

独立行政法人国際観光振興機構(法人番号4010005006896)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

当法人は、海外24ヶ所に事務所を設置し、海外における観光宣伝、外国人観光旅客に対する観光案内その他外国人観光旅客の来訪の促進に必要な業務を担っている国際業務型の法人である。その業務内容に鑑み、役員報酬水準については独立行政法人通則法(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、当法人の業務の実績を考慮し、役員の職責に応じた国家公務員の指定職俸給を参考に設定している。

事務次官年間報酬額・・・23,175,000円(人事院「給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント」における令和3年勧告後の報酬額)

② 令和3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。)

前項の規定による特別手当の額は、通則法第32条第1項の規定による国土交通大臣が行う業務の実績に関する評価の結果を勘案し、理事長が、常勤役員の職務実績に応じ、期末特別手当の額を増額し、又は減額することができることとしている。

ただし、増額する場合には、各人の増額分は100分の10の範囲内とし、かつ、常勤役員の報酬に係る機構の各年度の予算額を超えないものとしている。

③ 役員報酬基準の内容及び令和3年度における改定内容

理事長
理事
監事

理事長、理事、監事の役員報酬は、月額報酬及び期末特別手当から構成されている。月額報酬については、独立行政法人国際観光振興機構役員報酬規程に則り、役員の職位に応じて以下の記載どおり、本俸に特別調整手当を加算して算出している。期末特別手当についても同規程に則り、期末特別手当基準額((本俸+特別調整手当)+本俸×100分の25+(本俸+特別調整手当)×100分の20)に、6月に支給する場合には100分の167.5、12月に支給する場合には100分の167.5を乗じ、さらに、基準日以前6ヶ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。

- ・理事長:本俸(1,050,000円)、特別調整手当(210,000円)
- ・理事長代理:本俸(907,000円)、特別調整手当(181,400円)
- ・理事:本俸(822,000円)、特別調整手当(164,400円)
- ・監事:本俸(744,000円)、特別調整手当(148,800円)

監事(非常勤)

非常勤監事の役員報酬は、非常勤役員手当のみである。非常勤役員手当月額については、独立行政法人国際観光振興機構役員報酬規程に則り、247,000円としている。期末特別手当については支給をしていない。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和3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	
理事長	21,065	12,600	5,945	2,520 (特別調整手当)			
A理事長代理	18,145	10,884	5,135	2,177 141 (特別調整手当) (通勤手当)			◇
A理事	16,571	9,864	4,654	1,973 81 (特別調整手当) (通勤手当)			※
B理事	5,363	2,466	2,327	493 77 (特別調整手当) (通勤手当)		6月30日	◇
C理事	11,382	7,398	2,327	1,480 178 (特別調整手当) (通勤手当)	7月1日		◇
D理事	16,750	9,864	4,654	1,973 259 (特別調整手当) (通勤手当)			
A監事	15,092	8,928	4,213	1,786 167 (特別調整手当) (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	3,012	2,964	0	48 (通勤手当)			

注1:「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2:特別調整手当は、国家公務員の地域手当に準じた手当であり、本俸に100分の20を乗じて得た額を支給している。

注3:端数処理の関係から総額と内訳の計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】

理事長
理事
監事
監事
(非常勤)

当法人は、海外における観光宣伝、外国人観光旅客に対する観光案内その他外国人観光旅客の来訪の促進に必要な業務を担っており、令和2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(過半数の項目においてA以上の評価)も得ている。また、報酬水準については、I-1-①で記載したとおり、国家公務員給与及び類似の法人の動向を踏まえ定めている。2の結果は①の考え方を踏まえて、「令和元年人事院勧告資料 3役員報酬関係」※による民間企業の役員報酬と比較して低くなっており、加えて事務次官の報酬の範囲内での報酬実績となっていることから妥当であると考ええる。
※令和3年度は人事院による民間企業における役員報酬(給与)調査が実施されなかったため、直近の公表資料を参照。

【主務大臣の検証結果】

当法人は、海外における観光宣伝、外国人観光旅客に対する観光案内その他外国人観光旅客の来訪の促進に必要な業務を担っており、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、国家公務員給与及び類似の法人の動向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3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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	前職
理事長	(該当者なし)				
理事長代理	(該当者なし)				
理事	8,050	6 0	R2.6.30	1.3	
監事	(該当者なし)				

