

独立行政法人国際観光振興機構の役職員の報酬・給与等について

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

平成20年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員報酬は、本俸、特別調整手当、通勤手当及び期末特別手当とし、うち期末特別手当については、国土交通省独立行政法人評価委員会が行う業績評価の結果を参考にして、役員の職務実績に応じ、増減することとしている(各年度の業績評価の結果を、次年度以降の期末特別手当に反映。各人の増分は10/100の範囲内。)

役員報酬基準の改定内容

理事長	}	特になし。	}
理事		特になし。	
監事		特になし。	
監事(非常勤)		平成20年8月より常勤監事2名のうち1名を非常勤化(月額 239,000円)	

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成20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	18,720	11,748	5,227	1,409 336 (特別調整手当 (通勤手当))	19年4月1日		
A理事	4,471	2,171	2,040	260 (特別調整手当)	16年6月20日	20年6月20日	
B理事	15,174	9,600	4,271	1,152 151 (特別調整手当 (通勤手当))	17年7月20日		*
C理事	15,203	9,600	4,271	1,152 180 (特別調整手当 (通勤手当))	18年4月8日		
D理事	4,531	2,247	2,040	269 25 (特別調整手当 (通勤手当))	18年7月12日	20年6月24日	*
E理事	9,487	6,747	1,859	809 72 (特別調整手当 (通勤手当))	20年7月18日		*
A監事	13,964	8,796	3,914	1,055 199 (特別調整手当 (通勤手当))	17年7月20日		
B監事	5,152	2,932	1,869	351 (特別調整手当)	18年8月1日	20年7月31日	*
C監事 (非常勤)	1,912	1,912	0	0	20年8月1日		*

注1:「特別調整手当」は、国家公務員の地域手当に準じて役員に支給しているものです。

注2:「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しています。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:D理事に係る通勤手当 計上については、月の途中に退任したことに伴う減額措置を行ったものです。

3 役員の退職手当の支給状況(平成20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	業績助案率	摘要	前職
法人の長	千円	年 月			該当者なし	
A理事	千円 4,900	年 月 4 1	20年6月20日		業績助案率 1.0の暫定手当支給額である。	
D理事	千円 2,400	年 月 2 0	20年6月24日		業績助案率 1.0の暫定手当支給額である。	*
B監事	千円 2,199	年 月 2 0	20年7月31日		業績助案率 1.0の暫定手当支給額である。	*
C監事 (非常勤)	千円	年 月			該当者なし	

注1:「摘要」欄には、独立行政法人評価委員会による業績の評価等、退職手当支給額の決定に至った事由を付しています。

注2:「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しています。
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。

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

人件費管理の基本方針

平成16年4月に、適材適所と適正な人件費配分を行うことを目的として、厳正な人事評価制度を導入し、人事評価の結果を職員の給与に反映させている。
中期目標における一般管理費(平成19年度比で15%削減)の目標及び平成22年度までの人件費削減(平成17年度比で5%削減。)に基づく取組を、引き続き着実に実施する。

職員給与決定の基本方針

ア 給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方

職員の学歴等に照らし、国家公務員 種(大卒)の本省勤務者と同程度の水準となるように初任給の設定をしている。
また、平成16年度から導入した人事評価制度により、厳正な人事評価を行い、評価結果を職員の昇給等の処遇に反映させることとしている。
なお、職員給与は、国家公務員の給与改定に準じて改定を行うとともに、当機構の事務所は、東京都特別区に所在し、地方組織が無いことから、東京都特別区在勤の国家公務員と同水準とすることを目標としている。

イ 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

平成16年度から導入した人事評価制度により、厳正な人事評価を行い、評価結果を職員の昇給等の処遇に反映させており、前年度における各職員の勤務成績等に係る人事評価結果に基づき、評価実施直後の7月1日に昇給・降給等を実施することとしている。

[能率、勤務成績が反映される給与の内容]

給与種目	制度の内容
賞与:勤勉手当 (査定分)	-
昇給等	平成16年度から導入した人事評価制度により、前年度における各職員の勤務成績等に係る人事評価を実施し、評価結果を評価実施直後の7月1日の職員の昇給・降給等に反映。(平成20年7月の昇給者は、全職員の約4/5、約1/5の職員が本俸据置若しくは減給。)

