

# 様式 1 公表されるべき事項

国立研究開発法人防災科学技術研究所(法人番号3050005005210)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

防災科学技術研究所は国立試験研究機関から独立行政法人を経て国立研究開発法人となり、基本目標「災害から人命を守り、災害の教訓を生かして発展を続ける災害に強い社会の実現」を目指しあらゆる種類・規模の自然災害に関し、「予測・予防」「応急対応」「復旧・復興」の災害の全ての過程に対応した科学技術の基礎研究及び基盤的研究開発等を総合的に行っている。

役員の本給については、役員報酬規程により国家公務員指定職に準じた本給表を定めており、これまでの各年度における防災科学技術研究所の業績評価の結果を勘案し決定している。

#### 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。)

当研究所は、期末手当において、期末手当基準額の算定基礎に本給及び地域手当の月額にその者の職務実績に応じて100分の0以上100分の50以下の範囲内で理事長が定める割合を乗じて得た額を含ませている。

#### 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

##### ○役員報酬基準の内容

役員報酬は、月額及び期末手当から構成されている。月額については、防災科学技術研究所役員報酬規程に則り、本給に地域手当を加算して算出している。期末手当については、期末手当基礎額(本給+地域手当+本給×100分の25及び本給+地域手当の月額にその者の職務実績に応じて100分の0以上100分の50以下の範囲内で理事長が定める割合を乗じて得た額)に6月に支給する場合には100分の172.5、12月に支給する場合には100分の177.5を乗じ、さらに基準日以前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。

##### ○令和7年度における改定内容

人事院勧告による俸給表の改定を行った。また、期末手当支給率について給与法特別職の改定に準拠し、引き上げ(年間0.05ヶ月分)を実施した。

理事

##### ○役員報酬基準の内容

役員報酬は、月額及び期末手当から構成されている。月額については、防災科学技術研究所役員報酬規程に則り、本給に地域手当を加算して算出している。期末手当については、期末手当基礎額(本給+地域手当+本給×100分の25及び本給+地域手当の月額にその者の職務実績に応じて100分の0以上100分の50以下の範囲内で理事長が定める割合を乗じて得た額)に6月に支給する場合には100分の172.5、12月に支給する場合には100分の177.5を乗じ、さらに基準日以前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。

##### ○令和7年度における改定内容

人事院勧告による俸給表の改定を行った。また、期末手当支給率について給与法特別職の改定に準拠し、引き上げ(年間0.05ヶ月分)を実施した。

監事

○役員報酬基準の内容

役員報酬は、月額及び期末手当から構成されている。月額については、防災科学技術研究所役員報酬規程に則り、本給に地域手当を加算して算出している。期末手当については、期末手当基準額(本給+地域手当+本給×100分の25及び本給+地域手当の月額にその者の職務実績に応じて100分の0以上100分の50以下の範囲内で理事長が定める割合を乗じて得た額)に6月に支給する場合においては100分の172.5、12月に支給する場合においては100分の177.5を乗じ、さらに基準日以前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。

○令和7年度における改定内容

人事院勧告による俸給表の改定を行った。また、期末手当支給率について給与法特別職の改定に準拠し、引き上げ(年間0.05ヶ月分)を実施した。

監事(非常勤)

○役員報酬基準の内容

非常勤役員の報酬は、月額により定めている。月額については、防災科学技術研究所役員報酬規程に則り、監事の本給月額を上限として、当該役員の勤務形態により算出している。

○令和7年度における改定内容

人事院勧告による俸給表の改定を行った。また、非常勤役員手当の算定式の見直しを行った。

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 18,198	千円 11,196	千円 5,322	千円 1,679 0 (地域手当) (通勤手当)			※
理事	千円 17,899	千円 10,224	千円 5,039	千円 2,044 591 (地域手当) (通勤手当)			◇
監事A	千円 14,355	千円 8,832	千円 4,198	千円 1,324 0 (地域手当) (通勤手当)			※
監事B (非常勤)	千円 530	千円 530	千円 0	千円 0 (地域手当) 0 (通勤手当)		8月31日	
監事C (非常勤)	千円 980	千円 980	千円 0	千円 0 (地域手当) 0 (通勤手当)	9月1日		

