

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人大阪大学の役職員の報酬・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

当法人の主要事業は教育・研究である。役員報酬水準を検討するに当たっては、国家公務員指定職俸給表の俸給月額及び国家公務員の給与水準を参考とした。

②令和3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。)

当法人の役員報酬への業績反映は、基本給とは別に支給する賞与により行っている。当該賞与の額は、その期ごとに決定することとしているが、その場合、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業務に対する貢献度等を総合的に勘案し、経営協議会の議を経て、その額を100分の20の範囲内で、増額又は減額することができる仕組みとしている。

③ 役員報酬基準の内容及び令和3年度における改定内容

法人の長

役員報酬は、基本給等の月額及び賞与で構成している。支給基準等は国立大学法人大阪大学役員報酬規程に定めており、基本給等の月額は、基本給(1,175,000円)、地域手当(基本給に100分の12を乗じて得た額)、要件を満たす場合に支給される通勤手当及び特別赴任手当の合計額としている。賞与の額については、その期ごとに定めることとしている。

理事

役員報酬は、基本給等の月額及び賞与で構成している。支給基準等は国立大学法人大阪大学役員報酬規程に定めており、基本給等の月額は、基本給(818,000円から895,000円までの範囲内で経営協議会の議を経て、総長が決定する額)、地域手当(基本給に100分の12を乗じて得た額)、要件を満たす場合に支給される通勤手当及び特別赴任手当の合計額としている。賞与の額については、その期ごとに定めることとしている。

理事(非常勤)

役員報酬は、非常勤役員手当及び要件を満たす場合に支給する通勤手当で構成している。支給基準等は国立大学法人大阪大学役員報酬規程に定めており、非常勤役員手当の月額は、169,000円から555,000円までの範囲内で経営協議会の議を経て、総長が決定する額としている。

監事

役員報酬は、基本給等の月額及び賞与で構成している。支給基準等は国立大学法人大阪大学役員報酬規程に定めており、基本給等の月額は、基本給(706,000円)、地域手当(基本給に100分の12を乗じて得た額)、要件を満たす場合に支給される通勤手当及び特別赴任手当の合計額としている。賞与の額については、その期ごとに定めることとしている。

監事(非常勤)

役員報酬は、非常勤役員手当及び要件を満たす場合に支給する通勤手当で構成している。支給基準等は国立大学法人大阪大学役員報酬規程に定めており、非常勤役員手当の月額は、145,000円から437,000円までの範囲内で経営協議会の議を経て、総長が決定する額としている。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和3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 21,876	千円 14,099	千円 6,086	千円 1,691 (地域手当)			※
A理事	千円 16,938	千円 10,740	千円 4,866	千円 1,284 (地域手当) 48 (通勤手当)			※
B理事	千円 1,002	千円 895	千円 0	千円 107 (地域手当)		R3.5.2	※
C理事	千円 17,284	千円 10,740	千円 4,866	千円 1,284 (地域手当) 394 (通勤手当)			※
D理事	千円 17,522	千円 10,740	千円 4,634	千円 1,284 (地域手当) 840 (理事特別手当) 24 (通勤手当)			※
E理事	千円 17,582	千円 10,740	千円 4,634	千円 1,284 (地域手当) 840 (理事特別手当) 84 (通勤手当)			※
F理事	千円 16,938	千円 10,740	千円 4,866	千円 1,284 (地域手当) 48 (通勤手当)			※
G理事	千円 17,160	千円 10,740	千円 4,866	千円 1,284 (地域手当) 270 (通勤手当)			※
H理事	千円 17,401	千円 10,369	千円 4,796	千円 1,636 (地域手当) 600 (特別赴任手当)			◇
I理事	千円 9,672	千円 6,435	千円 2,317	千円 769 (地域手当) 150 (通勤手当)	R3.8.26		※
J理事 (非常勤)	千円 4,524	千円 4,440	千円 0	千円 84 (通勤手当)			
A監事	千円 13,716	千円 8,472	千円 3,836	千円 1,008 (地域手当) 400 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 2,256	千円 2,196	千円 0	千円 60 (通勤手当)			

注1:「地域手当」とは、民間における賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する役員に支給されているものである。

注2:「特別赴任手当」とは、当法人が遠隔地に居住する者を役員として任命した場合において、やむを得ず家族と別居せざるを得ないときに支給されているものである。

注3:「理事特別手当」とは、当法人において理事の業務並びに統括理事の業務を併せて行う常勤役員に対して支給されているものである。

注4:「前職」欄の「※」は、独立行政法人等情報公開法対象法人の退職者(当該法人の役員であった者及び管理職手当の支給を受けていた者)であることを示す。

注5:「前職」欄の「◇」は、役員出向者(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に本府省課長・企画官相当職以上で退職をし、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)であることを示す。

注6:総額、各内訳について千円未満切り捨てとして表示しているため、総額と各内訳の合計額は必ずしも一致しない。

3 役員の報酬水準の妥当性について

【法人の検証結果】

法人の長

当法人は、「地域に生き世界に伸びる」をモットーに、人類の理想を実現せんと努力する有為な人材を社会に輩出し、しなやかに実直に普遍の真理を見極め、世界最先端の学術研究の成果を世界に還元し続けることが、大阪大学の「真の存在価値」であるとして、これにさらなる磨きをかけ、社会の旗手として、広く世界に夢と変革をもたらす原動力となるという志を有している。

