

## 様式 1 公表されるべき事項

### 国立大学法人高知大学(法人番号 7490005001707)の役職員の報酬・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

高知大学の主要事業は教育・研究事業である。役員報酬水準を検討するにあたって、他の国立大学法人、国家公務員、類似事業を実施している民間法人や独立行政法人等のほか、国・地方公共団体が運営する教育・研究機関のうち、常勤職員数(当該法人約1,900人)や教育・研究事業で比較的同等と認められる、以下の法人等を参考とした。

- (1) 国立大学法人香川大学…当該法人は、同じ国立大学法人として教育・研究事業を実施している(常勤職員数約2,000人)。公表資料によれば、平成28年度の長の年間報酬額は16,265千円であり、平成29年度の役員報酬規則に記載された本給額等を勘案すると、16,336千円と推定される。同様の考え方により、理事については12,989千円、監事については12,137千円と推定される。
- (2) 事務次官年間報酬額…23,175千円

###### ② 平成29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。)

高知大学では、平成16年より期末特別手当において、その者の職務実績に応じて100分の10の範囲内で長が定める割合を乗じて得た額を増額し、又は減額した額とすることができることとしている。

###### ③ 役員報酬基準の内容及び平成29年度における改定内容

###### 法人の長

法人の長の報酬は、月額及び期末特別手当から構成されている。

月額については、国立大学法人高知大学役員報酬規則に則り、本給(965,000円)に地域手当、広域異動手当、通勤手当及び単身赴任手当を加算して算出している。地域手当、広域異動手当、通勤手当及び単身赴任手当については、国立大学法人高知大学職員給与規則に基づく職員に支給する同手当の例に準じて支給している。

期末特別手当については、国立大学法人高知大学役員報酬規則に則り、期末特別手当基礎額(本給+地域手当+広域異動手当+(本給+地域手当+広域異動手当)×100分の20+本給×100分の25)に、6月に支給する場合には100分の155、12月に支給する場合には100分の175を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。また、この期末特別手当については、その者の職務実績に応じて100分の10の範囲内で長が定める割合を乗じて得た額を増額し、又は減額した額とすることができることとしている。

なお、平成29年度では、期末特別手当の支給月数を0.05月分引き上げ、年間支給月数を3.25月分から3.3月分に改定した。

###### 理事

理事の報酬は、月額及び期末特別手当から構成されている。

月額については、国立大学法人高知大学役員報酬規則に則り、本給(635,000円～761,000円)に地域手当、広域異動手当、通勤手当及び単身赴任手当を加算して算出している。地域手当、広域異動手当、通勤手当及び単身赴任手当については、国立大学法人高知大学職員給与規則に基づく職員に支給する同手当の例に準じて支給している。

期末特別手当については、国立大学法人高知大学役員報酬規則に則り、期末特別手当基礎額(本給+地域手当+広域異動手当+(本給+地域手当+広域異動手当)×100分の20+本給×100分の25)に、6月に支給する場合には100分の155、12月に支給する場合には100分の175を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。また、この期末特別手当については、その者の職務実績に応じて100分の10の範囲内で長が定める割合を乗じて得た額を増額し、又は減額した額とすることができることとしている。

なお、平成29年度では、期末特別手当の支給月数を0.05月分引き上げ、年間支給月数を3.25月分から3.3月分に改定した。

###### 理事(非常勤)

理事(非常勤)の報酬は、国立大学法人高知大学役員報酬規則に則り、非常勤役員手当(月額108,600円)を支給している。

なお、平成29年度は、理事(非常勤)に係る報酬基準の改定は実施しなかった。

監事

監事の報酬は、月額及び期末特別手当から構成されている。  
 月額については、国立大学法人高知大学役員報酬規則に則り、本給(635,000円)に地域手当、広域異動手当、通勤手当及び単身赴任手当を加算して算出している。地域手当、広域異動手当、通勤手当及び単身赴任手当については、国立大学法人高知大学職員給与規則に基づく職員に支給する同手当の例に準じて支給している。  
 期末特別手当については、国立大学法人高知大学役員報酬規則に則り、期末特別手当基礎額(本給+地域手当+広域異動手当+(本給+地域手当+広域異動手当)×100分の20+本給×100分の25)に、6月に支給する場合には100分の155、12月に支給する場合には100分の175を乗じ、さらに基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。また、この期末特別手当については、その者の職務実績に応じて100分の10の範囲内で長が定める割合を乗じて得た額を増額し、又は減額した額とすることができることとしている。  
 なお、平成29年度では、期末特別手当の支給月数を0.05月分引き上げ、年間支給月数を3.25月分から3.3月分に改定した。

