

様式 1 公表されるべき事項

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24年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員報酬のうち、期末特別手当について、独立行政法人評価委員会における業績評価の結果を勘案の上、その役員の職務実績に応じ、100分の10の範囲内で理事長がこれを増額し、又は減額することができることとしている。

② 役員報酬基準の改定内容

理事長
理事
監事
監事(非常勤)

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。
・平成24年4月から国家公務員に準じた率(俸給月額削減率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)。

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成24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	16,044	10,496	4,111	1,259 178	(特別調整手当) (通勤手当)		
A理事	13,052	8,579	3,360	1,029 84	(特別調整手当) (通勤手当)		
B理事	13,087	8,579	3,360	1,029 119	(特別調整手当) (通勤手当)		
A監事	12,087	7,864	3,080	943 200	(特別調整手当) (通勤手当)		
B監事 (非常勤)	2,611	2,567		44	(通勤手当)		

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24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		年 月			該当者なし	
理事		年 月			該当者なし	
監事		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記入する。

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。

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24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。〕

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24年度における給与制度の主な改正点

特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下の措置を講ずることとした。

(職員について)

・実施期間：平成24年7月～平成26年6月

・俸給表関係の措置の内容：本俸 1等級及び2等級(▲9.77%)、3等級(▲7.77%)、4等級及び5等級(▲4.77%)

・諸手当関係の措置の内容：職務手当(▲10%)、特別都市手当 本俸に対する特別都市手当に等級別の減額率を乗じて得た額及び職務手当に対する特別都市手当(▲10%)、期末手当(▲9.77%)

(役員について)

・実施期間：平成24年4月～平成26年3月

・俸給表関係の措置の内容：本俸(▲9.77%)

・諸手当関係の措置の内容：特別調整手当(▲9.77%)、期末手当(▲9.77%)

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24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 37	歳 44.7	千円 7,113	千円 5,313	千円 146	千円 1,800
事務・技術	人 37	歳 44.7	千円 7,113	千円 5,313	千円 146	千円 1,800
在外職員	人 24	歳 41.8	千円 11,154	千円 10,014	千円 0	千円 1,140
在外職員(年俸制)	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員	人 6	歳 47	千円 3,409	千円 3,409	千円 159	千円 0
事務・技術	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
民間出向	人 5	歳 46.5	千円 3,454	千円 3,454	千円 154	千円 0
再任用職員	人 該当なし	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人 該当なし	歳	千円	千円	千円	千円

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	4	32.8	2,618	2,618	162	0
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	4	32.8	2,618	2,618	162	0

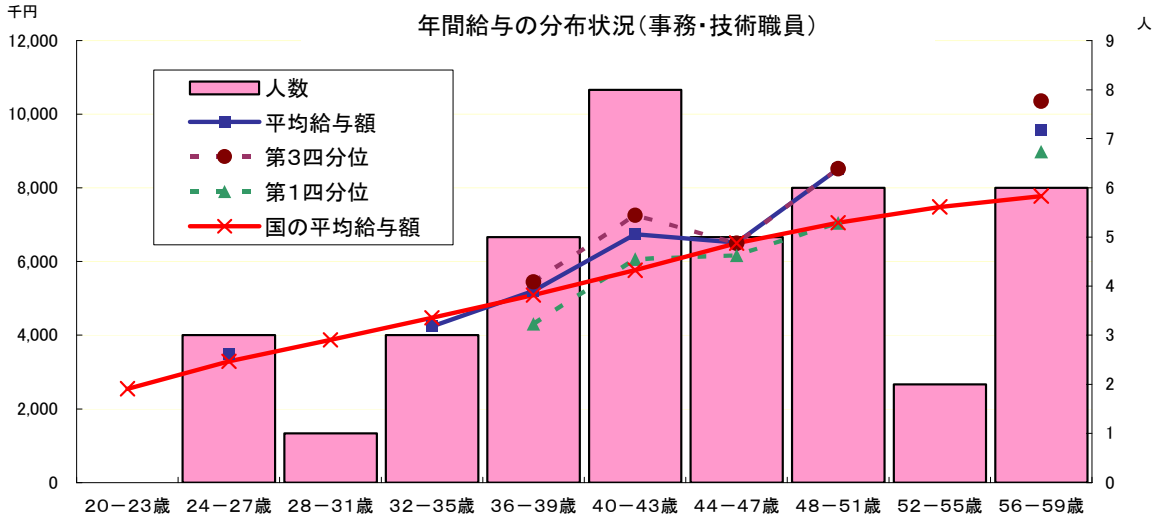
注1:常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。

