

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(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。)

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6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(1,191,000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6年度においては、令和6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、基本給の月額の引上げ改定(平均1.11%の引上げ)及び賞与支給割合の引き上げ(年間0.1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(829,000円から908,000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6年度においては、令和6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、基本給の月額の引上げ改定(平均1.11%の引上げ)及び賞与支給割合の引き上げ(年間0.1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、171,000円から563,000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。

令和6年度においては、令和6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、基本給の月額の引上げ改定(平均1.11%の引上げ)を実施した。

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(716,000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6年度においては、令和6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、基本給の月額の引上げ改定(平均1.11%の引上げ)及び賞与支給割合の引き上げ(年間0.1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、148,000円から444,000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。

令和6年度においては、令和6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、基本給の月額の引上げ改定(平均1.11%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 22,132	千円 14,172	千円 6,264	千円 1692 (地域手当) 4 (通勤手当)		R7.3.31	※
A理事	千円 17,738	千円 10,812	千円 4,778	千円 1,284 (地域手当) 24 (通勤手当) 840 (理事特別手当)			※
B理事	千円 17,798	千円 10,812	千円 4,778	千円 1,284 (地域手当) 84 (通勤手当) 840 (理事特別手当)			※
C理事	千円 17,161	千円 10,812	千円 5,016	千円 1,284 (地域手当) 48 (通勤手当)			※
D理事	千円 17,448	千円 10,812	千円 5,016	千円 1,284 (地域手当) 336 (通勤手当)		R7.3.31	
E理事	千円 16,922	千円 10,812	千円 4,778	千円 1,284 (地域手当) 48 (通勤手当)		R7.3.31	※
F理事	千円 17,377	千円 10,812	千円 5,017	千円 1,284 (地域手当) 264 (通勤手当)		R7.3.31	※
G理事	千円 17,216	千円 10,812	千円 5,016	千円 1,284 (地域手当) 104 (通勤手当)		R7.3.31	
H理事	千円 18,575	千円 10,797	千円 5,234	千円 1,896 (地域手当) 48 (通勤手当) 600 (特別赴任手当)			◇
I理事	千円 15,627	千円 9,672	千円 4,763	千円 1,152 (地域手当) 40 (通勤手当)	R6.5.10	R7.3.31	※
J理事 (非常勤)	千円 3,876	千円 3,876	千円 0	千円 0			
K理事 (非常勤)	千円 5,160	千円 4,992	千円 0	千円 168 (通勤手当)		R7.3.31	
A監事	千円 13,891	千円 8,520	千円 3,951	千円 1,008 (地域手当) 412 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 945	千円 915	千円 0	千円 30 (通勤手当)		R6.8.31	
C監事 (非常勤)	千円 1,336	千円 1,092	千円 0	千円 62 (通勤手当)	R6.9.1		

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:「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:「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。

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、源流である懷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5,920万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,323万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、源流である懷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5,920万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,323万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、源流である懷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理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5,920万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,323万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
法人の長	千円 15,900(64,461)	年 45(9)	月 0(8)	R7.3.31	1.1	※
理事A	千円 7,106(48,690)	年 40(5)	月 5(8)	R7.3.31	1.1	※
理事B	千円 1,045(47,104)	年 36(0)	月 11(11)	R7.3.31	1.0	※
理事C	千円 2,280(24,834)	年 19(2)	月 3(0)	R7.3.31	1.0	※
理事D	千円 4,120(43,634)	年 32(3)	月 0(8)	R7.3.31	1.0	
理事E	千円 5,047(42,219)	年 32(4)	月 6(1)	R7.3.31	1.1	※
監事	千円 該当者なし	年	月			

