

独立行政法人中小企業基盤整備機構(法人番号2010405004147)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

中小機構は、中小企業政策全般にわたる総合的な支援・実施機関として多種多様な業務を行っており、中小企業者に対する財務、市場開拓、事業承継、生産性向上など、経営全般にわたる具体的な課題解決に資する助言、診断指導などの各種支援を実施。また、商工会議所をはじめとする中小企業を支援する者に対する支援なども実施している。

当法人と同程度の規模の民間コンサルティング会社及び独立行政法人等を参考とした。

①民間コンサルティング会社

当該法人は、常勤職員数でほぼ同規模の民間コンサルティング会社(常勤職員数約1,020名)である。

有価証券報告書で公表されたデータによれば、常勤役員の平均報酬は年間約35百万円である。

②国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構

当該法人は、中小機構と常勤職員数でほぼ同規模の独立行政法人(常勤職員数約1,180名:令和2年事業報告書より)である。

当該法人は、公表資料、役員報酬規程等に記載された本俸額等を勘案すると、令和2年度の長の年間報酬額は約23百万円であり、同様の考え方により、副理事長については約21百万円、理事については平均約18百万円、監事については約16百万円と推定される。

③事務次官(指定職8号俸)の年間給与 23,374千円

④令和元年度公表の平成30年民間における役員の年間報酬額(令和2年度・令和3年度調査は実施見送り)(規模:従業員1,000名以上3,000人未満) 33,315千円

② 令和3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。)

中小機構では、機構設立時の平成16年7月から業績給を導入している。業績給の支給対象は、理事長、副理事長及び理事(非常勤を除く。)である。業績給は、主務大臣の当該事業年度に係る実績に関する評価の結果の通知を受け業績に反映させる。

・理事長の業績給の額は、主務大臣の評価結果を反映させる。

・副理事長及び理事の業績給の額は、評価結果及び役員としての業務に対する貢献度等を勘案し、理事長が決定する。

| | |
|------|---------|
| S 評価 | 200/100 |
| A 評価 | 150/100 |
| B 評価 | 100/100 |
| C 評価 | 50/100 |
| D 評価 | 0/100 |

(参考)

業績給 = 基本俸給額 × 2.7056(定率) × 主務大臣の評価結果による割合等

③ 役員報酬基準の内容及び令和3年度における改定内容

理事長

役員報酬支給基準は、月額、期末特別手当及び業績給で構成されている。その他、通勤手当及び単身赴任手当があり、支給要件に該当する者に支給される。月額については、独立行政法人中小企業基盤整備機構役員報酬規程に基づき、基本俸給(1,057,100円)に地域付加額(基本俸給の18%)を加算して算出している。期末特別手当についても、上記規程に基づき、基本俸給(1,057,100円)に地域付加額(基本俸給の18%)を加算した額に6月には100分の83.25、12月には100分の70.91をそれぞれ乗じ、基準日以前の6ヶ月の在職期間に応じた割合を乗じて6月と12月に支給している。

業績給についても、上記規程に基づき、基本俸給(1,057,100円)に100分の270.56を乗じ、主務大臣の当該事業年度に係る実績に関する評価の結果を反映した割合(100分の0以上100分の200以下)を乗じ、さらに基準年度における在職日数に応じた割合を乗じた額を支給している。

令和3年度中の改定は以下のとおり。

・期末特別手当について、乗じる割合を年100分の166.50から年100分の154.16に改定

副理事長

役員報酬支給基準は、月額、期末特別手当及び業績給で構成されている。その他、通勤手当及び単身赴任手当があり、支給要件に該当する者に支給される。月額については、独立行政法人中小企業基盤整備機構役員報酬規程に基づき、基本俸給(907,900円)に地域付加額(基本俸給の18%)を加算して算出している。期末特別手当についても、上記規程に基づき、基本俸給(907,900円)に地域付加額(基本俸給の18%)を加算した額に6月には100分の83.25、12月には100分の70.91をそれぞれ乗じ、基準日以前の6ヶ月の在職期間に応じた割合を乗じて6月と12月に支給している。業績給についても、上記規程に基づき、基本俸給(907,900円)に100分の270.56を乗じ、主務大臣の当該事業年度に係る実績に関する評価の結果及び役員としての業務に対する貢献度等を勘案し、理事長が決定した割合(100分の0以上100分の200以下)を乗じ、さらに基準年度における在職日数に応じた割合を乗じた額を支給している。

令和3年度中の改定は以下のとおり。
・期末特別手当について、乗じる割合を年100分の166.50から年100分の154.16に改定

理事

役員報酬支給基準は、月額、期末特別手当及び業績給で構成されている。その他、通勤手当及び単身赴任手当があり、支給要件に該当する者に支給される。月額については、独立行政法人中小企業基盤整備機構役員報酬規程に基づき、基本俸給(785,000円)に地域付加額(基本俸給の18%)を加算して算出している。期末特別手当についても、上記規程に基づき、基本俸給(785,000円)に地域付加額(基本俸給の18%)を加算した額に6月には100分の83.25、12月には100分の70.91をそれぞれ乗じ、基準日以前の6ヶ月の在職期間に応じた割合を乗じて6月と12月に支給している。業績給についても、上記規程に基づき、基本俸給(785,000円)に100分の270.56を乗じ、主務大臣の当該事業年度に係る実績に関する評価の結果及び役員としての業務に対する貢献度等を勘案し、理事長が決定した割合(100分の0以上100分の200以下)を乗じ、さらに基準年度における在職日数に応じた割合を乗じた額を支給している。

