

様式 1 公表されるべき事項

国立研究開発法人産業技術総合研究所(法人番号7010005005425)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

当法人は、旧通商産業省工業技術院の研究所等を統合・再編し、我が国における最大級の公的研究機関として平成13年4月に発足し、経済産業省における産業技術・イノベーション政策の中核的实施機関として、鉱工業の科学技術に関する研究開発等の業務を総合的に行う国立研究開発法人である。

役員報酬の支給水準を検討するに当たっては、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にしつつ、「独立行政法人整理合理化計画」（平成19年12月24日閣議決定）に基づく、各府省の事務次官の給与の範囲内とされたい旨の主務大臣からの要請にも鑑み、法人の長の報酬月額にあっては、事務次官の俸給である給与法指定職俸給表8号俸の範囲内、その他の役員にあっては、法人の長を補佐し、組織の業務を掌理するという点から、指定職の給与水準を参考とした。

○国家公務員（指定職）の年間報酬額：指定職8号俸（事務次官） 約2,350万円

○3,000人以上の企業規模の役員報酬額：社長 約8,603万円（令和4年民間企業における役員報酬（給与）調査（人事院））

なお、令和5年度では、令和5年人事院勧告に基づく給与法の改正（月例給の引上げ、期末手当・勤勉手当の引き上げ）を踏まえ給与改定を行った。

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。）

当法人においては、役員報酬の業績反映額（年俸の一部）において業績を反映する。理事長の業績反映額は、経済産業大臣の業績評価を踏まえて、次の算定式により決定する。

業績反映額＝月例支給額×0.93×2.95×（以下に定める当該年度の評価結果に即した割合）	
経済産業大臣の業績評価	割合
S評価	100分の150以内
A評価	100分の125以内
B評価	100分の100
C評価	100分の50
D評価	100分の0

その他の役員の業績反映額は、経済産業大臣の業績評価及び役員としての業務に対する貢献度を総合的に勘案し、前項を準用して理事長が決定する。
令和5年度の業績反映額は、次の算定式により決定した。

業績反映額＝月例支給額×0.93×2.95×経済産業大臣の業績評価及び業務に対する貢献度等を総合的に勘案し、0/100～150/100の範囲内で理事長が決定した割合）

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

常勤役員報酬支給基準は、年俸、通勤手当、単身赴任手当で構成されている。

年俸は、月例支給額、職責手当、季例支給額及び業績反映額から構成され、産総研役員給与規程に則り、月例支給額（1,200,000円）に職責手当（300,000円）を加え毎月支給し、季例支給額は6月（（月例支給額＋職責手当）×0.675）と12月（（月例支給額＋職責手当）×0.675）に支給している。

業績反映額（月例支給額×0.93×2.95×業績評価を反映した割合（0/100～150/100））は、経済産業大臣から業績評価の通知を受けた日から1ヶ月以内に支給している。

令和5年度では、国家公務員の指定職の俸給表等の改定に準拠した年収ベースで約1.1%の引き上げを実施した。

理事

常勤役員報酬支給基準は、年俸、通勤手当、単身赴任手当で構成されている。

年俸は、月例支給額、職責手当、季例支給額及び業績反映額から構成され、産総研役員給与規程に則り、月例支給額（884,000円）に職責手当（221,000円）を加え毎月支給し、季例支給額は6月（（月例支給額＋職責手当）×0.675）と12月（（月例支給額＋職責手当）×0.675）に支給している。

業績反映額（月例支給額×0.93×2.95×業績評価及び業務に対する貢献度等を総合的に勘案し、理事長が決定した割合（0/100～150/100））は、経済産業大臣から業績評価の通知を受けた日から1ヶ月以内に支給している。

令和5年度では、国家公務員の指定職の俸給表等の改定に準拠した年収ベースで約1.1%の引き上げを実施した。

理事(非常勤)

非常勤役員報酬支給基準は、非常勤役員手当、通勤手当、単身赴任手当で構成されている。

産総研役員給与規程に則り、非常勤役員手当は月額250,000円を支給している。

※令和5年度改正はなし。

監事

常勤役員報酬支給基準は、年俸、通勤手当、単身赴任手当で構成されている。

年俸は、月例支給額、職責手当、季例支給額及び業績反映額から構成され、産総研役員給与規程に則り、月例支給額（679,000円）に職責手当（169,750円）を加え毎月支給し、季例支給額は6月（（月例支給額＋職責手当）×0.675）と12月（（月例支給額＋職責手当）×0.675）に支給している。

