様式 1　公表されるべき事項

国立研究開発法人物質・材料研究機構（法人番号2050005005211）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

当該法人の主要事業は研究事業である。役員報酬水準を検討するにあたって、国家公務員の給与水準及び類似する企業規模のデータを参考とした。
① 事務次官年間報酬額…23,235千円
② 500人以上1,000人未満の企業規模の役員報酬額・・・29,096千円
専務取締役・・・27,332千円
取締役・・・17,738千円
（令和5年民間企業における役員報酬（給与）調査）

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。）

文部科学大臣の機構に対する業績評価の結果を勘案し、その者の職務実績に応じ、理事長がこれを増額し、又は減額し、令和7年度の期末特別手当の支給額を決定した。

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

役員報酬支給基準は、法人の長については、本給、地域手当、期末特別手当及び通勤手当から構成されている。月額については、国立研究開発法人物質・材料研究機構役員報酬規程に則り、本給に地域手当、通勤手当を加算して算出している。
期末特別手当の額は、それぞれの基準日現在において役員が受けるべき本給及び地域手当の月額並びに本給の月額に100分の25を乗じて得た額並びに本給及び地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に100分の175を乗じて得た額に、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に応じた割合を乗じて得た額としている。期末特別手当の額は、文部科学大臣が実施する業績評価の結果を勘案し、その者の職務実績に応じ、理事長がこれを増額し、又は減額することができる。
なお、令和7年度では、人事院勧告に準拠した本給の引上げ(2.8%)を実施した。

理事

役員報酬支給基準は、理事については、本給、地域手当、期末特別手当及び通勤手当から構成されている。月額については、国立研究開発法人物質・材料研究機構役員報酬規程に則り、本給に地域手当、通勤手当を加算して算出している。
期末特別手当の額は、それぞれの基準日現在において役員が受けるべき本給及び地域手当の月額並びに本給の月額に100分の25を乗じて得た額並びに本給及び地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に100分の175を乗じて得た額に、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に応じた割合を乗じて得た額としている。期末特別手当の額は、文部科学大臣が実施する業績評価の結果を勘案し、その者の職務実績に応じ、理事長がこれを増額し、又は減額することができる。
なお、令和7年度では、人事院勧告に準拠した本給の引上げ(2.8%)を実施した。

監事

役員報酬支給基準は、監事については、本給、地域手当、期末特別手当及び通勤手当から構成されている。月額については、国立研究開発法人物質・材料研究機構役員報酬規程に則り、本給に地域手当、通勤手当を加算して算出している。
期末特別手当の額は、それぞれの基準日現在において役員が受けるべき本給及び地域手当の月額並びに本給の月額に100分の25を乗じて得た額並びに本給及び地域手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に100分の175を乗じて得た額に、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に応じた割合を乗じて得た額としている。期末特別手当の額は、文部科学大臣が実施する業績評価の結果を勘案し、その者の職務実績に応じ、理事長がこれを増額し、又は減額することができる。
なお、令和7年度では、人事院勧告に準拠した本給の引上げ(2.8%)を実施した。

監事(非常勤)

役員報酬支給基準は、監事(非常勤)については、非常勤役員手当及び通勤手当から構成されている。月額については、国立研究開発法人物質・材料研究機構役員報酬規程に則り、本給に通勤手当を加算して算出している。

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 21,225	千円 12,936	千円 6,195	千円 2,070 (地域手当) 24 (通勤手当)			※
A理事	千円 17,376	千円 10,224	千円 4,896	千円 1,636 (地域手当) 620 (通勤手当)			◇
B理事	千円 16,756	千円 10,224	千円 4,896	千円 1,636 (地域手当) 0 (通勤手当)			※
C理事	千円 16,780	千円 10,224	千円 4,896	千円 1,636 (地域手当) 24 (通勤手当)			※
A監事	千円 17,041	千円 10,224	千円 4,896	千円 1,636 (地域手当) 285 (通勤手当)			※
B監事 (非常勤)	千円 2,463	千円 2,350	千円 0	千円 0 (地域手当) 113 (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

