

独立行政法人福祉医療機構の役職員の報酬・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19年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員の期末手当について、役員給与規程第7条第3項の規定に基づき業績評価の結果等により支給率に10%程度以内の差を設けることとしている。なお、平成19年度においては評価結果に差は生じなかった。

(参考)役員給与規程第7条第3項

理事長は、前項の規定による期末手当の額について、厚生労働省独立行政法人評価委員会が行う業績評価の結果及びその者の職務実績等を考慮し、これを増額し、又は減額することができる。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	改定なし
理事	改定なし
理事(非常勤)	該当者なし
監事	改定なし
監事(非常勤)	改定なし

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成19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 18,552	千円 11,748	千円 5,227	千円 1,410 (特別調整手当) 167 (通勤手当)		3月31日	*
A理事	千円 16,925	千円 10,704	千円 4,763	千円 1,284 (特別調整手当) 174 (通勤手当)			*
B理事	千円 15,880	千円 9,996	千円 4,448	千円 1,199 (特別調整手当) 237 (通勤手当)			※
C理事	千円 15,713	千円 9,996	千円 4,448	千円 1,199 (特別調整手当) 70 (通勤手当)			◇
D理事	千円 15,840	千円 9,996	千円 4,448	千円 1,199 (特別調整手当) 197 (通勤手当)			*※
	千円	千円	千円	千円			

A監事	13,899	8,760	3,898	1,051 190 (特別調整手当) (通勤手当)			※
B監事 (非常勤)	千円 4,536	千円 4,536	千円	千円			※※

注1:「特別調整手当」とは、民間の賃金水準が高い地域に在勤する役員に支給しているものである。

注2:本表の前職欄の「※」は、退職公務員(本府省課長・企画官相当職以上で退職した者)であることを示す。

注3:本表の前職欄の「※」は、独立行政法人等の退職者であることを示す。

注4:本表の前職欄の「◇」は、独立行政法人等役員となるために本府省課長・企画官相当職以上で退職をし、引き続き独立行政法人等役員として在職する者であることを示す。

注5:本表の前職欄の「※※」は、退職公務員が独立行政法人等の役職員に採用され退職した後独立行政法人の役員となった者であることを示す。

3 役員の退職手当の支給状況(平成19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
法人の長	千円	年 月			該当者なし	
理事A	千円 14,919	年 月 5 8	H18.11.30	1.0	業績勘案率は厚生労働省独立行政法人評価委員会の決定に基づき1.0とした。	*
監事	千円	年 月			該当者なし	

注1:本表の前職欄の「※」は、退職公務員(本府省課長・企画官相当職以上で退職した者)であることを示す。

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

中期計画において、

・中期目標の期間の最終の事業年度(平成19年度)において、人件費を含む一般管理費を平成14年度に比べて13%程度節減することとしている。

併せて、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)を踏まえ、平成18年度以降の5年間に於いて、人件費について5%以上の削減を行い、これを実現するため現中期目標期間の最終年度までの間においても、平成17年度を基準として2%以上の削減に取り組む。ただし、平成18年度に承継された年金住宅融資等債権管理回収業務及び教育資金貸付けあっせん業務に係る2勘定については、平成18年4月1日に在職する人員及びこれを前提として支払われるべき人件費を基準とする。

・職員数については、中期目標の期間の最終の事業年度(平成19年度)において、常勤職員数を期初の299名(平成18年4月1日承継年金住宅融資等債権管理回収業務等の移管に伴う増員常勤職員数34人を含む)以内に抑制することとしている。

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

当機構は福祉医療分野における政策金融を事業の中核として行っており、金融に関する専門性を有する公庫等の給与実態や民間における金融部門の給与実態を勘案しながら、必要な人材が確保できる水準としている。

