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 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

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。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長：平成24年4月から2年間、常勤役員の総額約10%の給与削減を実施。

理事：平成24年4月から2年間、常勤役員の総額約10%の給与削減を実施。

理事(非常勤)：改定なし

監事：平成24年4月から2年間、常勤役員の総額約10%の給与削減を実施。

監事(非常勤)：改定なし

2 役員の報酬等の支給状況

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	
法人の長	千円 51,912	千円 21,912	千円	千円 30,000 (特別調整手当)			
A理事	千円 21,400	千円 19,400	千円	千円 2,000 (特別調整手当)			
B理事(非常勤)	千円 980	千円 980	千円	千円 ( )			
C理事(非常勤)	千円 580	千円 580	千円	千円 ( )			
D理事(非常勤)	千円 1,380	千円 1,380	千円	千円 ( )			
E理事(非常勤)	千円 980	千円 980	千円	千円 ( )			
F理事(非常勤)	千円 500	千円 500	千円	千円 ( )			
G理事(非常勤)	千円 980	千円 980	千円	千円 ( )			
H理事(非常勤)	千円 980	千円 980	千円	千円 ( )			
I理事(非常勤)	千円 980	千円 980	千円	千円 ( )			
J理事(非常勤)	千円 1,380	千円 1,380	千円	千円 ( )			
K理事(非常勤)	千円 980	千円 980	千円	千円 ( )			
L理事(非常勤)	千円 580	千円 580	千円	千円 ( )			
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 900	千円 900	千円	千円 ( )			
O理事(非常勤)	千円 1,380	千円 1,380	千円	千円 ( )			
P理事(非常勤)	千円 580	千円 580	千円	千円 ( )			
A監事	千円 14,218	千円 14,111	千円	千円 107 (通勤手当)			◇
B監事(非常勤)	千円 1,704	千円	千円	千円 ( )			

注1:「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2:「特別調整手当」とは、国際的に卓越した科学技術に関する研究開発等に係る経験、職務の困難度、実績等を勘案して特に必要を認める場合に支給されるものである。

3 役員の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
法人の長	千円 13,567	年 6	月 2	平成23年10月31日	1.0	在職期間中の業績(欄下の注2参照)が考慮され、内閣府独立行政法人評価委員会において左記のとおり決定。	
理事A	千円 5,175	年 4	月 2	平成23年10月31日	1.0		

監事A	千円 2,130	年 2	月	平成23年 8月31日	1.0		*

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:内閣府独立行政法人評価委員会では、3名の在職期間中の業績について以下のとおり考慮。
・法人の長、理事…加算要因(優秀な研究者の確保を始め世界最高水準の大学院大学の設立という我が国でも前例のない事業の達成に貢献)と減算要因(法人をゼロから立ち上げ組織体制を充実する過程で生じた業務運営に関する不適切な事案)を総合的に考慮。
・監事…職責に照らし特段の加算要因及び減算要因を認められないことを考慮
※加算要因等の詳細は、第47回内閣府独立行政法人評価委員会(平成24年8月27日開催)資料6を参照。 http://www8.cao.go.jp/hyouka/dokuritsu/iinkai/047/shiryou.html
注3:「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

平成24年度に、目標管理・業績主義に基づく人事評価制度の導入にあわせ、定年制と任期制に適用される給与制度が年俸制に統一された。これにより、指数の対象者は従前の定年制職員(23人)に加え、任期制職員(136人)を加えた職員(159名)となり、指数が118.2から111.7に低下した。

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

運営費等の大部分を国の財政支援によりまかなわれる法人として、総人件費の抑制に努めるとともに、職員の給与水準は納税者の理解が得られる合理的な水準とし、それらに関する説明責任を果たす。

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

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。

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

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等に反映させる。

〔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
本給	年度ごとに実施される人事評価制度において、前年度の勤務成績及び能力の双方に関して5段階で評価し、更に総合評価を行って、一定の範囲内で昇給を決定している。

ウ 平成24年度における給与制度の主な改正点

給与・処遇の見直しを行い、任期制・定年制の教職員の年俸を、職務及び能力に応じて一定の幅で設定する仕組みに再構築した。

平成24年秋の給与再精査を踏まえ、以下の措置を講ずることとした。
(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化するとともに、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。なお、通勤手当と住宅手当は、国家公務員と同水準である。
(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、新卒者や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。

特例法に基づく国家公務員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)
平成24年4月から2年間、昇給を停止。
(役員について)
平成24年4月から2年間、常勤職員の総額約10%の給与削減を実施。

