

国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構(法人番号7050005005207)
の役職員の報酬・給与等について(令和6年度)

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

当法人の主要事業は、「食料・農業・農村」に関する総合的な試験研究である。
役員報酬の支給水準の設定を検討するにあたっては、国家公務員における研究所の長に適用される指定職
俸給表を参考としている。
(理事長については、国家公務員指定職俸給表5号俸を参考としており、同号俸が適用される国家公務員の年
間報酬額は19,806千円と推定)

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。)

当法人においては、常勤役員の俸給の月額や期末特別手当の額について、常勤役員の業績を考慮して理事
長が必要と認めるときは増減することとしているが、令和6年度においては、業績反映による役員報酬の増減は
行わなかった。

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

理事長

副理事長

理事

監事

常勤役員の報酬支給基準は、月額及び期末特別手当で構成している。

月額については、役員給与規程に則り、俸給(理事長:999,000円、副理事長:926,000円、
理事:788,000円又は846,000円、監事:535,900円以上731,000円以下)に諸手当(地域手
当、広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当及び寒冷地手当)を加算して算出することと
している。

期末特別手当についても、役員給与規程に則り、期末特別手当基礎額(俸給の月額+地
域手当の月額+広域異動手当の月額+(俸給の月額+地域手当の月額+広域異動手
当の月額)×100分の20+俸給の月額×100分の25)に、6月に支給する場合には100
分の165、12月に支給する場合には100分の180を乗じ、さらに基準日以前6箇月以
内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

また、令和6年度は、人事院勧告を参考に、令和6年4月1日から①俸給月額を指定職員
と同程度引上げ(平均改定率:1.1%)、②寒冷地手当の支給額を引き上げ、③期末特別手
当の年間支給月数の引上げ(0.05月分)を実施した。

非常勤役員

非常勤役員の報酬支給基準は、非常勤役員手当(日額)と通勤手当で構成している。
支給額は、役員給与規程に則り、非常勤役員手当(勤務1日につき30,400円)と通勤手
当の日額に出勤日数を乗じて算出することとしている。

(※令和6年度は該当者はいない。)

2 役員報酬等の支給状況

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	
理事長	千円 18,920	千円 11,988	千円 5,494	千円 1,438 (地域手当) 0 (通勤手当)			
副理事長	千円 17,716	千円 11,112	千円 5,092	千円 1,333 (地域手当) 179 (通勤手当)			*
A理事	千円 16,073	千円 10,152	千円 4,653	千円 1,218 (地域手当) 50 (通勤手当)			※
B理事	千円 16,326	千円 9,456	千円 4,529	千円 1,702 (地域手当) 639 (通勤手当)	4月1日		◇
C理事	千円 16,954	千円 10,152	千円 4,797	千円 1,557 (地域手当) 448 (通勤手当)	4月1日		◇
D理事	千円 13,524	千円 9,456	千円 2,883	千円 1,135 (地域手当) 50 (通勤手当)	4月1日		※
E理事	千円 13,524	千円 9,456	千円 2,883	千円 1,135 (地域手当) 50 (通勤手当)	4月1日		※
F理事	千円 16,407	千円 10,152	千円 4,653	千円 1,218 (地域手当) 360 (単身赴任手当) 24 (通勤手当)			
G理事	千円 13,551	千円 9,456	千円 2,883	千円 1,135 (地域手当) 77 (通勤手当)	4月1日		※
H理事	千円 14,100	千円 9,456	千円 2,883	千円 1,135 (地域手当) 626 (通勤手当)	4月1日		※
I理事	千円 16,108	千円 10,152	千円 4,653	千円 1,218 (地域手当) 85 (通勤手当)			※
J理事	千円 16,073	千円 10,152	千円 4,653	千円 1,218 (地域手当) 50 (通勤手当)			※
A監事	千円 14,454	千円 8,772	千円 4,020	千円 1,053 (地域手当) 609 (通勤手当)			
B監事	千円 13,999	千円 8,772	千円 4,020	千円 1,053 (地域手当) 154 (通勤手当)			
C監事	千円 14,440	千円 8,772	千円 4,020	千円 1,053 (地域手当) 595 (通勤手当)			◇

