

独立行政法人医薬品医療機器総合機構(法人番号3010005007409)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

【医薬品医療機器総合機構の事業内容と役員の報酬水準】

当法人は、医薬品の副作用や生物由来製品を介した感染等による健康被害に対して、迅速な救済を図り(健康被害救済)、医薬品や医療機器などの品質、有効性および安全性について、治験前から承認までを一貫した体制で指導・審査し(承認審査)、市販後における安全性に関する情報の収集、分析、提供を行う(安全対策)ことを通じて、国民保健の向上に貢献することを目的としている。

この中で、当法人の役員は、健康被害救済、承認審査、安全対策の三業務を総括する一方で、アカデミアや医療現場、産学界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て、医薬・医療に関する高度な専門性が求められ、こうした職務内容の特性を踏まえ、また、専門技術的知識・経験を有する職員の給与水準との均衡を考慮するとともに、国や他の法人を参考にして役員報酬の支給水準を決定している。

【他法人との比較】

当法人と類似の業務を実施する法人はないため、役員報酬の決定に当たり他法人との比較は行いづらいが、厚生労働省が所管している独立行政法人等の中で役員の間で年間報酬(令和6年度)を比較すると、法人の長では19法人中8番目、理事では18法人中14番目、監事(常勤)では9法人中6番目となっている。

【国家公務員との比較】

令和7年度の当法人の理事長の俸給月額が1,117,000円で、国家公務員指定職7号俸(内閣府審議官等)の月額1,153,000円と6号俸(外局の長官)の月額1,078,000円の間位置する。理事の俸給月額は827,000円で、国家公務員指定職3号俸の月額852,000円と2号俸の月額794,000円の間位置する。監事の俸給月額は774,000円で、国家公務員指定職2号俸の月額794,000円と1号俸の月額736,000円の間位置する。

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。)

当法人ではいわゆる業績給は未導入であるが、独立行政法人医薬品医療機器総合機構役員給与規程において、役員の特典手当の額は、厚生労働大臣が行う業績評価の結果及びその者の職務実績等を考慮し、増額又は減額することができる旨を定めている。

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

役員の報酬は、独立行政法人医薬品医療機器総合機構役員給与規程に則り支給する。
令和7年度は、役員の俸給月額について、国家公務員指定職俸給表の引き上げ幅に準じて引き上げを行った。また、特別手当の算出の際に乘じる係数について、国家公務員指定職の期末・勤勉手当の支給割合合計の引き上げ率に準じて引き上げを行った。

法人の長たる理事長の給与の種類は、俸給、特別調整手当及び特別手当がある。
俸給月額は1,117,000円、特別調整手当の月額は俸給に100分の12を乗じて得た額である。
特別手当の額は、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、一定の係数(令和7年度は6月支給分:1.648、12月支給分:1.694)を乗じて得た額を基礎として、在職期間の割合を乗じて得た額である。

役員の通勤手当は、令和7年4月より、当法人が用意した自動車により通勤する者には支給しないことに改めたため、令和7年度より理事長の通勤手当は不支給となった。

理事

理事の給与の種類は、俸給、特別調整手当、通勤手当及び特別手当がある。

俸給月額は827,000円、特別調整手当の月額は俸給に100分の12を乗じて得た額である。

特別手当の額は、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、一定の係数(令和7年度は6月支給分:1.648、12月支給分:1.694)を乗じて得た額を基礎として、在職期間の割合を乗じて得た額である。

監事

監事の給与の種類は、俸給、特別調整手当、通勤手当及び特別手当がある。

俸給月額は774,000円、特別調整手当の月額は俸給に100分の12を乗じて得た額である。

特別手当の額は、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、一定の係数(令和7年度は6月支給分:1.648、12月支給分:1.694)を乗じて得た額を基礎として、在職期間の割合を乗じて得た額である。

監事
(非常勤)

