

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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

当公庫は、沖縄県を対象地域とし、本土における政策金融機関の業務を一元的に担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。

役員については、沖縄地域の金融・経済事情や国及び沖縄における広範な公共政策の動向などに識見のある者で構成されており、役員報酬については、国会の議決を経て承認された予算に従い、国家公務員の指定職に準じた水準となっている。

② 平成26年度における役員報酬についての業績反映のさせ方(業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

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。

③ 役員報酬基準の内容及び平成26年度における改定内容

1. 役員報酬基準の内容

理事長
副理事長
理事
監事(非常勤)

給与の種類	支給基準	
		月額(単位:千円)
イ 本俸	理事長	1,128
	副理事長	968
	理事	838
	監事(非常勤)	501
ロ 特別調整手当	東京都特別区に在勤する役員 本俸月額×0.18	
ハ 通勤手当	一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号)第12条第1項及び第2項の規定に準じて支給	
ニ 特別手当	$\{ \text{本俸月額} + \text{特別調整手当月額} + (\text{本俸月額} \times 0.25) + (\text{本俸月額} + \text{特別調整手当月額}) \times 0.2 \} \times \text{支給割合}(\%) \times \text{在職期間}$ (※)26年度支給割合:3.1ヶ月	

・監事(非常勤)については、特別調整手当、通勤手当、特別手当の支給はない

2. 平成26年度における改定内容

国家公務員に準じて、特別手当の支給月数を年間0.15ヶ月引き上げた。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成26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 18,606	千円 13,536	千円 5,070	千円 -			※
副理事長	千円 18,839	千円 11,616	千円 4,999	千円 2,090 (特別調整手当) 133 (通勤手当)			◇

A理事	千円 16,415	千円 10,056	千円 4,327	千円 1,810 (特別調整手当) 221 (通勤手当)			◇
B理事	千円 13,822	千円 10,056	千円 3,766	千円 -			※
C理事	千円 13,822	千円 10,056	千円 3,766	千円 -			
監事 (非常勤)	千円 6,012	千円 6,012	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、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 役員報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

理事長
副理事長
理事
監事(非常勤)

当公庫は、昭和47年の本土復帰以来、沖縄における政策金融を一元的・総合的に行っている政策金融機関であり、国及び沖縄県の重点施策と一体となって沖縄の振興開発に取り組んでいる。

したがって、当公庫の役員については、経済や金融についての高い専門性はもとより国及び沖縄における広範な公共政策に関する幅広い知見が必要であり、そのような広範かつ高度な見識を持つ人材を登用するためにも、国家公務員の指定職に準じた報酬水準は妥当であると考えます。

なお、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。

【主務大臣の検証結果】

役員職務・職責や国家公務員指定職の俸給との比較等を踏まえると、現行の報酬水準は概ね妥当であると考えます。

4 役員退職手当の支給状況(平成26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	前職
理事長	該当者なし				
副理事長	該当者なし				
理事	該当者なし				

注:「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。

5 退職手当の水準の妥当性について

【主務大臣の判断理由等】

区分	判断理由
理事長	該当者なし
副理事長	該当者なし
理事	該当者なし

注:「判断理由」欄には、法人の業績、担当業務の業績及び個人的な業績の検討結果を含め、業績勘案率及び退職手当支給額の決定に到った理由等を具体的に記入する。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

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。
今後についても、継続していく予定である。

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 職員給与の支給水準の設定等についての考え方

給与水準については、社会一般の情勢に適合するよう、民間の給与水準等に準拠して定められている国家公務員の給与水準等を勘案して、自立的・自主的な労使関係の中で決定している。

② 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 (業績給の仕組み及び導入実績を含む。)

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。

③ 給与制度の内容及び平成26年度における主な改定内容

1 給与制度の内容

職員の給与については、給与規程第2条において、基本給及び諸手当と定めており、それぞれの区分は以下のとおりである。

基本給:本俸、扶養手当、管理職手当

諸手当:特別都市手当、時間外勤務手当、特地勤務手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、宿日直手当、期末手当、奨励手当

