

# 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・研究事業である。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 令和元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元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。  
令和元年度においては、令和元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」の改正等に依拠し、賞与支給割合の引上げ(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する通勤手当、理事特別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。  
令和元年度においては、令和元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」の改正等に依拠し、賞与支給割合の引上げ(年間0.05月分)を実施した。

理事(非常勤)

該当者なし

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。  
令和元年度においては、令和元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」の改正等に依拠し、賞与支給割合の引上げ(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、183,000円としている。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和元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 21,972	千円 14,100	千円 6,180	千円 1,692 (地域手当)			
A理事	千円 17,346	千円 10,740	千円 4,941	千円 1,284 (地域手当) 48 (通勤手当) 333 (理事特別手当)			
B理事	千円 7,557	千円 4,261	千円 2,433	千円 509 (地域手当) 20 (通勤手当) 333 (理事特別手当)		R1.8.25	
C理事	千円 7,279	千円 4,261	千円 2,433	千円 509 (地域手当) 75 (通勤手当)		R1.8.25	
D理事	千円 7,204	千円 4,261	千円 2,433	千円 509 (地域手当)		R1.8.25	
E理事	千円 17,354	千円 10,740	千円 4,941	千円 1,284 (地域手当) 389 (通勤手当)			
F理事	千円 7,214	千円 4,261	千円 2,433	千円 509 (地域手当) 10 (通勤手当)		R1.8.25	
G理事	千円 17,064	千円 10,740	千円 4,825	千円 1,284 (地域手当) 215 (通勤手当)			※
H理事	千円 16,632	千円 9,387	千円 4,559	千円 1,870 (地域手当) 215 (通勤手当) 600 (特別赴任手当)		R2.3.15	◇
I理事	千円 10,281	千円 6,478	千円 2,508	千円 774 (地域手当) 14 (通勤手当) 506 (理事特別手当)	R1.8.26		
J理事	千円 10,316	千円 6,478	千円 2,508	千円 774 (地域手当) 49 (通勤手当) 506 (理事特別手当)	R1.8.26		
K理事	千円 9,668	千円 6,478	千円 2,388	千円 774 (地域手当) 28 (通勤手当)	R1.8.26		
L理事	千円 9,896	千円 6,478	千円 2,388	千円 774 (地域手当) 255 (通勤手当)	R1.8.26		
M理事	千円 513	千円 428	千円 0	千円 85 (地域手当)	R2.3.16		◇
A監事	千円 13,720	千円 8,472	千円 3,804	千円 1,008 (地域手当) 436 (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4,600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)

該当者なし

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(令和元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B	5,047 (18,456)	4 (14)	1 (5) R1.8.25 (R2.3.31)	1.1	
理事F	5,047 (45,537)	4 (33)	1 (8) R1.8.25 (R1.8.31)	1.1	
監事	該当者なし				

注1:理事B及び理事F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」欄の括弧内の期間)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2:理事B及び理事Fの退職年月日は、役員を退任した年月日を記載するとともに、括弧内に最終的な退職年月日を記載した。

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
理事B	<p>当該理事は、教育、入試担当理事として、「教養教育」「専門教育」「国際性涵養教育」の3つの柱を大学入学から大学院修了まで一貫して行う教育体系を構築することによる高度教養教育体制の改革や、「卓越大学院プログラム」の採択を受け、社会との共創により、今までにない新たな価値と社会変革に貢献する人材育成を推進した。さらには、意欲的な高校生に早期から大学の研究に触れてもらう「SEEDSプログラム」や全国から多くの参加者があった女子中高生の理系進路選択を応援するイベント「阪大理女フェス」を開催するなど高大接続の取り組みを進め、本学の教育体制改革に尽力した。</p> <p>当該理事の業績勘案率については、これらの業績に対する貢献度と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>
理事F	<p>当該理事は、病院運営、共創推進担当理事として、臨床研究について学ぶ阪大発のelearning(CROCO)を研究者教育に活用し、大阪臨床研究ネットワーク(OCR-net)においては、多施設共同臨床研究のデータ収集効率化を推進することで臨床研究実施体制を強化した。さらに、内閣府「AI 基盤拠点病院の確立」プロジェクトに採択されたことを受け、人工知能(AI)の診療現場への導入を支援し、本学の病院機能の向上に尽力した。共創推進においては、大阪大学社会学共創クラスター事業を展開し、本学と学外の諸機関や諸団体との共創の場の創出を推進し、また、教育・研究活動の資金調達のためにクラウドファンディングを活用する取り組みを始め、基金強化に貢献した。</p> <p>当該理事の業績勘案率については、これらの業績に対する貢献度と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られる。

