

独立行政法人農畜産業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 平成23年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員の退職手当については、独立行政法人評価委員会による客観的な評価に基づく当機構及び当該役員の業績を反映させることとしている。また、期末特別手当については、役員給与規程に「その者の職務実績に応じ、これを増額し、又は減額することができる」と規定されているが、平成23年度においては、当該役員の勤務実績を総合的に評価し、増額又は減額することなく支給した。

② 役員報酬基準の改定内容

理事長 { 改定なし。 }

副理事長 { 改定なし。 }

総括理事 { 改定なし。 }

理事 { 改定なし。 }

監事 { 改定なし。 }

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成23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	
A理事長	千円 9,023	千円 6,048	千円 2,249	千円 725 (特別調整手当)		9月30日	*
B理事長	千円 7,673	千円 6,048	千円 747	千円 725 (特別調整手当) 152 (通勤手当)	10月1日		
C副理事長	千円 8,292	千円 5,544	千円 2,061	千円 665 (特別調整手当) 21 (通勤手当)		9月30日	*
D副理事長	千円 8,579	千円 5,544	千円 2,282	千円 665 (特別調整手当) 87 (通勤手当)	10月1日		◇
E総括理事	千円 16,084	千円 10,488	千円 4,109	千円 1,258 (特別調整手当) 228 (通勤手当)			※
F総括理事	千円 14,027	千円 8,740	千円 4,109	千円 1,048 (特別調整手当) 128 (通勤手当)	6月1日		◇
G理事	千円 7,403	千円 4,938	千円 1,836	千円 592 (特別調整手当) 36 (通勤手当)		9月30日	◇
H理事	千円 7,629	千円 4,938	千円 2,033	千円 592 (特別調整手当) 65 (通勤手当)	10月1日		◇
I理事	千円 6,496	千円 4,115	千円 1,836	千円 493 (特別調整手当) 51 (通勤手当)		8月31日	◇
J理事	千円 7,608	千円 4,938	千円 2,033	千円 592 (特別調整手当) 44 (通勤手当)	10月1日		◇
K理事	千円 7,600	千円 4,938	千円 1,836	千円 592 (特別調整手当) 233 (通勤手当)		9月30日	◇
L理事	千円 7,601	千円 4,938	千円 2,033	千円 592 (特別調整手当) 37 (通勤手当)	10月1日		◇
F理事	千円 2,005	千円 1,646	千円 0	千円 197 (特別調整手当) 161 (通勤手当)	4月1日	5月31日	◇

M理事	千円 7,453	千円 4,938	千円 1,836	千円 592 86 (特別調整手当) (通勤手当)		9月30日	※
N理事	千円 6,300	千円 4,938	千円 610	千円 592 160 (特別調整手当) (通勤手当)	10月1日		※
O監事	千円 13,000	千円 8,460	千円 3,315	千円 1,015 210 (特別調整手当) (通勤手当)			◇
P監事	千円 6,438	千円 4,230	千円 1,573	千円 507 127 (特別調整手当) (通勤手当)		9月30日	
Q監事	千円 5,328	千円 4,230	千円 522	千円 507 67 (特別調整手当) (通勤手当)	10月1日		

注1:「特別調整手当」とは、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。

注2:「前職」欄には、退職者の役員時の前職の種類別に、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とした。

注3:千円未満切り捨ての関係から、平成23年度年間報酬等の総額と各内訳の合計額が一致しない場合がある。

3 役員退職手当の支給状況(平成23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
	千円	年	月				
理事長						該当者無し	
A理事	2,257	1	9	23.3.1	1.0	独立行政法人評価委員会が決定した業績勘案率1.0に基づき支給	※
監事						該当者無し	

注1:業績勘案率は、農林水産省独立行政法人評価委員会が0.0から2.0の範囲内で業績に応じて決定する。

注2:「摘要」欄には、各法人が委嘱する外部の専門家又は設置する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3:「前職」欄には、退職者の役員時の前職の種類別に、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とした。

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

平成17年12月から実施している本俸及び職務手当の引下げ等を計画的・段階的に行う「給与構造の見直し」を着実に実施するとともに、「新たな人事管理制度」として、平成19年度から人事評価制度の導入や昇給幅の抑制等、平成20年度から管理職への昇格者数の抑制、管理職ポストオフ制度や業務専門職の導入等を実施している。