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

注3:千円未満の端数処理の関係により、年間報酬等の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

理事長の職務は、法人全体の業務を総括し、産学官民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。

役員の本給については、役員報酬規程により国家公務員指定職に準じた本給表を定めている。理事長の本給号俸は、国立試験研究機関時代に人事院より研究所長に定められた号俸を基準号俸として、これまでの各年度における業績評価の結果、適切に業務を実施していることを勘案し基準号俸に決定している。

また、期末手当については、文部科学大臣が行う業績評価結果を勘案し、その者の職務実績に応じその額を増減できることとしている。

その年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬29,096千円※1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※2と比べてもそれ以下となっている。

こうした職務の特性や、民間企業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。

※1、※2:「令和5年民間企業における役員報酬(給与)調査」より抜粋

##### 理事

理事の職務は、国立研究開発法人防災科学技術研究所法により、理事長を補佐して研究所の業務を掌理すると定められており、理事長同様に研究所全体を把握し、適切に研究所の運営を行っていく事が求められる。

理事の本給については、国立試験研究機関時代に人事院より研究所長(理事長)に定められた号俸を基に、理事長の本給号俸以下の号俸で決定している。

また、期末手当については、研究所に対する文部科学大臣の評価結果を勘案し、支給額を決定した。

##### 監事

監事の職務は、防災科学技術研究所の業務の適正かつ円滑な運営を確保するため、業務の執行状況を監察するとともに、監査を行う事が求められる。

監事の本給については、国立試験研究機関時代に人事院より研究所長(理事長)に定められた号俸を基に、理事長の本給号俸以下の号俸で決定している。

また、期末手当については、研究所に対する文部科学大臣の評価結果を勘案し、支給額を決定した。

##### 監事(非常勤)

監事の職務は、防災科学技術研究所の業務の適正かつ円滑な運営を確保するため、業務の執行状況を監察するとともに、監査を行う事が求められる。

非常勤監事の本給については、常勤監事の本給月額を上限に勤務形態に応じて月額で定めている。

#### 【主務大臣の検証結果】

職務内容の特性や業務の実績、国家公務員指定職適用官職、他の同規模の法人、民間企業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する。

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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	前職
法人の長	該当なし				※
理事	該当なし				◇
監事A	該当なし				※
監事B (非常勤)	該当なし				
監事C (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
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

業績給については、文部科学大臣の評価結果を勘案し、支給額を決定しており、引き続き研究所の評価を踏まえつつ対応する。

## 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

防災科学技術研究所は国立試験研究機関から独立行政法人を経て国立研究開発法人となり、基本目標「災害から人命を守り、災害の教訓を活かして発展を続ける災害に強い社会の実現」を目指しあらゆる種類・規模の自然災害に関し、「予測・予防」「応急対応」「復旧・復興」の災害の全ての過程に対応した科学技術の基礎研究及び基盤的研究開発等を総合的に行っている。

職員の給与の支給水準については、独立行政法人後においても国庫により運営されている研究機関として、国家公務員に準じた給与基準としており、俸給表、諸手当の支給基準は国家公務員と同様である。引き続き研究所の業務実績を考慮し、国民一般の理解と納得を得られる給与水準となるよう努める。

#### ② 職員の発揮した能力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。)

職員の業務実績や能力評価を的確に給与に反映させることを基本とした評価制度を定めている。具体的には、職員の評価結果を基に勤勉手当の支給率及び昇給に反映させている。

#### ③ 給与制度の内容

防災科学技術研究所職員給与制度は、国家公務員に準じて防災科学技術研究所給与規程を定めており、俸給及び諸手当(管理職手当、職務手当、扶養手当、地域手当、広域異動手当、研究等連携手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、時間外勤務手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当及び寒冷地手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(俸給+扶養手当+地域手当+広域異動手当+研究等連携手当+職務の級に応じた加算額)に6月に支給する場合においては100分の125.0(管理職員100分の105.0)を乗じ、12月に支給する場合においては100分の127.5(管理職員100分の107.5)を乗じ、さらに基準日以前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。

勤勉手当については、勤勉手当基礎額(俸給+地域手当+広域異動手当+研究等連携手当+職務の級に応じた加算額)に勤勉手当の支給実施要領に定める基準に従って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

