

沖縄振興開発金融公庫(法人番号7360005000440)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29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29年度における改定内容

役員報酬は、下表のとおり、本俸、特別調整手当、通勤手当、特別手当から構成されている。

平成29年度は次の改定を実施。

- ・特別手当について、国家公務員に準じた引上げ(+0.5ヵ月)、支給月数を国家公務員と同水準(年間3.30ヵ月)とした。
- ・特別手当の支給基準は、下表のとおりである。

理事長

副理事長

理事

監事(非常勤)

給与の種類	支給水準	
	月額(単位:千円)	
イ 本俸	理事長	1,106
	副理事長	950
	理事	822
	監事(非常勤)	492
ロ 特別調整手当	東京都特別区に在勤する役員 本俸月額×0.2	
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	{本俸月額+(本俸月額×0.45)}×支給割合(※)×在職期間 (※)平成29年度支給割合:3.30ヵ月	

・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 役員の報酬等の支給状況

役名	平成29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 18,564	千円 13,272	千円 5,292	千円 -			
A副理事長	千円 5,544	千円 2,807	千円 2,175	千円 561 (特別調整手当) - (通勤手当)		6月27日	◇
B副理事長	千円 12,959	千円 8,645	千円 2,410	千円 1,729 (特別調整手当) 174 (通勤手当)	6月28日		◇
C理事	千円 5,761	千円 3,261	千円 1,847	千円 652 (特別調整手当) - (通勤手当)		7月30日	◇
D理事	千円 13,797	千円 9,864	千円 3,933	千円 -	4月1日		※
E理事	千円 13,797	千円 9,864	千円 3,933	千円 -		3月31日	※
F理事	千円 10,237	千円 6,602	千円 2,085	千円 1,320 (特別調整手当) 228 (通勤手当)	7月31日		◇
監事 (非常勤)	千円 5,904	千円 5,904	千円 -	千円 -	4月1日		*

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: 本表の「前職」欄の「*」は退職公務員、「◇」は役員出向者、「※」は独立行政法人等の退職者、「*※」は退職公務員でその後独立行政法人等の退職者であることを示す。

注3: 各項目で端数処理を行っているため、各項目の合計が、総額と一致しない場合がある。

3 役員の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。
また、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】

役員の仕事・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 役員の退職手当の支給状況(平成29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	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	3,064	2		平成29年 3月31日	1.4	※

注:本表の「前職」欄の「*」は退職公務員、「◇」は役員出向者、「※」は独立行政法人等の退職者、「*※」は退職公務員でその後独立行政法人等の退職者であることを示す。

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	退職手当の算定の基礎となる業績勘案率については、「独立行政法人、特殊法人及び認可法人の役員の退職金について」(平成15年12月19日閣議決定)の趣旨を踏まえ、内部規程の定めに従い、在職期間における法人の業績や当該役員の業績を個別に検討した上で、外部有識者からなる業績評価委員会において決定。

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、自律的・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。

③ 給与制度の内容及び平成29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、基本給及び諸手当を定めており、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、特勤勤務手当、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29年度における主な改定内容

国家公務員に準じて次の改定を実施した。

① 本俸の引上げ(平均0.132%)

ただし、独自の取組みとして、1等級及び2等級の職員の本俸表の改定を見送った。

② 賞与の引上げ(+0.10ヵ月、年間4.40ヵ月)

③ 扶養親族毎の段階的な扶養手当支給額の見直し

・配偶者:

平成29年度10,000円、平成30年度6,500円、平成31年度以降 2等級3,500円、3等級以下6,500円

・子:

平成29年度 8,000円、平成30年度10,000円、平成31年度以降 10,000円

・父母等:

平成29年度 6,500円、平成30年度 6,500円、平成31年度以降 2等級3,500円、3等級以下6,500円

・独自の取組みとして、1等級の職員について、平成29年度より子以外の者に係る扶養手当の支給停止を前倒しして実施した。また、満57歳以上の職員に対する年齢による支給制限は、平成29年4月1日より廃止した。

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29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 169	歳 42.2	千円 8,199	千円 5,844	千円 65	千円 2,355
事務・技術	人 169	歳 42.2	千円 8,199	千円 5,844	千円 65	千円 2,355

非常勤職員	人 9	歳 47.9	千円 3,528	千円 2,944	千円 131	千円 584
事務・技術	人 4	歳 39.3	千円 3,196	千円 2,655	千円 226	千円 541
嘱託	人 5	歳 54.9	千円 3,793	千円 3,174	千円 55	千円 619

