

福島国際研究教育機構(法人番号9380005012696)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

当機構は、福島復興再生特別措置法に基づき、原子力災害からの福島の復興及び再生に寄与するため、福島における新たな産業の創出及び産業の国際競争力の強化に資する研究開発並びにその環境の整備及び成果の普及並びに同研究開発に係る人材の育成及び確保等の業務を総合的に行うことを目的として、令和5年4月1日に設立された特殊法人である。

役員報酬の支給水準については、同法に基づき、役員の業績、国家公務員の給与及び退職手当、民間企業の役員の報酬等、当機構の業務の実績並びに役員のうち世界最高水準の高度の専門的な知識及び経験を活用して遂行することが特に必要とされる業務に従事するものについて国際的に卓越した能力を有する人材を確保する必要性その他の事情を考慮して定められなければならないとされていることを踏まえ、国会の議決を経て措置された予算の範囲で設定している。

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。)

役員報酬においては、業績を反映する業績手当を設定している。

この業績手当は、福島復興再生特別措置法に基づく主務大臣による各事業年度に係る研究開発等業務の実績に関する評価(以下「年度評価」という。)を踏まえ、決定する。ただし、理事長及び監事の業績手当は、決定に先立ち、復興庁との協議を経ることとしている。

業績手当＝俸給月額×2.9×(主務大臣による各事業年度に係る研究開発等業務の実績に関する評価を踏まえて、理事長が決定する割合)

令和7年度の業績手当は、次の算定式により決定した。

業績手当＝俸給月額×2.9×(主務大臣による各事業年度に係る研究開発等業務の実績に関する評価を踏まえて、0/100～150/100の範囲内で理事長が決定する割合)

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
理事
監事

常勤役員の報酬は、俸給、職責手当、通勤手当、単身赴任手当、期末手当、業績手当、在宅勤務等手当で構成している。

俸給(月額)は、理事長1,224千円、理事1,006千円、監事852千円。

職責手当は、能力、経験、担当業務等を総合的に勘案して、理事長が決定する。ただし、理事長及び監事の職責手当は、決定に先立ち、復興庁と協議を経ることとしている。

期末手当は、 $[(\text{俸給月額} + \text{職責手当} + (\text{俸給月額} + \text{職責手当}) \times 0.2 + \text{俸給月額} \times 0.25) \times 0.675]$ 。

令和7年度における役員報酬基準の改定は、一般職の職員の給与に関する法律の令和7年度改正に準拠し、俸給・期末手当・通勤手当の改定を実施した。

理事(非常勤)
監事(非常勤)

非常勤役員の報酬は、非常勤役員手当で構成している。

非常勤役員手当は、能力、経験、担当業務等を総合的に勘案して、理事長が決定する。ただし、監事の非常勤役員手当は、理事長の決定に先立ち、復興庁と協議を経ることとしている。

令和7年度における役員報酬基準の改定は、一般職の職員の給与に関する法律の令和7年度改正に準拠し、俸給相当額・職責手当相当額・期末手当相当額の改定を実施した。

2 役員報酬等の支給状況

役名	令和7年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
法人の長	30,481	22,032	7,705	744 (単身赴任手当)	令和5年4月1日		
A理事	25,607	18,108	7,043	456 (単身赴任手当)	令和5年4月1日		
B理事	17,271	14,516	2,299	456 (単身赴任手当)	令和7年4月1日		◇
A監事 (非常勤)	17,574	14,650	2,924	()	令和5年4月1日		
B監事 (非常勤)	9,030	7,397	1,633	()	令和5年4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

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
監事(非常勤)

福島復興再生特別措置法に基づく当機構の目的、役員報酬に考慮しなければならない事項のほか、同法の一部を改正する法律案に対する附帯決議を踏まえた、当機構の役員の責任の重大性・職務の困難度等に鑑み、国会の議決を経て措置された予算の範囲で設定していることから、当機構の役員の報酬水準は妥当と判断している。

(当機構の目的:福島復興再生特別措置法第92条より)

原子力災害からの福島の復興及び再生に寄与するため、新産業創出等研究開発基本計画に基づき、新産業創出等研究開発並びにその環境の整備及び成果の普及並びに新産業創出等研究開発に係る人材の育成及び確保等の業務を総合的に行うこと

