

#### IV 短期借入金の限度額

##### 中期目標

—

##### 中期計画

(1) 短期借入金の限度額

13,000億円

(2) 想定される理由

- ① 予見し難い事由による一時的な資金の不足に対応するための短期借入金
- ② 機構が行う業務の円滑な実施に資するための短期借入金

##### 年度計画

(1) 短期借入金の限度額

13,000億円

(2) 想定される理由

- ① 予見し難い事由による一時的な資金の不足に対応するための短期借入金
- ② 機構が行う業務の円滑な実施に資するための短期借入金

#### 【平成23年度における取組】

平成23年度中における短期借入金（手形借入及びコール借入）の実績なし

（参考）平成22年度中における短期借入金（手形借入及びコール借入）の実績なし

V 重要な財産を譲渡し、又は担保に供しようとするときは、その計画

<b>中期目標</b>	—
<b>中期計画</b>	北五条宿舎（札幌市）、額新第二宿舎（金沢市）の処分を計画
<b>年度計画</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 宿舎整理計画（平成19年度策定）に基づき、残り1宿舎の売却を進める。</li> <li>② 公庫総合運動場について、処分に向けて準備を進める。</li> <li>③ また、事務・事業の見直しの基本方針に基づき策定する見直し計画に沿って宿舎等の処分に向けて準備を進める。</li> </ul>

【平成23年度における取組】

- 1 宿舎整理計画（平成19年度策定）に基づき、残っていた北4条宿舎について、再度、入札を実施した結果、平成24年2月に売却を完了した。

なお、監事による監査においても、上記内容について確認された。

※ 監査結果の詳細については、参考資料「平成23年度監事監査報告書」参照。

支店名	宿舎名	所在地	戸数	売却の状況
北海道支店	北4条宿舎	札幌市	6戸	平成24年2月売却
東北支店	八幡第一宿舎	仙台市	2戸	売却済み
	八幡第二宿舎	仙台市	2戸	売却済み
	上杉宿舎	仙台市	3戸	売却済み
北関東支店	南橋宿舎	前橋市	9戸	売却済み
	文京宿舎	前橋市	9戸	売却済み
北陸支店	光が丘宿舎	金沢市	12戸	売却済み
近畿支店	八尾宿舎	八尾市	2戸	売却済み
中国支店	鈴が台宿舎	広島市	14戸	売却済み
四国支店	太田宿舎	高松市	12戸	売却済み
南九州支店	水前寺第二宿舎	熊本市	4戸	売却済み
	水前寺第三宿舎	熊本市	9戸	売却済み

計 12宿舎 84戸（※12宿舎のほか、45宿舎 468戸を保有）

2 公庫総合運動場（機構所有面積6,310.7㎡）については、共有他法人と分割案及び処分スケジュールについて協議し、平成21年6月末に閉鎖、クラブハウス等の建物を除却し、平成22年3月に関係機関の持ち分に基づく分筆を終了した。

平成23年度においては、機構の持分に対する鑑定評価を取得し、隣地所有者（国等）の動向を見据えながら、売却に向けた国への認可申請のための協議等を行った。

なお、監事による監査においても、上記内容について確認された。

※ 監査結果の詳細については、参考資料「平成23年度監事監査報告書」参照。

3 「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」（平成22年12月7日閣議決定）を踏まえ、平成22年度において、保有事務所等について、①法人の任務・設置目的との整合性、②資産規模の適切性、③現在の立地の必要性、④資産の利用度、⑤経済合理性の観点から、保有及び借上げの妥当性の検証を行ったうえで、「国家公務員宿舎削減計画」等を勘案し資産見直しの検討を行ってきた。

今後については、「独立行政法人の職員宿舎の見直し計画」（平成24年4月3日行政改革実行本部決定）で示された方針等を踏まえ、具体的な削減計画を策定し、年内に削減計画の公表を行うこととする。

※各事務所等活用状況の把握について

保有する事務所等の利用状況について、各事務所については、証券化支援等確業務目的実現のため、確職員が毎営業日利用しており、高い利用率となっている。

また、宿舎については、処分が確定している宿舎を除いて入居率88.2%と9割近い入居率を維持しており、高い利用率となっている。

※維持管理費、施設利用収入等の把握

各保有事務所等の維持管理費については、把握しており適正に管理している。

また、国家公務員に準拠した計算方式に基づく宿舎使用料を、宿舎を貸与している職員より適正に徴集している。

※アウトソーシング等による管理業務の効率化

アウトソーシング等の状況については、本店ビル、各支店事務所、宿舎の管理業務委託について、一般競争入札により業者を選定しアウトソーシングを行い管理業務の効率化を図っている。

