

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人医薬基盤研究所の役職員の報酬・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25年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員報酬への業績反映の状況について

役員の勤勉手当の額は、役員給与規程第8条第2項において、「厚生労働省独立行政法人評価委員会が行う業績評価の結果を勘案し、その職務実績に応じ、これを増額し、又は減額することができる。」旨規定している。

平成25年度においては、当該評価委員会の業務実績の評価結果及び役員の業績を踏まえ、増額または減額を行わずに支給した。

法人の長の報酬水準の妥当性について

【法人の判断】

本法人の使命は、医薬品・医療機器の開発に向けた基盤技術を研究し、研究開発を振興することを通じて、革新的な医薬品などの創出に貢献し、国民保健の向上を目指すことである。

そうした組織の中で、当法人の長は、法人全体の研究業務を総括する一方で、産学官や臨床現場との連携を進めるなど、高いマネジメント能力やリーダーシップに加え、研究分野に関する高度な専門性が求められる。

なお、研究開発を主要な業務とする他法人(国立健康・栄養研究所)の長の報酬水準と同等である。

こうした職務内容の特性や他法人との比較を踏まえると、報酬水準は妥当と考えられる。

【主務大臣の検証結果】

理事長の職務内容の特性や他法人の報酬水準との比較を勘案すると、妥当な報酬水準であると考えられる。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、平成24年4月から平成26年3月までの間、役員の報酬について、俸給月額・賞与等の減額を実施(▲9.77%)	
理事(常勤)		法人の長に同じ
監事(非常勤)		改定なし

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成25年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
法人の長	13,431	9,875	2,545	987 (地域手当) 24 (通勤手当)	4月1日		
A理事 (常勤)	12,783	9,030	2,327	903 (地域手当) 523 (通勤手当)	4月1日		
A監事 (非常勤)	1,644	1,572	0	72 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	1,614	1,572	0	42 (通勤手当)	4月1日		

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:地域手当とは主に民間賃金の高い地域に勤務する職員の給与水準の調整を図るため、支給される手当である。

3 役員の前職手当の支給状況(平成25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	摘要	前職
法人の長	千円 10,446	年 8 月 0	平成25年3月31日	1.0		
理事A (常勤)	千円	年 月			該当なし	
監事A (非常勤)	千円	年 月			該当なし	
監事B (非常勤)	千円	年 月			該当なし	

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

中期計画における職員の人事に関する計画に基づき、定型的業務について合理化を図るなどし、中期計画の人件費の見積りの範囲内で人件費の管理を行っている。

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

一般職の職員の給与に関する法律に準拠するとともに、国と同様の改定を行い給与水準を決定している。

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

職員の意欲向上や効率化を図るため、勤務成績等を給与にも反映させる人事評価制度を平成20年度から実施し、評価結果については、平成21年度賞与から反映している。

[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
賞与:勤勉手当 (査定分)	査定期間中の勤務成績に応じて支給した。

ウ 平成25年度における給与制度の主な改正点

特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講ずることとした。
(職員について)

・実施期間:平成24年4月～平成26年3月

・俸給表関係の措置の内容:減額を以下のとおり実施した。(行(一)相当職員)

※その他の俸給表適用職員については、これに準じた支給減額率

俸給月額 7級以上(国の7級以上相当) ▲9.77%

3級～6級(国の3級～6級相当) ▲7.77%

1級～2級(国の1級～2級相当) ▲4.77%

・諸手当関係の措置の内容:減額を以下のとおり実施した。

①俸給の特別調整額(管理職手当) 一律▲10%

②期末手当及び勤勉手当 一律▲9.77%

③地域手当等の俸給月額に連動する手当(期末手当及び勤勉手当を除く)の月額は、減額後の俸給月額等の月額により算出

(役員について)