業績反映額（月例支給額×0.93×2.95×業績評価及び業務に対する貢献度等を総合的に勘案し、理事長が決定した割合（0/100～150/100））は、経済産業大臣から業績評価の通知を受けた日から1ヶ月以内に支給している。

令和5年度では、国家公務員の指定職の俸給表等の改定に準拠した、年収ベースで約1.1%の引き上げを実施した。

監事(非常勤)

該当なし

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 23,461	千円 18,000	千円 5,461	千円 0 ()			
副理事長	千円 20,256	千円 14,333	千円 5,347	千円 24 552 (通勤手当・単身赴任手当)			※
A理事	千円 17,430	千円 13,084	千円 4,346	千円 0 ()		2024/3/31	※
B理事	千円 18,871	千円 13,260	千円 4,951	千円 660 (通勤手当)			◇
C理事	千円 11,475 端数処理による差異	千円 9,945	千円 1,447	千円 82 (通勤手当)	2023/7/1		◇
D理事 (非常勤)	千円 3,000	千円 3,000	千円 0	千円 0 ()			
E理事 (非常勤)	千円 3,000	千円 3,000	千円 0	千円 0 ()			
A監事	千円 13,730	千円 10,185	千円 3,321	千円 224 (通勤手当)			
B監事	千円 13,844	千円 10,185	千円 3,321	千円 338 (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

産総研は、約2,300名の常勤研究職員（うち、外国籍：34ヶ国、約150名）、約5,000名の外来研究員、その他管理部門等の職員を含め、合計1万人規模となる、我が国最大級の公的研究機関である。

当法人は、鉱工業の科学技術に関する研究及び開発等の業務を総合に行い、基盤的研究から実用化研究まで一体的かつ連続的に、広範な分野において取り組んでいる。さらに、産業技術政策の中核的实施機関として、「社会課題解決と産業競争力強化」の実現に向けて日本全体のイノベーション・エコシステムの中核としての役割も担っており、理事長はこれらの業務を総理するにふさわしい知識と経験を有することが必要である。

法人の長の報酬は、独立行政法人整理合理化計画（平成19年12月24日閣議決定）による要請を継続して踏襲し、事務次官の給与の範囲内としている。

以上の理由により、当法人の理事長の報酬水準は妥当と判断している。

理事

理事長の職務代行を行う職責の副理事長にあつては、我が国最大級の公的研究機関の業務を総理する理事長を補佐して研究所の業務を掌理するとともに、研究全体の責任者として研究開発責任者の任にあたっている。また、その他の理事にあつては、理事長及び副理事長を補佐して研究所の業務を掌理するとともに、理事の中から組織運営の責任者として運営統括責任者の任にあたる理事を配置している。

理事の報酬については、国家公務員（指定職）の給与水準を参考としており、他法人の理事との比較、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬と比較しても、その報酬水準については妥当と判断している。

理事(非常勤)

理事（非常勤）の報酬は、常勤理事の月例支給額を踏まえた上で、勤務形態等を考慮し、月額25万円としている。

他の国立研究開発法人等の理事（非常勤）と比較しても、報酬水準としては妥当と判断している。

監事

法人の監事は、研究所の業務を監査することにより、研究所の健全な業務運営を確保し、社会的信頼に応える良質な研究所の統治体制の確立に資する責務を負っており、報酬については、国家公務員（指定職）の給与水準を参考としている。

以上の理由により、当法人の監事の報酬水準は妥当と判断している。

監事(非常勤)

平成20年度以降就任実績なし。

【主務大臣の検証結果】

産総研は、鉱工業の科学技術の研究開発における研究テーマについて、基盤的なものから実用的なものまで広範な分野において取り組んでおり、理事長は業務を遂行する高いマネジメント能力や幅広い知見、理事は理事長を補佐して研究所の業務を掌理、監事は研究所の健全な業務運営を確保する等が求められ、それに見合った適切な処遇が必要である。

また、役員報酬は、経済産業大臣の業績評価が反映される制度となっており、適正であると認める。

産総研においては、報酬等の支払いの基準について、国家公務員・民間企業の報酬・給与等を考慮するなど、適正確保に向けた取組を行っており、経済産業省としてもそうした取組を促しつつ、支払水準の適正性について注視していく。

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
法人の長	千円	年	月			
	該当者なし					
理事	千円	年	月			
	該当者なし					
監事	千円	年	月			
	該当者なし					

