

様式 1 公表されるべき事項

国立研究開発法人日本医療研究開発機構の役職員の報酬・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

日本医療研究開発機構(以下「機構」という。)は、我が国の医療分野の研究開発及びその環境の整備等の中核的な役割を担う機関であり、役員には、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を有するとともに、医療分野の研究開発の動向や、臨床研究・治験の適正な実施等に関する知見を有するなど極めて高度な専門能力が求められる。役員報酬水準を検討するにあたっては、こうした機構の職務内容の特性等を考慮するとともに、機構と同様に研究開発を担う国立研究開発法人のほか、国家公務員指定職や常勤職員数で機構と比較的同等と認められる民間企業役員の報酬水準を参考にしている。

○類似の国立研究開発法人(理化学研究所、国立国際医療研究センター、新エネルギー・産業技術総合開発機構(当該法人は機構と同様に研究開発を担う国立研究開発法人である。))の平均年間報酬額: 理事長 約2,192万円、副理事長 約1,800万円、理事 約1,756万円、監事 約1,503万円

○国家公務員指定職の年間報酬額: 事務次官 約2,524万円、本府省局長 約1,939万円

○民間企業における役員の年間報酬額(職員数が300人以上1,000人未満): 社長 約4,354万円、副社長 約3,533万円、専務取締役 約2,685万円、常務取締役 約2,393万円、取締役 約1,974万円

注: 法人の平均年間報酬額については、「独立行政法人における役職員の給与水準の公表について(令和6年度)」の資料から算出(理事については、報酬額の平均値)。事務次官等の年間報酬額については、「令和7年度人事院勧告資料」、より引用した。また民間企業の役員の年間報酬額については、労務行政研究所による「2025年役員報酬・賞与等の最新実態(労務行政研究所)」より引用した。

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。)

役員報酬規程で業績を反映させる旨を規定しており、6月及び12月の季例支給額について主務大臣による業務の実績に関する評価の結果を勘案し、その役員の実績等に応じて、100分の110から100分の90の範囲で理事長がこれを増額し、又は減額することができるとしている。

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

理事長

理事

監事

【常勤役員の報酬基準】

常勤役員の報酬は、年俸(月例支給額と地域手当額(月例支給額の20%)に12 を乗じて得た額に季例支給額を加えた額)及び通勤手当としている。

<月例支給額>

- ・理事長 1,102,000 円
- ・理 事 939,000 円
- ・監 事 741,000 円

<季例支給額>

月例支給額及び地域手当の月額並びに月例支給額に100分の25を乗じて得た額並びに月例支給額及び地域手当の月額に100 分の20を乗じて得た額を合計した額に100 分の350を乗じて得た額としている。また、季例支給の額は、主務大臣による業務の実績に関する評価の結果を勘案し、その役員の実績等に応じ、100分の110から100分の90の範囲で理事長がこれを増額し、又は減額することができるとしている。

【令和7年度における改定内容】

国家公務員指定職の改定に準じて、季例支給月数を100分の345から100分の350へ改定している。

監事(非常勤)

役員報酬規程により、日額として非常勤役員手当のみとなっている。なお、常勤監事の年俸額を元に勤務日数に応じた金額としている。

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	
理事長	千円 22,681	千円 13,224	千円 6,812	千円 2,645 0 (地域手当) (通勤手当)	R7.4.1		※
理事A	千円 19,508	千円 11,194	千円 5,805	千円 2,254 256 (地域手当) (通勤手当)		R8.3.30	◇
監事A (非常勤)	千円 1,950	千円 1,950	千円 0	千円 0 ()		R7.8.31	
監事B (非常勤)	千円 1,950	千円 1,950	千円 0	千円 0 ()		R7.8.31	
監事C (非常勤)	千円 3,050	千円 3,050	千円 0	千円 0 ()	R7.9.1		
監事D (非常勤)	千円 2,650	千円 2,650	千円 0	千円 0 ()	R7.9.1		

注1:「地域手当」は、民間企業の賃金水準を基礎とし、物価等を考慮して定められた地域に在勤する常勤役員等に支給している。

注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付している。

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】

理事長
理事
監事
監事(非常勤)

