様式 1　公表されるべき事項

国立研究開発法人科学技術振興機構（法人番号4030005012570）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　役員報酬の支給水準の設定についての考え方

当機構は、科学技術・イノベーション基本計画の中核的実施機関として、科学技術・イノベーションの創出に向け、機構内外の資源を最大限活用するネットワーク型研究所としての特長を生かし、「未来を共創する研究開発戦略の立案・提言」、「知の創造と経済・社会的価値への転換」、「未来共創の推進と未来を創る人材育成」、「世界レベルの研究基盤を構築するための大学ファンドの創設」に係る様々な事業の推進を通じ、我が国全体の研究開発成果の最大化を目指している。

このように幅広い業務を総合的に推進し、同様の業務を網羅した他の独立行政法人や民間企業等はないと考えられ、役員には、当機構の業務を最適に運営するための組織運営に関する高度な知識と経験（高いマネジメント能力及びリーダーシップ等）を有するとともに、我が国や世界の科学技術の動向を理解し我が国の科学技術振興の実施にあたることができる極めて高度な専門能力が求められる。

役員の報酬等の支給基準については、独立行政法人通則法において国家公務員の給与、民間企業の役員の報酬等、当該独立行政法人の業務の実績等を考慮して定めることとされているため、国家公務員指定職俸給表相当とし、国家公務員の給与改定が行われた際には同様の改定を行っている。

②令和3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。）

役員報酬規程において業績を反映させる旨を規定しており、6月期及び12月期の期末特別手当において、支給割合全体に対して、文部科学大臣が行う業績評価の結果を勘案し、各役員の職務実績に応じて、理事長が定める割合を乗じることとしている。

③ 役員報酬基準の内容及び令和3年度における改定内容

法人の長

役員報酬基準は、月額及び期末特別手当から構成されている。月額については、役員報酬規程により、本俸に特別調整手当（本俸に支給割合を乗じた額）が加算される。

期末特別手当についても役員報酬規程により、基準額［（本俸＋特別調整手当＋本俸×100分の25）＋（本俸＋特別調整手当）×100分の20］に支給割合（6月期1.675月、12月期1.575月）及び業績評価及び職務実績に応じた理事長の定める割合を乗じ、さらに、基準日前6ヶ月以内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、役員の期末特別手当については、国家公務員指定職の改定に準拠している。ただし令和3年度の引下げ（年間0.1月分）に相当する額については、国家公務員においては令和4年6月の期末手当から減額することで調整を行うものとされたところ、機構ではこれに先立ち、令和3年12月期の期末特別手当にて減額を実施した。

理事

役員報酬基準は、月額及び期末特別手当から構成されている。月額については、役員報酬規程により、本俸に特別調整手当（本俸に支給割合を乗じた額）が加算される。

期末特別手当についても役員報酬規程により、基準額［（本俸＋特別調整手当＋本俸×100分の25）＋（本俸＋特別調整手当）×100分の20］に支給割合（6月期1.675月、12月期1.575月）及び業績評価及び職務実績に応じた理事長の定める割合を乗じ、さらに、基準日前6ヶ月以内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、役員の期末特別手当については、国家公務員指定職の改定に準拠している。ただし令和3年度の引下げ（年間0.1月分）に相当する額については、国家公務員においては令和4年6月の期末手当から減額することで調整を行うものとされたところ、機構ではこれに先立ち、令和3年12月期の期末特別手当にて減額を実施した。

