様式 1　公表されるべき事項

独立行政法人日本学術振興会の役職員の報酬・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

当法人は、学術の振興を目的とする我が国唯一の資金配分機関（ファンディングエージェンシー）である。役員報酬の支給水準を検討するにあたって、国家公務員の給与を考慮し、職務内容の特性・職責等が類似する指定職俸給表を参考とした。 理事長については指定職5号俸（1,006,000円）、理事及び監事については指定職2号俸（794,000円）相当とした。

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。）

当法人においては、当法人の役員報酬規程に基づき、期末手当については国家公務員の給与支給基準に準じて算出された額に、職務実績に応じ100分の80以上100分の110以下の範囲内の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

理事長の報酬支給基準は、月額、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、独立行政法人日本学術振興会役員報酬規程に則り、本給（1,006,000円）に特別調整手当（201,200円）を加算して算出している。

期末手当については、独立行政法人日本学術振興会役員報酬規程に則り、本給＋特別調整手当＋本給×100分の25＋（本給＋特別調整手当）×100分の20で得られた額の合計額に令和7年度6月期においては100分の66．25、令和7年度12月期においては100分の68．75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に、職務実績に応じ100分の80以上100分の110以下の範囲内の割合を乗じて得た額としている。勤勉手当においても、独立行政法人日本学術振興会役員報酬規程に則り、本給＋特別調整手当＋本給×100分の25＋（本給＋特別調整手当）×100分の20で得られた額の合計額に一般職の職員の給与に関する法律に定める指定職俸給表(以下、単に「指定職俸給表」という。)の適用を受ける職員に係る支給割合を乗じて得た額を基礎として基準日以前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、令和7年度では、指定職俸給表の改定に伴う本給の27,000円引上げと、期末手当・勤勉手当支給率の引上げ（0.05か月分）を実施した。

理事

理事の報酬支給基準は、月額、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、独立行政法人日本学術振興会役員報酬規程に則り、本給（794,000円）に特別調整手当（158,800円）を加算して算出している。

期末手当については、独立行政法人日本学術振興会役員報酬規程に則り、本給＋特別調整手当＋本給×100分の25＋（本給＋特別調整手当）×100分の20で得られた額の合計額に令和7年度6月期においては100分の66．25、令和7年度12月期においては100分の68．75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に、職務実績に応じ100分の80以上100分の110以下の範囲内の割合を乗じて得た額としている。勤勉手当においても、独立行政法人日本学術振興会役員報酬規程に則り、本給＋特別調整手当＋本給×100分の25＋（本給＋特別調整手当）×100分の20で得られた額の合計額に指定職俸給表の適用を受ける職員に係る支給割合を乗じて得た額を基礎として基準日以前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、令和7年度では、指定職俸給表の改定に伴う本給の22,000円引上げと、期末手当・勤勉手当支給率の引上げ（0.05か月分）を実施した。

監事

監事の報酬支給基準は、月額、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、独立行政法人日本学術振興会役員報酬規程に則り、本給（794,000円）に特別調整手当（158,800円）を加算して算出している。

期末手当については、独立行政法人日本学術振興会役員報酬規程に則り、本給＋特別調整手当＋本給×100分の25＋（本給＋特別調整手当）×100分の20で得られた額の合計額に令和7年度6月期においては100分の66．25、令和7年度12月期においては100分の68．75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に、職務実績に応じ100分の80以上100分の110以下の範囲内の割合を乗じて得た額としている。勤勉手当においても、独立行政法人日本学術振興会役員報酬規程に則り、本給＋特別調整手当＋本給×100分の25＋（本給＋特別調整手当）×100分の20で得られた額の合計額に給与法で定める指定職俸給表の適用を受ける職員に係る支給割合を乗じて得た額を基礎として基準日以前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、令和7年度では、指定職俸給表の改定に伴う本給の22,000円引上げと、期末手当・勤勉手当支給率の引上げ（0.05か月分）を実施した。

監事（非常勤）

監事（非常勤）の報酬支給基準は、非常勤役員手当で構成されている。月額については、独立行政法人日本学術振興会役員報酬規程の監事の本給をもとに、月額（227,000円）を算出している。

