

様式 1 公表されるべき事項

国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所(法人番号9120905002657)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

当法人の主要事業は研究開発事業である。役員報酬水準を検討するにあたって、厚生労働省所管で同様に研究開発事業を主要な業務とする以下の法人を参考とした。
○ 国立研究開発法人国立長寿医療研究センター…当該法人は、同じ独立行政法人として研究開発事業を実施している。公表資料によれば、令和6年度の法人の長の年間報酬額は19,000千円であり、役員報酬支給状況内訳によると報酬(給与)は11,592千円となっている。同様に、理事については年間報酬総額17,959千円、うち報酬(給与)は10,752千円となっている。

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。)

当法人の役員の勤勉手当の額は、役員給与規程第8条第2項において「厚生労働省独立行政法人評価委員会が行う業績評価の結果を勘案し、その職務実績に応じ、これを増額し、又は減額することができる。」旨規定している。
令和7年度においては、職務実績に応じた改定ではなく、人事院勧告に基づく改定を行った。

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

法人の長に対する役員報酬支給基準は、月額、通勤手当、期末手当及び勤勉手当から構成されている。月額については、国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所役員給与規程に則り、本給に地域手当(本給×100分の11)を加算して算出している。

期末手当及び勤勉手当についても、国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所役員給与規程に則り、期末手当は基礎額(本給+地域手当+本給に100分の25を乗じて得た額+本給及び地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額)に、6月に支給する場合においては100分の66.25、12月に支給する場合においては100分の66.25を乗じ、さらに基準日以前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、勤勉手当は基礎額(本給+地域手当+本給に100分の25を乗じて得た額+本給及び地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額)に、その者の職務実績等を考慮して理事長が定める割合を乗じ、さらに基準日以前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、R7年度においては、一般職給与法が適用される国家公務員の給与改定を踏まえた報酬の改定を以下の通り行った。

- ①報酬月額を25,000円引き上げた(908,000円→933,000円(2.75%))。
- ②地域手当支給率を12%に引き上げた(10%→12%(2ポイント))。ただし、経過措置としてR7年度に限り11%とした。
- ③6月及び12月の期末手当支給割合(上記基礎額に乘じる率)を引き上げた(100分の65.0→100分の66.25(1.25ポイント))

理事

理事に対する役員報酬支給基準は、月額、通勤手当、期末手当及び勤勉手当から構成されている。月額については、国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所役員給与規程に則り、本給に地域手当(本給×100分の11)を加算して算出している。

期末手当及び勤勉手当についても、国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所役員給与規程に則り、期末手当は基礎額(本給+地域手当+本給に100分の25を乗じて得た額+本給及び地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額)に、6月に支給する場合においては100分の65.25、12月に支給する場合においては100分の66.25を乗じ、さらに基準日以前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、勤勉手当は基礎額(本給+地域手当+本給に100分の25を乗じて得た額+本給及び地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額)に、その者の職務実績等を考慮して理事長が定める割合を乗じ、さらに基準日以前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、R7年度においては、一般職給与法が適用される国家公務員の給与改定を踏まえた報酬の改定を以下の通り行った。

- ①報酬月額を23,000円引き上げた(829,000円→852,000円(2.77%))。
- ②地域手当支給率を12%に引き上げた(10%→12%(2ポイント))。ただし、経過措置としてR7年度に限り11%とした。
- ③6月及び12月の期末手当支給割合(上記基礎額に乘じる率)を引き上げた(100分の65.0→100分の66.25(1.25ポイント))

監事(非常勤)

監事(非常勤)に対する役員報酬支給基準は、国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所役員給与規程に則り、非常勤役員手当、通勤手当から構成されている。
R7年度においては人事院勧告に基づく改定を行った。

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
	千円	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
法人の長	17,887	11,196	5,040	1,231 (地域手当) 420 (通勤手当)			※
A理事	16,068	10,329	4,603	1,136 (地域手当) 0 (通勤手当)			
A監事 (非常勤)	1,596	1,596	0	0			
B監事 (非常勤)	1,596	1,596	0	0			

