

様式 1 公表されるべき事項

別 添

国立健康危機管理研究機構の役員報酬・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

国立健康危機管理研究機構は、令和7年4月1日に、独立行政法人である国立研究開発法人国立国際医療研究センターと国の施設等機関である国立感染症研究所が統合し、設立された法人である。

役員報酬の支給水準を検討するにあたっては、国立健康危機管理研究機構法第18条3項に基づき、国家公務員の給与及び退職手当、民間企業の役員の報酬等、機構の業務の実績並びに役員のうち世界最高水準の高度の専門的な知識及び経験を活用して遂行することが特に必要とされる業務に従事するものについて国際的に卓越した能力を有する人材を確保する必要性その他の事情を考慮して定めている。

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。)

当機構においては、業績年俸において、当該常勤役員の業績年俸に地域手当を加えた額に厚生労働大臣の業績評価結果を踏まえ、100分の80以上100分の120以下の範囲内で理事長が定める割合を乗じて得た額としている。

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

役員報酬支給基準は、国立健康危機管理研究機構役員報酬規程に則り、月例年俸及び業績年俸から構成されている。月額については、月例年俸の12分の1(1,191,000円)に地域手当(238,200円)、通勤手当、単身赴任手当を加算して算出している。業績年俸については、6月及び12月に支給する場合ともに、業績年俸額に地域手当の支給割合を乗じて得た額を加算した額に、前年度の厚生労働大臣による業績評価の結果(100分の80以上100分の120以下の範囲内で理事長が定める割合)を乗じて得た額の2分の1の額に、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応じた割合を乗じて得た額としている。

なお、令和7年度では、国と同様に、業績年俸額の引上げ(年間0.05か月分相当)を実施した。

理事

法人の長と同様に、役員報酬支給基準は、国立健康危機管理研究機構役員報酬規程に則り、月例年俸及び業績年俸から構成されている。月額については、月例年俸の12分の1(716,000円～1,049,000円)に地域手当(143,200円～209,800円)、通勤手当、単身赴任手当を加算して算出している。業績年俸については、6月及び12月に支給する場合ともに、業績年俸額に地域手当の支給割合を乗じて得た額を加算した額に、前年度の厚生労働大臣による業績評価の結果(100分の80以上100分の120以下の範囲内で理事長が定める割合)を乗じて得た額の2分の1の額に、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応じた割合を乗じて得た額としている。

なお、令和7年度では、国と同様に、業績年俸額の引上げ(年間0.05か月分相当)を実施した。

理事(非常勤)

国立健康危機管理研究機構役員報酬規程に則り、日額60,000円としている。令和7年度における改正は行っていない。

監事(非常勤)

同上。

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 24,195	千円 14,292	千円 6,994	千円 51 (通勤手当) 2,858 (地域手当)	R7.4.1		※
A理事	千円 21,349	千円 12,588	千円 6,160	千円 83 (通勤手当) 2,518 (地域手当)	R7.4.1		
B理事	千円 18,546	千円 10,896	千円 5,332	千円 139 (通勤手当) 2,179 (地域手当)	R7.4.1		◇
C理事	千円 13,186	千円 8,592	千円 2,744	千円 132 (通勤手当) 1,718 (地域手当)	R7.4.1		※
D理事	千円 18,541	千円 10,896	千円 5,332	千円 134 (通勤手当) 2,179 (地域手当)	R7.4.1		※
E理事	千円 18,597	千円 10,896	千円 5,332	千円 190 (通勤手当) 2,179 (地域手当)	R7.4.1		※
F理事	千円 5,802	千円 4,296	千円 635	千円 12 (通勤手当) 859 (地域手当)	R7.10.1		*
G理事 (非常勤)	千円 780	千円 780	千円 0	千円 0 ()	R7.4.1		※
H理事 (非常勤)	千円 600	千円 600	千円 0	千円 0 ()	R7.4.1		
I理事 (非常勤)	千円 720	千円 720	千円 0	千円 0 ()	R7.4.1		*
J理事 (非常勤)	千円 660	千円 660	千円 0	千円 0 ()	R7.4.1		※
A監事 (非常勤)	千円 2,700	千円 2,700	千円 0	千円 0 ()	R7.4.1		
B監事 (非常勤)	千円 2,760	千円 2,760	千円 0	千円 0 ()	R7.4.1		

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

当機構は、厚生労働大臣の監督の下に、厚生労働大臣と密接な連携を図りながら、感染症並びにそれ以外の疾患でその適切な医療の確保のために海外における症例の収集その他国際的な調査及び研究を特に必要とするもの(以下「感染症その他の疾患」という。)並びに予防及び医療に係る国際協力に関し、調査、研究、分析及び技術の開発並びにこれらの業務に密接に関連する高度かつ専門的な医療の提供、人材の養成等を行うとともに、感染症その他の疾患に係る病原体等の検査等及び医薬品等の試験等を行うことにより、国内における感染症のまん延その他の公衆衛生上重大な危害が生じ、又は生じるおそれがある緊急の事態の予防及びその拡大の防止並びに国内外の公衆衛生の向上及び増進に寄与することを目的としている。

そうした組織の中で、当機構の理事長は、感染症その他の疾患に関する調査・研究の実施や医療の提供を通じて安心できる社会の実現に貢献するべく国立感染症研究所、国立国際医療センター、国立国府台医療センター、国立国際医療研究所、臨床研究センター、国際医療協力局、国立看護大学校等の4千人を超える常勤職員及び非常勤職員を統率し、世界トップレベルの感染症対策を牽引する「感染症総合サイエンスセンター」の長として、基礎、臨床、疫学、公衆衛生にわたるすべての領域研究を統合的に推進し、最先端の医療と公衆衛生対策を提供する高いマネジメント能力やリーダーシップ、研究分野に関する高度な専門性に加え、職員や国民からも信頼を得られる人物が求められるポストである。

