

独立行政法人水資源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24年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員報酬のうち、業績手当について、独立行政法人評価委員会における業績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こととしている。

② 役員報酬基準の改定内容

理事長

副理事長

理事

監事

国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(平成24年法律第2号)に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を実施した。

- ・平成24年4月から国家公務員に準じた率(本給月額削減率9.77%)で、支給額からの減額を実施した(平成26年3月まで)。
- ・国家公務員の給与見直しに準拠して、平成24年3月に本給月額を0.5%引き下げた(平成23年4月分から平成24年2月分については平成24年7月期業績手当で調整)。

また、給与抑制措置として、本給の6.5%カット(本給が反映される地域手当及び業績手当を含む。)、地域手当の支給割合の20%カット及び地域手当の異動保障の凍結を実施

2 役員の報酬等の支給状況

| 役名 | 平成24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 16,887 | 千円 11,618 | 千円 4,154 | 千円 1,115 (地域手当) | | | * |
| A副理事長 | 千円 5,827 | 千円 3,689 | 千円 1,579 | 千円 354 (地域手当) 205 (単身赴任手当) | | 8月9日 | ◇ |
| B副理事長 | 千円 9,207 | 千円 6,291 | 千円 1,983 | 千円 603 (地域手当) 330 (通勤手当) | 8月10日 | | ◇ |
| A理事 | 千円 4,839 | 千円 3,190 | 千円 1,343 | 千円 306 (地域手当) | | 8月9日 | ◇ |
| B理事 | 千円 7,887 | 千円 5,440 | 千円 1,718 | 千円 522 (地域手当) 207 (通勤手当) | 8月10日 | | ◇ |
| C理事 | 千円 4,953 | 千円 3,190 | 千円 1,366 | 千円 306 (地域手当) 91 (通勤手当) | | 8月9日 | ◇ |
| D理事 | 千円 11,751 | 千円 8,631 | 千円 2,018 | 千円 828 (地域手当) 113 (通勤手当) 161 (単身赴任手当) | 4月1日 | | ※ |
| E理事 | 千円 7,236 | 千円 5,440 | 千円 1,029 | 千円 522 (地域手当) 245 (単身赴任手当) | 8月10日 | | ※ |
| F理事 | 千円 12,677 | 千円 8,631 | 千円 3,086 | 千円 828 (地域手当) 132 (通勤手当) | | | |
| G理事 | 千円 12,732 | 千円 8,631 | 千円 3,058 | 千円 828 (地域手当) 215 (通勤手当) | | | |
| A監事 | 千円 11,545 | 千円 7,807 | 千円 2,766 | 千円 749 (地域手当) 223 (通勤手当) | | | |
| B監事 | 千円 11,501 | 千円 7,807 | 千円 2,791 | 千円 749 (地域手当) 154 (通勤手当) | | | |

注1:「地域手当」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。

注2:役員は、特例法に基づく減額措置のほかに、本給の6.5%カット(本給が反映される地域手当及び業績手当を含む。)、地域手当の支給割合の20%カット及び地域手当の異動保障を凍結する減額措置を実施しており、年間報酬等の総額はこれらの措置後の額を計上している。

注3:「前職」欄について、「*」は退職公務員(常勤の国家公務員として職務に従事した者で退職した者)、「◇」は役員出向者(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し、かつ、引き続き当該独立行政法人等役員として在職する者)、「※」は独立行政法人等の退職者、「*※」は退職公務員でその後独立行政法人等の退職者であることを示し、いずれにも該当しない場合は空欄としている。以下「3 役員の退職手当の支給状況」においても同様。

