様式 1　公表されるべき事項

独立行政法人農畜産業振興機構（法人番号 4010405003683）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、畜産経営の安定、主要な野菜の生産及び出荷の安定並びに砂糖及びでん粉の価格調整に必要な業務を行うとともに、畜産業及び野菜農業の振興に資するための事業についてその経費を補助する業務を行い、もって農畜産業及びその関連産業の健全な発展並びに国民消費生活の安定に寄与することを目的としている。

当機構は、「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）においては、個別法令に規定された事業を補助金の使途が定められた財源により行う行政事業型の成果目標達成法人（以下「成果法人」という。）と位置づけられており、役員報酬水準については、同類型に分類された他の独立行政法人の支給水準を参考として設定している。

② 令和5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。）

当機構の期末特別手当については、独立行政法人農畜産業振興機構役員給与規程に則り、役員の職務実績に応じてこれを増額し、又は減額することができることとしている。

③ 役員報酬基準の内容及び令和5年度における改定内容

理事長

副理事長

総括理事

理事

監事

○役員報酬基準の内容

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、独立行政法人農畜産業振興機構役員給与規程に則り、本俸月額に特別調整手当（本俸月額に100分の12を乗じて得た額）を加算して算出している。

また、期末特別手当についても同規程に則り、本俸及び特別調整手当の月額並びに本俸の月額に100分の25を乗じて得た額並びに本俸及び特別調整手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に、6月、12月にそれぞれ支給する場合においては100分の170.0を乗じて得た額を基礎として、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の区分に応じて、理事長が別に定める割合を乗じて得た額としている。

○令和5年度における改定内容

令和5年度においては、国家公務員指定職の改定に準じ、期末特別手当支給割合の0.1か月増を実施した。

2　役員の報酬等の支給状況

役名	令和5年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	支給総額	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
A理事長	千円 17,226	千円 12,084	千円 3,603	千円 1,450 (特別調整手当) 88 (通勤手当)			*
B副理事長	千円 8,835	千円 5,544	千円 2,430	千円 665 (特別調整手当) 196 (通勤手当)		9月30日	※
C副理事長	千円 8,859	千円 5,556	千円 2,583	千円 667 (特別調整手当) 54 (通勤手当)	10月1日		※
D総括理事	千円 8,198	千円 5,226	千円 2,291	千円 627 (特別調整手当) 54 (通勤手当)		9月30日	※
E総括理事	千円 8,408	千円 5,250	千円 2,440	千円 630 (特別調整手当) 87 (通勤手当)	10月1日		◇
F総括理事	千円 8,314	千円 5,238	千円 2,296	千円 629 (特別調整手当) 152 (通勤手当)		9月30日	◇
G総括理事	千円 8,382	千円 5,238	千円 2,435	千円 629 (特別調整手当) 80 (通勤手当)	10月1日		◇
H理事	千円 7,863	千円 4,932	千円 2,162	千円 592 (特別調整手当) 177 (通勤手当)		9月30日	◇
I理事	千円 7,911	千円 4,944	千円 2,298	千円 593 (特別調整手当) 75 (通勤手当)	10月1日		※
J理事	千円 7,743	千円 4,920	千円 2,157	千円 590 (特別調整手当) 75 (通勤手当)		9月30日	※
K理事	千円 6,276	千円 4,932	千円 592	千円 688 (特別調整手当) 65 (通勤手当)	10月1日		※
L理事	千円 7,734	千円 4,932	千円 2,162	千円 592 (特別調整手当) 48 (通勤手当)		9月30日	◇
M理事	千円 7,898	千円 4,932	千円 2,293	千円 592 (特別調整手当) 82 (通勤手当)	10月1日		◇
N理事	千円 7,755	千円 4,920	千円 2,157	千円 590 (特別調整手当) 87 (通勤手当)		9月30日	◇
O理事	千円 7,930	千円 4,932	千円 2,293	千円 592 (特別調整手当) 113 (通勤手当)	10月1日		◇
A監事	千円 13,374	千円 8,460	千円 3,821	千円 1,015 (特別調整手当) 78 (通勤手当)			
B監事	千円 4,222	千円 2,114	千円 1,854	千円 254 (特別調整手当) 0 (通勤手当)		6月21日	
C監事	千円 9,117	千円 6,569	千円 1,573	千円 788 (特別調整手当) 186 (通勤手当)	6月22日		

注1:「その他」欄には手当等が支給されている場合は、例えば通勤手当の総額を記入する。
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3:特別調整手当とは、独立行政法人農畜産業振興機構役員給与規程第5条に定める調整額であり、
　一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号)第11条の3の規定に準じるもの。
注4:報酬等の総額は、千円未満の端数処理の関係で内訳の合計と一致しない場合がある。

