

# 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号俸相当としている。

##### ② 令和4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4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4年度における改定内容

###### 法人の長

役員報酬は本給及び諸手当(広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当及び期末特別手当)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) $\times$ 100分の20+本給月額 $\times$ 100分の25の合計額に6月は100分の152.5を、12月は100分の167.5を乗じた額としている。

###### 理事

役員報酬は本給及び諸手当(広域異動手当、通勤手当、単身赴任手当及び期末特別手当)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) $\times$ 100分の20+本給月額 $\times$ 100分の25の合計額に6月は100分の152.5を、12月は100分の167.5を乗じた額としている。

###### 理事(非常勤)

該当者なし

###### 監事

該当者なし

###### 監事(非常勤)

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月額42,000円を支給している。

## 2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和4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	
法人の長	12,616	9,816	2,529	271 (通勤手当)			
A理事	12,531	8,472	3,411	424 224 (広域異動手当) (通勤手当)			◇
A監事 (非常勤)	504	504	0	0 ( )			
B監事 (非常勤)	504	504	0	0 ( )			

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 役員の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、役員報酬水準は妥当であると考える。

4 役員の退職手当の支給状況(令和4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			
法人の長	12,144	10	9	令和4年3月31日	1.1	※
理事A	該当者無し					
監事A (非常勤)	該当者無し					
監事B (非常勤)	該当者無し					

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	役員退職手当規程に基づき、独立行政法人評価制度委員会が行う業績評価の結果を踏まえ、文部科学大臣によって1.1と決定された。
理事A	該当者無し
監事A (非常勤)	該当者無し
監事B (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4年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額は405,049円である。

当法人の常勤職員の平均給与月額は約33万円である

(「2 職員給与の支給状況」の「①職種別支給状況」の「令和4年度の年間給与額(平均)」から算出)

#### 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月期は上限115/100、12月期は上限124/100)を基に算定した。

#### ③ 給与制度の内容及び令和4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、6月は100分の105を、12月は100分の120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及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100分の95を乗じて得た額を、超えてはならない。

## 2 職員給与の支給状況

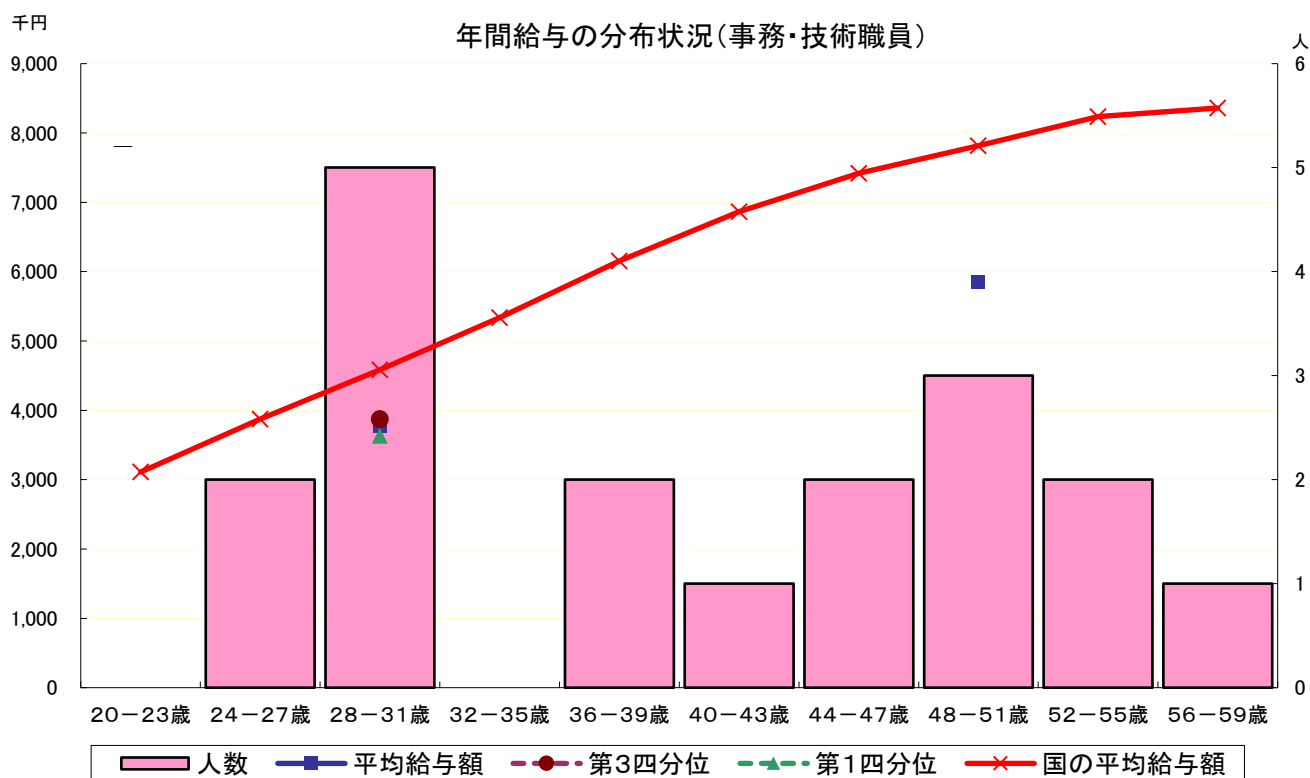
### ① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	令和4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 18	歳 40.9	千円 5,286	千円 3,941	千円 125	千円 1,345
事務・技術	人 18	歳 40.9	千円 5,286	千円 3,941	千円 125	千円 1,345
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	人 4	歳 49.5	千円 4,127	千円 3,072	千円 166	千円 1,055
事務・技術	人 4	歳 49.5	千円 4,127	千円 3,072	千円 166	千円 1,055

