

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人大阪大学の役員員の報酬・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 平成27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平成27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。

平成27年度においては、平成26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(給与制度の総合的見直し分)等に依拠し、基本給の月額の引下げ改定(平均2.0%の引下げ)、平成27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、基本給の月額の引上げ改定(平均0.1%の引上げ)及び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。

平成27年度においては、平成26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(給与制度の総合的見直し分)等に依拠し、基本給の月額の引下げ改定(平均2.0%の引下げ)、平成27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、基本給の月額の引上げ改定(平均0.1%の引上げ)及び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。

平成27年度においては、平成26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(給与制度の総合的見直し分)等に依拠し、基本給の月額の引下げ改定(平均2.0%の引下げ)、平成27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、基本給の月額の引上げ改定(平均0.1%の引上げ)及び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。

平成27年度においては、監事機能の強化及び他法人における支給状況等に鑑み、当法人においても月額支給から月額支給に改定を行った。

2 役員の報酬等の支給状況

| 役名 | 平成27年度年間報酬等の総額 | | | | 就任・退任の状況 | | 前職 |
|--------------|----------------|-------|-------|--|----------|-----------|----|
| | 千円 | 千円 | 千円 | 千円 | 就任 | 退任 | |
| 法人の長A | 9,168 | 5,761 | 2,719 | 687 (地域手当) | | H27.8.25 | |
| 法人の長B | 12,505 | 8,448 | 3,043 | 1,013 (地域手当) | H27.8.26 | | |
| A理事 | 7,104 | 4,386 | 2,174 | 524 (地域手当) 20 (通勤手当) | | H27.8.25 | |
| B理事 | 7,146 | 4,386 | 2,070 | 524 (地域手当) 166 (通勤手当) | | H27.8.25 | |
| C理事 | 7,165 | 4,386 | 2,174 | 524 (地域手当) 81 (通勤手当) | | H27.8.25 | |
| D理事 | 7,159 | 4,386 | 2,174 | 524 (地域手当) 75 (通勤手当) | | H27.8.25 | |
| E理事 | 6,990 | 4,386 | 2,070 | 524 (地域手当) 10 (通勤手当) | | H27.8.25 | |
| F理事 | 14,373 | 8,132 | 4,556 | 1,134 (地域手当) 100 (通勤手当) 450 (特別赴任手当) | | H27.12.31 | ◇ |
| G理事 | 7,133 | 4,386 | 2,174 | 524 (地域手当) 49 (通勤手当) | | H27.8.25 | |
| H理事 | 9,665 | 6,435 | 2,433 | 769 (地域手当) 28 (通勤手当) | H27.8.26 | | |
| I理事 | 9,735 | 6,435 | 2,433 | 769 (地域手当) 98 (通勤手当) | H27.8.26 | | |
| J理事 | 9,742 | 6,435 | 2,433 | 769 (地域手当) 105 (通勤手当) | H27.8.26 | | |
| K理事 | 9,769 | 6,435 | 2,433 | 769 (地域手当) 132 (通勤手当) | H27.8.26 | | |
| L理事 | 9,969 | 6,435 | 2,433 | 769 (地域手当) 332 (通勤手当) | H27.8.26 | | |
| M理事 | 9,665 | 6,435 | 2,433 | 769 (地域手当) 28 (通勤手当) | H27.8.26 | | |
| N理事 | 9,787 | 6,435 | 2,317 | 769 (地域手当) 266 (通勤手当) | H27.8.26 | | ※ |
| O理事 | 3,426 | 2,685 | - | 483 (地域手当) 108 (通勤手当) 150 (特別赴任手当) | H28.1.1 | | ◇ |
| A監事 | 13,408 | 8,640 | 3,580 | 1,032 (地域手当) 156 (通勤手当) | | H28.3.31 | |
| B監事 (非常勤) | 2,236 | 2,121 | - | 115 (通勤手当) | | H28.3.31 | |

