独立行政法人国際協力機構（法人番号9010005014408）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

当法人の役員報酬は、外務省からの運営費交付金に加え、国会の議決を経て承認された政府関係機関予算から支出していることから、役員報酬の支給水準については、他政府関係機関の考え方も参考にしつつ、国家公務員指定職の報酬に準じている。

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。）

役員（監事を除く。）の本俸月額及び特別手当（賞与）の額は、主務大臣が行う業績評価の結果等を勘案のうえ、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こととし、役員の業績及び法人の業務の実績を役員報酬に反映させる枠組みを導入している。なお、令和5年度において加算又は減算を行った役員はいない。

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

法人の長

役員報酬基準は、独立行政法人国際協力機構役員給与規程に則り、本俸及び諸手当（地域手当、通勤手当及び特別手当）としている。法人の長については、本俸は1,110,000円、地域手当は本俸に100分の20を乗じて得た額（222,000円）とした。また、特別手当は本俸等に応じて定まる額（注1）に、一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号。以下「一般職給与法」という。）第19条の4及び第19条の7に定める支給割合を合算して得た割合（注2）及び基準日以前6箇月以内の在職期間に応じた割合を乗じて得た額とした。
なお、令和5年度では、人事院勧告を参考にしつつ、年間の特別手当の支給月数を0.1箇月引き上げた。

注1：本俸及び地域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地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額。
注2：実績は、6月は100分の165（1.65箇月）、12月は100分の175（1.75箇月）。

副理事長

役員報酬基準は、独立行政法人国際協力機構役員給与規程に則り、本俸及び諸手当（地域手当、通勤手当及び特別手当）としている。副理事長については、本俸は955,000円、地域手当は本俸に100分の20を乗じて得た額（191,000円）とした。また、特別手当は本俸等に応じて定まる額（注1）に、一般職給与法第19条の4及び第19条の7に定める支給割合を合算して得た割合（注2）及び基準日以前6箇月以内の在職期間に応じた割合を乗じて得た額とした。
なお、令和5年度では、人事院勧告を参考にしつつ、年間の特別手当の支給月数を0.1箇月引き上げた。

注1：本俸及び地域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地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額。
注2：実績は、6月は100分の165（1.65箇月）、12月は100分の175（1.75箇月）。

理事

役員報酬基準は、独立行政法人国際協力機構役員給与規程に則り、本俸及び諸手当（地域手当、通勤手当及び特別手当）としている。理事については、本俸は826,000円、地域手当は本俸に100分の20を乗じて得た額（165,200円）とした。また、特別手当は本俸等に応じて定まる額（注1）に、一般職給与法第19条の4及び第19条の7に定める支給割合を合算して得た割合（注2）及び基準日以前6箇月以内の在職期間に応じた割合を乗じて得た額とした。
なお、令和5年度では、人事院勧告を参考にしつつ、年間の特別手当の支給月数を0.1箇月引き上げた。

注1：本俸及び地域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地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額。
注2：実績は、6月は100分の165（1.65箇月）、12月は100分の175（1.75箇月）。

理事（非常勤）

役員報酬基準は、独立行政法人国際協力機構役員給与規程に則り、非常勤役員手当（日額55,600円）及び通勤手当としている。
なお、令和5年度においては該当者なし。

監事

役員報酬基準は、独立行政法人国際協力機構役員給与規程に則り、本俸及び諸手当（地域手当、通勤手当及び特別手当）としている。監事については、本俸は746,000円、地域手当は本俸に100分の20を乗じて得た額（149,200円）とした。また、特別手当は本俸等に応じて定まる額（注1）に、一般職給与法第19条の4及び第19条の7に定める支給割合を合算して得た割合（注2）及び基準日以前6箇月以内の在職期間に応じた割合を乗じて得た額とした。
なお、令和5年度では、人事院勧告を参考にしつつ年間の特別手当の支給月数を0.1箇月引き上げた。

注1：本俸及び地域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地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額。
注2：実績は、6月は100分の165（1.65箇月）、12月は100分の175（1.75箇月）。

