

## 様式 1 公表されるべき事項

### 国立大学法人高知大学の役員員の報酬・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1,800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1,900人)。公表資料によれば、平成25年度の法人の長の年間報酬額は1,445万円であり、平成26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、1,643万円と推定される。同様の考え方により、理事については1,345万円、監事については1,162万円と推定される。
- (2) 事務次官年間報酬額…2,265万円

###### ② 平成26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26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(984,000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おいては100分の140、12月に支給する場合においては100分の155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26年度では、給与法指定職の改定を参考として期末特別手当の支給月数を0.15月分引き上げ、年間支給月数を2.95月分から3.10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(647,000円~776,000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おいては100分の140、12月に支給する場合においては100分の155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26年度では、給与法指定職の改定を参考として期末特別手当の支給月数を0.15月分引き上げ、年間支給月数を2.95月分から3.10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110,800円)を支給している。  
なお、平成26年度における改定はなし。

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(647,000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140、12月に支給する場合には100分の155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26年度では、給与法指定職の改定を参考として期末特別手当の支給月数を0.15月分引き上げ、年間支給月数を2.95月分から3.10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 110,800円)を支給している。  
 なお、平成26年度における改定はなし。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	平成26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	16,430	11,808	4,622	0			
A理事	13,146	9,312	3,679	154 (通勤手当)			
B理事	13,146	9,312	3,679	154 (通勤手当)			
C理事	10,967	8,536	2,385	46 (通勤手当)	就任		
D理事	13,200	7,764	3,341	1,397 (地域手当) 636 (単身赴任手当) 61 (通勤手当)			◇
E理事 (非常勤)	1,329	1,329	0	0			
A監事	3,398	1,941	1,444	12 (通勤手当)		退任	
B監事	7,136	5,823	1,275	37 (通勤手当)	就任		
C監事 (非常勤)	0	0	0	0		退任	
D監事 (非常勤)	997	997	0	0	就任		

注1: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2:「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。

注3:「C監事(非常勤)」については無報酬のため平成26年度年間報酬等の総額は0円となる。

### 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

高知大学は、本学の理念である「教育基本法に則り、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、人と環境が調和のとれた共生関係を保ちながら持続可能な社会の構築を志向する「環境・人類共生」の精神に立脚し、地域を基盤とした総合大学として教育研究活動を展開することを基本目標とし、教育では、普遍的で幅広い教養を持った専門職業人の養成、研究では、南国土佐を中心とした東南アジアから日本にかけての黒潮の影響を受ける地域、すなわち黒潮流域圏の特性を活かした多様な学術研究を推進し、もって地域社会の課題解決を図り、その成果を国際社会に発信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1,800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3,112万円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額2,265万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等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・教育、研究及び財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3,112万円と比較した場合、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、地域連携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3,112万円と比較した場合、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等、民間企業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26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
	千円	年	月			
A監事	2,209	2	3	H26.6.30	1.1	

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
A監事	<p>当該監事は、常に業務運営の実施状況を把握し、適正かつ緻密に監査を行い、特に年度計画における重点課題の推進や資産の有効利用の検証などの確に指導を行った。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大きく貢献した。</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、1.1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

高知大学においては、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26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1,900人）となっている。
- (2) 国家公務員…平成26年度において、国家公務員のうち行政職俸給表（一）の平均給与月額とは408,472円となっており、全職員の平均給与月額は415,426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198,293円となっている。  
さらに、予算配分上の人件費は、平成26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26年度雇用計画においてもそれを考慮したものとなっている。

#### 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、平成16年より賞与（期末手当及び勤勉手当）のうち勤勉手当において、支給額算定の際の割合に職員の発揮した能率又は勤務成績を反映しており、その割合の比率は良好な者を1（標準）とした場合、優秀な者が1.15～1.29、特に優秀な者が1.3～2.09、良好でない者が1未満の範囲内で長が定めることとしている。