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
注:法人の長、理事については、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	当該法人の長である総長は、一貫して「共創」をキーワードとした大学改革に着手し、2期9年7ヶ月にわたり、大学をリードし続けてきた。 1期目は、OUビジョン2021を掲げてトップダウンとボトムアップのバランスを考慮したリーダーシップを発揮してきた。総長就任後に過年度の研究費不正等が明るみに出たことを受け、総長のイニシアティブのもとで法令遵守に向けた様々な取組みを実施した。また、ダイバーシティ研究環境の実現や、産学共創による組織体組織の包括連携を複数企業と契約締結するなど研究型総合大学として機能強化及び改革推進に大きく貢献した。 2期目は、その発展形であるOUMasterプラン2027のもと、生きがいや育む社会の創造を目指し、教育、研究、経営におけるそれぞれ持続可能な基盤整備や取組みの実行に向けて意欲的に取り組んだ。また、新型コロナウイルス感染症の流行を受け、感染症対策プロジェクトを主導。日本財団と連携し、感染症総合研究拠点を設立。医学だけでなく行動経済学や社会心理学も含めた学際的な研究体制を整備し、将来のパンデミックへの備えを強化した。コロナ禍という困難な状況下でも、教育・研究活動の継続と安全確保、財務の安定運営、学生支援の充実など、大学運営全般で成果を挙げている。 当該法人の長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。
理事A	当該理事は、大学経営、OU構想策定、共創、病院担当と、非常に幅広い分野を担当するだけでなく、阪大版プロボストである「大学経営統括理事」として、大学の改革に着手し、本部と部局との連携を重視しながら大学経営の透明化と効率化を進めた。本体制のもと、各分野の研究力強化や改革を進めるとともに、新たな大学院プログラムの在り方や教育研究組織等の改革・再編に向けた検討とその具体化が進展しており、その成果の一例として2022年度には人文学研究科の新設が認可された。 また、研究科長時に提唱した研究開発エコシステムを本学独自の組織である共創機構においてOUEコシステムとして全学展開し、共創機能の飛躍に貢献した。 さらに、さらなる発展形である新価値創造エコシステムの構築などに意欲的に取り組んだ。 共創の取組みに加えて、病院運営にも注力しており、学内外の多様なステークホルダーと連携した新たな価値創造をリードし、長期的かつグローバルな視座から未来社会のあり方や今後の社会課題を考察し、多面的な視点から解決すべき本質的な課題を探り、部局間や学内外の連携を重視した新たな価値創造の仕組みづくりに尽力した。 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。

理事B	当該理事は、グローバル連携、万博担当として、ASEANキャンパス事業を通じた教育研究活動により、ASEANでの地域課題やグローバルな社会課題を解決する研究成果の創出や人材の育成を推進した。大阪大学の国際化推進、学外との連携強化、2025年大阪・関西万博への対応など、大学の社会的役割拡大に向けた施策の推進に貢献した。 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、1.0と決定した。
理事C	当該理事は、国際教育担当として、多様性と交流を重視した国際化の推進や国際的な教育プログラムと連携の強化を行い、本学の国際教育の発展に貢献した。 単なる留学生数の増加ではなく、異なる文化的背景を持つ学生同士の「実際の交流」を重視し、キャンパス内で日本人学生・海外経験豊富な日本人学生・留学生が積極的に交わる機会を増やす取り組みを進め、多文化理解や生きた外国語の習得を促進し、真に国際化したキャンパス環境の実現に貢献した。 国際的な教育プログラムと連携の強化としては、G30プログラムの統括経験を活かし、英語による教育プログラムの充実や、外国人学生の受け入れ体制強化に取り組み、また、カリフォルニア大学デービス校やプリティッシュ・コロンビア大学など、海外の有力大学との戦略的連携を推進した。 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、1.0と決定した。
理事D	当該理事は財務、施設担当として、大阪大学の財政基盤の強化、持続可能なキャンパス整備の推進に大きく貢献した。 大学債発行の実現においては、教育研究施設などの充実の加速を目的に300億円に上る大学債(大阪大学 生きがいを育む社会創造債)を初めて発行するために、投資家への説明など起債の準備に努めた。 また、環境的課題、社会的課題の両方に取り組む事業資金を調達するための債券「サステナビリティボンド」としての発行にあたり、箕面キャンパスでのLEED-Gold認証取得、新築する全ての建物をZEB化する方針決定など、環境配慮型の施設整備を推進した。 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、1.0と決定した。
理事E	当該理事は研究、産学共創、図書館担当として、大阪大学の研究力強化、先導的な産学共創の新たな仕組みの導入や日本初の大学発シーズベースの共同研究の組織的展開を行い、学内の研究基盤整備に大きく貢献した。 研究推進体制の強化では、大型教育研究プロジェクト支援室長として、リサーチ・アドミニストレーター(URA)制度の高度化を推進し、研究戦略の策定や研究企画・開発マネジメントの強化を実現。これにより、学内外の大型プロジェクト獲得や研究支援体制の充実を図った。 産学共創の推進では、産学連携を「産学共創」(共に創る)というスタンスで再定義し、企業や他機関との共同研究・技術移転を積極的に推進。大阪大学における産学連携の枠組みを拡大し、実用化・社会実装を意識した研究活動の基盤を整備した。 また、データビリティサイエンス構想として、大阪大学にある様々な関連部門の連携、強化による学際研究推進を行うことで、学問分野や組織の壁を越えた新たな研究領域の創出に尽力しました。 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。
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6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405,378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。

