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（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

当法人は、海外26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、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、低いかまたは同水準となっている。

事務次官年間報酬額・・・25,239,000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7年勧告後のモデル報酬額）
A独立行政法人役員報酬額（同法人令和6年度公表資料より）・・・理事長22,829千円、理事15,185～17,626千円
B独立行政法人役員報酬額（同上資料より）・・・22,699千円、理事16,986～17,269千円

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。）

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。
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を超えないものとする。

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

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、本俸1,093,000円と本俸に100分の20を乗じて得る特別調整手当218,600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月に支給する際は100分の172.5、12月に支給する際は100分の177.5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7年度では、人事院勧告による国家公務員指定職の俸給月額と勤勉手当の増改定を参考に、本俸を1,064,000円から1,093,000円に、期末特別手当の年間平均支給月数を0.05ヶ月引き上げた。

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、本俸883,000円と本俸に100分の20を乗じて得る特別調整手当176,600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月に支給する際は100分の172.5、12月に支給する際は100分の177.5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7年度では、人事院勧告による国家公務員指定職の俸給月額と勤勉手当の増改定を参考に、本俸を859,000円から883,000円に、期末特別手当の年間平均支給月数を0.05ヶ月引き上げた。
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、本俸856,000円と本俸に100分の20を乗じて得る特別調整手当171,200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月に支給する際は100分の172.5、12月に支給する際は100分の177.5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7年度では、人事院勧告による国家公務員指定職の俸給月額と勤勉手当の増改定を参考に、本俸を833,000円から856,000円に、期末特別手当の年間平均支給月数を0.05ヶ月引き上げた。
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、本俸775,000円と本俸に100分の20を乗じて得る特別調整手当155,000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月に支給する際は100分の172.5、12月に支給する際は100分の177.5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7年度では、人事院勧告による国家公務員指定職の俸給月額と勤勉手当の増改定を参考に、本俸を754,000円から775,000円に、期末特別手当の年間平均支給月数を0.05ヶ月引き上げた。
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、258,000円としている。期末特別手当については支給していない。 なお、令和7年度では、人事院勧告による国家公務員指定職の俸給月額の改定を参考に、非常勤役員手当を251,000円から258,000円に引き上げた。

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 22,204	千円 13,174	千円 6,465	千円 2,565 (特別調整手当)			＊
A理事長 代理	千円 5,753	千円 2,663	千円 2,574	千円 515 (特別調整手当)		6月30日	◇
B理事長 代理	千円 12,136	千円 7,826	千円 2,649	千円 1,526 (特別調整手当) 135 (通勤手当)	7月5日		◇
A理事	千円 17,474	千円 10,318	千円 5,063	千円 2,008 (特別調整手当) 85 (通勤手当)			※
B理事	千円 17,547	千円 10,318	千円 5,063	千円 2,008 (特別調整手当) 158 (通勤手当)			
C理事	千円 17,478	千円 10,318	千円 5,063	千円 2,008 (特別調整手当) 88 (通勤手当)			◇
A監事	千円 6,014	千円 3,117	千円 2,259	千円 603 (特別調整手当) 34 (通勤手当)		7月31日	
B監事	千円 9,533	千円 6,225	千円 1,937	千円 1,215 (特別調整手当) 156 (通勤手当)	8月1日		
C監事 (非常勤)	千円 3,142	千円 3,089	千円	千円 53 (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
注3:「その他」欄の「特別調整手当」は、国家公務員の地域手当に相当するもので、地域における物価水準等を考慮したもののほか、通勤に要する経費として「通勤手当」を記入している。

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
理事長代理
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6年度の業績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5年度民間企業における役員報酬(給与)調査」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も妥当であると考える。

【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、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			
理事長代理	千円 （該当者なし）	年	月			
理事	千円 （該当者なし）	年	月			
監事	千円 6,811	年 7	月 0	7月31日	1.0（仮）	

注：「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

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
監事	「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日総務大臣決定）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26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、職員の給与水準を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、職員の職務特性およ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、当機構の人材確保の点での競合は、専ら当法人と類似の国際業務型系独立行政法人であるところ、これら法人における給与水準の比較においても、適切な水準となっている。

国家公務員・・・・令和7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)の平均給与月額は414,480円、全国家公務員の平均給与月額は424,979円となっている。
当法人と類似するA独立行政法人の職員年間平均給与額(同法人令和6年度公表資料より)は8,430千円、B独立行政法人では8,679千円となっている。なお、当機構の令和6年度年間平均給与は7,915千円であった。

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7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： 54.3%、 3～5等級の職員： 45.7%

③ 給与制度の内容

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、管理職員特別勤務手当、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))に支給月数(注1)及び基準日以前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。
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))に支給月数(注2)を基準とした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。

