

国立研究開発法人科学技術振興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、科学技術基本計画の中核的実施機関として、科学技術イノベーションの創出に向け、機構内外の資源を最大限活用するネットワーク型研究所としての特長を生かし、「未来を共創する研究開発戦略の立案・提言」、「知の創造と経済・社会的価値への転換」、「未来共創の推進と未来を創る人材育成」に係る様々な事業の推進を通じ、我が国全体の研究開発成果の最大化を目指している。このように幅広い業務を総合的に推進し、同様の業務を網羅した他の独立行政法人や民間企業等はないと考えられ、役員には、当機構の業務を最適に運営するための組織運営に関する高度な知識と経験（高いマネジメント能力及びリーダーシップ等）を有するとともに、我が国や世界の科学技術の動向を理解し我が国の科学技術振興の実施にあたることができる極めて高度な専門能力が求められる。役員報酬等の支給基準については、独立行政法人通則法において国家公務員の給与、民間企業の役員報酬等、当該独立行政法人の業務の実績等を考慮して定めることとされているため、国家公務員指定職俸給表相当とし、国家公務員の給与改定が行われた際には同様の改定を行っている。

② 平成29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。）

役員報酬規程において業績を反映させる旨を規定しており、6月期及び12月期の期末特別手当において、支給割合全体に対して、文部科学大臣が行う業績評価の結果を勘案し、各役員の職務実績に応じて、理事長が定める割合を乗じることとしている。

③ 役員報酬基準の内容及び平成29年度における改定内容

法人の長

役員報酬基準は、月額及び期末手当から構成されている。月額については、役員報酬規程により、本俸に特別調整手当（本俸に支給割合を乗じた額）が加算される。期末特別手当についても役員報酬規程により、基準額〔（本俸＋特別調整手当＋本俸×100分の25）＋（本俸＋特別調整手当）×100分の20〕に支給割合（6月期1.55月、12月期1.75月）及び業績評価及び職務実績に応じた理事長の定める割合を乗じ、さらに、基準日前6ヶ月以内の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。なお、平成29年度は、国家公務員指定職の改定に準拠した期末特別手当支給割合の引上げ（年間0.05ヶ月分）を実施した。

理事

同上

理事（非常勤）

同上

監事

同上

監事（非常勤）

役員報酬規程により、月額として非常勤役員手当のみとなっている。なお、常勤監事の本俸額を踏まえた金額となっている。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成29年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	千円	千円	千円	就任	退任	
法人の長	17,386	11,832	4,962	592 (特別調整手当) (通勤手当)			※
A理事	7,599	4,824	2,037	675 64 (特別調整手当) (通勤手当)		9月30日	◇
B理事	7,924	4,824	2,277	675 146 (特別調整手当) (通勤手当)	10月1日		◇
C理事	14,205	9,648	4,025	482 50 (特別調整手当) (通勤手当)			
D理事	14,277	9,648	4,028	482 119 (特別調整手当) (通勤手当)			※
E理事	14,199	9,648	4,006	482 62 (特別調整手当) (通勤手当)			※
A監事	12,248	8,268	3,433	413 133 (特別調整手当) (通勤手当)			※
B監事 (非常勤)	1,236	1,236	0	0			

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

注3:「特別調整手当」とは、民間の賃金水準が高い地域に在勤する役員に支給しているものである。

注4:年間報酬等の総額は、端数処理の関係により内訳の合計と一致しない場合がある。

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

当機構は、科学技術基本計画の中核的実施機関として科学技術イノベーションの創出に向け、機構内外の資源を最大限活用するネットワーク型研究所としての特長を生かし、「未来を共創する研究開発戦略の立案・提言」、「知の創造と経済・社会的価値への転換」、「未来共創の推進と未来を創る人材育成」に係る様々な事業を実施している。

こうした組織の中で、理事長には、当機構の業務を最適に運営するための組織運営に関する高度な知識と経験（高いマネジメント能力及びリーダーシップ等）を有するとともに、我が国や世界の科学技術の動向を理解し我が国の科学技術振興の実施にあたることができる極めて高度な専門能力が求められる。