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:「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4:「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5: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、大阪大学の原点である適塾や精神的源流となっている懐徳堂の精神を後世に引き継ぎつつ、大阪大学が有する多様な「知」が連携し合い(協奏)、また、卓越した「知」を教職員・学生が共に創出(共創)し続け社会や世界に還元していく「知の協奏と共創」を創発する場として本学を位置づけ、教育改革及び組織改革をはじめ種々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4,700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5041万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2249万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、大阪大学の原点である適塾や精神的源流となっている懐徳堂の精神を後世に引き継ぎつつ、大阪大学が有する多様な「知」が連携し合い(協奏)、また、卓越した「知」を教職員・学生が共に創出(共創)し続け社会や世界に還元していく「知の協奏と共創」を創発する場として本学を位置づけ、教育改革及び組織改革をはじめ種々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5041万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2249万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5041万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2249万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(平成27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 6,881 (64,385) | 年 4 (36) | 月 1 (11) H27.8.25 | 1.1 | |
| 理事A | 千円 5,240 (49,323) | 年 4 (37) | 月 1 (5) H27.8.25 | 1.1 | |
| 理事B | 千円 5,240 (49,323) | 年 4 (40) | 月 1 (11) H27.8.25 | 1.1 | |
| 理事C | 千円 5,240 (48,506) | 年 4 (34) | 月 1 (1) H27.8.25 | 1.1 | |
| 理事D | 千円 5,240 (49,323) | 年 4 (43) | 月 1 (0) H27.8.25 | 1.1 | |
| 理事E | 千円 2,673 (47,812) | 年 2 (34) | 月 1 (2) H27.8.25 | 1.1 | |
| 監事 | 千円 8,107 | 年 8 | 月 0 H28.3.31 | 1.1 | |

注:法人の長及び理事A～E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前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

【文部科学大臣の判断理由等】

| 区分 | 判断理由 |
|------|--|
| 法人の長 | <p>当該法人の長である総長は、大学全体が取り組むべき戦略的課題に柔軟かつ機動的に対応するために「大阪大学未来戦略機構」を設置し、自らが機構長となりリーダーシップを存分に発揮することにより、科学政策や国際戦略の策定、分野横断的な研究領域の開拓、深い専門性を有するグローバル人材の輩出等を行った。また、創立100周年を迎える2031年に、研究型総合大学として世界のトップ10に入ることを目指すことを掲げた「世界トップ10に向けたグローバル化の強化推進と人材育成・獲得支援策」の策定、最先端の科学や技術の発展を推進し、人間性豊かな社会の創造に大きく貢献するグローバル社会のトップリーダー、トップレベルの研究者、高度専門技術者を育成する「世界適塾構想」等の様々な改革を行った。</p> <p>さらには、卓越した外部人材の招致を目的とした特別教授制度の創設、クロス・アポイントメント制や年俸制等の柔軟な人事制度の創設、研究大学強化促進事業採択とそれに伴う34の国際ジョイントラボ設立や若手研究者育成プログラム等の国際的な研究展開の促進、学生の自主研究支援プログラムなど学生が主体的に学べるプログラムや環境整備、スーパーグローバル大学タイプA採択とそれに伴う学事暦・カリキュラム改革・入試改革の一体的教育改革推進、カリフォルニア大学オフィスの本学への誘致等の国際戦略等、様々な施策を行い、本学における教育研究の機能強化及び大学改革推進に大きく貢献した。</p> <p>当該総長の業績勘案率については、これらの業績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> |
| 理事A | <p>当該理事は、企画・評価担当として、本学の特筆分野にさらに磨きをかけ、総力を挙げて大学システムを革新させるプロジェクトである「大阪大学未来戦略機構」の創設に携わるとともに、適切かつ効率的な評価体制の推進、学問と教育の世界的拠点にふさわしいキャンパス環境の整備、既存施設の効率的な利用を促進し、施設老朽化対策の制度化を図るなど、本学の教育研究の機能強化及び管理運営に大きく貢献した。</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> |
| 理事B | <p>当該理事は、教育担当として、全学教育推進機構・教育学習支援センター・キャンパスライフ支援センターの設置、人材の養成に関する目的などの教育活動を展開する上での基本的な方針である教育目標の策定、学位授与の判断のための基本的なポリシー（ディプロマ・ポリシー）をはじめとする3つのポリシーの策定、カリキュラム改革・入試改革・教育国際化を一体的に推進する教育改革推進会議の設立等、本学の教育制度改革及び管理運営に大きく貢献した。</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> |
| 理事C | <p>当該理事は、産学連携・情報担当として、民間企業等との協働研究所や共同研究講座を通じた連携の強化を図るとともに、国立大学にとっての初めての出資事業として、大学の技術・知恵を基盤に、民間企業とも協力しながら新しい産業を生み出すという社会的使命をもった大阪大学ベンチャーキャピタル株式会社の立ち上げ、教育・研究・大学運営を支援するための情報通信ネットワークの整備等、本学の教育研究の機能強化及び管理運営に大きく貢献した。</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> |
| 理事D | <p>当該理事は、基盤研究・リスク管理担当として、本学を支える若手研究者に対して、研究の多様性を確保するとともに、多くの研究の芽を育てることを目的としたキャリアアップ支援プログラムの創設、本学の未来戦略の一環として、最先端の研究を展開している外国人研究者とそのグループを本学に招へいし、本学の研究者と共同研究を実施する国際共同研究促進プログラムの創設、学内の安全衛生対策の推進事業等、本学の研究推進機能の強化及び管理運営に大きく貢献した。</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> |
| 理事E | <p>当該理事は、国際・広報戦略、社学連携担当として、本学が加盟する環太平洋大学協会（APRU）の第19回年次学長会議をホスト校として開催したほか、北米センター、欧州センター等を地域の中心として位置付けるなどの海外拠点の充実化に向けた取り組み、大阪大学東京オフィスの設置、近隣自治体やメディア、海外の大学との良好な関係構築等、本学の広報活動の強化及び管理運営に大きく貢献した。</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 | <p>当該監事は、監査計画書を作成し、役員及び職員に対して事務・事業の報告を求めるとともに、本学の業務及び財務状況の実態を把握した上で、役員会、経営協議会、教育研究評議会等の重要な会議に参加し、必要な意見を述べた。また、本学の中期目標・中期計画に基づいた年度計画への取り組み実績と今後の課題について、総長及び各理事等からヒアリングを行い、知的財産戦略の構築・中長期的な人件費についての検討・活力ある事務組織の構築・病院経営の課題・個人情報保護への対応等について総長へ意見を述べることにより、単に本学の財務や会計の状況についてだけでなく、教育研究や社会貢献の状況、大学ガバナンス体制等についても監査を行い、本学の適正かつ円滑な業務運営を推進するとともに管理運営に大きく貢献した。</p> <p>当該監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> |

