

## 様式 1 公表されるべき事項

国立研究開発法人国立環境研究所(法人番号6050005005208)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

役員報酬水準を設定するに当たっては、国家公務員の指定職俸給表に準拠しており、また、予算規模や職員数が同程度の独立行政法人等や、近隣の国立研究開発法人等の役員報酬水準と比較している。

##### ② 令和5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。)

平成21年度より、役員報酬規程において業績手当を支給しており、環境大臣の当法人に対する業績評価の結果を勘案し、その者の勤務成績に応じ、支給割合を決めることができることとしている。

令和4年度においては、環境大臣の研究所に対する令和4年度業績評価はAであったため、令和5年度の役員の業績手当については3段階評価の上位の評価とした。

##### ③ 役員報酬基準の内容及び令和5年度における改定内容

###### 法人の長

理事長の報酬は、国立研究開発法人国立環境研究所役員報酬規程に則り、月額及び賞与(期末手当及び業績手当)から構成されている。

月額については、俸給(898,000円)に特別調整手当(143,680円)及び通勤手当を加算して算出している。

賞与のうち期末手当については、基準日現在において理事長が受けるべき俸給及び特別調整手当の月額並びに俸給の月額に100分の25を乗じて得た額並びに俸給及び特別調整手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に、6月及び12月に支給する場合には100分の65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おり、業績手当については基準日現在において理事長が受けるべき俸給及び特別調整手当の月額並びに俸給の月額に100分の25を乗じて得た額並びに俸給及び特別調整手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に、その者の勤務成績に応じて別に定める割合及び基準日以前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。

○「一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律」の改正に伴い、国に準じて以下を実施

- ・俸給月額の改定(2,000円～3,000円の引き上げ)
- ・期末手当の支給率を0.025月分引き上げ。
- ・業績手当の支給率を0.025月分引き上げ。

## 理事

理事の報酬は、国立研究開発法人国立環境研究所役員報酬規程に則り、月額及び賞与(期末手当及び業績手当)から構成されている。

月額については、俸給(820,000円)に特別調整手当(131,200円または164,000円)及び通勤手当を加算して算出している。

賞与のうち期末手当については、基準日現在において理事が受けるべき俸給及び特別調整手当の月額並びに俸給の月額に100分の25を乗じて得た額並びに俸給及び特別調整手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に、6月及び12月に支給する場合においては100分の65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おり、業績手当については基準日現在において理事が受けるべき俸給及び特別調整手当の月額並びに俸給の月額に100分の25を乗じて得た額並びに俸給及び特別調整手当の月額に100分の20を乗じて得た額の合計額に、その者の勤務成績に応じて別に定める割合及び基準日以前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

○「一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律」の改正に伴い、国に準じて以下を実施

- ・俸給月額の改定(2,000円～3,000円の引き上げ)
- ・期末手当の支給率を0.025月分引き上げ。
- ・業績手当の支給率を0.025月分引き上げ。

理事(非常勤)

該当なし

監事

該当なし

監事(非常勤)

監事(非常勤)には俸給日額(37,000円)を支給している。  
なお、令和5年度における改定はない。

## 2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和5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 17,912	千円 10,776	千円 5,065	千円 1,724 (特別調整手当) 347 (通勤手当)			※
A理事	千円 16,090	千円 9,840	千円 4,626	千円 1,574 (特別調整手当) 50 (通勤手当)			※
B理事	千円 16,408	千円 9,840	千円 4,545	千円 1,968 (特別調整手当) 55 (通勤手当)	R5.4.1		◇
A監事 (非常勤)	千円 1,012	千円 999	千円 0	千円 13 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 990	千円 962	千円 0	千円 28 (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

国立環境研究所は、国内外の環境研究の中核的機関として、環境、経済、社会の状況を踏まえ、環境問題の現状を把握するための観測・計測、現象解明等に関する研究から、影響の評価、問題の同定・解決・緩和・適応のための具体的方策の提示及び最先端の環境技術の社会実装まで、環境科学研究分野全体を俯瞰した総合的な取組を推進している。