なお、令和7年度では、指定職俸給表の改定に伴い監事の本給が引き上げられたことに伴い、月額の6,000円引上げを実施した。

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	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任・退任の状況 就任	就任・退任の状況 退任	前職
法人の長	千円 20,232	千円 12,072	千円 5,746	千円 2,414 (特別調整手当) 0 (通勤手当)			*
A理事	千円 8,057	千円 4,764	千円 2,234	千円 952 (特別調整手当) 107 (通勤手当)		R7.9.30	※
B理事	千円 8,031	千円 4,764	千円 2,234	千円 952 (特別調整手当) 81 (通勤手当)		R7.9.30	◇
C理事	千円 3,843	千円 2,858	千円 414	千円 571 (特別調整手当) 0 (通勤手当)	R7.10.1		※
D理事	千円 8,083	千円 4,764	千円 2,301	千円 952 (特別調整手当) 66 (通勤手当)	R7.10.1		◇
A監事	千円 12,774	千円 7,622	千円 3,628	千円 1524 (特別調整手当) 0 (通勤手当)			※
B監事 (非常勤)	千円 2,724	千円 2,724	千円 0	千円 0 (特別調整手当) (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:総額、各内訳を千円未満切り捨てとしたため、総額と各内訳の合計額は一致しない。

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

独立行政法人日本学術振興会は、学術研究の助成、研究者の養成のための資金の支給、学術に関する国際交流の促進、学術の応用に関する研究等を行うことにより、学術の振興を図ることを目的としている。特に、科学研究費助成事業をはじめとする学術研究の振興や特別研究員などの若手研究者養成、学術に関する国際交流の推進、大学改革やグローバル化の支援を積極的に実施することにより、学術の振興に不可欠な諸事業を展開している。

そうした組織の中で、理事長は、法人全体の学術振興事業を総括する一方で、諸外国の学術振興機関との協働を図るなど、高いマネジメント能力やリーダーシップに加え、学術振興に対する高度な専門性が求められる。独立行政法人日本学術振興会では、理事長の報酬月額を指定職5号俸相当として定めているが、指定職5号俸が適用される官職である本省の重要な業務を所掌する局の長は当法人と職務内容・職責が近い。

こうした職務内容の特性や国家公務員の給与支給水準との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事

独立行政法人日本学術振興会は、学術研究の助成、研究者の養成のための資金の支給、学術に関する国際交流の促進、学術の応用に関する研究等を行うことにより、学術の振興を図ることを目的としている。特に、科学研究費助成事業をはじめとする学術研究の振興や特別研究員などの若手研究者養成、学術に関する国際交流の推進、大学改革やグローバル化の支援を積極的に実施することにより、学術の振興に不可欠な諸事業を展開している。

そうした組織の中で、科学研究費・特別研究員・国際交流事業などの研究を担当する理事と予算・労務管理などの総務を担当する理事を置き、理事長を補佐し当法人の業務を掌理するため、高いマネジメント能力やリーダーシップに加え、学術振興等に対する高い専門性が求められる。独立行政法人日本学術振興会では、理事の報酬月額を指定職2号俸相当として定めているが、指定職2号俸が適用される官職である本省の部長は当法人と職務内容・職責が近い。

こうした職務内容の特性や国家公務員の給与支給水準との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

独立行政法人日本学術振興会は、学術研究の助成、研究者の養成のための資金の支給、学術に関する国際交流の促進、学術の応用に関する研究等を行うことにより、学術の振興を図ることを目的としている。特に、科学研究費助成事業をはじめとする学術研究の振興や特別研究員などの若手研究者養成、学術に関する国際交流の推進、大学改革やグローバル化の支援を積極的に実施することにより、学術の振興に不可欠な諸事業を展開している。

そうした組織の中で、監事は当該業務を監査するうえで、学術に関する幅広い知識を有するとともに組織の財産を調査するための高いマネジメント能力が求められる。独立行政法人日本学術振興会では、監事の報酬月額を指定職2号俸相当として定めているが、指定職2号俸が適用される官職である本省の部長は当法人と職務内容・職責が近い。