注1: 「前職」欄の記号は、役員の前職の種類別に、「*」は退職公務員、「◇」は役員出向者、「※」は独立行政法人等の退職者、「*※」は退職公務員でその後独立行政法人等の退職者であり、該当がない場合は空欄。

注2: 「地域手当」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しているものである。

3 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

理事長

当法人は、農林水産省の試験研究機関を統合し設立された我が国最大の「食料・農業・農村」に関する総合的な試験研究機関であり、高度な専門分野の研究所及び全国を地域別にカバーする研究センター等を配置し、我が国の農業の発展のための研究開発を行っている。

このような機関を代表し、その業務を総理する理事長として、当該分野の研究に実績のある者を招聘する必要があり、当該分野の他機関と同程度の待遇とする必要があることから、一般職の職員の給与に関する法律の指定職俸給表を参考として報酬水準を設定している。各法人の公表資料である「独立行政法人における役職員の給与水準等(令和5年度)」の「役員報酬等の支給状況」等を基に、当法人と職員数が同等規模の他の国立研究開発法人の理事長の年間報酬額を算出した(令和5年度における平均報酬額は19,970千円(推定値)注)ところ、これより低いものとなっている。(当法人理事長の報酬額18,920千円(通勤手当を除く。))

これらを踏まえると、当法人の理事長の報酬水準は妥当なものと考ええる。

副理事長

理事長を補佐して当法人の業務を掌理する副理事長として、一般職の職員の給与に関する法律の指定職俸給表を参考として報酬水準を設定している。

各法人の公表資料である「独立行政法人における役職員の給与水準等(令和5年度)」の「役員報酬等の支給状況」等を基に、当法人と職員数が同等規模の他の国立研究開発法人の副理事長の年間報酬額を算出した(令和5年度における平均報酬額は19,718千円(推定値)注)ところ、これより低いものとなっている。(当法人副理事長の報酬額17,537千円(通勤手当を除く。))

これらを踏まえると、当法人の副理事長の報酬水準は妥当なものと考ええる。

理事

理事長及び副理事長を補佐して当法人の業務を掌理する理事として、一般職の職員の給与に関する法律の指定職俸給表を参考として報酬水準を設定している。

各法人の公表資料である「独立行政法人における役職員の給与水準等(令和5年度)」の「役員報酬等の支給状況」等を基に、当法人と職員数が同等規模の他の国立研究開発法人の理事の年間報酬額を算出した(令和5年度における平均報酬額は16,788千円(推定値)注)ところ、これより低いものとなっている。(当法人理事の平均報酬額は15,054千円(通勤手当を除く。))

これらを踏まえると、当法人の理事の報酬水準は妥当なものと考ええる。

監事

当法人の業務を監査する監事として、一般職の職員の給与に関する法律の指定職俸給表を参考として報酬水準を設定している。

各法人の公表資料である「独立行政法人における役職員の給与水準等(令和5年度)」の「役員報酬等の支給状況」等を基に、当法人と職員数が同等規模の他の国立研究開発法人の監事の年間報酬額を算出した(令和5年度における平均報酬額は14,279千円(推定値)注)ところ、これより低いものとなっている。(当法人監事の平均報酬額は13,845千円(通勤手当を除く。))

これらを踏まえると、当法人の監事の報酬水準は妥当なものと考ええる。

注：他の国立研究開発法人の令和5年度における平均報酬額は、常勤職員数が1,000人以上である13法人の令和5年度分の公表値を基に算定した値(通勤手当を除く。)である。

【主務大臣の検証結果】

役員の報酬は、総務省公表資料による「独立行政法人における役職員の給与水準(令和5年度)」を基に、職員数が同等規模である他の国立研究開発法人の役員の年間報酬額と比較しても低い水準となっている。

