

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 平成23年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

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。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

・期末特別手当の支給割合を、6月期を1.45月分から1.4月分に、
12月期を1.5月分から1.55月分に改定

理事

・期末特別手当の支給割合を、6月期を1.45月分から1.4月分に、
12月期を1.5月分から1.55月分に改定

理事(非常勤)

該当者なし

監事

該当者なし

監事(非常勤)

改定なし

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成23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A	千円 4,281	千円 2,514	千円 1,701	千円 66 (通勤手当)		6月30日	
法人の 長B	千円 9,422	千円 7,542	千円 1,600	千円 280 (通勤手当)	7月1日		
A理事	千円 6,859	千円 5,040	千円 1,506	千円 313 (通勤手当)		10月30日	◇
B理事	千円 4,106	千円 3,285	千円 583	千円 238 (通勤手当)	11月15日		◇
A監事	千円 該当者なし	千円	千円	千円 ()			
B監事	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 ()			
D監事 (非常勤)	千円 34	千円 34	千円 0	千円 0 ()		5月31日	
E監事 (非常勤)	千円 170	千円 170	千円 0	千円 0 ()	6月1日		

注1:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付しています。

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 役員の退職手当の支給状況(平成23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	摘要	前職
法人の 長A	千円 9,113	年 7 月 3	6月30日	1.0	役員退職手当規定に基づき、独立行政法人評価委員会が行う業績評価の結果により決定	
理事A	千円 該当者なし	年 月				
理事B	千円 該当者なし	年 月				
監事A	千円 該当者なし	年 月				
監事B	千円 該当者なし	年 月				
監事C (非常勤)	千円 該当者なし	年 月				
監事D (非常勤)	千円 該当者なし	年 月				
監事E (非常勤)	千円 該当者なし	年 月				

注1:「摘要」欄には、独立行政法人評価委員会による業績の評価等、退職手当支給額の決定に至った事由を記入しています。

注2:「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しています。

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。

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 人件費管理の基本方針

幅広い人材を確保し、関係機関等との計画的な人事交流を図りつつ、常勤職員に対してはその抑制を図る。

② 職員給与決定の基本方針

ア 給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方

国家公務員の給与水準を十分考慮し、適正な給与水準とすることに努める。

イ 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

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(0/100~140/100の間)を支給割合として反映させる。

[能率、勤務成績が反映される給与の内容]

給与種目	制度の内容
賞与:勤勉手当 (査定分)	当該職員の勤務成績等を勘案し、前述の①及び②を支給割合として反映。

ウ 平成23年度における給与制度の主な改正点

「一般職の職員の給与に関する法律」の改正に準拠し、平成23年4月1日において43歳に満たない職員のうち、条件を満たす場合において一号俸上位とする調整を行った。

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23年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	19	45.7	5,964	4,523	171	1,441
事務・技術	17	45.1	5,869	4,441	162	1,428
研究職種	2	—	—	—	—	—

非常勤職員	5	40.7	3,819	2,957	108	862
事務・技術	4	38.0	3,298	2,538	115	760
研究職種	1	—	—	—	—	—

