独立行政法人都市再生機構（法人番号1020005005090）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

当機構は都市再生事業、賃貸住宅の管理・活用及び災害対応支援等に関する業務を担っており、その業務内容に鑑み、役員報酬の支給水準については独立行政法人通則法（平成11年法律第103号。以下「通則法」という。）第50条の２第３項の規定の趣旨を踏まえ、民間の動向を幅広く調査した上で行われる人事院勧告、それを踏まえた国家公務員の給与を参考としつつ、当機構の業務の実績を考慮して設定している。

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。）

役員報酬のうち、特別手当については、設立当初より独立行政法人評価委員会における業績評価（平成27年度以降は主務大臣が行う業績評価）の結果を勘案の上、その役員の職務実績に応じ、100分の10の範囲内で理事長がこれを増額し、又は減額することができることとしている。

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
副理事長
理事長代理
理事
監事

役員報酬支給基準は、月額及び特別手当から構成されている。月額については、独立行政法人都市再生機構役員給与規程に則り、本給（下表参照）に特別地域手当（横浜市の場合、本給額の100分の16）等を加算して算出している。特別手当についても、独立行政法人都市再生機構役員給与規程に則り、特別手当基準額（本給＋特別地域手当＋本給×100分の25＋本給及び特別地域手当の月額×100分の20）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、その者の職務実績に応じ、100分の10の範囲内で理事長がこれを増額し、又は減額することができるものとしている。

なお、令和７年度には、国家公務員（指定職）の改定を参考とし、本給の引上げ及び特別手当における支給率の引上げを実施した。

役員の本給月額（令和７年度）

理事長	1,182,000円
副理事長	1,021,000円
理事長代理	975,000円
理事	887,000円
監事	807,000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				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 23,591	千円 14,184	千円 7,137	千円 2,269 (特別地域手当)			＊
副理事長A	千円 20,505	千円 12,252	千円 6,165	千円 1,960 (特別地域手当) 127 (通勤手当)			※
理事長代理A	千円 19,726	千円 11,700	千円 5,887	千円 1,872 (特別地域手当) 266 (通勤手当)			
理事A	千円 17,978	千円 10,644	千円 5,356	千円 1,703 (特別地域手当) 275 (通勤手当)			※
理事B	千円 17,986	千円 10,644	千円 5,356	千円 1,703 (特別地域手当) 283 (通勤手当)			※
理事C	千円 5,783	千円 2,828	千円 2,362	千円 453 (特別地域手当) 139 (通勤手当)		7月13日	◇
理事D	千円 11,709	千円 7,559	千円 2,585	千円 1,209 (特別地域手当) 356 (通勤手当)	7月16日		◇
理事E	千円 17,943	千円 10,644	千円 5,356	千円 1,703 (特別地域手当) 240 (通勤手当)			◇
理事F	千円 17,967	千円 10,644	千円 5,356	千円 1,703 (特別地域手当) 264 (通勤手当)			◇
理事G	千円 18,035	千円 10,644	千円 5,356	千円 1,703 (特別地域手当) 332 (通勤手当)			※
理事H	千円 18,351	千円 10,644	千円 5,356	千円 1,703 (特別地域手当) 648 (単身赴任手当)			※
監事A	千円 16,271	千円 9,684	千円 4,873	千円 1,549 (特別地域手当) 165 (通勤手当)			※
監事B	千円 16,449	千円 9,684	千円 4,873	千円 1,549 (特別地域手当) 342 (通勤手当)			※
監事C	千円 16,347	千円 9,684	千円 4,873	千円 1,549 (特別地域手当) 240 (通勤手当)			

注1:「特別地域手当」は、国家公務員の地域手当に相当するもので、地域における民間の賃金水準や物価等を考慮して支給しているものである。

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:総額は端数処理の関係で各内訳の合計額に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】