ウ 平成20年度における給与制度の主な改正点

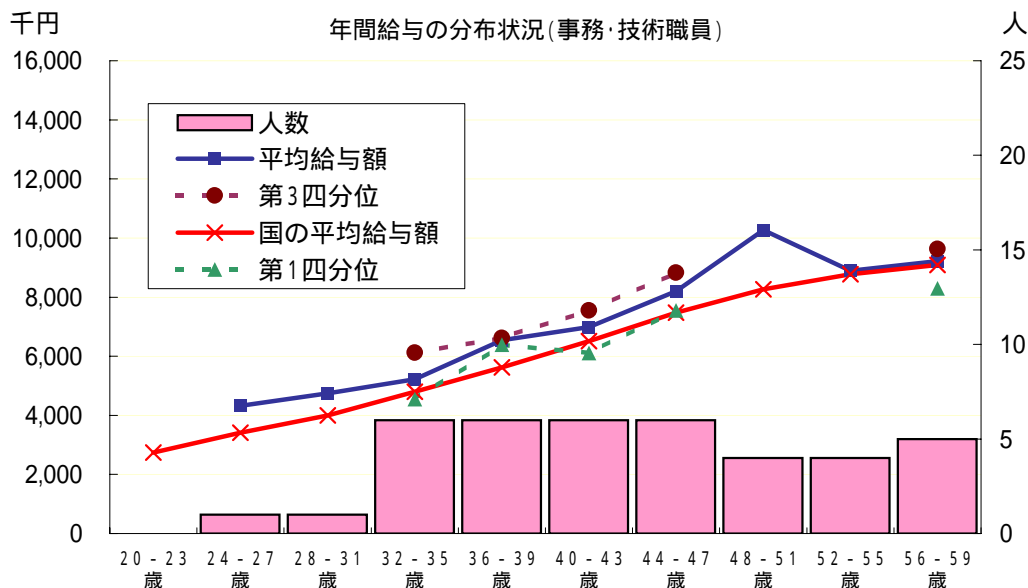
特になし。

2 職員給与の支給状況
職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	平成20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	39人	44.5歳	7,683千円	5,595千円	158千円	2,088千円
事務・技術	39人	44.5歳	7,683千円	5,595千円	158千円	2,088千円
在外職員	18人	38.9歳	13,397千円	12,090千円	0千円	1,307千円
在外職員(年俸制)	1人	-歳	-千円	-千円	-千円	-千円
任期付職員	5人	44.9歳	2,589千円	2,589千円	139千円	0千円
事務・技術	該当者なし					
民間出向者	5人	44.9歳	2,589千円	2,589千円	139千円	0千円
非常勤職員	8人	37.4歳	2,575千円	2,575千円	223千円	0千円
事務・技術	8人	37.4歳	2,575千円	2,575千円	223千円	0千円

- 注1: 常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。
 注2: 常勤職員、任期付職員、非常勤職員(年俸制を含む。)の区分における研究職種、医療職種、教育職種については、該当者がいないことから記載を省略した。
 注3: 任期付職員の表中の民間出向者は、民間企業(旅行業界等)から予め期間を定めて出向してきている職員である。
 注4: 再任用職員については、該当者がいないことから記載を省略した。
 注5: 非常勤職員(年俸制)については、該当者が1人のため、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、人数以外は記載を省略した。

年間給与の分布状況(事務・技術職員)
(在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、 まで同じ。)



- 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、 まで同じ。
 2. 年齢24~31歳及び48歳~55歳の該当者はそれぞれ4名以下であるため、第1・第3四分位折れ線を表示していない。

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位	平均	四分位
			第1分位		第3分位
代表的職位 ・マネージャー、シニア・スペシャリスト (本部課長相当職)	9	47.7	8,119	8,685	9,193
・アシスタント・マネージャー (本部係長、主任、係員相当職)	15	37.3	4,750	5,496	6,157

注：1. 分布状況を9つのグループでは、本部課長相当職が直がけしていないため、原則として「本部課長」を掲げる
ところ、代わりに「マネージャー、シニア・スペシャリスト」を、同様に「本部係員」を掲げるところ、代わりに
「アシスタント・マネージャー」をそれぞれ代表的職位として掲げた。

職級別在職状況等(平成21年4月1日現在)(事務・技術職員)

