

# 国立研究開発法人情報通信研究機構(法人番号7012405000492)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

情報通信研究機構は、通信総合研究所(国立研究所)と通信・放送機構(認可法人)が統合して発足した法人で、情報通信分野を専門とする公的研究機関として、最先端の研究開発の実施及びその成果の社会への還元、情報通信に関する産業の振興等を業務としている。

役員報酬の支給水準を検討するに当たっては、「独立行政法人整理合理化計画」(平成19年12月24日閣議決定)に基づく、各府省の事務次官の給与の範囲内とされたい旨の主務大臣からの要請にも鑑み、法人の長の報酬月額にあっては、事務次官の俸給である給与法指定職俸給表8号俸の範囲内、その他の役員にあっては、法人の長を補佐し、組織の業務を掌理するという点から、職務の困難及び責任に類似性があると考えられる外局の次長級である指定職俸給表3号俸の範囲内とし、職務の責任や就任前の社会的地位等を考慮して個別に定めることとしているものである。また、年間報酬額について、以下を参考とした。

① 事務次官年間報酬額 23,374千円(令和元年度民間企業における役員報酬(給与)調査資料(人事院)より)

② 外局の次長級年間報酬額 15,755千円(令和3年度俸給月額を基に独自に試算)

#### ② 令和3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。)

特別手当の額について理事長が各役員の業績に応じ、増額又は減額を決定している。

#### ③ 役員報酬基準の内容及び令和3年度における改定内容

法人の長

役員報酬基準は、月額及び特別手当から構成されている。月額については、情報通信研究機構役員報酬規程に則り、本給(1,175,000円以内)に特別調整手当(本給の15%)、通勤手当(支給要件に該当する場合)を加算して支給している。特別手当についても、情報通信研究機構役員報酬規程に則り、本給、特別調整手当の月額、本給に100分の25を乗じて得た額並びに本給及び特別調整手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に業務の実績を勘案し、理事長が個別に定める割合を乗じて得た額を基準として基準日(6月1日及び12月1日)以前6か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。なお、令和3年度においては、改定はしていない。

理事

役員報酬基準は、月額及び特別手当から構成されている。月額については、情報通信研究機構役員報酬規程に則り、本給(818,000円以内)に特別調整手当(本給の15%)、通勤手当(支給要件に該当する場合)を加算して支給している。特別手当についても、情報通信研究機構役員報酬規程に則り、本給、特別調整手当の月額、本給に100分の25を乗じて得た額並びに本給及び特別調整手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に業務の実績を勘案し、理事長が個別に定める割合を乗じて得た額を基準として基準日(6月1日及び12月1日)以前6か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。なお、令和3年度においては、改定はしていない。

理事(非常勤)

該当なし

監事

役員報酬基準は、月額及び特別手当から構成されている。月額については、情報通信研究機構役員報酬規程に則り、本給(818,000円以内)に特別調整手当(本給の15%)、通勤手当(支給要件に該当する場合)を加算して支給している。特別手当についても、情報通信研究機構役員報酬規程に則り、本給、特別調整手当の月額、本給に100分の25を乗じて得た額並びに本給及び特別調整手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に業務の実績を勘案し、理事長が個別に定める割合を乗じて得た額を基準として基準日(6月1日及び12月1日)以前6か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。なお、令和3年度においては、改定はしていない。

監事(非常勤)

役員報酬基準は、情報通信研究機構役員報酬規程に則り、日額34,200円以内を支給することとしている。ただし、その者の業務の実績に応じ理事長が特に認める場合は、これを超えて定めることができることとしている。なお、令和3年度においては、改定はしていない。

## 2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和3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		
法人の長	千円 21,339	千円 13,284	千円 6,062	千円 1,992 (特別調整手当)			
A理事	千円 14,666	千円 9,132	千円 3,969	千円 1,369 (特別調整手当) 195 (通勤手当)		令和4年3月31日	◇
B理事	千円 14,634	千円 9,132	千円 4,031	千円 1,364 (特別調整手当) 135 (通勤手当)	令和3年4月1日		◇
C理事	千円 15,986	千円 9,816	千円 4,480	千円 1,472 (特別調整手当) 217 (通勤手当)			※
D理事	千円 14,827	千円 9,132	千円 4,167	千円 1,369 (特別調整手当) 158 (通勤手当)			※
E理事	千円 16,228	千円 9,816	千円 4,480	千円 1,472 (特別調整手当) 460 (通勤手当)			
A監事	千円 4,929	千円 2,587	千円 1,953	千円 388 (特別調整手当)		令和3年7月12日	◇
B監事	千円 9,790	千円 6,544	千円 2,015	千円 981 (特別調整手当) 248 (通勤手当)	令和3年7月13日		◇
C監事 (非常勤)	千円 8,173	千円 8,173	千円 0	千円 0			