監事(非常勤)

監事(非常勤)の報酬は、国立大学法人高知大学役員報酬規則に則り、非常勤役員手当(月額 108,600円)を支給している。  
 なお、平成29年度は、監事(非常勤)に係る報酬基準の改定は実施しなかった。

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成29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 16,197	千円 11,580	千円 4,617	千円		3月31日	
A理事	千円 13,121	千円 9,132	千円 3,834	千円 154 (通勤手当)		3月31日	
B理事	千円 12,994	千円 9,132	千円 3,812	千円 50 (通勤手当)		3月31日	
C理事	千円 13,834	千円 9,132	千円 3,812	千円 50 (通勤手当) 840 (単身赴任手当)		3月31日	
D理事	千円 12,563	千円 7,620	千円 3,289	千円 51 (通勤手当) 609 (地域手当) 152 (広域異動手当) 840 (単身赴任手当)	4月1日		◇
E理事 (非常勤)	千円 1,353	千円 1,303	千円	千円 50 (通勤手当)			
A監事	千円 4,623	千円 3,175	千円 1,427	千円 21 (通勤手当)		8月31日	
B監事	千円 5,411	千円 4,445	千円 966	千円	9月1日		
C監事 (非常勤)	千円 543	千円 543	千円	千円		8月31日	
D監事 (非常勤)	千円 760	千円 760	千円	千円	9月1日		

注1:「広域異動手当」とは、就任直前に遠隔地に在勤していた役員に、異動の距離区分に応じて支給しているものである。

注2: 総額、各内訳について千円未満切り捨てのため、総額と各内訳の合計額は必ずしも一致しない。

注3:「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退職し、かつ、引続き当該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。

### 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

高知大学は、本学が理念としている「教育基本法に則り、国民的合意の下に、地域社会及び国際社会に貢献しうる人材育成と学問、研究の充実・発展の推進」に基づき、教育研究の質のさらなる高度化を図り、国内外の多様な分野において指導的役割を果たす人材を育成することを使命としている。また、四国山地から南海トラフに至るまでの地球環境を眼下に収め、「地域から世界へ、世界から地域へ」を標語に、現場主義の精神に立脚し、地域との協働を基盤とした、人と環境が調和のとれた安全・安心で持続可能な社会の構築を志向する総合大学として教育研究活動を展開し、教育では、総合的教養教育を基盤とし、「地域協働」による教育の深化を通して課題解決能力のある専門職業人を養成、研究では、黒潮圏にある豊かな地域特性を生かした多様な学術研究を展開し、もって世界と地域を往還する教育・研究の成果を発信し、地域社会・国際社会の発展に寄与することを学長のリーダーシップの下で推進している。

そうした中で、高知大学の学長は、職員数約1,900人(常勤のみ)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。学長の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬31,814千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,175千円と比べてもそれ以下となっている。

高知大学では、学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、学長の職務内容の特性は上記のとおり法人化移行前と同以上であると言える。また、学長の報酬月額は、他の中国・四国地区国立大学法人の長の報酬水準と同水準又はそれ以下となっている。

こうした職務内容の特性や他の中国・四国地区国立大学法人との比較を踏まえると、報酬水準は妥当であると考えられる。

##### 理事

高知大学の理事は、総務・国際・地域、教育・附属学校園、研究・医療及び財務・労務に関する業務をそれぞれ担当し、当該業務について学長を補佐して本法人の業務を掌理している。

理事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬31,814千円と比較した場合、それ以下であり、また、他の中国・四国地区国立大学法人の理事の報酬水準と同水準又はそれ以下となっており、報酬水準は妥当であると考えられる。

