独立行政法人住宅金融支援機構（法人番号2010005011502）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、住宅金融公庫を前身とし、市場重視型の新たな住宅金融システムを整備し、長期・固定の民間住宅ローンの安定的供給を実現するための証券化支援業務を中心とする金融機関としての業務を担っている。
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、国家公務員の給与、民間企業の役員の報酬等及び機構の業務の実績を考慮して支給水準を設定している。

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、期末手当について、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（通勤手当を除く。）は俸給、特別地域手当及び期末手当から構成されている。 俸給月額については、理事長は1,206,000円、副理事長は1,042,000円、理事長代理は996,000円、理事は905,000円、監事は820,000円としており、特別地域手当月額は、俸給月額に100分の18を乗じて得た額としている。 また、期末手当については、俸給に100分の125を乗じて得た額、特別地域手当月額並びに俸給月額及び特別地域手当月額の合計額に100分の20を乗じて得た額の合計額に期末手当支給月数（令和7年度実績は、6月期においては1.725か月、12月期においては1.775か月）を乗じて得た額を基礎とし、当該額に基準日以前6か月以内の期間における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年度における主な役員報酬基準の変更点は以下のとおり。 ・国家公務員の給与改定に準じ、俸給月額及び賞与支給月数の引上げを行った。

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	
理事長	千円 24,109	千円 14,472	千円 7,032	千円 2,605 (特別地域手当) 0 (通勤手当)			*
副理事長	千円 20,831	千円 12,504	千円 6,076	千円 2,251 (特別地域手当) 0 (通勤手当)	4月1日		※
理事A	千円 18,231	千円 10,860	千円 5,277	千円 1,955 (特別地域手当) 139 (通勤手当)	4月1日		◇
理事B	千円 16,373	千円 10,860	千円 3,456	千円 1,955 (特別地域手当) 102 (通勤手当)	4月1日		
理事C	千円 18,961	千円 10,860	千円 6,005	千円 1,955 (特別地域手当) 141 (通勤手当)	4月1日		※
理事D	千円 6,417	千円 3,361	千円 2,443	千円 605 (特別地域手当) 8 (通勤手当)		7月30日	◇
理事E	千円 11,401	千円 7,281	千円 2,676	千円 1,311 (特別地域手当) 133 (通勤手当)	7月31日		◇
理事F	千円 18,992	千円 10,860	千円 6,006	千円 1,955 (特別地域手当) 172 (通勤手当)	4月1日		※
理事G	千円 18,977	千円 10,860	千円 6,006	千円 1,955 (特別地域手当) 156 (通勤手当)	4月1日		※
監事A	千円 4,953	千円 2,310	千円 2,213	千円 416 (特別地域手当) 15 (通勤手当)		6月30日	
監事B	千円 4,939	千円 2,310	千円 2,213	千円 416 (特別地域手当) 0 (通勤手当)		6月30日	◇
監事C	千円 4,962	千円 2,310	千円 2,213	千円 416 (特別地域手当) 23 (通勤手当)		6月30日	◇
監事D	千円 11,235	千円 7,380	千円 2,425	千円 1,328 (特別地域手当) 102 (通勤手当)	7月1日		◇
監事E	千円 11,212	千円 7,380	千円 2,425	千円 1,328 (特別地域手当) 79 (通勤手当)	7月1日		◇
監事F	千円 6,623	千円 4,920	千円 727	千円 886 (特別地域手当) 90 (通勤手当)	10月1日		

注1:「特別地域手当」とは、民間賃金が高い地域に在勤する役員に支給するもの。
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:総額は千円未満の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 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る。これらを踏まえた理事長の報酬等の支給状況はⅠ-2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)の年間給与(25,239千円※1))及び同規模の民間企業の役員報酬(企業規模500人以上1,000人未満の年間報酬(29,096千円※2))と比較しても、当機構の役員報酬の水準は妥当であると考える。なお、直近の業務実績に関する評価においても、特に重大な業務運営上の課題は検出されておらず、安定的な経営が実現できているとの評価を得ていることにも鑑みると妥当な報酬水準であると考える。 ※1内閣官房内閣人事局「国家公務員の給与(令和7年版)」より引用 ※2令和5年人事院勧告資料「3 役員報酬関係」より引用

