

様式 1 公表されるべき事項

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22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

- ・機構独自の措置により、理事長の報酬を年100万円引き下げ(△5.6%)
これに加え、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0.2%引き下げ
- ・期末・奨励手当(賞与)の年間支給月数を0.15月分引き下げ

理事

- ・機構独自の措置により、理事(理事長が指定する者)の報酬を引き下げ(△6.6%)
これに加え、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0.2%引き下げ
- ・期末・奨励手当(賞与)の年間支給月数を0.15月分引き下げ

理事(非常勤) 該当者なし

監事

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0.2%引き下げ
- ・期末・奨励手当(賞与)の年間支給月数を0.15月分引き下げ

監事(非常勤)

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0.2%引き下げ

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成22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 16,894	千円 11,044	千円 4,297	千円 1,326 (特別調整手当) 227 (通勤手当)			
A理事	千円 15,127	千円 9,952	千円 3,902	千円 1,194 (特別調整手当) 79 (通勤手当)			◇
B理事	千円 15,238	千円 9,952	千円 3,902	千円 1,194 (特別調整手当) 190 (通勤手当)			※

C理事	千円 13,921	千円 9,952	千円 2,447	千円 1,194 328 (特別調整手当) (通勤手当)	4月1日	※
A監事	千円 13,258	千円 8,716	千円 3,417	千円 1,046 79 (特別調整手当) (通勤手当)		
B監事 (非常勤)	千円 4,508	千円 4,508	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。

役員出向者「◇」、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22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	
A理事	千円 4,373	年 3	月 6	H21.3.31	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。	*※
B理事	千円 778	年 0	月 7	H22.3.31	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。	*
C理事	千円 4,669	年 3	月 9	H22.3.31	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。	※
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、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「*」、独立行政法人等の退職者「※」、退職公務員で独立行政法人等の退職者「*※」

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た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22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。

■本俸基準表の引き下げ

- ・中高年齢層が受ける本俸月額を引き下げ(平均改定率△0.1%)

■50歳台後半層の給与抑制措置

- ・55歳を超える職員(3等級(係長級)以下の職員を除く)について、本俸、役職手当等の支給額を一定率で減額(△1.5%)

■期末・奨励手当(賞与)の引き下げ

- ・年間の支給月数を0.2月分引き下げ

これに加え、給与水準の適正化を引き続き着実に進めていくための取り組みの一環として、以下の引き下げ措置を実施

■本俸基準表の引き下げ

- ・機構独自の措置により、管理職層等を対象とした本俸基準表の引き下げを実施(平均△1.0%)

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22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	227人	39.8歳	7,051	5,314	211	1,737
事務・技術	226人	39.8歳	7,049	5,312	212	1,737
技能職種 (運転手)	1人					
再任用職員	3人	62.2歳	4,954	4,264	274	690
事務・技術	3人	62.2歳	4,954	4,264	274	690
非常勤職員	12人	57.7歳	4,058	3,779	72	279
事務・技術	4人	42.8歳	3,605	2,768	216	837
事務・技術 (賞与なし)	8人	65.1歳	4,284	4,284	0	0