その志を実現するため、当法人は自己変革の指針として「OUビジョン2021」を策定し、そのビジョンのもと、源流である懐徳堂と適塾の精神を継承しつつ、卓越した知の探求を礎としながら、学問分野間で知の交差に挑むとともに社会の多様な担い手と協働することで「知の協奏と共創」を実現する場として本学を位置づけ、教育改革や組織改革をはじめとした種々の大学改革を推進している。

そうした中で、大阪大学の総長は、常勤教職員数約4,300人の法人の代表として、その業務を総理するとともに、校務を司り、所属教職員を統督して、経営責任者と教学責任者の職務を同時に担っている。

総長の年間報酬額は、人数規模が3,000人以上である民間企業の役員報酬5,505万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,337万円と比べてもそれ以下となっている。

当法人では、総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が、総長の職務内容の特性は上記のとおり法人化移行前と同等以上であると言え、これまでの各年度における業績評価の結果を勘案したものであるとしている。

こうした職務内容の特性や民間企業の役員報酬水準との比較等を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事

当法人は、「地域に生き世界に伸びる」をモットーに、人類の理想を実現せんと努力する有為な人材を社会に輩出し、しなやかに実直に普遍の真理を見極め、世界最先端の学術研究の成果を世界に還元し続けることが、大阪大学の「真の存在価値」であるとして、これにさらなる磨きをかけ、社会の旗手として、広く世界に夢と変革をもたらす原動力となるという志を有している。

その志を実現するため、当法人は自己変革の指針として「OUビジョン2021」を策定し、そのビジョンのもと、源流である懐徳堂と適塾の精神を継承しつつ、卓越した知の探求を礎としながら、学問分野間で知の交差に挑むとともに社会の多様な担い手と協働することで「知の協奏と共創」を実現する場として本学を位置づけ、教育改革や組織改革をはじめとした種々の大学改革を推進している。

そうした中で、大阪大学の理事は、役員会の構成員として当法人経営の決定に参画するほか、総長を補佐して当法人の業務を掌理し、又は総長から委任を受け、当法人としての決定を行っている。

理事の年間報酬額は、人数規模が3,000人以上である民間企業の役員報酬5,505万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,337万円と比べてもそれ以下となっている。

こうした職務内容の特性や民間企業の役員報酬水準との比較等を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

理事(非常勤)

当法人は、「地域に生き世界に伸びる」をモットーに、人類の理想を実現せんと努力する有為な人材を社会に輩出し、しなやかに実直に普遍の真理を見極め、世界最先端の学術研究の成果を世界に還元し続けることが、大阪大学の「真の存在価値」であるとして、これにさらなる磨きをかけ、社会の旗手として、広く世界に夢と変革をもたらす原動力となるという志を有している。

その志を実現するため、当法人は自己変革の指針として「OUビジョン2021」を策定し、そのビジョンのもと、源流である懐徳堂と適塾の精神を継承しつつ、卓越した知の探求を礎としながら、学問分野間で知の交差に挑むとともに社会の多様な担い手と協働することで「知の協奏と共創」を実現する場として本学を位置づけ、教育改革や組織改革をはじめとした種々の大学改革を推進している。

そうした中で、大阪大学の理事は、役員会の構成員として当法人経営の決定に参画するほか、総長を補佐して当法人の業務を掌理し、又は総長から委任を受け、当法人としての決定を行っている。

理事(非常勤)の非常勤役員手当は、理事の報酬月額を基礎として決定しており、こうした職務内容の特性や監事の報酬水準等を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事

当法人の監事は、当法人の業務全般を監査し、その対象は①関係諸法令・業務方法書その他の諸規程等の実施状況、②中期計画及び年度計画の実施状況、③組織及び制度全般の運営状況、④予算の執行に関する事項、⑤資産の取得、管理及び処分に関する事項、⑥財務諸表、事業報告書及び決算報告書に関する事項及び⑦その他監査の目的を達成するために必要な事項としている。

監事の年間報酬額は、人数規模が3,000人以上である民間企業の役員報酬5,505万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,337万円と比べてもそれ以下となっている。

こうした職務内容の特性や民間企業の役員報酬水準との比較等を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

監事(非常勤)

当法人の監事は、当法人の業務全般を監査し、その対象は①関係諸法令・業務方法書その他の諸規程等の実施状況、②中期計画及び年度計画の実施状況、③組織及び制度全般の運営状況、④予算の執行に関する事項、⑤資産の取得、管理及び処分に関する事項、⑥財務諸表、事業報告書及び決算報告書に関する事項及び⑦その他監査の目的を達成するために必要な事項としている。

監事(非常勤)の非常勤役員手当は、監事の報酬月額を基礎として決定しており、こうした職務内容の特性や監事の報酬水準等を踏まえると、報酬水準は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、民間企業等との比較などを考慮すると、役員報酬水準は妥当であると考えられる。

4 役員退職手当の支給状況(令和3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			
B理事	千円 7,210	年 月 5 10	R3.5.2	1.1 ※	
監事	千円 該当者なし	年 月			

