

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23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 { 平成23年度においては、支給基準の改定は行っていない。 }

副理事長 { 平成23年度においては、支給基準の改定は行っていない。 }

理事 { 平成23年度においては、支給基準の改定は行っていない。 }

監事(非常勤) { 平成23年度においては、支給基準の改定は行っていない。 }

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成23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	千円 20,293	千円 12,474	千円 5,573	千円 2,245 (特別調整手当)		2月27日	*
副理事長	千円 15,838	千円 11,676	千円 4,162	千円 -			※
A理事	千円 16,215	千円 10,104	千円 4,138	千円 1,819 (特別調整手当) 154 (通勤手当)			◇
B理事	千円 13,706	千円 10,104	千円 3,602	千円 -			※
C理事	千円 3,024	千円 1,657	千円 1,367	千円 -		5月30日	

D理事	千円 10,852	千円 8,447	千円 2,405	千円 -	5月31日		
監事 (非常勤)	千円 6,048	千円 6,048	千円 -	千円 -			

注1:「その他」欄には手当等が支給されている場合は、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。

注4:単位未満四捨五入のため、内訳の和は必ずしも総額と一致しない。

3 役員退職手当の支給状況(平成23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	3,284	2	0	平成23年 5月30日	1.3	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3,284千円である。	
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

定員削減を柱とした人件費削減計画(平成18年度から平成22年度)については、役職員定員を5.2%純減することで達成済みであり、同計画の趣旨を踏まえつつ、引き続き、人件費削減に努めながら、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。

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、国家公務員や民間企業、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23年度における給与制度の主な改正点

平成23年4月から、これまで定率で支給してきた管理職手当を定額化し、同手当の支給総額を前年度比で引き下げた(対前年度比△8.6%)。

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

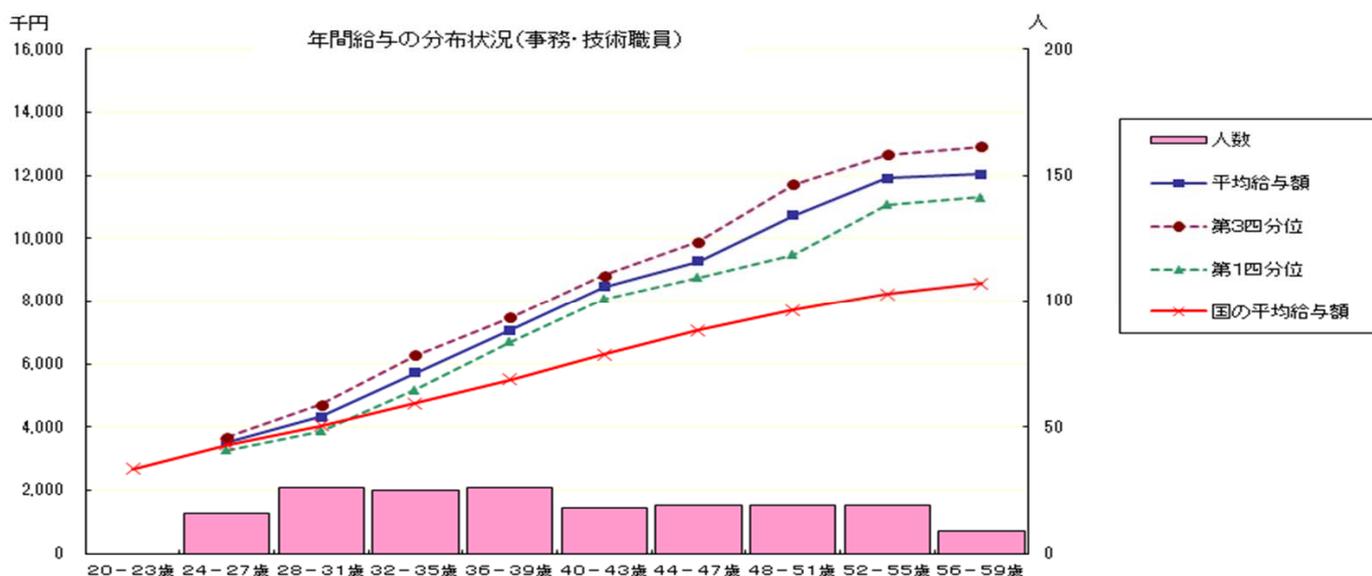
区分	人員	平均年齢	平成23年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	177人	40.3歳	千円 7,765	千円 5,720	千円 71	千円 2,045
事務・技術	177人	40.3歳	千円 7,765	千円 5,720	千円 71	千円 2,045
非常勤職員	19人	49.4歳	千円 3,351	千円 2,791	千円 94	千円 560
事務・技術	9人	42.5歳	千円 2,912	千円 2,452	千円 92	千円 460
嘱託	10人	55.6歳	千円 3,747	千円 3,097	千円 97	千円 650