#### ③ 給与制度の内容及び平成26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、夜直手当、宿直手当、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おいては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おいては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26年度における給与制度の主な改定点は次のとおりである。

- ① 本給  
一般職本給表（一）は世代間の給与配分の見直しの観点から若年層に重点を置いて平均0.3%引き上げ、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引き上げた。
- ② 初任給調整手当  
医療職本給表（一）の改定状況を勘案し、支給月額の限度を現行の50,000円から50,300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。
- ③ 通勤手当  
自動車等使用者に係る通勤手当について、使用距離の区分に応じ100円から7,100円までの幅で引き上げた。
- ④ 賞与（期末手当及び勤勉手当）  
勤勉手当の支給月数を0.15月分引き上げ、賞与の年間支給月数を3.95月分から4.10月分に改定した。
- ⑤ 昇給  
平成27年1月1日の昇給を1号俸抑制した。
- ⑥ 本給の調整額に係る調整基本額の整備  
本給の改定に伴い、大学院担当教員等に支給される本給の調整額に係る調整基本額を改定した。
- ⑦ 年俸制の導入  
教員の積極的な活動を促進し、教育・研究活動を活性化させるとともに、優秀な人材確保、流動性の促進及び組織の活性化に資するために、これまで以上に業績を給与に反映し、モチベーション向上を図る仕組みとして年俸制を導入した。

## 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26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	1365	44.7	6,375	4,708	59	1,667
事務・技術	275	45.7	5,510	4,090	65	1,420
教育職種 (大学教員)	535	49.0	8,127	5,981	57	2,146
医療職種 (病院看護師)	366	38.7	4,853	3,575	57	1,278
技能・労務職種	18	51.7	5,015	3,740	59	1,275
教育職種 (附属高校教員)	24	46.7	7,305	5,453	43	1,852
教育職種 (附属義務教育学校教員)	46	43.7	6,581	4,928	60	1,653
医療職種 (病院医療技術職員)	97	40.1	4,895	3,646	60	1,249
その他医療職種 (医療技術職員)	1					
その他医療職種 (看護師)	3	49.8	5,292	3,927	85	1,365

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)」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、人数以外は記載していない。

任期付職員	37	45.1	6,388	6,388	59	0
事務・技術	1					
教育職種 (大学教員)	34	45.1	6,605	6,605	60	0
医療職種 (病院看護師)	2					

注1:「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:「事務・技術」については該当者が1人、「医療職種(病院看護師)」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。

再任用職員	21	63.1	3,872	3,402	66	470
事務・技術	10	62.3	2,118	2,118	78	0
教育職種 (大学教員)	6	64.5	7,699	6,324	48	1,375
医療職種 (病院看護師)	1					
技能・労務職種	1					
その他 (事務・技術)	3	62.5	3,267	2,726	85	541

注1:「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:「医療職種(病院看護師)」、「技能・労務職種」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、人数以外は記載していない。

注3:「その他(事務・技術)」は賞与を支給する職員である。

非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
	169	42.3	3,554	2,759	62	795
事務・技術	人	歳	千円	千円	千円	千円
	46	43.6	3,004	2,247	72	757
教育職種 (大学教員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	2					
医療職種 (病院医師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	32	34.2	2,950	2,799	56	151
医療職種 (病院看護師)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	54	50.6	4,493	3,334	62	1,159
技能・労務職種	人	歳	千円	千円	千円	千円
	8	50.1	2,986	2,209	63	777
医療職種 (病院医療技術職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	26	30.5	3,427	2,556	52	871
その他医療職種 (医療技術職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
	1					

