

様式 1 公表されるべき事項

国立大学法人大阪教育大学の役員報酬・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 平成19年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

役員賞与(期末特別手当)について、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。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	平成19年度から役員出向者等のうち広域異動した者に支給する広域異動手当(異動前後の勤務地間の距離が300km以上等の条件を満たす場合、当該異動から3年を経過する日までの間、報酬(基本給)等の月額に100分の6(平成19年度は100分の4)を乗じた月額を支給)を新設した。
理事	平成19年度から役員出向者等のうち広域異動した者に支給する広域異動手当(異動前後の勤務地間の距離が300km以上等の条件を満たす場合、当該異動から3年を経過する日までの間、報酬(基本給)等の月額に100分の6(平成19年度は100分の4)を乗じた月額を支給)を新設した。
理事(非常勤)	該当者なし
監事	平成19年度から役員出向者等のうち広域異動した者に支給する広域異動手当(異動前後の勤務地間の距離が300km以上等の条件を満たす場合、当該異動から3年を経過する日までの間、報酬(基本給)等の月額に100分の6(平成19年度は100分の4)を乗じた月額を支給)を新設した。
監事(非常勤)	改定なし

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成19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 17,996	千円 12,439	千円 5,160	千円 373 (地域手当) 24 (通勤手当)		3月31日	
A理事	千円 15,374	千円 10,548	千円 4,375	千円 316 (地域手当) 135 (通勤手当)			
B理事	千円 15,432	千円 10,548	千円 4,375	千円 316 (地域手当) 193 (通勤手当)			
C理事	千円 14,622	千円 9,811	千円 4,070	千円 294 (地域手当) 447 (通勤手当)		3月31日	
D理事	千円 12,799	千円 8,186	千円 3,496	千円 408 (地域手当) 57 (広域異動手当) 160 (通勤手当) 492 (単身赴任手当)			◇
A監事	千円 13,648	千円 9,110	千円 3,779	千円 273 (地域手当) 486 (通勤手当)		3月31日	
B監事(非常勤)	千円 976	千円 959	千円	千円 17 (交通費)			

注1:「地域手当」とは、当該地域における民間の賃金水準を基礎とし、当該地域における物価等を考慮して措置が必要と認められる地域に在勤する役員に支給しているものである。

注2:「広域異動手当」とは、転勤のある民間企業の賃金水準が地域の平均的な民間賃金水準より高いことを考慮し、広域異動を行った役員に支給しているものである。

3 役員の退職手当の支給状況(平成19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	摘要	前職
法人の長	千円 6,219	年 4	月 0 平成20年 3月31日	1.0	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在職期間における当該退職役員の職務実績を勘案し、業績勘案率を1.0とすることを経営評議会において決定した。	
理事	千円 4,905	年 4	月 0 平成20年 3月31日	1.0	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在職期間における当該退職役員の職務実績を勘案し、業績勘案率を1.0とすることを経営評議会において決定した。	
監事	千円 4,555	年 4	月 0 平成20年 3月31日	1.0	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在職期間における当該退職役員の職務実績を勘案し、業績勘案率を1.0とすることを経営評議会において決定した。	

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 人件費管理の基本方針

教員については「教員人事の基本方針」及び「教員配置の年次計画」を、事務職員については「事務職員配置の年次計画」を策定し、これに基づき中長期の教職員の人事管理を行う。教職員の配置に必要な中長期の予算計画は、人件費総額の適切な管理の観点から経営協議会で審議し役員会で決定する。

② 職員給与決定の基本方針

ア 給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方

国立大学法人大阪教育大学の業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものと考えるよう考えている。

イ 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

組織目標達成に向け、職員のインセンティブを高めるため、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、事務系職員については自己点検・評価のシステムを整備し、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ることを目指している。

〔能率、勤務成績が反映される給与の内容〕

給与種目	制度の内容
賞与：勤勉手当 (査定分)	基準日以前6ヶ月以内の期間における勤務成績に応じて決定される割合(成績率)に基づき支給する。
基本給 (昇格・降格)	勤務成績等に応じ、従事する職務に応じた級の1級上位に昇格又は下位の級に降格させることができる。
基本給 (査定昇給)	勤務成績の区分に応じて昇給させる。

