

様式 1 公表されるべき事項

別 添

独立行政法人国際観光振興機構法人の役職員の報酬・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 平成23年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員報酬規程において、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として、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。)

② 役員報酬基準の改定内容

理事長	{	改定なし	}
理事	{	改定なし	}
理事(非常勤)	{	該当者なし	}
監事	{	改定なし	}
監事(非常勤)	{	改定なし	}

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成23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 8,885	千円 5,844	千円 2,173	千円 701 167 (特別調整手当) (通勤手当)	19年4月1日	23年9月30日	
理事長	千円 7,837	千円 5,844	千円 1,203	千円 701 89 (特別調整手当) (通勤手当)	23年10月1日		
A理事	千円 7,153	千円 4,776	千円 1,776	千円 573 28 (特別調整手当) (通勤手当)	21年7月14日	23年9月30日	◇
B理事	千円 7,180	千円 4,776	千円 1,776	千円 573 55 (特別調整手当) (通勤手当)	22年1月1日	23年9月30日	
C理事	千円 14,525	千円 9,552	千円 3,743	千円 1146 84 (特別調整手当) (通勤手当)	22年7月1日		
D理事	千円 7,374	千円 4,776	千円 1,966	千円 573 59 (特別調整手当) (通勤手当)	23年10月1日		
A監事	千円 6,591	千円 4,380	千円 1,629	千円 525 57 (特別調整手当) (通勤手当)	17年7月20日	23年9月30日	※
B監事	千円 5,906	千円 4,380	千円 901	千円 525 100 (特別調整手当) (通勤手当)	23年10月1日		
C監事 (非常勤)	千円 2,893	千円 2,856	千円	千円 37 (通勤手当)	22年1月1日		

注1:「特別調整手当」とは、民間における賃金、物価、及び生計費が特に高い地域に在勤する役員に支給されているものである。

注2:「前職」欄には、役員の前職の種類別に以下の記号を付している。

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 役員退職手当の支給状況(平成23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	摘要	前職
理事長	千円 6,574	年 4	月 6	23年9月30日	1.0(暫定)	業績勘案率は平成24年度の評価委員会において決定予定	
理事A	千円 2,089	年 1	月 9	23年9月30日	1.0(暫定)	業績勘案率は平成24年度の評価委員会において決定予定	
監事A	千円 6,843	年 6	月 3	23年9月30日	1.0(暫定)	業績勘案率は平成24年度の評価委員会において決定予定	※

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記入している。

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る。

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。

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 人件費管理の基本方針

〔平成23年度において、常勤の役員及び職員に係る人件費を、平成17年度決算比5%以上削減する。〕

② 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

〔当機構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の給与水準を考慮して、国民の理解が得られる適正な給与水準とするよう努めている。
また、職員の学歴等に照らし、国家公務員Ⅱ種(大卒)の本省勤務者と同程度の給与水準となるよう初任給を設定している。〕

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

〔職員の能力、実績を適正に把握する人事評価制度を導入し、昇給、昇格に際して職員の勤務成績等を考慮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
昇給等	・勤務成績が良好な職員のうち、昇格基準に達した者の昇格 ・12ヶ月を下らない期間を良好な成績で勤務した場合の昇給 ・勤務成績が特に優秀である場合の昇給

ウ 平成23年度における給与制度の主な改正点

〔改定なし〕

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	平成23年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	37	43.9	7,067	5,307	145	1,760
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	37	43.9	7,067	5,307	145	1,760
在外職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	21	41.1	11,418	10,266	0	1,152
在外職員(年俸制)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	2					
任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	13	45.3	3,399	3,399	128	0
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	45.8	3,640	3,640	163	0
民間出向	人	歳	千円	千円	千円	千円
	10	45.2	3,327	3,327	117	0
再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	63.2	2,832	2,832	232	0
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	63.2	2,832	2,832	232	0
非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	7	34.9	2,556	2,556	172	0
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	7	34.9	2,556	2,556	172	0