2 平成26年度における主な改定内容

平成26年人事院勧告をもとに国家公務員と同様の措置を実施した。

(1) 本俸の引上げ(平均0.27%)

(2) 賞与の支給月数を0.15ヶ月引上げ(引上げ分は奨励手当に配分)

(3) 交通用具使用者に係る通勤手当について、使用距離の区分に応じ100円から7,100円までの幅で引上げ

(4) 給与制度の総合的見直しの一環として、平成27年1月1日の昇給を1号俸抑制

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26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 178	歳 41.7	千円 8,063	千円 5,881	千円 66	千円 2,182
事務・技術	人 178	歳 41.7	千円 8,063	千円 5,881	千円 66	千円 2,182

非常勤職員	人 20	歳 50.5	千円 3,445	千円 2,854	千円 81	千円 591
事務・技術	人 7	歳 42.1	千円 2,880	千円 2,375	千円 110	千円 505
嘱託	人 13	歳 55.0	千円 3,749	千円 3,111	千円 65	千円 638

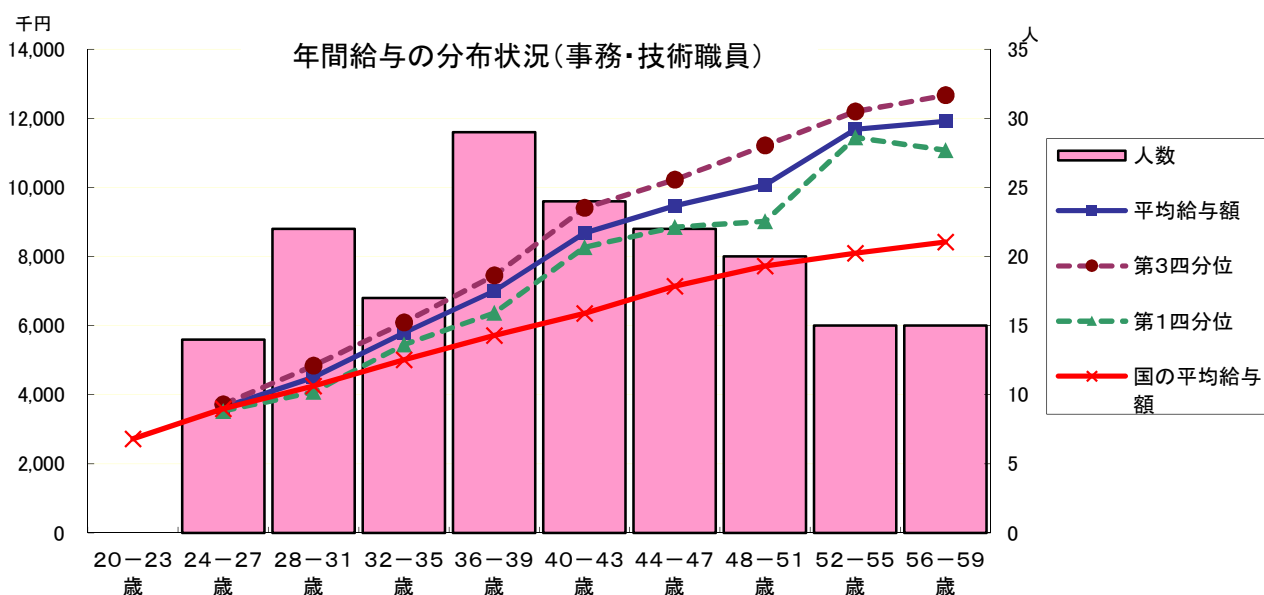
注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

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。

注4:嘱託とは、業務の繁忙等の事由により、専門性の高い業務を委嘱された者をいう。

② 年齢別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、④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、④まで同じ。

注2: 近年の新規採用は四大卒以上に限られており、入庫後1年未満の職員は本調査の対象から除外されていることから、20～23歳の該当職員がいない。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員)
(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	最高～最低
代表的職位	人	歳	千円	千円
〔・本店、本部課長〕	23	52.4	11,460	13,904～9,869
〔・本店・本部係員〕	19	28.2	3,975	4,777～3,534