【主務大臣の検証結果】

当該法人は、市場重視型の新たな住宅金融システムを整備し、長期・固定の民間住宅ローンの安定的供給を実現するための証券化支援業務を中心とする金融機関としての業務を担っている。
その業務内容に鑑みれば、Ⅰ-1-①で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、民間金融機関等の報酬水準を考慮して定められており、適当である。
また、Ⅰ-2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、法人の業務実績評価に鑑みても、法人の検証結果は適正である。

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 該当なし	年	月			
副理事長	千円 4,479	年 4	月 0	R6.3.31	1.0	※
理事A	千円 5,576	年 4	月 9	R6.3.31	1.1	※
理事B	千円 4,269	年 4	月 0	R6.3.31	1.0	
理事C	千円 2,348	年 2	月 0	R6.3.31	1.1	※
監事	千円 3,480	年 4	月 0	R7.6.30	0.9(仮)	

注1:監事の支給額は、当該役員が在籍した期間の業績勘案率が決定されていないため、「暫定的な業績勘案率(0.9)」により算出している。
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

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	「独立行政法人の役員の退職金に係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。 なお、業績勘案率の最終算定は1.0と決定した。
理事A	「独立行政法人の役員の退職金に係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。 なお、業績勘案率の最終算定は1.1と決定した。
理事B	「独立行政法人の役員の退職金に係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。 なお、業績勘案率の最終算定は1.0と決定した。
理事C	「独立行政法人の役員の退職金に係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。 なお、業績勘案率の最終算定は1.1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、期末手当について、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おり、今後も継続する予定である。

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、住宅金融公庫を前身とし、市場重視型の新たな住宅金融システムを整備し、長期・固定の民間住宅ローンの安定的供給を実現するための証券化支援業務を中心とする金融機関としての業務を担っている。

職員給与の水準については、通則法第50条の10第3項の規定の趣旨を踏まえ、下表のとおり、各地域に拠点を有し、全国規模で金融サービスを提供している民間金融機関等や当機構と就職希望者が競合する民間金融機関等との給与水準を参考に支給水準を設定することとする。

また、給与改定については、「公務員の給与改定に関する取扱い」(令和7年11月11日閣議決定)において、「「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、適切に対応する。」こととされていることから、当機構においては、国家公務員の給与水準や改定状況を踏まえつつ、民間金融機関等の給与水準等も参考にしながら判断している。

※民間金融機関等は、地域差、学歴差及び職種差の詳細データが存在しない。そのため、民間金融機関等との給与水準の比較は、民間金融機関等の平均年齢で算出した機構の給与額と民間金融機関等の平均給与を比較している。

給与の比較 (令和7年度)

民間金融機関等	平均年齢	平均給与 (注1、注3)	機構給与 (注2、注3、注4)
金融機関A(都市銀行)	40.0歳	8,560千円	9,154千円
金融機関B(都市銀行)	40.8歳	8,916千円	9,297千円
金融機関C(信託銀行)	43.7歳	9,505千円	9,793千円
金融機関D(政策金融機関)	36.7歳	11,352千円	8,532千円

注1:民間金融機関等の平均年齢及び平均給与のデータは、有価証券報告書(令和6事業年度)より抜粋。

注2:機構の給与は、令和7年度給与データを基に年齢別分布を加味した理論値に比較対象となる民間金融機関等の平均年齢を当てはめて算出した金額。

注3:有価証券報告書に記載されている各民間金融機関等の平均給与には、時間外勤務手当及び通勤手当が含まれているため、上表の当機構の給与も時間外勤務手当及び通勤手当を含んだものとしている。

注4: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賞与に反映した。反映しなかった場合は、各々9,063千円、9,203千円、9,691千円及び8,451千円となる。

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項において、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されていることを踏まえながら、当機構の人事考課制度に基づき、勤務実績の評定結果は賞与へ、職員の級別の期待能力に照らした能力の評定結果は定期昇給及び昇格へそれぞれ反映させている。