また、令和3年度より新たに就任した運用業務担当理事については、月額の中に職務・職能手当を含み、期末特別手当における基準額にも反映させている。

監事	同上
監事（非常勤）	役員報酬規程により、月額として非常勤役員手当のみとなっている。なお、常勤監事の本俸額を踏まえた金額となっている。

２　役員の報酬等の支給状況

役名	令和3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 21,314	千円 13,284	千円 6,170	千円 1,860 （特別調整手当）		3月31日	※
A理事	千円 23,638	千円 11,070	千円 5,388	千円 1,550 （特別調整手当） 5,535 （職務手当） 95 （通勤手当）	6月1日		
B理事	千円 8,821	千円 5,370	千円 2,547	千円 752 （特別調整手当） 153 （通勤手当）		9月30日	◇
C理事	千円 8,461	千円 5,370	千円 2,281	千円 752 （特別調整手当） 59 （通勤手当）	10月1日		◇
D理事	千円 8,008	千円 4,908	千円 2,350	千円 687 （特別調整手当） 63 （通勤手当）		9月30日	
E理事	千円 6,301	千円 4,908	千円 625	千円 687 （特別調整手当） 80 （通勤手当）	10月1日		※
F理事	千円 15,871	千円 9,816	千円 4,560	千円 1,374 （特別調整手当） 121 （通勤手当）		3月31日	※
G理事	千円 14,586	千円 9,816	千円 4,216	千円 491 （特別調整手当） 63 （通勤手当）			※
A監事	千円 13,096	千円 8,268	千円 3,623	千円 1,158 （特別調整手当） 47 （通勤手当）			※
B監事 （非常勤）	千円 1,329	千円 1,236	千円 0	千円 93 （通勤手当）			

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
注3：「特別調整手当」とは、民間の賃金水準が高い地域に在勤する役員に支給しているものである。
注4：年間報酬等の総額は、端数処理の関係により内訳の合計と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

当機構は、科学技術・イノベーション基本計画の中核的実施機関として科学技術・イノベーションの創出に向け、機構内外の資源を最大限活用するネットワーク型研究所としての特長を生かし、「未来を共創する研究開発戦略の立案・提言」、「知の創造と経済・社会的価値への転換」、「未来共創の推進と未来を創る人材育成」、「世界レベルの研究基盤を構築するための大学ファンドの創設」に係る様々な事業を実施している。

こうした組織の中で、理事長には、当機構の業務を最適に運営するための組織運営に関する高度な知識と経験（強力なリーダーシップ及びマネジメント能力等）を有するとともに、我が国や世界の科学技術の動向を理解し我が国の科学技術振興の実施にあたることができる極めて高度な専門能力が求められる。文部科学省による令和2年度に係る業務実績に関する評価では、中長期目標等に照らし、顕著な成果の創出や将来的な成果の創出の期待等が認められるとして、総合評定でAとされている。

当機構では、理事長の年間報酬について、国家公務員指定職や民間企業役員の報酬との比較等を踏まえて決定することとしているが、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬額3,332万円、および、事務次官の年間給与額2,337万円より低い額となっており、妥当な水準であると考えられる。なお、当機構は、上記の通り、幅広い業務を総合的に推進しており、同様の業務を網羅した他の独立行政法人や民間企業等はないと考えている。

理事

当機構は、科学・イノベーション技術基本計画の中核的実施機関として科学技術・イノベーションの創出に向け、機構内外の資源を最大限活用するネットワーク型研究所としての特長を生かし、「未来を共創する研究開発戦略の立案・提言」、「知の創造と経済・社会的価値への転換」、「未来共創の推進と未来を創る人材育成」、「世界レベルの研究基盤を構築するための大学ファンドの創設」に係る様々な事業を実施している。

こうした組織の中で、理事には、担当する業務に関して、我が国や世界の科学技術の動向を理解し我が国の科学技術振興を推進する極めて高度な専門能力と担当組織を最適に運営するための組織運営の高度な知識と経験（高いマネジメント能力及びリーダーシップ等）が求められる。文部科学省による令和2年度に係る業務実績に関する評価では、中長期目標等に照らし、顕著な成果の創出や将来的な成果の創出の期待等が認められるとして、総合評定でAとされている。

当機構では、理事の年間報酬について、国家公務員指定職や民間企業役員の報酬との比較等を踏まえて決定することとしているが、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬額3,332万円、および、事務次官の年間給与額2,337万円より低い額となっており、妥当な水準であると考えられる。なお、当機構は、上記の通り、幅広い業務を総合的に推進しており、同様の業務を網羅した他の独立行政法人や民間企業等はないと考えている。

