

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(令和6年度)

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5年度の長の年間報酬額は18,440千円であり、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、18,648千円と推定される。同様の考え方により、理事については12,842千円と推定される。
(2) 事務次官年間報酬額・・・23,235千円

② 令和6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6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(979,000円)に地域手当(117,480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、6月に支給する場合においては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170を乗じ、12月に支給する場合においては100分の175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。
なお、令和6年度では、一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律(令和6年法律第72号)に準拠し、基本給月額のベースアップ(1.1%)及び期末特別手当の支給率の引き上げ(年間0.05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(829,000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、6月に支給する場合においては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170を乗じ、12月に支給する場合においては100分の175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。
なお、令和6年度では、一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律(令和6年法律第72号)に準拠し、基本給月額のベースアップ(1.1%)及び期末特別手当の支給率の引き上げ(年間0.05ヶ月分)を実施した。

理事(非常勤)

非常勤役員手当は、役員給与規程に則り、月額(88,600円から177,400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。
なお、令和6年度では、一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律(令和6年法律第72号)に準拠し、常勤理事の基本給月額のベースアップ(1.1%)を実施したことに伴い、非常勤役員手当についても同様に1.1%の引上げを実施した。

監事

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(716,000円)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、6月に支給する場合においては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170を乗じ、12月に支給する場合においては100分の175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。
なお、令和6年度では、一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律(令和6年法律第72号)に準拠し、基本給月額のベースアップ(1.1%)及び期末特別手当の支給率の引き上げ(年間0.05ヶ月分)を実施した。

監事(非常勤)

非常勤役員手当は、役員給与規程に則り、月額(88,600円から177,400円までの範囲内で学長が別に定める額)を支給している。
なお、令和6年度では、一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律(令和6年法律第72号)に準拠し、常勤監事の基本給月額のベースアップ(1.1%)を実施したことに伴い、非常勤役員手当についても同様に1.1%の引上げを実施した。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和6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 18,709	千円 11,638	千円 5,323	千円 1396 (地域手当) 120 (通勤手当)			※
A理事	千円 14,941	千円 9,174	千円 4,195	千円 1100 (地域手当) 288 (通勤手当)	2024/4/1		※
B理事	千円 14,773	千円 9,174	千円 4,195	千円 1100 (地域手当) 120 (通勤手当)	2024/4/1		※
C理事	千円 14,968	千円 9,174	千円 4,195	千円 1100 (地域手当) 314 (通勤手当)	2024/4/1		※
D理事 (非常勤)	千円 1,404	千円 1,404	千円 0	千円 0 ()			
E理事 (非常勤)	千円 0	千円 0	千円 0	千円 0 ()			
A監事	千円 7,140	千円 4,972	千円 1,184	千円 596 (地域手当) 285 (通勤手当)	2024/9/1		
B監事 (非常勤)	千円 924	千円 875	千円 0	千円 49 (通勤手当)		2024/8/31	
C監事 (非常勤)	千円 1,824	千円 1,811	千円 0	千円 13 (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

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29,096千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,235千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(18,648千円)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29,096千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,235千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(12,842千円)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ので、妥当であると考える。 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	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。監事は、全学的な業務を監査し、常に業務運営の状況を把握することとなっている。 監事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬29,096千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,235千円と比べてもそれ以下となっている。 監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、本法人では監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。 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。
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ので、妥当であると考える。
【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、役員の報酬水準は妥当であると考える。

4 役員の退職手当の支給状況（令和6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
	千円	年	月			
法人の長	該当者なし					
理事A	該当者なし					
監事A	該当者なし					
監事B	該当者なし					

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	該当者なし
理事A	該当者なし
監事A	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】	
	該当なし

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6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405,378円となっており、全職員の平均給与月額は414,801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

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。

④ 給与制度の令和6年度における主な改定内容

令和6年度では、一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律(令和6年法律第72号)に準拠し、期末手当の支給率を引き上げ(年間0.1ヶ月分)、勤勉手当の支給率を引き上げた(年間0.1ヶ月分)。