ウ 平成19年度における給与制度の主な改正点

平成19年4月から

- (1) 学校教育法の改正に伴い大学教員の基本給表の適用職種等改正
- (2) 管理職手当の定額化等
- (3) 3人目以降の子等の扶養手当を5,000円から6,000円に改定
- (4) 広域異動手当を新設
- (5) 解雇者の賞与を不支給とする改正

平成19年4月から(平成20年1月改正)

- (1) 初任給を中心に若年層に限定して基本給表を増額改定
(例 一般(一)1級1.1% 2級0.6%)
- (2) 基本給の調整額の改定(基本給に併せて増額改定)
- (3) 子等に係る扶養手当を6,000円から6,500円に改定
- (4) 昇格時号俸対応表の改正(基本給表の改定に伴う改正)

平成19年12月から(平成20年1月改正)

- (1) 勤勉手当の支給割合の平均を年間0.05月分引き上げる改正

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19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 572	歳 46.8	千円 8,126	千円 5,859	千円 198	千円 2,267
事務・技術	人 112	歳 42.5	千円 5,877	千円 4,278	千円 165	千円 1,599
教育職種 (大学教員)	人 259	歳 50.8	千円 9,434	千円 6,716	千円 254	千円 2,718
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 3	歳 38.2	千円 4,555	千円 3,374	千円 80	千円 1,181
教育職種 (附属高校教員)	人 105	歳 47.8	千円 8,425	千円 6,151	千円 163	千円 2,274
教育職種 (附属義務教育学校 教員)	人 88	歳 39.9	千円 7,020	千円 5,167	千円 120	千円 1,853
教育職種 (外国人教師等)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
その他医療職種 (医療技術職員)	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
その他医療職種 (看護師)	人 3	歳 50.5	千円 6,025	千円 4,370	千円 251	千円 1,655
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
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
再任用職員	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
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 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 1	歳	千円	千円	千円	千円

非常勤職員	人 1	歳	千円	千円	千円	千円
事務・技術	人 1	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

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。

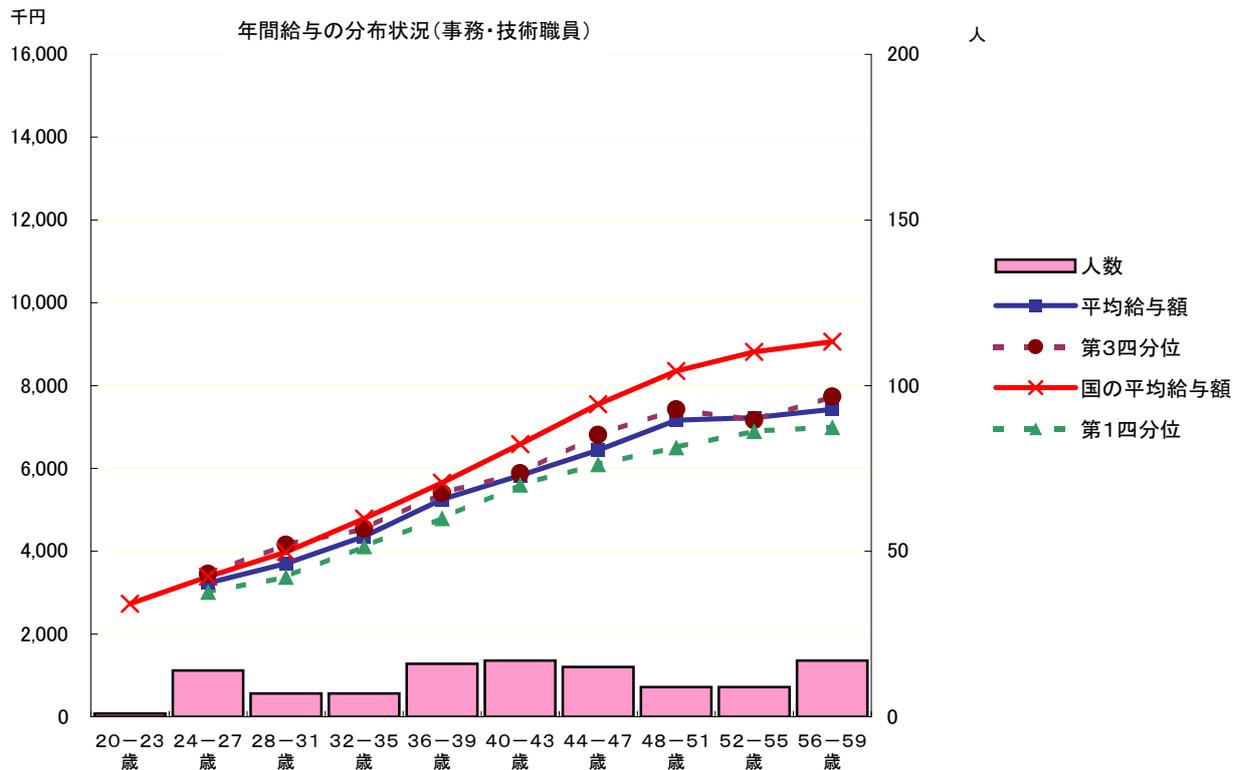
注2:常勤職員の「教育職種(外国人教師等)」及び「その他医療職種(医療技術職員)」、再任用職員の「教育職種(附属高校教員)」並びに非常勤職員の「事務・技術」については、該当者が1名のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、「平均年齢」以下の事項については記載していない。

