学校法人沖縄科学技術大学院大学学園（法人番号6360005004186）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。
特に、理事長（学長）については、国際的に最高水準の研究機関における組織管理を行った実績や国際的に高い水準の教授陣を統率しうる研究者、教育者としての人望・実績を有する、国際競争の中で有為な人材を担保する必要があることから、相応の処遇が必要となる。

② 令和3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令和3年度における改定内容

法人の長

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。
国際的に最高水準の研究機関における組織管理を行った実績や国際的に高い水準の教授陣を統率しうる研究者、教育者としての人望・実績を有する、国際競争の中で有為な人材を担保する必要があることから、相応の処遇が必要となる。

2.令和3年度の改定内容
改定なし。

理事

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.令和3年度の改定内容
改定なし。

理事（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.令和3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.令和3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. 令和3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	令和3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 75,024	千円 30,000	千円	千円 45,024 (通勤/特別調整手当)			
A理事	千円 15,018	千円 15,000	千円	千円 18 (通勤手当)		12月31日	※
B理事	千円 5,303	千円 5,000	千円	千円 303 (住居/通勤手当)	1月1日	3月31日	＊※
C理事 (非常勤)	千円 740	千円	千円	千円 ( )			※
D理事 (非常勤)	千円 660	千円	千円	千円 ( )			
E理事 (非常勤)	千円 740	千円	千円	千円 ( )			
F理事 (非常勤)	千円 740	千円	千円	千円 ( )			
G理事 (非常勤)	千円 740	千円	千円	千円 ( )			
H理事 (非常勤)	千円 535	千円	千円	千円 ( )	7月1日		
I理事 (非常勤)	千円 678	千円	千円	千円 ( )	5月1日		
J理事 (非常勤)	千円 740	千円	千円	千円 ( )			
K理事 (非常勤)	千円 740	千円	千円	千円 ( )			

L理事 (非常勤)	千円 740	千円	千円	千円 ( )		3月31日	
M理事 (非常勤)	千円 900	千円	千円	千円 ( )			
N理事 (非常勤)	千円 660	千円	千円	千円 ( )			
O理事 (非常勤)	千円 740	千円	千円	千円 ( )			
P理事 (非常勤)	千円 163	千円	千円	千円 ( )		5月31日	
Q理事 (非常勤)	千円 740	千円	千円	千円 ( )			※
R理事 (非常勤)	千円 740	千円	千円	千円 ( )			
S理事 (非常勤)	千円 740	千円	千円	千円 ( )			
A監事	千円 15,000	千円 15,000	千円	千円 ( )			◇
B監事 (非常勤)	千円 3,400	千円 3,400	千円	千円 ( )			
C監事 (非常勤)	千円 3,400	千円 3,400	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・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(令和3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
法人の長	千円 該当者なし	年	月			
A理事	千円 14,124	年 6	月 9	12月31日	1.0	※
監事	千円 該当者なし	年	月			

注1:「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

注2:B理事が令和4年3月31日に退職しているが、退職手当未支給のため本表に記載しない。

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
A理事	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。
監事	該当者なし

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。
研究部門においては、沖縄科学技術大学院大学における国際的に最高水準の研究者に対する研究管理や評価を実施できる者が必要であり、国際競争の中で国際的な水準に見合った相応の処遇が必要となる。

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意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令和3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.令和3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。

