

**大阪府指定出資法人の役員報酬制度に
関する意見書**

平成28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全てのポストに対し、府関係者が就任する必要性について審議を行い、意見書を取りまとめた。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26年2月に当審議会において意見書を取りまとめ、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、19法人、29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（平成28年9月15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

- ・ 商工労働・文化健康部会
（平成28年10月5日）
- ・ 都市住宅農林部会
（平成28年10月7日）

第3回（平成28年10月18日）

- ・ 法人ごとの役員報酬基準の点検結果について

第4回（平成28年11月9日）

- ・ 意見書（案）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26年2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。

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）や財政構造改革プラン（案）、行財政改革推進プラン（案）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。

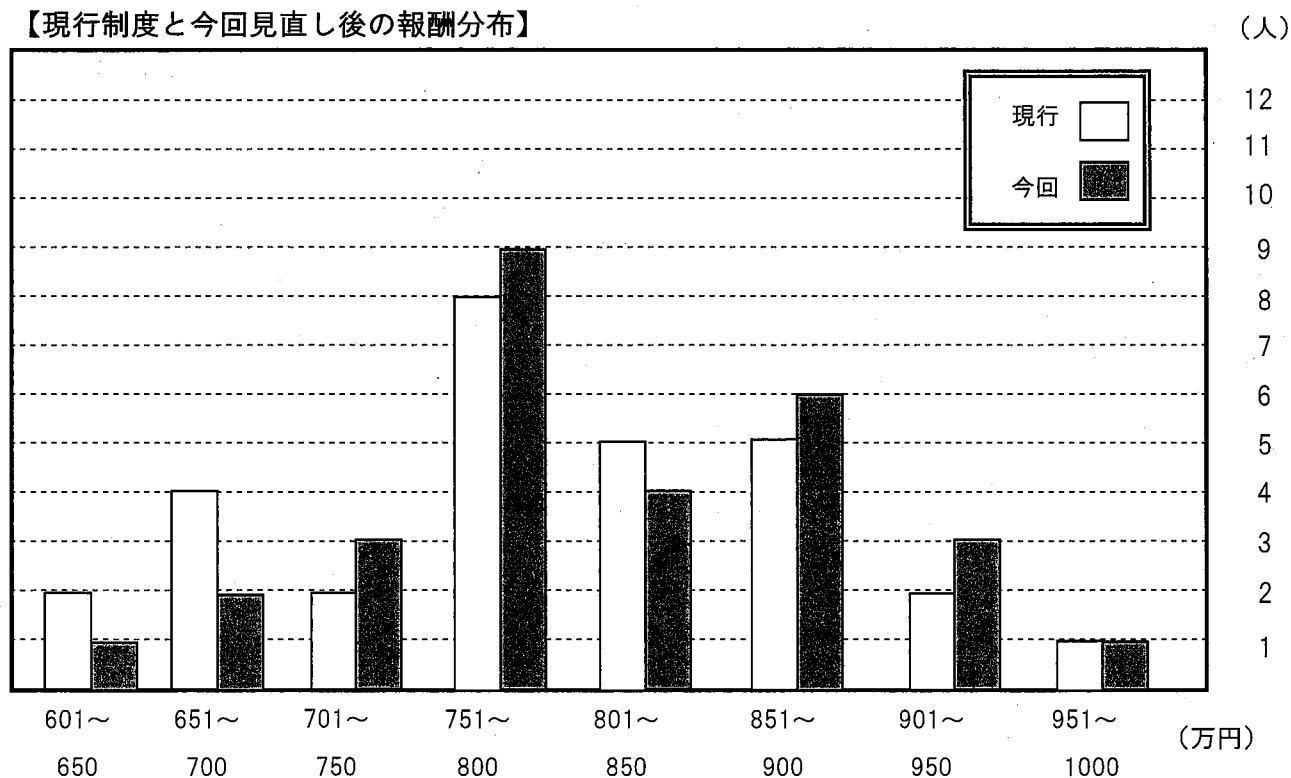
(2) 再点検結果

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、評価ポイントを決定したところであるが、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、前回の評価結果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、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。

