

# 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25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。また、当法人と類似の国際業務系独立行政法人の役員報酬との比較においても、同水準となっている。

事務次官年間報酬額・・・23,235,000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4年勧告後の報酬額)

A独立行政法人役員報酬額(同法人令和3年度公表資料より):理事長22,173千円、理事16,483～16,996千円

B独立行政法人役員報酬額(同上資料より):理事長19,615千円、理事15,912～15,995千円

#### ② 令和4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、増額する場合においては、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4年度における改定内容

理事長

理事長の役員報酬は、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1,050,000円に特別調整手当210,000円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おいては100分の162.5から調整額(令和3年12月期末手当)×10/167.5を減じ、12月に支給する場合においては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。

理事長代理

理事長代理の役員報酬は、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907,000円に特別調整手当181,400円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おいては100分の162.5から調整額(令和3年12月期末手当)×10/167.5を減じ、12月に支給する場合においては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。

なお、令和4年6月28日に就任した理事長代理にあつては、理事と同額の報酬体系としており、本俸822,000円に特別調整手当164,400円を加算して算出している。

理事

理事の役員報酬は、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822,000円に特別調整手当164,400円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おいては100分の162.5から調整額(令和3年12月期末手当)×10/167.5を減じ、12月に支給する場合においては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。

監事

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744,000円に特別調整手当148,800円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おいては100分の162.5から調整額(令和3年12月期末手当)×10/167.5を減じ、12月に支給する場合においては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。

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4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 20,799	千円 12,600	千円 5,679	千円 2,520 (特別調整手当)		3月31日	
A理事長代理	千円 5,603	千円 2,721	千円 2,337	千円 544 (特別調整手当) (通勤手当)		6月27日	◇
B理事長代理	千円 11,540	千円 7,480	千円 2,327	千円 1496 237 (特別調整手当) (通勤手当)	6月28日		◇
A理事	千円 16,352	千円 9,864	千円 4,446	千円 1973 70 (特別調整手当) (通勤手当)		3月31日	※
B理事	千円 11,414	千円 7,510	千円 2,327	千円 1502 75 (特別調整手当) (通勤手当)	6月28日		◇
C理事	千円 16,604	千円 9,864	千円 4,446	千円 1973 322 (特別調整手当) (通勤手当)			
D理事	千円 4,979	千円 2,384	千円 2,119	千円 477 (特別調整手当) (通勤手当)		6月27日 *翌28日に理事長代理に就任	◇
A監事	千円 14,904	千円 8,928	千円 4,024	千円 1786 167 (特別調整手当) (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 3,009	千円 2,964	千円 0	千円 45 (通勤手当)			

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

### 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4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定(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ます。  
※令和4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4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 6,591	年 5	月 R5.3.31	1.0(仮)	
理事長代理	千円 (該当者なし)	年 月			
理事	千円 4,128	年 4	月 R5.3.31	1.0(仮)	※
監事	千円 (該当者なし)	年 月			

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:理事長及び理事の支給額は、当該役員が在籍した期間の業績勘案率が決定されていないため、「暫定的な業績勘案率(1.0)」により算出している。

### 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総務大臣決定)等に基づき算出されており、適当である。
理事	

### 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25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。また、当機構は人材確保の点での競合は、専ら当法人と類似の国際業務系独立行政法人であるところ、給与水準との比較においても、適切な水準となっている。

国家公務員・・・令和4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405,049円、全国家公務員の平均給与月額は413,064円となっている。

A独立行政法人の職員年間平均給与額(同法人令和3年度公表資料より)は8,164千円、B独立行政法人では7,858千円となっている。なお、当機構の年間平均給与は7,284千円である。

#### 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、引き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。

なお、令和4年度における管理職及び非管理職の個人業績の評価結果の賞与の「業績給」部分への反映は以下のとおり。

<賞与における個人業績反映部分の割合>

1、2等級の管理職: 54.5%、3～5等級の職員: 45.5%

#### ③ 給与制度の内容及び令和4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120.0(1等級、2等級職員は100分の100.0)、12月に支給する場合は100分の120.0(1等級、2等級の職員は100分の100.0)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。

なお令和4年6月に支給する期末手当の額については、令和3年12月に支給された期末手当の額に、15/127.5(1等級、2等級の職員は15/107.5)を乗じて得た額(調整額)を減じた額とした。