機構の役員は、我が国の医療分野の研究開発及びその環境の整備等の中核的な役割を担う機関として、医療分野の研究開発における基礎から実用化までの一貫した研究開発等の推進業務をはじめとする法人の全業務を総理するとともに、国の定める中長期目標を達成するための業務運営方針を立案することを職務内容としている。また、政府の政策との整合性を確保しつつ業務運営の企画立案を自らの責務として行うとともに、その実現に向けて、法人の役職員を指揮監督するだけでなく、自らが国内外の民間企業・大学や政府関係機関のトップクラスと折衝や交渉することも職務内容としている。特に、医療分野の研究開発については、ヒトを研究対象として、被験者の健康に対するリスクを有する試験も伴い得る臨床研究や医薬品医療機器等法に基づく承認申請等、他の研究分野にはない過程を必ず経なければならないという特殊性があるため、これらの専門的な知見を有しつつ、適切な業務運営を行う必要がある。

機構においては、こうした医療分野に関する高度な専門性に加え、高いマネジメント能力やリーダーシップが求められる職務内容及び成果に対する報酬として、同様の職務を担うことが想定される複数の国立研究開発法人の役員、国家公務員指定職(事務次官、局長級)や民間企業役員の報酬と比較考慮したうえで決定しており、妥当な報酬水準であると考えている。

【主務大臣の検証結果】

職務内容の特性及び職務遂行に必要な識見や能力や参考となる国立研究開発法人の役員、国家公務員指定職(事務次官、局長級)、民間企業役員の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ます。
当該機構においては、役員報酬の支払いの基準について、国家公務員・民間企業の報酬等を考慮するなど、適正性確保に向けた取組を行っており、所管府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
理事長	千円 8,748	年 5	月 0	R7.3.31	1.3	※
理事	千円 該当者なし	年	月			
監事 (非常勤)	千円 該当者なし	年	月			

注:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付している。

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
理事長	中長期目標期間における業績の実績の評価に基づき、内閣総理大臣によって業績勘案率は「1.3」と決定された。
理事	該当者なし
監事 (非常勤)	該当者なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

役員報酬規程で業績を反映させる旨を規定しており、6月及び12月の季例支給額について主務大臣による業務の実績に関する評価の結果を勘案し、その役員の実績等に応じて、100分の110から100分の90の範囲で理事長がこれを増額し、又は減額することができるとしている。今後も、現行制度を継続して運用していくこととしている。

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

機構の業務を適切に実施するためには、医療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高度かつ専門的知識経験を有する人材が必要であり、そのため、修士卒、博士卒の人材のみならず、民間企業での医療研究開発の経験者などの優秀な人材を確保することが重要である。このため、機構職員の給与水準を検討するにあたっては、国家公務員研究職や賃金構造基本統計調査における学術・研究開発機関のデータを参考にしている。

○国家公務員研究職の平均年間給与額:9,323千円

○学術・研究開発機関の平均年間給与額:8,355千円(大卒以上、従業員10人以上)

注:国家公務員研究職については、「令和7年国家公務員給与等実態調査」の結果を用いて、また、学術・研究開発機関については、「令和7年賃金構造基本統計調査」の結果を用いて推計した。

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。)

職員の勤務成績及び能力評価を実施して期末手当(支給割合の3割が対象)や昇給(6号給から0号給の範囲内)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。

③ 給与制度の内容

定年制職員給与規程において、職員の給与の区分は、本給及び諸手当(本給の特別調整額、期末手当、通勤手当、扶養手当、住居手当、地域手当、広域異動手当、単身赴任手当、超過勤務手当及び管理職員特別勤務手当)としている。なお、期末手当の構成は以下のとおり。

期末手当基礎月額((本給+扶養手当)+(本給+扶養手当)×(地域手当割合+広域異動手当割合)+(本給×管理職加算率)+((本給+本給×(地域手当割合+広域異動手当割合))×職務加算率))×支給係数4.65月)×評価係数(人事評価に応じた係数)×在籍期間割合により算出した額。

④ 給与制度の令和7年度における主な改定内容

国家公務員一般職の給与改定を参考に、本給の引上げ(平均+3.1%)、期末手当支給割合の引上げ(年間+0.05月分)を行った。

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):542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):336人

② 職種別支給状況

(年俸制適用者以外)

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		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	75	47.9	10,407	7,701	172	2,706
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	71	47.4	10,329	7,470	182	2,859
受入出向職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	4	55.3	11,778	11,778	0	0

在外職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
------	---	---	----	----	----	----

任期付職員	人 172	歳 51.0	千円 6,894	千円 5,243	千円 160	千円 1,651
事務・技術	人 140	歳 50.5	千円 7,345	千円 5,317	千円 197	千円 2,028
受入出向職員	人 32	歳 53.2	千円 4,920	千円 4,920	千円 0	千円 0

