

独立行政法人奄美群島振興開発基金の役職員の報酬・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た額を支給することとしている。

② 役員報酬基準の改定内容

理事長

理事

監事(非常勤)

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(俸給月額削減率9.77%)で、本来の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4月に俸給月額を平均0.5%引き下げた(平成23年4月分から平成24年3月分については平成24年6月の期末手当で調整)。

2 役員報酬等の支給状況

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 10,019	千円 7,417	千円 2,602	千円 ()			
理事	千円 8,191	千円 6,063	千円 2,128	千円 ()			
監事A (非常勤)	千円 182	千円 182	千円 ()	千円 ()			
監事B (非常勤)	千円 182	千円 182	千円 ()	千円 ()			

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している。

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。

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)	法人での在職期間	退職年月日	業績勘案率	摘 要	前職
理事長	千円	年 月			該当者なし	
理事	千円	年 月			該当者なし	
監事 (非常勤)	千円	年 月			該当者なし	

注1:「摘要」欄には、独立行政法人評価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2:「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。

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

人件費(退職手当等を除く。)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」(平成18年法律第47号)に基づき、平成17年度比で7%以上に相当する額を削減するとともに、国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与体系の見直しを進める。

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

独立行政法人通則法第63条第3項の規定に基づき職員の給与の支給基準を社会一般の情勢に適合したものとするため、人事院勧告等を勘案し、決定していくこととしている。なお、独立行政法人評価委員会の業績評価の結果を給与水準に反映させることについても検討を行う。

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

個々の職員の勤務成績及び業務実績を給与・特別手当(勤勉手当)に反映させるようにしている。

[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
賞与・勤勉手当 (査定分)	職員の勤務成績等に応じて支給する。
俸給	勤務成績に応じ昇給区分(5区分)を決定のうえ昇給させる。

ウ 平成24年度における給与制度の主な改正点

特例法に基づく国家公務員の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。

(職員について)

- ・実施時期：24年4月～26年3月
- ・俸給表関係の措置の内容：
職務の級に応じて、国家公務員に準じた率(俸給月額削減率4.77%～9.77%)で、本来の支給額からの減額を実施した。

国家公務員の給与見直しに準拠して、平成24年4月に俸給月額を平均0.23%引き下げた(23年4月分から24年3月分については平成24年6月の期末手当で調整)。

- ・諸手当関係の措置の内容：
職務の級や手当の内容に応じて、国家公務員に準拠した率(俸給月額削減率4.77%～9.77%)で、本来の支給額からの減額を実施した。

- ・国と異なる措置の概要：
経営改善策の一環として、以下の措置を講ずることとした。
管理職手当：中期計画期間中(平成25年度まで)は20%削減を維持
地勤務手当(徳之島事務所、沖永良部事務所)：
(本俸+扶養手当)×20%→(本俸+扶養手当)×16%【平成24年4月】

(役員について)

- ・実施時期：24年4月～26年3月
- ・俸給関係の措置の内容：
国家公務員に準じた率(俸給月額削減率9.77%)で、本来の支給額からの減額を実施した。

国家公務員の給与見直しに準拠して、平成24年4月に俸給月額を平均0.5%に引き下げた(23年4月分から24年3月分については平成24年6月の期末手当で調整)。

- ・諸手当関係の措置の内容：
国家公務員に準じた率(俸給月額削減率9.77%)で、本来の特別手当の支給額からの減額を実施した。

【給与再精査を踏まえた措置状況】

国家公務員に概ね準じた給与体系となっており、引き続き、国家公務員に準じて適正な給与水準となるよう取り組んでいる。

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 17	歳 42.4	千円 5,564	千円 4,300	千円 41	千円 1,264
事務・技術	人 17	歳 42.4	千円 5,564	千円 4,300	千円 41	千円 1,264
研究職種	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (高等専門学校教員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