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(年俸制教員においては9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

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。

④ 給与制度の令和6年度における主な改定内容

- 令和6年度における主な改正内容は以下のとおりである。
- ・令和6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6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3.0%)を実施。

- 賞与の支給割合の引き上げ(年間0.10ヵ月)を実施。

- 医師等調整手当の支給月額の限度の引上げ(月500円)を実施。

・医学部附属病院において、高度な医療機器の運用、保守管理等の業務に従事した場合に支給する臨床工学技士特別手当を新設。

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	歳	千円	千円	千円	千円
	2,701	47.4	8,241	5,869	129	2,372
	人	歳	千円	千円	千円	千円
	919	44.1	6,804	4,923	153	1,881
	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1,201	51.5	10,185	7,165	114	3,020
	人	歳	千円	千円	千円	千円
	417	44.9	6,503	4,684	119	1,819
	人	歳	千円	千円	千円	千円
	3	53.5	6,164	4,465	50	1,699
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	歳	千円	千円	千円	千円
	3	59.8	11,269	8,009	279	3,260
医療職種 (病院医療技術職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	158	42.4	6,400	4,634	124	1,766
指定職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	-	-	-	-	-	-
在外職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	-	-	-	-	-	-

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	635	37.5	5,524	4,337	123	1,187
	人	歳	千円	千円	千円	千円
	112	32.7	3,250	3,250	113	0
	人	歳	千円	千円	千円	千円
	51	51.0	5,833	4,315	136	1,518
	人	歳	千円	千円	千円	千円
	310	30.5	5,741	4,282	130	1,459
	人	歳	千円	千円	千円	千円
	66	36.8	5,811	4,322	152	1,489
教育職種 (定年延長)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	49	64.5	8,822	7,549	99	1,273
教育職種 (特例教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	4	59.3	9,246	7,315	126	1,931
技能・労務職種 (特例職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	43	52.8	4,976	3,679	72	1,297

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:常勤職員の歯科技工士養成学校教員、指定職種、在外職員については、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:任期付職員及び再雇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	歳	千円	千円	千円	千円
	686	43.0	8,751	6,326	82	2,425
	人	歳	千円	千円	千円	千円
	143	44.8	8,777	6,559	0	2,218
	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員・年俸表(一))	3	56.2	10,544	8,787	0	1,757
人	歳	千円	千円	千円	千円	
教育職種 (大学教員・年俸表(二))	3	56.2	10,544	8,787	0	1,757
人	歳	千円	千円	千円	千円	
教育職種 (大学教員・新年俸表(一))	540	42.4	8,735	6,252	104	2,483
人	歳	千円	千円	千円	千円	
教育職種 (大学教員・新年俸表(二))	—	—	—	—	—	—

〔年俸制適用者(再雇用職員)〕

再雇用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	21	62.5	3,701	3,701	157	0
	人	歳	千円	千円	千円	千円
	16	62.4	3,568	3,568	131	0
	人	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	—	—	—	—	—	—
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)	5	62.9	4,125	4,125	242	0

〔年俸制適用者(非常勤職員)〕

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1,346	45.8	5,782	5,782	122	0
事務・技術職種 (特任職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	443	49.8	4,123	4,123	126	0
教育職種 (特任教員等)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	823	45.2	6,840	6,840	115	0
医療職種 (特任医療技術職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	80	30.2	4,082	4,082	174	0
教育職種 (大学教員・新年俸表 (一))(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:常勤職員の教育職種(大学教員・年俸表(二))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4: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5: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、非常勤職員全体の数値からも除外している。

