

# 随意契約等見直し計画の概要

住宅金融支援機構は、「独立行政法人整理合理化計画」（平成19年12月24日閣議決定）及び「随意契約見直し計画」（平成19年12月策定）に基づき、競争性のない随意契約は真にやむを得ないものを除き、一般競争入札等に移行しました。さらに、「独立行政法人の契約状況の点検・見直しについて」（平成21年11月17日閣議決定）に基づき、外部有識者を含む契約監視委員会等による契約の点検、見直しを踏まえた「随意契約等見直し計画」を新たに策定（平成22年6月）し、これまでの取組を継続する他、一般競争入札等については一層の競争性の確保を図り、契約の適正化に取り組んでいます。

## 1. 随意契約等の見直し計画

### (1) 競争性のない随意契約の見直し

競争性のない随意契約については、平成19年度に策定した「随意契約見直し計画」に基づき、競争性のない随意契約によるものが真にやむを得ないものを除き、一般競争入札等に移行している。

このたび、平成20年度に締結した競争性のない随意契約等について点検・見直しを行った結果は、以下のとおりである。

	平成20年度実績		見直し後	
	件数	金額(千円)	件数	金額(千円)
競争性のある契約	(83%) 1,045	(94%) 49,054,414	(86%) 1,088	(95%) 49,655,482
競争入札	(24%) 304	(21%) 11,177,351	(28%) 356	(38%) 19,875,910
企画競争、公募等	(59%) 741	(72%) 37,877,063	(58%) 732	(57%) 29,779,572
競争性のない随意契約	(17%) 213	(6%) 3,253,661	(14%) 170	(5%) 2,652,593
合計	(100%) 1,258	(100%) 52,308,075	(100%) 1,258	(100%) 52,308,075

注1 見直し後の随意契約は、真にやむを得ないもの。  
 注2 数値は、それぞれ四捨五入しているため合計が一致しない場合がある。  
 注3 上表の数値には、金融機関との間で継続的に行われている、住宅ローン債権の買取り、団体信用生命保険及び金利スワップ取引並びに勤労者財産形成融資業務等の委託契約は含まれていない。

### (2) 一者応札・一者応募の見直し

平成20年度において、競争性のある契約のうち一者応札・一者応募となった契約について点検・見直しを行った。

その結果を踏まえ、以下のとおりの契約の条件、手続き等の見直し等を進めることにより、一層の競争性の確保に努める。

(平成20年度実績)

実績	件数	金額(千円)
競争性のある契約	1,045	49,054,414
うち一者応札・一者応募	(10%) 102	(34%) 16,782,729

注 上段(%)は競争性のある契約に対する割合を示す。

(一者応札・一者応募案件の見直し状況)

見直し方法等	件数	金額(千円)
契約方式を変更せず、条件等を見直しを実施(注1)	(46%) 47	(48%) 8,130,719
仕様書の変更	5	18,899
参加条件の変更	20	735,690
公告期間の見直し	33	8,049,247
その他	36	7,908,545
契約方式の見直し	(12%) 12	(49%) 8,290,988
その他の見直し	(40%) 41	(2%) 310,105
見直しの必要がなかったもの	(2%) 2	(0%) 50,916

注1 内訳については、重複して見直しの可能性があるため一致しない場合がある。  
 注2 数値は、それぞれ四捨五入しているため合計が一致しない場合がある。  
 注3 上段(%)は平成20年度の一者応札・一者応募となった案件に対する割合を示す。