また、令和6年度における基本給の官民格差に対応する一定額を、級・号俸別に令和6年12月期の勤勉手当へ加算した。

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	令和6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 381	歳 46.2	千円 8,250	千円 5,742	千円 173	千円 2,508
事務・技術	人 122	歳 44.5	千円 6,656	千円 4,761	千円 168	千円 1,895
教育職種 (大学教員)	人 93	歳 57.2	千円 10,315	千円 7,291	千円 259	千円 3,024
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	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (附属高校教員)	人 71	歳 41.8	千円 8,120	千円 5,683	千円 131	千円 2,437
教育職種 (附属義務教育学校 教員)	人 95	歳 41.1	千円 8,372	千円 5,531	千円 129	千円 2,841
教育職種 (外国人教師等)	人	歳	千円	千円	千円	千円
その他医療職種 (看護師)	人	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
-------	------------	---	----	----	----	----

再雇用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人	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	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (附属義務教育学校 教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円

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、任期付職員及び再雇用職員を除く。

注2:「年間給与額」は、時間外手当を除く給与の額

注3: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、再雇用職員の「事務・技術」、「教育職種(附属高校教員)」及び「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、再雇用職員全体の数値からも除外している。

注4:「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5:「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6:「技能・労務職種」は、調理師である。

(年俸制適用者)

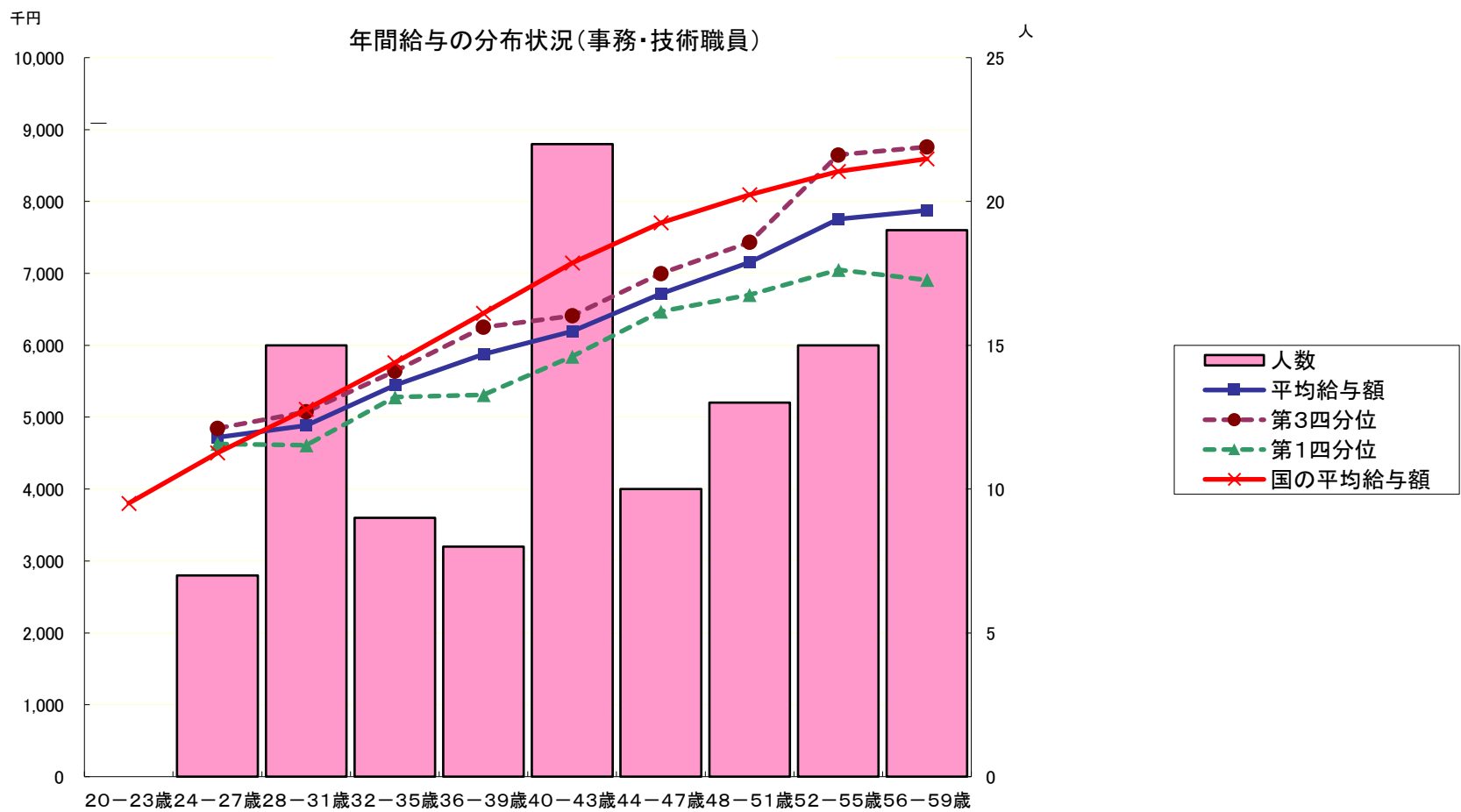
区分	人員	平均年齢	令和6年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち賞与	
					うち通勤手当	
常勤職員	人 52	歳 52.8	千円 10,151	千円 7,210	千円 228	千円 2,941
事務・技術	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 52	歳 52.8	千円 10,151	千円 7,210	千円 228	千円 2,941
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