人件費(退職金、福利厚生費及び人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。)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等に基づき、平成18年度から5年間で5%以上を基本とする削減について引き続き着実に実施するとともに、経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006に基づき、人件費改革の取組みを平成23年度まで継続する。

また、平成25年4月1日までに管理職割合を3分の1に引き下げる。

職員の給与水準について、平成21年度の地域・学歴を勘案した対国家公務員指数が107.1であることを踏まえ、これらの取組みにより、平成24年度までに国家公務員と同程度とし、検証結果や取組状況を公表する(中期目標及び中期計画に明記)。

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

・平成17年12月から実施している「給与構造の見直し」を着実に実施するとともに、平成19年度からは「新たな人事管理制度」に取り組んでいる。

平成23年度に実施した主な事項は、以下のとおり。

「給与構造の見直し」

・本俸の引下げ

総括調整役は年収ベースで▲1.4%、部長クラス▲0.8%、課長クラス▲0.6%、課長代理・補佐クラス▲0.4%、係長クラス▲0.2%の引下げ。

「新たな人事管理制度」

① 人事評価制度の実施

職員の勤務実績、行動を5段階に評価し、人事評価の結果を昇給・降給、昇格・降格、勤勉手当に反映。

② 昇給幅の抑制

管理職は期限の定めなく、標準で4号俸から2号俸へ、非管理職は平成23年10月1日までの間、標準で4号俸から3号俸へ、昇給幅を圧縮。

③ 管理職への昇格の抑制

管理職への昇格は、前年度の管理職減員数の3分の1を限度。

④ 管理職ポストオフ制度

管理職ポストオフ(57歳に達した年度の翌年度に管理職を離脱し、非管理職とする)の実施。

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

職員の勤務実績、行動を5段階に評価し、人事評価の結果を昇給・降給、昇格・降格、勤勉手当に反映。

〔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	○昇給 5段階の人事評価の結果に応じ、5号俸昇給から昇給なしの間で処遇。 ○昇格 職員を昇格させる場合には、人事評価の結果を勘案し、その者の属する職務の等級を1等級上位の職務の等級に昇格させることができる。 ただし、管理職への昇格は、前年度の管理職の減員数の3分の1を限度とする。
賞与・勤勉手当 (査定分)	勤勉手当は、基準日の前期の人事評価の業務実績評価の結果に応じて支給。

ウ 平成23年度における給与制度の主な改正点

・「給与構造の見直し」に基づき、次のとおり実施した。

本俸の引下げ

総括調整役の年収▲1.4%、部長クラス▲0.8%、課長クラス▲0.6%、課長補佐クラス▲0.4%、係長クラス▲0.2%引下げ。

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23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(事務・技術)	人 162	歳 41.7	千円 7,617	千円 5,702	千円 171	千円 1,915

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:常勤職員のうち、研究職種、医療職種、教育職種及びその他の職種については、該当者がいないため省略。

