

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人国立女性教育会館(法人番号1030005011641)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

国立女性教育会館は、女性教育指導者その他の女性教育関係者に対する研修、女性教育に関する専門的な調査研究を行うことにより、女性教育の振興及び男女共同参画社会の形成に資することを目的としている。法人の長は、女性教育振興のための研修及び調査研究等における統括者としてのリーダーシップ及び専門性が求められる。また、法人の長の報酬等の支給基準については、独立行政法人通則法において国家公務員の給与、民間企業の役員の報酬等、当該独立行政法人の業務の実績等を考慮して定めることとされることから、当法人の長の報酬水準については、上記の職務内容の特性・職責等を考慮して外局の次長級と同等の国家公務員指定職俸給表3号俸相当とし、さらに国家公務員指定職の給与改定が行われた際には同様の改定を行うこととしている。

② 令和元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。)

当法人は平成13年度より、役員給与規程に基づき、期末特別手当について文部科学大臣が行う事業評価の結果を勘案し決定。具体的には、100分の10の範囲内で増額または減額することが可能である。

当法人の業務実績を踏まえ、令和元年度における常勤役員の期末特別手当の額については、増額又は減額を行うことなく役員給与規程で定める支給割合通りの支給を行った。

③ 役員報酬基準の内容及び令和元年度における改定内容

法人の長

役員報酬は本給月額および期末特別手当から構成されている。月額については、独立行政法人国立女性教育会館役員給与規程に則り、本給月額は指定職3号俸(月額818,000円)で支給している。

期末特別手当についても、同規程に則り、期末特別手当基準額(本給及び広域異動手当の月額) + (本給及び広域異動手当の月額) × 100分の20 + 本給月額 × 100分の25の合計額)に6月に支給する場合においては100分の167.5、12月に支給する場合においては100分の172.5を乗じた額としている。

令和元年度は令和元年人事院勧告に基づく「一般職の職員の給与に関する法律」の改正に準じて、12月期期末特別手当の支給割合を100分の172.5(改正前:100分の167.5)に引き上げた。

理事

役員報酬は本給月額および期末特別手当から構成されている。月額については、独立行政法人国立女性教育会館役員給与規程に則り、本給月額は指定職1号俸(月額706,000円)で支給している。

期末特別手当についても、同規程に則り、期末特別手当基準額(本給及び広域異動手当の月額) + (本給及び広域異動手当の月額) × 100分の20 + 本給月額 × 100分の25の合計額)に6月に支給する場合においては100分の167.5、12月に支給する場合においては100分の172.5を乗じた額としている。

令和元年度は令和元年人事院勧告に基づく「一般職の職員の給与に関する法律」の改正に準じて、12月期期末特別手当の支給割合を100分の172.5(改正前:100分の167.5)に引き上げた。

理事(非常勤)	<p>該当者なし</p> <p>該当者なし</p> <p>役員報酬は、独立行政法人国立女性教育会館役員給与規程に則り、非常勤役員手当として支給している。なお、令和元年8月までは月額17,000円で支給したが、他法人との均衡から令和元年9月から月額42,000円に改定している。</p>
監事	
監事(非常勤)	

2 役員報酬等の支給状況

役名	令和元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		
法人の長	14,139	9,816	4,033	290 (通勤手当)			
理事	12,879	8,472	3,625	424 358 (広域異動手当) (通勤手当)			
A監事 (非常勤)	85	85	0	0 ()			
B監事 (非常勤)	379	379	0	0 ()		8月31日 退任	
C監事 (非常勤)	294	294	0	0 ()		9月1日就 任	

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

当法人は研修及び調査研究等を通じて、女性教育の振興および男女共同参画社会の形成に資することを目的としており、法人の長には、女性教育振興のための研修および調査研究を目的とする法人における統括者としてのリーダーシップ及び専門性が求められる。また、法人の長の報酬等の支給基準(月額818,000円)については、当法人と同様に人材育成・研修等を目的とする他法人の理事長の報酬月額(国立特別支援教育総合研究所、国立青少年教育振興機構895,000円)と比較しても報酬水準は妥当と考える。

