

第13回独立行政法人評価委員会住宅金融支援機構分科会

平成23年7月27日（水）

【事務局】 定刻の若干前でございますが、皆様おそろいでございますので、ただいまから第13回独立行政法人評価委員会住宅金融支援機構分科会を開会いたします。本日は委員の皆様方にはご多忙の中、ご出席いただきましてまことにありがとうございます。私、国土交通省住宅局総務課民間事業支援調整室長の松本でございます。よろしくお申し上げます。

本日は、分科会委員8名のうち6名のご出席をいただいておりますので、国土交通省独立行政法人評価委員会令に定める会議の開催に必要な定足数を満たしておりますことを、まずご報告させていただきます。

また、村本分科会長、土居委員は、本日はご欠席でございます。村本分科会長がご欠席のため、本日の議事進行につきましては分科会長代理の角委員にお願いしたいと思います。

次に、本日の分科会の公開についてですが国土交通省独立行政法人評価委員会運営規則により、本日の議事は非公開とさせていただきます。

それでは、開会に先立ちまして、資料の確認をさせていただきます。お手元の議事次第の配布資料一覧でございますように、本資料については資料1-1から資料4-2まで、また参考資料につきましては参考資料1-1から参考資料4までの資料をお配りしてございます。もし欠落等ございましたら、事務局までお申し出いただけたらと思います。

また、国土交通省及び住宅金融支援機構の出席者は座席表のとおりでございます。

本日の議事は議事次第のとおりでございますが、業務実績評価につきましては、後日、国土交通省独立行政法人評価委員会の家田委員長に報告を行い、同意をいただいた後に最終的に確定をいたします。

また、議事録につきましては委員の皆様にご確認いただきました上、議事要旨とあわせて国土交通省ホームページに公表することとしておりますので、よろしくお申しいたします。

それでは、本日の議事に移りたいと思います。ここからは角分科会長代理のほうでよろしくお申しいたします。

【角分科会長代理】 角でございます。よろしくお申しいたします。

それでは、議事の1、平成22年度業務実績報告から始めますが、本日の各議事項目の概要につきましては、事前に事務局より各委員の皆様にご説明されていると伺っております。そこで、時間の節約のために、議事についてのご説明は簡潔に、かつポイントを絞って行っていただくようお願いをいたします。

それでは、議事1でございます。平成22年度業務実績評価につきましては、前回の分科会の終了後、国民の皆様の見聞募集を行っております。本日の分科会におきましては、この結果も踏まえまして、評価調書の内容について本分科会として結論を得たいと思っております。

それでは、事務局のほうからご説明をお願いいたします。

【事務局】 それでは私より、平成22年度業務実績評価についてご説明をさせていただきます。資料は1-1と1-2のA3の紙、こちらをごらんいただければと思います。

まず、先日のご説明から見聞照会をさせていただいた結果等々について、概略を申し上げます。

業務実績評価の内容については、前回の7月1日の委員会でもまずご議論いただきまして、その後、改めて各委員の皆様へ書式を送付させていただきまして、ご意見があれば7月8日までに提出いただくという整理をさせていただいております。

他方、業務実績評価について国民の皆様の見聞をいただくということで、評価調書案をホームページに公開いたしまして、パブリックコメントを7月19日までの期限で実施しております。

以上の手続の結果、パブリックコメントにおいては国土交通省に寄せられたご意見はありませんでしたが、前回の委員会、あるいは書面等で委員の皆様からご意見をいただきましたし、それに加えまして、前回の議論では国土交通省独法評価委員会の家田委員長からもご指摘をいただいておりますので、それらを踏まえまして業務実績評価調書の修正を行っているところでございます。

それでは、具体的な修正内容につきましてご説明申し上げます。

まず1ページでございます。一般管理費の低減、2の(1)の項目でございます。

この点につきましては、一般管理費の低減を評価することは問題ないけれども、その経費削減の効果をフラット35の金利決定におけるコストの上乗せ幅の縮減につなげるべきではないかというご意見を頂戴してございます。

このご指摘を踏まえまして、経費削減の効果を具体的に国民に還元していく方法につき

まして、機構の財政状況も勘案しながら検討を進めるという趣旨の補足意見を追加させていただきます。

続きまして5ページでございます。業務の点検のところでございます。

この点につきましては、監事監査結果の中に情報漏洩事案が依然として発生していることは問題だという部分を指摘されているにもかかわらず、業務実績評価調書に関連する記述が全く出てこないのは問題ではないかというお話がございました。

そのご指摘を踏まえまして、この5ページ目の下のほうでございますが、郵便の誤送付等による顧客情報漏洩事案につきまして、もちろんこれまで行ってきた取り組みはしっかり行っていたきたいということのほか、追加的な対応策を検討して実行に移す必要があるという趣旨の指摘を、評価本文の中に追加しております。

同じ項目につきまして、職員の不祥事は通常の内部統制では抑止することが困難であったのではないか、その後の迅速な対応を考慮すれば、この項目の評価はCということではなくてもよいのではないかというご指摘がございました。

この点につきましては、この案を取りまとめます過程の中で、やはり刑事事件が発生したという結果について重く受けとめざるを得ないというようなご指摘もございました。そのような意見を総合いたしまして、この項目の評価としてはCという評価結果を再度出させていただきます。

ずっと飛びまして、次は25ページでございます。ラスパイレス指数関連でございます。住宅金融支援機構の平成22年度のラスパイレス指数についてですが、先日の委員会が終わった後に発表がありまして、結果といたしましては21年度より2.1ポイント低い125.5という結果になっております。

ただ、本年は「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」等におきましても、例年にも増してこのラスパイレスの問題が厳しく取り上げられていることもございまして、国土交通省の方針といたしましても、ラスパイレス指数の低減に向けての取り組みを抜本的に行う必要がある旨を指摘させていただくことになっております。

この関係の詳細につきましては、この後で支援機構のほうから説明がございしますが、この論点につきましては、独法評価委員会の分科会のほうでもご議論、ご検討いただくということをお願いするようというので、省内の指示を受けております。

したがいまして、この評価調書の原案といたしましては、この補足的な意見の部分で、引き下げに向けた努力を着実にやるという趣旨に加えて、手当てを含めた役職員の給

与のあり方について厳しく検証した上で、国民の理解と納得が得られるようなさらなる改善に抜本的に取り組む必要があるという記述を加えさせていただいております。

個別の項目についての修正は以上でございます。最後、総合評価のところの修正でございます。28、29、30ページでございますが、直しましたのは29ページのところでございます。

まず、B評価が2つ、C評価が1つある中で、分布状況だけを見て単純に総合評定をAとすべきではないのではないかという趣旨のご指摘がございました。

このことも踏まえまして、特にCとなっております職員の不祥事案件についての分析を行っておりますが、この点につきましては、やはり通常の内部統制のみによって、事案の発生自体を予期することは難しかったのではないかとということと、再発防止策を迅速に講じたということで、全体的な評価としては、機構として中期目標の達成に向けた着実な実施状況にあると認められるという判断で、結論はAというふうにさせていただきたいと考えております。

このほか、あと、課題改善点、業務運営に対する意見のところは、先ほど説明したものと同一文言が入っております。最終的には、28ページの上に乗っているような分布状況は変わらずということで、総合評定はAということで出させていただいております。