注1:「特別調整手当」は、東京都小金井市に在勤する役員に支給しているものである。

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3:千円未満切り捨ての関係で、総額が内訳と合わない場合がある。

### 3 役員報酬水準の妥当性について

#### 【法人の検証結果】

##### 法人の長

情報通信研究機構は、情報通信分野を専門とする公的研究機関として、最先端の研究開発の実施及びその成果の社会への還元、情報通信に関する産業の振興等、多岐にわたる業務を実施しつつ、情報通信分野の研究開発における産学官連携の中核的拠点としての役割を果たしているほか、海外機関との連携も進めている。

このような組織にあつて、法人の長である理事長には、極めて高いマネジメント能力やリーダーシップ、優れた研究実績を有することが求められることから、当機構の理事長には、優れた研究者であつて、大学や研究機関等で長を経験した組織経営の実績を有する者が就任しており、このような人材を登用するためには、他の国立研究開発法人や国立大学法人の長と同等以上の処遇をする必要がある。

報酬額の設定の考え方はI-1-①で述べたとおり、事務次官の報酬を参考としつつ給与法の指定職俸給表の範囲内で職務の責任や就任前の社会的地位等を考慮して個別に定めることとしているものであるが、研究開発対象に比較的類似性がある国立研究開発法人(4法人)の長の平均報酬(令和2年度の公表値に基づく推計:21,002千円。通勤手当除く)との比較考慮も行っているほか、従業員数が同等規模である民間企業の役員の水準(29,002千円。令和元年度民間企業における役員報酬(給与)調査資料(人事院))を逸脱するものでもなく、報酬水準は妥当なものであると考えている。

##### 理事

情報通信分野を専門として、世界最先端の研究開発を実施する情報通信研究機構において、理事長を補佐し、組織の業務を掌理する立場である理事には、情報通信研究分野に関する高度な知見を有し、十分な実績のある研究者、組織の管理運営等に関する高度の知識経験を有する者をもって充てる必要があり、それにふさわしい処遇が必要である。

報酬額の設定の考え方はI-1-①で述べたとおり、外局の次長級である給与法の指定職俸給表3号俸の範囲内で職務の責任や就任前の社会的地位等を考慮して個別に定めることとしているものであるが、研究開発対象に比較的類似性がある国立研究開発法人(4法人)の理事の平均報酬(令和2年度の公表値に基づく推計:15,850千円。通勤手当除く)との比較考慮も行っており、報酬水準は妥当なものであると考えている。

##### 理事(非常勤)

該当なし

##### 監事

監事は、主務大臣から任命された独立の機関として、情報通信研究機構の多岐にわたる業務を監査し、組織の健全な業務運営を確保し、社会的信頼に応える良質な機構の統治体制の確立に資する責務を負うものである。

その業務内容を踏まえれば、機構の実施業務に関するもののほか、企業統治や法令に関する十分な知識を有する者が充てられることとなることを踏まえ、報酬額の設定にあつては、理事に準じたものとし、外局の次長級である給与法の指定職俸給表3号俸の範囲内で職務の責任や就任前の社会的地位等を考慮して個別に定めることとしているものである。研究開発対象に比較的類似性がある国立研究開発法人(3法人)の監事の平均報酬(令和2年度の公表値に基づく推計:14,764千円。通勤手当除く)との比較考慮も行っており、報酬水準は妥当なものであると考えている。

監事(非常勤)

非常勤の役員の報酬については、一般職給与法の非常勤である委員、顧問参与等の給与額に準じた日額としており、勤務形態や職務の責任の度合いの類似性が認められると考えられ、その報酬水準は妥当なものであると考えている。

【主務大臣の検証結果】

国家公務員との比較に加え、同規模の民間事業者の報酬水準との比較を行うなど、法人の報酬水準はおおむね適正であると考えられる。今後も引き続き、国立研究開発法人という特性を踏まえ、必要な人材の確保に向け、適正な報酬水準の維持に努めていただきたい。