任期付職員	人 38	歳 46.8	千円 5,718	千円 5,718	千円 225	千円 0
事務・技術	人 6	歳 45.8	千円 5,194	千円 5,194	千円 167	千円 0
教育職種 (大学教員)	人 32	歳 47	千円 5,816	千円 5,816	千円 236	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

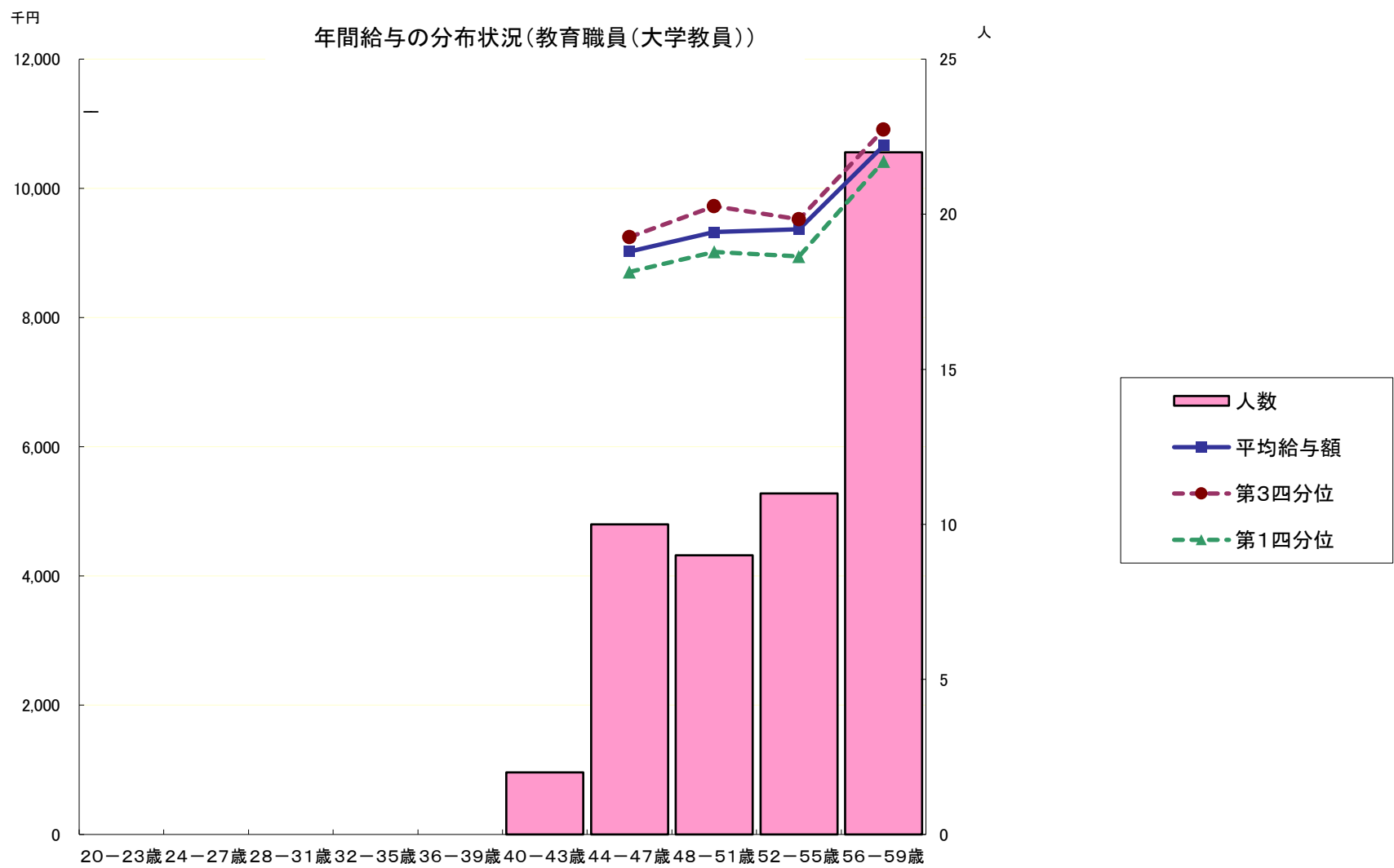
再雇用職員	人 5	歳 66.9	千円 4,639	千円 4,639	千円 314	千円 0
事務・技術	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人 5	歳 66.9	千円 4,639	千円 4,639	千円 314	千円 0
医療職種 (病院医師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人 該当者なし	歳	千円	千円	千円	千円