説明は以上でございます。

【角分科会長代理】 ありがとうございます。

それでは、続いて機構のほうからご説明をお願いいたします。

【住宅金融支援機構】 私のほうから、当機構の役職員の報酬・給与等についてご説明を申し上げます。

資料1-3の1ページ目、2ページ目が役員報酬等についてでございます。こちらは人事院勧告の国家公務員指定職の改定率に準じて改正を行っております。その実績を1ページの中段やや下のところに表形式で記載してございます。理事長2,136万、以下監事に至るまで、ごらんいただくような報酬になっております。

2ページは役員の方の22年度における退職手当の支給状況でございます。理事長代理と監事のところに数字が入っておりますが、この2人は20年度に退職、退任をしている者でございます。21年度の本分科会で退職金に係る業績勘案率についてご審議いただいておりますが、最終的な決定が22年に入ってからでございますので、便宜上ここに記載しております。

3 ページ以降が職員給与でございます。独法職員の給与は独法通則法の63条3項によりまして、社会一般の情勢に適合したものとなるようにするため、国家公務員その他の給与水準を比較指標として検証すべきとされております。

先ほど、事務局のほうからもラスパイレス指数のお話が出てまいりましたが、ここで指数の状況でございますところが22年度のラスパイレス指数で、対国家公務員125.5というのが総合指数でございます。地域・学歴勘案で、参考値でございますが114.2となっております。

この総合指数125.5でございますが、これは国交省所管法人の中で最も高い数字となっております。これは民間住宅ローンの証券化支援を中心とした当機構業務を円滑にこなすために、専門的な金融技術あるいはリスク管理能力を発揮できる人材を採用、育成、処遇する必要があるためでございます。民間金融機関を直接的な取引先としております、いわゆるB to CというよりはB to Bのビジネスでもあるということから、学歴がどうしても大卒に集中している、それから勤務地が東京に集中しているということで、それが総合指数を押し上げているものでございます。

そういう意味で、地域・学歴勘案との指数差が10ポイントほどあるというものでございます。

しかしながら、この6ページの中段の、主務大臣の検証結果というところで、主務大臣からは国交省所管独法の中で最も水準が高いということから、厳しい評価、それから抜本的な見直しを求められているところでございます。

なお、8ページには、総人件費について記載してございますが、こちらについては、中期計画におきまして設定した人件費の削減目標4%に対しまして、17.0%ということで大幅に超過達成しておりまして、9ページに先ほどと同様に主務大臣の検証結果がございまして、こちらでは主務大臣からも評価するコメントをいただいたところでございます。

役職員報酬・給与については、簡単でございますが、以上でございます。

【角分科会長代理】 ありがとうございます。

それでは、ただいまのご説明について、ご意見、ご質問等はございますでしょうか。

【委員】 確認ですが、前半で給与水準の議論をされているのは個々の方の水準で、後の総人件費というのはおそらく自然減とか職員減で全体が減っているという、2つの違うことをおっしゃっているということではないんですね。後ろが減っているから前が大丈夫とかそういう議論ではなくて。

【住宅金融支援機構】 はい、違います。

【委員】 ですから、必ずしも、給与水準を下げるということをこれまでおやりになってきているわけではないわけですね。

【住宅金融支援機構】 お答えします。実はこの独法に入る前、17年度がこのラスパイレスに関しては基準の年度になっておりました。平成17年度の年齢のみを勘案した指数は135.0でしたが、22年度は125.5という指数になっております。

そういう意味では、体系もいじりながら、水準を下げる施策は打ってきております。そういう努力は今までもさせていただいております。

【委員】 2点だけ。1つは、6ページで比較をなさっている平均給与比較というところの金融機関A、B、C、Dというのは、職員数が同水準の預金金融機関で比較されているのだと思うんです。

それで、今、フラット35の6割ぐらいをオリジネートしているモーゲージバンクはこれに入っていないと思います。モーゲージバンクの平均的な給与水準はこれより相当低いと思います。ですから、民間の預金金融機関を比較対象とすべきかどうかということについてはよくわかりませんが、少なくとも給与水準が銀行と同じでなければいけないのかということは考えてみるべきです。

それからもう1点は、高い理由が証券化支援業務なのだとする、非常にクオリティの高い人がそんなに必要わけではないと思うんです。そういう中で、かねてメリハリのある給与処遇といいますか、業務に応じて少し給与に幅があってもよいと思いますし、そうすることで民間からも良い方を探ることができるというようなお話を何度かしているところです。しかし、それほどまだメリハリのある給与体系になっていないのではないかと想像するのですが。

もしそういう枠組みを変えずに、ただラスパイレスに合わせて給与を減らしていくということをやりますと、民間の金融機関でも起こりがちであります。平均を下げることによって、有能な、もともと割を食った感じを非常に強くお持ちの方が、より割を食った感じになるということになると思いますので、ただ比率が下がったからよしということではなくて、業務に合わせてメリハリのついた削減をお願いしたいと思います。これは公務員だとやりにくい部分もあると思うのですが、独法であればその辺はある程度自由度があると思いますので、全体のフェンドは減らしつつ、目線が下がらない給与体系というものをぜひ目指していただきたいなと思います。

【住宅金融支援機構】 ご意見、大いに参考にさせていただいて、メリハリのある体系を検討してまいりたいと思います。

【委員】 資料1-1の29ページですが、書きぶりが若干気になります。不祥事は発生しているけれど内部統制のみによって抑止することが難しかったというのはいいのですが、次の、事案の発生後速やかに再発防止策の策定を行ったからというところが気になります。行えるのだったら最初からやればとも読めるので、書きぶりを変えたほうがいいと思います。

要は、なかなか難しいのでというのと、トータルとしてはという2つだと思うんです。だから、事故後、速やかに再発防止策の策定を行ったというのをむしろ取ってしまったほうがいいかなという気がしますが、皆さん、いかがでしょうか。

【委員】 よろしいですか。事案の発生後、速やかに再発防止策の策定を行ったというのは、つまり、誠実に対応したということを行っているわけですね。

で、その前のところは、まさにその不祥事がどうだったかということなので、不祥事を受けて、その対策を行ったというふうに読めないように書けば、もしかしたらいいのかもしれない。

つまり、まず1つは、不祥事案が発生しているけれども、それがなかなか内部統制のみでは抑止が難しかったと。だから、組織としてはやむを得ない部分があるんだということと、それから、組織としてはこういった再発防止策を、なかなか難しいながらも策定を行ったということで、非常に前向きに対応しようとしている、というようなニュアンスにすればいい。

ということで、いい言葉はちょっと思い浮かばないのですが、「難しかったと考えられる」というふうにここで文章を切ってしまうといいのかなという感じが致しますが、いかがでしょうか。

【角分科会長代理】 文章を切るというのはどこで切るのですか。

【委員】 「考えられる」でマル。「以上のことから」と書くかどうかは別ですが、「職員の不祥事案が発生しているものの、通常の内統制等のみによっては抑止することが難しかったと考えられる。しかし」ですかね。つまり、この部分は一般論として述べているんだというような表現にしてはどうでしょうか。

【角分科会長代理】 そうすると、「しかし」ではなくて「さらに」ですかね。

【委員】 接続詞を入れないというのも。あるいは、「ただ、全体的評価としては、事案

の発生後速やかに再発防止策を行っていることなど、機構として中期目標の達成に向けて着実な実施状況にあると認められる。」とするのはどうでしょうか。

【角分科会長代理】 「ただ、全体的な評価しては」の後ですね。わかりました。「考えられる。」の後、「全体的評価としては、事案の発生後速やかに再発防止策の策定を行っている等、機構として中期目標の達成に向けて着実な実施状況にあると認められる」という表現でいかがでしょうか。