4 役員の退職手当の支給状況(令和3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			
法人の長	該当者なし					
理事	該当者なし					
監事	該当者なし					
監事 (非常勤)	該当者なし					

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
法人の長	該当者なし
理事	該当者なし
監事	該当者なし
監事 (非常勤)	該当者なし

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

役員の業務の実績に応じ、理事長が各役員の特別手当(賞与)の額を増減できる仕組みとなっているが、いわゆる業績給は未導入である。今後、検討に向け、制度の研究を行う等してまいりたい。

## 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

職員給与の支給水準の設定に当たっては、当機構が国の機関を前身として設立された法人であること、法人の予算の大半が財政支出によっていることを踏まえ、国家公務員の給与体系に準拠した制度とし、事務・技術職員については、国家公務員の行政職俸給表(一)に、研究職員については、研究職俸給表に準拠した給与表を適用している。また、例年の給与改定についても、国家公務員に準拠した給与制度の維持のため、人事院勧告に基づく給与法の改定に準じた給与改定を実施してきている。

#### 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。)

個人業績評価を実施し、その結果を勤勉手当、昇格及び昇給に反映している。

- ・勤勉手当(年2回) : 支出総額の設定は国と同様であるが、上位査定を国より増やして3段階とし、よりきめ細かく評価結果を反映できるようにしている。
- ・昇格(年1回) : 昇格させようとする日の属する事業年度の前年度及び前々年度の能力評価及び業績評価を考慮して、上位級への昇格を決定している。
- ・昇給(年1回) : 業績評価及び能力評価を活用した昇給区分の決定(査定昇給)を実施している。

#### ③ 給与制度の内容及び令和3年度における主な改定内容

情報通信研究機構パーマナント職員給与規程に則り、本給及び諸手当(職責手当、扶養手当、地域手当、研究員調整手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、資格手当、研究員特別手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、深夜労働手当、期末手当、勤勉手当、寒冷地手当、在勤手当、裁量労働調整額、報奨金及び一時金)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(本給及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当又は研究員調整手当の月額の合計額に、本給及びこれに対する地域手当又は研究員調整手当の月額の合計額に職員の職務の級等に応じて定める割合を乗じて得た額(管理監督者のうち細則に定める者にあつては、その額に、本給に細則に定める割合を乗じて得た額を加算した額)を加算した額)に、100分の127.5(特定幹部職員にあつては100分の107.5)を乗じ、さらに、基準日以前6か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。

勤勉手当については、勤勉手当基礎額(本給及びこれに対する地域手当又は研究員調整手当の月額の合計額に、本給及びこれに対する地域手当又は研究員調整手当の月額の合計額に職員の職務の級等に応じて定める割合を乗じて得た額(管理監督者のうち細則に定める者にあつては、その額に、本給に細則に定める割合を乗じて得た額を加算した額)を加算した額)に、職員の勤務期間及び勤務成績の区分に応じて定める割合を乗じて得た額としている。なお、令和3年度においては、改定はしていない。