こうした職務内容の特性や国家公務員の給与支給水準との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事
（非常勤）

独立行政法人日本学術振興会は、学術研究の助成、研究者の養成のための資金の支給、学術に関する国際交流の促進、学術の応用に関する研究等を行うことにより、学術の振興を図ることを目的としている。特に、科学研究費助成事業をはじめとする学術研究の振興や特別研究員などの若手研究者養成、学術に関する国際交流の推進、大学改革やグローバル化の支援を積極的に実施することにより、学術の振興に不可欠な諸事業を展開している。

そうした組織の中で、監事（非常勤）は当該業務を監査するうえで、学術に関する幅広い知識を有するとともに特に外部機関における組織管理能力を有していることが求められる。独立行政法人日本学術振興会では、監事（非常勤）の非常勤役員手当を出勤日数を考慮して月額227,000円として定めているが、こうした職務内容の特性や国家公務員の給与支給水準との比較を踏まえると、報酬水準は妥当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国家公務員との比較などを考慮すると、役員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 該当なし	年	月			
A理事	千円 3,489	年 3	月 6	R7.9.30	1.0（仮）	※
B理事	千円 該当なし	年	月			
C理事	千円 該当なし	年	月			
D理事	千円 該当なし	年	月			
A監事	千円 該当なし	年	月			
B監事 （非常勤）	千円 該当なし	年	月			

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：A理事の支給額は、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	該当なし
A理事	該当なし
B理事	該当なし
C理事	該当なし
D理事	該当なし
A監事	該当なし
B監事 （非常勤）	該当なし

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

当法人においては、当法人の役員報酬規程に基づき、期末手当については国家公務員の給与支給基準に準じて算出された額に、職務実績に応じ100分の80以上100分の110以下の範囲内の割合を乗じて得た額としている。なお、今後も引き続き国家公務員の給与支給基準を考慮しつつ、組織の業績評価がより効果的に反映されるよう努めてまいりたい。

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

国家公務員の給与水準を考慮して、本会の給与水準が適正となるよう、支給水準を設定している。

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。）

人事評価の結果を昇給及び賞与に活用することにより、職員のインセンティブが高まるようにしている。

③ 給与制度の内容

本会の給与制度は、独立行政法人日本学術振興会職員給与規程に則り、本給及び扶養手当、並びに諸手当（管理職手当、特別都市手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、時間外勤務手当、夜勤手当、期末手当及び勤勉手当）としている。

期末手当については、期末手当基準額（本給+扶養手当+特別都市手当+役職段階別加算額＋管理職加算）に令和7年度6月期においては、100分の125、令和7年度12月期においては、100分の127．5(管理職においては令和7年度6月期に100分の105、令和7年度12月期に100分の107．5）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としている。

勤勉手当については、勤勉手当基準額（本給+（本給×0.14）+役職段階別加算額＋管理職加算）をもとに、一般職給与法の適用を受ける者の例に準じて別に定める基準により計算した額としている。

④ 給与制度の令和7年度における主な改定内容

一般職の職員の給与に関する法律の改正に対応する形で、令和7年2月に職員俸給表の改定（令和7年4月に遡って実施、平均改定率：全体3.6%）を実施した。また、期末手当・勤勉手当支給率の引上げ（0.05か月分）を実施した。

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）：193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）：97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	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人 65	歳 38.4	千円 7,184	千円 5,194	千円 142	千円 1,990
事務・技術	人 65	歳 38.4	千円 7,184	千円 5,194	千円 142	千円 1,990
研究職種	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種（病院医師）	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種（病院看護師）	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種（高等専門学校教員）	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