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

物質・材料研究機構は、金属材料技術研究所と無機材質研究所の二つの国立研究所が統合して発足した法人であり、物質・材料科学技術に関する基礎研究および基盤的研究開発を行い、研究成果の情報発信及び活用促進を図ると共に、施設及び設備の共用、研究者・技術者の養成と資質の向上を目的としている。
そうした組織の中で、物質・材料研究機構の長は、法人全体の研究業務を統括する一方で、産学官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、研究分野に対する高度な専門性が求められる。
理事長の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬29,096千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,235千円と比べてもそれ以下となっている。
なお、理事長の報酬月額は、国家公務員指定職俸給表を準用して決定しており、理事長の職務内容・責任の度合いと報酬水準を総合的に勘案すると機構の理事長の報酬水準は妥当であると考えられる。

理事

物質・材料研究機構は、金属材料技術研究所と無機材質研究所の二つの国立研究所が統合して発足した法人であり、物質・材料科学技術に関する基礎研究および基盤的研究開発を行い、研究成果の情報発信及び活用促進を図ると共に、施設及び設備の共用、研究者・技術者の養成と資質の向上を目的としている。
そうした組織の中で、物質・材料研究機構の理事は、自らに与えられた研究業務等を統括する一方で、産学官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、研究分野等に対する高度な専門性が求められる。
理事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の専務取締役報酬27,332千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,235千円と比べてもそれ以下となっている。
なお、理事の報酬月額は、国家公務員指定職俸給表を準用して決定しており、理事の職務内容・責任の度合いと報酬水準を総合的に勘案すると機構の理事の報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

物質・材料研究機構は、金属材料技術研究所と無機材質研究所の二つの国立研究所が統合して発足した法人であり、物質・材料科学技術に関する基礎研究および基盤的研究開発を行い、研究成果の情報発信及び活用促進を図ると共に、施設及び設備の共用、研究者・技術者の養成と資質の向上を目的としている。
そうした組織の中で、物質・材料研究機構の監事は国立研究開発法人の業務を監査し、主務省令で定めるところにより監査報告を作成し、監査の結果に基づき必要があると認めるときは、法人の長又は主務大臣に意見を提出するなど、研究分野等に対する高度な専門性が求められる。
監事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の取締役報酬17,738千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,235千円と比べてもそれ以下となっている。
なお、監事の報酬月額は、国家公務員指定職俸給表を準用して決定しており、監事の職務内容・責任の度合いと報酬水準を総合的に勘案すると機構の監事の報酬水準は妥当であると考えられる。

監事（非常勤）

物質・材料研究機構は、金属材料技術研究所と無機材質研究所の二つの国立研究所が統合して発足した法人であり、物質・材料科学技術に関する基礎研究および基盤的研究開発を行い、研究成果の情報発信及び活用促進を図ると共に、施設及び設備の共用、研究者・技術者の養成と資質の向上を目的としている。
そうした組織の中で、物質・材料研究機構の監事は国立研究開発法人の業務を監査し、主務省令で定めるところにより監査報告を作成し、監査の結果に基づき必要があると認めるときは、法人の長又は主務大臣に意見を提出するなど、研究分野等に対する高度な専門性が求められる。
監事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の取締役報酬17,738千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,235千円と比べてもそれ以下となっている。
なお、監事の報酬月額は、国家公務員指定職俸給表を準用して決定しており、監事の職務内容・責任の度合いと報酬水準を総合的に勘案すると機構の監事の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、参考となる民間企業、国家公務員指定適用官職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 該当者なし	年	月			
理事	千円 該当者なし	年	月			
監事	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	
理事A	
監事A	

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

（Ｉ1②にある仕組みを継続して実施し、必要に応じて拡充することを検討する。）

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、類似した事業を実施している独立行政法人等のほか、令和7年度職種別民間給与実態調査によるデータのうち、企業規模別・職種別平均支給額を参考にした。
① 国立研究開発法人海洋研究開発機構・・・当該法人は、同じ国立研究開発法人として研究業務を実施し、法人規模についても同等程度となっている。
② 国家公務員・・・令和7年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額は414,480円、研究職俸給表の平均給与月額は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。
③ 職種別民間給与実態調査において、当該法人と同等の規模や職種の大学卒事務係長の4月の平均支給額は523,272円、大学卒技術課長の4月の平均支給額は681,361円となっている。
組織の活性化と業務の質の向上を進めるとともに、効率的な業務運営に努めるため、適性な人件費管理を行う。