区分	計	1等級	2等級	3等級	4等級	5等級
標準的な職位		部長	次長 室長	マネージャー シニア・スペシャリスト	アシスタント・ マネージャー	アシスタント・ マネージャー
人員 (割合)	39 (7.7%)	3 (7.7%)	()	19 (48.7%)	13 (33.3%)	()
年齢(最高 ～最低)		58～51	～	59～38	52～30	～
所定内給 与年額(最高 ～最低)		9,769～ 8,209	～	6,870～ 4,821	4,924～ 3,397	～
年間給与 額(最高 ～最低)		13,870～ 11,513	～	9,653～ 6,554	6,766～ 4,550	～

注：該当者が2人以下の級別及び職種欄については、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、記載を省略した。

賞与(平成20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)	100	100	100
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	0	0	0
	最高～最低	0～0	0～0	0～0
一般 職員	一律支給分(期末相当)	100	100	100
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	0	0	0
	最高～最低	0～0	0～0	0～0

職員と国家公務員及び他の独立行政法人との給与水準(年額)の比較指標(事務・技術職員)

对国家公務員(行政職(一))

109.7

対他法人(事務・技術職員)

102.5

注：当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、当法人の給与を国の給与水準(「対他法人」においては、すべての独立行政法人を一つの法人とみなした場合の給与水準)に置き換えた場合の給与水準を100として、法人が現に支給している給与費から算出される指数をいい、人事院において算出。

給与水準の比較指標について参考となる事項

事務・技術職員

項目	内容		
指数の状況	対国家公務員 109.7 <table border="1"> <tr> <td>参考</td> <td>地域勘案 96.8 学歴勘案 106.1 地域・学歴勘案 93.3</td> </tr> </table>	参考	地域勘案 96.8 学歴勘案 106.1 地域・学歴勘案 93.3
参考	地域勘案 96.8 学歴勘案 106.1 地域・学歴勘案 93.3		
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	当機構の職員は約9割が高学歴(大学卒又は大学院修了)の者で構成されていること。また、当機構の事務所は、東京都特別区に所在しており、地方組織が無いことから、年齢のみを勘案した対国家公務員指数と比べると高くなっている。		
給与水準の適切性の検証	[国からの財政支出について] 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 56.0% (国からの財政支出額 2,016百万円、支出予算の総額 3,601百万円:平成20年度予算) [検証結果] 下記のとおり給与水準の適正化について、引き続き措置を講じていくこととしている。 [累積欠損額について] 累積欠損なし。		
講ずる措置	当機構の現状では、年齢勘案での対国家公務員指数では109.7と上回って現れてきてはいるものの、実態に即した地域等(地域勘案及び地域・学歴勘案)で見れば、それぞれ96.8及び93.3と対国家公務員指数を下回っている状況にある。これらの現状や平成22年度に見込まれる対国家公務員指数が105(年齢・地域・学歴勘案・100)であることを踏まえて、職員給与については、今後とも地域等の指数の動向を注視しつつ、国家公務員の給与改定を考慮しながら、引き続き、平成22年度における地域等を勘案した対国家公務員指数が100を上回らないよう、適切な措置を講じていくこととしている。		
その他	[支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合について] 28.7% (支出総額:3,601百万円、報酬等支給総額:1,035百万円) [管理職の割合について] 38.5%(平成21年4月1日現在) 国の管理職割合は13.9%(平成20年対国家公務員給与等実態調査結果における行政職(一)6級以上の割合)。 当機構は、観光立国の推進(特に外国人観光客の来訪促進など)のため、海外観光宣伝事務所(アジア、豪州、欧米に13カ所)を拠点に、その宣伝活動や国際会議誘致活動など実施する政府観光局として重要な役割を担っている。これらの活動を支えるための組織体制としては、海外宣伝事業の充実を図りつつ、業務の連携が効率的に行えるよう本部の組織体制の見直しを実施(第二期中期計画)。そのため、現在の管理職はこれらの業務を実施するうえで必要な人員であると考えているが、引き続き本部における業務運営の一層の効率化に努めていくこととしている。 [大学卒以上の高学歴者の割合] 84.6%(平成21年4月1日現在) 国の大卒以上の学歴者(行政職(一)適用者)の割合は49.1%(平成20年対国家公務員給与等実態調査(人事院))。		

総人件費について

区分	当年度 (平成20年度)	前年度 (平成19年度)	比較増減	中期目標期間開始時(平成15年度)からの増減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 1,035,116	千円 1,087,591	千円 (%) 52,475 (4.8)	千円 (%) 42,944 (3.9)
退職手当支給額 (B)	千円 110,462	千円 64,942	千円 (%) 45,520 (70.0)	千円 (%) 29,153 (20.8)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 82,929	千円 65,080	千円 (%) 17,849 (27.4)	千円 (%) 23,992 (22.4)
福利厚生費 (D)	千円 150,275	千円 154,356	千円 (%) 4,081 (2.6)	千円 (%) 23,613 (13.5)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,378,782	千円 1,371,969	千円 (%) 6,813 (0.4)	千円 (%) 119,702 (7.9)