・実施期間:平成24年4月～平成26年3月

・俸給表関係の措置の内容:減額を以下のとおり実施した。

俸給月額 ▲9.77%

・諸手当関係の措置の内容:減額を以下のとおり実施した。

①期末手当及び勤勉手当 一律▲9.77%

②地域手当 減額後の俸給月額により算出

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25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 45	歳 43.9	千円 6,977	千円 5,329	千円 149	千円 1,648
事務・技術	人 20	歳 40.0	千円 6,312	千円 4,804	千円 195	千円 1,508
研究職種	人 20	歳 48.4	千円 8,208	千円 6,280	千円 125	千円 1,928
技能・労務職種	人 5	歳 41.5	千円 4,713	千円 3,632	千円 58	千円 1,081
任期付職員	人 15	歳 44.5	千円 7,016	千円 5,558	千円 104	千円 1,458
研究職種	人 15	歳 44.5	千円 7,016	千円 5,558	千円 104	千円 1,458
再任用職員	人 1	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
研究職種	人 1	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
非常勤職員	人 95	歳 40.7	千円 4,070	千円 4,070	千円 168	千円 0
事務・技術	人 26	歳 43.5	千円 3,070	千円 3,070	千円 144	千円 0
研究職種	人 28	歳 37.7	千円 4,883	千円 4,883	千円 175	千円 0
研究補助	人 31	歳 36.7	千円 3,364	千円 3,364	千円 179	千円 0
研究調整専門員	人 5	歳 57.5	千円 7,085	千円 7,085	千円 230	千円 0
栽培管理技術員	人 2	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
コーディネーター	人 3	歳 63.2	千円 7,898	千円 7,898	千円 170	千円 0

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:常勤職員の医療職種及び教育職種、在外職員、任期付職員の事務・技術、医療職種及び教育職種、再任用職員の事務・技術、医療職種及び教育職種、非常勤職員の医療職種及び教育職種については、該当者がいないため省略した。

注3:再任用職員の研究職種及び栽培管理技術員については、該当者が2人以下のため、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、人数以外は記載していない。