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:理事の支給額は、当該役員が在籍した期間の業績勘案率が1.3と評価されたことによる追加支給分である

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
理事	「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

主務大臣が行う業績評価の結果を参考にして、常勤役員の職務実績に応じ、期末特別手当の額を増額し、又は減額することができ、引続き業績評価の結果を反映した制度を継続したいと考えている。

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

当法人は、海外24ヶ所に事務所を設置し、海外における観光宣伝、外国人観光旅客に対する観光案内その他外国人観光旅客の来訪の促進に必要な業務を担っている国際業務型の法人である。その業務の内容に鑑み、職員の給与水準の検討するにあたっては、通則法第50条の10第3項の規定の趣旨を踏まえ、当法人の業務の実績を考慮し、職員の職務特性及び雇用形態等を考慮し、国家公務員の職員の給与を参考としている。

国家公務員・・・令和3年国家公務員給与実態調査の結果、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額が407,153円、全国家公務員の平均給与月額は414,729円となっている。

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。)

職員の能力、実績を適正に評価する人事評価制度を導入し、昇給・昇格及び勤勉手当の支給に際して職員の勤務成績等を考慮することとしており、引続き人事評価の結果を反映した制度を継続したいと考えている。

③ 給与制度の内容及び令和3年度における主な改定内容

独立行政法人国際観光振興機構職員給与規程に則り、基本給(本俸及び扶養手当)及び諸手当(職務手当、特別都市手当、住居手当、超過勤務手当、深夜割増手当、管理職特別勤務手当、期末手当、勤勉手当、通勤手当及び単身赴任手当)を支給している。また、海外に勤務する職員については、独立行政法人国際観光振興機構在外職員給与規程に則り、本俸、扶養手当、在勤手当(在勤基本手当、配偶者手当、住居手当、子女教育手当)、期末手当及び勤勉手当を支給している。

期末手当については、基礎額((本俸+扶養手当+特別都市手当)+(本俸×管理職加算率)+((本俸+特別都市手当)×職務加算率))に6月支給する場合は100分の127.5(1等級、2等級職員は100分の107.5)、12月に支給する場合は100分の127.5(1等級、2等級の職員は100分の107.5)を乗じ、さらに基準日以前6か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。

勤勉手当については、基礎額((本俸+扶養手当+特別都市手当)+(本俸×管理職加算率)+((本俸+特別都市手当)×職務加算率))にその者の基準日以前における直近の業績評価の結果に応じた割合及び基準日以前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。

