

## 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の役員報酬・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21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	平成21年12月に本俸を月額979,000円から月額976,000円に減額改定 (△0.30%)
理事	平成21年12月に本俸を月額800,000円から月額798,000円に減額改定 (△0.25%)
理事(非常勤)	該当者なし
監事	平成21年12月に本俸を月額733,000円から月額731,000円に減額改定 (△0.27%)
監事(非常勤)	平成21年12月に本俸を月額239,000円から月額238,000円に減額改定 (△0.41%)

## 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成21年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	千円	千円	千円	就任	退任	
理事長	18,274	11,736	4,794	1,408 336 (特別調整手当)(通勤手当)	19年4月1日		
A理事	4,887	2,713	1,849	325 (特別調整手当)	17年7月20日	21年7月13日	*※
B理事	14,842	9,592	3,919	1,151 180 (特別調整手当)(通勤手当)	18年4月8日		
C理事	12,016	7,198	3,919	863 36 (特別調整手当)(通勤手当)	20年7月18日	21年12月31日	*
D理事	9,937	6,878	2,087	825 147 (特別調整手当)(通勤手当)	21年7月14日		◇
E理事	2,780	2,394	0	287 99 (特別調整手当)(通勤手当)	22年1月1日		
A監事	13,631	8,788	3,590	1,054 199 (特別調整手当)(通勤手当)	17年7月20日		※
B監事 (非常勤)	2,149	2,149	0	0	20年8月1日	21年12月31日	*※
C監事 (非常勤)	719	714	0	5 (通勤手当)	22年1月1日		

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している。

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 役員の退職手当の支給状況(平成21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
	千円	年	月				
法人の長						該当者なし	
A理事	4,800	4	0	H21.7.13		業績勘案率1.0の暫定手当支給額である。	*※
C理事	1,795	1	6	H21.12.31		業績勘案率1.0の暫定手当支給額である。	*
監事						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22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

平成16年度から導入した人事評価制度により、厳正な人事評価を行い、評価結果を職員の昇給等の処遇に反映させており、前年度における各職員の勤務成績等に係る人事評価結果に基づき、評価実施直後の7月1日に昇給・降給等を実施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
賞与:勤勉手当 (査定分)	-
昇給等	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>勤務成績が特に優秀である場合の昇給</li> </ul>

##### ウ 平成21年度における給与制度の主な改正点

国家公務員給与改定に準じて、若年層を除き本俸の改定(平均改定率△0.2%)、自宅に係る住居手当の廃止及び期末手当支給率の改定(△0.35月)を実施。

### 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21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	39人	43.3歳	7,136千円	5,333千円	149千円	1,803千円
事務・技術	39人	43.3歳	7,136千円	5,333千円	149千円	1,803千円
在外職員	22人	41.9歳	12,529千円	11,255千円	0千円	1,274千円
在外職員(年俸制)	1人	-歳	-千円	-千円	-千円	-千円
任期付職員	9人	46.4歳	3,330千円	3,330千円	128千円	0千円
事務・技術	1人	-歳	-千円	-千円	-千円	-千円
民間出向	8人	44.5歳	3,121千円	3,121千円	121千円	0千円
再任用職員	1人	-歳	-千円	-千円	-千円	-千円
事務・技術	1人	-歳	-千円	-千円	-千円	-千円
非常勤職員	13人	33.9歳	2,334千円	2,334千円	205千円	0千円
事務・技術	13人	33.9歳	2,334千円	2,334千円	205千円	0千円

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。

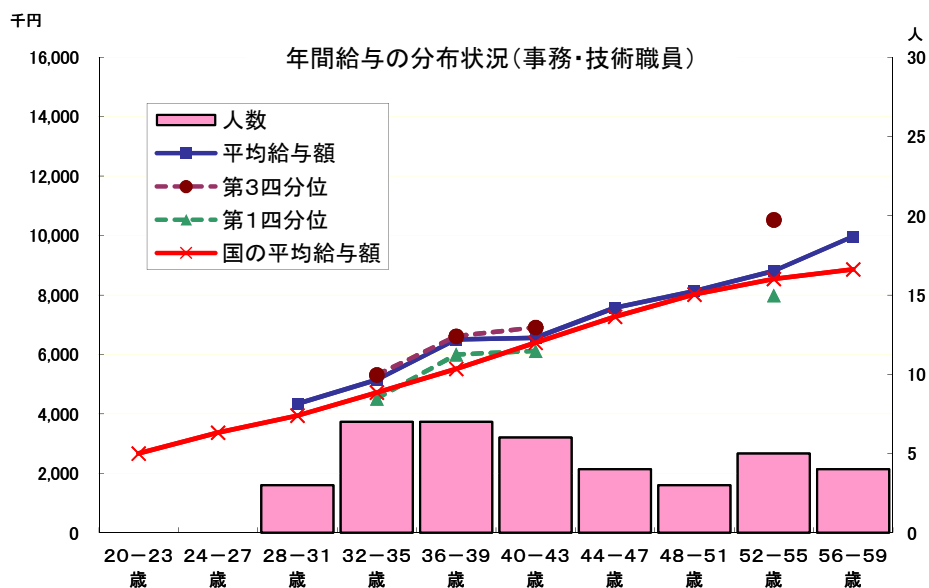
注3:在外職員(年俸制)については、該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、人数以外は記載を省略した。