平成28年度に係る業務実績に関する評価では、全体として中長期計画及び年度計画に定められた以上の業務の進捗が認められるとして、総合評定でAとされている。

当機構では、理事長の年間報酬について、国家公務員指定職や民間企業役員の報酬との比較等を踏まえて決定することとしているが、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬額3,181万円、および、事務次官の年間給与額2,318万円より低い額となっており、妥当な水準であると考えられる。

なお、当機構は、上記の通り、幅広い業務を総合的に推進しており、同様の業務を網羅した他の独立行政法人や民間企業等はないと考えている。

理事

当機構は、科学技術基本計画の中核的実施機関として科学技術イノベーションの創出に向け、機構内外の資源を最大限活用するネットワーク型研究所としての特長を生かし、「未来を共創する研究開発戦略の立案・提言」、「知の創造と経済・社会的価値への転換」、「未来共創の推進と未来を創る人材育成」に係る様々な事業を実施している。

こうした組織の中で、理事には、担当する業務に関して、我が国や世界の科学技術の動向を理解し我が国の科学技術振興を推進する極めて高度な専門能力と担当組織を最適に運営するための組織運営の高度な知識と経験（高いマネジメント能力及びリーダーシップ等）が求められる。

平成28年度に係る業務実績に関する評価では、全体として中長期計画及び年度計画に定められた以上の業務の進捗が認められるとして、総合評定でAとされている。

当機構では、理事の年間報酬について、国家公務員指定職や民間企業役員の報酬との比較等を踏まえて決定することとしているが、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬額3,181万円、および、事務次官の年間給与額2,318万円より低い額となっており、妥当な水準であると考えられる。

なお、当機構は、上記の通り、幅広い業務を総合的に推進しており、同様の業務を網羅した他の独立行政法人や民間企業等はないと考えている。

監事

当機構は、科学技術基本計画の中核的实施機関として科学技術イノベーションの創出に向け、機構内外の資源を最大限活用するネットワーク型研究所としての特長を生かし、「未来を共創する研究開発戦略の立案・提言」、「知の創造と経済・社会的価値への転換」、「未来共創の推進と未来を創る人材育成」に係る様々な事業を実施している。

こうした組織の中で、監事には、内部統制の観点からその権限が強化され、業務監査にかかる高度な知識と経験が求められるとともに、我が国や世界の科学技術の動向や我が国の科学技術振興の推進について理解し、適切な監査を行うことにより、組織を最適に運営する能力が求められる。

平成28年度に係る業務実績に関する評価では、全体として中長期計画及び年度計画に定められた以上の業務の進捗が認められるとして、総合評定でAとされている。

当機構では、監事の年間報酬について、国家公務員指定職や民間企業役員の報酬との比較等を踏まえて決定することとしているが、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬額3,181万円、および、事務次官の年間給与額2,318万円より低い額となっており、妥当な水準であると考えられる。

なお、当機構は、上記の通り、幅広い業務を総合的に推進しており、同様の業務を網羅した他の独立行政法人や民間企業等はないと考えている。

監事(非常勤)

非常勤監事の報酬について、監事と同等の能力及び知識・経験等が求められることを踏まえ、監事の本俸額を元に決定することとしており、妥当な水準であると考えられる。

【主務大臣の検証結果】

職務内容の特性や参考となる民間企業役員の年間報酬との比較などを考慮すると法人の報酬水準は妥当であると考えられる。

4 役員の退職手当の支給状況(平成29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			
	該当なし					

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

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
	該当なし

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

役員報酬規程において業績を反映させる旨を規定しており、6月期及び12月期の期末特別手当において、支給割合全体に対して、文部科学大臣が行う業績評価の結果を勘案し、各役員の職務実績に応じて、理事長が定める割合を乗じることとしている。