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、任期付職員及び再雇用職員を除く。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: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:年俸制適用者を含まない。以下、④まで同じ。

注:年齢40～43歳の該当者は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、平均給与額及び年間給与額の第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))

(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				
部長	3	57.5	9,896	
課長	16	54.4	8,492	9,318～7,263
課長代理	13	52.7	7,368	7,870～6,746
係長	52	46.1	6,403	7,932～5,310
主任	11	39.8	5,799	6,748～5,163
係員	27	32.0	4,945	5,851～4,398

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:「部長」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。

(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	57	60.8	10,650	11,930 ～9,612
准教授	36	51.5	9,116	9,911～ 8,343

④ 賞与(令和6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)	53.6	49.5	51.4
		%	%	%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	46.4	50.5	48.6
		%	%	%
	最高～最低	56.4	59.0	57.8
		∟	∟	∟
		42.5	46.3	44.5
一般 職員		%	%	%
	一律支給分(期末相当)	55.1	46.1	50.1
		%	%	%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	44.9	53.9	49.9
		%	%	%
	最高～最低	49.8	67.3	59.1
		∟	∟	∟
		34	46.2	41.4

(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)	55.7	51.2	53.3
		%	%	%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	44.3	48.8	46.7
		%	%	%
	最高～最低	44.6	50.8	47.9
		∟	∟	∟
		43.2	47.2	45.3
一般 職員		%	%	%
	一律支給分(期末相当)	55.7	51.6	53.5
		%	%	%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	44.3	48.4	46.5
		%	%	%
	最高～最低	44.6	50.9	48.0
		∟	∟	∟
		42.7	46.4	44.6

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	・年齢勘案 91.0 ・年齢・地域勘案 95.5 ・年齢・学歴勘案 89.2 ・年齢・地域・学歴勘案 94.7 (参考) 対他法人 105.5
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	【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 6,229百万円, 支出予算の総額 9,536百万円: 令和6年度予算) (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。 (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。
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 97.0

(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6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) ※扶養親族がいらない場合

○ 22歳(大卒初任給)

月額 224,300円 年間給与 3,346,072円

○ 35歳(主任)

月額 347,648円 年間給与 5,748,128円

○ 50歳(係長)

月額 417,760円 年間給与 7,057,725円

(教育職員(大学教員)) ※扶養親族がいらない場合

○ 24歳(助教, 修士修了初任給)

月額 290,100円 年間給与 4,367,217円

○ 35歳(講師)

月額 420,672円 年間給与 7,085,224円

○ 50歳(教授)

月額 552,048円 年間給与 8,416,504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	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 4,653,877	千円 4,694,088	千円 4,870,377	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 414,216	千円 388,985	千円 357,506	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 1,017,410	千円 1,127,715	千円 1,083,780	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 852,844	千円 867,688	千円 867,725	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 6,938,347	千円 7,078,476	千円 7,179,388	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

○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，人事院勧告に準拠して俸給表や賞与の支給割合を引き上げたこと等により，前年度(4,694,088千円)より3.7%の増加となった。

「最広義人件費」については，「退職手当支給額」(前年度388,985円)，「非常勤役職員等給与(前年度1,127,715円)」が減少したが，「給与，報酬等支給総額」(前年度4,694,088千円)，「福利厚生費」(前年度867,688千円)が増加したため，前年度(7,078,476千円)より1.4%の増加となった。

IV 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

○事務職員と附属学校教員については，令和5年4月1日に定年年齢を60歳から61歳に引き上げた。定年年齢の引き上げに伴い，事務職員と附属学校教員については，60歳に達した管理監督職の職員は翌年度から非管理監督職に異動させる制度を設けているほか，事務職員の基本給について60歳に達した翌年度から7割水準とすることとした。

V 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(人事院勧告後16%(大阪市)，12%(大阪市以外))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。