

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 令和4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。)

役員報酬のうち、特別手当について、独立行政法人通則法第32条の規定による主務大臣が行う業務の実績に関する評価の結果を勘案の上、当該常勤役員の職務実績に応じ、理事長がこれを増額し、又は減額することができることとしている。

③ 役員報酬基準の内容及び令和4年度における改定内容

理事長
理事
監事(非常勤)

役員報酬は、俸給、通勤手当及び特別手当から構成されている。
俸給については、当基金役員給与規程に基づき、理事長が月額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基づき、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、令和4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。その際、国家公務員における給与改定の動向を踏まえ、令和3年度の特別手当引下げに相当する額については、令和4年6月の特別手当から減額することで調整を行っている。

(注)理事(非常勤)、監事は該当者がいないため省略した。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和4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 11,267	千円 8,064	千円 3,118	千円 85 (通勤手当)			
理事	千円 9,135	千円 6,588	千円 2,547	千円 ()			
監事A (非常勤)	千円 220	千円	千円	千円 ()			
監事B (非常勤)	千円 200	千円	千円	千円 ()			

注:「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 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

理事長
理事
監事(非常勤)

当基金の役員報酬の支給水準の設定についての考え方はI-1-①で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。

I-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常勤役員の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(令和3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年間報酬の平均は、法人の長が18,723千円、理事が15,675千円となっている。

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年間報酬の平均は、法人の長が21,045千円、理事が15,925千円となっている。

②非常勤監事の報酬に関する他独法との比較

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、独立行政法人郵便貯金簡易生命保険管理・郵便局ネットワーク支援機構の非常勤監事手当は日額34.2千円となっている。

【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: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(令和4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
理事長	千円 該当者なし	年 月			
理事	千円 該当者なし	年 月			
監事 (非常勤)	千円 該当者なし	年 月			

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

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

役員報酬のうち、特別手当について、独立行政法人通則法第32条の規定による主務大臣が行う業務の実績に関する評価の結果を勘案の上、当該常勤役員の職務実績に応じ、理事長がこれを増額し、又は減額することができることとしており、今後も継続する予定である。

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、個別の人事評価記録書の作成により、具体的な目標項目を設定し、年1回の能力評価及び半期に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令和4年度における主な改定内容

当基金の給与制度は、職員給与規程に基づいて、基本給(本俸、扶養手当)及び諸手当(超過勤務手当、休日給、特勤勤務手当、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127.5、12月に支給する場合においては100分の127.5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6月に支給する場合においては100分の95.0、12月に支給する場合においては100分の95.0を乗じて得た額の総額の範囲内において支給する。

なお、令和4年度においては一般職給与法の改定に準拠した勤勉手当支給率の引き上げ(年間0.10月)を実施した。その際、国家公務員における給与改定の動向を踏まえ、令和3年度の期末手当引下げに相当する額については、令和4年6月の期末手当から減額することで調整を行っている。

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

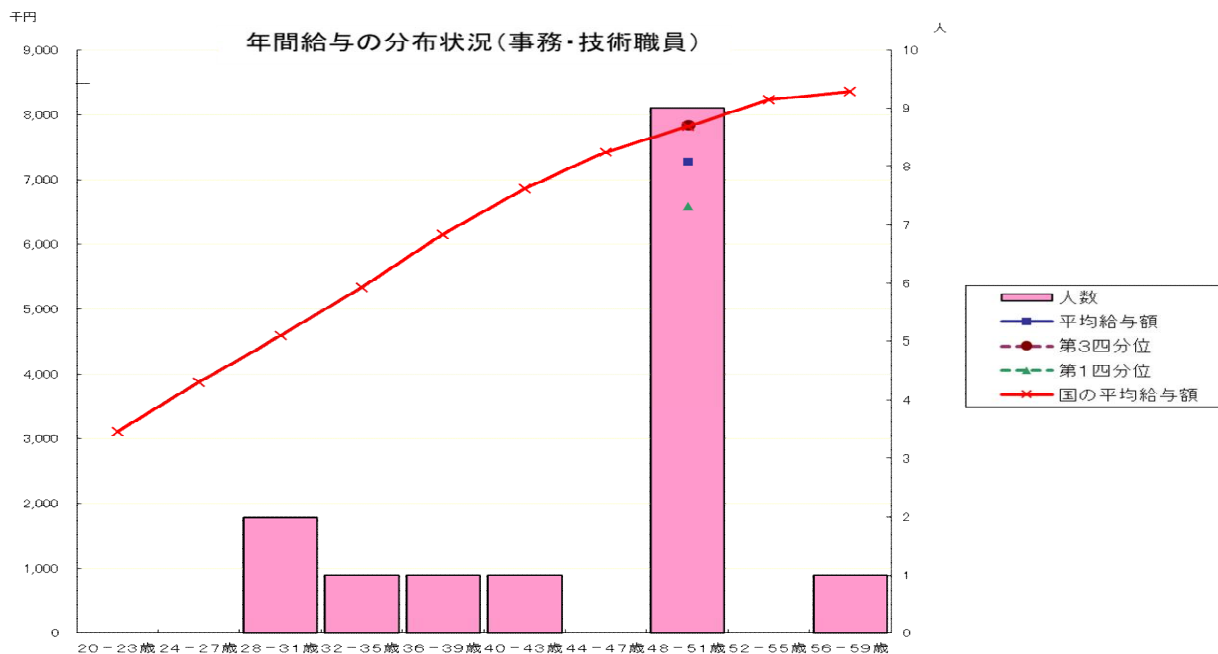
区分	人員	平均年齢	令和4年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	15人	45.5歳	6,374千円	4,752千円	44千円	1,622千円
事務・技術	15人	45.5歳	6,374千円	4,752千円	44千円	1,622千円
再任用職員	1人	45.5歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	1人	45.5歳	千円	千円	千円	千円

