

# 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 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 平成26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。)

役員の本俸月額及び特別手当(賞与)の額は、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、役員の実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、平成26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平成26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1,128,000円、地域手当は本俸に100分の16を乗じて得た額(180,480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、平成26年度では、人事院勧告を参考にしつつ12月の特別手当の支給月数を0.15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140(1.4箇月)、12月は100分の170(1.7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970,000円、地域手当は本俸に100分の16を乗じて得た額(155,200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、平成26年度では、人事院勧告を参考にしつつ12月の特別手当の支給月数を0.15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140(1.4箇月)、12月は100分の170(1.7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839,000円、地域手当は本俸に100分の16を乗じて得た額（134,240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、平成26年度では、人事院勧告を参考にしつつ12月の特別手当の支給月数を0.15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140（1.4箇月）、12月は100分の170（1.7箇月）。

## 理事(非常勤)

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37,400円）及び通勤手当としている。

平成26年度においては該当者なし。

なお、平成26年度における改定内容は特になし。

## 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758,000円、地域手当は本俸に100分の16を乗じて得た額（121,280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、平成26年度では、人事院勧告を参考にしつつ12月の特別手当の支給月数を0.15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140（1.4箇月）、12月は100分の170（1.7箇月）。

## 監事(非常勤)

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37,400円）及び通勤手当としている。

平成26年度においては該当者なし。

なお、平成26年度における改定内容は特になし。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成26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 21,444	千円 13,536	千円 5,742	千円 2,166 (地域手当)			
副理事長	千円 18,440	千円 11,640	千円 4,937	千円 1,862 (地域手当)			*
A理事	千円 16,027	千円 10,068	千円 4,271	千円 1,611 (地域手当) 77 (通勤手当)			*
B理事	千円 16,213	千円 10,068	千円 4,271	千円 1,611 (地域手当) 264 (通勤手当)			◇
C理事	千円 16,226	千円 10,068	千円 4,271	千円 1,611 (地域手当) 277 (通勤手当)			※
D理事	千円 16,131	千円 10,068	千円 4,271	千円 1,611 (地域手当) 181 (通勤手当)			◇
E理事	千円 16,154	千円 10,068	千円 4,271	千円 1,611 (地域手当) 205 (通勤手当)			※
F理事	千円 16,059	千円 10,068	千円 4,271	千円 1,611 (地域手当) 110 (通勤手当)			※
G理事	千円 6,592	千円 5,034	千円 703	千円 805 (地域手当) 50 (通勤手当)	10月1日		※
H監事	千円 14,594	千円 9,096	千円 3,858	千円 1,455 (地域手当) 185 (通勤手当)			※
I監事	千円 14,639	千円 9,096	千円 3,858	千円 1,455 (地域手当) 230 (通勤手当)			
J監事	千円 14,276	千円 9,096	千円 3,510	千円 1,455 (地域手当) 214 (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、手当ごとにそ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、「全ての人々が恩恵を受ける、ダイナミックな開発」というビジョンの下、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することにある。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:平成26年度報酬月額 1,129,000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に準じている。具体的には、指定職5号俸(平成26年度報酬月額 984,000円)を上回らない水準であり、職務の性質上、妥当なものとする。

##### 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に準じている。具体的には、指定職4号俸(平成26年度報酬月額 912,000円)を上回らない水準であり、職務の性質上、妥当なものとする。

##### 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、他の独立行政法人の類似の公募で掲示されている年収見込(約1,300～1,500万円)と照らしても妥当なものとする。

#### 【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。また、類似業務を実施する国際機関の長や他の独立行政法人と比較しても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(平成26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	前職
法人の長	該当者なし				
副理事長	該当者なし				
理事A	2,427	1 11	平成25年 8月19日	1.0	※
理事B	1,470	1 2	平成25年 6月28日	1.0	※
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。

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
法人の長	該当者なし
副理事長	該当者なし
理事A	当該理事は、NGO、民間企業等の多様な国内関係者との連携強化への貢献やアフリカ開発会議(TICAD)への貢献等の業績が考慮されて、独立行政法人評価委員会による業績勘案率は1.0と決定された。
理事B	当該理事は、東南アジア地域への支援や国際援助協調の推進において顕著な貢献があったこと等が認められ、独立行政法人評価委員会による業績勘案率は1.0と決定された。
監事	該当者なし