(1) 保有事務所

【保有事務所一覧（4月末現在）】

No.	事務所名	所在地	敷地面積 (㎡)	延面積 (㎡)
1	北海道支店事務所	札幌市中央区	991.7	1,605.7
2	東北支店事務所	仙台市青葉区	726.6	1,575.0
3	北関東支店事務所	前橋市	1,270.0	1,487.4
4	東海支店事務所	名古屋市千種区	1,399.5	3,452.8
5	近畿支店事務所※	大阪市中央区	443.0	2,514.9
6	四国支店事務所	高松市	791.7	1,348.8
7	中国支店事務所	広島市中区	1,300.0	1,499.6
8	九州支店事務所	福岡市中央区	655.6	1,856.5
9	南九州支店事務所	熊本市	1,311.1	1,561.4
10	本店事務所	東京都文京区	3,858.6	23,542.0

※近畿支店事務所は、ビルの一部を共有持分として保有しており、表中の面積は全体面積に共有持分割合を乗じたものである。

(2) 借上事務所

【借上事務所一覧（4月末現在）】

No.	事務所名	所在地	専有面積 (㎡)
1	北陸支店	金沢市	726.6
2	審査センター	さいたま市大宮区	861.5
3	お客様コールセンター	さいたま市大宮区	463.4
4	千葉センター	船橋市	62.9
5	埼玉センター	さいたま市大宮区	101.3
6	横浜センター	横浜市西区	141.4
7	浜松センター	浜松市	89.2
8	京滋センター	京都市下京区	68.9
9	兵庫センター	神戸市中央区	74.1
10	鹿児島センター	鹿児島市	72.0

## (3) 宿舎

## 【保有宿舎一覧（4月末現在）】

No.	宿舎名	所在地	戸数	入居者	敷地面積 (㎡)	延面積 (㎡)
1	北海道支店 真駒内宿舎	札幌市南区	16	6	958.7	1,490.8
2	北海道支店 麻生宿舎	札幌市麻生区	8	8	752.0	1,064.6
3	東北支店 八幡第3宿舎	仙台市青葉区	8	8	830.4	692.9
4	東北支店 八幡第4宿舎	仙台市青葉区	6	6	792.1	683.7
5	北関東支店 紅雲宿舎	前橋市	3	3	575.5	254.8
6	北関東支店 南町宿舎	前橋市	6	6	599.1	605.4
7	北関東支店 南町第2宿舎	前橋市	6	6	507.7	672.0
8	東海支店 神田宿舎	名古屋市千種区	3	3	371.9	307.3
9	東海支店 南ヶ丘第1宿舎	名古屋市千種区	2	0	319.6	232.5
10	東海支店 南ヶ丘第2宿舎	名古屋市千種区	4	0	709.1	428.4
11	東海支店 扇町宿舎	名古屋市名東区	21	12	2,039.5	2,177.9
12	近畿支店 藤井寺宿舎	藤井寺市	6	1	663.0	521.0
13	近畿支店 長居宿舎	大阪市住吉区	18	13	1,101.6	2,047.9
14	近畿支店 西宮宿舎	西宮市	30	17	784.2	1,275.6
15	四国支店 宮脇宿舎	高松市	3	3	264.5	325.6
16	四国支店 西宝宿舎	高松市	2	2	231.4	155.7
17	四国支店 昭和宿舎	高松市	5	4	446.3	664.1
18	四国支店 木太宿舎	高松市	4	0	600.1	321.1
19	中国支店 五日市宿舎	広島市佐伯区	8	8	640.2	869.8
20	中国支店 三篠宿舎	広島市西区	3	3	311.6	363.9
21	中国支店 比治山宿舎	広島市南区	6	6	688.9	590.4
22	九州支店 西新第2宿舎	福岡市早良区	2	2	198.3	143.8
23	九州支店 西新第1宿舎	福岡市早良区	2	2	264.5	145.8
24	九州支店 高取宿舎	福岡市早良区	4	4	647.9	346.8
25	九州支店 小笹第1宿舎	福岡市中央区	4	2	462.8	361.9
26	九州支店 小笹第2宿舎	福岡市中央区	12	10	2,418.5	1,221.4
27	南九州支店 水前寺第1宿舎	熊本市	6	5	480.4	600.6
28	南九州支店 帯山宿舎	熊本市	3	2	347.0	247.6
29	北陸支店 額新第1宿舎(A、B棟)	金沢市	4	4	459.9	390.1
30	本店 本町宿舎	東京都渋谷区	9	9	713.1	829.8
31	本店 茗松宿舎	東京都新宿区	34	34	763.1	1,548.2
32	本店 西落合宿舎	東京都新宿区	24	24	1,292.6	2,186.6
33	本店 松庵宿舎	東京都杉並区	4	4	396.7	348.3
34	本店 赤堤宿舎	東京都世田谷区	9	9	608.4	738.2
35	本店 代田宿舎	東京都世田谷区	3	3	334.0	307.4
36	本店 梅丘宿舎	東京都世田谷区	4	4	320.0	353.4
37	本店 谷津宿舎	千葉県習志野市	15	15	1,559.8	1,461.6
38	本店 八千代宿舎	千葉県八千代市	12	11	1,266.9	1,191.1
39	本店 朝霞宿舎	埼玉県朝霞市	6	6	594.5	765.2
40	本店 柏宿舎	千葉県柏市	37	33	1,662.0	2,919.7
41	本店 富ヶ谷宿舎	東京都渋谷区	9	9	805.3	692.5
42	本店 高円寺南宿舎	東京都杉並区	12	12	957.3	899.9
43	本店 西が丘宿舎	東京都北区	22	22	1,264.9	1,649.8
44	本店 板橋宿舎	東京都板橋区	57	57	1,012.9	2,662.3
45	本店 亀有宿舎	東京都葛飾区	6	6	179.4	399.9
	計		468	404		