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、平成27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408,996円となっており、全職員の平均給与月額は416,455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。
- ・ 大阪大学総長顕彰・大阪大学総長奨励賞
教育、研究、社会・国際貢献若しくは管理運営上の業績が特に顕著であると認められる教員又は教育若しくは研究分野で将来活躍が期待される若手教員を顕彰し副賞(総長顕彰20万円、総長奨励賞10万円)を支給している。
- ・ 特別教授手当
卓越した業績を活かし、先導的な役割を担う教員に対し、「大阪大学特別教授」の称号を付与するとともに、「特別教授手当」を支給している。

③ 給与制度の内容及び平成27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、特別教授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、特別教授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。

平成27年度における主な改正内容は以下のとおりである。

1. 年俸制適用者の拡充等による人事・給与システムの更なる柔軟化
平成25年度に導入した業績により変動する年俸制適用者を、新規採用教員等及びURA等の学術の政策に係る業務に従事する研究員にまで拡大した。
2. 平成26年及び平成27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
 - ・ 平成26年人事院勧告に基づき、平成27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2.0%引き下げる規程改正を行った。なお、平成30年3月までの間、当該改正に伴う経過措置を実施している。
 - ・ 平成27年人事院勧告に基づき、賞与の支給割合の引上げ(年間0.10月)を実施した。
 - ・ 平成27年人事院勧告に基づき、平成27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0.4%引き上げる規程改正を行った。
また、平成27年人事院勧告を参考とし、平成27年4月から年俸制適用者の基本年俸について、平均0.9%引き上げる規程改正を行った。
 - ・ 平成27年人事院勧告に基づき、平成27年4月から医師等調整手当の額を引き上げる改定を行った。