【委員】 その辺はお任せします。

【角分科会長代理】 では、まだいろいろきれいにしないといけないですが、ざっくりした感じでは今の文章を入れかえるという路線でよろしいでしょうか。

それではよろしいでしょうか。議事1の「平成22年度の業務実績評価について」は、原案から今の修正をしてということによろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

【角分科会長代理】 ありがとうございます。それでは、議事1の「平成22年度の業務実績評価について」は、今の29ページの1番目の赤字のところに、今委員の皆様からいただいた修正を加えたものとしたと思います。

なお、先ほども申しましたように、最終的な修文、書きぶり等につきましては、今後、まず今の修正箇所はもう少し文章をブラッシュアップしなければいけませんし、さらに今後、独立行政法人評価委員会での調整等もごございますので、書きぶり等につきましては分科会長代理の私にご一任いただくということによろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

【角分科会長代理】 ありがとうございます。それではそのようにして進めたいと思います。

それでは、議事2の「役員退職金に係る業績勘案率算定の方法について」に入りたいと思います。

まず事務局よりご説明をお願いいたします。

【事務局】 それでは、役員退職金に係る業績勘案率算定の方法について、説明させていただきます。資料2でございます。

役員退職金の業績勘案率の算定方法につきましては、毎年、個別の役員の業績勘案率の判定の前にルールの確認を行っております。基本的な考え方は昨年度に採用した方法と全く同じでございますが、念のため、要点だけ確認させていただきます。

まず、役員の業績勘案率の計算の際には、法人の業績というものと退職役員の個人的な業績と二本立てで評価をすることになっております。

法人の業績につきましては、資料1にありますように、各年度の法人の業務実績の総合評価の評点とリンクして決められることになっております。

続きまして、退職役員の個人的な業績につきましては、2枚目にもございますが、法人の業務実績に付随的なものということで、0.0から0.2の幅でプラスマイナスするということになっております。

具体的な算定につきましては、今のような法人の業務実績と個人的な業績を合わせたものを各年度ごとに算出いたしまして、それを役員の在籍期間に応じて加重平均しまして、小数点第1位未満を切り捨てて、トータルでの点数をはじき出すというルールでございます。

具体的な算定イメージは、また個別の内容を見ていただくとおわかりいただけると思いますので、次に譲りたいと思います。

【角分科会長代理】 ありがとうございます。

今の方法についてのご説明について、ご意見、ご質問等はございますでしょうか。

【委員】 小数点1位未満を切り捨てるというのはどういうことでしょうか。

【事務局】 先に資料3にとんでいただきますと、最後の2枚のところに、具体的な計算方法のイメージが出てございます。各年度ごとにこのように計算をいたしまして、それを在籍期間で掛け合わせて、最終的に、例えばこの〇〇元理事長でいけば、48カ月在籍されましたので点数が0.925と出ます。この0.925を小数点第2位以下を切り捨てて、0.9ということになるということです。

【委員】 四捨五入するのではなくて切り捨ててしまうということですか。

【事務局】 そのようなルールになってございます。

【委員】 今までもそうでしたっけ。

【事務局】 ええ、以前からそのようにしております。

【委員】 そうですか。そうすると、どちらかというとな目に評価されてしまうわけですね。

【事務局】 ちょっと厳しく評価は出るということにはなると思います。

【委員】 これは、前からそうだったのならしょうがないのかもしれないのですが、ちょっと何かなという感じがしなくもないですが。

【角分科会長代理】 この切り捨てというのは、国交省所管の独法はすべて横並びですか。

【事務局】 いえ、すべてではございません。ただ、これはもともとこの方式を考えますときに、政策金融機関ということで、財務省や他省庁の横並び等も見た結果、この委員会としては切り捨てという方式にしようという議論でこうなっているというふうに承知しております。

【委員】 小数1位未満は必ず丸めないといけないんですか。

【事務局】 そのところは、最終的にこの評点は全部横並びで、政独委で審議されますので、最後はそろえることにしております。

【角分科会長代理】 いかがでしょうか。四捨五入はしないで切り捨てるという点については。従来そのようにしてございまして、これは決めの問題でありますけれども。

【委員】 というか、従来は、そんなに微妙な数字にならなかったんじゃないですか。

【事務局】 19年の法人業績の評価はちょっと厳しく出ておりますので、その影響という意味ではこれまでも出ているかと思えます。

【委員】 例えば0.98は0.9になっちゃうわけですよ。0.925が0.9になるのはしょうがないかなと思えるけど。

【角分科会長代理】 例えばここでもう四捨五入にしておもうと決めるというのはどうなのでしょう。

【事務局】 去年までの方との連続性というのは、議論になると思います。平成19年の法人業績が0.9でございますので、過去に業績勘案率0.9で退職金のお支払いを受けた方がいらっしゃいます。それは0.9ぴったりではなくて、0.9幾つだったものを切り捨てて決めたという経緯もありますので、同じ第1期中期計画期間で、なぜ今年からやり方を変えるのかということについては、慎重にご議論いただいたほうがよろしいのではないかと思います。

【委員】 私の記憶する限り、独法になるときに大いに議論して、これを見直そうということはやっておりますので、何年か運用して、一番独法の動きに合った形で直していくということについては、もし皆さん必要だと思われれば、意見があってもいいのではないかと思います。

【委員】 やはり今出ましたように、過去にもう既にこの評価で退職金をもらっている人との関係で問題になると思います。

【委員】 では、第2期中期計画期間に入るときにルールを変える、四捨五入のほうがいいということであれば四捨五入に変えるというのはいかがでしょうか。

あと、切り捨てることが問題になるのは、その方の実績から考えて結果がおかしいと思うからですよね、きっと。それとも、とにかく切り捨てるのはおかしいということでしょうか。

【委員】 個人については、私は評価はしておりません。だから、0.95ぐらいは0.9でもいいかもしれませんが、0.98まで0.9になるのかなという。単にそういう数字の感覚で申し上げているだけです。

【角分科会長代理】 いかがでしょうか。連続性云々だといつまでも変えられないじゃないかというお話もありましたが、第1期はやはり1つのルールを決めた以上、それで5年間やりませんと、前の方とのバランスという問題も出てくるかと思います。

次期に向けては、四捨五入にするかなどといった検討作業を進めるということで、今回は第1期中ですので、事務局からご説明のあった業績勘案率算定の方法については、切り捨て、原案どおりということで進めたいと思いますが、いかがでしょうか。

【委員】 一点つけ加えていいですか。プラス評価することが非常に少ないので、通期で1つまずい点があると、それが足を引っ張るというか、きちんと退職金に評価されるような構造になっているような気がします。

そうでなかったら通常、ワンフェイルってきつと、四捨五入すると必ずキュアされるという構造になるので、そういうところがあるということは意識して、よくご議論いただいたほうがよいと思います。ここで軽率に決めないほうがよいのではないのでしょうか。

【角分科会長代理】 そうですね。退職金の算定のコンセプト自体からという、ちょっと大きな話になるかもしれませんが、この話は次期に申し送るということで、今回は原案どおりということでよろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

【角分科会長代理】 ありがとうございます。それでは、役員退職金に係る業績勘案率算定の方法につきましては、先ほど事務局からご説明がありました原案のとおりご了承をいただいたものということにいたします。次期に向けて見直すということは議事録に書いておいていただきたいと思います。

