

独立行政法人福祉医療機構の役職員の報酬・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

役員報酬への業績反映の状況について

役員の奨励手当について、役員給与規程第7条第6項の規定に基づき業績評価の結果及び職務実績等を考慮のうえ、成績率に反映させた。

(参考)役員給与規程第7条第6項

理事長は、前項の規定による奨励手当の額について、厚生労働省独立行政法人評価委員会が行う業績評価の結果及びその者の職務実績等を考慮し、これを増額し、又は減額することができる。

法人の長の給与水準の妥当性について

【法人の判断】

当機構は、社会福祉事業施設及び病院、診療所等の設置等に必要な資金の融通並びにこれらの施設に関する経営指導、社会福祉事業に関する必要な助成、社会福祉施設職員等退職手当共済制度の運営、心身障害者扶養保険事業等を行い、もって福祉の増進並びに医療の普及及び向上に寄与すること、また厚生年金保険制度、国民年金制度及び労働者災害補償保険制度に基づき支給される年金たる給付の受給権を担保として小口の資金の貸付けを行うことを目的としている。

そうした組織の中で、当機構の理事長には、事業の中核である福祉医療分野における政策金融をはじめとする多種の事業を総括するため、福祉医療政策、金融等にかかる幅広い見識や高いマネジメント能力が求められる。

なお、独立行政法人改革等に関する基本的な方針(平成25年12月24日閣議決定)におけるガバナンスの高度化に向けた取組みに係る業務の類型として金融業務を行うとされている法人の長の報酬(平成24年度実績)の平均は1,641万円程度である。

こうした職務内容の特性や他法人との比較(当機構の現理事長が自身の在任中の報酬について年約100万円引き下げたこと等により、理事長の報酬は1,519万円(平成25年度実績)となっている)を踏まえると、報酬水準は低いものとする。

【主務大臣の検証結果】

理事長の職務内容の特性や他法人の報酬水準との比較を勘案すると、妥当な報酬水準であると考えられる。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

・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、以下「特例法」という。)に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、平成24年4月から平成26年3月までの間、役員の報酬について、俸給月額・賞与等の減額を実施(△9.77%)

理事

法人の長に同じ

監事

法人の長に同じ

監事(非常勤)

法人の長に同じ※賞与は支給されない

2 役員の報酬等の支給状況

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	
法人の長	千円 15,189	千円 9,896	千円 3,878	千円 1,188 (特別調整手当) 227 (通勤手当)			
A理事	千円 6,731	千円 4,461	千円 1,659	千円 535 (特別調整手当) 76 (通勤手当)		9月30日	◇
B理事	千円 6,845	千円 4,461	千円 1,778	千円 535 (特別調整手当) 71 (通勤手当)	10月1日		◇
C理事	千円 6,822	千円 4,461	千円 1,659	千円 535 (特別調整手当) 167 (通勤手当)		9月30日	※
D理事	千円 5,654	千円 4,461	千円 533	千円 535 (特別調整手当) 125 (通勤手当)	10月1日		※
E理事	千円 13,608	千円 8,922	千円 3,537	千円 1,071 (特別調整手当) 78 (通勤手当)			
A監事	千円 12,169	千円 7,807	千円 3,095	千円 937 (特別調整手当) 330 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 4,038	千円 4,038	千円	千円 ()			

注1:「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2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付している。

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としている。

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
法人の長	千円	年	月			該当者なし	
理事F	千円 4,211	年 3	月 6	H25.9.30	1.0	業績勘案率は厚生労働省独立行政法人評価委員会の決定に基づき1.0とした。	※
監事	千円	年	月			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している。

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している。

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としている。

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 人件費管理の基本方針

総人件費については、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、適切に対応する。
併せて、機構の給与水準については、検証結果を踏まえ、取組状況を公表する。

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

独立行政法人通則法第63条第3項に基づき、国家公務員の給与水準等を考慮して決定している。

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

人事評価制度に基づき、職員の人事評価を実施し、その評価結果を昇給や賞与(奨励手当)の成績率に反映させている。

〔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
本俸及び役職手当等 (昇格)	必要経験年数等を有し、勤務成績が良好であって1等級上位の職務遂行が担えると認められる場合に職階毎の定数に応じ昇格。(人事評価結果を参考資料として活用) (初任給、昇格、昇給等の基準第14条第1項)
賞与・勤勉手当 (査定分)	奨励手当は、その者の勤務成績に応じて、理事長がその都度定める割合により計算した額とし(職員給与規程第23条第7項)、人事評価結果を反映させ差を設けている。
本俸 (昇給)	昇給は、その者の勤務成績に基づいて行うこととしており、その勤務成績は人事評価結果に基づき決定することとしている。(初任給、昇格、昇給等の基準第20条)