当該法人は、農業・食品産業に関する技術的な課題を担う中核的な試験研究機関を統括し、業務を遂行していることや、予算規模・役職員数などを総合的に鑑みると、妥当な報酬水準であると考ええる。

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
理事長	該当者なし					
副理事長	該当者なし					
理事A	千円 8,187	年 6	月	R6.3.31	1.3	※
理事B	千円 5,367	年 4	月	R6.3.31	1.3	※
理事C	千円 8,187	年 6	月	R6.3.31	1.3	
理事D	千円 8,187	年 6	月	R6.3.31	1.3	※
監事A	千円 4,602	年 5	月 1	R5.6.30	1.0	

注1:「前職」欄の記号は、役員の前職の種類別に、「*」は退職公務員、「◇」は役員出向者、「※」は独立行政法人等の退職者、「*※」は退職公務員でその後独立行政法人等の退職者であり、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
理事A	「独立行政法人の役員の退職金に係る業績勘案率の算定ルールについて(平成27年5月25日総務大臣決定)」に基づき業績勘案率を計算した結果1.3となり、その他考慮すべき事項等もないため、業績勘案率を1.3と決定した。 総務省独立行政法人評価制度委員会評価部会による審議においても意見はなかった。 このことから、理事の退職手当の水準は妥当であると判断している。
理事B	「独立行政法人の役員の退職金に係る業績勘案率の算定ルールについて(平成27年5月25日総務大臣決定)」に基づき業績勘案率を計算した結果1.3となり、その他考慮すべき事項等もないため、業績勘案率を1.3と決定した。 総務省独立行政法人評価制度委員会評価部会による審議においても意見はなかった。 このことから、理事の退職手当の水準は妥当であると判断している。
理事C	「独立行政法人の役員の退職金に係る業績勘案率の算定ルールについて(平成27年5月25日総務大臣決定)」に基づき業績勘案率を計算した結果1.3となり、その他考慮すべき事項等もないため、業績勘案率を1.3と決定した。 総務省独立行政法人評価制度委員会評価部会による審議においても意見はなかった。 このことから、理事の退職手当の水準は妥当であると判断している。
理事D	「独立行政法人の役員の退職金に係る業績勘案率の算定ルールについて(平成27年5月25日総務大臣決定)」に基づき業績勘案率を計算した結果1.3となり、その他考慮すべき事項等もないため、業績勘案率を1.3と決定した。 総務省独立行政法人評価制度委員会評価部会による審議においても意見はなかった。 このことから、理事の退職手当の水準は妥当であると判断している。
監事A	「独立行政法人の役員の退職金に係る業績勘案率の算定ルールについて(平成27年5月25日総務大臣決定)」に基づき業績勘案率を計算した結果1.0となり、その他考慮すべき事項等もないため、業績勘案率を1.0と決定した。 総務省独立行政法人評価制度委員会評価部会による審議においても意見はなかった。 このことから、監事の退職手当の水準は妥当であると判断している。

6 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)
常勤役員の業績を考慮して理事長が必要と認めるときは、俸給の月額や期末特別手当の額を増減する仕組みとしている。
(今後の対応方針)
現在の業績給の仕組みを継続していく。

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

当法人の職員の給与水準については、国家公務員の給与、民間企業の従業員の給与、当法人の業務実績並びに職員の職務の特性及び雇用形態その他の事情を考慮し設定している。
人件費管理の基本的方針については、中長期計画における職員の人事に関する計画に基づき、人員の適正な配置及び合理化を行い、中長期計画に記載した人件費の見積りの範囲内で適切に管理を行うこととしている。

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。)

当法人においては、業績給を導入し、職員の勤務成績等に応じて、昇給や勤勉手当の成績率を次により決定している。

(1) 昇給

勤務成績が適切に反映されるよう職員を初任層、中間層及び管理職層に区分し、さらにそれぞれの職員層毎に、5段階(A～E)の昇給区分に応じた昇給号俸数を設定し、毎年1月1日に前年1年間の勤務成績を判定し昇給させる仕組みとしている。