注:「前職」欄の「※」は、独立行政法人等情報公開法対象法人の退職者(当該法人の役員であった者及び管理職手当の支給を受けていた者)であることを示す。

5 退職手当の水準の妥当性について

【法人の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	該当者なし
B理事	<p>当該理事は5年10か月に渡り、男女協働参画(のちのダイバーシティ&インクルージョン)、社学連携、広報担当を歴任した。</p> <p>特に男女協働の分野においては、当該理事の下、「大阪大学男女協働推進宣言」に基づく「男女協働推進アクションプラン」を策定し、学修・研究・就業と家庭生活の両立支援、女子学生・女性上位職拡大、ダイバーシティ環境の実現に向けた構成員の意識改革を強力に推進した。</p> <p>また、本学は平成28年7月に、文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)」(中間評価:S)に採択され、企業、研究機関等と連携した全国最大規模の「女性研究者循環型育成クラスター」を形成した。</p> <p>さらに、平成30年10月に、全国唯一の幹事機関として文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(全国ネットワーク中核機関(群))」(中間評価:A)に採択され、女性研究者の育成や研究環境・研究力の向上を目指す諸機関をつないだ全国ダイバーシティネットワークの構築に取り組み、事業期間中の参画機関目標数を前倒しで達成するとともに、国内外の取組動向や参考事例を収集・公開し、全国への波及を図った。</p> <p>当該理事の業績勘案率については、これらの担当業務に対する貢献度と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を総合的に勘案した上で、経営協議会の議を経て、1.1と決定した。</p>
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。

【文部科学大臣の検証結果】

在職期間における法人及び個人の業績などを考慮すると、役員の退職手当の水準は妥当であると考える。

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当法人の役員報酬への業績反映は、基本給と別に支給する賞与により行っている。当該賞与の額は、その期ごとに決定することとしているが、その場合、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業務に対する貢献度等を総合的に勘案し、経営協議会の議を経て、その額を100分の20の範囲内で、増額又は減額することができる仕組みとしている。

なお、上記の業績反映の仕組みについては、今後も継続する予定である。

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

当法人教職員の給与水準を検討するに当たっては、国家公務員の給与水準を参考にした。
なお、令和3年国家公務員給与等実態調査において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額が407,153円となっており、全職員の平均給与月額は414,729円となっている。
また、人件費の予算配分においては大学と部局の責任と権限を定め、管理運営における総長のリーダーシップを明確にするとともに、運営の効率化などに対応する財政の健全性を担保する方策を策定し、それに基づき適正な人件費管理を行うものとしている。

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。)

当法人における給与への業績反映には、個人の評価結果(教員については、教育業績、研究業績、社会貢献等を判断して行うものとし、教員以外については、その者の勤務成績の評価により行うものとする。)を反映させるため、以下の制度等を積極的に活用している。

- ・ 昇格
勤務成績が優秀な教職員については、その者が従事する職務に応じ、かつ、総合的な評価に基づき、1級上位の級に昇格させることができる。
- ・ 昇給
勤務成績に応じて昇給させることができる給与制度を整備し、勤務成績が「極めて良好」である場合、管理職層の10%、中間・初任層の5%にA区分(8号俸昇給)を適用し、勤務成績が「特に良好」である場合、管理職層の30%、中間層の20%、初任層の15%にB区分(6号俸昇給)を適用している。
- ・ 降格・降給
勤務成績が不良な教職員については、その者が従事する職務に応じた下位の級に降格し、又は1号俸以上下位の号俸に降給させることができる。
- ・ 賞与(業績手当等)
成績率に8つのランク(年俸制教員においては9つ)を設け業績を反映させている。なお、業績により変動する年俸制における業績変動賞与については、適用する職種等ごとにランクの設定を異にしている。

③ 給与制度の内容及び令和3年度における主な改定内容

教職員の給与は、国立大学法人大阪大学教職員給与規程の規定に基づき、基本給、賞与及び諸手当(基本給の調整額、管理職手当、医師等調整手当、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、特別赴任手当及びその他勤務実績に応じて支給する各種手当)として支給している。

賞与は、期末手当及び業績手当からなり、その額については、その期ごとに定めることとしている。

また、年俸制適用者の給与は、国立大学法人大阪大学年俸制教職員給与規程の規定に基づき、基本年俸、業績変動賞与及び諸手当(基本年俸の調整額、管理職手当、医師等調整手当及びその他勤務実績に応じて支給する各種手当)として支給している。

年俸制適用者に支給される賞与は、教育・研究等の業績評価を考慮して決定される業績変動賞与のみとし、その額については、その期ごとに定めることとしている。

令和3年度における主な改正内容は以下のとおりである。

新たな年俸制の導入

令和3年4月1日より、既存の年俸制の考え方を引き継ぎつつ、厳格な業績評価の結果を適切に処遇に反映させることにより、教員へのインセンティブを高め、優れた人材の確保及び教育研究活動の活性化を図ることを目的として新たな年俸制(新年俸制)を導入した。当該制度は基本給の改定・賞与における評価区分を月給制より細分化したほか、賞与について既存の年俸制同様、業績変動賞与のみとすることで、教育・研究等の業績評価の結果を、より一層給与に反映できるものとなっている。

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	令和3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	3,170	46.6	8,062	5,803	121	2,259
事務・技術	874	44	6,520	4,766	148	1,754
教育職種 (大学教員)	1,670	49.6	9,600	6,847	110	2,753
医療職種 (病院看護師)	462	42.7	6,099	4,455	109	1,644
技能・労務職種	5	53.7	6,074	4,459	190	1,615
教育職種 (歯科技工士養成学校教員)	-	-	-	-	-	-
教育職種 (外国人教師等)	3	56.8	11,266	8,006	276	3,260
医療職種 (病院医療技術職員)	156	41.4	6,060	4,447	119	1,613

