

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人国際協力機構の役職員の報酬・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 平成22年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員の本俸月額、外務省の独立行政法人評価委員会が行う業績評価の結果等を勘案の上、その者の職務実績等に応じて理事長が決定する評価に基づき、これを変更することができる。

② 役員報酬基準の改定内容

理事長	平成22年12月より本俸月額を1,137,000円→1,134,000円 平成22年4月から平成22年11月までに支給を受けた本俸、地域手当及び特別手当の合計額の0.28%を平成22年12月の特別手当から減じた。
副理事長	平成22年12月より本俸月額を977,000円→975,000円 平成22年4月から平成22年11月までに支給を受けた本俸、地域手当及び特別手当の合計額の0.28%を平成22年12月の特別手当から減じた。
理事	平成22年12月より本俸月額を845,000円→843,000円 平成22年4月から平成22年11月までに支給を受けた本俸、地域手当及び特別手当の合計額の0.28%を平成22年12月の特別手当から減じた。
監事	平成22年12月より本俸月額を764,000円→762,000円 平成22年4月から平成22年11月までに支給を受けた本俸、地域手当及び特別手当の合計額の0.28%を平成22年12月の特別手当から減じた。
監事(非常勤)	平成22年12月より非常勤役員手当を月額37,700円→37,600円

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成22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 21,050	千円 13,632	千円 5,237	千円 2,181 (地域手当)			
A副理事長	千円 18,207	千円 11,716	千円 4,501	千円 1,875 (地域手当) 115 (通勤手当)			*
B理事	千円 15,763	千円 10,132	千円 3,892	千円 1,621 (地域手当) 118 (通勤手当)			※
C理事	千円 15,343	千円 10,132	千円 3,513	千円 1,621 (地域手当) 77 (通勤手当)			※
D理事	千円 15,705	千円 10,132	千円 3,892	千円 1,621 (地域手当) 60 (通勤手当)			※
E理事	千円 15,778	千円 10,132	千円 3,892	千円 1,621 (地域手当) 133 (通勤手当)		3月31日	※

F理事	千円 15,788	千円 10,132	千円 3,892	千円 1,621 (地域手当) 143 (通勤手当)			◇
G理事	千円 15,762	千円 10,132	千円 3,892	千円 1,621 (地域手当) 117 (通勤手当)			◇
H理事	千円 15,681	千円 10,132	千円 3,892	千円 1,621 (地域手当) 36 (通勤手当)			◇
I理事	千円 14,393	千円 10,132	千円 2,564	千円 1,621 (地域手当) 76 (通勤手当)	4月1日		*
J監事	千円 14,349	千円 9,160	千円 3,519	千円 1,466 (地域手当) 204 (通勤手当)			※
K監事	千円 7,126	千円 4,584	千円 1,721	千円 733 (地域手当) 88 (通勤手当)		9月30日	*
L監事	千円 14,275	千円 9,160	千円 3,519	千円 1,466 (地域手当) 130 (通勤手当)			◇

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している。

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「※」、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:「地域手当」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。

3 役員退職手当の支給状況(平成22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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	摘要	前職
法人の長					該当者なし	
理事	6,162	4 9	2009/12/31	1.0	外務省独立行政法人評価委員会が決定した業績勘案率を適用した。	※
監事					該当者なし	

注1:「摘要」欄には、独立行政法人評価委員会による業績の評価等、退職手当支給額の決定に至った事由を記入している。

注2:「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「※」、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。

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 人件費管理の基本方針

当法人は、第一期中期計画において本部の一般管理費を平成14年度と比較して10%削減することとし、人件費についても中期計画の範囲内で抑制に努めてきた。平成16年度においては、従来の年功序列的給与体系から、職員の勤務成績をより適切に反映できる給与体系への大幅な転換を実施した。17年度以降においても、引き続きその定着に努めるとともに、早期退職の推進等により組織の若返りを図り、ひいては人件費総額の削減に努めてきたところである。

