

様式 1 公表されるべき事項

別添

独立行政法人奄美群島振興開発基金の役職員の報酬・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25年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員報酬については、独立行政法人評価委員会における業績評価の結果を勘案の上、その役員の職務実績に応じた額を支給することとしている。

【法人の長の報酬水準の妥当性】

当基金は、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いる。24年度決算においては、利益計上しているものの、依然、繰越欠損金を有しており、この削減及び財務内容の改善等が喫緊の課題となっている。

これらを踏まえ、法人の長の報酬水準については、人事院勧告等に基づき改定を行い、独立行政法人評価委員会において審議を行っていることから、適切な水準と考えている。
(法人の長の報酬：10,061千円（平成25年度実績）)

【主務大臣による検証結果】

国家公務員の給与水準を考慮して定められており、評価実績に鑑みても、妥当である。

② 役員報酬基準の改定内容

理事長

理事

監事(非常勤)

国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律（平成24年法律第2号）に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を実施した。

・平成24年4月から国家公務員に準じた率（俸給月額の前減率9.77%）で、本来の支給額からの減額を実施した（平成26年3月まで）。

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成25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	
理事長	10,061	7,417	2,644	()		
理事	8,225	6,063	2,161	()		
C監事 (非常勤)	144	144	()			
D監事 (非常勤)	144	144	()			

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 役員の退職手当の支給状況(平成25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						該当者なし	
監事A (非常勤)						該当者なし	
監事B (非常勤)						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する。

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。

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

人件費（退職手当を除く。）については、「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17年度比で8%以上に相当する額を削減するとともに、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。

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項の規定に基づき職員給与の支給基準を社会一般の情勢に適合したものとするため、人事院勧告等を勘案し、決定していくこととしている。なお、独立行政法人評価委員会の業績評価結果を給与水準に反映させることについても検討を行っている。

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

個々の職員の勤務成績及び業務実績を給与・特別手当（勤勉手当）に反映させるようにしている。

[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
賞与・勤勉手当 (査定分)	職員の勤務成績等に応じて決定のうえ反映させる。
俸給	勤務成績に応じて昇給区分(5区分)等を決定のうえ反映させる。

ウ 平成25年度における給与制度の主な改正点

特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講じた。

【職員について】

①実施時期

平成24年4月～平成26年3月

②俸給関係の措置の内容

職務の級に応じて、国家公務員に準じた率（俸給月額の上昇率▲4.77%～9.77%）で、本来の支給額からの減額を実施した。

国家公務員の給与見直しに準拠して、平成24年4月に俸給月額を平均0.23%引き下げた（平成23年4月分から平成24年3月分については、平成24年6月の期末手当で調整）。

③諸手当関係の措置の内容

職務の級や手当の内容に応じて、国家公務員に準拠した率（俸給月額の上昇率▲4.77%～9.77%）で、本来の支給額からの減額を実施した。

【役員について】

①実施時期

平成24年4月～平成26年3月

②俸給関係の措置の内容

国家公務員に準じた率（俸給月額の上昇率▲9.77%）で、本来の支給額からの減額を実施した。

国家公務員の給与見直しに準拠して、平成24年4月に俸給月額を平均0.5%引き下げた（平成23年4月分から平成24年3月分については、平成24年6月の期末手当で調整）。

③諸手当関係の措置の内容

国家公務員に準拠した率（俸給月額の上昇率▲9.77%）で、本来の特別手当の支給額からの減額を実施した。

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25年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人 17	歳 43.4	千円 5,600	千円 4,349	千円 38	千円 1,251
事務・技術	人 17	歳 43.4	千円 5,600	千円 4,349	千円 38	千円 1,251
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