注6: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。

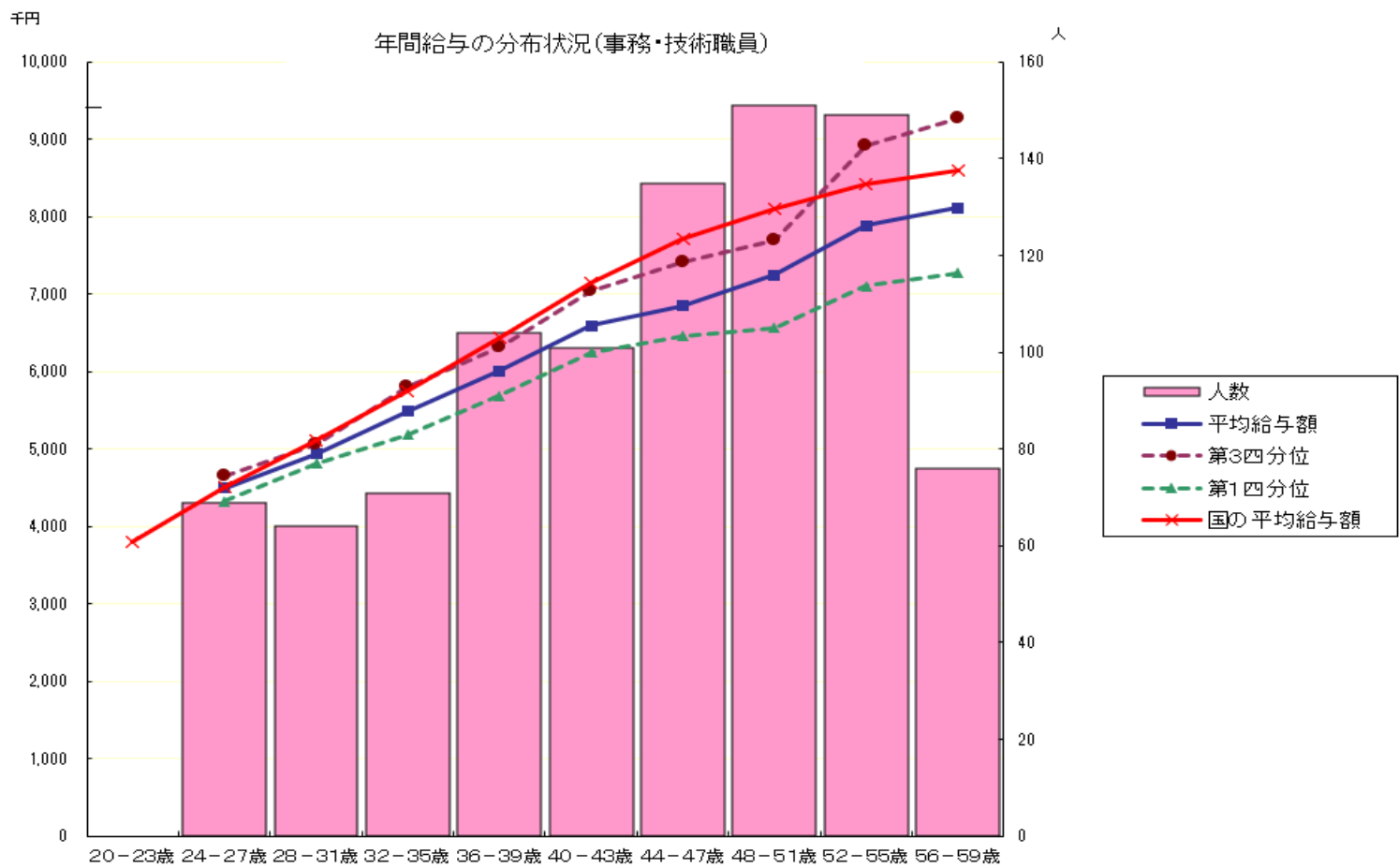
注7:非常勤職員の事務・技術職種(特任職員)とは、常勤職員の事務・技術と同種の業務であるが、給与形態が異なる職種である。