なお、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賞与へ反映させる制度を導入している。

③ 給与制度の内容

職員の給与は、基本給(本俸及び家族加給)及び諸手当(役職手当、特別都市手当、時間外勤務手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、寒冷地手当、期末手当及び勤勉手当)から構成されている。

期末手当については、本俸月額、家族加給月額、本俸月額及び家族加給月額の合計額に特別都市手当率を乗じて得た額の合計額(職務加算の対象者は職務加算額を加えて得た額。以下「賞与基礎額」という。)に期末手当支給月数(令和7年度実績(一般職)は6月期においては1.150か月、12月期においては1.175か月)を乗じて得た額を基礎とし、当該額に基準日以前6か月以内の期間における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、賞与基礎額に勤勉手当支給月数(勤勉手当標準月数に個人の勤務成績に応じた割合を乗じたもの。令和7年度実績(一般職の標準的な支給月数)は6月期においては1.150か月、12月期においては1.175か月)を乗じて得た額を基礎とし、当該額に基準日以前6か月以内の期間における勤務期間に応じた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給与改定を踏まえ、当該改定に準じて、12月5日から本俸月額及び賞与支給月数の引上げを行った。

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）：978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）：817人

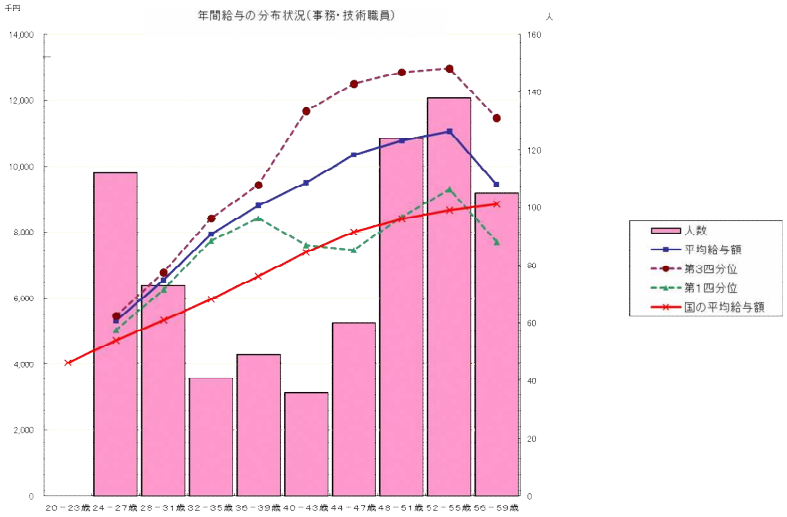
② 職種別支給状況

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	
常勤職員		人 780	歳 44.8	千円 9,109	千円 6,505	千円 153	千円 2,604
	事務・技術	人 780	歳 44.8	千円 9,109	千円 6,505	千円 153	千円 2,604

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	
再任用職員		人 37	歳 63.6	千円 5,087	千円 4,045	千円 204	千円 1,042
	事務・技術	人 37	歳 63.6	千円 5,087	千円 4,045	千円 204	千円 1,042

注1：該当者がいない区分（在外職員、任期付職員及び非常勤職員）については、記載を省略している。
注2：常勤職員及び再任用職員で上記に掲げる職種以外の職種（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））は該当者がないため、記載を省略している。
注3：「年間給与額」は、時間外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）



注：①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				
・本部課長	166	49.7	11,806	13,635～8,059
・本部係員	54	30.8	4,809	5,624～4,336

注：「本部課長」には、本部課長相当職である「グループ長」、「推進役」等を記載している。

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）	% 49.4	% 46.1	% 47.7
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 50.6	% 53.9	% 52.3
	最高～最低	% 53.5～50.0	% 56.5～51.8	% 54.8～51.0
一般職員	一律支給分（期末相当）	% 43.5	% 40.1	% 41.6
	査定支給分（勤勉相当）（平均）	% 56.5	% 59.9	% 58.4
	最高～最低	% 100.0～50.0	% 100.0～51.8	% 100.0～51.0