それでは、議事3の「役員退職金の業績勘案率について」に入りたいと思います。機構のほうから説明をお願いいたします。

【住宅金融支援機構】 それでは資料3に基づきましてご説明を申し上げます。

今回は6人の退職役員がおりますが、個々の役員についてご説明をする前に、3点ほど前置きのご説明をさせていただきたいと思っております。

1点目は、今ほど議論にもなりました退職役員の業績勘案率を定める際のルールについてでございます。各年度の当機構の法人としての評価については、19年度はおおむね順調、20年度は順調、21年度は評価の仕組みが変わりましたが順調と同等のA、22年度は先ほどのご審議でAと決定しておりますので、法人の業績勘案率につきましては、0.9、1.0、1.0、1.0となります。これが基本となります。

2点目でございますが、今回ご審議いただく6名の役員は、全員が複数年度にわたり役員として在職しておりました。分科会で定めるルールといたしましては、先ほどの事務局からのご説明にもありまして、各年度ごとに業績勘案率を算出した上で全体を加重平均するというようになっております。一方で、この資料3の個票については、法人の業績による勘案率と、個人の業績（増減の幅）と分かれております。

こちらについては、他の独法と同じようなフォーマットでやっておりますので、便宜上、法人の業績、個人の業績という形で数値を割り振っており、分科会で定めている業績勘案率の加重平均ルールと不整合な面もございますが、説明上このような形になっているということでご了解いただければと思っております。

前置きの3点目でございますが、さきの5月17日、私どもの職員が収賄容疑で逮捕されたという事案に関して、業績勘案率の反映をどのようにするかということでございます。これにつきましては、当時当該職員を管理・監督する立場にあった理事、及び、その当時法人の代表者であった理事長につきまして、事案が発生いたしました平成19年度及び20年度における個人業績の減算を行うというような形で、今回は案をつくらせていただいております。

以上が前置きでございます。それでは資料3に基づきまして、一人一人についてご説明を申し上げます。

まず、前理事長の〇〇でございます。〇〇の独法における在任期間は平成19年4月から平成23年3月までです。

法人業績につきましては、平成19年度が0.9とされておりますので、在職期間全体の法人業績といたしましても0.9を適用したいと考えます。

一方、個人業績でございますが、たぐいまれなリーダーシップを発揮して、平成21年

度には既往債権管理勘定を除いた新勘定合計で単年度黒字化を達成いたしております。このように大きな成果を上げているわけでございます。

一方、本年5月の職員逮捕事案を受けまして、これは平成19年、20年のころの行為ということでございますので、この〇〇に関しましては、19年、20年の個人業績につきまして0.1減ずるといような形になっております。

しかしながら、在任期間中の増要因と減要因を総合的に勘案いたしますと、在職期間全体といたしましては個人業績を減算するには至らないと判断しております。

こういった意味で、この資料3の1枚目のところ、法人業績0.9、個人業績0.0となっております。

ただ、分科会の判定ルールに従いますと、後ろから2枚目の表にございますとおり、計算上0.925、これを丸めて0.9という形になるわけでございます。

続いて、副理事長でございました〇〇でございます。1枚おめくりいただきたいと思っております。在職期間は平成21年7月から平成23年3月までです。

法人業績につきましては、〇〇の場合は19年度は入ってございませんので1.0を適用するということになります。また、個人業績につきましては、機構の業務運営全般につきまして理事長を補佐するとともに、リスク管理を統括する立場といたしまして適切な対応をしていたということでございますが、個人業績を加算するには至らないと判断してございます。

そういったことで、法人業績は1.0、個人業績は0.0ということで、トータルで1.0を適用したいと考えてございます。

続いて〇〇前理事長代理でございます。〇〇の在職期間は19年4月から23年3月でございます。

法人業績につきましては19年度が0.9とされておりますので、期間全体としましても個人業績は0.9を適用したいと考えます。個人業績でございますが、業務推進を担当する理事といたしまして、独法以降直後は低迷しておりました証券化支援事業の実績はここ数年飛躍的に向上させるに至っております。ただ、一方で、今年5月の職員逮捕事案がございますので、19年、20年の個人業績について、計算上0.1を減ずるといこととしております。

しかしながら、在任期間中、トータルでの増要因、減要因等を総合的に勘案いたしました結果、在職期間全体としては個人業績を減算するには至らないということで、個人業績

の増減の幅は0.0とさせていただいております。

ただ、先ほど〇〇のところでも申し上げましたとおり、後ろから2枚目の計算表の中では、加重平均をとりまして0.925、したがって0.9という形になってございます。

続いて〇〇でございます。〇〇は19年7月から23年3月まで在任しております。

法人業績につきましては、19年度は0.9とされておりますので、在職期間の法人業績につきましても0.9を適用したいと考えます。

〇〇につきましては、19年度途中の就任でございますので、ルールの原則に従いますと、1年未満の場合は原則1.0であるというのが、先ほどの資料2でもルール化されているわけでございます。ただ、9カ月とその年度の大半を在任していたということ、及び、19年度の評価がおおむね順調、0.9の評価でございますが、こちらの主要因でありました証券化支援事業の制度の企画・立案を担当する業務企画を所掌する理事であったということをご考慮いたしまして、19年度は〇〇の場合は0.9を適用することが妥当ではないかということでございます。

個人業績につきましては、経営企画、業務企画、住宅総合調査を所掌する理事といたしまして、積極的に業務運営の活性化、経済対策への的確な対応を取り組んでまいりましたが、期間全体といたしましては加算・減算をするには至らないということで、増減の幅、個人業績のほうは0.0とさせていただいて、トータルで0.9という形にさせていただきたいと思っております。

続いて〇〇でございます。〇〇の在任期間は20年8月から23年3月でございます。

法人業績につきましては、19年度をかぶっていないということでございますので、1.0を適用したいと考えます。

また、個人業績でございますが、コンプライアンス・法務を担当する理事といたしまして、コンプライアンス体制の構築あるいは審査を担当する理事といたしまして、審査事務の効率化等の推進に取り組んでいたところでございます。

なお、職員逮捕事案との関係でございますが、発覚時点と申しますか、既に内部調査を始めた時点では、コンプライアンス本部を担当した理事であったわけでございますが、ただ、事案を検証いたしました結果、逮捕された職員がとった賄賂、收受のほとんどは19年7月から積み重ねられていたものでございまして、20年9月が12回にわたる賄賂の最後の回でございました。

一方、〇〇の就任は20年8月でございまして、理事就任後の内部統制やコンプライア

ンスの取り組みによって不祥事案を抑止するのは困難であったと考えられることから、在職期間全体といたしましては個人業績を減算するところまでは至らないであろうというふうに判断しております。

したがって、法人業績1.0、個人業績としての加減算はなしということで、全体として1.0とさせていただきたいと思っております。

最後に〇〇でございます。〇〇は監事でございます。19年4月から23年3月までの在任とでございます。

法人業績につきましては、法人の財産執行にかかわる役員の業務執行の状況を監査するといった監事の職務内容、機能等を考慮いたしまして、法人業績勘案率につきましては各年度の業績評価、いわゆる執行の業績評価にかかわらず、1.0を適用することとなります。

個人業績でございますが、独立行政法人通則法第19条4項に定められております業務監査の的確な実施、重要な会議への出席で意見を述べるなど、機構の適正な業務の運営に貢献したところでございますが、個人業績を加算する、あるいは減算するという事はないということで1.0、全体としても1.0とさせていただきたいと思っております。

以上、6名の退職役員の勘案率につきまして、参考資料2-3にもございますが、国土交通省所管独立行政法人の役員退職金に係る業績勘案率についての2の(1)に基づきまして、関係資料を本分科会に提出するものであります。