理事長には各研究プロジェクトを統括する高いマネジメント能力や強いリーダーシップ、幅広い環境研究分野における高い専門性が求められる。

理事長の報酬は国家公務員の指定職俸給表に準じて定めており、また、予算規模や職員数が同程度の独立行政法人等や、近隣の国立研究開発法人等の長の報酬水準(R4年収: 18,401千円(各独立行政法人が公表しているR4役職員の給与水準より算出(通勤手当除く)))と比較して概ね同水準となっていることから、その報酬水準は妥当なものと認められる。

理事

理事は理事長を補佐して国立環境研究所の業務を掌理することとなる。

研究担当理事は国立環境研究所の調査及び研究に係る業務等を掌理することとなり、幅広い環境研究分野における高い専門性が求められる。

企画・総務担当理事は、研究所の企画及び管理並びに環境の保全に関する情報の収集、整理及び提供に係る業務等を掌理することとなり、高い企画力及びマネジメント能力が求められる。

理事の報酬は国家公務員の指定職俸給表に準じて定めており、また、予算規模や職員数が同程度の他の複数の独立行政法人等や、近隣の国立研究開発法人等の理事の報酬水準(R4年収: 15,729千円(各独立行政法人が公表しているR4役職員の給与水準より算出(通勤手当除く)))と比較しても概ね同水準となっていることから、その報酬水準は妥当なものと認められる。

理事(非常勤)

該当なし

監事

該当なし

監事(非常勤)

監事は、国立研究開発法人の業務の能率的かつ効果的な運営を確保するため、財務内容等の監査を含む業務の全般的な監査を行うものとされていることから高度な専門知識が求められ、また、独立行政法人通則法の改正により、監事機能の強化が図られたところである。

監事の報酬(R5日額: 37,000円)は国家公務員の指定職俸給表に準じて定めており、また、予算規模や職員数が同程度で、報酬を日額支給している独立行政法人等や、近隣の国立研究開発法人等の監事の報酬水準(R4日額: 37,085円(各独立行政法人が公表している役員給与規程等より算出))と比較してもほぼ同水準となっていることから、その報酬水準は妥当なものと認められる。

#### 【主務大臣の検証結果】

役員の報酬については、国家公務員の指定職俸給表に準じて定められており、職務内容の特性及び他の同規模の法人との比較を考慮すると、妥当な水準であると考えられる。今後とも、人事院勧告やその他社会一般の情勢、業務の実績等を勘案しながら、引き続き妥当な水準となるよう取り組む必要があり、主務省としても注視していく。

4 役員の退職手当の支給状況(令和5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	該当なし					
理事A	該当なし					
理事B	該当なし					
監事A (非常勤)	該当なし					
監事B (非常勤)	該当なし					

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	該当なし
理事A	該当なし
理事B	該当なし
監事A (非常勤)	該当なし
監事B (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

環境大臣の当法人に対する業績評価の結果を勘案し、その者の勤務成績に応じ、業績手当を支給しており、今後も継続して実施する。

## 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

職員の給与水準を設定するに当たっては、一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与に準拠しており、令和5年国家公務員給与実態調査(人事院)によると、事務・技術系職員の平均俸給月額(令和6年3月:323,126円)は、行政職俸給表(一)適用職員の平均俸給月額(令和5年:322,487円)と比べ、概ね同程度であり妥当な水準であるといえる。研究系職員の平均俸給月額(令和6年3月:437,267円)については、国家公務員の研究職俸給表適用職員の平均俸給月額(令和5年:405,738円)を上回っているが、研究所の研究職員の大学院修了者の割合は国家公務員より高くなっており、しかも、その大半が博士号取得者である。また、近年、ますます複雑化している地球温暖化問題、廃棄物、放射性物質による環境汚染を含む環境問題等に加え、気候変動適応に向けた科学的知見の創出等、新たな研究需要に対応しなければならないため、常勤職員数を増やせない中でも任期付研究員制度や契約職員制度を積極的に活用するなど、研究の質と量を高める必要性がますます高くなっており、これら契約職員等の管理・指導などの管理業務を含めてその役割に応じた処遇を研究職員に対し行っていることなどから、給与水準は妥当であるといえる。

