

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 平成23年度における役員報酬についての業績反映のさせ方

・ 役員の特例手当の額は、国立大学法人高知大学役員報酬規則において、国立大学法人評価委員会が行う業績評価の結果及び職務実績等を総合的に勘案して、国立大学法人高知大学経営協議会の議を経て、その額の100分の10の範囲内で増額又は減額することができることとしている。

② 役員報酬基準の改定内容

法人の長	・ 期末特別手当の支給割合を、6月期は1.45月分から1.40月分に、12月期は1.65月分から1.55月分に引下げ
理事	・ 期末特別手当の支給割合を、6月期は1.45月分から1.40月分に、12月期は1.65月分から1.55月分に引下げ
理事(非常勤)	・ 改定なし
監事	・ 期末特別手当の支給割合を、6月期は1.45月分から1.40月分に、12月期は1.65月分から1.55月分に引下げ
監事(非常勤)	・ 改定なし

2 役員報酬等の支給状況

役名	平成23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	16,320	11,868	4,452	0		3月31日	
A理事	13,007	9,360	3,511	135 (通勤手当)			
B理事	13,007	9,360	3,511	135 (通勤手当)			
C理事	12,903	9,360	3,494	49 (通勤手当)			
E理事	12,259	7,800	3,105	520 (地域手当) 78 (広域異動手当) 636 (単身赴任手当) 120 (通勤手当)			◇
G理事(非常勤)	1,336	1,336	0	0		3月31日	
A監事	10,658	7,800	2,780	78 (通勤手当)		3月31日	
B監事(非常勤)	1,336	1,336	0	0			

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:「地域手当」とは、就任直前に、民間の賃金水準が本学より高い地域に在勤していた役員に、2年を限度として支給するもの。また、「広域異動手当」とは、広域異動(異動前後の官署間の距離及び異動前の住居と異動後の官署間の距離のいずれもが60km以上である異動)を行った場合に、3年を限度として支給するもの。

* E理事については、平成24年1月で2年間の地域手当支給が終了し、平成24年2月から広域異動手当を支給。

注4:「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 役員の退職手当の支給状況(平成23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	摘要	前職
法人の長	千円	年 月			該当者なし	
理事	千円	年 月			該当者なし	
理事 (非常勤)	千円	年 月			該当者なし	
監事	千円	年 月			該当者なし	
監事 (非常勤)	千円	年 月			該当者なし	

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 人件費管理の基本方針

・業務運営の効率化を図り、業務内容・業務量に応じた適正な人員配置を行うとともに職員数の抑制を図りつつ、適正な人件費の管理に努める。

② 職員給与決定の基本方針

ア 給与水準の決定に際しての考慮事項とその考え方

・国家公務員の職種に準じた本給表及び人事院勧告を参考にして給与水準を決定している。

イ 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

・勤務成績を考慮し、昇格、降格、昇給及び勤奨手当の支給率の決定をしている。

[能率、勤務成績が反映される給与の内容]

給与種目	制度の内容
賞与：勤奨手当（査定分）	基準日以前6箇月以内の期間における勤務成績に応じて決定される成績率に基づき支給される。
昇給	年1回（1月1日）、勤務成績に応じて5段階で昇給させる。
昇格、降格	勤務成績が良好で、かつ昇格基準に達している場合、1級上位の級に昇格させることができ、上位の級に決定される資格を有するに至った場合は、その資格に応じた級に昇格させることができる。また、勤務成績の不良等で降任したときは、下位の級に降格させることができる。