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、令和元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411,123円となっており、全職員の平均給与月額は417,683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元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。

令和元年度における主な改正内容は以下のとおりである。

令和元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」の改正等に依拠した改正

- ・ 賞与の支給割合の引上げ(年間0.05月)を実施した。
- ・ 平成31年4月から常勤教職員(年俸制適用者を除く。)の基本給について、平均0.1%引き上げる規程改正を行った。

また、令和元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」の改正等を参考とし、平成31年4月から年俸制適用者の基本年俸について、平均0.3%引き上げる規程改正を行った。

## 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	令和元年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	人 3,143	歳 46.8	千円 8,109	千円 5,810	千円 124	千円 2,299
事務・技術	人 897	歳 43.3	千円 6,381	千円 4,644	千円 152	千円 1,737
教育職種 (大学教員)	人 1,655	歳 50.2	千円 9,764	千円 6,935	千円 112	千円 2,829
医療職種 (病院看護師)	人 422	歳 43.3	千円 6,100	千円 4,420	千円 102	千円 1,680
技能・労務職種	人 5	歳 51.7	千円 6,065	千円 4,472	千円 189	千円 1,593
教育職種 (歯科技工士養成学校教員)	人 3	歳 50.8	千円 7,584	千円 5,502	千円 123	千円 2,082
教育職種 (外国人教師等)	人 3	歳 54.8	千円 10,716	千円 7,619	千円 275	千円 3,097
医療職種 (病院医療技術職員)	人 158	歳 41.2	千円 5,977	千円 4,364	千円 132	千円 1,613

非常勤職員	人 652	歳 35.6	千円 5,024	千円 3,947	千円 84	千円 1,077
医療職種 (病院医師)	人 96	歳 33.5	千円 3,026	千円 3,026	千円 0	千円 0
事務・技術職種 (特例職員)	人 62	歳 47.6	千円 5,001	千円 3,737	千円 130	千円 1,264
医療職種 (特例看護職員)	人 377	歳 29.8	千円 4,991	千円 3,746	千円 89	千円 1,245
医療職種 (特例医療技術職員)	人 55	歳 36.2	千円 5,256	千円 3,927	千円 116	千円 1,329
教育職種 (定年延長)	人 48	歳 64.5	千円 8,768	千円 7,551	千円 130	千円 1,217
教育職種 (特例教員)	人 4	歳 54.3	千円 9,869	千円 7,138	千円 71	千円 2,731
技能・労務職種 (特例教員)	人 10	歳 49.1	千円 4,433	千円 3,259	千円 13	千円 1,174

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: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3: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4: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5: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6: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7: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8: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	令和元年度の年間給与額(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 39.9	千円 7,871	千円 5,906	千円 0	千円 1,965
教育職種 (大学教員・年俸表(一))	人 377	歳 39.8	千円 7,841	千円 5,876	千円 0	千円 1,965
教育職種 (大学教員・年俸表(二))	人 4	歳 53.8	千円 10,724	千円 8,747	千円 0	千円 1,977

[年俸制適用者(再任用職員)]

再任用職員	人 15	歳 62.3	千円 3,948	千円 3,948	千円 0	千円 0
事務・技術	人 15	歳 62.3	千円 3,948	千円 3,948	千円 0	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 -	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -

[年俸制適用者(非常勤職員)]

非常勤職員	人 1,120	歳 44.2	千円 5,705	千円 5,705	千円 0	千円 0
事務・技術職種 (特任職員)	人 339	歳 47.1	千円 3,923	千円 3,923	千円 0	千円 0
教育職種 (特任教員等)	人 714	歳 44.2	千円 6,733	千円 6,733	千円 0	千円 0
医療職種 (特任医療技術職員)	人 67	歳 29.1	千円 3,762	千円 3,762	千円 0	千円 0
教育職種 (定年延長)	人 -	歳 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -

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)、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)及び医療職種(病院医療技術職員)については、それぞれ該当者が1名と2名のため、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))及び教育職種(大学教員・年俸表(二))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。

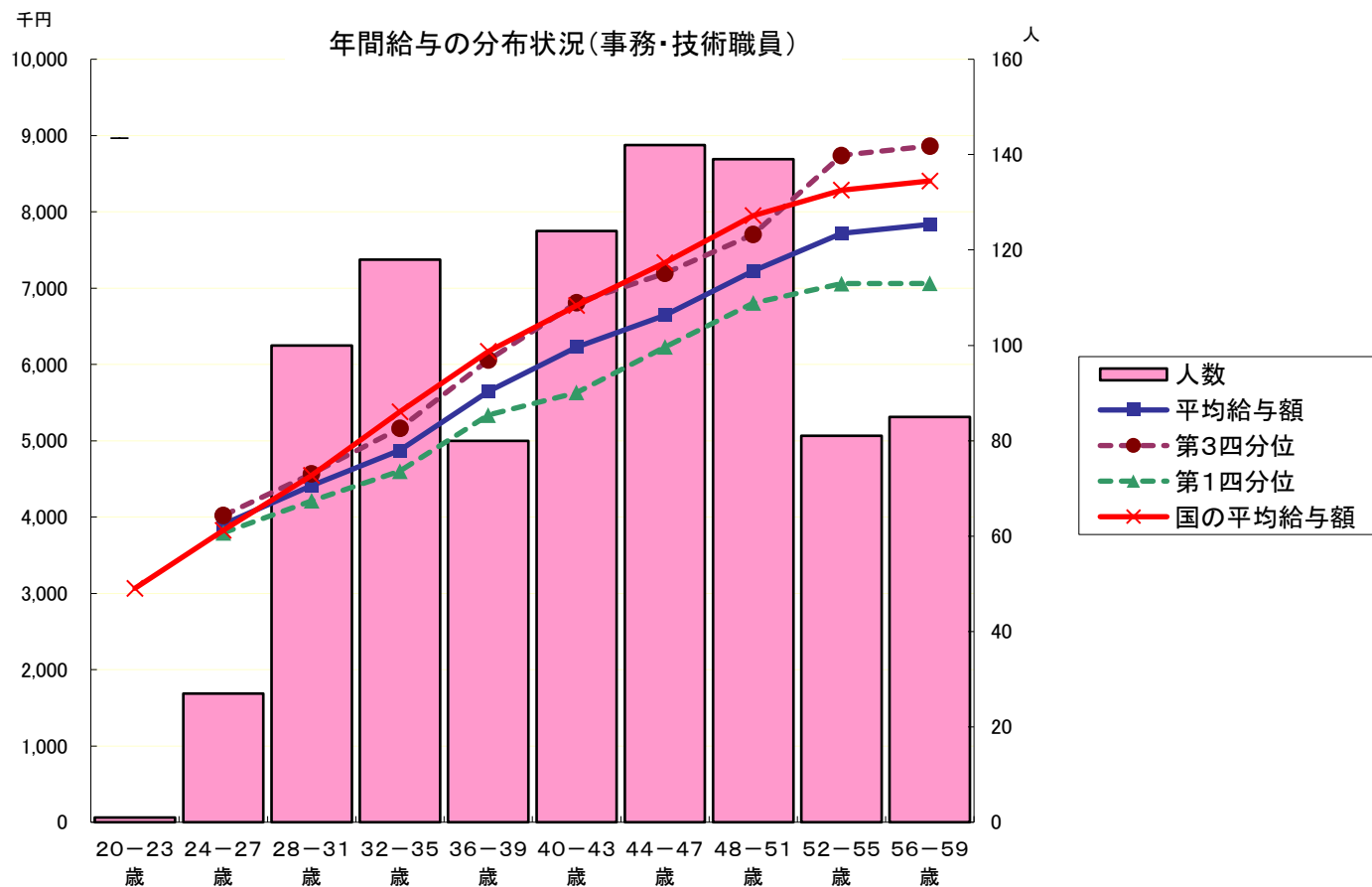
注9: 非常勤職員の教育職種(定年延長)とは、常勤職員の教育職種(大学教員)と同種の業務であるが、給与形態が異なる職種である。