令和3年度中の改定は以下のとおり。
・期末特別手当について、乗じる割合を年100分の166.50から年100分の154.16に改定

監事

役員報酬支給基準は、月額及び期末特別手当で構成されている。
その他、通勤手当及び単身赴任手当があり、支給要件に該当する者に支給される。
月額については、独立行政法人中小企業基盤整備機構役員報酬規程に基づき、基本俸給(730,400円)に地域付加額(基本俸給の18%)を加算して算出している。
期末特別手当についても、上記規程に基づき、基本俸給(730,400円)に地域付加額(基本俸給の18%)を加算した額に基本俸給に地域付加額を加算した額に100分の20を乗じた額と基本俸給に100分の25を乗じた額を合計した額に6月には100分の167.5、12月には100分の167.5をそれぞれ乗じ、さらに基準日以前の6ヶ月の在職期間に応じた割合を乗じて6月と12月に支給している。

令和3年度中の改定は以下のとおり。

・期末特別手当について、改定はない。独立行政法人中小企業基盤整備機構役員報酬規程の規定に基づき、一般職の職員の給与に関する法律の改正を受け、期末特別手当の引き下げ相当額は令和4年度6月で調整する。

監事(非常勤)

役員報酬支給基準は、月額のみである。
月額については、独立行政法人中小企業基盤整備機構役員報酬規程に基づき、基本俸給(229,200円)を支給している。

令和3年度中の改定はない。

2 役員の報酬等の支給状況

| 役名 | 令和3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) | 賞与 | その他(内容) | 就任 | 退任 | |
| 理事長 | 19,751 | 12,685 | 4,783 | 2,283 (地域付加額) | | | * |
| 副理事長A | 16,462 | 10,894 | 3,495 | 111 (通勤手当) 1961 (地域付加額) | | | ※ |
| 副理事長B | 612 | 0 | 612 | 0 () | | 令和2年6月30日 | ◇ |
| 理事A | 14,877 | 9,420 | 3,551 | 209 (通勤手当) 1695 (地域付加額) | | | ◇ |
| 理事B | 14,855 | 9,420 | 3,551 | 187 (通勤手当) 1695 (地域付加額) | | | |
| 理事C | 15,939 | 9,420 | 4,613 | 209 (通勤手当) 1695 (地域付加額) | | | ◇ |
| 理事D | 6,389 | 2,961 | 2,895 | 533 (地域付加額) | | 令和3年7月23日 | ◇ |
| 理事E | 14,591 | 9,420 | 3,022 | 454 (通勤手当) 1695 (地域付加額) | | | ※ |
| 理事F | 15,040 | 9,420 | 3,775 | 149 (通勤手当) 1695 (地域付加額) | | | ※ |
| 理事G | 14,280 | 9,420 | 3,022 | 143 (通勤手当) 1695 (地域付加額) | | | ◇ |
| 理事H | 13,051 | 9,420 | 1,797 | 138 (通勤手当) 1695 (地域付加額) | | | ※ |
| 理事I | 8,407 | 6,458 | 656 | 129 (通勤手当) 1162 (地域付加額) | 令和3年7月24日 | | ◇ |
| 理事J | 794 | 0 | 794 | 0 () | | 令和2年6月30日 | ※ |
| 理事K | 558 | 0 | 558 | 0 () | | 令和2年7月5日 | ※ |
| 理事L | 529 | 0 | 529 | 0 () | | 令和2年6月30日 | ◇ |
| 理事M | 692 | 0 | 692 | 0 () | | 令和2年10月27日 | ◇ |
| 理事N | 529 | 0 | 529 | 0 () | | 令和2年6月30日 | ※ |
| 監事A | 14,544 | 8,764 | 4,076 | 126 (通勤手当) 1577 (地域付加額) | | | |
| 監事B | 14,623 | 8,764 | 4,076 | 204 (通勤手当) 1577 (地域付加額) | | | ※ |
| 監事C (非常勤) | 2,750 | 2,750 | 0 | 0 () | | | |

注1:「その他」の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。

注3:「地域付加額」とは、民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する役員に支給されているものである。

注4:当法人においては、報酬額のうち業績給については翌年度に支給している。

注5:千円未満を切り捨ててあるので、合計額(年間報酬等の総額)が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

中小機構は、中小企業政策全般にわたる総合的な支援・実施機関として多種多様な業務を行っており、中小企業者に対する財務、市場開拓、事業承継、生産性向上など、経営全般にわたる具体的な課題解決に資する助言、診断指導などの各種支援を実施。また、商工会議所をはじめとする中小企業を支援する者に対する支援なども実施している。

当法人と同程度の規模の民間コンサルティング会社及び独立行政法人等を参考とした。

①民間コンサルティング会社

当該法人は、常勤職員数でほぼ同規模の民間コンサルティング会社（常勤職員数約1,020名）である。有価証券報告書で公表されたデータによれば、常勤役員の平均報酬は年間約35百万円である。

