

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 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

期末手当について、独立行政法人住宅金融支援機構役員報酬規程第5条第3項により、「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。」としている。

② 役員報酬基準の改定内容

理事長 【俸給月額及び期末手当の引下げ】
 副理事長 国家公務員の指定職の給与改定に準じ、俸給月額の引下げ(改定率▲0.24%)及び期末手当の引下げ(▲0.15か月(3.10か月→2.95か月))を行った。
 理事長代理 【特別地域手当の支給割合の改定】
 理事 国家公務員と同様、平成22年度までに段階的に上げることとしており、平成22年度は支給割合を17%から18%(東京特別区)に改定した。
 監事 ※「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。

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 21,360	千円 13,405	千円 5,543	千円 2,413 (特別地域手当)		3月31日	
副理事長	千円 18,497	千円 11,509	千円 4,759	千円 2,072 (特別地域手当) 157 (通勤手当)		3月31日	*
理事長代理	千円 17,910	千円 11,176	千円 4,545	千円 2,012 (特別地域手当) 178 (通勤手当)		3月31日	※
理事A	千円 16,187	千円 10,120	千円 4,115	千円 1,822 (特別地域手当) 130 (通勤手当)		3月31日	*
理事B	千円 16,143	千円 9,951	千円 4,115	千円 1,791 (特別地域手当) 286 (通勤手当)			
理事C	千円 16,123	千円 10,120	千円 4,115	千円 1,822 (特別地域手当) 67 (通勤手当)		3月31日	*
理事D	千円 16,229	千円 10,120	千円 4,115	千円 1,822 (特別地域手当) 172 (通勤手当)			◇
理事E	千円 16,280	千円 10,120	千円 4,115	千円 1,822 (特別地域手当) 224 (通勤手当)			※
監事A	千円 14,645	千円 9,160	千円 3,724	千円 1,649 (特別地域手当) 112 (通勤手当)		3月31日	※
監事B	千円 14,662	千円 9,160	千円 3,724	千円 1,649 (特別地域手当) 129 (通勤手当)			
監事C	千円 14,696	千円 9,160	千円 3,724	千円 1,649 (特別地域手当) 163 (通勤手当)			*

注:本表の「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 役員の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
理事長					(該当者なし)	
副理事長					(該当者なし)	
理事長代理	1,578	1 3	H20.6.25	0.9	退職時に暫定的な業績勘案率(1.0)を適用して、1,753千円を支給したが、平成20年度における業務の実績を評価する独立行政法人評価委員会において業績勘案率(0.9)が確定したことから、支給額を再度記載するもの。なお、差額については返納を受けている。	*
理事					(該当者なし)	
監事	2,298	2 0	H21.3.31	1.0	退職時に暫定的な業績勘案率(1.0)を適用して、2,298千円を支給し、平成20年度における業務の実績を評価する独立行政法人評価委員会において業績勘案率(1.0)が確定したことから、支給額を再度記載するもの。	

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

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30条第1項の規定により、当機構では、国土交通大臣が定めた平成19年4月1日から平成24年3月31日までの期間における中期目標に基づく当該中期目標を達成するための計画(以下「中期計画」という。)を作成し、国土交通大臣の認可を受けている。

この中期計画において、中期目標期間における人件費の基本方針を次のとおり定めている。

ア 退職手当を除く人件費を含む一般管理費について、当機構の前身である住宅金融公庫並びに当機構が権利及び義務を承継した財団法人公庫住宅融資保証協会の平成18年度の一般管理費に比べ、中期目標期間の最終年度までに15%以上削減する。

イ 退職手当等を除く人件費について、「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)を踏まえ、当機構の前身である住宅金融公庫並びに当機構が権利及び義務を承継した財団法人公庫住宅融資保証協会の平成18年度の人件費を基準に、平成19年度から平成22年度までの4年間において、4%以上の削減を行う。

