国立研究開発法人水産研究・教育機構（法人番号1020005004051）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

当該法人の主要事業は、水産に関する技術の向上に寄与するための試験及び研究、さけ類及びます類のふ化及び放流並びに水産業を担う人材の育成を図るための水産に関する学理及び技術の教授である。役員報酬水準を検討するに当たっては、国家公務員における研究所の長の号俸の額として定められているものを参考としている。

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。）

当法人においては、役員の業績を考慮して必要があると認められるときは、常勤役員が受けるべき俸給の月額を増額し、又は減額することとしているが、令和4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4年度における改定内容

理事長
理事
監事

役員報酬支給基準は、月額及び期末特別手当から構成されている。月額については、水産研究・教育機構役員給与規程に則り、俸給に地域手当及び通勤手当を加算して算出している。期末特別手当についても、役員給与規程に則り基礎額（俸給＋地域手当＋俸給×100分の25＋（俸給＋地域手当）×100分の20）に6月に支給する場合においては100分の157.5、12月に支給する場合においては100分の162.5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。

なお、令和4年度では、給与法指定職の改定に準拠した期末特別手当支給率の引上げ（年間0.05か月分）を実施した。その際、国家公務員における給与改定の動向を踏まえ、令和3年度の期末特別手当引下げに相当する額については、令和3年12月に支給された期末特別手当の額に、162.5分の10の割合を乗じて得た額を令和4年6月の期末特別手当から減額することで調整を行っている。なお、令和3年12月1日において、任期付研究員及び特定任期付職員給与規程、職員給与規程の適用を受ける常勤役員については、令和3年12月に支給された期末手当又は期末特別手当の額に、職員の区分に応じた割合を乗じて得た額にて減額の調整を行っている。

２ 役員の報酬等の支給状況

役名	令和4年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
		報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
理事長	千円 15,794	千円 9,816	千円 4,164	千円 1,571（地域手当） 243（通勤手当）			※
理事A	千円 4,567	千円 2,321	千円 1,843	千円 372（地域手当） 31（通勤手当）		7月3日	◇
理事B	千円 9,455	千円 6,318	千円 1,884	千円 1,011（地域手当） 242（通勤手当）	7月4日		◇
理事C	千円 14,508	千円 8,472	千円 3,818	千円 1,695（地域手当） 523（通勤手当）	4月1日		◇
理事D	千円 15,494	千円 9,893	千円 3,874	千円 1,583（地域手当） 144（通勤手当）			※
理事E	千円 14,942	千円 9,132	千円 3,750	千円 543（地域手当） 85（通勤手当） 984（単身赴任手当） 448（広域異動手当）			※
理事F	千円 12,412	千円 8,472	千円 2,378	千円 1,356（地域手当） 206（通勤手当）	4月1日		※
理事G	千円 13,117	千円 9,480	千円 3,552	千円 85（通勤手当）			※
監事A	千円 12,435	千円 7,644	千円 3,264	千円 1,223（地域手当） 304（通勤手当）			※
監事B	千円 12,298	千円 7,644	千円 3,264	千円 1,223（地域手当） 167（通勤手当）			

注1:「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

注2:「地域手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が高い地域に在勤する役員に支給しているものである。