監事(非常勤)の給与は非常勤役員手当であり、月額は206,250円である。

令和7年度は、非常勤役員手当の月額について、監事(常勤)の俸給月額の引き上げ幅の4分の1の額の引き上げを行った。

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				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 20,963	千円 13,404	千円 5,950	千円 1,608 (特別調整手当) 0 (通勤手当)			
理事A	千円 15,739	千円 9,924	千円 4,406	千円 1,191 (特別調整手当) 219 (通勤手当)			◇
理事B	千円 5,149	千円 2,661	千円 2,172	千円 319 (特別調整手当) -4 (通勤手当)		R7.7.7	◇
理事C	千円 10,487	千円 7,227	千円 2,233	千円 867 (特別調整手当) 159 (通勤手当)	R7.7.9		◇
理事D	千円 15,785	千円 9,924	千円 4,406	千円 1,191 (特別調整手当) 264 (通勤手当)			※
監事A	千円 14,897	千円 9,288	千円 4,123	千円 1,115 (特別調整手当) 371 (通勤手当)			
監事B (非常勤)	千円 2,477	千円 2,477	千円 0	千円 0			

注1:「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2:「特別調整手当」は地域手当に準じて支給する手当であり、俸給に100分の12を乗じて得た額である。

注3:千円未満は四捨五入のため、支給総額と各内訳の合計額が一致しない場合がある。

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

当法人は、医薬品の副作用や生物由来製品を介した感染等による健康被害に対して、迅速な救済を図り(健康被害救済)、医薬品や医療機器などの品質、有効性および安全性について、治験前から承認までを一貫した体制で指導・審査し(承認審査)、市販後における安全性に関する情報の収集、分析、提供を行う(安全対策)ことを通じて、国民保健の向上に貢献することを目的としている。

この中で、当法人の長たる理事長は、健康被害救済、承認審査、安全対策の三業務を総括する一方で、アカデミアや医療現場、産学界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て、医薬・医療に関する高度な専門性が求められる。

当法人と類似の業務を実施する法人はないが、厚生労働省が所管している独立行政法人等の間で役員の年間報酬(令和6年度)を比較すると、法人の長では19法人中8番目となっている。

令和6年度の当法人の理事長の俸給月額が1,117,000円で、国家公務員指定職7号俸(内閣府審議官等)の月額1,153,000円と6号俸(外局の長官)の月額1,078,000円の間位置する。

また、当法人の令和6年度業務実績の評価結果は、6項目中A評価3項目、B評価3項目、総合評価A評価となっている。

以上のとおり、職務内容の特性、他法人との比較、国家公務員との比較及び令和6年度業務実績の評価結果を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事

理事は、法人の長と同様、国民保健の向上に貢献するという目的の下、多岐に亘る業務を総括しており、高いマネジメント能力、医薬・医療に関する高度な専門性が求められる。

当法人と類似の業務を実施する法人はないが、厚生労働省が所管している独立行政法人等の中で役員の年間報酬(令和6年度)を比較すると、理事(常勤)では18法人中14番目となっている。

令和6年度の当法人の理事の俸給月額827,000円で、国家公務員指定職3号俸の月額852,000円と2号俸の月額794,000円の間位置する。

また、当法人の令和6年度業務実績の評価結果は、6項目中A評価3項目、B評価3項目、総合評価A評価となっている。

以上のとおり、職務内容の特性、他法人との比較、国家公務員との比較及び令和6年度業務実績の評価結果を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

監事は、当法人が法令に従い、適正かつ効率的、効果的な業務運営を図ること及び会計経理の適正を確保することを目的とする監査を行う必要があるため、幅広い知識・経験が求められる。

当法人と類似の業務を実施する法人はないが、厚生労働省が所管している独立行政法人等の中で役員の年間報酬(令和6年度)を比較すると、監事(常勤)では9法人中6番目となっている。

令和6年度の当法人の監事の俸給月額は774,000円で、国家公務員指定職2号俸の月額794,000円と1号俸の月額736,000円の間位置する。

また、当法人の令和6年度業務実績の評価結果は、6項目中A評価3項目、B評価3項目、総合評価A評価となっている。

以上のとおり、職務内容の特性、他法人との比較、国家公務員との比較及び令和6年度業務実績の評価結果を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事
(非常勤)

監事(非常勤)は、当法人が法令に従い、適正かつ効率的、効果的な業務運営を図ること及び会計経理の適正を確保することを目的とする監査を行う必要があるため、幅広い知識・経験が求められる。

職務内容の特性や他法人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】

当該役員の報酬は、厚生労働省が所管する他の独立行政法人の役員の報酬額と比較しても妥当な水準であると考えられる。また、役員の職務内容の特性や令和6年度業務実績評価結果を鑑みても妥当な報酬水準であると考えられる。

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	該当者なし					
理事	該当者なし					
監事C	千円 4,664	年 5	月 0	R6.6.30	1.0	