注3:区分については、在外職員、任期付職員、再任用職員及び非常勤職員の区分は該当者がいないため省略。

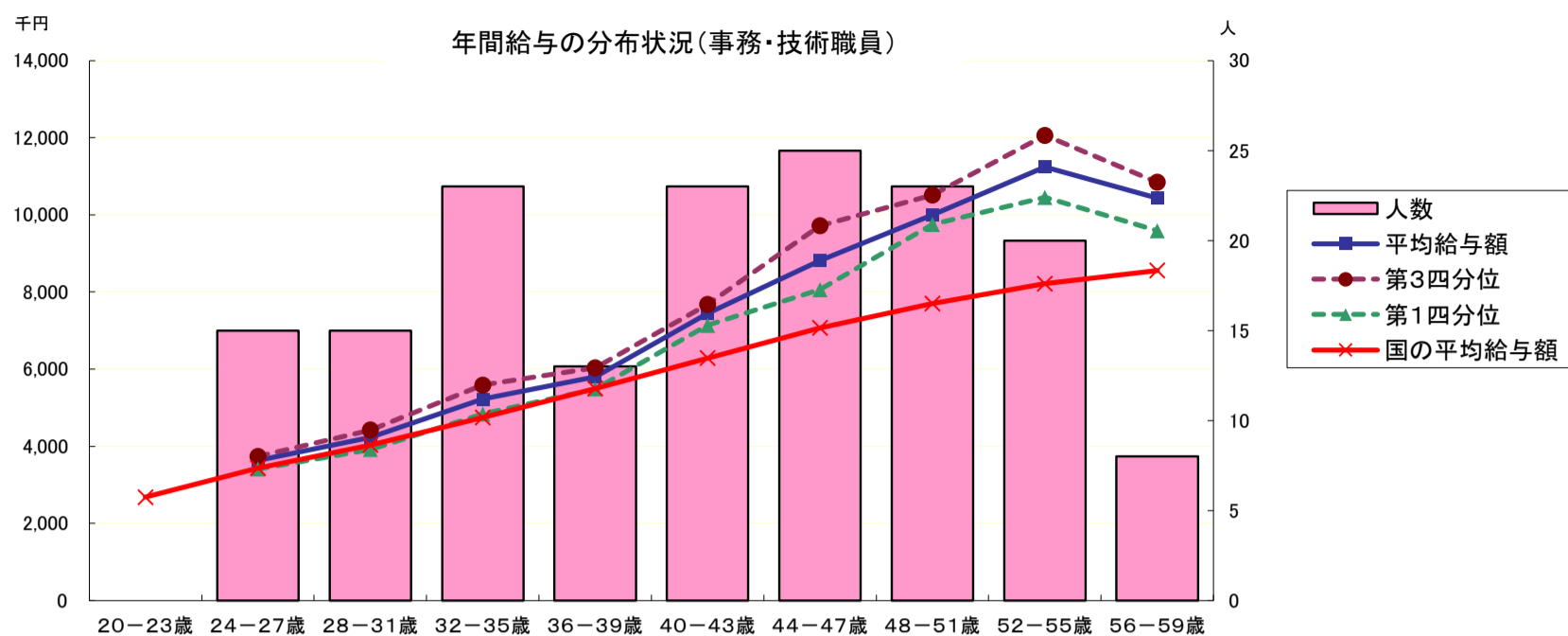
区分	人員	平均年齢	平成23年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員 (事務・技術、年俸制)	人 3	歳 53.8	千円 12,609	千円 9,091	千円 188	千円 3,518

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:常勤職員のうち、研究職種、医療職種、教育職種及びその他の職種については、該当者がいないため省略。

注3:区分については、在外職員、任期付職員、再任用職員及び非常勤職員の区分は該当者がいないため省略。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員)



注1:①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。

注2:年俸制適用者を含む。以下、②、④及び⑤において同じ。

(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	平均	四分位
			第1分位		第3分位
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
本部課長	30	49.5	9,834	10,045	10,477
本部課長補佐	64	41.3	5,722	6,992	8,012
本部係長	24	31.3	4,155	4,475	4,803
本部係員	13	26.1	3,537	3,655	3,737

③ 職級別在職状況等(平成24年4月1日現在)

(事務・技術職員)

区分	計	1等級	2等級	3等級	4等級	5等級
標準的な職位		部長相当	課長相当	課長補佐相当	係長	係員
人員 (割合)	162	17 (10.5%)	33 (20.4%)	71 (43.8%)	26 (16.0%)	15 (9.3%)
年齢 (最高～最低)		59 ～46	56 ～42	56 ～33	35 ～26	28 ～24
所定内給与年額 (最高～最低)		9,306 ～7,053	8,282 ～5,835	7,361 ～3,641	4,241 ～2,755	3,083 ～2,572
年間給与額 (最高～最低)		12,668 ～9,587	11,085 ～7,732	9,517 ～4,923	5,585 ～3,656	4,123 ～3,413

(事務・技術、年俸制職員)

区分	計	年俸制
標準的な職位		総括調整役
人員 (割合)	人 3	人 3 (100.0%)
年齢 (最高～最低)		55 ～52 歳
所定内給与年額 (最高～最低)		千円 9,146 ～8,478
年間給与額 (最高～最低)		千円 12,753 ～11,829

注: 「総括調整役」は理事を補佐し、その理事の所掌事務に関する総括調整を行う。

④ 賞与(平成23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)	% 55.1	% 58.5	% 56.9
	査定支給分(勤勉相当)	% 44.9	% 41.5	% 43.1
	最高～最低	% 47.9～33.5	% 44.5～31.0	% 46.1～32.2
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 65.0	% 67.3	% 66.2
	査定支給分(勤勉相当)	% 35.0	% 32.7	% 33.8
	最高～最低	% 41.2～33.2	% 37.3～30.8	% 38.3～31.9