##### 理事(非常勤)

高知大学の理事(非常勤)は、男女共同参画に関する業務を担当し、当該業務について学長を補佐して本法人の業務を掌理している。

理事(非常勤)の年間報酬額は、他の中国・四国地区国立大学法人の理事(非常勤)の報酬水準と同水準又はそれ以下となっており、報酬水準は妥当であると考えられる。

##### 監事

高知大学の監事は、本法人の業務を監査し、本法人と学長又は理事との利益が相反する事項については、監事が本法人を代表する立場にある。

監事の年間報酬額は、人数規模が同規模である民間企業の役員報酬31,814千円と比較した場合、それ以下であり、また、他の中国・四国地区国立大学法人の監事の報酬水準と同水準又はそれ以下となっており、報酬水準は妥当であると考えられる。

##### 監事(非常勤)

高知大学の監事(非常勤)は、本法人の業務を監査し、本法人と学長又は理事との利益が相反する事項については、監事が本法人を代表する立場にある。

監事(非常勤)の年間報酬額は、他の中国・四国地区国立大学法人の監事(非常勤)の報酬水準と同水準又はそれ以下となっており、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 役員の退職手当の支給状況(平成29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 7,269 (46,039)	年 6 (40)	月 0 (0) 3月31日	1.0	
B理事	千円 1,910 (35,637)	年 2 (34)	月 0 (6) 3月31日	1.0	
C理事	千円 1,910 (33,344)	年 2 (32)	月 0 (10) 3月31日	1.0	
A監事	千円 2,624	年 3	月 2 8月31日	1.0	

注: 法人の長及びB理事・C理事については、役員在職期間を役員退職手当規則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

【文部科学大臣の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	<p>当該法人の長は、経営と教学の最高責任者として、高知大学が掲げる理念の下、「地域から世界へ、世界から地域へ」を標語に、現場主義の精神に立脚し、地域との協働を基盤とした、人と環境が調和のとれた安全・安心で持続可能な社会の構築を志向する総合大学としての教育研究活動を展開し、特に、社会人を対象として地域の「食」に関連した人材を養成する「土佐フードビジネスクリエーター人材創出事業(土佐FBC II)」や「地(知)の拠点整備事業(COC)/地(知)の拠点大学による地方創生推進事業(COC+)」、全学必修の「地域協働による教育」の実施は、高知県に根ざす高知大学の教育・研究成果を地域連携・社会連携に繋げ機能させてきたものであり、外部から高い評価を得ている。また、高知大学の特色と機能を存分に発揮するための全学改組を進め、平成27年度には「地域協働学部」の新設と教員養成に特化した「教育学部」への改組、平成28年度には幅広い人文社会科学領域の教養・専門力を修得させる「人文社会科学部」と山林から海底まで総合的・文理統合的に教育・研究する「農林海洋科学部」への改組、更に平成29年度には理学教育に工学教育を融合させた「理工学部」をスタートさせ、全国に先駆けて学部改組を完了させるなど本学の運営に貢献した。</p> <p>当該法人の長の業績勘案率については、これらの業務に対する貢献度と国立大学法人評価委員会が行う法人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。</p>
B理事	<p>当該理事は、教育・附属学校園担当として「地域協働」を核とした教育を推進し、能動的学修の質を保証するための評価手法の開発や実施体制を構築するため、ディプロマ・ポリシーに基づいたルーブリック評価指標の策定やアクティブ・ラーニングに関するFDの実施、更には学生が様々な活動から得た知識や諸能力の振り返りを行えるe-ポートフォリオの開発に尽力した。また、平成28年度大学教育再生加速プログラム(AP)事業に採択された「卒業時における質保証の取組の強化」を着実に実施し、平成29年度の中間評価において高い評価を受けたことなど本学の運営及び教育環境の整備に貢献した。</p> <p>当該理事の業績勘案率については、これら担当業務に対する貢献度と国立大学法人評価委員会が行う法人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。</p>
C理事	<p>当該理事は、研究・医療担当として学生の臨床技能研修から初期臨床研修、専門医取得、キャリア形成までを一つの枠組みの中でシームレスに支援するための「医療人育成支援センター」や診療科の枠を越えた集学的な診療と多職種によるチーム医療の実施を可能とするための「画像下治療(IVR)センター」、「糖尿病センター」及び「リウマチセンター」の設置に尽力した。また、科学研究費助成事業や共同研究などの外部資金の獲得増にも尽力したことなど本学の運営及び研究・医療環境の整備に貢献した。</p> <p>当該理事の業績勘案率については、これら担当業務に対する貢献度と国立大学法人評価委員会が行う法人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。</p>
A監事	<p>当該監事は、高知大学の社会的使命を充分理解したうえで、常に高知大学の業務全般について把握し、学長、理事、内部監査部門、教職員と意思疎通を図り、情報の収集に努めるとともに、役員会その他重要な会議に出席し、役職員からその職務の執行状況について報告を受け、必要に応じて説明を求めるなど適正かつ緻密に監査を実施した。また、地域社会や自治体との連携の推進など本学の運営等において貢献した。</p> <p>当該監事の業績勘案率については、これら担当業務に対する貢献度と国立大学法人評価委員会が行う法人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。</p>