3 役員の退職手当の支給状況(平成24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 | 11,481 | 7 6 | H23.9.30 | 0.9 | 役員退職手当支給規程に基づき、国土交通省独立行政法人評価委員会が決定した業績勘案率により支給額を決定。 なお、当該支給額は、平成23年度に暫定業績勘案率(0.8)にて支給した10,206千円を含んだ額である。 | * |
| 副理事長 | 3,652 | 2 6 | H23.9.30 | 1.0 | 役員退職手当支給規程に基づき、国土交通省独立行政法人評価委員会が決定した業績勘案率により支給額を決定。 なお、当該支給額は、平成23年度に暫定業績勘案率(0.8)にて支給した2,922千円を含んだ額である。 | * |
| A理事 | 2,210 | 1 9 | H23.9.30 | 1.0 | 役員退職手当支給規程に基づき、国土交通省独立行政法人評価委員会が決定した業績勘案率により支給額を決定。 なお、当該支給額は、平成23年度に暫定業績勘案率(0.8)にて支給した1,768千円を含んだ額である。 | |
| B理事 | 6,415 | 5 2 | H23.9.30 | 1.0 | 役員退職手当支給規程に基づき、国土交通省独立行政法人評価委員会が決定した業績勘案率により支給額を決定。 なお、当該支給額は、平成23年度に暫定業績勘案率(0.8)にて支給した5,132千円を含んだ額である。 | ※ |
| C理事 | 5,028 | 4 0 | H24.3.31 | 1.0 | 役員退職手当支給規程に基づき、国土交通省独立行政法人評価委員会が決定した業績勘案率により支給額を決定。 なお、当該支給額は、平成23年度に暫定業績勘案率(0.8)にて支給した4,022千円を含んだ額である。 | ※ |
| A監事 | 4,667 | 4 1 | H23.6.28 | 1.0 | 役員退職手当支給規程に基づき、国土交通省独立行政法人評価委員会が決定した業績勘案率により支給額を決定。 なお、当該支給額は、平成23年度に暫定業績勘案率(0.8)にて支給した3,733千円を含んだ額である。 | |

注:独立行政法人水資源機構在職期間に係る退職手当が対象。

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

機構は、独立行政法人通則法(平成11年7月16日法律第103号。以下「通則法」という。)第30条第1項の規定において、厚生労働大臣、農林水産大臣、経済産業大臣及び国土交通大臣から指示を受けた平成20年4月1日から平成25年3月31日までの期間における機構の中期目標(以下「第2期中期目標」という。)を達成するため、この期間における中期計画(以下「第2期中期計画」という。)を作成し、主務大臣の認可を受けなければならないと定められている。

第2期中期計画においては、「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)に基づく総人件費改革に伴う人件費の削減を平成18年度から平成22年度までの5年間に於いて5%以上行うこととしている。

総人件費改革による平成17年度の人件費に対する各年度の人件費削減率は、概ね、平成20年度3%、平成21年度4%、平成22年度5%としている。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、人件費改革を平成23年度まで継続することとしている。

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

通則法第63条の規定により、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支給基準を定めている。その拠り所の一つが国家公務員の給与水準であり、給与改定にあたっては、「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成23年10月28日閣議決定)を十分考慮して決定した。

なお、国土交通省独立行政法人評価委員会による平成23年度業務実績評価は、「A」評価を受けている。

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

人事評価制度に基づき、毎年、職員の業績評価、能力評価及びチームワーク力評価を実施している。その評価結果を本給の増額又は減額、昇給、昇格・降格及び業績手当の成績率の判定に反映させている。

[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 |
|------------------|--|
| 本給 | 勤務成績に応じ、本給月額を増減を行う。 |
| 業績手当 (業績反映部分) | 勤務成績に応じ、70/100～130/100の範囲内において成績率を決定し、支給している。なお、業績反映部分の割合については、30%としている。 |

ウ 平成24年度における給与制度の主な改正点

特例法に基づく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。

【役員について】

①実施期間

平成24年4月～平成26年3月

②本給関係の措置内容

国家公務員に準じた率(本給月額の▲9.77%)で、支給額からの減額を実施

③諸手当関係の措置内容

- ・業績手当 ▲9.77%
- ・地域手当の月額 減額後の本給月額により算出

【職員について】

①実施期間

平成24年7月～平成26年3月(平成24年4月分から平成24年6月分については、平成24年7月期業績手当で調整)