注3:「広域異動手当」とは、勤務箇所を異にして異動した場合で、住居と勤務箇所がいずれも60km以上であるときに当該異動時の日から3年を経過するまでの間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	理事長は、法人の目的とする水産に関する研究開発業務を統括し、関係する国際機関や国内外の関係機関との連携を図るなど、強いリーダーシップを発揮し、法人の業務を的確に遂行している。また、これまで当法人の研究推進部長、研究所長など歴任した経験を活かし、当法人の常勤職員総数1,107人（令和4年度末）を擁する機関の組織運営を管理するなど高いマネジメント能力を有している。 なお、当法人の長の報酬は、各法人において公表している「独立行政法人の役職員の報酬・給与等について（令和3年度）」のうち「役員の報酬等の支給状況」を基に、研究開発業務を行う同規模の他法人の長の年間報酬額を算出した（令和3年度における平均報酬額の20,386千円：注）ところ、これより下回っている状況であるため、当法人の理事長の報酬水準は妥当であると考える。
理事	理事は、長年培った専門分野での知識及び経験を活かして理事長を補佐し、法人の業務を掌理している。 なお、当法人の理事の報酬は、各法人において公表している「独立行政法人の役職員の報酬・給与等について（令和3年度）」のうち「役員の報酬等の支給状況」を基に、研究開発業務を行う同規模の他法人の理事の年間報酬額を算出した（令和3年度における平均報酬額の16,559千円：注）ところ、これより下回っている状況であるため、当法人の理事の報酬水準は妥当であると考える。
監事	監事は、長年培った専門分野での知識及び経験を活かし、当機構の健全な業務運営を確保し統治体制の確立に資している。 なお、当法人の監事の報酬は、各法人において公表している「独立行政法人の役職員の報酬・給与等について（令和3年度）」のうち「役員の報酬等の支給状況」を基に、研究開発業務を行う同規模の他法人の監事の年間報酬額を算出した（令和3年度における平均報酬額の14,020千円：注）ところ、これより下回っている状況であるため、当法人の監事の報酬水準は妥当であると考える。

注：他の国立研究開発法人の令和3年度における平均報酬額は、常勤職員数が1,000人以上の国立研究開発法人の令和3年度分の公表値（通勤手当を除く。）を基に算定。

【主務大臣の検証結果】

当該法人の役員の報酬は、各法人において公表している「独立行政法人の役職員の報酬・給与等について（令和3年度）」を基に、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。
また、主務大臣による令和3年度の業務実績等の総合評価が「B」評価以上であったこと、更に水産関係の専門家として試験研究機関を統括し、的確に業務を遂行していることから、妥当な報酬水準であると考える。

4　役員の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）	法人での在職期間		退職年月日	業績勘案率	前職
理事長	千円 該当者なし	年	月			
理事	千円 2,978	年 2	月 10	R4.3.31	1.1	※
監事A	千円 2,400	年 2	月 11	R3.6.22	1.0	※
監事B	千円 2,400	年 2	月 11	R3.6.22	1.0	

注1：「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
注2：監事については、既に仮の業務勘案率により算出した支給額2,400千円（R3年度）
　　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務勘案率が決定
　　したことにより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
理事長	該当者なし
理事	「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1.1となり、その他考慮すべき事項等もないため、農林水産大臣が業績勘案率を1.1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、農林水産大臣が業績勘案率を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。
監事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1.0となり、その他考慮すべき事項等もないため、農林水産大臣が業績勘案率を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。

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、
　　業務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

主務大臣による業務実績等の総合評価、及び役員の業績等を考慮して、俸給の月額支給額を増額し、又は減額できる仕組みとしている。ただし、具体的な算定方法については規定がない。
なお、今後においても現在の業績給の仕組みを継続する予定である。

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

当該法人職員の給与水準を検討するにあたっては、国家公務員の給与を参考としている。
令和4年において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額は405,049円となっており、当該法人の事務系職員の平均給与月額は389,804円となっている。
さらに中長期計画及び年度計画における総人件費、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、中長期計画の人件費の見積りの範囲内で人件費の管理を行っている。

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。）

俸給・昇給については、勤務成績が適切に反映されるよう職員を初任層と中間層及び管理職層に区分し、さらにそれぞれの職員層ごとに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。
さらに、研究開発職員俸給表の適用職員にあっては、顕著な研究業績を上げたと認められる場合等には特別な昇給を実施することが出来る。
賞与（勤勉手当（査定分））については、職員の勤務成績に応じ、6月に支給する場合においては190/100（特定管理職員にあっては、230/100）、12月に支給する場合においては200/100（特定管理職員にあっては、240/100）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する。