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、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24-27歳、36-39歳、40-43歳、44-47歳、52-55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48-51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)

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	2			
課長補佐	1			
係長	6	47.5	6,106	6,641～5,170
主任	2			
係員	7	34.1	3,880	5,656～3,226

注:2名以下の役職については、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、人員以外の記載を省略した。

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表を省略した。

④ 賞与(令和4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)	% 52.5	% 55.1	% 53.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 47.5	% 44.9	% 46.1
	最高～最低	% 49.6～45.1	% 45.7～44.1	% 47.6～44.6
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 52.0	% 54.1	% 53.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 48.0	% 45.9	% 46.9
	最高～最低	% 49.6～46.7	% 48.4～45.7	% 47.6～46.2

④ 賞与(令和4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"> <li>・年齢勘案 82. 2</li> <li>・年齢・地域勘案 91. 1</li> <li>・年齢・学歴勘案 80. 8</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 90. 4</li> </ul>
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	<p>(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。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 法人の職員の給与水準は、職務の特性や国家公務員、民間企業の従業員の給与等を勘案し、設定の考え方を明らかにすることが求められており、国家公務員と比べて給与水準が高い法人は、その合理性及び妥当性について、説明責任を果たすべきこととされている。(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)) 当該法人は、国家公務員の給与等を総合的に勘案したうえで、職員の給与水準を設定しており、法人における給与水準の妥当性の検証結果から、適切な対応が執られていると考える。引き続き、適切な給与水準の設定に努めていただきたい。</p>
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"> <li>・年齢勘案 62.7</li> <li>・年齢・地域勘案 89.7</li> <li>・年齢・学歴勘案 62.6</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 89.7</li> </ul>
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	<p>(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。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 法人の職員の給与水準は、職務の特性や国家公務員、民間企業の従業員 の給与等を勘案し、設定の考え方を明らかにすることが求められており、 国家公務員と比べて給与水準が高い法人は、その合理性及び妥当性につ いて、説明責任を果たすべきこととされている。(独立行政法人改革等に關 する基本的な方針(平成25年12月24日閣議決定)) 当該法人は、国家公務員の給与等を総合的に勘案したうえで、職員の給 与水準を設定しており、法人における給与水準の妥当性の検証結果から、 適切な対応が執られていると考える。引き続き、適切な給与水準の設定に 努めていただきたい。</p>
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3,149,000円

35歳(地方機関係長)月額給与 273,600円 年間給与4,501,000円

50歳(地方機関課長)月額給与413,200円 年間給与6,670,000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	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 166,003	千円 164,822	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 19,635	千円 35,694	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 44,293	千円 62,613	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 32,434	千円 34,817	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 262,365	千円 297,946	千円	千円	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

理事長(令和3年度退任)及び令和4年度に定年退職した職員に退職金を支給したため、(B)退職手当支給額が令和4年度は令和3年度に比べ、大幅に増加している。

給与支給が常勤職員に準じる専門有期雇用職員を、令和4年度は4月に1名、5月に1名採用したこと、専門有期雇用職員への退職手当支給、業務委託としていた11名についてパートタイム職員として雇用したことなどから(C)非常勤役職員等給与が令和4年度は令和3年度に比べ、増加している。

(C)非常勤役職員等給与の増加に伴い、社会保険料の支払いも増加したこと、令和4年度から新たに産業医契約を締結したこと、新型コロナウイルス感染検査キットを購入したことから(D)福利厚生費が令和4年度は令和3年度に比べ、増加している。

### Ⅳ その他

特になし