## 2 職員給与の支給状況

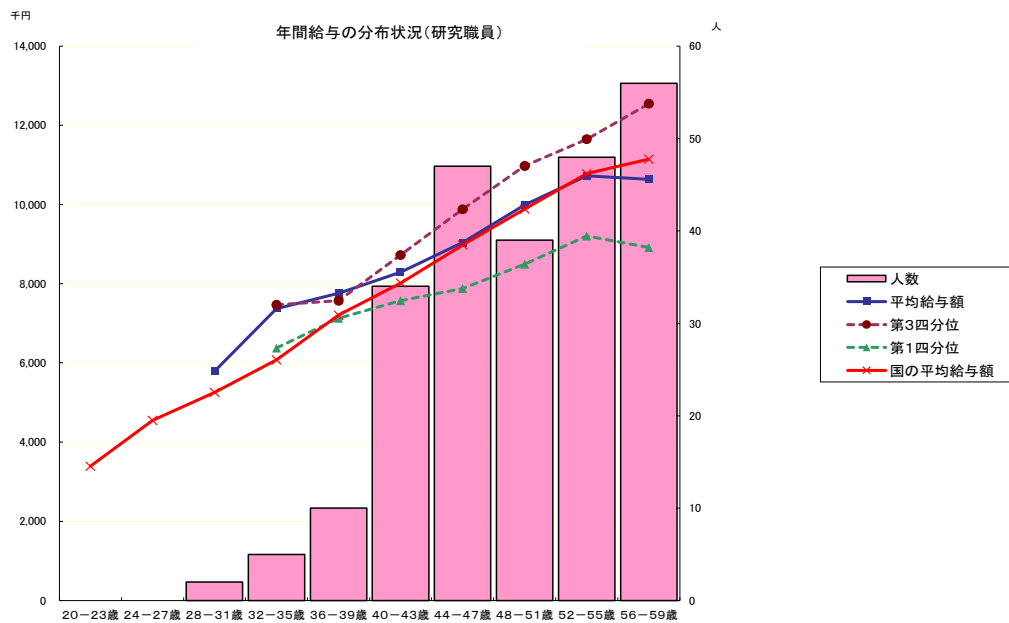
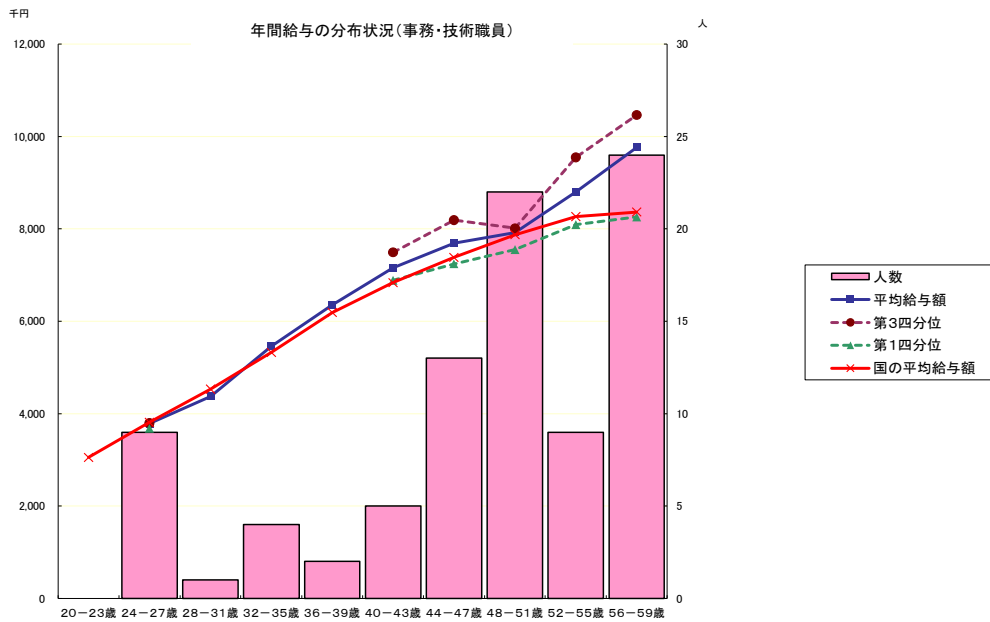
### ① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	令和3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		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	374	49.1	8,947	6,697	127	2,250
事務・技術	89	48.0	7,989	5,870	162	2,119
研究職種	241	49.8	9,798	7,239	115	2,559
研究技術職	16	45.6	9,054	6,795	154	2,259
無期一般職	25	49.7	4,480	4,480	108	0
無期研究技術職	3	39.8	5,613	5,613	65	0
在外職員	4	42.5	12,440	10,425	3	2,015
非常勤職員	487	49.0	5,786	5,786	126	0
事務・技術	194	52.6	4,420	4,420	127	0
研究職種	130	41.6	7,026	7,026	107	0
研究技術職	163	50.6	6,424	6,424	139	0

注:任期付職員、再任用職員は該当者がいないため、記載欄を削除している。



② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)〔在外職員、無期一般職、無期研究技術職、研究技術職を除く。以下、④まで同じ。〕



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、④まで同じ。

注2:事務・技術職員の28-31歳、32-35歳、36-39歳の区分については、該当者が4名以下であるため、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、第1・第3四分位を表示していない。

注3:研究職員の28-31歳の区分については、該当者が4名以下であるため、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、第1・第3四分位を表示していない。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)