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 | 平成27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 | うち賞与 |
| 常勤職員 | 人 3,552 | 歳 45.2 | 千円 7,845 | 千円 5,748 | 千円 125 | 千円 2,097 |
| 事務・技術 | 人 931 | 歳 42.3 | 千円 6,049 | 千円 4,502 | 千円 159 | 千円 1,547 |
| 教育職種 (大学教員) | 人 2,044 | 歳 47.7 | 千円 9,220 | 千円 6,708 | 千円 113 | 千円 2,512 |
| 医療職種 (病院看護師) | 人 406 | 歳 40.7 | 千円 5,801 | 千円 4,300 | 千円 101 | 千円 1,501 |
| 技能・労務職種 | 人 7 | 歳 50.9 | 千円 6,109 | 千円 4,586 | 千円 240 | 千円 1,523 |
| 教育職種 (歯科技工士養成学校教員) | 人 3 | 歳 46.8 | 千円 7,207 | 千円 5,333 | 千円 122 | 千円 1,874 |
| 教育職種 (外国人教師等) | 人 4 | 歳 54.5 | 千円 10,761 | 千円 7,640 | 千円 238 | 千円 3,121 |
| 医療職種 (病院医療技術職員) | 人 155 | 歳 40.6 | 千円 5,758 | 千円 4,288 | 千円 141 | 千円 1,470 |
| 指定職種 | 人 2 | 歳 - | 千円 - | 千円 - | 千円 - | 千円 - |
| 在外職員 | 人 2 | 歳 - | 千円 - | 千円 - | 千円 - | 千円 - |
| 非常勤職員 | 人 478 | 歳 34.4 | 千円 4,679 | 千円 3,745 | 千円 76 | 千円 934 |
| 医療職種 (病院医師) | 人 88 | 歳 33.3 | 千円 2,900 | 千円 2,900 | 千円 0 | 千円 0 |
| 事務・技術職種 (特例職員) | 人 60 | 歳 43.3 | 千円 4,440 | 千円 3,394 | 千円 146 | 千円 1,046 |
| 医療職種 (特例看護職員) | 人 291 | 歳 30.1 | 千円 4,849 | 千円 3,709 | 千円 77 | 千円 1,140 |
| 医療職種 (特例医療技術職員) | 人 14 | 歳 39.3 | 千円 5,424 | 千円 4,080 | 千円 99 | 千円 1,344 |
| 教育職種 (定年延長) | 人 23 | 歳 64.5 | 千円 9,174 | 千円 7,926 | 千円 178 | 千円 1,248 |
| 教育職種 (特例教員) | 人 2 | 歳 - | 千円 - | 千円 - | 千円 - | 千円 - |

注1:常勤職員については、任期付職員及び再任用職員を除く。

注2: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:指定職種とは、特に指定された高度な業務を行う職種を示す。

注5:常勤職員の指定職種、在外職員及び非常勤職員の教育職種(特例教員)については、該当者が2人であるため、当該個人に関する情報が特例されるおそれがあることから、人数以外は記載していない。

注6: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7: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8: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)と同種の業務であり、本学では常勤職員として取り扱っている。

注10: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 | 平成27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 | | |
| 教育職種 (大学教員・年俸表(一)) | 15 | 41.1 | 9,203 | 6,861 | 0 | 2,342 |

〔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 | 925 | 42.7 | 5,641 | 5,606 | 0 | 35 |
| 事務・技術職種 (特任職員) | 274 | 42.6 | 3,850 | 3,850 | 0 | 0 |
| 教育職種 (特任教員等) | 570 | 42.9 | 6,518 | 6,518 | 0 | 0 |
| 医療職種 (特任医療技術職員) | 59 | 33.2 | 3,663 | 3,663 | 0 | 0 |
| 教育職種 (定年延長) | 22 | 64.5 | 10,516 | 9,032 | 0 | 1,484 |

注1: 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: 常勤職員の教育職種(大学教員・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5: 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。

