

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人奄美群島振興開発基金(法人番号5340005004841)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

当基金は、鹿児島県奄美市に本部を設置し、奄美群島における産業の振興開発を促進し群島経済の発展に寄与するため、奄美群島内の中小零細事業者を対象に債務保証、融資業務及び経営支援業務を行っており、その業務内容に照らし、役員報酬水準については通則法第50条の2第3項の規定の趣旨を踏まえ、役員の職責に応じて、他の国土交通省所管の独立行政法人、金融業務を担う他の独立行政法人などの実績を考慮しつつ、当法人の業務の実績に応じ、役員報酬の支給水準を設定している。

② 令和7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、特別手当について、独立行政法人通則法第32条の規定による主務大臣が行う業務の実績に関する評価の結果を勘案の上、当該常勤役員の職務実績に応じ、理事長がこれを増額し、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令和7年度における改定内容

理事長
理事
監事(非常勤)

役員報酬は、俸給、通勤手当及び特別手当から構成されている。
俸給については、当基金役員給与規程に基づき、理事長が月額700千円、理事が月額571千円、非常勤監事が日額20千円としている(R7.12.19最終改正)。
また、特別手当については、当基金役員給与規程に基づき、基準日現在において当該常勤役員が受けるべき俸給の月額及び俸給の月額に100分の25を乗じて得た額並びに俸給の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に、「一般職の職員の給与に関する法律」(昭和25年法律第95号。以下「一般職給与法」という。)第19条の4第2項及び第19条の7第2項第1号ロに定める指定職俸給表の適用を受ける職員の支給割合の合計を乗じて得た額を基礎として、在職期間の割合を乗じて得た額としている。
なお、令和7年度においては、一般職給与法指定職の改定に準拠した俸給月額の引き上げ(2.8%)及び特別手当支給率の引き上げ(年間0.05月)を実施した。

(注)理事(非常勤)、監事は該当者がいないため省略した。

2 役員報酬等の支給状況

役名	令和7年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
理事長	12,018	8,400	3,594	24 (通勤手当)			
理事	9,785	6,852	2,933	()			
監事A (非常勤)	220			()			
監事B (非常勤)	200			()			

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

3 役員報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

理事長
理事
監事(非常勤)

当基金の役員報酬の支給水準の設定についての考え方はI-1-1-①に記載したとおりであり、また業務の実施に当たっては、中小零細事業者に対する経営サポートも含めた金融業務や経済に関する幅広い知識を要し、かつ十分な経験がある者の登用を確保しなければならない。

I-2で示した結果は、I-1-1-①の考え方に沿ったものであり、また業務実施の適切な遂行に必要な水準となっており妥当である。

【参考】

①常勤役員報酬に関する他独法との比較

総務省が公表している「独立行政法人の役職員の給与水準等(令和6年度)」によると国土交通省所管の法人は14法人(当基金除く)あり、同法人の常勤役員の間年報酬の平均は、法人の長が19,540千円、理事が16,405千円となっている。

また金融業務を行っている法人は11法人(当基金除く)あり、同公表資料によると、同法人の常勤役員の間年報酬の平均は、法人の長が21,766千円、理事が16,907千円となっている。

②非常勤監事の報酬に関する他独法との比較

独立行政法人国際協力機構の非常勤監事手当は日額56.2千円、独立行政法人郵便貯金簡易生命保険管理・郵便局ネットワーク支援機構の非常勤監事手当は日額34.7千円となっている。

【主務大臣の検証結果】

当該法人の業務目的は、奄美群島振興開発計画に基づく必要な資金を供給すること等により、一般の金融機関が行う金融を補充し、又は奨励することであり、当該役員については金融業務や経済に関する幅広い知識等が必要なため、報酬水準の設定の考え方は妥当である。

I-2の支給状況は報酬水準の設定の考え方に即していると言えることから、法人の検証結果は妥当である。

4 役員の退職手当の支給状況(令和7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	該当なし					
理事	該当なし					
監事 (非常勤)	該当なし					

