

大阪府指定出資法人の役員報酬制度に
関する意見書（案）

令和元年11月

大阪府指定出資法人評価等審議会

大阪府指定出資法人の役員報酬制度に関する意見書

目 次

1	はじめに	1 頁
2	役員報酬水準について	2 頁
3	再点検結果について	2 頁
4	その他	6 頁

【参考資料】

・ 都道府県の外郭団体のOB役員報酬等	8 頁
・ 大阪市外郭団体の役員報酬額基準	9 頁
・ 独立行政法人及び特殊法人等の役員報酬等の水準	10 頁
・ 民間企業における役員報酬の状況	11 頁
・ 委員名簿	12 頁

1 はじめに

大阪府では、指定出資法人の府OB役員に対する退職金の廃止や役員報酬の見直し、退職勧奨の廃止など府退職者の再就職にあたっての透明性の向上に向けた取組みを進めている。

このような中、本年7月、当審議会において、府OBや府の現職派遣職員が役員に就任しているポストについて、府関係者が就任する必要性について審議を行い、意見書をとりまとめた。この意見書を踏まえ、府においては、指定出資法人に対する人的関与の点検が行われたところである。

また、府OB常勤役員の役員報酬制度についても、平成28年11月に当審議会において意見書をとりまとめ、報酬基準の見直しが行われたところである。その際、役員報酬については、社会経済情勢の変化にも対応していくために、3年程度を目安として定期的に見直すこととしており、前回の見直しから概ね3年が経過したことから、本年度、16法人、25ポストの再点検を実施した。

会議の開催については、以下のとおりである。

【審議会開催状況】

第1回（令和元年9月26日）

- ・ 審議会（役員報酬制度）の進め方について
- ・ 役員報酬制度の審議の視点について

第2回（令和元年10月2日）

- ・ 指定出資法人の役員報酬基準の再点検について

第3回（令和元年10月23日）

- ・ 指定出資法人の役員報酬基準の再点検について

第4回（令和元年11月12日）

- ・ 指定出資法人の役員報酬基準の再点検について

第5回（令和元年11月20日）

- ・ 大阪府指定出資法人の役員報酬制度に関する意見書（案）とりまとめについて

2 役員報酬水準について

今回の審議にあたっては、前回（平成28年11月）の意見書から概ね3年を経過した中で、現行の役員報酬水準について、改めて、都道府県等の外郭団体のOB役員、独立行政法人・特殊法人等、民間企業の役員報酬データを参考にしながら、水準の適否についての検討を行ったが、これらの状況からは、報酬額等に関して前回に比べ大きな変動は認められなかった。

以上の点から、今回、役員報酬の水準を改めて見直すことはせず、現在の役員報酬水準を引き続き適用すべきであると考えます。

また、代表者と専務・常務クラスとの差についても、報酬水準の検討結果を勘案し、従来どおりとする。なお、代表者と、代表権を有するまたは代表者に準じる職にある専務・常務クラスとの報酬水準の差については、代表権を有する等に加え、他の役員と比べ職責に明確な差があることを明らかにする必要がある。

3 再点検結果について

(1) 評価の視点

各法人の役員報酬を点検するにあたっては前回と同様、次の3つの視点に基づき、役員
の職務・職責等を評価することにより、あるべき報酬水準を導き出すこととした。

① 役員としての日々の職務内容について

役員としての日常の職務における難易度の高さや法人運営上の管理スパンの広さ、職務を執行する上で求められる専門性の有無といった観点から日々の職務内容における職責を判断。

② 役員としての重要課題、ミッションについて

府の財政再建プログラム(案)、財政構造改革プラン(案)、行財政改革推進プラン(案)、及び大阪府行政経営の取組みにおける法人改革への対応や法人事業を取り巻く外的環境の変化等への対応など、法人運営上の喫緊の重要課題の有無やそのボリューム、難易度の高さといった観点から役員
の職責を判断。

