

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人大阪教育大学(法人番号2122005002494)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、令和2年度の長の年間報酬額は18,420千円であり、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、18,380千円と推定される。同様の考え方により、理事については12,494千円と推定される。

(2) 事務次官年間報酬額・・・23,374千円

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。)

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。

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(965,000円)に地域手当(115,800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100分の167.5を乗ずる。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。

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(818,000円以内で学長が別に定める額)に地域手当(本給×100分の12)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100分の167.5を乗ずる。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。

理事(非常勤)

非常勤役員手当は、役員給与規程に則り、月額(87,500円から175,000円までの範囲内で学長が別に定める額)を支給している。
ただし、E非常勤理事は報酬を辞退しているため、支給していない。

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、月額(87,500円から175,000円までの範囲内で学長が別に定める額)を支給している。

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
	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	18,529	11,580	5,153	1,389 407 (地域手当) (通勤手当)		3月31日	
A理事	14,411	9,132	4,063	1,095 120 (地域手当) (通勤手当)			※
B理事	14,515	9,132	4,063	1,095 224 (地域手当) (通勤手当)			※
C理事	14,466	9,132	4,063	1,095 175 (地域手当) (通勤手当)			※
D理事 (非常勤)	1,399	1,399		()	4月1日		
E理事 (非常勤)	0						
A監事 (非常勤)	2,193	2,100		93 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	1,418	1,399		19 (通勤手当)			

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

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 役員の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、グローバル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29,002千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,374千円と比べてもそれ以下となっている。

学長の職務内容は上述のとおり法人化移行前と同等以上であり、本法人では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(18,380千円)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、グローバル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29,002千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,374千円と比べてもそれ以下となっている。

理事の職務内容は上述のとおり法人化移行前と同等以上であり、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(12,494千円)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)

非常勤役員の給与については、関連法案の動向に留意しつつ、雇用形態や勤務実態に合わせ、常勤役員との均衡を考慮し決定しているため、妥当であると考えます。

ただし、E非常勤理事は報酬を辞退しているため、支給していない。

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、関連法案の動向に留意しつつ、雇用形態や勤務実態に合わせ、常勤役員との均衡を考慮し決定しているため、妥当であると考えます。

【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、役員の報酬水準は妥当であると考えます。

4 役員の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 21,808 (50,764)	年 月 18 (46)	3月31日	1.0	
理事	千円 該当者なし	年 月			
監事	千円 該当者なし	年 月			

注1:法人の長については、役員在職期間を役員退職手当規程に適用させて算出した金額を記載するとともに、括弧内に、役員在職期間に職員在職期間を通算した期間(「法人での在職期間」欄の括弧の期間)をもって当該役員の在職期間として算出した金額を記載した。

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

【法人の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	当該法人の長は、8年にわたり学長職を務め、教育組織改革として、平成27年に教職大学院の設置、平成29年には学部の抜本的教育改革、平成30年には教員養成系の大学院教育学研究科(修士課程)を教職大学院に一体化、さらには、令和3年には従来までの4専攻を1専攻に集約した大学院教育学研究科(修士課程)の一体化についてリーダーシップをとり実行してきた。これらは教員養成の中身を新しい形に変えていくという目的と、教員養成のサポート体制を強化する目的によるものである。また、この間、大阪府内の教育委員会と緊密な関係を築き、その中で、大阪市との共同研究講座を設置し、令和6年に完成予定の大阪市教育センターとの大阪教育大学の合築等にも合意する等、教育委員会等との強い連携のもと産学官連携の道筋をつけた。そして、令和4年3月には、文部科学省から令和の日本型学校教育を担う教師の育成を先導し、教員養成のあり方自体を変革していくためのけん引役としての役割を果たす大学として、教員養成フラッグシップ大学の指定を受けた。これは、日本の教育の未来を支えるモデルをこの大阪から発信していくという志と強いリーダーシップのもと実現できたものである。 当該法人の長の業績勘案率については、これら業績と国立大学法人評価委員会が行う法人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、1.0と決定した。
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。

【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

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・・・令和3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408,868円となっており、全職員の平均給与月額は416,203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令和3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。

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、令和3年度では、「コロナ克服・新時代開拓のための経済政策」(令和3年11月19日閣議決定)において、令和4年2月から幼稚園教諭等の収入を3%程度引き上げる方針が決定されたことを踏まえ、「幼稚園の教育体制支援事業」として予算措置がなされた。このことに伴い、本学においても附属幼稚園の教員に対して支給する「幼稚園教育体制支援手当」を創設した。(支給開始時期は令和4年4月。2月分、3月分については、4月給与において追給)