理事長
副理事長
理事長代理
理事
監事

当機構の役員報酬の支給基準の考え方はⅠ－１-①で示したとおりであり、また、令和６年度の業務実績に関する評価において、「全体として中期計画における所期の目標を上回る成果が得られていると認められる」との評価を得ている。これを踏まえた理事長の報酬等の支給状況は、Ⅰ－２の支給状況で示したとおりであり、参考としている国家公務員の給与（国家公務員指定職８号俸〔事務次官級〕：25,239千円「内閣官房内閣人事局 国家公務員の給与（令和８年版）より引用）及び同規模民間企業の役員報酬（企業規模3,000人以上の企業における役員報酬：59,202千円「令和５年度人事院勧告資料（令和５年８月） ３ 役員報酬関係」より引用）と比較しても、役員の報酬水準については、妥当であると考える。

【主務大臣の検証結果】

当該法人は、都市再生事業、賃貸住宅の管理・活用及び災害対応支援等に関する業務を担っている。

その業務内容に鑑みれば、Ⅰ－１－①に示された役員報酬の支給水準の設定の考え方は、通則法第50条の２第３項の規定の趣旨を踏まえ、国家公務員の給与水準等を考慮して定められており、適当である。

また、Ⅰ－２の役員の報酬等の支給状況は、当該役員報酬の支給水準の設定の考え方に即しており、令和６年度業務実績評価に鑑みても、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
理事長	千円 該当者なし	年	月			
副理事長B	千円 4,908	年 4	月 0	令和6年7月14日	1.1	※
理事長代理B	千円 5,027	年 4	月 0	令和6年6月30日	1.1	
理事I	千円 2,276	年 2	月 0	令和6年7月15日	1.1	※
理事J	千円 4,552	年 4	月 0	令和6年6月30日	1.1	※
理事K	千円 2,276	年 2	月 0	令和6年6月30日	1.1	※
監事D	千円 4,683	年 5	月 0	令和6年6月30日	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: 副理事長Bについては、既に仮の業績勘案率により算出した支給額(4,462千円、令和6年度)を当該役員に対して仮支給していたが、当該役員が在職した期間の業績勘案率が決定したことにより確定した退職手当の総額である。

注3:理事長代理Bについては、既に仮の業績勘案率により算出した支給額(4,570千円、令和6年度)を当該役員に対して仮支給していたが、当該役員が在職した期間の業績勘案率が決定したことにより確定した退職手当の総額である。

注4:理事Iについては、既に仮の業績勘案率により算出した支給額(2,069千円、令和6年度)を当該役員に対して仮支給していたが、当該役員が在職した期間の業績勘案率が決定したことにより確定した退職手当の総額である。

注5:理事Jについては、既に仮の業績勘案率により算出した支給額(4,138千円、令和6年度)を当該役員に対して仮支給していたが、当該役員が在職した期間の業績勘案率が決定したことにより確定した退職手当の総額である。

注6:理事Kについては、既に仮の業績勘案率により算出した支給額(2,069千円、令和6年度)を当該役員に対して仮支給していたが、当該役員が在職した期間の業績勘案率が決定したことにより確定した退職手当の総額である。

注7:監事Dについては、既に仮の業績勘案率により算出した支給額(4,683千円、令和6年度)を当該役員に対して仮支給していたが、当該役員が在職した期間の業績勘案率が決定したことにより確定した退職手当の総額である。

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
副理事長B	「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日総理大臣決定）等に基づき算出されており、適当である。 なお、特段の考慮すべき事情等はなかったため、最終算定は1.1と決定した。
理事長代理B	「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日総理大臣決定）等に基づき算出されており、適当である。 なお、特段の考慮すべき事情等はなかったため、最終算定は1.1と決定した。
理事I	「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日総理大臣決定）等に基づき算出されており、適当である。 なお、特段の考慮すべき事情等はなかったため、最終算定は1.1と決定した。
理事J	「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日総理大臣決定）等に基づき算出されており、適当である。 なお、特段の考慮すべき事情等はなかったため、最終算定は1.1と決定した。
理事K	「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日総理大臣決定）等に基づき算出されており、適当である。 なお、特段の考慮すべき事情等はなかったため、最終算定は1.1と決定した。
監事D	「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日総理大臣決定）等に基づき算出されており、適当である。 なお、特段の考慮すべき事情等はなかったため、最終算定は1.0と決定した。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

役員報酬のうち、特別手当について、主務大臣における業績評価の結果を勘案の上、その役員の職務実績に応じ、100分の10の範囲内で理事長がこれを増額し、又は減額することができることとしているところであり、今後もこの仕組みを継続する考えである。

