

# 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24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している。  
 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、平成23年4月から本俸月額を1,134千円から1,128千円に引き下げた。  
 ・上記に加え、平成24年4月から平成26年3月までの間、本俸、特別調整手当、特別手当について、減額(△9.77%)することとした。
- 副理事長 {  
 ・国家公務員に準じて、平成23年4月から本俸月額を973千円から968千円に引き下げた。  
 ・上記に加え、平成24年4月から平成26年3月までの間、本俸、特別調整手当、特別手当について、減額(△9.77%)することとした。
- 理事 {  
 ・国家公務員に準じて、平成23年4月から本俸月額を842千円から838千円に引き下げた。  
 ・上記に加え、平成24年4月から平成26年3月までの間、本俸、特別調整手当、特別手当について、減額(△9.77%)することとした。
- 監事(非常勤) {  
 ・国家公務員に準じて、平成23年4月から本俸月額を504千円から501千円に引き下げた。  
 ・上記に加え、平成24年4月から平成26年3月までの間、本俸について、減額(△9.77%)することとした。なお、監事には、特別調整手当、特別手当の支給はない。

### 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成24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	11,447	9,160	2,287	-	7月1日		※
A副理事長	4,340	2,620	1,720	-		6月30日	※
B副理事長	11,608	7,861	2,255	1,415 (特別調整手当) 77 (通勤手当)	7月1日		◇
C理事	4,463	2,268	1,710	408 (特別調整手当) 77 (通勤手当)		6月30日	◇
D理事	9,767	6,512	1,953	1,172 (特別調整手当) 130 (通勤手当)	7月13日		◇
E理事	12,262	9,073	3,189	-		3月31日	※

F理事	千円 12,271	千円 9,073	千円 3,198	千円 -		3月31日
監事 (非常勤)	千円 5,424	千円 5,424	千円 -	千円 -		3月31日

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。

### 3 役員退職手当の支給状況(平成24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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	摘要	前職
理事長	15,773	6 9	平成24年 2月27日	1.5	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15,773千円である。	*
副理事長					該当者なし	
理事					該当者なし	

注1:「摘要」欄には、第三者の学識経験者で構成される業績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)に基づき、役職員定員を5.2%純減して目標(5%以上純減)を達成済みであり、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、社会一般の情勢に適合するよう、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、自律的・自主的な労使関係の中で決定している。

##### 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24年度における給与制度の主な改正点

- 平成23年人事院勧告を参考に、本俸の引き下げ(平均 $\Delta 0.23\%$ )を実施した。
- 「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、以下の措置を講ずることとした。  
(職員について)
  - ・実施期間:平成24年7月から平成26年3月まで
  - ・本俸の措置内容:減額を実施。(1~2等級 $\Delta 9.77\%$ 、3~5等級 $\Delta 7.77\%$ 、6~7等級 $\Delta 4.77\%$ )
  - ・諸手当の措置内容:管理職手当(一律 $\Delta 10\%$ )。特別都市手当、特勤勤務手当及び時間外勤務手当については、本俸及び管理職手当の支給減額率に応じて減額を実施。
  - ・平成24年6月及び12月の賞与について、減額(一律 $\Delta 9.77\%$ )を実施。(役員について)
  - ・実施期間:平成24年4月から平成26年3月まで
  - ・本俸の措置内容:減額(一律 $\Delta 9.77\%$ )を実施。
  - ・諸手当の措置内容:特別調整手当及び特別手当(賞与に相当)について、減額(一律 $\Delta 9.77\%$ )を実施。
- 平成24年秋の給与再精査を踏まえ、国において認められている特別都市手当の異動保障について、平成25年1月から支給額を半減し、平成25年4月から廃止した。