注1:「地域手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する常勤役員に支給しているものである。

注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付している。
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

本法人の使命は、医薬品・医療機器の開発に向けた基盤技術を研究し、研究開発を振興することを通じて、革新的な医薬品などの創出に貢献し、国民保健の向上を目指すことである。そうした組織の中で、当法人の長は、法人全体の研究業務を総括する一方で、産学官や臨床現場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、研究分野に関する高度な専門性が求められる。
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られる。

理事

本法人の使命は、医薬品・医療機器の開発に向けた基盤技術を研究し、研究開発を振興することを通じて、革新的な医薬品などの創出に貢献し、国民保健の向上を目指すことである。そうした組織の中で、当法人の理事は、法人全体の研究業務を総括する理事長の業務を補佐し、研究所の業務を掌理するための研究分野に関する高度な専門性が求められる。
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られる。

監事(非常勤)

本法人の使命は、医薬品・医療機器の開発に向けた基盤技術を研究し、研究開発を振興することを通じて、革新的な医薬品などの創出に貢献し、国民保健の向上を目指すことである。そうした組織の中で、当法人の監事は、本研究所で展開されている業務の有効性・効率性ならびに適法性および内部統制の状況を的確に把握する能力が求められる。
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られる。

【主務大臣の検証結果】

当該役員の報酬は、研究開発を主要な業務とする他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。また、役員の職務内容の特性や令和6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。

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
	千円	年	月			
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:「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る。
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

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

職員の意欲向上や効率化を図るため、勤務成績等を給与にも反映させる人事評価制度を平成20年度から実施し、評価結果については、平成21年度賞与から反映している。
当該制度に関しては今後も継続していく予定である。

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

当該法人職員の給与水準を検討するにあたって、令和7年国家公務員給与等実態調査を参考にした。

○ 国家公務員…令和7年4月時点において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額が414,480円、研究職俸給表は564,064円となっており、全職員の平均給与月額は424,979円となっている。

なお、職員給与の支給水準については、一般職の職員の給与に関する法律に準拠するとともに、国と同様の改定を行い決定している。

また、中期計画における職員の人事に関する計画に基づき、定型的業務について合理化を図るなどし、中期計画の人件費の見積りの範囲内で人件費の管理を行っている。

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。)

職員の意欲向上や効率化を図るため、勤務成績等を給与にも反映させる人事評価制度を平成20年度から実施し、評価結果については、平成21年度賞与から勤勉手当に反映している。

③ 給与制度の内容

国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所職員給与規程に則り、俸給及び諸手当(扶養手当、俸給の特別調整額、地域手当、広域異動手当、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、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当、寒冷地手当及び特地勤務手当)としている。

期末手当については、基礎額(俸給月額+扶養手当月額+俸給及び扶養手当に対する地域手当の月額+役職段階別加算額+管理職加算額の合計額)に、6月に支給する場合においては100分の125.0、12月に支給する場合においては100分の127.5を乗じ、さらに基準日以前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、勤勉手当は基礎額(俸給月額+地域手当月額+役職段階別加算額+管理職加算額の合計額)に、その者の職務実績等を考慮して理事長が定める割合を乗じ、さらに基準日以前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。

④ 給与制度の令和7年度における主な改定内容

一般職給与法が適用される国家公務員の給与改定を踏まえ、当該改定に準じて4月1日から次の通り改定を行った。

① 全俸給表について全体の俸給月額を引き上げた(平均2.16%)。

② 地域手当支給の対象としている勤務地のうち、大阪府茨木市及び摂津市について支給率を引き上げた(10%→12%(2ポイント))。ただし、経過措置としてR7年度に限り11%とした。

③ 扶養手当の支給対象親族から配偶者を廃し、子にかかる支給月額を3,000円引上げた(10,000円→13,000円)。ただし、経過措置としてR7年度に限り、配偶者にかかるものは前月から引き続き従前の支給要件を具備する場合に限り3,000円を支給し、子にかかる支給月額は11,500円とした。