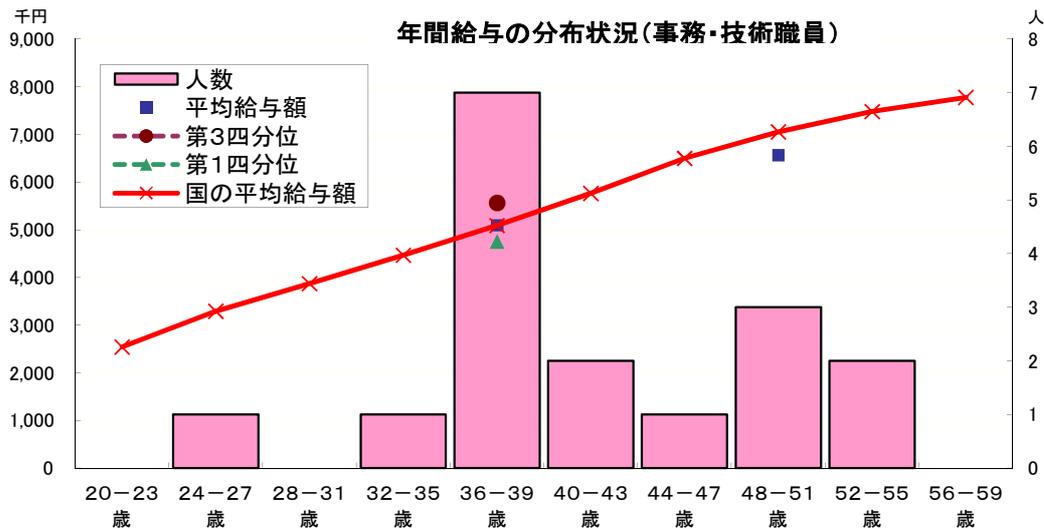
任期付職員	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
研究職種	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (高等専門学校教員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

注1: 常勤職員については、在外職員、任期付職員、再任用職員を除く。

注2: 任期付職員の事務・技術については、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。

注3: 在外職員、再任用職員、非常勤職員については、該当者がいないため表を省略した。

② 年間給与の分布状況(事務・技術職員)〔任期付職員を除く。以下、⑤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、⑤まで同じ。

注2:年齢24～27歳、32歳～35歳、40～43歳、44～47歳、48～51歳、52～55歳の該当者は4人以下のため、第1・第3四分位については表示していない。

注3:年齢24～27歳、32歳～35歳、40～43歳、44～47歳、52～55歳の該当者は2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、年間給与の平均額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		
			第1四分位	第3四分位	
	人	歳	千円	千円	千円
本部課長	2	-	-	-	-
本部課長補佐	4	48.3	-	6,544	-
本部係長	10	41.0	4,760	5,040	5,567
本部係員	1	-	-	-	-

注1:本部課長、本部課長補佐、本部係員の該当者は4人以下のため、第1・第3四分位については記載していない。

注2:本部課長、本部係員の該当者は2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、平均年齢及び年間給与の平均額については記載していない。

注3:本部主任については該当者がいないため記載していない。

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級	2級	3級	4級	5級	6級
標準的な職位		本部主任 本部係員	本部係長	本部課長補佐 本部係長	本部課長補佐	本部課長 本部課長補佐	本部課長
人員 (割合)	17 (5.9%)	1 (5.9%)	8 (47.1%)	6 (35.3%)	該当者なし (%)	1 (5.9%)	1 (5.9%)
年齢(最高 ～最低)		}	49 }	53 }	}	}	}
所定内給 与年額(最高 ～最低)		千円 }	4,522 }	5,670 }	千円 }	千円 }	千円 }
年間給与 額(最高 ～最低)		千円 }	5,986 }	7,133 }	千円 }	千円 }	千円 }
			3,913	5,186			

注:1級、5級、6級における該当者が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、「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

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(6月)	冬季(12月)	計
管理 職員	一律支給分(期末相当)	% -	% -	% -
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% -	% -	% -
	最高～最低	% -	% -	% -
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 65.4	% 68.8	% 67.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.6	% 31.2	% 32.8
	最高～最低	% 36.2～33.1	% 32.4～29.9	% 33.9～31.8

注:事務・技術職員における管理職員は2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記載していない。

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))

96.2

対他法人(事務・技術職員)

90.0

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

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 96.2						
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>104.2</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>94.1</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>103.6</td> </tr> </table>	地域勘案	104.2	学歴勘案	94.1	地域・学歴勘案
地域勘案	104.2						
学歴勘案	94.1						
地域・学歴勘案	103.6						
<p>国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由</p>	<p>【地域・学歴勘案が高い理由】 当基金は、奄美群島内の事業者に対する債務保証及び融資の業務を行っており、金融に対する専門性の高い業務を行っていることから、高学歴(大学卒)の職員の割合(国が53.4%であるのに対して82.4%)が高い。学歴勘案を行った場合の指数は94.1であり、地域・学歴勘案を行った場合の指数は103.6である。 地域・学歴勘案を行った場合の指数が高いのは、当基金が地域手当支給区分の非支給地に設置されているためである。 ※国の高学歴(大学卒)の職員の割合は「平成24年度国家公務員給与等実態調査報告書」の『第2表 適用俸給表別、性別、最終学歴別人員』行政職俸給表(一)より算出。75,289人(大学卒)／140,981人(職員数)＝53.4% ※当基金の高学歴(大学卒)の職員数は、対国家公務員指数対象人員のうち14人である。14人(大学卒)／17人(対国家公務員指数対象者)＝82.4%</p> <p>【主務大臣の検証結果】 国と概ね同等の水準となっており、引き続き、国家公務員に準じて適正な給与水準となるよう取り組む。</p>						
<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 6.5% (国からの財政支出額(出資金) 200,000千円、支出予算の総額 3,061,650千円:平成24年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額5,766,831千円(平成23年度決算)</p> <p>【検証結果】 当基金は、奄美群島内の中小零細事業者を対象に債務保証及び融資業務を行っており、累積欠損額は、自己査定結果及び引当基準に基づき適切に引当金を計上したことなどによるものである。この累積欠損額の早期解消が喫緊の課題であることから、審査の厳格化、期中管理の強化、一般管理費の抑制などによる財務内容の改善に努めているところである。これらの取り組みを通じて、給与水準についても、国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与体系の見直しを進めるなど適切なものとなるよう努めている。</p>						