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	-
理事	-
監事	-

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、役員報酬の業績反映額（年俸の一部）において業績を反映する。

理事長の業績反映額は、経済産業大臣の業績評価を踏まえて、次の算定式により決定する。
業績反映額＝月例支給額×0.93×2.95×（以下に定める当該年度の評価結果に即した割合）

経済産業大臣の業績評価	割合
S評価	100分の150以内
A評価	100分の125以内
B評価	100分の100
C評価	100分の50
D評価	100分の0

その他の役員の業績反映額は、経済産業大臣の業績評価及び役員としての業務に対する貢献度を総合的に勘案し、理事長が決定する。

上記のとおり、業績給の仕組みは導入済みであり、今後も社会一般の情勢等を踏まえ継続していく。

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

当法人は、旧通商産業省工業技術院の研究所等を統合・再編し、我が国における最大級の公的研究機関として平成13年4月に発足し、経済産業省における産業技術・イノベーション政策の中核的实施機関として、鉱工業の科学技術に関する研究開発等の業務を総合的に行う国立研究開発法人である。当法人職員の給与水準を検討するにあたっては、独立行政法人通則法第50条の10を基本として、国家公務員の給与水準を参考とした。

なお、支給実績より当法人の令和5年度の平均年間給与額は、事務職7,177千円、研究職9,598千円である。

①国家公務員の平均年間給与額・・・行政職俸給表（一）6,731千円、研究職約9,370千円（推定）

※行政職俸給表（一）は、給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント（令和5年8月）を参考

※研究職は、給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント（令和5年8月）及び令和5年国家公務員給与等実態調査を参考に算出

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。）

毎年度行う「業績評価（目標設定管理型）」と「能力評価」からなる個人評価制度により、業績及び能力について評価を実施する。業績評価の結果は、次年度の賞与の一部である業績手当に反映し、能力評価の結果は、昇格、人員配置により俸給等に反映される。

（参考）個人評価制度について

個人評価制度は、職員の意欲向上と、目標設定を通じた職員間の意思疎通を図るとともに、職員が課題を認識することによって、組織全体のパフォーマンスの向上を図ることを目的として設定している。

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

産業技術総合研究所職員給与規程に則り、職員俸給、諸手当（職責手当、扶養手当、超過勤務手当、住居手当、通勤手当、寒冷地手当、単身赴任手当、資格手当、極地観測手当及び連携研究手当）、並びに賞与（業績手当及び期末手当）としている。

業績手当については、業績手当基礎額（前年度の3月31日における俸給、職責基本額の月額合計額（以下「基準給与」）及び職責加算額または超過勤務手当を支給する者に係る超過勤務手当15時間分を加算した額）に100分の205を乗じて得た額を基礎額とし、その100分の50から100分の250の範囲内で理事長が決定し、業績評価期間におけるその者の勤務期間の区分に定める割合を乗じて得た額に2分の1を乗じて得た額を6月及び12月に支給している。

期末手当については、期末手当基礎額（基準日における職員が受けるべき基準給与、扶養手当及び職責加算額又は超過勤務手当支給対象者に係る超過勤務手当15時間分の合計額）に、100分の122.5を乗じて得た額に、基準日以前の6箇月以内の期間におけるその者の在籍期間の区分に定める割合を乗じて得た額としている。

なお、令和5年度は、令和5年人事院勧告に基づき、①職員等の俸給表を国家公務員の俸給表に準じて引上げ（平均改定率1.1%程度）、②職員等の業績手当の支給割合を国家公務員の勤勉手当の支給割合に準じて引上げ（支給月数0.10月分）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 2,246	歳 47.6	千円 9,211	千円 6,773	千円 124	千円 2,438
事務・技術	人 474	歳 45.6	千円 7,308	千円 5,316	千円 131	千円 1,992
研究職種	人 1,772	歳 48.1	千円 9,720	千円 7,163	千円 122	千円 2,557
その他医療職種	人 1	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
非常勤職員	人 1,258	歳 53.5	千円 3,418	千円 3,409	千円 86	千円 9
事務・技術	人 1,059	歳 53.9	千円 3,058	千円 3,047	千円 86	千円 11
研究職種	人 194	歳 51.5	千円 5,400	千円 5,397	千円 84	千円 3
その他医療職種	人 5	歳 53.7	千円 2,723	千円 2,723	千円 60	千円 0

