

## 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(令和7年度)

### 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2,000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2,200人)。公表資料によれば、令和6年度の長の年間報酬額は16,672千円であり、令和7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、17,092千円と推定される。同様の考え方により、理事については13,485千円、監事については12,587千円と推定される。

(2) 事務次官年間報酬額…23,235千円

##### ② 令和7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7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(1,006,000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172.5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7年度では、給与法指定職の改定を参考に本給月額を27,000円引き上げ、979,000円から1,006,000円に令和8年1月1日適用で改定した。期末特別手当の支給月数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(794,000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172.5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7年度では、給与法指定職の改定を参考に本給月額を22,000円引き上げ、772,000円から794,000円に令和8年1月1日適用で改定した。期末特別手当の支給月数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 113,200円)を支給している。

なお、令和7年度では、給与法指定職の改定を参考に本給月額を3,100円引き上げ、110,100円から113,200円に令和8年1月1日適用で改定した。

## 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(662,000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172.5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7年度では、給与法指定職の改定を参考に本給月額を18,000円引き上げ、644,000円から662,000円に令和8年1月1日適用で改定した。期末特別手当の支給月数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 113,200円)を支給している。

なお、令和7年度では、給与法指定職の改定を参考に本給月額を3,100円引き上げ、110,100円から113,200円に令和8年1月1日適用で改定した。

## 2 役員報酬等の支給状況

役名	令和7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 16,726	千円 11,829	千円 4,897	千円 ( )			※
A理事	千円 13,215	千円 9,330	千円 3,861	千円 24 (通勤手当)			※
B理事	千円 13,242	千円 9,330	千円 3,861	千円 50 (通勤手当)			※
C理事	千円 13,539	千円 9,330	千円 4,055	千円 154 (通勤手当)			※
D理事	千円 13,539	千円 9,330	千円 4,055	千円 154 (通勤手当)			
E理事	千円 12,055	千円 7,782	千円 3,382	千円 50 (通勤手当) 840 (単身赴任手当)			◇
F理事 (非常勤)	千円 1,330	千円 1,330	千円	千円 ( )	令和7年4月1日		
A監事	千円 11,188	千円 7,782	千円 3,382	千円 24 (通勤手当)			
B監事 (非常勤)	千円 1,330	千円 1,330	千円	千円 ( )			*

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「※」は独立行政法人等の退職者、「◇」は役員出向者、「\*」は退職公務員であることを示す。該当がない場合は空欄としている。

## 3 役員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・発展を推進します。」に基づき、「地域を支え、地域を変えることができる大学」を目指し、地域連携プラットフォームの中核的存在として持続可能な地域社会の発展に寄与するとともに、地域にありながら世界と対話・交流・協働できる大学としての輝きを放ち、人類社会と地球の豊かな未来を切り拓くための教育研究活動を展開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2,000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36,138千円と比較した場合、それ以下であり、また、事務次官の年間給与額23,235千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・企画・危機管理、教育、研究・医療・評価・IR、地域連携・広報・ウェルビーイング及び財務・労務管理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36,138千円と比較した場合、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、法務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36,138千円と比較した場合、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 役員退職手当の支給状況(令和7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) 千円	法人での在職期間 年 月	退職年月日	業績勘案率	前職
法人の長	該当者なし				
理事	該当者なし				
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1:「前職」欄の「※」は独立行政法人等の退職者であることを示す。

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
理事	該当者なし
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】

該当なし

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、令和7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にして

- (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2,200人)となっている。
- (2) 国家公務員…令和6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414,480円となっており、全職員の平均給与月額は424,979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239,029円となっている。

さらに、予算配分上の人件費は、令和7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、令和7年度雇用計画においてもそれを考慮したものであるとしている。

#### 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

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、診療貢献手当、共同研究業績手当、研究代表者等特別手当、クロスアポイントメント手当、幼児教育・看護業務等手当、高度専門職手当、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125(一般職本給表(一)7級以上の者は100分の105)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7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。

