

# 沖縄振興開発金融公庫の役職員の報酬・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

当公庫の業績、役員報酬については、国会の議決を経て承認された予算の範囲内で適正に執行することとされている。  
 なお、役員報酬のうち特別手当の額については、役員の勤務実績に応じ、増額又は減額することができることとしている。

#### ② 役員報酬基準の改定内容

理事長 { 国家公務員に準じて次のとおり改定した。  
 ・本俸月額を1,137千円から1,134千円に引き下げた。  
 ・特別調整手当の支給率を17%から18%に引き上げた。 }

副理事長 { 国家公務員に準じて次のとおり改定した。  
 ・本俸月額を975千円から973千円に引き下げた。  
 ・特別手当(賞与に相当)の支給月数を年間△0.15ヵ月引き下げた。 }

理事 { 国家公務員に準じて次のとおり改定した。  
 ・本俸月額を844千円から842千円に引き下げた。  
 ・特別調整手当の支給率を17%から18%に引き上げた。 }

監事(非常勤) { 国家公務員に準じて次のとおり改定した。  
 ・本俸月額を506千円から504千円に引き下げた。 }

### 2 役員の報酬等の支給状況

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		
A理事長	千円 21,629	千円 13,632	千円 5,543	千円 2,454 (特別調整手当)			*
B副理事長	千円 15,831	千円 11,692	千円 4,139	千円 —			※
C理事	千円 9,091	千円 5,908	千円 2,039	千円 1,063 (特別調整手当) 81 (通勤手当)		10月31日	*
D理事	千円 7,149	千円 4,212	千円 2,102	千円 758 (特別調整手当) 77 (通勤手当)	11月1日		◇
E理事	千円 13,702	千円 10,120	千円 3,582	千円 —			※
F理事	千円 13,702	千円 10,120	千円 3,582	千円 —			

G監事 (非常勤)	千円 4,812	千円 4,812	千円 —	千円 —		1月16日	*※
H監事 (非常勤)	千円 1,252	千円 1,252	千円 —	千円 —		1月17日	

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。

注3:「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。

### 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				
理事長						該当者なし	
副理事長						該当者なし	
理事A	7,090	4	0	平成22年10月31日	1.4	第三者の学識経験者で構成される業績評価委員会にて業績勘案率を決定した。なお、支給額のうち、業績勘案率の適用に係る額は7,090千円である。	*
監事 (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

職員の給与については、国会の議決を経て承認された人件費予算の範囲内で適正に執行する。また、人件費削減計画に基づき、定員削減を柱に人件費の削減に取り組むこととし、計画期間中(平成18年度から平成22年度まで)に、役職員定員を5.2%純減するとともに、国家公務員の給与構造改革に準じた取組みを実施するなど公庫の給与構造の見直しを進めてきた。

#### 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

給与水準については、国家公務員の給与水準や民間企業の給与水準、類似業務機関の給与水準等を勘案して決定している。  
なお、給与改定は、国家公務員の給与水準を十分考慮して国民の理解が得られる適正な給与水準となるよう行っている。

##### 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

人事考課に基づき職員の勤務成績を昇給・昇格に反映させるとともに、奨励手当において半期毎の勤務成績を反映させる仕組みとしている。

##### [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・奨励手当 (査定分)	勤務成績(4段階)に応じた成績率をもって支給する。
昇給・昇格	勤務成績に応じ昇給幅を決定するとともに、勤務成績を踏まえて昇格を決定する。

##### ウ 平成22年度における給与制度の主な改正点

1. 国家公務員の給与構造改革に準じ、地域間格差が適切に反映されるよう特別都市手当の支給割合を改正した。
2. 平成22年人事院勧告を参考に、以下の改正を実施した。
  - (1) 本俸の引下げ(平均0.08%)
  - (2) 賞与の支給月数0.20ヵ月の引下げ(うち期末手当△0.15ヵ月、奨励手当△0.05ヵ月)
  - (3) 国家公務員における「平成22年12月に支給する期末手当に関する特例措置」の計算方法を援用して、4月の給与に調整率(0.28%)を乗じて得た額に4月から11月までの月数(8ヵ月)を乗じて得た額と、6月に支給された賞与の額に調整率を乗じて得た額の合計額に相当する額を、12月期の期末手当の額で減額調整(引下げ改定が行われる本俸月額又は経過措置額を受ける職員を対象)
  - (4) 55歳を超える職員(本俸の等級が3等級以上の職員が対象)について本俸等の支給額を一