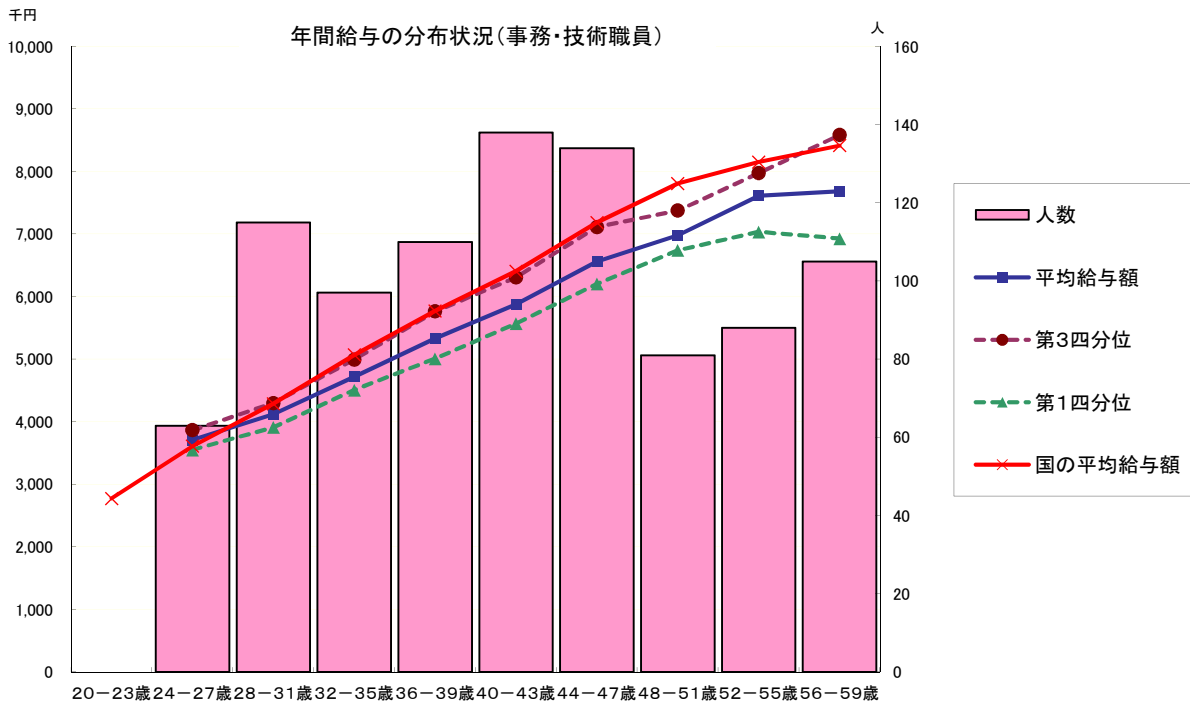
注6: 非常勤職員の教育職種(特任教員等)とは、常勤職員の教育職種(大学教員)と同種の業務であるが、給与形態が異なる職種である。

注7: 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。

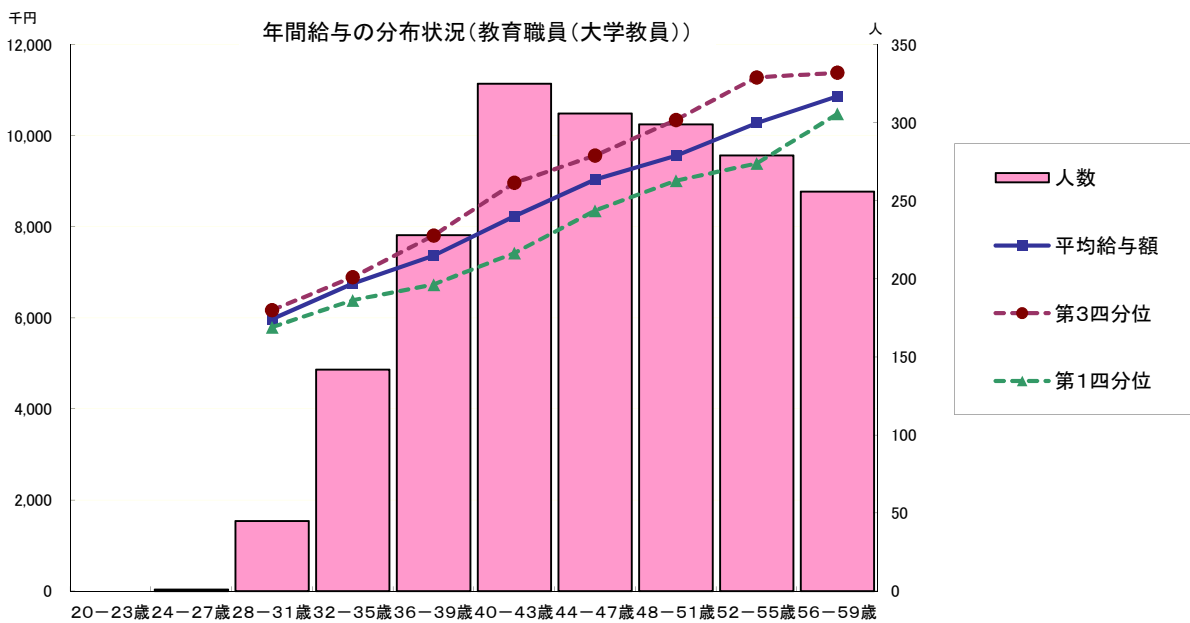
注8: 非常勤職員の教育職種(定年延長)とは、常勤職員の教育職種(大学教員)と同種の業務であるが、給与形態が異なる職種である。