理事

当法人は研修及び調査研究等を通じて、女性教育の振興および男女共同参画社会の形成に資することを目的としており、理事には、女性教育振興のための研修及び調査研究を目的とする法人の長の補佐的役割が求められる。また、理事の報酬等の支給基準(月額706,000円)については、当法人と同様に人材育成・研修等を目的とする他法人の理事の報酬月額(国立特別支援教育総合研究所761,000円、国立青少年教育振興機構706,000円)と比較しても報酬水準は妥当と考える。

理事(非常勤) { 該当者なし }

監事 { 該当者なし }

監事(非常勤) { 当法人は研修及び調査研究等を通じて、女性教育の振興および男女共同参画社会の形成に資することを目的としており、監事は、女性教育振興のための研修及び調査に関する会計・財務面や事業面に対する監査業務に携わっている。また、監事の報酬等の支給基準については、当法人は研修及び調査研究等を通じて、女性教育の振興および男女共同参画社会の形成に資することを目的としており、監事は、女性教育振興のための研修及び調査に関する会計・財務面や事業面に対する監査業務に携わっている。
また、監事の報酬等の支給基準については、当法人と同様に研修等を目的とする独立行政法人特別支援教育総合研究所の非常勤役員手当額も同額(月額42,000円)であり妥当と考える。 }

【主務大臣の検証結果】

職務内容の特性や参考となる国家公務員との比較などを考慮すると、役員の報酬水準は妥当であると考えます。

4 役員の退職手当の支給状況(令和元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
法人の長	千円 該当者無し	年 月			
理事	千円 該当者無し	年 月			
A監事(非常勤)	千円 該当者無し	年 月			
B監事(非常勤)	千円 該当者無し	年 月			
C監事(非常勤)	千円 該当者無し	年 月			

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	該当者無し
理事	該当者無し
A監事(非常勤)	該当者無し
B監事(非常勤)	該当者無し
C監事(非常勤)	該当者無し

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

文部科学大臣が行う業務評価の結果を勘案して、期末特別手当の額をその100分の10の範囲内で増額又は減額することができる。

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

当法人の給与水準を検討するにあたって、当法人の給与算出は国に準じているため、国家公務員のうち事務・技術職および研究職の平均給与月額を参考にした。
令和元年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の事務・技術職の平均給与月額は411,123円、研究職の平均給与月額は558,786円である。当法人の全職員の平均給与月額は382,347円となっている。

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。)

勤勉手当について、①職員の勤務期間による割合(0/100~100/100)の間、②職員の勤務成績による割合(成績率:6月期:上限112.5/100、12月期:上限117.5/100)を基に算定した。

③ 給与制度の内容及び令和元年度における主な改定内容

給与制度について、独立行政法人国立女性教育会館職員給与規程に則り、基本給(本給)および、諸手当(扶養手当、管理職手当、地域手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、超過勤務手当、管理職員特別手当、期末手当および勤勉手当)とする。
期末手当については、期末手当基準額(俸給+扶養手当+(俸給+扶養手当)×地域手当率+(俸給+扶養手当)×広域異動手当率)の合計額に職員の区分に対応する加算率を乗じて得た額を基礎として、100分の130を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間の区分に割合を乗じて得た額としている。
勤勉手当については、勤勉手当基準額(俸給+俸給×地域手当率+俸給×広域異動手当率)の合計に理事長が別に定める割合を乗じて得た額とする。この場合において、理事長が支給する勤勉手当の総額は、その者に所属する職員の勤勉手当基礎額に職員が基準日現在において受けるべき扶養手当の月額およびこれに対する地域手当、広域異動手当の合計額を加算した額を基礎として、6月に支給する場合は100分の92.5を乗じて得た額の総額を、12月に支給する場合は100分の97.5を乗じて得た額の総額を超えてはならない。

