

# 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

役員の奨励手当について、役員給与規程第7条第6項の規定に基づき業績評価の結果及び職務実績等を考慮のうえ、成績率に反映させた。

(参考)役員給与規程第7条第6項

理事長は、前項の規定による奨励手当の額について、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

人事院勧告による国家公務員指定職の給与改定を踏まえ、以下の改正を行った。  
 ・俸給月額を約0.3%引き下げた。  
 ・期末特別手当を期末手当(定率分)と奨励手当(成績査定分)に分割・再編し、年間の支給月数を0.2月分引き下げた。

理事

法人の長に同じ

理事(非常勤)

該当者なし

監事

法人の長に同じ

監事(非常勤)

法人の長に同じ

### 2 役員報酬等の支給状況

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		
法人の長	千円 18,019	千円 11,736	千円 4,648	千円 1,408 227 (特別調整手当) (通勤手当)			
A理事	千円 5,582	千円 3,180	千円 1,991	千円 381 30 (特別調整手当) (通勤手当)		7月18日	*
B理事	千円 7,757	千円 6,151	千円 789	千円 738 79 (特別調整手当) (通勤手当)	9月3日	3月31日	*

C理事	千円 15,513	千円 9,984	千円 4,169	千円 1,198 162 (特別調整手当) (通勤手当)		3月31日	※
D理事	千円 15,430	千円 9,984	千円 4,169	千円 1,198 79 (特別調整手当) (通勤手当)			◇
E理事	千円 15,642	千円 10,074	千円 4,169	千円 1,209 190 (特別調整手当) (通勤手当)	4月1日		※
A監事	千円 12,285	千円 8,748	千円 2,408	千円 1,050 79 (特別調整手当) (通勤手当)	4月1日		
B監事 (非常勤)	千円 2,268	千円 2,268	千円	千円 ( )		9月30日	*※
C監事 (非常勤)	千円 1,128	千円 1,128	千円	千円 ( )	1月1日		

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:「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としている。

### 3 役員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				
法人の長						該当者なし	
理事	千円	年	月			該当者なし	
監事	千円	年	月			該当者なし	

## 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

「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年度以降の5年間で、平成17年度を基準(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)として5%以上を削減する。

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。

併せて、機構の給与水準について、適正化に向けた取組状況を公表する。

#### 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項に基づき、国家公務員の給与水準、民間における金融部門の給与実態等を考慮して決定している。

##### 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

人事評価制度に基づき、職員の人事評価を実施し、その評価結果を昇給や賞与(奨励手当)の成績率に反映させている。

#### [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
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)	昇給は、その者の勤務成績に基づいて行うこととしており、その勤務成績は人事評価結果に基づき決定することとしている。(初任給、昇格、昇給等の基準第20条)

##### ウ 平成21年度における給与制度の主な改正点

人事院勧告による国家公務員の給与改定を踏まえ、以下の改正を行った。

##### ■ 本俸月額引き下げ

- ・初任給を中心とした若年層(1等級及び2等級の一部)を除き、全ての本俸月額について引き下げ(平均改定率△0.2%)

##### ■ 期末・奨励手当(賞与)の引き下げ

- ・年間の支給月数を0.35月分引き下げ

##### ■ 自宅に係る住居手当の廃止

- ・自宅に係る住居手当(新築・購入後5年に限り支給、月額2,500円)を廃止

## 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		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	215	40.0	7,269	5,397	210	1,872
事務・技術	214	40.0	7,267	5,395	210	1,872
技能職種 (運転手)	1					
再任用職員	2					
事務・技術	2					
非常勤職員	13	57.1	4,142	3,875	51	267
事務・技術	4	37.8	3,565	2,698	166	867
事務・技術 (賞与なし)	9	65.7	4,399	4,399	0	0

