

独立行政法人住宅金融支援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

当機構は、住宅金融公庫を前身とし、市場重視型の新たな住宅金融システムを整備し、長期・固定の民間住宅ローンの安定的供給を実現するための証券化支援業務を中心とする金融機関としての業務を担っている。

役員報酬の支給水準については、独立行政法人通則法（平成11年法律第103号。以下「通則法」という。）第50条の2第3項の規定の趣旨を踏まえ、機構の業務内容に鑑み、民間金融機関等の報酬水準を参考とする。具体的には、下表のとおり各地域に拠点を有し、全国規模で金融サービスを提供している民間金融機関等や当機構と就職希望者が競合する民間金融機関等の役員報酬等との比較を行いつつ、支給水準を設定することとする。

役員報酬等の比較（平成26年度）

民間金融機関等	平均報酬額 (取締役)	平均報酬額 (監査役)
金融機関A(都市銀行)	61,067千円	43,000千円
金融機関B(都市銀行)	49,810千円	
金融機関C(信託銀行)	34,118千円	23,400千円
金融機関D(政策金融機関)	20,000千円	22,000千円

注1: 民間金融機関等の金額については、有価証券報告書（平成25年事業年度）より抜粋（報酬等の種類別総額が明示されている場合は、年額報酬に役員賞与を加えた金額としている）。

注2: 対象者からは社外取締役及び社外監査役を除いている。

注3: 金融機関A、B及びCについては、対象者の中に年度途中退任者が含まれているかどうか不明である。

金融機関Dについては、年度途中で退任者した取締役が2名、辞任した取締役が1名、辞任した監査役が1名含まれていることから、これらを除いた現員の人数を基に役員報酬等を推計した。但し、監査役の金額については、社外監査役に対する報酬が含まれている。

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。）

役員報酬のうち、期末手当について、独立行政法人評価委員会における業績評価（平成27年度以降は主務大臣が行う業績評価）の結果を勘案の上、その役員の職務実績に応じ、100分の10の範囲内で理事長がこれを増額し、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平成26年度における改定内容

理事長

役員報酬（通勤手当を除く）は俸給、特別地域手当及び期末手当から構成されている。

副理事長

俸給月額については、理事長は1,128,000円、副理事長は969,000円、理事長代理は925,000円、理事は838,000円、監事は758,000円としており、特別地域手当月額は、俸給月額に100分の18を乗じて得た額としている。

理事長代理

また、期末手当については、俸給に100分の125を乗じて得た額、特別地域手当月額並びに俸給月額及び特別地域手当月額の合計額に100分の20を乗じて得た額の合計額に期末手当支給月数（平成26年度実績は、6月期においては1.4か月、12月期においては1.7か月）を乗じて得た額を基礎とし、当該額に基準日以前6か月以内の期間における在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

理事

監事

平成26年度においては、国家公務員の給与改定に準じ、賞与支給月数の引上げ（2.95か月→3.1か月）を実施。

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		
理事長	千円 22,058	千円 13,536	千円 5,826	千円 2,436 (特別地域手当) 260 (通勤手当)		3月31日	※
副理事長	千円 18,902	千円 11,628	千円 5,004	千円 2,093 (特別地域手当) 177 (通勤手当)		3月31日	◇
理事A	千円 16,356	千円 10,056	千円 4,328	千円 1,810 (特別地域手当) 162 (通勤手当)			◇
理事B	千円 16,244	千円 10,056	千円 4,328	千円 1,810 (特別地域手当) 50 (通勤手当)			
理事C	千円 16,331	千円 10,056	千円 4,328	千円 1,810 (特別地域手当) 137 (通勤手当)		3月31日	
理事D	千円 16,442	千円 10,056	千円 4,328	千円 1,810 (特別地域手当) 248 (通勤手当)		3月31日	◇
理事E	千円 16,817	千円 10,056	千円 4,328	千円 1,810 (特別地域手当) 623 (通勤手当)		3月31日	※
理事F	千円 16,309	千円 10,056	千円 4,328	千円 1,810 (特別地域手当) 115 (通勤手当)		3月31日	※
監事A	千円 14,952	千円 9,096	千円 3,915	千円 1,637 (特別地域手当) 304 (通勤手当)			
監事B	千円 14,747	千円 9,096	千円 3,915	千円 1,637 (特別地域手当) 99 (通勤手当)		3月31日	◇
監事C	千円 14,284	千円 9,096	千円 3,371	千円 1,637 (特別地域手当) 180 (通勤手当)	4月1日		※