【借上宿舎一覧（4月末現在）】

No.	所在地	戸数	入居者
1	戸田市	18	18
2	文京区	1	1
3	練馬区	3	3
4	中野区	1	1
5	板橋区	1	1
6	仙台市	3	3
7	前橋市	1	1
8	浜松市	3	3
9	金沢市	2	2
10	広島市	3	3
11	高松市	1	1
12	鹿児島市	2	2
	計	39	39

## VI 剰余金の使途

### 中期目標

—

### 中期計画

決算において剰余金が発生したときは、業務の充実、広報活動の充実、職員の研修機会の充実等に充てる。

### 年度計画

決算において剰余金が発生したときは、業務の充実、広報活動の充実、職員の研修機会の充実等に充てる。

### 【平成23年度における取組】

#### 1 現状

平成23年度末時点において、法人全体では2,496億円の繰越欠損金を計上しているが、5勘定のうち住宅融資保険勘定（以下「保険勘定」という。）、財形住宅資金貸付勘定（以下「財形勘定」という。）及び住宅資金貸付等勘定（以下「貸付等勘定」という。）においては、それぞれ21億円（すべて一般積立金）、513億円（全て一般積立金）、3,299億円（団信特約料長期安定化積立金：3,070億円、一般積立金：228億円）の利益剰余金を有している。

#### 2 利益剰余金の主な発生要因

##### (1) 住宅融資保険勘定

保険勘定においては、保険契約残高の増加等により、経常利益36億円（平成22年度：経常利益27億円）を計上し、当期総利益36億円（平成22年度：当期総利益28億円）を計上した。これにより、平成23年度末において利益剰余金21億円（平成22年度末：繰越欠損金15億円）を計上した。

##### (2) 財形住宅資金貸付勘定

財形勘定においては、東日本大震災に関連する貸倒引当金について実態を踏まえた金額を計上した結果、貸倒引当金戻入額（24億円）を計上したこと等により、経常利益69億円（平成22年度：経常利益24億円）を計上し、当期総利益69億円（平成22年度：当期総利益26億円）を計上した。これにより、平成23年度末において利益剰余金513億円（平成22年度末：利益剰余金445億円）を計上した。

##### (3) 住宅資金貸付等勘定

貸付等勘定は、旧「住宅金融公庫」（以下「公庫」という。）の平成17年度以後受理分の貸付業務（財形勘定に属するものを除く。）及び旧「(財)公庫住宅融資保証協会」（以下「協会」という。）

の業務を承継した勘定である。

独立行政法人移行時点で、公庫分については繰越損失金が発生している状況であったが、協会分については、団体信用生命保険等業務（以下「団信業務」という。）における特約料収入の積み上げ等により利益剰余金が発生していた。このうち3,643億円を団信業務の運営の使途に充てるための目的積立金（団信特約料長期安定化積立金）とし、残余を一般積立金とした。

なお、当該目的積立金は、平成19年度に148億円、平成20年度に216億円、平成21年度に65億円、平成22年度に45億円、平成23年度に99億円を取り崩した結果、平成23年度末においては3,070億円となっている。

また、一般積立金は、平成19年度に94億円を積み立て、平成20年度に63億円、平成21年度に29億円を取り崩し、平成22年度に7億円、平成23年度に43億円を積み立てた結果、平成23年度末において228億円となっている。

### 3 剰余金の使途への充当

決算において剰余金が発生し、前事業年度からの繰越欠損金をうめてなお残余がある場合は、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44条第1項の規定に基づき、原則として一般積立金として整理することとなっている。

ただし、主務大臣の承認を受けた場合は、残余の一部又は全部について、目的積立金として整理し中期計画で定めた剰余金の使途に充てることができることとなっている（通則法第44条第1項ただし書及び第3項）。

一方、決算において損失が発生した場合は、一般積立金を減額して整理する必要がある（通則法第44条第2項）。

平成23年度末における保険勘定、財形勘定及び貸付等勘定の利益剰余金については、次期中期目標の期間における業務の財源に充てるものとして主務大臣の承認を受けるものを除き、その全部又は一部を平成24年度に国庫に納付することを予定している。