さらに、研究職員俸給表の適用職員にあつては、顕著な研究業績を挙げたと認められる場合等には、特別な昇給を行っている。

(2) 勤勉手当(査定分)

職員の勤務成績に応じ、100分の220(特定管理職員にあつては、100分の260)を超えない範囲内において成績率を決定し、俸給等の月額にこれを乗ずること等により勤勉手当を支給している。

③ 給与制度の内容

職員の給与は、職員給与規程に則り、俸給、俸給調整額及び諸手当(俸給の特別調整額、扶養手当、地域手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、特地勤務手当、超過勤務手当、期末手当、勤勉手当、期末特別手当、寒冷地手当及び在勤手当)を支給している。

※職種の別により、支給の対象となる手当が異なる。

期末手当については、期末手当基礎額(俸給の月額+扶養手当の月額+地域手当の月額+広域異動手当の月額+役職段階別加算額+管理職加算額)に、6月に支給する場合においては、100分の122.5(特定管理職員にあつては100分の102.5)、12月に支給する場合においては、100分の127.5(特定管理職員にあつては100分の107.5)を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

勤勉手当については、勤勉手当基礎額(俸給の月額+地域手当の月額+広域異動手当の月額+役職段階別加算額+管理職加算額)に、理事長が定める基準に従って得られる割合(成績率)を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

④ 給与制度の令和6年度における主な改定内容

令和6年度における給与改定では、人事院勧告を参考に、令和6年4月1日から①初任給について、一般職試験(大卒程度)が23,800円、研究職試験(修士課程修了)が23,800円の引上げ、②俸給表について、若年層に重点を置きつつ、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(平均改定率:全体で3.7%)、③寒冷地手当の支給額を引上げ、④期末・勤勉手当の年間支給月数の引上げ(年間4.50月分→4.60月分)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		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	2,224	47.2	8,253	5,982	83	2,271
事務・技術	960	45.0	6,800	4,882	83	1,918
研究職種	1,158	49.0	9,593	6,995	82	2,598
技術専門職員	94	46.1	5,755	4,165	76	1,590
指定職員	12	59.7	14,711	10,432	168	4,279
在外職員	-	-	-	-	-	-
任期付職員	85	51.7	7,826	5,875	108	1,951
事務・技術	53	55.2	7,503	5,599	126	1,904
研究職種	32	45.9	8,359	6,331	78	2,028
再雇用職員	134	63.0	4,115	4,115	85	0
事務・技術	45	63.0	4,115	4,115	93	0
研究職種	64	63.0	4,329	4,329	82	0
技術専門職員	25	62.9	3,566	3,566	80	0
非常勤職員	188	54.2	3,380	3,380	92	0
事務・技術	93	57.0	3,508	3,508	125	0
研究職種	10	54.9	4,254	4,254	81	0
委託費等雇用職員	85	51.0	3,137	3,137	58	0