非常勤職員	641	36	4,819	3,790	112	1,029
医療職種 (病院医師)	122	33.1	2,944	2,944	88	0
事務・技術職種 (特例職員)	58	48.9	4,970	3,679	127	1,291
医療職種 (特例看護職員)	346	30.3	4,944	3,693	114	1,251
医療職種 (特例医療技術職員)	47	37.4	5,210	3,867	175	1,343
教育職種 (定年延長)	35	64.5	9,211	7,941	148	1,270
教育職種 (特例教員)	4	56.3	9,705	6,855	71	2,850
技能・労務職種 (特例教員)	29	51.5	4,309	3,163	30	1,146

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: 常勤職員の歯科技工士養成学校教員については、該当者が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、区分以外は記載せず、常勤職員全体の数値からも除外している。

注3: 在外職員、任期付職員及び再任用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4: 常勤職員の医療職種(病院医師)、非常勤職員の事務・技術、非常勤職員の教育職種(大学教員)及び非常勤職員の医療職種(病院看護師)については、該当する職種がないため省略した。

注5: 非常勤職員の事務・技術職種(特例職員)とは、常勤職員の事務・技術と同種の業務であり、本学では常勤職員として取り扱っている。

注6: 非常勤職員の医療職種(特例看護職員)とは、常勤職員の医療職種(病院看護師)と同種の業務であり、本学では常勤職員として取り扱っている。

注7: 非常勤職員の医療職種(特例医療技術職員)とは、常勤職員の医療職種(病院医療技術職員)と同種の業務であり、本学では常勤職員として取り扱っている。

注8: 非常勤職員の教育職種(定年延長)とは、常勤職員の教育職種(大学教員)と同種の業務であり、本学では常勤職員として取り扱っている。

注9: 非常勤職員の教育職種(特例教員)とは、常勤職員の教育職種(大学教員)と同種の業務であり、本学では常勤職員として取り扱っている。

〔年俸制適用者(常勤職員)〕

区分	人員	平均年齢	令和3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 319	歳 41.9	千円 8,289	千円 6,172	千円 19	千円 2,117
教育職種 (大学教員・年俸表(一))	人 259	歳 41.8	千円 8,232	千円 6,162	千円 0	千円 2,070
教育職種 (大学教員・年俸表(二))	人 3	歳 53.2	千円 10,297	千円 8,581	千円 0	千円 1,716
教育職種 (大学教員・新年俸表(一))	人 57	歳 41.7	千円 8,442	千円 6,092	千円 105	千円 2,350

〔年俸制適用者(再任用職員)〕

再任用職員	人 19	歳 62.2	千円 3,901	千円 3,901	千円 173	千円 0
事務・技術	人 16	歳 62.3	千円 3,922	千円 3,922	千円 193	千円 0
医療職種 (病院看護師)	人 -	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
医療職種 (病院医療技術職員)	人 3	歳 61.5	千円 3,793	千円 3,793	千円 65	千円 0

〔年俸制適用者(非常勤職員)〕

非常勤職員	人 1,249	歳 45	千円 5,732	千円 5,732	千円 98	千円 0
事務・技術職種 (特任職員)	人 422	歳 47.5	千円 4,063	千円 4,063	千円 97	千円 0
教育職種 (特任教員等)	人 753	歳 44.9	千円 6,840	千円 6,840	千円 93	千円 0
医療職種 (特任医療技術職員)	人 74	歳 31.1	千円 3,971	千円 3,971	千円 141	千円 0

注1: 在外職員及び任期付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: 常勤職員の事務・技術、教育職種(大学教員)、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)については、該当する職種がないため省略した。

注3: 非常勤職員の事務・技術、教育職種(大学教員)、教育職種(定年延長)、医療職種(病院医師)及び医療職種(病院看護師)については、該当する職種がないため省略した。

注4: 再任用職員の医療職種(病院看護師)については、該当者が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、区分以外は記載せず、常勤職員全体の数値からも除外している。

注5: 常勤職員の教育職種(大学教員・年俸表(一))、教育職種(大学教員・年俸表(二))及び教育職種(大学教員・新年俸表(一))とは、常勤職員の教育職種(大学教員)と同種の業務であるが、給与形態が異なる職種である。