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:監事Cについては、令和6年度に業績勘案率を1.0として計算した額(4,664千円)を概算払していたが、令和7年度に業績勘案率が1.0に決定されたことにより確定した退職手当の総額である。

注3:千円未満は四捨五入とした。

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	該当者なし
理事	該当者なし
監事	民間出身の監事として、当法人の業務の監査を行った。 業績勘案率は、厚生労働大臣により1.0と決定された。

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

(より一層、適正な給与水準とするため、業績給の導入を検討していく。)

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

第5期中期計画においては、薬害肝炎の検証及び再発防止のための医薬品行政のあり方検討委員会の最終提言並びに各種閣議決定の内容を踏まえ、専門性の高い有能な人材を採用することとしている。また、職員の給与については、国家公務員等における水準を勘案しつつ、優秀な人材を安定的に確保する上での競争力を考慮して、適正かつ効率的な給与水準とすることとしている。

当法人の職員(常勤職員のうち「事務・技術職員」)は、事務系職員が15%程度、技術系職員が85%程度と、技術系職員の割合が高くなっているが、当法人が必要とする人材は製薬業界等と競合関係にある。当法人がウェブサイト上の採用情報を調査したところ、令和7年度の製薬企業40社の初任給(修士修了・6年制大学卒)の平均は28.9万円となっており、当法人の初任給(修士修了・6年制大学卒)である26.3万円を上回っている。

当法人の給与水準は国家公務員を上回っているが、優秀な人材を安定的に確保するためには製薬業界等との競合を考慮して相応の給与水準を維持することが必要である。

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。)

当法人では、職員の意欲、資質の向上を図るため、平成19年度から人事評価制度を導入し、5段階の人事評価結果を翌年度の昇給幅及び賞与係数(賞与の算出に用いる係数)並びに昇降格の審査時に適切に反映することとしている。令和2年4月からは、職員の役割に基づく組織貢献度をより報酬に反映させる制度を導入した。

③ 給与制度の内容

職員の給与は、独立行政法人医薬品医療機器総合機構職員給与規程に則り支給する。

給与の種類には、俸給、諸手当(地域手当、扶養手当、通勤手当、住居手当、単身赴任手当、初任給調整手当、超過勤務手当)及び賞与がある。

俸給は、役割基本給及び役割加給により構成されている。役割基本給は、役割基本給表において定める役割等級及び号俸により決定する。役割加給は、役割等級の区分に応じて支給する。

賞与は、賞与基礎額(俸給月額及び俸給月額に地域手当の支給割合を乗じて得た額の合計額)に、賞与係数及び期間率(賞与の支給対象期間内の勤務日数に応じた割合)を乗じて得た額とする。

令和7年度の賞与係数は、6月は1.779～3.199、12月は1.817～3.269となっており、役割等級や人事評価結果に応じて決定される。

④ 給与制度の令和7年度における主な改定内容

(1) 俸給

令和7年4月より、次の2点の改定を行った。

- ・役割基本給表のうち係長級以上について、初号俸近辺の号俸をカットすることにより初号俸の月額を引き上げた。また、部長級以上については、国家公務員の本府省課室長級における俸給体系見直し後の俸給月額の水準を踏まえ、従来の最高号俸以降の号俸を追加するとともに、各号俸の役割基本給の月額の見直しを行った。
- ・役割基本給の月額について、上述の改定後の金額をベースに、国家公務員の俸給月額の引き上げ幅を踏まえて引き上げを行った。

(2) 扶養手当

配偶者に係る扶養手当について、令和7年7月から1年間は月額7,900円から3,000円に引き下げ、令和8年7月から廃止することとした。また、子に係る扶養手当について、令和7年7月より月額12,200円から13,700円に引き上げた。

(3) 通勤手当

令和7年4月より、次の4点の改定を行った。

- ・通勤手当の支給限度額について、1箇月当たり55,000円から150,000円に引き上げた。
- ・新たに採用した職員が採用直前の住居からの通勤のため新幹線等を利用する場合には、新幹線等の利用に係る特別料金等に係る通勤手当を支給可能とした。
- ・月10日以上終日テレワーク勤務をした場合、交通機関の往復運賃に当該月の実出勤日数を乗じた額と、既に支給済みの1箇月当たりの運賃等相当額を比較して、安価の方を当該月単位での運賃等相当額とし、既に支給済みの額との差額を返納させる制度を導入した。
- ・自動車等使用者に対する通勤手当について、使用距離区分に応じて引き上げた。