第二期中期計画においては、一般管理費(特殊要因又は受託事業及びその他の外部資金によるものとして整理される経費を除く。)について、中期目標期間の最終年度において平成18年度比年率3%以上の効率化に努めることとしている。なお、人件費についても、引き続き早期退職の推進等を実施するなど削減に努めることとし、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)及び「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)に基づき、国家公務員の定員の純減目標(今後5年間で5%以上の純減)及び給与構造改革を踏まえ、国家公務員に準じた人件費削減に取り組み、平成18年度から5年間に於いて5%以上の削減を行うこととしている。

② 職員給与決定の基本方針

ア 給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方

当法人の職員のうち、語学力や折衝・調整能力に加え、高い専門性が必要な職種については、大卒のみならず大学院卒の人材を積極的に確保する必要がある。

こうした職種の人材層は、数年来の新卒採用においては民間企業特に総合商社等と、経験者採用では国際機関等と競合しており、人材を確保するためには相応の給与水準が必要。

一方、行政刷新会議の事業仕分けにおいて、ラスパイレス指数を100に近づけるように人件費の見直しをするよう指摘を受けており、今期中期計画期間においては、着実に目標を達成しているところであるが、次期中期計画策定にあたっては引き続きその方向で対応していく方針。

イ 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

中期計画に基づく毎事業年度の計画の達成状況及び業務実績を踏まえて各職員の人事評価を実施し、評価結果を賞与及び昇給・昇格に反映している。具体的には下記のとおり。

- ・半期に一度行われる勤務評価に基づき、翌期の賞与における査定率が適用される。
- ・1年間の勤務評価が、翌年度の昇給・昇格に反映される。

[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
基本給	勤務評価に基づき昇給・昇格に差を設ける。
査定賞与	勤務評価に基づき査定率を適用する。

ウ 平成22年度における給与制度の主な改正点

平成22年人事院勧告により、原則として55歳を超える職員について1.5%減、さらに中高年齢層について0.1%減となるよう、俸給表の引き下げ改定等を行った。

2 職員給与の支給状況

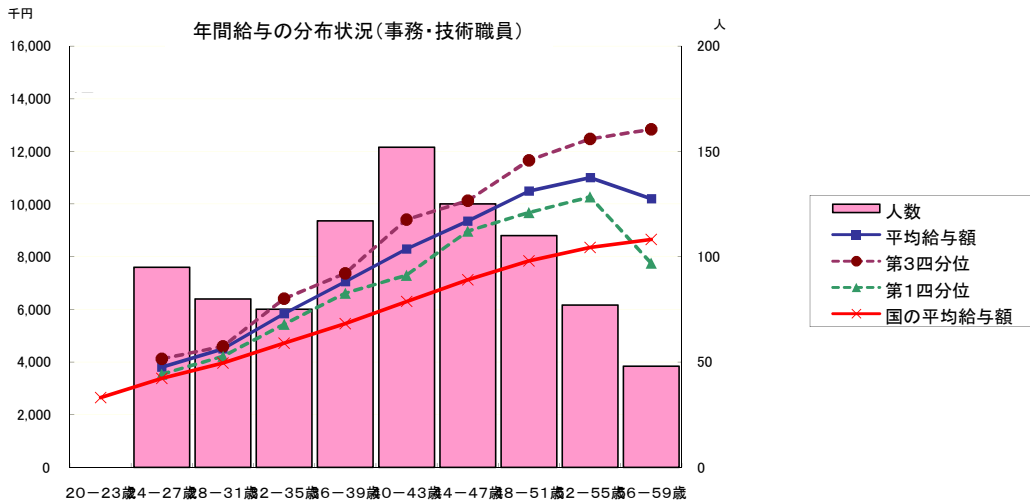
① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成22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	
常勤職員	人 861	歳 41.5	千円 8,062	千円 6,035	千円 145	千円 2,027
事務・技術	人 861	歳 41.5	千円 8,062	千円 6,035	千円 145	千円 2,027
在外職員	人 237	歳 41.1	千円 12,498	千円 11,085	千円 0	千円 1,413
任期付職員	人 18	歳 41.3	千円 4,980	千円 3,746	千円 157	千円 1,234
事務・技術	人 18	歳 41.3	千円 4,980	千円 3,746	千円 157	千円 1,234
再任用職員	人 3	歳 62.8	千円 3,793	千円 3,340	千円 263	千円 453
事務・技術	人 3	歳 62.8	千円 3,793	千円 3,340	千円 263	千円 453
非常勤職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