### 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		
常勤職員	人 179	歳 40.2	千円 7,738	千円 5,714	千円 76	千円 2,024
事務・技術	人 179	歳 40.2	千円 7,738	千円 5,714	千円 76	千円 2,024

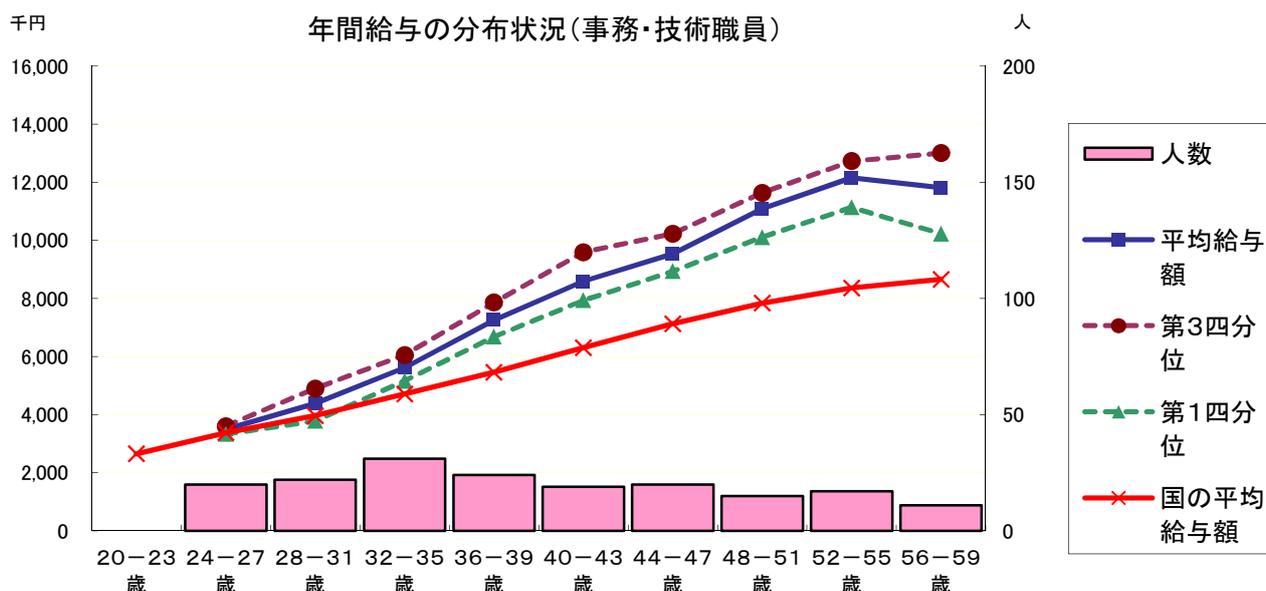
	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	17	49.0	3,487	2,879	107	608
事務・技術	6	38.7	2,917	2,406	154	511
嘱託	11	54.6	3,798	3,136	82	662

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: 常勤職員については、「事務・技術」以外の職種の該当者がいないことから欄を省略した。

注3: 在外職員、任期付職員、再任用職員については、該当者がいないことから欄を省略した。

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
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円
本部課長	22	52.0	11,121	11,691	12,203
本部係員	12	27.9	3,395	3,620	3,690

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	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級
標準的な職位		部長	次長 課長	参事役 上席調査役	調査役	主任	係員	係員
人員 (割合)	179 ( )	7 ( 3.9%)	30 ( 16.8%)	49 ( 27.4%)	27 ( 15.1%)	42 ( 23.5%)	24 ( 13.4%)	0 ( 0.0%)
年齢(最高~最低)		歳	歳	歳	歳	歳	歳	歳
		58~53	59~47	59~38	38~33	59~28	31~24	
所定内給与年額(最高~最低)		千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円
		10,077 ~8,489	10,330 ~7,286	8,152 ~5,096	6,421 ~3,970	5,834 ~2,842	3,242 ~2,417	
年間給与額(最高~最低)		千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円
		14,387 ~12,197	14,381 ~10,108	10,997 ~7,036	8,517 ~5,345	7,861 ~3,777	4,186 ~3,216	

