業界5社平均※</td><td>41.9歳</td><td>1,035万円</td></tr><tr><td>エネルギー・金属鉱物資源機構</td><td>44.9歳</td><td>816万円</td></tr></table> ※各社の直近会計年度における有価証券報告書データによる		平均年齢	平均年間給与額	民間資源業界5社平均※	41.9歳	1,035万円	エネルギー・金属鉱物資源機構	44.9歳	816万円
	平均年齢	平均年間給与額								
民間資源業界5社平均※	41.9歳	1,035万円								
エネルギー・金属鉱物資源機構	44.9歳	816万円								

給与水準の妥当性の 検証	【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合:13.7%】 国からの財政支出額 326,177百万円 支出予算の総額 2,386,423百万円(令和6年度予算) 【繰越欠損額 606,428百万円(令和5年度決算)】 【管理職の割合:33.3%(うち、ライン管理職:21.0%)】 本公表における対象常勤職員数462名中154名 【大卒以上の高学歴者の割合:79.7%】 本公表における対象常勤職員数462名中368名(大学卒181人、大学院修了187人) 大学院修了者の割合では、国1.3%(行政職(一)※)に対し、機構40.5%(技術系職員の74.9%) ※人事院「令和6年国家公務員給与等実態調査」 【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合:0.3%】 給与、報酬等支給総額 4,924百万円 支出総額 1,709,644百万円(令和5年度決算) 【法人の検証結果】 国からの財政支出があることに鑑み、給与水準を引き下げる取り組みにより、平成17年度に128.1であった対国家公務員指数(年齢勘案)は、令和6年度においては110.8となり、平成17年度に比べ17.3ポイント低減させている。 今後、運営費交付金を充当して行う業務は、第5期中期目標期間中、一般管理費(退職手当を除く。)及び業務経費(特殊要因を除く。)の合計について、新規に追加されるものや拡充される分を除き、毎年度平均で前年度比1.11%以上の効率化を行うこととしている。 また、累積欠損額については、探鉱段階における出資株式について出資額の1/2を機械的に評価損として会計処理していることなどが要因であり、給与水準に直接結びつくものではない。 職員数に占める管理職員の割合が高いことについては、組織マネジメントを担うライン管理職に加え、資源国政府や国営企業、海外企業との交渉や資源開発を行う我が国企業との調整、また高度な技術的専門性を必要とするプロジェクト推進を担う高度専門性を有するスタッフ管理職が在籍していることによることも要因の一つである。(スタッフ管理職を除くライン管理職の割合は21.0%) これらを踏まえれば、対国家公務員指数(年齢・地域・学歴勘案)は101.1であり、国の水準を若干上回る程度となっており、給与水準は適切であると考えられる。 【主務大臣の検証結果】 エネルギー・金属鉱物資源機構は、資源国との資源外交を推進するとともに、国内外の資源獲得へ向けたリスクマネー供給などの金融支援、地質構造調査、海洋資源開発、資源備蓄、技術開発・技術支援、資源・エネルギーに関する情報収集・提供などの業務に加え、カーボンニュートラル・脱炭素社会の実現に向けた水素・アンモニアの製造貯蔵事業、二酸化炭素回収・貯留(CCS)事業及び地熱、洋上風力の再生可能エネルギー事業への支援業務、並びに経済安全保障推進法に基づくLNGや重要鉱物といった特定重要物資の安定的な供給確保のための支援業務等、広範かつ多岐にわたり業務を展開している。 これら業務を機動的かつ効果的に実施するためには、相応の処遇のもと、各分野において高度な技術的専門性を有する優秀な人材の確保が必要であるが、機構の給与水準は、対国家公務員指数(年齢・学歴・地域勘案)をみると、101.1であり、国の水準を若干上回るものの、同種の民間企業(資源開発会社・商社等)と比べて低い状況となっている。 今後においても、国からの財政支出があることも踏まえ、民間及び国家公務員の給与動向等を見つつ、「独立行政法人改革等に関する基本的な方針(平成25年12月24日閣議決定)」に基づき、人事・給与・評価制度の適切な運用を図る等、給与水準等の適正化を図るよう指示していく。
講ずる措置	給与水準の適正化にあたっては、不断の検証・見直しを行っており、今後も民間及び国家公務員の動向を見つつ、「独立行政法人改革等に関する基本的な方針(平成25年12月24日閣議決定)」を踏まえ、人事制度の厳格な運用を図る等により、引き続き給与水準の適切な運営を行っていく。

4 モデル給与

(扶養親族がいない場合)

○22歳(大卒初任給)

月額 245,000円 年間給与 3,740,000円

○35歳(本部課長代理)

月額 432,000円 年間給与 7,234,000円

○50歳(本部課長)

月額 632,300円 年間給与 10,707,000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

賞与において算定基礎額から賞与の固定部分の基礎額を減じた額に、基準日以前6か月間におけるその者の勤務期間の区分に応じて別に定める割合を乗じて得た額に、組織及び職員各人の業績評価に応じて0.8から1.2の間の評価係数を乗じた額を業績給として支給しており、今後も継続していく。

III 総人件費について

区 分	令和5年度	令和6年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 4,924,112	千円 5,270,392
退職手当支給額 (B)	千円 135,339	千円 390,461
非常勤役職員等給与 (C)	千円 2,387,985	千円 2,624,362
福利厚生費 (D)	千円 1,137,189	千円 1,212,510
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 8,584,626	千円 9,497,726

注1:単位未満切り捨て表示のため、合計とは合致しない場合がある。

注2:中期目標期間の開始年度分から当該年度分までを記載している。

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」について

- 令和6年度「給与、報酬等支給総額」については、人事院勧告に準拠し、俸給表水準(平均3%)、及び賞与(0.1月分)の引上げに加え、業務拡大に伴う新規採用職員の増などの影響により、令和5年度と比較して7.0%程度の増額となっている。
- 令和6年度「最広義人件費」については、上記①の理由により「給与、報酬等支給総額」が増となったほか、「退職手当支給額」は定年退職者の増、「非常勤役職員等給与」は新規採用職員の増、「福利厚生費」は社会保険料事業主負担の増などの影響により、令和5年度と比較して10.6%程度の増額となっている。

2. 役職員の退職手当の支給水準の見直しについて

役職員の退職手当の支給水準の見直しについては、「独立行政法人及び特殊法人等における役職員の給与及び退職手当について」(平成29年11月17日事務連絡)に基づき、平成30年2月1日から以下の措置を講ずることとした。

●役職員退職手当について、国家公務員退職手当法改正に準じ、支給水準の引下げを実施。

- ・役員に関する講じた措置の概要:退職手当支給率を10.875/100から10.4625/100へ引下げ
- ・職員に関する講じた措置の概要:退職手当基本額の調整率を87/100から83.7/100へ引下げ

なお、労働組合等との労使交渉に時間を要したことから、措置の開始時期は国家公務員に係る措置時期(平成30年1月1日)と異なる。

IV 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

令和6年度における職員の定年年齢は61歳である。令和5年4月1日より定年年齢を60歳から61歳に引上げており、今後、段階的に65歳へ引上げることとしている。

定年年齢の引上げに伴い、60歳年度を超えた職員のうち、管理監督職の職員は、原則として、当該管理職種を離任し、職種転換する制度を設けているほか、本俸及びこれに連動する手当（特別都市手当、広域異動手当等）並びに賞与は、60歳年度の7割水準としている。

V その他

特になし。