

## 様式 1 公表されるべき事項

### 国立大学法人大阪教育大学の役員報酬・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 役員報酬の支給水準の設定についての考え方

当該法人の主要事業は教育・研究事業である。役員報酬水準を検討するにあたって、他の国立大学法人、国家公務員、類似事業を実施している民間法人や独立行政法人のほか、国・地方公共団体が運営する教育・研究機関のうち、常勤職員数や教育・研究事業で比較的同等と認められる法人等を参考とした。

(1) 本学とほぼ同等の規模を有するとともに、事業内容もほぼ同じ教育・研究事業を実施している国立大学法人の公表資料によれば、平成25年度の長の年間報酬額は16,117千円であり、公表対象年度の役員報酬規程に記載された本俸額等を勘案すると、18,204千円と推定される。同様の考え方により、理事については13,838千円と推定される。

(2) 事務次官年間報酬額・・・22,652千円

###### ② 平成26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。)

役員賞与(期末特別手当)については、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及び役員としての職務実績を勘案し、学長が経営協議会の議を経て、100分の10の範囲内でこれを増額し、又は減額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平成26年度における改定内容

法人の長

役員報酬支給基準は、月額及び期末特別手当から構成されている。月額については、本学役員給与規程(以下、役員給与規程とする。)に則り、本給(984,000円)に地域手当(98,400円)を加算して算出している。期末特別手当についても、役員給与規程に則り、期末特別手当基礎額(本給+地域手当+本給×100分の25+((本給+地域手当)×100分の20))に6月に支給する場合においては100分の140を、12月に支給する場合においては100分の170を乗じ、さらに、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。また、役員給与規程に則り、期末特別手当の額は、その者の職務実績に応じて100分の10の範囲内でこれを増額、又は減額できる。

なお、平成26年度では、人事院規則(期末手当及び勤勉手当)の一部改正(平成26年11月19日施行)に準拠した期末特別手当の支給率の引き上げ(年間0.15ヶ月分)を実施した。

理事

役員報酬支給基準は、月額及び期末特別手当から構成されている。月額については、役員給与規程に則り、本給(834,000円以内で学長が別に定める額)に地域手当(本給×100分の10)を加算して算出している。期末特別手当についても、役員給与規程に則り、期末特別手当基礎額(本給+地域手当+本給×100分の25+((本給+地域手当)×100分の20))に6月に支給する場合においては100分の140を、12月に支給する場合においては100分の170を乗じ、さらに、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。。また、役員給与規程に則り、期末特別手当の額は、その者の職務実績に応じて100分の10の範囲内でこれを増額、又は減額できる。

なお、平成26年度では、人事院規則(期末手当及び勤勉手当)の一部改正(平成26年11月19日施行)に準拠した期末特別手当の支給率の引き上げ(年間0.15ヶ月分)を実施した。

理事(非常勤)

該当者なし

監事

該当者なし

監事(非常勤)

非常勤役員手当は、役員給与規程に則り、日額34,900円としている。

## 2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成26年度年間報酬等の総額				就任・退任の状況		前職
	千円	報酬(給与) 千円	賞与 千円	その他(内容) 千円	就任	退任	
法人の長	18,163	11,808	4,789	1,180 (地域手当) 385 (通勤手当)	4月1日		
A理事	14,281	9,312	3,776	931 (地域手当) 261 (通勤手当)			
B理事	14,241	9,312	3,776	931 (地域手当) 222 (通勤手当)	4月1日		
C理事	13,355	9,312	2,582	931 (地域手当) 529 (通勤手当)	4月1日		
D理事	11,783	7,764	3,148	776 (地域手当) 93 (通勤手当)			◇
A監事 (非常勤)	2,227	2,128		98 (交通費)	4月1日		※
B監事 (非常勤)	766	732		33 (交通費)	4月1日		

注1:「地域手当」とは、当該地域における民間の賃金水準を基礎とし、当該地域における物価等を考慮して措置が必要と認められる地域に在勤する役員に支給しているものである。

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。

「役員出向者」とは、国家公務員退職手当法(昭和28年法律第182号)第8条第1項の規定に基づき、独立行政法人等役員となるため退職し、かつ、引き続き同項に規定する独立行政法人等役員として在職する者とする。

「独立行政法人等の退職者」とは、独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律(平成13年法律第140号)の対象法人の退職者とする。

