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

（令和7年度）

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。
本会館の役員報酬水準を検討するにあたっては、国家公務員の給与水準、本会館と同様に人材育成・研修等を実施している独立行政法人のうち、以下の法人等を参考とした。
①独立行政法人特別支援教育総合研究所・・・令和6年度の法人の長の年間報酬額は17,449千円、理事については15,476千円、監事（非常勤）については、月額42千円である。
②独立行政法人国立青少年教育振興機構・・・令和6年度の法人の長の年間報酬額は18,369千円、理事については14,644千円、監事（非常勤）については、月額60千円である。
③独立行政法人教職員支援機構・・・令和6年度の法人の長の年間報酬額は18,945千円、理事については16,112千円、監事（非常勤）については、月額70千円である。

② 令和7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。）

独立行政法人国立女性教育会館役員給与規程（以下「役員給与規程」という。）の規定により、文部科学大臣が行う業績評価の結果を勘案し、期末特別手当については、その額の100分の10の範囲内で増額又は減額することができることとしている。
当会館の業務実績を踏まえ、令和7年度は常勤役員の期末特別手当割合の増額（期末特別手当の額の10%）を実施した。

③ 役員報酬基準の内容及び令和7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（地域手当、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、役員給与規程に則り、本給（指定職3号俸（月額852，000円））に地域手当（2%）を加算して支給している。
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+地域手当+広域異動手当）＋（本給+地域手当+広域異動手当）×100分の20＋本給×100分の25）に、6月は100分の172.5を、12月は100分の177.5を乗じて得た額としている。
なお、近隣の公的機関や自治体との均衡、支給状況等を考慮し、令和7年度より地域手当を支給。令和7年度は2%としている。

理事

役員報酬は本給及び諸手当（地域手当、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、役員給与規程に則り、本給（指定職1号俸（月額736,000円）に広域異動手当（5%）を加算して支給している。
当会館の理事は、広域異動手当（5%）が地域手当（2%）の支給率を上回るため、広域異動手当のみの支給としている。
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+地域手当+広域異動手当）＋（本給+地域手当+広域異動手当）×100分の20＋本給×100分の25）に、6月は100分の172.5を、12月は100分の177.5を乗じて得た額としている。

理事（非常勤）

該当なし

監事

該当なし

監事（非常勤）

独立行政法人国立女性教育会館役員給与規程に則り、非常勤役員手当は、月額42,000円としている。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和7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 15,328	千円 10,224	千円 4,618	千円 486 （地域手当）（通勤手当）			
A理事	千円 13,617	千円 8,832	千円 4,087	千円 698 （広域移動手当）（通勤手当）			◇
A監事（非常勤）	千円 504	千円 504	千円 0	千円 0 （ ）			
B監事（非常勤）	千円 504	千円 504	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

当会館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、理事長には、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。
当会館では、理事長の報酬月額を指定職3号俸相当として定めているが、報酬等の支給基準（月額852,000円）は、当会館と同様に人材育成・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933,000円）と比較しても報酬水準は妥当であると考えられる。

理事

当会館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理事長の補佐的役割が求められる。
当会館では、理事の報酬月額を指定職1号俸相当として定めているが、報酬等緒支給基準（月額736,000円）は、当会館と同様に人材育成・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794,000円、国立青少年教育振興機構736,000円）と比較しても報酬水準は妥当であると考える。

理事（非常勤）

該当者なし

監事

該当者なし

監事（非常勤）

当会館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、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。
監事の報酬等の支給基準については、当会館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る。

4 役員の退職手当の支給状況（令和7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			
監事A （非常勤）	千円 該当者なし	年	月			
監事B （非常勤）	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

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
監事A （非常勤）	該当者なし
監事B （非常勤）	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

文部科学大臣が行う業務評価のに応じて決定する業務勘案率を乗じて得た額とすることができるとしている。

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

当会館の給与水準を検討するにあたっては、当会館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・技術職及び研究職の平均給与月額を参考にした。
令和7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414,480円となっており、当会館の常勤職員の平均給与月額は約38万円である。
(「2 職員給与の支給状況」の「②職種別支給状況」の「令和7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。）