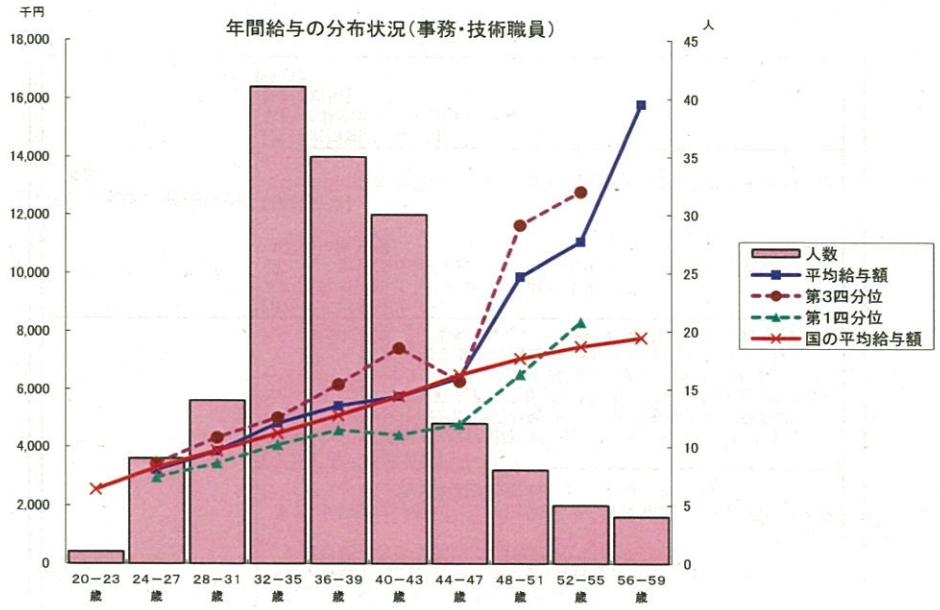
2 職員給与の支給状況

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 23	歳 41.1	千円 7,435	千円 7,435	千円 114	千円 0
事務・技術	人 23	歳 41.1	千円 7,435	千円 7,435	千円 114	千円 0
任期付職員	人 264	歳 39.8	千円 6,989	千円 6,989	千円 97	千円 0
教員	人 33	歳 50.6	千円 13,021	千円 13,021	千円 70	千円 0
研究職種	人 93	歳 38.2	千円 6,722	千円 6,722	千円 76	千円 0
事務・技術	人 138	歳 38.3	千円 5,726	千円 5,726	千円 118	千円 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、任期付職員の該当者がいない職種については記載を省略した。
注3：在外職員・再任用職員及び非常勤は該当者なし。
注4：常勤職員、任期付職員は全て年俸制適用者である。

② 年間給与の分布状況（事務・技術職員）〔在外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。
注2：[20-23歳]は、個人に関する情報が特定されることから平均額を示す点を表示していない。
注3：[56-59歳]は、4人以下であることから第1・第3四分位の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分位	平均	四分位 第3分位
部長相当	人 10	歳 51.1	千円 10,665	千円 14,102	千円 18,500
課長相当	人 11	歳 48.3	千円 8,712	千円 9,996	千円 11,633
課長補佐相当	人 9	歳 41.3	千円 6,068	千円 7,284	千円 7,905
主任相当	人 54	歳 40.1	千円 4,787	千円 5,650	千円 6,279
係員	人 77	歳 34.5	千円 3,435	千円 4,165	千円 4,763

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）

年俸制

区分	計	7	6	5	4	3	2	1
標準的な職位		副学長	シニアマネージャー	マネージャー	アシスタントマネージャー	スペシャリスト（技術職）	スタッフ Ⅱ（技術職）	スタッフ Ⅰ（技術職）
人員（割合）	23	人 - -	人 1 4.30%	人 8 34.80%	人 3 13.00%	人 7 30.40%	人 2 8.70%	人 2 8.70%
年齢（最高～最低）		歳 -	歳 -	歳 52 ～ 39	歳 51 ～ 33	歳 44 ～ 34	歳 -	歳 -
所定内給与年額（最高～最低）		千円 -	千円 -	千円 12,787 ～ 8,318	千円 6,521 ～ 5,600	千円 8,862 ～ 4,520	千円 -	千円 -
年間給与額（最高～最低）		千円 -	千円 -	千円 12,787 ～ 8,318	千円 6,521 ～ 5,600	千円 8,862 ～ 4,520	千円 -	千円 -

※注：該当者が1～2人の場合、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「年齢（最高～最低）」以下の事項について記載していない。

