

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30年度の長の年間報酬額は16,406千円であり、令和元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、16,477千円と推定される。同様の考え方により、理事については13,457千円、監事については12,244千円と推定される。

(2) 事務次官年間報酬額…23,374千円

②令和元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令和元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100分の167.5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、令和元年度は、法人の長に係る報酬基準の改定は実施しなかった。

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(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100分の167.5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、令和元年度は、理事に係る報酬基準の改定は実施しなかった。

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、令和元年度は、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100分の167.5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、令和元年度は、監事に係る報酬基準の改定は実施しなかった。

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、令和元年度は、監事(非常勤)に係る報酬基準の改定は実施しなかった。

2 役員の報酬等の支給状況

役名	令和元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	16,501	11,580	4,921	()			
A理事	13,063	9,132	3,881	50 (通勤手当)			
B理事	13,063	9,132	3,881	50 (通勤手当)		3月31日	
C理事	13,168	9,132	3,881	154 (通勤手当)			
D理事	12,878	9,132	3,696	50 (通勤手当)	4月1日		
E理事 (非常勤)	1,303	1,303					
A監事	10,704	7,620	3,084				
B監事 (非常勤)	1,303	1,303					

注：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。

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・発展を推進する。」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33,315千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,374千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・財務・企画、教育、研究・評価・医療及び地域・国際・広報・IR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33,315千円と比較した場合、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、ワークライフバランス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33,315千円と比較した場合、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、役員の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(令和元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			
法人の長	該当者なし					
B理事	1,910 (36,306)	2 (38)	0 (0)	3月31日	1.0	
理事 (非常勤)	該当者なし					
監事	該当者なし					
監事 (非常勤)	該当者なし					

注:B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

【法人の判断理由等】

区分	判断理由
法人の長	該当者なし
B理事	<p>当該理事は、教育担当として「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の構築に尽力した。特に、ディプロマ・ポリシーに基づいた「10+1の能力」について、GPAと合わせてルーブリック評価指標を用いた学生による自己評価と教員によるパフォーマンス評価を全学部で実施し、学修の成果や到達度を評価したことや、多様な手法を用いたアクティブ・ラーニング型授業の内容を充実させた。また、e-ポートフォリオの基本機能による学びの目標設定及び振り返りの実施、学修成果の可視化や学生生活記録の蓄積のほか、リフレクション面談での活用等により利用率を向上させる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>
理事 (非常勤)	該当者なし
監事	該当者なし
監事 (非常勤)	該当者なし

【文部科学大臣の検証結果】

在職期間における法人及び個人の業績などを考慮すると、役員の退職手当の水準は妥当であると考えられる。

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31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…令和元年度において、国家公務員のうち行政職俸給表(一)の平均給与月額が411,123円となっており、全職員の平均給与月額は417,683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204,159円となっている。

さらに、予算配分上の人件費は、令和元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考慮したものである。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、令和元年度雇用計画においてもそれを考慮したものである。

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令和元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100分の130(一般職本給表(一)7級以上の者は100分の110)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、令和元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0.1%引き上げ、その際、1級の初任給を1,500円引き上げ、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸についても改定し、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 特任職員の事務系職整備

特任職員のうち事務系職の職務を整備し、これまでの課長補佐級の「特任専門員」と係長級の「特任専門職員」に加え、新たに上位職の部長級及び課長級の職として「特任部長(月額629,000円～736,000円)」及び「特任課長(月額541,000円～661,000円)」の職を新設した。

④ 医師キャリア支援手当の新設

高知地域医療支援センターからの依頼に基づき、奨学金受給医師との個別面談や若手医師からの相談への対応などのキャリア支援業務及びこれらの業務を遂行するための高知地域医療支援センターのミーティングに参加した者(医師)に対して、従事した時間1時間につき5,000円を支給することとした。

⑤ 教育学部附属学校教員関係

教育職本給表(二)及び教育職本給表(三)の号俸を高知県の本給表に対応できるよう増設した。また、これに伴い、昇格時号俸対応表及び義務教育等教員特別手当の月額表を整備した。