在外職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

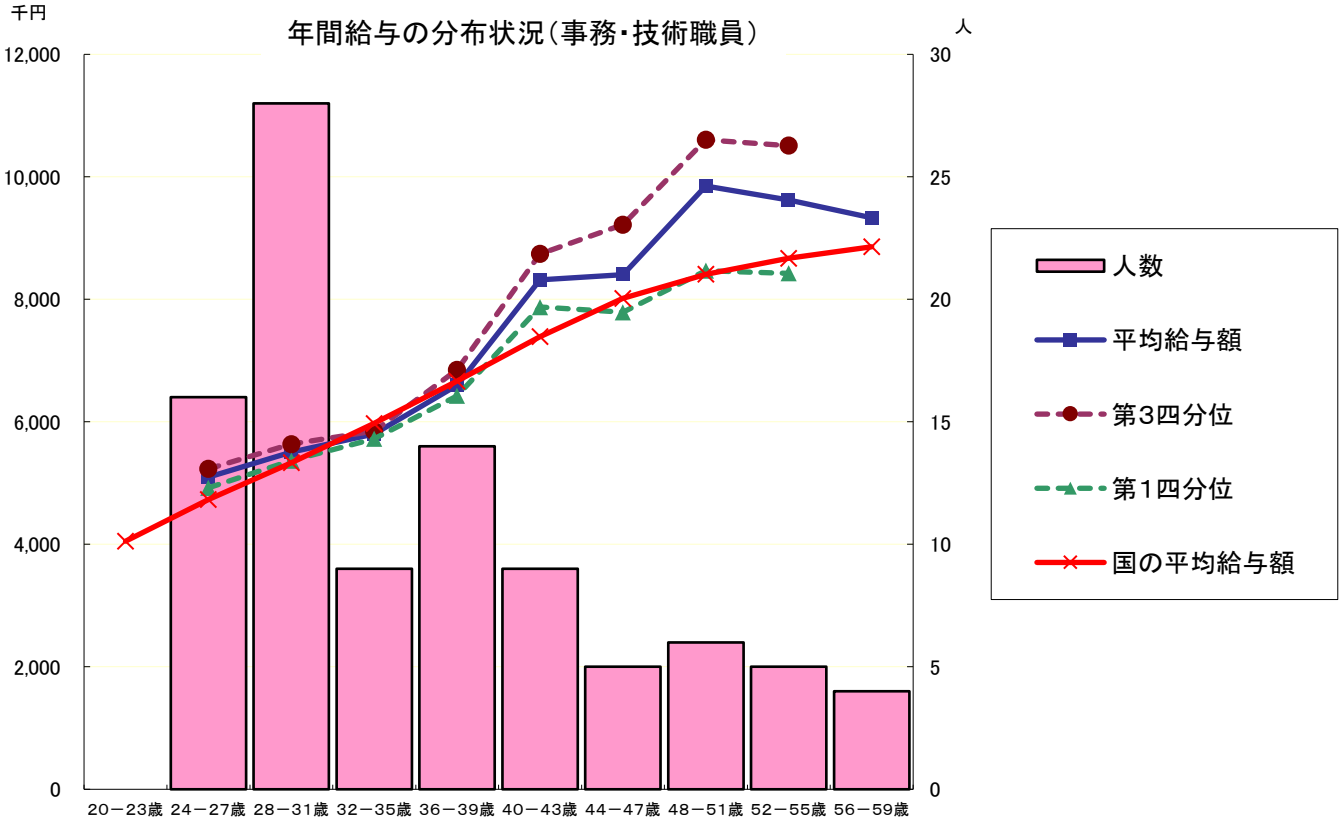
任期付職員	人 32	歳 33.3	千円 6,246	千円 4,560	千円 130	千円 1,686
事務・技術	人 32	歳 33.3	千円 6,246	千円 4,560	千円 130	千円 1,686
研究職種	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 （病院医師）	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 （病院看護師）	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 （高等専門学校教員）	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

再雇用職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 （病院医師）	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 （病院看護師）	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 （高等専門学校教員）	人	歳	千円	千円	千円	千円

非常勤職員	人 38	歳 53.9	千円 4,832	千円 4,348	千円 162	千円 484
事務・技術	人 38	歳 53.9	千円 4,832	千円 4,348	千円 162	千円 484
研究職種	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 （病院医師）	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 （病院看護師）	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 （高等専門学校教員）	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、任期付職員及び再雇用職員（再任用職員）を除く。
注2：「再雇用職員」とあるのは、行政執行法人にあっては「再任用職員」とする。
注3：「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額

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）／教育職員（高等専門学校教員））〔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・第3四分位を表示していない。