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
法人の長	該当なし

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、特別手当について、独立行政法人通則法第32条の規定による主務大臣が行う業務の実績に関する評価の結果を勘案の上、当該常勤役員の職務実績に応じ、理事長がこれを増額し、又は減額することができることとしており、今後も継続する予定である。

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

当基金は、鹿児島県奄美市に本部を設置し、奄美群島内の中小零細事業者を対象に債務保証、融資業務及び経営支援業務を行っており、その業務の内容に照らし、職員給与の支給基準については、通則法第50条の10第3項の規定の趣旨を踏まえ、職員の職務の特性に応じて、他の国土交通省所管の独立行政法人、金融業務を行う他の独立行政法人などの実績を参考にしつつ、設定している。

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。)

当基金職員の評価に当たっては、個別の人事評価記録書の作成により、具体的な目標項目を設定し、年1回の能力評価及び半期に1回の実績評価を実施している。
その勤務成績を昇給、特別手当に反映し、職員のインセンティブの確保を図ると同時に能力、業績等に見合った人事評価制度を導入している。

③ 給与制度の内容

当基金の給与制度は、職員給与規程に基づいて、基本給(本俸、扶養手当)及び諸手当(超過勤務手当、休日給、特勤手当、地域手当、宿日直手当、通勤手当、住居手当、特別手当、管理職手当及び単身赴任手当)としている。特別手当のうち、期末手当については、基準日現在において職員が受けるべき基本給の月額並びに東京都に在勤する職員については地域手当の合計額に6月に支給する場合においては100分の125.0、12月に支給する場合においては100分の127.5を乗じて得た額に、在職期間の割合を乗じて得た額とする。また、勤労手当については、基準日現在において職員が受けるべき基本給の月額並びに東京都に在勤する職員については地域手当の月額合計額に6月に支給する場合においては100分の105.0、12月に支給する場合においては100分の107.5を乗じて得た額の総額の範囲内において支給する。

④ 給与制度の令和7年度における主な改定内容

令和7年度においては一般職給与法の改定に準拠した職員俸給表の改定(+2.77%)及び特別手当支給率の引き上げ(年間0.05月/期末手当:0.025月、勤労手当:0.025月)を実施した。また、自動車等使用者に対する通勤手当の見直しを実施した(R7.12.19改正)。

2 職員給与の支給状況等

① 常勤職員の数

全常勤職員(令和8年4月1日時点): 20人

注:常勤の在外職員、任期付職員及び再雇用職員(再任用職員)を含む全ての常勤職員の総数

うち同一の職種等により通年で給与が支給された職員(対象常勤職員): 13人

② 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	令和7年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当等	うち賞与
常勤職員	13人	48.1歳	7,127千円	5,227千円	25千円	1,900千円
事務・技術	13人	48.1歳	7,127千円	5,227千円	25千円	1,900千円

再雇用職員	人員	平均年齢	総額	うち所定内	うち通勤手当等	うち賞与
再雇用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円