注3:「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4:「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5:「技能・労務職種」は、調理師及び守衛である。

② 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、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、⑤まで同じ。〕

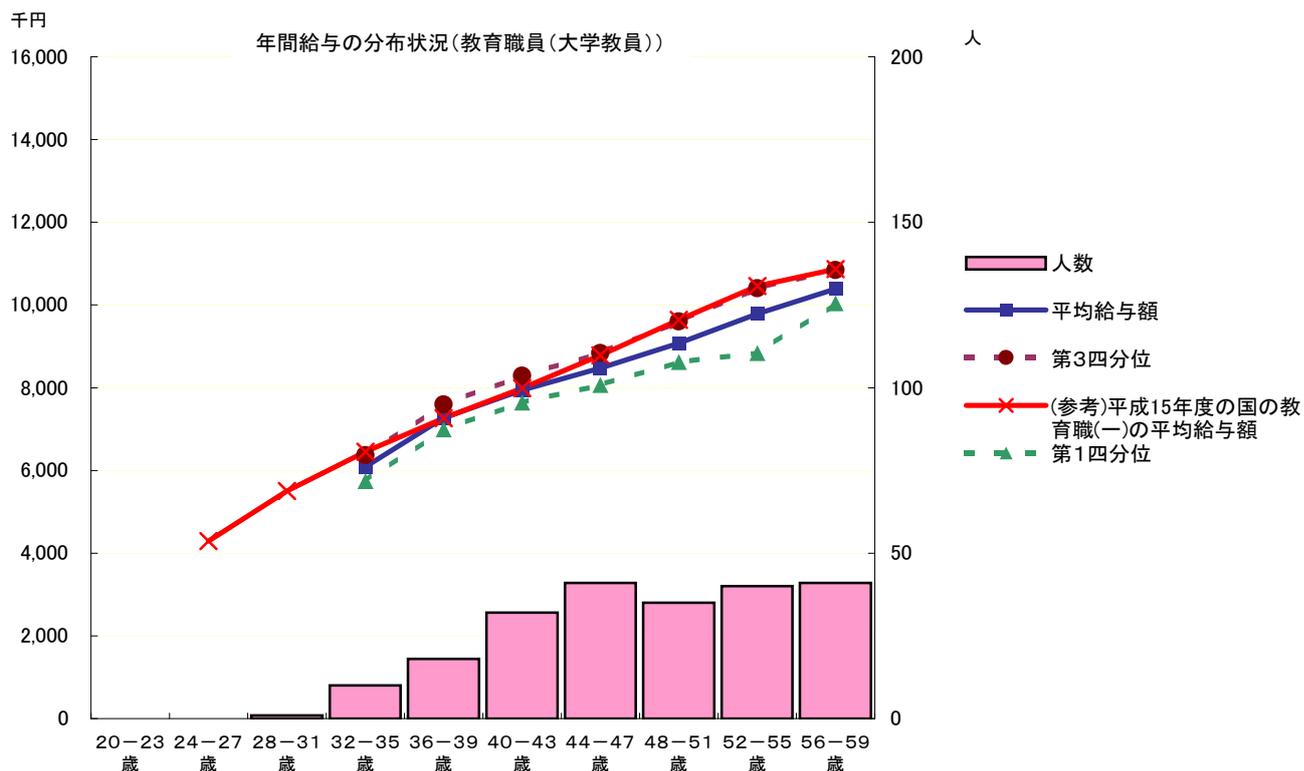


注1:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、⑤まで同じ。
 注2:「20-23歳」については、該当者が1名のため、当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、年間給与については表示していない。