#### ④ 給与制度の令和7年度における主な改定内容

##### ①本給の改正

一般職本給表(一)は、平均3.3%引き上げ、その際、1級の初任給を高卒12,300円、大卒12,000円引き上げ、若年層に重点を置いた改定を行うとともに、その他の職員も改定額を逡減させつつ本給表の引上げ改定を行った。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。なお、適用日は令和8年1月1日とした。

##### ②昇給号俸数の改定

一般職本給表(一)の8級以上の職員及び教育職本給表(一)の5級の職員は、勤務成績がB(特に良好)以上である場合に限り昇給を行うこととした。

##### ③初任給調整手当の改正

医療職本給表(一)の改定状況を勘案し、支給月額を現行の51,600円から52,100円に引き上げた。これに伴い、各期間の支給月数についても引き上げた。なお、適用日は令和8年1月1日とした。

##### ④扶養手当の改定

配偶者に係る手当額6,500円(一般職(一)8級、教育職(一)5級及び医療職(二)8級は3,500円)を廃止し、子に係る手当額を10,000円から13,000円に引き上げた。

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、一般職(一)8級以上の職員及び教育職(一)5級の職員を除き、2年をかけて段階的に実施することとした。

##### ⑤地域手当の改正

現在2年間としている異動保障の期間を異動後3年間に延長した。3年目の支給割合は異動前の60%とした。

##### ⑥管理職員特別勤務手当の改定

現行午前0時～午前5時までの支給対象時間帯を午後10時～午前5時に拡大するとともに、実働時間が6時間を超える場合の勤務1回の支給額を1,500円～9,000円の範囲で定めた。

##### ⑦教職調整額の改定

教職調整額の基準となる額について、令和8年1月1日より、本給月額の4%から10%まで段階的に引き上げることとした。ただし、附属幼稚園に勤務する教員に係る教職調整額については、現状の4%を維持することとした。

## 2 職員給与の支給状況等

### ① 常勤職員の数

全常勤職員(令和8年4月1日時点):1,965人

注:常勤の在外職員、任期付職員及び再雇用職員を含む全ての常勤職員の総数

うち同一の職種等により通年で給与が支給された職員(対象常勤職員):1,458人

② 職種別支給状況

区分	人員	平均年齢	令和7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	人 1185	歳 44.5	千円 6,529	千円 4,737	千円 61	千円 1,792
事務・技術	人 271	歳 43.6	千円 5,652	千円 4,116	千円 70	千円 1,536
医療職種 (病院看護師)	人 407	歳 39.9	千円 5,556	千円 4,095	千円 60	千円 1,461
教育職種 (大学教員)	人 307	歳 53.7	千円 9,021	千円 6,427	千円 58	千円 2,594
技能・労務職種	人 17	歳 42.6	千円 4,832	千円 3,550	千円 59	千円 1,282
教育職種 (附属高校教員)	人 24	歳 46.4	千円 7,319	千円 5,350	千円 48	千円 1,969
教育職種 (附属義務教育学校教員)	人 42	歳 39.1	千円 6,615	千円 4,865	千円 57	千円 1,750
医療職種 (病院医療技術職員)	人 113	歳 39.5	千円 5,464	千円 3,980	千円 55	千円 1,484
その他医療職種 (医療技術職員)	人	歳	千円	千円	千円	千円
その他医療職員 (看護師)	人 4	歳 47.8	千円 5,584	千円 4,033	千円 40	千円 1,551

注1: 常勤職員については、在外職員、任期付職員及び再雇用職員を除く。

注2: 「年間給与額」は時間外手当を除く給与の額。

注3: 「教育職種(附属高校教員)」は特別支援学校教員を示す。

注4: 「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5: 「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6: 「その他医療職種(医療技術職員)」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、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7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)	人 173	歳 46.4	千円 8,243	千円 6,533	千円 57	千円 1,710
教育職種 (大学教員)	人 173	歳 46.4	千円 8,243	千円 6,533	千円 57	千円 1,710