②国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構

当該法人は、中小機構と常勤職員数でほぼ同規模の独立行政法人（常勤職員数約1,180名：令和2年事業報告書より）である。

当該法人は、公表資料、役員報酬規程等に記載された本俸額等を勘案すると、令和2年度の長の年間報酬額は約23百万円と推定される。

③事務次官（指定職8号俸）の年間給与 23,374千円

④令和元年度公表の平成30年民間における役員の年間報酬額（令和2年度・令和3年度調査は実施見送り）

規模：従業員1,000名以上3,000人未満 33,315千円

中小企業政策全般にわたる見識や、中小企業者に対する助言・指導、資金面等を含めた各種支援、中小企業支援機関への支援力向上の協力を行う組織の立場から相応の能力を有する者が必要であること、また、業務内容が類似した民間企業、同規模の独立行政法人、公務員及び民間企業の報酬水準と比較検討した結果から、報酬水準は妥当だと思われる。

副理事長

中小機構は、中小企業政策全般にわたる総合的な支援・実施機関として多種多様な業務を行っており、中小企業者に対する財務、市場開拓、事業承継、生産性向上など、経営全般にわたる具体的な課題解決に資する助言、診断指導などの各種支援を実施。また、商工会議所をはじめとする中小企業を支援する者に対する支援なども実施している。

当法人と同程度の規模の民間コンサルティング会社及び独立行政法人等を参考とした。

①民間コンサルティング会社

当該法人は、常勤職員数でほぼ同規模の民間コンサルティング会社（常勤職員数約1,020名）である。有価証券報告書で公表されたデータによれば、常勤役員の平均報酬は年間約35百万円である。

②国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構

当該法人は、中小機構と常勤職員数でほぼ同規模の独立行政法人（常勤職員数約1,180名：令和2年事業報告書より）である。

当該法人の公表資料、役員報酬規程等に記載された本俸額等を勘案すると、副理事長の年間報酬額は約21百万円と推定される。

③令和元年度公表の平成30年民間における役員の年間報酬額（令和2年度・令和3年度調査は実施見送り）

（規模：従業員1,000名以上3,000人未満） 33,315千円

中小企業政策全般にわたる見識や、中小企業者に対する助言・指導、資金面等を含めた各種支援、中小企業支援機関への支援力向上の協力を行う組織の立場から相応の能力を有する者が必要であること、また、業務内容が類似した民間企業、同規模の独立行政法人、公務員及び民間企業の報酬水準と比較検討した結果から、報酬水準は妥当だと思われる。

理事

中小機構は、中小企業政策全般にわたる総合的な支援・実施機関として多種多様な業務を行っており、中小企業者に対する財務、市場開拓、事業承継、生産性向上など、経営全般にわたる具体的な課題解決に資する助言、診断指導などの各種支援を実施。また、商工会議所をはじめとする中小企業を支援する者に対する支援なども実施している。

当法人と同程度の規模の民間コンサルティング会社及び独立行政法人等を参考とした。

①民間コンサルティング会社

当該法人は、常勤職員数でほぼ同規模の民間コンサルティング会社（常勤職員数約1,020名）である。有価証券報告書で公表されたデータによれば、常勤役員の平均報酬は年間約35百万円である。

②国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構

当該法人は、中小機構と常勤職員数でほぼ同規模の独立行政法人（常勤職員数約1,180名：令和2年事業報告書より）である。

当該法人の公表資料、役員報酬規程等に記載された本俸額等を勘案すると、理事の年間報酬額は約18百万円と推定される。

③令和元年度公表の平成30年民間における役員の年間報酬額（令和2年度・令和3年度調査は実施見送り）

規模：従業員1,000名以上3,000人未満） 33,315千円

中小企業政策全般にわたる見識や、中小企業者に対する助言・指導、資金面等を含めた各種支援、中小企業支援機関への支援力向上の協力を行う組織の立場から相応の能力を有する者が必要であること、また、業務内容が類似した民間企業、同規模の独立行政法人、公務員及び民間企業の報酬水準と比較検討した結果から、報酬水準は妥当だと思われる。

監事

中小機構は、中小企業政策全般にわたる総合的な支援・実施機関として多種多様な業務を行っており、中小企業者に対する財務、市場開拓、事業承継、生産性向上など、経営全般にわたる具体的な課題解決に資する助言、診断指導などの各種支援を実施。また、商工会議所をはじめとする中小企業を支援する者に対する支援なども実施している。

当法人と同程度の規模の民間コンサルティング会社及び独立行政法人等を参考とした。

①民間コンサルティング会社

当該法人は常勤職員数でほぼ同規模の民間コンサルティング会社（常勤職員数約1,020名）である。有価証券報告書で公表されたデータによれば、常勤監査役の平均報酬は年間約15百万円である。

②国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構

当該法人は、中小機構と常勤職員数でほぼ同規模の独立行政法人（常勤職員数約1,180名：令和2年事業報告書より）である。

当該法人の公表資料、役員報酬規程等に記載された本俸額等を勘案すると、監事の年間報酬額は約16百万円と推定される。

③令和元年度公表の平成30年民間における役員の年間報酬額（令和2年度・令和3年度調査は実施見送り）

（規模：従業員1,000名以上3,000人未満） 33,315千円

中小企業政策全般にわたる見識や、中小企業者に対する助言・指導、資金面等を含めた各種支援、中小企業支援機関への支援力向上の協力を行う組織の立場から相応の能力を有する者が必要であること、また、業務内容が類似した民間企業、同規模の独立行政法人、公務員及び民間企業の報酬水準と比較検討した結果から、報酬水準は妥当だと思われる。

監事(非常勤)

中小機構は、中小企業政策全般にわたる総合的な支援・実施機関として多種多様な業務を行っており、中小企業者に対する財務、市場開拓、事業承継、生産性向上など、経営全般にわたる具体的な課題解決に資する助言、診断指導などの各種支援を実施。また、商工会議所をはじめとする中小企業を支援する者に対する支援なども実施している。