注3:総額、各内訳について千円未満切り捨てのため、総額と各内訳の合計額は必ずしも一致しない。

### 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

国立大学法人大阪教育大学は、教育の充実と文化の発展に貢献し、とりわけ教育界における有為な人材の育成をとおして、地域と世界の人々の福祉に寄与する大学であることを使命としており、役員協議会及び大学戦略会議を基盤として、教育改革、組織改革、国際化等を学長のリーダーシップの下で推進している。

本法人は、非常勤も含めれば1千人を超える教職員を擁し、約1万人の学生及び生徒等を預かる規模である。本法人の長は、このような任務や規模を有する法人を代表し、その業務を総理するとともに、学長として、校務をつかさどり、所属職員を統督し、経営責任者と教学責任者の職務を同時に担っている。

学長の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬28,030千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額22,652千円と比べてもそれ以下となっている。

本法人では、学長の報酬月額を法人化移行前の国家公務員指定職俸給表の俸給月額を踏まえて決定している。

また、同規模の他の教員系単科大学の長の報酬(推定18,204千円)と概ね同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他法人等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事

国立大学法人大阪教育大学は、教育の充実と文化の発展に貢献し、とりわけ教育界における有為な人材の育成をとおして、地域と世界の人々の福祉に寄与する大学であることを使命としており、役員協議会及び大学戦略会議を基盤として、教育改革、組織改革、国際化等を学長のリーダーシップの下で推進している。

本法人は、非常勤も含めれば1千人を超える教職員を擁し、約1万人の学生及び生徒等を預かる規模である。理事は、学長を補佐して法人の業務を掌理し、学長に事故があるときはその職務を代理し、学長が欠員のときはその職務を行うこととなっている。

理事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬28,030千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額22,652千円と比べてもそれ以下となっている。

本法人では、理事の報酬月額を法人化移行前の国家公務員指定職俸給表の俸給月額を踏まえて決定している。

また、同規模の他の教員系単科大学の理事の報酬(推定13,838千円)と概ね同水準となっている。

こうした職務内容の特性や他法人等との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事(非常勤)

該当者なし

監事

該当者なし

監事(非常勤)

非常勤役員の給与については、関連法令の動向に留意しつつ、雇用形態に合わせ常勤役員との均衡等を考慮し決定しているので妥当であると考えられる。

【文部科学大臣の検証結果】

職務内容の特性や国家公務員指定職適用官職、他の同規模の国立大学法人等、民間企業との比較などを考慮すると、役員の報酬水準は妥当であると考えられる。

4 役員の退職手当の支給状況(平成26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			
理事	千円 該当者なし	年 月			
監事	千円 該当者なし	年 月			

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

【文部科学大臣の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	該当なし
理事A	該当なし
理事B	該当なし
理事C	該当なし
理事D	該当なし
監事A (非常勤)	該当なし
監事B (非常勤)	該当なし

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

役員の賞与(期末特別手当)については、文部科学省国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及び役員としての職務実績を勘案し、学長が経営協議会の議を経て、100分の10の範囲内でこれを増額し、又は減額することができることとしているが、今後、役員の職務特性や他法人との比較等も踏まえて役員の業績給の在り方をさらに検討することとしたい。

## 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

当該法人職員の給与水準を検討するにあたって、他の国立大学法人、国家公務員を参考にした。

(1) 本学と比較した国立大学法人は、教育・研究事業において類似する国立大学法人であり、法人規模についてほぼ同等となっている。

(2) 国家公務員・・・平成26年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与額は408,472円となっており、全職員の平均給与月額は415,426円となっている。

効率的な大学運営に資する観点から職員配置の年次計画を策定し、各年度における業務等を精査し、学内組織の職員数の適正化を推進することにより人件費管理を行う。

#### 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。)

組織の目標達成に向け、職員のインセンティブを高めるため、大学教員については、教育活動、研究活動、社会貢献活動等で評価し、附属教員及び事務系職員については、自己点検・評価のシステムを実施し、これら評価結果に基づき、一定の枠内で給与等に反映させている。

#### ③ 給与制度の内容及び平成26年度における主な改定内容

本学職員給与規程に則り、基本給、賞与(期末手当及び勤勉手当)及び諸手当(基本給の調整額、教職調整額、管理職手当、地域手当、広域異動手当、扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、初任給調整手当、義務教育等教員特別手当、有資格特別職務手当、特殊勤務手当、特別職務手当、超過勤務手当、休日手当及び夜勤手当)としている。

期末手当については、期末手当基礎額(基本給+基本給の調整額+教職調整額+扶養手当+地域手当+広域異動手当)に6月に支給する場合においては100分の122.5、12月に支給する場合においては100分の137.5を乗じ、さらに基準日6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