注1: 常勤職員については、在外職員及び再雇用職員を除く。

区分	人員	平均年齢	令和7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	
	人	歳	千円	千円	千円	千円
任期付職員	65	46.7	6,372	6,372	63	0
事務・技術	9	59.8	3,851	3,851	62	0
教育職種 (大学教員)	56	44.5	6,777	6,777	63	0
医療職種 (病院看護師)						
医療職種 (病院医療技術職員)						

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)」、「医療職種(病院医療技術職員)」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、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7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	
	人	歳	千円	千円	千円	千円
再雇用職員	27	63.5	2,461	2,334	58	127
事務・技術	16	63.3	2,422	2,280	66	142
医療職種 (病院看護師)	7	63.9	2,494	2,409	33	85
医療職種 (病院医療技術職員)	4	63.8	2,556	2,411	68	145
教育職種 (附属義務教育学校教員)						
技能・労務職種						
教育職種 (附属高校教員)						

注1:「医療職種(病院医師)」及び「教育職種(大学教員)」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(附属義務教育学校教員)」、「技能・労務職種」及び「教育職種(附属高校教員)」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、再雇用職員全体の数値からも除外している。

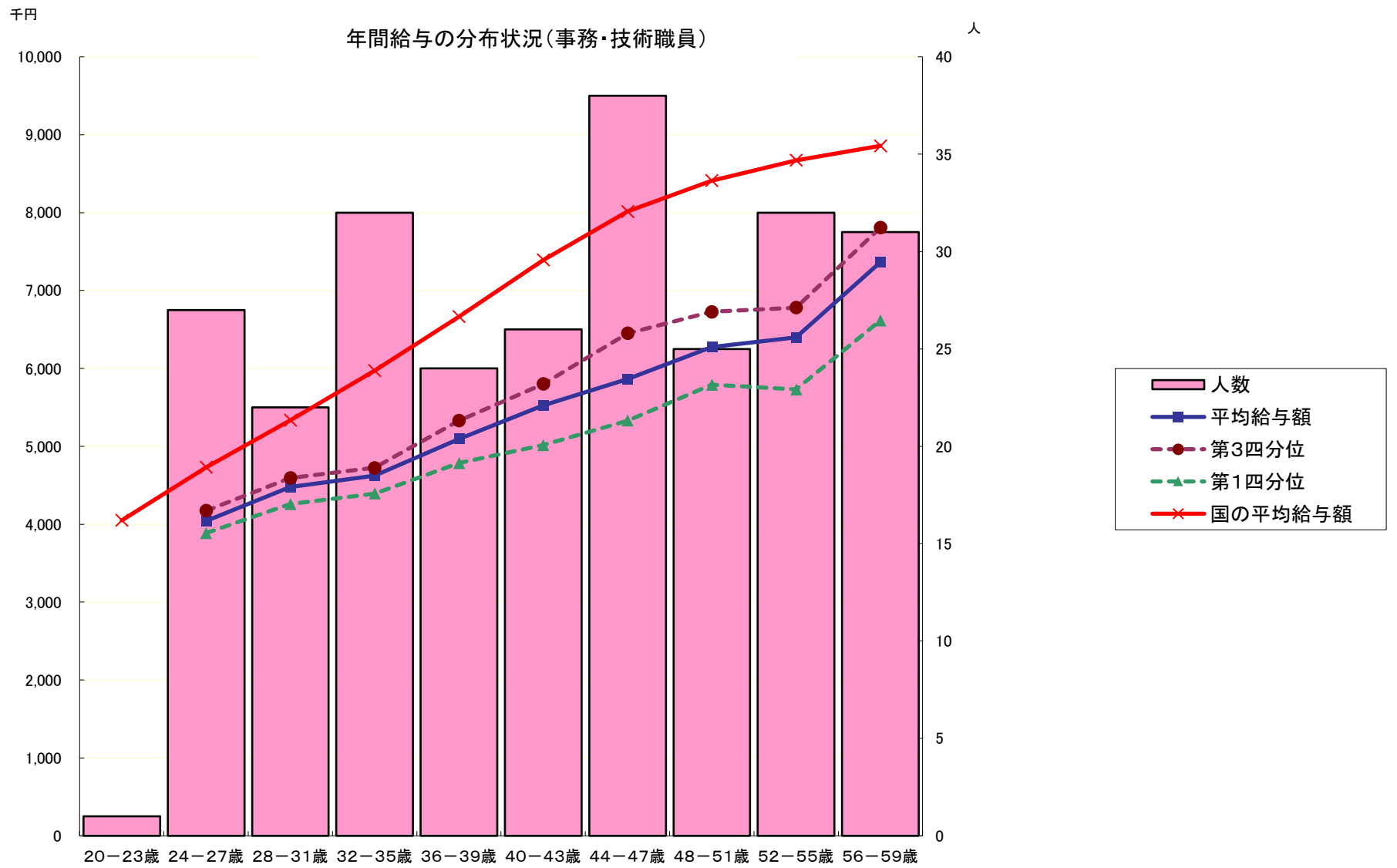
区分	人員	平均年齢	令和7年度の年間給与額(平均)			
			総額	うち所定内		うち賞与
					うち通勤手当	
	人	歳	千円	千円	千円	千円
非常勤職員	223	45.5	3,831	2,878	62	953
事務・技術	108	49.7	3,746	2,716	66	1,030
教育職種 (大学教員)	4	52.3	4,581	3,244	77	1,337
医療職種 (病院医師)	40	34.3	3,014	2,727	46	287
医療職種 (病院看護師)	26	56.3	4,776	3,502	72	1,274
技能・労務職種	13	51.3	3,855	2,785	65	1,070
医療職種 (病院医療技術職員)	32	33	4,272	3,103	58	1,169
その他医療職種 (医療技術職員)						