【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	新報酬基準		現行報酬基準		差額	日々の職務内容	重要課題 ミッション	経営判断の 自由度	合計点	特記事項 (報酬基準見直しの主な要因等)
	新報酬基準		現行報酬基準							
(公財) 大阪国際平和センター	業務執行 理事 ※3	712	常務	605	107	1	2	1	4	・前回の評価結果から評価ポイントの変動はなし。 (現行報酬基準605万円は法人の申出により15%引下げた金額である。)
(株) 大阪国際会議場	専務 ※1	760	専務	720	40	2	3	3	8	・2年連続の赤字から脱却し、財務基盤を強化していくためには戦略的な営業の展開や新たな収入増加策の検討等が求められており、専務取締役としての職責が増大している。
(公財) 大阪府国際交流財団	理事長	800	理事長	750	50	2	2	1	5	・法人の存続にあたり、事業の見直しや自立化のプランの検討等、重要な課題が加わっている。
(公財) 千里ライフサイエンス振興財団	専務 ※3	760	専務	760	0	2	2	1	5	
(公財) 大阪産業振興機構	理事長	900	理事長	900	0	2	3	2	7	
大阪信用保証協会	理事長	1,000	理事長	1,000	0	3	3	3	9	
	専務 ※2	900	専務	900	0					
(公財) 西成労働福祉センター	業務執行 理事 ※3	855	業務執行 理事	807	48	2	3	2	7	・あいりん総合センターの移転建替えが決定されたことを受け、仮移転後の円滑な事業運営をはじめ、将来的な組織・人員体制の検討等、経営判断に関するリスクが増大している。
(一財) 大阪府みどり公社	理事長	850	理事長	900	△ 50	2	2	2	6	・花の文化園の指定管理が平成27年度末をもって終了したことに伴い、重要課題・ミッションは低減している。
(株) 大阪鶴見フラワーセンター	社長	800	社長	800	0	1	2	2	5	
(公財) 大阪府都市整備推進センター	理事長	850	理事長	850	0	2	2	2	6	
	常務 ※1	680	常務	680	0					
大阪府道路公社	理事長	900	理事長	850	50	2	3	2	7	・料金体系一元化及び路線移管は実現に向けた段階に至っており、国や接続する高速道路会社との調整や協議が具体化する中、対応すべき課題が増加している。
	専務 ※1	720	専務	680	40					
大阪高速鉄道(株)	社長	950	社長	950	0	2	3	3	8	
	専務 ※2	855	専務	855	0					
	常務 ※1	760	常務	760	0					

(単位：万円)

法人名	新報酬基準		現行報酬基準		差額	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	特記事項 (報酬基準見直し の主な要因等)
	社長	850	社長	850						
大阪外環状鉄道(株)	社長	850	社長	850	0	2	2	2	6	
	常務 ※1	680	常務	680	0					
大阪府土地開発公社	理事長	800	理事長	800	0	2	2	1	5	
	常務 ※1	640	常務	640	0					
堺泉北埠頭(株)	社長	950	社長	900	50	3	3	2	8	・港湾運営会社の指定を受け、平成28年4月 から埠頭運営事業を開始したことにより ポートセールス等の新たな業務が加わり、 代表者としての職責がより増大している。
大阪府住宅供給公社	理事長	950	理事長	950	0	3	3	2	8	
	常務 ※1	760	常務	760	0					
	常務 ※1	760	常務	760	0					
(一財)大阪府タウン管理財団	理事長	900	理事長	850	50	3	2	2	7	・一定の資産処分が進んだことにより、残 されているこれまで以上に調整が困難な案 件を調整・処理する必要があり、役員とし ての職責が増大している。
	常務 ※1	720	常務	680	40					
(公財)大阪府文化財センター	専務 ※3	760	専務	760	0	2	2	1	5	
(公財)大阪府育英会	理事長	850	理事長	800	50	2	3	1	6	・人材育成による組織体制の強化や給付型 奨学金事業の充実を図るための財源(寄附 金)の確保など、重要な課題が加わってい る。

【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
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

(1,050万円(評価点10点以上)を上限に、1点につき50万円ずつの差とし、基準額を設定)

【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ている等の職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等を考慮すれば、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26年2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、平成29年度より報酬基準を改正するべきであると考えます。

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) 役員公募を行ったポストの報酬額について

指定出資法人の役員報酬額は、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すると、公募を実施する場合に限り、基準額を上回るということは妥当性を欠く。このため、役員公募を行ったポストの報酬額についても基準額どおりとするべきである。

(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。

しかしながら、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一方で、5%の報酬アップについては、法人の経営状況等を踏まえ、報酬反映を見送る事例が依然として多い状況にある。

このような点を踏まえ、当審議会では、より適切な役員業績評価のあり方について、法人の意向も踏まえ、今後も引き続き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るべきであり、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されたい。

(5) 今後の役員報酬の見直しについて

当審議会で検討した役員報酬について、今後も、社会経済環境等の変化にも対応していくためには、3年程度を目安として定期的に点検を行っていくことが必要である。また、経営評価制度に基づき毎年度法人をチェックしていく中で、法人のミッション等に大きな変化がある場合は、必要な都度、報酬の見直しを行うべきである。