6 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

高知大学では、平成16年より期末特別手当において、その者の職務実績に応じて100分の10の範囲内で長が定める割合を乗じて得た額を増額し、又は減額した額とすることができることとしており、今後も継続して実施する。

## 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

高知大学職員の給与水準を検討するにあたっては、他の国立大学法人等、国家公務員のほか、平成29年職種別民間給与実態調査によるデータのうち、企業規模別(企業規模500人以上)・職種別平均支給額を参考にして、社会一般の情勢に適合した給与水準とすることとしている。

- (1) 国立大学法人香川大学…当該法人は、同じ国立大学法人として教育・研究事業を実施しており、法人規模についても同等(常勤職員数約2,000人)となっている。
- (2) 国家公務員…平成29年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額が410,719円となっており、全職員の平均給与月額は416,969円となっている。
- (3) 職種別民間給与実態調査において、当該法人と同等の規模や職種(新卒事務員)の大学卒の4月の平均支給額は202,296円となっている。

さらに、予算配分上の人件費は、平成29年度雇用計画に基づき算定した所要見込額から執行段階で発生する欠員補充の遅れ等による差額見込額を控除するとともに、大学教員の定年年齢の見直しに伴う再雇用教員への経過措置に要する見込額を加算した額を上限としている。なお、本学は、国家公務員に準じた人件費改革を平成18年度以降実施しており、平成29年度雇用計画においてもそれを考慮したものとされている。

#### 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。)

高知大学では、昇給、昇格及び賞与(期末手当及び勤勉手当)のうち勤勉手当に人事評価制度に基づく評価結果を反映させている。また、月給制に比べて評価結果をより給与に反映させる仕組みとして平成26年度に導入した年俸制を適用する大学教員については、本給の改定及び業績給に人事評価制度に基づく評価結果を反映させている。

#### ③ 給与制度の内容及び平成29年度における主な改定内容

国立大学法人高知大学職員給与規則に則り、本給、諸手当(本給の調整額、管理職手当、教職調整額、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、義務教育等教員特別手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当及び職務付加手当)及び賞与(期末手当及び勤勉手当)としている。

賞与のうち期末手当については、期末手当基礎額(本給+本給の調整額+教職調整額+扶養手当+地域手当(管理職手当は算定の基礎としない)+広域異動手当(管理職手当は算定の基礎としない)+役職段階別加算額+管理職加算額)に6月に支給する場合には100分の122.5(一般職本給表(一)7級以上の者は100分の102.5)、12月に支給する場合には100分の137.5(一般職本給表(一)7級以上の者は100分の117.5)を乗じ、さら基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じた割合を乗じて得た額としている。勤勉手当については、勤勉手当基礎額(本給+本給の調整額+教職調整額+地域手当(管理職手当及び扶養手当は算定の基礎としない)+広域異動手当(管理職手当及び扶養手当は算定の基礎としない)+役職段階別加算額+管理職加算額)に基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務期間に応じた割合を乗じ、さらに勤勉手当支給額決定基準に定める割合を乗じて得た額としている。

なお、平成29年度における給与制度の主な改正点は次のとおりである。

##### ① 本給

一般職本給表(一)は平均0.2%引き上げ、その際、1級の初任給を1,000円引き上げ、若年層は同程度、その他についても400円の引き上げを基本に改定し、その他の本給表についても一般職本給表(一)との均衡を考慮して改定した。