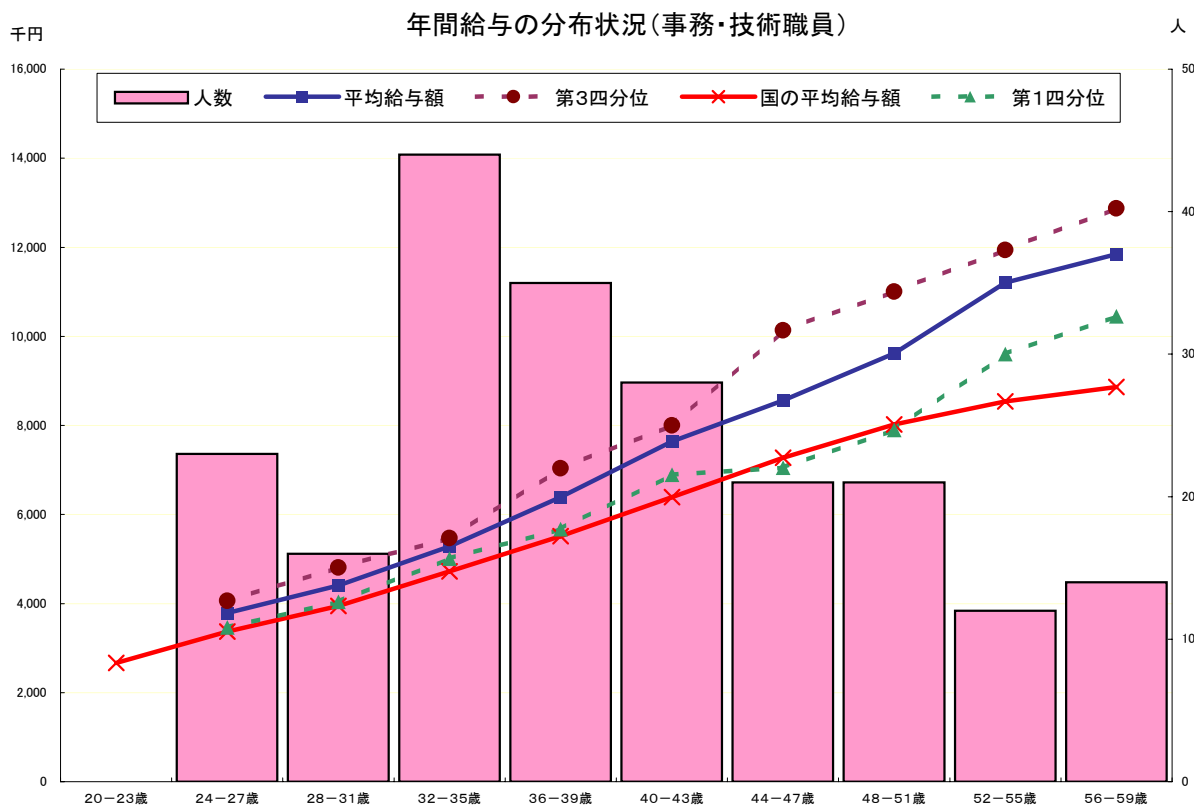
注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注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。

注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、該当者がそれぞれ1人及び2人であり、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。

注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	平均	四分位
			第1分位		第3分位
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位 (・本部課長)	27	50.2	10,278	10,723	11,427
(・本部係長)	75	37.2	5,160	5,757	6,208
(・本部係員)	30	27.2	3,516	3,862	4,144

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	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%)	31 人 ( 14.5%)	53 人 ( 24.8%)	86 人 ( 40.2%)	32 人 ( 15.0%)
年齢(最高 ～最低)		59 歳 ～ 53 歳	57 歳 ～ 51 歳	58 歳 ～ 42 歳	58 歳 ～ 35 歳	52 歳 ～ 30 歳	31 歳 ～ 24 歳
所定内給与 年額(最高 ～最低)		10,226 千円 ～ 8,965 千円	8,765 千円 ～ 8,256 千円	9,071 千円 ～ 6,187 千円	7,194 千円 ～ 4,211 千円	5,836 千円 ～ 3,206 千円	3,291 千円 ～ 2,552 千円
年間給与 額(最高 ～最低)		14,258 千円 ～ 12,551 千円	12,121 千円 ～ 11,449 千円	12,339 千円 ～ 8,379 千円	9,677 千円 ～ 5,746 千円	7,661 千円 ～ 4,332 千円	4,433 千円 ～ 3,443 千円

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)	56.0%	56.9%	56.5%
	査定支給分(奨励相当) (平均)	44.0%	43.1%	43.5%
	最高～最低	46.4～35.8%	45.6～32.6%	46.0～34.4%
一般 職員	一律支給分(期末相当)	63.1%	67.2%	65.3%
	査定支給分(奨励相当) (平均)	36.9%	32.8%	34.7%
	最高～最低	44.4～30.0%	43.7～26.6%	44.0～28.2%

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))

119.1

対他法人(事務・技術職員)

111.9

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 119.1						
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>105.9</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>116.1</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>103.5</td> </tr> </table>	地域勘案	105.9	学歴勘案	116.1	地域・学歴勘案
地域勘案	105.9						
学歴勘案	116.1						
地域・学歴勘案	103.5						
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>①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)であり、地域差があること。(職員の割合…東京都特別区:88.8%、大阪市:11.2%)</p> <p>②大学卒以上の比率が高いこと 国家公務員(行政職(一))の大学卒以上の比率は50.0%(平成21年国家公務員給与等実態調査)であるのに対し、当機構職員の大学卒以上の比率は86.0%となっており、学歴構成による差があること。</p> <p>③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を他組織から承継し、現在、8事業1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>④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等を勘案しながら、必要な人材が確保できる水準としてきたこと。</p>						
給与水準の適切性の検証	<p><b>【国からの財政支出について】</b> 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 19.2% (国からの財政支出額 39,940百万円、支出予算の総額 208,304百万円:平成21年度予算)</p> <p><b>【検証結果】</b> 国からの財政支出額39,940百万円の内訳は、運営費交付金4,137百万円、退職手当共済事業に係る給付費補助金25,923百万円、福祉・医療貸付事業に係る利子補給金9,880百万円となっている。 運営費交付金のうち給与、報酬等支給総額は2,096百万円(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><b>【累積欠損額について】</b> 累積欠損額 一円(平成20年度決算)</p>						