なお、該当者が1名のため、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、

非常勤職員全体の数値からも除外している。

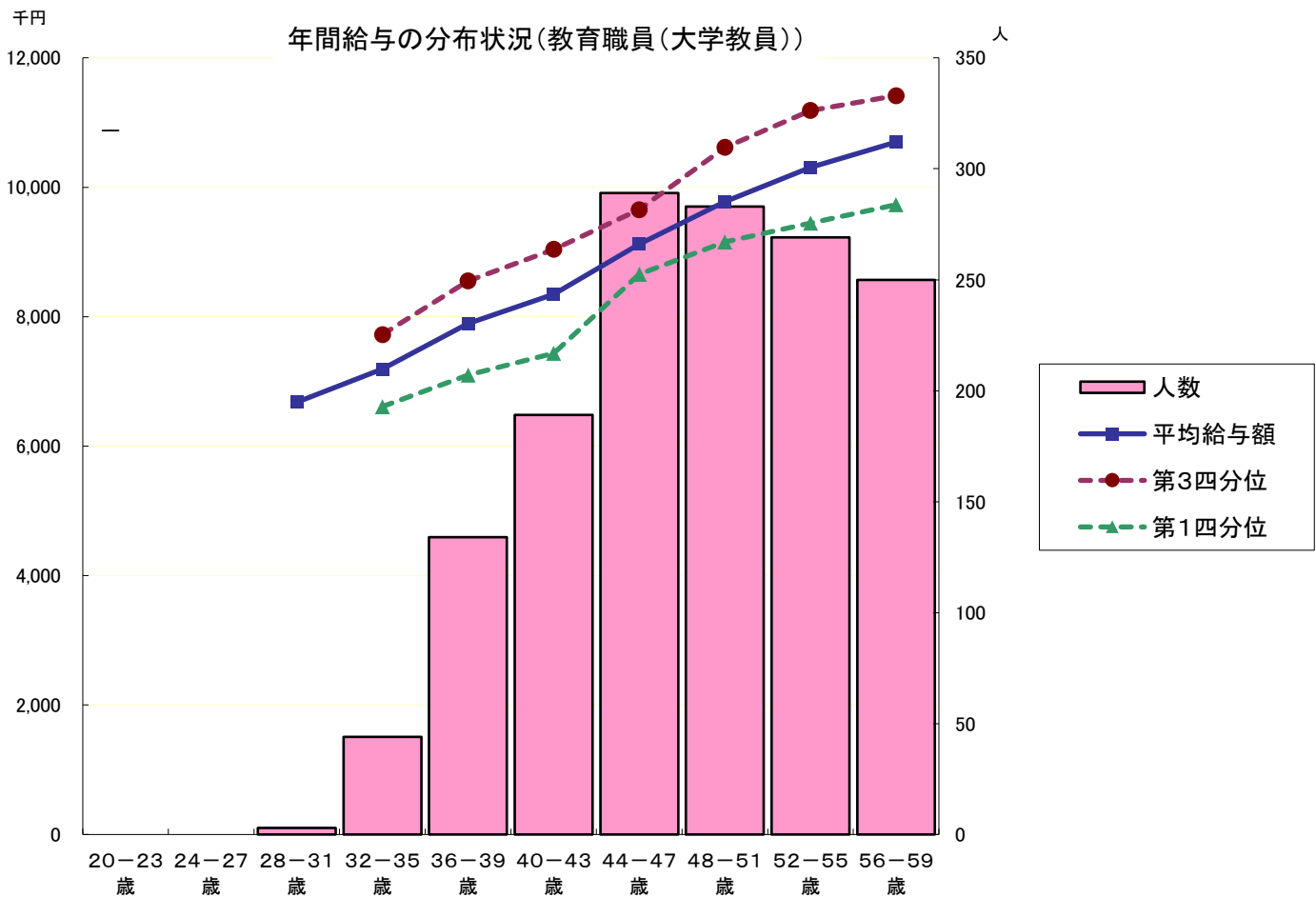
注10: 年俸制適用者(非常勤職員)については、本学では常勤職員として取り扱っている。

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。]



