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

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19,098千円と推定）

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、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
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167.5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、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、6月期の期末特別手当から減額することで調整を行っている。

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27,100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4年度は該当者はいない。）

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 18,184	千円 11,820	千円 4,946	千円 1,418 0	(地域手当) (通勤手当)			
副理事長	千円 17,021	千円 10,956	千円 4,584	千円 1,315 166	(地域手当) (通勤手当)			＊
A理事	千円 15,465	千円 10,020	千円 4,193	千円 1,202 50	(地域手当) (通勤手当)			※
B理事	千円 16,073	千円 10,020	千円 4,326	千円 1,202 525	(地域手当) (通勤手当)	4月1日		◇
C理事	千円 15,017	千円 9,324	千円 4,060	千円 1,195 360 78	(地域手当) (単身赴任手当) (通勤手当)	4月1日		◇
D理事	千円 15,465	千円 10,020	千円 4,193	千円 1,202 50	(地域手当) (通勤手当)			※
E理事	千円 15,448	千円 10,020	千円 4,202	千円 1,202 24	(地域手当) (通勤手当)			※
F理事	千円 13,487	千円 9,324	千円 2,660	千円 1,119 360 24	(地域手当) (単身赴任手当) (通勤手当)	4月1日		
G理事	千円 15,825	千円 10,020	千円 4,193	千円 1,202 360 50	(地域手当) (単身赴任手当) (通勤手当)			
H理事	千円 13,188	千円 9,324	千円 2,660	千円 1,119 85	(地域手当) (通勤手当)	4月1日		※
I理事	千円 15,465	千円 10,020	千円 4,193	千円 1,202 50	(地域手当) (通勤手当)			※
J理事	千円 13,153	千円 9,324	千円 2,660	千円 1,119 50	(地域手当) (通勤手当)	4月1日		※
A監事	千円 13,899	千円 8,652	千円 3,620	千円 1,038 589	(地域手当) (通勤手当)			
B監事	千円 13,664	千円 8,652	千円 3,620	千円 1,038 354	(地域手当) (通勤手当)			
C監事	千円 14,296	千円 8,652	千円 3,732	千円 1,317 595	(地域手当) (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3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3年度における平均報酬額は20,175千円（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18,184千円（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3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3年度における平均報酬額19,586千円（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16,855千円（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3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3年度における平均報酬額16,518千円（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14,760千円（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3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3年度における平均報酬額13,925千円（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13,440千円（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人以上である13法人の令和3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】

当該法人の役員の報酬は、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3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やや低い水準となっている。

また、中長期目標に定められた業務について、農林水産大臣による令和3年度の総合評価結果が「A」評価であり、「食料・農業・農村」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、的確に業務を遂行していることを鑑みると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
	千円	年	月			
A理事	5,871	4	0	令和4年3月31日	1.4	
	千円	年	月			
B理事	2,935	2	0	令和4年3月31日	1.4	※
	千円	年	月			
C理事	2,731	2	0	令和4年3月31日	1.4	※

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
A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1.4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1.4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。
B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1.4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1.4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。
C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1.4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1.4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。

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。

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っては、顕著な研究業績を挙げたと認められる場合等には、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205（特定管理職員にあっては、100分の245）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　給与制度の内容及び令和4年度における主な改定内容

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、100分の120（特定管理職員にあっては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。

なお、令和4年度における給与改定では、人事院勧告を参考に、①初任給及び若年層の俸給月額を引上げ。（初任給について、3,000円～4,000円の引上げ。俸給表について、20歳台半ばに重点を置き、30歳台半ばまでの若年層の職員が在職する号俸の引上げ。平均改定率0.3%）、②期末・勤勉手当の年間支給月数の引上げ（年間4.30月分→4.40月分）を実施した。また、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。