3 給与水準の妥当性の検証等

事務・技術職員

<table>
<tr><th>項目</th><th>内容</th></tr>
<tr><td>対国家公務員
指数の状況</td><td>・年齢勘案　123.1
・年齢・地域勘案　113.2
・年齢・学歴勘案　120.2
・年齢・地域・学歴勘案　111.1</td></tr>
<tr><td>国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由</td><td>当機構の対国家公務員指数について、年齢を勘案した場合の対国家公務員指数が国に比べて高いのは、勤務地が主に大都市部に所在すること、また、大卒以上の学歴の職員の割合が高いことが理由として挙げられる。
年齢・地域・学歴を勘案した場合の対国家公務員指数は111.1となり、年齢のみ勘案した場合の指数(123.1)に比べ、12ポイント低下する。
地域別の人員構成
<table><tr><th></th><th>1級地</th><th>2級地</th><th>3級地</th><th>その他</th></tr><tr><td>当機構</td><td>72.4%</td><td>5.8%</td><td>7.0%</td><td>14.8%</td></tr><tr><td>国家公務員(行政職(一))</td><td>34.2%</td><td>7.4%</td><td>9.7%</td><td>48.8%</td></tr></table>注1:区分は、国家公務員の地域手当支給区分による。
注2:当機構のデータは、常勤職員(事務・技術職員)のもの。
注3:国家公務員のデータは、「令和7年国家公務員給与等実態調査」(人事院)における行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員のもの。
注4:四捨五入の関係で合計が100%にならない場合がある。
学歴別の人員構成
<table><tr><th></th><th>大学卒</th><th>短大卒</th><th>高校卒</th><th>中学卒</th></tr><tr><td>当機構</td><td>89.3%</td><td>9.8%</td><td>0.9%</td><td>0.0%</td></tr><tr><td>国家公務員(行政職(一))</td><td>65.1%</td><td>12.6%</td><td>22.3%</td><td>0.0%</td></tr></table>注1:大学卒には修士課程及び博士課程修了者を、短大卒には高等専門学校卒業者を含む。
注2:当機構のデータは、常勤職員(事務・技術職員)のもの。
注3:国家公務員のデータは、「令和7年国家公務員給与等実態調査」(人事院)における行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員のもの。
注4:四捨五入の関係で合計が100%にならない場合がある。

※令和7年度にあっては、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賞与に反映した。反映しなかった場合の年齢・地域・学歴を勘案した対国家公務員指数を試算すると109.9となる。

証券化支援業務を中心とする当機構の業務を円滑かつ適切に遂行するとともに融資及び債権管理・回収業務を的確に実施し、高度なリスク管理を行っていくためには、専門的な金融技術や金融業務に係る能力を有する人材を確保し、定着させ、さらに、その能力を十分に発揮してもらうための処遇を行うことが必要である。
こうした点から、当機構の給与水準については、Ⅱ-1-①「職員給与の支給水準の設定等についての考え方」に記載した考え方を踏まえ、国家公務員の給与水準に加え、民間金融機関等の例も参考にしながら判断することとしており、同項目の表「給与の比較(令和7年度)」のとおり、年齢差を勘案した給与水準は、民間金融機関等と同程度の水準にある。</td></tr>
<tr><td></td><td>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合　0.7%】
(国からの財政支出額　248億円、支出予算の総額　34,585億円:令和7年度予算)
※国からの財政支出額(248億円)は、フラット35S(省エネルギー性、耐震性などに優れた住宅を取得される場合に、フラット35のお借入金利を一定期間引き下げる制度)等の金利引下げに係る経費等を補助金(248億円)として措置されたものである。

【累積欠損額　計上なし(法人全体での利益剰余金:21,672億円):令和6年度決算】

【管理職の割合　35.1%(常勤職員数738名中259名　※対象者のみ)】

【大卒以上の高学歴者の割合　89.3%(常勤職員数名738中659名　※対象者のみ)】
※国の大卒以上の学歴者の割合は65.1%(「令和7年国家公務員給与等実態調査」(人事院)における行政職俸給表(一)の適用を受ける国家公務員で「大学卒」の者の割合)。

