

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 平成26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省独立行政法人評価委員会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。当法人の業務実績を踏まえ、平成26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平成26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838,000円にて支給している。

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並びに本給及び広域異動手当の月額に100分の20を乗じて得た額並びに本給の月額に100分の25を乗じて得た額の合計額)に、6月に支給する場合においては100分の140、12月に支給する場合においては100分の170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に応じた割合を乗じて得た額としている。

なお、平成26年度では、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月期特別期末手当の支給割合を1.7月分(改定前:1.55月分)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720,000円および広域異動手当21,600円にて支給している。

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並びに本給及び広域異動手当の月額に100分の20を乗じて得た額並びに本給の月額に100分の25を乗じて得た額の合計額)に、6月に支給する場合においては100分の140、12月に支給する場合においては100分の170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に応じた割合を乗じて得た額としている。

なお、平成26年度では、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月期特別期末手当の支給割合を1.7月分(改定前:1.55月分)に引き上げた。

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、独立行政法人役員給与規程に則り、非常勤役員手当として月額17,000円にて支給している。

なお、平成26年度において改定はない。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成26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	千円 14,045	千円 10,008	千円 3,749	千円 288 (通勤手当)			
A理事	千円 12,535	千円 8,640	千円 3,317	千円 259 (広域異動手当) 319 (通勤手当)			
B理事	千円 該当者なし	千円	千円	千円 ()			
C監事 (非常勤)	千円 204	千円 204	千円 0	千円 0 ()		3月31日	
D監事 (非常勤)	千円 204	千円 204	千円 0	千円 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おり、法人の長には、女性教育振興のための研修及び調査研究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、当法人と同様に人材育成・研修等を目的とし、かつ役員数が同規模(役員数4名)である3法人(独立行政法人教員研修センター、独立行政法人国立特別支援教育総合研究所、独立行政法人工業所有権情報・研修館)の理事長の平均報酬平均額(886,000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、女性教育の振興及び男女共同参画社会の形成に資することを目的とし、理事には、女性教育振興のための研修及び調査研究におけ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については、当法人と同様に人材育成・研修等を目的とし、かつ役員数が同規模(役員数4名)である3法人(独立行政法人教員研修センター、独立行政法人国立特別支援教育総合研究所、独立行政法人工業所有権情報・研修館)の理事の平均報酬平均額(738,666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、人材育成・研修等を目的とし、かつ役員数が同規模(役員数4名)である法人(独立行政法人国立特別支援教育総合研究所)も同額であり、妥当であると考えられる。

【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える。

4 役員の退職手当の支給状況(平成26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 該当者なし	年 月			
理事A	千円 該当者なし	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

「2 役員の報酬等の支給状況」の表におけるC監事(非常勤)は、3月31日付で退職したが、退職手当は支給対象外である。

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	該当者なし
理事A	該当者なし
理事B	該当者なし
理事A (非常勤)	該当者なし
理事B (非常勤)	該当者なし
監事A	該当者なし
監事B	該当者なし
監事A (非常勤)	該当者なし
監事B (非常勤)	該当者なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

文部科学省独立行政法人評価委員会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。今後も同様に継続していく方針である。

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、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額を参考にした。

平成26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408,472円となっており、当法人の全職員の平均給与月額は358,196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:平成26年6月期 0/100～83.5/100、平成26年12月期 0/100～102.5/100)を基に算定した。(②における12月期については人事院勧告に基づく「一般職の職員の給与に関する法律」の改正に伴う支給割合の改定によって、成績率も改定されたためである。)

③ 給与制度の内容及び平成26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)及び、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、休日給、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月に支給する場合は100分の122.5、12月に支給する場合においては100分の137.5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に100分の75(特定管理職員にあっては、100分の95)を乗じて得た額の総額を超えてはならない。

なお、平成26年度における主な改定内容は以下のとおりである。

- ・平成26年4月1日において、45歳に満たない職員のうち、条件を満たす場合において号俸調整を行った。
- ・人事院勧告に基づく「一般職の職員の給与に関する法律」の改正によって、俸給表の全面改正、通勤手当の月額の引き上げを行った。
- ・人事院勧告に基づく「一般職の職員の給与に関する法律」の改正によって、勤勉手当の支給割合を12月期期末・勤勉手当について、一般職員は0.825月分(改定前:0.675月分)、特定管理職員は1.025月分(改定前:0.875月分)、再雇用職員は0.375月分(改定前:0.325月分)とする。
- ・平成27年1月1日付の定期昇給において、昇給する号俸を1号俸抑制した。

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26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
常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	16	48.3	6,244	4,682	168	1,562
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	14	47.5	6,139	4,593	158	1,546
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	2	-	-	-	-	-
非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	8	41.6	2,824	2,146	83	678
事務・技術職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	8	41.6	2,824	2,146	83	678