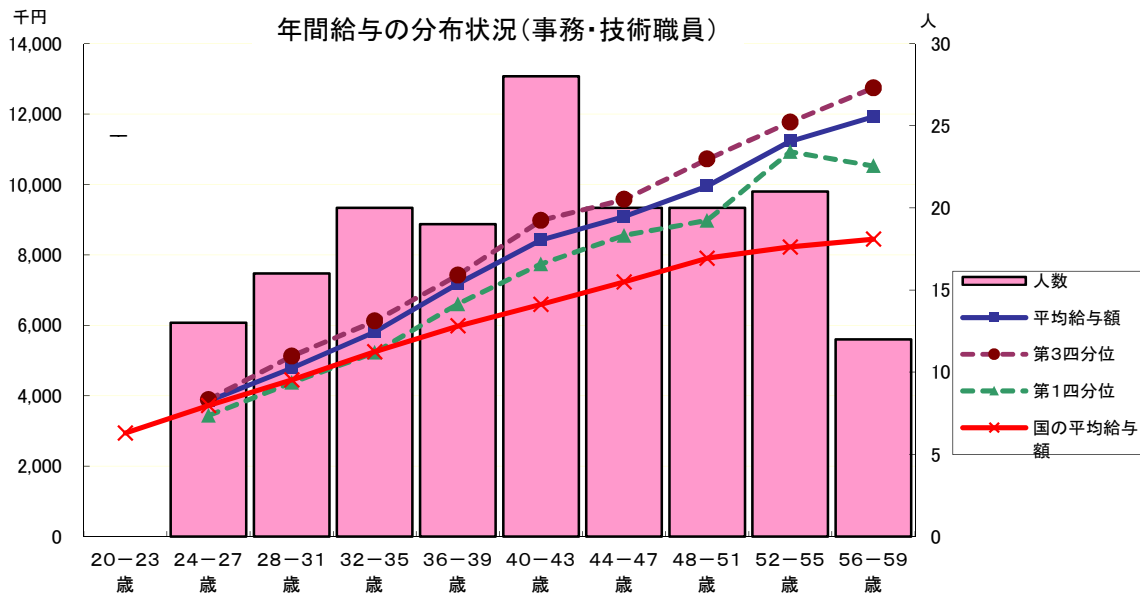
注1: 常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

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
	人	歳	千円	千円
代表的職位 〔・本店、本部課長〕	22	51.5	11,354	14,309 ~ 10,078
〔・本店・本部係員〕	11	27.4	4,207	5,541 ~ 3,438

④ 賞与(平成29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)	%	%	%
		57.7	57.9	57.8
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		42.3	42.1	42.2
	最高～最低	51.1～40.0	49.9～39.9	50.5～39.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		59.1	59.2	59.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		40.9	40.8	40.9
	最高～最低	42.1～38.5	42.0～38.9	41.7～38.7

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	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 125.0 ・年齢・地域勘案 134.4 ・年齢・学歴勘案 121.0 ・年齢・地域・学歴勘案 132.6 																															
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94.7%が審査、法務、企画、調査等の業務を担う総合職員となっており、国家公務員(行(一))大学卒56.8%)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" style="margin-left: 20px;"> <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>94.7%</td> <td>3.6%</td> <td>1.8%</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>国家公務員(行(一))</td> <td>56.8%</td> <td>12.6%</td> <td>30.6%</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(6.5%)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> <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、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 style="margin-left: 20px;"> <tbody> <tr> <td>当公庫</td> <td>32.0% (支店課長級以上)</td> </tr> <tr> <td>国家公務員(行(一))</td> <td>17.7% (俸給の特別調整額受給者)</td> </tr> </tbody> </table> <p>(級別人員構成の割合)</p> <table style="margin-left: 20px;"> <tbody> <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>5.2% (7級以上)</td> </tr> </tbody> </table> <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つて、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 style="margin-left: 20px;"> <tbody> <tr> <td>当公庫</td> <td>10.7%</td> </tr> <tr> <td>国家公務員(行(一))</td> <td>0.8%</td> </tr> </tbody> </table> <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</p> <p>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、組織運営の中枢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)</p> <table style="margin-left: 20px;"> <tbody> <tr> <td>当公庫</td> <td>非支給地(沖縄県):86.4%、1級地(東京都):13.6%</td> </tr> <tr> <td>国家公務員(行(一))</td> <td>非支給地:24.5%、2~7級地:44.7%、1級地:30.9%</td> </tr> </tbody> </table> <p>※国家公務員の計数は、「平成29年国家公務員給与等実態調査報告書」による。</p>		大学卒	短大卒	高校卒	中学卒	当公庫	94.7%	3.6%	1.8%	-	国家公務員(行(一))	56.8%	12.6%	30.6%	0.0%	当公庫	32.0% (支店課長級以上)	国家公務員(行(一))	17.7% (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))	5.2% (7級以上)	当公庫	10.7%	国家公務員(行(一))	0.8%	当公庫	非支給地(沖縄県):86.4%、1級地(東京都):13.6%	国家公務員(行(一))	非支給地:24.5%、2~7級地:44.7%、1級地:30.9%
	大学卒	短大卒	高校卒	中学卒																												
当公庫	94.7%	3.6%	1.8%	-																												
国家公務員(行(一))	56.8%	12.6%	30.6%	0.0%																												
当公庫	32.0% (支店課長級以上)																															
国家公務員(行(一))	17.7% (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))	5.2% (7級以上)																															
当公庫	10.7%																															
国家公務員(行(一))	0.8%																															
当公庫	非支給地(沖縄県):86.4%、1級地(東京都):13.6%																															
国家公務員(行(一))	非支給地:24.5%、2~7級地:44.7%、1級地:30.9%																															