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:職種区分のうち、事務・技術以外の職種(研究職種等)については該当する職員がないため省略した。

② 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、⑤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、⑤まで同じ。

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位
			第1分位	第3分位		
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円	千円
本部課長	168	44.5	9,043	9,466	9,851	
本部係員	404	35.5	4,320	5,745	7,045	

③ 職級別在職状況等(平成23年4月1日現在)(事務・技術職員)

(常勤職員)

区分	計	経営職	執行職	基幹職	専任職	指導職A	指導職B	業務職A	業務職B	業務職C
標準的な職位		部長	次長	課長	一般職員	一般職員	一般職員	一般職員	一般職員	一般職員
人員(割合)	861	62 (7.2%)	119 (13.8%)	200 (23.2%)	5 (0.6%)	222 (25.8%)	65 (7.5%)	130 (15.1%)	58 (6.7%)	0 (0.0%)
年齢(最高～最低)		59 49	57 43	56 38	59 58	59 33	59 29	59 26	59 24	該当なし
所定内給与年額(最高～最低)		11,090 7,713	9,188 7,521	8,437 5,584	8,985 6,920	6,897 3,921	5,341 3,225	4,760 2,724	3,520 2,353	該当なし
年間給与額(最高～最低)		14,840 10,528	12,293 10,071	11,353 7,309	12,178 9,111	9,381 5,214	7,121 4,381	6,327 3,632	4,678 3,126	該当なし

(任期付職員)

区分	計	指導職A相当	指導職B相当	業務職A相当	業務職B相当
標準的な職位		一般職員	一般職員	一般職員	一般職員
人員(割合)	18	8 (44.4%)	1 (5.6%)	9 (50.0%)	0
年齢(最高～最低)		52 36		58 31	該当なし
所定内給与年額(最高～最低)		4,252 4,037		3,360 2,756	該当なし
年間給与額(最高～最低)		5,761 5,382		4,459 3,754	該当なし

注:該当者が2名以下の級については、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、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

④ 賞与(平成22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)	69.4	69.1	69.3
	査定支給分(勤勉相当)	30.6	30.9	30.7
	最高～最低	35.8～23.1	36.3～27.1	34.7～26.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	70.2	70.1	70.1
	査定支給分(勤勉相当)	29.8	29.9	29.9
	最高～最低	33.0～23.1	33.5～24.6	33.2～24.6

⑤ 職員と国家公務員及び他の独立行政法人との給与水準(年額)の比較指標(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))

127.8

対他法人(事務・技術職員)

121.4

注: 当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、当法人の給与を国の給与水準(「対他法人」においては、すべての独立行政法人を一つの法人とみなした場合の給与水準)に置き換えた場合の給与水準を100として、法人が現に支給している給与費から算出される指数をいい、人事院において算出