(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	
部長	7	58.5	11,972	14,166	～ 10,465
課長	6	55.7	9,789	10,219	～ 9,167
プランニングマネージャー【注1】	1	—	—	—	—
シニアマネージャー	6	55.2	9,584	9,745	～ 9,465
グループリーダー/マネージャー	33	50.9	8,058	8,993	～ 7,140
グループリーダー/マネージャー(地方)【注1】	2	—	—	—	—
課長補佐【注1】	2	—	—	—	—
係長	18	47.4	7,173	7,715	～ 5,813
主任【注2】	4	35.0	5,460	—	—
係員	10	26.4	3,848	4,372	～ 3,411

注1: 該当者が2名以下のため、平均年齢、平均給与額及び最高～最低額を記載していない。

注2: 該当者が4名以下のため、最高～最低額を記載していない。

注3: 部長、課長、課長補佐、係長、主任及び係員のほか、職務の特性等を勘案し、法人の代表的職位として、プランニングマネージャー、シニアマネージャー、グループリーダー/マネージャー、同(地方)をそれぞれ掲げた。

(研究職員)

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	
研究部長	36	54.4	13,106	17,181	～ 10,726
研究課長	46	52.3	10,950	15,415	～ 9,576
地方センター長/副室長(本部/地方)	7	52.6	10,252	10,634	～ 9,749
プランニングマネージャー	11	51.6	9,392	10,104	～ 8,258
グループリーダー/研究マネージャー	27	50.5	9,216	10,761	～ 6,378
グループリーダー/研究マネージャー(地方)	10	51.1	9,186	12,601	～ 8,072
主任研究員	101	46.7	8,165	11,998	～ 7,005
研究員【注1】	3	31.8	5,924	—	—

注1: 該当者が4名以下のため、最高～最低額を記載していない。

注2: 研究部長、研究課長及び主任研究員のほか、職務の特性等を勘案し、法人の代表的職種として、地方センター長/副室長(本部/地方)、プランニングマネージャー、グループリーダー/研究マネージャー、同(地方)をそれぞれ掲げた。

④ 賞与(令和3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)	% 53.4	% 52.7	% 53.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.6	% 47.3	% 46.9
	最高～最低	% 53.7～40.2	% 53.8～40.3	% 53.8～40.3
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 57.3	% 57.6	% 57.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.7	% 42.4	% 42.6
	最高～最低	% 45.4～39.1	% 47.3～39.6	% 45.4～39.6

(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)	% 52.7	% 52.8	% 52.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 47.3	% 47.2	% 47.3
	最高～最低	% 56.6～39.9	% 54.0～39.4	% 54.0～40.2
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 57.9	% 57.7	% 57.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.1	% 42.3	% 42.2
	最高～最低	% 46.9～39.6	% 48.5～39.6	% 46.0～39.6

### 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年齢勘案 107.0</li> <li>・年齢・地域勘案 107.5</li> <li>・年齢・学歴勘案 107.7</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 107.8</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>事務・技術職員の対国家公務員(行政職(一))指数(年齢勘案)が高くなっている要因は、大部分の職員が都市部(東京都小金井市)を勤務地としているため、地域手当の平均支給率が国家公務員(行政職(一))全体の平均と比較して高くなることによると考えられる。また、地域を勘案した場合において指数が高くなるのは、当機構の職員の大多数が勤務する本部(東京都小金井市)との比較対象である給与法の地域手当3級地に所在する国の官署は、比較的小規模な支所・事務所等が多く、役職者数や、上位の職務の級の適用を受ける職員が少ないことによるものではないかと考えている。なお、当機構の本部が比較的大規模な官署が集中する1級地に所在するものと仮定して独自に試算したところ、年齢・地域勘案指数は94.7、年齢・地域・学歴勘案指数は96.6となった。</p>
給与水準の妥当性の 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 98.4%】 (国からの財政支出額 119,640,679千円、支出予算の総額 121,626,801千円：令和3年度予算)</p> <p>【累積欠損額 44,816,900,282円(令和2年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 28.4%】 (常勤事務・技術職員130名中37名(令和4年4月1日現在))</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 62.3%】 (常勤事務・技術職員130名中81名(令和4年4月1日現在))</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支出総額の割合 3.2%】 (支出総額121,626,801千円、給与・報酬等支給総額3,945,395千円(令和3年度))</p> <p>(法人の検証結果) 国立研究機関から法人化した機関であり、大部分が国からの財政支出となっていることに鑑み、従来から給与制度は国家公務員に準拠したものとしており、令和3年度においても国家公務員に準拠した給与制度を維持している。 なお、累積欠損額の多くは、基盤技術研究円滑化法に基づく民間基盤技術研究促進制度によるものであり、当該制度は、政府出資金を民間企業へ委託費として支出し、委託先での事業化に伴う売上納付がなされるまでの間は欠損金として計上される仕組みとなっていることによるものである。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 当該法人の給与水準は国に準じており、また、指数は100を上回っているものの昨年と同水準である。法人では国家公務員に準拠した給与制度によって人件費の適正管理を行っていくこととしており、引き続きその推移を注視していく。</p>
講ずる措置	国家公務員の給与水準を考慮しつつ引き続き適正な給与水準を維持する。

