

第 75 回高エネルギー加速器研究機構経営協議会議事要録

日 時 令和 5 年 3 月 16 日（火）10 時 00 分 ～ 12 時 00 分

開催形態 TKP ガーデンシティ PREMIUM 神保町 プレミアムガーデン＋ウェブ会議

出席者 薄井委員、内海委員、大久保委員、小松委員、西島委員、野口委員、長谷川委員、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：國井委員、小口委員)

陪席者 住吉監事、辻監事、五味田総務部長、阿部財務部長、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、櫻井人事労務課長、永見主計課長、岡田研究協力課長、佐藤施設企画課長、柴原東海管理課長、坪監査室長、山口国際プロジェクト推進室長、枝川主計課副課長 他

配付資料

1. 第 74 回経営協議会議事要録
2. 機構長選考・監察会議委員の選出について
3. 職員給与規程の一部改正について
4. 職員の定年引上げ等に伴う関係規程等の一部改正について
5. 令和 5 年度機構内予算案について
6. 一般社団法人大学共同利用研究教育アライアンスの活動状況
7. 第 4 期中期目標・中期計画期間の制度概要及び 6 年間の年次計画作成の経緯
8. 会計検査院実地検査受検概要について
9. 共通基盤研究施設 研究活動報告

【参考資料】

- ・カーボンニュートラル実現に向けた KEK の取り組み

議事に先立ち、山内議長から開会の挨拶があった。資料 1 の第 74 回議事要録については、既に確認いただいているため確定版として配付している旨の説明があった。

議 事

1. 審議事項

(1) 機構長選考・監察会議委員の選出について

山内議長から、資料 2 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。

(2) 職員給与規程の一部改正について

幅委員から、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>

- ・教育組織の再編については、定員の管理等が容易となる柔軟な組織にという趣旨で、高エネルギー加速器研究科ではそれぞれの専攻が今後は「コース」に置き換わるとのことだが、総研大の他の研究科でも同じような置き換えをするのか。

→この構想自体は、総研大が現在の6研究科を先端学術院として1つの研究科・専攻として統合し、その下に従来の各専攻をコースに置き換えるということに主眼を置いている。高エネルギー加速器科学研究科のみならず他の研究科も同様であり、各専攻長も「コース長」に置き換えられる。給与規程の改正内容については、各基盤機関において決めることなので、他の法人の扱いについては把握していない。

→1研究科・1専攻科・20コースとすることについては、各基盤機関を巻き込んで1年以上検討して成立したもの。従来の専攻が「コース」になり、新たに人間文化研究機構の国立国語研究所・総合地球環境学研究所も加わり20コースとなる。定員管理が容易となることが主目的ではない。研究科・専攻という組織上の壁を取り払うことによりコースが横並びになるので、学生・教員がコースの基盤となる大学共同利用機関との共同研究に参加することが容易となり、学生の論文の幅の広がりを促進することを目的に改正した。大きな課題となる運営会議等の運営に関しては、タスクフォースを作り議論をした。

- ・労働時間制度については、勤務時間を1か月単位で時間外労働を調整することが難しいことから、長い期間で調整するという趣旨で見直しするのか。

→より働きやすい環境を作るための一環であり、技術職員がコアタイム無しのフレックス制を導入できること、24時間体制で装置を動かすことができることに関して議論した結果に基づく改正となる。

(3) 職員の定年引上げ等に伴う関係規程等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>

- ・例外を設けずに、一気にわかりやすく変えるべき。定年が65歳に引上げられることにより、若手にチャンスが減るという印象を与えることとなる。元気な方に働いてもらうということを念頭にシンプルにした方がよい。

→教員に関しては、大学との人事異動を円滑にするという観点があり、各大学においても違いがあることから、7割給与や役職定年がどのような影響をもたらすかについてはもう少し慎重に議論をしていきたい。

- ・役職というのが、イメージがわからない。大学の場合研究科長や専攻長は任期制だが、任期付きの役職は対象外ということか。

→大学における学部長相当が、所長・施設長・センター長となるが、当該職は任期制を敷いているので役職定年制とは別に扱うこととしている。

- ・教授・准教授が63歳以上になったときに給与を7割支給にするという点にフォーカスして議論しているのか。

→現行定年を超えた場合の給与の在り方については、国家公務員の取り扱いに従い7割支給とする方向で考えている。現行定年を超えた後にどのような仕事をしてもらうかについて、事務・技術職員においても懸案事項となっており、職場の中での円滑な移行に向けて人事制度検討委員会で議論しているところ。教員については、複数の論点に基づき引き続き検討を進めていく予定である。