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))

121.4

対他法人(事務・技術職員)

115.1

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	<table border="1"> <tr> <td>対国家公務員</td> <td>121.4</td> </tr> <tr> <td>参考</td> <td> <table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>107.1</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>117.3</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>103.6</td> </tr> </table> </td> </tr> </table>	対国家公務員	121.4	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>107.1</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>117.3</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>103.6</td> </tr> </table>	地域勘案	107.1	学歴勘案	117.3	地域・学歴勘案	103.6
対国家公務員	121.4										
参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>107.1</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>117.3</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>103.6</td> </tr> </table>	地域勘案	107.1	学歴勘案	117.3	地域・学歴勘案	103.6				
地域勘案	107.1										
学歴勘案	117.3										
地域・学歴勘案	103.6										
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>○ 当機構の業務は、質・量ともに増加するとともに、意思決定の迅速化と責任体制の明確化が必要とされている。このような業務を、的確かつ迅速に実施するためには、的確な判断と責任を有する職員が必要とされ、このことが、管理職の割合を高め、対国家公務員指数が高い一因となっている。</p> <p>○ 当機構の対国家公務員指数は121.4であるが、これは、給与水準の高い東京に勤務する職員の割合が約93%、大学卒以上の者の割合が約89%といずれも高い状況にあり、これらの事情を踏まえて比較をしている「地域・学歴を勘案した対国家公務員指数」は103.6となっている。</p> <p>① 給与水準の高い東京に勤務する職員の割合 東京都特別区勤務の者の割合は、機構は約93%、国は約29%</p> <p>② 学歴構成による給与水準の相違 大学卒以上の者の割合は、機構は約89%、国は約53%</p> <p>※①及び②の機構の数値は、対国家公務員指数対象の人員数より算出。国の数値は、「平成23年国家公務員給与等実態調査」(行一)による。</p> <p>・主務大臣の検証結果 給与構造の見直しとして俸給月額を引き下げることなどにより、平成24年度までに地域・学歴を勘案した指数を国家公務員と同程度とすることを中期目標に明記しており、国家公務員の給与水準を十分考慮し、手当を含め役職員給与の在り方について、厳しく検証した上で、中期目標を着実に実現するよう要請する。</p>										
給与水準の適切性の検証	<p>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 44.6% (国からの財政支出額206,961百万円、支出予算の総額464,417百万円：平成23年度予算)</p> <p>【検証結果】 当機構における地域・学歴を勘案した対国家公務員指数は103.6となっており、前年度の105.4に比べて1.8ポイント引き下がり、年々着実に低下してきているところ。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 51,908百万円(平成22年度決算)</p> <p>【検証結果】 累積欠損額が平成22年度末で519億円生じている。これは、砂糖及びでん粉の価格調整に関する法律に基づき、砂糖勘定における糖価調整事業を適切に運営した結果、甘味資源作物生産者等に支払った交付金額等と砂糖類を輸入する者から徴収した調整金額等との収支差により生じたものである。 なお、累積欠損低減のため、平成22年10月から糖価調整制度関係者による取組として、精製糖企業による調整金の負担水準を決定する指定糖調整率の引上げ等を実施していること、また、平成23年度予算において、(独)農畜産業振興機構の砂糖勘定の収支改善と糖価調整制度の安定的な運営を確保するため、糖価調整緊急対策交付金として329億円を機構に交付すべく予算措置したところ。 これらの取組により、機構の短期借入金(746億円→316億円)が縮減するとともに、平成23年度末の累積欠損額(519億円→137億円)も大幅に改善された。</p>										
講ずる措置	<p>1. 平成24年度に見込まれる対国家公務員指数 年齢勘案 119.8 地域・学歴勘案 100.0</p> <p>2. 具体的な改善策 平成17年12月から実施している「給与構造の見直し」を着実に実施するとともに、平成19年度から「新たな人事管理制度」を実施することにより、人件費改革を進めている。また、給与水準の適正性について検証し、その検証結果や取組状況について公表を行う。</p> <p>具体的な措置は、次のとおり。 ① 平成17年12月からの「給与構造の見直し」として、俸給月額について平成26年度まで等級別に14%～2%引下げ、管理職の職務手当の引下げ、管理職割合の引下げ等を着実に実施する。 ② 「新たな人事管理制度」として、平成19年度から人事評価制度の導入や昇給幅の抑制(管理職は期限の定めなく、標準で4号俸から2号俸へ、非管理職は平成23年10月1日までの間、標準で4号俸から3号俸へ、昇給幅を圧縮)を実施するとともに、平成20年度からは、管理職への昇格者数の抑制(管理職への昇格は、前年度の管理職減員数の3分の1を限度とする)、管理職ポストオフ制度(57歳に達した年度の翌年度に管理職を離脱し、非管理職とする)、業務専門職(複線型の人事体系構築のため、特定の業務に従事し、管理職を補助する業務を行う)を導入し、実施している。</p> <p>3. 給与水準は正の目標水準及び具体的期限 中期目標において、地域・学歴を勘案した対国家公務員指数を、平成24年度までに国家公務員と同程度とする旨明記されたことを踏まえ、当機構の中期計画にも同様に明記し、引き続き、給与水準の見直しを行うこととする。</p>										
その他	<p>1. 支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 0.6% 給与、報酬等支給総額 1,821百万円、支出総額 304,205百万円(平成23年度決算)</p> <p>2. 管理職の割合及び管理職割合の改善の取組状況 ・平成24年4月1日現在の管理職割合 27.4%(常勤職員数219人のうち管理職員数60人) ・管理職割合については、全職員の3分の1以下となるよう、平成20年度から管理職への昇格者数の抑制(管理職への昇格は、前年度の管理職減員数の3分の1を限度とする)を実施している。</p> <p>3. 平成24年4月1日現在の全職員に占める大学卒以上の者の割合 91.3%(常勤職員数219人のうち大学卒以上の職員数200人)</p>										