<p>講ずる措置</p>	<p>【具体的な改善策】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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た措置を実施する。 ・管理職手当について、中期計画期間中(平成25年度まで)は20%削減を維持する。 ・徳之島及び沖永良部島に在勤する職員に支給している特勤手当について、支給率を当分の間引き下げる。 ※20%→16%(平成24年4月)→12%(平成25年4月) ・組織の業務改善を確実に進めるため、能力・業績や法令等の遵守状況などを反映した人事評価・報酬体系への移行を図り、職制に応じて組織に対する貢献度が著しく不足していると認められる場合、もしくはコンプライアンス上の問題があると認められる場合等には、降給・降格も措置できる人事体系とするために、定期昇給の号俸数の見直しとともに、併せて特別手当(勤勉手当)の成績率の見直しを行う。 ※平成25年6月1日施行 <p>【平成25年度に見込まれる指数、目標指数】</p> <p>年齢勘案 100.0 地域・年齢勘案 100.0</p>
<p>その他</p>	<p>【考慮すべき事項、参考数値等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・支出総額(1,848,162千円)に占める給与・報酬等支給総額(123,061千円)の割合 6.7% ・管理職の割合(平成25年4月1日現在) 11.1%(全職員:18名中、管理職:2名) ・高学歴(大学卒)の割合(平成25年4月1日現在) 77.8%(全職員:18名中、高学歴者(大学卒):14名)

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	中期目標期間開始時(平成21年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 123,061	千円 129,705	千円 (%) △ 6,644 (△5.1)	千円 (%) △ 1,722 (△1.4)
退職手当支給額 (B)	千円 0	千円 4,238	千円 (%) △ 4,238 (皆減)	千円 (%) 0 (—)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 4,658	千円 5,944	千円 (%) △ 1,286 (△21.6)	千円 (%) △ 3,125 (△21.6)
福利厚生費 (D)	千円 19,626	千円 19,593	千円 (%) 33 (0.2)	千円 (%) 1,995 (11.3)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 147,345	千円 159,480	千円 (%) △ 12,135 (△7.6)	千円 (%) △ 2,852 (△1.9)

注: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のは、本表は現金ベースであるのに対し、附属明細書は損益ベースであることによる。

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増減要因

①給与、報酬等支給総額(対前年度比:△6,644千円、△5.1%)

職員を1名採用したこと、昇格者が1名いたこと、定期昇給等による増加要因があったものの、給与特例措置による削減額が約10百万円あったことから給与、報酬等支給総額は減少した。

②最広義人件費(対前年度比:△12,135千円、△7.6%)

上記の理由により給与、報酬等支給総額が減少したこと、退職手当の支給がなかったこと、臨時雇員数を抑制したことに伴い非常勤役職員等給与が減少したことから最広義人件費は減少した。

2. 退職手当見直し措置による削減額の総額

「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、役員退職手当支給規程を平成25年4月1日付で、職員退職手当支給規程を平成25年6月30日付で改正。なお、役職員の退職者がいなかったことから実質的な削減額は0円である。

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ところです。

【役員】

・平成25年4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4月1日～平成25年9月30日 98/100
②退職日が平成25年10月1日～平成26年6月30日 92/100
③退職日が平成26年7月1日～ 87/100

【職員】

・平成25年6月30日以降に退職する職員について、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6月30日～平成25年9月30日 98/100
②退職日が平成25年10月1日～平成26年6月30日 92/100
③退職日が平成26年7月1日～ 87/100

【平成24年秋の再精査を踏まえて、平成25年度に実施する給与水準の見直し内容】

組織の業務改善を確実に進めるため、能力・業績や法令等の遵守状況などを反映した人事評価・報酬体系への移行を図り、職制に応じて組織に対する貢献度が著しく不足していると認められる場合、若しくはコンプライアンス上の問題があると認められる場合等には、降給・降格も措置できる人事体系とするために、定期昇給の号俸数の見直しとともに、併せて特別手当(勤勉手当)の成績率の見直しを行った。

※平成25年6月1日施行