注1:実績は、6月は100分の125.0(1等級、2等級職員は100分の105.0)、12月は100分の127.5(1等級、2等級職員は100分の107.5)
注2:実績は、6月は100分の105.0(1等級、2等級職員は100分の125.0)、12月は100分の107.5(1等級、

④ 給与制度の令和7年度における主な改定内容

令和7年度における主な改定は以下のとおり。
・人事院勧告による国家公務員行政職(一)の俸給月額の改定を参考に、本俸月額表を4月に遡って引き上げた(平均改定率2.74%)
・人事院勧告による国家公務員の期末手当、勤勉手当を参考に、平均支給月数を0.05ヶ月引き上げた。
(両改定共に令和8年1月29日施行、令和7年4月1日適用)

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）：229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

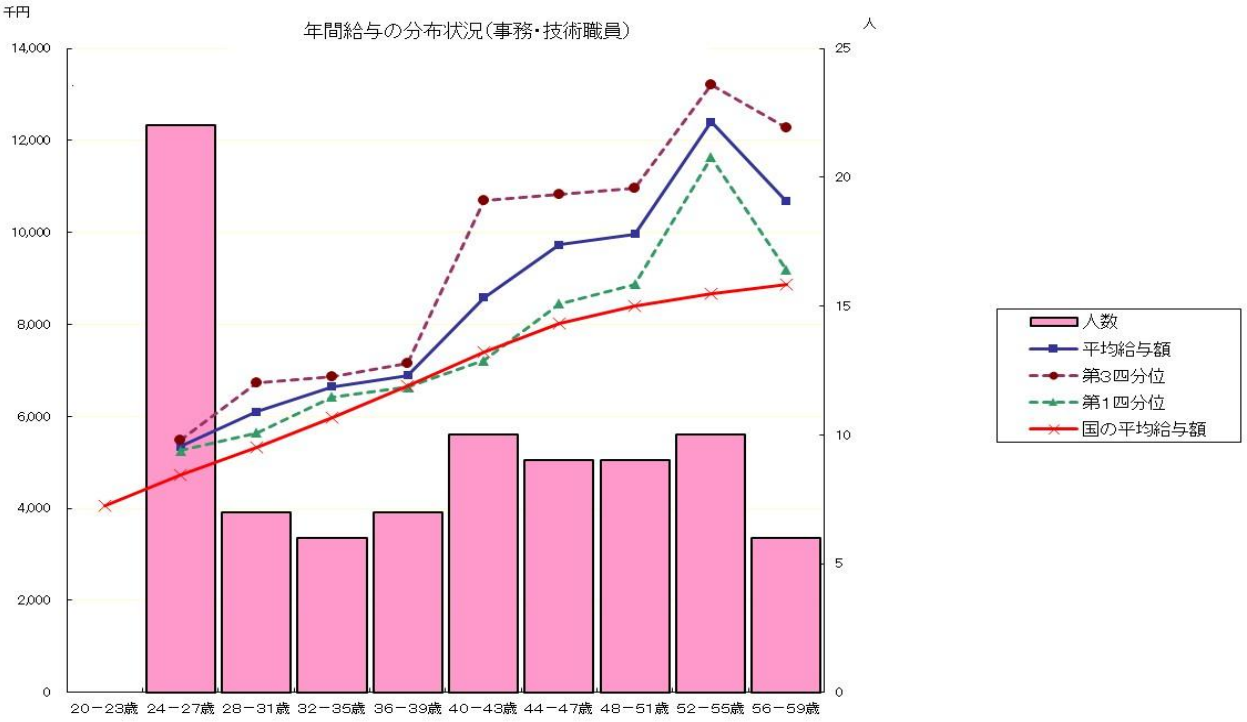
うち同一の職種等により通年で給与が支給された職員（対象常勤職員）：144人

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 86	歳 40.1	千円 8,269	千円 5,960	千円 135	千円 2,309
事務・技術	人 86	歳 40.1	千円 8,269	千円 5,960	千円 135	千円 2,309
在外職員	人 46	歳 41.9	千円 12,337	千円 10,826	千円 0	千円 1,511
任期付職員	人 10	歳 58	千円 4,532	千円 3,714	千円 152	千円 818
事務・技術	人 10	歳 58	千円 4,532	千円 3,714	千円 152	千円 818
再雇用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	人 12	歳 55.7	千円 3,934	千円 3,204	千円 179	千円 730
事務・技術	人 12	歳 55.7	千円 3,934	千円 3,204	千円 179	千円 730

注1：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2：「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額
注3：再雇用職員の事務・技術職については、該当者が2名以下のため、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、全体の数値からも除外している。

