

様式 1 公表されるべき事項

学校法人沖縄科学技術大学院大学学園の役職員の報酬・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

国際的に卓越した大学院大学の経営及び教育・研究全体を統括する責任を鑑み、国際的水準を加味した報酬支給水準を設定した。

② 平成26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。)

国際的に卓越した科学的な教育研究における経験、職務の困難度、過去の実績等を勘案して特に必要と認める場合に、常勤役員に対して特別調整手当を支給することができるものとしている。

③ 役員報酬基準の内容及び平成26年度における改定内容

法人の長

- 役員報酬基準の内容
役員報酬は本俸(年額)、特別調整手当、通勤手当及び住居手当であり、本俸及び特別調整手当の額は上限額の範囲内で、理事会において決定する。
- 平成26年度における改定内容
常勤役員の総額約10%の給与削減を解除した。

理事

- 役員報酬基準の内容
役員報酬は本俸(年額)、特別調整手当、通勤手当及び住居手当であり、本俸及び特別調整手当の額は上限額の範囲内で、理事会において決定する。
- 平成26年度における改定内容
常勤役員の総額約10%の給与削減を解除した。
国際的に卓越した大学院大学の経営および教育・研究全体を統括する責任、また、「沖縄において本学等を核としたグローバルな知的・産業クラスターの形成を推進する」ために新たに担う役割に鑑み、国際的水準を加味し、特別調整手当を増額した。

理事(非常勤)

- 役員報酬基準の内容
非常勤役員の報酬はその勤務形態を考慮し、職に応じて、理事会によって定められる。
- 平成26年度における改定内容
改定なし

監事

- 役員報酬基準の内容
役員報酬は本俸(年額)、特別調整手当、通勤手当及び住居手当であり、本俸及び特別調整手当の額は上限額の範囲内で、理事会において決定する。
- 平成26年度における改定内容
常勤役員の総額約10%の給与削減を解除した。

監事(非常勤)

- 役員報酬基準の内容
非常勤役員の報酬はその勤務形態を考慮し、職に応じて、理事会によって定められる。
- 平成26年度における改定内容
改定なし

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成26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		
法人の長	千円 60,000	千円 30,000	千円	千円 30,000 (特別調整手当)			
A理事	千円 7,057	千円 4,524	千円	千円 2,533 (特別調整手当)		6月22日	
B理事	千円 24,580	千円 15,476	千円	千円 9,104 (特別調・通勤)	6月23日	3月31日	
A理事 (非常勤)	千円 288	千円 288	千円	千円 ()	11月1日		
B理事 (非常勤)	千円 1,300	千円 1,300	千円	千円 ()			
C理事 (非常勤)	千円 288	千円 288	千円	千円 ()	11月1日		
D理事 (非常勤)	千円 1,380	千円 1,380	千円	千円 ()	11月1日		
E理事 (非常勤)	千円 1,380	千円 1,380	千円	千円 ()			
F理事 (非常勤)	千円 1,300	千円 1,300	千円	千円 ()			
G理事 (非常勤)	千円 291	千円 291	千円	千円 ()		10月31日	
H理事 (非常勤)	千円 288	千円 288	千円	千円 ()	11月1日		
I理事 (非常勤)	千円 1,380	千円 1,380	千円	千円 ()			
J理事 (非常勤)	千円 980	千円 980	千円	千円 ()			
K理事 (非常勤)	千円 1,380	千円 1,380	千円	千円 ()			
L理事 (非常勤)	千円 650	千円 650	千円	千円 ()	10月1日		
M理事 (非常勤)	千円 1,380	千円 1,380	千円	千円 ()			*
N理事 (非常勤)	千円 1,380	千円 1,380	千円	千円 ()			
O理事 (非常勤)	千円 291	千円 291	千円	千円 ()		10月31日	