ウ 平成23年度における給与制度の主な改正点

- ・若年・中堅層（43歳未満）職員の号俸調整
平成23年4月1日において43歳未満の職員のうち、平成22年1月1日に昇給した職員の号俸を平成23年4月1日に1号上位に調整する改正
- ・期末・勤奨手当の引下げ
年間の支給割合を4.15月分から3.95月分に引下げ（6月期は期末手当を1.225月分、勤奨手当を0.675月分（特定幹部職員は、期末手当1.025月分、勤奨手当0.875月分）とし、12月期は期末手当を1.375月分、勤奨手当を0.675月分（特定幹部職員は、期末手当1.175月分、勤奨手当0.875月分））
- ・特殊勤務手当の新設
小児科病院群輪審制により勤務する医師を対象に支給する小児科病院群輪審制手当の新設
- ・非常勤職員の給与制度の改正
医員（病院助教・指導医・レジデント・研修医）を対象に支給する診療特別手当の新設
- ・再雇用職員の給与制度の改正
職責及び業務別に職種を見直し、それに合った本給月額及び賞与を支給することとする改正

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23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
常勤職員	1,369	43.9	6,208	4,618	55	1,590
事務・技術	268	45.9	5,461	4,077	63	1,384
教育職種 （大学教員）	539	48.0	7,963	5,917	55	2,046
医療職種 （病院医師）	該当者なし					
医療職種 （病院看護師）	378	36.9	4,556	3,368	50	1,188
技能・労務職員	19	51.9	5,027	3,771	53	1,256
教育職種 （附属高校教員）	22	45.4	7,202	5,447	54	1,755
教育職種 （附属義務教育学校教員）	44	44.0	6,479	4,891	44	1,588
医療職種 （病院医療技術職員）	96	40.8	4,873	3,651	58	1,222
その他医療職種（看護師）	3	46.8	4,937	3,725	78	1,212

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。

在外職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
該当者なし						
任期付職員	17	44.2	5,898	5,898	63	0
事務・技術	1					
教育職種 (大学教員)	16	43.1	6,074	6,074	64	0
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					

注1:事務・技術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。

再任用職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
20	62.8	2,259	2,187	80	0	
事務・技術	12	62.7	2,102	2,102	72	0
教育職種 (大学教員)	1					
医療職種 (病院医師)	該当者なし					
医療職種 (病院看護師)	該当者なし					
技能・労務職種	4	62.8	2,149	2,149	125	0
その他(事務・技術)	3	63.2	3,112	2,635	78	477

注1:教育職種(大学教員)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。

注2:その他(事務・技術)は、賞与を支給する職員である。

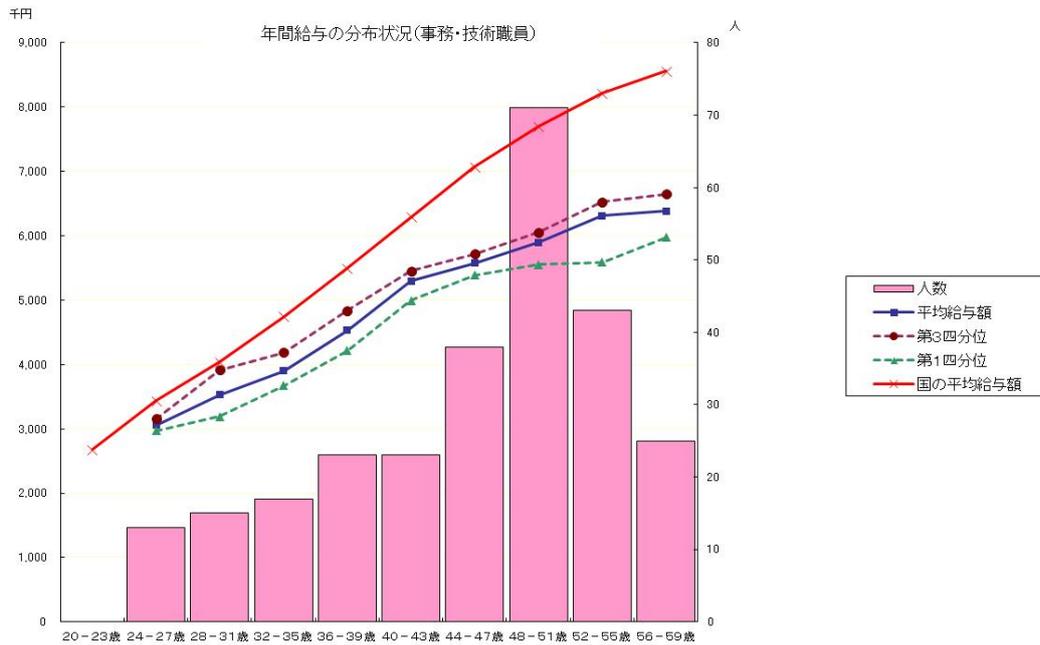
非常勤職員	人	歳	千円	千円	千円	千円
146	38.4	3,345	2,688	51	657	
事務・技術	25	43.1	2,919	2,198	60	721
教育職種 (大学教員)	2					
医療職種 (病院医師)	47	32.3	2,684	2,563	35	121
医療職種 (病院看護師)	42	49.0	4,455	3,340	59	1,115
技能・労務職種	6	31.8	2,878	2,174	79	704
医療職種 (病院医療技術職員)	24	28.5	3,153	2,368	53	785