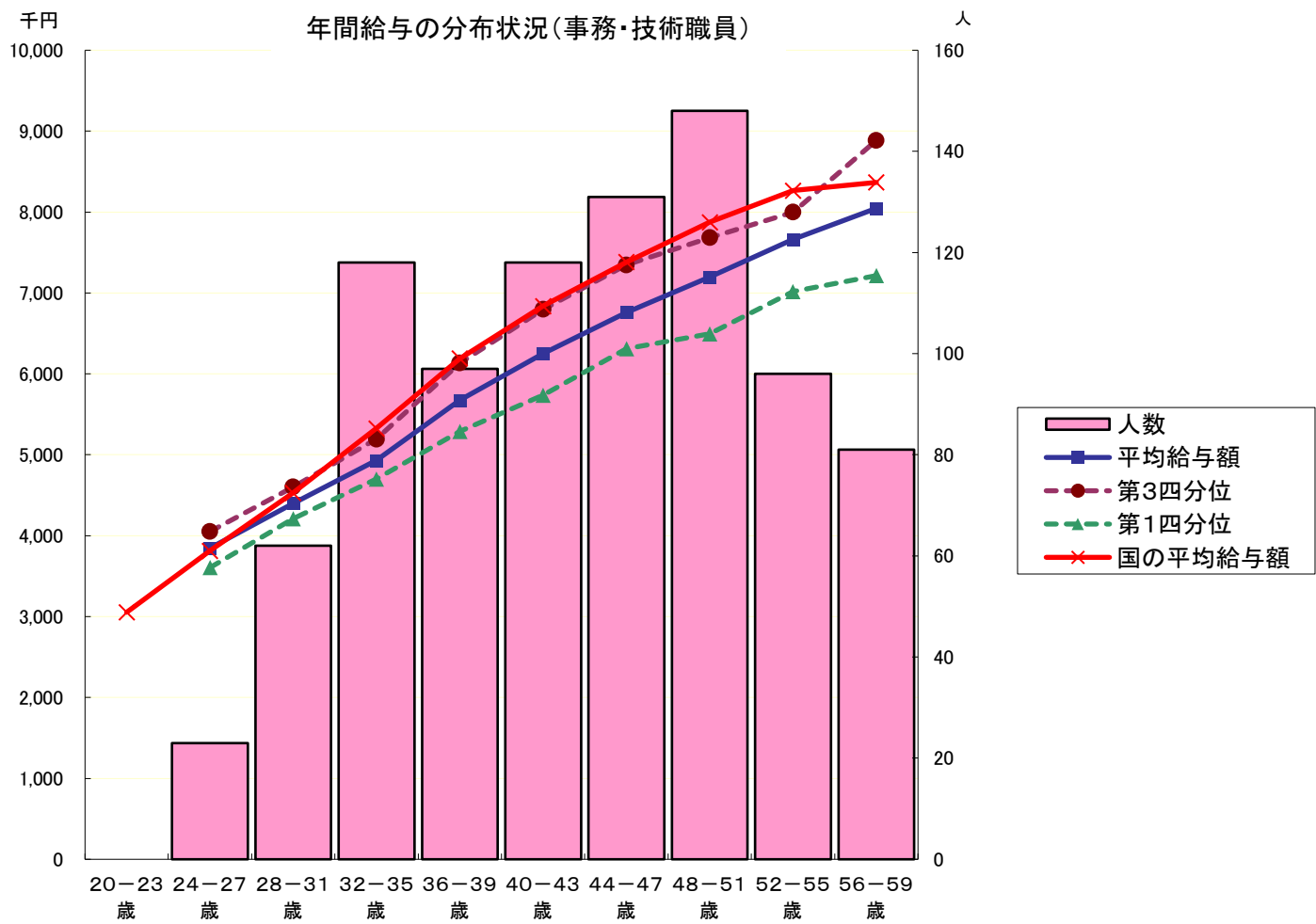
注6: 非常勤職員の事務・技術職種(特任職員)とは、常勤職員の事務・技術と同種の業務であるが、給与形態が異なる職種である。