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。

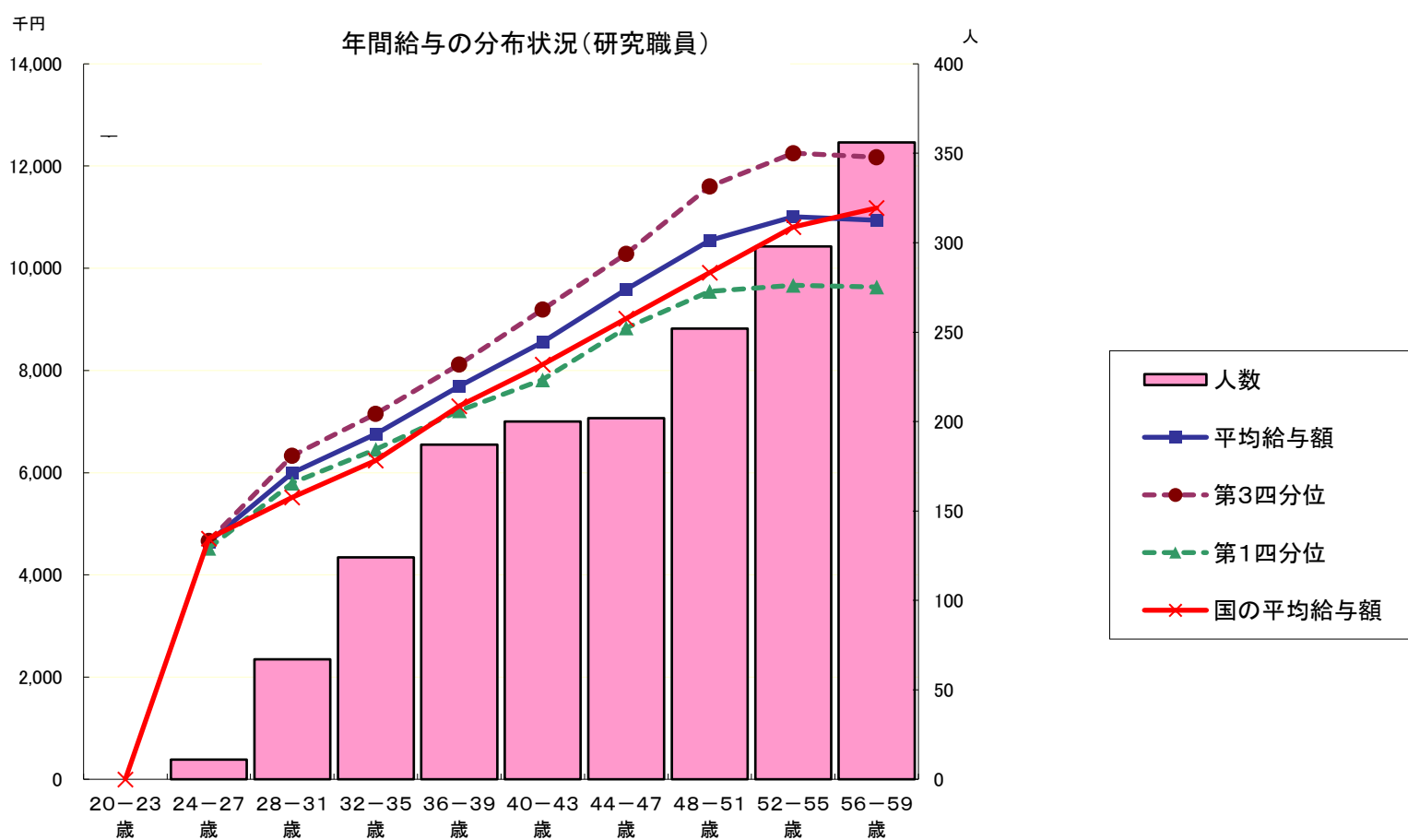
