

公立大学法人首都大学東京役員退職手当について

1 役員退職手当の基本的な考え方

算定基礎となる支給年俸は東京都指定職給料表(平成17年4月時点)の4号給から9号給を年収換算して設定。

【1号給：14,891,000】【2号給：16,033,000】【3号給：17,231,000】
【4号給：18,847,000】【5号給：20,331,000】【6号給：21,795,000】

退職時での年棒号給を基礎とせず、在職期間中の年棒総額を基礎として退職手当を算定している。

【退職手当の計算方法：役員退職手当規則第4条】

役員在職期間中に支給された年俸の総額 / 役員としての在職月数 × 役員としての在職年数

2 第5回公立大学分科会での意見(H19,11,19)

役員の退職金の基本的な考え方については、社会一般の情勢に適合したものであり特に意見はない。
しかし、算定の基礎となる役員報酬等については、「業績を適切に反映した報酬とする」ことを条件に了承したところであるが、現在、まだ反映の仕組みができていない。
このことから、本分科会では、役員報酬等についての業績反映の仕組みを確認し、その後、役員退職手当についての正式な意見を申し上げる。

3 役員報酬の業績反映について

各役員の業績をその報酬へ的確に反映させるため、東京都地方独立行政法人評価委員会が実施する各年度の業務実績評価(項目別評価)を活用する。

前年度の業務実績評価

<項目別評価の評価対象項目>

【各役員の所掌に応じ、以下の項目別評価を対象とする】

理事長：全43項目

事務局長：【法人運営】、【財務運営】、【自己点検・評価及び当該状況に係る情報提供】、【その他業務運営】(計16項目)

首都大学長：【首都大学東京】、【都立4大学】(計19項目)

産技大学長：【産業技術大学院大学】(計8項目)

平成20年度の
報酬から適用

役員報酬等への反映

項目別評価「2」を中位とした5段階の査定率とする。

項目別評価	業績を反映した役員報酬(査定率)				
	+20%	+10%	±0%	-10%	-20%
1	5割以上	3割以上	-	-	-
2	項目別評価「2」を中位(±0%)として査定				
3	-	-	-	3割以上	5割以上
4	-	-	-	1割以上	2割以上

特筆すべきコメントがある場合は別途対応

役員退職手当への反映

役員の退職手当は、役員在職期間中に支給された年俸の総額により退職手当の算定基礎額が算出されるため、退職手当についても各年度の業務実績が反映されることとなる。

(参考)

18年度評価	評価対象項目	評価1		評価2		評価3		評価4		報酬への業績反映
		項目数	割合	項目数	割合	項目数	割合	項目数	割合	
理事長	43	7	16%	36	84%	0	0%	0	0%	±0%
事務局長	16	3	19%	13	81%	0	0%	0	0%	±0%
首都大学長	19	3	16%	16	84%	0	0%	0	0%	±0%
産技大学長	8	1	13%	7	88%	0	0%	0	0%	±0%

項目別評価の概要

【年度計画の大項目ごとに段階の評価に区分】

(年度計画の実施状況)

(評価)

- ・年度計画を順調に実施している。・・・1
- ・年度計画を概ね順調に実施している。・・・2
- ・年度計画を十分に実施できていない。・・・3
- ・業務の大幅な改善・見直しが必要である。・・・4

特筆すべき点があれば、コメントを付す。

公立大学法人首都大学東京の各事業年度の業務実績評価（年度評価）方針及び評価方法（案）

平成18年 2月 27日
 東京都地方独立行政法人評価委員会公立大学分科会決定
 平成19年 3月23日一部改正
 平成 年 月 日一部改正

公立大学法人首都大学東京（以下「法人という。」）の各事業年度の業務実績評価（年度評価）は以下に示す評価の基本方針及び評価の方法により実施する。

1 評価の基本方針

- (1) 中期目標の達成に向け、法人の中期計画の事業の進行状況を確認する。
- (2) 評価を通じて法人の業務運営状況をわかりやすく社会に示す。
- (3) 法人の業務運営の改善・向上に資する。
- (4) 都民への説明責任を果たす。
- (5) 教育研究に関しては、その特性に配慮し、事業の外形的、客観的な進行状況の評価を行う。

2 評価の方法

評価にあたっては、教育研究の状況、法人の業務運営の改善、財務運営の改善等に視点を置き、総合的に評価を行う。

年度評価は、法人が提出する業務実績報告書等に基づき、「項目別評価」、「全体評価」により実施する。業務実績報告書の様式等は公立大学分科会が別に指定する。

(1) 業務実績報告

業務実績報告書は、おおむね以下のとおり作成する。

法人は、自らが実施する自己点検・評価結果を踏まえて、年度計画に記載されている項目ごとに、業務実績を検証し、業務実績報告書を作成する。作成にあたっては、年度計画各項目の業務実績を過年度との比較を含めて記載し、当該項目の達成状況を各項目ごとにS・A・B・Cの4段階で自己評価する。