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	432	46	7,856	5,730	166	2,126
事務・技術	120	43.6	6,261	4,604	148	1,657
教育職種 (大学教員)	140	55.6	9,966	7,154	233	2,812
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
技能・労務職種						
教育職種 (附属高校教員)	76	40.5	7,418	5,474	128	1,944
教育職種 (附属義務教育学校教員)	96	39.4	7,121	5,265	123	1,856
教育職種 (外国人教師等)						
その他医療職種 (看護師)						

在外職員	該当者なし					
------	-------	--	--	--	--	--

任期付職員	該当者なし					
-------	-------	--	--	--	--	--

再任用職員	12	63.2	4,830	4,047	203	783
事務・技術	5	63.1	4,046	3,394	182	652
教育職種 (大学教員)	該当者なし					
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
教育職種 (附属高校教員)	7	63.2	5,390	4,514	217	876
教育職種 (附属義務教育学校教員)						

非常勤職員	該当者なし					
-------	-------	--	--	--	--	--

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)」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、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。また、再任用職員の「教育職種(附属義務教育学校教員)」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、区分以外は記載せず、再任用職員全体の数値からも除外している。

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。

(年俸制適用者)

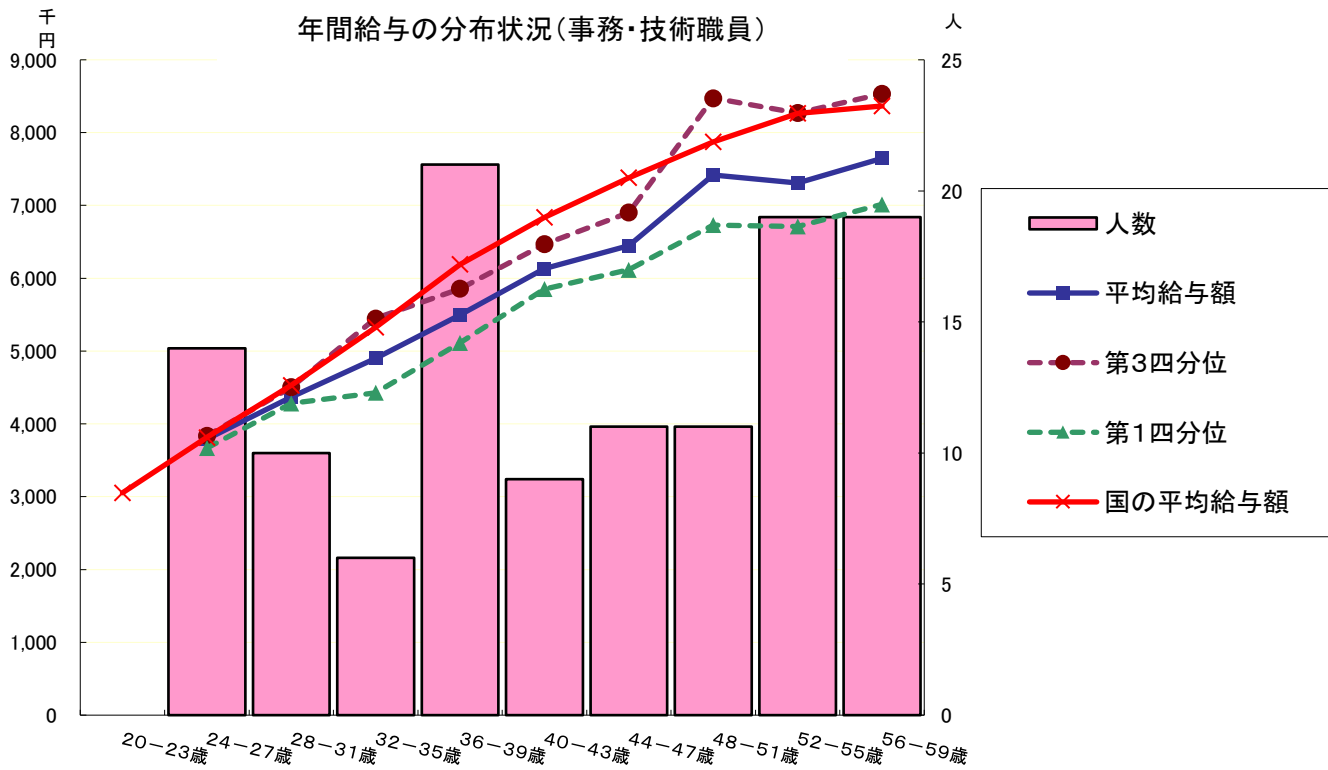
区分	人員	平均年齢	令和3年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	人 30	歳 53.2	千円 9,945	千円 7,091	千円 207	千円 2,854
事務・技術	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 30	歳 53.2	千円 9,945	千円 7,091	千円 207	千円 2,854
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