当法人と同程度の規模の民間コンサルティング会社及び独立行政法人を参考とした。

①民間コンサルティング会社

当該法人は、常勤職員数でほぼ同規模の民間コンサルティング会社(常勤職員数約1,020名)である。有価証券報告書で公表されたデータによれば、常勤監査役の平均報酬は年間約15百万円であり、社外役員の平均報酬は年間約5百万円である。

②国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構

当該法人は、中小機構と常勤職員数でほぼ同規模の独立行政法人(常勤職員数約1,180名:令和2年事業報告書より)である。

当該法人は、役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると、非常勤監事の年間報酬額は約5百万円と推定される。

中小企業政策全般にわたる見識や、中小企業者に対する助言・指導、資金面等を含めた各種支援、中小企業支援機関への支援力向上の協力を行う組織の立場から相応の能力を有する者が必要であること、また、業務内容が類似した民間企業、同規模の独立行政法人、公務員及び民間企業の報酬水準と比較検討した結果から、報酬水準は妥当だと思われる。

【主務大臣の検証結果】

中小機構は、中小企業政策全般にわたる総合的な支援・実施機関として多種多様な業務を行っており、中小機構の役員には業務を遂行する高いマネジメント能力や幅広い知見が求められ、それに見合った適切な処遇が必要である。

理事長の報酬は、主務大臣の業績評価が反映される制度となっており、また、副理事長及び理事の報酬は、当該評価結果等を勘案し、理事長が決定することとなっており、今回の金額についても、その結果を反映したものであり適正であると認める。

中小機構においては、報酬等の支払いの基準について、国家公務員・民間企業の報酬・給与等を考慮するなど、適正確保に向けた取組を行っており、経済産業省としてもそうした取り組みを促しつつ、支払水準の適正性について注視していく。

4 役員の退職手当の支給状況(令和3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) 千円 | 法人での在職期間 年 月 | 退職年月日 | 業績勘案率 | 前職 |
|------|---------------|-----------------|-----------|-------|----|
| 理事長 | 該当者なし | | | | |
| 副理事長 | 該当者なし | | | | |
| 理事J | 4,730 | 4 0 | 令和2年6月30日 | 1.2 | ※ |
| 理事K | 4,336 | 4 1 | 令和2年7月5日 | 1.1 | ※ |
| 理事N | 2,168 | 2 0 | 令和2年6月30日 | 1.1 | ※ |
| 監事 | 該当者なし | | | | |

注:「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。

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J | 当該役員の業績勘案率については、「独立行政法人の役員の退職金に係る業績勘案率の算定ルールについて」(平成27年5月25日総務大臣決定)に基づき、在職期間中の法人業績及び担当業務の業績の評定を用いて算出した結果、経済産業大臣が「1.2」と決定した。 |
| 理事K | 当該役員の業績勘案率については、「独立行政法人の役員の退職金に係る業績勘案率の算定ルールについて」(平成27年5月25日総務大臣決定)に基づき、在職期間中の法人業績及び担当業務の業績の評定を用いて算出した結果、経済産業大臣が「1.1」と決定した。 |
| 理事N | 当該役員の業績勘案率については、「独立行政法人の役員の退職金に係る業績勘案率の算定ルールについて」(平成27年5月25日総務大臣決定)に基づき、在職期間中の法人業績及び担当業務の業績の評定を用いて算出した結果、経済産業大臣が「1.1」と決定した。 |
| 監事 | 該当者なし |

注:「判断理由」欄には、法人の業績、担当業務の業績及び個人的な業績の検討結果を含め、業績勘案率及び退職手当支給額の決定に到った理由等を具体的に記入する。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

業績給は、主務大臣の当該事業年度に係る実績に関する評価の結果の通知を受け業績に反映させる。
・理事長の業績給の額は、主務大臣の評価結果を反映させる。
・常勤役員の業績給の額は、評価結果及び役員としての業務に対する貢献度等を勘案し、理事長が決定する。

(参考)

業績給 = 基本俸給額 × 2.7056(定率) × 主務大臣の評価結果による割合等

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)において「毎年度の長の報酬額を法人が決定する際には、法人の業績評価を十分に勘案する」とされており、また、独立行政法人通則法(平成11年7月16日法律第103号)第50条の2に「役員に対する報酬及び退職手当は、その役員の業績が考慮されるものでなければならない」と規定されており、同方針及び同条文の考え方に基づき、今後も引き続き業績評価を勘案した制度を運用していきたい。

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

中小機構は、中小企業政策全般にわたる総合的な支援・実施機関として多種多様な業務を行っており、中小企業者に対する財務、市場開拓、事業承継、生産性向上など、経営全般にわたる具体的な課題解決に資する助言、診断指導などの各種支援を実施。また、商工会議所をはじめとする中小企業を支援する者に対する支援なども実施している。

当法人と同程度の規模の民間コンサルティング会社及び独立行政法人等を参考とした。

①民間コンサルティング会社

当該法人は、常勤職員数でほぼ同規模の民間コンサルティング会社(常勤職員数約1,020名)である。

有価証券報告書で公表されたデータによれば、従業員の平均年間給与額は11,113千円である。

②国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構

当該法人は、中小機構と常勤職員数でほぼ同規模の独立行政法人(常勤職員数約1,180名:令和2年事業報告書より)である。

当該法人は、公表資料によれば令和2年度の平均年間給与額は6,581千円

(うち事務・技術職員は8,459千円)である。

③国家公務員

令和3年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額については、407,153円となっており、全職員の平均給与月額は414,729円となっている。