また、令和3年度より新たに就任した運用業務担当理事については、担当業務の性質に鑑み、他の公的資金運用機関の状況も踏まえつつ、適切な報酬水準を設定した。

監事

当機構は、科学技術・イノベーション基本計画の中核的実施機関として科学技術・イノベーションの創出に向け、機構内外の資源を最大限活用するネットワーク型研究所としての特長を生かし、「未来を共創する研究開発戦略の立案・提言」、「知の創造と経済・社会的価値への転換」、「未来共創の推進と未来を創る人材育成」、「世界レベルの研究基盤を構築するための大学ファンドの創設」に係る様々な事業を実施している。

こうした組織の中で、監事には、内部統制の観点からその権限が強化され、業務監査にかかる高度な知識と経験が求められるとともに、我が国や世界の科学技術の動向や我が国の科学技術振興の推進について理解し、適切な監査を行うことにより、組織を最適に運営する能力が求められる。文部科学省による令和2年度に係る業務実績に関する評価では、中長期目標等に照らし、顕著な成果の創出や将来的な成果の創出の期待等が認められるとして、総合評定でAとされている。

当機構では、監事の年間報酬について、国家公務員指定職や民間企業役員の報酬との比較等を踏まえて決定することとしているが、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬額3,332万円、および、事務次官の年間給与額2,337万円より低い額となっており、妥当な水準であると考えられる。なお、当機構は、上記の通り、幅広い業務を総合的に推進しており、同様の業務を網羅した他の独立行政法人や民間企業等はないと考えている。

監事（非常勤）

非常勤監事の報酬について、監事と同等の能力及び知識・経験等が求められることを踏まえ、監事の本俸額を元に決定することとしており、妥当な水準であると考えられる。

【主務大臣の検証結果】

（職務内容の特性や参考となる民間企業役員の年間報酬との比較などを考慮すると法人の報酬水準は妥当であると考える。）

4　役員の退職手当の支給状況（令和3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	9,034	6	6	令和4年3月31日	1.0（仮）	※
	千円	年	月			
D理事	6,162	6	0	令和3年9月30日	1.0（仮）	
	千円	年	月			
F理事	6,676	6	6	令和4年3月31日	1.0（仮）	※
	千円	年	月			
監事	該当者なし					

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：法人の長及びD理事、F理事への支給額は、当該役員が在職した期間の業績勘案率が決定されていないため、「暫定的な業績勘案率（1.0）」により算出している。

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	仮支給のため該当なし
D理事	仮支給のため該当なし
F理事	仮支給のため該当なし
監事	該当者なし

6　業績給の仕組み及び導入に関する考え方

（役員報酬規程において業績を反映させる旨を規定しており、6月期及び12月期の期末特別手当において、支給割合全体に対して、文部科学大臣が行う業績評価の結果を勘案し、各役員の職務実績に応じて、理事長が定める割合を乗じることとしている。）

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

社会一般の情勢に鑑み、人事院勧告等を考慮しつつ、中長期計画における人件費の総額の範囲内で、機構の事業実績に関する評価結果を反映するとともに、優秀な人材確保の観点も踏まえ、かつ労使間の協議を経て互いの信頼関係を損なわない給与水準の決定を行っている。

当機構は幅広い業務を総合的に推進しており、同様の業務を網羅した他の独立行政法人や民間企業等はないと考えられ、学術・研究開発機関職員の給与や国家公務員研究職の給与を参考にしている。

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。）

平成18年度より新たな人事評価制度を導入し、職員の勤務成績及び能力評価を実施して昇給及び期末手当(6月期及び12月期)への反映を行っている。また、これらの評価結果を各役職への昇任に反映させている。なお、本給の昇給幅は、1号給から6号給の範囲としており、期末手当はその支給割合のうち、国家公務員の勤勉手当に相当する割合に評価率を乗じている。

③ 給与制度の内容及び令和3年度における主な改定内容

職員給与規程により、本給及び諸手当（超過勤務手当、役職手当、地域調整手当、広域異動手当、扶養手当、通勤手当、住居手当、寒冷地手当、単身赴任手当及び期末手当）としている。