注1:教育職種(大学教員)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、人数以外は記載していない。

注2:「技能・労務職種」は、調理師等である。

② 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、⑤まで同じ。])

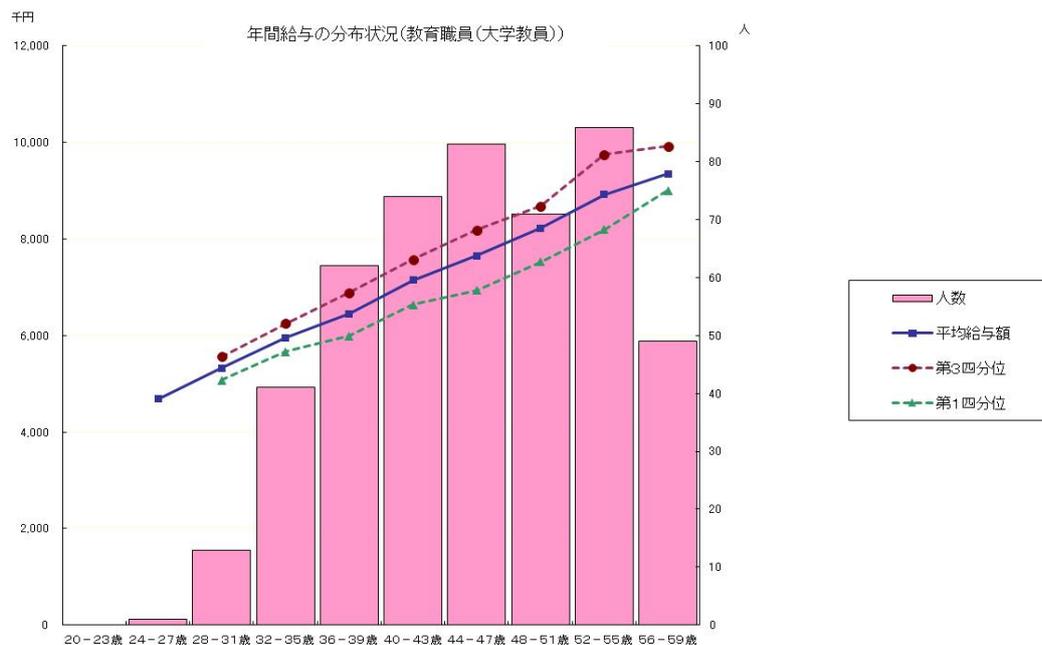
(事務・技術職員)



分布状況を示すグループ	人員	平均年齢	四分位		平均	四分位	
			第1四分位	第3四分位		第1四分位	第3四分位
代表的職位	人	歳	千円	千円	千円	千円	千円
・部長	2	-	-	-	-	-	-
・課長	16	53.3	7,338	7,680	8,115		
・課長補佐	32	51.9	5,938	6,185	6,466		
・係長	110	49.9	5,442	5,709	5,980		
・主任	58	43.3	4,273	4,925	5,559		
・係員	50	33.7	3,153	3,840	4,299		