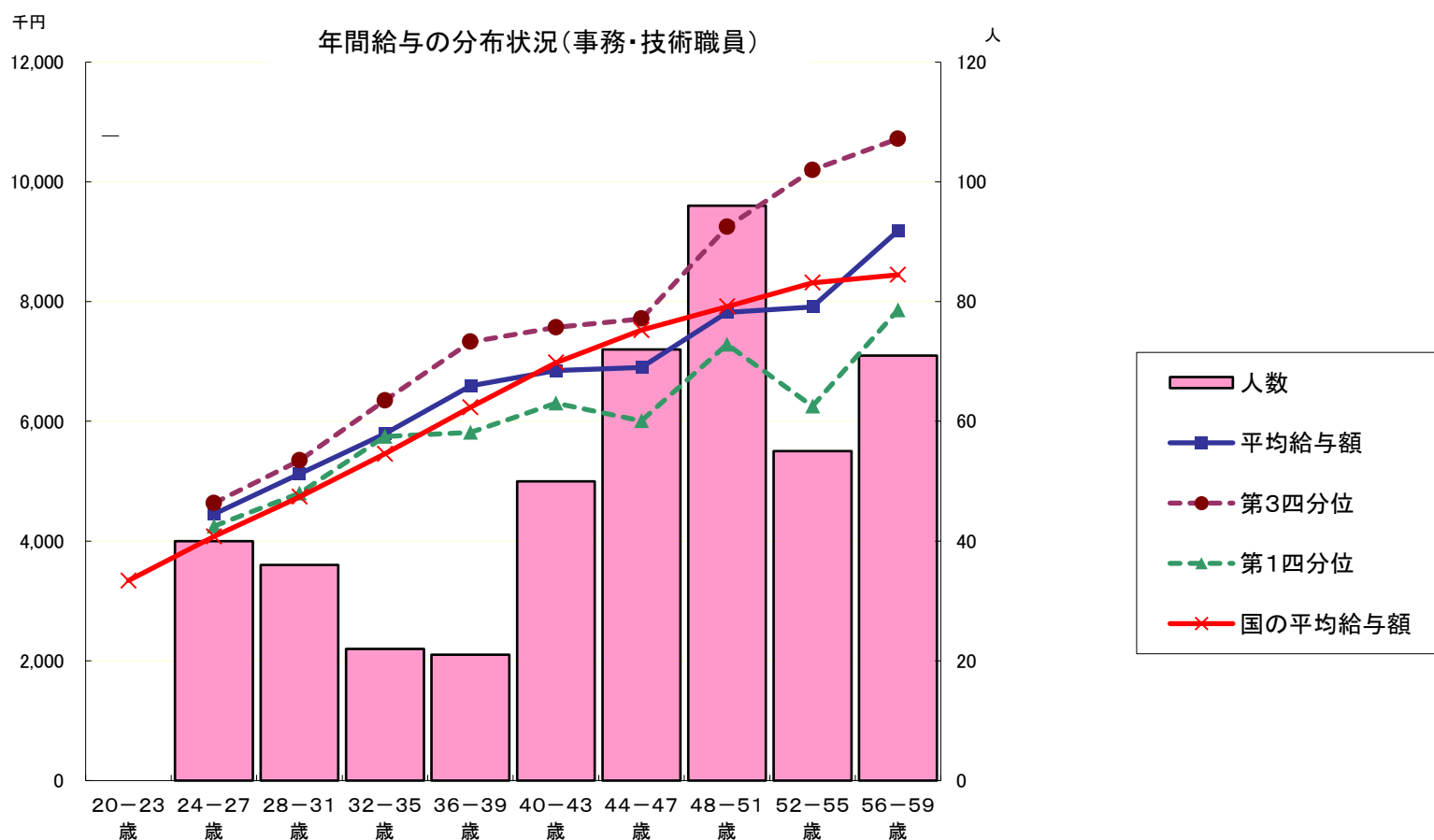
注2：「その他の医療職種」の業務内容は看護師である。