勤勉手当については、勤勉手当基礎額(基本給+基本給の調整額+教職調整額+地域手当+広域異動手当)に本学職員の賞与に関する細則に定める基準に従って定める割合を乗じ、さらに基準日6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。

また、職員給与規程に定める基準に従って、該当する職員については、定める割合を加算、割増をした額を期末手当基礎額及び勤勉手当基礎額としている。

なお、平成26年度では、①人事院規則(期末手当及び勤勉手当)の一部改正(平成26年11月19日施行)に準拠した勤勉手当の支給率の引き上げ(年間0.15ヶ月分)、また、平成26年度における基本給の官民較差に対応する一定額(平成3.0%)を、級別に平成26年12月期の勤勉手当へ加算、②人事院規則(平成27年1月1日における昇給に関する人事院規則9—8(初任給、昇格、昇給等の基準)の特例)を踏まえ、平成27年1月1日における昇給の号俸数を1号俸抑制、を実施した。

## 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26年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	人 524	歳 45.8	千円 7,806	千円 5,761	千円 188	千円 2,045
事務・技術	人 113	歳 42.0	千円 5,888	千円 4,392	千円 149	千円 1,496
教育職種 (大学教員)	人 218	歳 52.6	千円 9,540	千円 6,947	千円 247	千円 2,593
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
技能・労務職種	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (附属高校教員)	人 74	歳 43.9	千円 7,479	千円 5,583	千円 170	千円 1,896
教育職種(附属義務 教育学校教員)	人 113	歳 37.9	千円 6,663	千円 5,003	千円 121	千円 1,660
教育職種 (外国人教師等)	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
その他医療職種 (看護師)	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
在外職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
再任用職員	人 5	歳 62.7	千円 4,565	千円 3,869	千円 217	千円 696
事務・技術	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (附属高校教員)	人 3	歳 61.8	千円 4,945	千円 4,194	千円 268	千円 751
非常勤職員	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

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: 常勤職員の「技能・労務職種」、「教育職種(外国人教師等)」及び「その他医療職種(看護師)」、再任用職員の「事務・技術」については、該当者が2人以下であり、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

