

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21年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員報酬は、国家公務員の給与及び民間企業の役員報酬等の水準を考慮するとともに、独立行政法人評価委員会の業績評価の結果等を勘案することとしている。
平成21年度においては、人事院勧告を勘案して改定を行った。

② 役員報酬基準の改定内容

理事長
・俸給月額:694千円→691千円(△0.43%)
・特別手当:3.35月→3.10月(△0.25月)

理事
・俸給月額:567千円→565千円(△0.35%)
・特別手当:3.35月→3.10月(△0.25月)

理事(非常勤)
該当者なし

監事
該当者なし

監事(非常勤)
前年度からの変更なし

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成21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 9,744	千円 6,800	千円 2,944	千円 ()		2月24日	
理事	千円 9,117	千円 6,592	千円 2,525	千円 ()			
監事	千円 該当者なし	千円	千円	千円 ()			
監事A (非常勤)	千円 140	千円 140	千円	千円 ()			
監事B (非常勤)	千円 440	千円 440	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21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
	千円	年	月				
理事長						該当者なし(業績勘案率が決定されていないため)	
理事						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

中期目標において「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に関する法律」(平成18年法律第47号)に基づき、平成18年度以降5年間において国家公務員に準じた人件費削減を行うとともに、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。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、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。

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21年度における給与制度の主な改正点

- 国家公務員の給与改定に準じて、次のとおり改定した。
 - ・職員俸給表の改定:平均改定率 △0.2%
 - ・住居手当:自宅に係る住居手当(新築・購入後5年間、月額2,500円)を廃止
 - ・特別手当:4.45月→4.15月(△0.30月)
- 経営改善策の一環として、次の措置を講じた。
 - ・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
 - ・定期昇給:平成22年1月1日付の定期昇給を全職員見送り

2 職員給与の支給状況

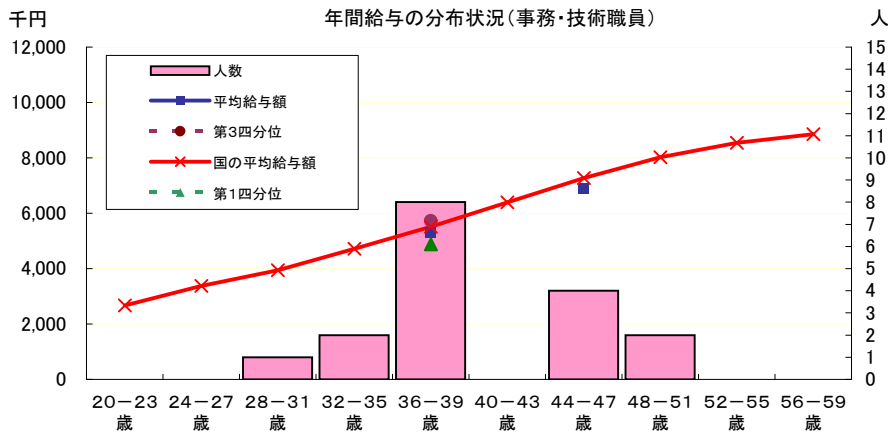
① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成21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	17人	40.3歳	5,846千円	4,432千円	40千円	1,414千円
事務・技術	17人	40.3歳	5,846千円	4,432千円	40千円	1,414千円
研究職種	該当者なし					
医療職種(病院医師)	該当者なし					
医療職種(病院看護師)	該当者なし					
教育職種(高等専門学校教員)	該当者なし					

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:在外職員、任期付職員、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)



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28～31歳、32～35歳、44～47歳、48～51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28～31歳、32～35歳、48～51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		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
本部課長	1		-	-	-	-	-
本部課長補佐	3	47.5	-	-	6,768	-	-
本部係長	11	39.0	5,019	5,640	5,640	6,196	-
本部主任	2		-	-	-	-	-

注1: 本部課長、本部課長補佐、本部主任の該当者は3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、本部主任の該当者は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: 本部係員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22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	本部係長	本部課長補佐 本部係長	本部課長補佐	本部課長補佐	本部課長
人員(割合)	17	2 (11.8%)	9 (52.9%)	5 (29.4%)	該当者なし (%)	該当者なし (%)	1 (5.9%)
年齢(最高～最低)		}	46 }	50 }			
所定内給与年額(最高～最低)			5,054 }	5,515 }			
年間給与額(最高～最低)			6,446 }	7,319 }			

注: 1級及び6級における該当者が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21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)	65.6 %	69.3 %	67.6 %
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	34.4 %	30.7 %	32.4 %
	最高～最低	35.4～32.9 %	31.7～29.3 %	33.5～31.0 %

注:事務・技術職員における管理職員は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)