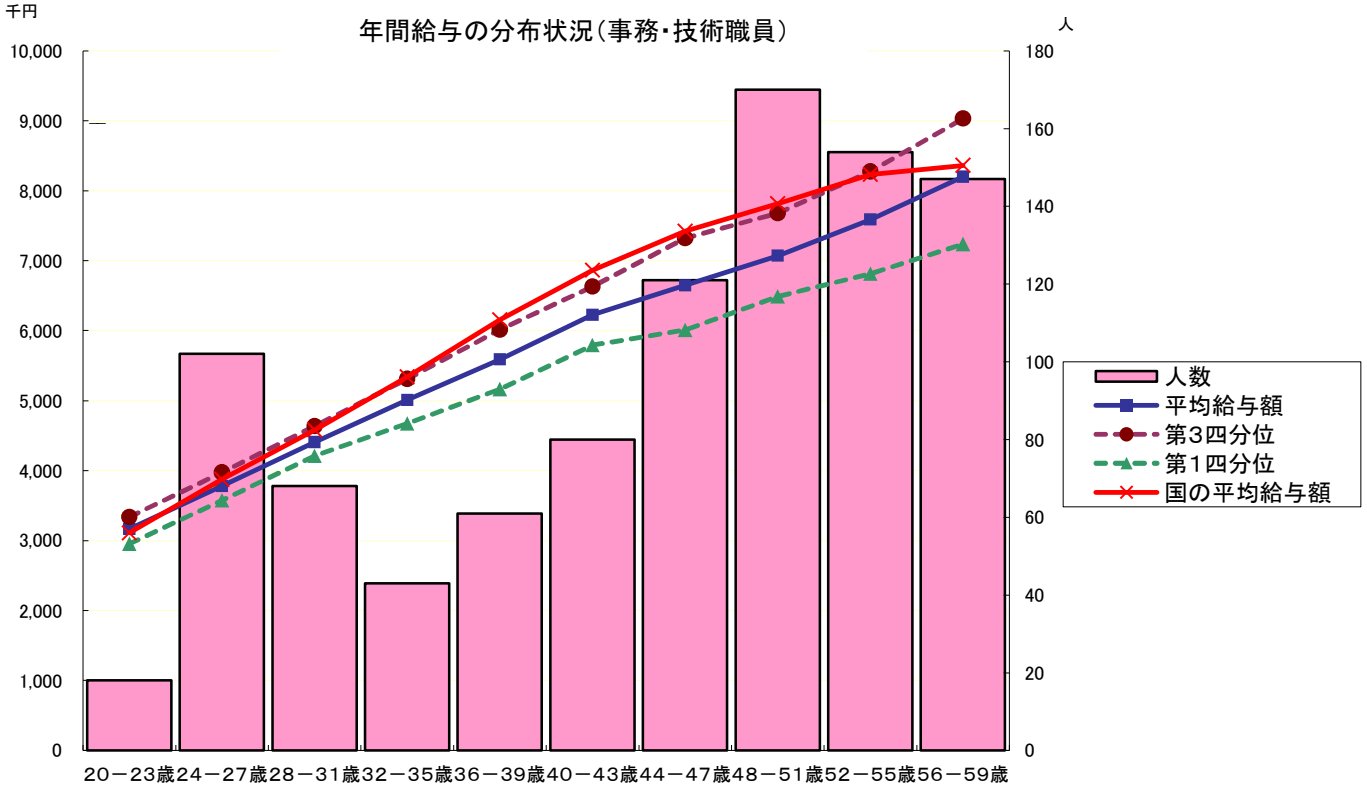
2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