②本給関係の措置内容

等級に応じて、国家公務員に準じた率(本給月額の▲4.77%～▲9.77%)で、支給額からの減額を実施

③諸手当関係の措置内容

- ・職責手当 一律▲10%
- ・業績手当 一律▲9.77%
- ・地域手当等の本給が反映される諸手当(業績手当を除く)の月額は、減額後の本給月額等の月額により算出

【給与再精査を踏まえた措置状況】

平成18年4月に実施された国家公務員の給与構造改革に準じ、本給を平均4.8%引き下げたことに伴う、現給保障の廃止。

なお、本給の5%カット(本給が反映される諸手当及び業績手当を含む。)、昇給の停止、地域手当の支給割合の20%カット及び、地域手当の異動保障を凍結する措置については継続して実施するとともに、組織・人員配置及び本給表や全国転勤制度の見直しを行うなど、役職員の給与体系の在り方について更なる改善に抜本的に取り組むこととしている。

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24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 1,204 | 歳 44.4 | 千円 6,752 | 千円 5,230 | 千円 110 | 千円 1,522 |
| 事務・技術 | 人 1,204 | 歳 44.4 | 千円 6,752 | 千円 5,230 | 千円 110 | 千円 1,522 |
| 再任用職員 | 人 1 | 歳 | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 |

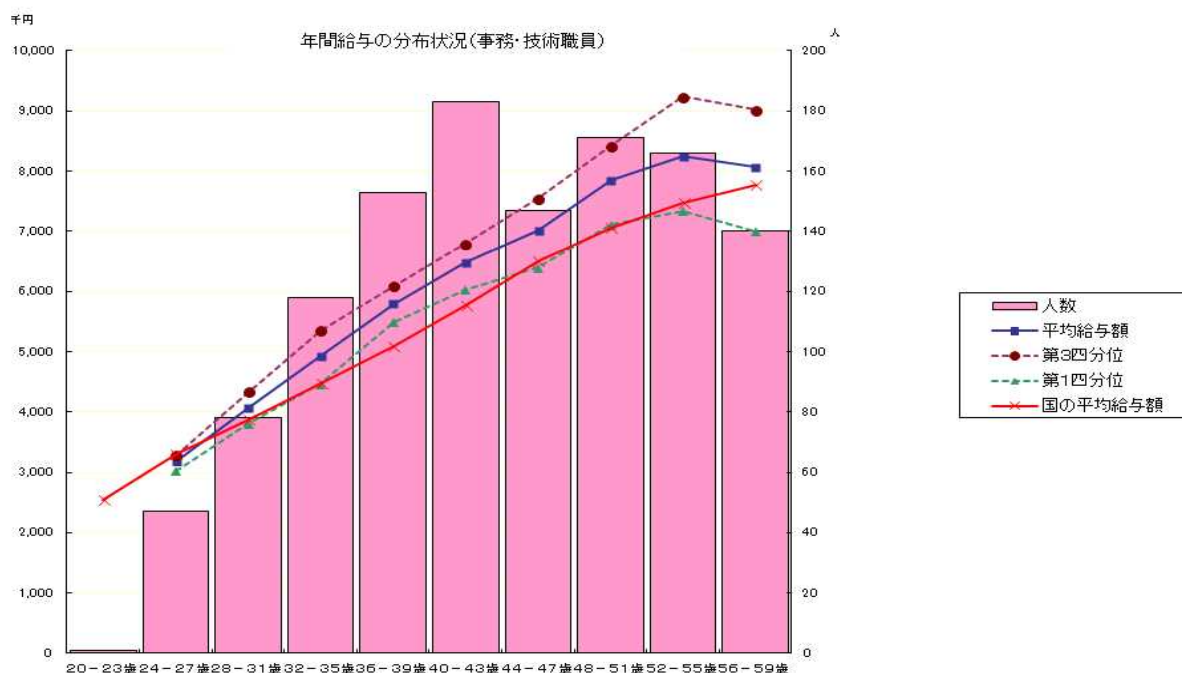
研究職種、医療職種及び教育職種については、該当がないため記載を省略している。

再任用職員については、該当者が1人のため、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。

また、在外職員、任期付職員及び非常勤職員については、該当が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。]