注8: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。

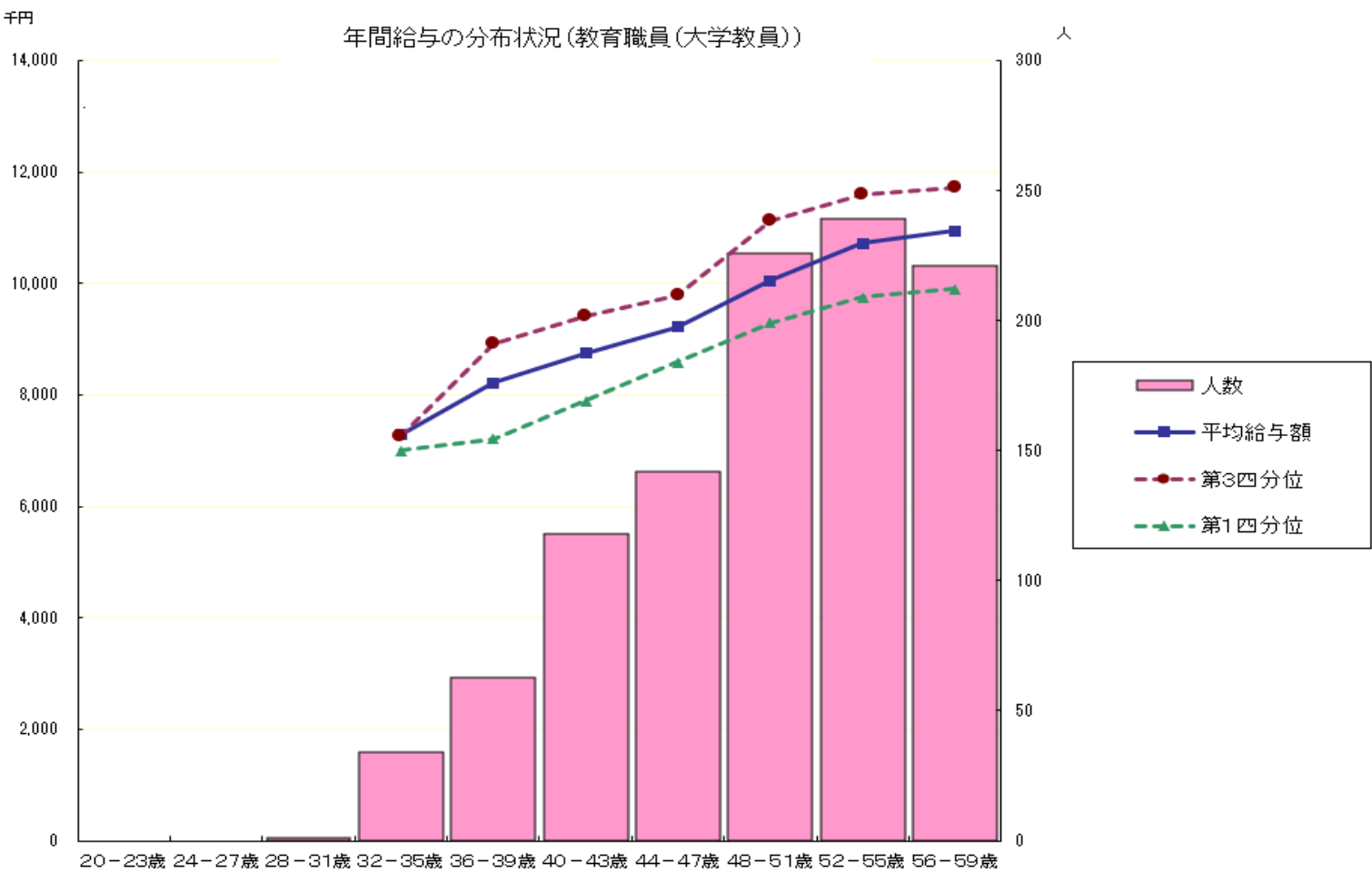
注9:非常勤職員の医療職種(特任医療技術職員)とは、常勤職員の医療職種(病院医療技術職員)と同種の業務であるが、給与形態が異なる職種である。