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、当該役員の職務業績等に応じて、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。例えば、総合商社Aの初任給月額が205,000円、国家公務員は174,200円、当法人は205,746円となっている。

上記の特性を勘案しつつ、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)460,814円、45歳(本府省課長)733,842円、当法人は35歳(本部主任調査役)419,304円、45歳(本部課長)614,058円となっている(詳細はII 4モデル給与参照)。

#### 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。具体的には下記のとおり。

- ・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平成26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)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、平成26年度では、人事院勧告を参考にしつつ若年層に重点を置きながら俸給表を平均0.3%引き上げるとともに、12月の賞与の支給月数を0.15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70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30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190(1.9箇月)、12月は100分の220(2.2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	平成26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	918人	44.2歳	7,932千円	5,853千円	141千円	2,079千円
事務・技術	918人	44.2歳	7,932千円	5,853千円	141千円	2,079千円
在外職員	259人	41.2歳	12,403千円	10,947千円	0千円	1,456千円
任期付職員	49人	41.2歳	4,843千円	3,610千円	153千円	1,233千円
事務・技術	49人	41.2歳	4,843千円	3,610千円	153千円	1,233千円

再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	5	62.1	3,177	3,177	157	0
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	5	62.1	3,177	3,177	157	0

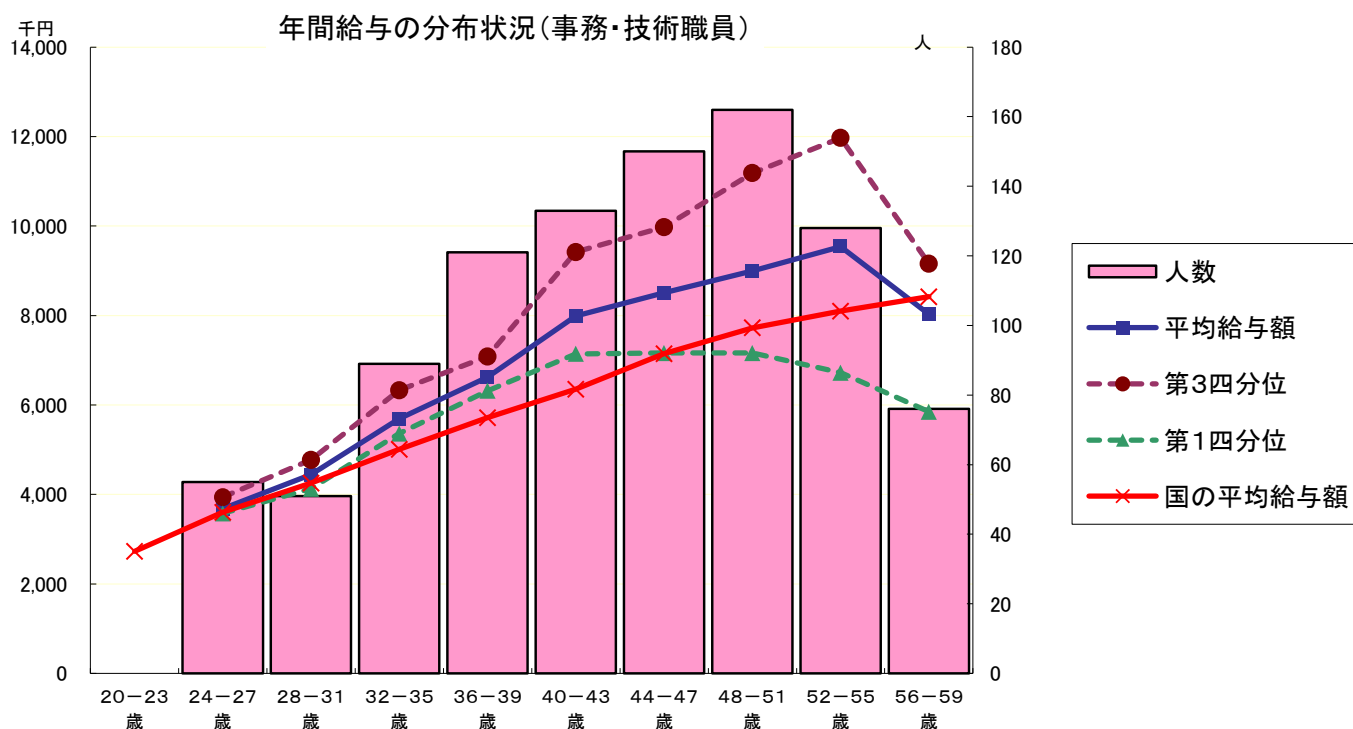
非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	該当者なし					