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

当機構は都市再生事業、賃貸住宅の管理・活用及び災害対応支援等に関する業務を担っており、その業務内容に鑑み、職員給与の支給水準については通則法第50条の10第３項の規定の趣旨を踏まえ、民間の動向を幅広く調査した上で行われる人事院勧告、それを踏まえた国家公務員の給与を参考としつつ、当機構の業務の実績を考慮して設定している。

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。）

通則法第50条の10第１項に、職員の給与は、その職員の勤務成績が考慮されるものでなければならないと定められており、この規定の趣旨を踏まえ、当機構においては、①勤務実績評価において目標管理的手法を導入するとともに、②人事評価及び勤務実績評価の結果を昇給及び特別手当に反映させることとしている。

また、令和元年度より、通則法第32条の規定による主務大臣が行う業務の実績に関する評価の結果を特別手当に反映させる仕組みを導入した。

③ 給与制度の内容

職員の給与は、独立行政法人都市再生機構職員給与規程に則り、職能給、加算給及び諸手当（扶養手当、地域間調整手当、広域異動手当、住居手当、単身赴任手当、時間外勤務手当、夜勤手当、管理職員特別勤務手当、職務給、特殊勤務手当、寒冷地手当及び特別手当）としている。

特別手当については、基礎的支給部分（期末手当相当）と勤務成績反映部分（勤勉手当相当）とし、基礎的支給部分については、基準額（職能給＋加算給＋扶養手当）に６月に支給する場合においては100分の125、12月に支給する場合においては100分の127.5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。勤務成績反映部分については、基準額（職能給＋加算給）に支給に係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

一般職給与法が適用される国家公務員の改定を参考とし、①職能給及び職務給の引上げ（12月１日付、４月１日に遡り適用）、②特別手当における基礎的支給部分及び勤務成績反映部分の支給率の引上げ（12月に支給した年末特別手当から適用）を実施した。

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）：3,225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