## 2 職員給与の支給状況

### ① 職種別支給状況

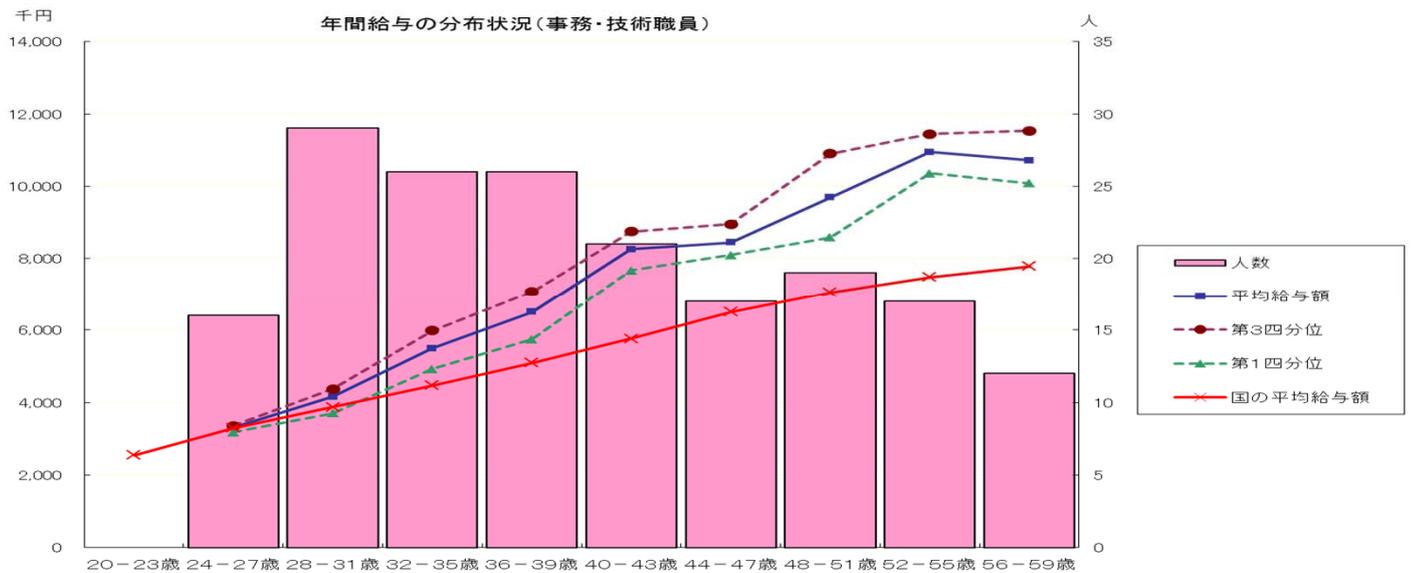
区分	人員	平均年齢	平成24年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	183	40.5	7,180	5,358	70	1,822
事務・技術	183	40.5	7,180	5,358	70	1,822
非常勤職員	17	51.6	3,425	2,869	95	556
事務・技術	8	48.5	3,078	2,628	108	450
嘱託	9	54.4	3,734	3,084	84	650

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		第1分位	第3分位
	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
代表的職位 (・本部課長)	22	52.5	10,135	10,504	11,121		
(・本部係員)	20	28.4	3,342	3,639	3,875		

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)

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)	183 (割合)	7 (3.8%)	30 (16.4%)	53 (29.0%)	23 (12.6%)	40 (21.9%)	30 (16.4%)	0 (0.0%)
年齢(最高~最低)		59 }	59 }	57 }	40 }	49 }	30 }	-
		54	48	38	34	29	24	
所定内給与年額(最高~最低)		9,709 }	8,773 }	8,095 }	5,689 }	5,112 }	3,253 }	-
		8,067	6,425	4,970	3,879	2,839	2,351	
年間給与額(最高~最低)		13,418 }	11,753 }	10,725 }	7,217 }	6,566 }	4,109 }	-
		11,533	8,926	6,570	5,127	3,702	3,075	

④ 賞与(平成24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)	% 63.0	% 65.7	% 64.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.0	% 34.3	% 35.6
	最高～最低	% 46.5～34.5	% 43.2～32.0	% 44.8～33.2
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.4	% 67.0	% 65.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.6	% 33.0	% 34.2
	最高～最低	% 36.7～33.6	% 34.0～31.0	% 35.0～32.3

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))

