

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人福祉医療機構(法人番号8010405003688)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

当機構の主要事業は社会福祉事業施設及び病院、診療所等の設置等に必要な資金の融資業務である。役員報酬水準を検討するにあたって、金融業務を実施している独立行政法人のうち東京都23区内に本部事務所を置く法人のほか、同業務を行う特殊法人のうち役職員数（当機構309人）で比較的同等と認められる、以下の法人を参考とした。

- 1) 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）において、当機構と同じくガバナンスの高度化に向けた取組みに係る業務の類型として金融業務を行うとされ、当業務について金融庁検査を導入する独立行政法人
 - 独立行政法人農林漁業信用基金・・・（本部：東京都港区、職員数107人（令和7年1月1日現在）、農林漁業者の信用力を補完する保証保険業務等を実施）。
公表資料によれば、令和5年度の法人の長の年間報酬額は16,926千円であり、公表対象年度の役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると、令和6年度は19,032千円と推定される。同様の考え方により、副理事長については17,473千円、理事については15,523千円、監事については13,301千円と推定される。
 - 独立行政法人中小企業基盤整備機構・・・（本部：東京都港区、役職員数826人（令和6年4月1日現在）、中小企業政策全般にわたる総合的な支援機関として、住工混在の解消や街の活性化を目的とする集団化、集積整備への貸付事業等を実施）。
公表資料によれば、令和5年度の法人の長の年間報酬額は21,531千円であり、公表対象年度の役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると、令和6年度は20,328千円と推定される。同様の考え方により、副理事長については18,166千円、理事については15,967千円、監事については14,752千円、非常勤監事については2,796千円と推定される。
- 2) 沖縄振興開発金融公庫・・・当該機関は、当機構と同様、金融業務を実施している（役員5人 職員222人（令和6年度予算定員））。
公表対象年度の役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると、令和6年度における法人の長については18,856千円と推定される。同様の考え方により、副理事長については18,491千円、理事については15,988千円、非常勤監事については5,916千円と推定される。

※ 令和6年度の役員報酬の推計値に通勤手当を含まない。

② 令和6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。）

当機構では、特別手当において、基礎額に乗じる成績率に業績評価の結果及び職務実績等を反映させている。

対象者は、理事長、理事である。

成績率は、業績評価の結果及び職務実績等を考慮のうえ理事長が定める。ただし、機構が支給する奨励手当の額の総額は、基礎額に6月に支給する場合には100分の105、12月に支給する場合には100分の107.5を乗じて得た額を超えない。

③ 役員報酬基準の内容及び令和6年度における改定内容

法人の長

役員報酬は、独立行政法人福祉医療機構役員給与規程に則り、月額及び特別手当（期末手当及び奨励手当をいう。）から構成されている。

月額については、俸給（984,000円）に特別調整手当（俸給に100分の12を乗じて得た額）及び通勤手当を加算して算出している。

期末手当については、基礎額（俸給＋特別調整手当＋俸給×100分の25＋俸給及び特別調整手当の月額×100分の20。以下同じ。）に6月に支給する場合には100分の65、12月に支給する場合には100分の67.5を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

奨励手当については、基礎額に業績評価の結果及び職務実績等を反映した割合（ただし、機構が支給する奨励手当の額の総額は、基礎額に6月に支給する場合には100分の105、12月に支給する場合には100分の107.5を乗じて得た額を超えない）を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

また、一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）第19条の7第2項第1号ロに定める指定職俸給表の適用を受ける職員の改定に準拠した期末手当及び奨励手当支給率の引き上げ（年間0.025ヶ月分）を実施した。

理事

法人の長に同じ（俸給は836,000円。）

監事

役員報酬は、独立行政法人福祉医療機構役員給与規程に則り、月額及び特別手当（期末手当をいう。）から構成されている。

月額については、俸給（732,000円）に特別調整手当（俸給に100分の12を乗じて得た額）及び通勤手当を加算して算出している。

期末手当については、基礎額に給与法指定職の支給割合と第19条の7第2項第1号ロに定める支給割合の合計の支給割合（6月に支給する場合には100分の170、12月に支給する場合には100分の175）を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

