

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4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4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。

令和4年度においては、令和4年人事院勧告に基づく「一般職の職員の給与に関する法律」の改正等に準拠し、賞与支給割合の引き上げ(年間0.05月分)を実施した。

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。

令和4年度においては、令和4年人事院勧告に基づく「一般職の職員の給与に関する法律」の改正等に準拠し、賞与支給割合の引き上げ(年間0.05月分)を実施した。

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す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。

令和4年度においては、令和4年人事院勧告に基づく「一般職の職員の給与に関する法律」の改正等に準拠し、賞与支給割合の引き上げ(年間0.05月分)を実施した。

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4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 21,796	千円 14,100	千円 5,992	千円 1,692 12 (地域手当) (通勤手当)			※
A理事	千円 16,979	千円 10,740	千円 4,907	千円 1,284 48 (地域手当) (通勤手当)		R5.3.31	※
B理事	千円 17,213	千円 10,740	千円 4,795	千円 1,284 394 (地域手当) (通勤手当)		R5.3.31	※
C理事	千円 17,451	千円 10,740	千円 4,563	千円 1,284 840 24 (地域手当) (理事特別手当) (通勤手当)			※
D理事	千円 17,511	千円 10,740	千円 4,563	千円 1,284 840 84 (地域手当) (理事特別手当) (通勤手当)			※
E理事	千円 16,747	千円 10,740	千円 4,675	千円 1,284 48 (地域手当) (通勤手当)			※
F理事	千円 17,201	千円 10,740	千円 4,907	千円 1,284 270 (地域手当) (通勤手当)		R5.3.31	※
G理事	千円 5,514	千円 2,685	千円 2,358	千円 321 150 (地域手当) (特別赴任手当)		R4.6.30	◇
H理事	千円 16,911	千円 10,740	千円 4,675	千円 1,284 212 (地域手当) (通勤手当)			※
I理事	千円 12,791	千円 8,055	千円 2,457	千円 1,611 450 218 (地域手当) (特別赴任手当) (通勤手当)	R4.7.1		◇
J理事 (非常勤)	千円 3,960	千円 3,876	千円 0	千円 84 (通勤手当)		R5.3.31	
K理事 (非常勤)	千円 3,876	千円 3,876	千円 0	千円 0	R4.4.1		
A監事	千円 13,572	千円 8,472	千円 3,686	千円 1,008 406 (地域手当) (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 2,258	千円 2,196	千円 0	千円 62 (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項の規程に基づき、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、当法人は中長期的な経営ビジョンとして「OUマスタープラン2027」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、「生きがいを育む社会を創造する大学」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4,400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。

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、当法人は中長期的な経営ビジョンとして「OUマスタープラン2027」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、「生きがいを育む社会を創造する大学」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5505万円と比較した場合、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、当法人は中長期的な経営ビジョンとして「OUマスタープラン2027」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、「生きがいを育む社会を創造する大学」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 役員の退職手当の支給状況(令和4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			
A理事	千円 9,476 (48,286)	年 月 7 8 (38 0)	R5.3.31	1.1	※
監事	千円 該当者なし	年 月			

注:理事A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。

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
A理事	<p>当該理事は7年8か月に渡り、大学改革推進、質保証推進、計画評価、社会学アウトリーチ活動、広報担当を歴任し、うち平成29年8月から令和元年8月にかけては大学経営総括理事として大学の中期目標・中期計画の実現に向け大学運営を強力に推進した。</p> <p>また、OUグローバルキャンパス(大阪大学箕面キャンパス)の開学にあたっては地域社会と大学が連携した新たな社会学共創の場を創出するとともに、文学研究科及び言語文化研究科を人文学研究科として統合再編、グローバル日本学教育研究拠点の形成により新たな学際的・国際的学術プラットフォームを構築し、社会実装の基礎学としての日本学の素養を身に着けたグローバル人材育成に向け意欲的な取組を行った。</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4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405,049円となっており、全職員の平均給与月額は413,064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4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4年度における主な改正内容は以下のとおりである。