注1:常勤職員及び再雇用職員の区分のうち、該当者がいない区分(研究職種、医療職種、教育職種)については省略した。

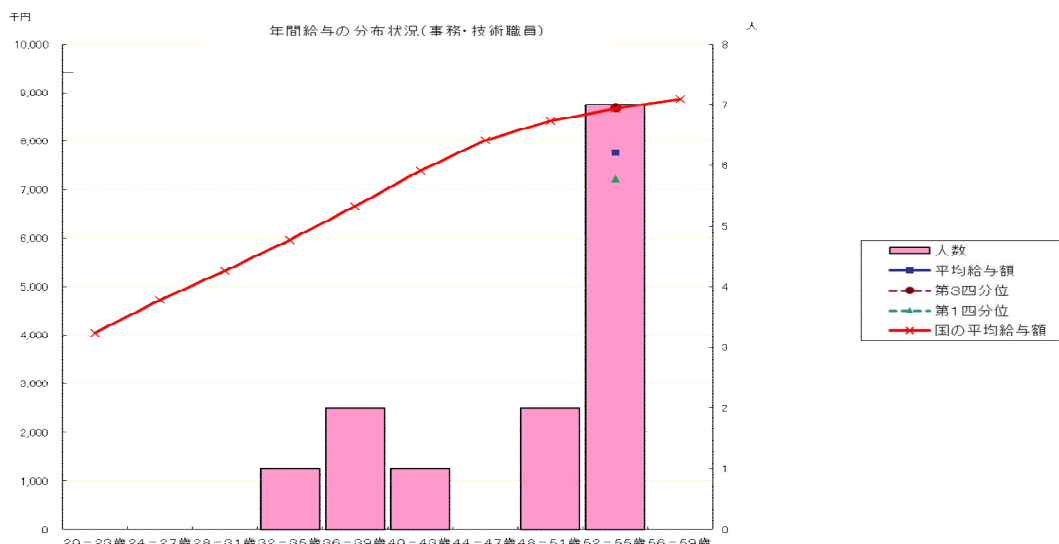
注2:再雇用職員については、該当者が2名のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあるため、人員以外の記載を省略した。

注3:在外職員、任期付職員及び非常勤職員については、該当者がいないため省略した。

注4:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再雇用職員を除く。

注5:「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額

③ 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員)
〔在外職員及び再雇用職員を除く。以下、⑤まで同じ。〕



注1:②の年間給与額から通勤手当等を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

注2:「52-55歳」を除く年齢区分の該当者は、2人以下のため、第1・第3四分位については表示していない。

注3:「52-55歳」を除く年齢区分の該当者は、2人以下のため、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、年間給与の平均額については表示していない。

④ 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
課長	3	52.8	9,123	—
課長補佐	5	52.7	7,314	7,668～6,955
係長	4	42.3	5,947	—
主任	1	—	—	—

注1:主任の該当者は1人のため、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、「平均年齢」及び「年間給与額」については、記載していない。

注2:課長及び係長の該当者は4人以下のため、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、「年間給与額の最高～最低」については、記載していない。

⑤ 賞与(令和7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)	54.6%	56.3%	55.5%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	45.4%	43.7%	44.5%
	最高～最低	47.2～43.4%	44.7～42.8%	46.0～43.5%
一般職員	一律支給分(期末相当)	54.6%	55.5%	55.1%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	45.4%	44.5%	44.9%
	最高～最低	47.4～43.4%	47.4～42.7%	47.4～43.5%

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 88.6 ・年齢・地域勘案 98.5 ・年齢・学歴勘案 86.2 ・年齢・地域・学歴勘案 97.3
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	いずれの指数においても下回っている。
給与水準の妥当性の 検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 0%】 (国からの財政支出額 0千円、支出予算の総額1,124,496千円：令和7年度予算)</p> <p>【累積欠損額 6,456,122千円(令和6年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 15.0%(常勤職員数20名中3名)】</p> <p>【大学以上の高学歴の割合 70.0%(常勤職員数20名中14名)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 13.5%】 (支出総額 957,424千円、給与・報酬等支給総額 129,535千円：令和6年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 当基金職員の給与水準についての考え方はⅡ-1-①に記載したとおりであり、また、業務の実施に当たっては、金融に対する専門性が高い業務を担える人材を確保しなければならない。 Ⅱ-2で示した結果は、Ⅱ-1-①の考え方に沿ったものである。</p> <p>総務省が公表している「独立行政法人の役職員の給与水準等(令和6年度)」によると、国土交通省所管の法人は14法人(当基金を除く)あり、同法人の職員の平均年間給与額の平均は、7,371千円となっている。また、金融業務を行っている法人は11法人(当基金除く)あり、同公表資料によると、同法人の職員の平均年間給与額の平均は、8,442千円となっている。</p> <p>また、当基金は令和6年度末現在で64億円の累積欠損金を抱えているがこれは、自己査定結果及び引当金基準に基づき適切に引当金を計上したことなどによるものである。この累積欠損額の早期削減が喫緊の課題であることから、審査の厳格化、期中管理の強化、一般管理費の抑制などによる財務内容の改善に努めているところである。これらの取組を通じて、給与水準についても、国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与体系の見直しを進めるなど適切なものとなるよう努めている。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 当該法人の業務目的は、奄美群島振興開発計画に基づく必要な資金を供給すること等により、一般の金融機関が行う金融を補完し、又は奨励することであり、当該職員については金融に対する専門性が高い業務を行う必要性があるため、給与水準の設定の考え方は妥当である。 Ⅱ-2の支給状況は給与水準の設定の考え方に即していると言えることから、法人の検証結果は適当である。</p>
講ずる措置	人件費については、当基金の財政状況や業務量の増減を鑑み、国家公務員一般職の職員の給与に関する法律の改正を参照にしつつ、外部人材の活用も含めて適正に運用する。また、国家公務員の給与構造改革を踏まえて、役職員の給与について、引き続き必要な見直しを進める。