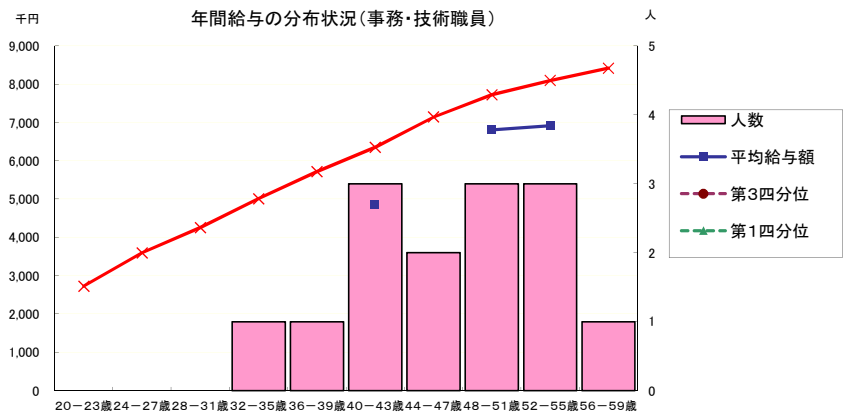
注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2:在外職員、任期付職員及び再任用職員については、該当者がいないため記載を省略する。

注3:医療職種(病院医師)、医療職種(病院看護師)及び教育職種(高等専門学校教員)、非常勤職員の研究職種については、該当者がいないため省略する。

注4:常勤職員の研究職種については、該当者が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のあることから、人数以外は記載していない。

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40-43歳、48-51歳、52-55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、年間給与額の第1・3分位については表示していない。
注3:年齢32-35歳、36-39歳、44-47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。

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
課長	3	50.2	8,022	-
課長補佐	1	-	-	-
係長	9	46.8	5,443	6,644～3,984
係員	1	-	-	-

注1:課長の該当者は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、年間給与額の最高額・最低額については記載していない。
注2:課長補佐、係員の該当者は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、平均年齢および年間給与額の平均額および最高額・最低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(平成26年度)における査定部分の比率(事務・技術職員)

(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)	%	%	%
		66.2	64.0	65.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		33.8	36.0	35.0
一般職員	最高～最低	%	%	%
		34.5～32.7	36.6～34.8	35.6～33.8
	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		63.9	61.7	62.7
一般職員	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		36.1	38.3	37.3
	最高～最低	%	%	%
		40.5～33.2	42.7～35.3	41.7～34.3

④ 賞与(平成26年度)における査定部分の比率(研究職員)

(研究職員)

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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	最高～最低	%	%	%

注:当法人における研究職員は管理職員1名、一般職員1名の計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記載していない。

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	・年齢勘案 83.8 ・年齢・地域勘案 91.7 ・年齢・学歴勘案 81.3 ・年齢・地域・学歴勘案 90.4
国に比べて給与水準が高くなっている理由	該当なし
給与水準の妥当性の検証	(法人の検証結果) 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 80.0% (国からの財政支出額 521,641千円、支出予算の総額 652,189千円:平成26年度予算)のため、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ただきたい。
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	・年齢勘案 66.4 ・年齢・地域勘案 83.3 ・年齢・学歴勘案 66.1 ・年齢・地域・学歴勘案 80.5
国に比べて給与水準が高くなっている理由	該当なし
給与水準の妥当性の検証	(法人の検証結果) 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 80.0% (国からの財政支出額 521,641千円、支出予算の総額 652,189千円:平成26年度予算)のため、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ただきたい。
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

人事院勧告にて示される「国家公務員(行政職及び指定職)モデル給与例」に準ずる。

22歳(大卒初任給、独身)	月額	174,200円	年間給与	2,794,000円
35歳(本部課長補佐、配偶者・子1人)	月額	460,814円	年間給与	7,442,000円
45歳(本部課長、配偶者・子2人)	月額	733,842円	年間給与	12,007,000円

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 職員の勤務成績による割合に基づき算定する。(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23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 176,156	千円 163,220	千円 154,788	千円 166,941
退職手当支給額 (B)	千円 9,113	千円 0	千円 0	千円 0
非常勤役職員等給与 (C)	千円 48,509	千円 45,357	千円 49,049	千円 59,436
福利厚生費 (D)	千円 27,979	千円 28,305	千円 28,212	千円 29,343
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 261,757	千円 236,882	千円 232,049	千円 255,720

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

1 人件費について対前年度比増減の要因

- ・平成24年4月1日から平成26年3月31日までの間給与の臨時特例によって、本給月額、管理職手当、地域手当、広域異動手当、期末手当、勤勉手当、期末特別手当の額を100分の4.77から100分の9.77の割合を乗じて得た額を減じていたが、平成25年度を以って減額が終了した。
- ・平成26年度人事院勧告に伴う俸給表の改正により、俸給表の水準が引き上げられた。

以上2点を踏まえて前年度比(A)給与、報酬等支給総額は7.9%増となった。

また、(C)非常勤役職員等給与は、上記の2点とあわせて、平成25年9月に採用した任期付職員2名のうち、1名は平成26年9月に常勤職員に採用、1名は平成26年度末での退職につき退職手当を支給した。支給額は本欄に区分されており、前年度比21.2%となった。

2 「国家公務員の退職手当の支給基準引下げ等について」に基づく措置

「国家公務員の退職給付の給付水準の見直し等のための国家公務員退職手当の一部を改正する法律」(成立日:平成24年11月16日)に準じて、平成25年1月1日付けで支給水準の段階的な引下げを行っている。

Ⅳ その他

特になし