④ 特地勤務手当(種子島に在勤する職員に支給)の支給月額算定計算式を次の通り改めた。

旧: $\{ \text{種子島勤務となった日における(報酬月額+扶養手当)} \} \times 2 \text{分の} 1 + \{ \text{当月の(報酬月額+扶養手当)} \times 2 \text{分の} 1 \} \times 100 \text{分の} 12$

新: $(\text{俸給月額} + \text{扶養手当月額}) \times 100 \text{分の} 12$

⑤ 6月の期末手当支給割合(上記基礎額に乗じる率)を引き上げた(100分の125.0→100分の127.5(2.5ポイント))

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4月1日時点): 109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): 71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		
常勤職員	人 31	歳 45.0	千円 7,804	千円 5,684	千円 167	千円 2,120
事務・技術	人 16	歳 38.3	千円 6,502	千円 4,736	千円 202	千円 1,766
研究職種	人 10	歳 52.2	千円 10,626	千円 7,737	千円 119	千円 2,889
技能・労務職種	人 5	歳 52.1	千円 6,330	千円 4,614	千円 148	千円 1,716

任期付職員	人 40	歳 48.4	千円 8,968	千円 6,716	千円 111	千円 2,252
研究職種	人 40	歳 48.4	千円 8,968	千円 6,716	千円 111	千円 2,252

非常勤職員	人 110	歳 52.4	千円 4,368	千円 4,368	千円 138	千円 0
事務・技術	人 28	歳 57.0	千円 3,121	千円 3,121	千円 80	千円 0
研究職種	人 27	歳 41.2	千円 4,957	千円 4,957	千円 100	千円 0
研究補助	人 20	歳 52.8	千円 3,556	千円 3,556	千円 172	千円 0
研究調整専門員	人 32	歳 58.0	千円 5,523	千円 5,523	千円 210	千円 0
栽培管理技術員	人 3	歳 48.5	千円 3,808	千円 3,808	千円 36	千円 0

注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再雇用職員を除く。

注2:常勤職員の医療職種及び教育職種、在外職員、任期付職員の事務・技術、医療職種及び教育職種、再雇用職員については、該当者がいないため省略した。

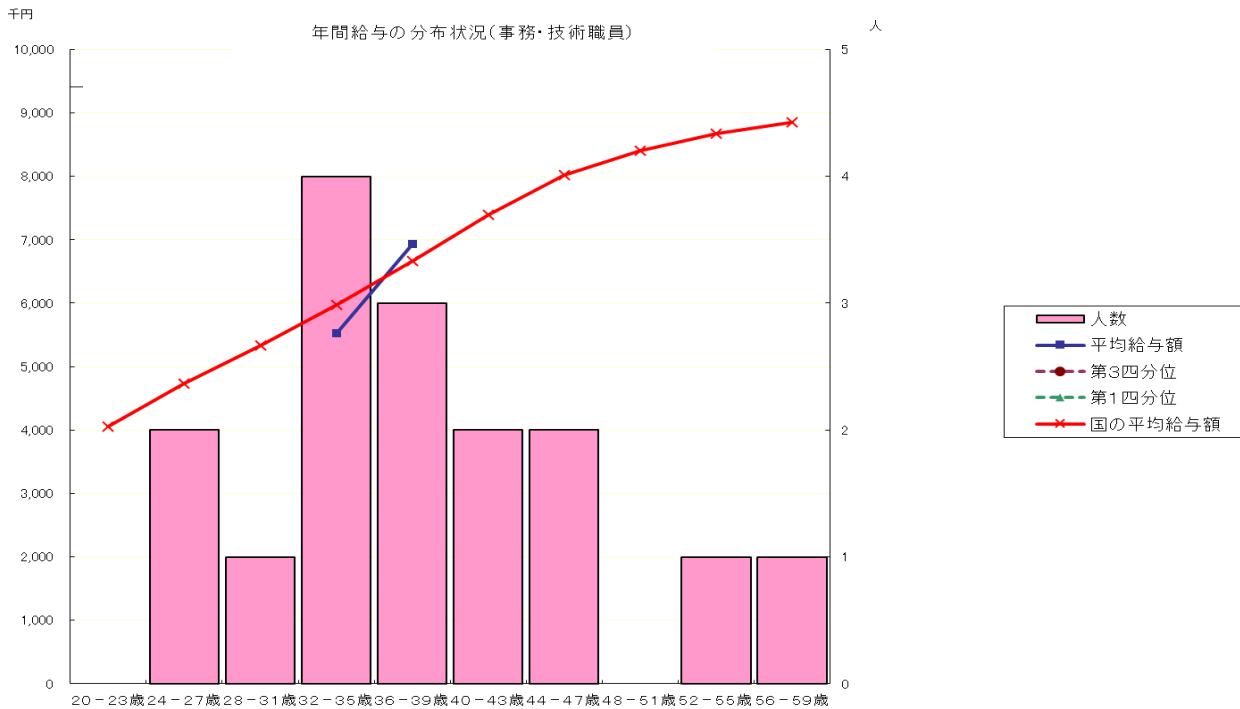
注3:「技能・労務職種」とは、薬用植物の栽培等に関する専門的業務を行う職種を示す。