「一般職の職員の給与に関する法律の一部を改正する法律」(令和7年12月16日成立)に準拠し、令和7年度において以下の改正を行った。

- ・事務系職・研究職俸給表について国家公務員(行(一)、研究職俸給表)に準じて改正を実施した。
- ・期末手当及び勤勉手当についても国家公務員に準じて支給月数を引き上げ、支給月数の引き上げ分は、期末手当及び勤勉手当に均等に配分した。(年間0.05月分引き上げ)
- ・通勤手当について、国家公務員に準じて自動車等使用者の距離区分に応じた支給額の引き上げを実施した。
- ・地域手当について、国家公務員に準じて兵庫県三木市の支給割合を3%から4%へ引き上げた。(経過措置により、適用開始は令和8年4月)

## 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):343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):257人

### ② 職種別支給状況

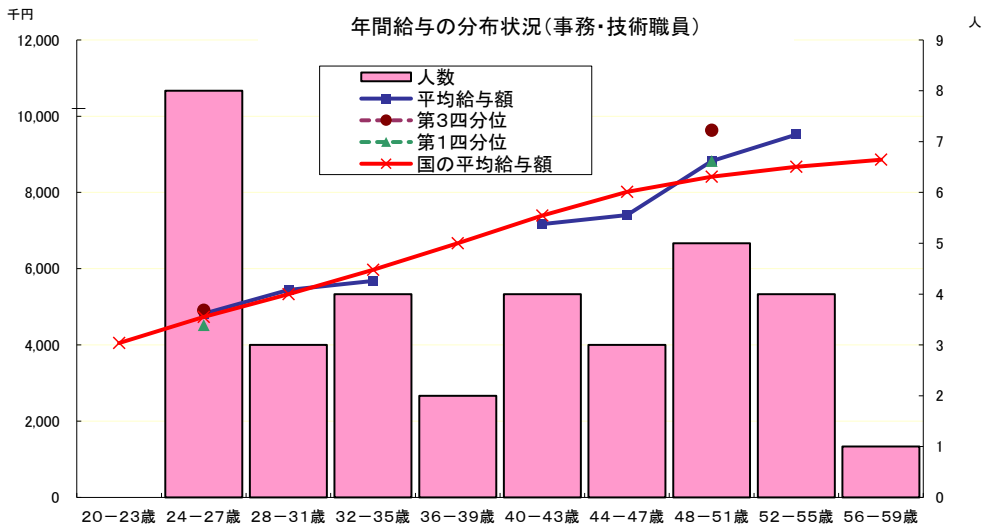
区分	人員	平均年齢	令和7年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	95	47.2	9,203	6,725	122	2,478
事務・技術	34	39.1	6,954	5,050	137	1,904
研究職種	61	51.7	10,457	7,660	114	2,797
常勤職員(年俸制)	15	52.5	9,379	8,178	184	1,201
高度専門職型職員(技術)	—	—	—	—	—	—
高度専門職型職員(研究職)	9	50.9	8,329	8,329	144	0
有期雇用職員(事務・技術)	6	54.8	10,954	7,952	243	3,002
任期付職員(年俸制)	146	52.1	5,083	5,083	135	0
有期雇用職員(事務・技術)	66	53.2	4,620	4,620	114	0
有期雇用職員(研究職)	35	51.4	7,234	7,234	204	0
無期労働転換職員(事務・技術)	45	51.2	4,090	4,090	113	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(再任用職員)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:人員が2名以下の職種については当該個人に関する情報が特定されるため記載をしていないことから、対象常勤職員の合計と内訳は一致しない。