## Ⅶ その他主務省令で定める業務運営に関する事項

### Ⅶ-1

<b>中期目標</b>
—
<b>中期計画</b>
1 施設及び設備に関する計画 該当なし
<b>年度計画</b>
1 施設及び設備に関する計画 該当なし

#### 【平成23年度における取組】

該当なし。

Ⅶ-2-(1)

**中期目標**

1. 人事に関する事項

- (1) 業務運営の効率化により計画的な人員の抑制を図り、中期目標期間の最終年度までに常勤職員数について10%以上削減すること。

**中期計画**

2. 人事に関する計画

- (1) 業務運営の効率化により計画的な人員の抑制を図り、中期目標期間の最終年度までに常勤職員数について10%以上削減する。

(参考) 期初の常勤職員数 1,049人

期末の常勤職員数見込み 940人

**年度計画**

2. 人事に関する計画

- (1) 中期目標に設定している数値目標を達成するため、業務運営の効率化により計画的に人員の抑制を図る。

**【平成23年度における取組】**

平成23年度においても、平成22年度と同様に、退職者の見込みを踏まえ、新規採用を抑制するなど計画的な人員の抑制を行った。その結果、平成23年度期末の常勤職員数は918人（対平成19年度期首比較：▲10.1%）となり、中期目標に設定している数値目標を達成した。

(参考) 常勤職員数の推移（実績）

(単位:人)

	平成19年度		平成20年度		平成21年度		平成22年度		平成23年度	
	期首	期末	期首	期末	期首	期末	期首	期末	期首	期末
常勤職員数	1,021	970	984	951	963	938	944	915	923	918
対前年度増減数	—	▲51	—	▲19	—	▲13	—	▲23	—	3
削減率	—	▲5.0%	—	▲6.9%	—	▲8.1%	—	▲10.4%	—	▲10.1%

※ 削減率については、平成19年度期首との比較である。

**中期目標**

1 人事に関する事項

- (2) 人件費（退職手当等を除く。）については、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」（平成18年法律第47号）を踏まえ、平成18年度の住宅金融公庫の人件費（機構が権利及び義務を承継した保証協会に係る人件費を含む。）を基準に、平成19年度から平成22年度までの4年間において、国家公務員に準じた人件費削減に取り組むこと。また、国家公務員の給与構造改革を踏まえ、役職員の給与について必要な見直しを行うこと。さらに、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」（平成18年7月7日閣議決定）に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続すること。

**中期計画**

2. 人事に関する計画

- (2) 人件費（退職手当等を除く。）については、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」（平成18年法律第47号）を踏まえ、平成18年度の住宅金融公庫の人件費（機構が権利及び義務を承継した保証協会に係る人件費を含む。）を基準に、平成19年度から平成22年度までの4年間において、4%以上の削減を行う。

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必要な見直しを行う。

さらに、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」（平成18年7月7日閣議決定）に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。

**年度計画**

2. 人事に関する計画

- (2) 人件費（退職手当等を除く。）については、簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律（平成18年法律第47号）、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）及び事務・事業の見直しの基本方針を踏まえ、中期計画の達成に向け、削減を行う。

**【平成23年度における取組】**

1 人件費削減の取組

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）の施行（平成24年3月1日）を受け、国家公務員において平成24年3月に給与改定、平成24年4月から給与減額支給措

置が実施されることとなった。これを受けて、機構の役員においても俸給月額の改正、国家公務員給与に適用される給与減額支給措置に準じた措置を実施するとともに、計画的な人員管理を行うなど、人件費の削減及び給与の見直しを着実に実施した。

その結果、人件費については、平成23年度は8,047百万円となり、平成18年度の9,756百万円との比較において、約17.5%の削減を実現し、中期目標に記載している取組目標を達成した。

(参考) 人件費(総人件費改革ベース)の状況

(単位:百万円)

	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
給与、報酬等支給総額	9,756	8,883	8,581	8,384	8,097	8,047
削減率	—	▲ 8.9%	▲ 12.0%	▲ 14.1%	▲ 17.0%	▲ 17.5%

※ 削減率については、平成18年度との比較である。

## 2 人事・給与制度の見直し

### (1) 給与体系の見直しを含む人事・給与制度の導入

平成23年度においては、平成19年度より導入した「総合職」と「業務職」からなる複線型人事給与制度の見直し、等級別処遇の適正化を図るための給与体系の見直し、職員の能力を最大限引き出すための手当の再編等を含めた人事・給与制度を導入し、平成24年度以降、順次実施することとした。

なお、給与体系の見直しに係る主な取組は以下のとおりであり、いずれも第二期中期目標期間における人件費の削減に寄与するものである。

#### ① 給与表の最高号俸の短縮(平成24年度から実施)

職員処遇の適正化を図るべく、同一等級に長期間在籍し、その間の定期昇給を可能としている現行の給与体系を改め、平成24年度から給与表の最高号俸を81号俸まで短縮する。