私からの説明は以上でございます。

【角分科会長代理】 ありがとうございます。

それでは、ただいまのご説明について、ご意見、ご質問等はございますか。

【委員】 2点ございまして、1点は、総合的な業績というところの2で、「退職役員の在職期間が複数の事業年度にわたる場合にあっては、それぞれの年度における法人業績勘案率に個人業績勘案率を増減させた数値を、その役員の在職期間の割合に応じて加重平均した値とする」と書いてありますので、この参考と書いてあるものが、複数年次にわたって在職された方の評価値になるのであって、ここに載っているのが参考値という規定ではないかと思うのですが、それでよろしいですか。

【住宅金融支援機構】 おっしゃるとおり、分科会としての決定ルールに沿ったものは、この参考のところにあるものでございます。

【委員】 そうですね。その場合、「在職期間に応じた増減の幅を勘案し、「増減なし」とした」という、〇〇さんの最後のところの表現はおかしいと思っております。もしその

ように分科会として判断するのであれば、例えば、私は確かに〇〇さんの業績は大変大とすべきだと思いますので、平成21年度・22年度において、プラス0.1・プラス0.1であるから各年度の数値を足すとゼロになるのであって、プラスをせずに計算してゼロになるというのは、ここのルールには書いておりません。

もし、このルールのとおりにやるということが大変重要なことであるのであれば、①の〇〇さんの部分の個人業績がマイナス0.1、マイナス0.1、ゼロ、ゼロというのでは、ゼロになりようがないので、プラス0.1・プラス0.1にして、全部足すと46.8になって、48で割って0.975で、切り捨てて0.9になるというのが、このルールどおりでやった場合のやり方ではないかと思うのですが、それは間違っているのでしょうか。

【住宅金融支援機構】 私どもとして、21年度は黒字化を達成したということで、定性的には成果を上げたのではないかと考えておりますが、一方で、資料3の個票のほうの存在があったものでございますから、こちらのほうで例えば個人業績の増減というのをどのように表現するかというところの問題がございまして、このようになっているということでございます。

【委員】 私が言いたいのは、ここの最後のところで、「ただし、在職期間を通じて勘案し、増減なしとした」とありますが、これは(3)の、「これを変更する必要があると認めるときにはこれを変更することができる」というところに従わないと、出てこない表現であるような気がするのですが。

だから、そんな迂遠なことをせずに、大変素晴らしい業績を上げられた方だと思うので、何もそんなゼロ・ゼロと言わずに、ここを0.1・0.1にはいけないのですかということ。私は、〇〇さんのご評価は0.925ではなくて、気持ちとしては0.975であると考えます。やはり民間から来られた〇〇さんでなければやれなかったことというのは大変大きいと思いますし、今の住宅金融機構があるのは〇〇さんの業績だと思います。一回とても自分ではコントロールできないようなとんでもないことが起きたために、2カ年マイナス0.1というものすごい評価を受けられて、その他の業績が、上に随分いいことが書いてある割には一切評価されていません。それは大したことはないぞというご評価をなさっているのならともかく、全体を勘案してプラマイゼロだと書かれているのだから、どこかでプラス0.1をつくらないとおかしくないかということをおし上げているのですが。

【事務局】 おっしゃるとおりなのですが、今のお話につきましては、各独法横並びで、

便宜的に、この0.9というのを法人業績勘案率と個人に割り振らなければいけないという都合がございまして、そのときに、法人の業績勘案率のほうを先取りいたしまして、差分があれば個人のところに入ってくるわけですが、そうでない場合は0.0になってしまうという、そういう整理をしているということでございます。

ただ、判断の過程は、先ほど申しましたように、この参考にあるものが、まさに判断していくプロセスということでございます。

【委員】 それでは、私から提案させてください。個人業績は、〇〇さんの業績を勘案するに、1つマイナスはあったかもしれないけれども、全体としてプラマイゼロでいいんだよねと皆さんお考えのような気がするので、この表の中では、21年度0.1、22年度0.1にするか、19年度・20年度においてもその他の業績を勘案してゼロとするということを提案します。

【事務局】 そうしますと、要するに個人業績のところを、プラスの評価のところをしっかりと与えるべきだという、そういうことでございますね。

【委員】 はい。そうしないとロジカルじゃない。

【角分科会長代理】 結論としては業績勘案率は0.9で、法人業績0.9、個人業績0.0と割り振るのもそれはいいのだけれども、参考値の各年度を見たときに、〇〇さんの個人業績がマイナス0.1、マイナス0.1、0.0、0.0ですから、これはどうひっくり返しても0.0にはならないということですよ。

その意味で、個人業績0.0は、それは構わないのだけれど、でも0.0にするためには、やはり平成21年度と22年度を0.1にしないと、論理的に0.0にはならないじゃないですかということですね。かつ、この個票の1ページ目の個人業績の0.0に書いてある説明を読むと、まさにマイナス0.1が不祥事のためになっているけれども、でも個人業績は本当はあるんですよというふうにも書いてあるので、マイナス0.1・マイナス0.1で、平成21年と22年度が0.1・0.1にしないと、個人業績が0.0にならないのではないですかということですね。

【委員】 そうです。やるのでしたら21・22年度を0.1にすると、結局0.975という数字になって、切り捨てのルールによって0.9になりますので結果的にはやろうとしていることと合致します。私個人の気持ちとしては0.925ではなくて0.975というご退職の評価をしたいと強く思うんです。

【委員】 もう1つ、別の提案をするのですが、分科会の方式としてはこういう評価を

しているんだということをまず書いて、最後に、あえて数字として法人業績と個人業績に分けるのであれば、というような形で書けばよいのではないのでしょうか。

つまり、違うことを帳尻合わせしているわけですよね。そのほうがいいのか、それともちゃんと正直に書いたほうがいいのかというと、我々としてはどちらかということと正直に書いていただいたほうがいいのかという気がします。

個人業績が0.1に値するかどうかという議論はちょっと別にして、とりあえず今の話というのは、この2つが矛盾しているというところが問題なので、そこをどうするかということだと思います。

【事務局】 いずれにいたしましても、計算方法そのものは、この参考に書いてあるとおりでございますので、それと全体の数字の合わせ方をどうするかということにつきましては、再度相談をさせていただきたいと思います。国交省全体の見え方とか、そういうことにもかかわってくると思いますので。

【角分科会長代理】 よろしいでしょうか。質問ですが、この業績勘案率をそれぞれ法人業績と個人業績に割り振った数値も、小数点2位以下は切り捨てで書くというのが横並びですか。

【事務局】 小数点2位以下の表現がされているとは聞いておりません。

【角分科会長代理】 していないということですね。

【委員】 内数としてもですね。業績勘案率が2位以下は切り捨てであることは理解しますが、内数の法人の業績と個人の業績のところも2位以下は書いてはいけないのですか。

【事務局】 四捨五入するか切り捨てというのはいろいろルールがありますが、基本的に1位のところで表現をしているということです。

【委員】 話を戻してもいいですか。この0.1とか何とかは、もう個人業績は決まっているのでいじってはだめということなのか、ここも議論していいものなんですか。法人のところはもう、つけてしまったものですから変えられないんですよね。

【角分科会長代理】 そうです。まさに個人業績はこの場で議論すべき話ですよね。

【事務局】 はい、ご議論いただくところです。

【委員】 では改めて、今度は整合性の問題ではなくて、先ほど申し上げたように、私はゼロ・ゼロというのはちょっとどうかという気がしますので、気持ちとしては21・22年度を0.1にしてバランスをとるとするのが良いと思います。最終的に0.9ということで構いませんが、内数はそういう経過であったということを、私は主張したいと思いま