注1:「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、非常勤職員全体の数値からも除外している。

《在外職員について》

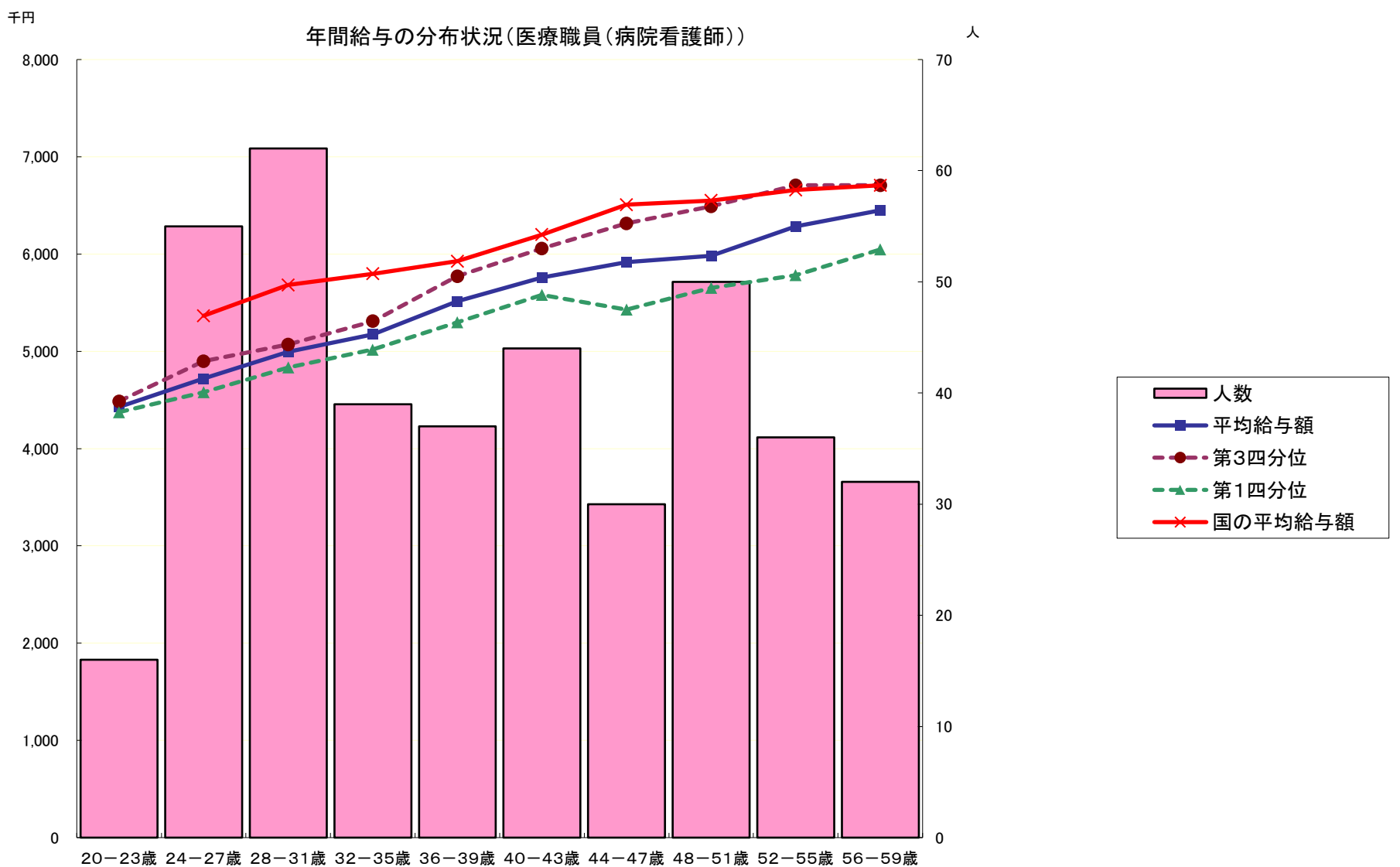
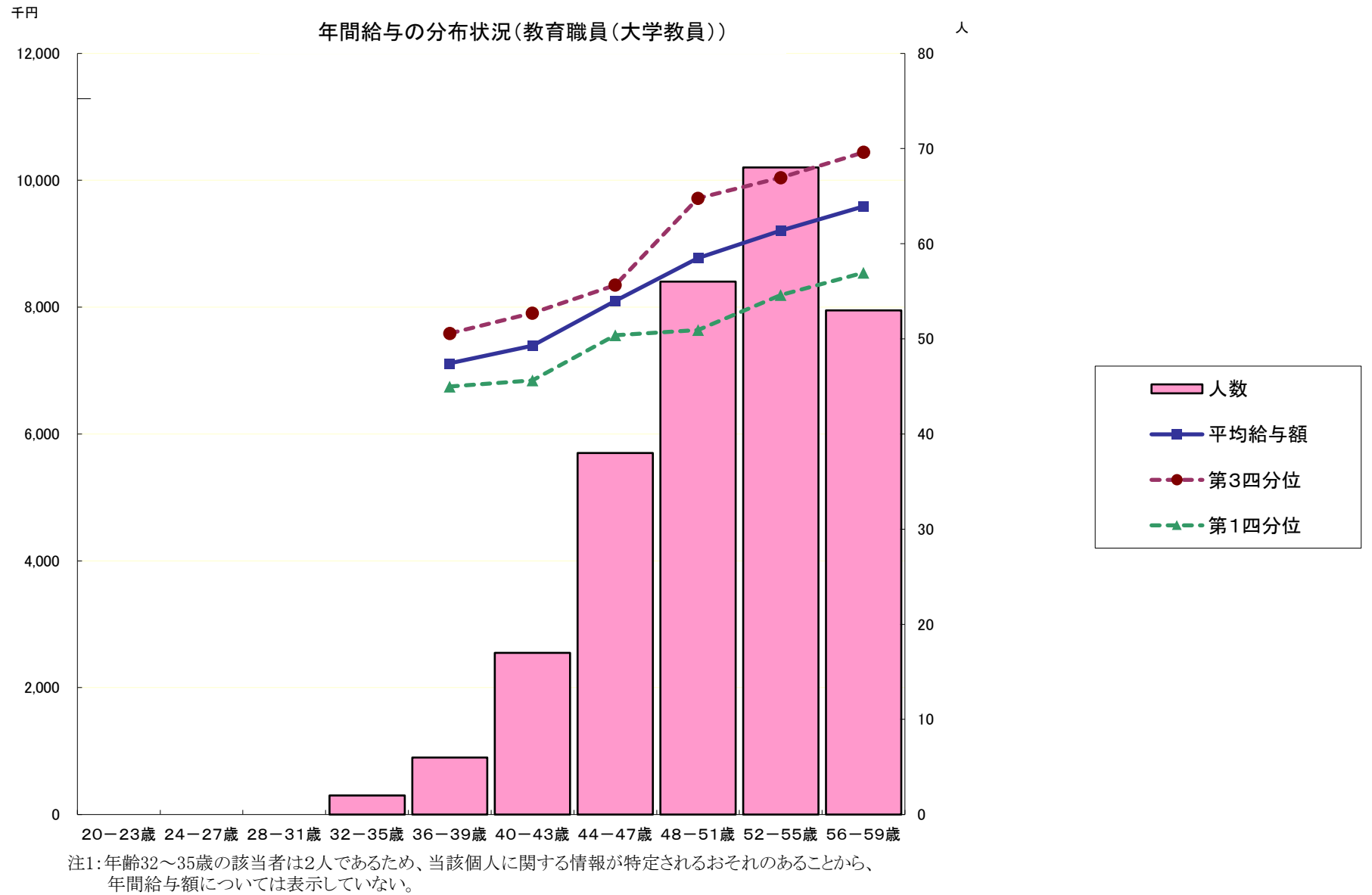
在外職員の各区分については、該当者がいないため記載を省略。

