

第 83 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7年3月 11 日 10 時 00 分～12 時 00 分

場 所 KKR ホテル東京 + web 会議

出席者 岡村委員、國井委員、小口委員、小松委員、佐藤委員、永田委員、東島委員、
松村委員、村山(宣)委員、村山(斉)委員、森委員、浅井委員、足立委員、長野委員、
花垣委員、道園委員、元村委員、齊藤委員、船守委員、小関委員、波戸委員、
小林委員
(欠席:長谷川委員)

陪席者 三明監事、白木澤監事、五味田総務部長、山崎財務部長、永木研究協力部長、
永野施設部長、久野外部連携推進部長、櫻井参事役・総務課長、
柴原参事役・東海管理課長、坪監査室長、岩見人事担当課長、由井職員担当課長、
飯塚財務企画課長、山口研究協力課長、島根共同利用支援課長、
横田施設企画課長、山本整備管理課長 他

配付資料

1. 第 82 回経営協議会議事要録(案)
2. 職員給与関係規程の一部改正について
3. 令和7年度機構内予算案について
4. DE&I に関する基本方針の制定について
5. 行動規範の制定について
6. 共同研究規程の改正について
7. 加速器の広範な応用についての紹介
8. iCASA での産業応用の取組み

議 事

1. 第 82 回議事要録(案)について
資料1のとおり承認された。

2. 審議

- (1)職員給与関係規程の一部改正について

長野委員から、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。

＜主な質疑応答＞

・提示されたものを全て実施する場合には、令和6年度と7年度分を合わせてどの程度の予算が必要となるのか。

→全体で約 1.5 億円アップの見込みである。

・職員の年齢構成が、ベテランが多く中堅及び若手が少ない場合、ベテラン職員の退職に伴い中間値は下がっていくと思うが、その分を考慮した試算は行っているか。

→現時点では実施していない。職員の年齢構成については指摘の通りだが、定年延長及び再雇用制度によるベテラン層への人件費発生も見込まれる。一方で、若手の採用分への循環を行い、年齢構成等のバランスを取ることが重要であると考え。令和4年度に策定した人事計画の中では、令和8年～9年でそれぞれ2%の人件費削減を目標としており、当初は人員削減もやむを得ないとしていたが、現在は、削減を行わず若手を積極的に採用することで対応する方針である。

(2) 令和7年度機構内予算案について

長野委員から、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。

＜主な質疑応答＞

・ハイパーカミオカンデ計画に関する施設整備費補助金(大型特別機械整備費等)は全て令和6年度補正予算が充当されている。補正予算が見込める現在の状況から変化があった場合どのように対処するのか。

→東京大学宇宙線研究所側も同様に補正予算を使って建設を進めている状況である。大規模学術フロンティア促進事業に重点が置かれ、他の大型実験施設の建設が難しくなっているなか、大規模学術フロンティア促進事業ではない学術事業の予算確保が課題である。

3. 報告

(1) DE&I に関する基本方針の制定について

道園委員から、資料5に基づき報告があった。

＜主な質疑応答＞

・KPI として、いつまでに女性の役員比率を何%にする等の数値目標は設定しているのか。
また、KEK には特に、女性研究者のロールモデル育成に取り組んでいただきたい。

→現時点で KPI は設定していない。特に女性比率については、物理系へ進む女性が非常に少ないため KPI の設定が難しく、長期的な取り組みが不可欠と考える。

→厳しい状況であることは理解するが、長期的な目標であっても具体的な数値を定め、計画的に実現化すべきである。

・実現に向けては、人事評価や採用の仕組みに DE&I の理念を取り込むことで環境変化を形として見せ、職員の意識改革を促すことが重要と思われる。

・JAEA では年功序列制を廃止したと伺ったが、評価制度の見直し及び評価する側の評価能力強化等の課題への対策はどのように行ったのか。

→従来の曖昧な人事評価基準が年功序列の一因であるため、機構としての方向性から各研究所、各部門、個人へと業務を明確化し、評価指標には達成度だけでなく、問題の所在を明らかにし解決への方向性を定める思考力及びそれを基に各部門との調整を行うコミュニケーション能力を評価する新たな指標を導入した。導入の際に、被評価者からは評価者