注3：「常勤職員」の「その他の医療職種」については、該当者が2人以下であり、当該個人に関する情報が特定される恐れがあることから、人数以外は記載していない。

注4：在外職員、任期付職員及び再任用職員の区分については該当者がいないため記載を省略した。

注5：区分中の職種、技能・労務職種、医療職種（病院医師）、医療職種（病院看護師）、教育職種（高等専門学校教員）、在外職員及び再任用職員については、該当者がいないため記載を省略した。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／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(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
代表的職位	人	歳	千円	千円
・グループ長・室長代理	177	47.7	8,046	12,984～4,011
・職員	216	40.6	5,377	8,042～3,257

(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
代表的職位	人	歳	千円	千円
・主任研究員(リーダークラス)	350	48.8	10,496	13,776～6,366
・主任研究員	726	46.6	8,707	11,186～6,027
・研究員	178	33.5	6,169	7,366～4,391

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／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)	% 47.6	% 48.0	% 47.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 52.4	% 52.0	% 52.2
	最高～最低	% 58.7～40.7	% 57.8～38.8	% 58.3～40.8
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 55.5	% 55.7	% 55.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 44.5	% 44.3	% 44.4
	最高～最低	% 54.4～36.7	% 51.8～36.7	% 53.0～36.7

(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)	% 46.3	% 46.3	% 46.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 53.7	% 53.7	% 53.7
	最高～最低	% 62.5～42.4	% 62.5～42.4	% 62.5～42.4
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 53.3	% 53.5	% 53.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.7	% 46.5	% 46.6
	最高～最低	% 66.3～27.0	% 66.1～27.0	% 66.2～27.0

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 100.4 ・年齢・地域勘案 101.0 ・年齢・学歴勘案 102.3 ・年齢・地域・学歴勘案 101.8																																			
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	【事務・技術職員の修士課程修了生の増大への対応】 産総研はこれまで財政上の手続きなどに係る定量的業務の合理化を図りながら、事務系職員の人数の削減(平成13年度職員数753人→令和5年度職員数699人)するなど効果的な運営に努めてきた。 一方で、高度な研究成果について民間企業等への技術移転を図るべく、産学官連携や知的財産等の高度な業務に対応するための専門的知識を有した有能な人材や、産業技術政策の中核の実施機関として、「社会課題解決と産業技術競争力強化」の実現に向けて日本全体のイノベーション・エコシステムの中核としての役割に資する人材が必要となっている。 そのため、国家公務員における事務・技術職員(経験年数1年未満の者)の大学卒の割合が過去5年平均で73.9%であるのに対し、産総研の主な新規採用事務職員である総合職の大学卒の割合は過去5年間100%となっている。さらに、そのうち修士課程修了者は過去5年平均で41%を占めているため、対国家公務員指数を引き上げる一因となっている。 事務系職員の大卒者及び修士課程修了者の初任給を比較した場合、国家公務員とはほぼ同じ水準であるとともに、民間よりも低い水準となっている。																																			
	産総研採用者(総合職)の大学卒、大学院卒の採用比率の推移																																			
	<table><tr><td></td><td>採用人数</td><td>大学卒比</td><td>うち院卒</td><td>比率</td></tr><tr><td>令和元年</td><td>22人</td><td>100%</td><td>9人</td><td>40.9%</td></tr><tr><td>令和 2年</td><td>25人</td><td>100%</td><td>13人</td><td>52.0%</td></tr><tr><td>令和 3年</td><td>27人</td><td>100%</td><td>15人</td><td>55.6%</td></tr><tr><td>令和 4年</td><td>35人</td><td>100%</td><td>12人</td><td>34.3%</td></tr><tr><td>令和 5年</td><td>28人</td><td>100%</td><td>6人</td><td>21.4%</td></tr><tr><td></td><td colspan="2">〈平均 100%〉</td><td colspan="2">〈平均 41%〉</td></tr></table>		採用人数	大学卒比	うち院卒	比率	令和元年	22人	100%	9人	40.9%	令和 2年	25人	100%	13人	52.0%	令和 3年	27人	100%	15人	55.6%	令和 4年	35人	100%	12人	34.3%	令和 5年	28人	100%	6人	21.4%		〈平均 100%〉		〈平均 41%〉	
		採用人数	大学卒比	うち院卒	比率																															
	令和元年	22人	100%	9人	40.9%																															
	令和 2年	25人	100%	13人	52.0%																															
	令和 3年	27人	100%	15人	55.6%																															
	令和 4年	35人	100%	12人	34.3%																															
	令和 5年	28人	100%	6人	21.4%																															
		〈平均 100%〉		〈平均 41%〉																																
国家公務員の行政職(一)の経験年数1年未満の者のうち大学卒の占める割合																																				
大卒比率																																				
令和元年 74.6% (院卒含む)																																				
令和 2年 74.4% (院卒含む)																																				
令和 3年 74.7% (院卒含む)																																				
令和 4年 72.7% (院卒含む)																																				
令和 5年 74.3% (院卒含む)																																				
〈平均 74.1%〉																																				
(※)国家公務員給与等実態調査より																																				
事務系職員の大卒者及び修士課程修了者の初任給																																				
<table><tr><td></td><td>大卒者</td><td>修士課程修了者</td></tr><tr><td></td><td>初任給</td><td>初任給</td></tr><tr><td>産総研</td><td>212,600円</td><td>226,000円</td></tr><tr><td>国家公務員(Ⅰ種)</td><td>208,000円(2級1号俸)</td><td>224,100円(2級11号俸)</td></tr><tr><td>民間(※)</td><td>214,418円</td><td>240,572円</td></tr></table>		大卒者	修士課程修了者		初任給	初任給	産総研	212,600円	226,000円	国家公務員(Ⅰ種)	208,000円(2級1号俸)	224,100円(2級11号俸)	民間(※)	214,418円	240,572円																					
	大卒者	修士課程修了者																																		
	初任給	初任給																																		
産総研	212,600円	226,000円																																		
国家公務員(Ⅰ種)	208,000円(2級1号俸)	224,100円(2級11号俸)																																		
民間(※)	214,418円	240,572円																																		
(※)令和5年職種別民間給与等実態調査より (職員数500人以上の企業の平均初任給)																																				

