

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20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^{（注）}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20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^{（注）}の報酬等の支給状況

役名	平成20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	16,865	11,748	3,480	1,410 227 (特別調整手当) (通勤手当)	4月1日		
A理事	16,925	10,704	4,763	1,284 174 (特別調整手当) (通勤手当)			*
B理事	15,880	9,996	4,448	1,199 237 (特別調整手当) (通勤手当)			※
C理事	5,273	2,789	2,124	335 25 (特別調整手当) (通勤手当)		7月10日	◇

D理事	千円 10,434	千円 7,171	千円 2,324	千円 860 79 (特別調整手当) (通勤手当)	7月12日	◇
E理事	千円 15,840	千円 9,996	千円 4,448	千円 1,199 197 (特別調整手当) (通勤手当)	3月31日	*※
A監事	千円 13,899	千円 8,760	千円 3,898	千円 1,051 190 (特別調整手当) (通勤手当)	3月31日	※
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:「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。

注3:法人の長は4月1日就任のため、賞与については減額し支給している。

3 役員退職手当の支給状況(平成20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	7,063	4	6	H20.3.31	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。	*
理事						該当者なし	
監事						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

「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

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

賞与について、平成17年6月期から勤務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た。また、平成20年6月期から引下げ分の配分割合を拡大し、更なる勤務成績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新たな昇給制度(査定昇給制度)を導入している。

[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
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20年度における給与制度の主な改正点

■ 査定昇給制度の導入

平成20年4月より、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。前年度1年間の人事評価結果に基づき、S、A～Dの5段階の昇給区分を決定し、それぞれ6・5・4・2・0号俸の5段階の昇給を行う。

■ 賞与への勤務成績の反映拡大

平成20年度においては、奨励手当における一律の成績率を0.03月分引き下げ、その財源を用いて成績が良好な職員(人事評価結果(S、A～Dの5段階評価)におけるS、A評価者)に配分することにより、成績率の差の一層の拡大を図った。

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20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	218	39.8	7,398	5,371	208	2,027
事務・技術	217	39.7	7,395	5,369	208	2,026
技能職種 (運転手)	1					
再任用職員	1					
事務・技術	1					
非常勤職員	13	58.4	4,200	3,916	53	284
事務・技術	4	43.0	3,573	2,649	172	924
事務・技術 (賞与なし)	9	65.3	4,479	4,479	0	0

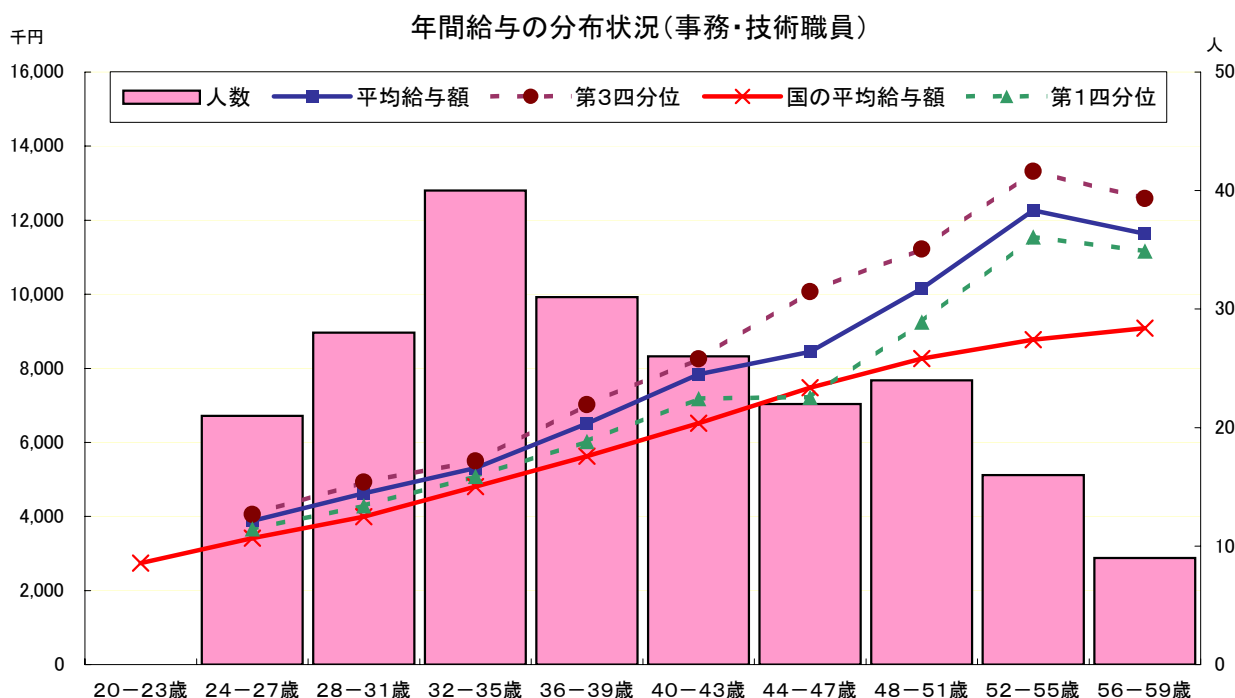
注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

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1人であるため、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。

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		
			第1分位	第3分位	
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
・本部課長	33	50.7	10,433	11,036	11,858
・本部係長	77	36.3	5,137	5,721	6,171
・本部係員	30	27.5	3,819	4,022	4,224