の評価能力に対して疑問の声が上がったため、評価に関わらず給与等を保証するトレーニング期間を3年間設けた。また、管理職にならなければ評価が上がらない評価制度が、管理職は必要以上にいる一方で、現場の職員が不足するという状況の要因になっており、その解消のため、管理職と現場の職員で同じ評価水準にできるよう変更を行った。

・KEKの人事評価制度はどのようになっているのか。

→ボトムアップの組織であり、機構の方針から個人の業務を明確に定めることが困難である。しかし、今後は各組織の目標への貢献度を指標に導入して人事評価を行うことを検討したい。

・理念は素晴らしいが、柔軟性を持たせて実装しなければ反発が出てくる。柔軟な運用を行っても、理念が保たれているかを確認できるよう、チェックアンドマネジメント体制を確立する必要がある。

(2) 行動規範の制定について

道園委員から、資料5に基づき報告があった。

＜主な質疑応答＞

・利益相反について、研修等何か実施しているものがあれば教えていただきたい。

→初任者向けの研修の他、毎年、全役職員向けに e-learning を実施している。

(3) 共同研究規程の改正について

花垣委員から、資料6に基づき報告があった。

＜主な質疑応答＞

・知的貢献に対して対価が支払われることは非常に良い方向である。その上で、知的貢献費の中に、KEKが行う次の研究のための費用へ充当できるような仕組みを設けると良いと思われる。

・改正は良い方向であるが、導入する際には企業側へ丁寧な説明を実施いただきたい。また、特許出願費用が企業側の全額負担に変更される一方で、持分については現行通りKEKも取得できる点については、企業からの理解が得にくいのではないかと。

→担当している研究者からも、導入に際して同様の意見が上がっている。企業側には、単に負担が大きくなるのではなく、知的貢献に対する対価をお支払いいただきたいという点を丁寧に説明し、ご理解いただけるよう努める。

→特許出願費用については、企業が全額負担することを明示する大学等が増加傾向にある。また、民間企業との共同出願を行った場合、機構側が特許を実施することは、当該企業にとって競合他社が実施することになり、了承が得られないことが多い。結果、機構による実施の可能性は非常に低くなっている。

・日本では、積み上がっていくコストがバリューになるという考えが根強い一方、コストを削減すればバリューも下がる点は注視されていない。また、一番の問題は、研究者が自分の研究のバリューを計算できないことにあり、設備コストに対する料金では無く、価値提供を示していかなければ、海外企業とのバリューシェアリングの機会が失われる。特に、研究機関は、バリューを中心に検討しなければならず、民間企業に対しても、コストが増えるという

スタンスでは無く、価値提供への対価であるというスタンスでいなければならない。

4. 研究活動報告

(1) 加速器の広範な応用についての紹介

佐藤委員から、資料7に基づき報告が行われた。

(2) iCASA での産業応用の取組み

道園委員から、資料8に基づき報告が行われた。

5. 自由討論

- ・iCASA の説明で露光技術の話題があったが、現在、半導体露光装置の生産は、オランダの ASML が大部分を占めていると思われる。経済安全保障重要技術育成プログラムで採択された技術を実用化できるような国内企業からの協力は得られる見込みか。
- 重要技術育成プログラムの採択に際しても「将来的に産業で使えるか」という視点が重視された。加速器開発は得意だが、技術の実装に関しては弱点があり、産業界との連携強化が課題である。EVU-FEL のワークショップを複数回実施する中で、ユーザーに近い研究者にも加わってもらっており、URA などの連携機能を通じてその方々も巻き込みながら対応を進めていく予定である。一方で、半導体露光装置の生産において、ASML が一強であることは変えようの無い事実であり、介入の可能性があるかは未知数である。他国の動向についても、アメリカなどは一層スピード感のある計画を立てており、知財を確保しつつも、優位性を保った研究を進められるよう競争しながら進めることになる。また、ASML に代わるような日本企業が台頭してくることは困難であるが、露光装置だけではなく半導体生産に係る他の工程も含めて日本企業と協力して進めていきたい。
- ・行動指針に次世代育成が明示されている点を評価する。大学共同利用機関法人である KEK にとって、研究分野の活性化に寄与することは大きなミッションであり、大学共同利用研究教育アライアンス等も活用し、次世代育成に一層尽力いただきたい。

以 上