勤務評定の結果を踏まえた勤務成績を考慮し、昇格、昇給の実施、及び勤勉手当の成績の決定を行っている。

③ 給与制度の内容

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、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当及び在宅勤務手当)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加算した額」を基礎として、6月は100分の125を、12月は100分の127.5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「職員の区分に対応する加算率を乗じて得た額を加算した額」を基礎として理事長が別に定める割合を乗じて得た額としている。
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106.25(特定管理職員にあっては、100分の126.25)を乗じて得た額を超えてはならない。

④ 給与制度の令和7年度における主な改定内容

令和7年度は、改正給与法に準拠し、次の改定を行った。
期末手当及び勤勉手当の12月期の支給割合について、
期末手当については、一般職員を100分の127.5、特定管理職員を100分の107.5とし、
勤勉手当については、一般職員を100分の107.5、特定管理職員を100分の127.5とした。
なお、近隣の公的機関や自治体との均衡、支給状況等を考慮し、令和7年度より地域手当を支給。
令和7年度は2%としている。

2 職員給与の支給状況等

① 常勤職員の数

全常勤職員(令和8年3月31日時点):23人

注:常勤の在外職員、任期付職員及び再雇用職員(再任用職員)を含む全ての常勤職員の総数

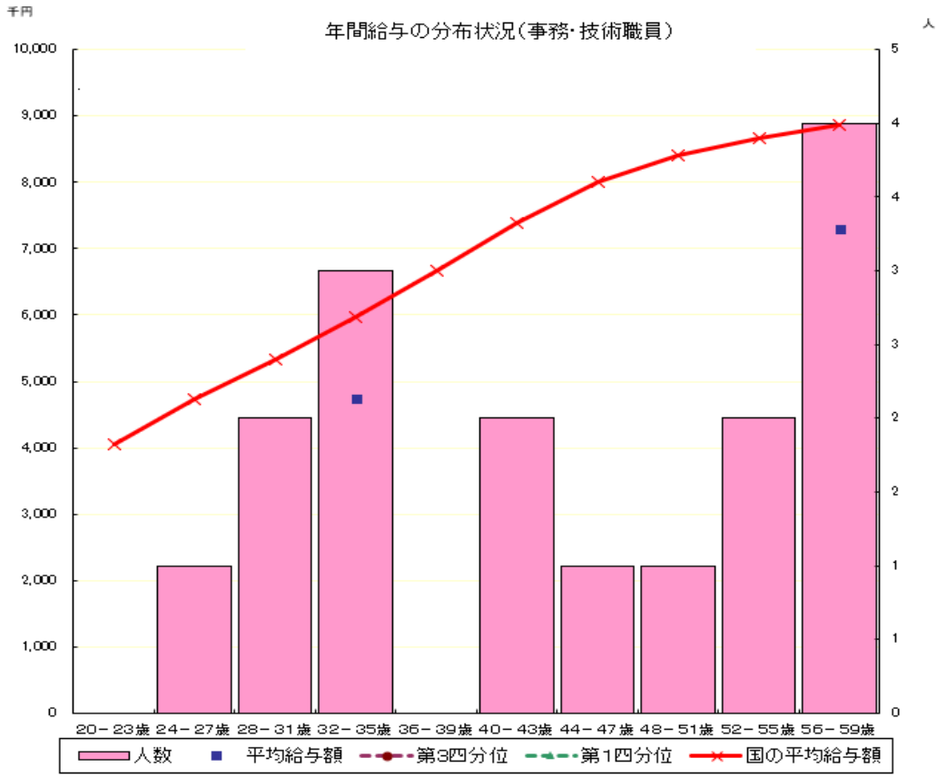
うち同一の職種等により通年で給与が支給された職員(対象常勤職員):18人

② 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	令和7年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
					うち通勤手当等	
常勤職員	人 18	歳 45.3	千円 6,180	千円 4,519	千円 146	千円 1,661
事務・技術	人 16	歳 43.9	千円 5,979	千円 4,362	千円 132	千円 1,617
研究職種	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	人 10	歳 53.9	千円 5,266	千円 3,778	千円 84	千円 1,488
事務・技術	人 10	歳 53.9	千円 5,266	千円 3,778	千円 84	千円 1,488