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

理事長の報酬水準は、成果法人の長の平均年間報酬19,906千円（成果法人公表資料である「独立行政法人における役職員の給与水準(令和4年度)」の「役員報酬の支給状況」（以下「成果法人公表資料」という。）を基に算出）を下回っており、妥当であると考える。

副理事長

副理事長の報酬水準は、成果法人の副理事長の平均年間報酬18,108千円（成果法人公表資料を基に算出）を下回っており、妥当であると考える。

総括理事

総括理事の報酬水準は、成果法人の法人の長及び監事を除く役員の平均年間報酬15,669千円（成果法人公表資料を基に算出）と同水準（同給与水準を2.2％程度上回っている）であり、妥当であると考える。

理事

理事の報酬水準は、成果法人の理事の平均年間報酬15,377千円（成果法人公表資料を基に算出）と同水準（同給与水準を2.3％程度上回っている）であり、妥当であると考える。

監事

監事の報酬水準は、成果法人の監事の平均年間報酬13,614千円（成果法人公表資料を基に算出）と同水準（同給与水準を3.9％程度上回っている）であり、妥当であると考える。

【主務大臣の検証結果】

当該法人の役員報酬は、成果法人公表資料を基に、他の行政事業型の成果法人役員の平均年間報酬額と比較して同水準となっている。また、中期目標に定められた業務について、令和4年度の総合評価結果が「B」評価であったことから、農畜産業及び関連産業の健全な発展と国民消費生活の安定に寄与するという当該法人の役割は的確に遂行されていると認められるところであり、当該法人の長である理事長及びこれを補佐する役員の報酬として妥当であると考える。

4　役員の退職手当の支給状況（令和5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			
理事長	6,933	5	0	R5.3.31	1.1	＊
	千円	年	月			
副理事長	該当者なし					
	千円	年	月			
総括理事	該当者なし					
	千円	年	月			
理事	該当者なし					
	千円	年	月			
監事	該当者なし					

注：「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

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	「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、在職期間における年度業務実績評価から、業績勘案率1.1を決定した。なお、決定した業績勘案率については、総務省独立行政法人評価制度委員会により審議され、「意見なし」とされた。このことから、理事長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、業績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

「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）及び「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）に則り、統一的な算定ルールの下に決定する。また、期末特別手当については、役員給与規程に「職務実績に応じ、これを増額し、又は減額することができる」と規定しており、今後とも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

職員の給与水準について、地域・学歴を勘案した対国家公務員指数が国家公務員と同程度となるよう、本俸及び職務手当等の引下げを計画的・段階的に行う給与構造の見直しを行ってきた。また、高年齢管理職の昇給幅の圧縮、管理職への昇格者数の抑制、管理職のポストオフ（部長級にあっては57歳に達した年度の翌年度、課長級にあっては56歳に達した年度の翌年度に管理職を離脱し、非管理職とする）等を計画的に実施。

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。）

独立行政法人農畜産業振興機構職員人事評価規程に則り、職員の勤務実績、行動について5段階で評価し、その結果を昇給・降給、昇格・降格及び勤勉手当に反映。

③　給与制度の内容及び令和5年度における主な改定内容

○給与制度の内容

独立行政法人農畜産業振興機構職員給与規程に則り、基本給（本俸、扶養手当）、諸手当（職務手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、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（基本給の月額に、管理職のうち部長級にあっては、本俸の100分の23を乗じて得た額を加算した額、管理職のうち課長級にあっては、本俸の100分の14を乗じて得た額を加算した額）に、部長級にあっては本俸月額に100分の20を乗じて得た額、課長級にあっては100分の15を乗じて得た額、課長補佐級にあっては、100分の10を乗じて得た額、係長級かつ理事長が別に定める要件を満たしている者にあっては、100分の5を乗じて得た額をそれぞれ加算し、国家公務員の例に準じて理事長が別に定める基準により計算する。

勤勉手当については、基本給の月額に部長級にあっては、本俸に100分の23を乗じて得た額、課長級にあっては本俸に100分の14を乗じて得た額を加算した額を基礎として、国家公務員の例に準じて理事長が別に定める基準により計算した額の範囲内とする。

このほか、高年齢管理職の昇給幅の圧縮、管理職のポストオフ等を継続的に実施している。

○令和5年度における改定内容

令和5年度においては、国家公務員の改定に準じ、俸給表の増額改定（国（行一）の改定率と同水準の1.1％増）を実施した。また、勤勉手当の支給率について0.1か月増を実施した。

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5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
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員 (事務・技術)	159	42.8	7,980	5,766	174	2,214

区分	人員	平均年齢	令和5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
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員 (事務・技術、年俸制)	－	－	－	－	－	－