給与水準の比較指標について参考となる事項

○事務・技術職員

項目	内容																																																	
指数の状況	<table border="1"> <tr> <td>対国家公務員</td> <td>127.8</td> </tr> <tr> <td>参考</td> <td> <table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>113.9</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>122.7</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>109.3</td> </tr> </table> </td> </tr> </table>	対国家公務員	127.8	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>113.9</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>122.7</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>109.3</td> </tr> </table>	地域勘案	113.9	学歴勘案	122.7	地域・学歴勘案	109.3																																							
対国家公務員	127.8																																																	
参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>113.9</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>122.7</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>109.3</td> </tr> </table>	地域勘案	113.9	学歴勘案	122.7	地域・学歴勘案	109.3																																											
地域勘案	113.9																																																	
学歴勘案	122.7																																																	
地域・学歴勘案	109.3																																																	
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>1. 在職地域・学歴構成 比較対象の国家公務員行政職(一)に比べ、都市部在職者及び大学卒以上の者の比率が高いことから、対国家公務員指数は18.5ポイント高くなっている。</p> <p>【地域手当支給区分別人員構成比】 (当法人の事業所の所在地)</p> <table border="1"> <tr> <td>1級地 (東京都特別区)</td> <td>当法人*1</td> <td>国*2</td> </tr> <tr> <td>2級地</td> <td>86.9%</td> <td>28.4%</td> </tr> <tr> <td>3級地 (横浜市、名古屋市、つくば市)</td> <td>0.0%</td> <td>5.0%</td> </tr> <tr> <td>4級地 (神戸市、茨木市)</td> <td>4.1%</td> <td>9.8%</td> </tr> <tr> <td>5級地 (仙台市)</td> <td>2.0%</td> <td>10.5%</td> </tr> <tr> <td>6級地 (札幌市、金沢市、高松市、北九州市)</td> <td>0.6%</td> <td>5.6%</td> </tr> <tr> <td>非支給地 (帯広市、二本松市、駒ヶ根市、東広島市、浦添市)</td> <td>3.0%</td> <td>12.7%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>3.4%</td> <td>28.1%</td> </tr> </table> <p>【最終学歴別人員構成比】</p> <table border="1"> <tr> <td></td> <td>当法人</td> <td>国*3</td> </tr> <tr> <td>大学卒以上</td> <td>93.7%</td> <td>51.6%</td> </tr> <tr> <td>短大卒</td> <td>2.8%</td> <td>12.9%</td> </tr> <tr> <td>高校卒</td> <td>3.4%</td> <td>35.5%</td> </tr> <tr> <td>中学卒</td> <td>0.0%</td> <td>0.0%</td> </tr> </table> <p>*1 平成22年度給与公表比較対象者 *2 平成22年国家公務員給与等実態調査 第10表 適用俸給表別、地域手当支給区分別人員の行政職俸給表(一)より *3 平成22年国家公務員給与等実態調査 第2表 適用俸給表別、性別、最終学歴別人員の行政職俸給表(一)より</p> <p>2. 高度の専門性及び類似業種の給与水準 開発途上国が抱える問題の分析、プロジェクトの企画・審査、開発途上国政府や国際機関との交渉といった業務を担うため、当法人の職員には、修士あるいは博士の学位取得者が一般的である国際機関職員と同様、高いレベルの語学力、折衝・調整能力に加え、高度の専門性が求められている(当法人の大学院卒以上の者の割合40%以上)。こうした中核的な人材は新卒採用で総合商社等と、経験者採用では国際機関等と競合していることから、競合先と同等とはいわないまでも、人材確保のために合理的な給与水準とする必要がある。</p> <p>【参考】年間平均給与の比較</p> <table border="1"> <tr> <td></td> <td>年間平均給与</td> </tr> <tr> <td>当法人(海外勤務者を含む)</td> <td>9,019 千円</td> </tr> <tr> <td>国際機関A *4</td> <td>13,817 千円</td> </tr> <tr> <td>総合商社B *5</td> <td>12,617 千円</td> </tr> <tr> <td>総合商社C *5</td> <td>13,019 千円</td> </tr> </table> <p>*4 年次報告書データより、購買力平価レートで円換算。 *5 各企業有価証券報告書より。</p> <p>3. 援助機関としての職員構成 国際機関や他国援助機関においては、援助の実施にあたり高度な専門性が要求とされることから、職員全体のうち7～8割以上を相対的に給与水準が高い専門職員が占め、定型業務やアナリスト等を行う専門的なサポート業務については、コンサルタント等の外部人材を積極的に活用している。 当法人においても、同様の考えに基づき、国際機関や他国援助機関における専門職員に相当する職員のみを採用している。各年齢層での最高給与水準は国家公務員を下回るものの、このような職員構成の影響により、職員間の給与格差が小さく、職員全体での平均給与は高くなっている。</p>	1級地 (東京都特別区)	当法人*1	国*2	2級地	86.9%	28.4%	3級地 (横浜市、名古屋市、つくば市)	0.0%	5.0%	4級地 (神戸市、茨木市)	4.1%	9.8%	5級地 (仙台市)	2.0%	10.5%	6級地 (札幌市、金沢市、高松市、北九州市)	0.6%	5.6%	非支給地 (帯広市、二本松市、駒ヶ根市、東広島市、浦添市)	3.0%	12.7%		3.4%	28.1%		当法人	国*3	大学卒以上	93.7%	51.6%	短大卒	2.8%	12.9%	高校卒	3.4%	35.5%	中学卒	0.0%	0.0%		年間平均給与	当法人(海外勤務者を含む)	9,019 千円	国際機関A *4	13,817 千円	総合商社B *5	12,617 千円	総合商社C *5	13,019 千円
1級地 (東京都特別区)	当法人*1	国*2																																																
2級地	86.9%	28.4%																																																
3級地 (横浜市、名古屋市、つくば市)	0.0%	5.0%																																																
4級地 (神戸市、茨木市)	4.1%	9.8%																																																
5級地 (仙台市)	2.0%	10.5%																																																
6級地 (札幌市、金沢市、高松市、北九州市)	0.6%	5.6%																																																
非支給地 (帯広市、二本松市、駒ヶ根市、東広島市、浦添市)	3.0%	12.7%																																																
	3.4%	28.1%																																																
	当法人	国*3																																																
大学卒以上	93.7%	51.6%																																																
短大卒	2.8%	12.9%																																																
高校卒	3.4%	35.5%																																																
中学卒	0.0%	0.0%																																																
	年間平均給与																																																	
当法人(海外勤務者を含む)	9,019 千円																																																	
国際機関A *4	13,817 千円																																																	
総合商社B *5	12,617 千円																																																	
総合商社C *5	13,019 千円																																																	