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。

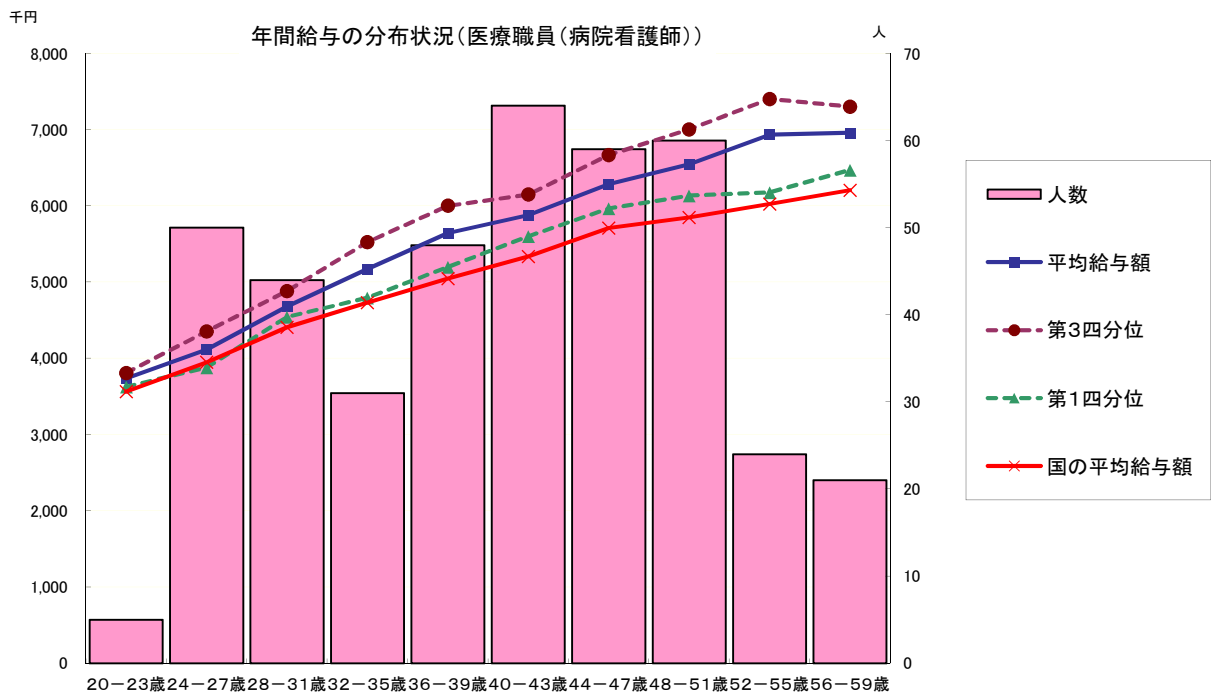
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))



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歳～27歳の該当者は1名であるため、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。



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) |
| | 人 | 歳 | 千円 | 千円 |
| 部長 | 14 | 57.1 | 10,086 | 12,163～9,060 |
| 課長 | 56 | 54.9 | 8,537 | 9,486～7,334 |
| 課長補佐 | 84 | 52.7 | 7,344 | 7,963～6,536 |
| 係長 | 335 | 45.9 | 6,500 | 7,927～4,527 |
| 主任 | 188 | 41.1 | 5,473 | 6,765～4,044 |
| 係員 | 254 | 31.5 | 4,098 | 5,639～3,253 |

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) |
| | 人 | 歳 | 千円 | 千円 |
| 教授 | 698 | 54.8 | 11,086 | 16,263～8,034 |
| 准教授 | 616 | 46.8 | 9,071 | 10,715～6,294 |
| 講師 | 142 | 45.5 | 8,400 | 10,032～6,011 |
| 助教 | 570 | 40.3 | 6,978 | 8,525～4,861 |
| 助手 | 12 | 54.8 | 6,862 | 7,318～6,547 |
| 教務職員 | 6 | 54.7 | 6,116 | 6,389～5,886 |