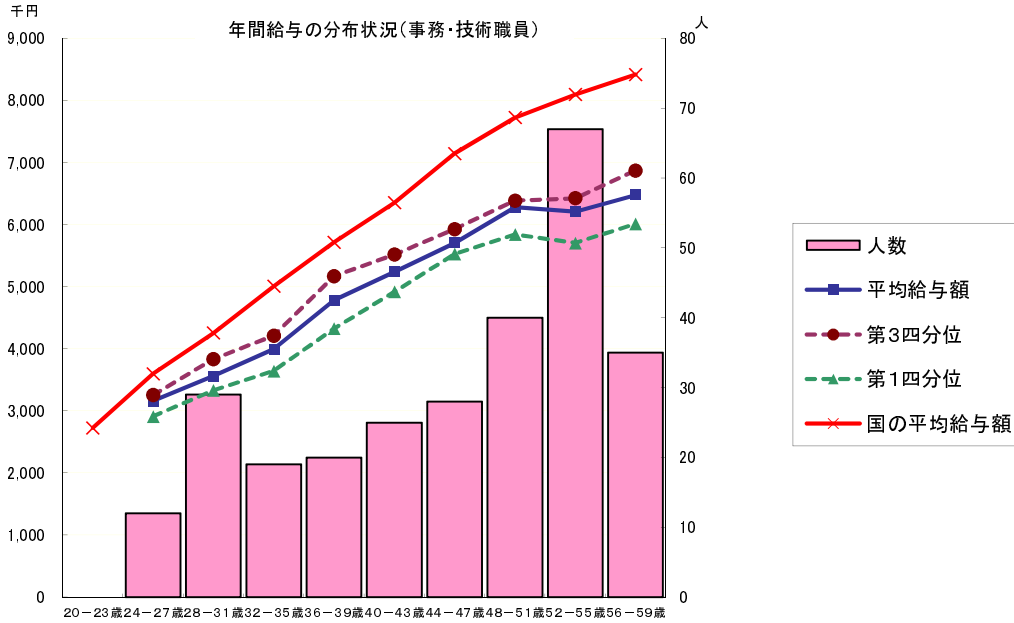
注1:「教育職種(大学教員)」、「その他医療職種(医療技術職員)」については該当者が1人のため当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

《在外職員について》

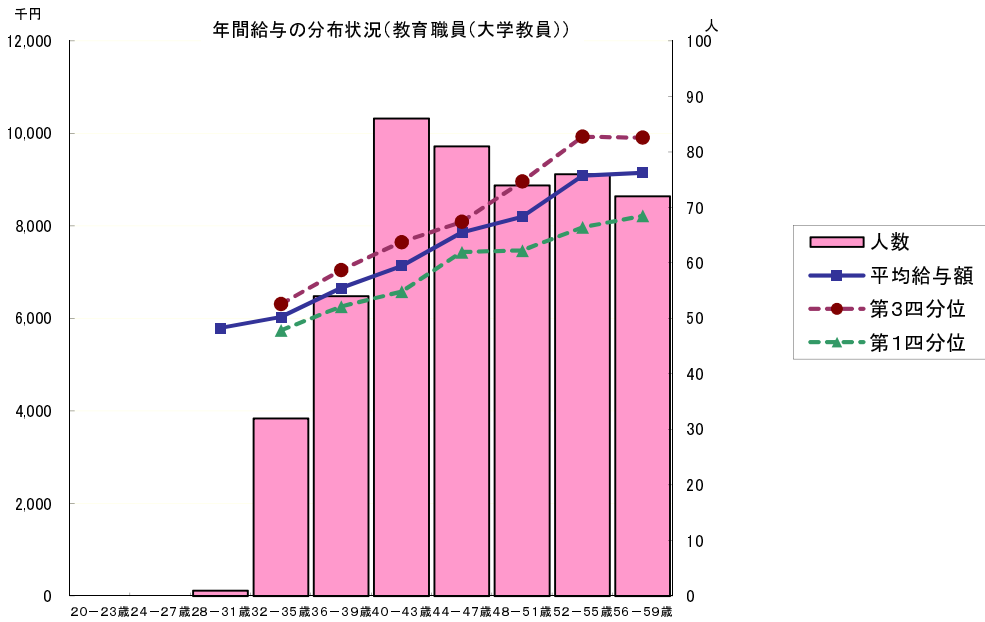
在外職員の各区分については、該当者がいないため記載を省略

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。]