③ 役員としての法人運営上の経営判断の自由度、リスクについて

府の施策を補完する役割を担う出資法人の特性から、法人事業等の実施にあたっても府の関与が必要となるため、法人経営を行っていく上での役員
の経営判断の自由度や責任についても一定の制限が生じているケースがある。そのため、各法人における法人経営の自由度の高さや役員としての責任・リスクの高さといった観点から役員
の職責を判断。

(2) 再点検結果

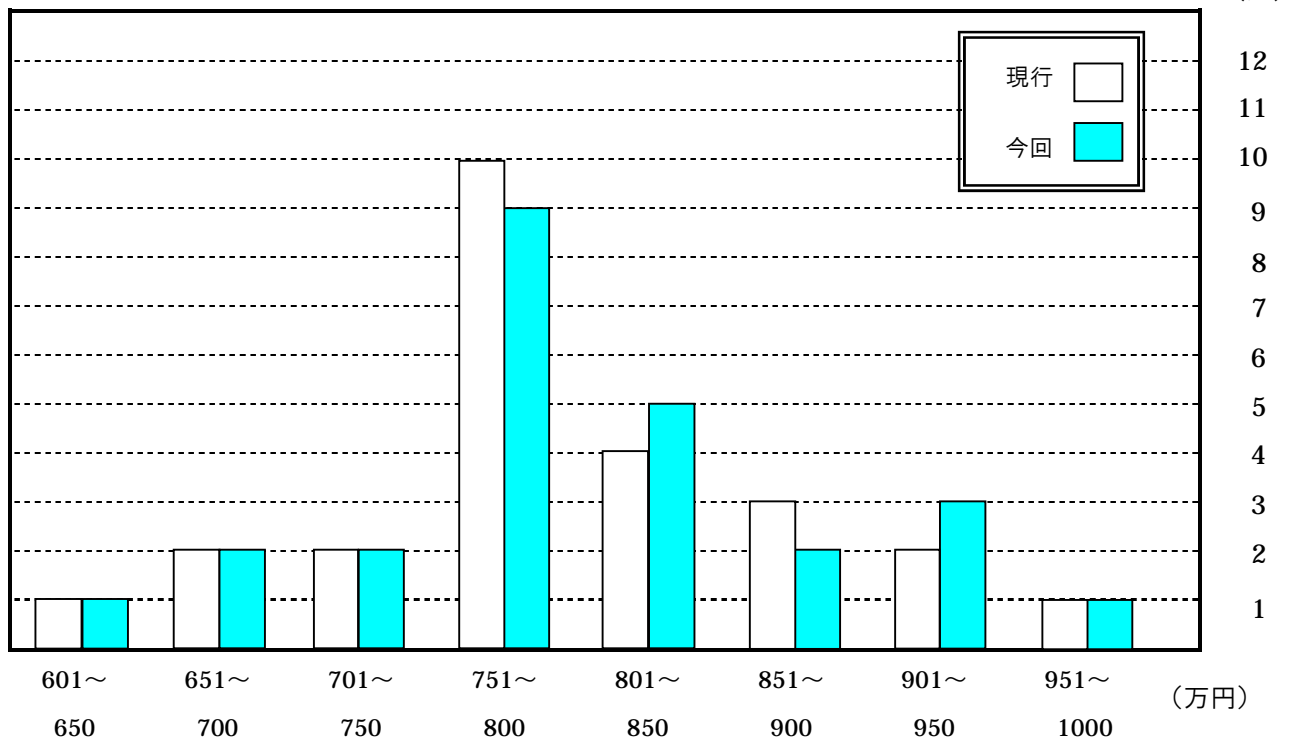
基本的には、前回の評価結果を基準とし、その後3年間で評価の視点ごとにどのような状況の変遷があったかについて、点検を実施した。

課題の解消状況や斟酌すべき新たな課題の有無等を点検し、評価ポイントを決めたところであるが、その際には、経営判断の自由度（経営判断が経営に及ぼす影響の大きさ）、法人経営にあたり役員が潜在的に抱えるリスクの度合い、府の施策方針による法人が担うミッション・課題の増大度合いと言った点が、大きな判断要素となった。こうした点に、管理スパン等を斟酌し、総合的に判断を行った。その結果については、以下のとおりである。