④ 賞与(平成26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)	%	%	%
	査定支給分(平均)	63.3	61.5	62.3
	最高～最低	46.5～34.7	47.0～36.4	46.8～35.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(平均)	64.5	62.6	63.5
	最高～最低	36.5～33.3	38.5～35.2	37.4～34.3

3 給与水準の妥当性の検証等

事務・技術職員

項目	内容															
対国家公務員 指数の状況	<table border="1"> <tr> <td>年齢勘案</td> <td>128.6</td> </tr> <tr> <td>年齢・地域勘案</td> <td>137.0</td> </tr> <tr> <td>年齢・学歴勘案</td> <td>124.0</td> </tr> <tr> <td>年齢・地域・学歴勘案</td> <td>134.8</td> </tr> </table>	年齢勘案	128.6	年齢・地域勘案	137.0	年齢・学歴勘案	124.0	年齢・地域・学歴勘案	134.8							
年齢勘案	128.6															
年齢・地域勘案	137.0															
年齢・学歴勘案	124.0															
年齢・地域・学歴勘案	134.8															
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<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担っているほか、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。なお、職員の95.5%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おり、国家公務員(行(一)大学卒53.6%)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>95.5%</td> <td>3.4%</td> <td>1.1%</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>国家公務員(行(一))</td> <td>53.6%</td> <td>12.4%</td> <td>33.9%</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(6.7%)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	95.5%	3.4%	1.1%	-	国家公務員(行(一))	53.6%	12.4%	33.9%	0.0%
		大学卒	短大卒	高校卒	中学卒											
当公庫	95.5%	3.4%	1.1%	-												
国家公務員(行(一))	53.6%	12.4%	33.9%	0.0%												
	<p>2 総合政策金融機関としての執行態勢の確保</p> <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に、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> <p>(管理職層の割合)</p> <table border="1"> <tr> <td>当公庫</td> <td>31.5% (支店課長級以上)</td> </tr> <tr> <td>国家公務員(行(一))</td> <td>17.1% (俸給の特別調整額受給者)</td> </tr> </table> <p>(級別人員構成の割合)</p> <table border="1"> <tr> <td>当公庫</td> <td>21.9% (2等級以上)</td> </tr> <tr> <td>国家公務員(行(一))</td> <td>5.1% (7級以上)</td> </tr> </table>	当公庫	31.5% (支店課長級以上)	国家公務員(行(一))	17.1% (俸給の特別調整額受給者)	当公庫	21.9% (2等級以上)	国家公務員(行(一))	5.1% (7級以上)							
当公庫	31.5% (支店課長級以上)															
国家公務員(行(一))	17.1% (俸給の特別調整額受給者)															
当公庫	21.9% (2等級以上)															
国家公務員(行(一))	5.1% (7級以上)															
	<p>3 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> <p>(特勤手当受給者の割合)</p> <table border="1"> <tr> <td>当公庫</td> <td>10.1%</td> </tr> <tr> <td>国家公務員(行(一))</td> <td>0.9%</td> </tr> </table>	当公庫	10.1%	国家公務員(行(一))	0.9%											
当公庫	10.1%															
国家公務員(行(一))	0.9%															