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の応じた割合を乗じて得た額としている。

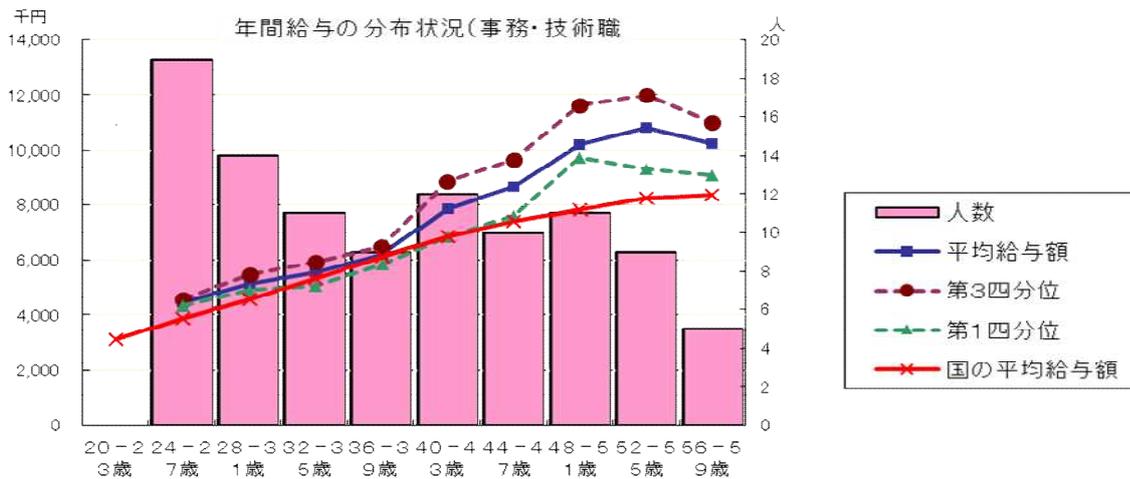
## 2 職員給与の支給状況

### ① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	令和4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		
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	100	39	7,284	5,342	125	1,942
事務・技術	100	39	7,284	5,342	125	1,942
在外職員	50	39.3	10,044	8,802	0	1,242
任期付職員	17	55	3,449	3,008	126	441
事務・技術	10	53.1	3,846	3,096	96	750
民間出向者	7	57.6	2,883	2,883	169	0
非常勤職員	5	57.7	3,320	2,696	153	624
事務・技術	5	57.7	3,320	2,696	153	624

注: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。

② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／研究職員／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師)／教育職員(高等専門学校教員))〔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／研究職員／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師)／教育職員(高等専門学校教員))

(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 ・部長、次長 (本部部長相当職)	16	52.4	11,408	13,469 ～ 9,747
・マネージャー、調査役 (本部課長相当職)	14	46.6	9,548	10,679 ～ 8,456
・マネージャー代理、スペシャリスト (本部課長補佐相当職)	12	46.7	7,903	9,099 ～ 6,829
・シニア・アシスタント・マネージャー (本部係長相当職)	27	36.8	5,916	6,938 ～ 4,836
・アシスタント・マネージャー (本部主任相当職)	31	27.5	4,683	5,426 ～ 4,078

④ 賞与(令和4年度)における査定部分の比率(事務・技術職員／研究職員／医療職員(病院医師)／医療職員(病院看護師)／教育職員(高等専門学校教員))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		51.5	48.8	50.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
		48.5	51.2	49.9
	最高～最低	55.8～43.4	57.5～45.7	56.7～44.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		55.1	52.9	54
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	%	%	%
		44.9	47.1	46
	最高～最低	50.3～43.4	52.1～42.9	49.5～43.1

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"> <li>・年齢勘案 117.3</li> <li>・年齢・地域勘案 104.4</li> <li>・年齢・学歴勘案 114.3</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 101.8</li> </ul>
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(当法人100%に対し、国家公務員26.82%*)。また、指数計算の対象職員の98.0%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(61.3%*)を大きく上回っている。*令和4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4年度末全職員数のうち、指数計算の対象となる職員数は100名のみである。(全職員の46.5%) 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、個別の人事異動等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><b>【高度な専門性及び語学力】</b> 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きている。加えて、訪日旅行促進のターゲットとすべき市場も世界中に拡大しており、高いレベルの語学力が必須となっている。</p> <p><b>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合】</b> 支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合32.4% (国からの財政支出額6,541百万円、支出予算の総額20,163百万円: 令和4年度予算)</p> <p><b>【累積欠損額について】</b> 累積欠損額 0円(令和3年度決算)</p> <p><b>【管理職の割合】</b> 30.0%(令和4年4月1日現在常勤職員100名中30名) 国の管理職割合は16.7%(令和4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><b>【大卒以上の高学歴者割合】</b> 98.0%(令和5年4月1日現在常勤職員100名中98名) 国の大卒以上の学歴者(行政職(一)適用者)の割合は61.6%(令和4年国家公務員給与等実態調査)</p> <p><b>【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合】</b> 16.0%(支出総額:13,339百万円、報酬等支給総額:2.131百万円: 令和3年度決算)</p> <p>(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に記載したとおり、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、Ⅱ-3に示すとおり、上述のような機構業務に対応する職員に求められる高度の専門性や語学力等を踏まえ、同様に専門性を持つ国際的業務を実施している独立行政法人及び国家公務員の給与を参考に、職員の職務の特性その他の事情を考慮した水準としていることから、妥当である。</p> <p>(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する。</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 204,000円 年間給与 3,331,320円
  - 35歳（本部シニア・アシスタント・マネージャー）  
月額 351,720円 年間給与 5,743,587円
  - 50歳（マネージャー）  
月額 562,626円 年間給与 9,335,967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	令和4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	千円 2,222,275
退職手当支給額 (B)	千円 38,450	千円 10,042	千円 37,760	千円 39,336	千円 81,268
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	千円 85,629
福利厚生費 (D)	千円 286,001	千円 302,754	千円 330,907	千円 363,495	千円 378,136
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	千円 2,767,308

注: 中期目標管理法人及び国立研究開発法人については中期目標期間又は中長期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。行政執行法人については当年度分を記載する。

#### 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90,315千円)、「最広義人件費」の増(対前年度140,303千円)、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