

令和5年度 経営協議会（第4回）議事要録

日時 令和5年11月24日（金）13時30分から14時35分

場所 3号館2階第1会議室

出席者 【委員】 森迫学長（議長）

位高委員、奥村委員、京藤委員、錦織委員、西本委員
吉本委員、寶珍委員、PEZZOTTI 委員、真下委員、乾委員、
堀内委員、増田委員、亀井委員

【陪席者】 佐藤監事、清水顧問、総務企画課長、人事労務課長、会計課長、
施設環境安全課長、研究推進・産学連携課長

議事に先立ち、令和5年度第3回の議事要録について確認が行われた。

議題1. 令和5年人事院勧告に基づく国立大学法人京都工芸繊維大学職員給与規則等の一部改正について

真下人事労務担当理事から、令和5年人事院勧告に基づく国立大学法人京都工芸繊維大学職員給与規則等の一部改正について議案書に基づき説明があり、審議の結果、原案どおり承認された。

なお、今後、文言等の修正が生じた場合には学長に一任することとされた。

本件に関し、委員より以下の意見があった。

・人件費への影響額4,200万円の財源確保はどのように考えているのか。

→当初予算で計上された人件費の範囲内で、年度途中の退職者や新規採用職員の採用時期のずれ等により、4,200万円を充当できる見込みである。

・4,200万円は人件費の何割程度なのか。

→人件費の予算は40億円程度のため、割合は1%程度かと思われる。

議題2. PI人件費支出制度実施に係る要項の制定及び関係規則の改正について

真下人事労務担当理事から、PI人件費支出制度実施に係る要項の制定及び関係規則の改正について議案書に基づき説明があり、審議の結果、原案どおり承認された。

なお、今後、文言等の修正が生じた場合には学長に一任することとされた。

本件に関し、委員より以下の意見があった。

・エフォート率についてガイドラインはあるのか。また、インセンティブを手当てにできるとなると、ガバナンスの強化がより求められると思うが、どのように対応するのか。

→エフォート率という概念に関しては、様々な意見があるため、ガイドラインはまだ策定していない。今後本制度を実施する中で、エフォート率について抜本的に考え、大学側がエフォート率に係る基準を明確に説明できるようにしていくべきであると考えている。

議題3. 役員期末手当について

真下人事労務担当理事から、本年12月期の役員期末手当について議案書に基づき説明

があり、審議の結果、原案どおり承認された。

なお、今後、文言等の修正が生じた場合には学長に一任することとされた。

本件に関し、委員より以下の意見があった。

・企業の場合は業績で判断できるが、大学の場合は判断基準が難しい。

→運営費交付金や授業料等を年度初めに預かり、一年間かけてそれらの財源を有効に使いつつ、教育研究等を行って成果を上げることが大切であり、いわゆる収支フラットの制度設計であるため、利益が出たので役員手当を上げるというような単純な話ではないと考えている。

報告事項1. 令和5年度補正予算等について

真下人事労務担当理事から議案書に基づき報告があった。

報告事項2. その他

配付資料

資料1 令和5年度第3回経営協議会議事要録（案）

資料2 令和5年人事院勧告に基づく国立大学法人京都工芸繊維大学職員給与規則等の一部改正について

資料3-1 国立大学法人京都工芸繊維大学におけるPI人件費支出制度の実施に関する要項等の新規制定について

資料3-2 国立大学法人京都工芸繊維大学職員給与規則等の改正及び国立大学法人京都工芸繊維大学研究代表者等特別手当取扱要項の新規制定について

資料4 役員期末手当について（案）

資料5 令和5年度補正予算等について

参考資料 令和5年度経営協議会スケジュール等

別添資料 新聞記事