注4:「技能・労務職種」とは、薬用植物の栽培等に関する専門的業務を行う職種を示す。

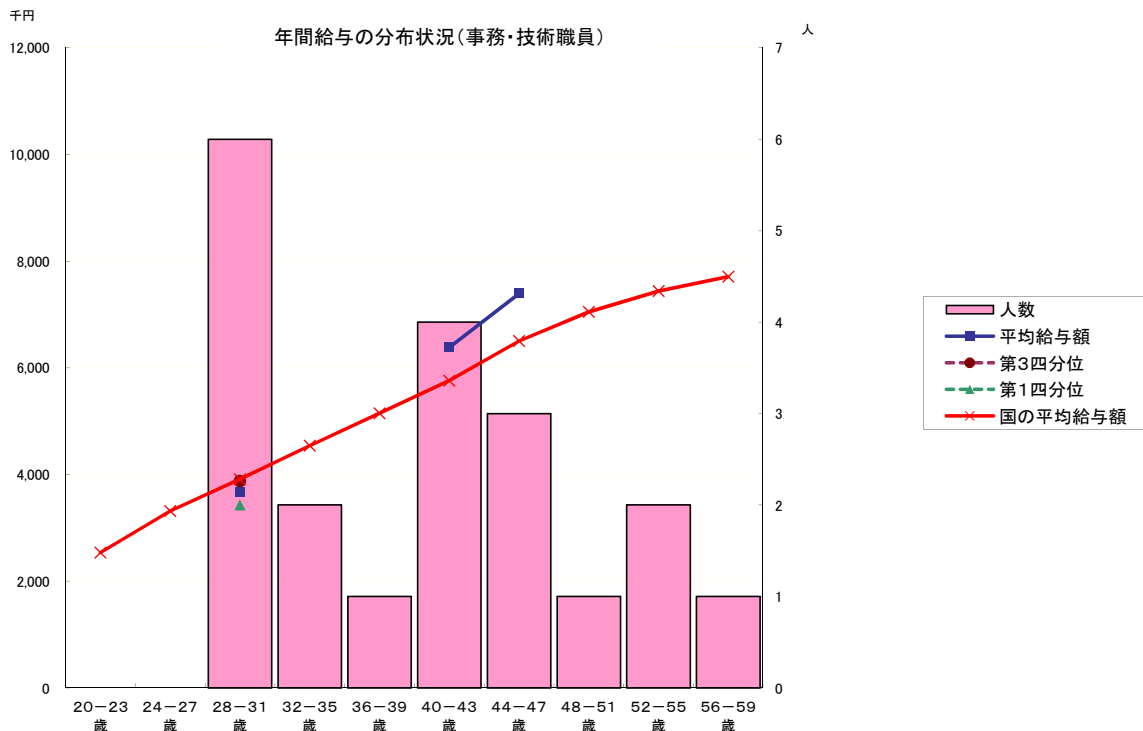
注5:「研究補助」とは、研究の補助的業務を行う職種を示す。

注6:「研究調整専門員」とは、特殊な経験、技能を有し、所定の期間において専門的業務に従事する職員を示す。

注7:「栽培管理技術員」とは、薬用植物の専門的な栽培・管理等のため所定の期間において業務に従事する職員を示す。

注8:「コーディネーター」とは、創薬支援に係る専門的な経験、技能を有し、所定の期間において業務に従事する職員を示す。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)〔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。〕



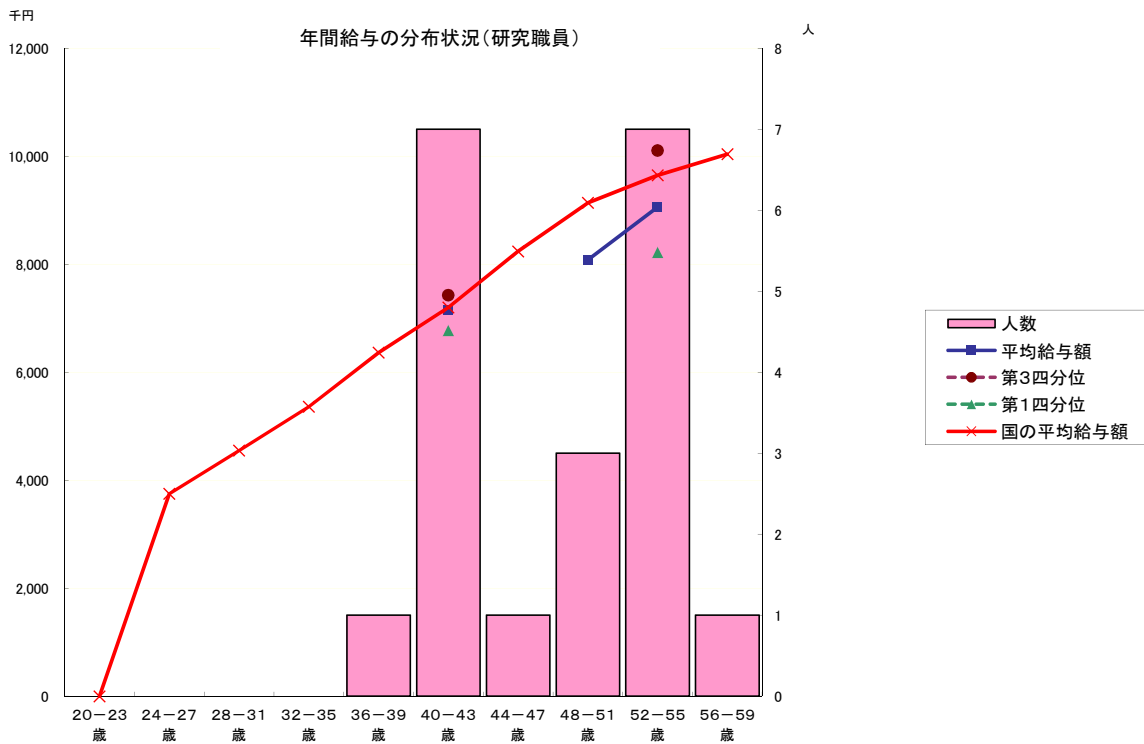
注:①の平均給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。
 年齢32-35歳、36-39歳、48-51歳以上の区分の該当者はいずれも2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから平均給与については表示しない。
 28-31歳以外の区分において該当者は4人以下のため、第1・第3分位折れ線を表示していない。