	<p>4.主務大臣の検証結果</p> <p>現状において上記の理由により対国家公務員指数が高いことはやむを得ないが、地域・学歴勘案でも109.3と高い数値であり、更なる改善に取り組む必要がある。</p>
給与水準の適切性の検証	<p>【国からの財政支出について】</p> <p>支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 59.09% (国からの財政支出額 153,738,707千円、支出予算の総額 260,192,168千円：平成22年度予算)</p> <p>【検証結果】</p> <p>当法人は政府開発援助の実施機関であり、財政支出の割合が高い。給与水準については、人事院勧告及び社会情勢を踏まえたものとしてきている。</p>
	<p>【支出総額(平成22年度決算ベース)に占める給与・報酬等支給総額の割合】</p> <p>4.7% (支出総額 318,586,609千円、給与・報酬等支給総額 15,039,929千円)</p>
	<p>【累積欠損額について】</p> <p>累積欠損額 一円(平成21年度決算)</p>
講ずる措置	<p>勤務地限定・職務限定職員の任用に加え、役職定年制の導入等による職員構成の見直しを進めており、現行中期計画の最終年度(平成23年度)までの目標(地域・学歴勘案109.8)を平成22年度に達成している。次期中期計画においても、行政刷新会議の事業仕分けにおける指摘等も踏まえ、引き続き、職員構成の見直し、管理職割合の引き下げ(平成22年度の管理職割合は、平成21年度の24.8%から0.9ポイント減少して23.9%)等により、地域・学歴補正後の対国家公務員指数の引き下げに努める。</p> <p>(主な取組)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 職務限定職員の任用 2. 勤務地限定職員の任用 3. 給与制度一本化に伴う給与引下げ(注) <p>平成23年度に見込まれる対国家公務員指数:126.8(地域・学歴勘案109.3)</p> <p>(注)平成20年10月1日の国際協力銀行(海外経済協力業務)の承継にあたって、旧JICAの制度をベースとして人事・給与制度を一本化した。これにより、給与が引き下がる国際協力銀行から移行した職員について、労働条件の激変緩和措置として移行期間(原則として現行中期目標期間である平成23年度まで)を設け、同期間中に順次給与を引き下げるもの。</p>