なお、前回から評価ポイントが上がった法人はもとより、評価ポイントの変動がなかった法人においても、引き続き役員に求められる職責や重要課題を踏まえた積極的な取組みが期待される。

また、(公財)大阪府都市整備推進センター及び(一財)大阪府タウン管理財団については、統合が予定されていることから、今回は再点検の対象としなかったが、統合後の役員体制が定まり次第、必要に応じ点検を実施すべきである。

【現行制度と今回見直し後の報酬分布】



【役員報酬評価結果】

(単位：万円)

法人名	日々の職務内容	重要課題、ミッション	経営判断の自由度、リスク	合計点	新報酬基準		現行報酬基準		差額	特記事項 (報酬基準見直しの主な要因等)
(公財) 大阪国際平和センター	1	2	1	4	業務執行理事 ※3	712	業務執行理事	712	0	
(株) 大阪国際会議場	2	3	3	8	専務 ※1	760	専務	760	0	
(公財) 大阪府国際交流財団	2	2	1	5	常務 ※3	760	常務 ※3	760	0	
(公財) 千里ライフサイエンス振興財団	3	2	1	6	専務 ※3	807	専務	760	47	法人の重要課題である実用化支援事業の強化に伴う新たな業務が加わり、役員として日々の職務におけるオペレーションの難易度が高まっている。
大阪信用保証協会	3	3	3	9	理事長	1,000	理事長	1,000	0	
					常務 ※1	800	常務	800	0	
(公財) 西成労働福祉センター	3	3	2	8	業務執行理事 ※3	902	業務執行理事	855	47	あいりん総合センターの移転建替に伴い、事業実施及び安全管理に関するリスクが顕在化しており、役員として対応すべき職務が増加している。
(一財) 大阪府みどり公社	2	2	2	6	理事長	850	理事長	850	0	
(株) 大阪鶴見フラワーセンター	1	2	2	5	社長	800	社長	800	0	
大阪府道路公社	2	2	2	6	理事長	850	理事長	850	0	
					専務 ※1	680	専務	680	0	
大阪高速鉄道(株)	2	3	3	8	社長	950	社長	950	0	
					専務 ※2	855	専務	855	0	
					常務 ※1	760	常務	760	0	

(単位：万円)

法人名	日々の職務内容	重要課題、ミッション	経営判断の自由度、リスク	合計点	新報酬基準		現行報酬基準		差額	特記事項 (報酬基準見直しの主な要因等)
					役職	金額	役職	金額		
大阪外環状鉄道(株)	2	2	2	6	社長	850	社長	850	0	
					常務 ※1	680	常務	680	0	
大阪府土地開発公社	2	2	1	5	理事長	800	理事長	800	0	
					常務 ※1	640	常務	640	0	
堺泉北埠頭(株)	2	3	2	7	社長	900	社長	900	0	
					常務 ※1	720	常務	720	0	
大阪府住宅供給公社	3	3	2	8	理事長	950	理事長	950	0	
					常務 ※1	760	常務	760	0	
					常務 ※1	760	常務	760	0	
(公財)大阪府文化財センター	2	2	1	5	専務 ※3	760	専務	760	0	
(公財)大阪府育英会	2	3	1	6	理事長	850	理事長	850	0	

【評価区分】

4 … 特に高い 3 … 高い 2 … 普通 1 … 低い

【報酬基準】

合計点	報酬額
10～12点	1,050万円
9点	1,000万円
8点	950万円
7点	900万円
6点	850万円
5点	800万円
4点	750万円
3点	700万円

【その他】

- ※1 法人のトップが常勤の場合、専務理事、常務理事、専務取締役、常務取締役は報酬基準より報酬額を20%引下げ
 ※2 法人のトップが常勤の場合、専務理事、常務理事、専務取締役、常務取締役で代表権を有する、若しくは代表者に準じる職で、かつ他の役員との職責の差が明確な者については、報酬基準より報酬額を10%引下げ
 ※3 法人のトップが非常勤の場合、専務理事、常務理事は報酬基準より報酬額を5%引下げ

