国立研究開発法人建築研究所（法人番号9050005005205）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

当研究所は、①建築・都市計画に係る技術に関する調査、試験、研究及び開発、②建築・都市計画技術に係る指導及び成果の普及、③地震工学に関する研修生の研修等の業務を担っており、建築・都市計画技術の向上を図ることで、建築の発達及び改善並びに都市の健全な発展及び秩序ある整備に資することを法人の目的としていることに鑑み、役員報酬の支給水準については、独立行政法人通則法第50条の2第3項の規定の趣旨を踏まえ、役員の職責に応じ、国家公務員の指定職俸給表に準拠しつつ、当研究所の業務の実績を考慮して定めている。

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。）

業績手当について、独立行政法人通則法第35条の6第7項の規定に基づく、主務大臣からの業務の実績に関する評価結果を勘案の上、その役員の職務実績に応じた額を支給した。

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	一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（令和７年法律第89号）の施行を踏まえ、国家公務員に準拠し、以下の内容について改定を行った。 ・本給月額の引上げ（20,000～23,000円） ・賞与の年間支給月数を0.05月分引上げ
監事（非常勤）	一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（令和７年法律第89号）の施行を踏まえ、国家公務員に準拠し、以下の内容について改定を行った。 ・本給月額を引き上げ（7,000円）

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	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任・退任の状況 就任	就任・退任の状況 退任	前職
法人の長	千円 16,672	千円 10,224	千円 4,812	千円 1,635 (地域手当)			
理事	千円 15,509	千円 9,528	千円 4,406	千円 1,524 (地域手当) 50 (通勤手当)			※
監事	千円 4,579	千円 2,208	千円 2,012	千円 353 (地域手当) 6 (通勤手当)		6月30日	◇
監事	千円 10,836	千円 6,624	千円 2,133	千円 1324 (地域手当) 754 (通勤手当)	7月1日		◇
監事 (非常勤)	千円 3,012	千円 3,012	千円 —	千円 — ( )			

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3:千円未満を切り捨ててあるので、合計額(年間報酬等の総額)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
監　事
監事(非常勤)

当研究所は、①建築・都市計画に係る技術に関する調査、試験、研究及び開発、②建築・都市計画技術に係る指導及び成果の普及、③地震工学に関する研修生の研修等の業務を担っている。

役員の報酬水準については、Ⅰ-1-①で記載したとおり、国家公務員の指定職俸給表に準拠するものとしているが、Ⅰ-2の報酬等の支給状況の結果は、Ⅰ-1-①の考え方を踏まえて、当研究所の令和6年度の業務の実績に関する評価結果（法人全体として、「研究開発成果の最大化」に向け、顕著な成果の創出が認められるとの評価(A評価)を得ている。）を勘案した報酬実績となっており、妥当であると考える。

【主務大臣の検証結果】

本研究所の業務目的は、建築・都市計画技術の向上を図り、もって建築の発達及び改善並びに都市の健全な発展及び秩序ある整備に資することである。

その業務内容に鑑みれば、Ⅰ－1－①で示された役員報酬水準の設定の考え方は国家公務員の給与水準を踏まえて定められており、適当である。

また、Ⅰ-2の報酬実績は報酬水準の設定の考え方に即しており、法人の実績評価結果に鑑みても、法人の検証結果は適当である。

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	千円 3,746	年 3	月 0	令和7年 3月31日	1.2	
理事	該当者なし	年	月			
監事	該当者なし	年	月			
監事 (非常勤)	該当者なし	年	月			

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
注:千円未満は切り捨て。

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	独立行政法人の役員の退職金にかかる業績勘案率の算定ルールについて」(平成27年5月25日総務大臣決定)等に基づき算出されており適当である。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

役員の職務実績を報酬に反映させるため、業績手当については、主務大臣における業務実績評価の結果を勘案の上、理事長がこれを増額又は減額することができることとしており、引き続き職務実績に応じて支給する。