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)・任期付職員(事務・技術)については、該当者が2人以下のため、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)	12	46.8	7,252	8,122
・アシスタント・マネージャー (本部係長、主任、係員相当職)	13	35.9	3,822	5,443

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25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	3 (8.1%)	4 (10.8%)	17 (45.9%)	9 (24.3%)	4 (10.8%)
年齢(最高 ～最低)		59～50	57～54	57～39	51～32	29～24
所定内給与 年額(最高 ～最低)		9,042～ 7,086	7,502～ 6,547	6,663～ 4,354	4,939～ 3,102	2,972～ 2,656
年間給与 額(最高 ～最低)		12,611～ 9,625	10,355～ 9,087	8,983～ 5,880	6,527～ 4,103	3,822～ 3,482

④ 賞与(平成24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))

113.9

対他法人(事務・技術職員)

106.8

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	
指数の状況	対国家公務員 113.9	
	参考	地域勘案 99.5 学歴勘案 110.6 地域・学歴勘案 96.7
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	<p>【地域・学歴を勘案した影響】 当機構の職員は9割台半ばが高学歴(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>【指数の算出方法により指数が高くなっている理由】 <大学卒以上の高学歴者の割合>94.5%(平成25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53.4%(平成24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】 国の水準を下回っており、適正な給与水準となっている。</p>	
給与水準の適切性の検証	<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 66.1% (国からの財政支出額 1,829百万円、支出予算の総額 2,765百万円:平成24年度予算)</p> <p>【検証結果】 国に準じた適正な給与水準となっている。</p>	
	<p>【累積欠損額について】 累積欠損額 0円(平成23年度決算)</p>	
講ずる措置	<p>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。</p> <p>【平成25年度に見込まれる指数】 年齢勘案:113.9を下回る指数 年齢・地域・学歴勘案:100.0を下回る指数</p>	
その他	<p>【支出総額に占める給与、報酬等支給総額の割合】 31.3%(支出総額:2,765百万円、報酬等支給総額:867百万円:平成24年度決算)</p> <p>【管理職の割合】 40.0%(平成25年4月1日現在) 国の管理職割合は15.6%(平成24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24年度)	当年度 (平成23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
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 867,756	千円 907,027	千円 (%) △ 39,271 (△4.3)	千円 (%) △167,360 (△16.1)
退職手当支給額 (B)	千円 39,227	千円 142,454	千円 (%) △ 103,227 (△72.4)	千円 (%) △ 71,235 (△64.4)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 55,035	千円 74,573	千円 (%) △ 19,538 (△26.1)	千円 (%) △ 27,894 (△33.6)
福利厚生費 (D)	千円 148,898	千円 150,516	千円 (%) △ 1,618 (△1.0)	千円 (%) △ 1,377 (△0.9)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,110,916	千円 1,274,570	千円 (%) △ 163,654 (△12.8)	千円 (%) △ 267,866 (△19.4)

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△39,271千円)の主な要因は、給与臨時特例措置によるもの。
- ・「非常勤役職員等給与」の減(対前年度△19,538千円)の主な要因は、ツーリスト・インフォメーション・センター(TIC)の業務委託による減少
- ・「最広義人件費」の減(対前年度△163,654千円)の主な要因は、退職手当の減少によるもの。
- ・給与臨時特例措置による削減額の総額△31,548千円(役員△3,908千円、職員△27,640千円)
- ・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、人件費改革(退職手当等を除く。)の取り組みを平成24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。

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24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。

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ったが、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った。

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(職制に応じて最大20%から8%へ率を変更)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)こととした。

国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について(平成24年8月7日閣議決定)に基づき、以下の措置を講ずることとした。

【役員】

・平成25年3月15日以降に退職する役員について、国家公務員に準じた調整率(※1)を設定し、退職手当支給水準の引下げを実施。

※1	①退職日が平成25年3月15日～平成25年11月30日	98/100
	②退職日が平成25年12月1日～平成26年8月31日	92/100
	③退職日が平成26年9月1日～	87/100

【職員】

・平成25年6月22日以降に退職する職員について、国家公務員に準じた調整率(※2)を設定し、退職手当支給水準の引下げを実施。

※2	①退職日が平成25年6月22日～平成26年2月28日	98/100
	②退職日が平成26年3月1日～平成26年11月30日	92/100
	③退職日が平成26年12月1日～	87/100