【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合　0.3%】
(支出総額　36,516億円、給与・報酬等支給総額　114億円:令和6年度決算)</td></tr>
</table>

給与水準の妥当性の検証	【検証結果】 (法人の検証結果) 当機構の給与水準が国に比べ高いことに関しては、上記「国に比べ給与水準が高くなっている定量的な理由」に記載したとおりであるが、主に以下のような点が影響しているものと考える。 ・勤務地が主に大都市部に所在している点 ・当機構の業務(当機構の前身の住宅金融公庫の業務を含む)を円滑かつ適切に遂行するには、専門的な金融技術や金融業務に係る能力を有する人材の確保は必要であり、採用を大卒以上を中心に行っていることから、当該学歴者の割合が国に比べ高くなっている点。 ・人材の確保、定着、また能力発揮の観点から、当機構の給与水準の決定に際しては、同種の民間金融機関等の給与水準(Ⅱ-1-①「職員給与の支給水準の設定等についての考え方」の表(「給与の比較(令和7年度)」)を参照)も考慮する必要がある点。 以上を踏まえれば、国に比べて給与水準が高くなっているのは、妥当であるものと考えている。 なお、支出総額に占める国からの財政支出の割合及び給与、報酬等支給総額の割合は絶対水準として小さい。 また、既往債権管理勘定については、「独立行政法人移行に向けた住宅金融公庫の業務の改善・効率化等について(経営改善計画)(平成17年7月6日策定)」及び当機構の第一期中期計画に基づき、既往の住宅ローン債権の証券化等により調達した資金を活用して財政融資資金の繰上償還(補償金なし)を実施し、第一期中期目標期間の最終年度(平成23年度)までに国からの補給金について所要額を全て措置した上で廃止している。 平成23年度以降、資金運用収益と資金調達費用の収支差が改善したこと等により単年度黒字を計上しており、全勘定において累積欠損を解消した。
	(主務大臣の検証結果) 当該法人は市場重視型の新たな住宅金融システムを整備し、長期・固定の民間住宅ローンの安定的供給を実現するための証券化支援業務を中心とする金融機関としての業務を中心とする金融機関としての業務を担っている。 その内容に鑑みれば、Ⅱ-1-①で示された給与水準の設定の考え方は、通則法第50条の10第3項の規定の趣旨を踏まえ、民間金融機関等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、Ⅱ-2の給与の支給状況は、当該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正である。
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

○ 22歳(大卒初任給)
月額245,000円、年間給与3,684,800円

○ 35歳(本店調査役)
月額479,638円、年間給与8,209,008円

○ 50歳(本店グループ長)
月額720,434円、年間給与12,201,940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)(令和7年度)を支給。

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当機構の人事考課制度に基づく、勤務実績の評定結果を賞与へ反映させている。
また、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賞与へ反映させる制度を導入している。
なお、これらの制度は今後も継続する予定である。

Ⅲ 総人件費について

区　分	令和7年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 9,016,562
退職手当支給額 (B)	千円 713,279
非常勤役職員等給与 (C)	千円 567,121
福利厚生費 (D)	千円 1,465,536
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	千円 11,762,498

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

・令和7年度の退職手当支給額が令和6年度と比較して減少しているのは、定年年齢の延長に伴い、令和7年度末で定年退職となる者がいなかったためである。
・令和7年度の最広義人件費については、対前年比で約1.2億円(1.1%)の増加となった。
・「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、当機構役職員について、国家公務員に準じた調整率(83.7/100)を設定し、退職手当支給水準の引下げを実施中。

Ⅳ 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

定年年齢は、国家公務員と同様に、令和5年度から令和13年度にかけて段階的に65歳まで延長としている。
なお、満57歳の年度末をもって職種転換を行うことで、管理職の職員は原則非管理職となる制度を設けている。また、職種転換後の給与水準は、職種転換前の7～8割程度とする。

Ⅴ その他

特になし。