<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 7.4%】 (国からの財政支出額 902百万円、支出予算の総額 12,221百万円:平成29年度 予算) 【累積欠損額なし(平成28年度決算)】 【管理職の割合 32.0%(常勤職員数169名中54名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 94.7%(常勤職員数169名中160名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額 15.6%】 (支出総額 11,345百万円、給与・報酬等支給総額1,773百万円:平成28年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果) 平成29年度は、国家公務員に準じて本俸の引上げを3等級から6等級の職員に対 して実施した。賞与の支給月数については、国家公務員と同水準へ引上げた。 一方、独自の取り組みとして、1等級及び2等級の職員の本俸表の改定を見送った こと、平成28年1月の調査役手当の削減等、この間の給与水準の適正化の取組みに より、平成29年度の対国家公務員指数については、125.0と前年度(126.2)に比べ 1.2ポイント減少した。なお、平成29年度の国家公務員指数が下降したのは、当公庫 はプロパー職員、国及び他公庫からの出向者で構成される小規模な組織であり、ラ スパイレス指数の算定対象者である1年超在籍者の職階構成がその時々的人事異 動で変動することも影響している。 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) 沖縄公庫においては、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に、高度な専門性を 有する優秀な人材の確保を必要としている。 こうした中、29年度の対国家公務員指数については依然高水準であるものの一定 の改善が見られ、自ら掲げた目標(125.6)を達成していることから、今後も引き続き 目標の達成が図られるように給与水準のより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30年度においても、国における取組みを踏まえつつ、給与制度の不断の見直 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取り組む考えである。</p> <p>【改善策、目標水準及び具体的期限】 上述のとおり、国における取組みを踏まえつつ、給与制度の見直しについて、自律 的・自主的な労使関係の中で、給与水準の適正化に取り組む。 目標水準 :平成25年度の対国家公務員指数(125.6)程度 具体的期限:平成30年度末</p>

4 モデル給与

(扶養親族がない場合)

○22歳(大卒初任給)
月額194,800円 年間給与2,904,955円

○35歳(本店調査役)
月額376,000円 年間給与6,331,840円

○50歳(本店課長)
月額623,800円 年間給与10,877,541円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者、父母等 6,500円、子一人につき10,000円)を
支給。

モデル給与の月額及び年間給与は、本俸、管理職手当、特別都市手当、特勤勤務手当を基礎
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29年度)	前年度 (平成28年度)	比較増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 1,775,520	千円 1,773,626	千円 (%) 1,894 (0.1%)
退職手当支給額 (B)	千円 129,100	千円 261,419	千円 (%) △ 132,319 (△50.6%)
非常勤役員等給与 (C)	千円 269,651	千円 288,857	千円 (%) △ 19,206 (△6.6%)
福利厚生費 (D)	千円 445,139	千円 440,600	千円 (%) 4,539 (1.0%)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 2,619,411	千円 2,764,504	千円 (%) △ 145,093 (△5.2%)

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平成29年度は、国家公務員に準じた本俸及び賞与の引上げを行った影響等により、「給与、報酬等支給総額」は前年度比0.1%増となった。一方、定年退職者等の減少及び退職手当の支給水準引き下げ実施により、「退職手当支給額」が前年度に比べ大幅に減少したこと等から、「最広義人件費」は、前年度比5.2%の減少となっている。

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)及び「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成29年11月7日閣議決定)に基づき、役職員の退職手当を引き下げた。

(役員について)

- ・平成26年7月1日以降は、△13%
- ・平成30年1月1日以降は、△16.3%

(職員について)

- ・平成26年7月1日以降は、△13%
- ・平成30年1月1日以降は、△16.3%

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取り組む考えである。

IV その他

特になし