## 2. 随意契約等見直し計画の達成へ向けた具体的取り組み

### (1) 契約監視委員会等による定期的な契約の点検の実施

契約監視委員会等により、競争性のない随意契約、一者応札・一者応募になった案件を中心に定期的な契約の点検を実施する。

### (2) 競争性のない随意契約等の見直し

引き続き、真にやむを得ないものを除き、競争性のない随意契約は締結しないものとする。

### (3) 一者応札・一者応募の見直し

一般競争入札等について、より入札等に参加しやすい環境を整備する観点から、引き続き、以下の取組を進めること等により、競争性の確保に努める。

- 入札手続きの効率化  
入札に係る事務負担を軽減する電子入札を積極的に実施する。
- 仕様書の内容の見直し  
ア 事業者に関する参加条件は、業務内容に照らし真に必要な性の高いものに限り設定する。  
イ 既存のシステムのメンテナンス等に関する業務については、入札参加にあたり必要となる設計書等の閲覧を可能とする。
- 入札等参加要件の緩和  
ア 過去に一者応札・一者応募となった案件等については、競争参加資格の資格等級を全等級に広げる。  
イ 入札等参加資格について、当機構の競争参加資格に加え、国の各省各庁における競争契約の参加資格も対象とする。
- 十分な公告期間等の確保  
業務内容に応じ、十分な公告期間及び業務開始までの準備期間を確保する。
- 複数年度契約の活用  
複写機等の賃貸借契約と保守契約等、同一の事業者が実施した方が効率的であり、かつ、当初の契約を締結した事業者がその後の関連する契約に関する入札等において優位となると考えられる一連の業務については、複数年度契約を活用し、一体的に業務の発注を行う。
- 事業者からの聞き取り  
入札説明書等を受領しながら、入札等へ参加しなかった事業者から理由等を聞き取り、その内容を同種の入札等の手続改善に適宜反映させる。

### (4) 予定価格の適切な設定

引き続き、市場価格等の情報を幅広く収集し、適切な予定価格を設定していく。

(参考) 1(1)の表、注3に係る契約の概要については下表のとおりである。

項目	内容	契約形態	契約金額
住宅ローン債権の買取り契約	民間金融機関が融資した長期固定の住宅ローンにかかる債権を証券化するために買取る契約	公募	7,247億円
団体信用生命保険契約	旧公庫融資及びフラット35の借入者が死亡又は高度障害になった時、保険金で残債を返済する制度のために保険会社と締結する保険契約(JA関連については全共連との共済契約)	公募及び競争性のない随意契約(共済分)	1,203億円(うち共済分:44億円)
金利スワップ取引契約	住宅ローン債権の買取り時から、同債権を担保とする債券の条件決定時までの金利変動のリスクをヘッジするための取引	公募	「契約金額」は存在しない。
勤労者財産形成融資業務委託契約等	雇用・能力開発機構及び福祉医療機構が実施する労働者住宅設置資金業務委託契約、勤労者財産形成融資業務委託契約及び被保険者住宅貸付業務委託契約にかかる借入申し込みの受理から貸付金の回収までを金融機関に委託する業務	競争性のない随意契約	3.55億円

# 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 24 年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員報酬のうち、期末手当について、独立行政法人評価委員会における業績評価の結果を勘案の上、その役員の職務実績に応じ、100 分の 10 の範囲内で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。

#### ② 役員報酬基準の改定内容

理事長 平成 24 年 4 月から国家公務員に準じた率（俸給  
副理事長 月額削減率 9.77%）で、本来の支給額からの減  
理事長代理 月額削減率 9.77%）で、本来の支給額からの減  
理事 額を実施した（平成 26 年 3 月まで）。  
監事

### 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成 24 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 19,667	千円 12,214	千円 5,002	千円 2,198 253	(特別地域手当) (通勤手当)		※
副理事長	千円 16,678	千円 10,492	千円 4,297	千円 1,889	(特別地域手当)		◇
理事長代理	千円 16,111	千円 10,016	千円 4,102	千円 1,803 191	(特別地域手当) (通勤手当)		◇
理事 A	千円 14,508	千円 9,074	千円 3,716	千円 1,633 85	(特別地域手当) (通勤手当)	3 月 31 日	◇
理事 B	千円 13,322	千円 9,074	千円 2,482	千円 1,633 133	(特別地域手当) (通勤手当)	4 月 1 日	
理事 C	千円 14,595	千円 9,074	千円 3,716	千円 1,633 172	(特別地域手当) (通勤手当)	3 月 31 日	◇
理事 D	千円 14,500	千円 9,074	千円 3,716	千円 1,633 77	(特別地域手当) (通勤手当)	3 月 31 日	※
理事 E	千円 14,143	千円 9,074	千円 3,324	千円 1,633 112	(特別地域手当) (通勤手当)	4 月 1 日	※
監事 A	千円 13,175	千円 8,207	千円 3,361	千円 1,477 129	(特別地域手当) (通勤手当)	3 月 31 日	
監事 B	千円 13,209	千円 8,207	千円 3,361	千円 1,477 163	(特別地域手当) (通勤手当)	3 月 31 日	*
監事 C	千円 13,172	千円 8,207	千円 3,361	千円 1,477 126	(特別地域手当) (通勤手当)		※

注 1：「特別地域手当」とは、民間賃金が高い地域に在勤する役員に支給するもの。

注 2：本表の「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付し、該当がない場合は空欄としている。

\* →退職公務員

◇ →役員出向者（国家公務員退職手当法（昭和 28 年法律第 182 号）第 8 条第 1 項の規定に基づき、独立行政法人等役員となるために退職をし、かつ、引き続き独立行政法人等役員として在職する者）