130.1

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 130.1(前年度129.9)																		
	参考	地域勘案	138.6(前年度138.4)																
		学歴勘案	125.7(前年度125.0)																
		地域・学歴勘案	136.7(前年度136.4)																
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	1 高い専門性を有する人材の確保																		
	<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っているほか、沖縄の地域的な政策課題に応えるための独自の業務として、産業基盤整備、地域開発事業への出融資や新事業支援のための出資業務を行っており、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、電力・空港関連施設・ホテル等の地域開発事業や、中小・小規模事業者、農林漁業者の必要とする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、事業再生、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。</p> <p>限られた定員のなかでこのような業務を遂行するため、当公庫の職員には、幅広い分野のより高い専門性に対応できる能力が必要であり、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ことから、職員の96.2%が、審査、法務、企画、調査等の業務を担う総合職職員となっている。</p>																		
	<p>（学歴別の人員構成）</p> <table border="1" data-bbox="564 992 1355 1111"> <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>95.6%</td> <td>3.3%</td> <td>1.1%</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>国家公務員(行(一))</td> <td>53.4%</td> <td>13.0%</td> <td>33.6%</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(6.0%)を含む。 注2: 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>					大学卒	短大卒	高校卒	中学卒	当公庫	95.6%	3.3%	1.1%	-	国家公務員(行(一))	53.4%	13.0%	33.6%	0.0%
		大学卒	短大卒	高校卒	中学卒														
	当公庫	95.6%	3.3%	1.1%	-														
	国家公務員(行(一))	53.4%	13.0%	33.6%	0.0%														
	2 総合政策金融機関としての執行態勢の確保																		
	<p>当公庫においては、限られた人数で、高い専門性が求められる多様な政策金融を一元的、効率的に実施するとともに、金融機関として求められている責任の下、適切に業務を行う執行態勢の確保を図るため、相応の権限と責任を持った管理職職員を一定数必要としていることから、管理職職員の割合が、国家公務員(行(一))と比べて高くなっている。なお、当公庫の管理職職員は、組織のマネジメントのみならず、事案によっては直接顧客との交渉にあたるなど、部下職員には困難な業務を直接遂行するプレイングマネージャーとしての役割も果たしている。</p> <table border="1" data-bbox="584 1473 1256 1570"> <thead> <tr> <th>(管理職層の割合)</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>当公庫</td> <td>27.3% (支店課長級以上)</td> </tr> <tr> <td>国家公務員(行(一))</td> <td>17.0% (俸給の特別調整額受給者)</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" data-bbox="584 1597 1256 1693"> <thead> <tr> <th>(級別人員構成の割合)</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>当公庫</td> <td>20.2% (2等級以上)</td> </tr> <tr> <td>国家公務員(行(一))</td> <td>4.9% (7級以上)</td> </tr> </tbody> </table>				(管理職層の割合)		当公庫	27.3% (支店課長級以上)	国家公務員(行(一))	17.0% (俸給の特別調整額受給者)	(級別人員構成の割合)		当公庫	20.2% (2等級以上)	国家公務員(行(一))	4.9% (7級以上)			
	(管理職層の割合)																		
	当公庫	27.3% (支店課長級以上)																	
国家公務員(行(一))	17.0% (俸給の特別調整額受給者)																		
(級別人員構成の割合)																			
当公庫	20.2% (2等級以上)																		
国家公務員(行(一))	4.9% (7級以上)																		
注1: 大学卒には、修士課程以上の修了者(6.0%)を含む。																			
注2: 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。																			
3 離島地域の資金ニーズに対する対応																			
<p>当公庫は、多くの離島を抱える沖縄にあって、離島地域のニーズにきめ細かく対応するため、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、その受給者の割合が国家公務員(行(一))と比べて高くなっている。</p> <table border="1" data-bbox="584 1895 896 1991"> <thead> <tr> <th>(特勤手当受給者の割合)</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>当公庫</td> <td>9.8%</td> </tr> <tr> <td>国家公務員(行(一))</td> <td>0.7%</td> </tr> </tbody> </table>				(特勤手当受給者の割合)		当公庫	9.8%	国家公務員(行(一))	0.7%										
(特勤手当受給者の割合)																			
当公庫	9.8%																		
国家公務員(行(一))	0.7%																		

4 沖縄県に本店を有することによる地域勘案指数への影響

当公庫は、国家公務員における地域手当の非支給地である沖縄県に本店を有しており、組織運営の中核を担っている役職層が、沖縄県において多く勤務している。非支給地の国家公務員の平均給与は、地域手当が支給されていないことに加え、小規模な地方事務所が多く上位区分の管理職が少ないと考えられること等から、地域手当が支給されないこと以上に低くなり、その結果、地域手当の非支給地に拠点を置く当公庫の地域勘案指数は高くなっていると考えられる。

当公庫は、予算等の業務を行っている東京本部と営業拠点である沖縄県との間における定期的な人事異動により、国と比較して、一級地から非支給地への異動に伴う特別都市手当の異動保障の対象となる職員の割合が高くなっている。なお、当公庫では、人件費削減に向けた独自の取組として、平成25年4月から特別都市手当の異動保障を廃止している。