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

社会一般の情勢に鑑み、人事院勧告等を考慮しつつ、中長期計画の人件費の総額の範囲内で、機構の事業実績に関する評価結果を反映するとともに、優秀な人材確保の観点も踏まえ、かつ労使間の協議を経て互いの信頼関係を損なわない給与水準の決定を行っている。
当機構は幅広い業務を総合的に推進しており、同様の業務を網羅した他の独立行政法人や民間企業等はないと考えられ、学術・研究開発機関職員の給与や国家公務員研究職の給与を参考としている。

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。)

平成18年度より新たな人事評価制度を導入し、職員の勤務成績及び能力評価を実施して昇給及び期末手当(6月期及び12月期)への反映を行っている。また、これらの評価結果を各役職への昇任に反映させている。なお、本給の昇給幅は、1号給から6号給の範囲としており、期末手当は、支給割合の100分の30に評価率を乗じている。

③ 給与制度の内容及び平成29年度における主な改定内容

職員給与規程により、本給及び諸手当(超過勤務手当、役職手当、地域調整手当、広域異動手当、扶養手当、通勤手当、住居手当、寒冷地手当、単身赴任手当及び期末手当)としている。期末手当については、①期末手当基準額[(本給+役職手当+扶養手当)×(1+地域調整手当及び広域異動手当支給割合)]に支給割合(6月に支給する場合には1000分の2075、12月に支給する場合には1000分の2325)を乗じ、さらに、基準日以前6ヶ月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合、及び評価率を乗じて得た額、②本給×(1+地域調整手当及び広域異動手当支給割合)に、職務段階に応じた割合及び①の支給割合を乗じ、さらに、基準日以前6ヶ月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合、及び評価率を乗じて得た額の合計額としている。
なお、平成29年度は、国家公務員の給与改定を踏まえ、①本給表の引上げ(+0.2%)、②期末手当の支給割合の引上げ(+0.1月)を実施した。

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29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 396	歳 44.4	千円 8,318	千円 6,082	千円 160	千円 2,236
事務・技術	人 396	歳 44.4	千円 8,318	千円 6,082	千円 160	千円 2,236
研究職種	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
在外職員	人 6	歳 47.8	千円 14,311	千円 12,211	千円 0	千円 2,100
任期付職員	人 147	歳 51.1	千円 6,324	千円 5,845	千円 189	千円 479
事務・技術	人 49	歳 48.2	千円 5,402	千円 3,964	千円 159	千円 1,438
研究職種	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
民間企業出向者	人 98	歳 52.5	千円 6,785	千円 6,785	千円 204	千円 0

再任用職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
-------	------------	---	----	----	----	----

非常勤職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
-------	------------	---	----	----	----	----

(年俸制適用者)

区分	人員	平均年齢	平成29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	うち賞与
常勤職員	人 50	歳 44.3	千円 6,888	千円 6,888	千円 236	千円 0

在外職員 (任期付職員)	人 2	歳 41.5	千円 6,110	千円 6,110	千円 0	千円 0
-----------------	--------	-----------	-------------	-------------	---------	---------

任期付職員	人 255	歳 54.7	千円 7,006	千円 7,006	千円 197	千円 0
事務・技術	人 226	歳 56.6	千円 6,945	千円 6,945	千円 210	千円 0
研究職種	人 29	歳 40.2	千円 7,485	千円 7,485	千円 100	千円 0
民間企業出向者	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

