

業績勘案率（案）について

独立行政法人日本芸術文化振興会の退職役員に関する業績勘案率（案）については以下の通りとする。

○独立行政法人日本芸術文化振興会

理事長 [REDACTED] 業績勘案率は1.0とする。

理事 [REDACTED] 業績勘案率は1.0とする。

理事 [REDACTED] 業績勘案率は1.0とする。

注：上記については、別添の「独立行政法人日本芸術文化振興会 [REDACTED] 前理事長の業績勘案率について」（平成17年3月24日文部科学省独立行政法人評価委員会文化分科会日本芸術文化振興会部会決定）、「独立行政法人日本芸術文化振興会 [REDACTED] 前理事の業績勘案率について」（平成17年3月24日文部科学省独立行政法人評価委員会文化分科会日本芸術文化振興会部会決定）及び「独立行政法人日本芸術文化振興会 [REDACTED] 前理事の業績勘案率について」（平成17年3月24日文部科学省独立行政法人評価委員会文化分科会日本芸術文化振興会部会決定）に基づき、退職役員の業績勘案率をそれぞれ1.0とするものである。

独立行政法人日本芸術文化振興会 前理事長の業績勘案率について

平成17年3月24日
 文部科学省独立行政法人評価委員会
 文化分科会日本芸術文化振興会部会決定

独立行政法人日本芸術文化振興会における 前理事長の業績勘案率については、「役員の退職手当に係る業績勘案率の評価についての運用方針」（平成17年3月24日文部科学省独立行政法人評価委員会文化分科会日本芸術文化振興会部会決定）（以下「運用方針」という）及び「業績勘案率」の評価を行うに当たっての基本的考え方」（平成16年12月16日文部科学省独立行政法人評価委員会決定）に基づき、以下のとおりとする。

I. 役員の氏名、在任期間等

氏名	
在任期間	平成16年1月1日～平成16年5月9日（計 0年 4月）
役職名	理事長

II. 業績勘案率の算出

1. 機関実績勘案率

対象となる年度の評価実績について、当該役員は法人の理事長であったことから、（別添1）のとおりすべての評価項目に均等にウエイト付けを行うこととし、運用方針（別表1）の換算表に照らし合わせ、（別添2）のとおり評価した。

対象となる在任期間	対象となる（又は対象とみなした）実績評価年度	機関実績勘案率	備考
始：平成16年 1月 1日 至：平成16年 3月31日	平成15年度	1.0	
始：平成16年 4月 1日 至：平成16年 5月 9日	平成15年度	1.0	※注
勘案率の加重平均（ α ）		1.0	

※注 平成16年度の業務内容は平成15年度からの継続であり、変更がないことから平成15年度の機関実績勘案率と同じとする

2. 個人業績勘案率

独立行政法人日本芸術文化振興会の理事長が行った評定を参考にしつつ、運用方針（別表2）を参考に、（別添3）のとおり部会での評定を行った。

対象となる在任期間	対象となる 役職名	個人業績勘案率 (β)	備 考
始：平成16年 1月 1日 至：平成16年 5月 9日	理事長	1.0	

3. 配分比率

対 象 期 間	対象となる 役職名	配 分 比 率	
		機関実績勘案率 (x)	個人業績勘案率 (y)
始：平成16年 1月 1日 至：平成16年 5月 9日	理事長	0.75	0.25

III. 当該役員の業績勘案率

$$\frac{(x \alpha)}{0.75} + \frac{(y \beta)}{0.25} = \frac{(\varepsilon^{\sim})}{1.0}$$

$$\varepsilon^{\sim} = x \alpha + y \beta$$

- ε^{\sim} : 基礎業績勘案率
- α : 機関実績勘案率
- β : 個人業績勘案率
- x : 機関実績勘案率の配分比率
- y : 個人実績勘案率の配分比率

基礎業績勘案率（ $\varepsilon^{\sim} = 1.0$ ）を基に、以下の点について勘案し、当部会としては業績勘案率（ $\varepsilon = 1.0$ ）を決定する。

- ①在職時に受けた役員報酬に対する法人及び個人の業績の反映状況
 - 前理事長については、役員報酬に対し、法人及び個人の業績の反映はなかった。
- ②目的積立金の積立状況
 - 前理事長の在職期間には目的積立金の積立の実績はなかった。

(別添1)

独立行政法人日本芸術文化振興会 前理事長の業績勘案率算出について

理事長は、法人の長として業務全般に責を負う立場にあったため、独立行政法人日本芸術文化振興会を評価する以下の20項目すべてに均等にウエイト付けを行い、機関業績勘案率の算出に用いることとする。

