

核融合科学研究所アドバイザリーボード（第4回）議事メモ

- 1 日 時 令和4年5月16日（月）9：30～11：35
- 2 開催方法 オンライン会議（Zoom）
- 3 出席者 （委員）佐藤（勝）、佐藤（哲）、鳥海の各委員
（陪席）吉田所長、森崎副所長、坂本ユニット準備室長、永岡学術実験プラットフォーム検討チームリーダー、野田管理部長、廣井財務課長、熊澤研究支援課長、白髭施設・安全管理課長
（事務）浅野総務企画課長、新井総務企画課課長補佐、清水総務係長、小橋総務係員
- 4 欠席者 郷委員

5 議 事

（1）アドバイザリーボード（第3回）議事メモ（案）について

浅野総務企画課長から、資料1（前回のアドバイザリーボード議事メモ（案））について、事前に各委員へ電子メールで送信済であるが、修正等の意見がある場合は、本会議終了までに申し出るよう発言があった。

（2）ユニット及び学術実験プラットフォーム構築に向けた検討状況について（報告）

坂本ユニット準備室長から、資料2に基づき、前回のアドバイザリーボード以降のユニット構築に向けた進捗状況、及び今後のスケジュール等について、説明があった。

次いで、永岡学術実験プラットフォーム検討チームリーダーから、前回のアドバイザリーボード以降の学術実験プラットフォーム構築に向けた進捗状況について、大型ヘリカル装置（以下「LHD」という。）の常伝導化に係るコスト及び技術的な検討を進めるとともに、各種プラズマ実験装置や工学研究設備、プラズマシミュレータ等の多角的な利用に向けて、利用料金の設定作業等を進めているとの説明があった。

続いて、吉田所長から、核融合科学研究所（以下「研究所」という。）の喫緊の課題として、LHDの出口戦略や財源の多角化等があり、今後も研究所のアクティビティを維持発展すべく、産学連携の推進を含めて、ユニット及び学術実験プラットフォームの検討を進めていきたいとの説明があった。

（3）組織体制・運営の在り方について

吉田所長から、本会議において、今後の研究所の組織体制の原案、及び今後の研究所の運営の在り方について、ご意見をいただきたいとの発言があった。

吉田所長から、画面共有資料に基づき、研究所の運営体制の改革等について説明があり、引き続き、質疑応答及び意見交換を行った。

主な意見等は、次のとおり。（○：委員 △：研究所）

- ユニットのポスト・人事はユニット等評価委員会が管理するとの説明があった。現在、同委員会でユニットに係る議論が行われており、令和5年度からのユニット制への移行に

向けて、各ユニットに人を配置していく必要がある。よって、まず、ユニット制に向けた人事の Transient（過渡期）のことについて議論したい。ユニット制に移行していくために必要な人事は所長が提案するという方向性について、何か意見はあるか。

- 自然科学研究機構の体制からも言えるように、各機関の運営については所長がリーダーシップを発揮すべきと考える。従って、所長がリーダーシップを発揮してユニットを構築すべきであり、案に賛同する。
- 所長がリーダーシップを発揮し、ユニット制へ移行するための人事については、所長が提案するという方向性に賛同する。
- 所長提案に対し、ユニット等評価委員会で審議し、その結果を運営会議に附議するという方向性で良いのではないか。
- アドバイザリーボードの一致した意見としては、ユニット制へ移行する過渡期における人事について、所長が提案し、ユニット等評価委員会で検討するという方向性で差し支えないと考える。

- ユニット制開始以降の恒常的な人事は、どのように在るべきか。何か意見はあるか。
- 吉田所長から提示された画面共有資料において、執行部組織（案）として記載のあった「ユニット長会議」が、どのような組織であるかにも関連するが、ユニット長は当該ユニットの活動を前進させるためのポストであると思われ、ユニット長会議が人事（ポスト）の運用に関して発議する権限を持つべきと考える。執行部組織（案）に記載された「学術経営委員会」において、研究所全体としての方針等が示されるのであれば、案のと通りの在り方で良いのではないか。
- 学術経営委員会やユニット長会議がどのように機能するか分からないところもあるが、ユニット長会議は、従来の教授会のような組織になるのか。例えば、国立天文台では、プロジェクト制に移行するにあたって、教授会の権限の多くを執行部組織に移したが、このバランスが難しい。ユニット長会議が従来の教授会のような権限を持つのではなく、所長がある程度のイニシアティブを持つべきである。研究所の予算についても、所長がイニシアティブを持つべきと考えるが、予算は学術経営委員会が担当するのか。

- △ 執行部組織にユニット長会議がないと、学術経営委員会での審議が全てとなってしまう。学術経営委員会が機能することが重要であり、これらの組織が機能し、研究所全体としてどのような方向性に進んでいくのかを検討していく必要がある。そのため、人事（ポスト）の運用について、学術経営委員会からも発議できるようにしたい。

一方で、研究所が学術的に展開していくためには、各ユニットが自らの運営や予算等に関して、ある程度自立すべきと考えている。ユニットごとに、競争的研究資金を獲得する、他の機関と連携した研究プロジェクトを立ち上げるなどの独自性を各ユニットに期待している。ユニット長会議では、このような各ユニットの連携について、クリエイティブな議論を行うことを期待している。共通的経費の予算配分など、研究所の管理運営については、学術経営委員会で審議することを考えている。