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員 人	平均年齢 歳	四分位		平均 千円	四分位	
			第1分位 千円	第3分位 千円		第1分位 千円	第3分位 千円
代表的職位							
本部部長	3	52.5	—	—	9,698	—	—
本部課長	5	44.7	6,971	—	7,801	8,721	—
本部課長補佐	2	—	—	—	—	—	—
本部係長	5	36.5	4,264	—	4,859	5,489	—
本部主任	1	—	—	—	—	—	—
本部係員	4	29.0	—	—	3,471	—	—

注1:部長、課長補佐、主任、係員の区分については該当者が4人以下のため、四分位の値が求められず、第1四分位及び第3四分位を記載していない。

注2:課長補佐及び主任の区分については該当者が2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。



注: 年齢36-39歳、44-47歳、56-59歳の区分の該当者は2人以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、平均給与については表示しない。
 上記区分に加え、年齢48-51歳の区分の該当者は4人以下のため、第1・第3分位折れ線についても表示しない。

(研究職員)

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		第1分位	第3分位
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
研究部長	3	53.5	—	—	10,022	—	—
研究課長	3	48.8	—	—	8,453	—	—
主任研究員	14	47.2	6,843	—	7,588	8,219	—

注: 部長及び課長の区分については該当者が4人以下のため、四分位の値が求められず、第1四分位及び第3四分位を記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成26年4月1日現在)(事務・技術職員／研究職員)

(事務・技術職員)

区分	計	8級	7級	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		8級 部長	7級 部長	6級 課長	5級 課長 課長補佐	4級 課長補佐 専門員 係長	3級 専門員 係長 主査	2級 主査 係員	1級 係員
人員 (割合)	20人	2人 (10.0%)	2人 (10.0%)	2人 (10.0%)	2人 (10.0%)	4人 (20.0%)	4人 (20.0%)	4人 (20.0%)	—人
年齢 (最高～最低)		—歳	—歳	—歳	—歳	45歳 37歳	35歳 30歳	29歳 28歳	—歳
所定内給与年額 (最高～最低)		—千円	—千円	—千円	—千円	4,819千円 4,031千円	3,282千円 2,967千円	2,929千円 2,474千円	—千円
年間給与額 (最高～最低)		—千円	—千円	—千円	—千円	6,490千円 5,489千円	4,415千円 3,874千円	3,728千円 3,235千円	—千円

注:5級～8級の区分の該当者はいずれも2名以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

(研究職員)

区分	計	5級	4級	3級
標準的な職位		5級 研究所長 センター長 部長	4級 プロジェクトリーダー 研究リーダー	3級 室長 主任研究員
人員 (割合)	20人	4人 (20.0%)	11人 (55.0%)	5人 (25.0%)
年齢 (最高～最低)		58歳 52歳	55歳 41歳	43歳 39歳
所定内給与年額 (最高～最低)		7,396千円 7,186千円	6,559千円 5,661千円	5,435千円 4,994千円
年間給与額 (最高～最低)		10,173千円 9,460千円	8,537千円 7,342千円	7,025千円 6,489千円

④ 賞与(平成25年度)における査定部分の比率(事務・技術職員／研究職員)