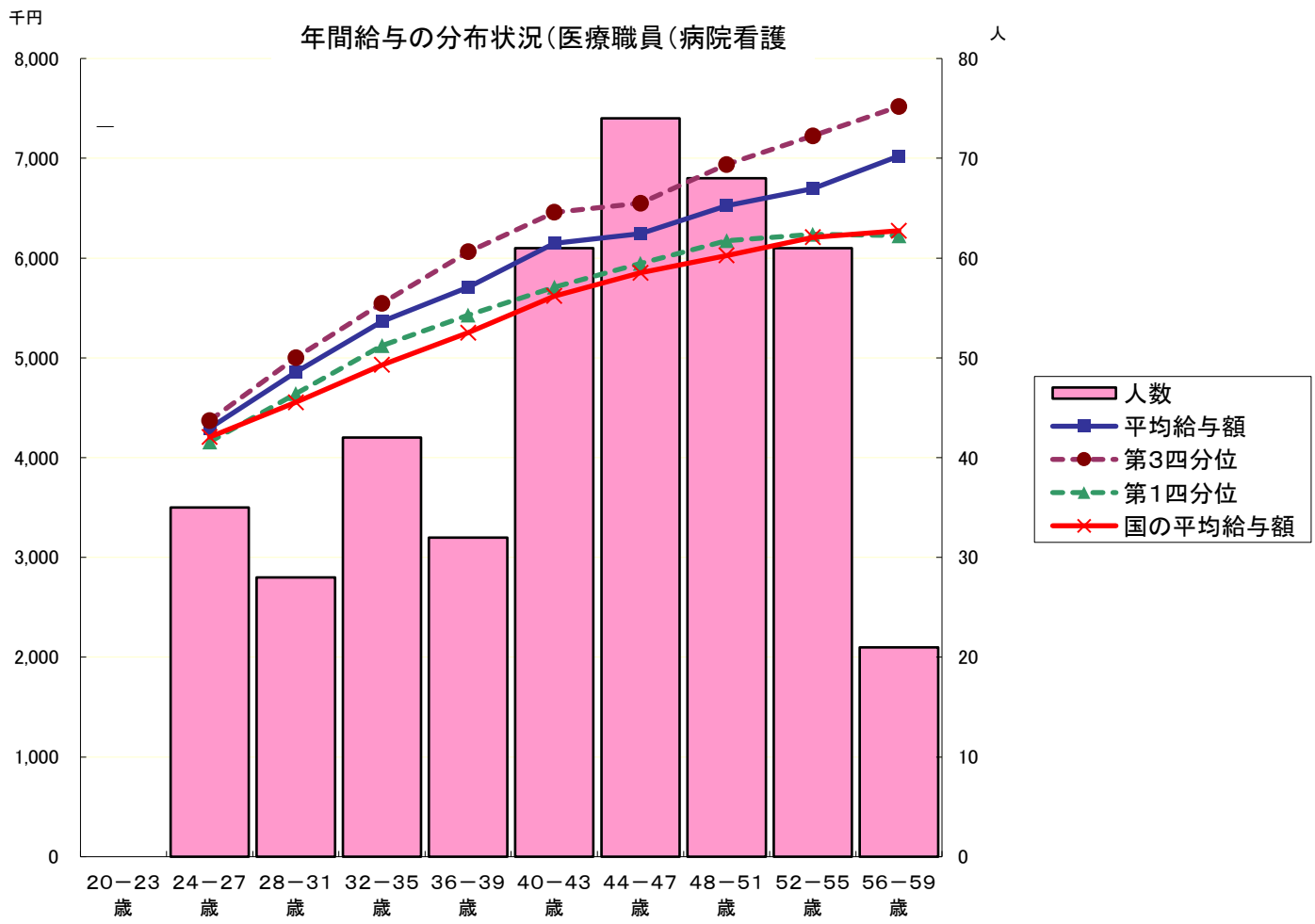
注1:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。

注2:年齢20～23歳の該当者は1名であり、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、年間給与額については表示していない。



注:年齢28～31歳の該当者は3名であり、当該個人に関する情報が特定されるおそれがあることから、第1、3四分位を表示しない。





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	15	57.3	10,143	11,499 ～ 8,797
課長	55	54.0	8,809	9,649 ～ 7,502
課長補佐	90	52.1	7,539	8,276 ～ 6,275
係長	318	46.4	6,783	8,234 ～ 4,725
主任	190	41.9	5,706	7,081 ～ 4,242
係員	229	33.1	4,502	5,746 ～ 3,295

