

第 86 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8年3月 17 日(火) 10 時 00 分～11 時 50 分

場 所 KKR ホテル東京 + web 会議

出席者 浅井議長、岡村、國井、小口、小松、佐藤、永田、東島、松村、村山、森、足立、
長野、花垣、道園、元村、齊藤、小関、波戸、小林の各委員
(欠席:小原、眞柳、船守の各委員)

陪席者 三明監事、白木澤監事、東量子場計測システム国際拠点長、柴原総務部長、
森安財務部長、原研究協力部長、永野施設部長、櫻井参事役・総務課長、
島根監査室長、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、枝川連携推進課長、根本共同利用支援課長、
三國 QUP 業務推進室長、横田施設企画課長、栃木資産マネジメント課長、
山本整備管理課長、福田東海管理課長 他

配付資料

1. 第 85 回経営協議会議事要録
2. 所長等選考の見直しに伴う基本通則の改正について
3. 職員給与関係規程の一部改正について
4. 管理職手当の変更に伴う職員給与規程の一部改正について
5. 令和8年度機構内予算案について
6. QUP 活動報告

別途配信資料

1. 役員の本給月額決定について

議 事

1. 第 85 回議事要録について

浅井議長から、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. 審議

(1) 役員の本給月額決定について

浅井議長から、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。

(2) 所長等選考の見直しに伴う基本通則の改正について

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>

- ・KEKのようなプロジェクト志向の機関では、ガバナンス体制は非常に重要であり、今回の変更で、ガバナンスが強化される点は賛同する。同時に、外部の意見を汲み取っていくことも必要であるため、この点も心掛けて運営して欲しい。
- 仰るとおりである。従来は、ボトムアップで選出を行っていたが、研究環境の変化（インフレ化、人材不足）に対応するため、コミュニティと対話しながら運営を進めることのできる所長等を選考したいという意図で変更を行った。
- ・所長等の評価はどのように行っているか。また、今回の変更により機構長の権限が強くなる可能性も否めない。そういった事態への対策として、監事の権限も重要になるのではないか。
- 所長等も他の役職員と同様に人事評価を行っており、その一次評価者は機構長が担う。
- 機構長の権限が強くなるという点は、機構長選考・監察会議が止めなければならないと認識している。
- ・大学では、所長クラスの人事を学長のみが決定することはほとんど無く、役員会の議を経る等と定められている。教育研究評議会の役割は、単に意見を聴くだけで良いのか、また、別途、役員会で審議を行うなどとしなくて良いか。
- 従来、教育研究評議会が決定していたが、ガバナンス強化の観点から機構長が決定するよう変更を行った。ただし、機構長が選考を行う際には教育研究評議会の意見を聴くこととしているため、機構長が独断で決定するものではない。また、KEKの役員会の審議事項には人事に関する事項は含まれていない。
- ・企業では、外部委員だけで幹部の選考を行うことも珍しくなく、役員会を通さないプロセスにも違和感はない。
- ・運営会議から候補者を選出することは、コミュニティを理解し、意思疎通を図るためにも非常に意義があると考えます。

(3)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。

(4)管理職手当の変更に伴う職員給与規程の一部改正について

長野委員から、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。

(5)令和8年度機構内予算案について

長野委員から、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。

<主な質疑応答>

- ・外部資金について、特に産業界からの獲得を増やしていきたいとの話が過去に出ていたが、来年度はどの位の獲得が見込まれているか教えていただきたい。
- 大きなものでは、経済安全保障重要技術育成プログラム(K Program)のほか、宇宙戦略基金の採択など、確実に増加傾向にある。今後は、量子技術に関してもアプローチしていきたい。また、産業界に関しては、半導体関連や共同研究講座による連携を進めている。

3. 研究活動報告

(1) 量子場計測システム国際拠点活動報告

東量子場計測システム国際拠点長から、資料6に基づき報告が行われた。

<主な質疑応答>

・量子場計測システム国際拠点(以下、「QUP」という)は、独自の色が見えにくくなってしまったように感じるが、どこに独自性があるか。

→今回報告したものは、いずれの機関も取り掛かり始めたところである。今後、スピード感を重視して進めていくことで、QUP 及び KEK がその分野を牽引できるよう取り組んでいきたい。

・以前の体制では、スピード感が無いことが批判の対象となっていたと思うが、改善はされたのか。

→組織の風通しが良くなり、スピード感への危機意識を共通認識として持っている。また、タイムスケジュールも再度検討を行った。

・以前の体制時にいた人たちも継続して所属しているか。

→業務の切り分けが重要だと考えている。例えば、LiteBIRD に従事していた人は、クロスアポイントメントを活用して、LiteBIRD に関する業務を継続した上で、QUP では新たなプロジェクトに就いてもらっている。全員が継続とはいかないが、より長期的にスピード感を持ってミッションに取り組んでもらえるよう配慮した。

・QUP が、KEK 全体に良い影響をもたらす震源地となることを期待する。

4. 自由討論

・インターンシップでの若手及び多様な人材の確保が重要である。予算的にも外国機関との競争は非常に厳しいと思うが、状況はいかがか。

→リクルートについては苦慮している。給与は、海外機関と雲泥の差になってしまうため、採用に苦慮している。その中で、King's College London との連携を活用するなどの制度の工夫も検討している。

→国内の研究者に対しても、海外ではなく KEK を選んでもらうために何をすればよいか苦心している。また、国内機関との競争でも競り負けており、給与面の改善だけでなく、KEK だからこそできることをアピールすることも重要であると考える。

・人材確保の際には、給与面では太刀打ちできないと思われるため、いかに KEK の特色を魅力として感じてもらえるかが重要である。例えば、ポストクの採用の際に、プロジェクトに縛られた公募ではなく、採用された後に、様々なプロジェクトに携わる中で専門を選んでいくという方法は取れないか。

→加速器研究施設及び QUP では、類似の取り組みに着手している。システム構築は容易ではないが、受け入れ部署にも良い影響があるので導入する意義は大いにある。

・ベテラン職員の退職に伴い、経験への依存からデータ活用の過渡期になっていると思われる。同時に、OB の働き方についても検討いただきたい。

→従前はOBの経験に依存していた部分が多かったため、まずはその状況からの脱却が不可欠である。OBから現役の職員へ権限の委譲を進めるとともに、属人化していた業務のデジタル化等を進めていく。OBには、パートタイム等で活躍いただいているが、まずは、将来の加速器運転に寄与する現役の力をつけていきたい。

・女性研究者の確保に関して、どのような取り組みを行っているか。

→女性限定公募を行うほか、将来の女性研究者を育てるため、女子高校生向けのイベント等も行っている。しかし、まだ目に見えた効果は得られていない。また、中学生以下に向けたアプローチも必要だと考える。トライアンドエラーを重ねながら取り組んでいきたい。

→現在の女性研究者が働きやすい環境を作ることも、女性研究者の採用を増やすことにつながると考える。目先の採用数に捉われるのではなく、労働環境の整備に関しても両輪で進めていきたい。なお、外国人研究者に関しては、長期滞在の際の問題点の洗い出し及び改善を進めている。

以上