任期付職員	人 32	歳 50.2	千円 5,337	千円 5,337	千円 212	千円 0
事務・技術	人 8	歳 54.1	千円 5,497	千円 5,497	千円 206	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 24	歳 48.8	千円 5,284	千円 5,284	千円 214	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

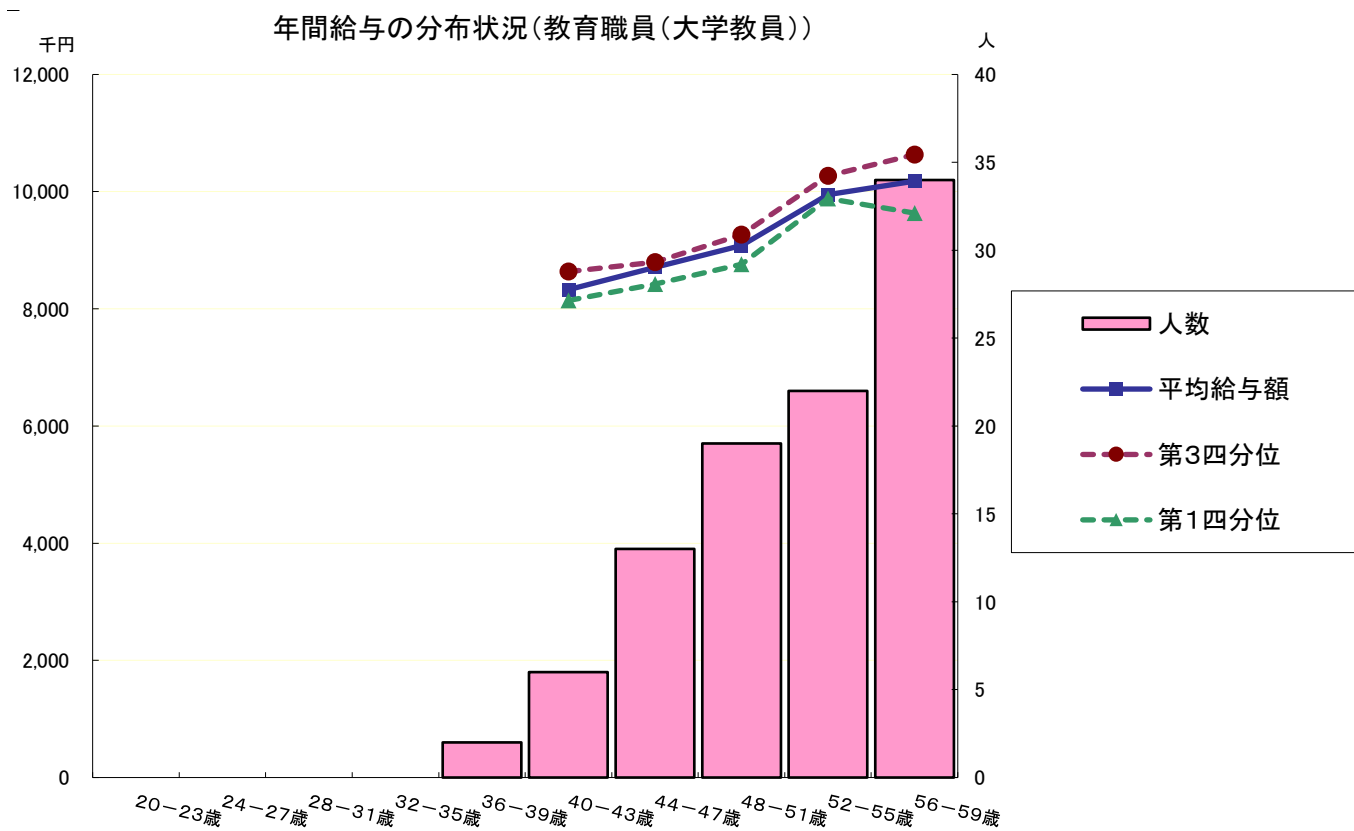
再任用職員	人 8	歳 67.8	千円 4,320	千円 4,320	千円 269	千円 0
事務・技術	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 8	歳 67.8	千円 4,320	千円 4,320	千円 269	千円 0
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

注: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。

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:教育職員(大学教員)の年齢36~39歳の該当者は2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。

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)
	人	歳	千円	千円
代表的職位				
局長	1			
部長	2			
課長	18	53.6	8,286	9,087 ～ 7,386
課長代理	14	52.4	6,975	7,596 ～ 6,332
係長	45	44.2	6,077	7,486 ～ 4,320
主任	14	44.9	5,318	6,385 ～ 4,487
係員	26	28.3	4,141	6,467 ～ 3,529