注7: 非常勤職員の教育職種(特任教員等)とは、常勤職員の教育職種(大学教員)と同種の業務であるが、給与形態が異なる職種である。

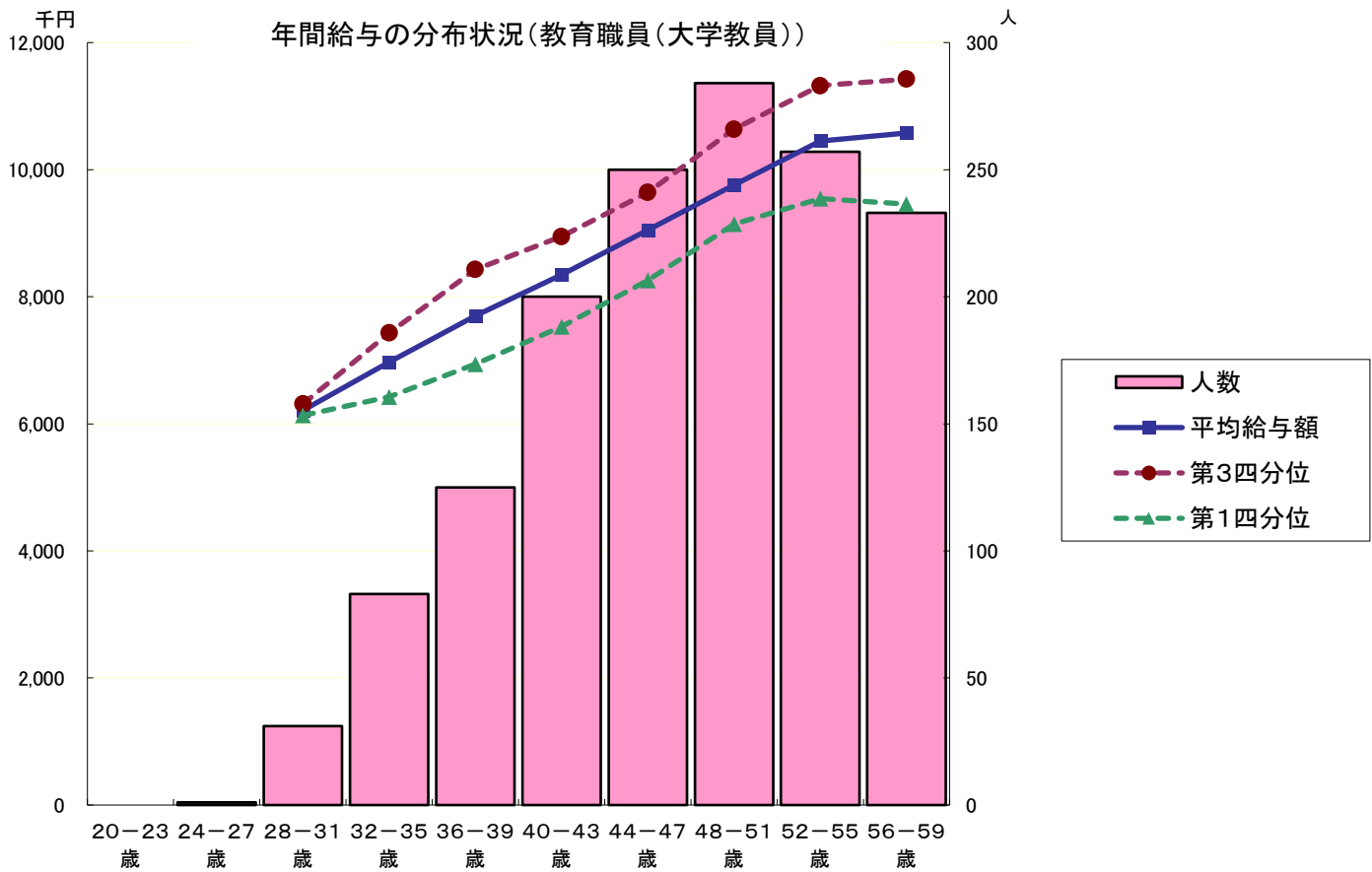
注8: 非常勤職員の医療職種(特任医療技術職員)とは、常勤職員の医療職種(病院医療技術職員)と同種の業務であるが、給与形態が異なる職種である。

注9: 年俸制適用者(非常勤職員)については、本学では常勤職員として取り扱っている。

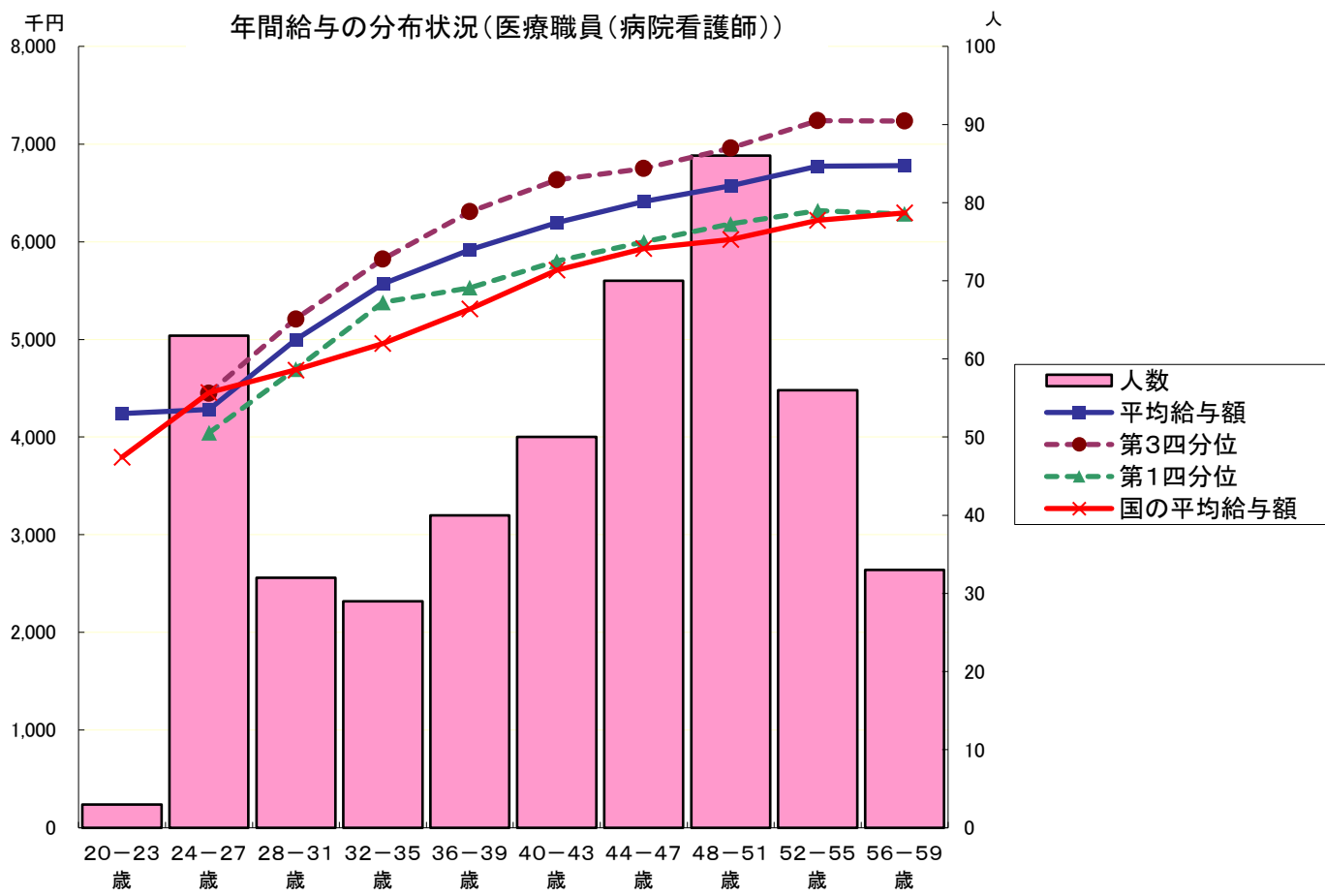
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))〔在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。〕