また、1月あたりの超過勤務手当又は休日給(以下「超過勤務手当等月額」という。)が、その者に支給される教職調整額と義務教育等教員特別手当の月額の合計額を超える場合は、超過勤務手当等月額からその者に支給される教職調整額と義務教育等教員特別手当の月額の合計額を控除した額を超過勤務手当等月額とすることとした。

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	令和元年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
常勤職員	1331	44.5	6,338	4,588	60	1,750
事務・技術	265	45.5	5,594	4,075	65	1,519
教育職種 (大学教員)	462	50.8	8,303	5,972	58	2,331
医療職種 (病院看護師)	419	38.0	4,927	3,568	59	1,359
技能・労務職種	16	43.4	4,505	3,314	64	1,191
教育職種 (附属高校教員)	20	49.4	7,808	5,722	56	2,086
教育職種 (附属義務教育学校教員)	46	44.3	6,767	4,973	56	1,794
医療職種 (病院医療技術職員)	100	39.2	4,968	3,646	59	1,322
その他医療職種 (医療技術職員)						
その他医療職員 (看護師)	3	42.8	5,534	4,055	45	1,479

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、区分以外は記載せず、常勤職員全体の数値からも除外している。

区分	人員	平均年齢	令和元年度の年間給与額(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)	68	44.3	8,322	6,108	58	2,214
教育職種 (大学教員)	68	44.3	8,322	6,108	58	2,214

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	令和元年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
任期付職員	54	51.8	5,515	5,515	57	0
事務・技術	6	63.0	3,519	3,519	39	0
教育職種 (大学教員)	48	50.4	5,764	5,764	59	0
医療職種 (病院看護師)						

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)」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、区分以外は記載せず、任期付職員全体の数値からも除外している。

区分	人員	平均年齢	令和元年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
				うち通勤手当		
再任用職員	44	62.6	2,243	2,170	68	73
事務・技術	21	62.8	2,304	2,203	79	101
医療職種 (病院看護師)	16	62.1	2,157	2,121	56	36
技能・労務職種	4	64.0	2,117	2,117	77	0
医療職種 (病院医療技術職員)	3	62.2	2,446	2,271	50	175
その他医療職種 (看護師)						