注1:「課長」には、課長相当である「室長」も含み、「課長代理」には課長代理相当である「室長代理」も含み、「係長」には係長相当である「専門職員」も含む。

注2:「局長」「部長」の該当者は2人以下のため、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)
	人	歳	千円	千円
代表的職位				
教授	88	59.3	10,329	11,691 ～ 9,325
准教授	49	49.5	8,782	9,786 ～ 8,131
講師	3	48.2	7,791	

注:「講師」の該当者は4人以下のため、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、年間給与額の最高額と最低額は表示していない。

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))

(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)	% 56.1	% 56.2	% 56.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.9	% 43.8	% 43.9
	最高～最低	% 54.0	% 54.0	% 54.0
		∩ 39.8	∩ 40.1	∩ 40.0
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 57.8	% 57.7	% 57.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.2	% 42.3	% 42.3
	最高～最低	% 44.8	% 44.8	% 44.8
		∩ 39.8	∩ 39.4	∩ 39.8

(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)	% 58.6	% 57.3	% 57.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.4	% 42.7	% 42.1
	最高～最低	% 41.9	% 44.8	% 43.4
		∩ 40.1	∩ 40.6	∩ 40.6
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 58.5	% 57.7	% 58.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.5	% 42.3	% 41.9
	最高～最低	% 49.4	% 44.8	% 43.4
		∩ 33.2	∩ 29.9	∩ 37.2

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 91.0 ・年齢・地域勘案 95.6 ・年齢・学歴勘案 89.4 ・年齢・地域・学歴勘案 95.0 (参考) 対他法人 104.1
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 65%】 (国からの財政支出額 6,428百万円, 支出予算の総額 9,849百万円: 令和3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) 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、国家公務員の給与及び他の国立大学法人の給与等を総 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、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 97.8

(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。

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) ※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 2,706,307円
- 35歳(主任)
月額 329,616円 年間給与 5,474,752円
- 50歳(係長)
月額 409,024円 年間給与 6,883,460円

(教育職員(大学教員)) ※扶養親族がない場合

- 24歳(助教, 修士修了初任給)
月額 243,200円 年間給与 3,647,069円
- 35歳(講師)
月額 390,432円 年間給与 6,570,578円
- 50歳(教授)
月額 534,016円 年間給与 8,160,576円

(注1)モデル給与の月額及び年間給与は、基本給、地域手当(12%)を基礎に算出。

ただし、22歳事務・技術職員及び24歳大学教員については地域手当を含めずに算出している。

(注2)扶養親族がいる場合には扶養手当を支給。

(配偶者・父母等6,500円(一般職(一)8級または教育職(一)5級の場合, 3,500円), 子1人につき10,000円
また、満15歳に達する日後の最初の4月1日から満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間
(以下、「特定期間」という。)にある子がいる場合における扶養手当の月額は、5,000円に
特定期間にある当該扶養親族たる子の数を乗じて得た額を加算した額とする。)

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、管理運営活動の各項目で評価し、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、これら評価結果を給与等に反映させている。

業績給への反映の仕組みは、経年変化等も勘案し、見直しの有無について、継続的に検討している。

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 5,144,000	千円 5,119,758	千円 5,005,769	千円 4,882,010	千円 4,788,651	千円 4,713,032
退職手当支給額 (B)	千円 410,932	千円 336,547	千円 362,178	千円 505,968	千円 454,303	千円 400,038
非常勤役職員等給与 (C)	千円 762,949	千円 833,404	千円 861,412	千円 961,949	千円 1,019,660	千円 1,032,942
福利厚生費 (D)	千円 836,452	千円 853,622	千円 858,962	千円 863,157	千円 864,068	千円 861,413
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 7,154,333	千円 7,143,331	千円 7,088,321	千円 7,213,084	千円 7,126,682	千円 7,007,425

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

○給与、報酬等支給総額及び最広義人件費について

「給与、報酬等支給総額」については、年俸制の推進、及び人員配置の見直しや超過勤務の削減等により、前年度(4,788,651千円)より△1.6%の減少となった。

「最広義人件費」については、「非常勤役職員等給与」(前年度1,019,660千円)が増加したが、「給与、報酬等支給総額」(前年度4,788,651千円)、「退職手当支給額」(前年度454,303千円)、「福利厚生費」(前年度864,068千円)が減少したため、前年度(7,126,682千円)より△1.7%の減少となった。

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、16%(大阪市)、15%(池田市)及び10%(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12%(大阪府の区域)地域とし、府内統一の取扱いとしている。