

第 78 回 経営協議会議事要録

日 時 令和 6 年 3 月 14 日 10 時 00 分～11 時 55 分

場 所 TKP ガーデンシティ PREMIUM 神保町 + web 会議

出席者 内海委員、大久保委員、國井委員、小口委員、小松委員、西島委員、野口委員、東島委員、三木委員、村山委員、山内委員、足立委員、内丸委員、岡田委員、幅委員、高橋委員、齊藤委員、小杉委員、小関委員、波戸委員、小林委員
(欠席:久保委員、永田委員)

陪席者 住吉監事、辻監事、浅井機構長補佐、羽澄 QUP 拠点長、五味田総務部長、山崎財務部長、永木研究協力部長、外山施設部長、幸田参事役・総務課長、柴沼参事役・安全衛生推進室長、坪監査室長、櫻井人事担当課長、日下田職員担当課長、永見財務企画課長、枝川決算室長、岡田研究協力課長、佐藤施設企画課長、山本整備管理課長、柴原東海管理課長、岩見連携推進課長、他

配付資料

1. 第 77 回経営協議会議事要録
 2. 次期役員等について
 3. 役員の退職手当額に関する業績勘案率について
 4. 通勤手当関係規程等の一部改正について
 5. 令和 6 年度機構内予算案について
 6. KEK における事務体制について
 7. 外部研究資金獲得に向けた外部連携推進部の取組み
- 参考資料 KEK 広報誌「KEK STORIES」

議 事

1. 前回議事要録について

山内議長から、資料 1 の議事要録については事前に確認済みであり、確定版を配付している旨の説明があった。

2. 次期役員等について

山内議長から、資料 2 に基づき紹介があった。

3. 審議

(1) 役員の本給月額決定について

山内議長から、別途配信資料に基づき説明があり、審議の結果、資料のとおり了承された。

<主な意見・質疑応答等>

- ・日本全体の賃上げの流れの中において、現行の規程では役員の在職中の昇給はないものとなっている。次期においては在職中の昇給についても経営協議会でも議論が必要であり、機構長選考・監察会議から議題として提案頂けるようお願い申し上げます。
 - ・全体的に給与が上昇傾向にあるが、役員報酬が上がる場合は本給表が変わるのか。号給が変わるのか。
- 職員の場合は本給表が変わるが、役員は両方の可能性がある。

(2) 役員の退職手当額に関する業績勘案率について

内丸委員から、資料3に基づき説明があり、審議の結果、資料のとおり了承された。

＜主な意見・質疑応答等＞

- ・6段階評価における4の位置付けは。法人評価を個人に当てはめる理解で良いか。業績勘案率はこの会議で決定するのか。別途文科省の承認を受けるプロセスはあるか。

→4は上から2つ目。機構長は機構全体、理事は各担当の法人評価を平均して概ね4の評価となった。文部科学省の認可事項ではないので、本日の経営協議会で決定。

(3) 通勤手当関係規程の一部改正について

内丸委員から、資料4に基づき説明があり、審議の結果、資料のとおり了承された。

＜主な意見・質疑応答等＞

- ・KEKが運用している業務連絡バスの年間維持費は。廃止の選択肢はないのか。

→概算で約4,000万円。東海キャンパスとは距離があるので、職員の多様な勤務形態に合わせて通勤手段を複数提供したい。

- ・自家用車による通勤の場合は事故が発生した際の補償はどうか。高速道路の往復料金の金額は。

→通勤経路として認められているので労災が適用される。往復料金は約3,400円。

- ・通勤手当額の算出方法は。米国と比較するとかなり低額に思える。

→国家公務員の通勤手当の月額をベースにし、1往復あたりに割り戻した金額である。給与規程によるものであり、出張の場合の実費とは異なる算出となる。一方で世界的な物価上昇を鑑みて支給額を見直す議論は進めていく必要がある。

(4) 令和6年度機構内予算案について

内丸委員から、資料5に基づき説明があり、審議の結果、資料のとおり了承された。

＜主な意見・質疑応答等＞

- ・SuperKEKBの運転再開は大変素晴らしい。運転経費は微増だが電気代高騰もあり運転時間を確保できるのか。

→運転経費については予断を許さない状況であり、当初予算では十分ではないのが現状。世界的なエネルギー事情を注視しつつ、補正予算等で運転時間を確保していきたい。来年度については今年度予算の繰越、補助金等で研究者コミュニティが希望するマシンタイムを確保できる予定。