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

給与について、平成17年6月期から成績が良好な職員に対して支給率に差を設け、平成18年度においてはその差をさらに拡大するとともに成果が出せなかった職員に対しても支給率に差を設けた。平成19年6月期からは一律の成績率を引下げ、その引下げ分を成績が良好な職員に配分するとともに管理職については支給率の差を拡大し、更なる人事評価結果の反映の拡大を行った。

また、昇給については、1年間良好な成績で勤務したときに現号俸の直近上位の号俸に昇給させているが、平成20年4月から、人事評価結果を昇給に適切に反映させる仕組みとするため、人事評価結果に基づく新たな昇給制度(査定昇給制度)を導入することとした。

〔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
本俸及び役職手当等 (昇格)	必要経験年数等を有し、勤務成績が良好であって1等級上位の職務遂行が担えると認められる場合に職階毎の定数に応じ昇格。(人事評価結果を参考資料として活用) (初任給、昇格、昇給等の基準第14条第1項)
賞与:奨励手当 (査定分)	奨励手当は、その者の勤務成績に応じて、理事長がその都度定める割合により計算した額とし(職員給与規程第23条第7項)、人事評価結果を反映させ差を設けている。
本俸 (昇給)	12月を下らない期間を良好な成績で勤務したときは、現在受けている号俸の直近上位の号俸に昇給させる。(職員給与規程第7条)

ウ 平成19年度における給与制度の主な改正点

- 国家公務員の給与構造改革を踏まえ、奨励手当の支給率から0.015月分を拠出し、評価結果が優秀な職員(人事評価結果(S、A～Dの5段階評価)におけるS、A評価者)の支給率を上乗せすることとした。
 6月期:管理職:0.925-0.015=0.91月、非管理職:0.725-0.015=0.71月
 12月期:管理職:0.975-0.015月=0.96月、非管理職:0.775-0.015月=0.76月
- 平成19年度人事院勧告に伴う改正
 - ・本俸基準表
 初任給及び若年層の本俸月額引上げ
 (初任給(2等級)の改定率は1.1%で、若年層が在籍する2等級の平均改定率は0.6%の改善とし、本俸基準表全体の平均改定率は0.1%とした。4等級以上の改定はなし。)
 - ・扶養手当

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19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 216	歳 39.7	千円 7,372	千円 5,361	千円 215	千円 2,011
事務・技術	人 214	歳 39.6	千円 7,368	千円 5,358	千円 216	千円 2,010
技能職種 (運転手)	人 2	歳	千円	千円	千円	千円

再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1					
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1					

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	14	60.6	4,342	4,144	32	198
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	47.5	3,476	2,553	149	923
事務・技術 (賞与なし)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	11	64.2	4,579	4,579	0	0