また、人件費については、国立研究開発法人国立環境研究所中長期計画に定められた人件費見積りの範囲内において支出している。

	<大学卒者>	<うち大学院修了者>	<博士号取得者>
国立環境研究所研究職	100.0%	97.8%	98.2%
国家公務員※	98.8%	83.9%	(データなし)

※令和5年度人事院勧告参考資料より(研究職俸給表適用の国家公務員)

#### 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。)

毎年度職務業績評価を行い、勤務成績に応じて俸給及び業績手当の調整を行っており、今後も継続して実施する。

[能率、勤務成績が反映される給与の内容]

給与種目	制度の内容
業績手当	勤務成績に基づき、業績手当の額を調整する。
俸給	調整の区分を5段階設けることにより、勤務成績を適切に反映する。

#### ③ 給与制度の内容及び令和5年度における主な改定内容

国立研究開発法人国立環境研究所職員給与規程に則り、俸給及び諸手当(職責手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、広域異動手当、研究手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、寒冷地手当及び超過勤務手当)及び賞与(期末手当及び業績手当)としている。

賞与のうち期末手当については、期末手当基礎額に6月及び12月に支給する場合にあつては100分の122.5を乗じ、さらに基準日以前6か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。

賞与のうち業績手当については、業績手当基礎額に、勤務成績に応じて定める割合及び在職期間割合を乗じて得た額としている。

○「一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律」の改正に伴い、国に準じて以下を実施

- ・職員の俸給月額の改定(1号俸あたり1,000円～12,400円の引き上げ)
- ・昇格時号俸対応表の改定
- ・初任給調整手当額の改定(一律300円の引き上げ)
- ・期末手当の支給率を0.05月分引き上げ
- ・業績手当の支給率を0.05月分引き上げ

## 2 職員給与の支給状況

### ①-1 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	令和5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 206	歳 47.5	千円 9,514	千円 7,044	千円 111	千円 2,470
事務・技術	人 42	歳 40.0	千円 6,971	千円 5,130	千円 134	千円 1,841
研究職種	人 164	歳 49.4	千円 10,165	千円 7,534	千円 104	千円 2,631
任期付職員	人 22	歳 38.7	千円 7,687	千円 5,970	千円 212	千円 1,717
事務・技術	人 (2)	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
研究職種	人 22	歳 38.7	千円 7,687	千円 5,970	千円 212	千円 1,717
非常勤職員	人 256	歳 51.2	千円 4,310	千円 3,467	千円 101	千円 843
事務・技術	人 249	歳 51.2	千円 4,276	千円 3,440	千円 101	千円 836
研究職種	人 7	歳 51.6	千円 5,506	千円 4,426	千円 93	千円 1,080

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。

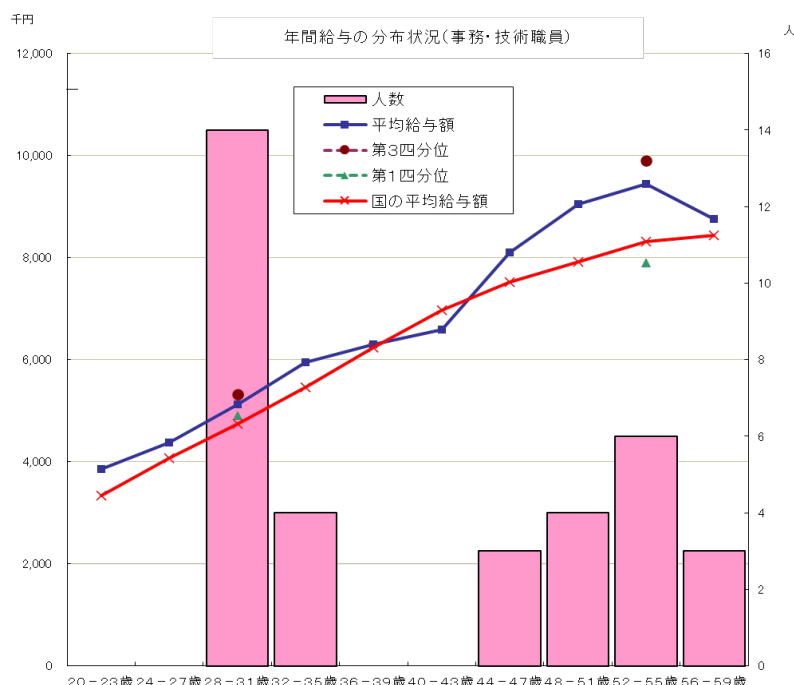
注2:該当のない区分及び職種は削除した。

注3:任期付職員の事務・技術職員については、該当者が2名以下のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、人員数以外は記載していない。