監事(非常勤)

独立行政法人福祉医療機構役員給与規程に則り、非常勤役員手当（月額379,000円）を支給する。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和6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 18,935	千円 11,808	千円 5,411	千円 1,416 (特別調整手当) 298 (通勤手当)			
A理事	千円 15,925	千円 10,032	千円 4,597	千円 1,203 (特別調整手当) 91 (通勤手当)			◇
B理事	千円 15,966	千円 10,032	千円 4,597	千円 1,203 (特別調整手当) 133 (通勤手当)			※
C理事	千円 16,016	千円 10,032	千円 4,597	千円 1,203 (特別調整手当) 197 (通勤手当)			
A監事	千円 14,002	千円 8,784	千円 4,025	千円 1,054 (特別調整手当) 138 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 4,548	千円 4,548	千円 0	千円 0 (特別調整手当) 0 (通勤手当)			

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3:千円未満切捨てとしているため、支給総額と各内容の合計額が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、社会福祉事業施設及び病院、診療所等の設置等に必要な資金の融通並びにこれらの施設に関する経営指導、社会福祉事業に関する必要な助成、社会福祉施設職員等退職手当共済制度の運営、心身障害者扶養保険事業等を行い、もって福祉の増進並びに医療の普及及び向上に寄与することを目的としている。

そうした組織の中で、当機構の理事長には、事業の中核である福祉医療分野における政策金融をはじめとする多種の事業を総括するため、福祉医療政策、金融等にかかる幅広い見識や高いマネジメント能力が求められる。

これら職務内容の特性のほか、他法人（1①に記載の独立行政法人農林漁業信用基金、中小企業基盤整備機構及び沖縄振興開発金融公庫の理事長報酬推計値の平均額19,405千円（通勤手当を含まない。））との比較や、当機構の令和5年度業務実績評価結果が12項目中Aが3項目、Bが9項目で総合評定B（中期目標を達成している）であることを踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事

理事についても法人の長と同様、多種の事業を総括するため、福祉医療政策、金融等にかかる幅広い見識や高いマネジメント能力が求められる。これら職務内容の特性のほか、他法人（1①に記載の独立行政法人農林漁業信用基金、中小企業基盤整備機構及び沖縄振興開発金融公庫の副理事長及び理事の報酬推計値の平均額16,224千円（通勤手当を含まない。））との比較や、当機構の令和5年度業務実績評価結果が12項目中Aが3項目、Bが9項目で総合評定B（中期目標を達成している）であることを踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

当機構の監事には、多種の事業の業務監査、法人の財産等の会計監査及び理事の業務執行を監査する監事として、福祉医療政策、金融等に係る幅広い見識により中立性・公平性を担保して監査業務を遂行することが求められる。

これら職務内容の特性のほか、他法人（1①に記載の独立行政法人農林漁業信用基金及び中小企業基盤整備機構の監事報酬推計値の平均額14,026千円（通勤手当を含まない。））と比較すると、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事(非常勤)

常勤監事と同様、福祉医療政策、金融等にかかる幅広い見識や中立性・公平性を担保して監査業務を遂行することが求められる。

非常勤監事は法人によって勤務形態の違いがあると考えられるが、1①に記載の中小企業基盤整備機構及び沖縄振興開発金融公庫の非常勤監事報酬推計値の平均額4,356千円（通勤手当を含まない。）と比較すると、報酬水準は同程度であると考えられる。

【主務大臣の検証結果】

当該役員の報酬は、類似の事業（金融業務）を実施する他法人と比較すると妥当な水準であると考ええる。また、役員の職務内容の特性や令和5年度業務実績評価結果を鑑みても妥当な報酬水準であると考ええる。

4 役員の退職手当の支給状況(令和6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
法人の長	千円 該当者なし	年	月			
理事	千円 該当者なし	年	月			
監事	千円 4,545 (既支給額含む)	5	0	R5.6.30	1.0	