(4) 令和5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＞

- ・成果を中心とした実績状況に基づく配分について、4機構で競い合い、結果によっては数千万単位で予算が上下するという現実があり一喜一憂してしまうが、改善をお願いしていく必要はあると思っている。

- ・成果を評価基準に入れて、大学関係予算全体の10%程度を対象にするということだったかと思うが、現状は10%から変わっていないのか。

→2～3年前は、文科省も大学関係者も危機感を募らせていた。財政審議会で特段の議論はなかったので、この辺で現在は落ち着いていると考えて良いと思う。

2. 報告事項

(1) 一般社団法人大学共同利用研究教育アライアンスの活動状況について

内丸委員及び岡田委員から、資料6に基づき報告があった。

＜主な意見・質疑応答＞

- ・異分野融合・新分野創出に向けたプログラムについては、成功事例等を踏まえ1つに絞り進めると良いと思う。また、産学官連携については、具体的にどの程度までやろうとしているのか見えない。研究シーズなどの産業界への広報はあるが、産業界のニーズという言葉がないため一方向にならないよう注意が必要である。産業界からすると昔に比べると基礎・基盤研究に割く資源がないため参入してくると思うが、どこまで具体的に進めていく予定なのか。

→アライアンスを立ち上げる時、研究力強化部会ではこれまでの4機構でやっていたことを顧みて、アライアンスの研究力強化で何をするかについて1年ほどかけて議論した。実施している事業と実施を検討する事業に分け、後者の中に産学官連携事業がある。産学官連携は重要だが、実際には大学共同利用機関がそれぞれの関連の産業界と連携して実施している状況で、窓口的な機能は持てるがそれ以上のことは、個々の大学共同利用機関で推進することとなり、良い成果が出るような仕組みにならないのではという意見が出ており、実現可能なことを検討していこうという段階である。

→業務運営部会では技術職員の人材育成に関する部分で議論をしている。従前から特に大学共同利用機関の技術職員に顕著であるが、高いレベルの技術開発を企業と相談する際

に研究者の構想をつなぐ役割を担うことが多い。これらの技術職員が増えれば、シーズニーズの個別提案もできるものと考えている。また、全国規模での技術職員の連携も検討が始まっている。関東甲信越地区では KEK を中心にいくつかの大学や機関が入り地域における特徴のある技術を伸ばしていくという取組みを進めており、大学がニーズの供給先となるかもしれない可能性を探っていきたいと思っている。大学発のアイデアが企業の活性化に繋がるような場を作ることも構想しているところ。

- ・アライアンスは非常に良い取り組みだと思う。各地に点在しているキャンパスの場合には、コロナの影響で進展したオンラインでの活動が有効に活用できると思うが、コロナから学びプラスになった事項は何かあるか。
- 国際的な往来がしにくくなったが、一方で、オンラインツールの活用によりコミュニケーションをする機会が増えたと思う。必要に応じて小さな会議を設けることも行われており、国際的な議論の場が多様化した点がメリットだと思う。
- 世の中の状況を見るとコロナが過ぎ去ったという印象である。コロナから得られた教訓を洗い出し、KEK のみならずアライアンスにも活かしていきたいと思う。
- ・技術職員の全国ネットワークについて、同業種内での推進は前提として、産業界でも同じようなことをしているネットワークがある。工学系では、全国の工業技術センターが企業と密接に繋がっている。関東甲信越では、東京都立産業技術研究センターがネットワークを持っており、どういう技術がどこにあるのかわかる一覧情報をウェブページにて提供している。そういったコミュニティとの意見交換や連携も重要だと思う。技術職員・URA が産学官連携において間を取り持つ確率を高めるためにも、異業種との交流を進めると良いと思う。
- ・総研大の教育方針として、大学共同利用機関を利用して次世代の研究者を養成するというアカデミアの次世代を作ることが目標だった。研究者にはならず博士号を取得し別なところで働く人は、学生達の間では負けてしまったという認識がある。博士課程で得た能力をメタに見て発揮できることを学生に理解してもらいたいと感じているところ。先生方としても「君はだめだったね」という接し方は控えて欲しい。
- ・国内的に見ると人文社会科学の学問的特性や役割・機能に対する社会的認知の低さが指摘されて、なかなか改善されていない。自然科学系学問の発展において、人社系が果たす役割や自然科学系の研究成果が社会実装されていく過程で人社系の知見が活かされていくこともあると思うので、異分野融合を積極的に進めてもらいたい。政治的・経済的にも国際情勢をみると日本のプレゼンスが下がっており、大学ランキングを見てもとてもまずい状態である。アライアンスの中で国際的にも発信していく中で、目立つようなプログラムが無いような印象である。世間を納得させるようなプロジェクトが出てエンジンとなることを期待している。
- 大学共同利用機関が大学とともに世界に対してフィージビリティを高められるような研究体制をアライアンスで作っていききたいと思っている。
- アライアンスのアドバイザリーボードにおいて、世界中の研究者等に関心を持ってもら