劇場利用者等へのサービスその他の業務の質の向上を考慮した業務運営の効率化

A 劇場利用者等へのサービスその他の業務の質の向上を考慮した業務運営の効率化

外部評価の実施、職員の意識改革

A 外部評価の実施、職員の意識改革

芸術文化活動に対する支援

A 芸術家及び芸術団体等が実施する活動に対する助成金の交付実施状況

A 審査における客観性及び透明性を確保するための体制の整備等

A 基金の管理運営

A 助成対象活動の実施状況等の調査

B 芸術団体等に対する各種情報等の提供

伝統芸能の公開及び現代舞台芸術の公演

A 伝統芸能の公開

A 現代舞台芸術の公演

伝統芸能の伝承者の養成及び現代舞台芸術の実演家その他の関係者の研修

A 伝統芸能の伝承者の養成

A 現代舞台芸術の実演家その他の関係者の研修

伝統芸能及び現代舞台芸術に関する調査研究の実施並びに資料の収集及び活用

A 伝統芸能に関する調査研究の実施並びに資料の収集及び活用

B 現代舞台芸術に関する調査研究の実施並びに資料の収集及び活用

劇場施設の利用

A 劇場施設の利用

附帯する業務

A 教育普及事業の実施

A 広報活動の充実

A 交流事業の実施状況

A 劇場利用者等へのサービスの向上

A その他

外部資金等の導入

A 外部資金等の導入

独立行政法人日本芸術文化振興会役員退職手当業績勘案率計算書
—「個人業績勘案率」—

氏名: [REDACTED]

在任期間:平成16年 1月 1日~平成16年 5月 9日(計 0年 4月)

役職名:理事長

(評価根拠は個人業績調書を参照)

評価項目	日本芸術文化振興会の評定値	部会決定
1. 業績目標達成に向けてのリーダーシップ(理事長)		
理事長その1 機関業績目標の設定	1.0	1.0
理事長その2 機関業績目標の達成のための経営資源の調達	1.0	1.0
理事長その3 機関業績目標の担当理事への目標展開	1.5	1.5
理事長その4 機関業績目標達成のための課題設定	1.0	1.0
理事長その5 他の独立行政法人との協力	1.0	1.0
2. 業務マネジメント(理事長)		
理事長その1 業務遂行上の情報の共有	1.0	1.0
理事長その2 業務運営と役割分担	1.0	1.0
理事長その3 財務情報の理解と適切な指示	1.0	1.0
理事長その4 業務マネジメントの組織内での徹底	1.5	1.5
理事長その5 コンプライアンス(法令遵守)	1.0	1.0
理事長その6 危機管理(予防保全)	1.0	1.0
理事長その7 危機管理(事後処理)	—	—
理事長その8 先見性のある長期ビジョンの設定と行動	1.0	1.0
3. 組織・人事マネジメント(理事長)		
理事長その1 役員会(または理事会)の運営	1.0	1.0
理事長その2 担当理事の選定と評価	1.0	1.0
4. 対外インパクト(理事長)		
理事長その1 法人の顔としての存在価値	0.5	0.5
理事長その2 法人の代表としての折衝・交渉	1.0	1.0
合計 (a)	16.5	16.5
評価項目数 (b)	16	16
平均値 (a)÷(b)	1.03125	1.03125
個人業績勘案率 (a/bの小数点第一位未満四捨五入)	1.0	1.0

個人業績調書

機 関 独立行政法人日本芸術文化振興会
役 職 理事長
氏 名 ■■■■■

在職期間 平成7年12月12日～平成16年5月9日

(業績勘案率適用期間：平成16年1月1日～平成16年5月9日)

同人は、平成4年7月文部省を辞職後、公立学校共済組合理事長を経て文部省在職中歴任した官房長、事務次官等で培われた豊富な経験と卓越した行政手腕を請われ、平成7年12月12日から平成15年9月30日まで7年余の間、特殊法人日本芸術文化振興会理事長の要職に在任し、さらに、同法人が平成15年10月1日に国の行政改革の一環として独立行政法人に移行後も、独立行政法人日本芸術文化振興会理事長に任命され、平成16年5月9日まで在任した。

同振興会は、我が国古来の伝統的な芸能の保存・振興、及び現代の舞台芸術の振興・普及を図ると共に、広く我が国の芸術文化の振興・普及のための活動に対する援助を行うという三つの事業を通じて、我が国を代表する芸術文化振興の中核的拠点としての役割を果たすことが求められており、その基盤の整備、諸事業の発展は我が国の芸術文化の振興において不可欠である。また、より効率的で効果的な運営が必要とされている。

このことから、同人は就任以来伝統芸能及び現代舞台芸術の公開、公演の充実、後継者の育成、調査研究、情報システム等の推進を図ると共に、伝統芸能情報館等の施設整備等積極的に推進し、同振興会の発展に大きく貢献した。

平成15年10月特殊法人が廃止され、独立行政法人に移行するに当たっては、会長・理事の削減、組織改変、人員の削減・再配置、諸規程の整備等山積する諸課題を、同人の豊富な知識とリーダーシップにより解決し、円滑に新法人設立に導いた。