	<p>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。 一方、非支給地の国家公務員の平均給与は、小規模な地方事務所が多く、上述のような公庫の特殊事情とは違い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。</p> <p>(地域別の人員構成) 当公庫 非支給地(沖縄県):87.1%、1級地(東京都):12.9% 国家公務員(行(一)) 非支給地:27.8%、2～6級地:42.5%、1級地:29.6%</p> <p>※国家公務員の計数は、「平成26年国家公務員給与等実態調査報告書」による。</p>
<p>給与水準の妥当性の 検証</p>	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 6.6%】 (国からの財政支出額 1,018百万円、支出予算の総額 15,510百万円:平成26年度予算) 【累積欠損額なし(平成25年度決算)】 【管理職の割合 31.5%(常勤職員数178名中56名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 95.5%(常勤職員数178名中170名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額 11.7%】 (支出総額 13,931百万円、給与・報酬等支給総額1,625百万円:平成25年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 平成26年度は、8月の人勸で勧告された本俸の平均2%の引下げ等を措置する「給与制度の総合的見直し」について、労働組合から合意を得て、平成27年4月から実施することとした。 また、独自の取り組みとして、10月には、労働組合に対し調査役手当の廃止について申入れを行っている。 しかしながら、平成26年度の対国家公務員指数については、特例法による給与減額措置の終了に伴って、大学卒の割合が多い当公庫は給与額の戻り分が国家公務員に比して多くなったこと等から、128.6と前年度に比べ3.0ポイント増加した。 給与水準については、上記の「国に比べて給与水準が高くなっている理由欄」にも記載したとおりであり、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>(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といった幅広い業務を行うため、優秀な人材の確保を必要としている。 こうした事情を踏まえつつも、給与の対国家公務員指数については、自ら設定した目標に反し増加に転じるなど、依然として高水準であることから、今後とも給与水準の一層の適正化を促し、国民の理解が得られるものとなるよう、適切に指導・監督していく。</p>
<p>講ずる措置</p>	<p>【講ずる措置】 平成27年度においても、国に準じた取組に加え、更なる本俸の引下げ、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。 具体的な取り組みとしては、平成26年10月、当公庫労働組合に調査役手当の廃止の申入れをしており、合意に向け、労使交渉を継続していく。</p> <p>【改善策、目標水準及び具体的期限】 上述のとおり、国に準じた取組に加え、更なる本俸の引下げ、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み、27年度には、25年度の対国家公務員指数の水準に近づくよう給与水準の適正化に努める。</p>

4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給、独身)
月額192,100円 年間給与3,092,100円
- 35歳(本店調査役、配偶者・子1人)
月額418,000円 年間給与6,746,673円
- 50歳(本店課長、配偶者・子2人)
月額647,800円 年間給与10,991,459円

モデル給与の月額及び年間給与は、本俸、管理職手当、扶養手当、特別都市手当、特地勤務手当を基礎に算出している。

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当公庫は、公正な処遇、人材育成、人材活用、組織目標の達成を目的とした人事考課制度を導入しており、人事考課制度による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。
今後も、同制度を活用し、継続して取り組む考えである。

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成26年度)	前年度 (平成25年度)	比較増△減	
給与、報酬等支給総額	千円	千円	千円	(%)
(A)	1,801,363	1,625,179	176,184	(10.8%)
退職手当支給額	千円	千円	千円	(%)
(B)	110,052	108,720	1,332	(1.2%)
非常勤役職員等給与	千円	千円	千円	(%)
(C)	269,945	267,847	2,098	(0.8%)
福利厚生費	千円	千円	千円	(%)
(D)	412,995	392,472	20,523	(5.2%)
最広義人件費	千円	千円	千円	(%)
(A+B+C+D)	2,594,357	2,394,218	200,139	(8.4%)

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、平成25年度末で特例法の給与減額支給措置が終了したこと、また、平成26年度は国家公務員に準じて、本俸平均0.27%の引上げ及び賞与の0.15ヶ月の引上げ等を実施したことから、前年度比10.8%増となった。退職手当支給額は、役員の退職者が減少したものの、職員の自己都合退職者が増加(25年度役員2人、職員3人(うち定年3人)、26年度役員1人、職員6人(うち定年2人、自己都合4人)したことから、ほぼ前年度並の1.2%増となった。

②「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、役職員の退職金について、以下の措置を講ずることとした。

(役員について)

- ・実施期間:平成25年3月から

- ・措置の概要: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。

(職員について)

- ・実施期間:平成26年1月から
 - ・措置の概要:退職手当の算定額に調整率(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。
- ③総人件費については、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ていく。

IV その他

特になし