注4:「研究補助」とは、研究の補助的業務を行う職種を示す。

注5:「研究調整専門員」とは、特殊な経験、技能を有し、所定の期間において専門的業務に従事する職員を示す。

注6:「栽培管理技術員」とは、薬用植物の専門的な栽培・管理等のため所定の期間において業務に従事する職員を示す。

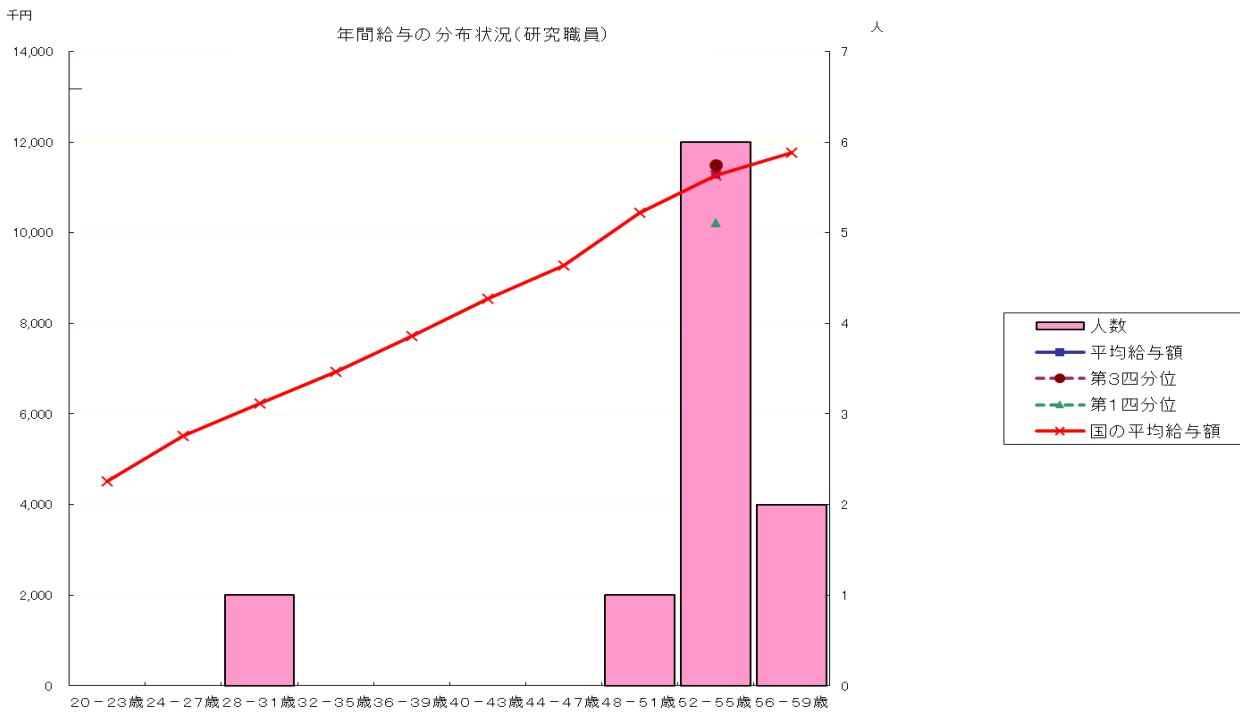
③ 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)〔在外職員、任期付職員及び再雇用職員を除く。以下、⑤まで同じ。〕