※ →独立行政法人等の退職者（独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律（平成 13 年法律第 140 号。以下「独法等情報公開法」という。）の対象法人の退職者）

\*※ →退職公務員でその後独立行政法人等の退職者

### 3 役員退職手当の支給状況（平成 24 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	業績助案率	摘要	前職
理事長	千円	年 月			(該当者なし)	
副理事長	千円	年 月			(該当者なし)	
理事長代理	千円	年 月			(該当者なし)	
理事ア	千円 5,657	年 5 月	H24.3.31	0.9	業績助案率については、平成 23 年度における業務の実績を評価する独立行政法人評価委員会において「0.9」で決定した。（左記金額は、決定後の支給総額である。）	
理事イ	千円 4,525	年 4 月	H24.3.31	0.9	業績助案率については、平成 23 年度における業務の実績を評価する独立行政法人評価委員会において「0.9」で決定した。（左記金額は、決定後の支給総額である。）	※
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。

## 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

独立行政法人通則法（平成 11 年法律第 103 号。以下「通則法」という。）第 30 条第 1 項の規定により、当機構では、国土交通大臣が定めた平成 24 年 4 月 1 日から平成 29 年 3 月 31 日までの期間における中期目標に基づく当該中期目標を達成するための計画（以下「中期計画」という。）を作成し、国土交通大臣の認可を受けている。

この中期計画において、中期目標期間における人件費の基本方針を、「人件費（退職手当及び社会保険料を除く。）については、政府における総人件費削減の取組を踏まえ、厳しく見直す。」と定めている。

#### 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

通則法第 63 条第 3 項において、職員の給与の支給の基準は、法人の業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとなるように定められなければならないとされていること、給与改定に当たっては、国家公務員の給与水準を十分考慮して国民の理解が得られる適正な給与水準とするよう厳しく見直すよう政府からの要請（平成 25 年 1 月 24 日閣議決定）があること等を踏まえながら給与水準を決定する。

##### 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

通則法第 63 条第 1 項において、職員の給与は、その職員の勤務成績が考慮されるものでなければならないとされていることを踏まえながら、当機構の人事考課制度に基づき、勤務実績の評定結果は賞与へ、職員の級別の期待能力に照らした能力の評定結果は定期昇給及び昇格へそれぞれ反映させている。

また、法人の業務の実績については、部署単位で評価する内部評価制度を導入しており、これによる評価結果を賞与へ反映させている。

#### 〔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	・定期昇給及び昇格（昇格に伴う昇給）は、一定期間の能力の評定結果を踏まえ決定する。
勤勉手当	・勤勉手当の支給割合は、6 か月間の勤務実績の評定結果を踏まえ決定する。

##### ウ 平成 24 年度における給与制度の主な改正点

- ・給与表の最高号俸を 81 号俸に短縮したことに伴う該当職員の定昇停止
- ・国家公務員の給与改定に準じ、本俸月額引下げ（平均改定率△ 0.23%）を実施
- ・「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）に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講ずることとした。

##### （職員について）

- ・実施期間：平成 24 年 8 月～平成 26 年 3 月（※）
- ※従前、給与減額支給措置の実施期間の終期は平成 26 年 7 月としていたが、給与水準適正化の観点から、平成 24 年 12 月賞与において給与改定及び給与減額支給措置に係る調整措置を実施したことに伴い、実施期間の終期を平成 26 年 3 月に繰上げ。

- ・本俸表関係の措置の内容：本俸月額の削減率 4.77%～ 9.77%
- ・諸手当関係の措置の内容：管理職に支給される役職手当の削減率 10%、期末手当及び勤勉手当の削減率 9.77%、特別都市手当、異動手当及び時間外勤務手当は本俸月額に連動

- ・国と異なる措置の概要：特になし

##### （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：俸給月額削減率 9.77%
- ・諸手当関係の措置の内容：期末手当の削減率 9.77%、特別地域手当は俸給月額に連動
- ・国と異なる措置の概要：特になし

#### 【給与再精査を踏まえた措置状況】

平成 23 年度に給与体系の見直しを含めた人事・給与制度の導入（平成 24 年度以降順次実施）を決定し、平成 24 年度においては、4 月より給与表の最高号俸を 81 号俸に短縮したことに伴う該当職員の定昇停止を実施するとともに、管理職定年制等従来の取組を継続している。