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。)

勤勉手当、業績手当、査定昇給において、職員の成果、機構への貢献度等が反映される給与となっている。当法人においては、平成17年より業績手当を導入しており、最大約156万円程度の給与差が生じることとなる。
また、平成28年度より、職員の業績を月額給与に反映させることとして定年制研究職員を対象とした年俸制を新設し、新規採用者の大多数に適用した。

③ 給与制度の内容

物質・材料研究機構職員給与規程に則り、本給及び諸手当(扶養手当、管理職手当、職制手当、地域手当、研究員調整手当、期末手当、勤勉手当、業績手当、通勤手当、住居手当、単身赴任手当、時間外勤務手当、退職金見合手当(年俸制のみ))としている。
期末手当の額は、期末手当基礎額(本給及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当及び研究員調整手当の月額の合計額)に100分の126.25を乗じて得た額(特定管理職員にあっては100分の106.25を乗じて得た額)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に応じた割合を乗じて得た額としている。
勤勉手当(研究職員、エンジニア職員にあっては業績手当)の額は、勤勉手当基礎額(本給月額並びにこれらに対する地域手当の月額の合計額)に、期末手当・勤勉手当支給細則に定める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

人事院勧告に準拠して①全本給表のベースアップ(平均3.3%)、②期末手当の支給率の引上げ(年間0.025月分)、③勤勉手当(事務職)、業績手当(研究職・エンジニア職)の支給率の引上げ(年間0.025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）：　1,059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）：　795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 404	歳 51.0	千円 10,025	千円 7,268	千円 103	千円 2,757
事務・技術	人 81	歳 45.1	千円 7,538	千円 5,411	千円 83	千円 2,127
研究職種	人 252	歳 53.2	千円 10,978	千円 7,964	千円 98	千円 3,014
エンジニア職種	人 71	歳 49.8	千円 9,482	千円 6,922	千円 142	千円 2,560
任期付職員	人 306	歳 47.2	千円 4,755	千円 4,755	千円 81	千円 0
有期雇用（研究職種）	人 207	歳 44.8	千円 4,997	千円 4,997	千円 77	千円 0
有期雇用（事務・技術）	人 42	歳 53.6	千円 4,456	千円 4,456	千円 95	千円 0
事務・技術（無期労働転換）	人 41	歳 53.0	千円 3,798	千円 3,798	千円 65	千円 0
研究職種（無期労働転換）	人 16	歳 45.9	千円 4,864	千円 4,864	千円 132	千円 0

注1：「エンジニア職」とは、研究を円滑に推進し、より多くの優れた研究成果を得る上で、装置、設備、プログラム設計などに関する独自の開発や高度化などを含む研究支援及び研究基盤構築の業務を行う職種。

注2：「キャリア形成職員（研究職）」については、該当者がいないため記載しない。

注3：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4：在外職員、再雇用職員、非常勤職員については、該当者がいないため記載しない。