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)	% 62.6	% 65.4	% 64.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.4	% 34.6	% 36.0
	最高～最低	% 46.7～34.7	% 43.7～32.5	% 45.2～33.7
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.0	% 66.9	% 65.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.0	% 33.1	% 34.5
	最高～最低	% 37.1～34.4	% 34.1～31.5	% 35.3～32.9

⑤ 職員と国家公務員との給与水準(年額)の比較指標(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))

130.7

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 130.7(前年度129.9)																		
	参考	地域勘案	138.7(前年度137.1)																
		学歴勘案	126.0(前年度125.3)																
		地域・学歴勘案	136.7(前年度135.2)																
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. 高い専門性を有する人材の確保</p> <p>当公庫は、沖縄県のみを対象地域とし、本土における政策金融機関の業務を一元的に行う総合的な政策金融機関として、沖縄の経済の振興と社会の開発を金融面から支援している。</p> <p>一般の金融機関が行う金融サービスを補完し、民間投資を促進するため、事業に必要な長期資金を出融資しているほか、住宅・医療・教育等の生活分野における多様な資金ニーズにも応えている。また、蓄積した経済・金融情報やノウハウの提供により、各種の産業施策の立案やプロジェクトの企画形成の支援に加え、創業者の支援、新規事業育成のための出資にも積極的に取り組んでいる。また、近年の自然災害や社会経済の急激な環境変化の中、事業者等に対するセーフティネットの取組を強化している。</p> <p>当公庫の職員には、このような業務を遂行するにあたって、より高い専門性に対応できる能力が必要であることから、大学卒以上の職員採用を継続的に実施している。</p> <p>その結果、職員の95.0%が総合職扱いの大学卒であり、国家公務員(行(一) 大学卒51.6%)に比べて給与水準が高くなっている。</p> <p>(学歴別の人員構成)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>大学卒</th> <th>短大卒</th> <th>高校卒</th> <th>中学卒</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>当公庫</td> <td>95.0%</td> <td>2.8%</td> <td>2.2%</td> <td>—</td> </tr> <tr> <td>国家公務員(行(一))</td> <td>51.6%</td> <td>12.9%</td> <td>35.5%</td> <td>0.0%</td> </tr> </tbody> </table> <p>注1:大学卒には、修士課程以上の修了者を含む。  注2:国家公務員は、平成22年国家公務員給与等実態調査より参照。  注3:当公庫では、最終学歴で中学卒の職員はいないことから「—」にて表示。</p>					大学卒	短大卒	高校卒	中学卒	当公庫	95.0%	2.8%	2.2%	—	国家公務員(行(一))	51.6%	12.9%	35.5%	0.0%
		大学卒	短大卒	高校卒	中学卒														
当公庫	95.0%	2.8%	2.2%	—															
国家公務員(行(一))	51.6%	12.9%	35.5%	0.0%															
	<p>2. 離島地域の資金ニーズに対する対応</p> <p>当公庫は、多くの離島を抱える沖縄にあつて、離島地域のニーズにきめ細かく対応するために、宮古支店、八重山支店を有している。両支店の職員に対しては、国家公務員に準じて特地勤務手当を支給しており、受給者が10.1%と、国家公務員(行(一))の受給者0.7%を上回っていることも、国家公務員に比べて給与水準が高くなっている要因である。</p> <p><b>【主務大臣の検証結果】</b></p> <p>従来より、国家公務員に準じた人件費削減の取組について要請を行っているところであり、これを踏まえて沖縄公庫では、①役職員の定員削減(平成18年度から平成22年度の5年間で5.2%削減)、②国に準じた給与構造改革、③沖縄公庫独自の改革、を行ってきた。</p> <p>しかしながら、沖縄公庫の対国家公務員指数の水準が上昇したことから、給与水準の一層の改善を促し、適切に指導・監督していきたい。</p>																		