#### ② ビジネスキャリア職の新設(平成26年度から実施)

平成26年度から執行・事務処理型業務に従事する職種としてビジネスキャリア職を創設し、業務職は平成25年度をもって廃止する。なお、ビジネスキャリア職に適用する給与水準は、業務領域を執行・事務処理型業務と位置づけることに伴い、業務職と比較し概ね1割弱程度引き下げたものとする。

### (2) 管理職手当の支給額の見直し

平成23年度に、最高額を140,000円から139,300円に引き下げた。

## 3 職員の給与水準(対国家公務員指数)

(1) 管理職定年制の実施や管理職手当の支給額の見直し等により、平成23年度は125.1となり、平成22年度と比較して0.4ポイント低下した。

(参考1) 職員の給与水準(対国家公務員指数)の推移

(単位:ポイント)

	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
対国家公務員指数	135.0	131.6	128.6	128.4	127.6	125.5	125.1
増減数	-	▲ 3.4	▲ 6.4	▲ 6.6	▲ 7.4	▲ 9.5	▲ 9.9
対国家公務員指数 (地域・学歴考慮後)	126.0	121.6	117.8	117.3	114.9	114.2	112.8
増減数	-	▲ 4.4	▲ 8.2	▲ 8.7	▲ 11.1	▲ 11.8	▲ 13.2

※ 増減数については、平成17年度からの増減である。

(2) 地域による差を考慮すると平成23年度は115.5ポイントとなった。また、国家公務員と比べ大卒以上の学歴の職員割合が82.1%(国:52.6%)と高くなっており、学歴による差を考慮すると121.3ポイントとなり、さらに地域・学歴による差を考慮すると112.8ポイントとなる。いずれの数値も国家公務員に比して高くなっているが、これは、専門的な金融技術・業務能力を有する人材の確保・定着のために必要な措置と認識している。

なお、平成17年度の水準である135.0ポイント(地域・学歴考慮後:126.0ポイント)と比較すると、9.9ポイント(地域・学歴考慮後:13.2ポイント)低下した。

(3) 当機構職員の給与水準については、独立行政法人通則法等で定める「社会一般の情勢に適合したものとなるように」との要請を踏まえつつ、民間金融機関等の例も参考にしながら判断している。

下表は、機構と同程度の組織規模の民間金融機関等における給与との比較であるが、その水準は概ね同水準となっている。

(参考2) 平均給与の比較(平成22年度)

	職員数 (人)	支店数 (店舗)	平均年齢 (歳)	平均給与 (千円)
住宅金融支援機構	944	11	42.8	8,384
金融機関A	1,493	29	39.7	7,709
金融機関B	1,505	18	40.3	7,636
金融機関C	1,067	12	37.8	7,690
金融機関D	1,102	10	38.3	10,807

※1 民間金融機関等の平均給与等のデータは、有価証券報告書等より抜粋。

※2 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、当機構の平均給与にも、同手当を含んだものとしている。

4 役員報酬等への評価の反映等

(1) 役員報酬への評価の反映

① 役員報酬のうち期末手当については、機構の役員報酬規程において、「独立行政法人評価委員会が行う業務の実績に関する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」と定めている。

② 役員の退職手当については、機構の役員退職手当規程において、その支給算定式上、評価委

員会が決定した業績勘案率を乗じることとしている。平成23年度中に退任した2名の役員の退職手当については、その業績勘案率が確定するまでの暫定措置として、業績勘案率を「0.9」として支給した。

③ 理事長の報酬は、各府省事務次官の給与の範囲内である。

(2) 職員の給与への評価の反映

各職員の業務目標等の達成度を基に、評価する人事考課の結果及び部署ごとの業績評価の結果に応じた部署別業績評価の結果を、勤勉手当において反映させることとしており、職員ごとの増減を実施した。

(3) 諸手当

役職手当及び期末・勤勉手当以外は、国家公務員と同じ方法で算出されている。

国家公務員における俸給の特別調整額及び本府省業務調整手当に相当するものとして役職手当があり、その区分や支給額は、俸給の特別調整額及び本府省業務調整手当と完全には一致していないものの、同一の役職水準における支給額は、概ね均衡若しくは下回るように設定している。

また、期末・勤勉手当の基礎額計算に用いる管理職割増率についても、国家公務員に適用されている数値や区分とは異なっているが、機構における役職者の構成を勘案すると、国家公務員で適用されている管理職割増率の数値との間で、概ね均衡するように設定している。

(参考1) 諸手当一覧

住宅金融支援機構	国家公務員における該当手当の名称
家族加給	扶養手当
役職手当（管理職への手当）①	俸給の特別調整額
役職手当（管理職以外への手当）①	本府省業務調整手当
特別都市手当	地域手当
異動手当	広域異動手当
時間外勤務手当	超過勤務手当
住居手当	住居手当
通勤手当	通勤手当
単身赴任手当	単身赴任手当
寒冷地手当	寒冷地手当
期末手当②	期末手当
勤勉手当②	勤勉手当