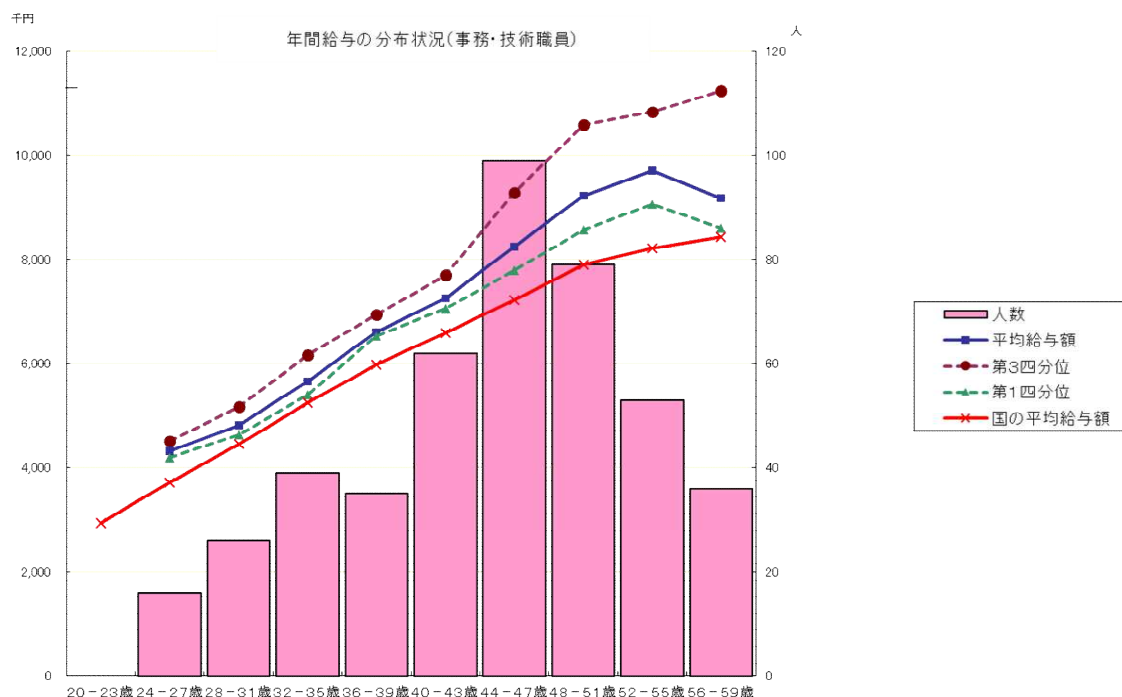
再任用職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
-------	------------	---	----	----	----	----

非常勤職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
-------	------------	---	----	----	----	----

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:医療職種(病院医師・病院看護師)、教育職種(高等専門学校教員)については該当者がいないため、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)
 [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)
 (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
・本部部长	34	54.1	11,475	13,496～10,208
・本部課長	89	49.2	10,057	11,727～7,876
・本部専門役	9	57.7	9,094	9,474～8,773
・本部課長代理	110	47.4	8,179	9,769～5,395
・本部係長	200	39.6	6,044	9,168～3,120
・本部係員	3	24.8	4,062	

注1:常勤職員の他、任期付事務・技術職員49人を含む。

注2:本部係員の該当者は4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、平均のみを記載している。

④ 賞与(平成29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)	% 69.9	% 69.9	% 69.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 30.1	% 30.1	% 30.1
	最高～最低	% 32.5～30.0	% 32.5～30.0	% 32.5～30.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 69.8	% 69.8	% 69.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 30.2	% 30.2	% 30.2
	最高～最低	% 32.5～28.9	% 32.5～28.9	% 32.5～28.9