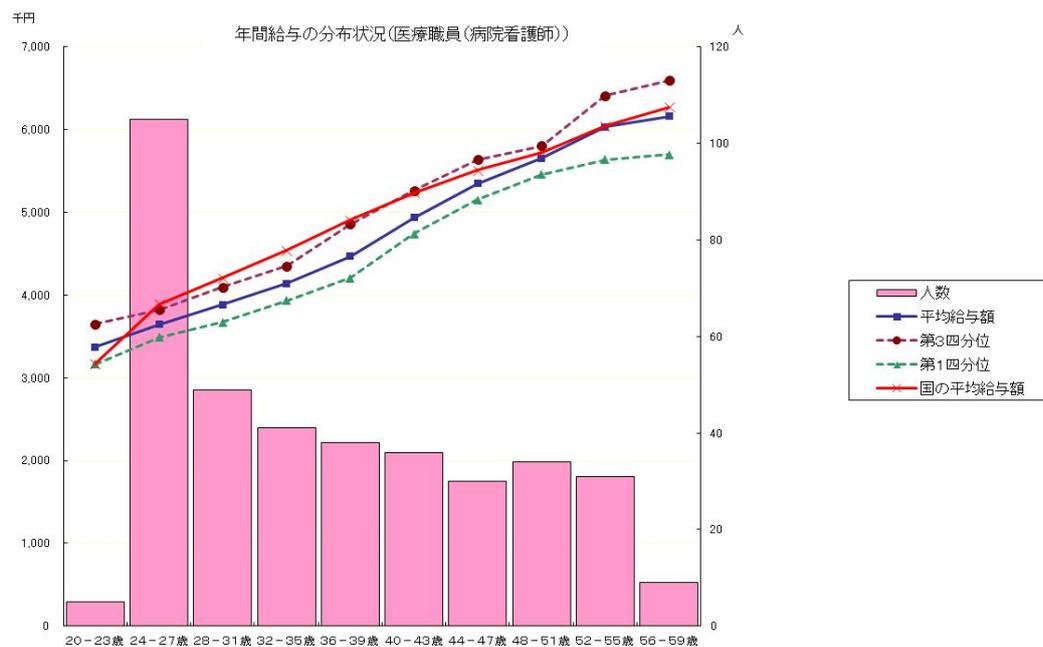
注1: 部長の該当者は2人のため、当該個人に対する情報が特定されるおそれのあることから、人数以外は記載していない。

(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	四分位	
			第1四分位	第3四分位
代表的職位	人	歳	千円	千円
・教授	208	55.4	8,830	9,434
・准教授	150	45.2	7,048	7,511
・講師	68	44.1	6,321	7,048
・助教	113	40.3	5,806	6,145

(医療職員(病院看護師))



分布状況を示すグループ	人員 人	平均年齢 歳	四分位	平均	四分位
			第1分位 千円		第3分位 千円
代表的職位					
・看護部長	1	—	—	—	—
・副看護部長	3	54.5	—	6,546	—
・看護師長	40	52.7	5,957	6,172	6,522
・副看護師長	51	46.1	5,187	5,480	5,784
・看護師	300	33.8	3,654	4,185	4,672

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、人数以外は記載していない。

注1: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、年間給与額の第1・第3分位については記載していない。

③ 職級別在職状況等(平成24年4月1日現在)(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	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級
標準的な職位		係員	係員主任	主任 専門職員	専門職員 課長補佐	課長補佐 課長	課長	部長	部長	部長	局長
人員 (割合)	268	16 (6.0%)	34 (12.7%)	134 (50.0%)	56 (20.9%)	17 (6.3%)	9 (3.4%)	2 (0.7%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
年齢(最高～最低)		30～24	40～27	59～35	59～45	58～39	59～50				
所定内給与と年額(最高～最低)		2,644～ 2,084	3,409～ 2,419	4,571～ 2,959	5,032～ 4,013	6,010～ 4,655	6,448～ 5,862				
年間給与額(最高～最低)		3,423～ 2,811	4,438～ 3,190	6,087～ 3,936	6,783～ 5,498	7,856～ 6,371	8,396～ 7,776				