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	
		人	歳	千円	千円	千円
代表的職位 (・本部課長)	22	52.0	11,067	11,572	11,799	
(・本部係員)	16	28.3	3,574	3,752	3,869	

③ 職級別在職状況等(平成24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)	177 人	7 (4.0%) 人	30 (16.9%) 人	48 (27.1%) 人	23 (13.0%) 人	42 (23.7%) 人	27 (15.3%) 人	0 (0.0%) 人
年齢(最高 ~最低)		59 ~ 54 歳	58 ~ 47 歳	56 ~ 39 歳	39 ~ 34 歳	48 ~ 29 歳	30 ~ 24 歳	- 歳
所定内給 与年額(最高 ~最低)		9,770 ~ 8,742 千円	10,362 ~ 6,930 千円	8,511 ~ 5,559 千円	6,592 ~ 4,694 千円	5,417 ~ 3,050 千円	3,226 ~ 2,438 千円	- 千円
年間給与 額(最高 ~最低)		13,983 ~ 12,596 千円	14,451 ~ 9,677 千円	11,404 ~ 7,546 千円	8,774 ~ 6,276 千円	7,161 ~ 4,091 千円	4,140 ~ 3,242 千円	- 千円

④ 賞与(平成23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)	% 62.7	% 65.5	% 64.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.3	% 34.5	% 35.9
	最高～最低	% 46.6～34.5	% 43.2～31.7	% 44.8～33.0
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.3	% 67.0	% 65.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.7	% 33.0	% 34.3
	最高～最低	% 36.8～33.5	% 34.1～31.2	% 35.1～32.3

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))

129.9

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 129.9(前年度130.7)																
	参考	<table border="1"> <tr> <td>地域勘案</td> <td>138.4(前年度138.7)</td> </tr> <tr> <td>学歴勘案</td> <td>125.0(前年度126.0)</td> </tr> <tr> <td>地域・学歴勘案</td> <td>136.4(前年度136.7)</td> </tr> </table>	地域勘案	138.4(前年度138.7)	学歴勘案	125.0(前年度126.0)	地域・学歴勘案	136.4(前年度136.7)									
地域勘案	138.4(前年度138.7)																
学歴勘案	125.0(前年度126.0)																
地域・学歴勘案	136.4(前年度136.7)																
<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. 高い専門性を有する人材の確保 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。 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。 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、大学卒以上を中心とする職員採用を継続的に実施している。また、こうした人材を確保するためには、当公庫と同様に専門性の高い業務を行っている民間企業等の給与水準も考慮する必要があることから、国家公務員に比べて給与水準が高くなっている。なお、職員の96.0%が総合職扱いの大学卒となっており、国家公務員(行(一)大学卒52.6%)に比べ大学卒の割合が高い。</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>96.0%</td> <td>2.8%</td> <td>1.1%</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>国家公務員(行(一))</td> <td>52.6%</td> <td>12.8%</td> <td>34.6%</td> <td>0.1%</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: 国家公務員の人員構成は「平成23年国家公務員給与等実態調査」による。 注3: 当公庫では、最終学歴が中学卒の職員はいないことから、「-」にて表示。</p> <p>2. 離島地域の資金ニーズに対する対応 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勤手当を支給しているが、その受給者が10.2%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>【主務大臣の検証結果】 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年間の人員削減計画期間で5.2%、平成23年度までの6年間で5.7%削減)、②国に準じた給与改定、③沖縄公庫独自の取組、を行ってきた。 沖縄公庫に対しては、対国家公務員指数の水準に鑑み、給与水準の一層の適正化を促し、今後とも適切に指導・監督していく。</p>			大学卒	短大卒	高校卒	中学卒	当公庫	96.0%	2.8%	1.1%	-	国家公務員(行(一))	52.6%	12.8%	34.6%	0.1%
	大学卒	短大卒	高校卒	中学卒													
当公庫	96.0%	2.8%	1.1%	-													
国家公務員(行(一))	52.6%	12.8%	34.6%	0.1%													
<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 7.2% (国からの財政支出額 1,424百万円、支出予算の総額19,911百万円:平成23年度予算)</p> <p>【検証結果】 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>【累積欠損額について】 累積欠損額なし(平成22年度決算)</p> <p>【検証結果】 -</p>																