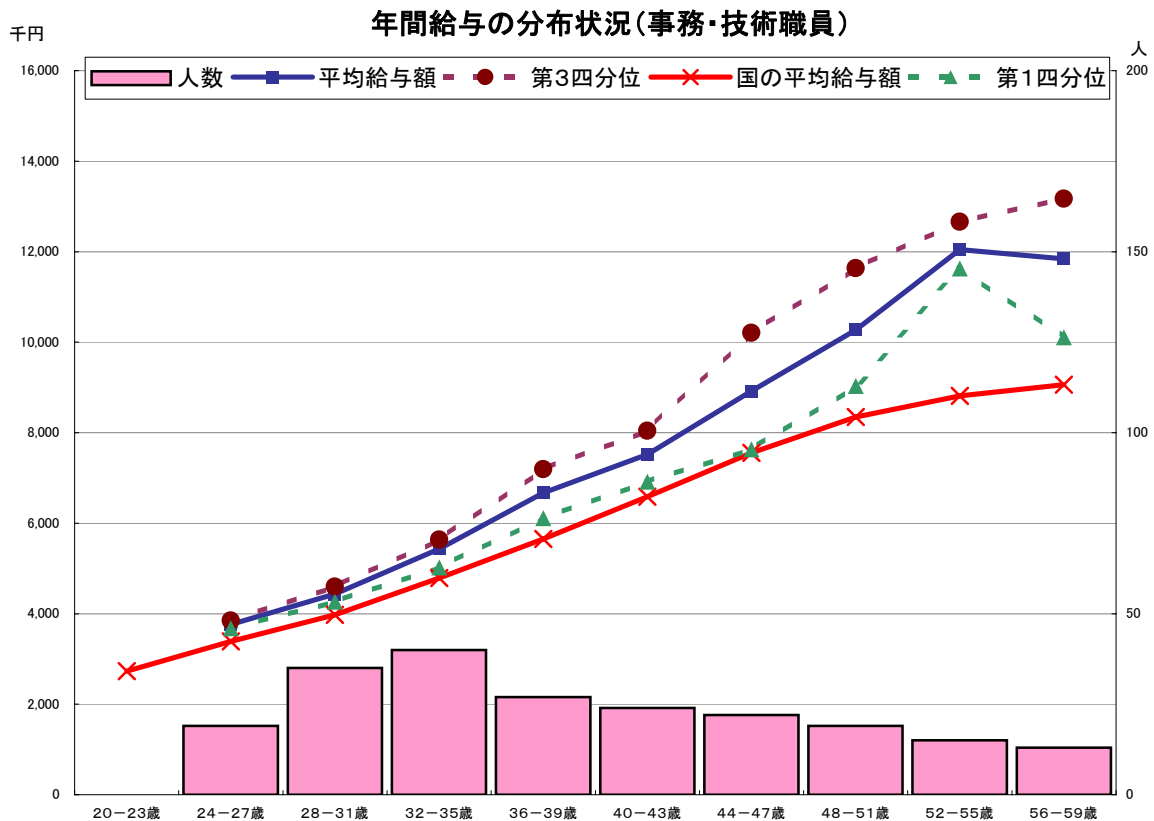
注:(1)常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

(2)在外職員、任期付職員については、該当者が無いため省略した。

(3)常勤職員の技能職種(運転手)及び再任用職員については、該当者が2人以下であるため、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、人数以外は記載していない。

(4)非常勤職員の事務・技術(賞与なし)は、雇用契約上賞与を支給されない者である。

② 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、⑤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、⑤まで同じ。

(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	
			第1分位	第3分位
	人	歳	千円	千円
代表的職位 (・本部課長 ・本部係員)	30	50.8	10,602	11,946
	36	27.7	3,767	4,265

③ 職級別在職状況等(平成20年4月1日現在)(事務・技術職員)

区分	計	7等級	6等級	5等級	4等級	3等級	2等級
標準的な職位		部長	次長	課長	課長代理	係長・主査	係員
人員 (割合)	214人	8人 (3.7%)	4人 (1.9%)	32人 (15.0%)	52人 (24.3%)	79人 (36.9%)	39人 (18.2%)
年齢(最高 ～最低)		59歳 ～ 54歳	59歳 ～ 51歳	58歳 ～ 44歳	59歳 ～ 35歳	50歳 ～ 30歳	31歳 ～ 24歳
所定内給与年額(最高 ～最低)		9,810千円 ～ 9,192千円	9,013千円 ～ 8,202千円	9,023千円 ～ 6,373千円	7,305千円 ～ 4,376千円	5,813千円 ～ 3,151千円	3,477千円 ～ 2,552千円
年間給与額(最高 ～最低)		14,113千円 ～ 13,069千円	13,116千円 ～ 11,631千円	12,659千円 ～ 8,822千円	10,109千円 ～ 6,015千円	7,933千円 ～ 4,338千円	4,692千円 ～ 3,514千円

④ 賞与(平成19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)	% 55.8	% 58.8	% 57.4
	査定支給分(奨励相当)(平均)	% 44.2	% 41.2	% 42.6
	最高～最低	% 46.6～33.4	% 43.3～32.4	% 44.6～33.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 65.5	% 67.0	% 66.3
	査定支給分(奨励相当)(平均)	% 34.5	% 33.0	% 33.7
	最高～最低	% 36.1～30.3	% 34.4～29.2	% 35.1～29.7