・令和4年人事院勧告に基づく「一般職の職員の給与に関する法律」の改正等に準拠した改正。

- 令和4年4月1日から初任給及び若年層の基本給の引き上げ(平均0.3%)を実施。

- 賞与の支給割合の引き上げ(年間0.10ヵ月)を実施。

・大阪大学PI人件費制度の適用を希望した教職員にインセンティブとして支給する研究代表者等特別手当の新設。

・大阪大学医学部附属病院の医師が他医療機関において臓器摘出業務に従事した場合に支給する臓器移植派遣業務手当の新設。

・専門看護師、認定看護師、特定行為に係る看護師の研修制度修了者が特に高度の知識経験に基づき困難な業務従事する場合に支給する専門看護師等手当の新設。

・「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策(令和3年11月19日閣議決定)」に基づき令和3年度から看護職員等に支給する看護職員等臨時調整手当について、看護職員等の処遇改善の観点から増額改定。

・クロス・アポイントメント制度を適用する教職員に対して、クロス・アポイントメント手当を支給できる旨の規程を整備。

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4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 3,013	歳 47.1	千円 8,010	千円 5,768	千円 123	千円 2,242
事務・技術	人 884	歳 44.1	千円 6,486	千円 4,745	千円 148	千円 1,741
教育職種 (大学教員)	人 1,516	歳 50.1	千円 9,647	千円 6,876	千円 108	千円 2,771
医療職種 (病院看護師)	人 458	歳 44.0	千円 6,147	千円 4,489	千円 121	千円 1,658
技能・労務職種	人 4	歳 54.3	千円 6,110	千円 4,494	千円 225	千円 1,616
教育職種 (歯科技工士養成学校教員)	人 -	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -
教育職種 (外国人教師等)	人 3	歳 57.8	千円 11,237	千円 7,977	千円 256	千円 3,260
医療職種 (病院医療技術職員)	人 148	歳 42.0	千円 6,090	千円 4,459	千円 117	千円 1,631

非常勤職員	人 664	歳 36.5	千円 5,078	千円 4,034	千円 126	千円 1,044
医療職種 (病院医師)	人 117	歳 32.7	千円 2,918	千円 2,918	千円 86	千円 0
事務・技術職種 (特例職員)	人 50	歳 50.1	千円 5,196	千円 3,894	千円 121	千円 1,302
医療職種 (特例看護職員)	人 348	歳 29.9	千円 5,107	千円 3,868	千円 142	千円 1,239
医療職種 (特例医療技術職員)	人 62	歳 36.4	千円 5,346	千円 4,026	千円 152	千円 1,320
教育職種 (定年延長)	人 53	歳 64.5	千円 9,171	千円 7,867	千円 143	千円 1,304
教育職種 (特例教員)	人 4	歳 57.3	千円 10,031	千円 7,209	千円 71	千円 2,822
技能・労務職種 (特例教員)	人 30	歳 52.2	千円 4,525	千円 3,371	千円 40	千円 1,154

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:常勤職員の教育職種(歯科技工士養成学校教員)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4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	448	41.7	8,181	6,040	49	2,141
教育職種 (大学教員・年俸表(一))	219	42.9	8,272	6,171	0	2,101
教育職種 (大学教員・年俸表(二))	4	56.8	10,376	8,647	0	1,729
教育職種 (大学教員・新年俸表(一))	225	40.4	8,053	5,866	97	2,187

〔年俸制適用者(再任用職員)〕

再任用職員	人員	平均年齢	総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
再任用職員	26	62.6	3,699	3,699	139	0
事務・技術	17	62.8	3,732	3,732	158	0
医療職種 (病院看護師)	4	62.3	3,381	3,381	59	0
医療職種 (病院医療技術職員)	5	62.1	3,842	3,842	140	0

〔年俸制適用者(非常勤職員)〕

非常勤職員	人員	平均年齢	総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
非常勤職員	1,201	44.7	5,739	5,739	106	0
事務・技術職種 (特任職員)	377	48.2	4,040	4,040	107	0
教育職種 (特任教員等)	735	44.6	6,828	6,828	101	0
医療職種 (特任医療技術職員)	89	30.1	3,935	3,935	139	0
教育職種 (大学教員・新年俸表 (一)・定年延長)	-	-	-	-	-	-

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: 非常勤職員の教育職種(大学教員・新年俸表(一)・定年延長)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。

