

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に鑑み、国際水準も考慮した報酬支給水準を設定している。

特に、理事長(学長)については、有為な人材確保に向けた国際競争が厳しい中で、世界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得る研究者、教育者としての人望・実績を有する優れた人材を確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7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。)

常勤役員については、特に必要と認める場合に、特別調整手当を支給することができることとしている。

③ 役員報酬基準の内容及び令和7年度における改定内容

法人の長

1. 役員報酬基準の内容

役員報酬等は、報酬、特別調整手当、通勤手当、住居手当及び退職手当であり、報酬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、それぞれ、理事会において決定する。

2. 令和7年度の改定内容

改定なし。

理事

1. 役員報酬基準の内容

役員報酬等は、報酬、特別調整手当、通勤手当、住居手当及び退職手当であり、報酬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、それぞれ、理事会において決定する。

2. 令和7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

非常勤役員の報酬については、その勤務形態を考慮し、職に応じて、理事会において決定する。

2. 令和7年度の改定内容

改定なし。

監事

1. 役員報酬基準の内容

役員報酬等は、報酬、特別調整手当、通勤手当、住居手当及び退職手当であり、報酬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、それぞれ、理事会において決定する。

2. 令和7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

非常勤役員の報酬については、その勤務形態を考慮し、職に応じて、理事会において決定する。

2. 令和7年度の改定内容

改定なし。

2 役員報酬等の支給状況

役名	令和7年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	支給総額	報酬(給与)	賞与	その他(内容)	就任	退任	
法人の長	千円 60,024	千円 30,000	千円	千円 30,024 <small>(通勤/特別調整手当)</small>		3月31日	
A理事	千円 24,114	千円 20,000	千円	千円 4,114 <small>(通勤/住宅/特別調整手当)</small>		3月31日	*※
B理事	千円 —	千円 —	千円 —	千円 — <small>(通勤/特別調整手当)</small>	5月31日		■
C理事	千円 —	千円 —	千円 —	千円 — <small>(通勤/特別調整手当)</small>	5月31日		■
A理事 (非常勤)	千円 710	千円	千円	千円 ()			
B理事 (非常勤)	千円 710	千円	千円	千円 ()			
C理事 (非常勤)	千円 690	千円	千円	千円 ()			
D理事 (非常勤)	千円 250	千円	千円	千円 ()		5月30日	
E理事 (非常勤)	千円 210	千円	千円	千円 ()			
F理事 (非常勤)	千円 150	千円	千円	千円 ()			
G理事 (非常勤)	千円 710	千円	千円	千円 ()			
H理事 (非常勤)	千円 50	千円	千円	千円 ()		7月31日	
I理事 (非常勤)	千円 420	千円	千円	千円 ()			
J理事 (非常勤)	千円 250	千円	千円	千円 ()			
K理事 (非常勤)	千円 710	千円	千円	千円 ()			
L理事 (非常勤)	千円 460	千円	千円	千円 ()			※
M理事 (非常勤)	千円 710	千円	千円	千円 ()			

N理事 (非常勤)	千円 710	千円	千円	千円 ()			
O理事 (非常勤)	千円 102	千円	千円	千円 ()	11月1日		
P理事 (非常勤)	千円 102	千円	千円	千円 ()	11月1日		
A監事	千円 14,189	千円 14,189	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。「■」は、学園の職員で副理事長に選任された者であり、引き続き職員としての給与の支給を受ける者。

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】

沖縄科学技術大学院大学(OIST)は、重要な科学論文のランキングにおいて世界第9位・国内トップの評価を得るとともに、スタートアップ支援においても、OIST発スタートアップが県内スタートアップの全体の約25%を占めるなど着実に成果を挙げている。また、水中ドローンを用いたサンゴ礁の環境DNA調査、沖縄の作物を活用した老化対策技術の開発など、沖縄の特性や資源を活かしつつ課題解決に取り組む研究も進めている。