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)

对国家公務員(行政職(一))

119.5

対他法人(事務・技術職員)

110.8

注: 当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、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 119.5	
	参考	地域勘案 107.5 学歴勘案 116.6 地域・学歴勘案 105.0
	<p>①民間の金融部門における給与実態を勘案していること 当機構は、福祉医療分野における政策金融を事業の中核として行っており、金融に関する専門性を有する公庫等の給与実態や民間における金融部門の給与実態を勘案しながら、必要な人材が確保できる水準としている。</p> <p>②管理職比率が高いこと 当機構は、特殊法人改革等の流れの中で、他組織からの事業承継が断続的に行われており、従来から実施してきた福祉医療貸付事業等の6事業に加え、年金担保貸付事業等2事業2業務を他組織から承継し、現在、8事業2業務と多種多様な事業を行っており、事業承継の過程において、各事業毎に担当部署を設け、結果的に、全体の管理監督者の比率が国家公務員と比較して高い傾向にあること。</p> <p>③在勤地が大都市圏であること 比較対象となる国家公務員の平均給与は全国平均であるが、機構の在勤地は大都市圏(東京都特別区及び大阪市)であること。 (職員の割合…東京都特別区:90.2%、大阪市:9.8%)</p>	
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由		

<p>給与水準の適切性の 検証</p>	<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 22.8% (国からの財政支出額 489億円、支出予算の総額 2,144億円:平成19年度予算)</p> <p>【検証結果】 国からの財政支出額489億円の内訳は、運営費交付金101億円、退職手当共済事業に係る給付費補助金280億円、福祉・医療貸付事業に係る利子補給金108億円となっている。 運営費交付金のうち給与、報酬等支給総額は21億円(支出総額に占める割合:1.0%)であり、国からの財政支出を増加させる要因とはなっていない。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 ー円(平成18年度決算)</p>
<p>講ずる措置</p>	<p>■これまでの講じた措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成16年～18年にかけて、組織のスリム化の推進(部長△2、次長△1、課長△1、課長代理△5) ・平成16年度において全職員の昇給を停止 ・平成17年1月に、国家公務員に先立って、職階と等級の明確化及び昇給カーブの抑制を目的とした本俸基準表の引下げを実施 ・平成19年度において課長代理ポスト3ポスト削減を実施 <p>■平成20年度に講じた措置</p> <p>貸付事業と経営支援の連携強化を図る観点から組織体制の見直しを行うとともに、組織のスリム化により課長ポスト4ポスト削減を実施</p> <p>■上記措置及び検証の結果、平成22年度に見込まれる年齢・地域・学歴差を勘案した対国家公務員指数は103.9ポイントとなるが、今後は以下のスケジュールにより給与水準の見直しを行うこととする。</p> <ol style="list-style-type: none"> ①平成20年度において、年齢・地域・学歴差を勘案した対国家公務員指数を概ね100ポイントにするための試算を行い、具体案を作成する。 ②平成21年度から計画的に具体案の実施に取り組み、平成24年度(平成25年度公表)において概ね100ポイントとするよう努める。

■法人の業績評価

当機構は平成18年度業務実績についての評価委員会の評価において、20項目中19項目についてA(中期目標を上回っている)評価を受けている。なお、平成16年度より導入した人事評価制度による評価結果を給与、昇給に反映させている。

■支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合

平成19事業年度決算における支出総額2,104億円に対し給与、報酬等支給総額21億円であり、その割合は1.0%程度である。

■管理職の割合

平成20年度公表における事務・技術職員数214人のうち管理職は44人であり、その割合は20.6%となっている。上記措置により管理職の割合は減少傾向にあり、給与水準引き下げの主要因となっている。