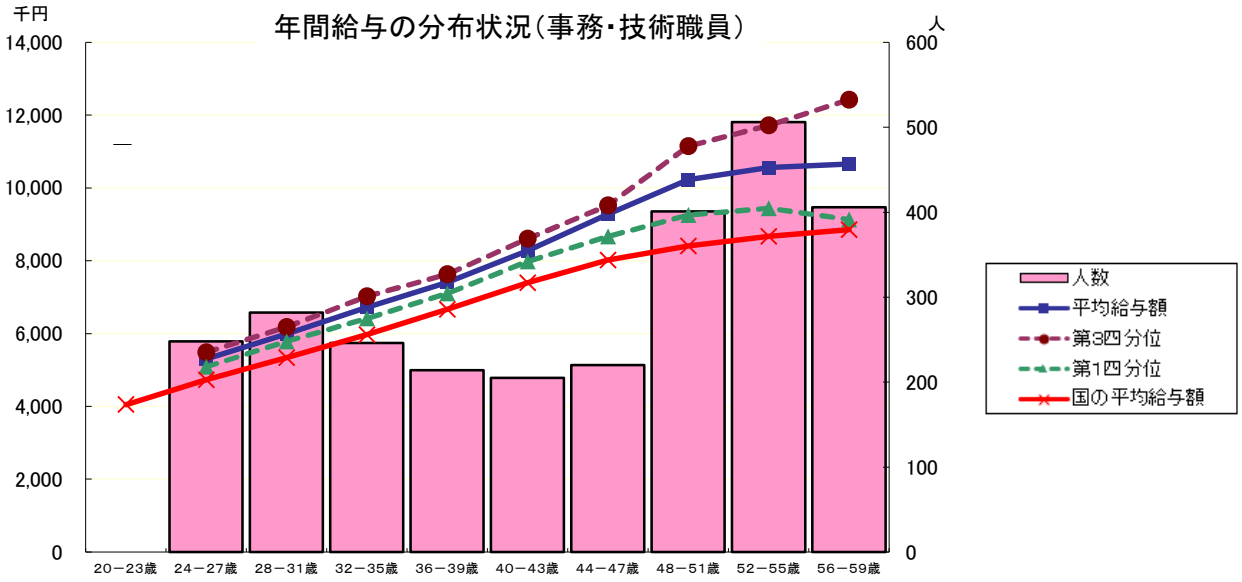
うち同一の職種等により通年で給与が支給された職員（対象常勤職員）：3,020人

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	うち通勤手当等	うち賞与
常勤職員	人 2,872	歳 45.2	千円 8,909	千円 6,240	千円 201	千円 2,669
事務・技術	人 2,872	歳 45.2	千円 8,909	千円 6,240	千円 201	千円 2,669
在外職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
再雇用職員	人 146	歳 63.3	千円 7,144	千円 5,054	千円 242	千円 2,090
事務・技術	人 146	歳 63.3	千円 7,144	千円 5,054	千円 242	千円 2,090

注1：該当者がいない区分（任期付職員、非常勤職員）については省略している。
注2：常勤職員及び再雇用職員の区分のうち、該当者がいない区分（研究職種、医療職種、教育職種）については省略している。
注3：在外職員については、該当者が2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、区分以外は記載せず、常勤職員全体の数値からも除外している。
注4：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5：「年間給与額」は、時間外勤務手当を除く給与の額

③ 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員)〔在外職員及び再雇用職員を除く。以下、⑤まで同じ。〕



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)

(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
	人	歳	千円	千円
代表的職位				
本社課長	197	54.2	11,138	13,478～6,709
本社課員	126	30.2	5,980	6,833～5,176

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)	% 43.5	% 40.2	% 41.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 56.5	% 59.8	% 58.3
	最高～最低	% 64.6～51.3	% 66.3～51.3	% 65.1～51.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 51.8	% 47.6	% 49.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 48.2	% 52.4	% 50.5
	最高～最低	% 54.9～41.9	% 58.1～44.2	% 55.9～43.6

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　117.5 ・年齢・地域勘案　113.0 ・年齢・学歴勘案　113.8 ・年齢・地域・学歴勘案　110.7
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	【地域学歴を勘案した影響】 ・勤務地による差 ⇒ 国は全国広範囲に所在、機構は主に都市部に所在。 また、本社が横浜市におかれており、本社勤務職員の比較対象が２級地に勤務する国家公務員となる。 〔地域手当３級地以上の支給地に勤務する職員の割合〕 国：５１％、機構：８８％ ・学歴構成による差 ⇒〔大卒以上の者の割合〕国：６５％、機構：９８％ 〔大学院修了者の割合〕国：９％、機構：２９％ ※「令和７年国家公務員給与等実態調査」行政職(一)より算出 【上記の影響を除いてもなお国家公務員と比較して給与水準そのものが高い理由】 ・当機構は都市再生事業等及び賃貸住宅の管理・活用等の業務の実施機関であり、これらの業務を適切かつ円滑に推進するためには、市街地再開発、密集市街地整備や区画整理等の事業手法、あるいは不動産関連法令等に関する専門的な知識が求められるなど、専門性の高い優れた人材を継続的に確保し定着させていく必要性があることを考慮する必要がある。 ※ 主な資格の取得者数（令和７年４月現在） ・不動産鑑定士　17名 ・不動産鑑定士（補）　6名 ・宅地建物取引士　1,296名 ・マンション管理士　216名 ・賃貸不動産経営管理士　335名 ・管理業務主任者　350名 ・再開発プランナー　189名 ・１級建築士　380名 ・２級建築士　99名 ・技術士　131名 ・土木施工管理技士（１級）　208名 ・被災建築物応急危険度判定士　202名 ・被災宅地危険度判定士　354名 これらの要因により、結果として、上記「対国家公務員指数の状況」となっている。