注1:「特別地域手当」とは、民間賃金が高い地域に在勤する役員に支給するもの。

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、該当がない場合は空欄としている。

- * → 退職公務員
- ◇ → 役員出向者(国家公務員退職手当法(昭和28年法律第182号)第8条第1項の規定に基づき、独立行政法人等役員となるために退職をし、かつ、引き続き独立行政法人等役員として在職する者)
- ※ → 独立行政法人等の退職者(独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律(平成13年法律第140号。以下「独法等情報公開法」という。)の対象法人の退職者)
- *※ → 退職公務員でその後独立行政法人等の退職者

3 役員報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

理事長

副理事長

理事

監事

当機構は、住宅金融公庫を前身とし、市場重視型の新たな住宅金融システムを整備し、長期・固定の民間住宅ローンの安定的供給を実現するための証券化支援業務を中心とする金融機関としての業務を担っている。
 このため、その報酬水準については、I-1-①に記載したとおり、国家公務員の給与水準のみならず民間金融機関等の役員報酬水準も考慮することとしているが、民間金融機関等の役員報酬水準（取締役又は監査役）と比較した場合、当機構の役員報酬水準（I-2を参照）は民間金融機関等に比べ下回る水準にあると考えられる。
 なお、独立行政評価委員会における平成25年度の業務実績に関する評価においては、中期目標達成に向けて順調に進んでいるとの評価（A評価）を得ている。
 加えて、法人の長の役員報酬月額（1,128千円）は事務次官の俸給月額（1,174千円）の範囲内となっていることから、役員報酬水準は妥当であると考えられる。

【主務大臣の検証結果】

当該法人の業務目的を鑑みると、給与水準の設定の考え方は妥当である。
 I-2の給与実績は給与水準の設定の考え方に即していると言え、評価実績に鑑みても、法人の検証結果は適正であると考えられる。

4 役員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		退職年月日	業績勘案率	前職
		年	月			
理事長	(該当者なし)					
副理事長	(該当者なし)					
理事	(該当者なし)					
監事	3,138	3	0	H26.3.31	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
理事長	(該当者なし)
副理事長	(該当者なし)
理事	(該当者なし)
監事	<p>当該監事の業績勘案率については、平成26年度に開催された独立行政法人評価委員会において、</p> <p>①法人の業績による勘案率は、在職期間各年度における業務実績評価が「A」のため、1.0とされた</p> <p>②個人業績(増減の幅)については、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・在職期間中には、機構業務の適正かつ効率的、効果的な運営を確保するため、適切な監査対象及び方法を選定するとともに、監査項目、監査方法、監査実施日等についての監査計画を作成し、独立行政法人通則法(平成11年法律第103号)第19条第4項に定める業務監査を着実に実施した。 具体的には、決算に関する監査においては、決算担当部署への個別インタビュー及び決算関係書類の確認、会計監査人とのディスカッションを実施し、業務執行に関する監査においては、内部統制システムの構築・運用状況を確認すべく、本店各部長及び支店長の「自己評価シート」等に基づく言明調査等を実施した。併せて、独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針(平成22年12月7日閣議決定)等により定められた随意契約及び保有資産の見直し、給与水準の適正化等に関する監査についても、決裁文書の確認及び担当者への個別インタビュー等を実施することにより、適切に監査した。 ・加えて、役員会その他重要な会議に出席し意見を述べるなどして、その牽制機能を発揮し、中期目標、中期計画及び年度計画の達成に向け、業務運営の効率化、国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に寄与した。 ・なお、在職期間において、職員の不祥事や不適切な事務処理事案が判明しているが、事後評価を中心とする監事監査において、求められる役割は上記のとおり果たしており、また、監査を通じてこれらを抑止することは困難であったと考えられる。 <p>ことから今回の評価の対象となる期間(平成23年4月～平成26年3月)においては、個人業績を加算・減算するまでには至らないものと判断され、1.0となった。</p>