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"> ・年齢勘案 113.3 ・年齢・地域勘案 101.2 ・年齢・学歴勘案 109.1 ・年齢・地域・学歴勘案 97.9
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>当機構は、より実態を反映した対国家公務員指数(年齢・地域・学歴勘案)で97.9であり、国家公務員よりも低い給与水準となっている。なお、対国家公務員指数(年齢勘案)において、当機構の給与水準が国家公務員より高くなっている理由は以下の通りである。</p> <p>①地域手当の高い地域(1級地)に勤務する比率が高いこと(機構:84.5%、国:30.9%)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当機構は、イノベーション創出に向けて一貫した研究開発マネジメントを担っており、有識者、研究者、企業など様々な制度利用者及び専門家と密接に協議・連携して業務を行っている。そのため、それらの利便性から必然的に業務活動が東京中心となっている。 <p>②最先端の研究開発動向に通じた専門能力の高い高学歴な職員の比率が高いこと</p> <ul style="list-style-type: none"> ・最先端の研究開発の支援、マネジメントなどを行う当機構の業務を円滑に遂行するためには、広範な分野にわたる最先端の研究開発動向の把握能力や研究者・研究開発企業間のコーディネート能力など幅広い知識・能力を有する専門能力の高い人材が必要であり、大学卒以上(機構:94.8%、国:56.8%、うち修士卒・博士卒(機構:52.6%、国:6.8%))の人材を積極的に採用している。 ・また、企業や研究機関での研究開発経験を持つ中途採用人材を年齢にかかわらず、即戦力として積極的に採用している。
	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 86.1%】 国からの財政支出額 120,780百万円、支出予算の総額 140,272百万円(平成29年度予算)</p> <p>【累積欠損額 71,632百万円(平成28年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 27.6%(常勤職員数 445名中123名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 94.8%(常勤職員数445名中422名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 6.0%】 (支出総額 146,176百万円、給与・報酬等支給総額 8,775百万円:平成28年度決算)</p> <p>(法人の検証結果)</p> <p>1. 支出予算総額に占める国からの財政支出の割合について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当機構は、国からの財政支出及び自己収入をもとに、国の定めた科学技術基本計画の実施において中核的な役割を担う機関として、科学技術イノベーションの創出に向け、研究開発・研究基盤整備に関する各種事業を実施するとともに、国等からの事業も幅広く受託し、国全体の科学技術基盤整備の強化に寄与している。 ・国内外で高い評価を得ている成果が多数創出されるなど、社会的インパクトを有する多くの顕著な実績があり、平成28年度に係る業務実績に関する評価では、全体として中長期計画及び年度計画に定められた以上の業務の進捗が認められるとして、総合評定でAとされている。また、文献情報提供収入や研究成果の企業化に伴う開発費回収金など国庫支出以外の自己収入は約41億円(平成29年度予算)となっている。

<p>給与水準の妥当性の 検証</p>	<p>2. 累積欠損額について</p> <ul style="list-style-type: none"> 当機構の業務の一部である科学技術情報の流通促進を図る「文献情報提供事業」については、会計を他の事業を区別し、「文献情報提供勘定」により実施しており、政府出資金を原資として文献情報データベースを作成し研究者や企業の研究開発者などに提供することで、収入をあげている。 このデータベースのコンテンツ(情報資産)は、研究開発のライフラインの役割を果たしているが、道路や橋梁等のインフラ資産に比して、極めて短い償却期間に応じて財務会計上費用化され、償却期間経過後の財務会計上の資産価値は「0」となる。したがって、収支予算上は、出資金を含めた上で収支均衡とする予算構造の一方で、財務決算上では、収益とならない財源(出資金)による支出及び当該支出に係る取得資産の減価償却費により毎年度損失が発生し、これが財務決算上で繰越欠損金として整理され、累積してきたものとなっている。 なお、この繰越欠損金はいわゆる負債(借金)ではなく、財務諸表上勘案されない財産であり、この財産をもとに収入をあげているところである。 閣議決定「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)において、文献情報提供事業については民間事業者によりサービスを実施することとされ、平成24年度より民間事業者によるサービスを実施している。 当機構では、平成16年度より経営改善計画を策定のうへ、事業の合理化、経費の徹底的な削減等の努力により、平成21年度より9年連続での単年度黒字を達成し、繰越欠損金の縮減を達成した。平成29年度には、オープンサイエンス、オープンイノベーションの潮流等、事業環境の変化を踏まえて、従来の課金検索を主としたサービスから、民間事業者の創意工夫によりコンテンツを自由に活用した分析・可視化等の高付加価値な有料サービスを平成30年度から提供すること、また、収益の最大化を図るため外部有識者の知見の活用、経費削減やコンテンツ拡充といった文献データベース改革の各施策を行い、将来にわたって安定した事業実施を目指すこと、を明記した新たな経営改善計画(第IV期計画 平成29年度～平成33年度)を策定し、計画の着実な実施を図っていくこととしている。 <p>3. 民間事業等との給与水準について</p> <ul style="list-style-type: none"> 当機構は、科学技術基本計画の中核的实施機関として科学技術イノベーションの創出に向け、機構内外の資源を最大限活用するネットワーク型研究所としての特長を生かし、「未来を共創する研究開発戦略の立案・提言」、「知の創造と経済・社会的価値への転換」、「未来共創の推進と未来を創る人材育成」に係る様々な事業の推進を行っており、当機構と同様の業務を全て網羅した民間企業等はないと考えている。 なお、当機構の業務を適切に実施するためには、広範な科学技術分野にわたる最先端の研究開発動向の把握能力や研究者・研究開発企業間のコーディネート能力など幅広い知識・能力を有する専門能力の高い人材が必要であり、そのため、修士卒、博士卒の人材のみならず、民間事業での研究開発経験等を持つ中途採用者を積極的に採用しているところであるが、このような優秀な人材を確保するためには、ある程度、研究職に比肩しうる待遇とすることが重要であると考えている。 <p>< 研究に関連する職種との比較 ></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 民間事業との比較 <ul style="list-style-type: none"> 学術・研究開発機関※ 8,148千円(平均年齢 42.6歳) ※25～59歳/男性/大学・大学院卒/従業員100人以上 ○ 国家公務員との比較 <ul style="list-style-type: none"> 国家公務員研究職 9,037千円(平均年齢 45.6歳) 注:学術・研究開発機関については、「平成29年度賃金構造基本統計調査」の結果を用いて算出、また、国家公務員研究職については、「平成29年度国家公務員給与等実態調査」の結果を用いて推計した。 ○ 当機構の比較対象職員の状況 <ul style="list-style-type: none"> 常勤職員欄の事務・技術 396人及び任期付職員欄の事務・技術(年俸制適用者を除く) 49人 計445人 445人の平均年齢 44.9歳、平均年間給与額 7,997千円 <p>(主務大臣の検証結果)</p> <p>地域・学歴差を是正した給与水準の比較指標では国家公務員の水準未滿となっていること等から給与水準は適正であると考え。引き続き適正な給与水準の維持に努めていただきたい。</p>
	<p>講ずる措置</p>