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

通則法第63条第3項において、職員の給与の支給の基準は、法人の業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとなるように定められなければならないとされていること、給与改定に当たっては、国家公務員の給与水準を十分考慮して国民の理解が得られる適正な給与水準とするよう政府からの要請(平成20年11月14日閣議決定)があること等を踏まえながら給与水準を決定する。

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

通則法第63条第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ない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及び定期昇給へ、職員の級別の期待能力に照らした能力の評定結果は昇格へそれぞれ反映させている。

また、法人の業務の実績については、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。

〔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
本俸	・定期昇給は、1年間の勤務実績の評定結果を踏まえ決定する。 ・昇格(昇格に伴う昇給)は、一定期間の能力の評定結果を踏まえ決定する。
勤勉手当	・勤勉手当の支給割合は、6か月間の勤務実績の評定結果を踏まえ決定する。

ウ 平成22年度における給与制度の主な改正点

- ・業務職(平成22年度に総合職から業務職に転換した職員)本俸の平均5%引下げを実施
 - ・業務職(住宅金融公庫時代に非転勤職であった職員)本俸の現給保障を打ち切り(平成19年3月比で5%引下げ)
 - ・管理職手当の支給区分を見直し(支給総額ベースで約3%引下げ)
 - ・本俸月額及び賞与支給月数の引下げ
- 国家公務員の給与改定に準じ、本俸月額の引下げ(平均改定率▲0.19%)及び賞与支給月数の引下げ(▲0.20か月(4.15か月→3.95か月))を実施

2 職員給与の支給状況

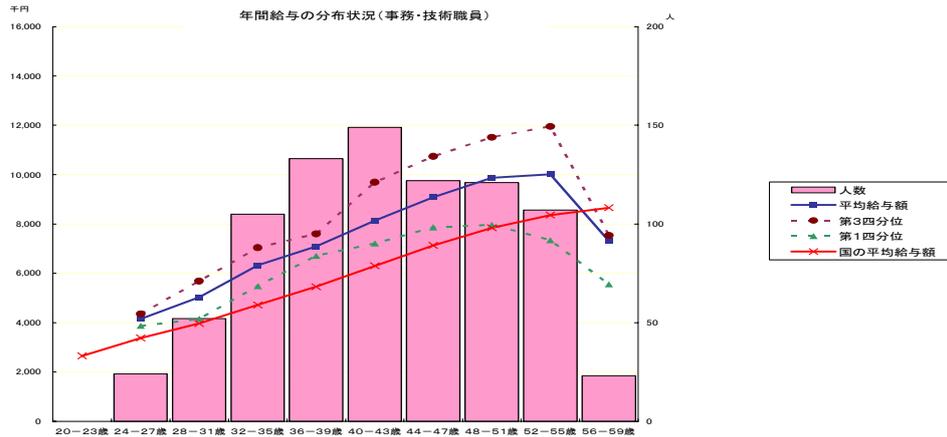
① 職種別支給状況

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	837	42.8	8,183	6,138	144	2,045
事務・技術	836	42.8	8,186	6,139	144	2,047
その他	1	-	-	-	-	-

注1: 常勤職員におけるその他の職種とは、電話交換手であるが、該当者が1人であり、当該個人に関する情報が特定されることから、人数以外は記載していない。

注2: 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	
			第1分位	第3分位
代表的職位	人	歳	千円	千円
・本部課長	133	47.3	10,202	11,177
・本部係員	35	34.4	4,288	5,066

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。

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)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級
標準的な職位		係員	係員	副調査役	調査役	グループ長	部長 支店長
人員 (割合)	836	1 (0.1%)	82 (9.8%)	100 (12.0%)	376 (45.0%)	232 (27.8%)	45 (5.4%)
年齢(最高 ～最低)		-	53～24	58～27	59～30	58～38	57～47
所定内給与年額(最高 ～最低)		-	4,340～ 2,462	5,342～ 3,466	7,174～ 3,966	9,284～ 5,924	10,311～ 8,002
年間給与額(最高 ～最低)		-	5,641～ 3,336	6,965～ 4,567	9,626～ 5,335	12,416～ 6,619	14,011～ 10,765