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記入している。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

役員報酬のうち、期末手当について、主務大臣(平成26年度までは独立行政法人評価委員会)が行う業務の実績に関する評価の結果を勘案の上、その役員の職務実績に応じ、100分の10の範囲内で理事長がこれを増額し、又は減額することができることとしている。

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

当機構は、住宅金融公庫を前身とし、市場重視型の新たな住宅金融システムを整備し、長期・固定の民間住宅ローンの安定的供給を実現するための証券化支援業務を中心とする金融機関としての業務を担っている。

職員給与の水準については、通則法第50条の10第3項の規定の趣旨を踏まえ、下表のとおり、各地域に拠点を有し、全国規模で金融サービスを提供している民間金融機関等や当機構と就職希望者が競合する民間金融機関等との給与水準を参考に支給水準を設定することとする。

また、給与改定については、「公務員の給与改定に関する取扱い」（平成26年10月7日閣議決定）において、「「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」（平成25年12月24日閣議決定）を踏まえ、適切に対応する。」こととされていることから、当機構においては、国家公務員の給与水準や改定状況を踏まえつつ、民間金融機関等の給与水準等も参考にしながら判断している。

※民間金融機関等と機構のデータを比べた場合、年齢差以外にも地域差（東京23区に勤務する機構職員の割合（平成26年度給与水準公表ベース）は64.0%）、学歴差（大学卒以上の学歴の職員割合（同）は84.2%）、職種差（総合職職員の割合（同）は82.7%）等の分布の差が生じていると推測されるが、詳細な民間金融機関等のデータが存在しないため、比較する上で考慮できていない。

給与の比較（平成26年度）

民間金融機関等	平均年齢	平均給与 (注1、注3)	機構給与 (注2、注3)
金融機関A(都市銀行)	38.2歳	7,986千円	7,914千円
金融機関B(都市銀行)	36.0歳	8,318千円	7,428千円
金融機関C(信託銀行)	41.4歳	8,566千円	8,574千円
金融機関D(政策金融機関)	37.8歳	10,461千円	7,828千円

注1: 民間金融機関等の平均年齢及び平均給与のデータは、有価証券報告書（平成25年事業年度）より抜粋。

注2: 機構の給与は、平成26年度給与データを基にした給与カーブに比較対象となる民間金融機関等の平均年齢を当てはめて算出した金額。

注3: 有価証券報告書に記載されている各民間金融機関等の平均給与には、時間外勤務手当及び通勤手当が含まれているため、上表の当機構の給与も時間外勤務手当及び通勤手当を含んだものとしている。

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。）

通則法第50条の10第1項において、職員の給与は、その職員の勤務成績が考慮されるものでなければならぬとされていることを踏まえながら、当機構の人事考課制度に基づき、勤務実績の評定結果は賞与へ、職員の級別の期待能力に照らした能力の評定結果は定期昇給及び昇格へそれぞれ反映させている。

また、部署単位で評価する内部評価制度を導入しており、これによる評価結果を賞与へ反映させている。

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

職員の給与は、基本給（本俸及び家族加給）及び諸手当（役職手当、特別都市手当、時間外勤務手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、寒冷地手当、期末手当及び勤勉手当）から構成されている。

期末手当については、本俸月額、家族加給月額、本俸月額及び家族加給月額の合計額に特別都市手当率を乗じて得た額の合計額（職務加算の対象者は職務加算額を加えて得た額。以下「賞与基礎額」という。）に期末手当支給月数（平成26年度実績（一般職）は6月期においては1.225か月、12月期においては1.375か月）を乗じて得た額を基礎とし、当該額に基準日以前6か月以内の期間における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、賞与基礎額に勤勉手当支給月数（勤勉手当標準月数に部署の業績に応じた割合及び個人の勤務成績に応じた割合を乗じたもの。平成26年度実績（一般職の標準的な支給月数）は6月期においては0.675か月、12月期においては0.825か月）を乗じて得た額を基礎とし、当該額に基準日以前6か月以内の期間における勤務期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