(参考2) 国家公務員の取扱いと完全には合致していない諸手当について

① 役職手当（職務の級別、区分別にその職務の特殊性に基づく手当）

ア 機構における役職手当（管理職への手当）の国家公務員との比較

<国家公務員>

<機構>

【本省課長】

【審議役、本店部長】

俸給の特別調整額
130,300円～139,300円

役職手当
139,300円

【本省室長・官】

【本店担当部長、本店グループ長】

俸給の特別調整額
88,500円～117,500円

役職手当
85,000円～100,000円

【地方支分部局部長】

【支店部門長】

俸給の特別調整額
94,000円

役職手当
90,000円～100,000円

【地方支分部局課長】

【支店グループ長】

俸給の特別調整額
77,400円

役職手当
75,000円

(人事院規則より)

- 1 「本省」とは、府、省又は外局として置かれる庁の内部部局をいう。
- 2 「室」とは、課に置かれる相当の規模を有する室をいう。
- 3 「地方支分部局」とは、数府県の地域を管轄区域とする相当の規模を有する部局をいう。

イ 機構における役職手当（管理職以外への手当）の国家公務員との比較

国家公務員の本府省業務調整手当は、人事院規則で定める国の行政機関における次の職員に対し、支給されている。

(ア) 内部部局の業務に従事する職員

(イ) 内部部局以外の組織の業務で内部部局の業務と同様な特殊性及び困難性並びに職員の確保の困難性があると認められる業務に従事する職員

当機構においては、以下のとおり本府省業務調整手当を参考に、本店・支店の一部の職員に対して、役職手当を支給している。

<国家公務員>

級 (行一)	月額
7級以上	41,800円
6級	39,200円
5級	37,400円
4級	14,800円
3級	11,700円
2級	4,400円
1級	3,600円

<機構>

職位	月額
管理職	支給なし
主任調査役	25,000円
調査役 ※1	5,000円
調査役 ※2	5,000円
副調査役以下 ※2	3,000円

(参考3) 機構における「本府省業務調整手当」に相当する役職手当

区分	対象となる業務	対象者等	支給月額
本店	(主任調査役)	調査役のうち、特に優れた能力を有する者(※3)	25,000円
	各グループの総括	各グループ1名(※3)	5,000円
	営業推進の業務	業務推進部フラット35推進室の非管理職(※3)	3,000円・5,000円
支店	各グループの総括(※1)	各グループ1名(※3)	5,000円
	営業推進の業務(※2)	営業推進部門の非管理職(※3)	3,000円・5,000円

※1 支店グループ長の補佐・代理、グループ内事務の執行管理、業務上の関係者との連絡調整を行う等の業務の特殊性及び困難性に対し、役職手当を支給している。

※2 フラット35の推進に当たっては、本店、金融機関等と連携を図り、継続的かつ粘り強く住宅関連事業者等にアプローチし、制度の周知、利用拡大とその定着を図る必要があるが、これらの営業活動は、メールや電話・ファクシミリによらず、営業に従事する職員が住宅関連事業者等へ直接出向き、フェース・トゥ・フェースのやり取りを通じて行うことを基本としている。こうした業務は、内勤の場合とは異なる肉体的・精神的疲



弊を伴う業務であることから、その業務の特殊性及び困難性に対し、役職手当を支給している。

※3 本府省業務調整手当に相当する役職手当を支給されている職員の割合は、本店で13.5%（73人/540人）、支店で32.5%（124人/381人）となっている（平成24年4月現在）。

② 期末手当及び勤勉手当（賞与に相当する手当）の基礎額計算に用いている管理職割増率機構における管理職割増率の等級別人員は、下表のとおりとなっている（平成24年4月現在）。

（参考4）機構管理職における等級別人員（平成24年4月現在）

	機構				国(参考比較)
	本店	人数	支店	人数	地方機関
総合職5等級 (管理職割増率1.19)	部長	17	支店長	11	一種相当 (割増率1.25(国))
	担当部長、部内室長等	17	部門長等	1	
総合職4等級 業務職5等級 (管理職割増率1.12)	グループ長等	130	部門長	31	二種相当 (割増率1.15(国))
	—	—	グループ長等	68	三種相当 (割増率1.10(国))

これを、国家公務員に適用されている割増率に当てはめてみた場合、総合職5等級の管理職割増率は1.21相当（人数に応じた加重平均値）、総合職4等級及び業務職5等級の管理職割増率は1.13相当（人数に応じた加重平均値）となり、国家公務員との比較において概ね均衡がとられているところである。