P理事 (非常勤)	千円 1,380	千円 1,380	千円 ()	千円 ()			
Q理事 (非常勤)	千円 691	千円 691	千円 ()	千円 ()		10月31日	
A監事	千円 15,288	千円 15,000	千円 ()	千円 288 (通勤手当)			◇
A監事 (非常勤)	千円 284	千円 ()	千円 ()	千円 ()		5月31日	
B監事 (非常勤)	千円 1,385	千円 ()	千円 ()	千円 ()	6月9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:特別調整手当は、国際的に卓越した科学的な教育研究における経験、職務の困難度、過去の実績等を勘案して特に
必要と認める場合に、常勤役員に対して支給することができる手当。

3 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

国際的に卓越した大学院大学の経営及び教育・研究全体を統括する責任の重大性・職務の困難度、過去の実績、国際的水準に照らし妥当である。

理事

国際的に卓越した大学院大学の経営及び教育・研究全体を統括する責任の重大性、「沖縄において本学等を核としたグローバルな知的・産業クラスターの形成を推進する」ために新たに担う役割の困難性、過去の実績、国際的水準に照らし妥当である。

理事(非常勤)

国際的に卓越した大学院大学の経営及び教育・研究全体を統括する責任の重大性、ノーベル賞受賞者等その識見に照らし妥当である。

監事

国際的に卓越した大学院大学の監査業務の責任の重大性・職務の困難度に照らし妥当である。

監事(非常勤)

国際的に卓越した大学院大学の監査業務の責任の重大性・職務の困難度に照らし妥当である。

【主務大臣の検証結果】

学園の理事（法人の長を含む。）は、人格が高潔で学識に優れ、学園の業務を適切かつ効果的に運営することができる能力を有する者であることが求められていることから、その報酬については、国際的な水準との均衡などを考慮した結果、妥当なものであると考えられる。

4 役員の退職手当の支給状況(平成26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
	千円	年	月			
理事A	6,133	2	8	6月22日	1.0	
理事B	1,813	0	10	3月31日	1.0	

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
理事A	退職手当支給額は、「独立行政法人、特殊法人及び認可法人の役員の退職金について」(平成15年12月19日閣議決定(平成27年3月24日一部改正))に準じた方法により算出されており、また、業績勘案率は理事会において、在職期間中の業績を勘案して決定されており、妥当なものであると考えられる。
理事B	退職手当支給額は、「独立行政法人、特殊法人及び認可法人の役員の退職金について」(平成15年12月19日閣議決定(平成27年3月24日一部改正))に準じた方法により算出されており、また、業績勘案率は理事会において、在職期間中の業績を勘案して決定されており、妥当なものであると考えられる。

注:「判断理由」欄には、法人の業績、担当業務の業績及び個人的な業績の検討結果を含め、業績勘案率及び退職手当支給額の決定に到った理由等を具体的に記入する。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

業績給に類似のものとして、国際的に卓越した科学的な教育研究における経験、職務の困難度、過去の実績等を勘案して特に必要と認める場合に、常勤役員に対して特別調整手当を支給することができる仕組みを導入済みである。今後も同仕組みを継続する。

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

職種毎に、国家公務員や国内外の大学・研究機関等の給与水準の動向等を踏まえた適切な年俸範囲を定め、その範囲内で個々の業績を反映した給与水準を決定する。

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。)

教員、事務職員等の職種の特性に応じた業績評価制度を導入し、公平性と透明性に配慮しつつ適切に実施し、評価の結果について個々の給与に反映させる。

③ 給与制度の内容及び平成26年度における主な改定内容

1. 給与制度の内容

給与の種類:年俸、超過勤務手当、その他の手当(通勤、住居手当等)

給与体系:年俸制(職種(教員、研究者、事務スタッフ等)と職層に基づく給与レンジを設定)