平成26年度における主な給与制度の変更点は以下のとおり。

- ・従来の職種（業務職）を廃止し、新職種（ビジネスキャリア職）を創設（給与水準は従来と比較し、概ね1割程引下げ）
- ・55歳超職員の職種再編に伴い、従来の職種（シニア職）に対する賞与計算時の職務加算を廃止
- ・国家公務員の給与改定に準じ、本俸月額の引上げ（平均改定率0.27%）、賞与支給月数の引上げ（3.95か月→4.1か月）。

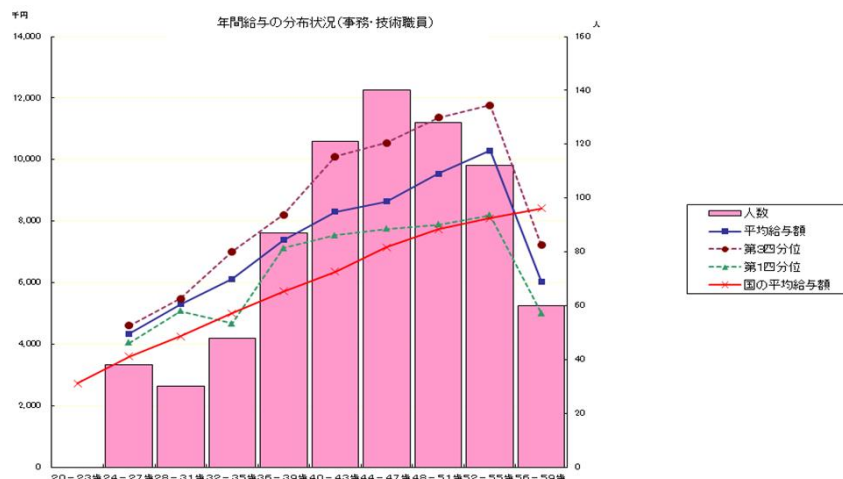
2 職員給与の支給状況

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		うち賞与
				千円	千円	
常勤職員	764人	44.8歳	8,265千円	6,171千円	140千円	2,094千円
事務・技術	764人	44.8歳	8,265千円	6,171千円	140千円	2,094千円

注: 在外職員、任期付職員、再任用職員、非常勤職員及び常勤職員で上記に掲げる職種以外の職種(研究職種、医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)、教育職種(高等専門学校教員))は該当者がいないため、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)



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)

(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
			第1四分位	第3四分位	
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
・本部課長	152	48.1	10,222	11,213	10,362
・本部係員	26	31.3	4,150	4,728	4,487

注: 「本部課長」には、本部課長職に相当する標準的な職位が「グループ長」(本店)のものを掲げている。

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)	%	%	%
		62.5	61.1	61.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		37.5	38.9	38.3
	最高～最低	%	%	%
		48.4～30.1	48.9～34.6	48.5～33.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		61.5	60.1	60.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		38.5	39.9	39.2
	最高～最低	%	%	%
		100.0～31.7	100.0～33.2	100.0～32.8