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24～27歳の該当者は1人であるため、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。



注:年齢20～23歳の該当者は3人であるため、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、年間給与額の第1・第3分位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)／医療職員(病院看護師))

(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)
部長	16	57.2	10,230	12,201～8,812
課長	61	53.9	8,805	9,695～7,309
課長補佐	91	51.8	7,576	8,262～5,516
係長	312	46.1	6,807	7,939～4,891
主任	207	42.3	5,802	7,020～4,344
係員	187	34.0	4,567	5,979～3,482

注:「分布状況を示すグループ」欄の各職位の相当職については、「部長」には「監査室長」及び「次長」を含み、「課長」には「室長」、「事務長」及び「技術主監」を含み、「課長補佐」には「室長補佐」、「事務長補佐」、「専門員」及び「主任専門職員」を含み、「係長」には「専門職員」を含む。また、「係員」とは「事務職員」、「技術職員」及び「図書職員」を示す。

(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)
教授	670	55.3	11,201	16,035～8,700
准教授	513	48.0	9,177	10,981～6,987
講師	132	45.1	8,475	9,744～6,267
助教	346	42.3	7,093	8,420～5,474
助手	7	56.2	7,173	7,455～6,976
教務職員	2	-	-	-

注:教務職員については、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、人数以外は記載していない。

(医療職員(病院看護師))

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)
看護部長	2	-	-	-
副看護部長	5	51.7	8,025	8,595～7,057
看護師長	46	51.5	7,241	7,853～6,230
副看護師長	82	46.0	6,696	7,783～5,451
看護師	327	40.4	5,590	7,650～3,846

注:看護部長については、該当者が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、人数以外は記載していない。

④ 賞与(令和3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)／医療職員(病院看護師))

(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)	54.5%	54.6%	54.5%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	45.5%	45.4%	45.5%
	最高～最低	59.2～40.3%	59.1～34.1%	58.9～39.1%
一般職員	一律支給分(期末相当)	57.0%	57.1%	57.1%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	43.0%	42.9%	42.9%
	最高～最低	49.7～23.9%	48.9～32.0%	47.6～28.2%

(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)	53.5%	52.9%	53.2%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	46.5%	47.1%	46.8%
	最高～最低	50.1～40.8%	67.8～40.9%	60.0～40.9%
一般職員	一律支給分(期末相当)	56.6%	56.2%	56.4%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	43.4%	43.8%	43.6%
	最高～最低	50.7～34.9%	71.0～34.4%	63.0～39.6%

(医療職員(病院看護師))

区分		夏季(6月)	冬季(12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)	55.9%	56.2%	56.0%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	44.1%	43.8%	44.0%
	最高～最低	50.1～39.1%	50.1～39.1%	50.1～39.1%

注:医療職員(病院看護師)の管理職員については、該当者が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記載していない。

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 92.7 ・年齢・地域勘案 97.1 ・年齢・学歴勘案 91.1 ・年齢・地域・学歴勘案 96.6 (参考)対他法人 107.2
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>【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 48.45% (国からの財政支出額 75,876百万円、支出予算の総額 156,604百万円:令和3年度予算)</p> <p>※国からの財政支出額とは、年度計画の予算の収入における国の財源措置額(運営費交付金、補助金等の名称の如何を問わず、国から交付される資金)の合計を指す</p> <p>(法人の検証結果) 本学の事務・技術職員と国家公務員(行政職(一)適用者)間での人員構成及び平均年齢等の違いがあるため単純に比較できないが、給与水準は社会情勢に適合し、適正なものであると考えている。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果) 法人の職員の給与水準は、職務の特性や国家公務員、民間企業の従業員の給与等を勘案し、設定の考え方を明らかにすることが求められており、国家公務員と比べて給与水準が高い法人は、その合理性及び妥当性について、説明責任を果たすべきこととされている。(独立行政法人改革等に関する基本的な方針(平成25年12月24日閣議決定)) 当該法人は、国家公務員の給与等を総合的に勘案したうえで、職員の給与水準を設定しており、法人における給与水準の妥当性の検証結果から、適切な対応が執られていると考える。引き続き、適切な給与水準の設定に努めていただきたい。</p>
講ずる措置	今後も引き続き社会情勢に適合した給与水準の維持に努めたい。

○医療職員(病院看護師)