期末手当については、①期末手当基準額［（本給＋役職手当＋扶養手当）×（1＋地域調整手当及び広域異動手当支給割合）］に支給割合（6月に支給する場合においては2.225月、12月に支給する場合においては2.075月）を乗じ、さらに、基準日以前6ヶ月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合、及び評価率を乗じて得た額、②本給×（1＋地域調整手当及び広域異動手当支給割合）に、職務段階に応じた割合及び①の支給割合を乗じ、さらに、基準日以前6ヶ月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合、及び評価率を乗じて得た額の合計額としている。

なお、令和3年度は、人事院勧告を踏まえ、期末手当の支給割合の引下げ（－0.15月）を実施した。

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3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 440	歳 45.0	千円 8,328	千円 6,079	千円 156	千円 2,249
事務・技術	人 440	歳 45.0	千円 8,328	千円 6,079	千円 156	千円 2,249
研究職種	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
在外職員	人 9	歳 47.2	千円 13,720	千円 11,937	千円 0	千円 1,783
任期付職員	人 147	歳 50.7	千円 4,902	千円 3,480	千円 161	千円 1,422
事務・技術	人 147	歳 50.7	千円 4,902	千円 3,480	千円 161	千円 1,422
研究職種	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
再任用職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

（年俸制適用者）

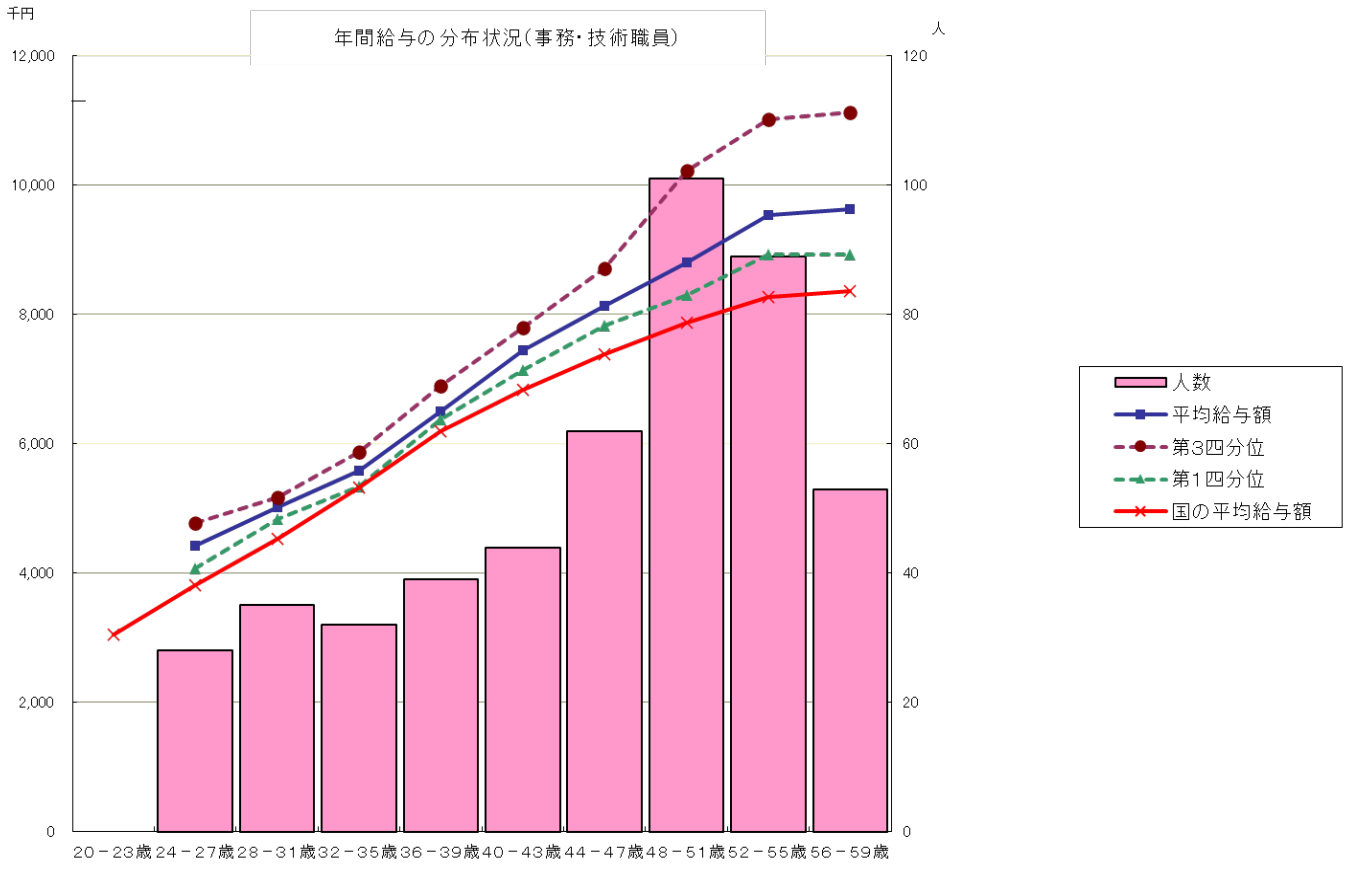
区分	人員	平均年齢	令和3年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
在外職員 （任期付職員）	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員	人 278	歳 54.8	千円 6,220	千円 6,220	千円 192	千円 0
事務・技術	人 254	歳 56.0	千円 6,088	千円 6,088	千円 201	千円 0
研究職種	人 24	歳 41.3	千円 7,611	千円 7,611	千円 102	千円 0
再任用職員	人 16	歳 62.4	千円 6,286	千円 6,286	千円 164	千円 0
非常勤職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