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)

◇実施期間:平成24年4月～平成26年3月

◇俸給表関係の措置の内容:

- ・本俸 課長相当職員以上(7～5等級) $\Delta 9.77\%$
課長代理、係長相当職員(4～3等級) $\Delta 7.77\%$
係員(2～1等級) $\Delta 4.77\%$

◇諸手当関係の措置の内容:

- ・役職手当 一律 $\Delta 10\%$
- ・期末手当及び奨励手当 一律 $\Delta 9.77\%$
- ・本俸に連動する手当等の減額支給
特別都市手当等の本俸に連動する手当(期末手当及び奨励手当を除く)の月額、減額後の本俸等の月額により算出

◇国と異なる措置の概要:なし

(役員について)

◇実施期間:平成24年4月～平成26年3月

◇俸給表関係の措置の内容:俸給 $\Delta 9.77\%$

◇諸手当関係の措置の内容:

- ・期末手当及び奨励手当 一律 $\Delta 9.77\%$
- ・本俸に連動する手当等の減額支給
俸給に連動する特別調整手当の月額は、減額後の俸給等の月額により算出

◇国と異なる措置の概要:なし

■人事院勧告に準じ、50歳台後半層における給与水準の上昇を抑制するため昇給・昇格制度を見直し

- ・最高号俸を含む高位の号俸から昇格した場合の本俸月額の増加額を縮減
- ・55歳を超える職員は、標準の成績では昇給停止

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 215	歳 41.4	千円 6,737	千円 5,113	千円 203	千円 1,624
事務・技術	人 214	歳 41.3	千円 6,735	千円 5,111	千円 203	千円 1,624
技能職種 (運転手)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円

再任用職員	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人 2	歳	千円	千円	千円	千円

非常勤職員	人 8	歳 57.8	千円 4,029	千円 3,838	千円 45	千円 191
事務・技術	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術 (賞与なし)	人 6	歳 64.8	千円 4,200	千円 4,200	千円 0	千円 0

注: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。

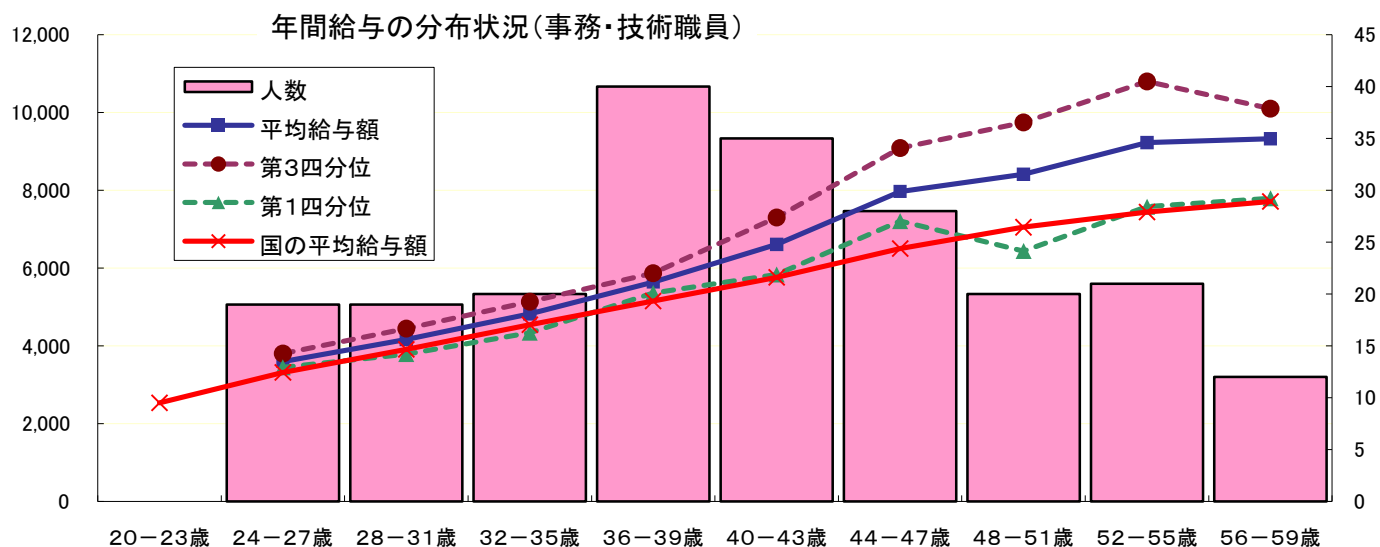
注2:在外職員、任期付職員については、該当者が無いため省略した。

注3:研究職種、医療職種、教育職種については、該当が無いため省略した。

注4:常勤職員の技能職種(運転手)、再任用職員及び非常勤職員(事務・技術)については、該当者が2人以下であり、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5:非常勤職員の事務・技術(賞与なし)は、雇用契約上賞与を支給されない者である。