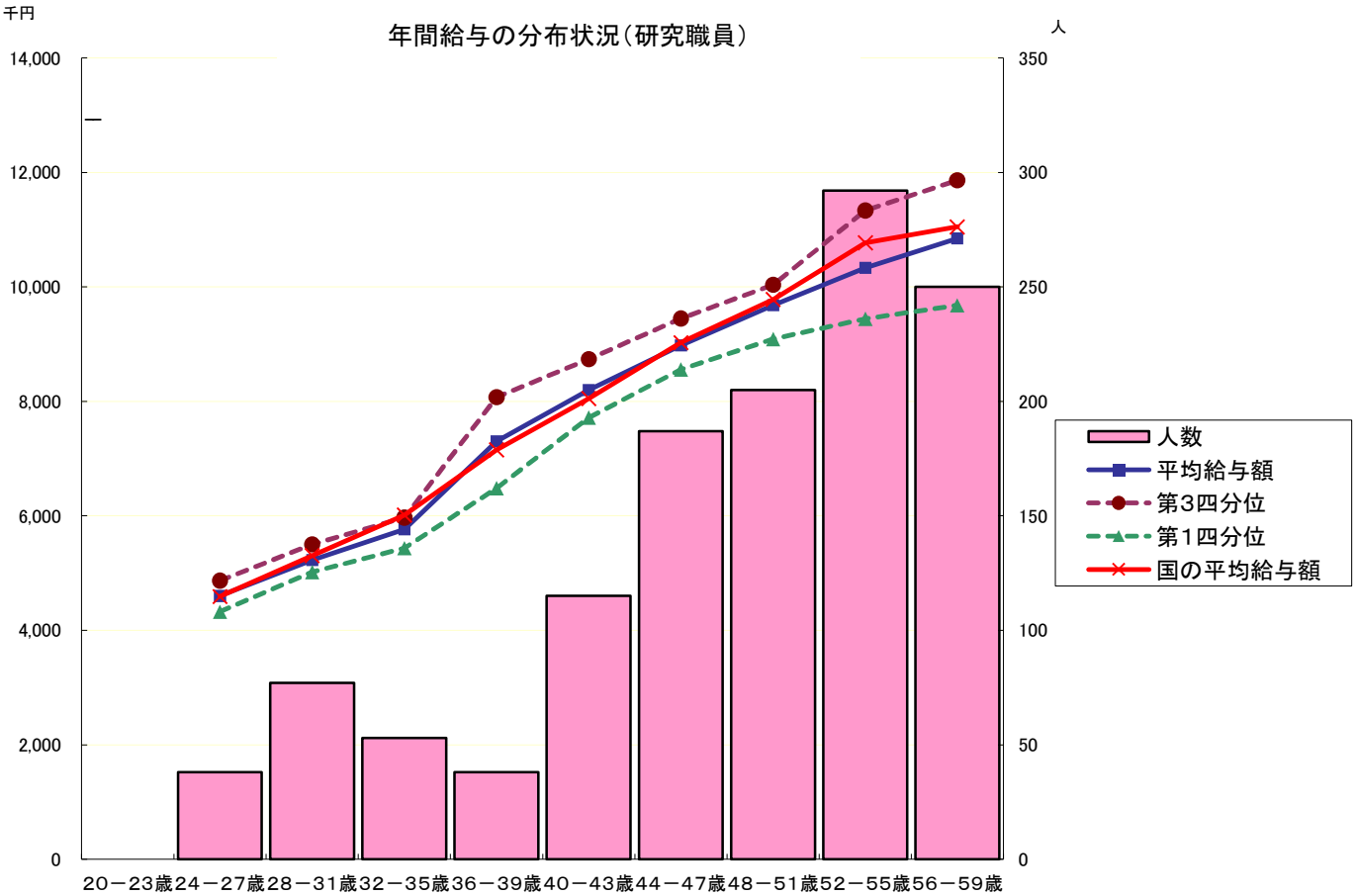
区分		人員	平均年齢	令和4年度の年間給与額(平均)			
				総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員		人 2,344	歳 46.7	千円 7,938	千円 5,854	千円 79	千円 2,084
	事務・技術	人 964	歳 44.8	千円 6,484	千円 4,736	千円 78	千円 1,748
	研究職種	人 1,255	歳 48.3	千円 9,240	千円 6,853	千円 80	千円 2,387
	技術専門職員	人 117	歳 45.5	千円 5,529	千円 4,059	千円 68	千円 1,470
	指定職員	人 8	歳 57.5	千円 14,130	千円 10,143	千円 172	千円 3,987
在外職員		人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員		人 54	歳 53.1	千円 8,496	千円 6,511	千円 177	千円 1,985
	事務・技術	人 31	歳 58.2	千円 8,586	千円 6,582	千円 230	千円 2,004
	研究職種	人 23	歳 46.2	千円 8,374	千円 6,414	千円 106	千円 1,960
再任用職員		人 220	歳 62.4	千円 4,057	千円 4,057	千円 81	千円 0
	事務・技術	人 75	歳 62.5	千円 4,074	千円 4,074	千円 94	千円 0
	研究職種	人 97	歳 62.4	千円 4,315	千円 4,315	千円 69	千円 0
	技術専門職員	人 48	歳 62.6	千円 3,510	千円 3,510	千円 85	千円 0
非常勤職員		人 232	歳 51.3	千円 3,022	千円 3,022	千円 80	千円 0
	事務・技術	人 72	歳 51.4	千円 2,179	千円 2,179	千円 64	千円 0
	研究職種	人 40	歳 57.9	千円 4,975	千円 4,975	千円 154	千円 0
	委託費等雇用職員	人 120	歳 49.0	千円 2,876	千円 2,876	千円 64	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:「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3:「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4:在外職員については、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のあることから、区分以外は記載していない。
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:表記の区分のうち、教育職種、医療職種については当法人において職種が存在しないため記載を省略している。

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	25	58.1	10,280	12,656～8,095
本 部 課 長	19	56.0	9,036	9,688～7,743
地 方 課 長	79	55.6	8,533	10,790～6,793
課 長 補 佐	208	53.2	7,521	9,688～6,104
係　　長	422	45.2	6,289	8,261～4,211
本 部 係 員	59	29.0	4,210	5,622～3,294
地 方 係 員	152	29.0	3,991	6,158～2,791