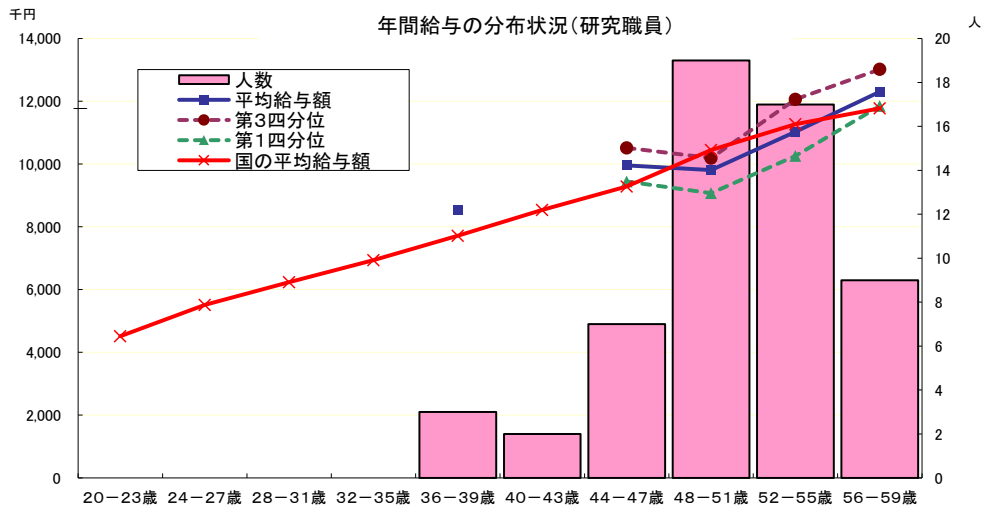
③ 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)〔在外職員、再雇用職員及び年俸制適用者を除く。以下、⑤まで同じ。〕



注1:②の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。

注2:年齢20～23歳の該当者はいなかった。

注3:年齢28～31歳、32～35歳、40～43歳、44～47歳、52～55歳の該当者は4人以下であるため、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、第1四分位及び第3四分位を表示しない。年齢36～39歳、56～59歳の該当者は2人以下であるため、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第1四分位、第3四分位及び平均給与額を表示しない。



注1:年齢20～23歳、24～27歳、28～31歳、32～35歳の該当者はいなかった。

注2:年齢36～39歳の該当者は4人以下であるため、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、第1四分位、第3四分位を表示しない。年齢40～43歳の該当者は2人以下であるため、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第1四分位、第3四分位及び平均給与額を表示しない。

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
課長	8	51.6	9,435	10,003～8,823
課長補佐	10	45.4	7,236	7,858～6,389
係長	4	34.3	5,866	-
係員	12	27.1	5,040	5,595～4,519

注1:係長については、該当者が4名のため、当該個人に関する情報が特定される恐れのあることから、年間の最高給与額、最低給与額は記載しない。

(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
研究部長	7	56.9	12,531	13,341～11,719
研究課長	20	54.6	11,199	12,395～8,211
主任研究員	34	48.9	9,390	10,701～7,199

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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	54.3	54.2	54.2
	最高～最低	~	~	~
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	45.7	45.8	45.8
	最高～最低	49.6～42.9	49.6～43.3	49.6～43.2

注1:事務・技術職員の管理職員該当者はいなかった。

(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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	44.8	44.9	44.8
	最高～最低	58.3～53.1	58.2～53.1	58.3～53.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	54.4	54.2	54.3
	最高～最低	50.5～39.3	50.5～43.2	50.5～42.2