給与水準の妥当性の 検証	【国からの財政支出について】 収入総額に占める国からの財政支出の割合 56.9% (国からの財政支出額 79,642百万円、収入総額 139,951百万円:令和5年度予算) 【管理職の割合】 23.4%(474名中111名が管理職相当) 【大学卒以上の割合】 45.4%(474名中215名) 【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合 18.1%】 (支出総額 146,959百万円、給与・報酬等支給総額 26,572百万円:令和5年度決算) (法人の検証結果) 産総研は民間では行うことができない事業を行っているため国の財政支出の規模が高い。 一方で、高度な研究成果を生み、その成果の民間企業等への移転を図ることが求められており、それらの業務に対応できる専門的知識を有した有能な人材が必要であるため、給与水準が高くなっている。 令和5年度の対国家公務員指数の計算の対象となる職員中管理職の者の割合は23.4%であるが、この値は、国家公務員の管理職比率17.2%(令和4年国家公務員給与等実態調査)と比較すると高いものの、職員数が減少傾向にある中、多数の契約職員の管理を行う必要性を鑑みると、管理職の割合は妥当であると考えられる。 大学卒以上の割合は45.4%であるが、35歳以下の若手職員に大学卒以上の者が増加している(35歳以下98名中97名が大学卒以上(35歳以下の99%)、うち37名が大学院卒(35歳以下の37.8%))。さらに、平成17年度の非公務員化以降、総合職相当の職員の採用割合が増加し、総合職の大学卒以上の割合が100%となっている。 (主務大臣の検証結果) 産総研の給与水準は、国と比べて0.4ポイント高くなっている(前年度より0.3ポイント上昇)。産総研では、事務・技術職員であっても、高度な研究成果について民間企業等への技術移転を図るべく、産学官連携や知的財産等の高度な業務に対応するための専門的知識を有した有能な人材が必要である。また産業技術政策の中核的实施機関として、「社会課題解決と産業技術競争力強化」の実現に向けて日本全体のイノベーション・エコシステムの中核としての役割に資する人材も必要であることから、現在の給与水準は適切である。引き続き、高度な業務に対応できる専門的知識を有した有能な人材確保の必要性を踏まえつつ、給与水準の適正性について注視していく。
講ずる措置	産総研の給与水準は適切であると認識しており、引き続き、国家公務員に準じた給与改定を行い、適切な給与水準の維持に取り組む。

研究職員

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	・年齢勘案103.2 ・年齢・地域勘案102.2 ・年齢・学歴勘案103.1 ・年齢・地域・学歴勘案102.2
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	【優秀な人材の確保】 産総研は、産業技術政策の中核的实施機関として、「社会課題解決と産業技術競争力強化」の実現に向けて日本全体のイノベーション・エコシステムの中核としての役割を果たすことを目的としている。また、地域活性化の中核としての機能強化のため、地域経済の競争力を支える最高水準の研究開発を推進している。 この目的を達成するためには、最先端の研究を行い、国際競争に勝つための民間企業と同様の高いレベルで研究開発を推進し成果を生み出すことのできる優秀な人材を確保しなければならない。 産総研は、令和5年度新規採用職員128名（任期付含む）うち125名が大学院卒（比率98％）、107名が博士課程修了者（比率84％）であるとともに、産総研の研究職員の修士・博士課程修了者の比率は96.7％（1,772名中1,714名）となっており、国家公務員の研究職における比率（令和5年 国家公務員給与等実態調査83.9％）に比べて高い。 このように、高い専門性を有し、産総研の研究力向上に資する研究者を確保するためには、研究職の労働市場を踏まえた給与水準を考慮する必要がある。そのことが給与水準を高める一因となっていると考えられるが、産総研の博士課程修了者の初任給は、国家公務員、民間とほぼ同じ水準である。 研究職の博士課程修了者の初任給 初任給 産総研285,400円 国家公務員281,400円（2級33号俸） 民間（※）273,826円 （※）出所 令和5年職種別民間給与等実態調査から （職員500人以上の企業の平均初任給）

