

様式 1 公表されるべき事項

独立行政法人沖縄科学技術研究基盤整備機構の役員報酬・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22年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

期末特別手当の額については、役員報酬規程により得た額に内閣府独立行政法人評価委員会が行う業績評価の結果を勘案し、その者の職務実績に応じ、理事長がこれを増額し、又は減額することができることとされている（増減の幅は、本給の月額に100分の-20から30の範囲内で定めた率を乗じて得た額とすることとされている）。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長

改定なし

理事

改定なし（ただし、一般職の職員の給与に関する法律の改正により、昨年と比べて期末特別手当の支給割合が、6月支給分、12月支給分ともに、それぞれ5ポイント引き下げられている。）

理事（非常勤）

該当者なし

監事

改定なし（ただし、一般職の職員の給与に関する法律の改正により、昨年と比べて期末特別手当の支給割合が、6月支給分、12月支給分ともに、それぞれ5ポイント引き下げられている。）

監事（非常勤）

改定なし

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平22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 17,306	千円 17,306	千円 0	千円 ()			
A理事	千円 21,834	千円 9,770	千円 3,541	千円 8,523 (特別調整手当)			
A監事	千円 11,663	千円 8,520	千円 3,037	千円 106 (通勤手当)			*
B監事 (非常勤)	千円 1,704	千円 1,704	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。

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22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 該当者なし	年 月				
理事A	千円 該当者なし	年 月				
監事A	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

業務運営の効率化により、常勤職員の増加抑制に努めるとともに、業務の充実、多様化に備え、柔軟で機動的な人員配置を行う。

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

中期計画に定める人件費策定ルールにより算出される総額を踏まえつつ、業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとなるように努める。

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

昇給に当たっての俸給号俸調整

[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	定期昇給については、人事評価を行い、勤務成績等に応じて1～3号俸昇給させることとし、業務上特に功績のあったときは、さらに2号俸昇給させることを標準として実施した。

ウ 平成22年度における給与制度の主な改正点

国家公務員の制度に倣った人事評価制度を平成22年度から導入し、透明性及び公正性を伴う業績評価を実施し、この評価結果に基づき昇給を実施した。

給与制度の主な改正点は、次のとおり。

- ・俸給表の見直しを行い、平成22年度からの5年間で5.5%の減額を実施することとし、平成22年度において1.1%の減額を実施した。
- ・定年制職員の俸給表の上位号俸数を減らすことにより昇給の上限を抑制した。

2 職員給与の支給状況

① 職種別支給状況

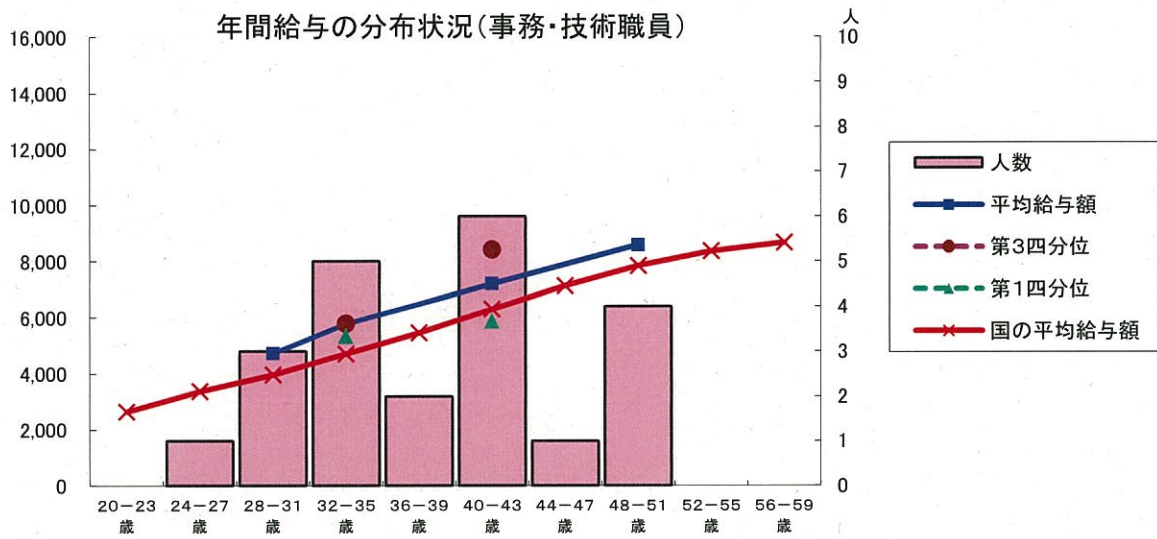
区分	人員	平均年齢	平成22年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	22	39.0	6,916	5,124	101	1,792
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	22	39.0	6,916	5,124	101	1,792
任期付職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	161	39.5	6,840	6,840	108	0
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	79	38.9	5,544	5,544	123	0
研究職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	82	40.2	8,089	8,089	94	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、非常勤職員の区分は該当者がいないため記載を省略した。