注1:7級における該当者は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、「年齢(最高～最低)」以下の事項については記載していない。

(教育職員(大学教員))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級
標準的な職位		助手	助教	講師	准教授	教授
人員 (割合)	539	0 (0%)	113 (21.0%)	71 (13.2%)	147 (27.3%)	208 (38.6%)
年齢(最高～最低)			64～27	59～30	61～32	64～40
所定内給与と年額(最高～最低)			5,483～ 3,533	6,311～ 3,747	6,695～ 4,283	8,820～ 5,461
年間給与額(最高～最低)			7,179～ 4,581	8,373～ 5,050	9,034～ 5,777	11,992～ 7,403

(医療職員(病院看護師))

区分	計	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級
標準的な職位		准看護師	看護師 助産師	副看護師長	看護師長	副看護部長	看護部長	看護部長
人員 (割合)	378	0 (0%)	300 (79.4%)	51 (13.5%)	24 (6.3%)	2 (0.5%)	1 (0.3%)	0 (0%)
年齢(最高～最低)			59～22	58～34	59～41			
所定内給与と年額(最高～最低)			4,453～ 2,213	4,864～ 3,053	4,965～ 3,695			
年間給与額(最高～最低)			6,033～ 2,948	6,442～ 4,080	6,777～ 5,108			

注:6級における該当者は1人、5級における該当者は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、「年齢(最高～最低)」以下の事項については記載していない。

④ 賞与(平成23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)	63.7%	66.0%	64.9%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	36.3%	34.0%	35.1%
	最高～最低	44.6～32.8%	41.3～30.1%	42.9～32.1%
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.3%	67.3%	65.8%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.7%	32.7%	34.2%
	最高～最低	42.4～32.0%	41.7～29.2%	39.2～30.7%

(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)	64.1%	67.0%	65.6%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.9%	33%	34.4%
	最高～最低	42.4～33.0%	38.8～30.5%	37.3～32.3%
一般職員	一律支給分(期末相当)	64.8%	67.6%	66.2%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	35.2%	32.4%	33.8%
	最高～最低	42.4～31.9%	39.8～29.5%	37.4～30.6%

(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)	66.6%	69.0%	67.9%
	査定支給分(勤勉相当)(平均)	33.4%	31.0%	32.1%
	最高～最低	42.4～25.2%	39.6～23.7%	39.0～24.5%

注: 医療職員(病院看護師)における管理職員は該当者が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記載していない。

⑤ 職員と国家公務員及び他の国立大学法人等との給与水準(年額)の比較指標(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)

対国家公務員(行政職(一))	78.6
対他の国立大学法人等	91.4

(教育職員(大学教員))

対他の国立大学法人等	93.1
------------	------

(医療職員(病院看護師))

対国家公務員(医療職(三))	94.8
対他の国立大学法人等	94.0

注1: 当法人の年齢別人員構成をウエイトに用い、当法人の給与を国の給与水準(「対他の国立大学法人等」においては、すべての国立大学法人等を一つの法人とみなした場合の給与水準)に置き換えた場合の給与水準を100として、法人が現に支給している給与費から算出される指数をいい、人事院において算出。

給与水準の比較指標について参考となる事項

○事務・技術職員

項目	内容		
指数の状況	対国家公務員 78.6		
	参考	地域勘案	85.8
		学歴勘案	79.5
		地域・学歴勘案	85.9
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	【主務大臣の検証結果】 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。		
給与水準の適切性の検証	【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 35.8% (国からの財政支出額 10,965百万円、支出予算の総額 30,658百万円：平成23年度予算) 【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及び対他の国立大学法人等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。		
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		
指数の状況	対国家公務員 94.8		
	参考	地域勘案	97.2
		学歴勘案	93.2
		地域・学歴勘案	96.5
国に比べて給与水準が高くなっている定量的な理由	【主務大臣の検証結果】 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。		
給与水準の適切性の検証	【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 35.8% (国からの財政支出額 10,965百万円、支出予算の総額 30,658百万円：平成23年度予算) 【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及び対他の国立大学法人等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。		
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 90.9