④職種別民間給与実態調査において、中小機構と同等の規模・職種の大学卒

(500人以上の企業、事務課長代理、機構の平均年齢44.2歳相当)の4月の平均支払額は、520,004円となっている。

適正人件費について、中期目標に期間中の人件費総額の見込みを記載しており、また、人件費総額、給与の設定等に関しては、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)に即して対応しているところである。

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。)

人事評価制度(各年度の組織目標を踏まえて個人目標を設定する業績評価制度と職員的能力・勤務評価制度を組み合わせた制度)を運営し、その評価結果を給与に反映させる。

人事評価制度の評価結果を基礎とし、職員の業績及び職務遂行能力に基づき、昇給・昇格を行い本俸を決定する。

賞与のうち業績賞与部分については、本俸に地域手当率・広域異動手当率を乗じた額、本俸に管理職加算率を乗じた額、本俸に地域手当率・広域異動手当率・職務加算率を乗じた額を加算した額を基礎額とし、その基礎額に支給月数・業績賞与係数及び支給基準日時点における在勤期間係数、そして職員各人の人事評価制度の評価結果に応じた査定係数(0.8から1.2まで)を乗じた額を支給する。

中小機構では、機構設立時の平成16年7月から業績賞与の制度を導入しており、当初は賞与全体に査定係数を乗じた形で運用していたが、平成22年6月には基本賞与と業績賞与部分に分離し、業績賞与部分にのみ査定係数を乗じる形に変更した。

上記の他、平成27年度から主務大臣の評価結果により、賞与のうち業績賞与に対して年度評価結果に応じた評価率を乗じた額を加算又は減算する制度を新設した。

③ 給与制度の内容及び令和3年度における主な改定内容

独立行政法人中小企業基盤整備機構職員給与規程に基づき、本俸及び諸手当(扶養手当、職務手当、地域手当、広域異動手当、超過勤務手当、深夜手当、管理職員特別勤務手当、寒冷地手当、通勤手当、単身赴任手当及び住居手当)としている。

賞与については、基本賞与と業績賞与に分かれている。

基本賞与部分については、本俸、扶養手当の合計に地域手当率・広域異動手当率を乗じた額、本俸に管理職加算率を乗じた額、本俸に地域手当率・広域異動手当率・職務加算率を乗じた額を加算した額を基礎額とし、その基礎額に支給月数・基本賞与係数及び支給基準日時点における在籍期間係数を乗じた額を支給する。

業績賞与部分については、本俸に地域手当率・広域異動手当率を乗じた額、本俸に管理職加算率を乗じた額、本俸に地域手当率・広域異動手当率・職務加算率を乗じた額を加算した額を基礎額とし、その基礎額に支給月数・業績賞与係数及び支給基準日時点における在勤期間係数、そして職員各人の人事評価制度の評価結果に応じた査定係数(0.8から1.2まで)を乗じた額を支給する。

また、主務大臣の評価結果により、賞与のうち業績賞与に対して年度評価結果に応じた評価率を乗じた額を加算又は減算し、支給する。

令和3年度中の給与の改定は以下のとおり。

①賞与の支給月数を年4.45月分から年4.3月分に引き下げた。

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

<年俸制適用者以外>

| 区分 | 人員 | 平均年齢 | 令和3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 512 | 歳 43.9 | 千円 8,209 | 千円 6,053 | 千円 163 | 千円 2,156 |
| 事務・技術 | 人 512 | 歳 43.9 | 千円 8,209 | 千円 6,053 | 千円 163 | 千円 2,156 |
| 民間出向職員 | 人 - | 歳 - | 千円 - | 千円 - | 千円 - | 千円 - |

注1:常勤職員については、任期付職員、在外職員、再任用職員及び非常勤職員を除く。

注2:区分中の職種(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省略した。

注3:民間出向職員とは、事務・技術に該当しない民間企業からの出向職員を示す職種である。

| 区分 | 人員 | 平均年齢 | 令和3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 | | |
| 任期付職員 | 人 28 | 歳 49.4 | 千円 3,976 | 千円 2,938 | 千円 135 | 千円 1,038 |
| 事務・技術 | 人 28 | 歳 49.4 | 千円 3,976 | 千円 2,938 | 千円 135 | 千円 1,038 |

注1:任期付職員については、在外職員、再任用職員及び非常勤職員を除く。

注2:区分中の職種(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省略した。

<年俸制適用者>

| 区分 | 人員 | 平均年齢 | 令和3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 | | |
| 任期付職員 | 人 - | 歳 - | 千円 - | 千円 - | 千円 - | 千円 - |
| 事務・技術 (当該年度賞与支給対象) | 人 - | 歳 - | 千円 - | 千円 - | 千円 - | 千円 - |
| 事務・技術 (当該年度賞与支給対象外) | 人 - | 歳 - | 千円 - | 千円 - | 千円 - | 千円 - |

注1:年俸制適用者(任期付職員)の事務・技術(当該年度賞与支給対象)については、該当者が1名のため、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、区分以外は記載せず、年俸制適用者(任期付職員)全体の数値からも除外している。