2.平成26年度における主な改定内容

(1)給与水準の適正化

業績評価を徹底し、昇給への反映を厳格に行うとともに、今後、定年制職員を採用する場合において、能力に遜色ないときは、若年層から積極的に採用する。

(2)法人全体の職員の給与水準の抑制

上記(1)の取組に加え、任期制職員についても、若年層の採用を促進し、法人全体の給与水準の抑制を図る。

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

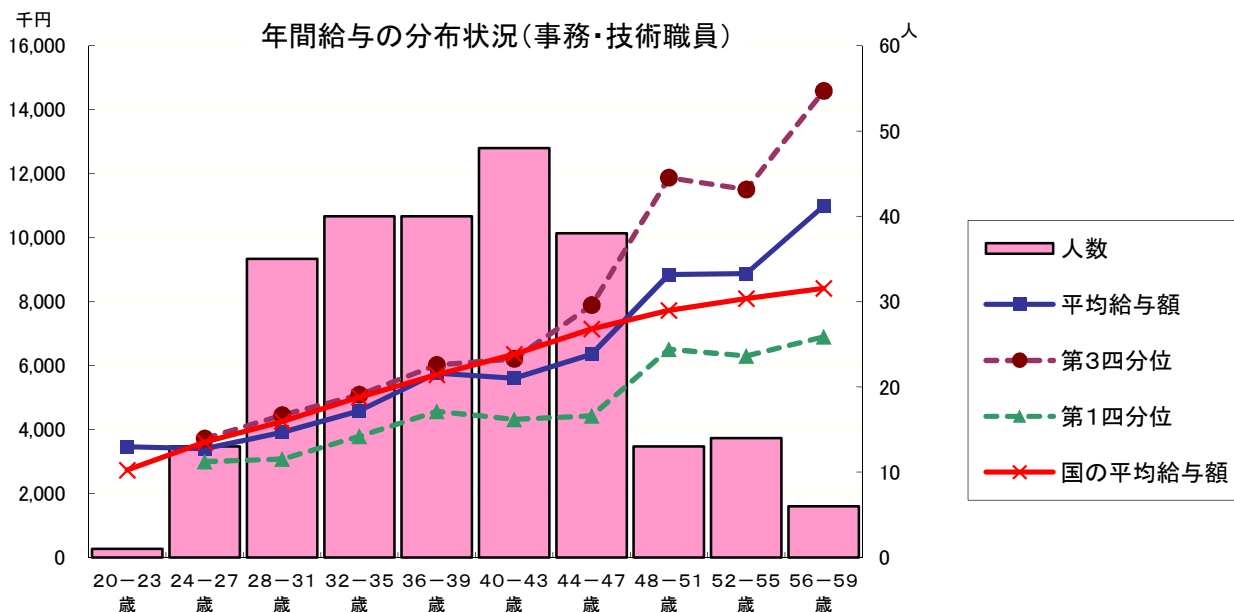
区分	人員	平均年齢	平成26年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人 20	歳 43.3	千円 8,380	千円 8,380	千円 121	千円 0
事務・技術	人 20	歳 43.3	千円 8,380	千円 8,380	千円 121	千円 0

在外職員	人 2	歳 36.5	千円 7,142	千円 7,142	千円 0	千円 0
------	--------	-----------	-------------	-------------	---------	---------

任期付職員	人 423	歳 40.4	千円 6,859	千円 6,859	千円 86	千円 0
教員	人 40	歳 50.8	千円 13,707	千円 13,707	千円 47	千円 0
研究職種	人 147	歳 38.2	千円 6,742	千円 6,742	千円 61	千円 0
事務・技術	人 236	歳 40	千円 5,771	千円 5,771	千円 108	千円 0

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)〔在外職員を除く。以下、④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、④まで同じ。

注2:[20-23歳]の年齢階層において、該当者が4人以下であることから、第1・第3分位を表示していない。

③ 職位別年間給与の分布状況

(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
部長相当	14	52.5	14,910	20,866 11,507
課長相当	22	47.5	10,059	12,386 7,706
課長補佐相当	21	40.8	6,851	8,443 5,800
主任相当	66	43.0	5,807	8,454 4,393
係員	133	36.3	4,094	9,959 2,511

④ 賞与(平成26年度)における査定部分の比率(事務・技術職員)

