

様式 1 公表されるべき事項

別添

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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

当基金は、鹿児島県奄美市に本部を設置し、奄美群島における産業の振興開発を促進し群島経済の発展に寄与するため、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、その業務内容に照らし、役員報酬水準については通則法第50条の2第3項の規定の趣旨を踏まえ、役員の職責に応じて、他の国土交通省所管の独立行政法人、金融業務を担う他の独立行政法人などの実績を考慮しつつ、当法人の業務の実績に応じ、役員報酬の支給水準を設定する。

② 平成26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。)

当法人の役員については、現時点において業績給を導入していない。

③ 役員報酬基準の内容及び平成26年度における改定内容

法人の長
理事
監事(非常勤)

役員報酬支給基準は、俸給の月額及び特別手当から構成されている。俸給の月額については、当法人役員給与規程に則り、法人の長が685千円、理事が560千円としている。また、特別手当については、当法人役員給与規程に則り、基準日現在において当該役員が受けるべき俸給の月額及び俸給の月額に100分の25を乗じて得た額並びに俸給の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に、「一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号)(以下「一般職給与法」という。第19条の4第2項及び第19条の7第2項第1ロに定める指定職俸給表の適用を受ける職員の支給割合の合計を乗じて得た額を基礎として、在職期間の割合を乗じて得た額としている。なお、平成26年度では一般職給与法指定職の改定に準拠した特別手当支給率の引き上げ(年間0.15ヶ月分)を実施した。

(注)理事(非常勤)、監事は該当者がいないため省略した。

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成26年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	千円	千円	千円	就任	退任	
A法人の長	5,500	4,110	1,390	()		H26.09.30	
B法人の長	5,798	4,110	1,688	()	H26.10.01		
A理事	4,496	3,360	1,136	()		H26.09.30	
B理事	4,742	3,360	1,382	()	H26.10.01		※
A監事 (非常勤)	71			()		H26.09.30	
B監事 (非常勤)	233			()			
C監事 (非常勤)	125			()	H26.10.01		

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

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
理事
理事(非常勤)
監事
監事(非常勤)

当基金の役員報酬の支給水準については、設定の考え方はI-1-①に記載したとおりであり、また、業務の実施に当たっては、中小零細事業者に対する経営サポートも含めた金融業務や経済に関する幅広い知識を要し、かつ十分な経験がある者の登用を確保しなければならない。

2で示した結果は、I-1-①の考え方に沿ったものであり、また、業務実施の適切な遂行に必要な水準となっており妥当である。

【参考】

※総務省が公表している資料によると国土交通省所管の法人は18法人(当基金除く)あり、その法人の常勤役員の年間報酬の平均は、法人の長が16,068千円、理事が13,781千円となっている。

また、金融業務を行っている法人は10法人(当基金除く)あり、同公表資料によると、同法人の常勤役員の年間報酬の平均は、17,375千円となっている。

【主務大臣の検証結果】

当該法人の業務目的は、奄美群島振興開発計画に基づく必要な資金を供給すること等により、一般の金融機関が行う金融を補充し、又は奨励することであり、当該役員については金融業務や経済に関する幅広い知識等が必要なため、給与水準の設定の考え方は妥当である。

2の給与実績は給与水準の設定の考え方に即していると言えることから、法人の検証結果は妥当であると考えられる。

注:理事(非常勤)、監事は該当者がいないため省略した。

4 役員の退職手当の支給状況(平成26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A	該当者なし					
監事A (非常勤)	該当者なし					
監事B (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A	該当者なし
監事A (非常勤)	該当者なし
監事B (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

当法人の役員について、業績給の仕組みを導入していないが、今後、他法人の導入状況等を踏まえ検討したい。

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

当基金は、鹿児島県奄美市に本部を設置し、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、その業務内容に照らし、職員給与の支給基準については、通則法第50条の10第3項の規定の趣旨を踏まえ、職員の職務の特性に応じて、他の国土交通省所管の独立行政法人、金融業務を担う他の独立行政法人などの実績を参考にしつつ、設定する。

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。)

当法人は、職員の評価に当たっては、目標シートの作成により、具体的な目標項目を設定し、半期に1回の実績評価を実施している。その勤務成績を昇給、特別手当に反映し、職員のインセンティブの確保を図ると同時に能力、業績等に見合った人事評価制度を導入している。

③ 給与制度の内容及び平成26年度における主な改定内容

当法人職員給与規程に則り、基本給(本俸、扶養手当)及び諸手当(超過勤務手当、休日給、特勤手当、地域手当、宿直手当、通勤手当、住居手当、特別手当、管理職手当及び単身赴任手当)としている。特別手当のうち、期末手当については、基準日現在において職員が受けるべき基本給の月額並びに東京都に在勤する職員については地域手当の合計額に6月に支給する場合においては100分の122.5、12月に支給する場合においては100分の137.5を乗じて得た額に、在職期間の割合を乗じて得た額とする。また、勤勉手当については、基準日現在において職員が受けるべき基本給の月額並びに東京都に在勤する職員については地域手当の月額合計額に100分の75を乗じて得た額の総額の範囲内において支給する。なお、平成26年度では一般職給与法の改定に準拠した本俸のベースアップ(+0.38%)、特別手当支給率の引き上げ(年間0.15ヶ月分)及び通勤手当の引き上げ(100円から7,100円までの幅)を実施した。