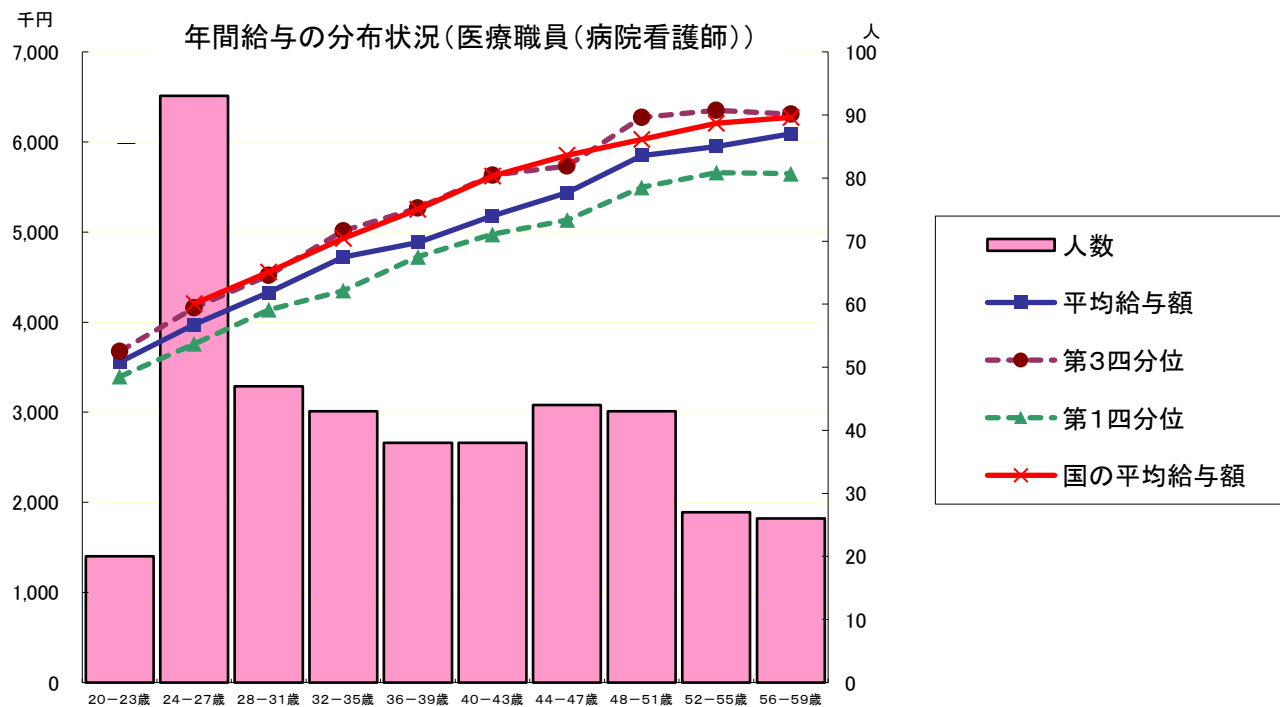
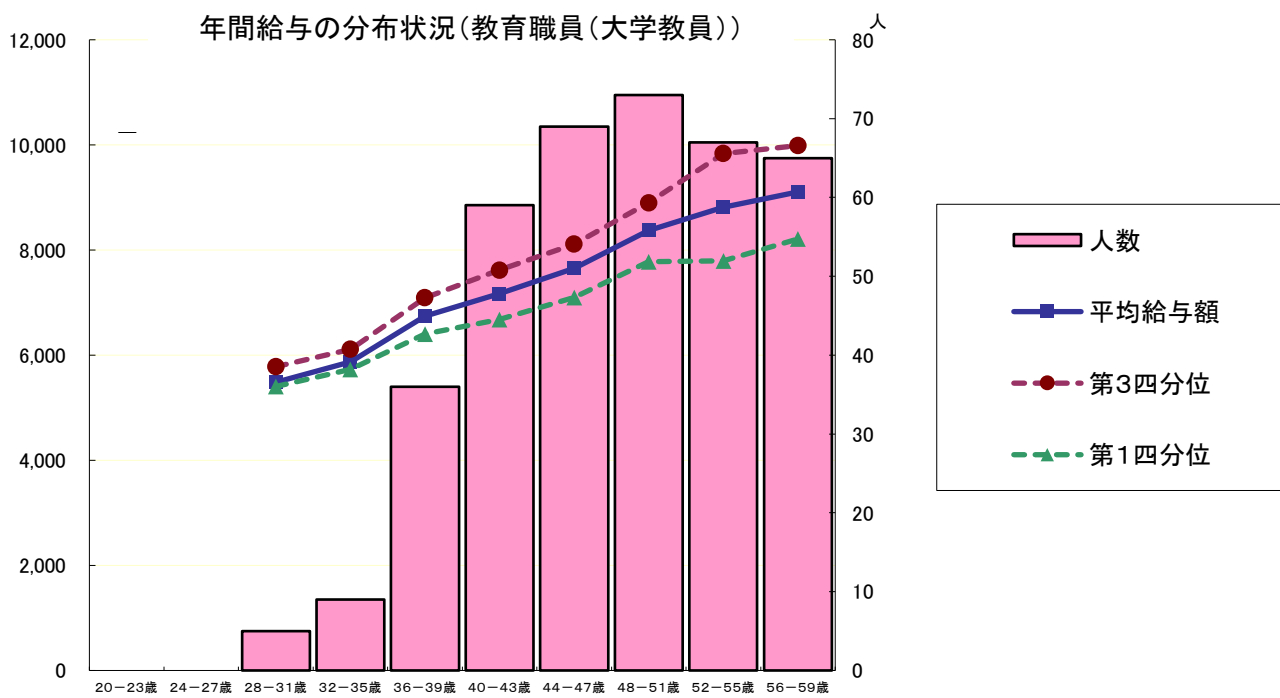
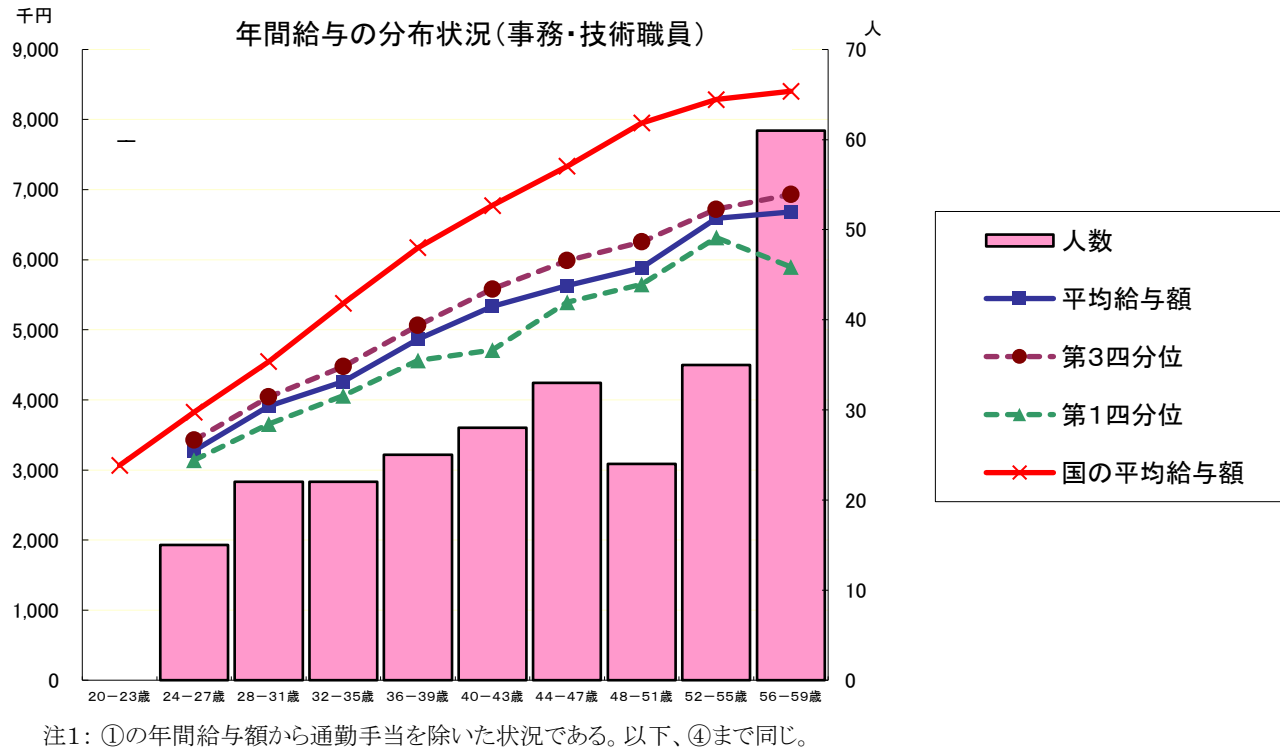
注1: 「教育職種(大学教員)」及び「医療職種(病院医師)」については、該当者がいないため記載を省略。
 注2: 「その他医療職種(看護師)」については該当者が2人以下のため当該個人に関する情報が特定されるおそれのあることから、区分以外は記載せず、再任用職員全体の数値からも除外している。