### ①-2 職種別支給状況(年俸制適用者)

区分	人員	平均年齢	令和5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		
非常勤職員	人 37	歳 35.3	千円 5,198	千円 5,198	千円 108	千円 0
研究職種	人 37	歳 35.3	千円 5,198	千円 5,198	千円 108	千円 0

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: 該当者が5名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。また、該当者が2名以下の年齢階層については、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、平均給与額のみを記載している。

注2: 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	
	人	歳	千円	千円	千円
本部課長	6	53.2	9,663	10,091	9,084
本部課長補佐	11	51.8	8,236	11,516	6,983
本部係長	10	34.0	5,805	6,303	4,917
本部係員	12	28.0	4,711	5,234	3,854
地方部長	1	—	—	—	—
地方係長	1	—	—	—	—
地方係員	1	—	—	—	—

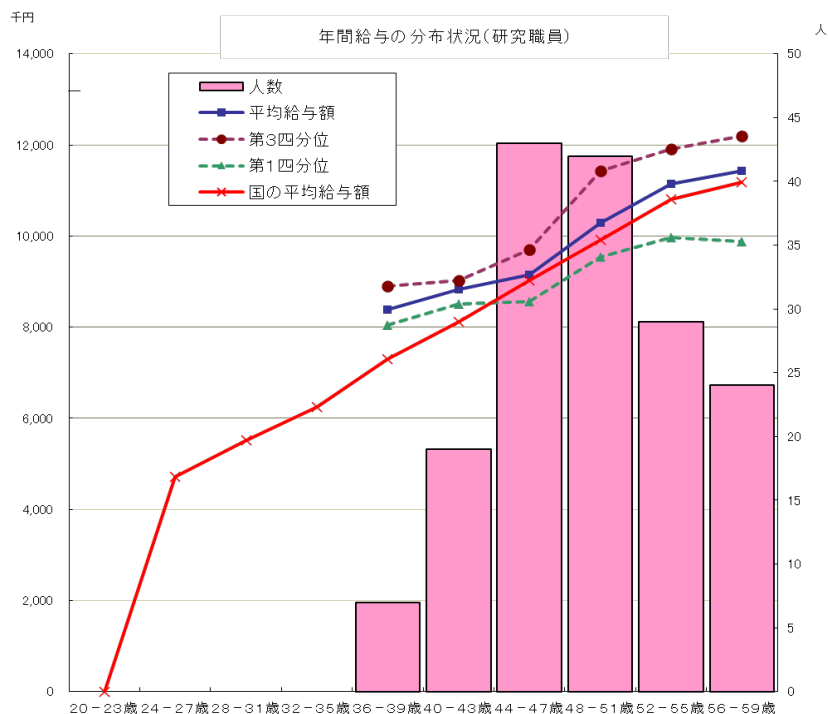
注: 該当者が2名以下グループは、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人員のみを記載している。

④ 賞与(令和5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)	%	%	%
		53.2	54	53.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	46.8	46	46.4	
	最高～最低	55.5～43.7	52.8～43.0	54.2～43.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		54.2	55.3	54.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	45.8	44.7	45.3	
	最高～最低	49.8～42.9	45.1～42.7	47.4～43.0



② 年齢別年間給与の分布状況(研究職員)〔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(研究職員)

(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	
領域長	7	54.5	12,823	13,560	～ 12,014
本部研究室長等	60	52.4	11,134	13,612	～ 8,377
本部主任研究員等	85	47.3	9,144	10,482	～ 7,642
地方研究室長等	4	51.0	11,258	13,285	～ 9,877
地方主任研究員	8	44.6	8,740	9,565	～ 7,857