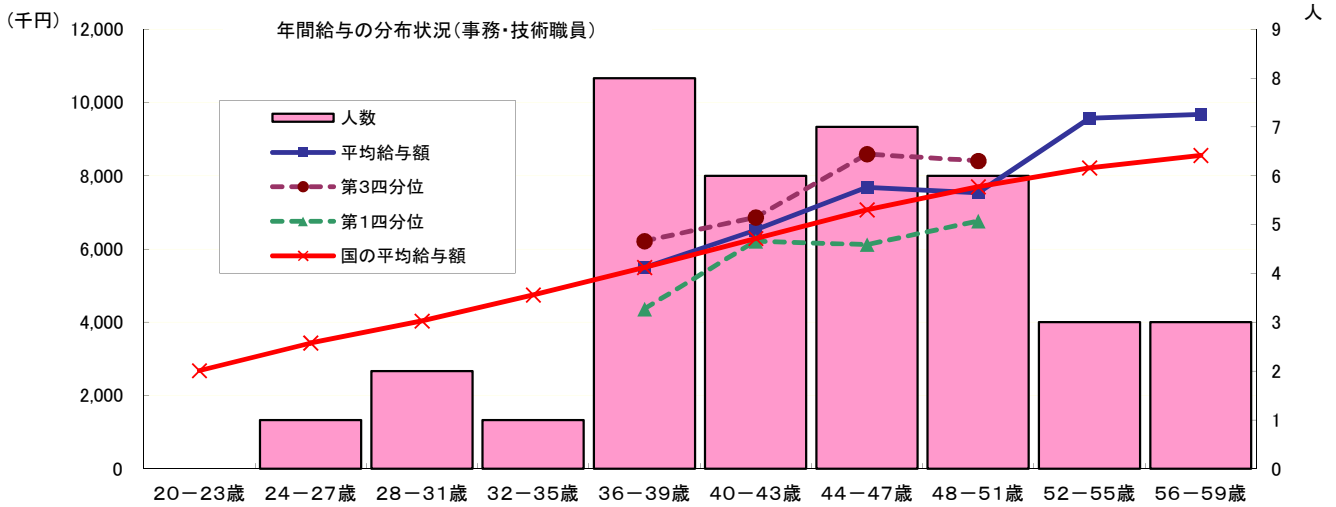
注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

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:在外職員(年俸制)については、該当者が2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。

注4: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。

② 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、⑤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、⑤まで同じ。
 2. 年齢24歳～27歳、28歳～31歳、32歳～35歳、52歳～55歳及び56歳～59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。
 3. 該当者が2名以下の年齢階層について、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、平均給与額を示す点は省略した。

(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	
			第1四分位	第3四分位
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)	8	49.5	8,032	8,592
・アシスタント・マネージャー (本部係長、主任、係員相当職)	15	38.2	4,211	5,639

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、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。

③ 職級別在職状況等(平成24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)	37		4 (10.8%)	17 (45.9%)	13 (35.1%)	
年齢(最高 ～最低)		～	54～45	56～38	51～31	～
所定内給 与年額(最高 ～最低)		～	8,344～ 6,866	6,902～ 4,579	5,092～ 3,011	～
年間給与 額(最高～ 最低)		～	11,429～ 9,396	9,309～ 6,123	6,765～ 3,995	～

注: 該当者が2人以下の級別欄については、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。

④ 賞与(平成23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)	%	%	%
	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)	%	%	%
	最高～最低	0～0	0～0	0～0

⑤ 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)

対国家公務員(行政職(一))

105.0

対他法人(事務・技術職員)