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。

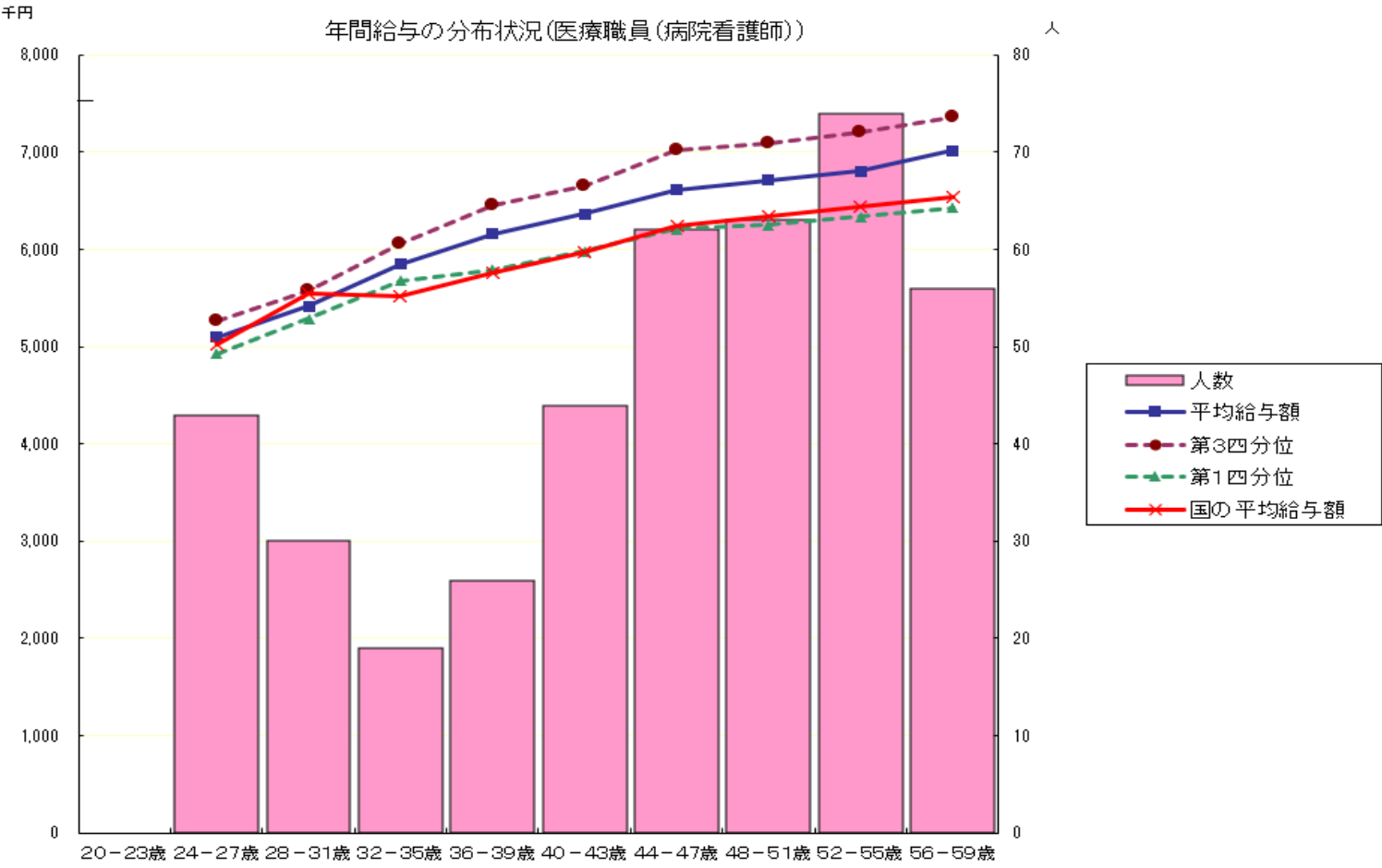
② 年齢別年間給与の分布状況(事務・技術職員／教育職員(大学教員)／医療職員(病院看護師))〔在外職員、任期付職員及び再雇用職員、年俸制適用者を除く。以下、④まで同じ。〕



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:年齢28～31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。



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	16	57.0	10,536	12,160～9,384
課長	67	54.1	9,253	10,637～7,678
課長補佐	95	51.1	7,668	8,402～6,456
係長	352	46.4	6,971	8,195～5,179
主任	194	43.7	6,120	7,111～4,885
係員	196	32.2	4,904	7,121～4,005