### 3 給与水準の妥当性の検証等

#### ○事務系職員

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 100.6</li> <li>・年齢・地域勘案 101.7</li> <li>・年齢・学歴勘案 100.1</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 101.4</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>○当研究所は、給与水準公表対象職員が34人と少ないうえに、48歳～51歳の年齢区分該当者の5名のうち4名、52歳～55歳の年齢区分該当者の4名全員が管理職のため当該年齢区分の指数が高くなっており、全体の指数を引き上げている。</p> <p>住居手当の受給者割合 55.9%(29.3%)※ 地域手当2級地以上の受給者割合 100.0%(41.5%)※</p> <p>※: ( )の数値は、「令和7年国家公務員給与等実態調査」の結果を用いて算出した国家公務員(行政職(一)俸給表の適用を受ける者)における値</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果)</p> <p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 44.2%】 (国からの財政支出額 10,862百万円、支出予算の総額 24,524百万円: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>【管理職手当受給者の割合 23.5%(常勤職員34名中8名)】</p> <p>【大卒以上の高学歴者の割合 82.3%(常勤職員数34名中28名)】</p> <p>【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合 11.5%】 (支出総額 21,075百万円、給与・報酬等支給総額2,425百万円)</p> <p>【検証結果】 当研究所の給与水準は、国家公務員の給与に準じたものであり、適切と考える。</p> <p>(主務大臣の検証結果)</p> <p>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))</p> <p>当該法人は、国家公務員の給与及び業務の実績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、対国家公務員指数が全て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、国と職員構成が異なること、住居手当の受給者割合が高いこと等を考慮すると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。</p>
講ずる措置	<p>人事院勧告を踏まえた給与基準の見直しを行うとともに、引き続き退職者の補填については可能な限り若返りを図るなど計画的に人事管理を行っていく。</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 99.4</li> <li>・年齢・地域勘案 101.4</li> <li>・年齢・学歴勘案 99.1</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 100.6</li> </ul>
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>○地域勘案及び地域・学歴勘案の指数が高くなっていることから、当研究所と同じ地域手当の給地区分の国の職員と比較した場合に、給与水準が高くなっていることがわかる。当研究所は、防災科学技術における国内唯一の総合研究機関であり、研究分野は多岐に渡る。それぞれの研究分野ごとに優れた専門的知識を有する者を選考により採用することとしており、相応の給与を支給しているため指数が高くなっていると考えられる。また、国に比べて扶養手当の受給者割合が高く、一人当たりの扶養人数も多くなっている。</p> <p>修士課程修了者割合 100% (81.6%) ※1            扶養手当の受給者割合 57.9% (48.6%) ※2            地域手当2級地以上の受給者割合 84.2% (70.0%) ※2</p> <p>※1: ()の数値は令和7年人事院勧告参考資料の国家公務員給与関係第2表における値            ※2: ()の数値は「令和7年国家公務員給与等実態調査」の結果を用いて算出した国家公務員(研究職俸給表の適用を受ける者)における値</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果)  <b>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 44.2%】</b>            (国からの財政支出額 10,862百万円、支出予算の総額 24,524百万円:令和7年度予算)</p> <p><b>【累積欠損額 0円(令和6年度決算)】</b></p> <p><b>【管理職手当受給者の割合 19.2%(常勤職員57名中11名)】</b></p> <p><b>【大卒以上の高学歴者の割合 100.0%(常勤職員数57名中57名)】</b></p> <p><b>【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合 11.5%】</b>            (支出総額 21,075百万円、給与・報酬等支給総額2,425百万円)</p> <p><b>【検証結果】</b>            当研究所の給与水準は、国家公務員の給与に準じたものであり、適切と考える。</p> <p>(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、国家公務員の給与及び業務の実績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。</p>
講ずる措置	<p>人事院勧告を踏まえた給与基準の見直しを行うとともに、引き続き退職者の補填については可能な限り若返りを図るなど計画的に人事管理を行っていく。</p>

4 モデル給与

事務・技術職員

(扶養親族がない場合)

22歳(大卒初任給)

月額 232,000円 年間給与 4,020,076円

35歳(係長)

月額 354,430円 年間給与 5,970,105円

50歳(課長補佐)

月額 465,750円 年間給与 7,933,775円

※扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者3,000円、子一人につき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

当研究所は、国立試験研究機関から独立行政法人を経て国立研究開発法人となっているが、給与制度については国家公務員給与に準じている。業績給については、引き続き国家公務員給与に準じ、研究所の評価を踏まえつつ対応する。

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 2,313,524	千円 2,376,006	千円 2,424,823
退職手当支給額 (B)	千円 47,963	千円 30,531	千円 353
非常勤役職員等給与 (C)	千円 128,788	千円 151,905	千円 157,282
福利厚生費 (D)	千円 368,948	千円 382,831	千円 393,579
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 2,859,223	千円 2,941,273	千円 2,976,037

注:中期目標管理法及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・報酬等支給総額及び最広義人件費の増減理由  
令和7年度は令和6年度と比較して職員数が増加したこと、及び人事院勧告に準じ給与等の支給額の引上げを行ったことにより、支給総額は2.1%増、最広義人件費は1.2%増となった。  
・退職手当支給額の減少は、自己都合による退職者数の減少に起因する。

IV 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

令和6年3月21日に定年年齢を60歳から65歳へ引き上げた。なお、経過措置として令和6年3月21日から令和7年3月31日までは61歳、それ以降は2年に1歳ずつ引き上げ、令和13年4月1日に定年が65歳となるよう段階的な引き上げを行っている。  
定年年齢の引き上げに伴い、管理監督職にある職員について、満60歳に達した日以降の最初の4月1日に管理監督職から降任させる措置を講じているほか、職員が満60歳に達した日以降の最初の4月1日以降の俸給は、俸給表に定める俸給月額に100分の70を乗じて得た額としている。

V その他

特になし