再雇用職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
-------	------------	---	----	----	----	----

非常勤職員	人 87	歳 52.4	千円 4,469	千円 3,272	千円 183	千円 1,197
事務・技術	人 87	歳 52.4	千円 4,469	千円 3,272	千円 183	千円 1,197

(年俸制適用者)

常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
プロボスト	人	歳	千円	千円	千円	千円

在外職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
------	---	---	----	----	----	----

	人	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員	86	62.2	6,327	6,327	224	0
事務・技術	86	62.2	6,327	6,327	224	0

	人	歳	千円	千円	千円	千円
再雇用職員	該当者なし					

	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	68	66.9	5,266	5,266	246	0
事務・技術	68	66.9	5,266	5,266	246	0

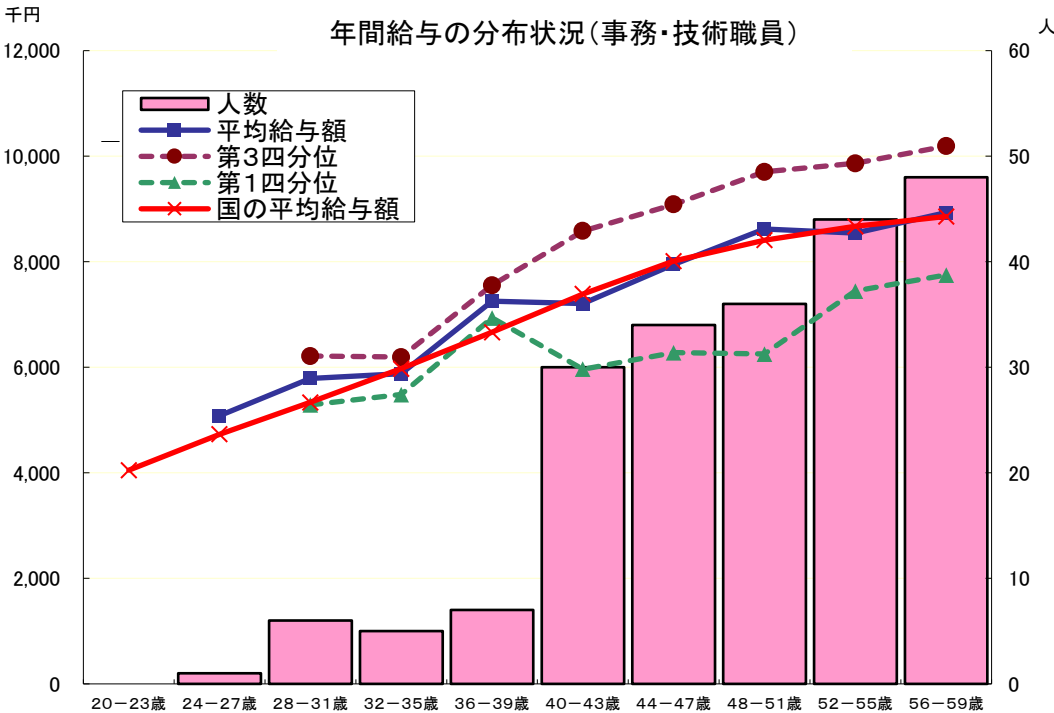
注1: 常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再雇用職員を除く。

注2: 「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額

注3: 受入出向職員とは、機構以外の機関から機構に出向する者であって、機構が受入れて出向元機関へ出向負担金を支払う者をいう。

注4: 在外職員、プロボストについては、該当者が2人以下のため「区分」欄を除き記載していない。各区分の全体の人員、平均年齢及び令和7年度の年間給与額(平均)にも含めていない。

③ 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員)
〔在外職員、再雇用職員及び非常勤職員を除き、任期付職員のうち、年俸制適用者以外の事務・技術職員を含む。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。

④ 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	
・本部長次長	14	53.5	12,927	18,173	～ 10,710
・本部課長	29	52.5	11,131	16,218	～ 8,403
・本部課長代理	90	51.4	8,096	10,440	～ 6,736
・本部係長	54	45.8	6,495	9,702	～ 5,397
・本部係員	24	44.6	5,754	6,304	～ 5,083

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)

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 69.7	% 69.7	% 69.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 30.3	% 30.3	% 30.3
		%	%	%
	最高～最低	33.8～30.0	33.8～30.0	33.8～30.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 69.6	% 69.6	% 69.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 30.4	% 30.4	% 30.4
		%	%	%
	最高～最低	31.5～28.5	31.5～28.5	31.5～28.5