4 その他

(1) 府OB役員と他の役員との報酬額の相違について

府OB役員と府の現職派遣や民間出身の役員等の報酬額に差が生じることは、役員就任時の報酬の取り決めにより報酬額を決定していること、様々な出身母体の役員で構成される出資法人の特性、あるいは、府OBは定年退職後、すなわち現役を退いているということらを考慮すれば、一定の妥当性は認められる。

また、府OB役員とプロパー役員との間で報酬額の乖離があるが、プロパー役員の報酬額の決定権は一義的には当該法人にあり、その決定は尊重されるべきである。

(2) 報酬基準の改正・適用時期について

前回の意見書（平成28年11月）において、報酬基準の見直しについては、3年程度を目安として定期的に点検を行っていくとしてきたことから、経過措置は設けず、令和2年度より報酬基準を改正するべきであると考ええる。

なお、在任中の役員のうち、公募により就任した役員の報酬額の減額については、現報酬額が公募条件であったことから、現任期中は現行報酬基準額を適用し、再任された場合、新基準額を適用することが妥当である。

(3) 役員公募を行うポストの報酬額について

指定出資法人の役員報酬額については、これまで当該ポストの職責に着目しつつ決定されていることを勘案し、役員公募を行うポストの報酬額についても、基準額どおりとすべきとしてきた。

しかしながら、過去には応募者が極端に少ないケースがあり、広く業務にふさわしい人材を求める公募の目的に必ずしも適っていないような状況も見受けられる。

こうした状況を踏まえ、報酬基準の適用と応募状況との関連性について検証することが必要であると考える。

(4) 役員業績評価制度のあり方について

法人の経営目標に対する評価結果に基づいた経営責任の明確化及び必要な経営改善を促すことを目的に、役員報酬の5%増減を行う「役員業績評価制度」については、平成16年度の制度導入以降、経営目標の設定に際し、職務・ミッション等の重要性を適切に反映するため最重点目標を設けるなど、制度の充実を図っているところである。

経営目標の達成状況による5%の報酬の引下げについては、これまで対象となった全ての法人において実施されているとともに、前回の定期点検時と比べ、報酬の引上げについても適用する法人の割合が増加している。今後も、より適切な役員業績評価制度のあり方について、必要に応じ検討していくこととする。

なお、報酬基準額が増額した法人については、その重要性を反映した、より高い基準での目標を設定すべきであり、経営評価の実施にあたっては、その点に十分配慮されるようにしたい。

(5) 今後の役員報酬制度の見直しについて

現在の役員報酬制度については、平成22年度に法人ごとのあるべき報酬基準を決定し、その後、社会経済環境等の変化にも対応するため、3年程度を目安として定期点検を行ってきた。

今後も3年程度を目安に定期点検を行うことが妥当であるが、当初の報酬基準の決定から一定年数が経過していることを踏まえれば、次回の定期点検時において、法人ごとのあるべき報酬基準や点検手法の見直しなど、役員報酬制度について改めて検討することが必要であると考える。

但し、当審議会で検討した役員報酬について、次回の定期点検時までには法人のミッション等に大きな変化がある場合は、現行制度に基づき、必要な都度、報酬の見直しを行うべきである。

なお、府職員の給与改定等にあわせた府OB役員報酬の改定については、前回の定期点検時と同様、引き続き必要ないものとする。

外郭団体の役員報酬等に関する都道府県等調査結果 (R1. 9)

●調査対象：47 都道府県及び1市 合計 48 団体 (回答：45 団体)

1. 役員の報酬について

(1) 報酬基準の有無 (回答：45 団体)