(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)	%	%	%
		60.4	63.3	61.9
	査定支給分(勤労相当) (平均)	39.6	36.7	38.1
	最高～最低	46.1～34.1	41.8～31.4	43.9～33.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		64.6	66.8	65.7
	査定支給分(勤労相当) (平均)	35.4	33.2	34.3
	最高～最低	35.5～34.9	36.3～31.2	36.0～33.0

(研究職員)

区分	夏季(6月)	冬季(12月)	計	
管理職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		58.9	58.4	58.6
	査定支給分(勤労相当) (平均)	41.1	41.6	41.4
	最高～最低	46.1～34.5	48.2～31.5	47.2～33.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		65.0	66.3	65.7
	査定支給分(勤労相当) (平均)	35.0	33.7	34.3
	最高～最低	35.5～33.9	36.3～30.4	36.0～32.1

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／研究職員)

(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))

111.3

対他法人(事務・技術職員)

107.3

(研究職員)

対国家公務員(研究職)

95.1

対他法人(研究職員)

95.8

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	対国家公務員	111.3	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="670 257 734 280">参考</td> <td data-bbox="734 257 821 280">地域勘案</td> <td data-bbox="821 257 1318 280">114.3</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="734 280 821 302">学歴勘案</td> <td data-bbox="821 280 1318 302">110.4</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="734 302 821 324">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="821 302 1318 324">114.3</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	114.3		学歴勘案	110.4		地域・学歴勘案	114.3
参考	地域勘案	114.3										
	学歴勘案	110.4										
	地域・学歴勘案	114.3										
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>当研究所の調査対象者数は20人と少数であり、かつ、その年々の人事異動による対象者の変化により、管理職が少なく一般職員が多いような一般的な職員構成にならず、対象者が少数の法人においては年度毎の指数の変動が大きくなるものと考えている。</p> <p>当研究所の事務職員のほとんどが国からの出向職員であり、給与水準も国に準じた体系をとっていることから、各個人への支給額は国に在籍していたときと基本的には変わらない。にもかかわらず、給与水準が異なる数値となっている要因としては、</p> <p>①組織的要因 出向者のほとんどが、国(特別区)からの出向者であり、異動保障として所在地の地域手当より高い異動保障を受けている者の割合が60.0%(20人中12人)となっており、地域指数が高い要因となっている。</p> <p>②職員構成の相違 当所職員の国家公務員行政職俸給表(一)6級相当以上の管理職の割合30.0%(20人中6人)が国家公務員行政職俸給表(一)の適用を受ける職員の6級以上の占める割合(15.8%)、「国家公務員給与の概要(平成25年8月)」よりも高いこと等が給与水準が高い要因となっている。</p> <p>また、職員の大卒者の割合65.0%(20人中13人)が国家公務員行政職俸給表(一)の適用を受ける職員の大卒者の占める割合(54.1%)、「国家公務員給与の概要(平成25年8月)」よりも高いこと等が給与水準が高い要因となっている。</p>											