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：医療職種(病院医師・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、省略している。

② 年齢別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、④まで同じ。〕



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
・本部部次長	32	55.2	11,600	12,666	～	9,392
・本部課長	91	52.1	10,441	11,314	～	8,410
・本部専門役	8	57.8	8,872	9,431	～	8,048
・本部課長代理	140	48.3	8,174	11,416	～	5,107
・本部係長	203	39.6	6,110	9,204	～	3,953
・本部係員	9	25.3	3,976	4,241	～	3,753

注：常勤職員の他、任期付事務・技術職員43人を含む。

④ 賞与（令和3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）		% 57.0	% 53.9	% 55.5
	査定支給分（勤勉相当）（平均）		% 43.0	% 46.1	% 44.5
		最高～最低	% 43.9～42.7	% 47.0～45.8	% 45.6～44.2
一般職員	一律支給分（期末相当）		% 57.1	% 54.0	% 55.6
	査定支給分（勤勉相当）（平均）		% 42.9	% 46.0	% 44.4
		最高～最低	% 43.9～41.4	% 47.0～44.5	% 45.5～42.9

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　111.8 ・年齢・地域勘案　100.0 ・年齢・学歴勘案　108.0 ・年齢・地域・学歴勘案　96.8
国に比べて給与水準が高くなっている理由	当機構は、より実態を反映した対国家公務員指数（年齢・地域・学歴勘案）で96.8であり、国家公務員よりも低い給与水準となっている。なお、対国家公務員指数（年齢勘案）において、当機構の給与水準が国家公務員より高くなっている理由は以下の通りである。 ①地域手当の高い地域（1級地）に勤務する比率が高いこと（機構：87.2％、国：32.5％）[※国は国家公務員（行一）を指す。以下、同じ。] 当機構は、イノベーション創出に向けて一貫した研究開発マネジメントを担っており、有識者、研究者、企業など様々な制度利用者及び専門家と密接に協議・連携して業務を行っている。そのため、それらの利便性から必然的に業務活動が東京中心となっている。 ②最先端の研究開発動向に通じた専門能力の高い高学歴な職員の比率が高いこと 最先端の研究開発の支援、マネジメントなどを行う当機構の業務を円滑に遂行するためには、広範な分野にわたる最先端の研究開発動向の把握能力や研究者・研究開発企業間のコーディネート能力など幅広い知識・能力を有する専門能力の高い人材が必要であり、大学卒以上（機構：96.1％、国：60.4％、うち修士卒・博士卒（機構：56.1％、国：7.6％））の人材を積極的に採用している。 また、企業や研究機関での研究開発経験を持つ中途採用人材を年齢にかかわらず、即戦力として積極的に採用している。
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　94.4％】 国からの財政支出額　49,549百万円、支出予算の総額　52,476百万円（令和3年度予算） 【累積欠損額　78,838百万円（令和2年度決算）】 【管理職の割合　25.5％（常勤職員数　483名中123名）】 【大卒以上の高学歴者の割合　96.1％（常勤職員数483名中464名）】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合　8.3％】 （支出総額　107,926百万円、給与・報酬等支給総額　8,923百万円：令和2年度決算） （法人の検証結果） 1．支出予算総額に占める国からの財政支出の割合について 当機構は、国からの財政支出及び自己収入をもとに、国の定めた科学技術・イノベーション基本計画の実施において中核的な役割を担う機関として、科学技術・イノベーションの創出に向け、研究開発・研究基盤整備に関する各種事業を実施するとともに、国等からの事業も幅広く受託し、国全体の科学技術基盤整備の強化に寄与している。 国内外で高い評価を得ている成果が多数創出されるなど、社会的インパクトを有する多くの顕著な実績があり、文部科学省による令和2年度に係る業務実績に関する評価では、中長期目標等に照らし、顕著な成果の創出や将来的な成果の創出の期待等が認められるとして、総合評定でAとされている。また、文献情報提供収入や研究成果の企業化に伴う開発費回収金など国庫支出以外の自己収入は約23億円（令和3年度予算）となっている。 2．累積欠損額について 当機構の業務の一部である科学技術情報の流通促進を図る「文献情報提供事業」については、会計を他の事業と区別して「文献情報提供勘定」により実施しており、政府出資金を原資として文献情報データベースを作成し研究者や企業の研究開発者などに提供することで、収入をあげてきた。 このデータベースのコンテンツ（情報資産）は、研究開発のライフラインの役割を果たしてきたが、道路や橋梁等のインフラ資産に比して、極めて短い償却期間に応じて財務会計上費用化され、償却期間経過後の財務会計上の資産価値 は「0」となっていた。したがって、収支予算上は、出資金を含めた上で収支均衡とする予算構造の一方で、財務決算上では、収益とならない財源（出資金）による支出及び当該支出に係る取得資産の減価償却費により毎年度損失が発生し、これが財務決算上で繰越欠損金として整理され、累積してきた。なお、この繰越欠損金はいわゆる負債（借金）ではなく、財務諸表上勘案されない財産であり、この財産をもとに収入をあげてきたところである。