- ◆都道府県が OB 役員の報酬基準を設けて、団体に対し指導・要請しているか。
 - ①報酬の基準を定め、指導要請を行っている。(大阪府) 【14 団体】
 - ②報酬の基準は定めていないが、何らかの指導・要請を行っている。 【5 団体】
 - ・再任用職員の給与年額を情報提供し、同程度の額とするよう要請
 - ・県給与の取扱との均衡を図り、効率的な事業運営を行うよう指導
 - ③報酬基準及び指導要請も行っていない 【13 団体】
 - ④その他 【13 団体】
 - ・報酬額は団体の判断に委ねているが、県の再任用職員となった場合の給与額を参考に情報提供。など

(2) 報酬基準等の考え方

- ◆報酬の基準等を定めている団体 (※何らかの指導等を行っている団体を含む) では、どのような考え方 (区分) で設定しているか。(回答：19 団体)
 - ①役職 (理事長、常務理事、監事等) 及び団体ごとに区分し、基準を設定。 【1 団体】
(大阪府)
 - ②団体規模及び役職ごとに区分し、基準を設定。 【2 団体】
 - ③団体規模で区分し、基準を設定。 【1 団体】
 - ④役職ごとに区分し、基準を設定。 【5 団体】
 - ⑤退職時の職階・給与で設定。 【4 団体】
 - ⑥その他 【6 団体】
 - ・役職、団体規模、退職時の職階別に設定。 など
- ◆報酬基準設定にあたって考慮すること (回答：14 団体)
 - 再任用職員の給与水準とのバランスを考慮して設定。(8 団体)
 - その他 (6 団体)
 - ・団体規模、役職及び県退職時の職階で基準を設定。
 - ・近県の報酬水準との均衡を踏まえ、設定。
 - ・3 年を目途に課題の解決状況や変化の有無などを点検・評価。 など (大阪府)

(3) 報酬基準額の最高年額 (回答：14 団体)

◆回答団体のうち、最高年額が 700 万円以上の団体

金額	H28.9 調査	R1.9 調査
1,000 万円以上	3 団体	3 団体
800 万円台	3 団体	3 団体
700 万円台	2 団体	2 団体

(大阪府)

(4) OB 以外への報酬基準の適用 (回答：14 団体)

- ◆OB 以外 (民間出身者、法人プロパー職員等) が役員に就任する場合、OB と同等の報酬基準を適用しているか。
 - ①適用している。【2 団体】
 - ②条件によっては適用している。【2 団体】
 - ・役員が公募 (OB を公募対象に含む) により選定された場合には、当該役員が OB 以外であっても報酬基準を適用している。(大阪府)
 - ・県行政と特に密接な関連を有する事業を実施する法人を指定法人とし、県退職者以外の役員にも適用するよう求めている。
 - ③適用していない。【7 団体】
 - ④その他【3 団体】
 - ・基本的に再就職した団体等の定めるところによる。 など

(5) 役員業績評価制度の有無 (回答：14 団体)

- ◆報酬基準を適用している外郭団体について、役員業績評価制度を導入しているか。
 - ① 導入している。 【3 団体】 (大阪府)
 - ・法人代表者 (理事長等) については、法人の経営目標の達成状況を代表者の評価とみなし、評価が基準に達しなかった場合に代表者の役員報酬を減額 (-5%)。その他の法人役員 (専務理事等) については、法人の経営目標の達成状況に加え、法人所管局が設定した法人個人の目標の達成状況を加味した評価に基づき役員報酬を増減 (±2.5%)。
 - ・府と法人で調整の上、経営目標を設定し、その達成状況に基づき、翌年度の役員報酬に反映 (常勤役員 +5%又は-5%) (大阪府)
 - ② 導入していない。 【9 団体】
 - ③その他 (把握していないなど) 【2 団体】

(6) OB 役員の都道府県退職時の職階 (回答：45 団体)

- ① 部長級退職者以上 【6 団体】
- ② 次長級退職者以上 【25 団体】
- ③ 課長級退職者以上 【9 団体】
- ④ その他 (不明など) 【5 団体】