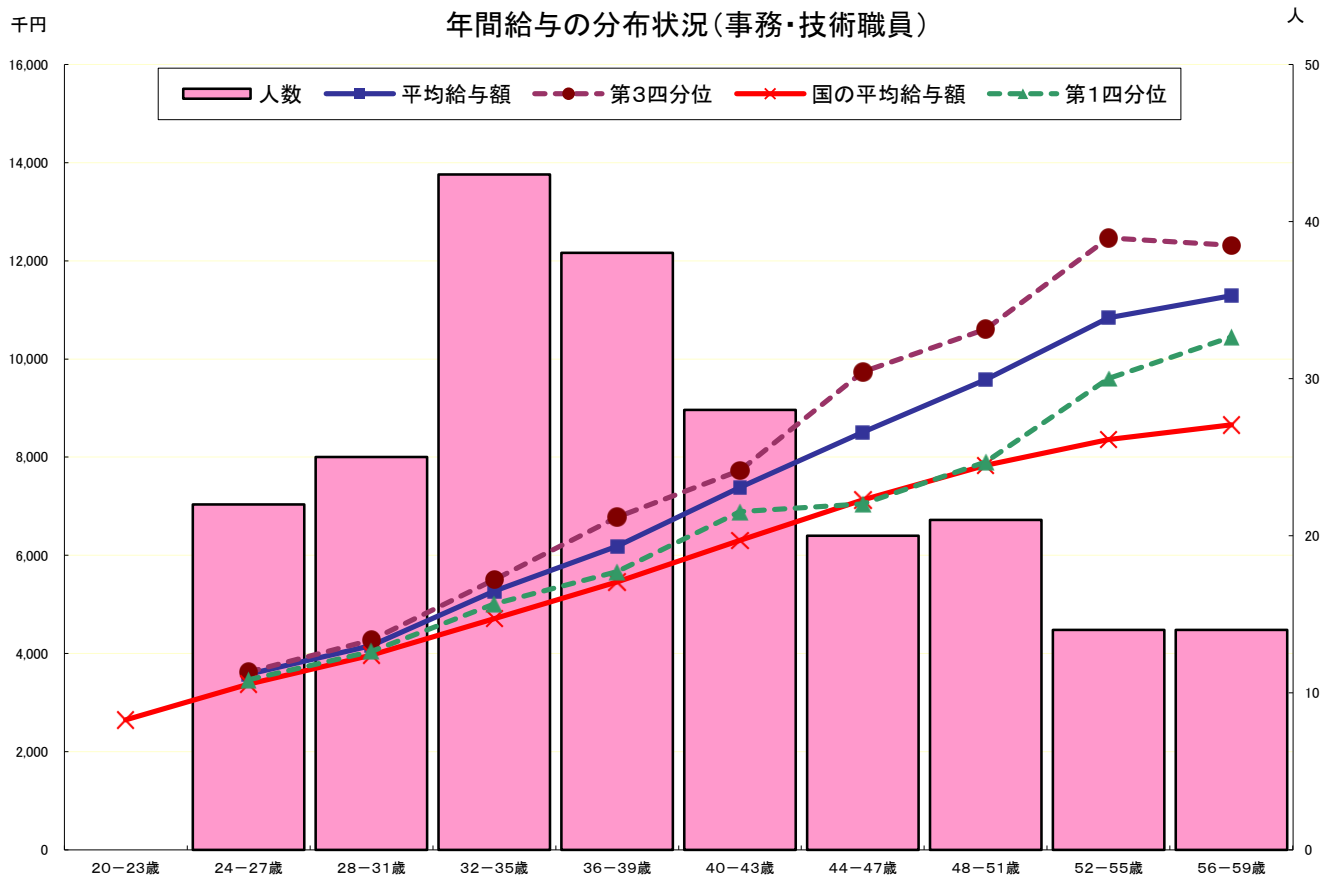
注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

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)については、該当者が1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		第1分位	第3分位
代表的職位 (・本部課長 ・本部係長 ・本部係員)	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
	31	50.1	10,131	10,368	11,018		
	72	37.5	5,181	5,690	6,015		
	40	27.2	3,537	3,804	4,130		

③ 職級別在職状況等(平成23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)	226 ()	8 (3.5%)	4 (1.8%)	35 (15.5%)	52 (23.0%)	84 (37.2%)	43 (19.0%)
年齢(最高 ~最低)		60 } } 50	58 } } 52	59 } } 42	57 } } 36	53 } } 30	31 } } 24
所定内給与年額(最高 ~最低)		10,206 } } 8,232	9,159 } } 8,609	8,723 } } 5,566	7,187 } } 4,078	5,855 } } 3,203	3,405 } } 2,511
年間給与額(最高 ~最低)		13,816 } } 11,207	12,627 } } 11,901	11,664 } } 7,338	9,530 } } 5,509	7,641 } } 4,257	4,515 } } 3,387

④ 賞与(平成22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)	% 54.3	% 58.3	% 56.3
	査定支給分(奨励相当) (平均)	% 45.7	% 41.7	% 43.7
	最高～最低	% 48.4～36.6	% 43.1～31.7	% 45.8～34.2
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 63.4	% 67.1	% 65.3
	査定支給分(奨励相当) (平均)	% 36.6	% 32.9	% 34.7
	最高～最低	% 46.2～29.7	% 43.1～30.4	% 44.6～30.6

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))