(役員報酬基準に考慮しなければならない事項:福島復興再生特別措置法第125条による読み替え後の独立行政法人通則法第50条の2第3項)

前項の報酬等の支給の基準は、国家公務員の給与及び退職手当(中略)、民間企業の役員の報酬等、当該中期目標管理法人の業務の実績並びに役員のうち世界最高水準の高度の専門的な知識及び経験を活用して遂行することが特に必要とされる業務に従事するものについて国際的に卓越した能力を有する人材を確保する必要性その他の事情を考慮して定められなければならない。

(附帯決議:第208回国会(衆議院東日本大震災復興特別委員会、参議院東日本大震災復興特別委員会))

福島国際研究教育機構の理事等役員には、大学・研究機関・企業の運営に高度な知識及び経験を有する者、科学技術の発達に関し特に功績顕著な科学者、福島の復興に関して優れた識見を有する者など卓越した人材を任命すること。

【主務大臣の検証結果】

当機構は、原子力災害からの福島の復興及び再生に寄与するため、新産業創出等研究開発並びにその環境の整備及び成果の普及並びに新産業創出等研究開発に係る人材の育成及び確保等の業務を総合的に行うことを目的としている。当機構の役員には、研究開発をはじめ広範な業務を実施する法人の運営又は監査に関する高度な知識及び経験等を有する者から任命することとされており、役員の職務内容及び人材に見合った適切な処遇が必要であることに鑑み、妥当な報酬水準であると考えられる。

なお、復興庁としては、当機構の役員の報酬水準の適正性について引き続き注視していく。

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

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	該当者なし

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

役員報酬においては、業績を反映する業績手当を設定している。

この業績手当は、福島復興再生特別措置法に基づく主務大臣による各事業年度に係る研究開発等業務の実績に関する評価(以下、「年度評価」という。)を踏まえ、決定する。ただし、理事長及び監事の業績手当は、決定に先立ち、復興庁との協議を経ることとしている。

○理事長の場合(福島国際研究教育機構役員報酬規程(令和5年規程第21号)13条第1項)

業績手当 = 俸給月額 × 2.9 × (主務大臣による各事業年度に係る研究開発等業務の実績に関する評価を反映し、復興庁との協議を経て理事長が決定する割合)

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

職員給与の支給水準については、福島復興再生特別措置法に基づき、職員の勤務成績、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等、民間企業の従業員の給与等、当機構の業務の実績、職員の職務の特性及び雇用形態並びに専ら福島復興再生特別措置法第九十条第一項に規定する新産業創出等研究開発に従事する職員のうち世界最高水準の高度の専門的な知識及び経験を活用して遂行することが特に必要とされる業務に従事するものについて国際的に卓越した能力を有する人材を確保する必要性その他の事情を考慮して定められなければならないとされていることを踏まえ、国会の議決を経て措置された予算の範囲で設定している。

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。)

職員の発揮した能率又は勤務成績については、人事評価を行った上で業績に応じて支給する給与に反映しているとともに、昇任・昇給にも反映している。

③ 給与制度の内容

職員の給与制度は、研究職員以外の常勤の職員、常勤の研究職員、非常勤の職員の3種類を設定している。

研究職員以外の常勤の職員の給与は、俸給、管理職手当、職務手当、職責手当、扶養手当、地域異動手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当、業績手当、寒冷地手当、在宅勤務等手当で構成している。

常勤の研究職員の給与は、年俸(固定給、業績給)、管理職手当、職務手当、扶養手当、地域異動手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、寒冷地手当、在宅勤務等手当で構成している。

非常勤の職員の給与は、非常勤執行役手当、俸給、管理職手当、通勤手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、夜勤手当、期末手当、勤勉手当、在宅勤務等手当で構成している。

④ 給与制度の令和7年度における主な改定内容

研究職員以外の常勤の職員の給与における令和7年度の改定は、一般職の職員の給与に関する法律の令和7年度改正に準拠し、俸給・期末手当・通勤手当・管理職員特別勤務手当の改定を実施した。また、休日給を廃止した。

常勤の研究職員の給与における令和7年度の改定は、一般職の職員の給与に関する法律の令和7年度改正に準拠し、通勤手当の改定を実施した。また、級の新設及び名称変更を行い、休日給を廃止した。