大項目ごとに、中期計画の達成状況及び達成に向けた課題を記載する。

なお、評語はおおむね以下の考え方を基準とする。

S...年度計画を当初予定より大幅に上回って実施している。

（顕著な実績又は特に優れた成果が認められるもの）

A...年度計画を当初予定どおり実施している。

（達成度がおおむね90%以上と認められるもの）

B...年度計画の実施状況が当初予定を下回っている。

（達成度がおおむね60%以上90%未満と認められるもの）

C...年度計画の実施状況が当初予定を大幅に下回っている。若しくは、年度計画を実施していない。

（達成度が60%未満と認められるもの）

特記事項欄には、以下に掲げる事項について、必ず記載すること。

前年度の評価結果を踏まえた改善に向けた取組み

特色ある取組みや特筆すべき優れた実績を上げた取組み

遅滞が生じている取組みやその理由

過年度との実績対比において数値による比較が可能なもの

その他、法人が積極的に実施した取組み

(2) 項目別評価

業務実績の検証

項目別評価を実施するにあたって、法人から提出された業務実績報告書等を基に検証を行う。

検証にあたっては、年度計画に記載されている各項目の事業の進捗状況及び成果等について、法人の自己評価及び計画設定の妥当性を含め総合的に行う。

検証は、法人とのヒアリングにより実施する。

業務実績の評価

業務実績報告書の各項目の検証及び特記事項等を基に、事業の進捗状況・成果を年度計画の大項目ごとに1～4の4段階で評価する。

1...年度計画を順調に実施している。

2...年度計画をおおむね順調に実施している。

3...年度計画を十分に実施できていない。

4...業務の大幅な見直し、改善が必要である。（公立大学分科会が特に認める場合）

教育研究に関する事項については、事業の外形的、客観的な進行状況の評価を行う。専門的観点からの項目別評価は行わない。なお、特筆すべき点、遅れている点があればコメントを付す。

(3) 全体評価

項目別評価結果を踏まえつつ、法人の中期計画の進行状況全体について、以下の観点から記述式により評価する。特に大学改革を推進するための取組みについては積極的に評価する。

総評

教育研究について

法人の業務運営及び財務状況について

その他（中期目標・中期計画の達成に向けた課題及び法人への要望など）

3 評価結果の決定

評価結果の決定は以下のとおり行う。

公立大学分科会での審議を通じて、項目別評価及び全体評価結果をとりまとめ、評価結果（案）を作成する。

評価結果（案）を法人に示すとともに、評価結果（案）に対する意見申し出の機会を法人に付与する。

法人からの意見申し出を踏まえ、公立大学分科会において評価結果（最終案）を作成決定する。

——東京都地方独立行政法人評価委員会公立大学分科会において、評価結果を決定する。

公立大学分科会の議決をもって、東京都地方独立行政法人評価委員会がの決定とし、評価結果を知事に報告するとともに、法人に通知する。

4 評価業務スケジュール

事項	時期	業務内容等
年度終了	3月末	年度事業の終了(法人)
評価準備	4月～6月	業務実績報告書、財務諸表等作成(法人) 現地視察等
実績報告	6月末	業務実績報告書、財務諸表等提出(法人) (年度終了後、3ヶ月以内に提出)
評価	7月～8月	業務実績検証(法人とのヒアリング) 財務諸表検証 評価結果(案)作成 法人からの意見申し出機会の付与 評価結果(最終案)作成 評価結果の決定(東京都地方独立行政法人評価委員会)
報告・公表	9月	評価結果の知事への報告及び法人への通知 財務諸表意見表明、財務諸表承認

5 その他

(1) 教育研究に関する事項の専門的観点からの評価について

教育研究に関する専門的評価は、中期目標期間終了時までには実施される認証評価機関の評価を踏まえ、本分科会において中期目標期間終了時の評価として実施する。中期目標期間終了時の評価にかかる評価方針及び評価方法については、本分科会において検討し、別に定める。

(2) 評価方針及び評価方法の見直し等について

本評価方針及び評価方法については、各事業年度の業務実績評価の実施結果を踏まえ、必要に応じ、本分科会において見直すことができる。

本評価方針及び評価方法に定めるもののほか、評価の実施に関して必要な事項は、本分科会が別に定めることができる。