注1: ①の年間給与額から通勤手当等を除いた状況である。以下、④まで同じ。

注2: 全ての年齢区分において該当者が4人以下のため、第1・第3分位折れ線を表示していない。

注3: 年齢24-27、28-31歳、40-43歳、44-47歳、52-55歳、56-59歳の区分の該当者はいずれも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平均給与については表示していない。



注1: 年齢52-55歳の区分を除き、該当者が4人以下のため、第1・第3分位折れ線を表示していない。

注2: 年齢52-55歳の区分を除き、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平均給与については表示していない。

④ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)

(事務職員)

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
部長	1	—	—	— ～ —
課長	1	—	—	— ～ —
課長補佐	1	—	—	— ～ —
係長	6	41.0	6,309	7,465 ～ 5,739
主任	1	—	—	— ～ —
係員	6	30.2	5,094	5,367 ～ 4,808

注1: 部長、課長、課長補佐、主任の区分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、人数以外は記載していない。

(研究職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	年間給与額	
			平均	最高～最低
代表的職位	人	歳	千円	千円
センター長	2	—	—	— ～ —
研究課長	4	56.0	11,176	— ～ —
研究主任	3	54.2	9,822	— ～ —
研究員	1	—	—	— ～ —

注1: センター長及び研究員の区分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、人数以外は記載していない。

注2: 研究課長及び研究主任の区分については該当者が4人以下のため、最高給与額及び最低給与額は記載していない。

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／研究職員)

(事務職員)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 49.5	% 50.9	% 50.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 50.5	% 49.1	% 49.8
	最高～最低	% 54.3 ～ 45.7	% 53.0 ～ 44.2	% 53.7 ～ 44.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.5	% 54.6	% 54.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.5	% 45.4	% 45.4
	最高～最低	% 45.7 ～ 44.0	% 47.6 ～ 44.2	% 46.7 ～ 44.9

(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)	% 51.7	% 51.0	% 51.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 48.3	% 49.0	% 48.7
	最高～最低	% 54.3 ～ 44.5	% 57.3 ～ 38.8	% 55.4 ～ 42.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.6	% 55.1	% 54.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.4	% 44.9	% 45.1
	最高～最低	% 45.7 ～ 44.7	% 46.6 ～ 44.2	% 45.7 ～ 44.9