## 2 職員給与の支給状況

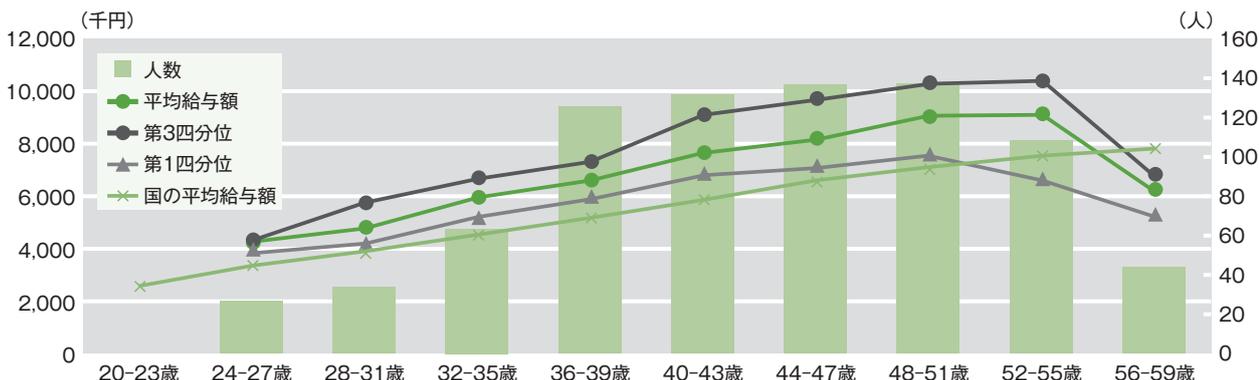
### ① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成24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	うち賞与
常勤職員	804人	44.4歳	7,642千円	5,943千円	142千円	1,699千円
事務・技術	803人	44.4歳	7,645千円	5,944千円	143千円	1,701千円
その他	1人	—歳	—千円	—千円	—千円	—千円

注1：常勤職員におけるその他の職種とは、電話交換手であるが、該当者が1人であり、当該個人に関する情報が特定されることから、人数以外は記載していない。

注2：在外職員、任期付職員、再任用職員、非常勤職員及び常勤職員で上記に掲げる職種以外の職種（研究職種、医療職種（病院医師）、医療職種（病院看護師）、教育職種（高等専門学校教員）は該当者がいないため、記載を省略している。

### ② 年間給与の分布状況（事務・技術職員）



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 ・本部課長 ・本部係員	人	歳	千円	千円	千円
	143	48.2	9,344	9,366	10,014
	29	34.5	4,123	4,492	4,860

注：「本部課長」には、本部課長職に相当する標準的な職位が「グループ長」（本店）のものを掲げている。

### ③ 職級別在職状況等（平成25年4月1日現在）（事務・技術職員）

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級
標準的な職位		係員	係員	副調査役	調査役	グループ長	部長 支店長
人員 (割合)	人	人	人	人	人	人	人
	—	60 (7.5%)	103 (12.8%)	345 (43.0%)	253 (31.5%)	41 (5.1%)	
年齢 (最高～最低)	歳	歳	歳	歳	歳	歳	歳
	—	47～24	58～26	59～31	58～38	58～48	
所定内給与年額 (最高～最低)	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円
	—	4,242～2,796	5,643～2,958	6,613～3,798	9,052～5,506	9,803～7,478	
年間給与額 (最高～最低)	千円	千円	千円	千円	千円	千円	千円
	—	5,367～3,610	6,556～3,817	8,546～4,926	11,649～5,992	12,769～9,767	

注：1級の係員の該当者が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、「標準的な職位」を除き記載していない。

### ④ 賞与（平成24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）	61.1%	47.2%	55.5%
	査定支給分（勤勉相当）	38.9%	52.8%	44.5%
	最高～最低	100.0～24.8%	280.6～41.1%	142.6～33.5%
一般職員	一律支給分（期末相当）	63.3%	54.5%	59.6%
	査定支給分（勤勉相当）	36.7%	45.5%	40.4%
	最高～最低	100.0～30.1%	358.7～36.9%	151.2～34.2%