- ・KEK の貢献度が CERN のオブザーバーステータスとリンクしていると承知しているがその後どうか。
- オブザーバーステータスまでは足りていないのが現状。ステータスを維持するために文科省、CERN と交渉していく予定。
- ・老朽化し、価値を生みにくいアセットにも経費が掛かることで、研究にリソースが投入されていないような状況はないのか。
- KEK はご指摘のような状況。KEK の目標の優先順位は 1 番目が運転時間の確保、2 番目が老朽化対策、3 番目が新しい研究開発。どのように予算を配分するかは新執行部において十分な検討が必要。
- ・企業との連携推進が計上されているが具体的なミッションをご説明頂きたい。
- KEK の多種多様な量子ビームを組み合わせることでグリーンイノベーションに貢献する研究のための予算を措置したもの。

4. 研究活動報告

(1) KEK における事務体制について

内丸委員から、資料7に基づき報告が行われた。

＜主な意見・質疑応答等＞

- ・受入外国人は事務組織 1 人当たりでは KEK がダントツに多いのではないかと。英語対応が可能な職員はどのぐらいいるか。海外派遣制度はぜひ続けて頂きたい。
- 海外機関(CERN、SLAC など)への長期派遣や外国人ユーザー等への対応業務経験により20名を超える職員が英語による対応が可能となっている。今後も継続予定。アライアンス内で KEK に研修に参加したいという希望もある。
- ・事務部門の活性化は非常に重要、研究部門の事務部門への評価は低いような状況はないか。海外では外部資金獲得、契約業務のプロフェッショナルがいて日本の事務職とはかなりの差がある。KEK ではプロフェッショナルを人材育成する環境は整備できているか。
- 研究部門からも一緒にやっていく事務組織として一定の評価を得ている。人材育成については専門性を高めるコースと管理職を目指すコースを分けることを考えている。また、URA との連携は非常に重要で連携できる体制を整備する予定。
- ・採用手段は。ファンドレイジングや広報の業務に関して、専門の経験、スキルを持った方の採用はどうか。
- 国立大学法人等採用試験を通じて採用しているが、専門の経験やスキルを要する業務に関しては、経験者を対象とした独自採用を組み合わせながら採用している。

(2) 外部研究資金獲得に向けた外部連携推進部の取組み

足立委員から、資料6に基づき報告が行われた。

＜主な意見・質疑応答等＞

- ・研究大学強化促進事業の終了後、URA の人数は減っており、外部採用を行っているようだが URA 職のキャリアパスはどうなっているのか。長期的なキャリアパスの整備が必要ではないか。

→今までは任期付きのみであるが長期的なキャリアパスは今後の検討課題。

→大学はファンドが複数あるが、評価対象が外部資金の獲得数による。一方で KEK は専門的なので URA は研究大学強化促進事業が終わり、これからリフォームされていく予定。

・外部連携を進める専門家として URA は産業界との連携をする必要があり、KEK の技術の産業界への拡充を期待している。

5. 自由討論

・DE&I の観点で、男性の育児休業取得率はどうか。管理職の女性登用についてはいかがか。

→実態に即した改善点はあるものの、取得率としてはほぼ 100%。女性管理職については目指すべきロールモデルを配置したうえで、管理職ルートへの登竜門である副課長ポストにも女性を積極的に登用していく予定。

・外国人研究者の不満点として KEK の食事情があるようである。対応はいかがか。

→フードトラックを加えるなど工夫をしている。KEK の売店、食堂の経営はかなり厳しい。ユーザーからの機構内の食事情を改善して欲しいという要望は理解しているが地理的な問題もあり人数規模を踏まえると経営が難しいのが現状。

・地震が頻発しているが、安心・安全に研究を行うためにも老朽化対策のための予算措置の計画はどうか。

→インフラ長寿命化計画を整備している。KEK はすべての建物の耐震基準を満たしたうえで、引き続き改修を進めている。

・若手の人材育成のためにも URA の昇進システムと評価制度を整備する必要がある。

閉 会

今回の経営協議会が第7期委員での最後の開催となることから、山内議長から今期委員に対する謝辞が述べられた。また、今期をもって退任される委員について紹介が行われた。

以 上