令和7年度においては、他大学や地元企業・経済団体等との連携を強化し、社会課題解決に向けた研究を推進するとともに、「グローバル卓越人材招へい研究大学強化事業(EXPERT-J)」を始めとした外部資金の調達に引き続き取り組み、財政基盤の強化を図るなど、国際的に卓越した科学技術に関する教育研究を行うというOISTの目的実現のための取組、基盤整備を図っているものと評価することができる。

このような状況を踏まえると、大学院大学の経営及び教育・研究全体を統括する役員の報酬水準は、国際的水準との均衡等から見ても、妥当なものとする。

4 役員の退職手当の支給状況(令和7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					

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
法人の長	該当者なし
理事	該当者なし
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

特に必要と認める場合に、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。今後もこの仕組みを継続する。

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

沖縄科学技術大学院大学(OIST)は、教員の約6割、学生の約8割が外国人という国際的な大学であることから、職員は、原則としてビジネスレベルの英語力が不可欠であり、こうした能力を前提にした上で、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させた給与水準を決定している。

特に、研究部門においては、職員が有する専門的な知見をいかし、世界的に最高水準の研究者に対する研究管理や支援・評価を行うことができる者が求められており、国際競争が厳しい中で、優れた人材を確保する必要があることから、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ている。

③ 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)

④ 給与制度の令和7年度における主な改定内容

なし

2 職員給与の支給状況等

① 常勤職員の数

全常勤職員(令和8年4月1日時点): 768 人

注:常勤の在外職員、任期付職員及び再雇用職員(再任用職員)を含む全ての常勤職員の総数

うち同一の職種等により通年で給与が支給された職員(対象常勤職員): 768 人

② 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	令和7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 9	歳 55.3	千円 11,129	千円 11,129	千円 162	千円 0
事務・技術	人 9	歳 55.3	千円 11,129	千円 11,129	千円 162	千円 0
研究職種	人 -	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -

任期付職員	人 756	歳 44.4	千円 7,928	千円 7,928	千円 85	千円 0
教員	人 75	歳 52.0	千円 20,001	千円 20,001	千円 37	千円 0
事務・技術	人 419	歳 45.1	千円 6,290	千円 6,290	千円 112	千円 0
研究職種	人 262	歳 41.0	千円 7,091	千円 7,091	千円 57	千円 0
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。