研究職員

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年齢勘案 99.9</li> <li>・年齢・地域勘案 100.1</li> <li>・年齢・学歴勘案 99.8</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 100.7</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>地域を勘案した場合において指数が高くなるのは、当機構の職員のうち、給与法の地域手当6級地にあたる事業所(宮城県仙台市及び京都府精華町)に勤務する職員が影響しており、当該地域には類似する国の研究機関が比較的少なく、役職数や、上位の職務の級等を受ける職員が少ないことによるものではないかと考えている。なお、当該事業所が国の研究機関が集中する2級地(茨城県つくば市)に所在するものと仮定して独自に試算をしたところ、年齢・地域勘案指数は99.1、年齢・地域・学歴勘案指数は99.7となった。</p>
給与水準の妥当性の 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 98.4%】 (国からの財政支出額 119,640,679千円、支出予算の総額 121,626,801千円: 令和3年度予算)</p> <p>【累積欠損額 44,816,900,282円(令和2年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 41.2%】 (常勤研究職員269名中111名(令和4年4月1日現在))</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 98.5%】 (常勤研究職員269名中265名(令和4年4月1日現在))</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支出総額の割合 3.2%】 (支出総額121,626,801千円、給与・報酬等支給総額3,945,395千円(令和3年度))</p> <p>(法人の検証結果) 国立研究機関から法人化した機関であり、大部分が国からの財政支出となっていることに鑑み、従来から給与制度は国家公務員に準拠したものとしており、令和3年度においても国家公務員に準拠した給与制度を維持している。 なお、累積欠損額の多くは、基盤技術研究円滑化法に基づく民間基盤技術研究促進制度によるものであり、当該制度は、政府出資金を民間企業へ委託費として支出し、委託先での事業化に伴う売上納付がなされるまでの間は欠損金として計上される仕組みとなっていることによるものである。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 当該法人の給与水準は国に準じており、指数についてもほぼ同水準である。法人では国家公務員に準拠した給与制度によって人件費の適正管理を行っていくこととしており、引き続きその推移を注視していく。</p>
講ずる措置	国家公務員の給与水準を考慮しつつ引き続き適正な給与水準を維持する。

#### 4 モデル給与

- 22歳(本部大卒初任給)  
月額 197,455円 年間給与 3,284,359円
  - 35歳(本部主任)  
月額 308,660円 年間給与 5,169,937円
  - 50歳(本部グループリーダー)  
月額 472,650円 年間給与 7,824,477円
- ※扶養親族がいる場合には扶養手当(配偶者6,500円、子一人につき10,000円)を支給

#### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

職員の勤務成績は、勤勉手当、昇格及び昇給に反映される仕組みとしているが、いわゆる業績給は未導入である。今後、検討に向け、制度の研究を行う等してまいりたい。

### III 総人件費について

区分	令和3年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 3,945,395
退職手当支給額 (B)	千円 541,686
非常勤役員等給与 (C)	千円 5,799,557
福利厚生費 (D)	千円 1,279,964
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 11,566,602

注:本表と財務諸表の附属明細書の人件費は、受託経費に係る人件費を完成基準にて計上しているため、本表の給与、報酬等支給総額等の数字とは一致しない。

#### 総人件費について参考となる事項

対前年度比増減要因について

- ① 非常勤役員等給与(前年度比430,766千円(8.0%)の増)  
非常勤職員が増加したこと等に伴う給与の増が主な要因
- ② 最広義人件費(前年度比419,333千円(3.8%)の増)  
①に掲げた要因のほか、退職手当支給者の増加、保険料の引上げ等に伴う福利厚生費の増が主な要因

### IV その他

特になし