2 職員給与の支給状況

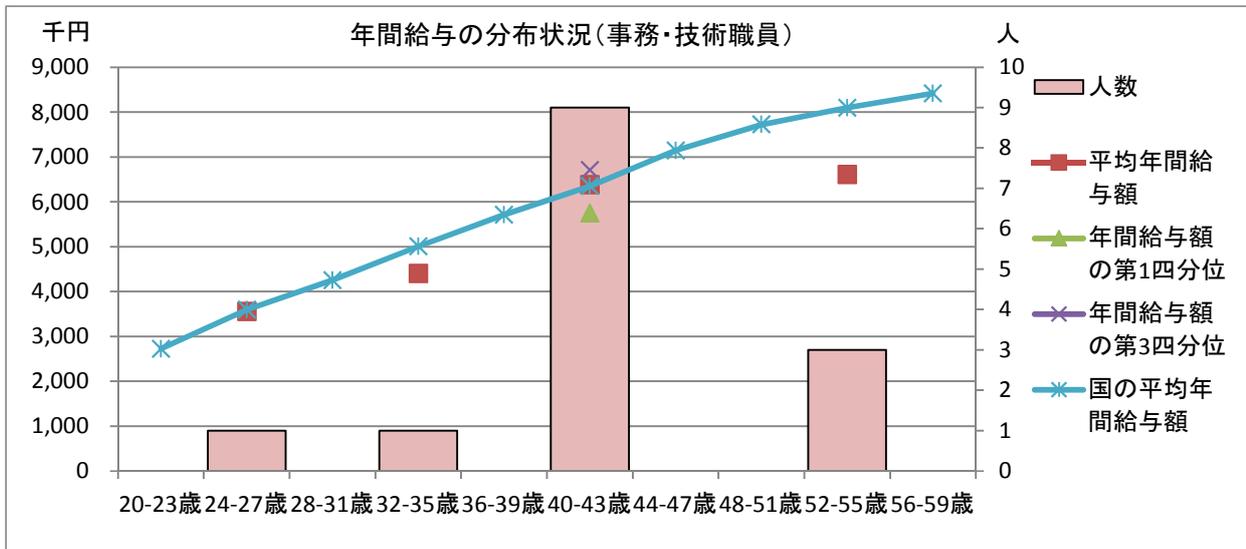
① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成26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 14	歳 42.9	千円 6,137	千円 4,697	千円 49	千円 1,441
事務・技術	人 14	歳 42.9	千円 6,137	千円 4,697	千円 49	千円 1,441
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、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2: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省略した。

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:「40-43歳」を除く年齢区分では、人員が4人未満のため、第1・第3四分位については表示していない。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員)

(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
課長	1	—	—	—
課長補佐	4	47.5	6,673	—
係長	8	42.5	5,885	7,382～4,405
係員	1	—	—	—

注:課長及び係員の「平均年齢」以下は、人員が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあり省略している。

注:課長補佐の「年間給与額の最高～最低」は、人員が4人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあり省略している。

④ 賞与(平成26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)	67.8 %	66.6 %	67.1 %
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	32.2 %	33.4 %	32.9 %
	最高～最低	37.4～23.4 %	40.3～17.4 %	39.0～21.6 %

注:管理職員は該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあり省略している。

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"> ・年齢勘案 94.6 ・年齢・地域勘案 102.0 ・年齢・学歴勘案 92.1 ・年齢・地域・学歴勘案 100.9
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>【年齢・地域勘案が高い理由】 国における地域手当支給区分の非支給地は、職員の異動を勘案して公務員宿舎の整備が進んでいる一方、当基金は非支給地に存するものの民間の賃貸住宅に入居している職員が多い。 具体的には、国の行政職俸給表(一)適用者の住居手当受給割合は17.9%、地域手当支給区分の非支給地(全俸給表)における「借家・借間」の割合(=住居手当支給対象者の割合)は16.7%であるのに対し、当基金の住居手当支給割合は71.4%となっている。 この結果として、年齢勘案を行った場合に指数が94.6であるのに対し、年齢・地域勘案を行った場合の指数が102.0と高く算出されている。 ※国の行政職俸給表(一)適用者の住居手当受給割合は、「平成26年度国家公務員給与等実態調査報告書」の『第9表 適用俸給表別、手当の種目別受給人員』行政職俸給表(一)より算出。25,477人(受給者)／141,574人(職員数)＝17.9% ※国の地域手当支給区分の非支給地(全俸給表)における「借家・借間」の割合は「平成26年度国家公務員給与等実態調査報告書」の『第13表 地域手当支給区分別、住居の種類別人員(俸給表計)』非支給地より算出。12,307人(借家・借間)／73,448人(職員数)＝16.7% ※当基金の住居手当受給者は、ラスパイレス指数対象人員のうち10人である。 10人(受給者)／14人(ラスパイレス指数対象者)＝71.4%</p> <p>【年齢・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が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53.6%であるのに対して85.7%)が高い。 年齢・学歴勘案を行った場合の指数は92.1であり、年齢・地域・学歴勘案を行った場合の指数は100.9である。 ※国の高学歴(大学卒)の職員の割合は「平成26年度国家公務員給与等実態調査報告書」の『第2表 適用俸給別、性別、最終学歴別人員』行政職俸給表(一)より算出。75,905人(大学卒)／141,574人(職員数)＝53.6% ※当基金の高学歴(大学卒)の職員数は、ラスパイレス指数対象人員のうち12人である。12人(大学卒)／14人(ラスパイレス指数対象者)＝85.7%</p>