年俸制かつ任期付

区分	計	7	6	5	4	3	2	1
標準的な職位		副学長	シニアマネージャー	マネージャー	アシスタントマネージャー	スペシャリスト（技術職）	スタッフ Ⅱ（技術職）	スタッフ Ⅰ（技術職）
人員（割合）	138	人 5 3.60%	人 4 2.90%	人 3 2.10%	人 6 4.30%	人 47 34.10%	人 46 33.30%	人 27 19.60%
年齢（最高～最低）		歳 60～54	歳 53 ～ 34	歳 57 ～ 47	歳 49 ～ 36	歳 54 ～ 29	歳 43～31	歳 63 ～ 23
所定内給与年額（最高～最低）		千円 18,778 ～ 13,260	千円 12,605 ～ 9,259	千円 12,372 ～ 9,619	千円 11,078 ～ 5,888	千円 8,868 ～ 4,071	千円 6,370 ～ 3,182	千円 4,800 ～ 2,514
年間給与額（最高～最低）		千円 18,778 ～ 13,260	千円 12,605 ～ 9,259	千円 12,372 ～ 9,619	千円 11,078 ～ 5,888	千円 8,868 ～ 4,071	千円 6,370 ～ 3,182	千円 4,800 ～ 2,514

注：給与レンジに基づく年俸制を採用しており、職種と職層により、7つの範囲に区分される。

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）

管理職員	一律支給分（期末相当）	% －	% －	% －
	査定支給分（期末相当）（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	% ～	% ～	% ～

注：給与レンジに基づく年俸制を採用したことにより、賞与の支給は行っていない。

⑤ 職員と国家公務員との給与水準（年額）の比較指標（事務・技術職員）

対国家公務員（行政職（一））

111.7

注1：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

注2：平成24年度より定年制と任期制に適用される給与制度が年俸制に統一されたため、比較対象者は、定年制職員に、任期制職員を加えた事務・技術職員とされた。

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　111.7 参考　地域勘案　122.5 学歴勘案　109.9 地域・学歴勘案　122.0
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	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。 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と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。 （参考：調査対象職員（161名）の専門能力） ・修士以上57名（35%）、うち博士20名（12%） ・大学卒以上125名（77%）（国家公務員（行（一））：53.4） ・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 また、本学園は、職員の全てが地域手当の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。
	【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を行ってきており、これらの取組が、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。
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　98.6% （国からの財政支出額　19,432百万円、支出予算の総額　19,702百万円：平成24年度予算） 【検証結果】 給与水準は国家公務員の水準を上回っているが、給与水準の適正化に努めている。
	【累積欠損額について】 累積欠損額0円（平成23年度決算） 【検証結果】 該当なし

講ずる措置	これまで、給与水準の引下げに向けた取組として、平成22年度、23年度に俸給表の見直しを行い、それぞれ1.1%の給与水準の引下げを行った。また平成24年4月から2年間の昇給停止を行うとともに、中堅・若年層の職員の採用を計画的に行ってきた。また、今後、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、平成25年度の給与水準については、本年度より低くなる見込みである。

○比較対象職員の状況
・事務・技術
①表(職種別支給状況)の常勤職員欄の23人及び任期付職員欄の138人　計161人
161人の平均年齢38.7歳、平均年間給与額5,971千円

Ⅲ 総人件費について

区　分	当年度(平成24年度)	前年度(平成23年度)	比較増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 2,965,884	千円 2,217,499	千円 748,385 (%) (33.7)
退職手当支給額 (B)	千円 23,098	千円 746	千円 22,352 (%) (2996.2)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 50,268	千円 42,787	千円 7,481 (%) (17.5)
福利厚生費 (D)	千円 284,925	千円 273,858	千円 11,067 (%) (4.0)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 3,324,175	千円 2,534,890	千円 789,285 (%) (31.1)

注:前年度額について、本法人は平成23年11月1日に設立された法人であり、平成23年度の年間の支給実績が示せないため、旧沖縄科学技術研究基盤整備機構職員の平成23年4月1日から平成23年10月31日までの実績額を加えて記載している。

総人件費について参考となる事項

平成24年9月の開学に伴い、必要な基盤整備を行うために、特に研究ユニットや研究支援部門を中心に人員(前年度比で研究ユニット73名、研究支援部門13名)が増加したため総人件費が増額になっている。

Ⅳ 法人が必要と認める事項

ア.「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9月まで98/100、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。