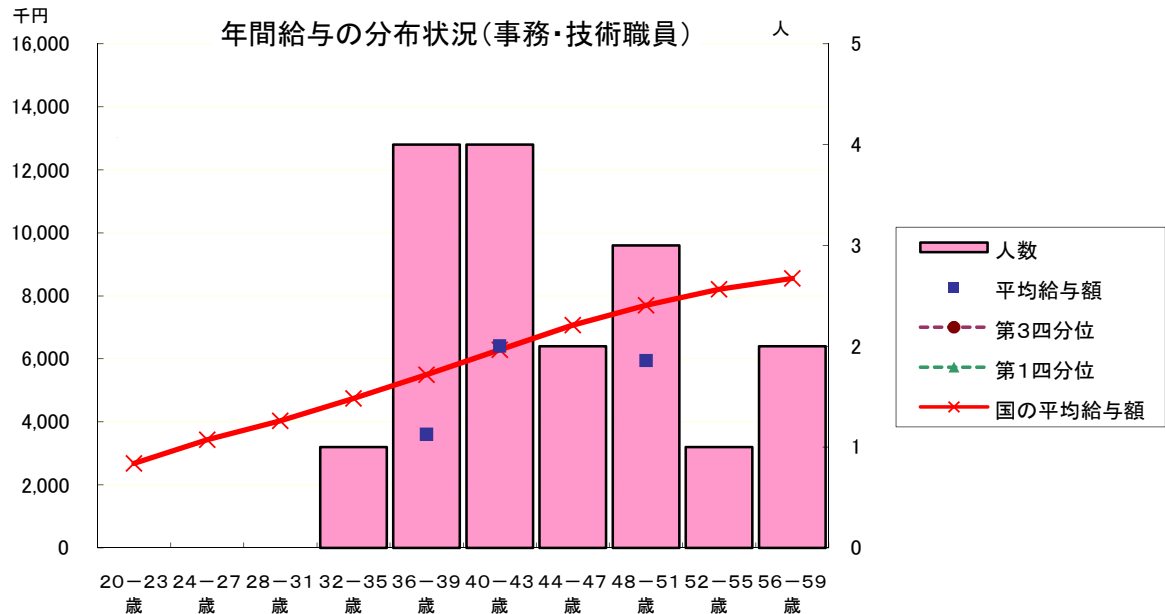
注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2:在外職員、任期付職員及び再任用職員について該当者なし。

注3:常勤職員及び非常勤職員の研究職員は該当者が2人以下のため、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、年間給与額の総額及び内訳額は表示していない。

② 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、⑤まで同じ。〕

(事務・技術職員)



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⑤まで同じ。

注2:すべての年齢階層について該当者が4人以下であるため、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・第3分位については表示していない。

注3:年齢36-39歳及び40-43歳、48-51歳以外の該当者は2人以下であるため、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、年間給与額の平均額については表示していない。

(事務・技術職員)

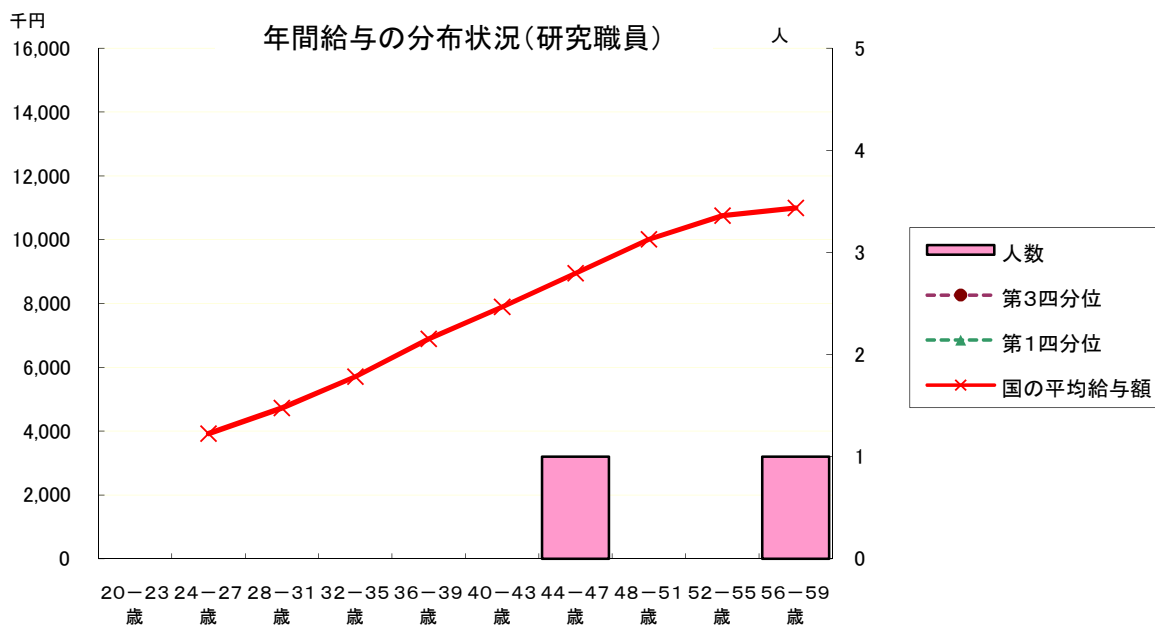
分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
課長	2	—	—	—	—	—	—
課長補佐	2	—	—	—	—	—	—
係長	9	46.9	5,289	6,868	5,938	6,868	6,868
主任	1	—	—	—	—	—	—
係員	3	38.2	—	—	3,521	—	—