2 役員就任・報酬水準設定に係る第三者機関等の設置状況

- ◆報酬水準を決める際の第三者機関等への意見聴取を行ったことがあるか (回答: 14 団体)
 - ①行ったことがある。 【3 団体】 (大阪府)
 - ②行ったことはない。 【10 団体】
 - ③その他 【1 団体】
 - ・議会からの提言 (調査結果報告) を踏まえて見直しを実施。

3 OB 役員の退職手当

- ◆退職手当支給の有無 (回答：45 団体)
 - OB 役員の退職手当の取扱いについて
 - ① 支給しない。 【34 団体】
 - ② 支給している。 【0 団体】
 - ③ 団体に任せている。 【11 団体】

大阪市外郭団体の役員報酬額基準

1. 外郭団体数及び常勤役員ポスト数(R元. 7. 1時点)

外郭団体数	常勤役員ポスト数	うち市OB職員ポスト数	うち市派遣職員ポスト数
22	61	32	4

2. 報酬額基準

報酬区分	役職区分		
	会長・社長・理事長 副社長・専務(代表権のある場合)	副社長・専務・常務	取締役・理事・監査役・監事
I	1,000万円	800万円	700万円
II	900万円	720万円	630万円
III	800万円	640万円	560万円
	100%	80%	70%

【報酬区分の決め方】

<株式会社>

常勤役員数	総事業費	経常利益推移率 【当年度経常利益/前年度経常利益】	経営に係る重要課題
法人の規模を客観的に表し、役員・業務管理・労務管理上の職責の重さ	法人の事業規模を客観的に表し、役員・業務管理上の職責の重さ	法人の通常の営業活動の成長度を表し、低成長の法人の役員ほど困難度が高い(今回は事業計画書の目標値から算出)	法人の経営改善計画の策定・実施や事業の見直しなど経営改革に係る重要課題の処理に係る困難度
100人以上 ⇒ 20点 50人以上 ⇒ 15点 10人以上 ⇒ 10点 10人未満 ⇒ 5点	100億円以上 ⇒ 20点 50億円以上 ⇒ 15点 10億円以上 ⇒ 10点 10億円未満 ⇒ 5点	50%未満 ⇒ 20点 50%以上 90%未満 ⇒ 15点 90%以上 110%未満 ⇒ 10点 110%以上 ⇒ 5点	2項目抽出し、それぞれを評価 極めて困難度が高い ⇒ 20点 困難度が高い ⇒ 10点 困難度が低い ⇒ 5点
外形的要素40%		質的要素60%	

<株式会社以外>

常勤役員数	総事業費	市からの補助金・委託料収入依存度 【(当期収入中本市補助金等+随意契約本市委託料)/当期収入総額×100】	経営に係る重要課題
法人の規模を客観的に表し、役員・業務管理・労務管理上の職責の重さ	法人の事業規模を客観的に表し、役員・業務管理上の職責の重さ	通常の事業活動における収入に占める大阪市からの収入の比率であり、法人の自立性を表し、自立している法人ほど役員・業務管理上の職責の重さ	法人の経営改善計画の策定・実施や事業の見直しなど経営改革に係る重要課題の処理に係る困難度
100人以上 ⇒ 20点 50人以上 ⇒ 15点 10人以上 ⇒ 10点 10人未満 ⇒ 5点	100億円以上 ⇒ 20点 50億円以上 ⇒ 15点 10億円以上 ⇒ 10点 10億円未満 ⇒ 5点	0% ⇒ 20点 10%未満 ⇒ 15点 10%以上50%未満 ⇒ 10点 50%以上 ⇒ 5点	2項目抽出し、それぞれを評価 極めて困難度が高い ⇒ 20点 困難度が高い ⇒ 10点 困難度が低い ⇒ 5点
外形的要素40%		質的要素60%	



I	75点以上
II	55点以上
III	55点未満

独立行政法人及び特殊法人等の役員報酬等の水準

1 独立行政法人

①報酬支給状況（平均）

	26 年度	27 年度	28 年度	29 年度
法人の長	1,837 万円	1,811 万円	1,875 万円	1,893 万円
理 事	1,527 万円	1,511 万円	1,560 万円	1,530 万円
監 事	1,337 万円	1,289 万円	1,225 万円	1,333 万円