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

水産研究・教育機構職員給与規程に則り、俸給及び諸手当（扶養手当、地域手当、俸給の特別調整額、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特地勤務手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、期末手当、勤勉手当及び寒冷地手当）としている。
期末手当については、期末手当基礎額（俸給＋扶養手当＋地域手当＋広域異動手当＋役職段階別加算＋管理職加算）に6月期、12月期ともに100分の120(特定管理職にあっては100分の100）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＋地域手当＋広域異動手当＋役職段階別加算＋管理職加算）に勤勉手当の成績率決定要綱に定める基準に従って定める割合を乗じて得た額としている。
なお、令和4年度では、①俸給月額の引上げ（平均改定率0.3%）、②勤勉手当の支給率の引上げ（年間0.1月分）を実施した。その際、国家公務員における給与改定の動向を踏まえ、令和3年度の期末手当引下げに相当する額については、令和3年12月に支給された期末手当の額に、127.5分の15（特定管理職にあっては107.5分の15）の割合を乗じて得た額を令和4年6月の期末手当から減額することで調整を行っている。

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	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人 900	歳 44.4	千円 7,541	千円 5,605	千円 102	千円 1,936
事務・技術	人 271	歳 42.2	千円 6,453	千円 4,801	千円 124	千円 1,652
研究職種	人 411	歳 47.1	千円 8,567	千円 6,404	千円 125	千円 2,163
船舶職員(一)	人 62	歳 43.1	千円 7,638	千円 5,610	千円 24	千円 2,028
船舶職員(二)	人 97	歳 37.5	千円 5,964	千円 4,417	千円 0	千円 1,547
教育職種	人 59	歳 48.4	千円 7,884	千円 5,688	千円 88	千円 2,196
教育職種(校長)	人 −	歳 −	千円 −	千円 −	千円 −	千円 −
医療職種(大学校看護師)	人 −	歳 −	千円 −	千円 −	千円 −	千円 −
在外職員	人 3	歳 52.2	千円 7,851	千円 6,466	千円 0	千円 1,385
任期付職員	人 24	歳 43.1	千円 6,543	千円 5,078	千円 98	千円 1,465
事務・技術	人 9	歳 58.5	千円 7,854	千円 6,063	千円 133	千円 1,791
研究職種	人 15	歳 33.9	千円 5,756	千円 4,487	千円 76	千円 1,269
再任用職員	人 39	歳 62.4	千円 4,305	千円 3,634	千円 149	千円 671
事務・技術	人 14	歳 62.4	千円 4,274	千円 3,611	千円 157	千円 663
研究職種	人 25	歳 62.4	千円 4,322	千円 3,647	千円 145	千円 675
非常勤職員	人 120	歳 51.1	千円 2,994	千円 2,994	千円 98	千円 0
事務・技術	人 77	歳 52.2	千円 2,468	千円 2,468	千円 94	千円 0
研究職種	人 43	歳 49.1	千円 3,935	千円 3,935	千円 106	千円 0

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:該当がない区分中の職種(医療職種(病院医師・病院看護師)、教育職種(高等専門学校教員)、再任用職員(船舶(一)職種、船舶(二)職種))は省略した。