監事（非常勤）

役員報酬基準は、独立行政法人国際協力機構役員給与規程に則り、非常勤役員手当（日額55,600円）及び通勤手当としている。

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
		報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
法人の長	千円 22,362	千円 15,984	千円 6,378	千円 0 (　　)			
副理事長	千円 19,239	千円 13,752	千円 5,487	千円 0 通勤手当)			※
A理事	千円 16,799	千円 11,894	千円 4,746	千円 159 通勤手当)			※
B理事	千円 16,809	千円 11,894	千円 4,746	千円 169 通勤手当)			※
C理事	千円 16,640	千円 11,894	千円 4,746	千円 0 通勤手当)			※
D理事	千円 16,783	千円 11,894	千円 4,746	千円 143 通勤手当)			※
E理事	千円 8,348	千円 5,926	千円 2,295	千円 127 通勤手当)		9月30日	※
F理事	千円 6,868	千円 5,947	千円 733	千円 188 通勤手当)	10月1日		※
G理事	千円 8,316	千円 5,947	千円 2,303	千円 66 通勤手当)		9月30日	◇
H理事	千円 8,328	千円 5,947	千円 2,303	千円 78 通勤手当)		9月30日	◇
I理事	千円 8,466	千円 5,947	千円 2,303	千円 216 通勤手当)		9月30日	◇
J理事	千円 8,466	千円 5,947	千円 2,443	千円 76 通勤手当)	10月1日		◇
K理事	千円 8,456	千円 5,947	千円 2,443	千円 66 通勤手当)	10月1日		◇
L理事	千円 8,437	千円 5,947	千円 2,443	千円 47 通勤手当)	10月1日		◇
A監事	千円 15,090	千円 10,742	千円 4,287	千円 61 通勤手当)			※
B監事	千円 15,134	千円 10,742	千円 4,287	千円 105 通勤手当)			
C監事 (非常勤)	千円 4,225	千円 4,210	千円 0	千円 15 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

3 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

当法人の使命は、「開発協力大綱の下、人間の安全保障と質の高い成長を実現すること」であり、「信頼で世界をつなぐ」というビジョンの下、人々が明るい未来を信じ多様な可能性を追求できる、自由で平和かつ豊かな世界を希求し、パートナーと手を携えて信頼で世界をつなぐ取り組みを実施することにある。そのため、技術協力・資金協力等を通じて、開発途上国の経済・社会の開発や復興等を支援している。

同使命を遂行するにあたり、理事長には、国際情勢や国際的開発課題等に関して広い視野と適切な理解を有し、かつ、当法人を代表し、重要な経営方針の意思決定を行うとともに、その所掌業務全般及び組織運営の統括を担当する知見が求められる。理事長の報酬は、国家公務員の指定職(7号俸:令和5度俸給月額1,110,000円)に準じているが、類似の業務を実施している国際機関の長の報酬と比較すると、その水準は低くとどめている。

副理事長

副理事長には、国際情勢や国際的開発課題等に関して広い視野と適切な理解を有し、かつ、当法人を代表し、理事長を補佐して重要な運営方針の意思決定に参画するとともに、所掌業務全般及び組織運営の統括を担当する知見が求められる。副理事長の報酬水準は、国家公務員の指定職(5号俸:令和5年度俸給月額968,000円)を参考にしているが、類似の業務を実施している国際機関の上級役員の報酬と比較すると、その水準は低くとどめている。

理事

理事には、国際情勢や国際的開発課題等に関して広い視野と適切な理解を有し、かつ、理事長と副理事長を補佐し、組織運営一般、開発援助実務等を掌理する知見が求められる。理事の報酬水準は、国家公務員の指定職(4号俸:令和5年度俸給月額898,000円)を参考にしているが、類似の業務を実施している国際機関の役員の報酬と比較すると、その水準は低くとどめている。

監事

監事は、当法人の業務を監査し、健全な業務運営を確保するとともに良質な統治体制の確立に寄与する責務を有する。また、監査結果を主務大臣及び理事長に報告し、必要と認めるときは、理事長又は主務大臣に意見を提出するなどの措置を講じることが求められる。監事の報酬水準は、国家公務員の指定職(2号俸:令和5年度俸給月額763,000円)を参考にしているが、当法人と類似の業務を実施している政府関係機関の常勤監事の年間報酬額と比較すると、その水準は低くとどめている。