2013年度　職員研修

【実施計画＆実施済】

2014.3.28 現在

実施時期	研修項目	内容	対象者	参加人数	実施	言語	講習時間	備考
4/4	新入職員研修	ビジネスマナーの基本や、社会人としての意識・役割を身に付ける	新卒職員	3	玉城　清美	日本語	6h	
6/4	【Open Seminar】 Cultural competency, working in a diverse workplace		全職員	37	Visitor/Ian Mathieson	英語	1h	
6/27	【English Workshop】 How to write a scientific paper		Faculty, Researcher, Student	60	Steven Aird （Language Section）	英語	1.5H	
7/4～5	Feedback Seminar	2012年度の評価に対するFeedbackの方法を再確認する	評価者	20	Bruce McLin （Talent Development ＆ Support Section）	日本語 英語	1h	
8/2	【English Workshop】 Common English Errors for Japanese learner	英語を学ぶ人へ間違いやすいエラーを認識する	英語学習者	40	Kevin Hunt （Language Section）	英語	1h	
8/13	ビジネスマナー研修	『今さら聞けないビジネスマナーの基本』を学び、再認識する	全職員	13	PIECE. Communications	日本語	3h	
7/24～25 9/11～12	Microsoft Access（初級） ﾃﾞｰﾀﾍﾞｰｽの基本を理解し作成する	データベースの概念の5つの基本機能	・ｱｸｾｽを基礎から学習したい方 ・簡単なﾃﾞｰﾀﾍﾞｰｽ処理を習得したい方	30	アプロスコンピュータ学院	日本語	5h×2日	
8/27～28	Microsoft Excel（中上級） 応用技術を習得し、データ活用術を身に付ける	データの種類と入力法・関数・グラフ機能・ピボットテーブル・マクロ機能	ｴｸｾﾙでの作業の効率化を図りたい方	25		日本語	5h×2日	
10/2 & 4	Microsoft Access（ｱﾄﾞﾊﾞﾝｽ） 大量のﾃﾞｰﾀを管理、整合性を高める	ﾘﾚｰｼｮﾝｼｯﾌﾟと参照整合性・マクロ機能・データベースの構築	・ｱｸｾｽを応用的に使用する方 ・ﾃﾞｰﾀﾍﾞｰｽ設計を学習したい方	8		日本語	5h×2日	
11/14	Microsoft PowerPoint 操作方法、プレゼンテーション能力を身に付ける	効果的なﾌﾟﾚｾﾞﾝﾃｰｼｮﾝの作成と編集・オブジェクトとｱﾆﾒｰｼｮﾝ効果	資料作りのレベルを上げたい方	14		日本語	5h	
11/22	【English Workshop】 How to write a scientific paper		Faculty, Researcher, Student	46	Steven Aird （Language Section）	英語	1.5H	
12/11～12	Microsoft　Word（中上級） 実践で活用できる使用方法を学ぶ	ビジネス文書のマナーと作成技術・編集機能・図形描写とテキストボックス	ﾜｰﾄﾞを自由に使いこなしたい方	18	アプロスコンピュータ学院	日本語	5h×2日	
10/29	新入職員フォローアップ研修	基本スキルを振り返り、できていることと、できていないことを明確にする	4月新人研修受講者	5	玉城 清美	日本語	4h	
11/28	外国人職員向けビジネスマナー	日本で当たり前とされているビジネスマナー、何故それが重要視されるのか、文化的背景等も含め理解する	外国人職員希望者	9	海外人材ネット（愛知県）	英語	5h	
12/6	【English Workshop】 Common English Errors for Japanese learner Part Ⅱ	英語を学ぶ人へ間違いやすいエラーを認識する	英語学習者	14	Kevin Hunt （Language Section）	英語	1h	
12/17	Illustrator (基礎講座）		全職員希望者	17	トレーニング　ミクスタイル（大阪）	日本語	6h	
12/18	Photoshop（基礎講座）		全職員希望者	14		日本語	6h	
1/28	Illustrator (応用講座）		Illustratorの基礎受講者又は 同等の知識がある方	10		日本語	6h	
1/29	Photoshop（応用講座）		Photshopの基礎受講者又は 同等の知識がある方	13		日本語	6h	
1/30	Illustrator&Photoshop実践講座		基礎・応用講座受講済み者で、実践的な 作成をしたい方	7		日本語	6h	
2/13	ストレスマネジメント研修	スタッフと管理者に分けて、ストレスと回避法を学ぶ	希望者80人まで	83		日本語 英語	日本語2回 英語2回	
2/17	Driving information for Non-Japanese driver	日本における交通ルール等を確認する	外国人職員希望者	10	沖縄県交通安全協会連合会	日本語 （通訳あり）	1h	
2/18	確定申告セミナー	平成25年分確定申告の方法、注意点を学ぶ	希望者	23	税理士法人　ナカチ 株式会社　沖縄コングレ（通訳）	日本語 英語	1.5h	
3/21	異文化コミュニケーション	異文化組織で働く	全職員希望者	14	リンクグローバルソリューション（東京）	日・英	1日	デモ研修
7月～3月 （月2回）	CPR/AED Training	心肺蘇生やAEDの使い方、けがの手当てなど万一に備えて、知識や技術を学ぶ	各Unit，セクションの規模に応じて1～3名	74	野町/染矢 （保健センター）	日本語 英語	7h	
				607				