区分		夏季(〇月)	冬季(〇月)	計
管理職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	最高～最低	～	～	～
	最高～最低	～	～	～
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
	最高～最低	～	～	～
	最高～最低	～	～	～

注:給与レンジに基づく年俸制を採用しており、賞与の支給は行っていない。

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"> ・年齢勘案 96.3 ・年齢・地域勘案 106.0 ・年齢・学歴勘案 94.7 ・年齢・地域・学歴勘案 105.3
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	<p>本学園は、沖縄科学技術大学院大学(以下「大学院大学」という。)において国際的に卓越した科学技術に関する教育研究を行うことを目的とする学校法人である。</p> <p>大学院大学においては研究・教育は英語で行われ、また、教員・学生の半数以上を外国人が占めるなど国際的な環境の下、①沖縄の振興と自立的発展、②世界の科学技術の向上に資するため、世界最高水準の教育研究を行う研究者の支援等を担う職員が採用されている。すなわち事務職員にも高度な専門性及び高い英語能力を求められているため、指数が高くなる傾向にある。</p> <p>(参考:調査対象職員(256名)の専門能力)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・修士以上90名(35%)、うち博士30名(12%) ・大学卒以上197名(77%) (国家公務員(行(一)):54%) ・英語の読み書きに関しては全職員がビジネスレベル以上 <p>また、本学園の全職員は、国家公務員の地域手当非支給地である沖縄県に勤務していることから、地域勘案指数は高くなっていると考えられる。</p> <p>なお、平成26年度の年齢勘案指数は、96.3となっている。</p>
給与水準の妥当性の 検証	<p>(法人の検証結果)</p> <p>年齢勘案で、平成24年度111.7、平成25年度108.5、平成26年度96.3とラスパイレス指数が減少している(他の勘案指数においても同様の傾向)。これまで講じてきた給与水準の引下げに向けた種々の取組により、給与水準の適正化が図られている。</p> <p>(主務大臣の検証結果)</p> <p>学園においては研究・教育が英語で行われ、また、教員・学生の半数以上を外国人が占めるなど国際的な環境の下、世界最高水準の教育研究を行っており、そのような研究者の支援等を担う事務職員にも高度な専門性を有することが求められ、優秀な人材の確保を必要としていると認識している。こうした中、学園の給与水準の適正化のための取組が行われてきた結果、対国家公務員指数については改善が見られたところであり、これらの取組が引き続き着実に実施されるよう、今後とも適切に指導・監督していく。</p>
講ずる措置	<p>今後とも引き続き、</p> <ul style="list-style-type: none"> ①能力に遜色がない場合は、中堅・若年層を計画的に採用 ②業務評価を徹底し、昇給反映の厳格化 <p>を行うことで、適正な給与水準を保つ。</p>

4 モデル給与

大卒初任給	年間給与	2,432,000 円
係員	年間給与	3,544,000 円
主任相当	年間給与	5,277,000 円
課長補佐相当	年間給与	6,860,000 円
課長相当	年間給与	9,041,000 円
部長相当以上	年間給与	12,991,000 円

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

教員、事務職員等の職種の特性に応じた業績評価制度を導入し、公平性と透明性に配慮しつつ適切に実施し、評価の結果について個々の給与に反映させる。今後も同仕組みを継続する。

III 総人件費について

区 分	前年度 (平成25年度)	当年度 (平成26年度)
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 3,755,654	千円 4,248,644
退職手当支給額 (B)	千円 0	千円 10,847
非常勤役職員等給与 (C)	千円 67,209	千円 68,076
福利厚生費 (D)	千円 375,151	千円 444,872
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 4,198,014	千円 4,772,439

総人件費について参考となる事項

- ・職員等が前年度比117名増加したため、総人件費が増額になっている。
- ・「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)を踏まえ、役職員の退職手当について、平成25年4月1日から、国家公務員の退職手当の改正に準じて、退職手当の算定額に調整率(平成25年10月から平成26年6月まで92/100、平成26年7月以降は87/100)を乗じた額を支給することにより減額した。

IV その他

特になし。