注1:課長、課長補佐、主任、係員の該当者は4人以下であるため、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・第3分位については表示していない。

注2:課長、課長補佐、主任の該当者は2人以下であるため、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、平均年齢及び年間給与の平均額については表示していない。

② 年間給与の分布状況(研究職員)

(研究職員)



注1:すべての年齢階層について該当者が2人以下であるため、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・第3分位及び年間給与の平均額については表示していない。

(研究職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1分位	第3分位		第1分位	第3分位
	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
研究課長	1	—	—	—	—	—	—
研究員	1	—	—	—	—	—	—

注:すべての年齢階層について該当者が2人以下であるため、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・第3分位及び年間給与の平均額については表示していない。

③ 職級別在職状況等(平成24年4月1日現在)(事務・技術職員／研究職員)

(事務・技術職員)

区分	計	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		課長	係長	係長	係員	係員
人員 (割合)	17 人	3 人 (17.6%)	4 人 (23.5%)	6 人 (35.3%)	2 人 (11.8%)	2 人 (11.8%)
年齢(最高～最低)		56～41 歳	56～43 歳	51～35 歳		
所定内給与年額(最高～最低)		6,119～4,705 千円	5,327～5,031 千円	4,289～3,860 千円		
年間給与額(最高～最低)		8,014～6,383 千円	7,127～6,740 千円	5,741～5,168 千円		

注:2級及び1級における該当者が2人以下のため、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「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

(研究職員)

区分	計	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		研究員	研究員	研究員	研究員	研究員
人員 (割合)	2 人	0 人 (0.0%)	1 人 (50.0%)	0 人 (0.0%)	1 人 (50.0%)	0 人 (0.0%)
年齢(最高～最低)						
所定内給与年額(最高～最低)						
年間給与額(最高～最低)						

注:4級及び2級における該当者が2人以下のため、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「年齢(最高～最低)」以下の事項について記載していない。

④ 賞与(平成23年度)における査定部分の比率(事務・技術職員／研究職員)

(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)	% 66.0	% 65.5	% 65.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.0	% 34.5	% 34.2
	最高～最低	% 34.5～33.4	% 35.0～33.9	% 34.8～33.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 65.8	% 68.1	% 67.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 34.2	% 31.9	% 33.0
	最高～最低	% 37.0～31.6	% 35.0～29.2	% 34.8～30.3

(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: 研究職員における管理職員及び一般職員はそれぞれ2人以下のため、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記載していない。

⑤ 職員と国家公務員及び他の独立行政法人との給与水準(年額)の比較指標(事務・技術職員)

対国家公務員(行政職(一))

84.8

対他法人(事務・技術職員)

80.2

注：当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、当法人の給与を国の給与水準(「対他法人」においては、すべての独立行政法人を一つの法人とみなした場合の給与水準)に置き換えた場合の給与水準を100として、法人が現に支給している給与費から算出される指数をいい、人事院において算出

給与水準の比較指標について参考となる事項

○事務・技術職員

項目	内容
指数の状況	対国家公務員 84.8
	参考
	地域勘案 92.5
	学歴勘案 82.9
	地域・学歴勘案 91.9
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	【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ただきたい。
給与水準の適切性の検証	【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 82.2% (国からの財政支出額 561,918千円、支出予算の総額 683,843千円：平成23年度予算)
	【検証結果】 給与水準について国家公務員に準じ適切に設定されている。
	【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成22年度決算)
	【検証結果】 該当しない
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。

⑤ 職員と国家公務員及び他の独立行政法人との給与水準(年額)の比較指標(研究職員)

対国家公務員(研究職)

65.4

対他法人(研究職員)

65.2

注: 当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、当法人の給与を国の給与水準(「対他法人」においては、すべての独立行政法人を一つの法人とみなした場合の給与水準)に置き換えた場合の給与水準を100として、法人が現に支給している給与費から算出される指数をいい、人事院において算出