（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	122	56.6	12,187	15,036～10,168
本部研究課長	67	52.0	9,991	11,882～8,147
地方研究課長	742	51.8	9,769	13,070～7,248
主 任 研 究 員	144	42.7	7,911	9,664～5,782
研　究　員	180	31.4	5,285	7,139～3,828

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）		% 47.3	% 44.2	% 45.7
	査定支給分（勤勉相当）（平均）		% 52.7	% 55.8	% 54.3
		最高～最低	% 59.2～41.9	% 59.1～45.6	% 59.1～43.8
一般職員	一律支給分（期末相当）		% 55.3	% 51.7	% 53.5
	査定支給分（勤勉相当）（平均）		% 44.7	% 48.3	% 46.5
		最高～最低	% 51.4～37.2	% 54.2～29.5	% 52.9～37.0

（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）		% 46.7	% 45.3	% 46.0
	査定支給分（勤勉相当）（平均）		% 53.3	% 54.7	% 54.0
		最高～最低	% 60.6～43.0	% 55.9～45.4	% 58.4～44.2
一般職員	一律支給分（期末相当）		% 55.1	% 52.8	% 53.9
	査定支給分（勤勉相当）（平均）		% 44.9	% 47.2	% 46.1
		最高～最低	% 55.8～40.5	% 55.8～33.7	% 54.8～39.7

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　93.0 ・年齢・地域勘案　97.0 ・年齢・学歴勘案　95.3 ・年齢・地域・学歴勘案　97.8
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	【 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　83,950百万円、 支 出 予 算 の 総 額　84,136百万円 :令和4年度予算 ） 【 累積欠損額　78百万円（令和3年度決算）】 【 管理職の割合　12.3%】 （常勤職員数964名中119名） 【 大卒以上の高学歴者の割合　34.8% 】 （常勤職員数964名中335名） 【 支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合　39.4% 】 （ 支　出　総　額　67,024百万円、 給与・報酬等支給総額　26,419百万円 : 令和3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78百万円は、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。 （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。
講ずる措置	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。

（研究職員）

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	・年齢勘案　98.3 ・年齢・地域勘案　103.2 ・年齢・学歴勘案　98.0 ・年齢・地域・学歴勘案　102.8
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	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。 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。 〈各種手当の受給者の割合〉 広域異動手当 :6.9%（国0.4%） 単身赴任手当 :5.5%（国2.9%） 寒冷地手当 :13.6%（国0.1%） 住居手当 :42.9%（国32.2%） ※国家公務員の数値は、令和4年国家公務員給与等実態調査報告書（人事院）より算出
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　99.8% 】 （ 国からの財政支出額　83,950百万円、 支 出 予 算 の 総 額　84,136百万円 :令和4年度予算 ） 【 累積欠損額　78百万円（令和3年度決算）】 【 管理職の割合　13.9% 】 （常勤職員数1,255名中174名） 【 大卒以上の高学歴者の割合100% 】 （常勤職員数1,255名中1,255名） 【 支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合　39.4% 】 （ 支　出　総　額　67,024百万円、 給与・報酬等支給総額　26,419百万円 : 令和3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78百万円は、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。 （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を受給する職員の割合やその他の諸手当を受給する職員の割合が高いためである。
講ずる措置	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。

4 モデル給与

○ 22歳（大卒初任給）
　月額185,200円　年間給与3,035,000円
○ 35歳（本部係長）
　月額313,600円　年間給与5,208,000円
○ 50歳（本部課長補佐）
　月額437,920円　年間給与7,369,000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。

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 26,964,678	千円 26,419,225	千円 25,556,983
退職手当支給額 (B)	千円 3,602,284	千円 3,196,690	千円 3,070,097
非常勤役職員等給与 (C)	千円 4,531,288	千円 4,385,845	千円 4,477,989
福利厚生費 (D)	千円 4,503,630	千円 4,379,447	千円 4,319,865
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	千円 39,601,880	千円 38,381,207	千円 37,424,934

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、常勤職員数や、超過勤務の減少及び6月期賞与時に実施した令和3年度給与改定に伴う減額措置により、対前年度比△3.26％となった。退職手当支給額については、全体の退職者数が減少（△9人）したため対前年度比△3.96％となり、非常勤役職員給与については、全体の人数は減少（△60人）しているが、賃金改定により賃金単価が引上げになったことや、比較的賃金単価の高い非常勤顧問等が増加（＋13人）したことにより、対前年比が＋2.10%となった。また、これらの増減要因により、福利厚生費が対年度比△1.36%となった。
　上記の要因により最広義人件費は対前年度比△2.49%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するため、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 その他

特になし。