注2:年俸制適用者(任期付職員)については、常勤職員、在外職員及び非常勤職員を除く。

注3:区分中の職種(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省略した。

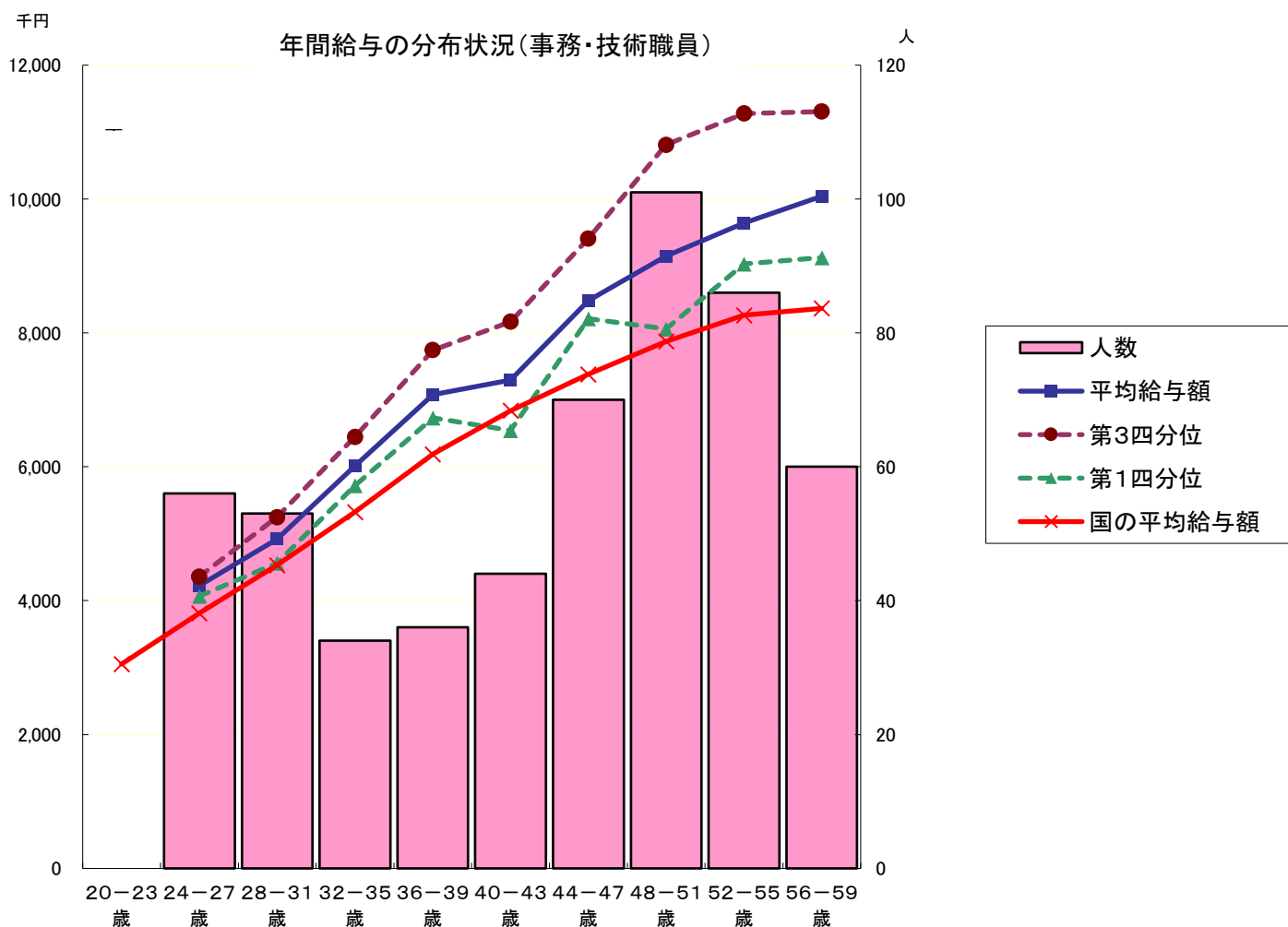
| 区分 | 人員 | 平均年齢 | 令和3年度の年間給与額(平均) | | | |
|------------------------|--------|-----------|-----------------|--------------|-----------|---------|
| | | | 総額 | うち所定内 | | うち賞与 |
| | | | | うち通勤手当 | | |
| 再任用職員 | 人 4 | 歳 61.3 | 千円 10,854 | 千円 10,854 | 千円 126 | 千円 0 |
| 事務・技術 (当該年度賞与支給対象) | 人 - | 歳 - | 千円 - | 千円 - | 千円 - | 千円 - |
| 事務・技術 (当該年度賞与支給対象外) | 人 4 | 歳 61.3 | 千円 10,854 | 千円 10,854 | 千円 126 | 千円 0 |

注1:年俸制適用者(再任用職員)の事務・技術(当該年度賞与支給対象)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のあることから、区分以外は記載せず、年俸制適用者(再任用職員)全体の数値からも除外している。

注2:年俸制適用者(再任用職員)については、常勤職員、在外職員及び非常勤職員を除く。

注3:区分中の職種(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省略した。

② 年齢別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、④まで同じ。

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 | 千円 |
| 代表的職位 | | | | | |
| ・本部部長 | 11 | 58.5 | 11,508 | 12,645 | 10,423 |
| ・地方部長 | 0 | | | | |
| ・本部課長 | 91 | 52.3 | 10,573 | 12,465 | 7,694 |
| ・地方課長 | 73 | 52.4 | 10,648 | 12,489 | 7,807 |
| ・本部課長代理 | 139 | 44.7 | 7,933 | 10,712 | 5,302 |
| ・地方課長代理 | 69 | 47.1 | 7,801 | 10,159 | 5,347 |
| ・本部主任 | 33 | 32.3 | 5,396 | 6,207 | 4,452 |
| ・地方主任 | 35 | 31.2 | 5,030 | 6,454 | 4,321 |
| ・本部係員 | 40 | 31.5 | 4,131 | 4,605 | 3,837 |
| ・地方係員 | 49 | 35.1 | 4,107 | 4,785 | 3,190 |