なお、法人移行前の組織である国立国際医療研究センターの令和6年度業務実績評価結果については、10項目中S評価1項目、A評価4項目、B評価5項目であり、総合評価がA評価であることから、報酬水準は妥当と考えられる。

理事

当機構は、厚生労働大臣の監督の下に、厚生労働大臣と密接な連携を図りながら、感染症その他の疾患並びに予防及び医療に係る国際協力に関し、調査、研究、分析及び技術の開発並びにこれらの業務に密接に関連する高度かつ専門的な医療の提供、人材の養成等を行うとともに、感染症その他の疾患に係る病原体等の検査等及び医薬品等の試験等を行うことにより、国内における感染症のまん延その他の公衆衛生上重大な危害が生じ、又は生じるおそれがある緊急の事態の予防及びその拡大の防止並びに国内外の公衆衛生の向上及び増進に寄与することを目的としている。

そうした組織の中で、当機構の常勤理事は、感染症その他の疾患に関する調査・研究の実施や医療の提供を通じて安心できる社会の実現に貢献するべく臨床研究や人材育成などの面で成果を継続して生み出すための高いマネジメント能力及び担当分野における高度な専門性が求められることに加え、法人の役員として理事長を補佐する責務を有することが求められる。

このような、職務の内容の特性を踏まえると、報酬水準は妥当と考える。

理事(非常勤)

当機構は、厚生労働大臣の監督の下に、厚生労働大臣と密接な連携を図りながら、感染症その他の疾患並びに予防及び医療に係る国際協力に関し、調査、研究、分析及び技術の開発並びにこれらの業務に密接に関連する高度かつ専門的な医療の提供、人材の養成等を行うとともに、感染症その他の疾患に係る病原体等の検査等及び医薬品等の試験等を行うことにより、国内における感染症のまん延その他の公衆衛生上重大な危害が生じ、又は生じるおそれがある緊急の事態の予防及びその拡大の防止並びに国内外の公衆衛生の向上及び増進に寄与することを目的としている。

そうした組織の中で、当機構の非常勤理事は、感染症その他の疾患に関する調査・研究の実施や医療の提供を通じて安心できる社会の実現に貢献するべく臨床研究や人材育成などの面で成果を継続して生み出すための高いマネジメント能力及び担当分野における高度な専門性並びに外部の視点を踏まえた運営への関与が求められる。

このような、職務の内容の特性を踏まえると、報酬水準は妥当と考える。

監事(非常勤)

当機構の非常勤監事は、役員及び会計監査法人と連携し、機構内の内部統制、業務の適正かつ効率的な運営に資するとともに、会計経理の正確を期することを役割としており、監査報告書を主務大臣に提出する職務を務めるため、会計に関する高度な専門性に加え、常に合理的な判断、公正不偏の態度を保持できる人物が求められている。

このような、職務の内容の特性を踏まえると、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、国家公務員の給与に準じて設定されており妥当な水準であると考え。また、役員の職務内容の特性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
法人の長	千円 該当者なし	年	月			
A理事	千円 該当者なし	年	月			
B理事	千円 該当者なし	年	月			
C理事	千円 該当者なし	年	月			
D理事	千円 該当者なし	年	月			
E理事	千円 該当者なし	年	月			
F理事	千円 該当者なし	年	月			
G理事 (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			
H理事 (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			
I理事 (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			
J理事 (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			
A監事 (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			
B監事 (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
A理事	該当者なし
B理事	該当者なし
C理事	該当者なし
D理事	該当者なし
E理事	該当者なし
F理事	該当者なし
G理事 (非常勤)	該当者なし
H理事 (非常勤)	該当者なし
I理事 (非常勤)	該当者なし
J理事 (非常勤)	該当者なし
A監事 (非常勤)	該当者なし
B監事 (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
〔 1－②に記載の仕組みについては、今後も継続することとしている。 〕

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

当機構の職員の給与水準は、国立健康危機管理研究機構法第19条第3項に基づき、一般職の職員の給与に関する法律(昭和二十五年法律第九十五号)の適用を受ける国家公務員の給与等、民間企業の従業員の給与等、機構の業務の実績、職員の職務の特性及び雇用形態並びに専ら調査、研究、分析及び技術の開発に従事する職員のうち世界最高水準の高度の専門的な知識及び経験を活用して遂行することが特に必要とされる業務に従事するものについて国際的に卓越した能力を有する人材を確保する必要性その他の事情を考慮して定めている。

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。)

当機構においては、業績手当は基礎的支給部分と業績反映部分から構成される。業績反映部分の額は、理事長の定める基準により理事長が職員の業績に応じて定めた額とする。
業務遂行能力評価(職員の職務及び責務に応じた業務を遂行する能力及び姿勢を評価。)と業務実績評価(職員の職務及び責務に応じた業務上の目標に係る進捗状況及び達成状況並びにセンター又は事業場に対する業務貢献を評価。)の二つの観点で職員の業績を評価し、その評価結果によってAA～Dの最大七段階に区分けし、最高のAAにおいては+30%、最低のDにおいては-30%を業績手当へ増減率として反映する。

③ 給与制度の内容

国立健康危機管理研究機構職員給与規程に則り、基本給及び諸手当(扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、地域手当、広域異動手当、役職手当、特殊勤務手当、附加勤務手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直等手当、役職職員特別勤務手当、業績手当、医師手当、診療看護師手当、研究員調整手当、専門看護手当、医療専門資格手当、特別調整手当、時間外手術等従事手当、麻酔手当及び処遇改善特別手当)としている。