99.4

注: 当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、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										
<p>指数の状況</p>	<p>対国家公務員 105.0</p> <table border="1" data-bbox="662 342 1133 434"> <tr> <td data-bbox="662 342 810 434">参考</td> <td data-bbox="810 342 981 376">地域勘案</td> <td data-bbox="981 342 1324 376">90.8</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="810 376 981 409">学歴勘案</td> <td data-bbox="981 376 1324 409">101.4</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="810 409 981 434">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="981 409 1324 434">87.8</td> </tr> </table>		参考	地域勘案	90.8		学歴勘案	101.4		地域・学歴勘案	87.8
参考	地域勘案	90.8									
	学歴勘案	101.4									
	地域・学歴勘案	87.8									
<p>国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由</p>	<p>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。</p> <p>【大学卒以上の高学歴者の割合】 88.9%(平成24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52.6%(平成23年国家公務員給与等実態調査(人事院))。</p> <p>【主務大臣の検証結果】 国家公務員と概ね同等の水準となっているが、国家公務員の水準を上回ることがないよう、引き続き適正な給与水準を確保するための必要な措置を講ずる。</p>										
<p>給与水準の適切性の検証</p>	<p>【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 63.4% (国からの財政支出額 1,972百万円、支出予算の総額 3,110百万円:平成23年度予算)</p> <p>【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。</p>										
<p>講ずる措置</p>	<p>当機構の現状では、年齢勘案での対国家公務員指数では105.0と上回っているものの、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90.8及び87.8と対国家公務員指数を下回っている状況にある。 これらの現状を踏まえ、引き続き、国家公務員の給与改正等の動向を踏まえた給与水準の適正化を図る。 また、国との人事交流の機会において給与水準を考慮した人選を求めよう努めていく。</p> <p>【今後見込まれる対国家公務員指数】 年齢・地域・学歴勘案 100.0を下回る指数</p>										
<p>その他</p>	<p>【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合について】 29.2%(支出総額:3,110百万円、報酬等支給総額:907百万円)</p> <p>【管理職の割合について】 38.9%(平成24年4月1日現在) 国の管理職割合は15.4%(平成23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>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、海外事務所(アジア、豪州、欧米に13ヵ所)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。</p>										

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成23年度)	前年度 (平成22年度)	比較増△減		中期目標期間開始時(平成20年度)からの増△減	
	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	907,027	943,739	△ 36,712	(△3.8)	△128,089	(△12.3)
退職手当支給額 (B)	142,454	72,068	70,386	(97.6)	31,992	(28.9)
非常勤役職員等給与 (C)	74,573	91,048	△ 16,475	(△18.0)	△ 8,356	(△10.0)
福利厚生費 (D)	150,516	151,660	△ 1,144	(△0.7)	241	(0.1)
最広義人件費 (A+B+C+D)	1,274,570	1,258,515	16,055	(1.2)	△ 104,212	(△7.5)

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 △36,712千円)の主な要因は、職員数の減少によるもの。
- ・「福利厚生費」の減(対前年度 △1,144千円)は、職員数の減少によるもの。
- ・「最広義人件費」の増(対前年度 16,055千円)は、退職手当の増によるもの。
- ・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

①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24年度まで継続する。

②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。)の取り組みを平成23年度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みるとともに、その検証結果や取組状況を公表する。

(人件費削減の場合) 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	平成21 年度	平成22 年度	平成23 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	940,227	943,739	907,027
人件費削減率 (%)		△2.2%	△3.9%	△8.6%	△16.9%	△16.6%	△19.9%
人件費削減率(補正值) (%)		△2.2%	△4.6%	△9.3%	△15.2%	△13.4%	△16.4%

注1:「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給与較差に基づく給与改定分を除いた削減率である。なお、平成18年、平成19年、平成20年、平成21年、平成22年、平成23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%、▲2.4%、▲1.5%、▲0.23%である。

2:金額については単位未満切り捨て、削減率については小数点第二位切り捨てとしている。

【主務大臣の検証結果】

「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)において、平成18年度以降の5年間で人件費を5%以上削減すること及び「経済財政運営と構造改革に関する基本方針 2006」(平成18年7月7日閣議決定)において、人件費改革を2011年度まで継続するとされているところ、当該法人においては既に達成済みであり、適正に取り組んでいる。

IV 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、①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、②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。

国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律(平成24年法律第2号)に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を実施した。

【役員】

- ・平成24年4月から国家公務員に準じた率(俸給月額額の削減率9.77%)で、本来の支給額からの減額を実施した(平成26年3月まで)。
- ・国の指定職俸給表の見直しに準拠して、平成24年4月に俸給月額を0.5%引き下げた(23年4月分から24年3月分については平成24年6月の期末特別手当で調整)。

【職員】

- ・国家公務員に準じた措置を講ずるべく、労使交渉中。