(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) |
| | 人 | 歳 | 千円 | 千円 |
| 看護部長 | 2 | - | - | - |
| 副看護部長 | 5 | 53.3 | 7,601 | 7,880～7,250 |
| 看護師長 | 48 | 51.1 | 7,106 | 7,802～5,769 |
| 副看護師長 | 78 | 42.8 | 6,286 | 7,362～4,746 |
| 看護師 | 272 | 37.8 | 5,224 | 7,273～3,612 |
| 准看護師 | 1 | - | - | - |

注1: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。

注2:准看護師の該当者は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、平均年齢及び年間給与額は表示していない。

④ 賞与(平成27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) | % 60.1 | % 60.2 | % 60.2 |
| | 査定支給分(勤勉相当) (平均) | % 39.9 | % 39.8 | % 39.8 |
| | 最高～最低 | % 49.4 ～ 34.7 | % 48.3 ～ 35.1 | % 48.8 ～ 34.9 |
| 一般職員 | 一律支給分(期末相当) | % 61.5 | % 61.5 | % 61.5 |
| | 査定支給分(勤勉相当) (平均) | % 38.5 | % 38.5 | % 38.5 |
| | 最高～最低 | % 44.7 ～ 31.0 | % 44.9 ～ 32.8 | % 44.0 ～ 33.2 |

(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) | % 58.8 | % 58.5 | % 58.7 |
| | 査定支給分(勤勉相当) (平均) | % 41.2 | % 41.5 | % 41.3 |
| | 最高～最低 | % 45.4 ～ 35.8 | % 44.9 ～ 33.6 | % 45.1 ～ 35.9 |
| 一般職員 | 一律支給分(期末相当) | % 61.1 | % 61.1 | % 61.1 |
| | 査定支給分(勤勉相当) (平均) | % 38.9 | % 38.9 | % 38.9 |
| | 最高～最低 | % 45.4 ～ 34.9 | % 44.9 ～ 32.9 | % 45.1 ～ 35.1 |

(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) | % 49.4 | % 51.6 | % 50.5 |
| | 査定支給分(勤勉相当) (平均) | % 50.6 | % 48.4 | % 49.5 |
| | 最高～最低 | % 54.3 ～ 45.4 | % 50.9 ～ 44.9 | % 52.6 ～ 45.1 |
| 一般職員 | 一律支給分(期末相当) | % 60.6 | % 60.5 | % 60.5 |
| | 査定支給分(勤勉相当) (平均) | % 39.4 | % 39.5 | % 39.5 |
| | 最高～最低 | % 45.4 ～ 34.0 | % 44.9 ～ 34.2 | % 45.1 ～ 34.1 |

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 92.5 ・年齢・地域勘案 95.7 ・年齢・学歴勘案 91.3 ・年齢・地域・学歴勘案 95.3 (参考)対他法人 104.8 |
| 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 44.43% (国からの財政支出額 63,826百万円、支出予算の総額 143,646百万円:平成27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える。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"> ・年齢勘案 110.1 ・年齢・地域勘案 118.4 ・年齢・学歴勘案 109.2 ・年齢・地域・学歴勘案 117.6 (参考)対他法人 107.7 |
| 国に比べて給与水準が 高くなっている理由 | 地域手当の支給割合が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 44.43% (国からの財政支出額 63,826百万円、支出予算の総額 143,646百万円:平成27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える。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

103.8

(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、平成27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】

- 22歳(大卒初任給、独身)
月額 176,700円 年間給与 2,851,000円
- 35歳(主任、配偶者・子1人)
月額 325,024円 年間給与 5,275,000円
- 45歳(係長、配偶者・子2人)
月額 421,008円 年間給与 6,912,000円

【教育職種(大学教員)】

- 27歳(博士課程修了初任給、独身)
月額 331,408円 年間給与 5,417,000円
- 35歳(講師、配偶者・子1人)
月額 444,864円 年間給与 7,321,000円
- 45歳(准教授、配偶者・子2人)
月額 538,384円 年間給与 8,855,000円

※ モデル給与例の月額及び年間給与は、基本給、扶養手当及び地域手当(12%)を基礎に算出している。
※ 事務・技術職員の22歳について、地域手当は考慮していない。