【主務大臣の検証結果】

役員の年間報酬は、基本的に国家公務員の水準に準じている。類似業務を実施する国際機関や、金融系の政府関係機関の水準を下回っているものの、類似の組織規模の独立行政法人等との比較においてはおおむね妥当な水準といえる。

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A	2,687	2	0	令和4年 9月30日	1.3	※
	千円	年	月			
理事B	2,687	2	0	令和4年 9月30日	1.3	※
	千円	年	月			
理事C	5,373	4	6	令和4年 11月30日	1.3	※
	千円	年	月			
監事A	8,004	8	6	令和4年 6月29日	1.0	
	千円	年	月			
監事B	4,668	5	0	令和4年 6月29日	1.0	
	千円	年	月			
監事C	3,189	3	5	令和4年 6月29日	1.0	※

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
注：副理事長の支給額は、既に当該役員に対して一部支給されている分（3,346千円（令和2年度））を
　含む支給され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A	法人及び個人の業績等を踏まえ、「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、年度評価における理事の職務に係る担当業務の評定等を用いて、業績勘案率を1.3と決定した。
理事B	法人及び個人の業績等を踏まえ、「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、年度評価における理事の職務に係る担当業務の評定等を用いて、業績勘案率を1.3と決定した。
理事C	法人及び個人の業績等を踏まえ、「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、年度評価における理事の職務に係る担当業務の評定等を用いて、業績勘案率を1.3と決定した。
監事A	法人及び個人の業績等を踏まえ、「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、年度評価における理事の職務に係る担当業務の評定等を用いて、業績勘案率を1.0と決定した。
監事B	法人及び個人の業績等を踏まえ、「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、年度評価における理事の職務に係る担当業務の評定等を用いて、業績勘案率を1.0と決定した。
監事C	法人及び個人の業績等を踏まえ、「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、年度評価における理事の職務に係る担当業務の評定等を用いて、業績勘案率を1.0と決定した。

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

（本俸月額及び特別手当について、当該役員の職務実績等に応じて、増額又は減額することができることとしており、今後も見直しの予定はない。）

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、新卒採用では民間企業、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。上記の特性を勘案しつつも、国家公務員の給与水準も十分考慮し、職員給与の支給水準を設定している。

例えば、国家公務員の給与月額は35歳（本府省課長補佐）439,400円、50歳（本府省課長）751,200円であるのに対し、当法人は35歳（本部主任調査役）417,510円、50歳（本部次長）680,971円となっている（詳細はⅡ4モデル給与参照）。

また、2024年度の初任給月額（東京勤務）では、国家公務員では、総合職（大卒_行政職（一））249,640円、同（院卒_行政職（一））277,720円（※）、総合商社では、総合職（大卒）305,000円～325,000、同（院卒）340,000円～360,000円であるのに対し、当法人では、総合職（大卒）235,087円、同（院卒）247,860円である。

※　令和5年度国家公務員行政職（一）俸給表及び人事院規則に基づき、当機構で算出（「初任給＋地域手当（20%）＋本府省業務調整手当」）。

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。）

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。具体的には以下のとおり。

・1年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。

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

独立行政法人国際協力機構職員給与規程及び独立行政法人国際協力機構在外職員等給与規程に則り、基本給及び諸手当（扶養手当、特別都市手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、国際緊急援助手当、寒冷地手当、超過勤務手当、宿日直手当、賞与、在勤手当）としている。

賞与については、基本給等に応じて定まる額（注1）に支給月数（注2）及び基準日以前6箇月以内の在職期間に応じた割合及び調整係数を乗じて得た額としている。

なお、令和5年度では、人事院勧告を参考にしつつ、俸給表及び年間の賞与の支給月数を0.1箇月引き上げた。

注1：固定賞与基準額は、基本給の月額に100分の60を乗じて得た額及びその額に等級加算割合を乗じて得た額及び扶養手当の月額並びにこれらに対する特別都市手当の月額の合計額。