四分位とは、ばらつきの度合いを示す指標の一つであり、第1分位とは、年齢別の年間給与額を小さい順に並べたときの小さい方から25%目の額、第3分位とは小さい方から75%目の額である。

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:年齢20～23歳の該当者は1人のため、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、年間給与については表示していない。

(事務・技術職員)

| 分布状況を示すグループ | 人員 | 平均年齢 | 四分位 | 平均 | 四分位 |
|-------------|----|------|-------|-------|-------|
| | | | 第1分位 | | 第3分位 |
| | 人 | 歳 | 千円 | 千円 | 千円 |
| 代表的職位 | | | | | |
| ・本部課長 | 28 | 52.8 | 9,432 | 9,458 | 9,709 |
| ・本部係長相当 | 66 | 40.6 | 5,777 | 6,302 | 6,771 |
| ・本部係員 | 13 | 30.5 | 3,893 | 4,262 | 4,684 |

③ 職級別在職状況等(平成25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 | 6等級 | 7等級 | 8等級 |
|----------------|-------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| 標準的な職位 | | 一般係員 | 一般係員 | 係長相当 | 係長相当 | 課長補佐相当 | 課長補佐相当 | 課長相当 | 部長相当次長相当 |
| 人員(割合) | 1,204 | 54 (4.5%) | 105 (8.7%) | 43 (3.6%) | 504 (41.9%) | 307 (25.5%) | 92 (7.6%) | 77 (6.4%) | 22 (1.8%) |
| 年齢(最高～最低) | | 30 ～ 23 | 34 ～ 27 | 52 ～ 31 | 59 ～ 33 | 59 ～ 40 | 59 ～ 46 | 59 ～ 47 | 59 ～ 47 |
| 所定内給与年額(最高～最低) | | 3,031 ～ 2,023 | 4,212 ～ 2,623 | 4,335 ～ 3,029 | 6,417 ～ 3,165 | 7,921 ～ 4,482 | 7,875 ～ 5,295 | 8,479 ～ 5,611 | 8,497 ～ 7,407 |
| 年間給与額(最高～最低) | | 3,893 ～ 2,630 | 5,226 ～ 3,418 | 5,631 ～ 4,058 | 7,922 ～ 4,212 | 9,732 ～ 5,912 | 10,041 ～ 7,066 | 10,506 ～ 7,468 | 11,056 ～ 9,586 |

④ 賞与(平成24年度)における査定部分の比率(事務・技術職員)

| 区分 | | 夏季(7月) | 冬季(12月) | 計 |
|------|-----------------|------------|------------|------------|
| 管理職員 | 一律支給分(期末相当) | 66.5% | 67.1% | 66.8% |
| | 査定支給分(勤勉相当)(平均) | 33.5% | 32.9% | 33.2% |
| | 最高～最低 | 38.8～27.8% | 38.1～27.2% | 38.4～27.5% |
| 一般職員 | 一律支給分(期末相当) | 69.6% | 70.0% | 69.8% |
| | 査定支給分(勤勉相当)(平均) | 30.4% | 30.0% | 30.2% |
| | 最高～最低 | 37.0～24.0% | 36.2～23.5% | 36.6～23.7% |

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))

109.4

対他法人(事務・技術職員)