注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再雇用職員を除く。

注2:「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額

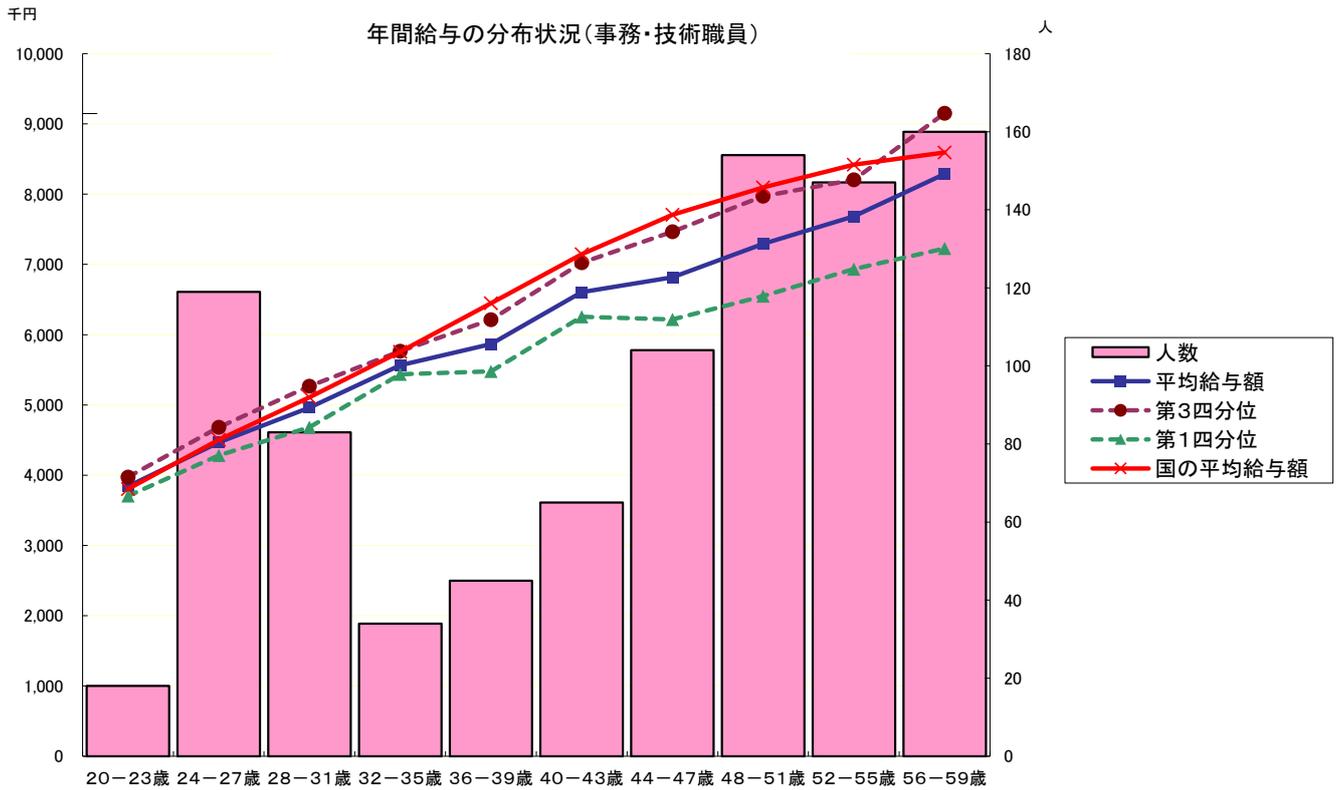
注3:「技術専門職員」とは、試験圃場管理、実験動物管理、その他庁務及びこれらに準ずる専門的業務に従事する職種を示す。