117.4

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 117.4						
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>104.3</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>114.5</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>102.2</td> </tr> </table>	地域勘案	104.3	学歴勘案	114.5	地域・学歴勘案
地域勘案	104.3						
学歴勘案	114.5						
地域・学歴勘案	102.2						
<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:88.9%、大阪市:11.1%)</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51.6%(平成22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87.6%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たこと 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> <p>【主務大臣の検証結果】 地域、学歴等を考慮してもなお、国家公務員より高い水準であることから、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、国民の皆様にも納得していただけるように、一層の給与水準の見直しについて十分検討していただきたい。 その際には、事務職、技能職等様々な職種があることを踏まえて、評価・検証を行っていただきたい。 なお、ラスパイレス指数を用いて、法人の職員と国家公務員との給与水準を比較するに当たっては、その算出方法について、より客観的な比較が可能となるような工夫が必要であると考えます。</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 19.1% (国からの財政支出額 38,397百万円、支出予算の総額 201,074百万円：平成22年度予算)</p> <p>【検証結果】 国からの財政支出額38,397百万円の内訳は、運営費交付金4,121百万円、社会福祉振興助成費補助金3,047百万円、退職手当共済事業に係る給付費補助金25,617百万円、福祉・医療貸付事業に係る利子補給金5,600百万円、福祉保健医療情報サービス事業に係る受託収入12百万円となっている。 運営費交付金のうち給与、報酬等支給総額は2,022百万円(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】 累積欠損額一円(平成21年度決算)</p>						

講ずる措置	<p>■これまでに講じた措置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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き下げを実施(平均△5.3%) ・平成16～21年度にかけて、組織のスリム化の推進(部長△2、次長△1、課長△6) ・平成22年度に課長ポストを更に2ポスト削減 ・平成22年度より、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を実施(平均△1.0%) <p>■今後講ずる措置</p> <p>上記措置を講じてきた結果、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23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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機構独自の措置として、平成22年度に引き続き中高年齢層を対象とした本俸基準表の引き下げを実施(平均△1.0%) ・55歳を超える職員(3等級(係長級)以下の職員を除く)に対する本俸、役職手当等の支給額について、国を上回る引き下げを実施(国△1.5%・機構△2.0%) ・管理部門の再編等を踏まえた組織のスリム化に伴う管理職ポストの削減(部長△2、次長△1、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。 <p>以上の措置により、平成23年度における対国家公務員指数は117.1ポイント程度(地域・学歴差を勘案した対国家公務員指数は101.4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。</p>
-------	---

■法人の業績評価

当機構は平成21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2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22事業年度決算における支出総額192,638百万円に対し給与、報酬等支給総額2,022百万円であり、その割合は1.1%程度である。

■管理職の割合

平成23年度公表における事務・技術職員数226人のうち管理職は42人であり、その割合は18.6%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一要因となっている。

■大卒以上の高学歴者の割合

同226人のうち大卒以上の職員数は198人であり、その割合は87.6%となっている。

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成22年度)	前年度 (平成21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
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 2,022,320	千円 2,096,883	千円 (%) △ 74,563 (△ 3.6)	千円 (%) △ 54,129 (△ 2.6)
退職手当支給額 (B)	千円 134,872	千円 194,248	千円 (%) △ 59,376 (△ 30.6)	千円 (%) △ 101,613 (△ 43.0)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 239,196	千円 233,039	千円 (%) 6,157 (2.6)	千円 (%) △ 21,385 (△ 8.2)
福利厚生費 (D)	千円 431,703	千円 429,912	千円 (%) 1,791 (0.4)	千円 (%) △ 34,301 (△ 7.4)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 2,828,091	千円 2,954,082	千円 (%) △ 125,991 (△ 4.3)	千円 (%) △ 211,428 (△ 7.0)

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22年度より、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%)を実施したことなどから、給与、報酬等支給総額は対前年度比3.6%減となった。また、最広義人件費においても、退職手当支給額の減少等により、対前年度比で4.3%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(13.0%)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	平成22 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	2,022,320
人件費削減率 (%)		△7.9%	△11.2%	△13.9%	△13.1%	△16.2%
人件費削減率(補正值) (%)		△7.9%	△11.9%	△14.6%	△11.4%	△13.0%

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。なお、平成18年、平成19年、平成20年、平成21年、平成22年の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%、0%、▲2.4%、▲1.5%である。

【主務大臣の検証結果】

総人件費削減目標を達成したことについては、日ごろの経営改善努力の証左と考えているが、給与水準については国家公務員を上回っており、運営費交付金が交付されていることにも鑑み、今後も適正な給与水準の在り方について検討していただきたい。

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。