### 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）） 123.3

対他法人（事務・技術職員） 115.6

注：当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、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																															
指数的状況	対国家公務員	123.3																														
	参考	地域勘案 114.0																														
		学歴勘案 119.6																														
		地域・学歴勘案 111.5																														
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>・当機構は、住宅金融公庫を前身とし、市場重視型の新たな住宅金融システムを整備し、長期・固定の民間住宅ローンの安定的供給を実現するための証券化支援業務を中心とする金融機関として平成19年4月1日に設立された法人である。</p> <p>・証券化支援業務を中心とする当機構の業務を円滑かつ適切に遂行するには、専門的な金融技術や金融業務に係る能力を有する人材を確保し、定着させ、さらに、その能力を十分に発揮してもらうための処遇を行うことが必要である。</p> <p>・こうした点から、当機構の給与水準については、Ⅱ-1-②-ア「給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方」に記載した給与水準の決定に際しての考慮事項を踏まえつつ、民間金融機関等の例も参考にしながら判断している。</p> <p>・下表は、当機構と職員数や支店数が同程度の規模の民間金融機関等との比較表であるが、給与水準については概ね同水準となっている。</p> <p><b>平均給与の比較（平成23年度）</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>職員数(人)</th> <th>支店数(店舗)</th> <th>平均年齢</th> <th>平均給与(千円)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>当機構</td> <td>923</td> <td>11</td> <td>43.6歳</td> <td>8,540</td> </tr> <tr> <td>金融機関A</td> <td>1,590</td> <td>28</td> <td>40.3歳</td> <td>7,688</td> </tr> <tr> <td>金融機関B</td> <td>1,466</td> <td>18</td> <td>40.9歳</td> <td>7,573</td> </tr> <tr> <td>金融機関C</td> <td>1,085</td> <td>12</td> <td>37.8歳</td> <td>7,729</td> </tr> <tr> <td>金融機関D</td> <td>1,147</td> <td>10</td> <td>38.2歳</td> <td>10,968</td> </tr> </tbody> </table> <p>注：民間金融機関等の平均給与等のデータは、有価証券報告書（平成23年度）より抜粋。 注：有価証券報告書に記載されている各民間金融機関等の平均給与には、時間外勤務手当及び通勤手当が含まれているため、上表の当機構の平均給与も時間外勤務手当及び通勤手当を含んだものとしている。</p> <p><b>【地域・学歴を勘案した影響】</b> ・当機構の給与水準が国に比べて高いのは、勤務地が主に大都市部に所在すること、業務の合理化・効率化を図り、組織・人員を東京に集約化したこと（地域を勘案した場合は対国家公務員指数は115.5→114.0）や大卒以上の学歴の職員の割合が高いこと（学歴を勘案した場合は対国家公務員指数は121.3→119.6、地域・学歴を勘案した場合は対国家公務員指数は112.8→111.5）の影響が大きい。</p> <p><b>【主務大臣の検証結果】</b> 国の水準を上回っているため、目標水準の達成に向けた措置を着実に講じていく。</p>			職員数(人)	支店数(店舗)	平均年齢	平均給与(千円)	当機構	923	11	43.6歳	8,540	金融機関A	1,590	28	40.3歳	7,688	金融機関B	1,466	18	40.9歳	7,573	金融機関C	1,085	12	37.8歳	7,729	金融機関D	1,147	10	38.2歳	10,968
		職員数(人)	支店数(店舗)	平均年齢	平均給与(千円)																											
当機構	923	11	43.6歳	8,540																												
金融機関A	1,590	28	40.3歳	7,688																												
金融機関B	1,466	18	40.9歳	7,573																												
金融機関C	1,085	12	37.8歳	7,729																												
金融機関D	1,147	10	38.2歳	10,968																												
給与水準の適切性の検証	<p><b>【国からの財政支出について】</b> 支出総額に占める国からの財政支出の割合 1.3% (国からの財政支出額 1,099億円、支出総額 83,001億円：平成24年度決算)</p> <p><b>【検証結果】</b> 国からの財政支出額（1,099億円）は、東日本大震災の被災者による住宅の再建等を支援するための災害復興住宅融資の金利引下げを実施するための補助金（539億円）、証券化支援業務等の信用リスクに対応するための出資金（504億円）及びフラット35S等を実施するための補助金（56億円）として措置されたものである。</p> <p><b>【累積欠損額について】</b> 累積欠損額 792億円（平成24年度決算） ※既往債権管理勘定：4,499億円、既往債権管理勘定以外の勘定合計：計上なし（利益剰余金：3,707億円）</p> <p><b>【検証結果】</b> 既往債権管理勘定については、「独立行政法人移行に向けた住宅金融公庫の業務の改善・効率化等について（経営改善計画）（平成17年7月6日策定）」及び当機構の第一期中期計画に基づき、既往の住宅ローン債権の証券化等により調達した資金を活用して財政融資資金の繰上償還（補償金なし）を実施し、第一期中期目標期間の最終年度（平成23年度）までに国からの補給金について所要額を全て措置した上で廃止している。 また、既往債権管理勘定以外の勘定については、各勘定で利益剰余金を計上している。</p>																															