（参考5）国家公務員との比較（職員構成による管理職割増率）

i 総合職5等級の場合

$$\frac{28(\text{部長、支店長}) \times 1.25 + 18(\text{担当部長、部内室長、部門長等}) \times 1.15}{17+11+17+1} \approx 1.211 \dots > 1.19(\text{機構管理職割増率})$$

ii 総合職4等級、業務職5等級の場合

$$\frac{161(\text{本店グループ長等、部門長}) \times 1.15 + 68(\text{支店グループ長等}) \times 1.10}{130+31+68} \approx 1.135 \dots > 1.12(\text{機構管理職割増率})$$

#### (4) 監事監査

監事による監査を受けたところ、役員報酬等及び職員の給与水準の適正化等については、中期計画に定めるところにより、所定の削減を着実に進めていると判断された。

また、当該水準の公表方法等については、総務大臣の定めるところに従っており、適正なもの

と判断された。

※ 監査結果の詳細については、参考資料「平成23年度監事監査報告書」参照

(参考) 対国家公務員指数が高い理由 (平成24年6月公表の役職員の給与水準資料より抜粋)

- ・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。
- ・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。
- ・こうした点から、当機構の給与水準については、「給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方」【下記参照】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。
- ・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116.7→115.5）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121.8→121.3、地域・学歴を勘案した場合は対国家公務員指数は114.2→112.8）の影響が大きい。

【給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方】

独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）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、法人の業務や運営のあり方等その性格に鑑み、法人の自律的・自主的な労使関係の中で、国家公務員の給与見直しの動向を見つつ、必要な措置を講ずるよう政府からの要請（平成23年10月28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。

(5) 福利厚生費

法定福利厚生費のうち健康保険料については、住宅金融支援機構健康保険組合において、事業主と被保険者の負担割合を6：4としていたが、平成22年5月18日付けで国土交通省住宅局長から当機構理事長あて保険料負担割合見直しの要請があり、当健康保険組合において見直しを行い、平成23年4月の保険料納付分から負担割合を5：5とした。

**中期目標**

1 人事に関する事項

- (3) 職員の専門性の向上を図るとともに、業務の質・量に対応した適正な人員配置を推進すること。

**中期計画**

2. 人事に関する計画

- (3) 効果的な研修の実施等による職員の専門性の向上を図るとともに、業務の質・量に対応した適正な人員配置を機動的に行う。

**年度計画**

2. 人事に関する計画

- (3) 職場内研修（OJT）や職場外研修の計画的な実施と併せて、民間金融機関への研修派遣により多様な業務を経験させ、証券化市場等に通じた専門性を有する人材を育成するとともに、業務の質・量に対応し、適正な人員配置を機動的に行う。

**【平成23年度における取組】**

1 研修体系

次の研修体系で人材育成・能力向上に取り組んだ。

- (1) 職場内研修（OJT）
- (2) 階層別研修
- (3) 専門能力向上に向けた専門研修（金融機関等への派遣を含む。）
- (4) 業務研修
- (5) 自己啓発

2 専門性を有する人材の育成

証券化市場等に通じた専門性を有する人材を育成するために、金融・証券分野、IT分野における専門能力向上のための研修等を(1)及び(2)のとおり実施した。

また、専門能力の向上が期待される職員に対しては、研修のみならず、人材育成を意識した配置・ローテーションを実施した。

(1) 金融・証券分野

次に掲げる①から⑧までの研修等に職員を派遣することにより、専門性を有する人材を育成した。

- ① 金融・証券関連専門講座への職員派遣（13名）
    - ・金融・証券関連の専門科コース（金融工学コース、金融リスク管理コース、スワップコース、オプションコース、イールドカーブ構築の技術講座）に派遣
  - ② 大学院公開講座への職員派遣（2名）
    - ・立命館大学大学院法学研究科「金融と法」東京講座に派遣
  - ③ 大学院への職員派遣（1名）
    - ・一橋大学大学院に派遣
  - ④ 海外派遣研修の実施（1名）
  - ⑤ 民間金融機関への研修派遣（住宅ローン分野（7名）、まちづくり融資分野（1名））
  - ⑥ 民間証券会社への研修派遣（1名）
  - ⑦ 民間不動産開発会社への研修派遣（1名）
  - ⑧ 金融証券基礎研修の実施（25名）
- (2) IT分野の専門人材育成

IT人材に求められる人材像と必要とされるスキルを定義し、その到達度を把握、管理するフレームワーク（機構版UIS）を活用し、IT分野において専門能力を有し、将来的な活躍が期待される人材を、専門能力育成強化職員として認定し、育成した。

### 3 上記以外の育成の取組

- (1) 職員の意識・行動の改革、リーダーシップ・マネジメント能力の向上及びビジネススキルの向上を図るため、階層別研修（一般職から管理職層の各階層が対象）として、のべ434名の職員に対して、研修を実施した。

#### ※ 研修事例

平成23年度の階層別研修では、管理職者を対象とした自社課題研修、中堅管理職者を対象とした上司・部下による多面評価（360度診断）を取り入れた研修（ミドルマネジメント研修）等を実施した。