(4) 住居手当

令和7年4月より、継続雇用職員等を新たに住居手当の支給対象とした。

令和8年3月より、住居手当の支給月額の上限額(従来は28,000円)を、満40歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある職員は60,000円、その他の職員は40,000円に引き上げた。

(5) 単身赴任手当

令和7年4月より、採用に伴い単身赴任することとなった職員について、新たに単身赴任手当の支給対象とした。

(6) 初任給調整手当

令和7年4月より、初任給調整手当について、国家公務員の初任給調整手当の引き上げ幅と同額の引き上げを行った。

(7) 賞与

令和7年4月より、賞与係数について、国家公務員一般職の期末・勤勉手当の支給割合合計の引き上げ率に準じて引き上げた。

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): 1,089人

注:常勤の在外職員、任期付職員及び再雇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): 786人

② 職種別支給状況

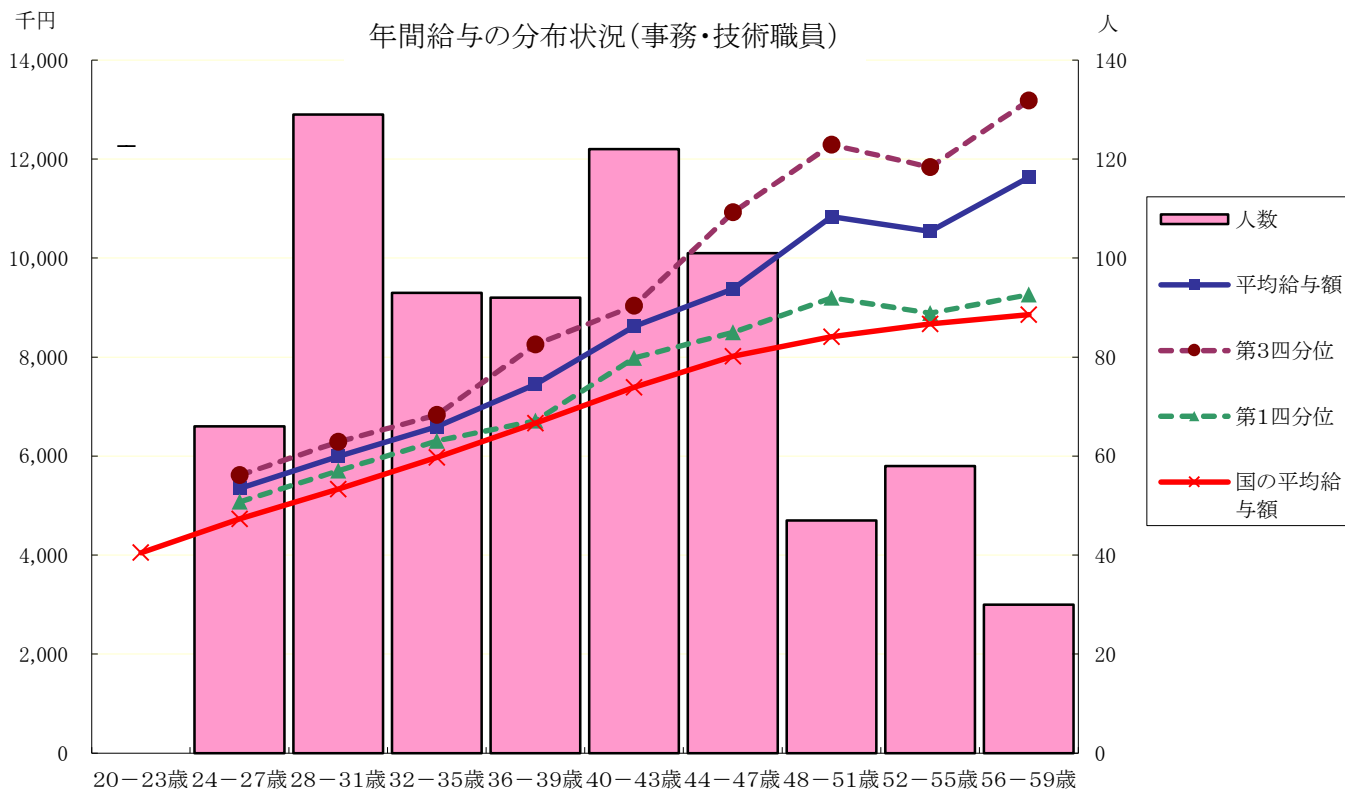
区分	人員	平均年齢	令和7年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	776人	40.1歳	8,369千円	6,137千円	172千円	2,232千円
事務・技術	745人	39.9歳	8,166千円	5,970千円	173千円	2,196千円
技術(臨床医学担当)	31人	45.9歳	13,242千円	10,152千円	143千円	3,090千円
在外職員	4人	45.8歳	22,145千円	19,791千円	0千円	2,354千円
任期付職員(年俸制)	—人	—歳	—千円	—千円	—千円	—千円
常勤任期付職員	—人	—歳	—千円	—千円	—千円	—千円
再雇用職員	5人	64.1歳	6,194千円	5,242千円	512千円	952千円
継続雇用職員	5人	64.1歳	6,194千円	5,242千円	512千円	952千円
非常勤職員	35人	60.6歳	8,319千円	6,313千円	240千円	2,006千円
嘱託等職員	35人	60.6歳	8,319千円	6,313千円	240千円	2,006千円