	<p><b>【措置の内容】</b> 1. 機構における取組状況（平成18年度～平成24年度） 給与水準の適正化については、当機構の前身である住宅金融公庫の時代から以下のとおり取り組んでいる。 (1) 公庫における取組状況（平成18年度） ・本俸を平均6%引下げ（管理職は平成17年10月先行実施） ・平均昇給率を国家公務員の1/2程度に抑制</p>																															
講ずる措置	<p>(2) 機構における取組状況（平成19年度～） &lt;平成19年度&gt; ・本俸を平均5.03%引下げ ・賞与の年間支給月数を0.3か月引下げ（4.75か月→4.45か月*） *平成19年4月1日現在の年間支給月数ベース &lt;平成20年度&gt; ・業務職（平成19・20年度に総合職から業務職に転換した職員）本俸の平均5%引下げを実施 &lt;平成21年度&gt; ・業務職（平成21年度に総合職から業務職に転換した職員）本俸の平均5%引下げを実施 ・本俸月額及び賞与支給月数の引下げ 国家公務員の給与改定に準じ、本俸月額の引下げ（平均改定率△0.24%）及び賞与支給月数の引下げ（△0.35か月（4.50か月→4.15か月））を実施 &lt;平成22年度&gt; ・業務職（平成22年度に総合職から業務職に転換した職員）本俸の平均5%引下げを実施 ・業務職（住宅金融公庫時代に非転勤職であった職員）本俸の現給保障を打ち切り（平成19年3月比で5%引下げ） ・管理職手当の支給区分を見直し（支給総額ベースで約3%引下げ） ・本俸月額及び賞与支給月数の引下げ 国家公務員の給与改定に準じ、本俸月額の引下げ（平均改定率△0.19%）及び賞与支給月数の引下げ（△0.20か月（4.15か月→3.95か月））を実施 &lt;平成23年度&gt; ・管理職定年制（平成23年度末に55歳超となる職員を対象）の実施 ・管理職手当の最高額の引下げ 給与体系の見直しを含めた人事・給与制度の導入（平成24年度以降順次実施） &lt;平成24年度&gt; ・本俸月額の引下げ 国家公務員の給与改定に準じ、本俸月額の引下げ（平均改定率△0.23%）を実施 ・「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）に基づく国家公務員の給与の見直しに準じ、給与減額支給措置（本俸月額の削減率4.77%～9.77%）を実施 ・給与表の最高号俸を81号俸に短縮したことに伴う該当職員の定期昇給停止 ・管理職定年制（平成24年度末に55歳超となる職員を対象）の実施</p> <p><b>2. 機構において今後講ずる措置</b> &lt;平成26年度&gt; ・従来の職種（業務職）を廃止し、新職種（ビジネスキャリア職）を創設（給与水準は従来と比較し、概ね1割程度引下げ）</p> <p><b>【現状における効果及び今後の対国家公務員指数の見込み】</b> 給与水準の適正化に向けた取組の結果、平成24年度は平成17年度の水準に比べ地域・学歴考慮後で14.5ポイント（年齢のみを勘案した場合は11.7ポイント）低下している。 平成25年度以降も政府における総人件費削減の取組を踏まえつつ、管理職定年制等従来の取組の継続及び給与体系の見直しを含めた人事・給与制度改革（※）の実施等により人件費の見直しを行うとともに、給与水準の適正化に向けた更なる取組を進め、平成28年度までに年齢・地域・学歴を勘案した対国家公務員指数を国家公務員と同程度としていくことを目指す。 ※従来の職種（業務職）を廃止し、新職種（ビジネスキャリア職）を創設（給与水準は従来と比較し、概ね1割程度引下げ）</p> <p><b>【平成25年度に見込まれる対国家公務員指数】</b> 対国家公務員指数 123.3を下回る指数 地域・学歴勘案 111.5を下回る指数</p> <p><b>【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合について】</b> 0.1%（給与、報酬等支給総額 74億円、支出総額 83,001億円：平成24年度決算） ※支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合は、絶対水準として小さい。</p> <p><b>【管理職の割合について】</b> 32.1%（事務・技術：平成25年4月1日現在） ※国の管理職割合は15.7%（「平成24年度国家公務員給与等実態調査」（人事院）における行政職俸給表（一）6級以上の割合）。 ※今後も、管理職への登用についてはより厳格に行っていくこととする。</p> <p><b>【大卒以上の学歴者の割合について】</b> 82.6%（事務・技術：平成25年4月1日現在） ※国の大卒以上の学歴者の割合は53.4%（「平成24年度国家公務員給与等実態調査」（人事院）における行政職俸給表（一）の適用を受ける国家公務員で大学卒の者の割合）。 ※当機構の業務（当機構の前身である住宅金融公庫の業務を含む）を円滑かつ適切に遂行するには、専門的な金融技術や金融業務に係る能力を有する人材の確保が必要であり、採用を大卒以上を中心に行っていることから、当該学歴者の割合が高くなっている。</p>																															
講ずる措置	<p>1. 機構における取組状況（平成18年度～平成24年度） 給与水準の適正化については、当機構の前身である住宅金融公庫の時代から以下のとおり取り組んでいる。 (1) 公庫における取組状況（平成18年度） ・本俸を平均6%引下げ（管理職は平成17年10月先行実施） ・平均昇給率を国家公務員の1/2程度に抑制</p>																															