##### ② 初任給、昇格、昇給等の基準

本給の改定に伴い、職員を昇格させる際に適用する昇格時号俸対応表の昇格後の号俸を改定した。

##### ③ 管理職手当

本給の改定に伴い、8級・1種に係る管理職手当額を116,900円から117,000円に引き上げた。

##### ④ 初任給調整手当

医療職本給表(一)の改定状況を勘案し、支給月額の限度を50,600円から50,700円に引き上げた。これに伴い、各期間の支給月額についても引き上げた。

##### ⑤ 賞与(期末手当及び勤勉手当)

勤勉手当の支給月数を0.1月分引き上げ、賞与の年間支給月数を4.3月分から4.4月分に改定した。

##### ⑥ 扶養手当

配偶者に係る手当額13,000円を他の扶養親族に係る手当額と同額の6,500円に引き下げ、子に係る手当額を6,500円から10,000円に引き上げた。また、子以外の扶養親族に係る手当については、一般職本給表(一)8級及びこれに相当する職務の級の職員には3,500円を支給し、一般職本給表(一)9級以上の職員には支給しないこととした。なお、手当額の改定は、受給者への影響をできるだけ少なくするため、段階的に実施することとした。

##### ⑦ 受託事業実施手当

本学が文部科学省と受託契約を締結して実施する小学校教員資格認定試験及び社会教育主事講習について、本学の大学教員が当該業務に従事したときに支給する手当を新設した。

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29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	1339	44.8	6,382	4,660	60	1,722
事務・技術	264	46.1	5,634	4,123	66	1,511
教育職種 (大学教員)	478	50.3	8,338	6,031	59	2,307
医療職種 (病院看護師)	393	38.7	4,884	3,608	59	1,276
技能・労務職種	14	44.6	4,618	3,415	64	1,203
教育職種 (附属高校教員)	22	47.4	7,664	5,650	47	2,014
教育職種 (附属義務教育学校教員)	52	44.1	6,713	4,951	51	1,762
医療職種 (病院医療技術職員)	113	39.4	4,921	3,625	57	1,296
その他医療職種 (医療技術職員)	1					
その他医療職種 (看護師)	2					

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: 「教育職種(附属高校教員)」は特別支援学校教員を示す。

注3: 「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4: 「医療職種(病院医師)」については、該当者がいないため記載を省略。

注5: 「その他医療職種(医療技術職員)」及び「その他医療職種(看護師)」については、該当者が2人以下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。

区分	人員	平均年齢	平成29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(年俸制)	58	42.6	8,215	6,104	64	2,111
教育職種 (大学教員)	58	42.6	8,215	6,104	64	2,111

注: 常勤職員については、在外職員及び再任用職員を除く。

区分	人員	平均年齢	平成29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	
任期付職員	51	48.6	5,620	5,620	71	0
事務・技術	5	56.7	4,028	4,028	88	0
教育職種 (大学教員)	43	47.8	5,886	5,886	62	0
医療職種 (病院看護師)	3	47.8	4,464	4,464	164	0

注: 「医療職種(病院医師)」については、該当者がいないため記載を省略。

区分	人員	平均年齢	平成29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	
再任用職員	27	62.4	2,682	2,467	68	215
事務・技術	10	62.5	2,098	2,098	58	0
医療職種 (病院看護師)	4	61.8	2,090	2,090	50	0
技能・労務職種	3	62.2	2,114	2,114	74	0
教育職種 (附属高校教員)	2					
医療職種 (病院医療技術職員)	1					
その他 (事務・技術)	7	62.5	3,196	2,683	93	513

注1: 「教育職種(大学教員)」及び「医療職種(病院医師)」については、該当者がいないため記載を省略。

注2: 「教育職種(附属高校教員)」は特別支援学校教員を示す。

注3: 「教育職種(附属高校教員)」及び「医療職種(病院医療技術職員)」については該当者が2人以下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。