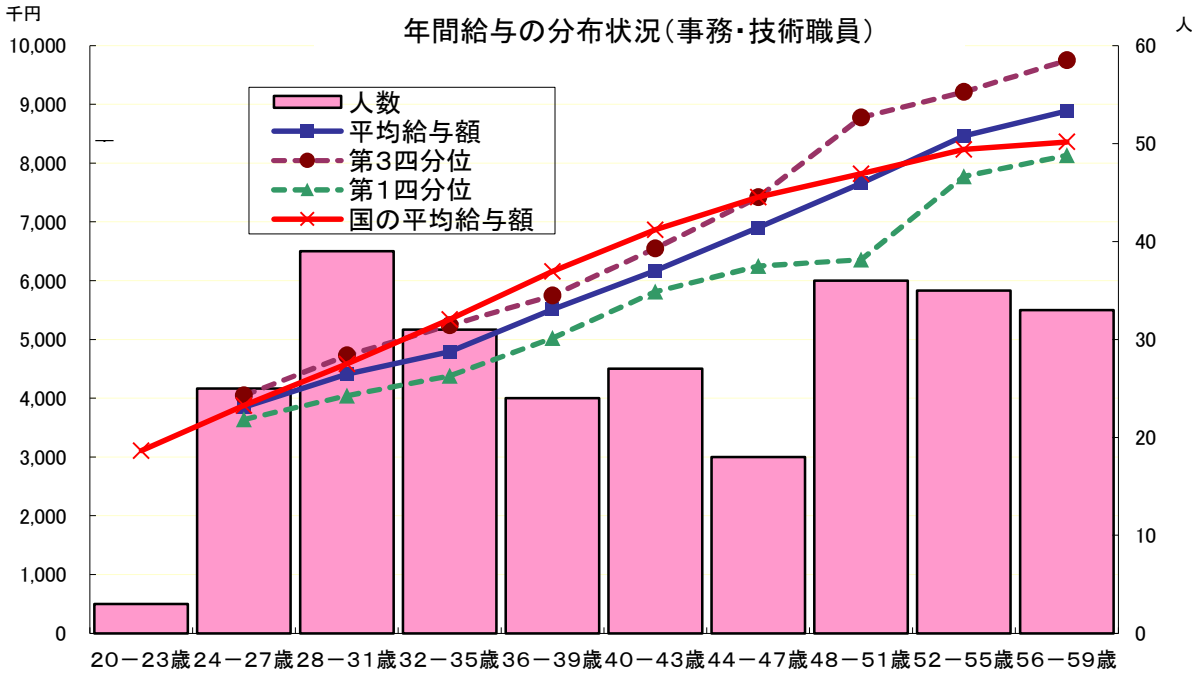
注3:代表的職種以外の職種の説明

船舶職員(一):国の海事職(一)に相当する職種であり、調査船及び練習船に乗り組む士官で、調査船運航業務、乗船学生の教育業務及び乗船調査員の調査補助業務等を行う。

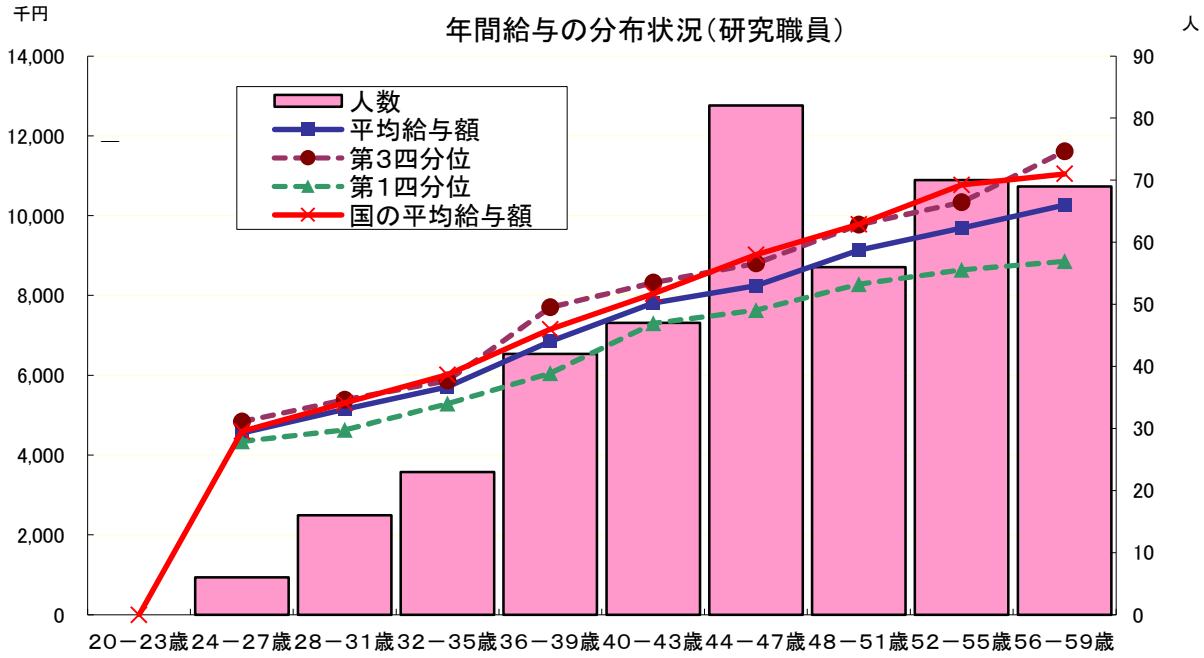
船舶職員(二):国の海事職(二)に相当する職種であり、調査船及び練習船に乗り組む部員で、調査船運航業務及び乗船調査員の調査補助業務等を行う。