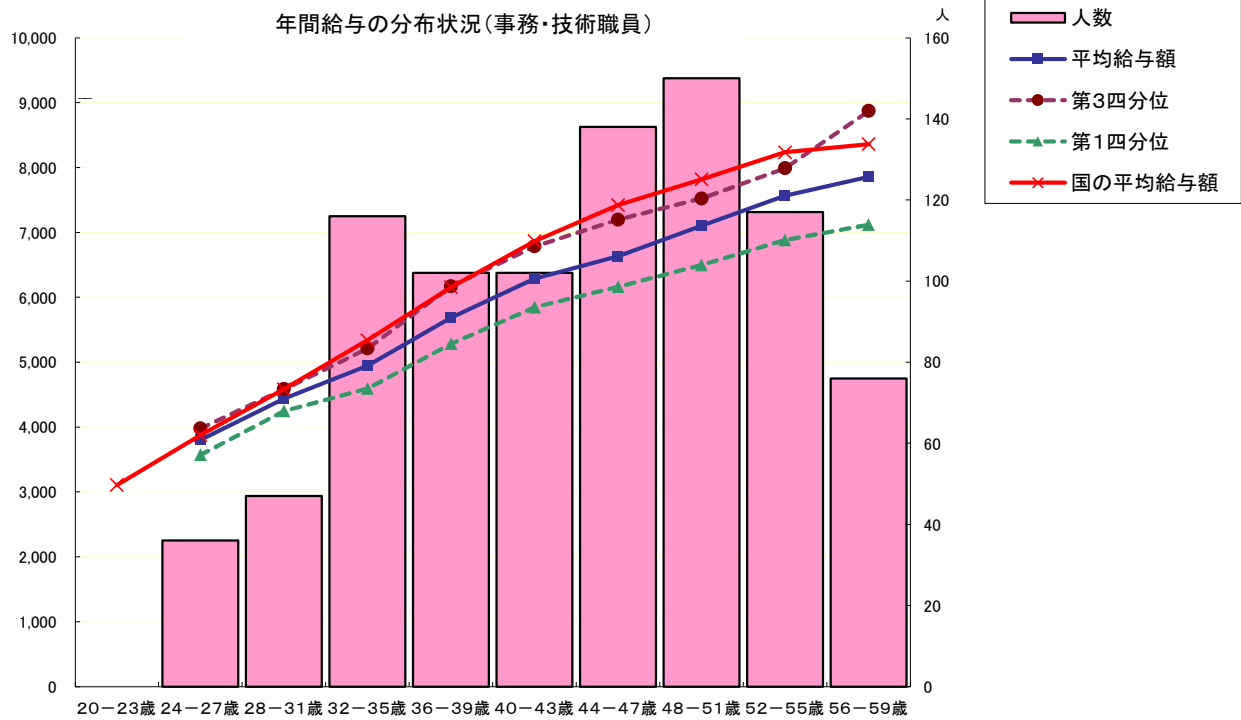
注6: 非常勤職員の事務・技術職種(特任職員)とは、常勤職員の事務・技術と同種の業務であるが、給与形態が異なる職種である。