給与水準の妥当性の検証	【同業種の民間事業者の給与水準】 |	職員数 【人】	平均年齢 【歳】	平均給与 【千円】 | | 不動産会社Ａ | 1,928 | 42.4 | 17,562 | | 不動産会社Ｂ | 1,242 | 40.6 | 13,478 | | 不動産会社Ｃ | 8,299 | 43.3 | 9,177 | 注：各企業の令和６年度有価証券報告書のデータを元に作成。 【支出予算総額に占める国からの財政支出の割合　１．４％】 （国からの財政支出額　197億円、支出予算総額　1兆3,878億円：令和７年度予算） 国からの財政支出の内容は、住宅政策の要請や、安全で快適な街づくりといった政策目的を達成するため、国の補助要綱に基づく「国庫補助金」として支出されるものであり、当機構の組織運営のためのものではない。 【累積欠損額　計上なし（令和６年度決算）】 【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合　１．９％】 （給与、報酬等支給総額　275億円、支出総額　1兆4,407億円：令和６年度決算） 【法人の検証結果】 当機構の職員の給与水準の考え方については、Ⅱ－１－①で示したとおりであり、Ⅱ－２の支給状況については、国に比べて若干高い状況にあるが、これは上記の要因によるものである。これらの事情を踏まえれば、Ⅱ－２の支給状況はⅡ－１－①の考え方に即したものであると言えるものであり、引き続き、下記「講ずる措置」のとおり給与水準の適正化についての取組を講じていくこととする。 【主務大臣の検証結果】 当該法人は、都市再生事業、賃貸住宅の管理・活用及び災害対応支援等に関する業務を担っている。 その業務内容に鑑みれば、Ⅱ－１－①で示された職員給与の支給水準の設定の考え方は、通則法第50条の10第３項の規定の趣旨を踏まえ、国家公務員の給与水準を考慮して定められており、適当である。 また、Ⅱ－２の給与の支給状況は、当該職員給与の支給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	通則法第50条の10第３項の規定の趣旨を踏まえ、令和８年度においても、国家公務員の給与等、民間企業の従業員の給与等、機構の業務の実績並びに職員の職務の特性及び雇用形態その他の事情を考慮した上で、引き続き、適正な給与水準が確保されるよう取り組む。

4 モデル給与

（扶養親族がいない場合）

○ ２２歳（大卒初任給）
　　月額　268,400円　　年間給与　4,453,000円

○ ３５歳（主査）
　　月額　389,021円　　年間給与　6,632,000円

○ ５０歳（本社課長）
　　月額　699,889円　　年間給与　11,564,000円

※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。
（ただし、管理職には扶養手当は不支給）

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

通則法第50条の10第１項に、職員の給与は、その職員の勤務成績が考慮されるものでなければならないと定められており、この規定の趣旨を踏まえ、当機構においては、①勤務実績評価において目標管理的手法を導入するとともに、②人事評価及び勤務実績評価の結果を昇給及び特別手当に反映させることとしている。

また、平成26年７月に実施した給与制度の見直しにおいて、特別手当における勤務実績評価の反映をこれまで以上に強化する見直しを行い、より個人業績を反映できる仕組みとした。

さらに、令和元年度より、通則法第32条の規定による主務大臣が行う業務の実績に関する評価の結果を特別手当に反映させる仕組みを導入した。

Ⅲ 総人件費について

区　分	令和6年度	令和7年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 27,511,782	千円 28,349,658
退職手当支給額 (B)	千円 2,591,979	千円 1,605,380
非常勤役職員等給与 (C)	千円 454,548	千円 556,178
福利厚生費 (D)	千円 6,110,240	千円 6,410,669
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	千円 36,668,549	千円 36,921,885

注:中期目標管理法人のため中期目標期間の開始年度から当該年度までを記載している。

総人件費について参考となる事項

○ 前年度からの増減要因

令和７年度においては、国の給与改定を参考に実施した給与改定に伴う職能給の引上げ等により、「給与、報酬等支給総額」は前年度比+3.0%となった。また、定年延長に伴う退職者数の減少等により「退職手当支給額」は同▲38.1%となった結果、「最広義人件費」は前年度比+0.7%となっている。

Ⅳ 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

国家公務員の定年制度を参考に、定年年齢を令和５年度から２年に１歳ずつ段階的に引上げ、令和13年度に65歳とすることとしている。

令和７年度の職員の定年年齢は62歳である。役職定年制は、設けていない。定年年齢の引上げに伴い、職員の職能給、加算給並びに職能給及び加算給に連動する手当について61歳に達する年度から７割水準とすることとした。

Ⅴ その他

特になし