注4:教育職種(校長)、医療職種(大学校看護師)については、該当者が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があることから、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、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④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、④まで同じ。
注2：年齢20－23歳の該当者は3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、平均年間給与については表示していない。



注：年齢20－23歳の区分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
本部部長	4	56.8	10,816	－
本部課長	9	53.9	9,461	10,480 ～ 8,396
本部課長補佐	13	51.0	8,905	9,790 ～ 8,361
本部係長	9	43.9	7,110	8,601 ～ 6,474
本部主任	22	37.7	5,502	6,675 ～ 4,580
本部係員	9	28.5	4,190	4,847 ～ 3,639
地方部長	5	56.9	10,472	11,006 ～ 9,645
地方課長	19	56.9	8,948	10,373 ～ 7,779
地方課長補佐	28	53.9	8,349	10,282 ～ 7,410
地方係長	26	48.2	6,947	8,033 ～ 5,733
地方主任	69	39.5	5,467	7,335 ～ 4,372
地方係員	58	29.7	4,039	5,110 ～ 3,201

注：本部部長の該当者は4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、年間給与額は平均のみ記載している。

（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
本部研究部長	1	－	－	－
本部研究課長	9	50.3	9,485	11,148 ～ 7,384
地方研究部長	59	55.8	11,314	13,219 ～ 9,024
地方研究課長	60	53.4	9,390	11,879 ～ 7,751
地方主任研究員	218	46.7	8,202	11,447 ～ 6,529
地方研究員	64	33.9	5,502	7,018 ～ 4,200

注：本部研究部長の該当者は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、平均年齢及び年間給与額については記載していない。

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／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）	% 48.0	% 45.8	% 46.9
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 52.0	% 54.2	% 53.1
	最高～最低	% 56.1 ～ 46.4	% 58.2 ～ 48.6	% 55.7 ～ 47.5
一般職員	一律支給分（期末相当）	% 55.4	% 53.0	% 54.2
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 44.6	% 47.0	% 45.8
	最高～最低	% 51.4 ～ 37.9	% 53.3 ～ 42.6	% 52.4 ～ 41.4

（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）	% 48.3	% 45.9	% 47.0
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 51.7	% 54.1	% 53.0
	最高～最低	% 58.2 ～ 41.4	% 55.9 ～ 45.1	% 56.0 ～ 43.3
一般職員	一律支給分（期末相当）	% 56.7	% 52.9	% 54.7
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 43.3	% 47.1	% 45.3
	最高～最低	% 51.4 ～ 40.1	% 51.6 ～ 42.7	% 50.0 ～ 41.5

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　97.3 ・年齢・地域勘案　103.2 ・年齢・学歴勘案　99.1 ・年齢・地域・学歴勘案　103.8
国に比べて給与水準が高くなっている理由	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」等に準拠して規定しており、給与水準は国家公務員と同水準である。 なお、年齢・地域勘案及び年齢・地域・学歴勘案で100.0を超えている要因としては、人事異動による広域異動手当（受給率21.2%、国の受給率（令和4年国家公務員給与等実態調査報告書より算出、以下同じ）13.5%）及び単身赴任手当（受給率10.3%、国7.5%）を受給している職員が多いこと、また、特地勤務手当（受給率4.4%、国0.7%）、寒冷地手当（受給率25.5%、国11.0%）の支給対象地域に勤務する職員が多いことであると推察される。
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 89.4 %】 （国からの財政支出額21,150,806千円、支出予算の総額23,646,772千円：令和4年度予算） 【累積欠損額　0円（令和3年度決算）】 【管理職の割合　13.7%（常勤職員数271名中37名）】 【大卒以上の高学歴者の割合　51.7%（常勤職員数271名中140名）】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合　40.5%】 （支出総額　21,843,556千円、給与・報酬等支給総額 8,849,273千円：令和3年度決算） （法人の検証結果） 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。 なお、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」等に準拠して規定しており、給与水準は国家公務員と同水準であり、妥当性を確保している。 （主務大臣の検証結果） 国家公務員に準拠した給与規程に基づき支給しており、給与水準も国家公務員より低い水準であることから、法人の給与は妥当な水準であると考える。 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するため、人事異動による広域異動手当等を受給する職員の割合が高いためである。
講ずる措置	引き続き、国家公務員に準拠した給与規程に基づき支給するものとする。