○比較対象職員の状況

・事務・技術

①表(職種別支給状況)の常勤職員欄の861人及び任期付職員欄の18人 計879人
879人の平均年齢41.5歳、平均年間給与額7,999千円

III 総人件費について

区 分	当年度 (平成22年度)	前年度 (平成21年度)	比較増△減		中期目標期間開始時(平成19年度)からの増△減
	千円	千円	千円	(%)	千円 (%)
給与、報酬等支給総額 (A)	15,039,929	15,329,607	△ 289,678	(△ 1.9%)	△ 1,536,841 (△ 9.3%)
退職手当支給額 (B)	1,118,505	1,098,843	19,662	(1.8%)	△ 280,363 (△ 20.0%)
非常勤役員等給与 (C)	873,547	877,205	△ 3,658	(△ 0.4%)	245,611 (39.1%)
福利厚生費 (D)	2,555,949	2,626,437	△ 70,488	(△ 2.7%)	529,327 (26.1%)
最広義人件費 (A+B+C+D)	19,587,930	19,932,092	△ 344,162	(△ 1.7%)	△ 1,042,266 (△ 5.1%)

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

給与、報酬等支給総額 対前年比 △1.9%

最広義人件費 対前年比 △1.7%

早期退職の勧奨及び旧国際協力銀行からの移行職員について所要の給与引下げ等による総人件費の削減に取り組んだ結果、給与、報酬等支給総額は前年度と比較して1.9%の減となった。

②「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)及び「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人件費削減の取組の状況

i) 主務大臣が中期目標において示した人件費削減の取組に関する事項

「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)及び「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)に基づき、5年間で5%以上を基本とする人件費削減に取り組んでいるところであり、平成22年度においても平成17年度比△5.1%の総額人件費の削減目標に対して、△7.0%の削減を達成しており計画通り推移している。

ii) 法人が中期計画において設定した削減目標、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しの方針

「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)に基づき、国家公務員の定員の純減目標(今後5年間で5%以上の純減)及び給与構造改革を踏まえ、国家公務員に準じた人件費削減に取り組み、平成18年度から5年間で5%以上の削減を行う。

③主務大臣の検証結果

中期目標において示した人件費削減の取組について、計画通りに推移していることを確認した。

(人件費削減の場合) 総人件費改革の取組状況

年 度	基準年度 (平成17年度)	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	16,739,530	16,527,578	16,576,770	16,154,123	15,329,607	15,039,929
人件費削減率 (%)		△ 1.3	△ 1.0	△ 3.5	△ 8.4	△ 10.2
人件費削減率(補正值) (%)		△ 1.3	△ 1.7	△ 4.2	△ 6.7	△ 7.0

注1:「人件費削減率(補正值)」とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人事院勧告を踏まえた官民の給与較差に基づく給与改定分を除いた削減率である。

IV 法人が必要と認める事項

当法人の役職員の報酬・給与等については、下記の特異性を考慮する必要がある。

1. 国際協力銀行(海外経済協力業務)の承継

平成20年10月1日の国際協力銀行(海外経済協力業務)の承継にあたって、人事・給与制度については旧JICAの制度をベースとしつつ一本化し、給与が引き下がる国際協力銀行から移行した職員について、激変緩和措置として移行期間(原則として現行中期目標期間である平成23年度まで)を設けている。