給与水準の適切性の検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 96.48%】 (国からの財政支出額 8,379,394千円、支出予算の総額 8,685,401千円:平成25年度予算)</p> <p>【累積欠損額 30,963,338,838円(平成24年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 36.7%(常勤職員数30名中11名:平成26年4月1日時点)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 73.3%(常勤職員数30名中22名:平成26年4月1日時点)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 5.9%】 (支出総額 11,093,426千円、給与・報酬等支給総額 652,290千円:平成25年度決算)</p> <p>【法人の検証結果】 平成25年度決算における支出額11,093,426千円のうち、3,833,913千円は当研究所以外の大学等に競争的資金等として支出するものである。残りの7,259,513千円のうち、6,236,464千円は当研究所の研究事業費であり、1,023,049千円は一般管理費である。そのうち652,290千円が給与、俸給等支給総額(支出総額に占める割合:5.9%)であるため、国からの財政支出を増加させる要因とはなっていない。</p> <p>当研究所の給与水準については、国の給与法改正を反映させた国に準じた体系となっており、国家公務員との比較において適切なものであると考えている。</p> <p>管理職及び大卒以上の高学歴者の割合については、給与水準が高くなっている定量的な理由において分析しているとおりであり、特に管理職の割合が国に比べて高いようにみえるのは、人件費の効率化を図るため定型的業務については非常勤職員・派遣職員などの活用を進め、管理職以外の正規職員の削減に努めていることがその要因である。</p> <p>現状、当研究所事務部門においては4部9課(創業支援戦略室は部として計上)の最小限の組織体制とし、12ある管理職ポストのうち、業務の効率化を図り1ポストを併任で対応するなど管理職のスリム化を図っているところであるが、より適切な水準となるよう検討を行ってまいりたい。</p> <p>繰越欠損金については、旧医薬品副作用被害救済・研究振興調査機構が実施していた出資事業により生じたものであり、同機構から事業を引き継いだ医薬品医療機器総合機構を経て承継したものである。出資事業は、旧医薬品副作用被害救済・研究振興調査機構と民間企業との共同出資により設立された研究開発法人が、医薬品、医療機器に係る研究開発を実施したものであり、研究開発に必要な費用を出資金により賄うため、研究開発の進行に伴い、出資金と欠損金の双方が増加する構造となっていたものである。</p> <p>また、実用化研究支援事業は、国の財政投融资特別会計より政府出資金を受入れ、その出資金を委託費として支出しているものであり、出資金を費用として支出すると欠損金が増加する構造となっている。</p> <p>このように、繰越欠損金は会計処理上発生しているものであり、給与支出とは無関係であり、繰越欠損金を増因させる要因とはなっていない。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 地域、学歴を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であることから国民の皆様々に納得していただけるよう、一層の給与水準の見直しについて十分検討していただきたい。</p>											
講ずる措置	<p>当研究所の職員の俸給、諸手当等の給与水準については、国の給与法改正を反映させているため法人独自の手当は一切ないところであり、国家公務員との比較において適切なものであると考えているが、今後、平均給与の水準をさらに抑制するため、引き続き国の給与改正に準じた給与の見直しを行っていくとともに、人事異動を行う際には積極的に若い職員を配置し、引き続き改善を図ることとし、将来的に目指す給与水準としては、平成27年度までに対国家公務員指数(年齢勘案)は105以下、対国家公務員指数(年齢・地域・学歴勘案)は110以下を達成することとしたい。</p> <p>なお、当研究所は平成27年4月に独立行政法人国立健康・栄養研究所と統合を予定しており、新たな統合法人においても適正な業務遂行を可能とする最小限の組織体制及び国に準じた給与体系の在り方について検討を行ってまいりたい。</p>											