102.5

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している。

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 109.4 | |
| | 参考 | 地域勘案 115.7 |
| | | 学歴勘案 109.4 |
| | 地域・学歴勘案 115.4 | |
| 国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由 | <p>機構の対国家公務員指数については、次の理由により高くなっているものとする。</p> | |
| | <p>(1) 事業の性格から業務場所は山間僻地が多く、また、水の安定供給のため危機管理上24時間即応体制を執り、災害発生時は流域住民の生命、財産を守るため、最前線の現場に出動する必要があるなど、危険かつ困難な状況の中で、常に緊張感を持って業務を行う必要があること等を考慮し、人材を確保するために必要な給与水準としている。</p> <p>① 渇水対応（平成24年度実績） 機構の管理する7水系で対応した施設×対応日数で算出 利根川水系 148日 木曾川水系 5日 豊川水系 10日 吉野川水系 32日</p> <p>② 防災対応（平成24年度実績） 防災態勢（注意態勢、第一・第二警戒態勢、非常態勢）を執った回数 901回 延べ2,087日</p> <p>地震（震度4以上またはダム基礎地盤において25gal以上）により臨時点検を行った回数 55回（対前年度62.3%減）</p> <p>③ 水質事故対応（平成24年度実績） 7水系において機構が対応した水質事故（油脂類、化学物質等の流入等） 28件 利水者、関係機関等と迅速な連絡調整を図るとともに、取水停止、取水位置の変更、オイルフェンス等の設置により被害拡大の防止に努めた。</p> <p>〈対応方法別内訳〉 オイルマット等設置 19件 水質調査等 1件 巡視・監視 7件 取水停止等 1件</p> <p>(2) 機構は、水の安定的な供給や洪水調節を行うこと及びダム・水路など様々な形態の施設の管理・運用を行う必要があるため、職員に全国転勤をさせ、水に関する豊富な経験を積ませている。このため、職員を本社において一括採用し、一律の給与水準にて配置している。また、単身赴任者の比率が国家公務員（行政職（一））と比較して高いことから給与の水準は高くなっている。</p> <p>平成24年4月1日現在における国家公務員（行政職（一））（平成24年国家公務員給与等実態調査による）と機構との比較 単身赴任者 国家公務員 8.2% 機構 25.0%</p> | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------|--|-------|-------|-------|--|----|-------|-------|-------|------|--|----|-------|
| | <p>【地域・学歴を勘案した影響】</p> <p>(1) 全国7水系に本社のほか、総合技術センター、4支社・局及び31事業所を設けて事業を実施しており、洪水対応等については、各地において管理職が責任を持って対応を行う必要があるため、管理職手当の支給対象者の割合が高くなっている。また、全国各地で事業を実施しているため、職員は2年から3年程度で転勤を繰り返しており、単身赴任者の比率が国家公務員（行政職（一））と比較して高くなっている。</p> <p>平成24年4月1日現在における国家公務員（行政職（一））（平成24年国家公務員給与等実態調査による）と機構との比較</p> <table border="0"> <tr> <td>管理職手当</td> <td>国家公務員</td> <td>17.0%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>機構</td> <td>27.2%</td> </tr> <tr> <td>単身赴任者</td> <td>国家公務員</td> <td>8.2%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>機構</td> <td>25.0%</td> </tr> </table> <p>(2) 機構本社が東京都港区赤坂から埼玉県さいたま市に移転したことに伴い、地域・学歴を勘案した給与水準が高くなっている。</p> <p>(3) 水の安定的な供給や洪水調節を行うこと及びダム・水路など様々な形態の施設の管理・運用を行う必要があるため、職員に全国転勤をさせ、水に関する豊富な経験を積ませる必要があること、また、水の安定供給のため危機管理上24時間即応体制を執り、災害発生時に最前線の現場に出動するなど、常に緊張感を持って業務を行う必要があること等を考慮した給与水準としている。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 国の水準を上回っているため、目標水準の達成に向けた措置を着実に講じていく。</p> | 管理職手当 | 国家公務員 | 17.0% | | 機構 | 27.2% | 単身赴任者 | 国家公務員 | 8.2% | | 機構 | 25.0% |
| 管理職手当 | 国家公務員 | 17.0% | | | | | | | | | | | |
| | 機構 | 27.2% | | | | | | | | | | | |
| 単身赴任者 | 国家公務員 | 8.2% | | | | | | | | | | | |
| | 機構 | 25.0% | | | | | | | | | | | |
| <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】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 17.9% (国からの財政支出額 318億円、支出予算の総額 1,772億円：平成24年度予算)</p> <p>【検証結果】 機構の給与水準については、事業の性格から、業務場所が山間僻地に多いこと、危機管理上24時間即応体制を執る必要があることなど、危険かつ困難な状況の中で、常に緊張感を持って業務を行う必要があること等を考慮したものであり、このような業務に従事する人材を確保するために必要な水準としている。 機構としては、現在の給与水準が利水者や国民の皆様のより一層のご理解が得られるよう、従来から給与水準の適正化を図っているところであり、今後とも給与抑制等に努めることとしている。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額0円（平成23年度決算）</p> | | | | | | | | | | | | |