注1:「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

注2:監事については、既に仮の業績勘案率により算出した支給額(令和5年度4,545千円)を当該役員に仮支給していたが、当該役員が在職した期間の業績勘案率が決定したことにより確定した退職手当の総額である。

注3:非常勤役員には退職手当を支給しないこととしているため省略した。

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
法人の長	該当者なし
理事	該当者なし
監事	当該役員の業績勘案率については、「独立行政法人の役員の退職金に係る業績勘案率の算定ルールについて」(平成27年5月25日総務大臣決定)に基づき、在職期間中の法人業績及び担当業務における業績の評定を用いて算定した結果、厚生労働大臣が「1.0」と決定した。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当機構では、特別手当において、基礎額に乗じる成績率に業績評価の結果及び職務実績等を反映させており、今後も継続する方針である。

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

当機構職員の給与水準を検討するにあたって、金融業務を実施している独立行政法人、特殊法人のほか、令和5年国税庁民間給与実態統計調査によるデータのうち、国税局別表第4表 国税局別及び業種別の給与額を参考にした。

- ① 独立行政法人農林漁業信用基金、独立行政法人中小企業基盤整備機構…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）において、当機構と同じくガバナンスの高度化に向けた取組みに係る業務の類型として金融業務を行うとされ、当業務について金融庁検査を導入する独立行政法人のうち、本部事務所を東京に置く法人。
- ② 沖縄振興開発金融公庫…金融業務を実施しており、職員数において当機構（役員6人、職員303人）と同等の法人規模（役員5人 職員222人（令和6年度予算定員））となっている。
- ③ 国家公務員…令和6年国家公務員給与等実態調査において、国家公務員のうち行政職俸給表（一）の平均給与月額が405,378円となっており、全職員の平均給与月額は414,801円となっている。
- ④ 令和5年国税庁民間給与実態統計調査において、東京国税局所管の民間企業の金融・保険業の平均年間給与額は7,435千円（調査対象者に常勤職員以外（パートタイマー、アルバイト、派遣社員、契約社員等）が含まれている。また、年齢差、学歴差等のデータは示されていない。）となっている。

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。）

独立行政法人福祉医療機構職員人事評価規程に則り職員の人事評価を実施し、その評価結果を昇給や賞与（奨励手当）の成績率に反映させている。

奨励手当の成績率（支給月数）への反映は、平成17年より実施しており、令和6年度における年間の成績率の差は最大で0.52月（5～7等級の職員にあっては0.72月）となっている。

また、昇給への反映は平成20年より実施し、1回の昇給における昇給号俸数の差は最大で6号俸（55歳超で2号俸）となっている。

③ 給与制度の内容

独立行政法人福祉医療機構職員給与規程に則り、本俸及び諸手当（役職手当、扶養手当、特別都市手当、住居手当、時間外勤務手当、通勤手当、単身赴任手当、管理職員特別勤務手当、期末手当及び奨励手当）としている。

期末手当については、期末手当基礎額（本俸＋扶養手当＋特別都市手当＋役職段階別加算額＋管理職加算額）に6月に支給する場合においては、100分の122.5、12月に支給する場合は、100分の127.5（職務の等級が5～7等級の職員にあっては、6月に支給する場合においては、100分の102.5、12月に支給する場合においては、100分の107.5）を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

奨励手当については、奨励手当基礎額（本俸＋特別都市手当＋役職段階別加算額＋管理職加算額）に独立行政法人福祉医療機構職員特別手当支給細則に定める基準に従って定める割合を乗じて得た額としている。