3 給与水準の妥当性の検証等

○事務職員

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 94. 2 ・年齢・地域勘案 103. 3 ・年齢・学歴勘案 93. 0 ・年齢・地域・学歴勘案 102. 4
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>国家公務員より低い水準となっている。</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 58.87%】 (国からの財政支出額 3,800百万円、支出予算の総額 6,455百万円: 令和7年度予算)</p> <p>【累積欠損額 5,708,545,121円(令和6年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 24.2%(常勤職員数33名中8名: 令和8年4月1日時点)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合84.8%(常勤職員数33名中28名: 令和8年4月1日時点)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合8.10%】 (支出総額 12,288,497千円、給与・報酬等支給総額914,317千円: 令和6年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 令和6年度決算における支出額 12,288,497千円のうち、7,536,456千円は当研究所の研究事業費であり、3,752,041千円は一般管理費である。そのうち914,317千円が給与、俸給等支給総額(支出総額に占める割合: 8.10%)であるため、国からの財政支出を増加させる要因とはなっていない。</p> <p>当研究所の給与水準については、国の給与法改正を反映させた国に準じた体系となっており、国家公務員との比較において適切なものであると考えている。</p> <p>管理職及び大卒以上の高学歴者の割合については、給与水準が高くなっている定量的な理由として分析しているとおりであり、特に管理職の割合が国に比べて高いようにみえるのは、人件費の効率化を図るため定型的業務については非常勤職員・派遣職員などの活用を進め、管理職以外の正規職員の削減に努めていることがその要因である。</p> <p>平成27年4月に独立行政法人国立健康・栄養研究所と統合し、現在の当研究所事務部門は3部9課の最小限の組織体制とし、12ある管理職ポストのうち、業務の効率化を図り4ポストを併任で対応するなどスリム化を図っているところであるが、より適切な水準となるよう検討を行ってまいりたい。</p> <p>繰越欠損金については、旧医薬品副作用被害救済・研究振興調査機構が実施していた出資事業により生じたものであり、同機構から事業を引き継いだ医薬品医療機器総合機構を経て承継したものである。出資事業は、旧医薬品副作用被害救済・研究振興調査機構と民間企業との共同出資により設立された研究開発法人が、医薬品、医療機器に係る研究開発を実施したものであり、研究開発に必要な費用を出資金により賄うため、研究開発の進行に伴い、出資金と欠損金の双方が増加する構造となっていたものである。</p> <p>また、実用化研究支援事業は、国の財政投融资特別会計より政府出資金を受入れ、その出資金を委託費として支出しているものであり、出資金を費用として支出すると欠損金が増加する構造となっている。</p> <p>このように、繰越欠損金は会計処理上発生しているものであり、給与支出とは無関係であり、繰越欠損金を増因させる要因とはなっていない。 (主務大臣の検証結果)</p> <p>国家公務員より低い水準であり、適切な取組の結果と考えられる。</p>
講ずる措置	<p>今後も引き続き国の給与改正に準じた給与の見直しを行っていく。</p>

○研究職員

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢勘案 97. 4 ・年齢・地域勘案 114. 7 ・年齢・学歴勘案 97. 0 ・年齢・地域・学歴勘案 98. 2
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>国家公務員より低い水準となっている。</p> <p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 58.87%】 (国からの財政支出額 3,800百万円、支出予算の総額 6,455百万円:令和7年度予算)</p> <p>【累積欠損額 5,708,545,121円(令和6年度決算)】</p> <p>【管理職の割合 63.6%(常勤職員数11名中7名:令和8年4月1日時点)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 100%(常勤職員数11名中11名:令和8年4月1日時点)】</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合8.10%】 (支出総額 12,288,497千円、給与・報酬等支給総額914,317千円:令和6年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 令和6年度決算における支出額 12,288,497千円のうち、7,536,456千円は当研究所の研究事業費であり、3,752,041千円は一般管理費である。そのうち914,317千円が給与、俸給等支給総額(支出総額に占める割合:8.10%)であるため、国からの財政支出を増加させる要因とはなっていない。</p> <p>当研究所の給与水準については、国の給与法改正を反映させた国に準じた体系となっており、国家公務員との比較において適切なものであると考えている。</p> <p>管理職及び大卒以上の高学歴者の割合については、給与水準が高くなっている定量的な理由として分析しているとおりであり、特に管理職の割合が国に比べて高いようにみえるのは、人件費の効率化を図るため定型的業務については非常勤職員・派遣職員などの活用を進め、管理職以外の正規職員の削減に努めていることがその要因である。</p> <p>平成27年4月に独立行政法人国立健康・栄養研究所と統合し、現在の当研究所事務部門は3部9課の最小限の組織体制とし、12ある管理職ポストのうち、業務の効率化を図り4ポストを併任で対応するなどスリム化を図っているところであるが、より適切な水準となるよう検討を行ってまいりたい。</p> <p>繰越欠損金については、旧医薬品副作用被害救済・研究振興調査機構が実施していた出資事業により生じたものであり、同機構から事業を引き継いだ医薬品医療機器総合機構を経て承継したものである。出資事業は、旧医薬品副作用被害救済・研究振興調査機構と民間企業との共同出資により設立された研究開発法人が、医薬品、医療機器に係る研究開発を実施したものであり、研究開発に必要な費用を出資金により賄うため、研究開発の進行に伴い、出資金と欠損金の双方が増加する構造となっていたものである。</p> <p>また、実用化研究支援事業は、国の財政投融资特別会計より政府出資金を受入れ、その出資金を委託費として支出しているものであり、出資金を費用として支出すると欠損金が増加する構造となっている。</p> <p>このように、繰越欠損金は会計処理上発生しているものであり、給与支出とは無関係であり、繰越欠損金を増因させる要因とはなっていない。 (主務大臣の検証結果)</p> <p>国家公務員より低い水準であり、適切な取組の結果と考えられる。</p>
給与水準の妥当性の 検証	
講ずる措置	今後も引き続き国の給与改正に準じた給与の見直しを行っていく。