注1:当会館における常勤職員(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、区分以外は記載を省略した。
注2:「通勤手当等」は、通勤手当と在宅勤務等手当の合算

③ 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員)



注1:②の年間給与額から通勤手当等を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

注2:年齢24-27歳、28-31歳、40-43歳、44-47歳、48-51歳、52-55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:すべての年齢区分で該当者が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。

③ 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。

④ 職位別年間給与の分布状況(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	3	53.2	8,915	～
課長補佐	1			～
係　　長	4	59.3	6,015	～
主　　任	3	35.8	4,834	～
係　　員	5	36.9	4,381	4,535 ～ 4,036

注1:2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。

注2:4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年間給与額については平均のみを記載した。

④ 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。

⑤ 賞与（令和7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）	% 53.6	% 52.6	% 53.1
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 46.4	% 47.4	% 46.9
	最高～最低	% 49.8 ～ 44.5	% 49.8 ～ 44.8	% 49.8 ～ 44.7
一般職員	一律支給分（期末相当）	% 54.7	% 53.5	% 54.1
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 45.3	% 46.5	% 45.9
	最高～最低	% 49.8 ～ 39.3	% 49.8 ～ 44.8	% 48.6 ～ 42.2

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 79.8 ・年齢・地域勘案 86.8 ・年齢・学歴勘案 78.3 ・年齢・地域・学歴勘案 85.8
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） 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） 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。
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 65.3 ・年齢・地域勘案 85.6 ・年齢・学歴勘案 65.1 ・年齢・地域・学歴勘案 83.2
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） 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） 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。
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。
(扶養親族がいない場合)
30歳(地方機関係員) 月額給与 255,400円、 年間給与 4,219,000円
35歳(地方機関係長) 月額給与 291,100円、 年間給与 4,875,000円
50歳(地方機関課長) 月額給与 418,600円、 年間給与 6,874,000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13,000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 155,450	千円 167,211	千円 176,402
退職手当支給額 (B)	千円 19,635	千円 35,694	千円 0	千円 0	千円 1,112
非常勤役職員等給与 (C)	千円 44,293	千円 62,613	千円 80,582	千円 88,427	千円 115,136
福利厚生費 (D)	千円 32,434	千円 34,817	千円 35,831	千円 38,224	千円 42,977
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	千円 262,365	千円 297,946	千円 271,863	千円 293,862	千円 335,626

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

(A)給与、報酬等支給総額
1名の職員採用による職員数増加、国家公務員の給与法改正等に準じた役職員の本給、期末特別手当及び勤勉手当の支給割合の引き上げを行った。また令和7年度から地域手当支給を実施したことにより、令和6年度に比べ増加した。
(B)退職手当支給額
常勤職員の1名退職に伴い、令和6年度に比べ増加した。
(C)非常勤役職員等給与
非常勤職員の離職、欠員補充等による支給額増加、国家公務員の給与法改正等に準じ、有期職員の本給、期末特別手当及び勤勉手当の支給割合の引き上げを行った。また令和7年度から地域手当支給を実施したことにより、令和6年度に比べ増加した。
(D)福利厚生費
職員数及び報酬等の増加に伴い、社会保険料の支払いも増加したことから、令和6年度に比べ増加した。

Ⅳ 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

国の規定に準じ、事務・研究職員ともに65歳までの定年延長とする規程改正を行った(令和7年度から令和13年度まで段階的に引き上げる)。
定年年齢の引上げに伴い、事務職員は60歳、研究職員は63歳に達した日以後の最初の4月1日以降、それぞれ俸給月額の7割を適用することとした。また、事務職員については60歳に達した日以降の最初の4月1日以降、管理職の職員は、原則として非管理職に降任する制度を設けた。

Ⅴ その他

特になし