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

当研究所は、①建築・都市計画に係る技術に関する調査、試験、研究及び開発、②建築・都市計画技術に係る指導及び成果の普及、③地震工学に関する研修生の研修等の業務を担っており、建築・都市計画技術の向上を図ることで、建築の発達及び改善並びに都市の健全な発展及び秩序ある整備に資することを法人の目的としていることに鑑み、職員給与の支給水準については、独立行政法人通則法第50条の10第3項の規定の趣旨を踏まえ、国家公務員に適用される給与制度に準拠しつつ、当研究所の業務の実績並びに職員の職務の特性及び雇用形態を考慮して定めている。

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。）

国家公務員の人事評価制度に準拠し、職員の業績評価、能力評価を行い、当該評価について、業績手当の成績率及び昇給区分の決定並びに昇格及び昇任の実施に活用している。

③ 給与制度の内容

職員の給与は、国立研究開発法人建築研究所職員給与規程により、俸給及び諸手当（扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、在宅勤務等手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当、役職手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、業績手当）としており、各手当は国家公務員に適用される給与制度に準拠し、各職員の状況に応じた支給を行っている。

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等の一部を改正する法律（令和７年法律第89号）等の施行を踏まえ、国家公務員に準拠し、以下の内容について改定を行った。

・若年層に重点を置きつつ、その他の職員も昨年を大幅に上回る俸給の引上げ
（初任給については、大卒、高卒ともに12,000円程度の引上げ）
【令和７年４月１日から改定】

・賞与の年間支給月数を0.05月分引上げ、12月支給の業績手当に反映
【令和７年１２月期から改定】

2 職員給与の支給状況

① 常勤職員の数

全常勤職員（令和8年4月1日時点）： 87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）： 52人

② 職種別支給状況

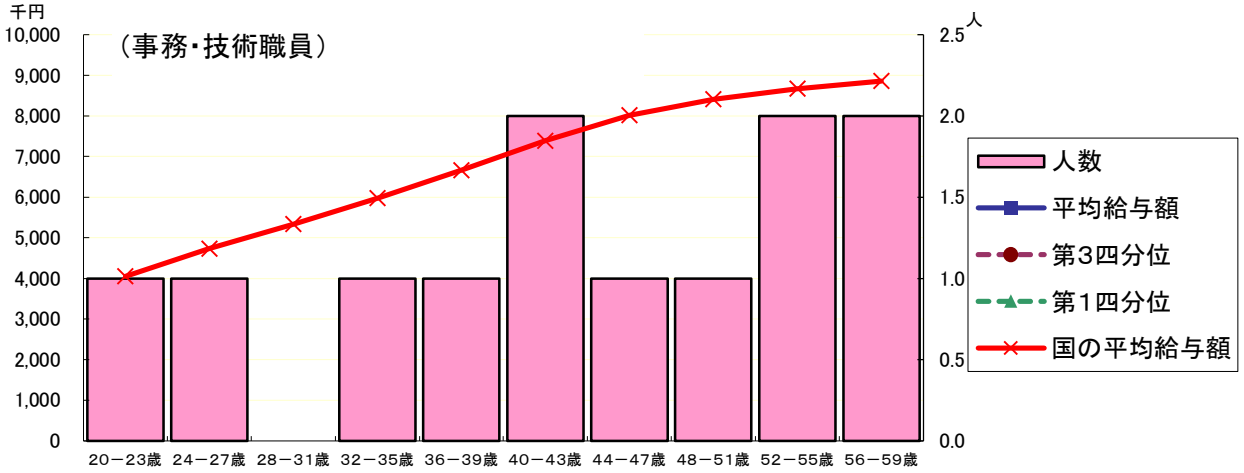
区分	人員	平均年齢	令和7年度の年間給与額（平均）			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	47人	46.0歳	10,070千円	7,339千円	260千円	2,731千円
事務・技術	12人	43.7歳	7,630千円	5,533千円	259千円	2,097千円
研究職種	35人	46.8歳	10,907千円	7,959千円	260千円	2,948千円
任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
再雇用職員	4人	63.0歳	4,758千円	3,926千円	163千円	832千円
研究職種	4人	63.0歳	4,758千円	3,926千円	163千円	832千円
非常勤職員	8人	51.3歳	3,261千円	2,171千円	94千円	1,090千円
事務・技術	8人	51.3歳	3,261千円	2,171千円	94千円	1,090千円