講ずる措置	<p>(2) 機構における取組状況（平成19年度～） &lt;平成19年度&gt; ・本俸を平均5.03%引下げ ・賞与の年間支給月数を0.3か月引下げ（4.75か月→4.45か月*） *平成19年4月1日現在の年間支給月数ベース &lt;平成20年度&gt; ・業務職（平成19・20年度に総合職から業務職に転換した職員）本俸の平均5%引下げを実施 &lt;平成21年度&gt; ・業務職（平成21年度に総合職から業務職に転換した職員）本俸の平均5%引下げを実施 ・本俸月額及び賞与支給月数の引下げ 国家公務員の給与改定に準じ、本俸月額の引下げ（平均改定率△0.24%）及び賞与支給月数の引下げ（△0.35か月（4.50か月→4.15か月））を実施 &lt;平成22年度&gt; ・業務職（平成22年度に総合職から業務職に転換した職員）本俸の平均5%引下げを実施 ・業務職（住宅金融公庫時代に非転勤職であった職員）本俸の現給保障を打ち切り（平成19年3月比で5%引下げ） ・管理職手当の支給区分を見直し（支給総額ベースで約3%引下げ） ・本俸月額及び賞与支給月数の引下げ 国家公務員の給与改定に準じ、本俸月額の引下げ（平均改定率△0.19%）及び賞与支給月数の引下げ（△0.20か月（4.15か月→3.95か月））を実施 &lt;平成23年度&gt; ・管理職定年制（平成23年度末に55歳超となる職員を対象）の実施 ・管理職手当の最高額の引下げ 給与体系の見直しを含めた人事・給与制度の導入（平成24年度以降順次実施） &lt;平成24年度&gt; ・本俸月額の引下げ 国家公務員の給与改定に準じ、本俸月額の引下げ（平均改定率△0.23%）を実施 ・「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）に基づく国家公務員の給与の見直しに準じ、給与減額支給措置（本俸月額の削減率4.77%～9.77%）を実施 ・給与表の最高号俸を81号俸に短縮したことに伴う該当職員の定期昇給停止 ・管理職定年制（平成24年度末に55歳超となる職員を対象）の実施</p> <p><b>2. 機構において今後講ずる措置</b> &lt;平成26年度&gt; ・従来の職種（業務職）を廃止し、新職種（ビジネスキャリア職）を創設（給与水準は従来と比較し、概ね1割程度引下げ）</p> <p><b>【現状における効果及び今後の対国家公務員指数の見込み】</b> 給与水準の適正化に向けた取組の結果、平成24年度は平成17年度の水準に比べ地域・学歴考慮後で14.5ポイント（年齢のみを勘案した場合は11.7ポイント）低下している。 平成25年度以降も政府における総人件費削減の取組を踏まえつつ、管理職定年制等従来の取組の継続及び給与体系の見直しを含めた人事・給与制度改革（※）の実施等により人件費の見直しを行うとともに、給与水準の適正化に向けた更なる取組を進め、平成28年度までに年齢・地域・学歴を勘案した対国家公務員指数を国家公務員と同程度としていくことを目指す。 ※従来の職種（業務職）を廃止し、新職種（ビジネスキャリア職）を創設（給与水準は従来と比較し、概ね1割程度引下げ）</p> <p><b>【平成25年度に見込まれる対国家公務員指数】</b> 対国家公務員指数 123.3を下回る指数 地域・学歴勘案 111.5を下回る指数</p> <p><b>【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合について】</b> 0.1%（給与、報酬等支給総額 74億円、支出総額 83,001億円：平成24年度決算） ※支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合は、絶対水準として小さい。</p> <p><b>【管理職の割合について】</b> 32.1%（事務・技術：平成25年4月1日現在） ※国の管理職割合は15.7%（「平成24年度国家公務員給与等実態調査」（人事院）における行政職俸給表（一）6級以上の割合）。 ※今後も、管理職への登用についてはより厳格に行っていくこととする。</p> <p><b>【大卒以上の学歴者の割合について】</b> 82.6%（事務・技術：平成25年4月1日現在） ※国の大卒以上の学歴者の割合は53.4%（「平成24年度国家公務員給与等実態調査」（人事院）における行政職俸給表（一）の適用を受ける国家公務員で大学卒の者の割合）。 ※当機構の業務（当機構の前身である住宅金融公庫の業務を含む）を円滑かつ適切に遂行するには、専門的な金融技術や金融業務に係る能力を有する人材の確保が必要であり、採用を大卒以上を中心に行っていることから、当該学歴者の割合が高くなっている。</p>
	その他参考となる事項