非常勤の職員の給与における令和7年度の改定は、一般職の職員の給与に関する法律の令和7年度改正に準拠し、期末手当・通勤手当の改定を実施した。また、管理職手当及び特殊勤務手当を新設した。

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): 181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): 0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		うち賞与
				うち通勤手当等		
任期付職員	33人	43.9歳	7,306千円	5,220千円	147千円	2,086千円
事務・技術	33人	43.9歳	7,306千円	5,220千円	147千円	2,086千円
執行役	-人	-歳	-千円	-千円	-千円	-千円

注1:「任期付職員」の「執行役」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おそれがあることから、職種以外は記載しない。

注2:常勤職員、在外職員、再任用職員、非常勤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3:区分中の研究職種、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)については、該当者がいないため記載を省略した。

注4:「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額

注5:「通勤手当等」は、通勤手当と在宅勤務等手当の合算

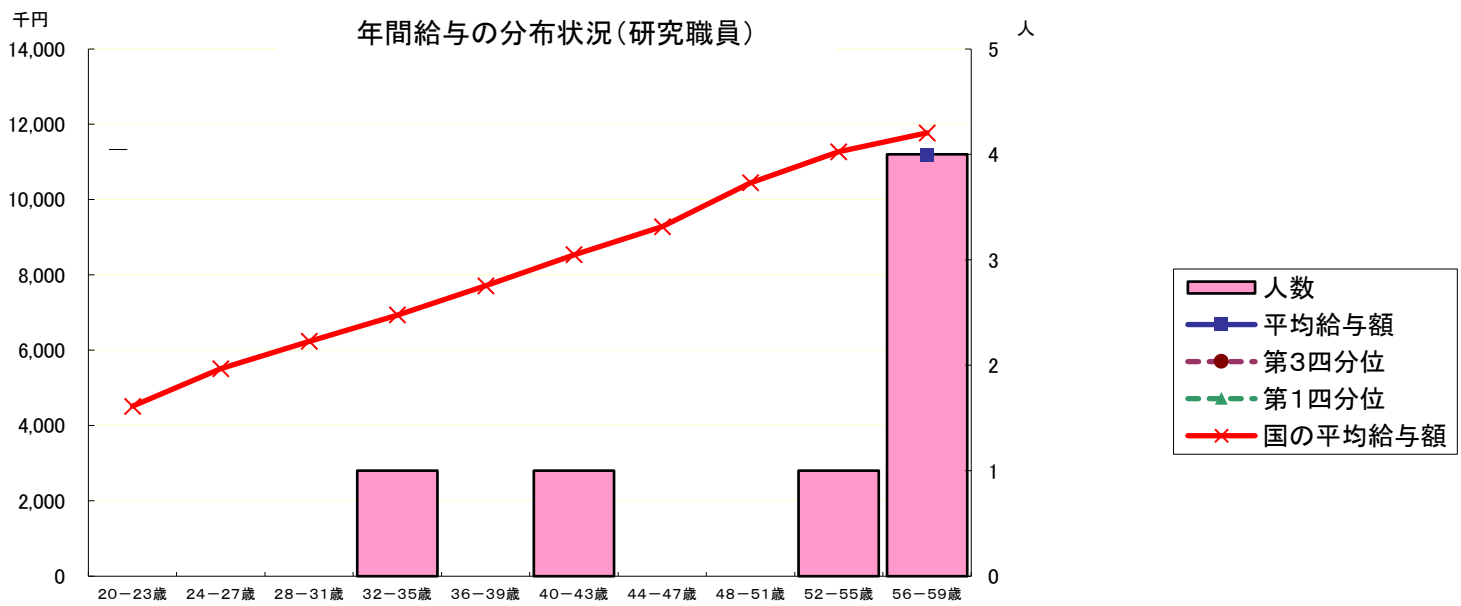
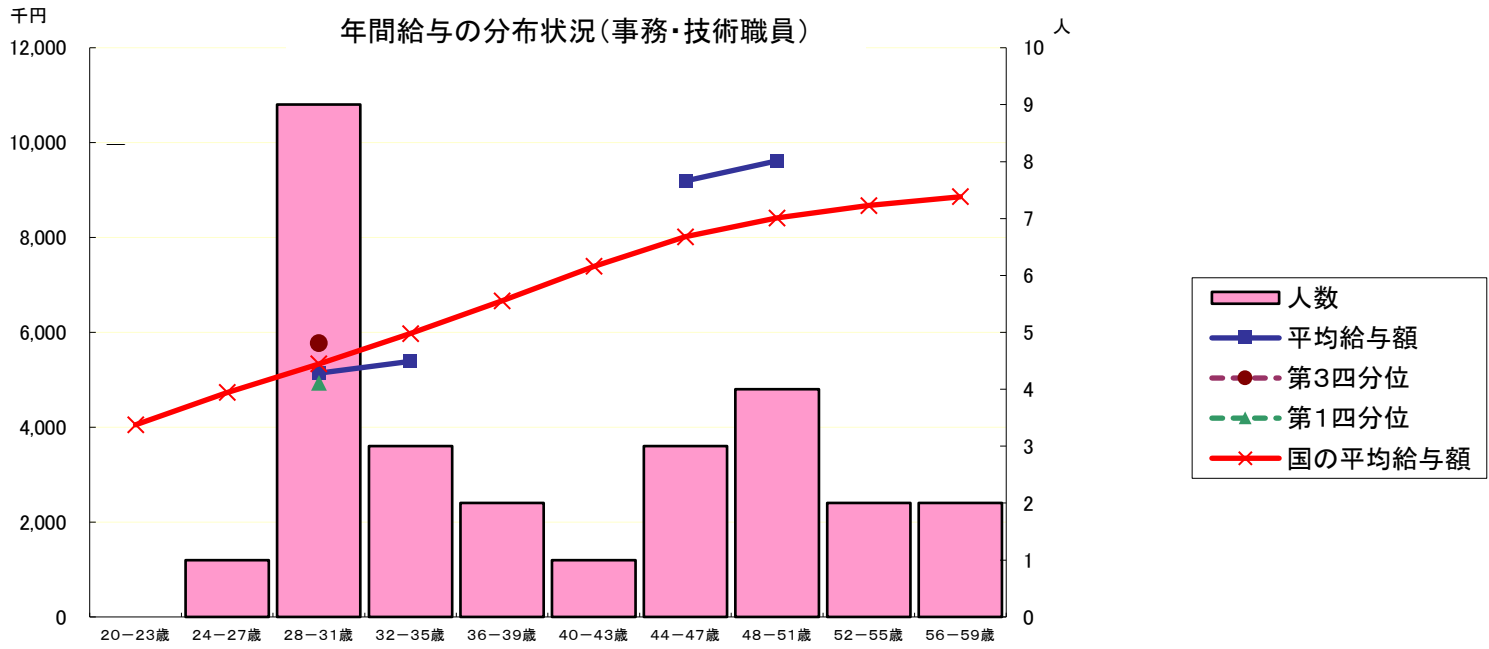
職種別支給状況(年俸制適用者)