90.3

注:当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、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	地域勘案 103.9
		学歴勘案 93.9
	地域・学歴勘案 103.6	
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	-	
給与水準の適切性の検証	<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 8.8% (国からの財政支出額(出資金) 300,000千円、支出予算の総額 3,399,879千円:平成21年度予算)</p> <p>【検証結果】 保証業務において、保証基金の造成による基本財産の充実を図るため、国からの出資金を受け入れている。この出資金については、保証規模等を踏まえたものとなっているため実績等に応じ減額となることもある。また、当基金は多額の累積欠損金を抱えている状況にあることから、財務内容の改善を図る一環として一般管理費の抑制等による収支改善に努めている。</p>	
	<p>【累積欠損額について】 累積欠損額5,038,024千円(平成20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等によるものである。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>	
講ずる措置	<p>【平成22年度に見込まれる対国家公務員指数】 年齢勘案 97.6、年齢・地域・学歴勘案 103.8</p> <p>【具体的な改善策】 「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18年度以降5年間において国家公務員に準じた人件費削減を行うとともに、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。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、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。 ※以下の措置を講じ、平成22年度において、平成17年度比△5%(年間1%程度削減)、更に人件費改革を23年度まで継続することにより平成17年度比△6%(同ベース)とする。 ・管理職手当について、20%削減を維持する。 ・定期昇給等の見直しを行う。</p> <p>【給与水準是正の目標水準及び具体的期限】 「平成22年度に見込まれる対国家公務員指数(年齢勘案、年齢・地域・学歴勘案)」を目標とする。</p>	

(参考指標)

- ・支出総額(2,559,221千円)に占める給与、報酬等支給総額(124,783千円)の割合 4.9%
- ・管理職の割合(平成22年4月1日現在) 5.6%(全職員:18名中、管理職:1名)
- ・高学歴者(大学卒)の割合(平成22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21年度)	前年度 (平成20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
	千円	千円	千円 (%)	千円 (%)
給与、報酬等支給総額 (A)	124,783	131,309	△ 6,526 (△5.0)	— (—)
退職手当支給額 (B)	0	41,334	△ 41,334 (皆減)	— (—)
非常勤役職員等給与 (C)	7,783	7,994	△ 211 (△2.6)	— (—)
福利厚生費 (D)	17,631	18,336	△ 705 (△3.8)	— (—)
最広義人件費 (A+B+C+D)	150,197	198,973	△ 48,776 (△24.5)	— (—)

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

- 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:△6,526千円、△5.0%)
給与、報酬等の減少は、国家公務員の給与改定に準じて、俸給月額及び特別手当支給率の引き下げを実施したこと等による。
 - ②最広義人件費(対前年度比:△48,776千円、△24.5%)
給与、報酬等支給総額及び福利厚生費等の減少並びに退職手当支給額の実績がなかったことから最広義人件費は減少した。
- 「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)及び「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人件費削減の取組状況
 - ①中期目標に示された人件費削減の取組に関する事項
人件費(退職手当を除く。)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18年度以降5年間に於いて国家公務員に準じた人件費削減を行うとともに、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。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、国家公務員の給与構造改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで維持する。
給与水準の適正性について検証し、その検証結果や適正化への取組状況について公表し、国民に対して納得が得られる説明を行う。
 - ②中期計画において設定した削減目標、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しの方針
人件費(退職手当を除く。)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18年度以降5年間に於いて国家公務員に準じた人件費削減を行うとともに、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。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、国家公務員の給与構造改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで維持する。
※以下の措置を講じ、平成22年度において、平成17年度比△5%(年間1%程度削減)、更に人件費改革を23年度まで継続することにより平成17年度比△6%(同ベース)とする。
・管理職手当について、20%削減を維持する。
・定期昇給等の見直しを行う。
 - ③人件費削減の取組の進捗状況

総人件費改革の取組状況

年 度	基準年度 (平成17年 度)	平成18 年度	平成19 年度	平成20 年度	平成21 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	151,912	150,798	139,701	131,309	124,783
人件費削減率 (%)		△0.73%	△8.04%	△13.56%	△17.86%
人件費削減率(補正值) (%)		△0.73%	△8.74%	△14.26%	△16.16%

注:「人件費削減率(補正值)」とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人事院勧告を踏まえた官民の給与較差に基づく給与改定分を除いた削減率である。
※平成18年、平成19年、平成20年、平成21年の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%、0%、▲2.4%である。

IV 法人が必要と認める事項

今後における当基金の職員の給与水準については、独立行政法人通則法(平成11年7月16日法律第103号)第63条第3項に「職員の給与の支給の基準は、当該独立行政法人の業績を考慮し、社会一般の情勢に適合したものとなるように定めなければならない。」と定められているため、当基金の法人特性や人事院勧告等も考慮しつつ、適正な給与水準となるように努めていくこととしている。