業績手当は、基礎的支給部分と業績反映部分からなる。基礎的支給部分については基礎的支給部分算定基礎額(基本給+扶養手当+地域手当+研究員調整手当)に100分の125(令和7年12月1日より100分の126.25)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としている。

業績反映部分の額は、業績反映部分算定基礎額(基本給+地域手当+研究員調整手当)に理事長の定める基準により理事長が職員の業績に応じて定めた額とする。

但し、上記にかかわらずレジデント等基本給表職員には役職手当、扶養手当、地域手当、広域異動手当、住居手当、単身赴任手当、役職職員特別勤務手当、医師手当、研究員調整手当、専門看護手当、医療専門資格手当は適用していない。

また、業績手当においてもレジデント等基本給表職員は定額での支給としており、ひと月あたり6,200円(令和7年12月1日より6,300円)を基準日以前6箇月以内の勤務実績に応じ、月数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

令和7年度は下記のとおり改定を行った。

① 人事院勧告を踏まえ、令和7年12月1日より、自動車等の使用距離が10km以上である職員に対し、支給額の引上げを実施することとした。

② 人事院勧告を踏まえ、令和7年12月1日より、医師及び歯科医師の宿日直手当21,000円から22,500円に引上げを実施することとした。

③ 人事院勧告を踏まえ、令和7年12月1日より、業績手当における支給月数の引上げを実施した。これにより業績手当の支給月数は年間4.65か月(+0.05か月)となった。

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): 3,321 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): 1,894 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 1507	歳 39.9	千円 7,388	千円 5,255	千円 126	千円 2,133
事務・技術	人 209	歳 39.1	千円 6,555	千円 4,623	千円 178	千円 1,932
研究職種	人 247	歳 50.4	千円 10,317	千円 7,590	千円 159	千円 2,727
医療職種 (病院医師)	人 73	歳 45.3	千円 12,970	千円 9,495	千円 98	千円 3,475
医療職種 (病院看護師)	人 687	歳 35.6	千円 6,266	千円 4,392	千円 84	千円 1,874
技能職種 (看護補助者等)	人 5	歳 58.3	千円 6,974	千円 4,760	千円 146	千円 2,214
医療職種 (医療技術職)	人 226	歳 37.8	千円 6,248	千円 4,356	千円 165	千円 1,892
教育職種 (看護師養成所教員)	人 39	歳 52.6	千円 9,838	千円 6,852	千円 176	千円 2,986
福祉職種 (MSW等)	人 21	歳 38.6	千円 6,315	千円 4,391	千円 190	千円 1,924

注1:上記職種以外の職種については、該当する職員がいないため、欄を記載していない。

注2:技能職種(看護補助者等)は、病院の調理師、ボイラー技士、洗濯長、自動車運転手等として従事する職員である。

注3:医療職種(医療技術職)は、病院の薬剤師、診療放射線技師、臨床検査技師、管理栄養士、臨床工学技士、理学療法士、作業療法士、視能訓練士、言語聴覚士、歯科衛生士、救命救急士、心理療法士等として従事する職員である。

注4:教育職種(看護師養成所教員)は、国立看護大学校に勤務する職員で教授や准教授等として従事する職員である。

注5:福祉職種(MSW等)は、病院の医療社会事業専門員として従事する職員である。

注6:常勤職員については、常勤職員(年俸制)、任期付職員及び再任用職員を除く。

常勤職員(年俸制)	人 —	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —
院長等	人 —	歳 —	千円 —	千円 —	千円 —	千円 —

注1:院長等については該当者が1人のため、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、区分以外は記載せず、常勤職員(年俸制)全体の数値からも除外している。

任期付職員	人 143	歳 39.2	千円 7,205	千円 5,776	千円 129	千円 1,429
任期付職員	人 118	歳 40.7	千円 7,325	千円 5,609	千円 143	千円 1,716
レジデント等	人 25	歳 32.2	千円 6,642	千円 6,567	千円 63	千円 75

注1:上記職種以外の職種については、該当する職員がいないため、欄を記載していない。

注2:医療職種(レジデント等)は、医師免許取得後の臨床経験が原則3年目から8年目の医師で、定められた研修プログラムに従事している職員である。

任期付職員(年俸制)	人 217	歳 52.8	千円 12,793	千円 9,725	千円 135	千円 3,068
副院長等 (副院長・部長・医長)	人 109	歳 55.0	千円 15,957	千円 12,337	千円 111	千円 3,620
副所長等 (副所長・部長・室長)	人 5	歳 62.7	千円 13,158	千円 9,487	千円 122	千円 3,671
任期付職員	人 103	歳 49.9	千円 9,426	千円 6,971	千円 161	千円 2,455