2 職員給与の支給状況

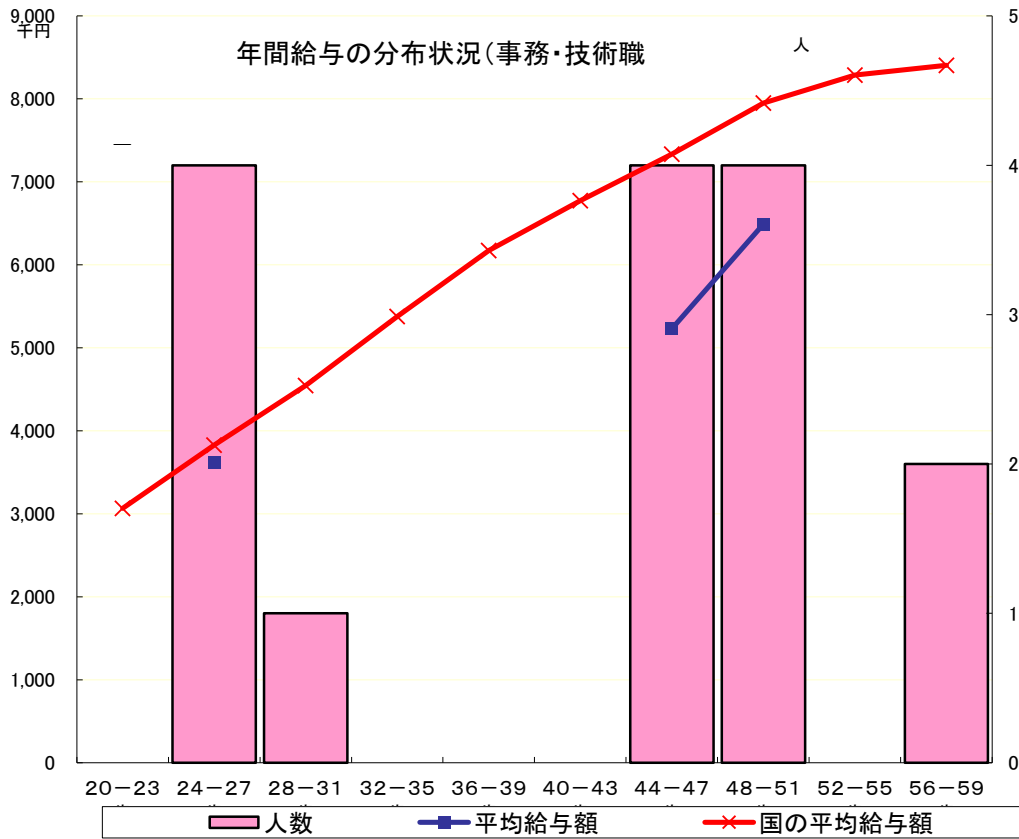
① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	令和元年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	人 15	歳 42.4	千円 5,304	千円 3,905	千円 149	千円 1,399
事務・技術	人 15	歳 42.4	千円 5,304	千円 3,905	千円 149	千円 1,399
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	人 7	歳 40.6	千円 3,735	千円 2,728	千円 145	千円 1,007
事務・技術	人 7	歳 40.6	千円 3,735	千円 2,728	千円 145	千円 1,007

注1: 常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2: 当法人における常勤職員(研究職種)の該当者は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ことから記載を省略した。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員)〔在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。〕



注1:①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。

注2:年齢28-31歳、56-59歳については該当者は2名以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから人数以外は記載していない。

注3:年齢24-27歳、44-51歳については該当者は4名以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから第1四分位、第3四分位は記載していない。

② 年齢別年間給与の分布状況(研究職員)〔任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。〕

注:当法人における研究職員の該当者は2名以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることからグラフを省略した。

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
課長	1			
課長補佐	1			
係長	7	49.5	5,686	6,786～4,533
主任	2			
係員	4	26.5	3,614	3,886～3,421