② 年間給与の分布状況(事務・技術員)[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。

注2: 「32-35歳」「40-43歳」以外の年齢階層において、該当者が4人以下なことから、第1・第3分位を表示していない。

注3: 該当者が2人以下の年齢階層については、個人に関する情報が特定される恐れがあることから、平均額を示す点を表示していない。

(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	第3分位	
		平均	平均		
		千円	千円	千円	千円
課長	6	44.0	7,964	9,004	9,160
課長補佐	1	-	-	-	-
主任	5	41.3	5,791	6,991	8,415
係員	10	35.7	4,295	5,544	5,564

注1: 表における課長補佐は、個人に関する情報が特定される恐れがあることから、全ての項目を記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成23年4月1日現在)(事務・技術職員)

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級
標準的な職位		部長	課長 課長補佐	課長補佐 係長	係員	係員	係員
人員 (割合)	22人	該当者なし (%)	7人 (31.8%)	5人 (22.7%)	10人 (45.5%)	該当者なし (%)	該当者なし (%)
年齢(最高 ～最低)			50～32歳	41～31歳	49～25歳		
所定内給与年額(最高 ～最低)			8,968～ 5,743千円	6,566～ 4,128千円	4,459～ 2,976千円		
年間給与額(最高 ～最低)			12,437～ 7,964千円	8,767～ 5,512千円	5,888～ 3,897千円		

④ 賞与(平成22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)	%	%	%
	最高～最低	～	～	～
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)	%	%	%
	最高～最低	～	～	～

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))

118.9

対他法人(事務・技術職員)

113.0

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									
<p>指数の状況</p>	<p>対国家公務員 118.9</p> <table border="1" data-bbox="691 371 1126 472"> <tr> <td data-bbox="691 371 831 405">参考</td> <td data-bbox="831 371 978 405">地域勘案</td> <td data-bbox="978 371 1390 405">130.5</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="831 405 978 439">学歴勘案</td> <td data-bbox="978 405 1390 439">115.2</td> </tr> <tr> <td></td> <td data-bbox="831 439 978 472">地域・学歴勘案</td> <td data-bbox="978 439 1390 472">129.5</td> </tr> </table>	参考	地域勘案	130.5		学歴勘案	115.2		地域・学歴勘案	129.5
参考	地域勘案	130.5								
	学歴勘案	115.2								
	地域・学歴勘案	129.5								
<p>国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由</p>	<p>1. 本機構は、大学院大学の設置準備を主たる目的とし、大学院大学が設置された時には解散することとされている過渡的な組織であることから、組織のスリム化を図るため、平成17年の設置以来、任期付職員(年俸制)及び派遣職員(※1)の活用に努めてきたところであり、国家公務員等との給与水準の比較指標の算定対象となる定年制職員(月給制)については、事務・技術職員の21.8%に抑制し、基幹となる職員を中心に充ててきた。 ※1: 国家公務員等との給与水準の比較指標の算定対象とならない。 このため、定年制職員に占める管理職(役職者)の割合が、国家公務員における同割合を大きく上回っており(本機構の定年制職員に占める管理職の割合: 50.0%(国家公務員の同割合: 16.6%(※2))、指数が高くなる傾向にある。 ※2: 行政職俸給表(一)の適用を受ける職員において、俸給の特別調整額が支給される者の割合(平成22年国家公務員給与等実態調査) 仮に、任期付職員を含めた事務・技術職員全体の対国家公務員指数(年齢勘案)を算定すると、104.3となる。これは概ね国家公務員と同水準であり、こちらの指数の方が機構の給与水準をより適切に示しているものと考えられる。</p> <p>2. また、本機構は、主任研究者の半数以上を外国人が占めるなど、高度に国際的な環境の下で、平成24年度の大学院大学の開学に向けて着実に業務を遂行する体制を早期に整えることが求められてきた。このため、事務職員の採用に当たっては、民間企業等に勤務する実務経験があり、英語能力や国際的水準の専門能力を有する即戦力となる職員を中心に採用を行い、能力主義の下、年齢にとらわれず配置してきた。こうした職員を採用するためには、一定水準の雇用条件を提示することが必要である。 (参考) 職員の専門性・英語能力等について 対国家公務員指数の算定対象となった定年制の事務・技術職員(22人)のうち、 ・大卒以上20人(うち博士3人、修士6人)、一級建築士1人 ・英語能力 ネイティブレベル3人、ビジネスレベル15人</p> <p>3. なお、定年制職員の給与水準の抑制に努めた結果、指標は徐々に低下してきたところである。 (参考) 機構における対国家公務員指数(年齢勘案)の推移 平成18年度: 145.3, 平成19年度: 132.7, 平成20年度: 132.7, 平成21年度: 122.8</p> <p>【主務大臣による検証】 機構発足以降、早期に体制を整備する必要があったため、民間企業での実務経験や英語能力がある等、即戦力となる基幹職員(管理職員)を先行的に定年制職員として採用してきたことや、総人件費を抑制するため任期付職員等の活用に努めてきたこと等が原因となり、機構の対国家公務員指数は高くなっていたが、平成24年度の開学に向けた準備が進む中、従来の基幹職員(管理職員)中心の採用に加え、計画的に中堅・若年層の充実を図ってきた結果、対国家公務員指数は着実に低下してきている。 今後、沖縄において世界最高水準の教育研究を行うという大学院大学の目的を実現するための組織にふさわしい組織・給与体制を整備する必要があるが、引き続き給与水準の適正化に努めることが必要である。</p>									
<p>給与水準の適切性の検証</p>	<p>【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 99.4% (国からの財政支出額 15,907百万円、支出予算の総額 15,996百万円: 平成22年度予算)</p> <p>【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、業務拡大による人員増の中、給与水準の低下に努めている。</p> <p>【累積欠損額について】 累積欠損額0円(平成21年度決算)</p> <p>【検証結果】 該当なし</p>									