○比較対象職員の状況

事務・技術職員

表①職種別支給状況 常勤職員(事務・技術)欄162人及び常勤職員(事務・技術、年俸制)欄3人 計165人
165人の平均年齢41.9歳、平均年間給与額7,708千円

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成23年度)	前年度 (平成22年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成20年度) からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 1,821,340	千円 1,829,574	千円 (%) ▲ 8,234 (▲ 0.5)	千円 (%) ▲ 170,543 (▲ 8.6)
退職手当支給額 (B)	千円 154,041	千円 48,094	千円 (%) 105,947 (220.3)	千円 (%) ▲ 47,113 (▲ 23.4)
非常勤役員等給与 (C)	千円 110,314	千円 128,253	千円 (%) ▲ 17,939 (▲ 14.0)	千円 (%) ▲ 6,405 (▲ 5.5)
福利厚生費 (D)	千円 296,480	千円 296,428	千円 (%) 52 (0.0)	千円 (%) ▲ 31,130 (▲ 9.5)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 2,382,176	千円 2,302,350	千円 (%) 79,826 (3.5)	千円 (%) ▲ 255,192 (▲ 9.7)

注: 千円未満切り捨ての関係から、本表と財務諸表の附属明細書「役員及び職員の給与明細」の数字が一致しない場合がある。

総人件費について参考となる事項

1. 「給与・報酬等支給総額」

「給与・報酬等支給総額」については、次の措置等により、対前年度比8,234千円(▲0.5%)削減した。

- ① 人件費改革として、平成17年12月から実施している「給与構造の見直し」を着実に推進した。
- ② 平成19年度からは「新たな人事管理制度」を導入し、人件費を削減した。

2. 「最広義人件費」

「最広義人件費」については、前年度と比較し、「給与・報酬等支給総額」が8,234千円(▲0.5%)、「非常勤役員等給与」が17,939千円(▲14.0%)減少したが、「福利厚生費」が52千円(0.0%)、「退職手当支給総額」が105,947千円(220.3%)が増加したことにより、合計で79,826千円(3.5%)の増加となった。

3. 人件費削減の取組

① 中期目標による取組

平成17年12月から実施している本俸及び職務手当の引下げ等を計画的・段階的に行う「給与構造の見直し」を着実に実施するとともに、「新たな人事管理制度」として、平成19年度から人事評価制度の導入や昇給幅の抑制等、平成20年度から管理職への昇格者数の抑制、管理職ポストオフ制度や業務専門職の導入等を実施している。