注3: 「教育職種(附属高校教員)」には、附属特別支援学校教員、附属中学校教員で附属高等学校に併任している者を含む。

注4: 「教育職種(附属義務教育学校教員)」には、附属幼稚園教員を含む。

注5: 「技能・労務職種」は、調理師である。

## (年棒制適用者)

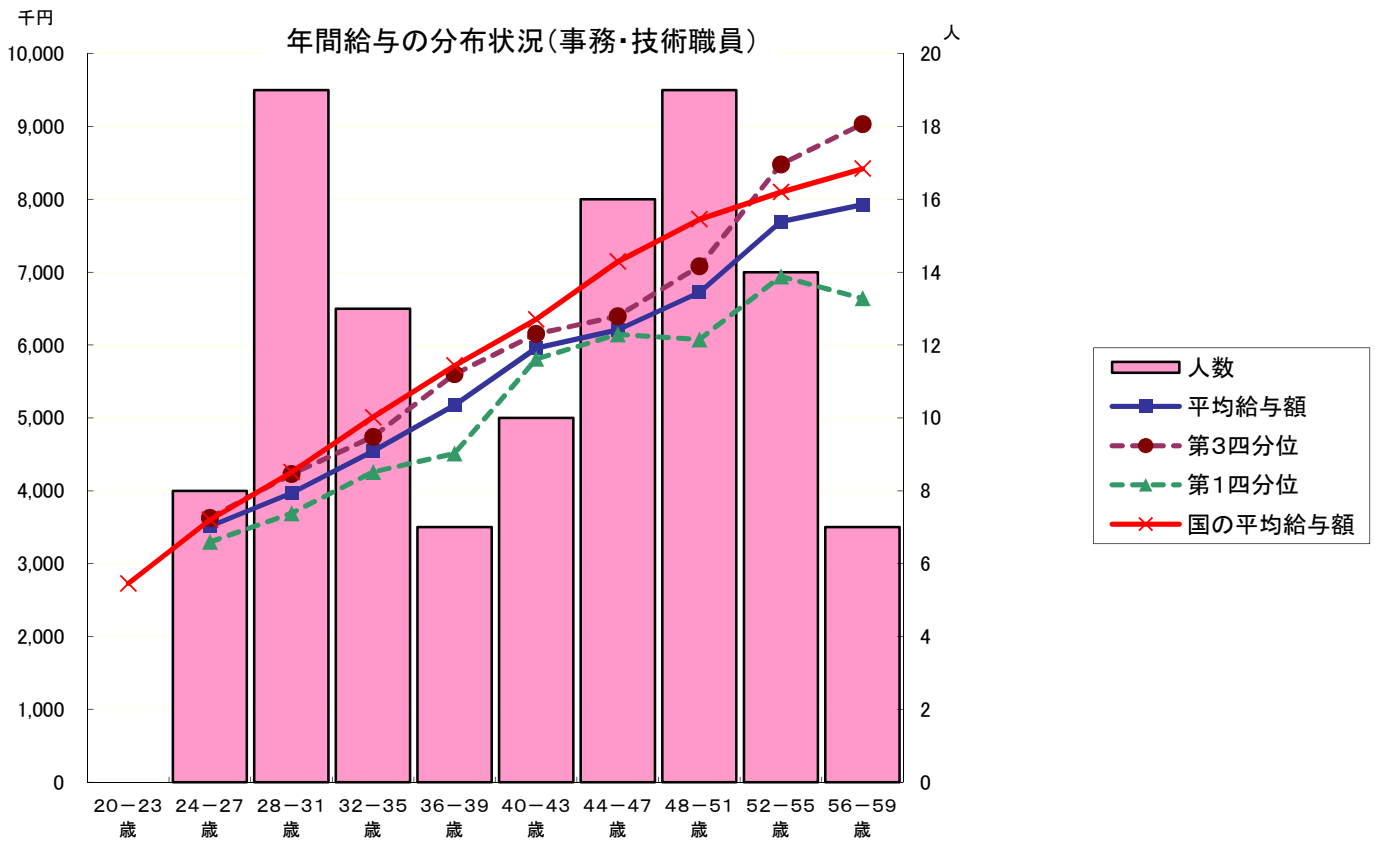
区分	人員	平均年齢	平成26年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員	人 12	歳 48.9	千円 5,101	千円 5,101	千円 219	千円 0
事務・技術	人 8	歳 50.3	千円 4,731	千円 4,731	千円 224	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 4	歳 46.3	千円 5,842	千円 5,842	千円 209	千円 0
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
再任用職員	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 2	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

注1: 在外職員、非常勤職員の区分については、該当者がいないため表を省略した。

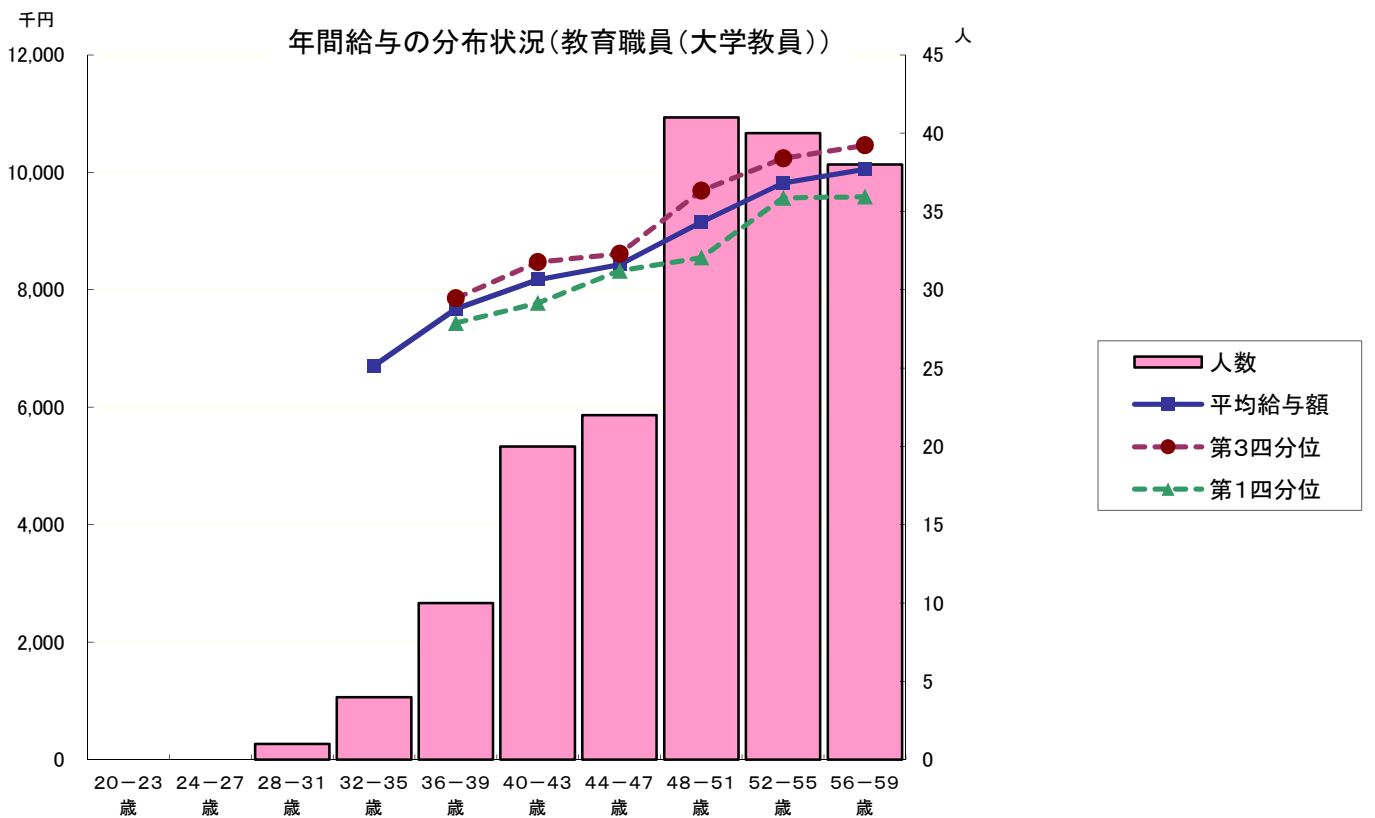
注2: 常勤職員、再任用職員については、該当者が2人以下であり、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。



② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員))〔在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。〕



注: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:年齢28～31歳の該当者は1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与については表示していない。

③ 職位別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員))

(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)
代表的職位	人	歳	千円	千円
部長	2			～
課長	12	54.2	8,459	9,476 ～ 7,783
課長代理	9	50.9	7,108	7,663 ～ 6,779
係長	45	45.1	6,027	7,286 ～ 4,231
主任	9	46.2	5,575	6,485 ～ 4,426
係員	36	30.0	3,979	5,223 ～ 3,174

注:部長の該当者は2人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、平均年齢及び年間給与額は表示していない。

(教育職員(大学教員))

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)
代表的職位	人	歳	千円	千円
教授	137	56.6	9,962	11,660 ～ 8,502
准教授	72	46.5	8,326	9,480 ～ 7,215
講師	8	41.3	7,077	7,985 ～ 6,448
助教	1			～

注:助教の該当者は1人のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、平均年齢及び年間給与額は表示していない。

④ 賞与(平成26年度)における査定部分の比率(事務・技術職員／教育職員(大学教員))

(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)	62.6%	59.7%	61.0%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	37.4%	40.3%	39.0%
	最高～最低	45.2%	46.6%	46.0%
		31.9%	36.6%	35.4%
一般 職員	一律支給分(期末相当)	63.8%	60.3%	61.9%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.2%	39.7%	38.1%
	最高～最低	42.4%	44.8%	42.2%
		31.4%	33.2%	32.4%

(教育職員(大学教員))

区分		夏季(6月)	冬季(12月)	計
管理 職員	一律支給分(期末相当)	63.2%	61.3%	62.2%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	36.8%	38.7%	37.8%
	最高～最低	40.1%	41.6%	39.0%
		32.9%	35.9%	34.5%
一般 職員	一律支給分(期末相当)	64.1%	61.2%	62.6%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.9%	38.8%	37.4%
	最高～最低	40.1%	42.3%	39.2%
		31.8%	32.7%	32.3%

### 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"> <li>・年齢勘案 91.1</li> <li>・年齢・地域勘案 97.2</li> <li>・年齢・学歴勘案 89.7</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 96.6</li> <li>(参考) 対他法人 103.4</li> </ul>
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	<p>【支出予算の総額に占める国からの財政支出の割合 67%】 (国からの財政支出額 6,544百万円、支出予算の総額 9,779百万円： 平成26年度予算)</p> <p>(法人の検証結果) 給与水準の比較指標では国家公務員の水準未満となっていることから、給 与水準は適正であると考えます。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果) 給与水準の比較指標では国家公務員の水準未満となっていること等から給 与水準は適正であると考えます。引き続き適正な給与水準の維持に努めてい ただきたい。</p>
講ずる措置	今後も引き続き、適正な給与水準を維持するよう努める。