なお、平成26年の人事院勧告を踏まえた措置として、特別都市手当(国家公務員の地域手当に相当)を18%から20%へ改定した。

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

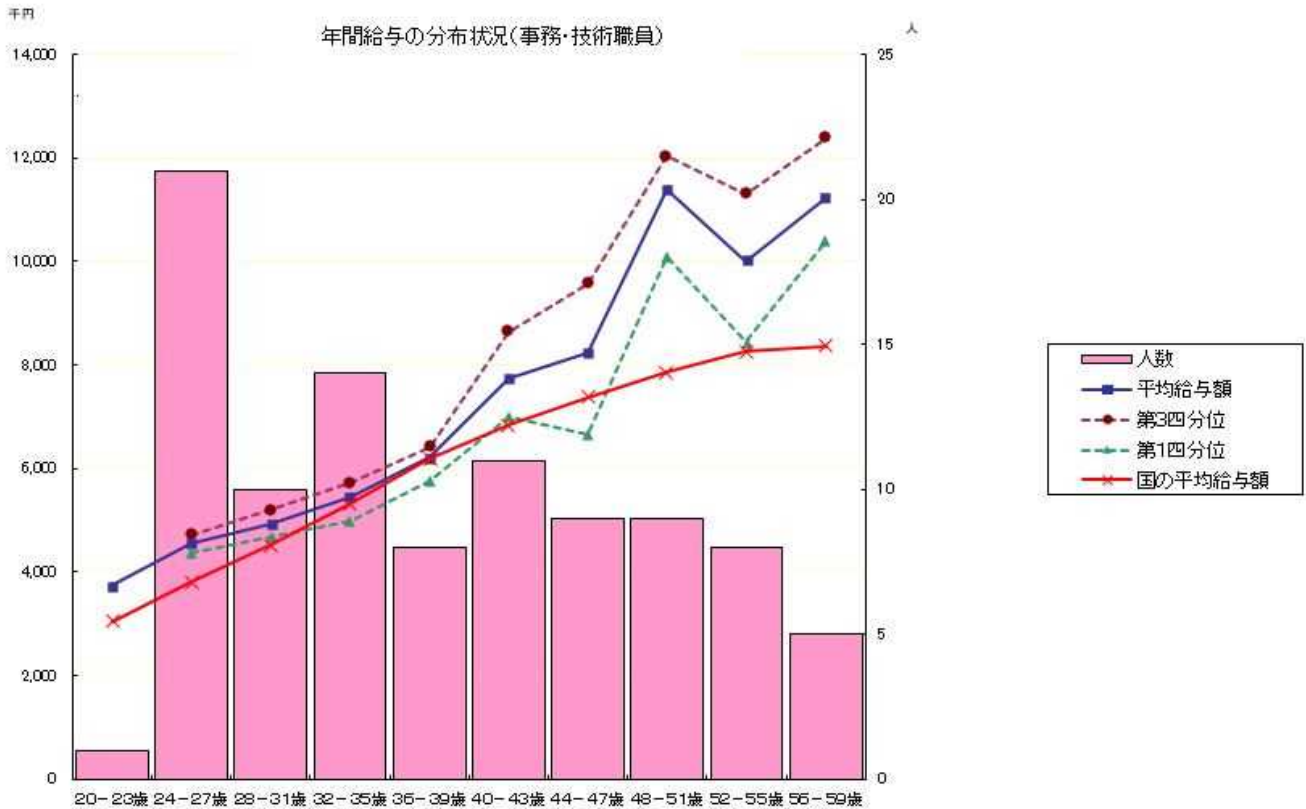
区分	人員	平均年齢	令和3年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
千円	千円	千円	千円	千円		
常勤職員	96	38.7	7,133	5,216	121	1,917
事務・技術	96	38.7	7,133	5,216	121	1,917
在外職員	39	40.6	11,583	10,286	0	1,297
任期付職員	4	58.5	3,000	3,000	125	0
民間出向者	4	58.5	3,000	3,000	125	0
非常勤職員	14	51.8	3,328	2,679	154	649
事務・技術	14	51.8	3,328	2,679	154	649

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、非常勤職員の表中の研究職種、医療職種及び教育職種は該当者がいないため記載を省略している。

注3: 再任用職員については、該当者がいないため記載を省略している。

② 年齢別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、④まで同じ。]



注1: ①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。

③ 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
代表的職位 ・部長、次長 (本部部長相当職)	15	52.8	11,865	14,329 ～ 10,098
・マネージャー、調査役 (本部課長相当職)	10	47.1	9,496	10,773 ～ 8,644
・マネージャー代理、スペシャリスト (本部課長補佐相当職)	10	48.2	8,032	9,064 ～ 7,003
・シニア・アシスタント・マネージャー (本部係長相当職)	27	37.8	6,013	7,405 ～ 5,157
・アシスタント・マネージャー (本部主任相当職)	34	27.9	4,631	5,204 ～ 3,736

注: 分布状況を示すグループでは、本部課長相当職が置かれていないため、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、調査役」を、同様に「本部課長補佐」を「マネージャー代理、スペシャリスト」、「本部係長」を「シニア・アシスタント・マネージャー」及び「本部主任」を「アシスタント・マネージャー」としてそれぞれ代表的職位として掲げた。

④ 賞与(令和3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)	% 50.7	% 51.3	% 51.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 49.3	% 48.7	% 49.0
	最高～最低	% 53.5～41.9	% 54.7～41.9	% 53.5～41.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 56.7	% 56.9	% 56.8
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.3	% 43.1	% 43.2
	最高～最低	% 48.8～39.6	% 46.3～41.9	% 47.6～40.8