人件費(退職金、福利厚生費及び人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。)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等に基づき、平成18年度から5年間で5%以上を基本とする削減について引き続き着実に実施するとともに、経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006に基づき、人件費改革の取組みを平成23年度まで継続する。

また、平成25年4月1日までに管理職割合を3分の1に引き下げる。

職員の給与水準について、平成21年度の地域・学歴を勘案した対国家公務員指数が107.1であることを踏まえ、これらの取組みにより、平成24年度までに国家公務員と同程度とし、検証結果や取組状況を公表する。

② 中期計画による取組

平成17年12月から実施している本俸及び職務手当の引下げ等を計画的・段階的に行う「給与構造の見直し」を着実に実施するとともに、「新たな人事管理制度」として、平成19年度から人事評価制度の導入や昇給幅の抑制等、平成20年度から管理職への昇格者数の抑制、管理職ポストオフ制度や業務専門職の導入等を実施している。

人件費(退職金、福利厚生費及び人事院勧告を踏まえた給与改定部分を除く。)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等に基づき、平成18年度から5年間で5%以上を基本とする削減について引き続き着実に実施するとともに、経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006に基づき、人件費改革の取組みを平成23年度まで継続する。

また、平成25年4月1日までに管理職割合を3分の1に引き下げる。

職員の給与水準について、平成21年度の地域・学歴を勘案した対国家公務員指数が107.1であることを踏まえ、これらの取組みにより、平成24年度までに国家公務員と同程度とし、検証結果や取組状況を公表する。

総人件費改革の取組状況

年 度	基準年度 (平成17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	平成23 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	2,189,367	2,161,192	2,090,033	1,991,883	1,894,704	1,829,574	1,821,340
人件費削減率 (%)		▲ 1.3	▲ 4.5	▲ 9.0	▲ 13.5	▲ 16.4	▲ 16.8
人件費削減率(補正值)(%)		▲ 1.3	▲ 5.2	▲ 9.7	▲ 11.8	▲ 13.2	▲ 13.4

注: 「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。

なお、平成18年度、平成19年度、平成20年度、平成21年度、平成22年度及び平成23年度の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%、0%、△2.4%、△1.5%及び△0.23%である。

・主務大臣の検証結果

平成23年度においては、平成17年度比で13.4%の削減となっており、適正に取り組んでいる。

IV 法人が必要と認める事項

○ 給与構造の見直しの取組

- 1 (独)農畜産業振興機構は、人件費改革として、平成17年12月から「給与構造の見直し」を実施しており、本俸水準の引下げ、管理職の職務手当の引下げを行ってきた。
これに加えて、「新たな人事管理制度」として、平成19年度から人事評価制度の導入や昇給幅の抑制を実施するとともに、平成20年度から管理職への昇格者数の抑制、管理職ポストオフ制度、業務専門職を導入し、着実に実施している。
- 2 これらの取組みにより、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等に基づき、平成18年度からの5年間で総人件費を5%以上削減する目標に対し、平成22年度においては平成17年度比で13.2%の削減を行ったところである。
平成20年度からの第二期中期計画等において、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、人件費改革の取組みを平成23年度まで継続するとしたところであり、これらの取組みを着実に実施することにより、人件費の削減に取り組んできた。(平成23年度:△13.4%)
- 3 特例法等に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、役員については平成24年5月、職員については平成24年6月から以下の措置を講ずることとした。
 - ・役員の報酬について、本俸月額を引き下げを実施(△0.5%)
 - ・役員の報酬について、平成26年3月までの間について、本俸月額、特別調整手当及び期末特別手当の支給減額(△9.77%)
 - ・役員の報酬について平成23年4月～平成24年4月までの較差分及び平成24年4月の減額分は平成24年6月期末特別手当で調整。
 - ・職員の本俸月額を引き下げを実施(平均△0.23%)
 - ・職員の本俸月額について平成26年3月までの支給減額(△4.77～△9.77%)
 - ・職員の職務手当について平成26年3月まで支給減額(△10%)
 - ・職員の6月期末手当及び勤勉手当の支給減額(△9.77%)
 - ・職員の本俸月額及び職務手当について平成24年4月及び平成24年5月分の較差分及び減額分は平成24年6月給与で調整