注1:本法人では、「本部研究部長」に相当する職位として「領域長」を代表的な職位として掲げた。

④ 賞与(令和5年度)における査定部分の比率(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)	%	%	%
		54.1	55.3	54.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
		45.9	44.7	45.3
	最高～最低	56.6～42.3	53.8～42.5	55.2～42.4

### 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年齢勘案 108.8</li> <li>・年齢・地域勘案 109.8</li> <li>・年齢・学歴勘案 107.6</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 109.3</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>調査対象である事務・技術職員数が少ない(令和5年度においては42人)ため、1人あたりの給与水準への影響が大きくなる。母数が少ないことに加え、給与水準が高い年齢区分では、区分内上位年齢の割合が多いことも、水準を引き上げる要因となっている。</p> <p>また、年齢の高い区分の職員の異動(国との人事交流等)の多寡が、指数に影響を与えている(年齢・地域・学歴勘案:令和4年度108.0、3年度は109.0、過去5ヶ年平均は108.2)。</p> <p>当研究所は、職員の独自採用を開始後10年余りを経過したところであるが、職員に占める国との人事交流者の割合が高い(31.0%)。その中で、特に、年齢の高い区分においては、管理職として国から出向している職員が大半を占めているため、対国家公務員指数を引き上げている。</p> <p>国との人事交流者のほとんどは地域手当上位級地からの転入者であること、地方の研究拠点である福島地域協働研究拠点が地域手当非支給地にあることから、地域手当の経過措置等が給与水準を高める要因の一部となっている。</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p><b>【国からの財政支出について】</b> 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 91.4% (国からの財政支出額 19,259,382千円、支出予算の総額 21,064,062千円:令和5年度予算)</p> <p>&lt;支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合&gt; 2.7% &lt;管理職の割合 16.7%&gt; &lt;大卒以上の高学歴者の割合 81.0%&gt;</p> <p><b>【累積欠損額】</b> 0円(令和4年度決算)</p> <p><b>【検証結果】</b> 国からの財政支出が大半を占めていることから、国に準じた給与制度をとっており、調査対象の母数が少ないことや、人事交流等の影響で100を上回っているが、給与水準は妥当であると考えます。</p> <p><b>【主務大臣の検証結果】</b> 国家公務員に準じた給与規定に基づき支給しており、国との人事交流等による経過措置として地域手当を受給する職員の割合が高いこと等を勘案すれば事務・技術職員の給与水準は妥当であると考えます。</p> <p>給与水準については、手当を含めた職員給与の在り方を厳しく検証するとともに、年齢構成のバランス等を考慮した人員配置、研究所の将来を視野に入れた戦略的な人事計画に取り組むことにより、職員の給与水準が国家公務員の給与水準と同等となるよう人事の最適化を検討されたい。</p>
講ずる措置	<p>今後とも国家公務員の給与水準を十分に考慮し、手当を含めた職員給与の在り方について厳しく検証するとともに、年齢構成のバランス等を考慮した人員配置、研究所の将来を視野に入れた戦略的な人事計画に取り組むなど、給与水準の適正化に努めることとする。</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"> <li>・年齢勘案 103.7</li> <li>・年齢・地域勘案 102.2</li> <li>・年齢・学歴勘案 103.5</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 102.0</li> </ul>												
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>研究業務の遂行は高度に専門的な知見を要するため、国立研究開発法人国立環境研究所の研究職員の大学院修了者の割合は国家公務員より高くなっており、その大半が博士号取得者である。また、近年、ますます複雑化している地球温暖化、廃棄物、放射性物質による環境汚染を含む環境問題等に加え、気候変動適応に向けた科学的知見の創出等、新たな研究需要に対応しなければならないため、常勤職員数を増やせない中でも任期付研究員制度や契約職員制度を積極的に活用するなど、研究の質と量を高める必要性がますます高くなっており、これら契約職員等の管理・指導などの管理業務を含めてその役割に応じた処遇を研究職員に対し行っていることに要因があると考えている。</p> <table style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">&lt;大学卒者&gt;</td> <td style="text-align: center;">&lt;うち大学院修了者&gt;</td> <td style="text-align: center;">&lt;博士号取得者&gt;</td> </tr> <tr> <td>国立環境研究所研究職</td> <td style="text-align: center;">100.0%</td> <td style="text-align: center;">97.8%</td> <td style="text-align: center;">98.2%</td> </tr> <tr> <td>国家公務員※</td> <td style="text-align: center;">98.8%</td> <td style="text-align: center;">83.9%</td> <td style="text-align: center;">(データなし)</td> </tr> </table> <p>※令和5年度人事院勧告参考資料より(研究職俸給表適用の国家公務員)</p>		<大学卒者>	<うち大学院修了者>	<博士号取得者>	国立環境研究所研究職	100.0%	97.8%	98.2%	国家公務員※	98.8%	83.9%	(データなし)
	<大学卒者>	<うち大学院修了者>	<博士号取得者>										
国立環境研究所研究職	100.0%	97.8%	98.2%										
国家公務員※	98.8%	83.9%	(データなし)										
給与水準の妥当性の 検証	<p><b>【国からの財政支出について】</b> 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 91.4% (国からの財政支出額 19,259,382千円、支出予算の総額 21,064,062千円:令和5年度予算)</p> <p>&lt;支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合&gt; 9.8% &lt;管理職の割合 100%&gt; &lt;大卒以上の高学歴者の割合 100.0%&gt;</p> <p><b>【累積欠損額】</b> 0円(令和4年度決算)</p> <p><b>【検証結果】</b> 国からの財政支出が大半を占めていることから、国に準じた給与制度をとっており、また、調査対象者全員が管理職であり、博士号取得者などの高学歴者の割合が高いことから、給与水準は妥当であると考ええる。</p> <p><b>【主務大臣の検証結果】</b> 国家公務員に準じた給与規定に基づき支給しており、上記理由を勘案すれば、研究職員の給与水準は妥当であると考ええる。 引き続き、高度に専門的な業務に対応できる優れた人材の確保の必要性を踏まえつつ、人件費管理の適正化に向けた取組の推進を注視していく。</p>												
講ずる措置	今後とも国家公務員の給与水準を十分に考慮し、手当を含めた職員給与の在り方について厳しく検証するとともに、引き続き、給与水準の適正化に努めることとする。												