講ずる措置

■これまでに講じた措置

- ・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(平均△5.3%)
- ・平成16～20年度にかけて、組織のスリム化の推進(部長△2、次長△1、課長△5)
- ・平成21年度に課長ポストを更に1ポスト削減

■今後講ずる措置

上記措置を講じてきた結果、年齢・地域・学歴差を勘案した対国家公務員指数は減少傾向にあるが、給与水準の適正化を引き続き着実に進めていくため、平成22年度においては更に以下の取組みを実施しているところである。

- ・機構独自の措置として管理職層等を対象とした本俸基準表の引き下げ(平均△1.0%)を図るとともに、理事長の報酬を年100万円引き下げ(△5.6%)
- ・管理職ポストの削減(課長△2)
- ・特別都市手当(国の地域手当に相当)について、国は平成18年度以降6%引き上げ、平成22年度に18%(東京都特別区)の支給割合となったが、当機構は引き続き12%に据え置き、抑制を継続する。
- ・平成21年度より国に新設された本府省業務調整手当に相当する手当は設けない。

以上の措置により、平成22年度における年齢・地域・学歴差を勘案した対国家公務員指数は102.5ポイント程度(年齢勘案118.6ポイント程度)と見込まれるが、今後とも国家公務員の給与改定状況等を注視しつつ、必要となる措置を講じていくことにより、平成24年度(平成25年度公表)における年齢・地域・学歴差を勘案した対国家公務員指数を概ね100ポイントとする。

■法人の業績評価

当機構は平成20年度業務実績について、評価委員会の評価において17項目中1項目S(中期目標を大幅に上回っている)、13項目A(中期目標を上回っている)評価を受けている。

■支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合

平成21事業年度決算における支出総額196,884百万円に対し給与、報酬等支給総額2,096百万円であり、その割合は1.1%程度である。

■管理職の割合

平成22年度公表における事務・技術職員数214人のうち管理職は41人であり、その割合は19.2%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一要因となっている。

■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184人であり、その割合は86.0%となっている。



### III 総人件費について

区 分	当年度 (平成21年度) 千円	前年度 (平成20年度) 千円	比較増△減 千円 (%)	中期目標期間開始時(平成20年度)からの増△減 千円 (%)
給与、報酬等支給総額 (A)	2,096,883	2,076,449	20,434 ( 1.0 )	20,434 ( 1.0 )
退職手当支給額 (B)	194,248	236,485	△ 42,237 ( △ 17.9 )	△ 42,237 ( △ 17.9 )
非常勤役員等給与 (C)	233,039	260,581	△ 27,542 ( △ 10.6 )	△ 27,542 ( △ 10.6 )
福利厚生費 (D)	429,912	466,004	△ 36,092 ( △ 7.7 )	△ 36,092 ( △ 7.7 )
最広義人件費 (A+B+C+D)	2,954,082	3,039,519	△ 85,437 ( △ 2.8 )	△ 85,437 ( △ 2.8 )

#### 総人件費について参考となる事項

##### ①給与、報酬等支給総額及び最広義人件費の対前年度増減要因

平成20年度及び21年度の自己都合退職者が見込みを下回ったことなどから(平成18年度14人、19年度13人、20年度6人、21年度2人)、給与、報酬等支給総額は対前年度比1.0%増となった。一方、退職者数の減少による退職手当支給額の減少、法定外福利費の見直し等により、最広義人件費は対前年度比で2.8%の削減となった。

##### ②「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

「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)等に基づく削減目標を確実に達成するため、業務の効率化等により常勤職員数を抑制し、平成17年度を基準(平成18年度に承継し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年度実績額を基準)として中期計画における人件費削減目標(5%)を上回る人件費削減(11.4%)を実施した。

#### 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)	2,412,895	2,221,503	2,142,941	2,076,449	2,096,883
人件費削減率 (%)		△7.9%	△11.2%	△13.9%	△13.1%
人件費削減率(補正值) (%)		△7.9%	△11.9%	△14.6%	△11.4%

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較差に基づく給与と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、ポスト数の削減をあわせて進めている。