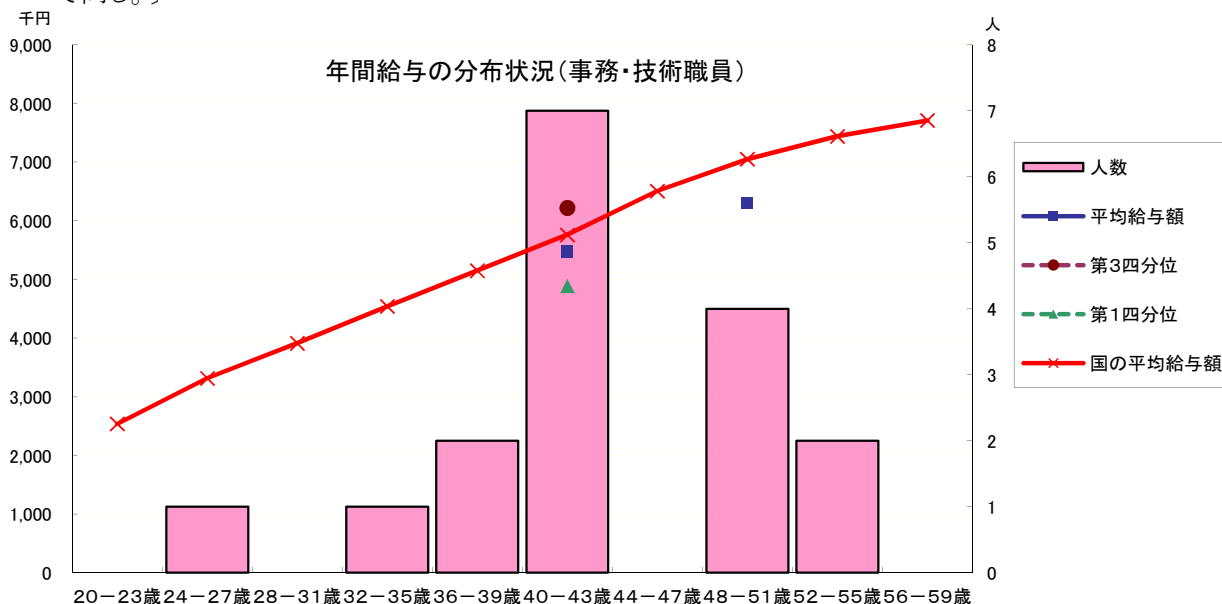
任期付職員	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
研究職種	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (高等専門学校教員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

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:任期付き職員の事務・技術については、該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

注3:在外職員、再任用職員、非常勤職員については、該当者がいないため表を省略した。

- ② 年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師)／教育職員(高等専門学校教員))〔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: 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。
 注2: 年齢40～43歳を除く年齢層については、該当者が4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: 年齢40～43歳、48～51歳を除く年齢層については、該当者が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のあることから、年間給与の平均額については表示していない。

(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
本部課長	2	-	-	-	-	-	-
本部課長補佐	3	48.8	-	-	6,215	-	-
本部係長	11	42.8	4,890	5,254	5,254	5,839	-
本部係員	1	-	-	-	-	-	-

注1: 本部係長を除くグループについては、人員が4人以下のため、第1・第3四分位については記載していない。
 注2: 本部課長、本部係員については、該当者が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のあることから、平均年齢及び年間給与の平均については記載していない。
 注3: 本部主任については該当者がいないため記載していない。

- ③ 職級別在職状況等(平成25年4月1日現在)(事務・技術職員／研究職員／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師)／教育職員(高等専門学校教員))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級
標準的な職位		本部主任 本部係員	本部係長	本部課長補佐 本部係長	本部課長補佐	本部課長 本部課長補佐	本部課長
人員(割合)	17	1 (5.9%)	9 (52.9%)	5 (29.4%)	該当者なし (%)	1 (5.9%)	1 (5.9%)
年齢(最高～最低)			50～33	54～40			
所定内給与年額(最高～最低)			4,792～ 3,106	5,499～ 4,192			
年間給与額(最高～最低)			6,220～ 3,994	6,904～ 5,385			

注: 2級、3級を除く級においては、該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、「年齢(最高～最低)」以下の事項については記載していない。

④ 賞与(平成25年度)における査定部分の比率(事務・技術職員／研究職員／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師)／教育職員(高等専門学校教員))

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)	69.5 %	70.7 %	70.1 %
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	30.5 %	29.3 %	29.9 %
	最高～最低	37.7～23.5 %	31.9～9.8 %	34.8～17.6 %