## 4 モデル給与

- 22歳(大卒初任給)  
月額 229,796円 年間給与 3,780,144円
- 35歳(係長)  
月額 340,924円 年間給与 5,684,054円
- 50歳(課長補佐)  
月額 428,040円 年間給与 7,231,735円

※注1:モデル給与は大卒の常勤の事務・技術職員を想定。

※注2:モデル給与の月額及び年間給与は、俸給、地域手当を基礎に算出。

## 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

毎年度職務業績評価を行い、勤務成績に応じて俸給及び業績手当の調整を行っており、今後も継続して実施する。

### III 総人件費について

区 分	令和4年度	令和5年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 2,623,073	千円 2,693,023
退職手当支給額 (B)	千円 133,713	千円 188,196
非常勤役職員等給与 (C)	千円 2,540,921	千円 2,450,384
福利厚生費 (D)	千円 729,239	千円 746,458
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 6,026,946	千円 6,078,061

注: 中期目標管理法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

給与、報酬等支給総額については「一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律」の改正に伴い、国に準じて以下を実施

- ・職員の俸給月額改定(1号俸あたり1,000円～12,400円の引き上げ)
- ・昇格時号俸対応表の改定
- ・初任給調整手当額の改定(一律300円の引き上げ)
- ・期末手当の支給率を0.05月分引き上げ
- ・業績手当の支給率を0.05月分引き上げ

### IV その他

国家公務員法等の改正に伴い、国家公務員の定年年齢(現行60歳)が、令和5年4月1日以降、段階的に65歳まで引き上げられることを受け、事務・技術、研究職員の定年年齢を令和5年4月1日に60歳から65歳に引き上げた。なお、定年年齢を段階的に引き上げるため、期間の区分に応じた定年年齢を規定している。

定年年齢の引上げに伴い、60歳に達する日後の最初の4月1日に管理職の職員は非管理職に降任する制度を設けているほか、職員の基本給について60歳に達する日後の最初の4月1日以後7割水準とすることとした。