④ 賞与(令和3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) | 60.7% | 60.4% | 60.5% |
| | 査定支給分(勤勉相当)(平均) | 39.3% | 39.6% | 39.5% |
| | 最高～最低 | 51.9～28.2% | 51.9～28.3% | 51.9～28.3% |
| 一般職員 | 一律支給分(期末相当) | 75.0% | 75.1% | 75.0% |
| | 査定支給分(勤勉相当)(平均) | 25.0% | 24.9% | 25.0% |
| | 最高～最低 | 33.6～13.5% | 33.6～13.5% | 33.6～13.5% |

3 給与水準の妥当性の検証

○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 114.8 ・年齢・地域勘案 108.1 ・年齢・学歴勘案 112.2 ・年齢・地域・学歴勘案 106.4 |
| 国に比べて給与水準が高くなっている理由 | <p>○比較対象職員の状況 Ⅱ-2-①表(職種別支給状況)の常勤職員欄の512人及び任期付職員欄の28人 計540人 540人の平均年齢 44.2歳、平均年間給与額7,990千円</p> <p>○中小機構全体の対国家公務員指数は114.8となっているが、これは大卒者の割合が高いこと及び地方の給与水準より高い本部勤務職員を地域本部に職員の5割程度を配置しているため、全体の指数が押し上げられていると考えられ、現に在勤地域及び学歴を勘案した対国家公務員指数は106.4となっている。 当機構の指数が高くなっている具体的な要因は以下のとおりである。</p> <p>ア. 国家公務員と中小機構の学歴別構成 大卒者の構成比を比較すると国(行政職(一))が60.4%に対し当機構は86.9%となっており、大卒者の割合が国と比べて高いことも、対国家公務員指数を上げるひとつの要因となっている。 (注:大卒者の割合については、令和3年国家公務員給与等実態調査より記載。)</p> <p>イ. 当機構の場合、広域的な事業実施体制を確保するため、職員の5割程度を地域本部に配置している。このため、地方の給与水準より高い本部勤務職員を地方に配置することになるため、これが全体の指数を押し上げる結果となっている。 なお、異動保障が受けられる地域において実際に異動保障を受ける職員の割合も22.2%となっている。</p> <p>○中小機構は、中小企業政策全般にわたる総合的な支援・実施機関として多種多様な業務を行っている。具体的には中小企業者に対する事業承継・事業引継ぎ、生産性向上、新事業展開・創業、経営環境の変化への対応、人材育成など、経営全般にわたる具体的な課題解決に資する助言・診断指導などの各種支援を実施。また、商工会議所をはじめとする中小企業支援機関などには支援機能の向上・強化を支援している。これらの業務の遂行には中小企業診断士などの資格や高い職務能力が必要であり、高度な専門性を有する人材確保のためにある程度の給与水準が必要となる。</p> |
| 給与水準の妥当性の検証 | <p>【支出予算の総額に占める令和3年度の国からの財政支出の割合 52.6%】 (国からの財政支出額 20,999億円、支出予算の総額 39,912億円 令和3年度予算)</p> <p>【利益剰余金 6,023億円(令和2年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 32.4%(Ⅱ2①において集計対象となった常勤職員及び任期付職員540名中175人)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 86.9%(Ⅱ2①において集計対象となった常勤職員及び任期付職員540名中469人)】</p> <p>【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合 0.3%】 (支出総額 20,543億円、給与報酬等支給総額 65億円 令和2年度決算)</p> <p>【検証結果】 (法人の検証結果)</p> <p>①支出予算に対する国からの財政支出の割合は52.6%であるが、中期計画期間において、一般管理費(退職手当を除く)及び業務経費(退職手当を除く)については、新規追加部分及び一般勘定資産の国庫納付に伴って当該年度に新規に運営費交付金で手当される部分を除き毎年度平均で前年度比1.05%以上の効率化を図ることとしている。人件費総額、給与の設定等に関しては、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)に即して対応しているところである。</p> <p>②平成16年度から生じていた繰越欠損金の主因は、小規模企業共済事業の繰越欠損金(中小機構発足時(平成16年7月)の会計処理基準の変更(簿価評価から時価評価へ)により含み損が生じたことから積み上がったもの。これまでも小規模企業共済法の改正(平成16年)により、市場利回りに見合う予定利率の見直し措置を実施する等、欠損金の減少にむけた取組みを実施し、機構発足時点(欠損金9,363億円)から繰越欠損金の縮小に努めていたところ、平成26年度に繰越欠損が解消し、令和2年度末の小規模企業共済勘定において5,676億円の利益剰余金が生じている。</p> <p>③業務の性質上、一定程度の管理職は必要不可欠であるため、一人の管理職に複数の管理業務を所管させることにより、管理職割合が増えないよう努めている。</p> <p>④中小機構は、中小企業政策全般にわたる総合的な支援・実施機関として多種多様な業務を行っている。具体的には、中小企業者に対する事業承継・事業引継ぎ、生産性向上、新事業展開・創業、経営環境の変化への対応、人材育成など、経営全般にわたる具体的な課題解決に資する助言・診断指導、各種支援を実施。また、商工会議所をはじめとする中小企業支援機関などには支援機能の向上・強化を支援している。これらの業務の遂行には中小企業診断士などの有資格者や高い専門性を有する人材が必要である。</p> <p>民間コンサルティング会社との給与水準の比較した場合、常勤職員数ではほぼ同規模の民間コンサルティング会社(常勤職員数約1,020名)の従業員の平均年間給与額は11,113千円(有価証券報告書で公表されたデータによる)であり、中小機構の方が低い水準となっている。</p> <p>また、公務員との比較においても、公務員と比べ大卒者の割合が高いこと及び地方の給与水準より高い本部勤務職員を地域本部に職員の5割程度を配置している等の要因を考慮すると、現時点での給与水準は妥当であると言える。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 当法人は、中小企業者に対する財務、市場開拓、事業承継、生産性向上など、経営全般にわたる具体的な課題解決に資する助言・診断指導などの各種支援を実施。また、商工会議所をはじめとする中小企業を支援する者に対する支援なども実施しており、これらの業務の遂行には、中小企業診断士などの有資格者やより高い専門性を有する人材が必要であり、現在の給与水準はやむを得ないと考える。</p> <p>一方で、管理職に複数の管理業務を所管させることにより管理職割合が増加しないよう努めるなど、段階的に給与水準を引き下げの取組みを実施しており、こうした取組みの結果、平成18年度対国家公務員指数(127.6)に比べ12.8ポイントの低減を達成している。今後も人事院勧告等の方針を踏まえつつ、引き続き、給与水準の引き下げの取組みを適切に行っていく必要があると考える。</p> |
| 講ずる措置 | <p>①人件費総額、給与の支給基準の設定等に関しては、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)に即して対応する。</p> <p>②管理職割合については、業務の性質上、一定程度の管理職は必要不可欠であるため、一人の管理職に複数の管理業務を所管させることとし、人件費の抑制に努める。</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200,500円 年間給与2,996,502円