(事務・技術職員)

分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均
			第1四分位	第3四分位	
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位					
課長	9	52.9	8,058	8,299	8,648
課長代理	15	52.2	6,807	7,067	7,191
係長	45	45.5	5,606	6,085	6,507
主任	14	43.9	4,914	5,681	6,333
係員	29	28.9	3,182	3,642	4,119

注:「課長」には、課長相当職である「室長」を含む。



注:「28-31歳」については、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、年間給与については表示していない。

(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	四分位		
			第1分位	第3分位	
	人	歳	千円	千円	千円
代表的職位					
教授	140	56.5	9,603	10,286	10,871
准教授	106	44.8	7,721	8,086	8,599
講師	11	36.8	5,715	6,069	6,504
助教	2	47.0	-	-	-

注:「助教」については該当者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、年間給与の平均額は表示していない。

③ 職級別在職状況等(平成20年4月1日現在)(事務・技術職員／教育職員(大学教員))

(事務・技術職員)

区分	計	10級	9級	8級	7級	6級	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		事務局長	事務局長	事務局長 部長	部長 次長	次長 課長 室長	課長 室長 課長代理	課長代理 係長	係長 主任等	主任 係員	係員
人員(割合)	112 (%)					3 (2.7%)	12 (10.7%)	15 (13.4%)	54 (48.2%)	12 (10.7%)	16 (14.3%)
年齢(最高～最低)						59 } 51	59 } 42	58 } 46	59 } 35	36 } 28	28 } 22
所定内給与年額(最高～最低)						千円 6,899 } 6,185	千円 6,492 } 4,924	千円 5,456 } 4,506	千円 5,359 } 3,251	千円 3,295 } 2,450	千円 2,790 } 1,902
年間給与額(最高～最低)						千円 9,324 } 8,602	千円 8,848 } 6,997	千円 7,726 } 6,476	千円 7,428 } 4,539	千円 4,524 } 3,381	千円 3,707 } 2,619

(教育職員(大学教員))

区分	計	5級	4級	3級	2級	1級
標準的な職位		教授	准教授	講師	助教	助手
人員(割合)	259 (%)	140 (54.1%)	106 (40.9%)	11 (4.2%)	2 (0.8%)	
年齢(最高～最低)		64 } 44	60 } 32	48 } 30		
所定内給与年額(最高～最低)		千円 8,724 } 5,905	千円 6,766 } 4,135	千円 5,807 } 3,514	千円	千円
年間給与額(最高～最低)		千円 12,175 } 8,426	千円 9,563 } 5,804	千円 8,008 } 4,796	千円	千円

注:2級における該当者が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、年齢以下の事項については記載していない。

④ 賞与(平成19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)	64.4%	65.7%	65.1%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	35.6%	34.3%	34.9%
	最高～最低	39.4% }	38.9% }	38.4% }
		33.0%	31.2%	32.1%
一般職員	一律支給分(期末相当)	65.3%	66.7%	66.1%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	34.7%	33.3%	33.9%
	最高～最低	39.4% }	38.9% }	37.9% }
		31.6%	29.5%	30.8%

(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)	66.2%	66.7%	66.5%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	33.8%	33.3%	33.5%
	最高～最低	36.7% }	36.0% }	34.7% }
		32.3%	29.2%	31.2%
一般職員	一律支給分(期末相当)	65.6%	67.6%	66.6%
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	34.4%	32.4%	33.4%
	最高～最低	36.7% }	35.5% }	34.7% }
		32.3%	28.5%	30.6%

⑤ 職員と国家公務員及び他の国立大学法人等との給与水準(年額)の比較指標(事務・技術職員／教育職員(大学教員))

(事務・技術職員)

对国家公務員(行政職(一))

87.0

他の国立大学法人等(事務・技術職員)

99.8

(教育職員(大学教員))