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。

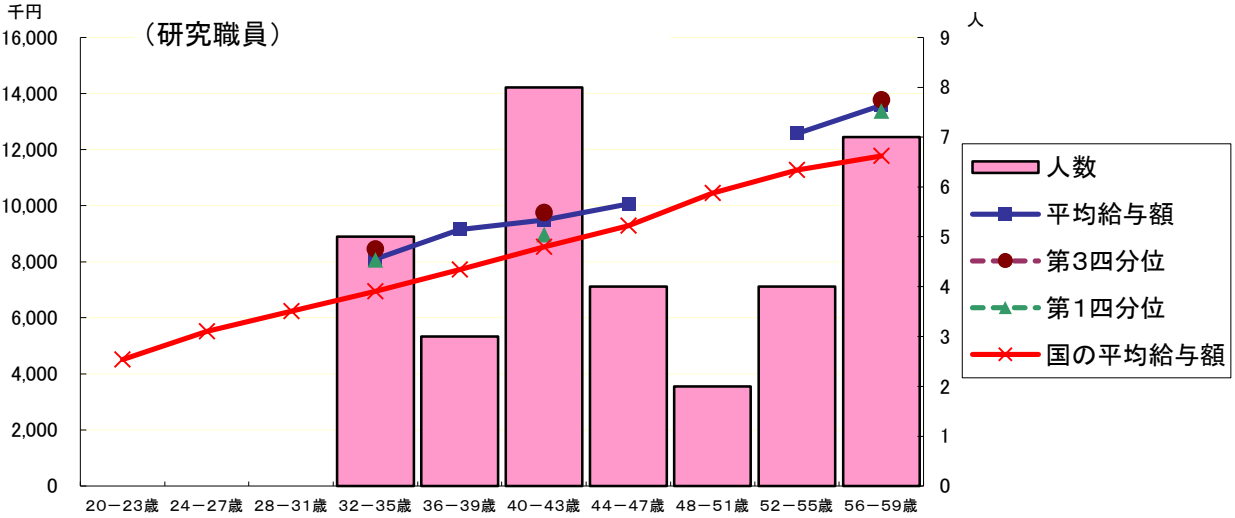
注2：「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額

注3：任期付職員は該当者が2人以下につき、個人が識別されるおそれがあることから、
平均年齢及び給与についての数値を記載しない

③ 年齢別年間給与の分布状況（事務・技術職員／研究職員）〔任期付職員及び再雇用職員を除く。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：全年齢階層について、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、平均給与額及び第1・第3四分位については記載していない。



注1：年齢48−51歳については、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、平均給与額については記載していない。
注2：年齢36−39、44−47、48−51、52−55歳については、該当者が4人以下のため、第1・第3四分位については記載していない。

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
・本部課長	3	49.8	9,026	−
・本部課長補佐	3	52.5	8,345	−
・本部係長	4	42.3	6,772	−
・本部係員	2	−	−	−

注1：該当者が2人以下のグループについては、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、平均年齢及び年間給与額については記載していない。
注2：該当者が4人以下のグループについては、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、年間給与額の「最高～最低」については記載していない。

（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
代表的職位	人	歳	千円	千円
・本部研究部長	7	57.2	13,479	13,804～12,885
・本部研究課長	9	49.6	11,443	13,578～9,517
・本部主任研究員	18	42.1	9,371	13,144～8,060
・本部研究員	1	－	－	－

注1：該当者が2人以下のグループについては、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、平均年齢及び年間給与額については記載していない。

注2：該当者が4人以下のグループについては、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、年間給与額の「最高～最低」については記載していない。

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）	% －	% －	% －
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% －	% －	% －
	最高～最低	% －	% －	% －
一般職員	一律支給分（期末相当）	% 53.4	% 52.8	% 53.1
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 46.6	% 47.2	% 46.9
	最高～最低	% 52.2～43.6	% 52.2～42.9	% 52.2～44.2

注：管理職員は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、各事項については記載しない。

（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）	% 45.9	% 45.5	% 45.7
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 54.1	% 54.5	% 54.3
	最高～最低	% 62.0～47.5	% 60.0～44.8	% 58.0～46.2
一般職員	一律支給分（期末相当）	% 52.6	% 52.5	% 52.5
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 47.4	% 47.5	% 47.5
	最高～最低	% 56.3～43.3	% 56.2～43.4	% 56.3～43.3