研究職員

項目	内容
対国家公務員指数の状況	・年齢勘案　92.9 ・年齢・地域勘案　103.0 ・年齢・学歴勘案　92.7 ・年齢・地域・学歴勘案　102.6
国に比べて給与水準が高くなっている理由	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」等に準拠して規定しており、給与水準は国家公務員と同水準である。 なお、年齢・地域勘案及び年齢・地域・学歴勘案で100.0を超えている要因としては、人事異動による広域異動手当（受給率10.9%、国の受給率（令和4年国家公務員給与等実態調査報告書より算出、以下同じ）0.4%）及び単身赴任手当（受給率7.4%、国2.9%）を受給している職員が多いこと、また、特地勤務手当（受給率6.1%、国0%）、寒冷地手当（受給率7.4%、国0.1%）の支給対象地域に勤務する職員が多いことであると推察される。
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 89.4 %】 （国からの財政支出額21,150,806千円、支出予算の総額23,646,772千円：令和4年度予算） 【累積欠損額　0円（令和3年度決算）】 【管理職の割合　14.6%（常勤職員数411名中60名）】 【大卒以上の高学歴者の割合　100%（常勤職員数411名中411名）】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合　40.5%】 （支出総額　21,843,556千円、給与・報酬等支給総額 8,849,273千円：令和3年度決算） （法人の検証結果） 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。 なお、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」等に準拠して規定しており、給与水準は国家公務員と同水準であり、妥当性を確保している。 （主務大臣の検証結果） 国家公務員に準拠した給与規程に基づき支給しており、給与水準も国家公務員より低い水準であることから、法人の給与は妥当な水準であると考える。 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するため、人事異動による広域異動手当等を受給する職員の割合が高いためである。
講ずる措置	引き続き、国家公務員に準拠した給与規程に基づき支給するものとする。

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 185,200 円　年間給与 3,026,000 円
○　35歳（本部係長）
　月額 320,400 円　年間給与 5,305,000 円
○　50歳（本部課長）
　月額 551,400 円　年間給与 8,846,000 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

職員の勤務成績に応じ、勤勉手当の成績率を決定。
勤務成績により昇給区分を決定し、区分に応じて昇給させる。
さらに、研究開発職員俸給表の適用職員にあっては、顕著な研究業績を上げたと認められる場合等には特別な昇給を実施することが出来る。
なお、今後においても現在の業績給の仕組みを継続する予定である。

Ⅲ 総人件費について

区　分	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 8,781,778	千円 8,849,273	千円 8,726,941
退職手当支給額 (B)	千円 773,166	千円 753,940	千円 589,122
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,325,351	千円 1,245,795	千円 1,238,248
福利厚生費 (D)	千円 1,580,620	千円 1,620,837	千円 1,606,349
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	千円 12,460,917	千円 12,469,846	千円 12,160,660

注：千円未満切り捨ての関係から、最広義人件費の額と各区分の合計額が一致しない場合がある。

総人件費について参考となる事項

① 当年度（令和4年度）の「給与、報酬等支給総額」は、前年度に対して1.4％の減となった。これは、国家公務員の一般職の職員の給与に関する法律に準拠し、改定を行ったことが要因である。「最広義人件費」については、上記要因に加え「退職手当支給額」が減ったこと等により、前年度に対して2.5％の減となった。
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、役員にあっては平成30年1月から、職員にあっては平成30年3月から以下の措置を講ずることとした。
・役員に関する講じた措置の概要：在任期間に応じて計算される支給額に乗じる調整率について、100分の87から100分の83.7へ引き下げる。
・職員に関する講じた措置の概要：退職理由及び勤続期間に応じて計算される支給額に乗ずる調整率について、100分の87から100分の83.7へ引き下げる。
なお、労使交渉を経たのちに改正を行ったことから、職員に係る措置の開始時期は、国家公務員に係る措置時期（平成30年1月1日）と異なる取扱いとした。
平成30年1月から2月までの間において、退職手当の支給を伴う職員の退職はなかった。

Ⅳ その他

〔 特になし 〕