給与水準の妥当性の 検証	【国からの財政支出について】 収入総額に占める国からの財政支出の割合 56.9% (国からの財政支出額 79,642百万円、収入総額 139,951百万円:令和5年度予算) 【管理職の割合】 14.5%(1,772中257名が管理職相当) 【大学院卒以上の割合】 96.7%(1,772名中1,714名) 【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合 18.1%】 (支出総額 146,959百万円、給与・報酬等支給総額 26,572百万円:令和5年度決算) (法人の検証結果) 産総研は民間では行うことができない事業を行っているため国の財政支出の規模が高い。 一方で最先端の研究を行い、国際競争に勝つための民間企業と同様の高いレベルで研究開発を推進し成果を生み出すことのできる優秀な人材を確保しなければならない。高い専門性を有し、産総研の研究力向上に資する研究者を確保するためには、研究職の労働市場を踏まえた給与水準を考慮する必要がある。そのことが給与水準を高める一因となっている。 令和5年度の対国家公務員指数の計算の対象となる職員中管理職の者の割合は14.5%であるが、職員数が減少傾向にある中、2,964名(令和6年4月1日現在)もの多数の契約職員である研究スタッフ(ポストドク、テクニカルスタッフ、リサーチアシスタント等)の管理を行う必要性を鑑みても、管理職の割合は妥当であるといえる。 高いレベルの研究成果を生み出すために大学院卒の研究者を採用している。修士・博士修了者の割合は、産総研においては96.7%(1,772名中1,714名)となっており、国家公務員の研究職における83.9%と比べて高い。 (主務大臣の検証結果) 産総研の給与水準は、国と比べて3.2ポイント高くなっている(前年度より0.5ポイント上昇)ものの、最先端の研究を行い、高いレベルで研究開発を推進し成果を生み出すためには、高い専門性を有し産総研の研究力向上に資する研究者が必要であり、現在の給与水準は適切である。引き続き、高度な業務に対応できる専門的知識を有した有能な人材確保の必要性を踏まえつつ、給与水準の適正性について注視していく。
講ずる措置	産総研の給与水準は適切であると認識しており、引き続き、国家公務員に準じた給与改定を行い、適切な給与水準の維持に取り組む。

4 モデル給与

- 2 2 歳（大学初任給）
月額：226,300円 年間給与：3,775,000円

○ 3 5 歳（主査）
月額：332,500円 年間給与：5,642,000円

○ 5 0 歳（室長）
月額：523,500円 年間給与：9,639,000円

※扶養親族がいる場合には、
扶養手当（配偶者6,500円、子一人につき月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

- 毎年度「業績評価（目標設定管理型）」を実施する。業績評価の結果は、次年度の賞与の一部である業績手当に反映される。

上記のとおり、業績給の仕組みは導入済みであり、今後も社会一般の情勢等を踏まえ継続していく。

Ⅲ 総人件費について

区 分	(前々々年度) 令和2年	(前々年度) 令和3年	(前年度) 令和4年	(当年度) 令和5年	前年度と当年度の 比較増△減	
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 27,726,548	千円 27,247,329	千円 26,738,523	千円 26,571,743	千円 ▲ 166,780	-0.6%
退職手当支給額 (B)	千円 3,027,409	千円 2,749,601	千円 3,086,852	千円 805,107	千円 ▲ 2,281,745	-283.4%
非常勤役職員等給与 (C)	千円 9,931,186	千円 10,211,904	千円 10,746,939	千円 11,361,422	千円 614,483	5.4%
福利厚生費 (D)	千円 5,204,502	千円 5,246,764	千円 5,219,894	千円 5,231,411	千円 11,517	0.2%
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 45,889,645	千円 45,455,598	千円 45,792,208	千円 43,969,683	千円 ▲ 1,822,525	-4.1%

注：中期目標管理法定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

- 令和5年度においては、総人件費が、前年度より1,822百万円減少(令和4年度:45,792百万円、令和5年度:43,969百万円)している。これは令和5年4月1日から産総研において職員の定年を引き上げを行ったことに伴い、令和5年度の定年退職者が0人(令和3年度:106名、令和4年度:116名)となったことによる退職手当支給額の大幅な減少が主な要因である。

Ⅳ その他

- 特になし。