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 年齢別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、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。

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
代表的職位	人	歳	千円	千円
本部課長	157	45.8	9,630	11,265～8,308
本部係員	479	39.8	5,972	10,134～3,035

④ 賞与(平成26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)	%	%	%
		68.1	68.0	68.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		31.9	32.0	32.0
	最高～最低	46.1～20.5	46.2～20.5	46.2～20.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		70.0	69.7	69.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		30.0	30.3	30.2
	最高～最低	39.1～17.7	39.1～17.6	39.1～17.6

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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年齢勘案 115.1</li> <li>・年齢・地域勘案 103.0</li> <li>・年齢・学歴勘案 111.0</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 99.9</li> </ul>																																															
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>1. 在職地域・学歴構成</p> <p>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15.2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</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>支給区分</th> <th>当法人の事業所の所在地</th> <th>当法人※1</th> <th>国※2</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1級地</td> <td>東京都特別区</td> <td>84.2%</td> <td>29.6%</td> </tr> <tr> <td>2級地</td> <td></td> <td>0.0%</td> <td>4.8%</td> </tr> <tr> <td>3級地</td> <td>横浜市、名古屋市、つくば市</td> <td>4.1%</td> <td>9.4%</td> </tr> <tr> <td>4級地</td> <td>神戸市</td> <td>2.9%</td> <td>10.3%</td> </tr> <tr> <td>5級地</td> <td>仙台市</td> <td>0.8%</td> <td>5.5%</td> </tr> <tr> <td>6級地</td> <td>札幌市、金沢市、高松市、北九州市</td> <td>4.0%</td> <td>12.6%</td> </tr> <tr> <td>非支給地</td> <td>帯広市、二本松市、駒ヶ根市、東広島市、浦添市</td> <td>3.8%</td> <td>27.8%</td> </tr> </tbody> </table> <p>最終学歴別人員構成比</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>当法人</th> <th>国※3</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>大学卒以上</td> <td>90.6%</td> <td>53.6%</td> </tr> <tr> <td>短大卒</td> <td>6.4%</td> <td>12.4%</td> </tr> <tr> <td>高校卒</td> <td>3.0%</td> <td>33.9%</td> </tr> <tr> <td>中学卒</td> <td>0.0%</td> <td>0.0%</td> </tr> </tbody> </table> <p>※1 平成26年度給与公表比較対象者            ※2 平成26年国家公務員給与等実態調査 第10表            ※3 平成26年国家公務員給与等実態調査 第2表</p>	支給区分	当法人の事業所の所在地	当法人※1	国※2	1級地	東京都特別区	84.2%	29.6%	2級地		0.0%	4.8%	3級地	横浜市、名古屋市、つくば市	4.1%	9.4%	4級地	神戸市	2.9%	10.3%	5級地	仙台市	0.8%	5.5%	6級地	札幌市、金沢市、高松市、北九州市	4.0%	12.6%	非支給地	帯広市、二本松市、駒ヶ根市、東広島市、浦添市	3.8%	27.8%		当法人	国※3	大学卒以上	90.6%	53.6%	短大卒	6.4%	12.4%	高校卒	3.0%	33.9%	中学卒	0.0%	0.0%
	支給区分	当法人の事業所の所在地	当法人※1	国※2																																												
1級地	東京都特別区	84.2%	29.6%																																													
2級地		0.0%	4.8%																																													
3級地	横浜市、名古屋市、つくば市	4.1%	9.4%																																													
4級地	神戸市	2.9%	10.3%																																													
5級地	仙台市	0.8%	5.5%																																													
6級地	札幌市、金沢市、高松市、北九州市	4.0%	12.6%																																													
非支給地	帯広市、二本松市、駒ヶ根市、東広島市、浦添市	3.8%	27.8%																																													
	当法人	国※3																																														
大学卒以上	90.6%	53.6%																																														
短大卒	6.4%	12.4%																																														
高校卒	3.0%	33.9%																																														
中学卒	0.0%	0.0%																																														
	<p>2. 高度の専門性及び類似業務の給与水準</p> <p>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等の業務を担うため、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、高いレベルの語学力、折衝・調整能力に加え、専門性が求められている(当法人の大学院卒以上の者の人数は600人以上。また、平成27年度新卒採用職員のTOEIC平均スコアは865)。こうした中核的な人材は、新卒採用では総合商社等と、経験者採用では国際機関等と競合していることから、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>3. 援助機関としての職員構成</p> <p>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。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が太宗を占めている。このような職員構成の影響により、職員全体での平均給与は高くなる傾向にある。</p>																																															
	<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 58.48%            (国からの財政支出額 159,580,930千円、支出予算の総額 272,861,552千円:平成26年度予算)</p> <p>【支出総額(平成26年度決算ベース)に占める給与・報酬等支給総額の割合 4.7%            (支出総額345,460,499千円、給与・報酬等支給総額16,220,855千円)</p>																																															