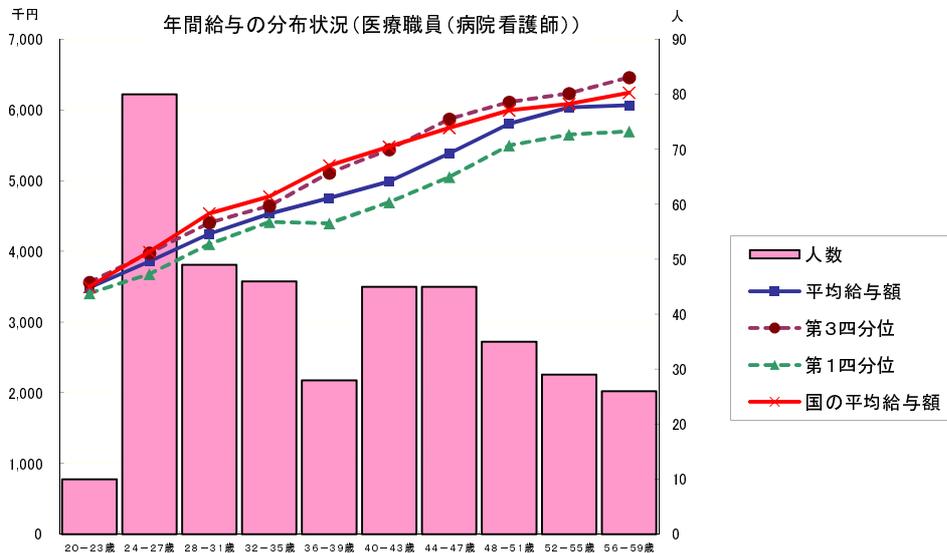
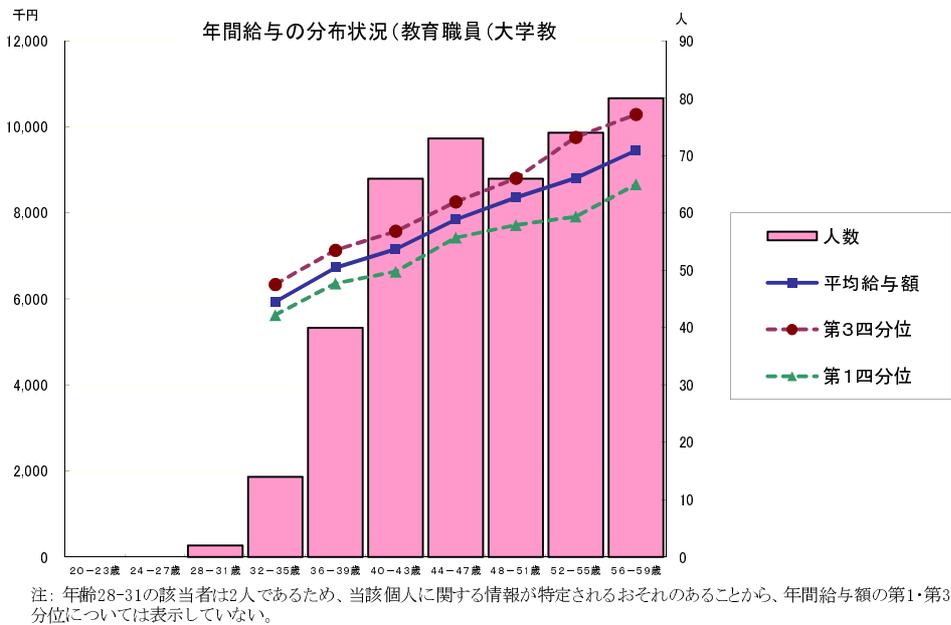
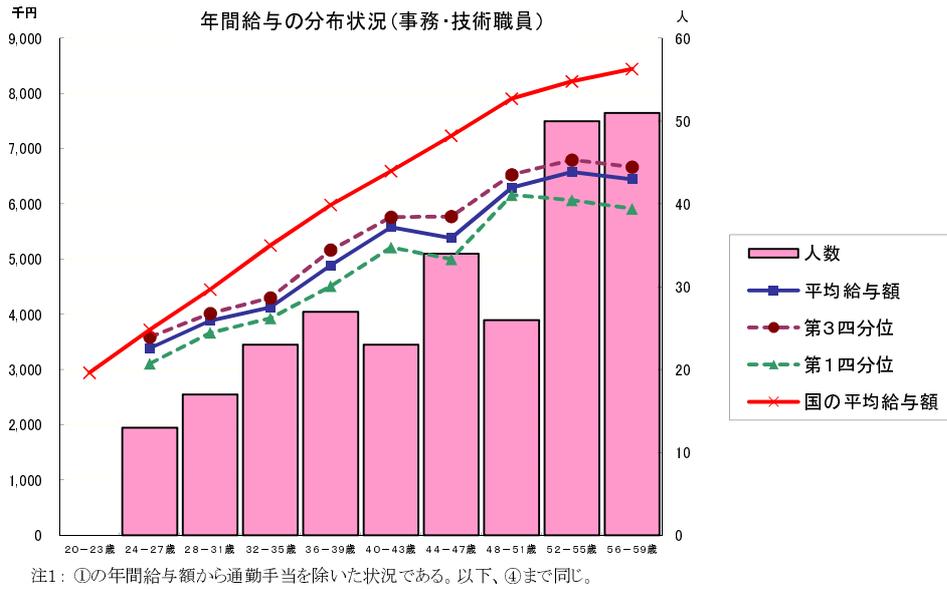
注4: 「その他(事務・技術)」は賞与を支給する職員である。