い日本の求心力をいかに高めるかが重要であるとの意見があった。大学共同利用機関は、日本の中でも高いレベルの設備を有しているのも武器の1つである。また、我々自身が他の大学等に行ってみたいと思う時には、必ずしも研究の中身だけでなく、その国の文化に触れてみたいという気持ちも大きいと思う。人間文化研究機構も入っていることから、自然科学の魅力とあわせて日本の魅力も打ち出す形で世界中の人から関心を持ってもらえるような場としてアライアンスの取り組みを活性化させていきたい。

- ・東大で卓越大学院プログラムに取り組んでいる。学生のポテンシャルの発揮・自分の強みを活かせるような道をどう見つけていくのかに配慮し実施している。特定の分野の中で研究に取り組むと視野が狭くなってしまうため、一定期間他の研究室に行くことにより、例えば、自分の機器の計測方法がわかる、別のツールが使えるようになる、共通の話題ができる、違う問題に気づくなど非常に役に立っているように感じる。また、教員向けに学生を外国の大学へポストクとして推薦する際の書類をどのように書くと良いのか、文化が違うことから海外に住んでいる日本人研究者を講師として講習を行っている。更には、分野を超えて学生同士が発表しあう環境を作り、他の研究所に行く機会を設けることも、博士号はこういったところで役に立つという気づきを得られて、良い取り組みになると思う。

→KEKの中でも複数分野あるので、その中での交流でも同様の体験が得られるだろう。

- ・世界の中でも加速器分野で学位を出せる研究所が少ない中、(総合研究大学院大学の仕組みを通じて) KEK がその分野の学位を授与できることは大きな強みだと感じている。

(2) 第4期中期目標期間における各評価指標の6年間の年次計画について

足立委員から、資料7に基づき報告があった。

(3) 会計検査院実地検査受検概要について

内丸委員から、資料9に基づき報告があった。

3. 研究活動報告

(1) 共通基盤研究施設報告

波戸委員から資料9に基づき説明があった。

<主な意見・質疑応答>

- ・複数のセンターがあるようだが、人材育成や配置転換はどうなっているのか。

→教員・技術職員として採用して育成しながら業務にあたっている。特に共通基盤では、技術職員や若手教員の力量を高めるために、研修を多く実施している。総研大教育では、社会人ドクターとしてくることが多い。センター間では配置転換は余り無く、他の研究所や施設との間で行う場合がある。配置転換によって、人員構成にむらが生じないように留意している。

- ・産学官連携について、産業界との結びつきを強くできると感じる。本来は、ユーザーやKEK 内のニーズに対応するというのが主なミッションだと思うが、稼働率・キャパシティとして産業界のニーズにどの程度応えられるものなのか。

→常に問題となっている。計算科学のシミュレーションコードのように、一旦渡してしまえば質問にのみ答えれば良いというものもある。一方で、超伝導や極低温技術などの継続的な連携を必要とするものは、人数の限界もあり大規模に実施することが難しいケースもある。放射線科学センターでは、日常業務を圧迫しない範囲で連携している。放射化の研究の時は圧迫しそうになっていた。

- ・稼働率・キャパシティを評価し、できる・できないについて色分けし外部に積極的に発信できると良いと思う。

- ・ニオブ3スズの開発に関して、日本の企業はどういう興味でやっているのか。

→FCC (Future Circular Collider) など大強度のものに参画していきたいためであると認識している。

- ・J-PARCで放射能漏れがあったことがある。これはどのように改善されたのか。

→ハドロンのターゲットについては、その空気を核種別で常時モニターして、異常な温度上昇による気化検出をリアルタイムで確認している。また、放射線安全のみならず一般安全含め安全文化の醸成が地道に進んでおり、多くの教育・研修が行われている。

以 上