(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	564	55.5	11,516	16,829～9,261
准教授	361	49.0	9,472	10,909～7,253
講師	81	48.7	8,942	10,135～7,853
助教	190	45.7	7,474	8,568～6,571
助手	5	57.3	7,387	7,636～7,237

(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	56.3	8,542	8,899～7,664
看護師長	44	53.7	7,454	7,971～6,405
副看護師長	79	48.0	6,898	7,582～5,691
看護師	287	42.5	6,021	7,423～4,725

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)／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)	% 52.2	% 52.2	% 52.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 47.8	% 47.8	% 47.8
	最高～最低	% 65.4～36.4	% 63.9～43.0	% 64.7～42.7
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 54.4	% 54.1	% 54.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 45.6	% 45.9	% 45.8
	最高～最低	% 51.6～32.4	% 52.8～31.5	% 51.5～32.0

(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)	% 50.1	% 49.7	% 49.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 49.9	% 50.3	% 50.1
	最高～最低	% 62.9～43.3	% 62.8～43.6	% 62.9～43.5
一般 職員	一律支給分(期末相当)	% 53.6	% 53.3	% 53.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.4	% 46.7	% 46.5
	最高～最低	% 61.0～35.5	% 60.4～41.9	% 60.7～40.1

(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)	% －	% －	% －
	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)	% 53.3	% 53.1	% 53.2
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 46.7	% 46.9	% 46.8
	最高～最低	% 52.3～35.4	% 52.8～35.4	% 52.6～39.9

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	・年齢勘案 92.6 ・年齢・地域勘案 96.4 ・年齢・学歴勘案 90.9 ・年齢・地域・学歴勘案 95.7 (参考)対他法人 107.9
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	【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 36.48％ (国からの財政支出額 81,797百万円、支出予算の総額 224,210百万円:令和6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。 (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。 (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。
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	・年齢勘案 105.3 ・年齢・地域勘案 106.1 ・年齢・学歴勘案 105.7 ・年齢・地域・学歴勘案 106.3 (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	【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 36.48％ (国からの財政支出額 81,797百万円、支出予算の総額 224,210百万円:令和6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。 (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。 (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。
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。

4 モデル給与

【事務・技術職員】

(扶養親族がいない場合)

- 22歳(大卒初任給)
月額 246,400円 年間給与 4,089,344円
- 35歳(主任)
月額 320,544円 年間給与 5,384,290円
- 50歳(課長補佐)
月額 434,896円 年間給与 7,388,106円

【教育職種】

(扶養親族がいない場合)

- 27歳(博士課程修了初任給)
月額 374,192円 年間給与 6,291,416円
- 35歳(講師)
月額 444,752円 年間給与 7,564,456円
- 50歳(教授)
月額 585,648円 年間給与 10,091,458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6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	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度	R9年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 34,350,565	千円 34,778,787	千円 35,802,021	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 2,337,059	千円 3,156,575	千円 2,809,006	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 25,791,673	千円 26,225,578	千円 27,422,563	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 8,679,847	千円 8,836,367	千円 9,037,247	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 71,159,145	千円 72,997,309	千円 75,070,839	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」は、国家公務員給与改定の状況も踏まえた給与水準の改定等により、前年度比1,023,234千円(2.9%)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、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2,073,530千円(2.8%)の増となった。

IV 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

- 各職種における定年年齢及び給与制度については次のとおり。
- 事務・技術職、医療・看護職: 従来は60歳であった定年年齢を令和7年度から2年に1歳ずつ段階的に引上げ65歳とする。
- ・61歳年度以降の働き方として既存の再雇用制度は残したまま定年引上げを導入している。
- ・61歳年度以降の職位として「シニア職位」(非管理職)を新たに設け、再雇用制度ではなく定年引上げを選択した者については、61歳年度に「シニア職位」に配置換えを行う。そのため実質的に役職定年制を導入している。
- ・シニア職位の基本給表を新たに設定し、配置されたシニア職位の役割に応じて給与が決定する仕組みとなっている。
- 教育職: 従来は63歳であった定年年齢を65歳(平成22年度からは64歳、平成25年度からは65歳へと段階的に引上げ)に引き上げた。
- ・役職定年制の導入はないが、64歳、65年度時の給与額については、63歳年度の給与額から減額が行われている。

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。