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 117.5 ・年齢・地域勘案 104.4 ・年齢・学歴勘案 114.4 ・年齢・地域・学歴勘案 101.7
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>1. 在職地域・学歴構成による影響 当法人の事務所は東京都特別区に所在し、地方組織がないため、国内勤務者の全てについて、国家公務員の地域手当に相当する特別都市手当が高い。また、指数計算の対象職員の96.9%が大卒又は大学院修了の者が多いため、国家公務員の同比率(60.4%*)を大きく上回っている。 *令和3年国家公務員給与等実態調査より</p> <p>2. 対国家公務員指数の算出対象職員数の影響 令和3年度末全職員数のうち、指数計算の対象となる職員数は96名のみである。(全職員の45.1%) 国内勤務から海外勤務となった者、海外勤務から国内勤務となった者のほか、育児休業取得者等が指数計算の対象外となる。このため、個別の人事異動が対国家公務員指数計算の上で大きな影響を与える組織状況がある。</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>【高度な専門性及び語学力】 当法人の主要業務である訪日外国人旅行の促進においては、近年その規模の拡大により、ターゲットとすべき対象層や訪日旅行のニーズ等が大きく多様化し、プロモーションの前提となる市場調査・分析及び、これらに基づく企画・審査を行うなど、従前に増してより高度な専門性が求められるようになっており、高いレベルの語学力が必須となっている。</p> <p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合】 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合30.4% (国からの財政支出額7,370百万円、支出予算の総額24,171百万円:令和3年度予算)</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(令和2年度決算)</p> <p>【管理職の割合】 26.0%(令和3年4月1日現在) 国の管理職割合は16.8%(令和3年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)</p>

	<p>【大卒以上の高学歴者割合】 96.9%(令和4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60.4%(令和3年国家公務員給与等実態調査)</p> <p>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合】 20.6%(支出総額:9,490百万円、報酬等支給総額:1,953百万円:令和2年度決算)</p>
	<p>【検証結果】 (法人の検証結果) 当法人は、海外における観光宣伝、外国人観光旅客に対する観光案内その他外国人観光旅客の来訪の促進に必要な業務を担っており、その給与水準については、Ⅱ-1-①で記載したとおり、国家公務員の給与を考慮しているが、Ⅱ-2の結果はⅡ-1-①の考え方に即した給与実績となっており、地域・学歴を勘案した場合、国家公務員の給与水準を下回っていることから、適正な給与水準となっており妥当である。 (主務大臣の検証結果) 当法人は、海外における観光宣伝、外国人観光旅客に対する観光案内その他外国人観光旅客の来訪の促進に必要な業務を担っており、その業務内容に鑑みれば、Ⅱ-1-①で示された給与水準の考え方は、国家公務員給与を踏まえて定められており、妥当である。 また、Ⅱ-2の給与実績は報酬水準の設定の考え方に即しており、法人の検証結果は妥当であると考えます。</p>
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 241,080円 年間給与 3,965,766円
○ 35歳 (本部シニア・アシスタント・マネージャー) 月額 350,640円 年間給与 5,768,028円
○ 50歳 (マネージャー) 月額 562,626円 年間給与 9,407,590円
※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当 (配偶者6,500円、子1人につき10,000円)を支給

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

職員の能力、実績を適正に評価する人事評価制度を導入し、昇給・昇格及び勤勉手当の支給に際して職務成績等を考慮しており、今後も継続していく方針である。

Ⅲ 総人件費について

区 分	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 1,787,421	千円 1,864,767	千円 1,953,254	千円 2,131,960
退職手当支給額 (B)	千円 38,450	千円 10,042	千円 37,760	千円 39,336
非常勤役職員等給与 (C)	千円 77,876	千円 88,802	千円 92,949	千円 92,214
福利厚生費 (D)	千円 286,001	千円 302,754	千円 330,907	千円 363,495
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 2,189,748	千円 2,266,365	千円 2,414,870	千円 2,627,005

注: 中期目標管理法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

- ・「給与、報酬等支給総額」の増(対前年度178,706千円)、「最広義人件費」の増(対前年度212,135千円)、これらの主な要因は、待遇面の国家公務員並みへの改善・優秀な人材確保を図るとともに、組織の効率的な運営・事業の効果的な実施を進めつつ、訪日プロモーション事業の再開を見据えた体制強化によるものである。
- ・「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月から以下の措置を講ずることとした。
 - 役員の退職手当について、現行規程により算出される額に10.4625/100を乗じて得た額とする。
 - 職員の退職手当について、現行規程により算出される額に83.7/100を乗じて得た額とする。

IV その他

特になし