査定賞与基準額は、基本給の月額に100分の40を乗じて得た額及びその額に等級加算割合を乗じて得た額並びにこれらに対する特別都市手当の月額の合計額。加えて、その者の勤務評価に応じて定める査定率を乗じる。

注2：実績は、6月は100分の220（2.2箇月）、12月は100分の230（2.3箇月）。

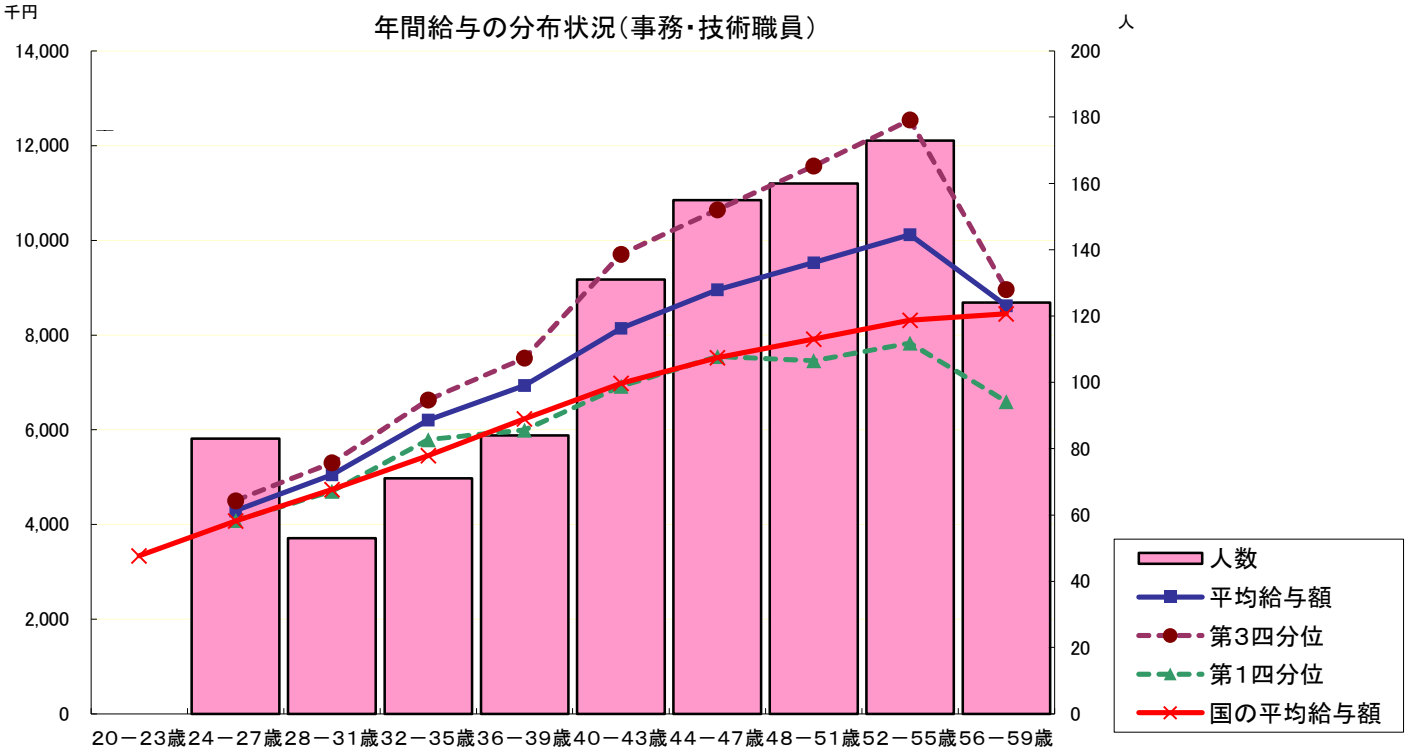
2 職員給与の支給状況

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		うち賞与
					うち通勤手当	
常勤職員	人 1,024	歳 45.5	千円 8,363	千円 6,059	千円 148	千円 2,304
事務・技術	人 1,024	歳 45.5	千円 8,363	千円 6,059	千円 148	千円 2,304
在外職員	人 259	歳 43	千円 14,604	千円 12,906	千円 0	千円 1,698
任期付職員	人 37	歳 44.4	千円 5,938	千円 4,263	千円 131	千円 1,675
事務・技術	人 37	歳 44.4	千円 5,938	千円 4,263	千円 131	千円 1,675
再任用職員	人 14	歳 63.2	千円 4,274	千円 3,162	千円 195	千円 1,112
事務・技術	人 14	歳 63.2	千円 4,274	千円 3,162	千円 195	千円 1,112
非常勤職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	該当者なし					