④ 給与制度の令和6年度における主な改定内容

令和6年度では、人事院勧告に準じて本俸基準表の引上げ（平均2.6%）と期末手当及び奨励手当の支給月数の引上げ（0.05月分）を実施した。

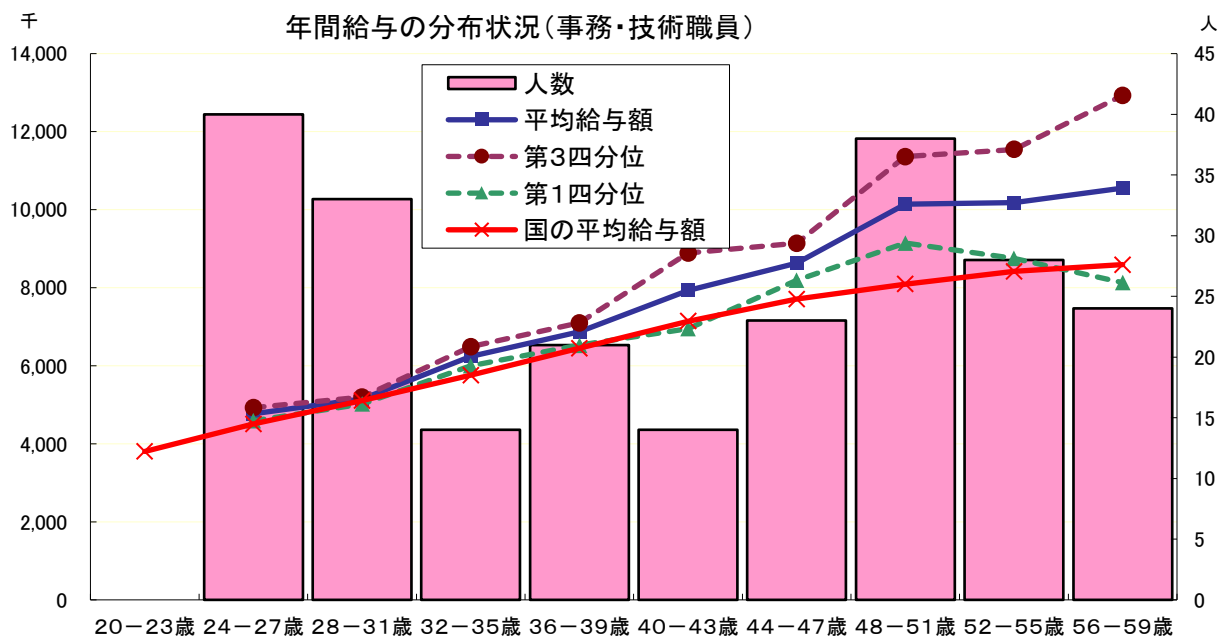
2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	令和6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 240	歳 41.9	千円 7,947	千円 5,780	千円 189	千円 2,167
事務・技術	人 240	歳 41.9	千円 7,947	千円 5,780	千円 189	千円 2,167
再任用職員	人 6	歳 63.7	千円 4,332	千円 3,651	千円 244	千円 681
事務・技術	人 6	歳 63.7	千円 4,332	千円 3,651	千円 244	千円 681
非常勤職員	人 8	歳 62.1	千円 3,965	千円 3,411	千円 96	千円 554
事務・技術	人 4	歳 58.8	千円 4,171	千円 3,063	千円 192	千円 1,108
事務・技術 (賞与なし)	人 4	歳 65.5	千円 3,759	千円 3,759	千円 0	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: 在外職員、任期付職員については、該当者が無いため省略した。
注3: 研究職種、医療職種、教育職種については、該当が無いため省略した。
注4: 非常勤職員の事務・技術(賞与なし)は、雇用契約上賞与を支給されない者である。

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。

注2:20～23歳の年齢区分に該当なし。

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	
・本部課長	46	51.6	10,671	12,313	6,566
・本部係長	48	38.3	6,263	7,571	4,816
・本部係員	55	28.1	4,881	5,717	4,416

④ 賞与(令和6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)	%	%	%
		46.8	46.9	46.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		53.2	53.1	53.2
一般職員	最高～最低	%	%	%
		57.3～43.6	57.0～43.8	57.1～43.7
	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		54.1	54.0	54.0
一般職員	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		45.9	46.0	46.0
	最高～最低	%	%	%
		53.8～42.5	53.7～42.7	53.7～42.6

