

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30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30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、本俸の額は上限額の範囲内で、また、特別調整手当の額は内閣府と協議の上、理事会において決定する。
- 平成30年度の改定内容
改定なし。

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、本俸の額は上限額の範囲内で、また、特別調整手当の額は内閣府と協議の上、理事会において決定する。
- 平成30年度の改定内容
改定なし。

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30年度の改定内容
改定なし

監事

1. 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、本俸の額は上限額の範囲内で、また、特別調整手当の額は内閣府と協議の上、理事会において決定する。
2. 平成30年度の改定内容
改定なし。

監事(非常勤)

1. 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。
2. 平成30年度の改定内容
改定なし

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成30年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
法人の長	75,024	30,000		45,024 <small>(特別調整手当・通勤手当)</small>			
A理事	31,224	20,000		11,224 <small>(特別調整手当・通勤手当)</small>			※
B理事 (非常勤)	1,380			()			※
C理事 (非常勤)	1,300			()			※
D理事 (非常勤)	1,380			()			
E理事 (非常勤)	1,380			()			
F理事 (非常勤)	1,380			()			
G理事 (非常勤)	1,380			()			
H理事 (非常勤)	980			()			
I理事 (非常勤)	980			()			
J理事 (非常勤)	1,380			()			
K理事 (非常勤)	1,380			()			
L理事 (非常勤)	500			()			
M理事 (非常勤)	1,380			()			
N理事 (非常勤)	649			()		9月30日	※

○理事 (非常勤)	千円 938	千円	千円	千円 ()	6月1日	
P理事 (非常勤)	千円 896	千円	千円	千円 ()	5月1日	※
Q理事 (非常勤)	千円 1,380	千円	千円	千円 ()		*
R理事 (非常勤)	千円 1,380	千円	千円	千円 ()		
A監事	千円 15,107	千円 15,000	千円	千円 107 (特別調整手当・ 通勤手当)		◇
B監事 (非常勤)	千円 1,704	千円 1,704	千円	千円 ()		

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

3 役員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・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(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等を考慮した結果、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30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			
法人の長	該当者なし					
理事	該当者なし					
監事	該当者なし					

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
法人の長	該当者なし
理事	該当者なし
監事	該当者なし

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30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30年度における主な改定内容

引き続き、以下の措置を講じた。

(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30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 17	歳 47.1	千円 9,134	千円 9,134	千円 139	千円
研究職種	人 3	歳 38.8	千円 6,806	千円 6,806	千円 97	千円
事務・技術	人 14	歳 48.9	千円 9,632	千円 9,632	千円 148	千円

任期付職員	人 563	歳 42	千円 7,266	千円 7,266	千円 84	千円
教員	人 51	歳 51.3	千円 15,283	千円 15,283	千円 35	千円
研究職種	人 211	歳 39.1	千円 6,671	千円 6,671	千円 59	千円
事務・技術	人 301	歳 42.5	千円 6,324	千円 6,324	千円 110	千円

在外職員	人 -	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	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。

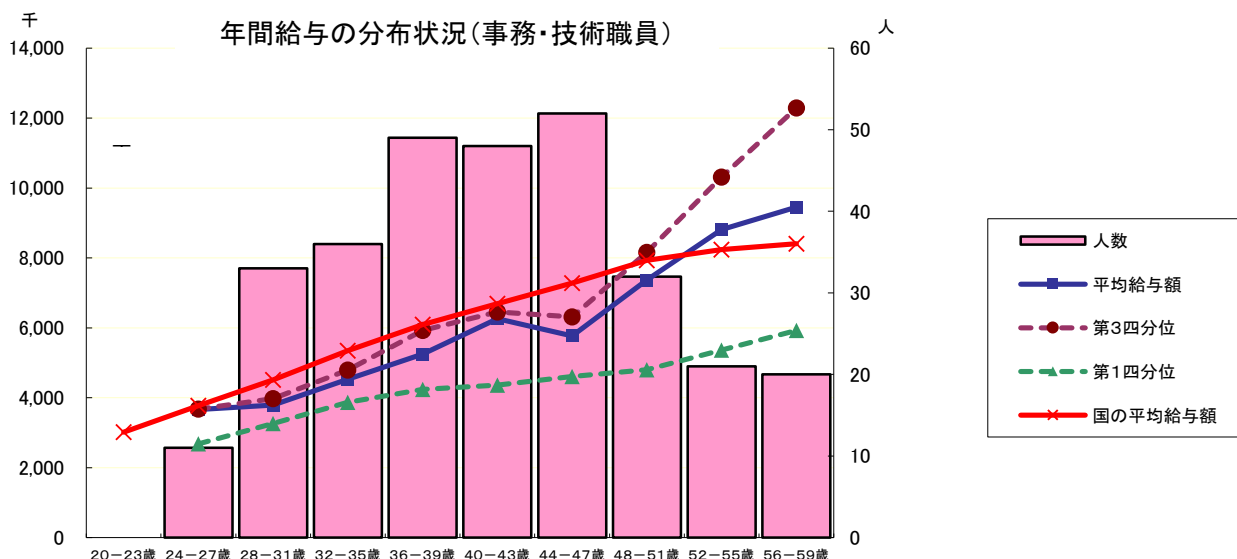
注2:在外職員については、該当者が1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、区分以外は記載していない。

注3:常勤職員、任期付職員の該当者がいない職種については記載を省略。

注4:再任用職員及び非常勤職員は該当者がいないため記載を省略。

注5:常勤職員、在外職員、任期付職員は全て年俸制適用者である。

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]の該当者なし。

注3:年俸制適用者を含む。以下、④まで同じ。

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	25	55.0	18,042	46,200～11,666
課長相当	21	49.3	9,744	12,423～7,964
課長補佐相当	48	46.0	6,948	9,029～5,036
主任相当	78	43.5	5,661	9,194～4,139
係員	143	38.2	4,003	5,769～2,464

④ 賞与(該当者なし)

区分		夏季	冬季	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	～	～	～
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	～	～	～

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 90.9 ・年齢・地域勘案 101.1 ・年齢・学歴勘案 89.2 ・年齢・地域・学歴勘案 100.3
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	
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29年度92.1、平成30年度90.9と対国家公務員指数は100以下となっている。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。</p> <p>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、おおむね妥当な水準となっており、これらの取組が引き続き着実に実施されるよう、今後とも注視していく。</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、昇給反映の厳格化を行うことで適正な給与水準を保つ。

4 モデル給与

注:年俸制のみのため、記載を省略。

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29年度)	当年度 (平成30年度)
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 5,629,323	千円 6,043,508
退職手当支給額 (B)	千円 5,167	千円 11,922
非常勤役職員等給与 (C)	千円 80,760	千円 83,959
福利厚生費 (D)	千円 608,297	千円 654,614
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 6,323,547	千円 6,794,003

総人件費について参考となる事項

- ・職員等が前年比21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、平成30年1月以降は、平成29年11月17日閣議決定に基づき、さらに83.7/100へ引き下げた。

Ⅳ その他

特になし。