す。

【委員】 今のお話でいくと、〇〇さんも、ある意味では似た状況にありますよね、数字については。仮に〇〇さんはプラスをずらすとして〇〇さんはそうしないとする、やはり矛盾が生じているということについては解決できないと思うのですが。

【事務局】 それは資料の、私どものつくり方の点ですので、それは同じ問題がございます。

【事務局】 いいですか。資料のつくり方としては、この業績の理由のところ、計算過程を全部書いて、表現の理由も全部書き込むというやり方にするしかないのかなと思います。おっしゃっておられるように、マイナス0.1・マイナス0.1・ゼロ・ゼロで平均がゼロって、それは変だろうというのはそのとおりなんです。それはそうだけれども、実際にここで法人の業績はこうなって、こうやって全体が0.9になるために、一応ここでは個人の業績はゼロと表記してあるというふうを書くしかないんですね。

その上で、個人の業績をどう評価するかは別にご議論いただくということなのではないかと思うのですが。

【委員】 私はだから、この参考の計算過程をやはり記載したほうがいいのではないかという意見です。やはりここまで、ルールまでつくって、ものすごく厳格だぞとまで言っているのに、このルールに従った計算はここに書いていないのは変ですよ。

【事務局】 だから、マイナス0.1・マイナス0.1を残すとすると、平均するとマイナス0.幾つになるけれども、便宜的に個人業績の幅のところは0.0と表記してあると。そこまでちゃんと書くべきだということですよ。

【角分科会長代理】 そうすると、書き方の問題の以前の話として、まずこの最後の2ページにある個票、参考にある個人業績をそもそもこの原案のような数字でいくのか、それとも、例えば今〇〇さんについては上げるのか下げるのかという。まずそこから始めましょうか。

【委員】 資料2の2番の、個人的な業績を勘案するときには、客観的・具体的根拠によって説明できなければならないし、かつ、その差について、固有の業務に関する個人的な業績という要件を満たさないと、プラスマイナスできないんですよ。ですから、客観的・具体的根拠という点を抜きに議論はできません。この客観的・具体的根拠という制約からすると、一人一人をターゲットにして何点と個人業績をつけるというのは、かなり難しいのではないかと思います。

【委員】 無理があるでしょうね。ただ私は、〇〇さんについてはやはり一般的な独立行政法人の理事としてのご業績とは別に、民間時代の固有のさまざまな経営ノウハウを持ち込まれていたと思いますし、ここに書いてあるとおり固有の傑出した部分があったと思います。

同じラインで、もし〇〇理事長代理についてご議論させていただければ、その指導のもとに大変すばらしい業績を上げられたとは思いますが、それは個人に帰属するものであったかといわれると、必ずしも、私はそうではないと思います。

ただ、そんな議論をこの委員会でやらないといけないというのはなかなかつらい部分であるということは大いに同意をしますし、不正確になる可能性はありますよね。

【委員】 本来は、その説明になる資料をもって、我々が判断しなければいけないわけですよ。

【委員】 そうでしょうね。だから、要するにゼロなんだけれど、不祥事があったから引くのは引かないとしようがないよねということで引いてあるという、そういう話ですよ。そうなんだけれど、そうだからそうだ、というのでは議論する意味がないですよ。

【角分科会長代理】 この評価委員会で業績勘案率を審議するという話ですと、よっぽどのことがない限りは0.0で、プラスには振れないということになるのですが、できないと言って、この人のマイナスだけを見て評価をして、それはよろしいですよというのか、それとも評価委員会として、1年に本当に少ない回数ですが、役員の方の顔を見てお話をしていれば、それなりに傑出した評価に値する方については、それは評価をしてもよろしいのではないかと、その決めだだと思いますけれども、いかがでしょうか。

【委員】 だから、評価してもいいんですけれども、説明できなきゃだめなんです。それだけです。この委員会で説明できると判断すればそれでいいし。

【委員】 〇〇理事長のお話はいろいろな方からお聞きしていて、多分特別な方だというふうに判断できるのですが、ではこの後に退職する方はといわれると、個人個人の評価というのはやはりなかなか難しいと考えると、個人業績に関しては、確かにペナルティを数えていくということは一つ、方法としてはあると思います。一方、法人業績のほうについて、19年が悪くて、そこから1.0によくなっていったというパターンと、ずっと1.0だったのに最後は0.9だったというパターンの評価が同じというのは、それは違うのではないかと。

そういう意味でいくと、こういった業績が上がっているとか、内容的に上がっていると

いったときに、個人業績のところではなかなか評価が難しいとしても、この法人業績のところではプラスマイナスがあってもおかしくないのかなというふうに思います。ですので、個人業績のほうは、確かにプラスというのは、おそらく〇〇理事長のところは皆さん一致した意見だとしても、この後公正にできるかという点でなかなか難しいものがあるとする、やはりなかなかつけにくいのかなという意見に同調いたします。

【委員】 そうすると、ほんとうに減点主義になるということは確実なので、民間で来た人はなるべくリスクはとらずに、コンプライアンスを極めて強化するということが、自分がいい評価を受けるためのベストの処世になりますよね。

そういうことが問題になって独立行政法人という組織が出てきたのではないのでしょうか。つまり、役所の人やると事なかれ主義になるのを、何とかしたかったんじゃないですかね。今みたいな議論でやると、すべての方についてプラスの評価を客観的に証明できるかといわれても、非常につらいところがある中で、例えばシステムなどについては間違いなく、民間の金融機関だってなかなかできないことをおやりになったということは事実としてあるわけです。

自信を持って客観的にできない限りはできないと言われたら、もはや僕ら、毎日会社の状況見ていないとできません。

年間に三、四回はこうやって議論するという意味では、それなりに機構のことは見ている人間だし、役員の評価は、民間の会社だったら年1回の株主総会でやられてしまうわけですし、そういうものだというだけでもいいんじゃないでしょうか。

【委員】 この資料3の個人業績というところに書かれてあるのは、客観的事実で、バックデータはあるということですよ。だから、これは客観的・具体的と判断できるんじゃないですか。だから、後は我々として、プラスに値するかどうかというのを我々として判断すればいいのではないかという気はするのですが、そうではないんですか。

【委員】 そう思います。通常、独法で顧客価値の創造とか企業文化の変革とかいうかとかね。数字としても、買取実績がこれだけ伸びている。

私が申し上げたいのは、これで1.0に戻るのだったら重い判断なのですが、0.9という結論の中で、4年間頑張っていた方に対して、あなたの通知表は0.925であったか0.975であったかというのを我々、申し上げる立場にあるので、私としてはやはり、同じ0.9という、お金的にはそういうことなのだとすると、それは0.975が切り捨てられた結果であるということで、〇〇さんの4年間のご功績に対して、評価をして差

し上げるべきではないかと思うのですが。

【角分科会長代理】 資料3に書いてある記述が本当かうそかなんて言い出すと、そもそもこの評価委員会自体が成り立ちませんので、ここに書いてあることを前提にすると、この資料2にあります、増減の幅を設ける資料にできます。

そうすると、さっきD委員がおっしゃったように、非常に素晴らしい業績がある方については、それを前提にしてプラスのほうに評価をするということではいかがでしょうか。

【委員】 ちょっとよくわからなくなっているのですが、資料3の個人業績の中に書いてあることを根拠にして0.1にという、その方向性それ自体は、私は全然異論はないのですが、例えばそうすると、〇〇さんも「飛躍的に向上した」とか、結構評価されることが書いてありますよね。その〇〇さんも0.1にしないと合わないかなと思うのですが。その違いはどういう説明をしたらいいのだろうと。