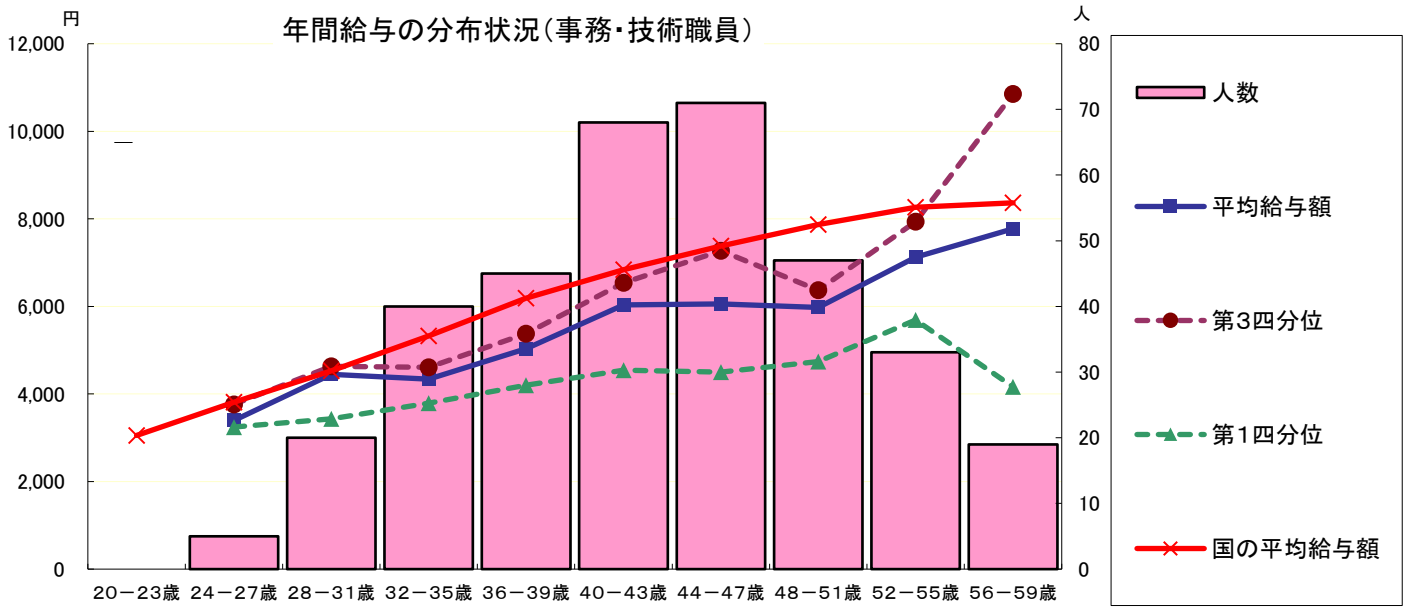
2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	令和3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
	人	歳	千円	千円	千円	千円
常勤職員	12	51.1	9,713	9,713	149	0
事務・技術	12	51.1	9,713	9,713	149	0
研究職種	-	-	-	-	-	-
任期付職員	657	43.3	7,480	7,480	89	0
教員	67	50.9	16,661	16,661	32	0
事務・技術	354	44.2	6,254	6,254	116	0
研究職種	236	39.7	6,711	6,711	65	0
在外職員	-	-	-	-	-	-

注1:常勤職員については、在外職員を除く。
注2: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3: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4:常勤職員、任期付職員は全て年俸制適用者である。
注5:在外職員とは海外拠点の年俸制適用者である。
注6:該当者が2人以下の場合、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、区分以外は省略。全体の数値からも除外。

② 年齢別年間給与の分布状況（事務・技術職員）〔在外職員除く。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】の年齢層において、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）

（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
	人	歳	千円	千円
部長相当	23	55.5	17,271	46,200～9,410
課長相当	33	49.8	9,333	12,349～6,977
課長補佐相当	50	44.7	6,716	9,543～5,131
主任相当	126	45.1	5,467	9,480～4,121
係員	134	40.4	4,164	8,980～2,469

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・技術員

項目	内容
対国家公務員指数の状況	・年齢勘案 84.0 ・年齢・地域勘案 93.8 ・年齢・学歴勘案 82.7 ・年齢・地域・学歴勘案 92.9
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	（法人の検証結果） 年齢勘案で、令和2年度86.2、令和3年度84.0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。 （主務大臣の検証結果） 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。 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。
講ずる措置	今後とも引き続き、 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意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 （令和2年度）	当年度 （令和3年度）
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 6,866,693	千円 7,347,390
退職手当支給額 (B)	千円 4,159	千円 15,693
非常勤役職員等給与 (C)	千円 74,000	千円 64,078
福利厚生費 (D)	千円 759,126	千円 816,427
最広義人件費 (A＋B＋C＋D)	千円 7,703,978	千円 8,243,588

総人件費について参考となる事項

・沖縄科学技術大学院大学における科学技術に関する世界最高水準の教育研究の推進に当たっては、国際的に最高水準の研究能力を有する研究者等が必要であることから、国際競争の中で国際的な水準に見合った相応の処遇が必要となる。

・令和3年度については、職員等が前年比46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。