| | |
|--------------|--|
| <p>講ずる措置</p> | <p>機構の給与水準については、全国規模での人事異動等の勤務実態を踏まえて決定してきたが、利水者や国民の皆様の一層のご理解が得られるよう、これまでに以下に掲げる給与抑制等の措置を講じている。</p> <p>(1) 職員本給のカット 平成17年度から職員の本給カット（本給が反映される諸手当及び業績手当を含む。）を実施しており、平成24年度においては本給の5%カットを引き続き実施した。</p> <p>(2) 昇給の停止等 平成22年度においては昇給の1ヶ月延伸を実施し、平成23年度及び平成24年度においては昇給の停止を実施した。</p> <p>(3) 職員本給の現給保障の段階的廃止から全面廃止 平成18年4月に実施された国家公務員の給与構造改革に準じ、機構の職員本給を平均4.8%引き下げたことに伴い、現給保障として、引き下げ前の職員本給との差額を支給する措置については、平成23年度においては100分の50を引き下げ、平成24年度に全面的に廃止した。</p> <p>(4) 地域手当のカット等 平成22年度から地域手当の支給割合の20%カットを実施するとともに、地域手当の異動保障の凍結を実施しており、平成24年度においても引き続き実施した。</p> <p>(5) 業績手当の支給月数の減 管理職に対する平成21年12月期業績手当については、国家公務員に準じた支給月数の引き下げ（0.35月）に加え、さらに、0.05月～0.1月カットを行った。</p> <p>(6) 地域勤務型職員制度の拡大 平成17年度から50歳以上の職員を対象とし、同一地域内での異動を行う職員については、本給（本給が反映される諸手当及び業績手当を含む。）を一律に減額する制度を導入している。なお、平成21年度より、本制度は、年齢制限を撤廃して運用している。</p> <p>今後とも利水者や国民の皆様の一層のご理解が得られるよう、平成25年度においては、以下に掲げる給与抑制等の措置を講じて、引き続き給与水準の適正化を図っていくこととしている。</p> <p>(1) 職員本給のカット 平成25年度においても、引き続き本給の5%カットを実施することとしている。</p> <p>(2) 地域手当のカット等 平成25年度においても、引き続き地域手当の支給割合の20%カットを実施するとともに、地域手当の異動保障の凍結を実施することとしている。</p> <p>(3) 地域勤務型職員制度の運用 地域勤務型職員の制度については、引き続き運用することとしている。</p> <p>また、今後の給与水準の中期的な目標として、平成21年度の対国家公務員指数から5年間で10ポイント程度低減させることとし、これに向けて取り組みを進め、平成30年度には国家公務員と同程度のものとなるよう努めることとしている。</p> <p>【平成25年度に見込まれる対国家公務員指数】 対国家公務員指数 108.4 年齢・地域・学歴勘案 114.4</p> |
|--------------|--|