併せて、平成21年度までは、府職員の給与改定等にあわせて、府OB役員報酬も同様の改定を行っていたが、今回も、前回の見直しと同様、法人における役員の職務・職責等を踏まえ、適正と考えられる報酬水準を判断したものであるため、府職員の給与改定等にあわせた措置は必要ないものとする。

都道府県の外郭団体のOB役員報酬等 (H28.9 調査結果)

●調査対象：47 都道府県及び1市 合計 48 団体 (未回答：5 団体)

1. 役員報酬について

(1) 報酬基準の有無

都道府県がOB 役員の報酬基準を設けて、団体に申し指導・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) 【18 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。 【7 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
- ・果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 【12 団体】
- ④その他 【6 団体】
- ・団体から求めがあれば、県が算出したと仮定した場合の報酬額を参考提示している。

(2) 報酬基準の考え方

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、どのような考え方の基準としているか。

- ①役職別 (理事長、常務理事、監事等) 及び団体規模等の別で区分し、基準を設定している。【5 団体】
- (大阪府) 【6 団体】
- ②役職別 (理事長、常務理事、監事等) で区分し、基準を設定している。 【1 団体】
- ③団体規模等の別で区分し、基準を設定している。 【10 団体】
- ④退職時の階級・給与で設定している。 【3 団体】
- ⑤その他
- ・役職、団体規模、退職時の階級別に設定

(3) 報酬基準額の最高年額

- 1,000 万円以上 (大阪府) 【3 団体】
- 800 万円台 【3 団体】
- 700 万円台 【2 団体】

(4) 報酬設定の考え方

- 12 団体で、再任用職員の給与水準とのバランスを考慮して設定。
- その他
- ・ポストごとに団体規模、職責、業務内容、県施策との関連性等を精査し設定。
- ・民間中小・中堅企業の役員報酬や国の特殊法人の役員報酬の動向等を総合的に勘案して設定。
- ・過去に一定の基準額を設定し、その後一定の見直しを経て現在の基準となっている。
- ・3 年程度を目安に課題の解消状況や変化の有無などを点検・評価。(大阪府)

(5) 役員業績評価制度の有無

- ① 導入している。 【4 団体】
- ・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% ~ - 5%) (大阪府)
- ② 導入していない。 【39 団体】

(6) OB 役員の都道府県退職時の階級

- OB が外郭団体の役員に就任しているのは、主に、どの階級以上の職員か。
- ① 部長級退職者以上 (大阪府) 【10 団体】
- ② 次長級退職者以上 【19 団体】
- ③ 課長級退職者以上 【9 団体】

2. OB 役員の退職手当

○ 退職手当支給の有無

- OB 役員の退職手当の取扱いについて
- ① 支給しない。 【43 団体】
- ② 支給している。 【0 団体】

3. 役員就任・報酬水準設定に係る第三者機関等の設置状況

○ 第三者機関等の設置状況

- OB 役員の報酬水準を決める際に、第三者機関等に意見を聞くなど、行ったことはあるか。
- ① 行ったことがある。 (大阪府) 【3 団体】
- ② 行っていない。 【37 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(H28. 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
27	71	26	13

2. 報酬額基準

報酬区分	役職			
	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	+100万円	800万円	700万円
II	900万円	±0	720万円	630万円
III	800万円	-100万円	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 の業務管理・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 の財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 の業務管理・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 の財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の裁量が大きい	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）

	23年度	24年度	25年度	26年度
法人の長	1,767万円	1,578万円	1,592万円	1,837万円
理 事	1,491万円	1,330万円	1,360万円	1,527万円
監 事	1,309万円	1,186万円	1,189万円	1,337万円

②退職手当の支給状況（平均）

	23年度 (平均在職期間)	24年度 (平均在職期間)	25年度 (平均在職期間)	26年度 (平均在職期間)
法人の長	792万円 (5年5月)	887万円 (5年8月)	781万円 (5年5月)	813万円 (4年9月)
理 事	437万円 (3年7月)	478万円 (3年10月)	412万円 (3年2月)	402万円 (3年7月)
監 事	349万円 (3年3月)	322万円 (3年)	353万円 (3年5月)	334万円 (3年5か月)

※平成 25 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等の水準」を抜粋。平成 26 年度は当該資料を基に算出

2 特殊法人等

①報酬支給状況（平均）

	23年度	24年度	25年度	26年度
法人の長	2,150万円	2,390万円	2,205万円	2,536万円
理 事	1,794万円	1,608万円	1,657万円	1,862万円
監 事	1,477万円	1,363万円	1,375万円	1,502万円

②退職手当の支給状況（平均）

	23年度 (平均在職期間)	24年度 (平均在職期間)	25年度 (平均在職期間)	26年度 (平均在職期間)
法人の長	867万円 (6年)	1,577万円 (6年9月)	1,204万円 (3年9月)	該当なし
理 事	633万円 (3年2月)	1,171万円 (4年8月)	910万円 (3年9月)	758万円 (3年9月)
監 事	573万円 (4年)	444万円 (2年11月)	535万円 (4年10月)	270万円 (2年4月)