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



注1：②の年間給与額から通勤手当等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				
・部長、次長（本部部長相当職）	14	53.8	12,578	14,218 ～ 10,941
・マネージャー、シニア・スペシャリスト（本部課長相当職）	14	47.6	10,598	11,665 ～ 9,248
・マネージャー代理、スペシャリスト（本部課長補佐相当職）	9	51.4	8,607	9,280 ～ 7,818
・シニア・アシスタント・マネージャー（本部係長相当職）	23	38.0	6,839	7,587 ～ 6,139
・アシスタント・マネージャー（本部主任相当職）	26	26.7	5,395	5,995 ～ 4,968

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)	% 49.2	% 47.9	% 48.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 50.8	% 52.1	% 51.5
	最高～最低	% 56.3～44.2	% 57.9～42.7	% 57.2～43.5
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.4	% 53.6	% 54.0
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.6	% 46.4	% 46.0
	最高～最低	% 52.2～41.7	% 54.4～40.7	% 51.8～42.3

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　119.5 ・年齢・地域勘案　105.8 ・年齢・学歴勘案　116.2 ・年齢・地域・学歴勘案　102.8
国に比べて給与水準が高くなっている理由	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、国内勤務者の全職員が都市部在籍者となり、国家公務員の1級地地域手当に相当する特別都市手当が高くなる。(1級地地域手当の比率が当法人100%に対し、国家公務員27.8%*)。 また、指数計算の対象職員の100%が大卒又は大学院修了の者となり、国家公務員の同比率(65.1%*)を大きく上回っている。 *令和7年国家公務員給与等実態調査より 2. 対国家公務員指数の算出対象職員数の影響 令和7年度末において、指数計算の対象となる職員数は全職員数の37.6%にあたる86名のみである。これは、組織体制上、国内本部と海外事務所の人事異動が多く、令和7年度は国内勤務から海外勤務、海外勤務から国内勤務となった者が全職員の14.0%にあたる32名に上ったほか、育児休業や時短勤務の取得者等が指数計算の対象外となるためである。このため、個人の人事異動等が対国家公務員指数の計算に与える影響が大きい。 3. 業務特性および人材確保の観点による影響 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、訪日インバウンド対象層やそのニーズ等の更なる多様化によって、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、高度な専門性が求められている。加えて、訪日旅行促進のターゲットとすべき市場は益々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。このため、高度な専門性及び語学力を持つ人材の確保が不可欠であり、中核人材の確保のために合理的な給与水準とする必要がある。
給与水準の妥当性の検証	【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:94.3% (国からの財政支出額13,223百万円、支出予算の総額14,015百万円:令和7年度予算) 【累積欠損額について】 累積欠損額　0円(令和6年度決算) 【管理職の割合】 32.6%(令和8年4月1日現在常勤職員86名中28名) 国の管理職割合は16.8%(令和7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) 【大卒以上の高学歴者割合】 100%(令和8年4月1日現在常勤職員86名中86名) 国の大卒以上の学歴者(行政職(一)適用者)の割合は65.1%(令和7年国家公務員給与等実態調査) 【支出総額に占める給与・報酬等支給総額の割合】 17.7%(支出総額13,302百万円、給与・報酬等支給総額2,357百万円:令和6年度決算) (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、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。

	(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、適当である。 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、法人の検証結果は適当であると考える。
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 245,800円　年間給与 4,063,074円

○ 35歳(本部シニア・アシスタント・マネージャー)
月額 384,480円　年間給与 6,355,454円

○ 50歳(マネージャー)
月額 588,708円　年間給与 9,893,670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

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	令和5年度	令和6年度	令和7年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 2,327,980	千円 2,436,752	千円 2542663
退職手当支給額 (B)	千円 44,875	千円 53,736	千円 50594
非常勤役職員等給与 (C)	千円 77,359	千円 73,941	千円 79441
福利厚生費 (D)	千円 384,024	千円 391,061	千円 407,520
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	千円 2,834,238	千円 2,955,490	千円 3,080,218

注:中期目標期間の開始年度分から当年度分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(対前年度比105,911千円)、「最広義人件費」の増(対前年度比124,728千円)、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更なる拡充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月から役職員の退職手当について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、現行規定により本俸月額に10.4625/100(＝12.5×83.7/100)を乗じて得た額を基本額として算出する。
職員の退職手当について、現行規定により算出される額に83.7/100を乗じて得た額とする。

Ⅳ 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

職員の定年年齢は60歳である。なお、希望する職員については、最長65歳に達する年度の3月31日まで、定年後に継続雇用者として勤務する制度を設けている。

Ⅴ その他

特になし