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:「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額。

注3:任期付職員については、該当者が2人以下のため、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、区分以外は記載しない。

③ 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員)〔常勤職員のうち技術(臨床医学担当)職員、在外職員、任期付職員及び再雇用職員を除く職員。以下同じ。〕



注: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。

④ 職位別年間給与の分布状況(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
執行役員・部長	43	54.2	13,121	15,541 ~ 11,224
課長・審査役	81	48.9	11,335	12,430 ~ 8,613
課長補佐・主任専門員	232	45.0	8,730	12,585 ~ 5,912
係長・専門員	267	35.7	6,655	9,276 ~ 5,708
係員・専門員	122	28.3	5,497	7,374 ~ 4,668

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)	%	%	%
		0	0	0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		100	100	100
	最高～最低	%	%	%
		100	100	100
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		0	0	0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		100	100	100
	最高～最低	%	%	%
		100	100	100

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"> ・年齢勘案 116.8 ・年齢・地域勘案 104.3 ・年齢・学歴勘案 114.1 ・年齢・地域・学歴勘案 102.1
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p><u>i) 地域、学歴を勘案した影響</u></p> <p>■ 在勤地が東京都特別区(一部大阪市等)であること 比較対象となる国家公務員の平均給与は地方も含めた全国平均であるが、当法人の勤務地は1級地(地域手当の支給割合は20%)である東京都特別区である(一部大阪市は2級地のため地域手当の支給割合は16%)。</p> <p>■ 高学歴者の比率が高いこと 専門的な業務を円滑に進めるためには、相当の知識・経験を有する者が必要となることから、博士課程修了等の高学歴者の採用が必要である。 国家公務員(行政職俸給表(一)適用職員)の学歴別人員構成比は、大学卒以上が65.1%、うち大学院修了が8.7%となっている(令和7年国家公務員給与等実態調査)。これに対し、当法人では、大学卒以上が98.9%、うち大学院修了が61.9%(内訳:修士課程修了38.8%、博士課程修了23.1%)となっている。</p> <p><u>ii) 指数の算出方法等の影響</u></p> <p>■ 住居手当の平均支給額が高いこと 当法人では賃貸住宅に居住している職員が多いほか、令和8年3月より、住居手当の支給月額の上限額(従来は28,000円)を、満40歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある職員は60,000円、その他の職員は40,000円に引き上げた。 国家公務員(行政職俸給表(一)適用職員)の住居手当の平均支給月額は7,928円である(令和7年国家公務員給与等実態調査)のに対し、当法人では11,840円となっている。</p> <p><u>iii) i) ii) 以外に、国家公務員と比較して給与水準が高くなっている理由</u></p> <p>■ 製薬業界等の給与水準が高いこと 当法人の職員は、事務系職員が15%程度、技術系職員が85%程度と、技術系職員の割合が高くなっているが、当法人が必要とする人材は製薬業界等と競合関係にある。当法人がウェブサイト上の採用情報を調査したところ、令和7年度の製薬企業40社の初任給(修士修了・6年制大学卒)の平均は28.9万円となっており、当法人の初任給(修士修了・6年制大学卒)である26.3万円を上回っている。 当法人の給与水準は国家公務員を上回っているが、優秀な人材を安定的に確保するためには製薬業界等との競合を考慮して相応の給与水準を維持することが必要である。</p>