(事務・技術職員)

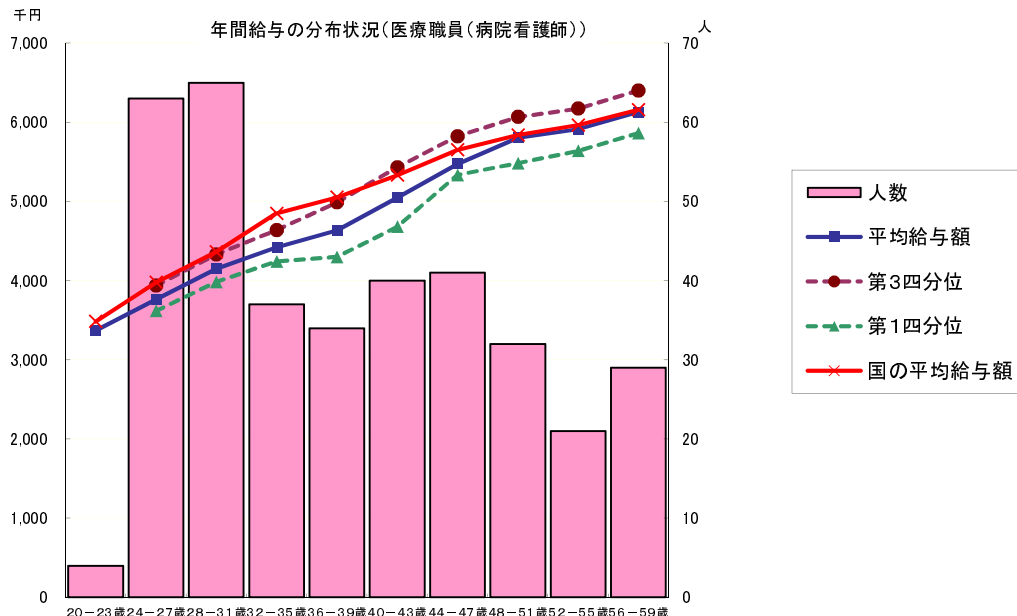


(教育職員(大学教員))





(医療職員(病院看護師))



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	14	55.0	7,720	8,094～7,239
・課長補佐	32	54.0	6,471	7,236～6,049
・係長	114	50.0	5,895	6,839～4,327
・主任	45	44.2	5,057	6,058～3,645
・係員	68	33.4	3,877	5,764～2,783

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額は表示していない。

(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	年間給与額	
			平均	(最高～最低)
代表的職位	人	歳	千円	千円
・教授	193	56.2	9,585	11,322～7,531
・准教授	151	47.3	7,771	9,342～5,548
・講師	85	44.7	7,212	8,846～5,164
・助教	106	41.7	6,421	7,838～5,185

(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)
代表的職位	人	歳	千円	千円
・看護部長	1			～
・副看護部長	3	55.5	6,546	6,697～6,402
・看護師長	21	54.1	6,313	6,588～5,635
・副看護師長	49	48.4	5,789	6,593～4,790
・看護師	292	35.7	4,491	6,006～3,263

注: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。

④賞与(平成26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)	% 62.3	% 60.7	% 61.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 37.7	% 39.3	% 38.6
	最高～最低	% 48.8～32.6	% 50.1～36.0	% 47.5～35.0
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.6	% 62.3	% 63.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.4	% 37.7	% 36.6
	最高～最低	% 42.4～31.7	% 44.4～33.8	% 43.5～33.1