○ 35歳(本部課長代理)

月額406,112円 年間給与6,820,678円

○ 50歳(本部課長)

月額623,056円 年間給与10,505,683円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者6,500円、子1人につき10,000円)(令和3年度)を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

人事評価制度(各年度の組織目標を踏まえて個人目標を設定する業績評価制度と職員の能力・勤務評価制度を組み合わせた制度)を運営し、その評価結果を給与に反映させる。

人事評価制度の評価結果を基礎とし、職員の業績及び職務遂行能力に基づき、昇給・昇格を行い本俸を決定する。

賞与のうち業績賞与部分については、本俸に地域手当率・広域異動手当率を乗じた額、本俸に管理職加算率を乗じた額、本俸に地域手当率・広域異動手当率・職務加算率を乗じた額を加算した額を基礎額とし、その基礎額に支給月数・業績賞与係数及び支給基準日時点における在勤期間係数、そして職員各人の人事評価制度の評価結果に応じた査定係数(0.8から1.2まで)を乗じた額を支給する。

上記の他、平成27年度から主務大臣の評価結果により、賞与のうち業績賞与に対して年度評価結果に応じた評価率を乗じた額を加算又は減算する制度を新設している。

III 総人件費について

| 区 分 | 令和元年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 | 令和5年度 |
|---------------------|------------------|------------------|------------------|-------|-------|
| 給与、報酬等支給総額 (A) | 千円 6,457,157 | 千円 6,406,190 | 千円 6,505,785 | 千円 | 千円 |
| 退職手当支給額 (B) | 千円 753,168 | 千円 479,815 | 千円 648,693 | 千円 | 千円 |
| 非常勤役職員等給与 (C) | 千円 1,971,936 | 千円 2,292,418 | 千円 2,394,885 | 千円 | 千円 |
| 福利厚生費 (D) | 千円 1,098,969 | 千円 1,164,668 | 千円 1,202,073 | 千円 | 千円 |
| 最広義人件費 (A+B+C+D) | 千円 10,281,230 | 千円 10,343,091 | 千円 10,751,436 | 千円 | 千円 |

注:附属明細書における「役員及び職員の給与の明細」については法定福利費を含んで計上しているため、本表とは一致しない。

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について

ア. 給与、報酬等支給総額(対前年度比:+1.6%)

・職員数増加による支給額の増。

イ. 最広義人件費(対前年度比:3.9%)

・非常勤役職員等の増員による増。

・退職手当の支払い額の増加による増。

②「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3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、「調整率」の引き下げを実施した。

役員に関する講じた措置の概要:平成30年3月1日から国家公務員の退職手当調整率の改正

(87/100→83.7/100)に準じて、役員の退職手当に係る支給

割合を100分の10.875(12.5/100×87/100)から

100分の10.4625(12.5/100×83.7/100)に引き下げた。

職員に関する講じた措置の概要:平成30年3月1日から国家公務員の退職手当調整率の改正

(87/100→83.7/100)に準じて、職員の退職手当の調整率を

100分の87から100分の83.7に引き下げた。

なお、退職手当の引き下げについては、労使交渉に時間を要したことから、措置の開始時期は、

国家公務員に係る措置時期(平成30年1月1日)と異なる取扱いとした。役員については、対象

となる役員がいなかったため、職員の開始時期に合わせた。

IV その他

特になし