注:課長、課長補佐、主任の該当者は2名以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、平均年齢および年間給与額の平均額および最低額・最高額については記載していない。

③ 職位別年間給与の分布状況(研究職員)

注:当法人における研究職員の該当者は2名以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることからグラフを省略した。

④ 賞与(令和元年度)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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
	最高～最低	～	～	～
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.6	% 57.2	% 57.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.4	% 42.8	% 42.1
	最高～最低	% 43.7～39.5	% 44.9～40.8	% 44.3～40.2

注1:管理職員の該当者は1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ことから、記載を省略した。

④ 賞与(令和元年度)における査定部分の比率(研究職員)

注:当法人における研究職員の該当者は2名のため、当該個人に関する情報が特定されることから表を省略した。

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 79.1 ・年齢・地域勘案 87.2 ・年齢・学歴勘案 77.1 ・年齢・地域・学歴勘案 86.1
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	該当無し
給与水準の妥当性の 検証	(法人の検証結果) 対国家公務員指数はすべて100未満であり、妥当と考える。 (主務大臣の検証結果) 給与水準の比較指標では国家公務員の水準未満となっていること等から給与水準は適正であると考え。引き続き適正な給与水準の維持に努めていきたい。
講ずる措置	今後も国家公務員に準じた適切な給与水準を維持する。

研究職員

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 58.0 ・年齢・地域勘案 70.6 ・年齢・学歴勘案 57.8 ・年齢・地域・学歴勘案 70.6
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	該当無し
給与水準の妥当性の 検証	(法人の検証結果) 対国家公務員指数はすべて100未満であり、妥当と考える。 (主務大臣の検証結果) 給与水準の比較指標では国家公務員の水準未満となっていること等から給与水準は適正であると考え。引き続き適正な給与水準の維持に努めていきたい。
講ずる措置	今後も国家公務員に準じた適切な給与水準を維持する。

4 モデル給与

内閣人事局作成の「国家公務員モデル給与例」に準ずる。
 (扶養親族がない場合)
 25歳(地方機関係員)月額給与193,900円 年間給与3,188,000円
 35歳(地方機関係長)月額給与 273,600円 年間給与4,559,000円
 50歳(地方機関課長)月額給与412,900円 年間給与6,745,000円
 ※扶養親族がいる場合は、扶養手当(満22才に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子については1人につき月額1万円、それ以外の扶養手当の対象親族については1人につき、月額6,500円)を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

勤勉手当の支給について、①職員の勤務期間による割合(0/100~100/100)の間、②職員の勤務成績に基づき算定する。(②における成績率は「一般職の職員の給与に関する法律」に準ずる。)
 今後も同様に継続していく方針である。

III 総人件費について

区 分	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 162,300	千円 174,717	千円 166,677	千円 164,280	千円
退職手当支給額 (B)	千円 626	千円 0	千円 15,997	千円 0	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 58,134	千円 54,810	千円 55,654	千円 52,336	千円
福利厚生費 (D)	千円 31,905	千円 33,834	千円 34,499	千円 33,202	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 252,965	千円 263,361	千円 272,827	千円 249,818	千円

注: 中期目標管理法人及び国立研究開発法人については中期目標期間又は中長期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。行政執行法人については当年度分を記載する。

総人件費について参考となる事項

令和元年度は外部からの出向者の年齢が若年化したこと、平成30年度に常勤職員が退職し、令和元年度は1名減員したことなどから、(A)給与、報酬等支給総額が平成30年度に比べ、若干減少している。
 また、退職金支払いの対象者がいなかったため(B)退職手当支給額は発生しなかった。
 平成30年度に非常勤職員が退職し、令和元年度は1名減員した(C)非常勤役職員等給与が平成30年度に比べ、若干減少している。
 (A)給与、報酬等支給総額、(C)非常勤役職員等給与の減少に伴い、社会保険料の支払いも減少したため(D)福利厚生費が若干減少している。

IV その他

特になし