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	28	50.0	9,084	9,366	9,776
・本部係長	63	39.0	5,129	5,460	5,854
・本部係員	33	27.8	3,501	3,767	3,962

③ 職級別在職状況等(平成26年4月1日現在)(事務・技術職員)

区分	計	7等級	6等級	5等級	4等級	3等級	2等級
標準的な職位		部長	室長	課長	課長代理	係長・主査	係員
人員 (割合)	214 (割合)	11 (5.1 %)	3 (1.4 %)	31 (14.5 %)	58 (27.1 %)	77 (36.0 %)	34 (15.9 %)
年齢(最高～最低)		59 50	54 53	59 43	59 37	56 30	32 24
所定内給与年額 (最高～最低)		8,896 7,261	7,762 6,946	7,846 5,799	6,109 3,993	5,501 3,086	3,478 2,431
年間給与額(最高～最低)		12,026 9,814	10,802 9,417	10,445 7,641	8,166 5,364	7,054 4,071	4,446 3,177

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)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理 職員	一律支給分(期末相当)	% 54.7	% 57.9	% 56.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.3	% 42.1	% 43.6
	最高～最低	% 49.6～33.6	% 46.2～31.0	% 47.8～32.2
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 64.7	% 67.3	% 66.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.3	% 32.7	% 33.9
	最高～最低	% 44.7～27.8	% 41.3～25.6	% 42.9～26.6

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)

対国家公務員(行政職(一))

115.8

対他法人(事務・技術職員)

111.0

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 115.8
	参考
	地域勘案 103.0
	学歴勘案 112.9
	地域・学歴勘案 101.0
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	①在勤地が大都市圏であること 比較対象となる国家公務員の平均給与は全国平均であるが、機構の在勤地は大都市圏（東京都特別区及び大阪市）であり、特別都市手当（国の地域手当に相当）の支給対象に差があること。 （職員（事務・技術）の割合…東京都特別区：89.3%、大阪市：10.7%）
	②大学卒以上の比率が高いこと 国家公務員（行政職（一））の大学卒以上の比率は54.1%（平成25年国家公務員給与等実態調査）であるのに対し、当機構職員（事務・技術）の大学卒以上の比率は88.3%となっており、学歴構成による差があること。
	③賃貸住宅に入居し住居手当を受給している者の比率が高いこと 不要財産の国庫納付に向けた取組として職員宿舎を廃止したことに伴い、当機構職員における住居手当を受給する者の比率が35.5%となった一方、国家公務員（行政職（一））の住居手当を受給している者の比率は16.8%（平成25年国家公務員給与等実態調査）であること。 なお、住居手当の支給基準、支給限度額は国と同じである。
給与水準の適切性の検証	【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 18.7%】 （国からの財政支出額 36,413百万円、支出予算の総額 194,833百万円：平成25年度予算） 【累積欠損額－円（平成24年度決算）】 【管理職の割合20.1%（常勤職員（事務・技術）数214名中43名）】 【大卒以上の高学歴者の割合88.3%（常勤職員（事務・技術）数214名中189名）】 【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合 0.9%】 （支出総額193,107百万円、給与・報酬等支給総額1,833百万円：平成25年度決算） 【法人の業績評価】 （評価委員会の評価において、16項目中5項目S（中期目標を大幅に上回っている）、11項目A（中期目標を上回っている）：平成24年度業務実績） 【検証結果】 ・在勤地が大都市圏であること、大卒以上の高学歴者の割合が高いことから、対国家公務員指数115.8と国家公務員に比較して給与水準が高くなっているが、地域・学歴差を勘案すると、対国家公務員指数は101.0となる。 さらに職員宿舎廃止に伴う住居手当増加影響を控除すると、地域・学歴差を勘案した対国家公務員指数は100.4と見込まれる。当機構の給与水準は、国家公務員とほぼ同水準といえる。 ・また、当機構の常勤職員（事務・技術）の平均給与額は6,735千円であり、金融・保険業の平均年間給与額は6,961千円（国税庁民間給与実態統計調査（平成24年）における東京国税局所管の民間企業の平均給与）を下回る水準となっている。 当機構は、福祉医療分野における政策金融を事業の中核として行っており、金融に関する専門性を有する公庫等の給与水準等を勘案しながら、必要な人材が確保できる水準とすることとしている。