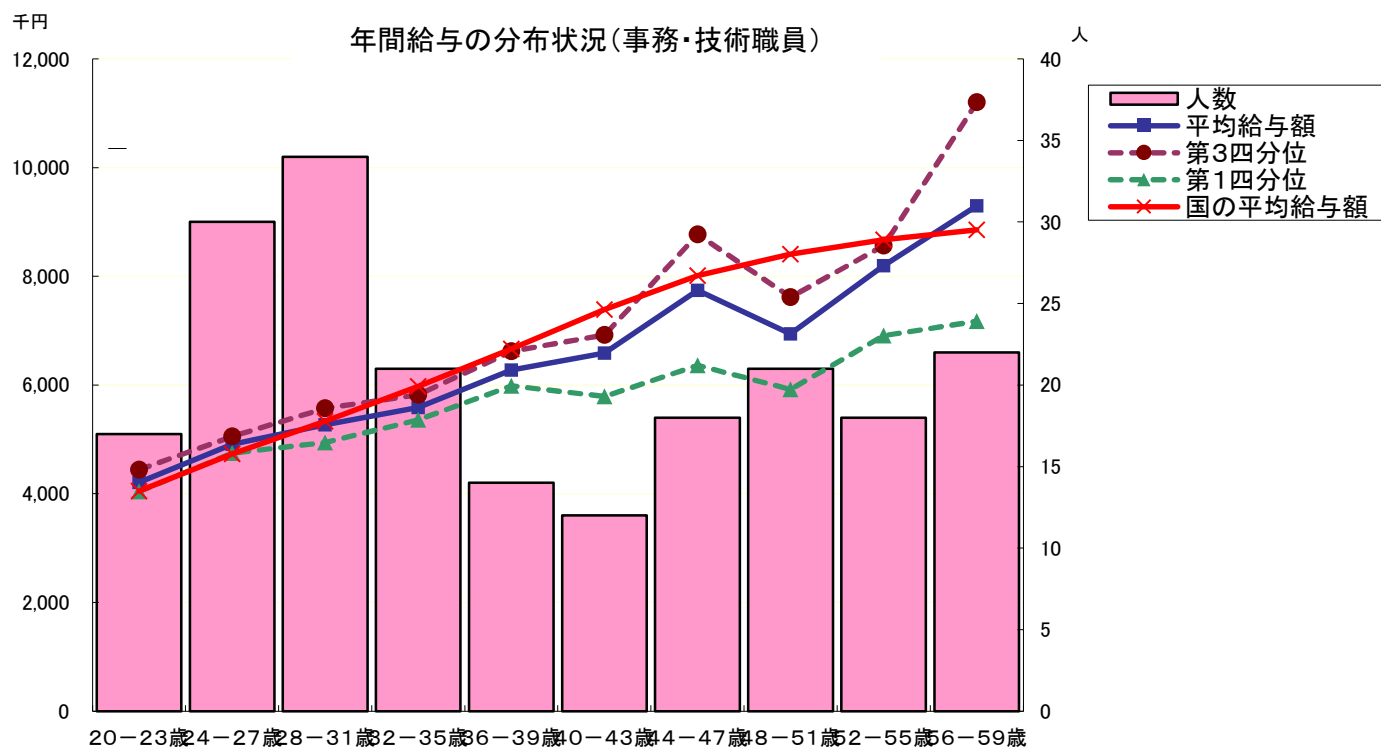
注1: 上記職種以外の職種については、該当する職員がいないため、欄を記載していない。

再雇用職員	人 24	歳 63.3	千円 4,402	千円 3,653	千円 153	千円 749
事務・技術	人 6	歳 63.3	千円 4,107	千円 3,450	千円 250	千円 657
研究職種	人 10	歳 63.3	千円 4,672	千円 3,895	千円 122	千円 777
医療職種 (病院看護師)	人 4	歳 62.8	千円 4,466	千円 3,646	千円 97	千円 820
技能職種 (看護補助者等)	人 4	歳 63.5	千円 4,106	千円 3,359	千円 143	千円 747
福祉職種 (MSW等)	人 -	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -

注1: 上記職種以外の職種については、該当する職員がいないため、欄を記載していない。

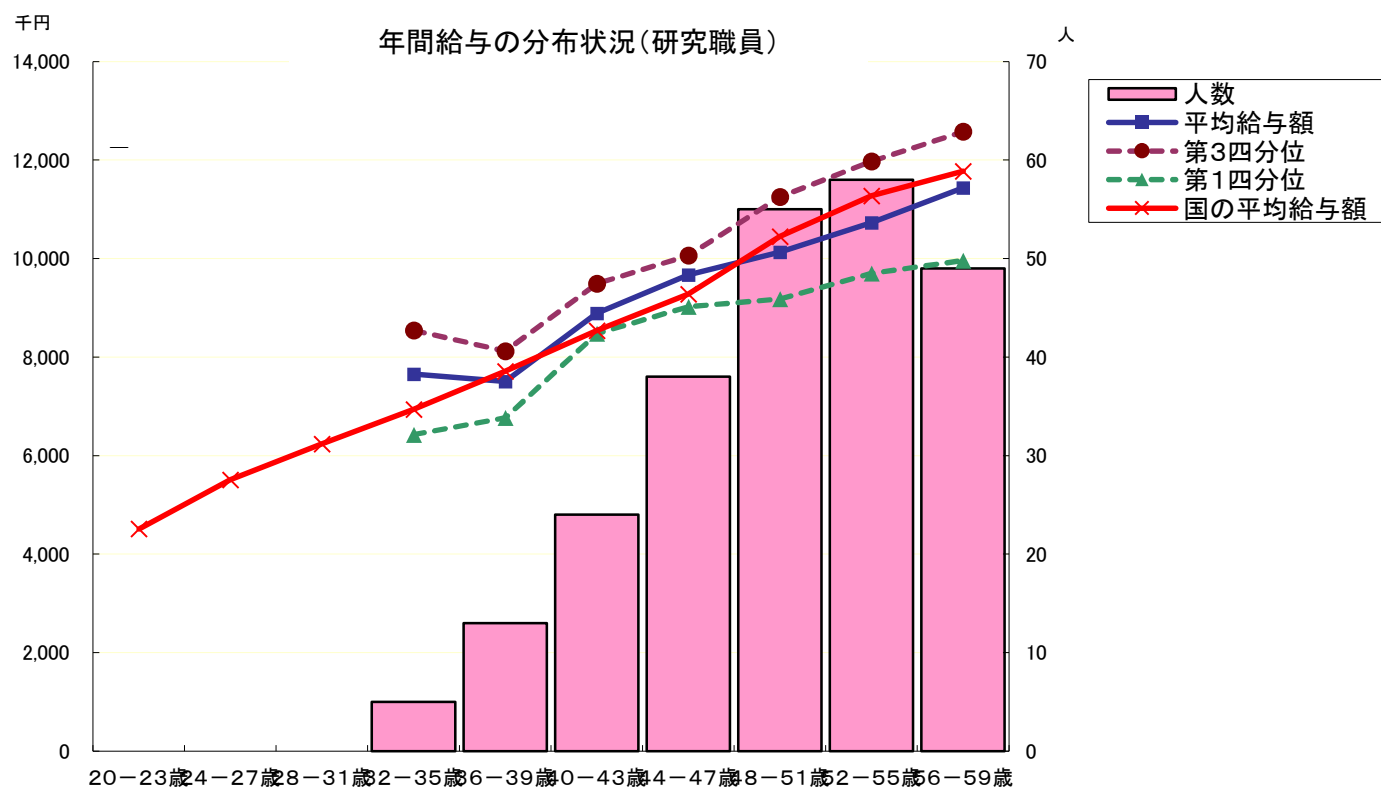
注2: 福祉職種 (MSW等) については該当者が1人又は2人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、区分以外は記載せず、再任用職員全体の数値からも除外している。