注:1級の係員の該当者が1人であり、当該個人に関する情報が特定されることから、人数以外は記載していない。

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)	61.9	64.5	63.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	38.1	35.5	36.8
	最高～最低	100.0～24.6	104.5～29.1	101.9～29.1
一般 職員	一律支給分(期末相当)	63.6	67.1	65.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.4	32.9	34.6
	最高～最低	100.0～29.6	104.8～27.3	102.1～29.5

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))

125.5

対他法人(事務・技術職員)

118.9

注: 当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、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																														
<p>指数の状況</p>	<p>対国家公務員 125.5</p> <table border="1" data-bbox="608 293 1007 376"> <thead> <tr> <th>参考</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>地域勘案</td> <td>116.7</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>121.8</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>114.2</td> </tr> </tbody> </table>	参考		地域勘案	116.7	学歴勘案	121.8	地域・学歴勘案	114.2																						
参考																															
地域勘案	116.7																														
学歴勘案	121.8																														
地域・学歴勘案	114.2																														
<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平成19年4月1日に設立された法人である。</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。</p> <p>・こうした点から、当機構の給与水準については、Ⅱ-1-②-ア「給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方」に記載した給与水準の決定に際しての考慮事項を踏まえつつ、民間金融機関等の例も参考にしながら判断している。</p> <p>・下表は、当機構と職員数や支店数が同程度の規模の民間金融機関等との比較表であるが、給与水準については概ね同水準となっている。</p> <p>平均給与の比較（平成21年度）</p> <table border="1" data-bbox="493 792 1198 976"> <thead> <tr> <th></th> <th>職員数(人)</th> <th>支店数(店舗)</th> <th>平均年齢</th> <th>平均給与(千円)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>当機構</td> <td>963</td> <td>11</td> <td>42.4歳</td> <td>8,518</td> </tr> <tr> <td>金融機関A</td> <td>1,575</td> <td>30</td> <td>38.7歳</td> <td>8,491</td> </tr> <tr> <td>金融機関B</td> <td>1,486</td> <td>18</td> <td>39.5歳</td> <td>8,012</td> </tr> <tr> <td>金融機関C</td> <td>1,048</td> <td>12</td> <td>37.7歳</td> <td>7,360</td> </tr> <tr> <td>金融機関D</td> <td>1,079</td> <td>10</td> <td>38.3歳</td> <td>10,757</td> </tr> </tbody> </table> <p>注：民間金融機関等の平均給与等のデータは、有価証券報告書(平成21年度)より抜粋。</p> <p>注：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、上表の当機構の平均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。</p> <p>・当機構の給与水準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、業務の合理化・効率化を図り、組織・人員を東京に集約化したこと(地域を勘案した場合は対国家公務員指数は117.7→116.7)や大卒以上の学歴の職員の割合が高いこと(学歴を勘案した場合は対国家公務員指数は123.7→121.8、地域・学歴を勘案した場合は対国家公務員指数は114.9→114.2)の影響が大きい。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 国家公務員の水準を大きく上回っているため、下記講ずる措置を着実に実施することに加え、手当を含めた役職員給与の在り方について当該法人において厳しく検証した上で、国民の理解と納得が得られるよう更なる改善に抜本的に取り組む必要がある。</p>		職員数(人)	支店数(店舗)	平均年齢	平均給与(千円)	当機構	963	11	42.4歳	8,518	金融機関A	1,575	30	38.7歳	8,491	金融機関B	1,486	18	39.5歳	8,012	金融機関C	1,048	12	37.7歳	7,360	金融機関D	1,079	10	38.3歳	10,757
	職員数(人)	支店数(店舗)	平均年齢	平均給与(千円)																											
当機構	963	11	42.4歳	8,518																											
金融機関A	1,575	30	38.7歳	8,491																											
金融機関B	1,486	18	39.5歳	8,012																											
金融機関C	1,048	12	37.7歳	7,360																											
金融機関D	1,079	10	38.3歳	10,757																											
<p>給与水準の適切性の検証</p>	<p>【国からの財政支出について】 支出総額に占める国からの財政支出の割合 3.2% (国からの財政支出額 3,530億円、支出総額 111,031億円：平成22年度決算)</p> <p>【検証結果】 国からの財政支出額3,530億円のうち、2,235億円については、「新成長戦略実現に向けた3段構えの経済対策」(平成22年9月10日閣議決定)の実施のために、経済危機対応・地域活性化予備費により措置された補助金である。 また、国からの財政支出額のうち、平成22年度当初予算で措置された1,295億円については、当機構の前身である住宅金融公庫の業務に関し、融資利用者からの任意繰上償還等に起因した収支差の発生による補給金の措置等によるものであり、国からの補給金については、「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(平成17年7月6日策定)」(以下「経営改善計画」という。)及び当機構の中期計画に基づき、中期目標期間の最終年度(平成23年度)までに廃止できるよう単年度収支の改善を図っているところである。</p>																														