給与水準の比較指標について参考となる事項

○研究職員

項目	内容									
指数の状況	対国家公務員 65.4									
	参考									
	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%;"></td> <td style="text-align: right;">地域勘案</td> <td style="text-align: right;">78.9</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: right;">学歴勘案</td> <td style="text-align: right;">64.6</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: right;">地域・学歴勘案</td> <td style="text-align: right;">74.9</td> </tr> </table>		地域勘案	78.9		学歴勘案	64.6		地域・学歴勘案	74.9
	地域勘案	78.9								
	学歴勘案	64.6								
	地域・学歴勘案	74.9								
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>【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。</p>									
給与水準の適切性の検証	<p>【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 82.2% (国からの財政支出額 561,918千円、支出予算の総額 683,843千円:平成23年度予算)</p>									
	<p>【検証結果】 給与水準について国家公務員に準じ適切に設定されている。</p>									
	<p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成22年度決算)</p> <p>【検証結果】 該当しない</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。									

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成23年度)	前年度 (平成22年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成23年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 176,156	千円 185,004	千円 (%) △ 8,848 (△4.8)	千円 (%) — —
退職手当支給額 (B)	千円 9,113	千円 0	千円 (%) 9,113 (100)	千円 (%) — —
非常勤役職員等給与 (C)	千円 48,509	千円 46,502	千円 (%) 2,007 (4.3)	千円 (%) — —
福利厚生費 (D)	千円 27,979	千円 26,984	千円 (%) 995 (3.7)	千円 (%) — —
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 261,757	千円 258,490	千円 (%) 3,267 (1.3)	千円 (%) — —

総人件費について参考となる事項

I. 人件費についての対前年度比増減の要因

役員の交代、関係機関等との人事交流、2名の育児休業者などにより、給与、報酬等支給総額では前年度比4.8%の減額となったが、退職手当の支給、派遣職員の補充などがあったため、最広義人件費では前年度比1.3%の増額となった。

II. 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、「行政改革の重要方針」

(H17.12.24閣議決定)による人件費削減の取組状況

① 中期目標に示された人件費削減の取組に関する事項

「行政改革の重要方針」(H17.12.24閣議決定)において示された、国家公務員の定員の純減目標及び給与構造改革を踏まえ、国家公務員に準じた人件費削減の取組を行う。さらに、役職員の給与に関し、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しに取組むものとする。

② 中期計画において設定した削減目標、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しの方針

「行政改革の重要方針」(H17.12.24閣議決定)を踏まえ、退職手当、福利厚生費(法定福利費及び法定外福利費)、及び今後の人事院勧告を踏まえた給与改定分を除き、平成17年度と比して5年間で5%以上削減を図る。さらに、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進める。なお、人件費の範囲は国家公務員という基本給、職員諸手当、超過勤務手当を含み、退職手当及び福利厚生費は含まない。

③ 人件費削減の進捗状況について

【主務大臣の検証結果】

平成22年度までの5年間で5%以上削減を達成し、平成23年度も人件費改革を継続しており問題ないと考える。

総人件費改革の取組状況

年 度	基準年度 (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
給与、報酬等支給総額 (千円)	209,334	203,995	202,740	201,976	192,116	185,004	176,109
人件費削減率 (%)		△2.6	△3.1	△3.5	△8.2	△11.6	△15.9
人件費削減率(補正值) (%)		△2.6	△3.8	△4.2	△6.5	△8.4	△12.4

注1:「人件費削減率(補正值)」とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人事院勧告を踏まえた官民の給与較差に基づく給与改定分を除いた削減率。

(上記)平成23年度の人件費削減率(補正值)では△12.4%という数値であるが、人勧部分の補正を考慮しない場合(実態ベース)では、△12.7%という数値となる。

注2:平成23年度の給与報酬等支給総額の実績は、平成24年6月期の期末手当等において人事院勧告を踏まえた官民の給与較差に基づく給与改定分を調整した額(47千円)を除いて算出している。

IV 法人が必要と認める事項

特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、平成24年4月から役職員ともに国に準じた減額措置を講ずることとした。