<p>給与水準の妥当性の 検証</p>	<p>【収入予算の総額に占める国からの財政支出の割合】 13.2%（国からの財政支出額 3,928百万円、収入予算の総額 29,694百万円：令和7年度予算）</p> <p>【累積欠損額】 0円（令和6年度決算）</p> <p>【管理職の割合】 16.6%（事務・技術職員745人、うち管理職124人）</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合】 98.9%（事務・技術職員745人、うち大学卒以上737人（大学卒276人、修士課程修了289人、博士課程修了172人））</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合】 29.4%（給与・報酬等支給総額 8,813百万円、支出総額 29,940百万円：令和6年度決算）</p> <p>【検証結果】 （法人の検証結果） 当法人の給与水準は、地域、学歴を勘案してもなお、国家公務員を上回っているが、優秀な人材を安定的に確保するためには製薬業界等との競争を考慮して相応の給与水準を維持することが必要であるため、給与水準は妥当であると考えます。</p> <p>（主務大臣の検証結果） 地域、学歴を勘案してもなお、国家公務員より高い水準であるものの、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）を踏まえ、高度で専門的な人材確保ができるよう、任期制・年俸制の導入も含めた給与水準の弾力化が図られており、引き続き、当該給与水準に基づき高度で専門的な人材確保に努めていただくとともに、国民の皆様に納得していただけるよう、しっかりと検証を行っていただきたい。</p>
<p>講ずる措置</p>	<p>今後も引き続き適正な給与水準の維持に努める。</p>

4 モデル給与

（扶養親族がない場合）

- 22歳（大卒初任給（事務系））
月額 278,400円 年間給与 4,592,486円
- 35歳（係長（技術系））
月額 414,120円 年間給与 6,897,582円
- 50歳（課長（技術系））
月額 669,480円 年間給与 11,119,238円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当を支給。

令和7年6月までは配偶者7,900円、子1人につき12,200円。

令和7年7月から令和8年6月までは配偶者3,000円、子1人につき13,700円。

令和8年7月からは配偶者0円、子1人につき13,700円。

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

（目標管理型の人事評価制度に基づき、職員の業績を評価し、賞与や昇給・昇降格に反映させている。）

Ⅲ 総人件費について

区 分	令和7年度	令和6年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 9,305,491	千円 8,813,024
退職手当支給額 (B)	千円 101,298	千円 186,168
非常勤役職員等給与 (C)	千円 2,335,807	千円 2,102,189
福利厚生費 (D)	千円 1,807,753	千円 1,730,356
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 13,550,349	千円 12,831,737

注1: 第5期中期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。

注2: 千円未満は四捨五入のため、最広義人件費と各内訳の合計額が一致しない場合がある。

総人件費について参考となる事項

給与、報酬等支給総額(A)については、俸給・賞与等の引き上げを実施したことや、職員数(年度平均)が令和6年度比+8人増加したことから、令和6年度比+5.6%の増加となった。

退職手当支給額(B)については、支給対象者が令和6年度比▲9人減少したことや、勤続期間の長い職員の退職が少なかったことから、令和6年度比で▲45.6%の減少となった。

非常勤役職員等給与(C)については、基本給・賞与等の引き上げを実施したことや、職員数(年度平均)が令和6年度比+17人増加したことから、令和6年度比+11.1%の増加となった。

福利厚生費(D)については、給与水準の上昇及び職員数の増加に伴い法定福利費が増加したことから、令和6年度比+4.5%の増加となった。

上記の結果、令和7年度の最広義人件費(A+B+C+D)は令和6年度比+5.6%の増加となった。

Ⅳ 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

事務・技術職員の定年年齢は、令和5年4月から2年に1歳ずつ段階的に引き上げており、令和7年4月から令和9年3月までの間における定年は満年齢62歳、令和13年4月に満年齢65歳となる。

管理職職員については、満年齢60歳に達した日以後における最初の4月1日(以下、「特定日」という。)に、非管理職に降任させる。

特定日の俸給と初任給調整手当は、特定日の前日に適用されていた月額額の7割水準とする(地域手当、超過勤務手当、賞与にも連動)。

Ⅴ その他

特になし