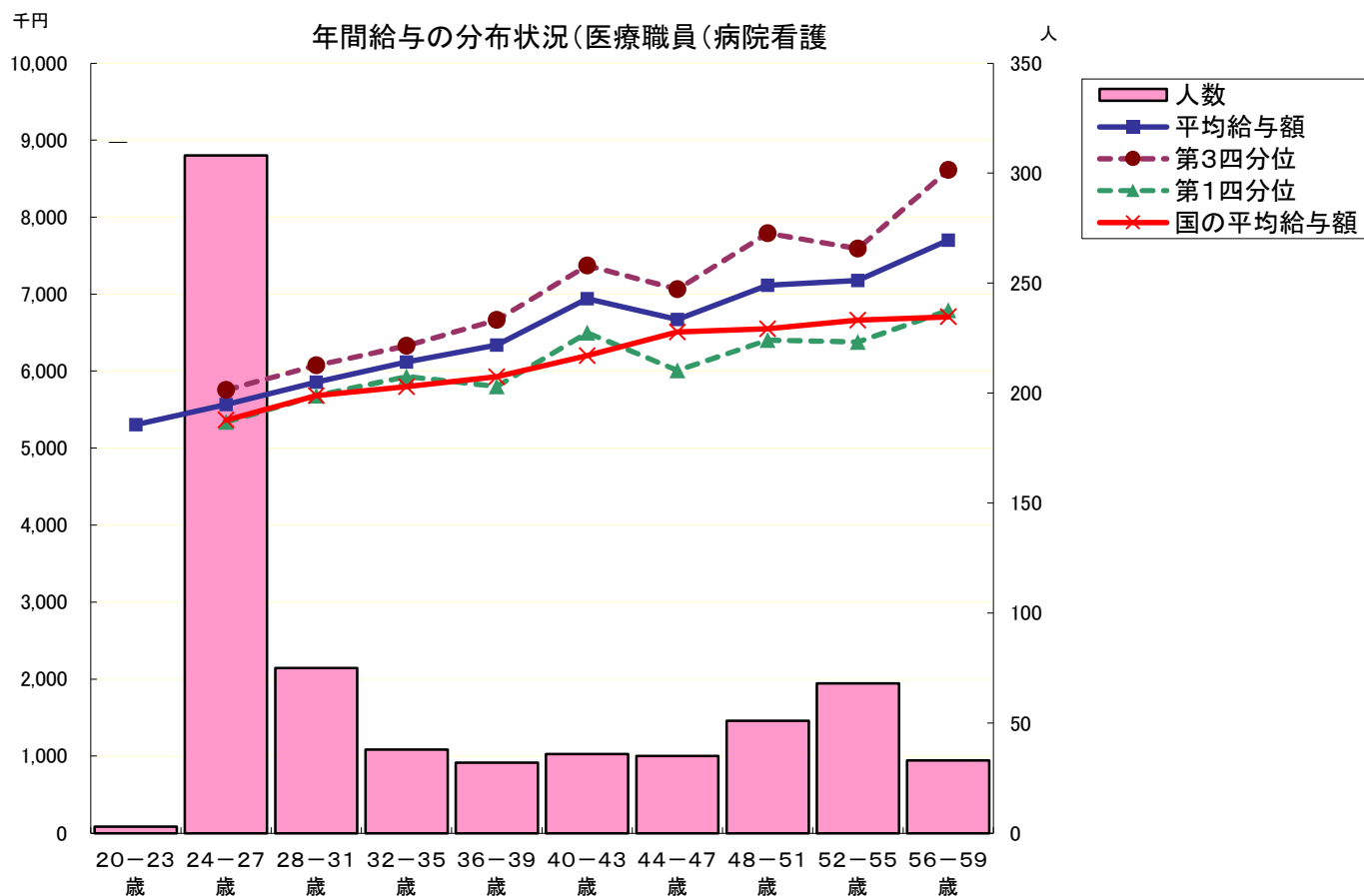
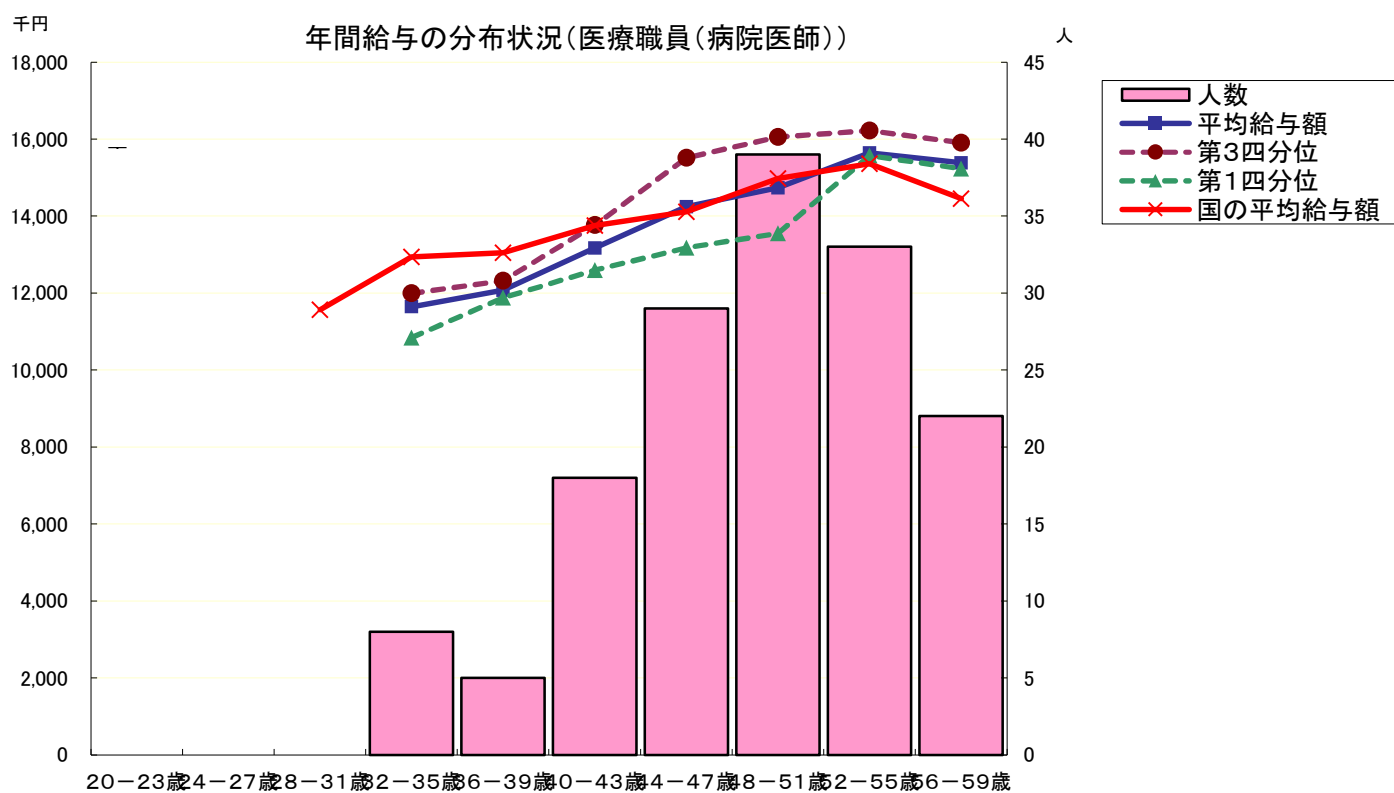
③ 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師))〔在外職員及び再雇用職員を除く。以下、⑤まで同じ。〕