講ずる措置

平成23年4月からは、これまで定率で支給してきた管理職手当を定額化しており、これにより同手当の支給総額を前年度比で引き下げた(△8.6%)。その結果、対国家公務員指数は低下(22年度130.7→129.9、△0.8)しており、今後も国に準じた措置に加え、当公庫独自の見直しを進めることで、対国家公務員指数の適正化に努める考えである。平成24年度においては、東京都特別区内勤務からそれ以外の地域に転勤となった場合に2年間支給される特別都市手当に係る減額(支給率を半減)を年度内に実施するよう取り組み、前年度の対国家公務員指数の水準を下回るよう給与水準の適正化を進め、平成25年度においては一層の適正化に取り組み目標水準の達成に努める。

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成23年度)	前年度 (平成22年度)	比較増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 1,766,401	千円 1,787,789	千円 (%) △ 21,388 (△1.2%)
退職手当支給額 (B)	千円 125,128	千円 219,877	千円 (%) △ 94,749 (△43.1%)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 268,284	千円 264,414	千円 (%) 3,870 (1.5%)
福利厚生費 (D)	千円 402,248	千円 402,424	千円 (%) △ 176 (△0.0%)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 2,562,062	千円 2,674,504	千円 (%) △ 112,442 (△4.2%)

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、管理職手当の定額化による支給総額の削減を図ったこと等により、対前年度比△1.2%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6名に減少(平成22年度9名、△3名)したことにより前年度比△43.1%となった。非常勤役職員等給与は、育児休業者の増加(22年度6名→23年度8名、+2名)により補充人員を雇用したこと等による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等の減少により、対前年度比△4.2%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てきた。

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	平成23 年度
人員数 (人)	229	228	226	224	221	217	216
人員純減率 (%)		△ 0.4	△ 1.3	△ 2.2	△ 3.5	△ 5.2	△ 5.7

【主務大臣の検証結果】

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年間の人員削減計画期間で5.2%、平成23年度までの6年間で5.7%削減)、②国に準じた給与改定、③沖縄公庫独自の取組、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適正化を促し、適切に指導・監督していく。

IV 法人が必要と認める事項

平成24年2月に成立した「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」に関連して、以下の措置を講ずる。

- ・役員給について、平成24年4月から本俸を $\Delta 0.5\%$ 引き下げたほか、平成26年3月までの間、本俸、特別調整手当、特別手当(賞与に相当)を $\Delta 9.77\%$ 減額する。また、国家公務員の平成23年度改定に係る減額調整相当分を、平成24年6月の賞与で減額する。

- ・職員の本俸引下げ改定を行うほか、職員の本俸月額、管理職手当、特別都市手当、特地勤務手当、時間外勤務手当について、平成24年7月から平成26年3月までの間、本俸及び各手当の本俸相当分を $\Delta 4.77\% \sim \Delta 9.77\%$ 、管理職手当及び各手当の管理職手当相当分を $\Delta 10\%$ 減額し、賞与については、平成24年6月から特例期間内において $\Delta 9.77\%$ 減額する。