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
				うち通勤手当等		
任期付職員	13人	56.8歳	10,787千円	9,001千円	135千円	1,786千円
研究職種	10人	55.1歳	10,382千円	8,060千円	96千円	2,322千円
研究職種(賞与無し)	3人	62.5歳	12,136千円	12,136千円	268千円	0千円

注1:常勤職員、在外職員、再任用職員、非常勤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2:区分中の事務・技術、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)については、該当者がいないため記載を省略した。

③ 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員)



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。

注2:任期付職員を含む。以下、⑤まで同じ。

注3:研究職員には年俸制適用者を含む。以下、⑤まで同じ。

注4:年俸制適用者については、年俸額を基礎として年間給与額を算定している。

注5:事務・技術職員の24-27歳、36-39歳、40-43歳、52-55歳、56-59歳、研究職員の32-35歳、40-43歳、52-55歳の区分については、該当者が2名以下であるため、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、平均給与額を表示していない。

注6:事務・技術職員の28-31歳の区分以外については、該当者が4名以下であるため、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・第3四分位を表示していない。

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
代表的職位	人	歳	千円	千円
課長・調査役	6	51.2	12,425	14,448 ～ 10,919
主任	6	55.8	8,222	9,407 ～ 6,349
主査	8	41.9	6,503	8,158 ～ 5,706
課員	13	36.2	4,643	5,905 ～ 3,959

(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
研究課長相当	1	-	-	-
主任研究員相当	3	60.2	11,902	-
研究員相当	6	51.3	8,968	10,240 ～ 7,176

注1: 研究課長相当の該当者は1人のため、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、平均年齢以下の項目を記載していない。

注2: 主任研究員相当の該当者は4名以下であるため、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、年間給与額の最高～最低を記載していない。

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)	% 45.1	% 45.4	% 45.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 54.9	% 54.6	% 54.7
	最高～最低	% 59.8～44.7	% 59.0～48.2	% 59.4～46.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 52.9	% 52.2	% 52.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 47.1	% 47.8	% 47.4
	最高～最低	% 55.2～37.8	% 52.2～37.7	% 53.8～37.7

(研究職員)

区分		年度末(3月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	% 0	% 0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 100	% 100
	最高～最低	% 100～100	% 100～100
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 0	% 0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 100	% 100
	最高～最低	% 100～100	% 100～100

注: 研究職員については、期末手当相当分を支給しておらず、勤勉手当相当分のみ支給しているため、査定支給分(勤勉相当)の割合は全職員が100.0%となる。

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 102.8 ・年齢・地域勘案 114.3 ・年齢・学歴勘案 101.8 ・年齢・地域・学歴勘案 113.5