注4:「指定職員」とは、研究所長等のうち理事長が定める役職を占める職員を示す。

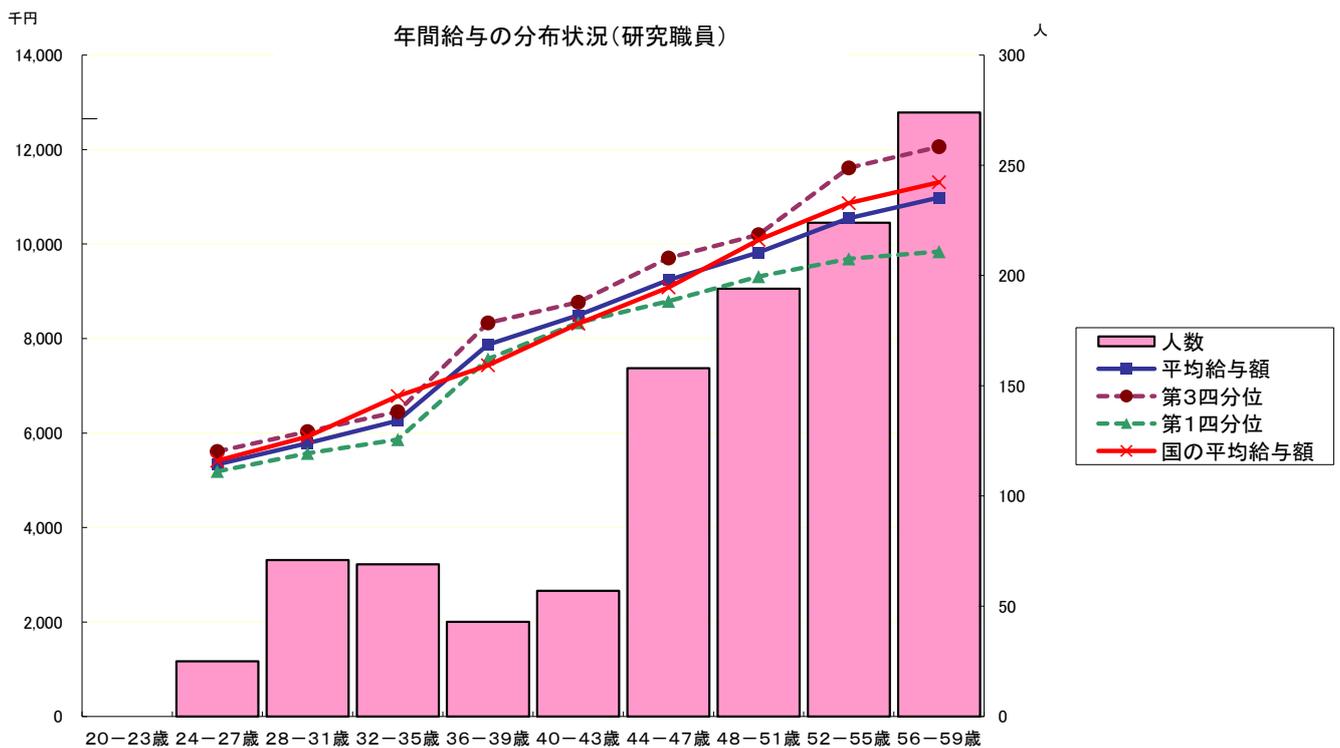
注5:「委託費等雇用職員」とは、委託費等から給与を支給している非常勤職員を示す。

注6:「在外職員」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、区分以外は記載していない。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)
 [在外職員、任期付職員及び再雇用職員を除く。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。



注:年齢20-23歳には当法人に該当者はいない。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)

(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
部長	30	57.1	10,628	13,254～8,666
本部課長	26	56.5	9,013	10,351～7,870
地方課長	76	55.6	8,807	11,214～7,157
課長補佐	220	54.3	7,737	10,574～6,327
係長	387	45.2	6,470	9,032～4,202
本部係員	57	27.8	4,763	5,921～4,251
地方係員	164	29.3	4,567	6,163～3,448

(研究職員)

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
部長	126	56.6	12,465	15,028～10,081
本部研究課長	73	52.9	10,159	12,110～8,520
地方研究課長	635	52.3	9,980	12,690～7,832
主任研究員	160	46.5	8,771	12,997～6,379
研究員	164	31.5	5,860	6,958～4,253

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／研究職員)

(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)	%	%	%
		46.3	44.2	45.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
		53.7	55.8	54.8
	最高～最低	%	%	%
		57.5～48.8	61.5～47.3	59.6～48.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		53.7	51.4	52.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
		46.3	48.6	47.5
	最高～最低	%	%	%
		53.8～32.9	58.8～32.4	56.5～40.0

(研究職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		45.9	45.4	45.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
		54.1	54.6	54.3
	最高～最低	%	%	%
		60.4～33.1	58.8～42.9	58.1～41.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		55.6	50.8	53.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
		44.4	49.2	47.0
	最高～最低	%	%	%
		56.9～32.4	59.4～30.7	56.3～35.5