3 給与水準の妥当性の検証等

事務・技術職員

項目	内容																														
<p>指数の状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 120.0 ・年齢・地域勘案 110.6 ・年齢・学歴勘案 116.2 ・年齢・地域・学歴勘案 108.1 																														
<p>国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由</p>	<p>当機構の対国家公務員指数について、年齢を勘案した場合の対国家公務員指数が国に比べて高いのは、勤務地が主に大都市部に所在すること、また、大卒以上の学歴の職員の割合が高いことが理由として挙げられる。 地域及び学歴を勘案した場合の対国家公務員指数は108.1となり、年齢のみ勘案した場合の指数(120.0)に比べ、11.9ポイント低下する。</p> <p>地域別の人員構成</p> <table border="1" data-bbox="499 600 1286 701"> <thead> <tr> <th></th> <th>1級地</th> <th>2級地</th> <th>3級地</th> <th>その他</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>当機構</td> <td>64.0%</td> <td>4.2%</td> <td>11.6%</td> <td>20.2%</td> </tr> <tr> <td>国家公務員(行政職(一))</td> <td>29.6%</td> <td>4.8%</td> <td>9.4%</td> <td>56.2%</td> </tr> </tbody> </table> <p>注1: 区分は、国家公務員の地域手当支給区分による。 注2: 当機構のデータは、常勤職員(事務・技術職員)のもの。 注3: 国家公務員のデータは、「平成26年国家公務員給与等実態調査」(人事院)における行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員のもの。</p> <p>学歴別の人員構成</p> <table border="1" data-bbox="499 853 1286 954"> <thead> <tr> <th></th> <th>大学卒</th> <th>短大卒</th> <th>高校卒</th> <th>中学卒</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>当機構</td> <td>84.2%</td> <td>13.9%</td> <td>2.0%</td> <td>0.0%</td> </tr> <tr> <td>国家公務員(行政職(一))</td> <td>53.6%</td> <td>12.4%</td> <td>33.9%</td> <td>0.0%</td> </tr> </tbody> </table> <p>注1: 大学卒には修士課程及び博士課程修了者を、短大卒には高等専門学校卒業者を含む。 注2: 四捨五入の関係で合計が100%にならない場合がある。 注3: 当機構のデータは、常勤職員(事務・技術職員)のもの。 注4: 国家公務員のデータは、「平成26年国家公務員給与等実態調査」(人事院)における行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員のもの。</p> <p>証券化支援業務を中心とする当機構の業務を円滑かつ適切に遂行するとともに融資及び債権管理・回収業務を的確に実施し、高度なリスク管理を行っていくためには、専門的な金融技術や金融業務に係る能力を有する人材を確保し、定着させ、さらに、その能力を十分に発揮してもらうための処遇を行うことが必要である。 こうした点から、当機構の給与水準については、Ⅱ-1-①「職員給与の支給水準の設定等についての考え方」に記載した考え方を踏まえ、国家公務員の給与水準に加え、民間金融機関等の例も参考にしながら判断することとしており、同項目の表「給与の比較(平成26年度)」のとおり、年齢差を勘案した給与水準は、民間金融機関等に比べ概ね同水準又は下回る水準にある。</p>		1級地	2級地	3級地	その他	当機構	64.0%	4.2%	11.6%	20.2%	国家公務員(行政職(一))	29.6%	4.8%	9.4%	56.2%		大学卒	短大卒	高校卒	中学卒	当機構	84.2%	13.9%	2.0%	0.0%	国家公務員(行政職(一))	53.6%	12.4%	33.9%	0.0%
	1級地	2級地	3級地	その他																											
当機構	64.0%	4.2%	11.6%	20.2%																											
国家公務員(行政職(一))	29.6%	4.8%	9.4%	56.2%																											
	大学卒	短大卒	高校卒	中学卒																											
当機構	84.2%	13.9%	2.0%	0.0%																											
国家公務員(行政職(一))	53.6%	12.4%	33.9%	0.0%																											
	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 2.2%】 (国からの財政支出額 1,376億円、支出総額 63,385億円:平成26年度決算) ※国からの財政支出額(1,376億円)は、証券化支援事業の信用リスクに対応するための出資金(67億円)及びフラット35S等の実施及び住宅融資保険事業に係る保険料率引下げのための補助金(1,309億円)として措置されたものである。</p> <p>【累積欠損額 計上なし(法人全体での利益剰余金:4,313億円):平成26年度決算】 ※なお、勘定別の内訳では、既往債権管理勘定において、1,084億円の累積欠損額を計上しているが、既往債権管理勘定以外の勘定は計上していない。</p> <p>【管理職の割合 33.2%(常勤職員数764名中254名 ※対象者のみ)】 ※国の管理職割合は15.9%('平成26年国家公務員給与等実態調査')(人事院)における行政職俸給表(一)6級以上の割合)。</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 84.2%(常勤職員数764名中643名 ※対象者のみ)】 ※国の大卒以上の学歴者の割合は53.6%('平成26年国家公務員給与等実態調査')(人事院)における行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員で「大学卒」の者の割合)。</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 0.1%】 (給与・報酬等支給総額 80億円、支出総額 63,385億円:平成26年度決算)</p>																														