住宅金融支援機構の概要

住宅金融支援機構の取組

コーポレートガバナンス

住宅金融支援機構の業務

資料編

### Ⅲ 総人件費について

区分	当年度 (平成 24 年度)	前年度 (平成 23 年度)	比較増△減		中期目標期間開始時 (平成 24 年度) からの増△減	
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 7,423,382	千円 8,047,255	千円 △ 623,873	(%) (△ 7.8)	千円 -	(%) (-)
退職手当支給額 (B)	千円 512,125	千円 210,738	千円 301,387	(%) (143.0)	千円 -	(%) (-)
非常勤役員等給与 (C)	千円 942,479	千円 963,690	千円 △ 21,211	(%) (△ 2.2)	千円 -	(%) (-)
福利厚生費 (D)	千円 1,134,897	千円 1,183,422	千円 △ 48,525	(%) (△ 4.1)	千円 -	(%) (-)
最広義人件費 (A + B + C + D)	千円 10,012,883	千円 10,405,105	千円 △ 392,222	(%) (△ 3.8)	千円 -	(%) (-)

#### 総人件費について参考となる事項

##### ○給与、報酬等支給総額及び最広義人件費の対前年度増減理由

- ・給与、報酬等支給総額については、給与減額支給措置に伴う給与等の減を主な要因として、対前年度比で約 6.2 億円（7.8%）の減となった。なお、給与減額支給措置に伴う削減額は、約 6.2 億円である。
- ・退職手当支給額については、平成 23 年度末退職者に係る退職手当の支給が平成 24 年 4 月となったことを主な要因として、対前年度比で約 3.0 億円（143.0%）の増となった。なお、「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）に基づく措置については、平成 25 年 6 月 30 日から実施するものであり、平成 24 年度における退職手当支給額は当該措置の実施前に支払われたものである。
- ・上記を踏まえた結果、最広義人件費については、対前年度比で約 3.9 億円（3.8%）の減となった。

### Ⅳ 法人が必要と認める事項

「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、以下の措置を講ずることとした。

#### 【役員】

- ・平成 25 年 3 月 31 日以降に退職する役員について、国家公務員に準じた調整率<sup>\*1</sup>を設定し、退職手当支給水準の引下げを実施。

- ※ 1
- |  |        |
|--|--------|
| ①退職日が平成 25 年 3 月 31 日～平成 25 年 9 月 30 日 | 98/100 |
| ②退職日が平成 25 年 10 月 1 日～平成 26 年 6 月 30 日 | 92/100 |
| ③退職日が平成 26 年 7 月 1 日～                  | 87/100 |

#### 【職員】

- ・平成 25 年 6 月 30 日以降に退職する職員について、国家公務員に準じた調整率<sup>\*2</sup>を設定し、退職手当支給水準の引下げを実施。

- ※ 2
- |   |        |
|---|--------|
| ①退職日が平成 25 年 6 月 30 日～平成 25 年 12 月 31 日 | 98/100 |
| ②退職日が平成 26 年 1 月 1 日～平成 26 年 6 月 30 日   | 92/100 |
| ③退職日が平成 26 年 7 月 1 日～                   | 87/100 |