<p>給与水準の妥当性の検証</p>	<p>【累積欠損額について】 累積欠損額 一円(平成25年度決算)</p> <p>(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。都市部在勤者及び大卒以上の者の割合が高いため、平均給与が高くなる傾向にあるが、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実施した結果、学歴・地域勘案指標は99.9となった。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 勤務地限定制度、職務限定制度、役職定年制度の導入及び着実な運用により、給与水準の適正化が計画どおり進展していることを確認した。</p>
<p>講ずる措置</p>	<p>勤務地限定・職務限定制度の任用に加え、役職定年制度の導入等による職員構成の見直しを進めており、第二期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。第三期中期計画においても引き続き職員構成の見直し、管理職割合の引き下げ等により、地域・学歴補正後の対国家公務員指数の適正化に努める。</p> <p>(主な取組) 1.職務限定職員の任用 2.勤務地限定職員の任用</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918人及び任期付職員欄の49人 計967人

967人の平均年齢44.0歳、平均年間給与額7,775千円

#### 4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給、独身)  
月額205,746円 年間給与3,033,810円
- 35歳(本部主任調査役、配偶者・子1人)  
月額419,304円 年間給与6,803,256円
- 45歳(本部課長、配偶者・子2人)  
月額614,058円 年間給与9,941,968円

注:平成26年度において、当法人は4月及び5月に国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(平成24年法律第2号)に準じた給与の減額を実施。年間給与には上記措置が考慮されている。

#### 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	平成24年度	平成25年度	平成26年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 14,770,955	千円 14,872,066	千円 16,220,855
退職手当支給額 (B)	千円 1,188,073	千円 942,384	千円 681,249
非常勤役員等給与 (C)	千円 475,607	千円 352,603	千円 313,707
福利厚生費 (D)	千円 2,616,524	千円 2,596,742	千円 2,738,418
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 19,051,159	千円 18,763,795	千円 19,954,229

注：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。

#### 総人件費について参考となる事項

平成26年度においては、4月及び5月に職員の基本給の支給額を減額（資格・等級に応じて△9.77%、△7.77%、△4.77%の3区分）する臨時特例措置を実施。平成25年度には臨時特例措置を役職員に対して通年実施（特別手当及び賞与の減額含む）を実施していたことから、給与、報酬等支給総額は対前年度で増加した。また、人事院勧告を参考にしつつ若年層に重点を置きながら俸給表を平均0.3%引き上げるとともに、12月の賞与の支給月数を0.15箇月引き上げたことも、給与、報酬等支給総額の増加要因である。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、最広義人件費も対前年度で増加した。福利厚生費の増加は、給与、報酬等支給総額の増加に伴い法定福利費が増加したことが原因である。

また、「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」（平成24年8月7日閣議決定）に基づき、国家公務員の退職手当制度の改正に準じた必要な措置を次のとおり実施した（平成26年度分抜粋）。

#### (1) 役員

退職手当の額は、措置前の役員退職手当規程により求められる額に、退職等の時期に応じて下表の割合を乗じた額とする。

時期	割合
平成26年4月1日～平成26年6月30日	92/100
平成26年7月1日以降	87/100

#### (2) 職員

退職手当の額は、措置前の職員退職手当規程により求められる額に、退職等の時期に応じて下表の割合を乗じた額とする。

時期	割合
平成26年4月1日～平成26年6月30日	92/100
平成26年7月1日以降	87/100

### Ⅳ その他

特になし