4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給、独身) 月額 267,399円 年間給与4,579,208円
- 35歳(本部課長補佐、配偶者・子1人) 月額 344,655円 年間給与5,902,217円
- 50歳(本部課長、配偶者・子2人) 月額 499,389円 年間給与8,247,099円
- ※ 扶養親族がいる場合には、別途扶養手当(配偶者3,000円、子1人につき11,500円)を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

職員の意欲向上や効率化を図るため、勤務成績等を給与にも反映させる人事評価制度を平成20年度から実施し、評価結果については、平成21年度賞与から反映している。当該制度に関しては今後も継続していく予定である。

III 総人件費について

区 分	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 923,166	千円 914,317	千円 972,057	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 19,184	千円 60,963	千円 15,372	千円	千円	千円
非常勤役員等給与 (C)	千円 1,015,148	千円 1,112,723	千円 1,104,694	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 321,549	千円 318,667	千円 329,912	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 2,279,047	千円 2,406,670	千円 2,422,035	千円	千円	千円

注：中長期計画期間の開始年度分から当年度分までを記載している。

総人件費について参考となる事項

常勤職員の中途採用や欠員の補充にあたっては、若年者の採用をすすめるとともに、非常勤職員の活用を行って常勤職員数及び人件費の抑制に努めてきたところである。

「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、以下の措置を講ずることとした。

・役員に関する講じた措置の概要(平成25年1月より実施)

従来の退職手当計算式に、下記割合を乗じて金額を算出。

- ①平成25年1月1日～9月30日 95.45%
- ②平成25年10月1日～平成26年6月30日 90.90%
- ③平成26年7月1日～平成27年3月31日 86.35%
- ④平成27年4月1日以降は俸給月額に乘じる割合を100分の12.5から100分の10.875に引き下げた。
- ⑤平成30年8月17日以降は俸給月額に乘じる割合を100分の10.875から100分の10.4625に引き下げた。

・職員に関する講じた措置の概要(平成25年3月より実施)

従来の退職手当算定の調整率(104%)を、下記割合に変更して金額を算出。

- ①平成25年1月1日～9月30日 98%
- ②平成25年10月1日～平成26年6月30日 92%
- ③平成26年7月1日～平成29年12月31日 87%
- ④平成30年1月1日以降 83.7%

IV 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

当研究所の定年制度は定年に達した日後最初の3月31日を以て退職と定めており、定年年齢は令和7年3月31日までは満61歳、令和9年3月31日までは満62歳、令和11年3月31日までは満63歳、令和13年3月31日までは満64歳、令和13年4月1日以降は満65歳と段階的引き上げを行っている。

60歳以上の職員の給与は満60歳に達した日後最初の4月1日以後、当該職員に適用される俸給額に100分の70を乗じて得た額(100円未満四捨五入)としている。

V その他

特になし。