注: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いないため省略した。

② 年齢別年間給与の分布状況（事務・技術職員）〔在外職員を除く。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。
なお、国の平均給与額には、国家公務員高卒者試験の採用者も含み、指定職（局長等）は含まない。

③ 職位別年間給与の分布状況（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
代表的職位				
・本部課長	161	45.6	9,743	11,474～7,025
・本部係員	534	41.8	6,500	11,165～3,945

注：本部係員には、役職定年制度により、令和4年4月1日に上位の職位から移行した者も含まれる。

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）	% 56.8	% 56.9	% 56.8
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 43.2	% 43.1	% 43.2
	最高～最低	% 57.1～31.8	% 57.0～31.7	% 57.1～31.7
一般職員	一律支給分（期末相当）	% 59.1	% 59.4	% 59.3
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 40.9	% 40.6	% 40.7
	最高～最低	% 50.0～31.8	% 49.9～31.6	% 49.9～31.7

3 給与水準の妥当性の検証等

○事務・技術職員

<table>
<tr><th>項目</th><th>内容</th></tr>
<tr><td>対国家公務員
指数の状況</td><td>・年齢勘案　115.2
・年齢・地域勘案　104.3
・年齢・学歴勘案　112.0
・年齢・地域・学歴勘案　101.9</td></tr>
<tr><td rowspan="3">国に比べて給与水準が
高くなっている理由</td><td>1. 在職地域・学歴の構成

比較対象の国家公務員行政職（一）適用者※1に比べ、都市部在職者及び大学卒以上の者の比率が高く、対国家公務員指数は115.2と高くなっている。

地域手当支給区分別人員構成比
<table>
<tr><th>支給区分</th><th>当法人の事業所の所在地</th><th>当法人※2</th><th>国※3</th></tr>
<tr><td>1級地</td><td>東京都特別区</td><td>85.7%</td><td>33.5%</td></tr>
<tr><td>2級地</td><td>横浜市、つくば市</td><td>3.3%</td><td>6.8%</td></tr>
<tr><td>3級地</td><td>名古屋市</td><td>1.5%</td><td>8.0%</td></tr>
<tr><td>4級地</td><td>神戸市</td><td>2.4%</td><td>2.0%</td></tr>
<tr><td>5級地</td><td></td><td>0.0%</td><td>8.2%</td></tr>
<tr><td>6級地</td><td>仙台市、高松市</td><td>1.4%</td><td>8.3%</td></tr>
<tr><td>7級地</td><td>札幌市、金沢市、北九州市、東広島市</td><td>3.6%</td><td>10.6%</td></tr>
<tr><td>非支給地</td><td>帯広市、二本松市、駒ケ根市、浦添市</td><td>2.2%</td><td>22.6%</td></tr>
</table>
最終学歴別人員構成比
<table>
<tr><th></th><th>当法人</th><th>国※4</th></tr>
<tr><td>大学卒以上</td><td>92.7%</td><td>62.9%</td></tr>
<tr><td>短大卒</td><td>5.2%</td><td>12.5%</td></tr>
<tr><td>高校卒</td><td>2.0%</td><td>24.6%</td></tr>
<tr><td>中学卒</td><td>0.0%</td><td>0.0%</td></tr>
</table>
※1　国家公務員高卒者試験の採用者も含み指定職（局長等）は含まない。
※2　令和5年 給与公表比較対象者
※3　令和5年 国家公務員給与等実態調査 第10表
※4　令和5年 国家公務員給与等実態調査 第2表</td></tr>
<tr><td>2. 高度の専門性及び類似業務の給与水準