③ 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、再雇用職員及び年俸制適用者を除く。以下、⑤まで同じ。]



注1:①の年間給与額から通勤手当を除いた状況である。以下、④まで同じ。

注2:年齢20～23歳の該当者は1人であるため、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、年間給与額については表示していない。



④ 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	5	58.5	9,327	11,885～7,761
・課長	20	55.3	7,736	9,327～6,727
・課長補佐	50	52.1	6,536	9,155～4,890
・係長	72	47.0	5,755	7,134～4,504
・主任	39	41.0	4,998	6,215～4,393
・係員	85	33.2	4,413	5,610～3,713

(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	156	56.6	10,073	11,851～7,679
・准教授	73	51.6	8,270	9,515～7,342
・講師	40	51.1	7,788	8,641～6,961
・助教	38	48.6	6,970	7,570～6,269

(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	4	53.8	7,006	
・看護師長	30	51.7	6,621	7,292～4,675
・副看護師長	54	47.1	6,155	6,946～4,757
・看護師	318	37.4	5,249	6,747～4,088

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4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。

⑤ 賞与(令和7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)	%	%	%
		53.4	52.9	53.1
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		46.6	47.1	46.9
	最高～最低	53.5～42.4	56.0～42.4	54.8～42.4
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		54.6	54.6	54.6
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		45.4	45.4	45.4
	最高～最低	48.5～40.7	49.8～41.4	48.6～42.1

(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)	%	%	%
		54.4	54.7	54.5
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		45.6	45.3	45.5
	最高～最低	49.8～43.0	47.4～42.8	48.6～43.7
一般職員	一律支給分(期末相当)	%	%	%
		55.0	54.9	54.9
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		45.0	45.1	45.1
	最高～最低	49.8～23.8	49.8～42.0	48.1～35.5

(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)	%	%	%
		54.7	54.7	54.7
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	%	%	%
		45.3	45.3	45.3
	最高～最低	49.8～40.4	49.8～41.0	48.6～41.0