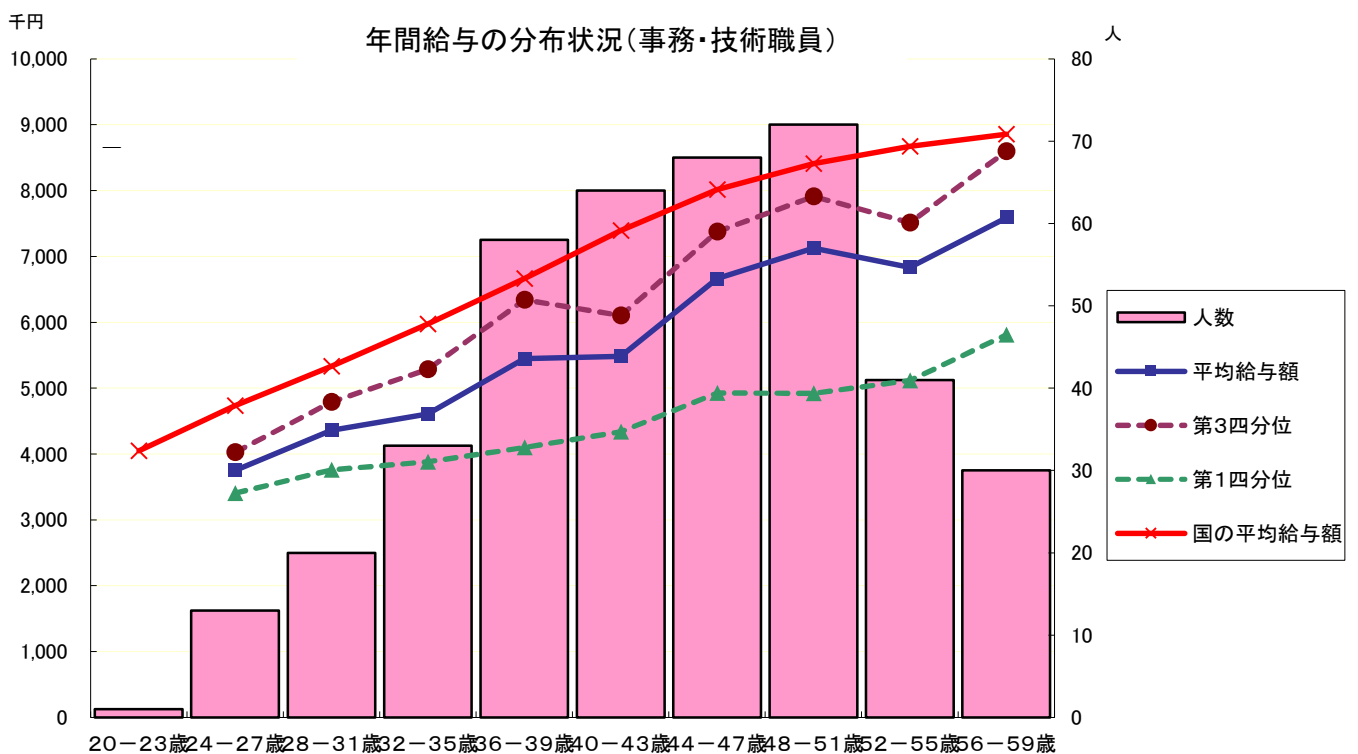
注3: 再任用職員及び非常勤職員は該当者がいないため記載を省略。

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。

③ 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】の年齢層において、2名以下であることから第1・第3四分位・平均給与額を示す点を表示しない。

④ 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	27	53.6	14,045	24,553 ~ 7,716
課長相当	47	48.5	9,231	19,295 ~ 6,217
課長補佐相当	71	48.0	6,914	10,052 ~ 4,655
主任相当	135	46.9	5,564	8,047 ~ 4,000
係員	148	40.1	4,273	9,155 ~ 2,729

⑤ 賞与(該当なし)

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	~	~	~
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 81.1 ・年齢・地域勘案 91.2 ・年齢・学歴勘案 79.7 ・年齢・地域・学歴勘案 90.2
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	特になし。
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、令和6年度82.8、令和7年度81.1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き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>沖縄科学技術大学院大学(OIST)は、教員の約6割、学生の約8割が外国人という国際的な環境の下、世界最高水準の教育研究を行っており、このような研究者の支援を担う事務職員については、高い語学力を前提に、科学技術に関する幅広い知見も併せ有することが求められており、こうした人材を沖縄県内に留まらず、国内及び世界各地から確保するためには、相応の処遇が必要であると考えている。こうした状況にあっても、給与水準の適正化が図られてきた結果、対国家公務員指数については、妥当な水準と言える。今後とも、有為な人材確保に向けた国際競争が厳しい中で、優れた人材の確保が図られるよう留意しつつ、給与水準が妥当なものとなるよう、引き続き注視していく。</p>
講ずる措置	<p>今後とも引き続き、</p> <p>①能力に遜色がない場合は、中堅・若年層を計画的に採用</p> <p>②業務評価を徹底し、昇給反映の厳格化</p> <p>を行うことで適切な給与水準を保つ。</p>

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。今後もこの仕組みを継続する。

Ⅲ 総人件費について

区 分	前年度 (令和6年度)	当年度 (令和7年度)
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 8,378,545	千円 8,505,224
退職手当支給額 (B)	千円 -	千円 -
非常勤役職員等給与 (C)	千円 56,135	千円 40,192
福利厚生費 (D)	千円 967,992	千円 1,052,241
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 9,402,672	千円 9,597,657

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(OIST)においては、国際的に卓越した教育研究を行っており、有為な人材確保に向けた国際競争が厳しい中で、優れた人材を確保する必要があることから、相応の処遇が必要となる。

・「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。

・令和7年度における総人件費の増加は、職員数等の増加及び福利厚生費の増加に伴うもの。

Ⅳ 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

定 年
教 員:70歳 役職定年無
研究職種:65歳 役職定年無
事務・技術:65歳 役職定年無

Ⅴ その他

特になし。