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	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 93.1 ・年齢・地域勘案 97.0 ・年齢・学歴勘案 95.3 ・年齢・地域・学歴勘案 97.9
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	
給与水準の妥当性の 検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合99.8%】 (国からの財政支出額 94,913百万円、 支出予算の総額 95,059百万円：令和6年度予算) 【累積欠損額 110百万円(令和5年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 13.6%】 (常勤職員数929名中126名) 【大卒以上の高学歴者の割合 37.6%】 (常勤職員数929名中349名) 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 37.9%】 (支出総額 68,452百万円、 給与・報酬等支給総額 25,960百万円：令和5年度決算) 【検証結果】 (法人の検証結果) 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合について、当法人は、 国からの財政支出である運営費交付金、施設整備費補助金、受託収入等 で運営されており、総額に占める国からの財政支出割合が高くなっている ことに鑑み、引き続き適正な水準の維持に努める。 累積欠損額について、民間研究特例業務勘定の累積欠損金110百万円 は、政府出資金を財源として民間会社へ研究委託を行う事業であるため一 時的に発生したものであり、研究終了後、商品化による売上納付金で欠損 金を解消することとなり、給与水準に関係するものではない。 当法人の職員給与規程及び給与水準は、国家公務員の職員給与を規定 している一般職の職員の給与に関する法律等に基づく国家公務員の給与 水準を参考としており、妥当と判断する。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 給与水準は国家公務員より低い水準であるものの、国家公務員を参考 にした給与規程に基づき支給が行われていることから、法人の給与は妥当な 水準にあると考える。</p>
講ずる措置	<p>中長期計画における人事に関する計画に基づき人員の適正な配置を行 い、給与については、職務の特性や国家公務員・民間企業の給与等を考 慮し、引き続き適正な給与水準となるように努める。</p>

研究職員

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 98.1 ・年齢・地域勘案 102.2 ・年齢・学歴勘案 97.9 ・年齢・地域・学歴勘案 101.8
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>当法人は、全国に研究拠点等を配置し、全国的な異動を実施しているため、広域異動手当及び単身赴任手当の受給者の割合が国家公務員に比べて高くなっている。また、寒冷地における研究拠点の職員数が多いため、寒冷地手当の受給者の割合についても国家公務員に比べて高くなっている。さらに、住居手当の受給者の割合についても国家公務員に比べて高くなっている。</p> <p>これらのことが、「年齢・地域勘案」及び「年齢・地域・学歴勘案」での指数が100を超える要因となっていると推察される。</p> <p>〈各種手当の受給者の割合〉 広域異動手当：4.5% (国0.2%) 単身赴任手当：4.2% (国2.3%) 寒冷地手当：11.7% (国0.1%) 住居手当：42.0% (国36.0%)</p> <p>※国家公務員の数値は、令和6年国家公務員給与等実態調査報告書(人事院)より算出</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>【 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合99.8% 】 (国からの財政支出額 94,913百万円、 支出予算の総額 95,059百万円：令和6年度予算) 【 累積欠損額 110百万円(令和5年度決算) 】</p> <p>【 管理職の割合 15.5% 】 (常勤職員数1,115名中173名)</p> <p>【 大卒以上の高学歴者の割合100% 】 (常勤職員数1,115名中1,115名)</p> <p>【 支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 37.9% 】 (支 出 総 額 68,452百万円、 給与・報酬等支給総額 25,960百万円：令和5年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合について、当法人は、国からの財政支出である運営費交付金、施設整備費補助金、受託収入等で運営されており、総額に占める国からの財政支出割合が高くなっていることに鑑み、引き続き適正な水準の維持に努める。 累積欠損額について、民間研究特例業務勘定の累積欠損金110百万円は、政府出資金を財源として民間会社へ研究委託を行う事業であるため一時的に発生したものであり、研究終了後、商品化による売上納付金で欠損金を解消することとなっており、給与水準に関係するものではない。 当法人の職員給与規程及び給与水準は、国家公務員の職員給与を規定している一般職の職員の給与に関する法律等に基づく国家公務員の給与水準を参考としており、妥当と判断する。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 給与水準は国家公務員とほぼ同じ水準であり、国家公務員を参考にした給与規程に基づき支給が行われていることから、法人の給与は妥当な水準にあると考える。 なお、年齢・地域勘案及び年齢・地域・学歴勘案の指数が100.0を超えているのは、勤務地が全国広範囲に所在していることから、広域異動手当及び寒冷地手当等を受給する職員の割合が高いためである。</p>
講ずる措置	<p>当法人の職員給与規程は、国家公務員の職員給与を規定している「一般職の職員の給与に関する法律」等を参考にしている。 中長期計画における人事に関する計画に基づき人員の適切な配置を行うとともに、給与については、職務の特性や国家公務員・民間企業の給与等を考慮し、引き続き適正な給与水準となるように努めるものとする。</p>