区分	人員	平均年齢	平成29年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内	うち通勤手当	うち賞与
非常勤職員	人 236	歳 41.0	千円 3,516	千円 2,725	千円 58	千円 791
事務・技術	人 73	歳 44.1	千円 3,197	千円 2,359	千円 73	千円 838
教育職種 (大学教員)	人 3	歳 41.5	千円 4,319	千円 3,149	千円 97	千円 1,170
医療職種 (病院医師)	人 56	歳 32.3	千円 2,809	千円 2,666	千円 36	千円 143
医療職種 (病院看護師)	人 58	歳 51.7	千円 4,521	千円 3,302	千円 64	千円 1,219
技能・労務職種	人 8	歳 47.0	千円 3,402	千円 2,497	千円 44	千円 905
医療職種 (病院医療技術職員)	人 38	歳 30.3	千円 3,599	千円 2,649	千円 51	千円 950

《在外職員について》

在外職員の各区分については、該当者がいないため記載を省略

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、任期付職員及び再任用職員を除く。以下、④まで同じ。〕



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)
代表的職位	人	歳	千円	千円
・部長	2			
・課長	13	53.3	7,876	8,996～6,921
・課長補佐	51	53.5	6,544	7,415～5,921
・係長	95	49.5	5,810	6,704～4,631
・主任	49	43.7	4,952	6,291～3,852
・係員	54	33.3	4,082	6,064～2,649

注：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の平均額については記載していない。

(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	年間給与額	
			平均	(最高～最低)
代表的職位	人	歳	千円	千円
・教授	179	56.5	9,732	11,678～7,776
・准教授	138	49.1	7,993	9,016～6,759
・講師	85	45.5	7,312	9,027～5,762
・助教	76	43.3	6,461	7,347～4,704

(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)
・看護部長	1			
・副看護部長	3	53.8	6,303	
・看護師長	21	52.8	6,387	6,802～5,255
・副看護師長	58	45.7	5,599	6,470～4,146
・看護師	310	36.2	4,549	6,205～3,266

注1：看護部長の該当者は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。

注2：副看護部長の該当者は3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、年間給与額の最高額及び最低額は表示していない。

④ 賞与(平成29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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	57.9	57.7	57.8
	最高～最低	53.2～38.1	48.8～38.7	50.9～38.8
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	59.1	59.4	59.2
	最高～最低	46.2～37.3	45.5～37.2	44.5～37.9

(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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	58.7	59.3	59.0
	最高～最低	45.7～38.5	45.2～38.2	45.3～38.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	59.4	59.4	59.4
	最高～最低	40.6	40.6	40.6

(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)	%	%	%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	58.9	59.1	59.0
	最高～最低	46.2～37.4	45.5～37.3	43.9～37.5