	<p>【累積欠損額について】 累積欠損額 3,720億円(平成22年度決算) ※既往債権管理勘定:6,994億円、既往債権管理勘定以外の勘定合計:計上なし(利益剰余金:3,274億円)</p> <p>【検証結果】 既往債権管理勘定については、経営改善計画及び当機構の中期計画に基づき、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を実施し、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を廃止できるよう単年度収支の改善を図っているところである。 また、既往債権管理勘定以外の勘定については、経営改善計画及び当機構の中期計画に基づき、全体で第二期中期目標期間の最終年度(平成28年度)までに繰越損失金の解消を目指しているところである。</p>
<p>講ずる措置</p>	<p>【措置の内容】</p> <p>給与水準の適正化については、当機構の前身である住宅金融公庫の時代から以下のとおり取り組んでいる。</p> <p>(1) 公庫における取組状況(平成18年度) ・本俸を平均6%引下げ(管理職は平成17年10月先行実施) ・平均昇給率を国家公務員の1/2程度に抑制</p> <p>(2) 機構における取組状況(平成19年度～)</p> <p><平成19年度> ・本俸を平均5.03%引下げ ・賞与の年間支給月数を0.3か月引下げ(4.75か月→4.45か月*) *平成19年4月1日現在の年間支給月数ベース</p> <p><平成20年度> ・業務職(平成19・20年度に総合職から業務職に転換した職員)本俸の平均5%引下げを実施</p> <p><平成21年度> ・業務職(平成21年度に総合職から業務職に転換した職員)本俸の平均5%引下げを実施 ・本俸月額及び賞与支給月数の引下げ 国家公務員の給与改定に準じ、本俸月額の引下げ(平均改定率▲0.24%)及び賞与支給月数の引下げ(▲0.35か月(4.50か月→4.15か月))を実施</p> <p><平成22年度> ・業務職(平成22年度に総合職から業務職に転換した職員)本俸の平均5%引下げを実施 ・業務職(住宅金融公庫時代に非転勤職であった職員)本俸の現給保障を打ち切り(平成19年3月比で5%引下げ) ・管理職手当の支給区分を見直し(支給総額ベースで約3%引下げ) ・本俸月額及び賞与支給月数の引下げ 国家公務員の給与改定に準じ、本俸月額の引下げ(平均改定率▲0.19%)及び賞与支給月数の引下げ(▲0.20か月(4.15か月→3.95か月))を実施</p> <p><平成23年度> ・管理職手当の最高額の引下げ</p> <p>【現状における効果及び今後の対国家公務員指数の見込み】 給与水準の適正化に向けた取組の結果、平成22年度は平成17年度の水準に比べ地域・学歴考慮後で11.8ポイント(年齢のみを勘案した場合は9.5ポイント)低下している。 これらにより、給与水準の適正化については、平成23年度の地域・学歴を勘案した実質的な対国家公務員指数は114.2を下回る見通しである。(なお、年齢のみを勘案した同指数は125程度となる見通しである。)</p>
<p>その他参考となる事項</p>	<p>【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合について】 0.1%(給与、報酬等支給総額 81億円、支出総額 111,031億円:平成22年度決算) ※支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合は、絶対水準として小さい。</p> <p>【管理職の割合について】 33.1%(事務・技術:平成23年4月1日現在) ※国の管理職割合は15.3%(「平成22年国家公務員給与等実態調査結果」(人事院)における行政職俸給表(一)6級以上の割合)。 ※管理職割合については、年々、全体の職員数が減少し、相対的に管理職の比率が高まっていることによるが、今後、管理職への登用についてはより厳格に行っていくこととする。</p> <p>【大卒以上の学歴者の割合について】 81.5%(事務・技術:平成23年4月1日現在) ※国の大卒以上の学歴者の割合は51.6%(「平成22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)。 ※当機構の業務(当機構の前身である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が必要であり、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高くなっている。</p>