注5：「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額

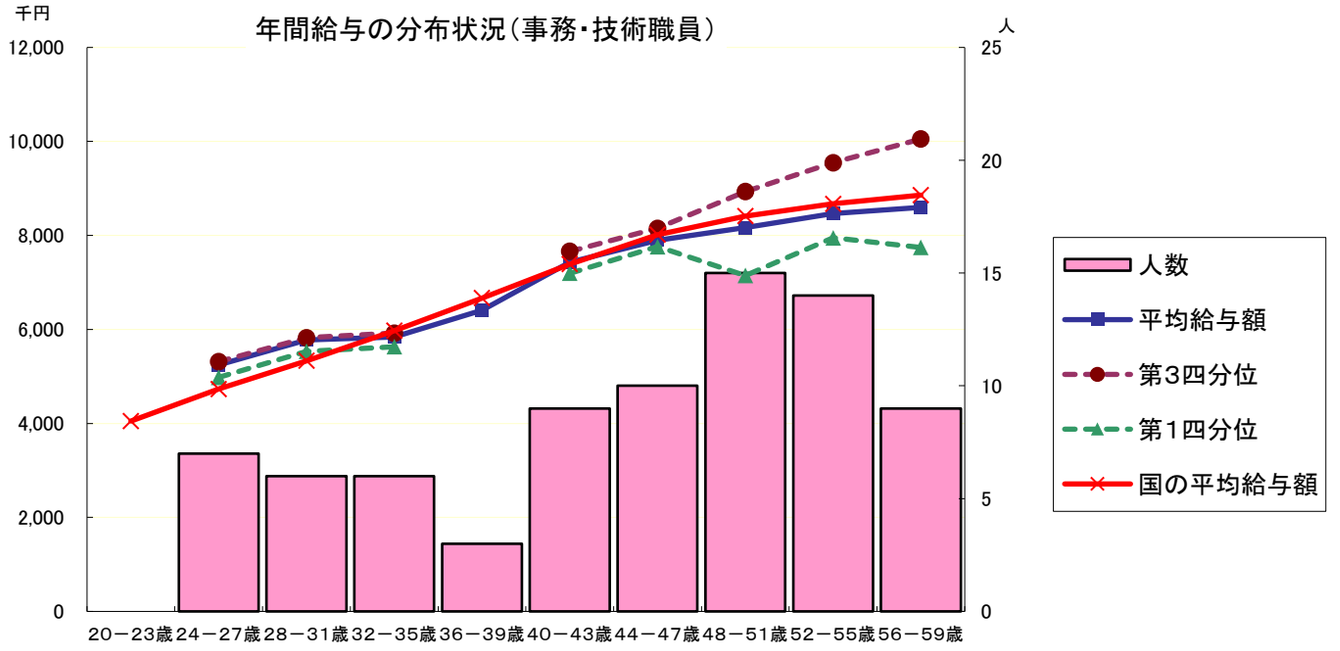
職種別支給状況（年俸制適用者）

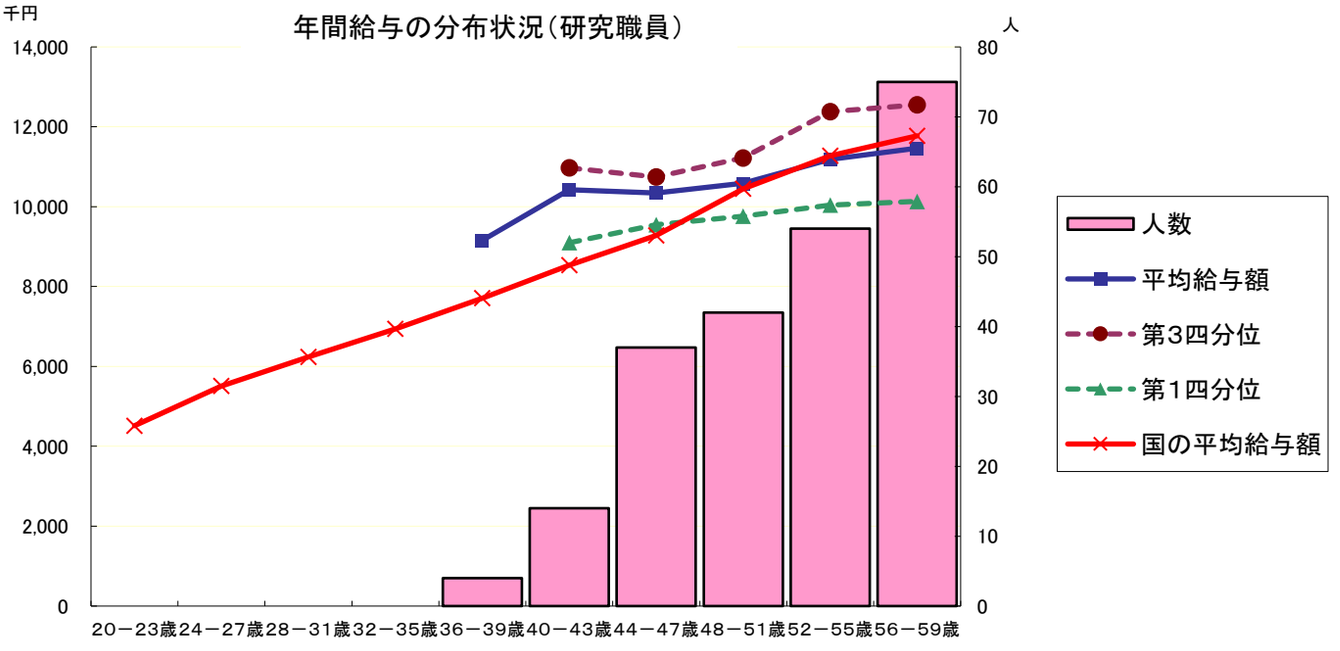
区分	人員	平均年齢	令和7年度の年間給与額（平均）			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人 85	歳 41.2	千円 9,687	千円 7,321	千円 153	千円 2,366
事務・技術	人 該当者無し	歳	千円	千円	千円	千円
研究職種	人 85	歳 41.2	千円 9,687	千円 7,321	千円 153	千円 2,366
エンジニア職種	人 該当者無し	歳	千円	千円	千円	千円