注:「医療職員(病院看護師)」における管理職員は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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年齢勘案 79.4</li> <li>・年齢・地域勘案 87.3</li> <li>・年齢・学歴勘案 80.1</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 87.4</li> <li>(参考) 対他法人 90.9</li> </ul>
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	<p>(法人の検証結果) 【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31.8%</p> <p>国からの財政支出額 10,150百万円、支出予算の総額 31,882百万円(平成29年度予算) 累積欠損額 0円(平成29年度決算)</p> <p>【検証結果】 高知大学の財政構造は、人件費を含めその多くを国からの財政支出に依存しており、支出予算の総額のおおよそ6割が人件費に充てられている。給与水準については、対国家公務員指数に示されているとおり低い数値となっており、適切であると考えられる。</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。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	人件費を含め国からの財政支出依存の軽減を図るため、自己収入の確保はもとより、外部資金の獲得に向けた取り組みを行いつつ、適正な人件費の管理に努める。

#### ○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"> <li>・年齢勘案 94.9</li> <li>・年齢・地域勘案 97.8</li> <li>・年齢・学歴勘案 93.8</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 97.2</li> <li>(参考) 対他法人 93.5</li> </ul>
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	<p>(法人の検証結果) 【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31.8%</p> <p>国からの財政支出額 10,150百万円、支出予算の総額 31,882百万円(平成29年度予算) 累積欠損額 0円(平成29年度決算)</p> <p>【検証結果】 高知大学の財政構造は、人件費を含めその多くを国からの財政支出に依存しており、支出予算の総額のおおよそ6割が人件費に充てられている。給与水準については、対国家公務員指数に示されているとおり低い数値となっており、適切であると考えられる。</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。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	人件費を含め国からの財政支出依存の軽減を図るため、自己収入の確保はもとより、外部資金の獲得に向けた取り組みを行いつつ、適正な人件費の管理に努める。

○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 88.7

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29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。

#### 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 179,200円 年間給与 2,928,000円

○ 35歳(主任)

月額 272,400円 年間給与 4,510,000円

○ 50歳(係長)

月額 365,500円 年間給与 6,131,000円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者(月額 10,000円)・子1人につき(月額 8,000円)を支給。

##### 【教育職員(大学教員)】

○ 27歳(助教(博士修了初任給))

月額 240,000円 年間給与 3,974,000円

○ 35歳(講師)

月額 329,300円 年間給与 5,524,000円

○ 50歳(准教授)

月額 441,600円 年間給与 7,407,000円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者(月額 10,000円)・子1人につき(月額 8,000円)を支給。

#### 5 業績給の仕組み及び導入に関する考え方

高知大学では、昇給、昇格及び賞与(期末手当及び勤勉手当)のうち勤勉手当に人事評価制度に基づく評価結果を反映させている。また、月給制に比べて評価結果をより給与に反映させる仕組みとして平成26年度に導入した年俸制を適用する大学教員については、本給の改定及び業績給に人事評価制度に基づく評価結果を反映させており、今後も継続して実施する。

### III 総人件費について

区 分	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 10,022,789	千円 10,014,788	千円	千円	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 1,024,346	千円 1,033,168	千円	千円	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 4,594,481	千円 4,907,807	千円	千円	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,136,329	千円 2,183,924	千円	千円	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 17,777,945	千円 18,139,687	千円	千円	千円	千円

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: 「非常勤役職員等給与」については、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。

注3: 「退職手当支給額」欄は、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する。

#### 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の増減の要因

給与、報酬等支給総額は、国家公務員の俸給表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直し及び賞与(勤勉手当)の支給月数の引き上げ等を参考とした本学の給与関係規則の改正を行ったが、附属病院における常勤医療職員等の雇用減の影響により、対前年度比0.1%の減少となった。

最広義人件費は、前年度に比べ給与、報酬等支給総額が0.1%減少しているが、退職手当支給額が0.9%増加、特別経費による特任教員等の雇用増並びに附属病院における事業増強による看護師、医員及び医療補佐員等の雇用増による非常勤役職員等給与が6.8%増加、法定福利費等の負担率増による福利厚生費が2.2%増加したことにより、全体としては対前年度比2.0%の増加となった。

##### ② 退職手当支給額の要因の分析について

「独立行政法人及び特殊法人等における役職員の給与及び退職手当について」(平成29年11月17日事務連絡)に基づく役職員の退職手当の支給水準の引下げ措置を平成30年2月1日(学内での審議の都合上、同日からの適用とした。)から講じたが、平成29年度末の自己都合退職者数の増加により、対前年度比0.9%の増加となった。

### IV その他

特になし