(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)	% 63.9	% 62.2	% 63.0
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 36.1	% 37.8	% 37.0
	最高～最低	% 41.7～31.0	% 44.4～35.4	% 41.7～34.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 64.6	% 62.5	% 63.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 35.4	% 37.5	% 36.5
	最高～最低	% 42.4～29.7	% 44.4～32.8	% 43.1～32.7

(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)	% 66.4	% 64.3	% 65.3
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 33.6	% 35.7	% 34.7
	最高～最低	% 42.4～25.8	% 44.4～28.4	% 40.2～27.2

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 79.6</li> <li>・年齢・地域勘案 86.8</li> <li>・年齢・学歴勘案 80.2</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 86.8</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37.0%</p> <p>国からの財政支出額 14,477百万円、支出予算の総額 39,445百万円(平成26年度予算) 累積欠損額 0円(平成26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する。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う。引き続き、人件費管理の基本方針に則り、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 95.7</li> <li>・年齢・地域勘案 98.3</li> <li>・年齢・学歴勘案 94.2</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 97.3</li> <li>(参考)対他法人 94.4</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37.0%</p> <p>国からの財政支出額 14,477百万円、支出予算の総額 39,445百万円(平成26年度予算) 累積欠損額 0円(平成26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する。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う。引き続き、人件費管理の基本方針に則り、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 90.7

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26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。なお、平成19年度までは教育職員(大学教員)と国家公務員(平成15年度の教育職(一))との給与水準(年額)の比較指標である。

#### 4 モデル給与

##### 【事務・技術職員】

- 22歳(大卒初任給、独身)  
月額 174,200円 年間給与 2,794,000円
- 35歳(主任、配偶者・子1人)  
月額 294,400円 年間給与 4,750,000円
- 45歳(係長、配偶者・子2人)  
月額 360,400円 年間給与 5,811,000円

##### 【教育職員(大学教員)】

- 27歳(助教(博士修了初任給)、独身)  
月額 234,000円 年間給与 3,801,000円
- 35歳(講師、配偶者・子1人)  
月額 351,100円 年間給与 5,738,000円
- 45歳(准教授、配偶者・子2人)  
月額 454,800円 年間給与 7,431,000円

#### 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、平成16年より賞与(期末手当・勤勉手当)のうち勤勉手当において、支給額算定の際の割合に職員の発揮した能率又は勤務成績を反映しており、その割合の比率は良好な者を1(標準)とした場合、優秀な者が1.15～1.29、特に優秀な者が1.3～2.09、良好でない者が1未満の範囲内で長が定めることとしており、今後も継続して実施する。

### III 総人件費について

区 分	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 9,786,149	千円 9,720,752	千円 9,058,266	千円 9,017,054	千円 9,798,003	千円
退職手当支給額 (B)	千円 752,369	千円 841,728	千円 1,094,711	千円 904,141	千円 549,030	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 3,020,715	千円 3,384,091	千円 3,793,393	千円 3,998,226	千円 4,313,357	千円
福利厚生費 (D)	千円 1,567,777	千円 1,680,097	千円 1,683,711	千円 1,764,395	千円 1,925,313	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 15,127,010	千円 15,626,668	千円 15,630,081	千円 15,683,816	千円 16,585,703	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

##### 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、平成24年5月1日からの国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律に基づく国家公務員の給与の見直しに関連した給与減額支給措置が平成26年3月31日で終了したこと等の影響により、対前年度比8.66%の増加となった。

最広義人件費は、前年度に比べ退職手当支給額が39.28%減少しているが、給与、報酬等支給総額が8.66%増加、平成24年5月1日からの国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律に基づく国家公務員の給与の見直しに関連した給与減額支給措置が平成26年3月31日で終了したこと並びに附属病院における事業増強による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7.88%増加、法定福利費の負担率増による福利厚生費が9.12%増加したことにより、全体としては対前年度比5.75%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

「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について(平成24年8月7日閣議決定)」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25年3月1日から講じていること並びに定年退職者の減少等により、対前年度比39.28%の減少となった。

### IV その他

特になし