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、開発途上国政府との交渉や国際機関との連携・人事交流、日本政府の政策や戦略の実現に向けた多岐にわたる関係者との調整等を担うため、当法人の職員には修士や博士の学位取得者が一般的である国際機関職員と同様、高いレベルでの折衝・調整能力、専門性、そして語学力が求められている。そのため当法人の大学院卒以上の者の人数は800人以上（全職員数の約4割）である。こうした中核的な人材は、新卒採用では総合商社や金融機関等と、経験者採用では国際機関等と競合していることから、人材確保のために合理的な給与水準とする必要がある。</td></tr>
<tr><td>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必要とされることから、職員全体のうち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が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。</td></tr>
</table>

給与水準の妥当性の検証	（法人の検証結果） 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ことから、給与水準については人事院勧告を踏まえたものとしている。国家公務員に比べ、都市部在勤者及び大卒者以上（特に対国家公務員指数の計算上勘案されない大学院修了者）の割合が高いものの、勤務地限定・職務限定制度、役職定年制度の導入による職員構成の見直し等を引き続き実施した結果、年齢・地域・学歴勘案指標は101.9を実現している。 （主務大臣の検証結果） 勤務地限定制度、職務限定制度、役職定年制度の着実な運用により、給与水準の適正化が進展していることを確認した。 （参考） 【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 50.85% （国からの財政支出額　151,851,000千円、支出予算の総額　298,619,688千円：令和5年度予算） 【支出総額（令和5年度決算）に占める給与・報酬等支給総額の割合】 4.50% （支出総額 423,837,441千円、給与・報酬等支給総額 19,054,985千円） 【累積決算額について】 累積欠損額0円（令和4年度決算）
講ずる措置	勤務地限定・職務限定制度の採用に加え、役職定年制度の導入等による職員構成の見直しを進めた結果、第二期中期計画の最終年度（平成23年度）までの目標（年齢・地域・学歴勘案109.8）を平成22年度に達成した。第三期中期計画期間（平成24年度～平成28年度）にかけて、対国家公務員指数が100前後で安定的に推移しており、第四期中期計画期間の平成29年度～令和3年度においても概ね同水準であることから、引き続き職員構成等に留意し、年齢・地域・学歴補正後の対国家公務員指数を適正な水準にするよう努める。

4　モデル給与

（扶養親族がいない場合）
○22歳（本部大卒初任給）（注1,注2）
月額 235,087円　　年間給与　3,544,923円
○35歳（本部主任調査役）（注1）
月額 417,510円　　年間給与　7,011,832円
○50歳（本部次長）
月額 680,971円　　年間給与 11,439,481円

注1：扶養親族がいる場合は、非管理職（役職定年後の職員及び再任用職員を除く）に限り、扶養手当（配偶者6,500円、子1人につき10,000円）を支給

注2：6月賞与に期間率が乗ぜられることを前提に試算

5　業績給の仕組み及び導入に関する考え方

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・昇格に反映しており、今後も見直しの予定はない。

Ⅲ 総人件費について

区　分	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 18,023,653	千円 17,494,225	千円 17,920,477	千円 18,399,917	千円 19,054,985
退職手当支給額 (B)	千円 1,301,902	千円 1,345,324	千円 1,027,971	千円 1,366,972	千円 918,311
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,033,411	千円 1,323,653	千円 1,394,789	千円 1,494,150	千円 1,436,524
福利厚生費 (D)	千円 3,056,996	千円 3,103,536	千円 3,143,300	千円 3,186,205	千円 3,274,122
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	千円 23,415,962	千円 23,266,738	千円 23,486,537	千円 24,447,244	千円 24,683,942

注1: 第五期中期目標の開始年度は令和4年度。
注2:福利厚生費には、社会保険料等の法定福利費に加え、法定外福利費を含んでいるため、財務諸表の附属明細書「役員及び職員の給与明細」の数字とは一致しない。

総人件費について参考となる事項

令和5年度においては、人事院勧告を参考にしつつ、月例給及び年間の賞与の支給月数を引き上げたため、給与、報酬等支給総額が増加した。また、上記のとおり給与、報酬等支給総額が増加となったことにより、法定福利費等も増加し、最広義人件費も対前年度で増加した。

Ⅳ その他

特になし