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 100.2 ○年齢・地域勘案 87.3 ○年齢・学歴勘案 97.3 ○年齢・地域・学歴勘案 85.1
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	機構は、対国家公務員指数(年齢・地域勘案)で87.3、また、対国家公務員指数(年齢・地域・学歴勘案)では85.1となっており、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・学歴勘案)について、これら2つの指数よりも高くなっていること、対国家公務員指数(年齢勘案)について、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とおりである。 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:99.1%>国:27.8%) ・機構は、医療分野の研究開発及びその環境の整備の実施や助成等を担っており、有識者、研究者、企業及び関係省庁など様々なユーザーや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最先端の医療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 ・医療分野の研究開発及びその環境の整備の実施や助成等を行う機構の業務を円滑に遂行するためには、最先端の医療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、大卒以上(機構:89.1%>国:59.0%)、うち修士卒・博士卒(機構:48.3%>国:7.1%)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人材を年齢にかかわらず、即戦力として採用している。 注:国における勤務地の比率、大卒以上及び修士卒以上の比率については、「令和7年人事院勧告参考資料」より引用。
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：100%】 (国からの財政支出額 1,810億円、支出予算の総額 1,813億円(令和7年収支予算)) 【累積欠損額：0円(令和7年度収支決算)】 【管理職の割合：20.4%(比較対象職員211人中43人)】 【大卒以上の高学歴者の割合：89.1%(比較対象職員211人中188人)】 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合：2.1%】 (支出総額 2,141億円、給与・報酬等支給総額 44億円(令和7年度収支決算)) (法人の検証結果) 機構は、業務上の必要性から、職員の多くが本部勤務(1級地)となっており、国家公務員に対してその比率が高くなっている。また、技術的知見を駆使した専門性の高い医療研究開発マネジメント業務を実施していることから、職員に占める大卒以上の割合が国家公務員における割合と比べても高く、修士卒以上の者の割合については大幅に高くなっている。これらを踏まえれば、対国家公務員指数(年齢・地域勘案)や対国家公務員指数(年齢・地域・学歴勘案)では100以下となっており、給与水準は適切であると考えられる。 (主務大臣の検証結果) 給与水準の比較指標では、年齢勘案の場合は国家公務員の水準と同等であり、地域・学歴差を勘案すると国家公務員の水準未満となっていることから、給与水準は適正であるとする。当該機構は今後も政府の方針を踏まえつつ給与水準の適正化に努めていくこととして所管府省としてもその取組を促しつつ、給与水準の適正化について注視していく。 (参考情報) ○比較対象職員の状況 ②表(職種別支給状況)の常勤職員(事務・技術)71人及び年俸制適用者を除いた任期付職員(事務・技術)140人計211人(平均年齢49.5歳、平均年間給与額8,349千円)

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

扶養者がいない場合		
○22歳（大卒初任給）		
月額 233,700 円	年間給与	4,404 千円
○35歳（係長）		
月額 417,000 円	年間給与	7,031 千円
○50歳（課長）		
月額 672,200 円	年間給与	11,399 千円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

職員の勤務成績及び能力評価を実施して期末手当(支給割合の3割が対象)や昇給(6号給から0号給の範囲内)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。今後も、現行制度を継続して運用していくこととしている。

Ⅲ 総人件費について

区 分	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 4,389,741	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 14,165	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,409,809	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 955,592	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 6,769,307	千円	千円	千円	千円

注1: 中長期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載している。
注2: 本表には、財務諸表上人件費に計上されない法定外福利厚生費、人材派遣料金が含まれているため、財務諸表附属明細書とは一致しない。

総人件費について参考となる事項

令和7年4月以降の第3期中長期計画に基づく事業実施体制の編成及び補正予算による基金事業の体制強化による職員採用と、国家公務員の給与改定を参考に給与改定を行った結果、「給与、報酬等支給総額」については対前年比＋11.4％(令和6年度3,941,971千円)、また「最広義人件費」については対前年比＋11.7％(令和6年度6,057,586千円)となった。

Ⅳ 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

令和5年度より定年を60歳から65歳へ引き上げたが、令和5年4月1日から令和13年3月31日までは経過措置期間とし令和7年度の定年年齢は62歳となる。また、管理職職員のうち、満60歳に達した日が属する翌年度から、定年に達する年度末までの間において、役職の降任を命じることができるとし、役職に応じた給与を支給するとしている。

Ⅴ その他

特になし