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を除く。

注2：在外職員、再雇用職員、非常勤職員については、該当者がいないため記載しない。

③ 年齢別年間給与の分布状況（事務・技術職員／研究職員）〔年俸制適用者、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1：②の年間給与額から通勤手当等を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

注2：事務・技術職員の36-39歳の該当者は3人、研究職員の36-39歳の該当者は4人のため、年間給与額の第1・3四分位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・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
課長	15	53.1	9,668	10,576～8,123
課長補佐	28	49.7	7,892	8,931～5,767
係長	21	41.9	6,761	7,746～5,109
主任	7	39.6	5,923	6,913～5,422
係員	10	30.5	5,437	5,960～4,978

（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
	人	歳	千円	千円
研究部長	76	55.1	12,493	15,728～8,253
研究課長	16	52.0	10,566	11,131～9,594
主任研究員	159	52.5	10,164	13,620～6,953

注：研究員の該当者は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、記載を省略した。

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・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）	% 53.2	% 53.4	% 53.3
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 46.8	% 46.6	% 46.7
	最高～最低	% 49.8～43.3	% 49.5～43.2	% 49.7～43.2
一般職員	一律支給分（期末相当）	% 54.2	% 54.4	% 54.3
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 45.8	% 45.6	% 45.7
	最高～最低	% 54.0～42.4	% 53.7～42.2	% 53.9～42.3

（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）	% 49.6	% 49.3	% 49.4
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 50.4	% 50.7	% 50.6
	最高～最低	% 68.7～44.6	% 69.9～44.3	% 69.4～44.4
一般職員	一律支給分（期末相当）	% 54.3	% 54.5	% 54.4
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 45.7	% 45.5	% 45.6
	最高～最低	% 62.3～42.5	% 63.4～42.3	% 62.9～42.4

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　99.2 ・年齢・地域勘案　100.1 ・年齢・学歴勘案　101.2 ・年齢・地域・学歴勘案　100.9
国に比べて給与水準が高くなっている理由	給与水準の比較指標では国家公務員の水準未満となっている。ただし、一部の指標においては若年層の職員割合が高く、業績評価において職員割合に連動して若年層の職員が高い評価を受ける割合が高くなっている事から、高い昇給区分が適用されていること、また、住居手当の受給者の比率について国家公務員（30.5%。令和7年国家公務員給与等実態調査。）に比して住居手当の受給者の比率（37.7%）が大きいため、このことも一部の指数において国に比べ給与水準が高くなっている要因と考えられる。
給与水準の妥当性の検証	（法人の検証結果） 物質・材料研究機構は、物質・材料科学技術に関する基礎研究および基盤的研究開発を行い、研究成果の情報発信及び活用促進を図ると共に、施設及び設備の共用、研究者・技術者の養成と資質の向上を目的としており、これらの業務を達成するために優秀な職員を確保する必要がある。 物質・材料研究機構の給与体系は、国家公務員の給与体系に準拠した規程を整備し運用し、行政職俸給表（一）の適用を受ける国家公務員の給与水準（平均給与月額414,480円。令和7年国家公務員給与等実態調査。）と同等であり、民間給与の平均支給額523,272円（令和7年度職種別民間給与実態調査。）を下回る。 （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、民間企業の従業員の給与、業務の実績並びに職員の職務の特性 及び雇用形態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、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。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	○令和8年度に見込まれる対国家公務員指数 対公務員指数　100程度 （地域勘案　100程度、学歴勘案　100程度、地域・学歴勘案　100程度） 今後も、メリハリのある人事管理や、機構の職員給与規程の改正に当たっては、一般職の職員の給与に関する法律に準拠することなどにより、国家公務員と同程度の水準が維持できるよう努める。