(地域別の人員構成)	
当公庫	非支給地(沖縄県):87.4%、1級地(東京都):12.6%
国家公務員(行(一))	非支給地:27.0%、2~6級地:43.5%、1級地:29.6%

※国家公務員の計数は、「平成24年国家公務員給与等実態調査報告書」による。

【主務大臣の検証結果】

沖縄公庫としては、少ない人数で、日本政策金融公庫並びの融資業務に加え、産業開発資金の融資や、出資、住宅向け融資、福祉医療機構が実施する融資業務という幅広い融資業務を行うため、優秀な人材の確保を必要としている。

こうした中、公庫の給与は、公務員の人勸を受けた引き下げに加え、独自の引き下げが行われているが、沖縄に本店があり、職員の大半が沖縄に勤務していることを踏まえると、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。

給与水準の適切性の検証

【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 7.6%

(国からの財政支出額 1,415百万円、支出予算の総額 18,594百万円:平成24年度予算)

【検証結果】

—

【累積欠損額について】

累積欠損額なし(平成23年度決算)

【検証結果】

—

講ずる措置

国家公務員の給与改定特例法に関連した給与減額支給措置について、国は平成24年4月からの実施であったが、当公庫では、平成24年3月の国からの要請を受け、関係者の了解を得たうえで、平成24年7月からの実施となったこと等から、平成24年度の対国家公務員指数は前年度と比べ0.2ポイント増加した。なお、平成24年4月から給与減額支給措置を実施していたと仮定した場合の対国家公務員指数は、128.1(地域学歴勘案134.6)程度と試算される。

今後も、国に準じた人件費削減の取組に加え、本俸の引下げ、手当等の見直しについて、自律的・自主的な労使関係の中で取り組むこととしており、これらにより、給与水準の適正化に努める考えである。

なお、当公庫においては、国家公務員に準じた取組に加え、独自の人件費削減の取組を行っており、平成25年4月から、国において認められている特別都市手当の異動保障を廃止している。こうしたことから、平成25年度の対国家公務員指数については、国の給与水準に変動がないと仮定し、通年の給与減額支給措置及び特別都市手当の異動保障廃止の影響を勘案すると、127.4(地域学歴勘案133.8)程度と試算される。

### Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成24年度)	前年度 (平成23年度)	比較増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 1,630,790	千円 1,766,400	千円 (%) △ 135,610 (△7.7%)
退職手当支給額 (B)	千円 81,130	千円 125,128	千円 (%) △ 43,998 (△35.2%)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 273,348	千円 268,284	千円 (%) 5,064 (1.9%)
福利厚生費 (D)	千円 382,256	千円 402,248	千円 (%) △ 19,992 (△5.0%)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 2,367,527	千円 2,562,061	千円 (%) △ 194,534 (△7.6%)

注:各項目で端数処理を行っているため、各項目((A)～(D))の合計が、総額(A+B+C+D)と一致しない場合がある。

#### 総人件費について参考となる事項

① 給与、報酬等支給総額は、特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連した給与減額支給措置による削減(120,632千円)等により、対前年度比△7.7%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3名に減少(平成23年度6名、△3名)したことにより前年度比△35.2%となった。なお、当公庫においては「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、平成25年3月から役員の退職手当を引き下げることとしているが、当該措置に該当する者への退職手当の支給はなかった。最広義人件費は給与、報酬等支給総額及び退職手当支給額等の減少により、対前年度比△7.6%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	平成24 年度
人員数 (人)	229	228	226	224	221	217	216	216
人員純減率 (%)		△ 0.4	△ 1.3	△ 2.2	△ 3.5	△ 5.2	△ 5.7	△ 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24年度までの7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

1 「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)を踏まえ、役員の退職手当については、平成25年3月から、国家公務員の退職手当制度改正に準じて、退職手当の算定額に調整率(25年9月まで98/100、25年10月から26年6月まで92/100、26年7月以降は87/100)を乗じた額を支給することにより減額した。職員の退職手当については、国家公務員の退職手当の改正に準じた措置の実施に向け、必要な手続を進める。

2 平成24年秋の給与再精査を踏まえ、国において認められている特別都市手当の異動保障について、平成25年1月から3月まで支給額を半減し、平成25年4月から廃止した。これにより、平成25年度は8,880千円(対象者1人当たり740千円)削減されると試算される。

今後も、国に準じた人件費削減の取組に加え、本俸の引下げ、手当等の見直しについて、自律的・自主的な労使関係の中で取り組むこととしており、これらにより、給与水準の適正化に努める考えである。