	・事務・技術職における管理職の割合は、20.1%となっている。 ・国の財政支出年額36,413百万円の内訳は運営費交付金3,353百万円、社会福祉振興助成事業にかかる助成費補助金1,686百万円、退職手当共済事業に係る給付費補助金24,967百万円、福祉・医療貸付事業に係る利子補給金5,946百万円、政府出資金461百万円である。 また、支出総額に占める給与、報酬支給額割合は0.9%となっている。 【主務大臣の検証結果】 地域、学歴を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であることから国民の皆様は納得していただけるよう、一層の給与水準の見直しについて十分検討していただきたい。
講ずる措置	■これまでに講じた措置 ・平成16年度 全職員の昇給を停止 国家公務員に先立って、職階と等級の明確化及び昇給カーブの抑制を目的とした本俸基準表の引き下げを実施(平均△5.3%) ・平成16～23年度 組織のスリム化の推進(部長△4、次長△2、課長△10) ・平成22年度 管理職層等を対象とした機構独自の本俸基準表の引き下げ措置を実施(平均△1.0%) ・平成23年度 中高年齢層を対象とした機構独自の本俸基準表の引き下げ措置を実施(平均△1.0%) ・平成24～25年度 国家公務員の給与特例法に準じた給与減額支給措置の実施 1.本俸 ① 課長相当職員以上(役員、7～5等級) △9.77% ② 課長代理、係長相当職員(4～3等級) △7.77% ③ 係員(2～1等級) △4.77% 2.役職手当 一律△10% 3.期末手当及び奨励手当 一律△9.77% 等 ■今後講ずる措置 必要な人材の確保のための給与水準に配慮しつつ、国家公務員の取組状況を踏まえ、以下の取組みを実施する。 ・55歳を超える職員(3等級(係長級)以下の職員を除く)に対する本俸、役職手当等の支給額について、国を上回る引き下げを引き続き実施(国△1.5%:機構△2.0%) ・特別都市手当(国の地域手当に相当)について、国は平成18年度以降6%引き上げ、平成22年度に18%(東京都特別区)の支給割合となったが、当機構は引き続き12%に据え置き、抑制を継続する。 ・管理職について、参事制度(年齢到達により管理職ポストを外れる仕組み)を見直し、対象年齢を引き下げるとともに、課長代理職についても副参事制度(年齢到達により課長代理ポストを外れ、本俸△10%減とする仕組み)を導入し、中堅職員の積極登用の推進及び組織の活性化を図っている(平成26年度より段階的に実施し、平成28年度までに対象年齢を55歳まで引き下げる)。

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25年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 1,832,917	千円 1,798,547	千円 (%) 34,370 (1.9)	千円 (%) - (-)
退職手当支給額 (B)	千円 92,316	千円 120,789	千円 (%) △ 28,473 (△23.6)	千円 (%) - (-)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 218,019	千円 248,470	千円 (%) △ 30,451 (△12.3)	千円 (%) - (-)
福利厚生費 (D)	千円 402,562	千円 397,390	千円 (%) 5,172 (1.3)	千円 (%) - (-)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 2,545,814	千円 2,565,196	千円 (%) △ 19,382 (△0.8)	千円 (%) - (-)

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対前年度増減要因

平成22年度・平成23年度において機構独自に本俸基準表の引下げを行い、平成24年度に引き続き特例法に基づく国家公務員の給与見直しに関連した措置を講じたが、平成25年度の宿舍廃止により住居手当が増加したこと、また欠員を補充するため年度途中の採用を行い職員数が増加したことから、給与、報酬等支給総額は対前年度比1.9%増となった。

また、最広義人件費は退職手当支給額及び非常勤役職員等給与の減少により、対前年度比で0.8%の減少となった。

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、平成25年3月29日に退職手当支給規程を改正した(役員については平成25年1月1日、職員については平成25年4月1日から適用)。

(役員に関する講じた措置の概要)

退職者一律で調整率を下記のとおり平成25年1月1日から適用。

- ・ 平成24年12月31日まで 100/100
- ・ 平成25年1月1日から同年9月30日まで 97.35/100
- ・ 平成25年10月1日から26年6月30日まで 91.35/100
- ・ 平成26年7月1日以降 86.35/100

(職員に関する講じた措置の概要)

退職者一律で調整率を下記のとおり平成25年4月1日から適用。

- ・ 平成25年3月31日まで 100/100
- ・ 平成25年4月1日から同年9月30日まで 98/100
- ・ 平成25年10月1日から26年6月30日まで 92/100
- ・ 平成26年7月1日以降 87/100

Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし