

独立行政法人医薬品医療機器総合機構(法人番号3010005007409)の役職員の報酬・給与等について (令和6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

【医薬品医療機器総合機構の事業内容と役員の報酬水準】

当法人は、医薬品の副作用や生物由来製品を介した感染等による健康被害に対して、迅速な救済を図り(健康被害救済)、医薬品や医療機器などの品質、有効性および安全性について、治験前から承認までを一貫した体制で指導・審査し(承認審査)、市販後における安全性に関する情報の収集、分析、提供を行う(安全対策)ことを通じて、国民保健の向上に貢献することを目的としている。

この中で、当法人の役員は、健康被害救済、承認審査、安全対策の三業務を総括する一方で、アカデミアや医療現場、産学界との連携を進めるなど、高いマネジメント能力やリーダーシップに加えて、医薬・医療に関する高度な専門性が求められ、こうした職務内容の特性を踏まえ、また、専門技術的知識・経験を有する職員の給与水準との均衡を考慮するとともに、国や他の法人を参考にして役員報酬の支給水準を決定している。

【他法人との比較】

役員報酬の決定に当たり、当法人と類似性を持つ法人がないことから、他法人との比較は行いが、厚生労働省が所管している他の独立行政法人等と当法人について、役員の年間報酬(令和5年度)を比較すると、法人の長では19法人中7番目、理事では19法人中14番目、監事(常勤)では監事(常勤)を置いている9法人中4番目となっている。

【国家公務員との比較】

令和6年度の当法人の理事長の俸給月額1,086,000円で、国家公務員指定職7号俸(内閣府審議官等)の1,122,000円と6号俸(外局の長官)の月額1,049,000円の間に位置する。理事の俸給月額は804,000円で、3号俸の月額829,000円と2号俸の月額772,000円の間に位置する。監事の俸給月額は752,000円で、2号俸の月額772,000円と1号俸の月額716,000円の間に位置する。

② 令和6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。)

当法人ではいわゆる業績給は未導入であるが、独立行政法人医薬品医療機器総合機構役員給与規程において、役員の特例手当の額は、厚生労働大臣が行う業績評価の結果及びその者の職務実績等を考慮し、増額又は減額することができる旨を定めている。

③ 役員報酬基準の内容及び令和6年度における改定内容

法人の長	役員の報酬は、独立行政法人医薬品医療機器総合機構役員給与規程に則り支給する。 令和6年度は、役員の俸給月額について、国家公務員指定職俸給表の引き上げ幅に準じて引き上げを行った。また、特別手当の算出の際に乘じる係数について、国家公務員の期末・勤勉手当の年率の引き上げ幅と同率となるよう引き上げを行った。 法人の長たる理事長の給与は、俸給、特別調整手当、通勤手当及び特別手当とし、俸給月額は1,086,000円、特別調整手当の月額は俸給に100分の12を乗じた金額である130,320円としている。 特別手当の額は、俸給及び特別調整手当の月額並びに俸給の月額に100分の25を乗じて得た額並びに俸給及び特別調整手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に、一定の係数(令和6年度は6月支給分:1.623、10月支給分:1.672)を乗じて得た額を基礎として、在職期間の割合を乗じて得た額としている。
理事	理事の給与は、俸給、特別調整手当、通勤手当及び特別手当とし、俸給月額は804,000円、特別調整手当の月額は俸給に100分の12を乗じた金額である96,480円としている。 特別手当の額は、俸給及び特別調整手当の月額並びに俸給の月額に100分の25を乗じて得た額並びに俸給及び特別調整手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に、一定の係数(令和6年度は6月支給分:1.623、10月支給分:1.672)を乗じて得た額を基礎として、在職期間の割合を乗じて得た額としている。
監事	監事の給与は、俸給、特別調整手当、通勤手当及び特別手当とし、俸給月額は752,000円、特別調整手当の月額は俸給に100分の12を乗じた金額である90,240円としている。 特別手当の額は、俸給及び特別調整手当の月額並びに俸給の月額に100分の25を乗じて得た額並びに俸給及び特別調整手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に、一定の係数(令和6年度は6月支給分:1.623、10月支給分:1.672)を乗じて得た額を基礎として、在職期間の割合を乗じて得た額としている。
監事 (非常勤)	監事(非常勤)の給与は、非常勤役員手当とし、月額は200,750円としている。 令和6年度は、役員の俸給月額の引き上げに準じ、非常勤役員手当も引き上げを行った。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和6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 20,383	千円 13,032	千円 5,704	千円 1,564 (特別調整手当) 83 (通勤手当)			
理事A	千円 10,466	千円 7,236	千円 2,143	千円 868 (特別調整手当) 219 (通勤手当)	R6.7.1		◇
理事B	千円 15,155	千円 9,648	千円 4,223	千円 1,158 (特別調整手当) 126 (通勤手当)			◇
理事C	千円 15,293	千円 9,648	千円 4,223	千円 1,158 (特別調整手当) 264 (通勤手当)	R6.4.1		※
監事A	千円 9,555	千円 6,768	千円 1,603	千円 812 (特別調整手当) 371 (通勤手当)	R6.7.1		
監事B	千円 4,419	千円 2,229	千円 1,922	千円 267 (特別調整手当) 0 (通勤手当)		R6.6.30	
監事C (非常勤)	千円 1,805	千円 1,805	千円	千円	R6.7.1		
監事D (非常勤)	千円 596	千円 596	千円	千円		R6.6.30	

注1:「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。

注2:「特別調整手当」は地域手当に相当する手当であり、俸給の12%の額である。

注3:千円未満は四捨五入のため、支給総額と各内訳の合計額が一致しない場合がある。

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、医薬品の副作用や生物由来製品を介した感染等による健康被害に対して、迅速な救済を図り(健康被害救済)、医薬品や医療機器などの品質、有効性および安全性について、治験前から承認までを一貫した体制で指導・審査し(承認審査)、市販後における安全性に関する情報の収集、分析、提供を行う(安全対策)ことを通じて、国民保健の向上に貢献することを目的としている。

この中で、当法人の長たる理事長は、健康被害救済、承認審査、安全対策の三業務を総括する一方で、アカデミアや医療現場、産学界との連携を進めるなど、高いマネジメント能力やリーダーシップに加えて、医薬・医療に関する高度な専門性が求められる。

当法人と類似の業務を実施する法人はないが、厚生労働省が所管している他の独立行政法人等と当法人について、役員の年間報酬(令和5年度)を比較すると、法人の長では19法人中7番目となっている。

令和6年度の当法人の理事長の俸給月額1,086,000円で、国家公務員指定職7号俸(内閣府審議官等)の1,122,000円と6号俸(外局の長官)の月額1,049,000円の間に位置する。

また、当法人の令和5年度業務実績の評価結果は、6項目中S評定1項目、A評定2項目、B評定3項目、総合評定A評定となっている。

以上のとおり、職務内容の特性、他法人との比較、国家公務員との比較及び令和5年度業務実績の評価結果を踏まえると、報酬水準は妥当であると考ええる。

理事

理事については、法人の長と同様、国民保健の向上に貢献するという目的の下、多岐に亘る業務を総括しており、高いマネジメント能力、医薬・医療に関する高度な専門性が求められる。

当法人と類似の業務を実施する法人はないが、厚生労働省が所管している他の独立行政法人等と当法人について、役員の年間報酬(令和5年度)を比較すると、理事では19法人中14番目となっている。

令和6年度の当法人の理事の俸給月額804,000円で、国家公務員指定職3号俸の月額829,000円と2号俸の月額772,000円の間に位置する。

また、当法人の令和5年度業務実績の評価結果は、6項目中S評定1項目、A評定2項目、B評定3項目、総合評定A評定となっている。

以上のとおり、職務内容の特性、他法人との比較、国家公務員との比較及び令和5年度業務実績の評価結果を踏まえると、報酬水準は妥当であると考ええる。

監事

監事については、財務内容等の監査を含む業務の能率的かつ効果的な運営を確保するための監査を行う必要があるため、幅広い知識・経験が求められる。

当法人と類似の業務を実施する法人はないが、厚生労働省が所管している他の独立行政法人等と当法人について、役員の年間報酬(令和5年度)を比較すると、監事(常勤)では監事(常勤)を置いている9法人中4番目となっている。

令和6年度の当法人の監事の俸給月額は752,000円で、国家公務員指定職2号俸の月額772,000円と1号俸の月額716,000円の間に位置する。

また、当法人の令和5年度業務実績の評価結果は、6項目中S評定1項目、A評定2項目、B評定3項目、総合評定A評定となっている。

以上のとおり、職務内容の特性、他法人との比較、国家公務員との比較及び令和5年度業務実績の評価結果を踏まえると、報酬水準は妥当であると考ええる。

監事
(非常勤)

監事(非常勤)については、財務内容等の監査を含む業務の能率的かつ効果的な運営を確保するための監査を行う必要があるため、幅広い知識・経験が求められる。こうした職務内容の特性や他法人との比較を踏まえると、報酬水準は妥当と考える。

【主務大臣の検証結果】

当該役員の報酬は、厚生労働省が所管する他の独立行政法人の役員の報酬額と比較しても妥当な水準であると考ええる。また、役員の職務内容の特性や令和5年度業務実績評価結果を鑑みても妥当な報酬水準であると考ええる。

4 役員の退職手当の支給状況(令和6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	該当者なし					
理事D	5,190	4	0	R6.3.31	1.3	※
監事B	4,664	5	0	R6.6.30	1.0(仮)	

注1:「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。
注2:監事Bについては、在職期間に係る業績勘案率が決定されていないため、
当年度は業績勘案率を1.0として計算した額を概算払した。
注3:千円未満は四捨五入とした。

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D	アカデミア出身の理事として、審査業務に尽力した。 業績勘案率は、厚生労働大臣により1.3と決定された。
監事	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至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

〔より一層、適正な給与水準とするため、業績給の導入を検討していく。〕

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

第5期中期計画においては、薬害肝炎の検証及び再発防止のための医薬品行政のあり方検討委員会の最終提言並びに各種閣議決定の内容を踏まえ、専門性の高い有能な人材を採用することとしている。また、職員の給与については、国家公務員等における水準を勘案しつつ、優秀な人材を安定的に確保する上での競争力を考慮して、適正かつ効率的な給与水準とすることとしている。

当法人の職員は、事務系職員が15%程度、技術系職員が85%程度と、技術系職員の割合が高くなっているが、当法人が必要とする人材は製薬業界等と競合関係にある。当法人がウェブサイト上の採用情報を調査したところ、令和6年度の製薬企業37社の初任給(修士修了・6年制大学卒)の平均は27.5万円と、当法人の初任給(修士修了・6年制大学卒)である25.2万円を上回っている。

当法人の給与水準は国家公務員を上回っているものの、優秀な人材を安定的に確保するためには製薬業界等との競合を考慮して相応の給与水準を維持することが必要である。

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。)

当法人では、職員の意欲、資質の向上を図るため、平成19年度から人事評価制度を実施し、5段階の人事評価結果を翌年度の昇給幅、賞与係数(賞与の算出に用いる係数)及び昇格に適切に反映することとしている。令和2年4月からは、職員の役割に基づく組織貢献度をより報酬に反映させる制度を導入した。

③ 給与制度の内容

職員の給与は、独立行政法人医薬品医療機器総合機構職員給与規程に則り支給する。

給与の種類には、俸給、諸手当(扶養手当、地域手当、通勤手当、単身赴任手当、住居手当、初任給調整手当、超過勤務手当)及び賞与がある。

俸給は、役割基本給及び役割加給により構成されている。役割基本給は、役割基本給表において定める役割等級及び号俸により決定する。役割加給は、役割等級の区分に応じて支給する。

賞与は、賞与基準額(俸給月額及び俸給月額に地域手当の支給割合を乗じて得た額の合計額)に、賞与係数及び期間率(賞与の支給対象期間内の勤務日数に応じた割合)を乗じて得た額とする。

令和6年度の賞与係数は、6月は1.740～3.130、12月は1.817～3.268となっており、役割等級や人事評価結果に応じて決定される。

④ 給与制度の令和6年度における主な改定内容

役割基本給表について、国家公務員行政職俸給表等の引き上げ幅と同額の引き上げを行った。

賞与係数について、国家公務員の期末・勤勉手当の年率の引き上げ幅と同率となるよう引き上げを行った。

初任給調整手当について、国家公務員の初任給調整手当の引き上げ幅と同額の引き上げを行った。

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	令和6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 759	歳 39.7	千円 7,986	千円 5,957	千円 173	千円 2,029
事務・技術	人 733	歳 39.5	千円 7,829	千円 5,825	千円 174	千円 2,004
技術(臨床医学担当)	人 26	歳 45.5	千円 12,402	千円 9,675	千円 148	千円 2,727
在外職員	人 —	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
再雇用職員	人 7	歳 63.5	千円 5,459	千円 4,618	千円 287	千円 841
継続雇用職員	人 7	歳 63.5	千円 5,459	千円 4,618	千円 287	千円 841
非常勤職員	人 25	歳 58.8	千円 8,148	千円 6,054	千円 236	千円 2,094
嘱託等職員	人 25	歳 58.8	千円 8,148	千円 6,054	千円 236	千円 2,094

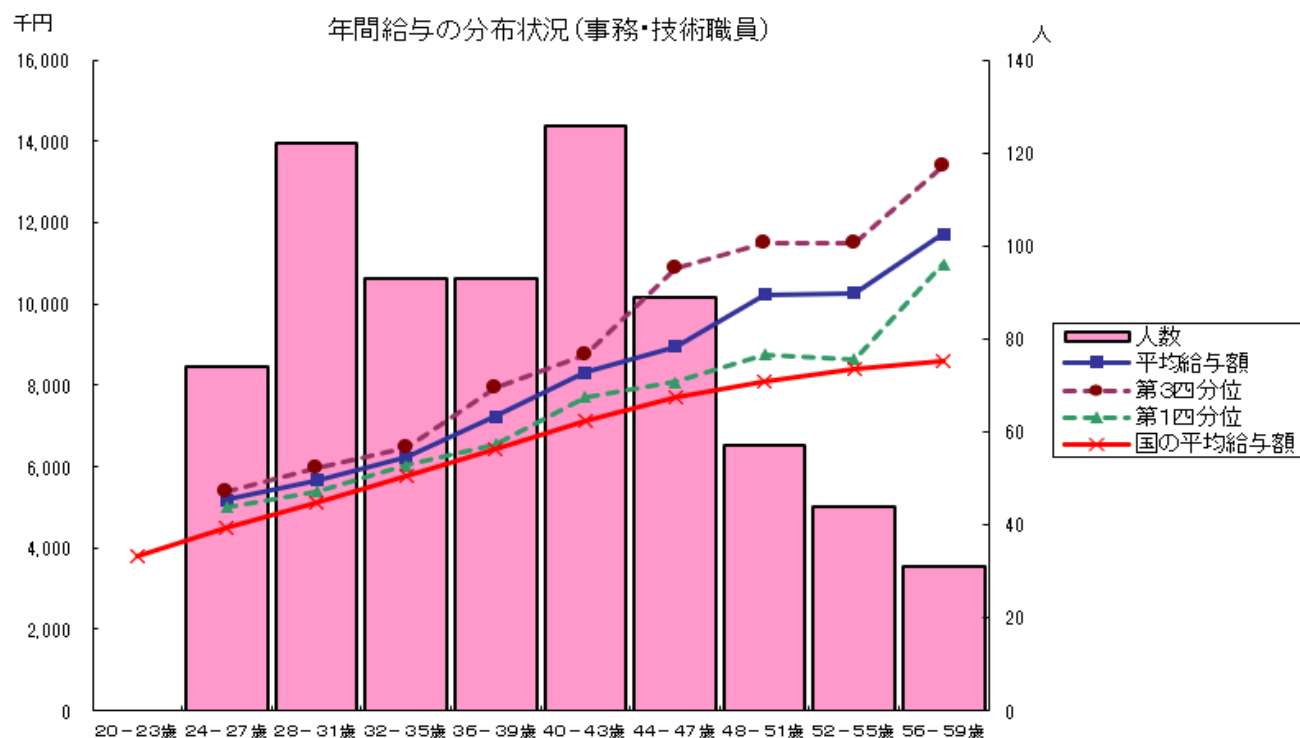
注1:常勤職員については、在外職員及び再雇用職員を除く。

注2:「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額。

注3:区分「任期付職員」及び職種「研究職種」「医療職種(病院医師)」「医療職種(病院看護師)」「教育職種(高等専門学校教員)」については、該当者がいないため省略した。以下、④まで同じ。

注4:在外職員については、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、区分以外は記載しない。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員)



注: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。

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
代表的職位	人	歳	千円	千円
執行役員・部長	37	54.5	12,939	14,818 ～ 11,875
課長・審査役	84	49.2	11,056	12,080 ～ 9,195
課長補佐・主任専門員	226	43.9	8,332	9,791 ～ 6,656
係長・専門員	251	36.2	6,411	9,100 ～ 5,377
係員・専門員	135	28.1	5,274	7,066 ～ 4,383

④ 賞与(令和6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)	% 0	% 0	% 0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 100	% 100	% 100
	最高～最低	% 100	% 100	% 100
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 0	% 0	% 0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 100	% 100	% 100
	最高～最低	% 100	% 100	% 100

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 116.6 ・年齢・地域勘案 104.9 ・年齢・学歴勘案 114.0 ・年齢・地域・学歴勘案 102.9
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<u>i) 地域、学歴を勘案した影響</u> ■ 在勤地が東京都特別区(一部大阪市)であること 比較対象となる国家公務員の平均給与は地方も含めた全国平均であるが、当法人の勤務地は1級地(地域手当20%)である東京都特別区である(一部大阪市は2級地のため地域手当16%)。 ■ 高学歴者の比率が高いこと 専門的な業務を円滑に進めるためには、相当の知識・経験を有する者が必要となることから、博士課程修了等の高学歴者の採用が必要である。 国家公務員(行政職俸給表(一))の学歴別人員構成比では、大学卒以上の比率は64.1%、うち大学院修了者の比率は8.5%となっている(令和6年国家公務員給与等実態調査)。これに対し、当法人では、大学卒以上の比率は99.2%、うち大学院修了者の比率は63.0%(内訳:修士課程修了39.7%、博士課程修了23.3%)となっている。 <u>ii) 指数の算出方法等の影響</u> ■ 住居手当の1人当たりの平均支給額が高いこと 当法人では賃貸住宅に居住している職員が多い。国家公務員(行政職俸給表(一))の1人当たりの住居手当平均支給月額額は7,628円であるのに対し、当法人では12,301円となっている。なお、当法人の住居手当の支給基準及び支給限度額は、国家公務員と同様である。 <u>iii) i) ii) 以外に、国家公務員と比較して給与水準が高くなっている理由</u> ■ 製薬業界等の給与水準が高いこと 当法人の職員は、事務系職員が15%程度、技術系職員が85%程度と、技術系職員の割合が高くなっているが、当法人が必要とする人材は製薬業界等と競合関係にある。当法人がウェブサイト上の採用情報を調査したところ、令和6年度の製薬企業37社の初任給(修士修了・6年制大学卒)の平均は27.5万円と、当法人の初任給(修士修了・6年制大学卒)である25.2万円を上回っている。 当法人の給与水準は国家公務員を上回っているものの、優秀な人材を安定的に確保するためには製薬業界等との競合を考慮して相応の給与水準を維持することが必要である。(薬学等に関する高度の専門的な知識経験を必要とする医薬品等の審査業務や安全対策業務等に従事する技術系職員については、優秀な人材を安定的に確保するため、国家公務員の研究職相当の給与水準を保つこととしている。)