また、課題解決力や提案力の向上のために、論理的思考力、プレゼンテーションといったビジネススキル研修を実施した。

- (2) 各担当業務に関する専門人材育成のために、本店各部署において、営業、審査、債権管理、住宅技術等の業務系の専門研修や、コンプライアンス、CS、情報セキュリティ研修などの業務研修を実施した。
- (3) 自己啓発の一環として資格の取得や各種通信講座等の受講の推進を図った。

#### (参考1) 主な資格取得者数（平成23年9月30日現在）

- ・ファイナンシャルプランナー関連資格 437名（430名）
- ・住宅ローンアドバイザー 114名（111名）

・証券アナリスト	21名（21名）
・二種証券外務員	37名（34名）
・一級建築士	69名（69名）
・宅地建物取引主任者	327名（333名）
・貸金業取扱主任者	65名（51名）
・マンション管理士	74名（75名）
・IT関連資格	110名（108名）

※1 上記には、当該資格合格者を含む。

※2 （ ）書きは、平成22年9月30日現在の人数である。



**中期目標**

1 人事に関する事項

- (4) 専門性の高い業務においては、必要に応じ、高度の知見を有する外部の人材の積極的な登用を図ること。

**中期計画**

2. 人事に関する計画

- (4) 必要に応じ、多様な採用方法、雇用形態を活用することにより、証券化ローンの商品企画・マーケティング、高度なALM（資産・負債総合管理）、IT等、専門性が高い業務に対応可能な能力を備えた人材を確保する。

**年度計画**

2. 人事に関する計画

- (4) 証券化ローンの商品企画・マーケティング、高度なALM（資産・負債総合管理）やIT等、高度な専門性が求められる分野について、定期的な新卒採用にこだわらない多様な採用の実施や、多様な雇用形態等の活用により外部専門家を確保する。

**【平成23年度における取組】**

1 民間金融機関からの出向による専門家の確保

(1) リスク管理分野 1名

- ① 民間金融機関における取組事例の説明、市場関係者からの情報収集、民間金融機関と機構との違いを踏まえたアドバイスを受けることにより、円滑な統合的リスク管理のモニタリング運営、欧州経済危機に関係した金融機関の信用状況の悪化や東日本大震災の影響を受けた債券発行体の信用状況の悪化を踏まえた運用先等信用リスクのモニタリング運営、風評リスクの管理態勢の整備に寄与した。
- ② 民間金融機関におけるリスク管理の運営に関する勉強会を実施してもらうとともに、各種内部研修等の資料作成においては、民間金融機関の視点からの的確なアドバイスを受けるとことにより、職員のリスク管理に関する知識の醸成に寄与した。

(2) 団体信用生命保険分野 1名

アクチュアリーとしての知識・経験に基づき、団信財務の長期収支見通し策定や機構団信制度の制度運営、生命保険会社の決算内容分析等に対する支援、助言等を受けることにより、円滑な業務運営に寄与した。

また、保険商品全般に関する知識向上のための職員研修等を実施してもらうことにより、人材育成に寄与した。

## 2 業務委託による人材及び専門能力の確保

民間シンクタンクからシステム分野 1名

- ① システム運用業務に関する他社事例についてのアドバイス、商用ソフトウェアの見直しの実現性に関する検討を行ってもらうこと等により、総合オンラインシステムのコスト削減に寄与した。
- ② IT企画人材の育成を目的とした人材育成チームの中心メンバーとして、機構版U I S Sとリンクする研修ロードマップの作成及び内部勉強会（講演会）を実施してもらうことにより、人材育成に寄与した。



**中期目標**

2 積立金の使途

保証協会から承継した資産に係る積立金のうち、独立行政法人住宅金融支援機構法施行令（平成19年政令第30号）附則第5条第3項の規定に基づき主務大臣の承認を受けた金額は、団体信用生命保険等業務の運営の使途に充てること。

**中期計画**

3 積立金の使途

保証協会から承継した資産に係る積立金のうち、独立行政法人住宅金融支援機構法施行令（平成19年政令第30号）附則第5条第3項の規定に基づき主務大臣の承認を受けた金額は、団体信用生命保険等業務の運営の使途に充てる。

**年度計画**

3 積立金の使途

財団法人公庫住宅融資保証協会から承継した資産に係る積立金のうち、独立行政法人住宅金融支援機構法施行令（平成19年政令第30号）附則第5条第3項の規定に基づき主務大臣の承認を受けた金額は、団体信用生命保険等業務の運営の使途に充てる。

**【平成23年度における取組】**

平成20年2月13日付けにて主務大臣の承認を得て振替えを行った「団信特約料長期安定化積立金」については、団体信用生命保険等業務の運営の使途に充てるため、99億円を取り崩した。

その結果、年度末の積立金は3,070億円となった。