#### ○教育職員(大学教員)

・教育職員(大学教員)と国の行政職(一)の年収倍率と、法人化前の国の教育職(一)と行政職(一)の年収倍率との比較指標を参考として記載する。

○教育職員(大学教員)と国家公務員との給与水準の比較指標 99.0

(注)上記比較指標は、法人化前の国の教育職(一)と行政職(一)の年収比率を基礎に、平成26年度の教育職員(大学教員)と国の行政職(一)の年収比率を比較して算出した指数である。

〔なお、平成19年度までは教育職員(大学教員)と国家公務員(平成15年度の教育職(一))との給与水準(年額)の比較指標である。〕

#### 4 モデル給与

##### (事務・技術職員)

- 22歳(大卒初任給、独身)  
月額 172,220円           年間給与 2,553,000円
- 35歳(主任、配偶者・子1人)  
月額 346,500円           年間給与 5,612,000円
- 45歳(係長、配偶者・子2人)  
月額 402,930円           年間給与 6,520,000円

##### (教育職員(大学教員))

- 22歳(助教、大卒初任給、独身)  
月額 204,600円           年間給与 3,049,000円
- 35歳(講師、配偶者・子1人)  
月額 415,030円           年間給与 6,810,000円
- 45歳(准教授、配偶者・子2人)  
月額 514,470円           年間給与 8,438,000円

(注)モデル給与の月額及び年間給与は、俸給、扶養手当、俸給の特別調整額及び地域手当を基礎に算出

#### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

組織の目標達成に向け、職員のインセンティブを高めるため、大学教員については、教育活動、研究活動、社会貢献活動等で評価し、附属教員及び事務系職員については、自己点検・評価のシステムを実施し、これら評価結果に基づき、一定の枠内で給与等に反映させている。

現在の評価に基づく業績給への反映の仕組みは有効に機能しているため、当面は継続する方向で考えているが、経年変化等も勘案し、見直しの有無について、常に検証したいと考えている。

### Ⅲ 総人件費について

区 分	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 5,172,168	千円 5,009,170	千円 4,768,593	千円 4,703,376	千円 5,030,315	千円
退職手当支給額 (B)	千円 491,032	千円 678,771	千円 541,084	千円 685,459	千円 393,044	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 639,396	千円 634,233	千円 695,135	千円 689,511	千円 737,639	千円
福利厚生費 (D)	千円 689,475	千円 703,656	千円 696,866	千円 712,285	千円 765,569	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 6,992,071	千円 7,025,830	千円 6,701,678	千円 6,790,631	千円 6,926,567	千円

注：「非常勤役職員等給与」においては、受託研究費その他競争的資金等により雇用される職員に係る費用及び人材派遣契約に係る費用等を含んでいるため、財務諸表附属明細書の「10役員及び教職員の給与の明細」における非常勤の合計額と一致しない。

#### 総人件費について参考となる事項

##### (1) 給与、報酬等支給総額及び再広義人件費について

「給与、報酬等支給総額」については、特例法に基づく給与減額の廃止(平成26年3月31日付)、期末・勤勉手当の引上げに伴い、前年度比7.0%となった。

「最広義人件費」については、「退職手当支給額」が前年度比△42.7%の減少となったが、「給与、報酬等支給総額」、「非常勤役職員等給与額」及び「福利厚生費」が増加したことにより、前年度比2.0%となった。

##### (2) 国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について

「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)に基づき、役員については、平成25年4月に、職員については、平成25年1月にそれぞれ退職手当規程を改正した。

###### ・役員に関する講じた措置の概要

調整率を以下のとおり段階的に引下げることとした。

平成25年 4月1日～平成25年9月30日 100分の98

平成25年10月1日～平成26年6月30日 100分の92

平成26年 7月1日～ 100分の87

###### ・職員に関する講じた措置の概要

調整率を以下のとおり段階的に引下げることとした。

平成25年 1月1日～平成25年9月30日 100分の98

平成25年10月1日～平成26年6月30日 100分の92

平成26年 7月1日～ 100分の87

### Ⅳ その他

#### ○Ⅱ-3給与水準の妥当性の検証等について

この比較指標については、地域手当を含んだ年額にて算出している。地域手当は、国に準拠する場合、本学の大阪府内の各事業所は、支給率が、15%(大阪市)、10%(池田市)及び3%(柏原市)の地域に該当することとなるが、管理運営の必要性から、府内の事業所は10%(大阪府の区域)地域とし、府内統一の取扱いとしている。