講ずる措置

対国家公務員指数は相対的なものであり、また職員の過半を占めている研究職員を除く事務・技術職員数で見ると小規模である当法人は人事異動の影響を大きく受けるため、定年制職員について来年度に見込まれる数値を具体的に予測することは困難であるが、本年4月の在籍職員(任期付職員を含めた事務・技術職員)について試算すると、平成23年度の指数は108.3(年齢勘案)となるものと見込まれる。今後、以下の取組により、給与水準の適正化及び総人件費の抑制に努めることにより、任期付職員を含めた事務・技術職員の給与の指数が平成23年度においても引き続き、概ね国家公務員と同水準となることを目指す。

①俸給表の見直し:平成22年度から5年間で計5.5%の給与水準の引下げを行うこととしており、平成22年度及び23年度においては、それぞれ1.1%の引下げを行った。

②人事評価制度の的確な実施:平成22年度に導入した人事評価制度を的確に実施し、能率・勤務成績が給与に適切に反映されるようにする。

③ERP(統合業務システム)の導入等による業務運営の効率化等に努める。

④管理職・非管理職及び定年制・任期付職員のバランスの取れた採用:これまでに基幹職員の採用をほぼ終えたことを踏まえ、今後は恒久的な組織にふさわしいバランスの取れた採用に努めていく。

【参考】①支出総額に占める給与、報酬等の支給総額の割合:12.4%、管理職の割合:50.0%(22人中11人)、大卒者以上の高学歴者の割合:91%

III 総人件費について

区 分	当年度 (平成22年度)	前年度 (平成21年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成21年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 1,744,539	千円 1,388,995	千円 (%) 355,544 (25.6)	千円 (%) 355,544 (25.6)
退職手当支給額 (B)	千円 1,208	千円 3,221	千円 (%) -2,013 (-62.5)	千円 (%) -2,013 (-62.5)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 21,808	千円 20,802	千円 (%) 1,006 (4.8)	千円 (%) 1,006 (4.8)
福利厚生費 (D)	千円 219,067	千円 160,515	千円 (%) 58,552 (36.5)	千円 (%) 58,552 (36.5)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 1,986,622	千円 1,573,533	千円 (%) 413,089 (26.3)	千円 (%) 413,089 (26.3)

総人件費について参考となる事項

本機構は、沖縄科学技術大学院大学の設置を主な目的としているところ、同大学院大学については関係閣僚申し合わせにより、平成24年度を目途に開学することとされており、今後も事業量が增大することから、総人件費改革の削減対象法人とされていない。

IV 法人が必要と認める事項

特になし。