1 業績目標達成に向けてのリーダーシップ

同人は、常勤役員及び幹部職員を構成員として月2回開催する役員会議を設置し、業績目標達成に向けて自己点検評価を行うこととした。

さらに、中期計画・年度計画等の重要事項の案件については、適宜会議を開催し、自らの確かな指示を行い、業績目標達成に向けてのリーダーシップを遺憾なく発揮した。

その1 機関業績目標の設定一目標の各項目について達成すべき目標値を設定した。

中期目標に基づき、中期計画を作成するため文部科学省等との折衝過程において役職員

に的確な指示を行い、機関業績目標の達成すべき目標値を設定するに際してアベレージ設定が良いのか、希望の要素を含む設定値であること等業務ごとに的確な指示を行った。

その2 機関業績目標の達成のための経営資源調達—必要な経営資源の調達方法を明確にし、自ら主体的に経営資源の調達活動にリーダーシップを発揮した。

効率的な法人経営のための組織機構の在り方について理事長を中心に人員配置等検討を行った。振興会業務の基本的かつ総合的な政策の企画立案を財政面も含め行うため、組織の見直しを指示し、新たに経理部計画課を設置した。

その3 機関業績目標の担当理事への目標展開—自らの主導で、理事間の担当領域ごとの目標を共有化し、1つの方向に束ねた。

振興会の業務は、理事3人が11部を分けて担当しており、その権限も常勤役員及び幹部職員を構成員とする定例会議を設置し、速やかな状況の報告等の結果から、全体的にバランス良く健全な財務状態を維持できるような的確な指示を行った。

その4 機関業績目標達成のための課題設定—設定した課題について、その根拠や解決のための方策を明確にした。

中期目標を達成するため、サービスの向上及び業務の効率化の観点から、仕事の見直しを図った。企画・分析機能の強化のための組織・機構の再編や年度計画達成状況の適切な把握のための月例報告の導入を行った。

その5 他の独立行政法人との協力—政策の効果的な実施のため、他の法人と協力をすべき事柄やその具体的な内容を明確にした。

新卒者採用に際し、他の文部科学省文教団体と合同で入試を行い、広く有能な人材を登用するべく協力した。また合同で行うことにより、人材採用に関して大幅な省力化を実現することができた

2 業務マネジメント

同人は、業務運営のマネジメント能力を遺憾なく発揮し、振興会の業務運営及び財政基盤の礎を築いた。

その1 業務遂行上の情報の共有—主務官庁その他内外の関係者から提供された情報を整理し、把握した。

サービス向上の観点から社内ランを充実させ、コンテンツ更新等のスピードアップを図った。

その2 業務運営と役割分担—理事長の立場として関わることの重要性を比較検討し、重要な業務に絞り込んで注力した。

国立劇場おきなわ及び新国立劇場の管理運営についての業務委託も重要な業務として自ら指導力を発揮し、それぞれの劇場運営が円滑に行われ、平成16年1月国立劇場おきなわの開場を予定通り実施した。

その3 財務情報の理解と適切な指示—自らの法人の財務の実態を把握し、問題点を指摘した上で、適切な指示を行った。

厳しい状況の中、コストの合理化を図り、特に小規模案件以外は競争入札を実施し、透明性に努めた。また一般競争入札による外部委託の推進、事務の一元化、省エネルギー・リサイクルの推進、汎用品の活用等を行うよう指示をした。

その4 業務マネジメントの組織内での徹底—効率性指標などの測定指標に基づき、目標を設定し、目標達成に向けての方針を指示した。

入場料収入の増や公演事業の質を維持しながらの舞台費、宣伝等の節減に努め、結果として公演本来の収支を大幅に改善できた。

その5 コンプライアンス（法令遵守）—潜在的な問題点や倫理上の問題を把握した上で、適切な指示を行った。

振興会の諸法令の整備を指示した。特に倫理規定に関しては細心の注意を払って制定した。

その6 危機管理（予防安全）—自らの法人にとって危機的な事態に対し、予防策を的確に講じた。

定期的な消防訓練を指示するなど、災害や事故等に迅速に対処する体制を確立維持した。

その7 危機管理（事後処理）—危機管理への適切な予防対策により、危機的状況は発生していないため、事後処理についての評価は行わないものとする。

その8 先見性のある長期ビジョンの設定と行動—将来の課題を見据えて、先見性のある長期的なビジョンを策定した。

受託公演の実施等外部資金の導入を積極的に検討し、より一層の事実の充実及び安定的な法人運営を維持していく。

3.組織・人事マネジメント

同人は、既存事業の見直し・点検を行い、効率化のための各種の取組みを計画的に実施し、特に企画分析機能の強化のための組織・人事配置等見直しを行った。

その1 役員会（または理事会）の運営―役員会を定期的を開催し、重要な事項についての役員間の共有化を行った。

月2回の役員会を開催し、重要な事項について役員間の共有化を行った。

その2 担当理事の選定と評価―関係機関から打診された人物、自らが探してきた人物について適性や能力を評価し、法人にとってベストな理事かどうかを選抜した上で任命した。

振興会の発展にとって相応しい人物の登用を心がけた。

4. 対外インパクト

その1 法人の顔としての存在価値―法人の代表として外部の関係者に認知されている。

東京都文教委員や文部科学省事務次官の履歴等により、官公庁等関係者に広く認知されている。

その2 法人の代表としての折衝・交渉―法人の代表としての立場から、外部の関係者との交渉し、法人としての意向を伝えた。

歌舞伎公演や養成事業等振興会の主要な事業において、法人代表として(株)松竹へ意向を伝えた。