4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給)
月額220,000円 年間給与3,660,000円
- 35歳(本部係長)
月額332,000円 年間給与5,602,000円
- 50歳(本部課長補佐)
月額441,500円 年間給与7,551,000円
- ※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者 月額6,500円、子1人につき
月額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

(業績給の仕組み)
職員の勤務成績等に応じて、昇給や勤勉手当の成績率を決定している。
(今後の対応方針)
現在の業績給の仕組みを継続していく。

III 総人件費について

区 分	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 26,419,225	千円 25,556,983	千円 25,959,564	千円 26,578,771
退職手当支給額 (B)	千円 3,196,690	千円 3,070,097	千円 1,155,319	千円 2,983,960
非常勤役職員等給与 (C)	千円 4,385,845	千円 4,477,989	千円 4,678,519	千円 4,538,342
福利厚生費 (D)	千円 4,379,447	千円 4,319,865	千円 4,380,301	千円 4,351,384
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 38,381,207	千円 37,424,934	千円 36,173,703	千円 38,452,457

注：非常勤役職員等給与について、財務諸表附属明細書「役員及び職員の給与明細」の非常勤職員給与には、人材派遣会社等からの人材派遣サービスの経費が計上されていないため本表とは一致しない。

総人件費について参考となる事項

①給与、報酬等支給総額については、主に給与改定の影響により対前年度比+2.39%となり、退職手当支給額については、R6年度は、昨年度、定年年齢が60歳から61歳に引き上げとなった定年延長職員(89人)が定年退職となることにより退職者が大幅に増加したことから対前年度比+158.28%の増額となった。非常勤役職員給与については、再雇用職員が減少(△95人)したことにより対前年度比△3.00%となり、また、これらの増減要因により福利厚生費が対前年度比△0.66%となった。
上記の要因により最広義人件費は前年度比+6.30%となっている。

②「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、平成30年1月以降、以下の措置を講ずることとした。

- ・役員の退職手当について、平成30年1月より、在職期間に応じて計算される支給額に、100分の83.7の割合を乗じて得られる額へ引き下げる改正
- ・職員の退職手当について、平成30年3月より、退職する者の退職する理由及び勤続期間に応じて計算される支給率に、100分の83.7の割合を乗じて得られる額へ引き下げる改正

なお、職員への周知期間を確保したため、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)と異なる取扱いとなっている。

IV 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

令和5年4月1日に、国と同様に常勤職員の定年年齢を60歳から段階的に65歳に引き上げることとした。(定年年齢の特例として、令和5年4月1日から令和7年3月31日までの期間の定年年齢は61歳)
定年年齢の引上げに伴い、原則60歳到達後に管理監督職にある職員は、非管理監督職へ異動させる役職定年制を導入したほか、職員の俸給月額については、60歳に達した日後の最初の4月1日以後から適用される俸給月額に100分の70を乗じた額とすることとした。

V その他

特になし