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)	8,096,813	8,384,312	△ 287,499	(△3.4)	△ 786,130	(△8.8)
退職手当支給額 (B)	570,141	513,960	56,181	(10.9)	△ 531,103	(△48.2)
非常勤役員等給与 (C)	963,510	960,471	3,039	(0.3)	△ 438,735	(△31.3)
福利厚生費 (D)	1,234,694	1,224,923	9,771	(0.8)	△ 208,047	(△14.4)
最広義人件費 (A+B+C+D)	10,865,158	11,083,666	△ 218,508	(△2.0)	△ 1,964,015	(△15.3)

総人件費について参考となる事項

○給与、報酬等支給総額及び最広義人件費の対前年度増減理由

・給与水準の適正化に向けた取組(賞与の年間支給月数の引下げ等)及び職員数の減を主な要因として、給与、報酬等支給総額については対前年度比で約3億円(3.4%)の減、最広義人件費については対前年度比で約2億円(2.0%)の減となった。

○「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

①中期目標に示された人件費削減の取組に関する事項

・人件費(退職手当等を除く。)については、「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)を踏まえ、平成18年度の住宅金融公庫の人件費(機構が権利及び義務を承継した保証協会に係る人件費を含む。)を基準に、平成19年度から平成22年度までの4年間に於いて、国家公務員に準じた人件費削減に取り組むこと。また、国家公務員の給与構造改革を踏まえ、役職員の給与について必要な見直しを行うこと。さらに、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続すること。

②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

・人件費(退職手当等を除く。)については、「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)を踏まえ、平成18年度の住宅金融公庫の人件費(機構が権利及び義務を承継した保証協会に係る人件費を含む。)を基準に、平成19年度から平成22年度までの4年間に於いて、4%以上の削減を行う。

③人件費削減の取組に係る進捗状況

・給与水準の適正化に向けた取組(賞与の年間支給月数の引下げ等)及び職員数の減を主な要因として、中期計画において設定した削減目標を上回る削減率となっている。

総人件費改革の取組状況(人件費)

年 度	基準年度 (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)	9,755,681	8,882,943	8,580,740	8,384,312	8,096,813
人件費削減率 (%)		△ 8.9	△ 12.0	△ 14.1	△ 17.0
人件費削減率(補正值) (%)		△ 9.6	△ 12.7	△ 12.4	△ 13.8

注1:当機構は平成19年4月1日に設立された法人であるため、総人件費改革における人件費削減の基準年度は平成18年度となっている。

注2:平成18年度の給与、報酬等支給総額は、当機構の中期計画における人件費削減の基準額の規定に基づき、当機構の前身である住宅金融公庫並びに当機構が権利及び義務を承継した財団法人公庫住宅融資保証協会におけるものを記載している。

注3:「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。

【主務大臣の検証結果】

「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)において、平成18年度以降の5年間で人件費を5%以上削減することとされているところ、当該法人(平成18年度は特殊法人・平成19年度以降は独立行政法人)においては既に達成済みであり、適正に取り組んでいる。

IV 法人が必要と認める事項

特になし