○研究職員

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	・年齢勘案　102.0 ・年齢・地域勘案　99.2 ・年齢・学歴勘案　101.7 ・年齢・地域・学歴勘案　99.1
国に比べて給与水準が高くなっている理由	地域・学歴差を是正した給与水準の比較指標では国家公務員の水準未満となっている。ただし、一部の指標においては、第一線で活躍する即戦力を確保する必要性から博士課程修了者より採用していること、若年層の職員割合が高く、業績評価において職員割合に連動して若年層の職員が高い評価を受ける割合が高くなっている事から高い昇給区分が適用されていること、また、扶養手当の受給者の比率について国家公務員研究職（48.6%。令和7年国家公務員給与等実態調査。）に比して扶養手当の受給者の比率（63.8%）が大きいことから、このことも国に比べ給与水準が高くなっている要因と考えられる。
給与水準の妥当性の検証	（法人の検証結果） 物質・材料研究機構は、物質・材料科学技術に関する基礎研究および基盤的研究開発を行い、研究成果の情報発信及び活用促進を図ると共に、施設及び設備の共用、研究者・技術者の養成と資質の向上を目的としており、これらの業務を達成するために優秀な職員を確保する必要がある。 物質・材料研究機構の給与体系は、国家公務員の給与体系に準拠した規程を整備し運用し、研究職俸給表の適用を受ける国家公務員の給与水準（平均給与月額564,064円。令和7年国家公務員給与等実態調査。）と同等であり、民間給与の平均支給額681,361円（令和7年度職種別民間給与実態調査。）を下回る。 （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、他の独立行政法人の給与及び民間企業の従業員の給与、業務の実績並びに職員の職務の特性及び雇用形態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	○令和8年度に見込まれる対国家公務員指数 対公務員指数　103程度 （地域勘案　103程度、学歴勘案　103程度、地域・学歴勘案　103程度） 国内外に開かれた世界最高峰の研究機関として物質・材料研究分野で中核的な役割を果たして行くためには、今後も博士課程修了者等の高学歴で優秀な国内外の研究者の採用を行っていくことが不可欠である。 これにより、大卒以上、特に博士課程修了者の割合が高まることとなるが、メリハリのある人事管理や、機構の職員給与規程の改正に当たっては、一般職の職員の給与に関する法律に準拠することなどにより、現状と同程度の水準が維持できるよう努める。

4 モデル給与

○22歳（大卒初任給）
月額 280,720円 年間給与 4,603,808円
○35歳（係長）
月額 353,684円 年間給与 5,878,227円
○50歳（室長代理）
月額 468,176円 年間給与 7,884,081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

Ⅱ1②にある仕組みを継続して実施し、必要に応じて拡充することを検討する。

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 5,362,937	千円 7,480,670	千円 7,843,278
退職手当支給額 (B)	千円 68,881	千円 480,806	千円 33,390
非常勤役職員等給与 (C)	千円 3,639,975	千円 2,003,874	千円 2,127,042
福利厚生費 (D)	千円 1,246,692	千円 1,290,594	千円 1,360,995
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	千円 10,318,485	千円 11,255,944	千円 11,364,704

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

当該年度は、前年度に比べて「最広義人件費」が108,760千円増加（対前年度比1.0％増）となっている。
主な理由としては、国家公務員の給与見直しに準拠し定年制職員給与等の引き上げを行ったことが挙げられる。

Ⅳ　定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

職員の定年年齢は満年齢65年である。令和5年4月１日に定年年齢を60歳から引き上げた。なお、国家公務員における制度改正の動向を踏まえ、令和5年4月から2年に1歳ずつ定年を引き上げ、令和13年4月に定年が65歳となるように段階的な引上げを行う。
定年年齢の引上げに伴い、管理監督職勤務上限年齢である満年齢60年に達した日以後における最初の4月１日に管理監督職を降任させる制度を設けているほか、国家公務員における給与制度改正の動向を踏まえ、61 歳に達する年度以降の職員の給与に限って、従前の給与の7割水準とする措置を講じている。

Ⅴ　その他

特になし