■大卒以上の高学歴者の割合

同214人のうち大卒以上の職員数は180人であり、その割合は84.1%となっている。

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成19年度) 千円	前年度 (平成18年度) 千円	比較増△減 千円 (%)	中期目標期間開始時(平成15年度)からの増△減 千円 (%)
給与、報酬等支給総額 (A)	2,142,941	2,221,503	△ 78,562 (△ 3.5)	△ 452,872 (△ 17.4)
退職手当支給額 (B)	393,305	228,879	164,426 (71.8)	217,698 (124.0)
非常勤役職員等給与 (C)	265,587	210,433	55,154 (26.2)	144,767 (119.8)
福利厚生費 (D)	470,577	494,498	△ 23,921 (△ 4.8)	△ 19,823 (△ 4.0)
最広義人件費 (A+B+C+D)	3,272,410	3,155,313	117,097 (3.7)	△ 110,230 (△ 3.3)

注:(1)当法人は平成15年10月1日に設立された法人であることから、「中期目標期間開始時(平成15年度)からの増△減」算出に際し、年間の支給実績は役員給与規程及び職員給与規程等に基づき年間推計額を算出して記載している。

(2)平成15年9月30日までの法人名…社会福祉・医療事業団

総人件費について参考となる事項

①対前年度比における増減の要因について

[給与、報酬等支給総額]

平成18年度中の退職者の増加及び平成18年度において独立行政法人の組織・業務の見直しが行われていたことから、平成19年4月の新規職員採用を見合わせたことに伴い、平成19年4月時点で必要人員が不足していた。これに加え、平成19年度においても退職者が続いたため、平成19年度末における職員数は平成18年度に比較して大幅に減少した。

その結果、平成19年度における給与、報酬等支給総額は対前年度比△3.5%となっている。

[最広義人件費]

上記理由により給与、報酬等支給総額が減少している一方、職員数の減少に対し人材派遣職員にて対応したため、非常勤役職員等給与が増加している。また、平均勤続年数が長い職員が退職したため、退職手当支給額が増加となり、結果として最広義人件費が対前年度比で3.7%増となっている。ただ、平成15年度(中期目標期間開始時)比では△3.3%となっている。

②「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

[中期目標]

「行政改革の重要方針」を踏まえ、平成18年度以降の5年間ににおいて、国家公務員に準じた人件費削減の取組を行うこと。これを実現するため、現中期目標期間の最終年度までの間においても、必要な取組を行うこと。

併せて、国家公務員の給与構造改革も踏まえ、引き続き、勤務実績の給与への反映等の取組を行う。

[中期計画]

「行政改革の重要方針」を踏まえ、平成18年度以降の5年間ににおいて、人件費について、5%以上の削減を行う。これを実現するため、現中期目標期間の最終年度までの間においても、平成17年度を基準として2%以上の削減に取り組むこととする。

ただし、平成18年度に承継された年金住宅融資等債権管理回収業務及び教育資金貸付けあっせん業務に係る2勘定については、平成18年4月1日に在籍する人員及びこれを前提として支払われるべき人件費を基準とする。

併せて、国家公務員の給与構造改革も踏まえ、引き続き勤務実績の給与への反映等の取組を行う。

(人件費削減の場合)

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
給与、報酬等支給総額 (千円)	2,412,895	2,221,503	2,142,941
人件費削減率 (%)		△7.9%	△11.2%
人件費削減率(補正值) (%)		△7.9%	△11.9%

注(1): 基準年度における給与、報酬等支給総額欄については、平成18年4月1日に旧年金資金運用基金から年金住宅融資等債権管理回収業務及び教育資金貸付けあっせん業務を承継したことに伴う基準額の増加分を加味した額である。

(2): 「人件費削減率(補正值)」とは、「行政改革の重要方針」による人事院勧告を踏まえた官民の給与格差に基づく給与改定分を除いた削減率である。

IV 法人が必要と認める事項

人件費を抑制するためには、給与水準の見直しとともに業務の合理化、効率化等による組織のスリム化が重要であることから、ポスト数の削減及び職員数の抑制をあわせて進めている。