注:「中期目標期間開始時(平成15年度)からの増減」欄は、本法人は平成15年10月1日に設立された法人であり、平成15年度の年間の支給実績が示せないため、平成15年度下期の支給実績額に2を乗じて算出した推計額との比較である。

総人件費について参考となる事項

・「給与、報酬等支給総額」の減(対前年度 52,475千円)は、役員(理事1名)の減、監事(1名)の非常勤化、職員数の減(退職者の不補充)及び人事評価制度による昇給の抑制等によるもの。

・「非常勤役員等給与」の増(対前年度 + 17,849千円)は、非常勤監事の配置及び観光情報センター総合観光案内所の体制強化等の雇用増によるもの。

・「最広義人件費」の増(対前年度 + 6,813千円)は、前記の増減及び退職手当の増等によるもの。

・行革推進法、「行政改革の重要方針」(H17.12.24閣議決定)による人件費削減の取組の状況

中期目標に示された人件費削減の取組に関する事項

人件費(退職手当等を除く。)については、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)を踏まえ、平成18年度からの5年間で5%以上を基本とする削減について、引き続き着実に実施するとともに、役職員の給与に関し国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しを推進する。さらに、この人件費改革の取組を平成23年まで継続する。

中期計画において設定した削減目標、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しの方針

「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)を踏まえ、平成18年度から平成22年度までの5年間に於いて、5%以上の削減を基本とする削減について、引き続き着実に実施するとともに、人件費改革(退職手当等を除く。)の取組を平成23年まで継続するものとする。

これまで適正かつ厳格な人事考課を実施し、これを給与に反映させているが、更に、きめ細かく勤務実績を給与へ反映できるようにするため、引き続き、給与水準の適正化について検証し、これを維持する合理的理由がない場合には給与水準の適正化に取り組むとともに、その検証結果や取組状況を公表する。

総人件費改革の取組状況

年 度	基準年度 (平成17年 度)	平成18 年度	平成19 年度	平成20 年度
給与、報酬等支給総額 (千円)	1,132,559	1,107,414	1,087,591	1,035,116
人件費削減率 (%)		2.2%	4.0%	8.6%
人件費削減率(補正值) (%)		2.2%	4.7%	9.3%

注:「人件費削減率(補正值)」とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人事院勧告を踏まえた官民の給与較差に基づく給与改定分を除いた削減率です。なお、平成18年、平成19年、平成20年の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%、0%です。

法人が必要と認める事項

当機構は、平成15年10月1日に独立行政法人となりましたが、移行前の平成15年度上期及び下期には管理職の昇給のゼロベース査定を行い、期待水準を超えていると認められた約半数の管理職のみ昇給を行いました。

平成16年度からは、新人事制度を導入し、管理職の職務手当を職責の軽重に応じた支給割合に減額改定(最大20%から8%へ減額)するとともに、厳正な人事評価を実施し、これを処遇に反映させる(評価結果によっては降格・降給もされる)こととしました。

平成16年度に導入した新人事制度等により、当機構の対国家公務員指数(法人基準年齢階層ラスパイルズ指数)は、15年度の125.9から大幅に下降し、20年度は109.7(地域を勘案した対国家公務員指数(東京都特別区在勤国家公務員との比較)では96.8)となっています。

当機構は、事務所が東京都に所在し、地方組織がありません。当機構としては、中期計画期間中における一般管理費(平成19年度比5%)削減及び人件費(平成18年度から5年間で5%以上(平成23年まで継続))削減の目標達成を図るとともに、対国家公務員指数については、東京都特別区在勤国家公務員との比較で100を上回らないよう、引き続き適切な措置を講じて参ります。

最後に、当機構は、インバウンド・ツーリズム振興の専門機関として官民の事業パートナーの方々と連携し、国の掲げる「観光立国」の実現を目指し、2010年までに訪日外国人旅行者数1,000万人とすることの達成に最大限の貢献をすることを使命としています。このため、給与水準の適正化を図ることはもとより、関係の皆様方の信任も得て、上記事業活動を積極的に展開していくこととしています。