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。

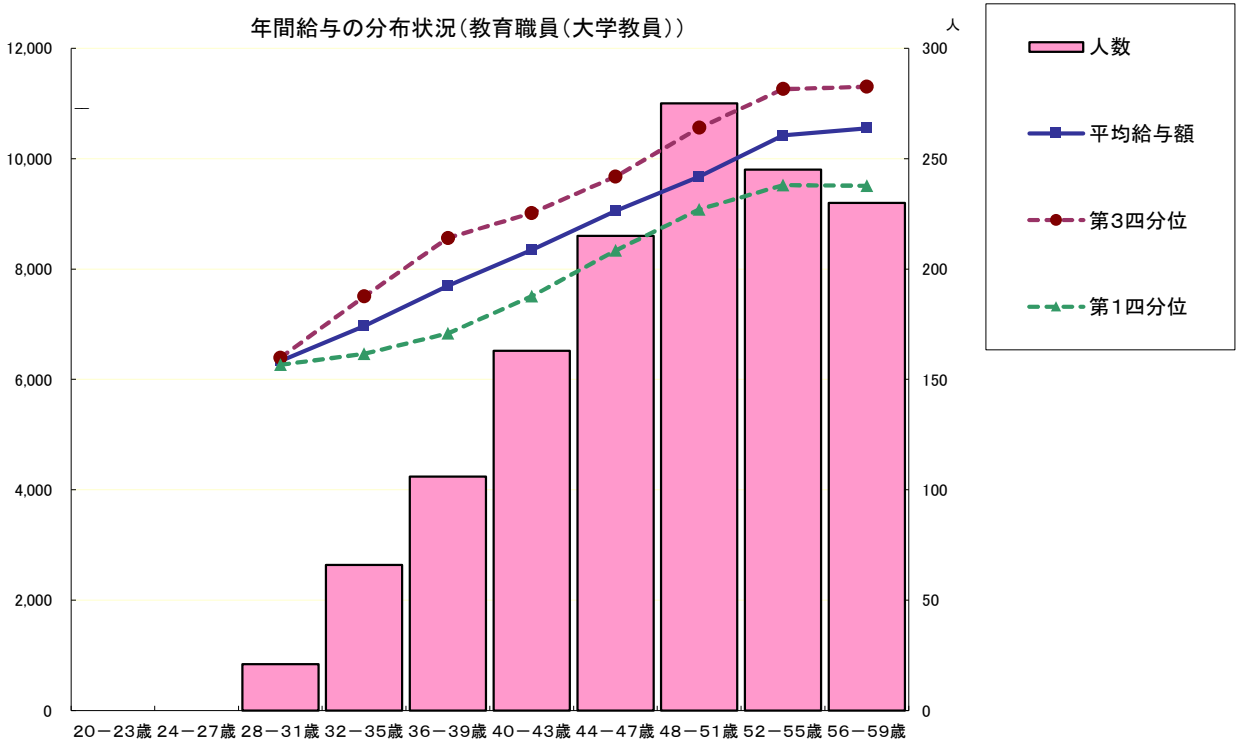
注8: 非常勤職員の医療職種(特任医療技術職員)とは、常勤職員の医療職種(病院医療技術職員)と同種の業務であるが、給与形態が異なる職種である。

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。

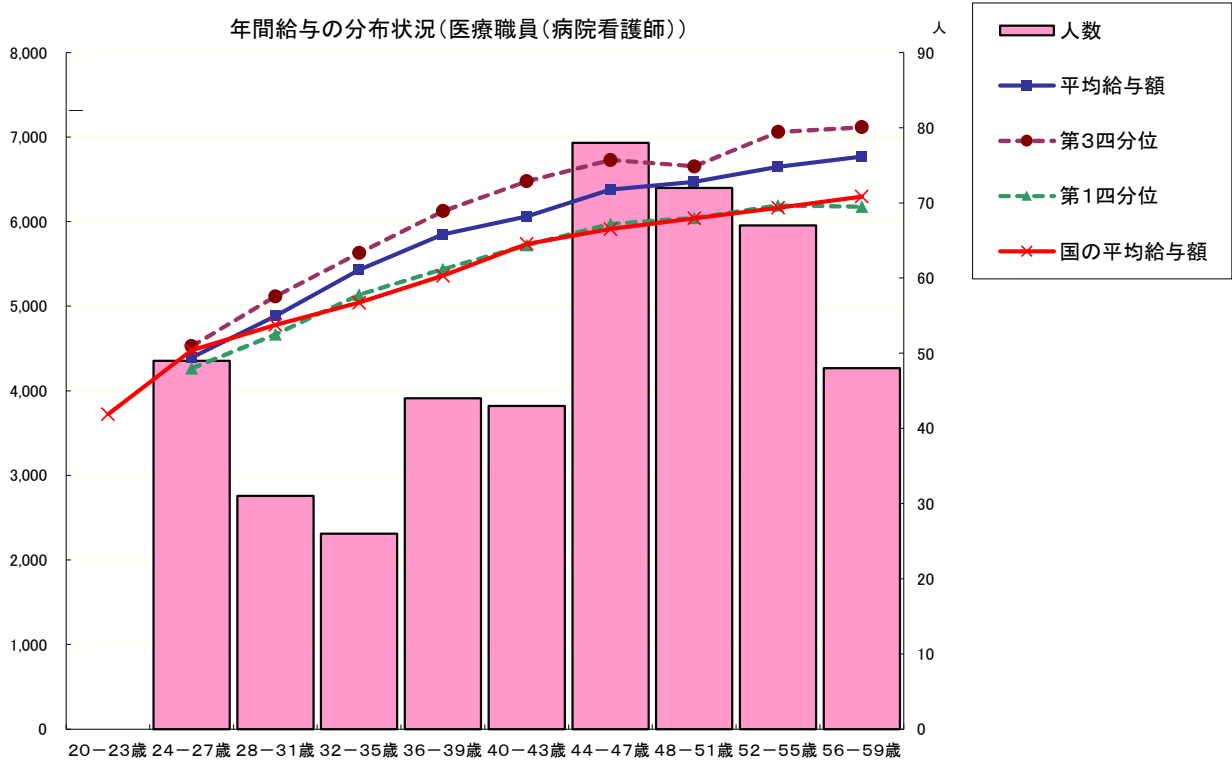
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))[在外職員、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。]