②退職手当の支給状況（平均）

	26 年度 (平均在職期間)	27 年度 (平均在職期間)	28 年度 (平均在職期間)	29 年度 (平均在職期間)
法人の長	813 万円 (4 年 9 月)	786 万円 (5 年 9 月)	858 万円 (5 年 4 月)	736 万円 (5 年 10 月)
理 事	402 万円 (3 年 7 月)	440 万円 (4 年 1 月)	361 万円 (3 年 5 月)	420 万円 (3 年 11 月)
監 事	334 万円 (3 年 5 月)	332 万円 (3 年 9 月)	330 万円 (3 年 7 月)	305 万円 (3 年 4 月)

※平成 27 年度までは総務省公表資料「独立行政法人の役職員の給与水準等」を抜粋。平成 28 年度以降は総務省 HP「独立行政法人の役職員の給与水準等の公表」に記載されている法人 HP の掲載資料を元に算出

2 特殊法人等

①報酬支給状況（平均）

	26 年度	27 年度	28 年度	29 年度
法人の長	2,536 万円	2,488 万円	2,817 万円	2,620 万円
理 事	1,862 万円	1,920 万円	1,907 万円	1,851 万円
監 事	1,502 万円	1,160 万円	1,519 万円	1,536 万円

②退職手当の支給状況（平均）

	26 年度 (平均在職期間)	27 年度 (平均在職期間)	28 年度 (平均在職期間)	29 年度 (平均在職期間)
法人の長	該当なし	1,419 万円 (9 年 5 月)	1,044 万円 (4 年 3 月)	1,729 万円 (7 年 7 月)
理 事	758 万円 (3 年 9 月)	562 万円 (3 年 2 月)	703 万円 (3 年 3 月)	1,107 万円 (5 年 0 月)
監 事	270 万円 (2 年 4 月)	659 万円 (5 年 4 月)	443 万円 (3 年 3 月)	461 万円 (4 年 0 月)

※平成 27 年度までは総務省公表資料「特殊法人の役職員の給与水準等」を抜粋。平成 28 年度以降は総務省 HP「特殊法人等の役員の報酬等及び職員給与水準等の公表」に記載されている法人の HP 掲載資料を元に算出

民間企業における役員報酬の状況

【従業員規模別】

(単位：万円)

役職区分	全 体				100人未満				100～300人未満				300～500人未満			
	社数 人数	報酬月額	年間賞与	年間収入	社数 人数	報酬月額	年間賞与	年間収入	社数 人数	報酬月額	年間賞与	年間収入	社数 人数	報酬月額	年間賞与	年間収入
会長	40	199	758	2,705	13	122	327	1,643	13	127	445	1,697	2	195	-	2,340
社長	174	180	582	2,368	67	120	295	1,514	60	183	530	2,424	17	227	566	3,026
副社長	29	188	749	2,510	7	115	400	1,435	7	142	213	1,799	3	160	560	2,297
専務取締役	51	150	426	1,989	12	99	166	1,262	16	152	453	1,994	7	138	278	1,857
常務取締役	114	119	422	1,662	17	78	187	1,043	42	109	291	1,473	16	124	372	1,745
従業員兼務取締役	134	76	245	1,069	40	61	200	873	50	76	231	1,068	25	87	245	1,241
取締役	79	91	202	1,158	29	68	138	867	26	88	209	1,125	3	132	100	1,613
常勤監査役	67	84	220	1,081	8	49	54	609	19	61	118	752	10	74	204	985

【資本金規模別】

(単位：万円)

