

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27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27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672千円、理事が549千円としている(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項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27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0.05ヶ月分)を実施した。
監事(非常勤)の役員報酬基準は、月額19,600円から月額20,000円に改定を実施した。

(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27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 11,133	千円 8,064	千円 3,069	千円 ()			
A理事	千円 9,095	千円 6,588	千円 2,507	千円 ()			※
C監事 (非常勤)	千円 287			千円 ()			
D監事 (非常勤)	千円 197			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18,221千円、理事が15,906千円となっている。

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、16,209千円となっている。

【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る。

その業務内容に鑑みれば、I-1-①で示された役員報酬水準の設定の考え方は、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踏まえて設定されており、妥当である。

またI-2の報酬実績は、報酬水準の設定の考え方に即しており、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27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	4,022	4	6	平成26年9月30日	1.0	

注1:「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

注2:法人の長については、既に仮の業績勘案率により算出した支給額(平成26年度、3,742千円)を当該役員に対して仮支給していたが、当該役員が在籍した期間の業績勘案率が決定したことにより確定した退職手当の総額である。

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	<p>「独立行政法人の役員の退職金に係る業績勘案率の算定ルールについて」(平成27年5月25日総務大臣決定)等に基づき算出されており適当である。</p> <p>なお、業績勘案率については、下記理由のため、1.0と決定した。</p> <p>(理由)</p> <p>事業推進にあたって民間企業のスキル・マネジメントを導入、業務改善を促進するとともに職員意識の改革に大きく貢献しており、具体的には、役員の非公務員化、コンサルティング力の強化、目標管理・内部統制の強化、年功的な人事管理制度の刷新、コンプライアンスの徹底、プロジェクトチームを活用した業務プロセスの改善、組織の内外で提言を行う等の地域のリーダーとして活躍、及び財務体質の改善を図った功績から、業績勘案率を0.1加え、一方、リスク管理債権比率が計画より高くなっており、また貸倒引当金の積み増しにより繰越欠損金が増加していることから、法人の主要業務についてC評定があるため、国土交通省独立行政法人評価実施要領によれば業績勘案率0.2減らすことを目安とされているところ、そのような状況を招いているのは奄美経済全体の低迷等によるものが多く、全てを理事長個人の責に帰すことは適当ではなく、また理事長において基金の財務体制の改善に積極的かつ前向きに取り組んだ成果が見受けられるため、業績勘案率を0.1減した。</p>

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、その業務に内容に照らし、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。)

当法人は、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27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27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(+0.40%)、特別手当支給率の引き上げ(年間0.10ヶ月分)を実施した。

2 職員給与の支給状況

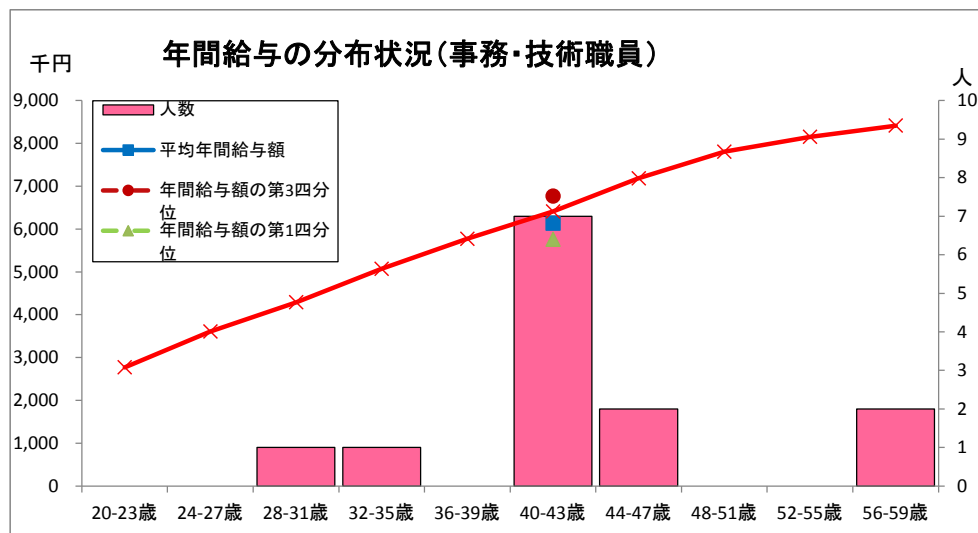
① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成27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 13	歳 43.2	千円 6,221	千円 4,751	千円 57	千円 1,470
事務・技術	人 13	歳 43.2	千円 6,221	千円 4,751	千円 57	千円 1,470
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、任期付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:「40-43歳」を除く年齢区分では、人員が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:「40-43歳」を除く年齢区分については、人員が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があり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	2	—	—	—
課長補佐	2	—	—	—
係長	8	45.3	6,180	7,587～4,626
主任	1	—	—	—