<p>給与水準の妥当性の 検証</p>	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 6.8%】 (国からの財政支出額 200,000千円、支出予算の総額2,927,942千円:平成26年度予算)</p> <p>【累積欠損額 5,702,270千円(平成25年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 7.1%(常勤職員数14名中1名)】</p> <p>【大学以上の高学歴の割合 85.7%(常勤職員数14名中12名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 5.7%】 (支出総額 2,020,255千円、給与・報酬等支給総額 118,548千円:平成25年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 当基金の職員の給与水準については、その考え方はⅡ-1-①に記載したとおりであり、また、業務の実施に当たっては、金融に対する専門性が高い業務を担える人材を確保しなければならない。 2で示した結果は、Ⅱ-1-①の考え方に沿ったものであり、また、適切な人材確保に必要な水準と言え、妥当である。</p> <p>※総務省が公表している資料によると、国土交通省所管の法人は18法人(当基金を除く)あり、その法人の職員の平均年間給与額の平均は、6,287千円となっている。また、金融業務を行っている法人は10法人(当基金除く)あり、同公表資料によると、同法人の職員の平均年間給与額の平均は、6,973千円となっている。</p> <p>また、当基金は平成25年度末現在で57億円の累積欠損金を抱えているがこれは、自己査定結果及び引当金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。これらの取組を通じて、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>(主務大臣の検証結果) 当該法人の業務目的は、奄美群島振興開発計画に基づく必要な資金を供給すること等により、一般の金融機関が行う金融を補完し、又は奨励することであり、当該職員については金融に対する専門性が高い業務を行う必要があるため、給与水準の設定の考え方は妥当である。 2の給与実績は給与水準の設定の考え方に即していると言えることから、法人の検証結果は妥当であると考え。</p>
<p>講ずる措置</p>	<p>・管理職手当について、中期計画期間中(平成30年度まで)は20%削減を維持する。</p> <p>・徳之島及び沖永良部事務所に在勤する職員に支給している特地勤務手当について、支給率(※)を当分の間引き下げる。</p> <p>※支給率:20%→16%(平成24年4月)→12%(平成25年4月) →8%(平成26年4月)</p>

4 モデル給与

- 22歳(大学初任給、独身)
月額:192,300円、年間給与:3,055,647円
- 35歳(本部係長、配偶者・子1人)
月額:304,800円、年間給与:4,818,117円
- 45歳(本部課長、配偶者・子2人)
月額:479,300円、年間給与:7,351,082円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

- 当法人は、引き続き、目標に対する成果を重視し、その勤務成績を昇給、特別手当に反映させ、職員のインセンティブの確保を図ると同時に能力、業績等に見合った人事評価制度を継続する。

Ⅲ 総人件費について

区 分	平成26年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 118,406
退職手当支給額 (B)	千円 17,355
非常勤役職員等給与 (C)	千円 5,069
福利厚生費 (D)	千円 19,970
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 160,800

注：中期目標管理法及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増減要因

○給与、報酬等支給総額(対前年度比: △142千円、△0.1%) 25年度まで特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して役職員の俸給月額の見直しを実施していたが、26年度は9月末に職員が1名退職したこと等もあり結果として前年度とほぼ同額となっている。

○最広義人件費(対前年度比: +17,929千円、+12.5%)

26年度は上記の職員へ退職手当を支給したことにより増額となっている。

②退職手当について

「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、以下のとおり役員は平成25年4月から、職員は同年6月から退職手当支給水準の引き下げを実施中である。

【役員】

新たに調整率を設けるとともに、次のとおり段階的に引き下げた。

平成25年4月1日から平成25年9月30日 98/100

平成25年10月1日から平成26年6月30日 92/100

平成26年7月1日から 87/100

【職員】

調整率を退職理由及び勤続年数にかかわらず、全ての退職者に適用するとともに、次のとおり段階的に引き下げた。

平成25年6月30日から平成25年9月30日 98/100

平成25年10月1日から平成26年6月30日 92/100

平成26年7月1日から 87/100

Ⅳ その他

特になし