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 77.4</li> <li>・年齢・地域勘案 86.3</li> <li>・年齢・学歴勘案 77.2</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 86.1</li> <li>(参考) 対他法人 89.8</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29.5%</p> <p>国からの財政支出額 12,166百万円、支出予算の総額 41,095百万円 (令和7年度予算) 累積欠損額 0円(令和7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) 法人の職員の給与水準は、職務の特性や国家公務員、民間企業の従業員の給与等を勘案し、設定の考え方を明らかにすることが求められており、国家公務員と比べて給与水準が高い法人は、その合理性及び妥当性について、説明責任を果たすべきこととされている。(独立行政法人改革等に関する基本的な方針(平成25年12月24日閣議決定)) 当該法人は、国家公務員の給与、他の国立大学法人の給与及び民間企業の従業員の給与等を総合的に勘案したうえで、職員の給与水準を設定しており、法人における給与水準の妥当性の検証結果から、適切な対応が執られていると考える。引き続き、適切な給与水準の設定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 91.2</li> <li>・年齢・地域勘案 94.6</li> <li>・年齢・学歴勘案 90.9</li> <li>・年齢・地域・学歴勘案 94.5</li> <li>(参考) 対他法人 92.2</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29.5%</p> <p>国からの財政支出額 12,166百万円、支出予算の総額 41,095百万円 (令和7年度予算) 累積欠損額 0円(令和7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) 法人の職員の給与水準は、職務の特性や国家公務員、民間企業の従業員の給与等を勘案し、設定の考え方を明らかにすることが求められており、国家公務員と比べて給与水準が高い法人は、その合理性及び妥当性について、説明責任を果たすべきこととされている。(独立行政法人改革等に関する基本的な方針(平成25年12月24日閣議決定)) 当該法人は、国家公務員の給与、他の国立大学法人の給与及び民間企業の従業員の給与等を総合的に勘案したうえで、職員の給与水準を設定しており、法人における給与水準の妥当性の検証結果から、適切な対応が執られていると考える。引き続き、適切な給与水準の設定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 85.3

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7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 232,000円 年間給与 3,833,000円
- 35歳(主任)  
月額 301,600円 年間給与 5,051,000円
- 50歳(係長)  
月額 382,500円 年間給与 6,492,000円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者(月額3,000円)・子1人につき(月額 11,500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 336,900円 年間給与 5,642,000円
- 35歳(講師)  
月額 392,600円 年間給与 6,663,000円
- 50歳(准教授)  
月額 471,100円 年間給与 7,996,000円

※ 扶養親族がいる場合には、扶養手当(配偶者(月額3,000円)・子1人につき(月額 11,500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	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
給与、報酬等支給総額 (A)	千円 9,735,681	千円 9,919,005	千円 10,182,734	千円 10,092,017	千円	千円
退職手当支給額 (B)	千円 896,106	千円 843,442	千円 1,173,803	千円 594,854	千円	千円
非常勤役職員等給与 (C)	千円 5,544,354	千円 5,726,858	千円 6,151,387	千円 6,688,356	千円	千円
福利厚生費 (D)	千円 2,209,677	千円 2,253,035	千円 2,313,333	千円 2,382,363	千円	千円
最広義人件費 (A+B+C+D)	千円 18,385,818	千円 18,742,340	千円 19,821,257	千円 19,757,590	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

・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7年人事院勧告に伴う大学の給与関係規則の改正を令和8年1月1日適用で実施したが、人の新陳代謝による給与の減少、退職教員の後任補充等に係る一時的な欠員発生等により対前年度比0.89%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0.89%減少、退職手当支給額が49.32%減少、非常勤役職員等給与が8.73%増加、福利厚生費が2.98%増加し、全体としては対前年度比0.32%の減少となった。

### IV 定年制度及び60歳以上の職員の給与制度

事務・技術職、教育職(大学教員)、医療職(病院看護師)の職員の定年年齢は65歳である。事務・技術職、医療職(病院看護師)の職員については、令和5年4月1日に定年年齢を60歳から65歳に引き上げた。定年年齢の引上げに伴い、60歳に達した管理監督職の職員は非管理監督職に降任する制度を設けているほか、職員の基本給について61歳に達する年度から7割水準とすることとした。

### V その他

特になし