区分	人員	平均年齢	令和5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
	人	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員 (事務・技術)	－	－	－	－	－	－

区分	人員	平均年齢	令和5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
	人	歳	千円	千円	千円	千円
再任用職員 (事務・技術)	5	62.7	3,744	3,153	277	591

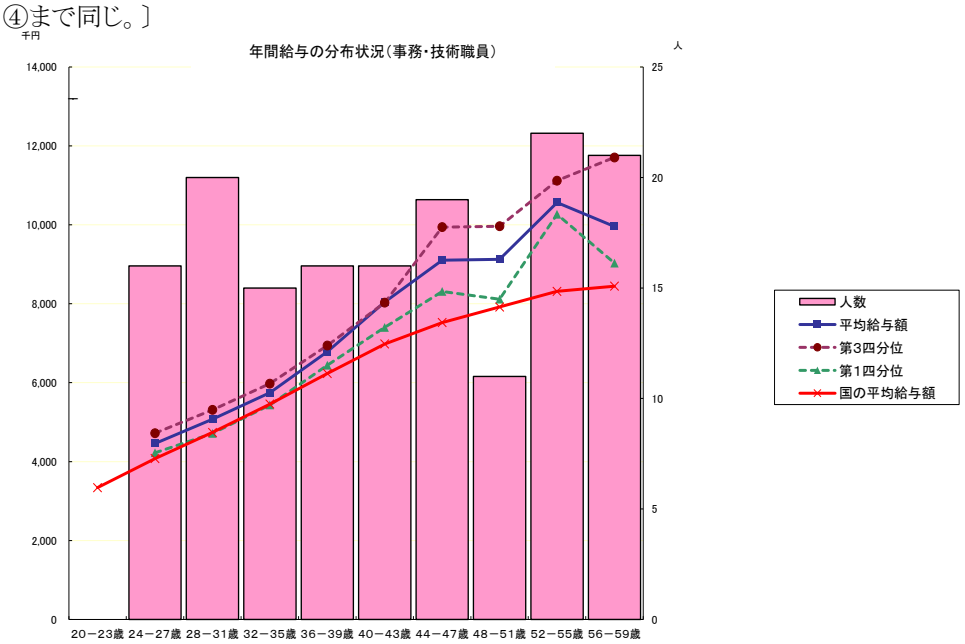
注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2:常勤職員のうち、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。

注3:在外職員及び非常勤職員は該当者がいないため表を省略。

注4:常勤職員(事務・技術、年俸制)及び任期付職員(事務・技術)の該当者が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／医療職員（病院医師）／医療職員（病院看護師）／教育職員（高等専門学校教員））〔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：年俸制適用者を含む。以下、③及び④において同じ。
注3：20～23歳の該当者はなし。

③ 職位別年間給与の分布状況（事務・技術職員／研究職員／医療職員（病院医師）／医療職員（病院看護師）／教育職員（高等専門学校教員））

（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
・ 本部課長	35	48.5	9,868	10,881 ～ 7,936
・ 本部係長	34	30.2	5,135	6,012 ～ 4,376

④ 賞与（令和5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）	% 46.3	% 46.4	% 46.4
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 53.7	% 53.6	% 53.6
	最高～最低	% 56.2～44.0	% 56.8～44.3	% 56.1～44.2
一般職員	一律支給分（期末相当）	% 54.0	% 53.8	% 53.9
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 46.0	% 46.2	% 46.1
	最高～最低	% 56.2～43.2	% 56.0～43.7	% 56.1～43.5