注4:任期付職員(事務・技術)については、該当者が1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5: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。

注6:再任用職員については、該当者が1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。

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28歳～31歳、44歳～51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。

(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	48.6	7,949	8,271
・アシスタント・マネージャー (本部係長、主任、係員相当職)	18	37.3	4,514	6,304

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22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)	39	3 (7.7%)	3 (5.1%)	16 (41%)	17 (43.6%)	0 (2.6%)
年齢(最高 ～最低)		58～53	～	59～36	53～30	～
所定内給 与年額(最高 ～最低)		8,347～ 7,611	～	6,864～ 4,475	4,972～ 3,133	～
年間給与 額(最高～ 最低)		11,422～ 10,530	～	9,388～ 6,002	6,677～ 4,188	～

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21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)	% 0	% 0	% 0
	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)	% 0	% 0	% 0
	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))

107.7

対他法人(事務・技術職員)

101.1

注：当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、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 107.7 参考 地域勘案 94.5 学歴勘案 103.8 地域・学歴勘案 90.7
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	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。
給与水準の適切性の検証	【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 55.7% (国からの財政支出額 1,998百万円、支出予算の総額 3,585百万円：平成21年度予算) 【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。 【累積欠損額について】 累積欠損なし。
講ずる措置	当機構の現状では、年齢勘案での対国家公務員指数では107.7と上回って現れてきてはいるものの、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94.5及び90.7と対国家公務員指数を下回っている状況にある。 これらの現状や平成22年度に見込まれる対国家公務員指数が105(年齢勘案、年齢・地域・学歴勘案・100)であることを踏まえて、職員給与については、今後とも地域等の指数の動向を注視しつつ、国家公務員の給与改定を考慮しながら、引き続き、平成22年度における地域等を勘案した対国家公務員指数が100を上回らないよう、適切な措置を講じていくこととしている。

そ の 他	<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】 26.1% (支出総額: 3,585百万円、報酬等支給総額: 939百万円)</p> <p>【管理職の割合について】 37.6% (平成22年4月1日現在) 国の管理職割合は14.3% (平成21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カ所)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</p> <p>【大学卒以上の高学歴者の割合】 92.3% (平成22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50.0% (平成21年国家公務員給与等実態調査(人事院))。</p>
-------	---

### III 総人件費について

区 分	当年度 (平成21年度)	前年度 (平成20年度)	比較増△減		中期目標期間開始時(平成15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)	939,633	1,035,116	-95,483	(△9.2)	-138,427	(△12.8)
退職手当支給額 (B)	33,524	110,462	-76,938	(△69.6)	-106,091	(△75.9)
非常勤役職員等給与 (C)	87,573	82,929	4,644	(5.6)	-19,348	(△18.0)
福利厚生費 (D)	142,803	150,275	-7,472	(△4.9)	-31,085	(△17.8)
最広義人件費 (A+B+C+D)	1,203,533	1,378,782	-175,249	(△12.7)	-294,951	(△19.6)

注:「中期目標期間開始時(平成15年度)からの増△減」欄は、本法人は平成15年10月1日に設立された法人であり、平成15年度の年間の支給実績が示せないため、平成15年度下期の支給実績額に2を乗じて算出した推計額との比較である。

#### 総人件費について参考となる事項

・「給与、報酬等支給総額」の減(対前年度△95,483千円)は、職員数の減少及び人事評価制度による昇給の抑制等によるもの。

「非常勤役職員等給与」の増(対前年度+4,644千円)は、内部管理業務の強化の為、非常勤職員を2名採用したことによるもの。

「最広義人件費」の増(対前年度△175,249千円)は、前記の増減及び退職手当の減等によるもの。

・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

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23年まで継続する。

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、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。

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
給与、報酬等支給総額 (千円)	1,132,559	1,107,414	1,087,591	1,035,116	939,633
人件費削減率 (%)		△2.2%	△4.0%	△8.6%	△17.0%
人件費削減率(補正值) (%)		△2.2%	△4.7%	△9.3%	△15.3%

注:「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格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%である。

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。