<p>給与水準の妥当性の 検証</p>	<p>【検証結果】 (法人の検証結果) 当機構の給与水準が国に比べ高いことに関しては、上記「国に比べ給与水準が高くなっている定量的な理由」に記載したとおりであるが、主に以下のような点が影響しているものと考え。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・勤務地が主に大都市部に所在している点 ・当機構の業務(当機構の前身の住宅金融公庫の業務を含む)を円滑かつ適切に遂行するには、専門的な金融技術や金融業務に係る能力を有する人材の確保は必要であり、採用を大卒以上を中心に行っていることから、当該学歴者の割合が国に比べ高くなっている点。 ・人材の確保、定着、また能力発揮の観点から、当機構の給与水準の決定に際しては、同種の民間金融機関等の給与水準(Ⅱ-1-①「職員給与の支給水準の設定等についての考え方」の表(「給与の比較(平成26年度)」)を参照も考慮せざるをえない点。 <p>以上を踏まえれば、国に比べて給与水準が高くなっているのは、妥当であるものと考えている。</p> <p>なお、支出総額に占める国からの財政支出の割合及び給与、報酬等支給総額の割合は絶対水準として小さい。</p> <p>また、既往債権管理勘定については、「独立行政法人移行に向けた住宅金融公庫の業務の改善・効率化等について(経営改善計画)(平成17年7月6日策定)」及び当機構の第一期中期計画に基づき、既往の住宅ローン債権の証券化等により調達した資金を活用して財政融資資金の繰上償還(補償金なし)を実施し、第一期中期目標期間の最終年度(平成23年度)までに国からの補給金について所要額を全て措置した上で廃止している。</p> <p>平成23年度以降、資金運用収益と資金調達費用の収支差が改善したこと等により単年度黒字を計上しており、累積欠損額を着実に削減している(既往債権管理勘定以外の勘定については、各勘定で利益剰余金を計上している)。</p>
<p>講ずる措置</p>	<p>(主務大臣の検証結果) 当該法人の業務目的を鑑みると、給与水準の設定の考え方は妥当である。 給与実績は給与水準の設定の考え方に即していると言え、法人の検証結果は適正であると考え。</p> <p>通則法第50条の10第3項の規定の趣旨を踏まえ、平成27年度においても、国家公務員の給与等、民間企業の従業員の給与等、機構の業務の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た上で、引き続き、適正な給与水準が確保されるよう取り組む。</p>

4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給、独身)
月額194,100円、年間給与2,857,000円
- 35歳(本店調査役、配偶者・子1人)
月額455,616円、年間給与7,513,000円
- 45歳(本店グループ長、配偶者・子2人)
月額678,272円、年間給与11,114,000円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当機構の人事考課制度に基づき、勤務実績の評定結果を賞与へ反映させている。また、部署単位で評価する内部評価制度を導入しており、これによる評価結果も賞与へ反映させている。

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 7,423,382	千円 7,369,080	千円 7,952,554
退職手当支給額 (B)	千円 512,125	千円 1,338,717	千円 600,958
非常勤役職員等給与 (C)	千円 942,479	千円 902,140	千円 906,618
福利厚生費 (D)	千円 1,134,897	千円 1,155,419	千円 1,190,475
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 10,012,883	千円 10,765,356	千円 10,650,605

総人件費について参考となる事項

- ・給与、報酬等支給総額については、「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)に基づく国家公務員の給与の見直しに準じた給与減額支給措置の終了を主な要因として、対前年度比で約5.8億円(7.9%)の増となった(但し、給与減額支給措置終了による影響を考慮した場合すると、対前年度比で約0.7億円(0.8%)の減)。
- ・退職手当支給額については、平成25年度は平成24年度末退職者に係る退職手当の支給が平成25年4月になったことに伴い大幅増となったが、平成26年度は退職者数の減及び平成25年度末退職者に係る退職手当の大半を平成25年度内に支給したことから、対前年度比で約7.4億円(55.1%)の減となった。
- ・上記を踏まえた結果、最広義人件費については、対前年度比で約1.1億円(1.1%)の減となった。
- ・「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、当機構役職員について、国家公務員に準じた調整率(87/100)を設定し、退職手当支給水準の引下げを実施中。

Ⅳ その他

特になし