4 モデル給与

(扶養親族がない場合)

○22歳 (大卒初任給)

月額:254,300円、年間給与:4,213,751円

○35歳 (本部係長)

月額:315,000円、年間給与:5,219,550円

○50歳 (本部課長)

月額:445,300円、年間給与:8,296,123円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者 3,000円、子1人につき11,500円)
(令和7年度)を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当基金は、引き続き目標に対する成果を重視し、その勤務成績を昇給、特別手当に反映させ、職員のインセンティブの確保を図ると同時に能力、業績等に見合った人事評価制度を継続する。

Ⅲ 総人件費について

区 分	令和6年度	令和7年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 129,535	千円 142,283
退職手当支給額 (B)	千円 14,935	千円 17,787
非常勤役職員等給与 (C)	千円 7,121	千円 8,065
福利厚生費 (D)	千円 21,509	千円 23,523
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 173,100	千円 191,658

注: 中期目標管理法については中期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載している。

総人件費について参考となる事項

○「給与、報酬等支給総額」、「最広義人件費」の増減要因

・給与、報酬等支給総額(対前年度比 +12,748千円、 +9.8%)

令和7年度は職員の新規採用及び給与改定(令和7年12月19日施行)に伴う特別手当支給割合・本俸月額の上昇があったことにより増額となっている。

・退職手当支給額(前年度比 +2,852千円、 +19.1%)

令和6年度の退職者に対する支給に比べ、令和7年度の退職者は在職期間が長い為、支給実績としては増額となっている。

・非常勤役職員給与(対前年度比 +944千円、 +13.3%)

非常勤監事(2名)及び非常勤職員(4名)に対する給与であるが、非常勤職員の賃金を引き上げたことにより増額となっている。

・福利厚生費(対前年度比 +2,014千円、 +9.4%)

令和7年度は給与、報酬等支給総額が増加したこと等により増額となっている。

上記の理由から、最広義人件費は対前年度比+18,558千円、+10.7%となっている。

○「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17日閣議決定)に基づき、平成30年1月から以下の措置を講ずることとした。

役職員の退職手当について、規程の改正を実施した。

・役員に関する講じた措置の概要: 退職手当の額に乗じる調整率を87/100から83.7/100に引き下げる。

※規定上の調整率: $10.875/100 (12.5/100 \times 87/100)$

↓

$10.4625/100 (12.5/100 \times 83.7/100)$

・職員に関する講じた措置の概要: 退職手当の額に乗じる調整率を87/100から83.7/100に引き下げる。

IV 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

常勤職員については、令和5年4月1日に定年年齢を60歳から61歳に引き上げた。(定年年齢は1歳ずつ段階的に引き上げとなり、令和8年4月1日現在は62歳。令和13年4月1日からは65歳となる。)

定年年齢の引き上げに伴い、常勤職員については、60歳に達した管理監督職の職員は非管理監督職に降任する制度を設けているほか、職員の本俸月額について60歳に達した日以後における最初の4月1日以後7割水準とする。

V その他

特になし。