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>1. 人材・人員の構成の特殊性 当機構は、福島復興再生特別措置法に基づき設立された研究開発機関であり、復興創生に資する研究開発を推進するため、高度な専門性を有する研究者及び国・地方公共団体・独立行政法人等からの出向職員を受け入れている。 このため、職員構成や給与決定において国家公務員(行政職(一))とは異なる特性を有しており、対国家公務員指数に影響しているものと考えられる。</p> <p>2. 派遣職員の給与水準 派遣職員については、派遣元における給与水準との均衡を考慮して給与を決定している。また、地域手当については異動保障の適用を受ける職員が多く、地域手当支給率の高い地域からの派遣職員が一定数含まれていることから、地域勘案指数に影響しているものと考えられる。</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>【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 98.75% (国からの財政支出額 12,585百万円、収入総額 12,744百万円:令和7年度決算)</p> <p>【管理職の割合】 18.2%(33名中6名が管理職相当)</p> <p>【大学卒以上の高学歴者の割合】 75.8%(33名中25名)</p> <p>【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合 15.67%】 (支出総額 9,184百万円、給与・報酬等支給総額 1,439百万円:令和7年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 給与水準は、関係法令に基づき設定していることから、妥当であると考えられる。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 当機構は、福島復興再生特別措置法に基づき設立され、福島をはじめ東北の復興を実現するための夢や希望となるものとするとともに、我が国の科学技術力の強化を牽引し、経済成長や国民生活の向上に貢献する、世界に冠たる「創造的復興の中核拠点」を目指すものであり、成果や能力に応じた給与水準の柔軟な設定等により国内外の優秀な研究者を確保するとともに、研究者にとって魅力的な研究環境の提供を担うことのできる職員の確保が必要である。 当機構は、令和5年4月に設立され、その当初の広範な業務を担うため、設立当初の職員は国、国立研究開発法人等からの出向者を中心に確保した結果、職員構成が比較的高年齢層、上位職層に偏ったため、対国家公務員比較指数が高い状況にあるが、適切な対応が執られた結果と考える。 なお、引き続き機構において適切な給与水準の設定及びその合理性及び妥当性について説明責任を果たしていただくとともに、復興庁としても、機構の給与水準の適正性について注視していく考えである。</p>
講ずる措置	<p>当機構の給与水準は適切であると認識しており、引き続き、適切な給与水準の維持に取り組む。</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"> ・年齢勘案 95.1 ・年齢・地域勘案 132.6 ・年齢・学歴勘案 94.8 ・年齢・地域・学歴勘案 132.5
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>【高度専門人材の確保】 当機構は、福島復興再生特別措置法に基づき設立された研究開発機関であり、創造的復興の中核拠点として、福島をはじめ東北の復興を実現するための革新的な研究開発を推進している。 このため、国際的に卓越した能力を有する研究者や高度な専門性を有する研究者を確保する必要があり、研究職員については大学や研究機関等において研究実績を有する者を中心に採用している。 また、研究成果の社会実装や研究開発力の強化を図るため、国内外の優秀な研究者を確保する必要があり、研究職の労働市場を踏まえた給与水準を考慮している。</p> <p>【職員構成の特殊性】 当機構の研究職員は、国、国立研究開発法人、大学等における博士課程修了者や大学・研究機関等において研究実績を有する者を中心に採用している。このうち創設期においては、ユニットリーダーの採用の後に、そのユニット構成員を採用するなど、順次、体制構築が行われている。</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>【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 98.75% (国からの財政支出額 12,585百万円、収入総額 12,744百万円：令和7年度決算)</p> <p>【管理職の割合】 30.8% (13名中4名が管理職相当)</p> <p>【大学院卒以上の割合】 84.6% (13名中11名)</p> <p>【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合 15.67%】 (支出総額 9,184百万円、給与・報酬等支給総額 1,439百万円：令和7年度決算)</p> <p>(法人の検証結果) 給与水準は、関係法令に基づき設定していることから、妥当であると考えられる。</p> <p>(主務大臣の検証結果) 当機構は、福島復興再生特別措置法に基づき設立され、福島をはじめ東北の復興を実現するための夢や希望となるものとするとともに、我が国の科学技術力の強化を牽引し、経済成長や国民生活の向上に貢献する、世界に冠たる「創造的復興の中核拠点」を目指すものである。 日本そして世界共通の課題解決に貢献するため、国内外に誇れる研究開発を推進するにあたっては、成果や能力に応じた給与水準の柔軟な設定等により国際的に卓越した能力を有する研究者を確保することが必要であるため、対国家公務員比較指数が高い状況にあるが、適切な対応が執られた結果と考える。 なお、引き続き機構において適切な給与水準の設定及びその合理性及び妥当性について説明責任を果たしていただくとともに、復興庁としても、機構の給与水準の適正性について注視していく考えである。</p>
講ずる措置	<p>当機構の給与水準は適切であると認識しており、引き続き、適切な給与水準の維持に取り組む。</p>