区分	人員	平均年齢	平成30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		
非常勤職員	人 218	歳 41.4	千円 3,470	千円 2,680	千円 60	千円 790
事務・技術	人 69	歳 44.8	千円 3,171	千円 2,318	千円 69	千円 853
教育職種 (大学教員)	人 3	歳 43.5	千円 4,273	千円 3,083	千円 97	千円 1,190
医療職種 (病院医師)	人 54	歳 33.2	千円 2,853	千円 2,707	千円 46	千円 146
医療職種 (病院看護師)	人 49	歳 52.2	千円 4,431	千円 3,200	千円 62	千円 1,231
技能・労務職種	人 7	歳 42.2	千円 3,331	千円 2,423	千円 51	千円 908
医療職種 (病院医療技術職員)	人 34	歳 31.5	千円 3,638	千円 2,655	千円 58	千円 983

《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
・局長	1			
・部長	3	58.5	8,739	
・課長	13	55.3	7,726	8,437～6,627
・課長補佐	58	53.2	6,479	7,518～4,913
・係長	83	48.2	5,725	6,721～4,260
・主任	42	44.5	5,032	6,051～4,032
・係員	65	33.3	4,057	6,200～2,884

注1: 局長の該当者は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: 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。

(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	169	57.3	9,711	11,859～7,837
・准教授	135	49.6	7,983	8,993～6,113
・講師	77	46.3	7,295	8,921～5,586
・助教	81	43.7	6,528	7,413～4,658

(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	52.2	6,329	
・看護師長	25	50.8	6,276	6,775～5,643
・副看護師長	51	46.4	5,746	6,571～4,835
・看護師	339	35.6	4,608	6,391～3,255

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(令和元年度)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)	% 56.4	% 56.5	% 56.4
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 43.6	% 43.5	% 43.6
	最高～最低	% 52.3～39.3	% 51.9～39.6	% 51.0～39.6
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.5	% 58.6	% 58.5
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.5	% 41.4	% 41.5
	最高～最低	% 46.4～37.4	% 46.4～37.5	% 46.4～37.5

(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)	% 57.9	% 58.3	% 58.1
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 42.1	% 41.7	% 41.9
	最高～最低	% 46.4～39.2	% 46.4～39.2	% 43.7～39.2
一般職員	一律支給分(期末相当)	% 58.8	% 58.7	% 58.7
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 41.2	% 41.3	% 41.3
	最高～最低	% 46.4～38.1	% 46.4～33.0	% 43.9～37.0

(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)	% 60.8	% 61.0	% 60.9
	査定支給分(勤勉相当) (平均)	% 39.2	% 39.0	% 39.1
	最高～最低	% 46.4～32.2	% 46.4～31.1	% 43.7～32.2

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"> ・年齢勘案 79.0 ・年齢・地域勘案 86.9 ・年齢・学歴勘案 79.6 ・年齢・地域・学歴勘案 87.1 (参考)対他法人 90.3
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32.6%</p> <p>国からの財政支出額 11,715百万円、支出予算の総額 35,919百万円(令和元年度予算) 累積欠損額 0円(令和元年度決算)</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5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"> ・年齢勘案 94.7 ・年齢・地域勘案 98.0 ・年齢・学歴勘案 92.8 ・年齢・地域・学歴勘案 97.0 (参考)対他法人 94.2
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32.6%</p> <p>国からの財政支出額 11,715百万円、支出予算の総額 35,919百万円(令和元年度予算) 累積欠損額 0円(令和元年度決算)</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5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 87.0

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、令和元年度の教育職員(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】

(扶養親族がない場合)

- 22歳(大卒初任給)
月額 182,200円 年間給与 2,986,000円
- 35歳(主任)
月額 273,600円 年間給与 4,544,000円
- 50歳(係長)
月額 365,900円 年間給与 6,158,000円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者(月額 6,500円)・子1人につき(月額 10,000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 243,200円 年間給与 4,039,000円
- 35歳(講師)
月額 331,900円 年間給与 5,586,000円
- 50歳(准教授)
月額 442,000円 年間給与 7,438,000円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者(月額 6,500円)・子1人につき(月額 10,000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	令和元年度	令和2年度	令和3年度
給与、報酬等支給総額 (A)	10,022,789	10,014,788	10,089,819	10,155,327		
退職手当支給額 (B)	1,024,346	1,033,168	1,025,103	905,040		
非常勤役職員等給与 (C)	4,594,481	4,907,807	4,905,914	5,020,202		
福利厚生費 (D)	2,136,329	2,183,924	2,228,431	2,273,299		
最広義人件費 (A+B+C+D)	17,777,945	18,139,687	18,249,267	18,353,868		

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」においては、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、令和元年度の人事院勧告に伴う本学の給与関係規則の改正を平成31年4月1日に遡って実施せず、令和2年2月1日からの施行としたため人事院勧告に伴う影響額は少なかったものの、附属病院の看護師等の採用増及び超過勤務手当の支給増の影響により、対前年度比0.65%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退職者数減により11.71%減少しているが、非常勤役職員等給与が2.33%増加、給与、報酬等支給総額が0.65%増加、法定福利費等の負担率増による福利厚生費が2.01%増加したことにより、全体としては対前年度比0.57%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。)から講ずることとした。

IV その他

特になし