	当機構では、平成16年度より経営改善計画を策定のうえ、事業の合理化、経費の徹底的な削減等の努力により、平成21年度より9年連続での単年度黒字を達成し、繰越欠損金を縮減してきた。また平成24年度からは、閣議決定「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」（平成22年12月）に従い、民間事業者によるサービスを実施している。 第Ⅳ期経営改善計画（平成29年度～令和3年度）では、オープンサイエンス、オープンイノベーションの潮流等、事業環境の変化を踏まえて、従来の課金検索を主としたサービスから、民間事業者の創意工夫によりコンテンツを自由に活用した分析・可視化等の高付加価値な有料サービスを平成30年度から提供すること、また、収益の最大化を図るため外部有識者の知見の活用、経費削減やコンテンツ拡充といった文献データベース改革の各施策を行い、将来にわたって安定した事業実施を目指すこととしている。平成30年4月1日には、情報資産の用途を有料文献検索サービスから分析・可視化等のコンテンツサービスに変更する用途変更を行った。情報資産については、その収益性から資産計上していたものであるが、当該用途変更により従前のサービスでは収益が獲得できなくなることから減損処理を実施し、平成30年度に約59億円の減損損失を計上した。 令和元年度は再び黒字を計上しており、今後も経営改善計画を着実に実施していく。
給与水準の妥当性の検証	3.民間事業等との給与水準について 当機構は、科学技術・イノベーション基本計画の中核的実施機関として科学技術・イノベーションの創出に向け、機構内外の資源を最大限活用するネットワーク型研究所としての特長を生かし、「未来を共創する研究開発戦略の立案・提言」、「知の創造と経済・社会的価値への転換」、「未来共創の推進と未来を創る人材育成」、「世界レベルの研究基盤を構築するための大学ファンドの創設」に係る様々な事業の推進を行っており、当機構と同様の業務を全て網羅した民間企業等はないと考えられる。 なお、当機構の業務を適切に実施するためには、広範な科学技術分野にわたる最先端の研究開発動向の把握能力や研究者・研究開発企業間のコーディネート能力など幅広い知識・能力を有する専門能力の高い人材が必要であり、そのため、修士卒、博士卒の人材のみならず、民間事業での研究開発経験等を持つ中途採用者を積極的に採用しているところであるが、このような優秀な人材を確保するためには、ある程度、研究職に比肩しうる待遇とすることが重要であると考えている。 ＜研究に関連する職種との比較＞ ○民間事業との比較 学術・研究開発機関※　8,516千円（平均年齢　44.6歳） ※25～59歳／男性／大学卒／従業員1000人以上 ○国家公務員との比較 国家公務員研究職　9,169千円（平均年齢　46.5歳） 注：学術・研究開発機関については、「令和3年度賃金構造基本統計調査」の結果を用いて算出、また、国家公務員研究職については、「令和3年度国家公務員給与等実態調査」の結果を用いて推計した。 ○当機構の比較対象職員の状況 常勤職員欄の事務・技術　440人 平均年齢　45.0歳、平均年間給与額　8,328千円 （主務大臣の検証結果） 法人の職員の給与水準は、職務の特性や国家公務員、民間企業の従業員の給与等を勘案し、設定の考え方を明らかにすることが求められており、国家公務員と比べて給与水準が高い法人は、その合理性及び妥当性について、説明責任を果たすべきこととされている。（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）） 当該法人は、国家公務員の給与及び業務の実績等を総合的に勘案したうえで、職員の給与水準を設定しており、対国家公務員指数の一部が100を上回っていることについての理由の説明及び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。引き続き、適切な給与水準の設定に努めていただきたい。
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）
○23歳（大卒初任給）
月額：202,400円　年間給与：3,177,682円
○35歳（本部係長）
月額：347,309円　年間給与：5,840,764円
○50歳（本部課長）
月額：571,212円　年間給与：9,740,262円
※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当（月額で配偶者6,500円 、子1人につき10,000円）を支給

5　業績給の仕組み及び導入に関する考え方

平成18年度より人事評価制度を導入し、職員の勤務成績及び能力評価を実施して昇給及び期末手当（6月期及び12月期）への反映を行っており、今後も継続していく考えである。

Ⅲ　総人件費について

区　分	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 8,859,217	千円 9,003,876	千円 8,895,311	千円 8,923,295	千円 9,528,934
退職手当支給額 (B)	千円 65,898	千円 258,176	千円 354,069	千円 130,950	千円 288,247
非常勤役職員等給与 (C)	千円 3,572,628	千円 3,472,578	千円 3,342,265	千円 3,636,320	千円 3,733,245
福利厚生費 (D)	千円 1,673,823	千円 1,705,358	千円 1,651,145	千円 1,659,788	千円 1,764,526
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	千円 14,171,566	千円 14,439,988	千円 14,242,790	千円 14,350,353	千円 15,314,951

注：中期目標管理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

「公務員の給与改定に関する取扱いについて」（平成29年11月17日閣議決定）に基づき、役員の退職手当については国に準じ、平成30年1月1日をもって支給率を10.875／100から10.4625／100に引き下げた。職員の退職手当については労使交渉により、平成31年2月1日から国に準じた措置を実施した。また退職手当の調整額に関し、令和元年3月31日から国に準じた額となるよう引き上げを行った。

令和3年度は前年度に続き、新規事業の立ち上げに伴う人員数の増加等により、給与、報酬等支給総額が約61千万円、非常勤役職員給与が約9.7千万円、福利厚生費が約10千万円増となった。また、退職者数の増により退職手当支給額が約16千万円増となった。

以上により、最広義人件費は約96千万円の増となった。

Ⅳ　その他

特になし