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	706	55.1	11,170	16,159 ～ 8,762
准教授	539	47.5	9,150	10,795 ～ 6,735
講師	144	46.0	8,596	9,793 ～ 6,723
助教	255	44.4	7,229	8,227 ～ 6,276
助手	8	55.1	7,091	7,399 ～ 6,767
教務職員	3	57.2	6,009	-

注:教務職員の該当者は3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、年間給与額の最高額及び最低額は表示していない。

(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	55.3	7,585	7,656 ～ 7,442
看護師長	49	50.7	7,156	7,766 ～ 6,456
副看護師長	78	45.4	6,514	7,729 ～ 5,298
看護師	288	41.2	5,607	7,768 ～ 3,955

注:看護部長の該当者は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。

④ 賞与(令和元年度)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)	% 56.5	% 54.3	% 55.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.5	% 45.7	% 44.6
	最高～最低	% 52.7 ～ 38.2	% 58.4 ～ 39.5	% 55.7 ～ 38.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.3	% 57.0	% 57.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.7	% 43.0	% 42.4
	最高～最低	% 46.6 ～ 25.7	% 49.1 ～ 29.7	% 47.4 ～ 27.8

(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)	% 54.9	% 53.6	% 54.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.1	% 46.4	% 45.8
	最高～最低	% 49.1 ～ 34.5	% 50.1 ～ 34.1	% 49.6 ～ 37.1
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 57.7	% 56.5	% 57.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.3	% 43.5	% 42.9
	最高～最低	% 49.1 ～ 34.3	% 50.1 ～ 34.4	% 49.6 ～ 37.4

(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)	% 57.2	% 56.0	% 56.6
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.8	% 44.0	% 43.4
	最高～最低	% 49.1 ～ 33.4	% 50.1 ～ 39.5	% 49.6 ～ 38.7

注:医療職員(病院看護師)の管理職員は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"> <li>・年齢勘案 92.2</li> <li>・年齢・地域勘案 96.5</li> <li>・年齢・学歴勘案 90.7</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 95.9</li> <li>(参考) 対他法人 105.9</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>【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 40.18% (国からの財政支出額 63,472百万円、支出予算の総額 157,952百万円:平成31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) 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。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"> <li>・年齢勘案 107.9</li> <li>・年齢・地域勘案 107.2</li> <li>・年齢・学歴勘案 106.3</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 107.2</li> <li>(参考) 対他法人 106.4</li> </ul>
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、組織が大きいため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 40.18% (国からの財政支出額 63,472百万円、支出予算の総額 157,952百万円:平成31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) 法人の看護職員の職員構成と国の職員構成が異なっていること、法人の給与制度は国家公務員の制度とおおむね同様であることから、給与水準はおおむね適正であると考え。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

102.1

(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、令和元年度の教育職員(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 180,700円 年間給与 2,970,707円
- 35歳(主任)  
月額 305,872円 年間給与 5,096,434円
- 50歳(課長補佐)  
月額 428,848円 年間給与 7,240,664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 300,100円 年間給与 5,000,264円
- 35歳(講師)  
月額 426,272円 年間給与 7,197,173円
- 50歳(教授)  
月額 581,728円 年間給与 9,951,037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(令和元年度)。

#### 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	千円
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	千円
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	千円
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	千円
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	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

令和元年度の給与、報酬等支給総額は、前年度比、87,548千円(0.3%)の減となった。

要因としては、令和元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」の改正に依拠し、基本給月額  
の引上げ(平均0.1%)及び賞与の支給割合の引上げ(年間0.05月)を実施した一方で、中長期的な人事制度の見  
直しによる人員の削減を図ったこと、年俸制適用者の減少に伴い、給与に含まれる退職手当相当額が減少している  
ことが考えられる。

退職手当支給額は、前年度比、462,767千円(17.3%)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  
給した人員の減少を含め退職者の減少によるものである。

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、1,217,888千円  
(5.5%)の増となった。

福利厚生費は、共済組合介護保険料率や児童手当拠出金負担率の増加及び厚生年金保険料額の引上げ等に  
より、前年度比167,585千円(2.1%)の増となった。

最広義人件費は、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、835,158千円(1.2%)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。