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	・年齢勘案 114.7 ・年齢・地域勘案 102.8 ・年齢・学歴勘案 112.0 ・年齢・地域・学歴勘案 100.7
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	①在勤地が大都市圏であること 比較対象となる国家公務員の平均給与は全国平均であるが、機構の在勤地は大都市圏（東京都特別区及び大阪市）であり、特別都市手当（国の地域手当に相当）の支給対象に差があること。 （職員（事務・技術）の割合…東京都特別区：92.8％、大阪市：7.2％） ②大学卒以上の比率が高いこと 国家公務員（行政職（一））の大学卒以上の比率は64.1％（令和6年国家公務員給与等実態調査第2表）であるのに対し、当機構職員（事務・技術）の大学卒以上の比率は95.0％となっており、学歴構成による差があること。
給与水準の妥当性の 検証	（法人の検証結果） 【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 52.8％】 （国からの財政支出額130,117百万円、支出予算の総額 246,496百万円：令和6年度予算） 【累積欠損額64,837,072,116円（令和5年度決算）】 【管理職の割合23.3％（常勤職員（事務・技術）数240名中56名）】 【大卒以上の高学歴者の割合95.0％（常勤職員（事務・技術）数240名中228名）】 【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合 1.2％】 （支出総額200,518百万円、給与・報酬等支給総額2,388百万円：令和5年度決算） 【法人の業績評価】 （評価委員会の評価において、12項目中、Aが3項目、Bが9項目で総合評定B（中期目標を達成している）：令和5年度業務実績） 【法人の検証結果】 ・在勤地が大都市圏であること、大卒以上の高学歴者の割合が高いことから、対国家公務員指数114.7と国家公務員に比較して給与水準が高くなっているが、地域・学歴差を勘案すると、対国家公務員指数は100.7である。 当機構の常勤職員（事務・技術）の平均給与額は7,947千円であるが、当機構は福祉医療分野における政策金融を事業の中核として行っており、当機構と同様に金融業務を実施し、かつ役職員数で比較的同等と認められる独立行政法人及び特殊法人の平均年間給与額がそれぞれ7,829千円（農林漁業信用基金）、8,380千円（中小企業基盤整備機構）、8,409千円（沖縄振興開発金融公庫）（いずれも令和5年度の公表資料を参照）であることや、金融・保険業の平均年間給与額が7,435千円（令和5年国税庁民間給与実態統計調査の国税局別表第4表における東京国税局所管の民間企業の平均給与（調査対象者に常勤職員以外（パートタイマー、アルバイト、派遣社員、契約社員等）が含まれている。また、年齢差、学歴差等のデータは示されていない。））であることを参考にしつつ、金融に関する専門性を有する公庫等の給与水準等を勘案しながら、必要な人材が確保できる水準とすることとしている。 ・事務・技術職における管理職の割合は、23.3％となっている。 ・国の財政支出年額130,117百万円の内訳は運営費交付金4,643百万円、社会福祉振興助成事業にかかる助成費補助金1,126百万円、子ども・子育て支援事業費補助金338百万円、退職手当共済事業に係る給付費補助金35,097百万円、福祉・医療貸付事業に係る利子補給金2,706百万円、その他の政府交付金86,209百万円である。 また、支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合は1.2％となっている。 （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にな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。