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。



年間給与の分布状況(医療職員(病院看護師))



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	11	56.6	9,821	11,063～8,783
課長	67	53.8	8,874	9,693～7,344
課長補佐	88	51.8	7,425	8,120～5,840
係長	338	46.2	6,746	7,964～4,278
主任	204	42.3	5,742	7,034～4,080
係員	176	33.9	4,520	5,833～3,001

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	629	55.3	11,159	16,171～7,268
准教授	473	48.4	9,183	10,791～6,964
講師	111	46.3	8,548	9,661～6,541
助教	295	43.1	7,095	8,325～5,751
助手	7	57.2	7,148	7,458～6,992
教務職員	1	-	-	-

注:教務職員については、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、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	52.7	8,213	8,563～7,289
看護師長	47	52.3	7,227	7,771～6,484
副看護師長	83	47.1	6,614	7,450～5,177
看護師	321	41.7	5,643	7,544～4,001

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)	% 54.0	% 51.9	% 52.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 46.0	% 48.1	% 47.1
	最高～最低	% 58.5～41.1	% 60.2～44.1	% 59.3～42.9
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 55.6	% 53.2	% 54.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 44.4	% 46.8	% 45.6
	最高～最低	% 49.2～31.8	% 53.5～32.9	% 50.2～33.5

(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)	% 51.6	% 48.6	% 50.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 48.4	% 51.4	% 49.9
	最高～最低	% 51.6～42.3	% 70.7～44.7	% 63.3～43.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 54.9	% 51.8	% 53.3
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.1	% 48.2	% 46.7
	最高～最低	% 68.8～36.8	% 77.6～34.8	% 69.2～36.8

(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)	% 54.5	% 52.4	% 53.4
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	% 45.5	% 47.6	% 46.6
	最高～最低	% 51.6～33.3	% 53.5～43.4	% 52.6～40.3

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 91.9 ・年齢・地域勘案 96.3 ・年齢・学歴勘案 90.2 ・年齢・地域・学歴勘案 95.9 (参考) 対他法人 106.4
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 44.53% (国からの財政支出額 71,228百万円、支出予算の総額 159,971百万円:令和4年度予算) ※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 106.4 ・年齢・地域勘案 106.3 ・年齢・学歴勘案 104.6 ・年齢・地域・学歴勘案 105.3 (参考) 対他法人 104.8
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 44.53% (国からの財政支出額 71,228百万円、支出予算の総額 159,971百万円:令和4年度予算) ※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

101.9

(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4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 185,200円 年間給与 3,026,168円
- 35歳(主任)
月額 307,552円 年間給与 5,092,133円
- 50歳(課長補佐)
月額 428,848円 年間給与 7,193,491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 305,000円 年間給与 5,049,885円
- 35歳(講師)
月額 424,592円 年間給与 7,122,104円
- 50歳(教授)
月額 579,600円 年間給与 9,847,982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4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	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 34,350,565	千円	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 2,337,059	千円	千円	千円	千円	千円
非常勤役員等給与 (C)	千円 25,791,673	千円	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 8,679,847	千円	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 71,159,145	千円	千円	千円	千円	千円

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4年度の給与、報酬等支給総額は、前年度比、157,906千円(0.5%)の減となった。
 退職手当支給額は、前年度比、292,279千円(11.1%)の減となった。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減少したことによるものである。
 非常勤役員等給与は、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、608,730千円(2.4%)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、86,436千円(1.0%)の増となった。
 最広義人件費は、給与、報酬等支給総額、退職手当支給額が減少したものの、それ以上に非常勤役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、244,982千円(0.3%)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。