注1:主任の「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2:課長及び課長補佐の「平均年齢」、「年間給与額の平均」、「年間給与額の最高～最低」は、人員が2人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあり省略している。

注3:係員については該当者がいないため省略している。

④ 賞与(平成27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)	66.9	68.0	67.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	33.1	32.0	32.5
	最高～最低	40.4～17.9	40.6～16.3	40.5～17.1

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 93.8 ・年齢・地域勘案 101.3 ・年齢・学歴勘案 91.8 ・年齢・地域・学歴勘案 100.5
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舍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69.2%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93.8であるのに対し、年齢・地域勘案を行った場合に指数が101.3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、ラスパイレ指数対象人員のうち9人である。 9人(受給者)／13人(ラスパイレ指数対象者)＝69.2%</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84.6%)が高い。 年齢・学歴勘案を行った場合の指数は91.8であり、年齢・地域・学歴勘案を行った場合の指数は100.5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、ラスパイレ指数対象人員のうち11人である。11人(大学卒)／13人(ラスパイレ指数対象者)＝84.6%</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 6.7%】 (国からの財政支出額 200,000千円、支出予算の総額2,965,686千円：平成27年度予算)</p> <p>【累積欠損額 5,879,512千円(平成26年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 15.3%(常勤職員数13名中2名)】</p> <p>【大学以上の高学歴の割合 84.6%(常勤職員数13名中11名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 7.9%】 (支出総額 1,488,946千円、給与・報酬等支給総額 118,406千円：平成26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で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、6,674千円となっている。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、7,465千円となっている。 また、当基金は平成26年度末現在で58億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>

	(主務大臣の検証結果) 当法人の業務目的は、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、金融に対する専門性が高い業務を行う必要がある。 その業務内容に鑑みれば、Ⅱ-1-①で示された給与水準の設定の考え方は、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踏まえて設定されており、適当である。 またⅡ-2の給与実績は、給与水準の設定の考え方に即しており、法人の検証結果は適当である。
講ずる措置	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。

4 モデル給与

○22歳(大学初任給、独身) 月額:195,100円、年間給与:3,100,139円
○35歳(本部係長、配偶者・子1人) 月額:286,600円、年間給与:4,838,774円
○45歳(本部課長、配偶者・子2人) 月額:395,200円、年間給与:7,373,328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	平成27年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 123,231	千円 125,673
退職手当支給額 (B)	千円 17,355	千円 17,762
非常勤役職員等給与 (C)	千円 5,069	千円 6,370
福利厚生費 (D)	千円 19,970	千円 23,027
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 165,625	千円 172,832

注: 中期目標管理法人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

<p>①給与、報酬等支給総額及び最広義人件費の増減要因</p> <ul style="list-style-type: none"> ○給与、報酬等支給総額(対前年度比+2,442千円、+1.9%) 26年度は、26年9月末に前理事長が退任し、同年10月に前理事長が理事長就任、前管理課長が理事に就任した一方、27年度は職員を2名採用したこと等もあり増額となっている。 ○退職手当支給額(対前年度比+407、+2.3%) 26年度は1名に退職手当を支給した一方、27年度は2名に対し同手当を支給した結果、増額となっている。 ○非常勤役職員等給与(対前年度比+1,301千円、+25.6%) 27年度末に1名退職し、同職員に退職慰労金を支給したため増額となっている。 ○福利厚生費(対前年度比+3,057千円、+15.3%)、最広義人件費(対前年度比7,207千円、+4.3%) 上記の理由等から増額となっている。 <p>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き下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、同様の措置を講じている。 役員に関する講じた措置の概要:調整率を段階的に引き下げ最終的に退職手当の額に100分の87を乗じて得た額(H26.07.01)。 職員に関する講じた措置の概要:調整率を段階的に引き下げ最終的に退職手当の額に100分の87を乗じて得た額(H26.07.01)。</p>
--

IV その他

特になし。