【委員】 先ほどのご指摘のように、やはり「役員任期中における法人役員としての固有の業績に関する個人的な業績」と書いてございますよね。記述だけから判断いたしますと、例えば〇〇理事長については生産性向上、顧客価値創造、企業文化の変革、あるいは業務執行管理におけるPDCAサイクルの確実な履行、このところはかなり民間的な手法の導入が伺われる内容だと思うんです。

これに対して、〇〇さんについて言いますと、通常フラットの業務を頑張って、結果として実績が伸びたというところが中心で、非常にエクセプションなことを感じる表現にはなっていないように思います。

そういうふうにして拝見いたしますと、残りの方について言うと、このポジションに来られたこのポジションの方が大変頑張られて、よい実績をお上げになったというふうに読めるものが主体でございまして、異質な言葉が入り込んでいるのは〇〇さんの表現だけではないかと私は思うのですが。

【委員】 資料2に「過去の通常の役員の業績とは差があったことを客観的・具体的」とありますが、過去の通常の役員より差があったというのが、これで出てきていますか。

【委員】 あると思いますけどね。金融公庫のときに生産性の向上、顧客価値の創造、企業文化の変革というような議論があったとはとても思わないし。むしろそういう意味では独法らしくなったなという感じは、大変私は受けていますけれども。

【委員】 やはり民間からお出でになって、ここに書いてあります個人業績の表現を見ますと、私としては、やはりほかの方とは異質な表現ぶりであって、かつ、4年間、総裁時

代も含めて6年間、この住宅金融支援機構のある種のマインドの変革というものに取り組みられた〇〇さんの業績は大きいのではないのでしょうか。

【委員】 ちょっといいですか。個人的には私も0.1足すのには賛成ですので、この文章をもう少し修文したほうがいいと思います。このままではどこに差があるか読み取りにくいと思います。

【角分科会長代理】 それでは、修文はまた考えるということで、最後の2ページにあります、それぞれの方の個人業績について、もう1回確認というか、ご意見を承ろうと思います。

〇〇理事長は、そうすると、平成21年度・22年度が0.1ということで計算すると0.975で、結論は変わらず0.9ということですね。

〇〇さんについては、個人業績は2カ年とも0.0・0.0ということでよろしいでしょうか。

〇〇さんにつきましても、平成19年度と20年度は職務の関係上で不祥事が出たということで、平成21年度・22年度については、非常に頑張られたけれども、やはりこれは資料2にあります、過去の通常の役員の業績とは差があったというところまでは言えないということでよろしいでしょうか。

4人目の〇〇さんにつきましても、この方も個人業績0.0というのが4年間ということでもよろしいでしょうか。

次に〇〇さんにつきましても、平成20年度・21年度・22年度、0.0ということでもよろしいでしょうか。

それから監事の〇〇さんにつきましても、平成19年度から22年度まで、個人業績が0.0ということでもよろしいでしょうか。

では、〇〇さんの個人業績のところは、すばらしさの分かる表現をつけくわえて、また様式も含めて、すべての方について修文をし直すということが結論でございますけれども、そういうふうに進めてよろしいでしょうか。

それでは、議事3の役員退職金の業績勘案率については、今まとめた形で進めたいと思いますので、よろしく願いいたします。

それでは、続きまして議事4の報告に入りたいと思います。

報告につきましては、まとめてご説明いただきまして、その後に質疑応答に移るという形で進めたいと思います。

それではまず事務局のほうからご説明をお願いいたします。

【事務局】 それでは、資料4-1をごらんいただきたいと思います。中期目標・中期計画の策定の関係でございます。

住宅金融支援機構につきましては、平成19年度に発足いたしまして、第1期の中期計画はそこから5年ということでございますので23年度に終了いたします。

したがって、24年度からは次の中期目標・中期計画の期間に入っております。その関係で、その策定作業を今後行う必要がございますが、これまでの他の法人の例でも、半年強前から具体的な作業が少しずつ開始しますので、各委員の皆様にもスケジュールにつきましてあらかじめご認識いただきたいということで、簡単な紹介をさせていただいております。

独法通則法におきましては、主務大臣が独法のあり方を考えていく単位といたしまして中期目標期間で考えるという整理になっておりまして、その独法の業務をそもそも続ける必要があるのかどうかとか、あるいは組織が継続する業務に見合ったものかどうかとか、そういうものの検証を、1つの中期目標の期間の単位で行うということになっております。

そのような観点で、新たな中期目標期間がスタートする前の年の年末に、独立行政法人の組織・業務全般の見直し内容というものを決定することになってございます。

ただ、この内容を決めるに当たりまして、概算要求との連動とかそのようなこともございますものですから、あるいは政独委が横ぐしでチェックするというようなこともございます関係から、実際には当初案なるものをこの夏の時期につくりまして、それから政独委がヒアリングを行って、事務事業の改廃について勧告の方向性を出して、その上で最終的に主務大臣として組織・業務の見直し内容を決定することになってございます。

ただ、国土交通省独法評価委員会との関係で申しますと、ここまでの必要な対応は親委員会のほうで対応するということになってございます。そして、いよいよ独法の組織・業務全般の見直し内容を決定した後に、具体的な中期目標・中期計画の策定作業が始まることになっておりまして、これまでの他の独法の例を参考にいたしますと、中期目標・中期計画のご審議はそれぞれ2月ごろ、3月ごろという例が多いようでございますので、おそらくはそのような時期にご審議をお願いすることになると思います。

こちらのほうは、まさに分科会対応ということになってございますので、今年度の終盤にかけては、もちろん例年お願いしているような新年度の資金計画等の審議もございますが、今年はこの中期目標・中期計画の議論がございますので、例年よりは少しいろいろ

ろお願いすることが多くなるかと思っておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

【角分科会長代理】 ありがとうございます。

続いて機構よりご説明をお願いいたします。

【住宅金融支援機構】 先般の私どもの職員の逮捕・起訴事案に関しましては、関係各位に大変なご迷惑をおかけしまして、改めておわび申し上げたいと思っております。

それでは私から、「職員不祥事について」という資料4-2に基づきましてご説明を申し上げます。

Iの事件の概要でございます。私どもの職員の久世悟が、収賄容疑で5月17日に逮捕、6月7日に起訴されております。200万円の賄賂を受けまして、その見返りに相手方に対しまして既存の買取金融機関の財務状況などに関する情報の提供などを行ったというものでございました。

この事件を受けまして、IIにありますように、私どもの内部に、職員不祥事再発防止検討委員会という委員会を設けまして、事件の原因究明、再発防止策の策定を行いました。

この再発防止検討委員会の委員には、委員長に池田耕一先生、外部の委員で中島洋先生、野村周央先生ということで、外部の先生に入らせていただきまして、原因の究明、再発防止策を策定させていただいたということでございます。

もとに戻りまして、1ページのIIIの1でございますが、事件の関係で、内部調査を行いました結果でございます。内部調査を行いましたところ、久世以外に、ほかの職員がこの事件の住宅金融モーゲージというところの関連から142万円でございますが、お金を受け取っていた、加えまして、度重なる飲食接待を受けていたということが判明しております。加えまして、もう1人別の職員が2度、相手方負担で会食しているという事実が判明しております。

その下の2番目でございますが、今申し上げました、久世以外の金品を受け取っていた1名が、この住宅金融モーゲージとは別の買取金融機関から度重なる飲食接待を過去に受けていたという事実もあわせて判明しております。