4 モデル給与

(扶養親族がない場合)	
○22歳(大卒初任給)	月額:199,200円 年間給与:3,159,573円
○35歳(本部係長)	月額:357,445円 年間給与:6,062,254円
○50歳(本部課長)	月額:582,486円 年間給与:9,996,846円
※扶養親族がいる場合には、扶養手当(月額で配偶者10,000円、子1人につき8,000円)を支給	

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

平成18年度より人事評価制度を導入し、職員の勤務成績及び能力評価を実施して昇給及び期末手当(6月期及び12月期)への反映を行っており、今後も継続していく考えである。

Ⅲ 総人件費について

区 分	平成29年度	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 8,859,217	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 65,898	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 3,572,628	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 1,673,823	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 14,171,566	千円	千円	千円	千円

注:中期目標管理法及び国立研究開発法人については中期目標期間又は中長期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。行政執行法人については当年度分を記載する。

注:本表には、法定外福利費、人材派遣料金等が含まれているため、財務諸表附属明細書(「役員及び職員の給与の明細」の福利厚生費、非常勤役職員の給与)とは一致しない。

総人件費について参考となる事項

「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成29年11月17日閣議決定)に基づき、役員の退職手当については国に準じ、平成30年1月1日をもって支給率を10.875/100から10.4625/100に引き上げたが、平成29年度は対象者がおらず講じた措置による退職手当の削減額はない。なお、職員の退職手当については国に準じた措置について労働組合と交渉を行っている。

平成29年度は国家公務員に準じた給与改定を実施したこと等により、給与、報酬等支給総額が約8.5千万円増、福利厚生費が約2.3千万円増となった。一方、退職者数の減により退職手当支給額が約9千万円減、非常勤役職員給与が約8.4千万円減となった。以上により、最広義人件費は約6.6千万円の減となった。

IV その他

[特になし]