他の国立大学法人等(教育職員(大学教員))

96.0

注：当法人の年齢別人員構成をウェイトに用い、当法人の給与を国の給与水準(「他の国立大学法人等」においては、すべての国立大学法人等を一つの法人とみなした場合の給与水準)に置き換えた場合の給与水準を100として、法人が現に支給している給与費から算出される指数をいい、人事院において算出

給与水準の比較指標について参考となる事項

○事務・技術職員

項目	内容	
指数の状況	对国家公務員 87.0	
	参考	地域勘案 90.6
		学歴勘案 86.2
給与水準の適切性の検証	【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 70% (国からの財政支出額 8,326百万円、支出予算の総額 11,843百万円：平成19年度予算)	
	【検証結果】 指数は参考も含めると86.2～90.6ポイントであり、適切である。	
	【累積欠損額について】 非該当 【検証結果】	
講ずる措置	指数は毎年逡減を続けており、人材確保に支障を来さぬよう、国からの財政支出の状況を踏まえ総人件費を逡減させつつ、給与水準の現状維持を図りたい。	

教育職員(大学教員)の平成15年度の国の教育職(一)との比較指標

95.8

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成19年度)	前年度 (平成18年度)	比較増△減	中期目標期間開始時(平成16年度)からの増△減
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 5,629,042	千円 5,733,566	千円 (%) △ 104,524 (△1.8)	千円 (%) △ 421,549 (△7.0)
退職手当支給額 (B)	千円 707,547	千円 701,185	千円 (%) 6,362 (0.9)	千円 (%) 160,114 (29.2)
非常勤役職員等給与 (C)	千円 477,619	千円 445,020	千円 (%) 32,599 (7.3)	千円 (%) 49,000 (11.4)
福利厚生費 (D)	千円 718,452	千円 763,738	千円 (%) △ 45,286 (△5.9)	千円 (%) △ 60,002 (△7.7)
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 7,532,660	千円 7,643,509	千円 (%) △ 110,849 (△1.5)	千円 (%) △ 272,437 (△3.5)

注: 「非常勤役職員等給与」においては、受託事業費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「8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

① 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、対前年度比が約1億4百万円の減額(1.8%減)となっているが、これは、常勤職員の採用を計画的に抑制し人員削減を進めたこと及び給与構造改革に伴う年間給与額(平均)の低下が主な要因である。

最広義人件費について、対前年度比が約1億1千万円の減額(1.5%減)となっているが、これは、退職手当の増額及び非常勤役職員等給与の増額(新規事業等への新規配置が主な要因)となっているが給与、報酬等支給総額の減額及び福利厚生費の減額(各種事業主負担金の減額が主な要因)が増額分を上まわって減額となったためである。

② 「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)及び「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人件費削減の取組の状況

i) 主務大臣が中期目標において示した人件費削減の取組に関する事項

中期目標のⅢ「業務運営の改善及び効率化に関する目標」の3「人事の適正化に関する目標」において、「行政改革の重要方針(平成17年12月24日閣議決定)において示された総人件費改革の実行計画を踏まえ、人件費削減の取組を行う。」と示された。

ii) 法人が中期計画において設定した削減目標、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しの方針

中期計画のⅡ「業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置」の3「人事の適正化に関する目標を達成するための措置」の「人件費の抑制に関する具体的方策」において、「総人件費改革の実行計画を踏まえ、平成21年度までに概ね4%の人件費の削減を図る。」と目標を設定した。

iii) 上記 i) 及び ii) の進捗状況

総人件費改革の取組状況

年 度	基準年度 (平成17年度)	平成18 年度	平成19 年度
給与、報酬等支給 総額 (千円)	6,160,885	5,733,566	5,629,042
人件費削減率 (%)		△6.9%	△8.6%
人件費削減率(補 正值) (%)		△6.9%	△9.3%

注1: 「人件費削減率(補正值)」とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人事院勧告を踏まえた官民の給与較差に基づく給与改定分を除いた削減率であり、平成18年、平成19年の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ0%、0.7%である。

注2: 基準年度(平成17年度)の給与、報酬等支給総額は、法人移行時の人件費予算相当額を基礎に算出した平成17年度人件費予算相当額である。

Ⅳ 法人が必要と認める事項

特になし