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、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22年度 | 平成23年度 | 平成24年度 | 平成25年度 | 平成26年度 | 平成27年度 |
|---------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| 給与、報酬等支給総額 (A) | 千円 34,763,290 | 千円 34,574,663 | 千円 32,684,358 | 千円 31,774,455 | 千円 34,088,828 | 千円 33,996,391 |
| 退職手当支給額 (B) | 千円 2,259,530 | 千円 3,754,641 | 千円 3,563,532 | 千円 2,093,893 | 千円 2,800,753 | 千円 2,904,264 |
| 非常勤役員等給与 (C) | 千円 16,640,853 | 千円 17,752,036 | 千円 18,329,287 | 千円 18,954,227 | 千円 19,880,143 | 千円 20,429,544 |
| 福利厚生費 (D) | 千円 5,875,763 | 千円 6,193,150 | 千円 6,284,878 | 千円 6,455,249 | 千円 6,668,813 | 千円 7,261,546 |
| 最広義人件費 (A+B+C+D) | 千円 59,539,436 | 千円 62,274,490 | 千円 60,862,055 | 千円 59,277,824 | 千円 63,438,537 | 千円 64,591,745 |

注1: 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。

注2: 「給与、報酬等支給総額」においては、受託研究費により雇用される常勤職員に係る費用を含んでいるため、財務諸表附属明細書の「18 役員及び教職員の給与の明細」における常勤の合計額と一致しない。

注3: 「退職手当支給額」欄は、法人の常勤役員、及び国の常勤職員に相当する法人の常勤職員に係る退職手当支給額を計上している。

注4: 「非常勤役員等給与」においては、寄附金、受託研究費その他競争的資金等により雇用される職員に係る費用及び人材派遣契約に係る費用等を含んでいるため、財務諸表附属明細書の「18 役員及び教職員の給与の明細」における非常勤の合計額と一致しない。

総人件費について参考となる事項

平成27年度の給与、報酬等支給総額は、前年度比、92,437千円(0.3%)の減となった。

要因としては、平成26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(平成27年4月1日施行分)に依拠し、基本給月額を平均2.0%引き下げたこと等によるものである。ただし、平成30年3月までの間、当該引下げに伴う経過措置を実施していること、平成27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、基本給月額を平均0.4%引き上げる措置を講じたこと及び賞与の支給割合の引上げ(年間0.10月)を実施したことから、減額率はわずかなものとなっている。

退職手当支給額は、国家公務員退職手当規程の一部改正に依拠し、退職した職員の退職前の職責(5年分)に応じて加算することとされている「調整率」を引き上げたこと等により、前年度比、103,511千円(3.7%)の増となった。

福利厚生費は、平成27年10月からの年金一元化に伴い、退職等年金給付にかかる事業主負担が新たに発生することとなったこと等により、前年度比、592,733千円(8.9%)の増となった。

最広義人件費は、常勤教職員の給与、報酬等支給総額を除くその他の人件費が昨年より増加したことにより、前年度比、1,153,208千円(1.8%)の増となった。

なお、国家公務員退職手当法の改正等に基づく国家公務員の退職手当の支給水準の引き下げに関連して、当法人において以下の措置を講じた(平成24年度からの措置)。

【国家公務員退職手当法の改正等に基づく国家公務員の退職手当の支給水準の引き下げに関連して、平成25年1月1日から講じた措置について】

役職員の退職手当について、退職手当の支給水準の引き下げを平成24年度から実施した。

役員に関して講じた措置の概要:

新たに「調整率」を全ての退職に適用し、その「調整率」を「100分の87」とする。

(ただし、平成25年1月1日から同年9月30日までの間は「100分の87」を「100分の98」と、同年10月1日から平成26年6月30日までの間は「100分の87」を「100分の92」と、それぞれ読み替えて適用した。)

教職員に関して講じた措置の概要:

当分の間、勤続20年以上の退職(傷病又は死亡以外の自己都合退職等を除く。)にのみ適用していた「調整率」を全ての退職に適用し、その「調整率」を「100分の87」とする。

(ただし、平成25年1月1日から同年9月30日までの間は「100分の87」を「100分の98」と、同年10月1日から平成26年6月30日までの間は「100分の87」を「100分の92」と、それぞれ読み替えて適用した。)

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、尼崎市)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。