注1:②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:該当者が4人以下の年齢階層については第1・3回分位の折れ線を表示していない。以下、⑤まで同じ。





④ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師))

(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
代表的職位				
（ 本部部長 ）	6	58.0	12,499	14,494 ～ 11,202
本部課長	16	53.1	9,575	11,442 ～ 8,060
本部課長補佐	23	50.4	8,202	10,042 ～ 6,668
本部係長	48	42.8	6,584	8,201 ～ 5,448
本部係員	116	32.4	5,173	6,917 ～ 3,793

(研究職種)

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
代表的職位				
（ 本部研究部長 ）	78	55.2	12,393	14,248 ～ 10,323
本部研究課長	89	50.9	9,919	11,396 ～ 8,851
主任研究員	67	46.6	8,914	9,908 ～ 7,857
本部研究員	17	43.3	6,883	7,574 ～ 6,274

(医療職種(病院医師))

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
代表的職位				
（ 副院長 ）	9	58.8	17,528	19,024 ～ 16,626
診療科長	27	53.7	15,681	17,153 ～ 14,691
医師	73	45.3	12,872	16,225 ～ 9,111

(医療職種(病院看護師))

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
代表的職位				
（ 総看護師長 ）	-	-	-	-
副総看護師長	4	53.8	8,959	9,788 ～ 7,888
看護師長	15	52.1	8,440	9,232 ～ 7,155
副看護師長	80	43.6	6,975	8,242 ～ 5,201
看護師	586	33.8	5,983	9,152 ～ 4,851

注:総看護師長の該当者は2人のため、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、平均年齢及び年間給与額については記載していない。

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／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師))

(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)	% 45.5	% 41.1	% 43.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 54.5	% 58.9	% 56.8
	最高～最低	% 68.0～38.9	% 63.2～53.0	% 65.8～47.0
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 52.8	% 44.9	% 48.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 47.2	% 55.1	% 51.5
	最高～最低	% 56.6～38.3	% 57.3～49.8	% 54.7～44.7