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　100.9 ・年齢・地域勘案　101.4 ・年齢・学歴勘案　101.2 ・年齢・地域・学歴勘案　101.4
国に比べて給与水準が高くなっている理由	当研究所では、事務・技術職員の給与水準公表対象人数が12名と少ないため、個々の給与額が全体の指数に与える影響が大きい。 給与水準公表対象者12名のうち、4名が属する年齢階層において国の給与水準以上となっており、それらの者が年齢階層の上位の年齢に偏ったこと又は年齢階層比での上位昇給区分適用により、指数を大きく引上げ、全体として国に比べ給与水準が高くなっていると考えられる。
給与水準の妥当性の検証	(法人の検証結果) 当研究所は、①建築・都市計画に係る技術に関する調査、試験、研究及び開発、②建築・都市計画技術に係る指導及び成果の普及、③地震工学に関する研修生の研修等の業務を担っており、その給与水準については、Ⅱ-1-①で記載したとおり国家公務員に適用される給与制度に準拠して定めているところ、Ⅱ-2の事務・技術職員の給与支給状況の結果は、Ⅱ-1-①の考え方を踏まえて、職員の職務の特性及び雇用形態を考慮し国家公務員の行政職俸給表(一)に即した給与実績となっており、妥当であると考える。 ①【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合　89.5%】 (国からの財政支出額2,091百万円、支出予算の総額2,337万円:令和7年度予算) ②【累積欠損額　0円(令和6年度決算)】 ③【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合　32.0%】 (支出総額3,606百万円、給与・報酬等支給総額1,155百万円:令和6年度決算) (主務大臣の検証結果) 本研究所の業務目的は、建築・都市計画技術の向上を図り、もって建築の発達及び改善並びに都市の健全な発展及び秩序ある整備に資することである。 その業務内容に鑑みれば、Ⅱ－1－①で示された給与水準の設定の考え方は、国家公務員の給与水準を踏まえて定められており、適当である。 また、Ⅱ－2の給与実績は給与水準の設定の考え方に即しており、法人の検証結果は適当である。
講ずる措置	引き続き、国に準じて適正な給与水準の維持が図られるよう取り組む。

研究職員

項目	内容
対国家公務員 指数の状況	・年齢勘案　112.6 ・年齢・地域勘案　109.3 ・年齢・学歴勘案　112.4 ・年齢・地域・学歴勘案　109.2
国に比べて給与水準が高くなっている理由	当研究所では、少ない人員で広範かつ専門的な分野の研究を行っていることから、その研究領域に精通した者を採用しており、特に博士号を有する者が多くなっている。当研究所の研究職員のうち博士号を有する者は、対象職員35名のうち30名(85.71%)と高い割合となっている。 それに応じて初任給の決定等において給与水準が高くなっており、そのことが指数を上げる要因となっている。
給与水準の妥当性の検証	(法人の検証結果) 当研究所は、①建築・都市計画に係る技術に関する調査、試験、研究及び開発、②建築・都市計画技術に係る指導及び成果の普及、③地震工学に関する研修生の研修等の業務を担っており、その給与水準については、Ⅱ-1-①で記載したとおり国家公務員に適用される給与制度に準拠して定めているところ、Ⅱ-2の事務・技術職員の給与支給状況の結果は、Ⅱ-1-①の考え方を踏まえて、職員の職務の特性及び雇用形態を考慮し国家公務員の行政職俸給表(一)に即した給与実績となっており、妥当であると考える。 ①【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合　89.5%】 (国からの財政支出額2,091百万円、支出予算の総額2,337万円:令和7年度予算) ②【累積欠損額　0円(令和6年度決算)】 ③【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合　32.0%】 (支出総額3,606百万円、給与・報酬等支給総額1,155百万円:令和6年度決算) (主務大臣の検証結果) 本研究所の業務目的は、建築・都市計画技術の向上を図り、もって建築の発達及び改善並びに都市の健全な発展及び秩序ある整備に資することである。 その業務内容に鑑みれば、Ⅱ－1－①で示された給与水準の設定の考え方は、国家公務員の給与水準を踏まえて定められており、適当である。 また、Ⅱ－2の給与実績は給与水準の設定の考え方に即しており、法人の検証結果は適当である。
講ずる措置	引き続き、国に準じて適正な給与水準の維持が図られるよう取り組む。