こうした内部調査、それからその背景等を踏まえまして、委員会で原因を究明して再発防止策を検討いただいたわけですが、その結果、IVでございますが、事件発生の背景及び原因ということで、大きく1、内部統制について、2、情報管理についてということで分けて書いておりますが、内部統制をコンプライアンスの取り組み、それから2番目、営業行動管理、3点目、人事管理、こういった要素に分けて、それぞれ検討いただきました。

コンプライアンスの取り組みというのが、いわゆる体制づくりに終始して、中身、本質を理解させる取り組みが十分ではなかったということでございます。

2番目の営業行動管理。これは事件が発生した平成19年当時のことでございますが、当時は営業行動、どこを営業の対象先とするとかいうことについての組織的な決定が十分でなかったとか、あるいはどこに担当者が行って何をしてきたのかといった営業行動の管理が十分できていなかった。

3番目の人事管理については、その職員の周囲の者がいろいろ気づいている懸念情報があったということが事後的にわかっておりますが、そういった情報が十分蓄積されなくて、的確な人事管理ができなかった。こういった反省が出ております。

2番目の情報管理でございますが、いわゆる秘密性が高い情報を外部に持ち出すときの情報管理が徹底できていなかったというような問題点が出ております。

2ページにまいります。3番目、フラット35事業参入についてでございます。これは、今回の事件が買取金融機関への参入に絡んで起きたということもございまして、その参入に対して何らかの不正が入る余地があったのかなかったのかということをおあわせて検証いたしました。

その結果、いわゆるフラット35を営業する職員と、これらの逮捕された職員などと、それから参入をするときに内部で審査をするセクションとは明確に営業と審査が分離されておまして、不正が入る余地はなかったということで検証をしております。

V、再発防止でございます。再発防止については、先ほどの原因に応じまして、コンプライアンスの徹底については、職員に対して本質を理解させるための取り組み、例えば、みずから考えさせる、例えばケースメソッドを入れて自分で考えさせるといった取り組みをやっていこうとか、あるいは(2)営業行動管理でございますが、これはどこに営業していくのかという営業先に対する組織的な決定をきちんとやっていく、あるいはどこに何をどうしているのかということを経営的に複層化してモニタリングしていくといったような、営業行動の透明化を図っていく、あるいは、営業先で何をしたいのか、悪いのかといったことを明確にしていくといった対応をしていくこととしております。

(3)は人事管理でございますが、職員に関するいろいろな懸念情報等をきちっと集めて、それを人事に反映させていく、あるいは幹部に登用する際の評価を多面的に行っていくといったことを取り組んでまいりたいということでございます。

2の情報管理でございますが、これは私どもの職員が外出するときに資料を持ち出す際

のルールを再度徹底する。秘密情報は基本的には持ち出しはいけないことになっておりますので、そういうことの徹底をする。加えまして、持ち出す際の確認強化といったことを改めて取り組んでまいりたいと思っております。

3番目、フラット35の事業参入については、特に今、審査と営業とが分離されておりますが、引き続き、何か問題がないのかを検証してまいりたいと思っております。

めぐりまして4ページ、別紙2のところに、職員の処分を掲載させていただいております。

今回、内部調査で新たに不正が判明しました職員と、監督者の処分を追加的にやっております。

1番目の行為者のところ、被処分者、職員A。金品を受け取って、接待を度重なって受け取った者を免職といたしました。

それからその下、※で、上記のほかということで、被処分者、職員Bと書いてございますが、この職員は勤務時間内に住宅金融モーゲージに出入りをしていろいろなアドバイスをしていたということで、その会社に役員就任を要請されたということもあって、その際に2度にわたり同社負担で会食をしたという事実がございましたので、訓告処分ということにしております。

久世自身は、先立ちまして6月14日に免職済みでございます。

あわせまして監督者でございますが、久世の当時の監督者でありました当時の部長、職員Cを訓告。それからその下、※で書いておりますが、当時の元理事D、前理事E、元職員、元部長でございますがF、いずれも既に退職しておりますが、現に今なお職員であればこういった相当の処分を受けるということで本人にも伝達をし、元理事Dは報酬月額2割の自主返納、前理事Eは月額3割の自主返納を申し出ております。

3番目、理事長でございますが、理事長は国土交通大臣から厳重注意をいただいております。あわせまして、組織の代表者として、今回の事態を重く受けとめまして、報酬月額2割を自主返納するということをさせていただいております。

以上でございます。

【角分科会長代理】 ありがとうございます。

ここまでのご説明について、ご意見、ご質問等はございませんでしょうか。

よろしいでしょうか。それでは、ありがとうございました。

続きまして、7月1日の分科会におきまして、家田委員長からご指摘があった事項の

対応について、私よりご説明を申し上げます。

家田委員長、4点指摘をされました。まず1点目でございますが、業績評価の審議を行っているときに、支援機構の役員の皆様は退席するけれども、部長クラスの方々が残っているのはいかなものかというのが第1点のご指摘でございましたが、これにつきましては、業務実績評価は業務実績報告をもとに行うものではございますが、機構の業務実績の事実関係等のすべてにわたります、事務局が我々からの質疑について対応を行うというのは現実的ではございませんので、引き続き部長クラスの皆様には同席をしていただいて、審議の効率化・円滑化を図るべきではないかというスタンスから、役員の方だけ退席をしていただくということにしております。

2点目でございますが、評価書の案を事務局が作成した上で、事務局案を事務局が説明するという方式をとっているのはいかなものかというご指摘でございました。

この点、方式が若干あいまいだったこともありますので、現行の方式を改めまして、来年度からは評価書案は事前に委員の皆様意見を承った上で作成されました分科会長の試案ということにいたしまして、分科会開催時の試案の説明は分科会長からの命を受けて事務局が行うという形で明確にしたいと思います。こういう方向で検討したいと思います。

3点目でございますが、Bが2つ、Cが1つとなっているにもかかわらず、総合評価がAとなっている。今日決定をいただきましたが、これはいかなものかというご指摘でございますが、これは分科会において、各委員の皆様意見を踏まえて議論をした結果、確かに、今ご説明いただきましたように、職員の不祥事案が発生しているとはいうものの、これは通常の内統制等のみによっては抑止することが難しかったものと考えられますので、全体的な評価といたしましては、機構として中期目標の達成に向けて着実な実施状況にあると認められると評価していいのではないかと考えております。

4点目は、監事監査の報告書で、情報漏洩の事案について指摘をされているのに、その点については業務実績評価が具体的になされていないというご指摘がありまして、それはごもっともであろうということで、先ほどの事務局からの説明にもありましたように、この評価調書の5ページ一番下、赤字で書いてありますところに情報漏洩事案については反映をしておりますので、家田先生のご指摘にはお答えしたということでございます。

以上、4点でございますが、私の今の説明について、何かご意見やご質問等はございませんでしょうか。

では、ありがとうございました。本件の今後の対応につきましては、また家田委員長か

らやりとりがあるやもしれませんので、それにつきましては分科会長代理の私にご一任いただきということでよろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

【角分科会長代理】 ありがとうございます。

本日の議事は以上でございます。

それでは、議事進行について事務局にお返しいたします。

【事務局】 本日は長時間のご審議、まことにありがとうございました。本日の審議内容等につきましては、冒頭申し上げましたとおり、議事録を作成の上、ご出席の委員皆様にお諮りいたしまして公表することとさせていただきたいと思っております。

【事務局】 それでは、以上をもちまして第13回独立行政法人評価委員会住宅金融支援機構分科会を終了させていただきます。本日はまことにありがとうございました。

— 了 —