(研究職種)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理 職員	一律支給分(期末相当)	% 50.7	% 40.2	% 44.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 49.3	% 59.8	% 55.2
	最高～最低	% 100～46.0	% 100～56.1	% 100～51.6
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 53.9	% 45.8	% 49.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.1	% 54.2	% 50.5
	最高～最低	% 53.0～40.6	% 56.0～52.5	% 54.1～47.3

(医療職種(病院医師))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理 職員	一律支給分(期末相当)	% 1.2	% 1.2	% 1.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 98.8	% 98.8	% 98.8
	最高～最低	% 100.0～51.7	% 100.0～54.0	% 100.0～52.9
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 50.4	% 44.4	% 47.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 49.6	% 55.6	% 52.8
	最高～最低	% 53.0～46.6	% 57.1～52.2	% 54.6～50.7

(医療職種(病院看護師))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理 職員	一律支給分(期末相当)	% 43.3	% 38.8	% 40.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 56.7	% 61.2	% 59.1
	最高～最低	% 63.3～51.5	% 63.6～55.2	% 63.4～54.1
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 50.7	% 43.4	% 46.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 49.3	% 56.6	% 53.3
	最高～最低	% 54.0～39.8	% 57.2～52.5	% 55.7～49.1

3 給与水準の妥当性の検証等

事務・技術職

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	・年齢勘案 96.2 ・年齢・地域勘案 88.3 ・年齢・学歴勘案 96.2 ・年齢・地域・学歴勘案 89.0
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	国家公務員より低い水準である。
給与水準の妥当性の 検証	【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 -%】 (国からの財政支出額 - 円、支出予算の総額 - 円 :令和 年度予算) 【累積欠損額 - 円(令和 年度決算)】 【管理職の割合13.4%(常勤職員数209名中28名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 57.4%(常勤職員数209名中120名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 -%】 (支出総額 - 円、給与・報酬等支給総額 - 円 :令和 年度決算) ※法人が変わったため決算の比較不可 (法人の検証結果) 国家公務員より低い水準であり、適切な取り組みが行われているものと認められる。 (主務大臣の検証結果) 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。
講ずる措置	令和8年度の対国家公務員指数においても、当機構の事業運営、民間医療機関の給与及び国家公務員の給与等を総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めるとともに、適切な給与水準の確保について検討する。

研究職種

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	・年齢勘案 98.3 ・年齢・地域勘案 96.0 ・年齢・学歴勘案 98.1 ・年齢・地域・学歴勘案 95.9
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	国家公務員より低い水準である。
給与水準の妥当性の 検証	【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 -%】 (国からの財政支出額 - 円、支出予算の総額 - 円 :令和 年度予算) 【累積欠損額 - (令和 年度決算)】 【管理職の割合93.2%(常勤職員数252名中235名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 99.6%(常勤職員数252名中251名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 -%】 (支出総額 - 円、給与・報酬等支給総額 - 円 :令和 年度決算) ※法人が変わったため決算の比較不可 (法人の検証結果) 国家公務員より低い水準であり、適切な取り組みが行われているものと認められる。 (主務大臣の検証結果) 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。
講ずる措置	令和8年度の対国家公務員指数においても、当機構の事業運営、民間医療機関の給与及び国家公務員の給与等を総合的に考慮した上で、効率化できる部分については引き続き削減を進めるとともに、適切な給与水準の確保について検討する。

医療職種(病院医師)

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	・年齢勘案 100.0 ・年齢・地域勘案 111.8 ・年齢・学歴勘案 100.0 ・年齢・地域・学歴勘案 111.8
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	役職手当の支給対象を、国の俸給の特別調整額に準じたものとしており、病院医師における役職手当の支給割合は59.9%であり、令和7年国家公務員給与実態調査の国の俸給の特別調整額対象者割合40.1%を上回っている。 支給額についても、国において俸給の特別調整額の医療職俸給表(一)の平均額は35,822円であるが、当機構における、病院医師の役職手当の平均額は105,805円であり国より高いことが、対国家公務員指数を上回っている理由と考えられる。 また、当機構の病院医師に対する地域手当(戸山地区20%、国府台地区16%)の受給割合が国よりも高いことにより、国に比べて給与水準が高くなっているものと考えられる。 なお、この裏付けとして、対国家公務員指数が年齢勘案では100.0だが、同一の条件でもって比較する地域勘案の要素が加わると、指数は、年齢・地域勘案で111.8、年齢・地域・学歴勘案で、111.8といずれも高くなっている。
給与水準の妥当性の 検証	【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 - %】 (国からの財政支出額 - 円、支出予算の総額 - 円 :令和 年度予算) 【累積欠損額 - (令和 年度決算)】 【管理職の割合59.9%(常勤職員数182名中109名)】 【大卒以上の高学歴者の割合100.0%(常勤職員数182名中182名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 - %】 (支出総額 - 円、給与・報酬等支給総額 - 円 :令和 年度決算) ※法人が変わったため決算の比較不可 (法人の検証結果) 令和7年度における数値は、国家公務員の水準を上回っているが、病院医師への平均年間給与額は14,759千円(年俸制含む)であり、一般病院全体の医師の年間平均給与額14,846千円(令和7年度実施第25回医療経済実態調査(2年に1回調査))と比較すると同等の水準となる。当機構が必要な人材を確保するためには競合する業種に属する民間事業者、他法人等の給与水準と比較し、この程度の給与水準とする必要がある。 また病院医師における役職手当の支給割合は59.0%だが、国の俸給の特別調整額対象者割合40.1%を上回っている。これは診療体制に応じた適切な配置をしているといった理由からであり、このことも影響していると考えられ(主務大臣の検証結果) 国家公務員と同水準であり、適切な取組の結果と考えられる。
講ずる措置	令和7年度における対国家公務員指数は、年齢、学歴勘案では100.0だが、地域勘案が加わると111.8となる。しかし医師不足については当機構においても例外ではなく、医師の確保状況に配慮しつつ、当機構の事業運営、民間医療機関の医師の給与及び国家公務員の医師の給与等を総合的に考慮した上で、令和8年度(令和9年度公表)までに、対国家公務員指数が年齢・地域・学歴勘案で概ね111.8以下となるよう、適切な給与水準の確保について検討する。