講ずる措置	■これまでに講じた措置 ・平成16年度 全職員の昇給を停止 国家公務員に先立って、職階と等級の明確化及び昇給カーブの抑制を目的とした本俸基準表の引き下げを実施(平均△5.3%) ・平成16～23年度 組織のスリム化の推進(部長△4、次長△2、課長△10) ・平成22年度 管理職層等を対象とした機構独自の本俸基準表の引き下げ措置を実施(平均△1.0%) ・平成23年度 中高年齢層を対象とした機構独自の本俸基準表の引き下げ措置を実施(平均△1.0%) ・平成24～25年度 国家公務員の給与特例法に準じた給与減額支給措置の実施 1.本俸 ① 課長相当職員以上(役員、7～5等級) △9.77% ② 課長代理、係長相当職員(4～3等級) △7.77% ③ 係員(2～1等級) △4.77% 2.役職手当 一律△10% 3.期末手当及び奨励手当 一律△9.77% 等 ・平成26～28年度 参事制度(年齢到達により管理職ポストを外れる仕組み)の対象年齢の引下げ及び副参事制度(年齢到達により課長代理ポストを外れ、本俸△10%とする仕組み)の導入を実施。いずれも平成26年度より段階的に実施し、平成28年度までに対象年齢を55歳まで引き下げ。 ■今後講ずる措置 必要な人材の確保のための給与水準に配慮しつつ、国家公務員の取組状況を踏まえ、以下の取組みを実施する。 ・特別都市手当(国の地域手当に相当)について、国は平成18年度以降6%引き上げ、東京都特別区の支給割合が平成27年度に18.5%(※平成29年度までの経過措置終了後20%)となったが、当機構は引き続き12%に据え置き、抑制を継続する。 ・国は55歳を超える職員(行政職俸給表(一)6級相当以上)の俸給等の1.5%減額支給措置について、平成30年3月31日をもって廃止となったが、当機構は55歳を超える職員(4等級(課長代理級)以下の職員を除く)に対する本俸、役職手当等の支給額の0.5%減額を引き続き実施。
-------	--

4 モデル給与

○ 22歳（大卒初任給） 月額 261,296円 年間給与 4,322,000円 ○ 35歳（本部係長） 月額 365,344円 年間給与 6,126,000円 ○ 50歳（本部課長） 月額 647,136円 年間給与 10,993,000円 ※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者 6,500円、子1人につき10,000円)（令和6年度）を支給	
---	--

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

独立行政法人福祉医療機構職員人事評価規程に則り職員の人事評価を実施し、その評価結果を昇給や賞与（奨励手当）の成績率に反映させており、今後も継続する方針である。	
--	--

III 総人件費について

区 分	令和5年度	令和6年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 2,388,213	千円 2,505,275
退職手当支給額 (B)	千円 85,530	千円 215,653
非常勤役職員等給与 (C)	千円 348,832	千円 324,295
福利厚生費 (D)	千円 512,607	千円 520,406
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 3,335,182	千円 3,565,628

注: 中期目標管理法 人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。

総人件費について参考となる事項

- ①給与、報酬等支給総額及び最広義人件費の対前年度増減要因
令和6年度に人事院勧告に準ずる給与改定等を実施したこと等により、給与、報酬等支給総額が対前年度比4.9%増となった。加えて、退職手当支給対象の退職者人数の増加により、最広義人件費は対前年度比6.9%の増加となった。
- ②「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、平成25年3月29日に退職手当支給規程を改正した(役員については平成25年1月1日、職員については平成25年4月1日から適用)。

(役員に関する講じた措置の概要)
退職者一律で調整率を下記のとおり平成25年1月1日から適用。
 - 平成24年12月31日まで 100/100
 - 平成25年1月1日から同年9月30日まで 97.35/100
 - 平成25年10月1日から26年6月30日まで 91.35/100
 - 平成26年7月1日以降 86.35/100
(職員に関する講じた措置の概要)
退職者一律で調整率を下記のとおり平成25年4月1日から適用。
 - 平成25年3月31日まで 100/100
 - 平成25年4月1日から同年9月30日まで 98/100
 - 平成25年10月1日から26年6月30日まで 92/100
 - 平成26年7月1日以降 87/100
- ③「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、平成29年12月18日に退職手当支給規程を改正した。(平成30年1月1日から適用)

(役員に関する講じた措置の概要)
退職者一律で支給率を下記のとおり適用。
 - 平成29年12月31日まで 10.875/100
 - 平成30年1月1日以降 10.4625/100
(職員に関する講じた措置の概要)
退職者一律で調整率を下記のとおり適用。
 - 平成29年12月31日まで 87/100
 - 平成30年1月1日以降 83.7/100

IV 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

常勤職員については、国家公務員の取扱いに準じて令和5年4月1日に定年年齢を60歳から65歳に引き上げた(令和5年4月から段階的に定年を引上げ、令和13年4月以降に65歳となる)。
また、管理職及び課長代理職に役職定年制度を設けているほか、職員の基本給について61歳に達する年度から7割水準とすることとした。

V その他

特になし