※内閣官房行政改革推進室公表資料「特殊法人等の役職員の給与等の水準の公開について」を基に算出

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			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	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	37	203	907	2,850	12	150	825	2,213	11	136	405	1,774
社長	108	180	557	2,351	75	127	477	2,552	19	204	485	2,570
副社長	28	165	433	2,119	8	126	-	1,511	6	135	95	1,670
専務取締役	68	142	470	1,970	15	107	207	1,493	20	135	233	1,756
常務取締役	124	121	300	1,652	13	84	271	1,316	10	105	243	1,536
従業員兼務取締役	183	77	243	1,095	47	59	169	831	70	75	239	1,071
取締役	109	90	275	1,205	37	66	207	902	42	89	317	1,187
常勤監査役	78	82	180	1,057	10	60	100	764	20	57	103	735

【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	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	1	156	360	2,226	8	137	310	1,721	9	119	1,044	2,007	5	183	517	2,511	2	275	1,135	3,868
社長	33	103	500	1,435	23	131	103	1,654	49	157	656	2,095	29	193	365	2,492	23	183	512	2,912
副社長	4	61	25	735	5	170	-	2,045	5	144	-	1,728	2	57	130	814	4	185	417	2,293
専務取締役	7	83	100	1,074	3	74	247	1,142	12	129	442	1,738	13	135	240	1,750	10	123	409	1,304
常務取締役	5	92	265	1,092	11	70	120	916	25	97	355	1,322	28	116	210	1,527	16	122	416	1,971
従業員兼務取締役	17	49	133	695	22	55	169	761	45	73	210	1,027	30	79	278	1,182	38	84	229	1,147
取締役	16	64	186	818	11	66	152	922	32	86	302	1,133	16	77	195	1,115	11	111	329	1,508
常勤監査役	5	56	163	739	1	57	20	704	9	55	103	690	8	59	242	954	16	61	83	762

【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		倉庫		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	社数 人数	年間収入
会長	1	3,347	2	3,768	-	-	-	-	6	2,786	5	1,274	-	-	2	3,385	-	-	4	2,835	4	1,609	1	5,335
社長	2	2,908	2	2,970	3	2,374	6	2,528	37	2,591	2	1,809	3	1,000	10	2,850	2	1,972	9	1,743	24	1,743	1	1,195
副社長	-	-	4	2,379	1	1,020	-	-	6	3,386	5	1,453	-	-	-	-	-	-	3	2,276	3	1,260	-	-
専務取締役	1	1,728	8	2,393	1	1,300	4	1,540	11	1,658	12	1,634	1	624	5	2,882	1	2,034	5	1,983	9	1,755	-	-
常務取締役	4	1,967	17	1,726	2	1,535	2	1,500	13	1,450	16	1,391	2	707	7	2,076	5	-	9	1,750	12	1,826	1	1,080
従業員兼務取締役	3	1,394	19	1,052	2	912	8	1,021	29	1,057	22	1,008	2	499	10	1,232	2	1,138	13	1,008	23	1,098	2	1,650
取締役	-	-	15	1,245	1	740	-	-	23	1,314	13	1,030	2	1,170	5	1,478	2	1,174	11	1,237	12	1,024	-	-
常勤監査役	1	1,274	9	1,663	-	-	1	960	16	820	10	1,093	1	1,200	3	1,569	1	862	3	908	10	802	1	660

【資料出所：政経研究所「役員報酬・賞与・年収 2015年度版」】

1 調査時点 2014年11月調査

2 調査対象 上場、非上場企業から回答のあった209社の企業データを収集

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
上野 恭裕	関西大学社会学部 教授	—
上村 多恵子	京南倉庫（株） 代表取締役社長	—
大庭 みどり	(有) ジェイド・コンサルティング 代表取締役	—
小田 利昭	公認会計士小田事務所 公認会計士	—
川本 久美子	マネジメントオフィスかわもと 代表	—
中本 行則	公認会計士中本行則事務所 公認会計士	—
橋本 豊嗣	はしもと経営研究所 代表	—
林 由佳	新日本有限責任監査法人 公認会計士	—
松川 雅典	弁護士法人淀屋橋・山上合同 弁護士	—
丸岡 利嗣	(株) マルゼン 代表取締役	—
元吉 由紀子	(株) スコラ・コンサルト プロセスデザイナー・行政経営デザイナー	—
山本 浩二	大阪府立大学大学院経済学研究科 教授	会長
善積 康子	三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株) 主席研究員	—

(五十音順・敬称略)