④ 職位別年間給与の分布状況（事務・技術職員／研究職員／医療職員（病院医師）／医療職員（病院看護師）／教育職員（高等専門学校教員））

（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
	人	歳	千円	千円
代表的職位				
・本部課長	14	50.1	10,163	11,858～8,742
・本部係員	44	28.5	5,348	5,825～4,872

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)／教育職員(高等専門学校教員))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 45.7	% 45.8	% 45.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 54.3	% 54.2	% 54.3
	最高～最低	% 58.5～52.1	% 58.3～52.1	% 57.2～52.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.3	% 53.9	% 54.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.7	% 46.1	% 45.9
	最高～最低	% 49.8～43.0	% 49.8～42.7	% 49.8～43.0

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　105．5 ・年齢・地域勘案　94．7 ・年齢・学歴勘案　103．7 ・年齢・地域・学歴勘案　93．2
国に比べて給与水準が高くなっている理由	1．文部科学省の施策を同省と一体的に実施している関係から、同省と地理的に近接している必要があり、勤務地が東京都特別区のみである。また、小規模な組織であり、地方に出先機関がない。 2．研究助成・学術の国際交流等を推進する業務を行っており、職員に大学卒・修士課程修了者など高学歴の者が必要であり、実際に高学歴の者が多い。（大学卒以上の割合　国65.20%　当法人98.36%） 3．小規模な組織のため、宿舎を保有しておらず、また、人事交流者が約4割を占め、地方大学等から転居を伴い勤務する者が多いため、住居手当の受給者が多い。（住居手当を受給している者の割合　国30.53%　当法人48.63%）（上記における国の割合については、令和7年国家公務員給与等実態調査の行政職（一）適用者のデータを使用した。）
給与水準の妥当性の検証	【国からの財政支出について】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合99.4% （国からの財政支出額316,769,932千円、支出予算の総額318,792,041千円：令和7年度予算）支出総額に占める給与、報酬等支出総額の割合 0.43% 【累積欠損額について】 累積欠損額　無し（令和7年度決算） （法人の検証結果） 当法人は、①学術研究の助成、②若手研究者の養成、③学術に関する国際交流の推進、④大学改革の支援のための事業を行う我が国唯一の資金配分機関である。これらの事業実施に当たっては、高度な専門性が求められることから、優秀な人材を確保するために、当法人の給与水準は国に比べて高くなっているものと考えている。 （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）
22歳 （大卒初任給） 月額245,900円　年間給与4,231,888円
35歳 （係長） 月額364,458円　年間給与6,122,342円
50歳 （課長） 月額597,268円　年間給与10,111,410円
※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当（配偶者3,000円、満22歳年度までの子1人につき11,500円、父母等1人につき6,500円）を支給。なお、満16歳年度初めから満22歳年度の子については、1人につき5,000円の加算あり。）

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当法人において、基本給については、国の基準を考慮し、勤務成績に応じて5段階の昇給を実施し、また、勤勉手当についても、勤務成績に応じて支給している。人事評価の結果を活用し、職員の処遇に反映させるよう努めている。

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
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 1,245,120	千円 1,328,515	千円 1,379,729
退職手当支給額 (B)	千円 9,895	千円 26,416	千円 56,870
非常勤役職員等給与 (C)	千円 558,320	千円 573,764	千円 581,026
福利厚生費 (D)	千円 289,464	千円 298,012	千円 311,978
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	千円 2,102,799	千円 2,226,707	千円 2,329,603

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

最広義人件費(A+B+C+D)は、対前年＋4.6％であるが、主な要因としては、常勤職員数の増加や給与改定により、給与、報酬等支給総額(A)が増加(対前年＋3.9％)したこと、退職手当支給額(B)が増加したことが主な原因として挙げられる。

Ⅳ 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

事務職員の定年年齢は62歳(満62歳時点で管理職員である者については、満63歳)である。事務職員の定年年齢は、令和7年4月1日に61歳から62歳に引き上げた。役職定年制及び60歳に達する年度以降の職員への給与減額制度は設けていない。

Ⅴ その他

特になし。