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 107.6 ・年齢・地域勘案 114.3 ・年齢・学歴勘案 105.3 ・年齢・地域・学歴勘案 113.0 (参考)対他法人 106.8
国に比べて給与水準が 高くなっている理由	地域手当が12%であること、新規採用者のうち大卒者が多いこと、役職者の占める割合が大きいこと、1級(准看護師)の構成割合が国と比較して低いこと等が影響していると考えられる。
給与水準の妥当性の 検証	<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 48.45% (国からの財政支出額 75,876百万円、支出予算の総額 156,604百万円:令和3年度予算)</p> <p>※国からの財政支出額とは、年度計画の予算の収入における国の財源措置額(運営費交付金、補助金等の名称の如何を問わず、国から交付される資金)の合計を指す</p> <p>(法人の検証結果) 本学の看護師と国家公務員(医療職(三)適用者)間での人員構成及び平均年齢等の違いがあるため単純に比較できないが、給与水準は社会情勢に適合し、適正なものであると考えている。</p> <p>(文部科学大臣の検証結果) 法人の職員の給与水準は、職務の特性や国家公務員、民間企業の従業員の給与等を勘案し、設定の考え方を明らかにすることが求められており、国家公務員と比べて給与水準が高い法人は、その合理性及び妥当性について、説明責任を果たすべきこととされている。(独立行政法人改革等に関する基本的な方針(平成25年12月24日閣議決定)) 当該法人は、国家公務員の給与等を総合的に勘案したうえで、職員の給与水準を設定しており、対国家公務員指数が全て100を上回っていることについての理由の説明及び給与水準の妥当性の検証結果から、国と職員構成が異なること等を考慮すると、適切な対応が執られていると考える。引き続き、適切な給与水準の設定に努めていただきたい。</p>
講ずる措置	今後も引き続き社会情勢に適合した給与水準の維持に努めたい。

○教育職員(大学教員)

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

102.0

(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、令和3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。

4 モデル給与

【事務・技術職員】

(扶養親族がない場合)

- 22歳(大卒初任給)
月額 182,200円 年間給与 2,986,258円
- 35歳(主任)
月額 306,432円 年間給与 5,089,678円
- 50歳(課長補佐)
月額 428,848円 年間給与 7,217,078円

【教育職種】

(扶養親族がない場合)

- 27歳(博士課程修了初任給)
月額 301,900円 年間給与 5,014,406円
- 35歳(講師)
月額 426,272円 年間給与 7,173,730円
- 50歳(教授)
月額 581,728円 年間給与 9,917,588円

※ モデル給与例の月額及び年間給与は、基本給及び地域手当(12%)を基礎として算出している。

※ 事務・技術職員の22歳及び教育職種の27歳について、地域手当は考慮していない。

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(子1人につき10,000円、その他の扶養親族1人につき6,500円)を支給する(令和3年度)。

5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

当法人における給与への業績反映は、個人の評価結果(教員については、教育業績、研究業績、社会貢献等を判断して行うものとし、教員以外については、その者の勤務成績の評価により行うものとする。)を反映させているため、Ⅱ-1-②「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。)」に掲げる制度等を積極的に活用している。

Ⅲ 総人件費について

区 分	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 33,804,692	千円 34,366,514	千円 34,627,188	千円 34,539,640	千円 34,421,583	千円 34,508,471
退職手当支給額 (B)	千円 3,044,566	千円 2,636,498	千円 2,668,731	千円 2,205,964	千円 2,594,411	千円 2,629,338
非常勤役職員等給与 (C)	千円 20,956,206	千円 21,513,858	千円 22,035,387	千円 23,253,275	千円 24,216,936	千円 25,182,943
福利厚生費 (D)	千円 7,515,785	千円 7,734,752	千円 7,985,459	千円 8,153,044	千円 8,385,079	千円 8,593,411
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 65,321,251	千円 66,251,623	千円 67,316,766	千円 68,151,924	千円 69,618,010	千円 70,914,163

注: 中期目標期間の開始年度分から当年度分までを記載する。

総人件費について参考となる事項

令和3年度の給与、報酬等支給総額は、前年度比、86,888千円(0.3%)の増となった。要因としては、新型コロナウイルスへの対応として、主に医療従事者に支給される諸手当(防疫等作業手当・大学拠点接種手当等)が増加したことによるものである。

退職手当支給額は、前年度比、34,927千円(1.3%)の増となった。要因としては、定年退職により退職手当を支給した人員を含め退職者が増加したことによるものである。

非常勤役職員等給与は、外部資金により雇用される非常勤教職員の増加等により、前年度比、966,007千円(4.0%)の増となった。

福利厚生費は、共済組合介護保険料率の増加等により、前年度比、208,332千円(2.5%)の増となった。

最広義人件費は、退職手当支給額、非常勤役職員等給与及び福利厚生費が増加したことにより、前年度比、1,296,153千円(1.9%)の増となった。

また、「公務員の給与改定に関する取扱いについて」(平成29年11月17日閣議決定)に基づき、平成30年1月から役職員の退職手当の「調整率」を「100分の87」から「100分の83.7」へと引き下げている。

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、地域手当が含まれた年額にて算出している。

当該手当の区分は、20%支給地域、16%支給地域、15%支給地域、12%支給地域、10%支給地域、6%支給地域、3%支給地域、となっており、本学は12%支給地域(吹田市、箕面市、豊中市)、10%支給地域(枚方市、茨木市)及び16%支給地域(大阪市)に該当しているが、大学の管理運営の必要性から統一的に12%支給地域として取り扱っている。