注1:常勤職員及び再任用職員の区分のうち、該当者がいない区分(研究職種、医療職種、教育職種)については省略した。

注2:再任用職員については、該当者が1名のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあるから、区分以外の記載を省略した。

注3:在外職員、任期付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:「48-51歳」を除く年齢区分の該当者は、2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:「48-51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
課長	3	49.8	8,447	—
課長補佐	4	49.8	6,625	—
係長	4	50.3	6,286	—
主任	3	34.5	4,616	—
係員	1	—	—	—

注1:係員の該当者は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、「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、課長補佐、係長及び主任の該当者は4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、「年間給与額の最高～最低」については、記載していない。

④ 賞与(令和4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)	% 58.3	% 55.1	% 56.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.7	% 44.9	% 43.4
	最高～最低	% 43.1～40.2	% 45.4～44.3	% 44.3～42.7
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 56.5	% 54.3	% 55.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.5	% 45.7	% 44.6
	最高～最低	% 47.0～40.8	% 48.4～42.9	% 47.7～41.9

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 89.4 ・年齢・地域勘案 98.8 ・年齢・学歴勘案 87.2 ・年齢・地域・学歴勘案 97.7
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2,305,891千円：令和4年度 予算)</p> <p>【累積欠損額 6,203,883千円(令和3年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 18.8%(常勤職員数16名中3名)】</p> <p>【大学以上の高学歴の割合 81.3%(常勤職員数16名中13名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 10.2%】 (支出総額 1,299,718千円、給与・報酬等支給総額 132,178千円：令和3 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(令和3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、6,964千円となっている。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、7,911千円となっている。</p> <p>また、当基金は令和3年度末現在で62億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:204,700円、年間給与:3,326,375円

○35歳(本部係長)

月額:284,600円、年間給与:4,624,750円

○50歳(本部課長)

月額:409,800円、年間給与:7,404,615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)
(令和4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	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 130,073	千円 123,659	千円 132,178	千円 130,302
退職手当支給額 (B)	千円 6,609	千円 42,607	千円 0	千円 0
非常勤役職員等給与 (C)	千円 5,755	千円 5,700	千円 5,600	千円 5,416
福利厚生費 (D)	千円 21,652	千円 21,017	千円 22,320	千円 22,243
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 164,089	千円 192,983	千円 160,098	千円 157,961

注：中期目標管理法については中期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載している。

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 $\Delta 1,876$ 千円、 $\Delta 1.4\%$)
4年度は育児休業取得者(令和4年7月5日～令和5年5月8日)に対する給与の支出がなかったこと等により減額となっている。
 - ・退職手当支給額(前年度と同額、実績なし)
4年度は退職者に対する退職手当の支給実績はなかった。
 - ・非常勤役職員給与(対前年度比 $\Delta 184$ 千円、 $\Delta 3.3\%$)
非常勤監事(2名)及び非常勤職員(3名)に対する給与であるが、非常勤職員の退職に伴い1年間の延べ人数が減少したことにより減額となっている。
 - ・福利厚生費(対前年度比 $\Delta 77$ 千円、 $\Delta 0.3\%$)
4年度は給与、報酬等支給総額が減少したこと等により減額となっている。

上記の理由から、最広義人件費は対前年度比 $\Delta 2,137$ 千円、 $\Delta 0.3\%$ となっている。

- 「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。