

# 独立行政法人奄美群島振興開発基金(法人番号5340005004841)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している。

#### ② 平成30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。)

当基金の役員については、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30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。  
俸給は、当基金役員給与規程に則り、法人の長が月額672千円、理事が月額549千円、非常勤監事が月額20千円としている(H28.02.01最終改正)。  
また、特別手当については、当基金役員給与規程に則り、基準日現在において当該常勤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号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30年度においては、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0.05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30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 11,328	千円 8,064	千円 3,264	千円 ( )		3月31日	
理事	千円 9,255	千円 6,588	千円 2,667	千円 ( )			※
A監事 (非常勤)	千円 200	千円	千円	千円 ( )			
B監事 (非常勤)	千円 180	千円	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  
監事(非常勤)

当基金の役員報酬の支給水準についての設定の考え方は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】

##### ①常勤役員報酬に関する他独法との比較

総務省が公表している「独立行政法人の役職員の給与水準等(平成29年度)」によると国土交通省所管の法人は14法人(当基金除く)あり、同法人の常勤役員の間報酬の平均は、法人の長が19,395千円、理事が15,435千円となっている。また金融業務を行っている法人は11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間報酬の平均は、法人の長が21,289千円、理事が16,742千円となっている。

##### ②非常勤監事の報酬に関する他法人との比較

独立行政法人国際協力機構の非常勤監事手当は日額37.5千円、国立大学法人鹿児島大学の非常勤監事手当は日額30千円となっている。

### 【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完し、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、報酬水準の設定の考え方は妥当である。

I-2の支給状況は報酬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。

注1: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30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 (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
	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

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、その業務の内容に照らし、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、金融業務を行う他の独立行政法人などの実績を参考にしつつ、設定している。

#### 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。)

当基金職員の評価に当たっては、目標面接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30年度における主な改定内容

当基金の給与制度は、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、宿日直手当、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の合計額に6月に支給する場合においては100分の90、12月に支給する場合においては100分の95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30年度においては一般職給与法の改定に準拠した本俸のベースアップ(+0.14%)、特別手当支給率の引き上げ(年間0.05月分)及び扶養手当の段階的な改定(平成29年4月1日開始、平成31年4月1日終了)を実施した。

### 2 職員給与の支給状況

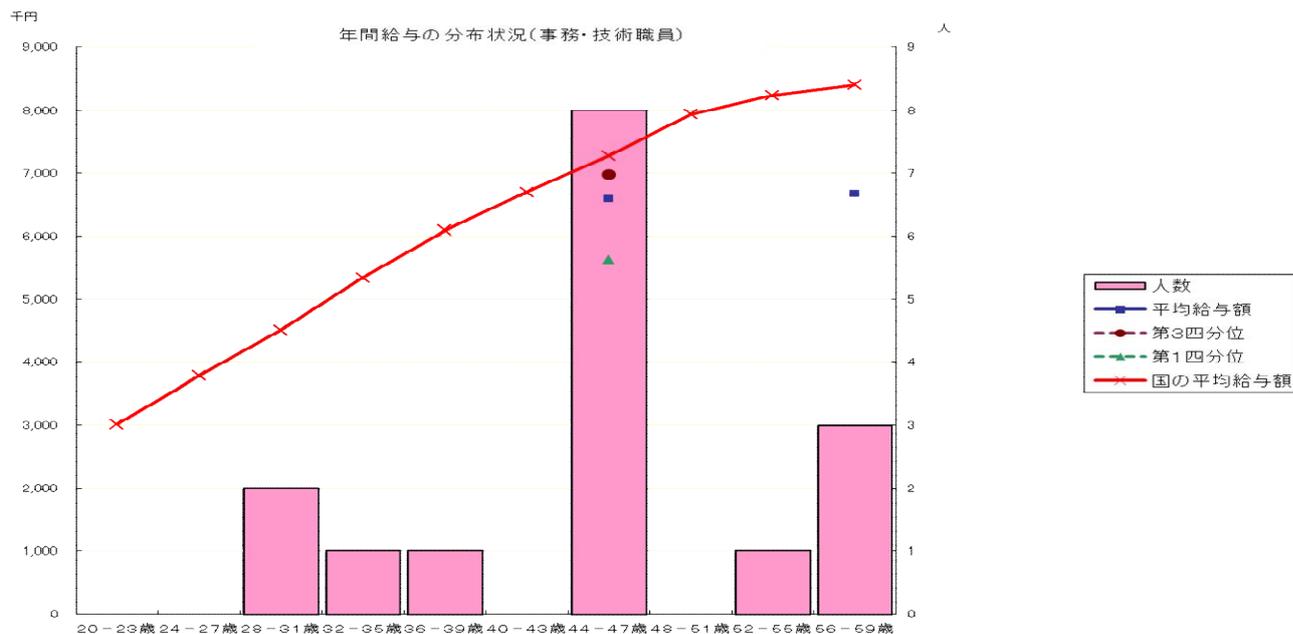
#### ① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成30年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人 16	歳 45.6	千円 6,058	千円 4,579	千円 40	千円 1,479
事務・技術	人 16	歳 45.6	千円 6,058	千円 4,579	千円 40	千円 1,479
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、任期付職員、再任用職員及び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1:①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:「44-47歳」を除く年齢区分の該当者は、3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:「44-47歳」及び「56-59歳」を除く年齢区分の該当者は、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。