<p>給与水準の適切性の 検証</p>	<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 9.2% (国からの財政支出額 1,965百万円、支出予算の総額 21,313百万円:平成22年度予算)</p> <p><b>【検証結果】</b> 給与水準については、上記の定量的な理由欄に記載したとおりであり、職員全体の給与は、国会の議決を経て決定された人件費予算の範囲内で適正に執行・管理している。</p> <p><b>【累積欠損額について】</b> 累積欠損額なし(平成21年度決算)</p> <p><b>【検証結果】</b> —</p>
<p>講ずる措置</p>	<p>当公庫は、これまで俸給水準の引下げ(平均4.8%)など国家公務員の給与構造改革に準じた改革に加え、当公庫独自の改革として特勤勤務手当の引下げを行い、給与水準の適正化に取り組んできた。</p> <p>平成22年度においては、①本俸の引下げ(平均0.08%)、②賞与の支給月数0.20ヵ月の引下げ、③国家公務員における「平成22年12月に支給する期末手当に関する特例措置」の計算方法を援用して12月期の期末手当より減額措置を実施(平成22年度中の較差相当分(調整率0.28%)を減額)、④55歳を超える職員について本俸等の支給額を一定率(△1.5%)で減額等給与水準の適正化に努めてきた。その結果、年間平均給与は減少(21年度7,903千円→7,738千円、△165千円)した。一方で、中小企業等に対する支援要員の強化等による諸手当の支給対象割合の増加により対国家公務員指数は上昇(21年度129.9→130.7、+0.8)した。</p> <p>これを受け、平成23年度は、対国家公務員指数を当公庫として取組んできた最低値である平成21年度と同指数(年齢勘案:129.9、地域・学歴勘案:135.2)より下回るよう給与水準の改善に取り組む。具体的な改善策としては、これまで定率で支給してきた管理職手当を平成23年4月より定額化することで、同手当の総支給額を前年度比で引き下げることを実施する。</p>

### 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
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 1,787,789	千円 1,835,729	千円 (%) △ 47,940 ( △2.6)
退職手当支給額 (B)	千円 219,877	千円 407,872	千円 (%) △ 187,995 ( △46.1)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 264,414	千円 247,822	千円 (%) 16,592 ( 6.7)
福利厚生費 (D)	千円 402,424	千円 401,370	千円 (%) 1,054 ( 0.3)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 2,674,504	千円 2,892,793	千円 (%) △ 218,289 ( △7.5)

#### 総人件費について参考となる事項

- ① 給与、報酬等支給総額は、これまでの俸給水準の引下げ等により対前年度比△2.6%となった。退職手当支給額は、定年退職等による役職員の退職者が9名に減少(平成21年度14名、前年度より5名減)したことにより対前年度比△46.1%となった。非常勤役職員等給与は、育児休業者の増加(21年度2名→22年度6名、+4名)により補充人員を雇用したことによる増加、福利厚生費は社会保険料等の料率上昇に伴う増加があったものの、最広義人件費は給与、報酬等支払総額及び退職手当支給額の減少により対前年比△7.5%となった。
- ② 総人件費については、「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、「人件費削減計画」を策定し、総人件費の抑制に努めた。  
この計画では、定員削減を柱に人件費の削減に取り組むこととし、計画期間中(平成18年度から平成22年度まで)に、役職員定員を5.2%純減するとともに、国家公務員の給与構造改革に準じた取組みを実施するなど公庫の給与構造の見直しを実施した。
- ③ 今後とも、国の動向等を踏まえ、必要な検討を行うほか、公庫独自の給与構造の見直しを進めることとしており、これらにより総人件費抑制にも努める考えである。

#### (人員純減の場合)

#### 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	平成20 年度	平成21 年度	平成22 年度
人員数(人)	229	228	226	224	221	217
人員純減率(%)		△ 0.4	△ 1.3	△ 2.2	△ 3.5	△ 5.2

#### 【総人件費削減の進ちよく状況に対する主務大臣の検証結果】

総人件費削減の進ちよくについては、沖縄公庫は①役職員の定員削減(平成18年度から平成22年度の5年間で5.2%削減)、②国に準じた給与構造改革、③沖縄公庫独自の改革、を行ってきた。

沖縄公庫に対しては、今後とも給与水準の一層の改善を促し、適切に指導・監督していきたい。

### Ⅳ 法人が必要と認める事項

特に無し