注:事務・技術職員における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のあることから記載していない。

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／研究職員／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師))

対国家公務員(行政職(一)／研究職／医療職(一)／医療職(三))

93.1

対他法人(事務・技術職員／研究職員)

88.7

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 93.1	
	参考	地域勘案 100.8 学歴勘案 90.8 地域・学歴勘案 99.9
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	-	
給与水準の適切性の検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 6.9%】 (国からの財政支出額 200,000千円、支出予算の総額2,907,644千円 : 平成25年度予算)</p> <p>【累積欠損額 5,736,579千円(平成24年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 11.8% (常勤職員数17名中2名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴の割合 82.3% (常勤職員数17名中14名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 6.7%】 (支出総額 1,848,162千円、給与・報酬等支給総額 123,061千円 : 平成24年決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 当基金は、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いる。累積欠損額は、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。 これらの取り組みを通じて、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。(対国家公務員ラスパイレス指数 93.1)</p> <p>(主務大臣の検証結果) 国と概ね同等の水準となっており、引き続き、適正な給与水準が確保されるよう取組む必要がある。</p>	
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。 ・徳之島及び沖永良部事務所に在勤する職員に支給している特地勤務手当について、支給率(※)を当分の間引き下げる。 ※支給率:20%→16%(平成24年4月)→12%(平成25年4月)→8%(平成26年4月)	

III 総人件費について

区分	当年度 (平成25年度)	前年度 (平成24年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成21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)	118,549	123,061	△ 4,512 (△3.8)	△ 6,235 (△5.3)
退職手当支給額 (B)	0	0	0 (-)	0 (-)
非常勤役職員等給与 (C)	5,220	4,658	562 (10.8)	△ 2,564 (△49.1)
福利厚生費 (D)	19,103	19,626	△ 523 (△2.7)	1,471 (7.7)
最広義人件費 (A+B+C+D)	142,872	147,345	△ 4,473 (△3.1)	△ 7,327 (△5.1)

注：本表と財務諸表の付属明細書「役員及び職員の給与明細」の数字が一致しないのは、本表は現金ベースであるのに対し、付属明細書は損益ベースであることによる。

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増減要因

①給与、報酬等支給総額(対前年度比:△4,512千円、△3.8%)

任期付き職員が1名減となったこと、能力・業績や法令等の遵守状況などを反映した人事評価・報酬体系へ移行したこと等から給与・報酬等支給総額は減少した。

②最広義人件費の増減要因(対前年度比:△4,473千円、△3.1%)

臨時雇員(非常勤職員)を1名採用した増加要因があったものの、上記①の減少要因がそれを上回り、最広義人件費は減少した。

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、以下の措置を講ずることとした。

・役職員の退職手当支給規程の改正を行った。

(役員)

平成25年4月1日付で、役員退職手当支給規程を改正した。

(職員)

平成25年6月30日付で、職員退職手当支給規程を改正した。

・講じた措置の概要

(役員)

平成25年4月1日以降に退職する役員について、国家公務員に準じた調整率(※1)を設定し、退職手当支給基準の引下げを実施。

※1 ①退職日が平成25年4月1日～平成25年9月30日 98/100

②退職日が平成25年10月1日～平成26年6月30日 92/100

③退職日が平成26年7月1日～ 87/100

(職員)

平成25年6月30日以降に退職する職員について、国家公務員に準じた調整率(※1)を設定し、退職手当支給基準の引下げを実施。

※1 ①退職日が平成25年6月30日～平成25年9月30日 98/100

②退職日が平成25年10月1日～平成26年6月30日 92/100

③退職日が平成26年7月1日～ 87/100

IV 法人が必要と認める事項

組織の業務改善を確実に進めるため、能力・業績や法令等の遵守状況などを反映した人事評価・報酬体系への移行を図り、職制に応じて組織に対する貢献度が著しく不足していると認められる場合、若しくはコンプライアンス上の問題があると認められる場合等には、降級・降格も措置できる人事体系とするために、定期昇給の号俸数の見直しとともに、併せて特別手当(勤勉手当)の成績率の見直しを行った。 ※平成25年6月1日施行