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
	人	歳	千円	千円
課長	2	—	—	—
課長補佐	3	45.2	5,974	—
係長	8	51.0	6,216	7,185～5,122
主任	3	31.8	4,286	—

注1:課長の該当者は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、「平均年齢」及び「年間給与額」については、記載していない。

注2:課長補佐及び主任の該当者は3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、「年間給与額の最高～最低」については、記載していない。

注3:係員については、該当者がいないため省略した。

④ 賞与(平成30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)	% 63.5	% 63.3	% 63.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.5	% 36.7	% 36.6
	最高～最低	% 41.5～32.9	% 41.7～32.1	% 41.0～33.1

注:管理職員は該当者が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。

### 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 85.9</li> <li>・年齢・地域勘案 94.6</li> <li>・年齢・学歴勘案 84.3</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 93.8</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>いずれの指数においても下回っている。</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 0%】 (国からの財政支出額 0千円、支出予算の総額3,421,454千円：平成30年度予算)</p> <p>【累積欠損額 5,946,024千円(平成29年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 12.5%(常勤職員数16名中2名)】</p> <p>【大学以上の高学歴の割合 75.0%(常勤職員数16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 8.2%】 (支出総額 1,489,363千円、給与・報酬等支給総額 122,238千円：平成29年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 当基金職員の給与水準についての考え方は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。 Ⅱ-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「独立行政法人の役職員の給与水準等(平成29年度)」によると、国土交通省所管の法人は14法人(当基金を除く)あり、同法人の職員の平均年間給与額の平均は、7,012千円となっている。また、金融業務を行っている法人は11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、7,974千円となっている。</p> <p>また、当基金は平成29年度末現在で59億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削減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性があるため、給与水準の設定の考え方は妥当である。 Ⅱ-2の支給状況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。</p>
講ずる措置	<p>管理職手当について、中期計画期間中(令和5年度まで)は20%削減を維持する。</p>

#### 4 モデル給与

(扶養親族がない場合)

○22歳(大卒初任給)

月額:199,100円、年間給与:3,275,195円

○35歳(本部係長)

月額:286,900円、年間給与:4,719,505円

○50歳(本部課長)

月額:409,800円、年間給与:7,637,571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)(平成30年度)を支給

#### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当基金は、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	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 123,231	千円 125,673	千円 121,499	千円 122,238	千円 125,570
退職手当支給額 (B)	千円 17,355	千円 17,762	千円 0	千円 0	千円 0
非常勤役職員等給与 (C)	千円 5,069	千円 6,370	千円 7,245	千円 5,344	千円 6,703
福利厚生費 (D)	千円 19,970	千円 23,027	千円 20,060	千円 19,668	千円 20,192
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 165,625	千円 172,832	千円 148,804	千円 147,250	千円 152,465

注：中期目標管理法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

- 「給与、報酬等支給総額」、「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 +3,332千円、+2.7%)  
30年度は給与改定(平成30年12月20日施行)に伴う特別手当支給割合の引き上げ、職員俸給表の改定及び職員1名の新規採用(平成30年2月1日)に伴う年間職員延べ人数の増等により増額となっている。
  - ・退職手当支給額(対前年度比 -千円、増減なし)  
30年度は29年度と同様に退職者がいなかったことから退職手当の支給実績は無しとなっている。
  - ・非常勤役職員給与(対前年度比 +1,359千円、+25.4%)  
30年度は非常勤職員の退職慰労金支出があったことにより増額となっている。
  - ・福利厚生費(対前年度比 +504千円、+2.7%)  
30年度は給与、報酬等支給総額の増等により増額となっている。
- 上記の理由から、最広義人件費は対前年度比+5,215千円、+3.5%となっている。
- ②「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30年1月から以下の措置を講ずることとした。  
役職員の退職手当について、規程の改正を実施した。
- ・役員に関する講じた措置の概要：退職手当の額に乗じる調整率を87/100から83.7/100に引き下げる。  
※規定上の調整率： $10.875/100 (12.5/100 \times 87/100)$   
↓  
 $10.4625/100 (12.5/100 \times 83.7/100)$
  - ・職員に関する講じた措置の概要：退職手当の額に乗じる調整率を87/100から83.7/100に引き下げる。

### Ⅳ その他

特になし。