③ 職級別在職状況等(平成21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)	217 ()	5 (2.3%)	3 (1.4%)	38 (17.5%)	52 (24.0%)	88 (40.6%)	31 (14.3%)
年齢(最高～最低)		58 ～ 53	56 ～ 52	59 ～ 42	59 ～ 35	51 ～ 30	32 ～ 24
所定内給与年額(最高～最低)		10,088 ～ 9,667	9,271 ～ 8,731	9,040 ～ 6,155	7,338 ～ 3,980	5,840 ～ 3,098	3,492 ～ 2,498
年間給与額(最高～最低)		14,457 ～ 13,888	13,321 ～ 12,584	12,652 ～ 8,529	10,148 ～ 5,563	7,938 ～ 4,284	4,682 ～ 3,445

④ 賞与(平成20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)	% 56.1	% 59.7	% 58.0
	査定支給分(奨励相当) (平均)	% 43.9	% 40.3	% 42.0
	最高～最低	% 46.4～34.6	% 42.8～31.3	% 44.1～32.9
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.0	% 67.3	% 65.8
	査定支給分(奨励相当) (平均)	% 36.0	% 32.7	% 34.2
	最高～最低	% 44.6～30.7	% 40.9～27.9	% 42.7～29.2

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))

119.6

対他法人(事務・技術職員)

111.3

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 119.6						
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>107.1</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>116.6</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>104.5</td> </tr> </table>	地域勘案	107.1	学歴勘案	116.6	地域・学歴勘案
地域勘案	107.1						
学歴勘案	116.6						
地域・学歴勘案	104.5						
<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>	<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>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:88.9%、大阪市:11.1%)</p>						
<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 19.2% (国からの財政支出額 40,582百万円、支出予算の総額 211,164百万円:平成20年度予算)</p> <p>【検証結果】 国からの財政支出額40,582百万円の内訳は、運営費交付金4,281百万円、退職手当共済事業に係る給付費補助金26,537百万円、福祉・医療貸付事業に係る利子補給金9,764百万円となっている。 運営費交付金のうち給与、報酬等支給総額は2,076百万円(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>【累積欠損額について】 累積欠損額 一千円(平成19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16～19年度にかけて、組織のスリム化の推進(部長△2、次長△1、課長△1、課長代理△8)
- ・平成20年度に課長ポストを更に4ポスト削減
- ・年功的な給与処遇を改め、管理職の職務・職責を反映できるよう管理職に対する役職手当を定率制から定額制に移行

■今後講ずる措置

上記措置を講じてきた結果、年齢・地域・学歴差を勘案した国家公務員指数は減傾向にあるが、引き続き以下の取り組みを実施することとしている。

- ・給与水準の適正化に寄与すると考えられるポスト削減等の組織のスリム化を着実に実施(平成21年度は課長ポストを1ポスト削減)
- ・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)の支給割合となる予定であるが、当機構は引き続き12%に据え置き、抑制を継続する。
- ・国に新設された本府省業務調整手当に類似する手当は設けない。
- ・以上の措置により、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ポイント程度に見込まれるが、今後とも国家公務員の給与改定状況等を注視しつつ、必要に応じた措置を適宜講じることにより、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ポイントとするよう努める。

■法人の業績評価

当機構は平成19年度業務実績について、評価委員会の評価において20項目中19項目に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賞与、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20事業年度決算における支出総額209,581百万円に対し給与、報酬等支給総額2,076百万円であり、その割合は1.0%程度である。

■管理職の割合

平成21年度公表における事務・技術職員数217人のうち管理職は43人であり、その割合は19.8%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217人のうち大卒以上の職員数は186人であり、その割合は85.7%となっている。

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成20年度)	前年度 (平成19年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成 20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)	2,076,449	2,142,941	△ 66,492 (△ 3.1)	— (—)
退職手当支給額 (B)	236,485	393,305	△ 156,820 (△ 39.9)	— (—)
非常勤役員等給与 (C)	260,581	265,587	△ 5,006 (△ 1.9)	— (—)
福利厚生費 (D)	466,004	470,577	△ 4,573 (△ 1.0)	— (—)
最広義人件費 (A+B+C+D)	3,039,519	3,272,410	△ 232,891 (△ 7.1)	— (—)

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]

以下の要因により、平成20年度における給与、報酬等支給総額は対前年度比△3.1%となっている。

- ・ポスト削減等の組織のスリム化の実施
- ・平成19年度の退職者数が見込みを上回り、平成20年4月以降、新規職員採用を行ってもなお前年度と同数の人員を確保できなかったことから、平成20年度末における職員数は平成19年度に比較して減少したこと。

[最広義人件費]

上記要因により給与、報酬等支給総額が減少していることに加え、退職手当支給額について平成19年度は平均勤続年数が長い職員が退職した一方、平成20年度は退職者数が例年より少なかったことから、同支給額が大幅に減少している。結果として最広義人件費が対前年度比で7.1%減となっている。

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(14.6%)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
給与、報酬等支給総額 (千円)	2,412,895	2,221,503	2,142,941	2,076,449
人件費削減率 (%)		△7.9%	△11.2%	△13.9%
人件費削減率(補正值) (%)		△7.9%	△11.9%	△14.6%

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。