給与水準の妥当性の検証	【収入予算の総額に占める国からの財政支出の割合】 12.9%（国からの財政支出額 3,836百万円、収入予算の総額 29,792百万円：令和6年度予算） 【累積欠損額】 0円（令和5年度決算） 【管理職の割合】 16.5%（事務・技術職員733人、うち管理職121人） 【大卒以上の高学歴者の割合】 99.2%（事務・技術職員733人、うち大学卒以上727人（大学卒265人、修士課程修了291人、博士課程修了171人）） 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合】 30.8%（給与・報酬等支給総額 8,813百万円、支出総額 28,637百万円：令和5年度決算） 【検証結果】 （法人の検証結果） 当法人の給与水準は、地域、学歴を勘案してもなお、国家公務員を上回っているが、優秀な人材を安定的に確保するためには製薬業界等との競合を考慮して相応の給与水準を維持することが必要であるため、給与水準は妥当であると考ええる。 （主務大臣の検証結果） 地域、学歴を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であるものの、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）を踏まえ、高度で専門的な人材確保ができるよう、任期制・年俸制の導入も含めた給与水準の弾力化が図られており、引き続き、当該給与水準に基づき高度で専門的な人材確保に努めていただくとともに、国民の皆様にな納得していただけるよう、しっかりと検証を行っていただきたい。
講ずる措置	今後も引き続き適正な給与水準の維持に努める。

4 モデル給与

（扶養親族がいない場合） ○ 22歳（大卒初任給（事務系）） 月額 264,000円 年間給与 4,342,272円 ○ 35歳（係長（技術系）） 月額 402,120円 年間給与 6,677,604円 ○ 50歳（課長（技術系）） 月額 655,800円 年間給与 10,850,964円 ※扶養親族がいる場合には、扶養手当（配偶者7,900円、子1人につき12,200円）を支給。

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

目標管理型の人事評価制度に基づき、職員の業績を評価し、賞与や昇給・昇格に反映させている。
--

Ⅲ 総人件費について

区 分	令和6年度	(参考) 令和5年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 8,813,024	千円 8,459,071
退職手当支給額 (B)	千円 186,168	千円 85,147
非常勤役職員等給与 (C)	千円 2,102,189	千円 2,008,497
福利厚生費 (D)	千円 1,730,356	千円 1,661,342
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 12,831,737	千円 12,214,057

注1: 第5期中期目標期間の開始年度である当年度分について記載する。

注2: 千円未満は四捨五入とした。

総人件費について参考となる事項

給与、報酬等支給総額(A)については、職員数が令和6年度平均で令和5年度比+11人増加したことや、俸給及び賞与係数の引き上げを実施したこと等から、令和5年度比+4.2%の増加となった。

退職手当支給額(B)については、支給対象者が令和5年度比+7人の増加となったことや、勤続期間の長い職員の退職が多かったことから、令和5年度比で2倍以上の増加となった。

非常勤役職員等給与(C)については、基本給及び賞与係数の引き上げを実施したこと等から、令和5年度比+4.7%の増加となった。

福利厚生費(D)については、法定福利費が増加したことから、令和5年度比+4.2%の増加となった。

上記の結果、令和6年度の最広義人件費(A+B+C+D)は令和5年度比+5.1%の増加となった。

Ⅳ 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

職員の定年年齢は、令和5年4月から2年に1歳ずつ段階的に引き上げており、令和13年4月に65歳となる。管理職職員については、60歳に達した日以後における最初の4月1日(以下、「特定日」という。)に、非管理職に降任させる。特定日以降の職員の俸給月額と初任給調整手当は、特定日の前日に受けていた月額の7割水準とする。(俸給月額と連動する地域手当、超過勤務手当、賞与も7割水準に連動する。)

Ⅴ その他

特になし