役職区分	3千万円未満				3～5千万円未満				5～1億円未満				1～3億円未満				3～10億円未満				10～30億円未満			
	社数 人数	報酬月額	年間賞与	年間収入	社数 人数	報酬月額	年間賞与	年間収入	社数 人数	報酬月額	年間賞与	年間収入	社数 人数	報酬月額	年間賞与	年間収入	社数 人数	報酬月額	年間賞与	年間収入	社数 人数	報酬月額	年間賞与	年間収入
会長	4	71	330	1,015	7	155	323	1,999	13	97	408	1,319	5	193	980	2,909	2	335	220	4,130	3	230	974	3,080
社長	31	11	470	1,511	28	133	269	1,740	47	149	445	1,910	23	199	495	2,672	20	202	655	2,691	11	238	875	3,336
副社長	4	52	-	627	4	202	400	2,518	3	96	1,284	1,580	4	173	387	2,370	4	114	539	1,638	2	279	1,000	3,842
専務取締役	4	105	15	1,258	5	85	77	1,068	11	125	1,036	1,592	11	133	289	1,779	6	190	590	2,874	5	163	218	2,087
常務取締役	5	76	300	972	11	69	192	954	28	94	294	1,259	24	109	244	1,487	14	134	536	1,911	12	140	504	1,972
従業員兼務取締役	13	54	156	790	20	55	166	771	41	73	225	1,029	18	78	341	1,198	25	88	240	1,194	11	109	336	1,505
取締役	13	65	100	797	15	79	184	1,058	23	86	172	1,086	16	93	276	1,256	2	118	-	1,410	3	88	200	1,127
常勤監査役	4	53	-	630	2	39	20	488	7	63	100	774	11	62	181	846	15	61	51	750	11	78	252	1,051

【業種別】

(単位：万円)

役職区分	エネルギー		機械		精密機器		その他製造		商業		建設		不動産		運輸		情報・通信		サービス		金融	
	社数 人数	年間収入	社数 人数	年間収入	社数 人数	年間収入	社数 人数	年間収入	社数 人数	年間収入	社数 人数	年間収入	社数 人数	年間収入	社数 人数	年間収入	社数 人数	年間収入	社数 人数	年間収入	社数 人数	年間収入
会長	1	3,347	8	3,291	0	-	0	-	5	2,146	8	1,583	0	-	2	3,385	4	2,143	4	1,113	1	5,260
社長	1	3,428	22	2,560	3	2,896	5	2,368	30	2,639	23	2,017	3	1,020	7	2,703	18	1,657	21	1,794	1	4,175
副社長	0	-	2	558	0	-	0	-	5	3,429	6	1,792	1	672	1	5,196	6	2,350	2	1,200	0	-
専務取締役	0	-	6	2,722	0	-	3	1,425	8	2,332	14	1,715	0	-	3	2,984	3	2,396	6	1,023	0	-
常務取締役	2	2,481	17	1,669	2	1,488	1	1,020	17	1,442	18	1,483	2	707	9	1,846	6	1,768	12	1,449	1	2,050
従業員兼務取締役	2	1,564	21	1,023	4	1,206	7	1,040	17	1,075	19	977	2	499	6	1,233	10	957	14	1,107	2	1,819
取締役	0	-	11	974	2	960	0	-	14	1,044	11	1,258	2	1,170	4	1,337	11	1,365	8	1,089	0	-
常勤監査役	1	1,274	10	1,310	1	420	1	960	10	744	9	1,214	1	1,200	3	1,438	3	936	6	824	1	695

【資料出所：政経研究所「役員の報酬・賞与・年収 2017年度版」】

- 1 調査時点 2016年10月調査
- 2 調査対象 上場、非上場企業から回答のあった182社の企業のデータを集計

大阪府指定出資法人評価等審議会 委員名簿

氏 名	職 名	備考
上林 憲雄	神戸大学経営学域長・大学院経営学研究科長・経営学部長・教授	会長
久保 明代	株式会社プロスパー・コーポレーション 代表取締役会長	
坂本 守孝	坂本会計事務所 公認会計士	
砂留 洋子	三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社 シニアコンサルタント	
八木 正雄	かけはし総合法律事務所 弁護士	
山本 彰子	山本彰子中小企業診断士事務所 中小企業診断士	
吉村 典久	大阪市立大学大学院経営学研究科・商学部 教授	

（五十音順・敬称略）