医療職種(病院看護師)

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	・年齢勘案 105.8 ・年齢・地域勘案 101.6 ・年齢・学歴勘案 105.9 ・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	国の俸給の特別調整額に準じた役職手当の支給が、対国家公務員指数を上回っていることが理由と考えられる。(病院看護師における管理職の割合は7.1%と、国の俸給の特別調整額対象者割合 1.4%を上回っている) また当機構には国立看護大学校があり、大学校の卒業者が多く看護師として在職していることも影響していると考えられる。(大卒者以上の高学歴者の割合68.6%と、国10.0%と比較すると高くなっている。) 他に、国家公務員の水準を上回っている理由として、地域手当(戸山地区20%、国府台地区9%)の受給割合が国よりも高いこと(令和7年度の国家公務員給与実態調査によると国において、地域手当の医療職俸給表(三)の受給人数率は57.5%であるが、当機構における、地域手当の医療職俸給表(三)の受給人数率は100%)により、国に比べて給与水準が高くなっているものと考えられる。
給与水準の妥当性の 検証	【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 - %】 (国からの財政支出額 - 円、支出予算の総額 - 円 :令和 年度予算) 【累積欠損額 - (令和 年度決算)】 【管理職の割合7.1%(常勤職員数687名中49名)】 【大卒以上の高学歴者の割合 68.6%(常勤職員数687名中471名)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合 - %】 (支出総額 - 円、給与・報酬等支給総額 - 円 :令和 年度決算) ※法人が変わったため決算の比較不可 (法人の検証結果) 令和7年度における数値は、国家公務員の水準を上回っているが、これは国家公務員と比較し、病院看護師における管理職の割合及び職員に占める大学卒業者の割合が高いことが原因と考えられる。 具体的には、病院看護師における管理職の割合は7.1%と、国の俸給の特別調整額対象者割合 の1.4%を上回っており、また、大学卒業者以上の高学歴者の割合は68.6%と、国の10.0%を上回っている。これは病院看護師については診療体制に応じた適切な配置を行っているとともに国立看護大学校からの採用が多いことが理由である。 (主務大臣の検証結果) 看護師の処遇改善は、医療提供体制を安定的に確保していくために重要であるため、看護師の給与水準については配慮すべきと考えられる。 今後とも、看護師の確保状況等を考慮した上で、より適正な給与水準の在り方について、必要な検討を進めていただきたい。
講ずる措置	令和7年度における対国家公務員指数は年齢・地域・学歴勘案で102.4と国家公務員の水準を上回っており、特に管理職の割合が年齢勘案における対国家公務員指数を上げている。しかし、診療体制の維持に必要な適切な配置であり、東京・千葉に病院が所在している地域性、当機構の事業運営、特定機能病院として大学病院看護師の給与及び国家公務員の看護師の給与等を総合的に考慮した上で、今後も適切な給与水準の確保について検討する。

4 モデル給与

○22歳(大卒初任給)

月額 264,000円 年間給与4,260,262円

○35歳(本部課長補佐)

月額 354,600円 年間給与6,121,772円

○50歳(本部課長)

月額 548,780円 年間給与9,444,958円

※ 扶養親族がいる場合には、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

・賞与:業績年俸

基本年俸表適用職員について、前年度の業務の実績を考慮の上、
80/100から120/100の範囲内で定める割合を業績年俸に乗じた額を支給。

・賞与:業績手当(業績反映部分)

常勤職員(基本年俸表適用職員及びレジデント等基本給表職員を除く。)
について、業績に応じて定める割合を算定基礎額に乗じた額を支給。

・賞与:業績手当(年度末賞与)

理事長が定める基準に基づく当該年度の医業収支が特に良好な場合に
職員の業績に応じた割合を、理事長が定める額に乗じて支給。

業績手当については、今後も継続することとしている。

Ⅲ 総人件費について

区 分	令和7年度	令和〇年度	令和〇年度	令和〇年度	令和〇年度	令和〇年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 23,787,723	千円	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 650,496	千円	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 2,066,913	千円	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,959,063	千円	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 29,464,195	千円	千円	千円	千円	千円

注：中期目標管理法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

国立健康危機管理研究機構は、令和7年4月1日に、独立行政法人である国立研究開発法人国立国際医療研究センターと国の施設等機関である国立感染症研究所が統合し、設立された法人である。

職員の支給水準を検討するにあたっては、国立健康危機管理研究機構法第19条に基づき、国家公務員の給与等、民間企業の従業員の給与等、機構の業務の実績、職員の職務の特性及び雇用形態並びに専ら調査、研究、分析及び技術の開発に従事する職員のうち世界最高水準の高度の専門的な知識及び経験を活用して遂行することが特に必要とされる業務に従事するものについて国際的に卓越した能力を有する人材を確保する必要性その他の事情を考慮して定めている。

Ⅳ 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

定年年齢は段階的に65歳まで引上げることとしており、令和7年度の定年年齢は61歳である。また、定年年齢の引上げに伴い、60歳超職員の給与は国家公務員及び民間の水準を参考に60歳到達前の7割水準（人材確保の観点から医療職は除く）としている。

Ⅴ その他

特になし。