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　116．1 ・年齢・地域勘案　104．2 ・年齢・学歴勘案　113．4 ・年齢・地域・学歴勘案　102．2
国に比べて給与水準が高くなっている理由	○　当機構は、畜産、野菜、砂糖、でん粉の分野における(1)経営安定対策、(2)需給調整・価格安定対策、(3)緊急対策、(4)情報収集提供の業務を実施しており、質・量ともに増加しているこれらの業務を遂行する上で、意思決定の迅速化と責任体制の明確化が求められている。このような業務を的確かつ迅速に実施するためには、的確な判断力と責任を有する職員が必要とされ、このことが、管理職の割合を高め、対国家公務員指数を高くする一因となっている。 ○　当機構の対国家公務員指数は116.1であるが、これは、給与水準の高い東京に勤務する職員の割合が95.3%、大学卒以上の者の割合が94.4%といずれも高い状況にあり、これらの事情を踏まえて比較をしている「年齢・地域・学歴を勘案した対国家公務員指数」は102.2となっている。 ①　管理職割合 国(行(一))　18.0%(*) 機構　24.6% ② 給与水準の高い地域に勤務する職員の割合(東京都特別区勤務の者の割合) 国(行(一))　33.5%(*) 機構　95.3% ③ 学歴構成による給与水準の相違(大学卒以上の者の割合) 国(行(一))　62.9%(*) 機構　94.4% ＊(参考)令和5年国家公務員給与等実態調査(人事院)
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　20.3%】 (国からの財政支出額107,729百万円、支出予算の総額530,476百万円:令和5年度予算) 【累積欠損額　47,098百万円(令和4年度決算)】 【管理職の割合　24.6%(常勤職員数232名中57名)】 【大学卒以上の割合　94.4%(常勤職員数232名中219名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合　0.9%】 (支出総額253,306百万円、給与・報酬等支給総額2,312百万円:令和4年度決算) (法人の検証結果) 当機構は、農畜産業及びその関連産業の健全な発展並びに国民消費生活の安定に寄与することを目的とした事業を実施する法人であることから、高度な専門的知識を有した人材を継続的に確保するために必要な給与水準を設定している。 国家公務員と比較して当機構の管理職割合が高いのは、意思決定の迅速化と責任体制の明確化が求められる中で、業務を的確かつ迅速に実施するために、畜産、野菜、砂糖、でん粉の各部門に判断力と責任を有する職員が必要とされるためである。 なお、給与・報酬等の支出総額は、平成17年度から実施している給与構造の見直しにより平成17年度比11.8%(▲258百万円)削減し、管理職割合も平成19年度比17.4ポイント削減して24.6%となっている。 機構としては、従来から給与水準の見直しを図っているところであり、必要な人材の確保の観点も踏まえながら、今後も、国家公務員と同水準となるよう取組みを継続する。 (主務大臣の検証結果) 農畜産業振興機構の給与水準は、国と比べて、年齢・地域・学歴勘案で、2.2ポイント高くなっているが、これは、国家公務員における俸給の特別調整手当(管理職手当)が支給される職員の割合が高いことに要因があり、これを考慮すれば妥当であると考える。 農畜産業振興機構においては、専門的知識を有した有能な人材確保の必要性を踏まえつつ、給与水準の適正確保に向けた取組みを推進しており、農林水産省としても、こうした取組みの推進を促しつつ、給与水準の妥当性について注視してまいりたい。
講ずる措置	平成19年度から導入した人事評価制度を継続的に実施するとともに、地域・学歴を勘案した対国家公務員指数を同水準とするため、管理職ポストオフ制度(部長級にあっては57歳に達した年度の翌年度、課長級にあっては56歳に達した年度の翌年度に管理職を離脱し、非管理職とする)を継続する。また、令和元年度まで実施した管理職の昇給幅の圧縮に代えて、令和2年度から高年齢層の管理職及び非管理職を対象とした昇給幅の圧縮を引き続き実施している。

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 235,400円　年間給与　3,884,000円

○ 35歳 （本部課長補佐）

月額 363,200円　年間給与　6,156,000円

○ 50歳 （本部課長）

月額 601,700円　年間給与　10,200,000円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当（配偶者6,500円／月、子1人につき10,000円／月）を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

人事評価制度において、職員の勤務実績、行動を5段階に評価し、その結果を昇給・降給、昇格・降格、勤勉手当に反映。令和6年度においても継続することとしている。

Ⅲ 総人件費について

区　分	令和5年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 1,930,999
退職手当支給額 (B)	千円 82,570
非常勤役職員等給与 (C)	千円 90,596
福利厚生費 (D)	千円 337,570
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	千円 2,441,735

注1：中期目標管理法人であるため、中期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載している。
注2：最広義人件費は、千円未満の端数処理の関係で内訳の合計と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 給与、報酬等支給総額及び最広義人件費

給与、報酬等支給総額については、対前年度比1.8％増、最広義人件費については、 対前年度比0.8％増となった。最広義人件費の主な増減要因は、次のとおり。

（1）給与、報酬等支給総額

職員の欠員を補充したことによる。

（2）最広義人件費

職員の欠員を補充したことによる。

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、役員については平成30年1月、職員については平成30年4月から以下の措置を講ずることとした。

役職員の退職手当について、支給水準の引下げを実施した。

役員に関する講じた措置の概要：退職手当の額を算定する上で使用する調整率について、87/100から83.7/100に改正。

職員に関する講じた措置の概要：同上

なお、職員については、事前の労使協議を要したことから、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）と異なる取扱いとした。

Ⅳ その他

・事務・技術職の定年年齢は65歳としているところであるが、令和5年4月から定年の段階的引上げを行っている。
・役職定年制は導入済みである。
・60歳に達する年度以降の職員は当面の間、60歳時点の本俸月額 に 100 分の 70 を乗じて得た額の給与としている。