4　モデル給与

○22歳(大卒初任給)　月額:232,000円　、　年間給与:3,486,056円
○35歳(本部係長)　月額:360,180円　、　年間給与:6,067,882円
○50歳(本部課長補佐)　月額:469,452円　、　年間給与:7,997,184円

注:上記の月額及び年間給与は、俸給及び地域手当〔16%〕(22歳を除く。)を基礎に算出
注:扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者3,000円、子1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

職員の職務実績を給与に反映させるため、業績手当の支給及び昇給の実施にあたっては、その職員の勤務成績を考慮してそれぞれ成績率の区分、昇給区分を決定することとしており、引き続き職務実績に応じて支給する。

Ⅲ 総人件費について

区　分	令和4年度	令和5年度	令和6年度	当年度 （令和7年度）
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 827,904	千円 854,681	千円 888,379	千円 868,618
退職手当支給額 (B)	千円 54,577	千円 16,186	千円 113,230	千円 1,743
非常勤役職員等給与 (C)	千円 179,501	千円 181,656	千円 200,748	千円 204,162
福利厚生費 (D)	千円 155,876	千円 153,545	千円 160,416	千円 159,036
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	千円 1,217,858	千円 1,206,069	千円 1,362,773	千円 1,233,561

※中期目標期間の開始年度分から当年度分まで記載している。

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対前年度増減理由

・給与・報酬等支給総額の対前年比は2.2％減となっているが、これは年度途中の育児休業者、自己都合退職者の発生によることが主な要因である。
・最広義人件費の対前年比は9.5％減となっているが、これは前年と比較して退職手当支給者が大きく減少したことが主な要因である。

○当年度、国家公務員に準じて、給与規程の改正を行った。主な改正内容は以下のとおり。

・若年層に重点を置きつつ、その他の職員も昨年を大幅に上回る俸給の引上げ

・賞与の年間支給月数を0.05月分引上げ

○各年度の1月1日現在の常勤職員数（任期付職員及び再雇用職員を含む。）は、

それぞれ以下のとおり。

令和4年度：91名　、令和5年度：92名、令和6年度：93名、令和7年度：90名

○「公務員の給与改定に関する取扱いについて」（平成29年11月17日閣議決定）に基づき、

平成30年1月1日から以下の措置を講ずることとした。

・国家公務員の退職給付について、官民格差を是正するため、退職手当の額を算定する際の調整率が引き下げられることを踏まえ、国に準じて、役職員の調整率を現行の100分の87から100分の83.7へ引下げ。

○当年度の退職手当支給者数は、それぞれ以下のとおり。

令和4年度：3名（令和3年度に退職した役員に対する追給分は含まない。）
令和5年度：3名
令和6年度：7名
令和7年度：1名（令和6年度に退職した役員に対する追給分は含まない。）

Ⅳ　定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

○国家公務員法等の一部を改正する法律（令和3年法律第61号）が令和5年4月1日に施行され、令和5年度から、国家公務員の定年が段階的に引き上げられ、令和13年度に65歳となることに伴い、建築研究所においても国に準じて定年を引き上げることに対応した職員就業規則の改正を行った。主な改正の概要については以下のとおり。
・定年の段階的引上げ
　令和5年度～令和6年度　61歳（以降、2年に1歳ずつ段階的に引き上げて65歳とする）
・役職定年制（管理監督職勤務上限年齢制）の導入
　管理監督職の職員は、60歳の誕生日から同日以後の最初の4月1日までの間に、管理監督職以外の役職に異動させる。
・60歳に達した職員の給与
　当分の間、職員の俸給月額は、職員が60歳に達した日後の最初の4月1日以後、その者に適用される俸給月額に7割を乗じて得た額とする。
　（役職定年による降任をした職員の俸給月額は、異動前の俸給月額の7割）

Ⅴ　その他

特になし