4 モデル給与

令和7年度における当機構の職員は、国、地方公共団体及び独立行政法人等からの派遣職員を含む多様な人材により構成されているため、国家公務員のような標準的な年齢・職階構成を前提とした35歳及び50歳のモデル給与は設定していない。

なお、22歳(大学卒初任給相当)で採用した場合のモデル給与は以下のとおりである。

(扶養親族がない場合)

○22歳(大学卒初任給相当)

月額給与 250,500円

年間給与 4,158,300円

※月額給与は、当機構の職員給与規程に基づく事務職員1級43号俸を基礎として算定している。

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

職員の発揮した能率又は勤務成績については、人事評価を行った上で業績に応じて支給する給与に反映しているとともに、昇任・昇給にも反映している。なお、今後も維持していく。

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	前年度と当年度の比較増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 522,775	千円 732,115	千円 1,277,621	千円 545,506
退職手当支給額 (B)	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
非常勤役職員等給与 (C)	千円 46,051	千円 87,966	千円 186,988	千円 99,022
福利厚生費 (D)	千円 111,089	千円 140,657	千円 193,344	千円 52,687
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 679,915	千円 960,738	千円 1,657,953	千円 697,215

総人件費について参考となる事項

最広義人件費は、令和6年度の960,738千円から令和7年度の1,657,953千円となり、697,215千円増加している。

主な要因は、研究開発部門及び運営管理部門の体制拡充に伴う職員数の増加により、「給与、報酬等支給総額」が732,115千円から1,277,621千円へ増加したことによるものである。

また、職員数の増加に伴い、法定福利費等を含む「福利厚生費」が140,657千円から193,344千円へ増加している。

なお、「非常勤役職員等給与」についても、99,022千円増加している。

IV 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

事務・技術職員及び研究職員の定年制職員の定年年齢は65歳である。なお、定年前再雇用制度を設けている。

また、任期付職員については満75歳に係る誕生日の前日以後における最初の3月31日までを雇用期間とすることができることとしている。

V その他

特になし。