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23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。)

Ⅲ 総人件費について

区 分	当年度 (平成23年度)	前年度 (平成22年度)	比較増△減		中期目標期間開始時(平成22年度)からの増△減	
	千円	千円	千円	(%)	千円	(%)
給与、報酬等支給総額 (A)	9,720,752	9,786,149	△ 65,397	△0.7%	△ 65,397	△0.7%
退職手当支給額 (B)	841,728	752,369	89,359	11.9%	89,359	11.9%
非常勤役員等給与 (C)	3,384,091	3,020,715	363,376	12.0%	363,376	12.0%
福利厚生費 (D)	1,680,097	1,567,777	112,320	7.2%	112,320	7.2%
最広義人件費 (A+B+C+D)	15,626,668	15,127,010	499,658	3.3%	499,658	3.3%

注:「非常勤役員等給与」においては、附属病院における事業増強等による看護師等の増員に係る費用、寄付金、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「17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。

「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、定年等退職者の後任者が若い年齢層になったことに伴う給与支給額の減少及び給与制度の改正による本給月額等の引下げの影響により、対前年度比△0.7%となった。

「最広義人件費」は、「給与、報酬等支給総額」が前年度より0.7%減少しているが、「退職手当支給額」の増加、外部資金等による任期付教員の雇用増、附属病院における事業増強による医療技術職員(非常勤)の常勤化(任期付)に伴う「非常勤役員等給与」の増加、法定福利費の負担率増による「福利厚生費」が増加したことにより全体としては対前年度比3.3%となった。

②「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)及び「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による人件費削減の取組の状況

i)主務大臣が中期目標において示した人件費削減の取組に関する事項

「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)において示された総人件費改革の実行計画を踏まえ、人件費削減の取組を行う。

ii)法人が中期計画において設定した削減目標、国家公務員の給与構造改革を踏まえた見直しの方針

国家公務員に準じた人件費改革に取り組み、平成18年度からの5年間に於いて5%以上の人件費削減を行う。さらに、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(平成18年7月7日閣議決定)に基づき、国家公務員の改革を踏まえ、人件費改革を平成23年度まで継続する。

【主務大臣の検証結果】

平成22年度までの5年間で5%以上削減を達成し、平成23年度も人件費改革を継続しており問題ないと考える。

iii)人件費削減の取組の進捗状況

総人件費改革の取組状況

年度	基準年度 (平成17年度)	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
給与、報酬等支給総額(千円)	11,036,948	10,583,440	10,387,939	10,248,747	9,932,959	9,786,149	9,720,752
人件費削減率(%)		△4.1	△5.9	△7.1	△10.0	△11.3	△11.9
人件費削減率(補正值)(%)		△4.1	△6.6	△7.8	△8.3	△8.1	△8.5

注:「人件費削減率(補正值)」とは、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)による、人事院勧告を踏まえた官民の給与較差に基づく給与改定分を除いた削減率であり、平成18年、平成19年、平成20年、21年、平成22年、平成23年の行政職(一)職員の年間平均給与の増減率はそれぞれ、0%、0.7%、0%、△2.4%、△1.5%、△0.23%である。

基準年度(平成17年度)の給与、報酬等支給総額は、法人移行時の人件費予算相当額を基礎に算出した、平成17年度人件費予算相当額である。

③その他

特になし

Ⅳ 法人が必要と認める事項

特例法に基づく国家公務員の給与の見直しに関連して、以下のとおり給与減額措置を講ずることとした。

(1)役員

平成24年5月から実施

(2)職員

平成24年5月から実施