給与水準の比較指標について参考となる事項

○研究職員

項目	内容	
指数の状況	対国家公務員	95.1
	参考	地域勘案 99.7 学歴勘案 94.2 地域・学歴勘案 98.9
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>【主務大臣の検証結果】 国家公務員と同水準であり、適切な取組の結果と考えられる。</p>	
給与水準の適切性の検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 96.48%】 (国からの財政支出額 8,379,394千円、支出予算の総額 8,685,401千円：平成25年度予算) 【累積欠損額 30,963,338,838円(平成24年度決算)】 【管理職の割合 30.0%(常勤職員数20名中6名：平成26年4月1日時点)】 【大卒以上の高学歴者の割合 100%(常勤職員数20名中20名：平成26年4月1日時点)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 5.9%】 (支出総額 11,093,426千円、給与・報酬等支給総額 652,290千円：平成25年度決算)</p> <p>【法人の検証結果】 平成25年度決算における支出額11,093,426千円のうち、3,833,913千円は当研究所以外の大学等に競争的資金等として支出するものである。残りの7,259,513千円のうち、6,236,464千円は当研究所の研究事業費であり、1,023,049千円は一般管理費である。そのうち652,290千円が給与、俸給等支給総額(支出総額に占める割合：5.9%)であるため、国からの財政支出を増加させる要因とはなっていない。</p> <p>管理職の割合が高いのは、中期計画において「研究部門で新たに採用する職員は、若手研究者等を中心に、原則として5年以内の任期を付して雇用する」と定めており、当事項に基づき、常勤職員の中途採用や欠員の補充に任期付研究員を充てているためである。</p> <p>また、大卒以上の高学歴者の割合は研究職員という専門性の高い身分の特性上、必然的に高くなるものであるが、こうした要素を踏まえてもなお、国よりも低い給与水準となっており、国の給与法改正を反映させた国に準じた体系となっている現状の水準は適切なものであると考える。</p> <p>繰越欠損金については、旧医薬品副作用被害救済・研究振興調査機構が実施していた出資事業により生じたものであり、同機構から事業を引き継いだ医薬品医療機器総合機構を経て承継したものである。出資事業は、旧医薬品副作用被害救済・研究振興調査機構と民間企業との共同出資により設立された研究開発法人が、医薬品、医療機器に係る研究開発を実施したものであり、研究開発に必要な費用を出資金により賄うため、研究開発の進行に伴い、出資金と欠損金の双方が増加する構造となっていたものである。</p> <p>また、実用化研究支援事業は、国の財政投融资特別会計より政府出資金を受入れ、その出資金を委託費として支出しているものであり、出資金を費用として支出すると欠損金が増加する構造となっている。</p> <p>このように、繰越欠損金は会計処理上発生しているものであり、給与支出とは無関係であり、繰越欠損金を増因させる要因とはなっていない。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 国家公務員と同水準であり、適切な取組の結果と考えられる。</p>	
講ずる措置	<p>当研究所の職員の俸給、諸手当等の給与水準については、国の給与法改正を反映させているため法人独自の手当は一切ないところであり、国家公務員との比較において適切なものであると考えているが、引き続き国の給与改正に準じた給与の見直しを行っていく。</p>	

III 総人件費について

区 分	当年度	前年度	比較増△減		中期目標期間開始時(平成22年度)	
	(平成25年度)	(平成24年度)	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	652,290	555,326	96,964	(17.5)	23,481	(3.7)
退職手当支給額 (B)	70,346	33,517	36,829	(109.9)	24,885	(54.7)
非常勤役職員等給与 (C)	723,473	632,844	90,629	(14.3)	145,244	(25.1)
福利厚生費 (D)	215,451	181,651	33,800	(18.6)	42,632	(24.7)
最広義人件費 (A+B+C+D)	1,661,560	1,403,338	258,222	(18.4)	236,242	(16.6)

総人件費について参考となる事項

常勤職員の中途採用や欠員の補充にあたっては、若年者の採用をすすめるとともに、非常勤職員の活用を行って常勤職員数及び人件費の抑制に努めてきたところである。平成25年度においては第二次中期計画の四年目にあたり、オールジャパンの創薬支援体制の本部機能を担う新たな組織として創薬支援戦略室を設置、人員を採用したことに伴い、「給与、報酬等支給総額」については対前年度比17.5%、「最広義人件費」については対前年度比18.4%の増加となったところである。

「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、以下の措置を講ずることとした。

- ・役員に関する講じた措置の概要(平成25年1月より実施)
従来の退職手当計算式に、下記割合を乗じて金額を算出。
 - ①平成25年1月1日～9月30日 95.45%
 - ②平成25年10月1日～平成26年6月30日 90.90%
 - ③平成26年7月1日以降 86.35%
- ・職員に関する講じた措置の概要(平成25年3月より実施)
従来の退職手当算定の調整率(104%)を、下記割合に変更して金額を算出。
 - ①平成25年1月1日～9月30日 98%
 - ②平成25年10月1日～平成26年6月30日 92%
 - ③平成26年7月1日以降 87%

IV 法人が必要と認める事項

特になし