| | |
|------------|---|
| <p>その他</p> | <p>【国や民間給与との比較】 国の給与との比較については、対国家公務員指数のとおりである。 民間給与との比較については、国家公務員の給与水準は人事院勧告により民間企業従業員の給与水準と均衡したものであるとの認識であることから、機構の給与水準の決定に際しては、人事院勧告を十分考慮しているため、国家公務員の給与水準との比較は間接的に民間給与との比較であると考えている。</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】 6.4%（給与、報酬等支給総額 105億円、支出総額 1,636億円：平成24年度決算額）</p> <p>【管理職の割合について】 27.3%（平成25年4月1日現在） 機構は、水資源開発施設の維持・管理を適切に行うことによって、国民生活に不可欠な水の安定供給と洪水から人々の生活を守るための洪水調節という重要な役割を担っており、業務の確実性、効率性を考慮して、全国7水系に本社のほか、総合技術センター、4支社・局及び31事業所（総合事業部、総合事業所、建設所、総合管理所、管理所の総数）を設けて事業を実施しており、洪水対応等については各地において管理職が責任を持って対応を行う必要があり、現在の管理職はこれらの役割を実施する上で必要な人員であると考えているが、第3期中期計画においても、組織の統廃合を推進し、効率的な業務運営を行うこととしており、今後とも必要な管理職を適正に配置していくこととしている。</p> <p>【大卒以上の学歴者の割合について】 44.7%（平成25年4月1日現在） 大卒以上の学歴者の割合は、国家公務員（行政職（一））の53.4%（平成24年国家公務員給与等実態調査による）に対し、機構は44.7%となっている。</p> |
|------------|---|

Ⅲ 総人件費について

| 区 分 | 当年度 (平成24年度) | 前年度 (平成23年度) | 比較増△減 | | 第2期中期目標期間開始時 (平成20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) | 10,451,753 | 11,864,325 | △ 1,412,572 | (△11.9%) | △ 3,020,021 | (△22.4%) |
| 退職手当支給額 (B) | 1,055,625 | 1,276,136 | △ 220,511 | (△17.3%) | 109,157 | (11.5%) |
| 非常勤役職員等給与 (C) | 1,065,049 | 1,017,409 | 47,640 | (4.7%) | 249,499 | (30.6%) |
| 福利厚生費 (D) | 2,486,786 | 2,706,980 | △ 220,194 | (△8.1%) | △ 807,198 | (△24.5%) |
| 最広義人件費 (A+B+C+D) | 15,059,213 | 16,864,850 | △ 1,805,637 | (△10.7%) | △ 3,468,563 | (△18.7%) |

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増減要因

1 給与、報酬等支給総額の対前年度比(11.9%減)

給与抑制措置及び人員の削減による。

特例法に基づく給与減額支給措置に関する削減額 843,985千円

2 最広義人件費の対前年度比(10.7%減)

「非常勤役職員等給与」は増額となっているものの、「給与、報酬等支給総額」、「退職手当支給額」及び「福利厚生費」が減額となっていることによる。

「国家公務員の退職手当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、講じた措置に関する削減額は現在のところ0円であるが、同閣議決定に基づく措置については、役員は措置済みであり、職員については国家公務員の措置に準じた措置を講ずるべく労使交渉中である。

特例法に基づく給与減額支給措置に関する削減額

給与報酬等支給総額 843,985千円

非常勤役職員等給与 14,196千円

IV 法人が必要と認める事項

「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】

・平成25年3月1日以降に退職する役員について、国家公務員に準じた調整率(※1)を設定し、退職手当支給水準の引下げを実施。

- ※1
- | | |
|----------------------------|--------|
| ①退職日が平成25年3月1日～平成25年11月30日 | 98/100 |
| ②退職日が平成25年12月1日～平成26年8月31日 | 92/100 |
| ③退職日が平成26年9月1日～ | 87/100 |

【職員】

・国家公務員の措置に準じた措置を講ずるべく労使交渉中。