- 学術経営委員会は、どの程度の人数で構成するのか。
- △ 限られた人数とする考えである。大規模な委員会とするのではなく、機能的に意思決定できるようにしたい。

- どのような事項を執行部組織となる委員会で決定していくのか。規程上は所長に研究所の運営等に係る決定権があると思われるが、これらの委員会にどこまで任せるのか。
- △ 研究所の予算配分や概算要求の方針等を決める際に、予算の獲得プランや研究所としてどのような事項を概算要求するのかなどについて、委員会で具体的に検討することを考えている。
- ユニットテーマは11あり、数としては多くないと思われる。決定する事項に係る原案は学術経営委員会が提示し、ユニット長会議で確認するようにしても良いのではないか。
- 執行部組織の委員会等の構成員に「研究部長」の記載があるが、研究部長とユニット長との関係は、どのように考えているのか。
- △ 研究部長は研究部門の長であり、いずれかのユニットに所属する研究者の中から選出することを想定している。研究部長がユニット長会議の議長を務めることを考えている。
- 研究部長の役割は何か。
- △ 研究部の統括と考えている。研究部はユニットの総体であり、例えば、現在のヘリカル研究部を研究部とし、その下に各ユニットを置くというような組織になるのではないかと考えている。
- 現状の研究系がユニットに変わるということか。
- △ 現状の研究系は廃止し、研究部はユニットで構成される体制としたい。
- 研究部長にはどのような権限があるのか。研究部長が各ユニットをまとめていくのか。
- △ 研究部長は、ユニット長会議の議長となることを考えている。研究部長に何らかの権限があるというよりも、研究者の組織として研究部があることから、研究部長を置く必要があると考えている。
- 研究所の研究者は、全員がいずれかのユニットに所属するのか。
- △ そのように考えている。
- △ 研究部長の役割については、例えば、研究者の業績評価において、ユニットからの評価（1次評価）を受けて、研究部長が評価（2次評価）することが考えられる。
- 評価は、ユニット等評価委員会が行うのではないか。
- △ ユニットの活動に係る評価は、ユニット等評価委員会が行うが、各研究者としての活動に係る業績評価は、研究所の内部の話として、研究部長が2次評価を行うことが考えられる。
- 研究者にとっては、ユニットに所属して活動しているが、上で研究部長が押さえていることになるのではないか。
- △ 研究所が毎年度行っている外部評価への対応等も必要であり、研究部長のポストは必要と考えている。
- ユニットの代表として研究部長が必要であり、研究部長が、執行委員会及び学術経営委員会に出席する他、ユニット長会議の議長として同会議を招集するのは理解できる。実質的な意味は大きいのではないか。研究部長は研究部を統治するのではなく、各ユニットのまとめ役を担うとするのが妥当と考える。
- △ 研究部長は、所長らとともに、研究面のヘッドクォーターである執行委員会を構成し、研究所の方針等を審議する学術経営委員会にも参加することを考えている。ユニット長会議については、研究所の管理運営から解放された、アカデミックな議論を行う学術的な会

議としたい。

- 学術経営委員会が研究所の管理運営に係る議論を行う場であり、ユニット長会議がアカデミックな議論を行う場であると理解したうえで、研究部長は、ユニットを代表して学術経営委員会等に参加する役割を担うとの理解で良いか。

△ ご理解のとおりである。

- 研究部長は、ユニット長会議に出席することで各ユニットの動向等を把握する役割を担い、何らかの命令を下す立場ではないことを研究所として明確にするのであれば、この体制で良いのではないか。

- 人事（ポスト）の進め方については、ユニット長会議からの発議だけでなく、大所高所から学術経営委員会も発議できる案となっている。人事（ポスト）の進め方について、何か意見はあるか。

- 案に賛成する。良く機能するのではないか。

- ポストの運用に関して「ユニット長会議あるいは学術経営委員会で発議」とされている。「あるいは」とは、「必要に応じて」という理解で良いか。

△ ご理解のとおりである。

- ユニット制へ移行する過渡期は、所長のリーダーシップが強く発揮される。各ユニットが研究の自主性を持ち、コミュニティーにおいてリーダーシップを発揮するためには、ユニット制が有効に機能する必要がある。研究所の研究者のポテンシャルが上がってくるよう、所長にリーダーシップを発揮していただきたい。ユニット制への移行期が、ユニットの内容やユニット間連携の試金石となり、学術経営委員会の在り方とも密接に関連するのではないか。関連規程を定める際にどのように書くかを含めて、十分な検討が必要である。説明のあった体制案に、アドバイザリーボードは基本的に賛成である。

（４）次回のアドバイザリーボードについて

吉田所長から、９月に開催予定の運営会議の前に次回のアドバイザリーボードを開催し、概算要求の状況等についてご報告するとともに、研究所の改組の原案等について、ご意見をいただきたいとの説明があった。

次回のアドバイザリーボードは、８月後半に開催することとし、後日、日程調整を行い、開催日時を決定することとした。

（５）その他

- ・議事（１）アドバイザリーボード（第３回）議事メモ（案）について

資料１（前回のアドバイザリーボードの議事メモ（案））について、修正等の意見は無く、了承された。

- ・アドバイザリーボードの議事メモの公開について

吉田所長から、アドバイザリーボードにおいてどのような議論を行っているかを示すため、本会議の議事メモを研究所のホームページで公開したいとの提案があった。意見交換の結果、

議事メモを公開することとした。

なお、公開に際し、必要に応じて議長の判断で議事メモを一部加除修正することについて了承を得た。

- ・LHDの出口戦略等について

委員から、LHDについて、出口戦略や大規模学術フロンティア促進事業としてどのように締めくくるのか等についても、説明してほしいとの発言があった。

吉田所長から、次回以降のアドバイザリーボードでご報告し、LHDのまとめ方等についてご意見をいただきたいとの説明があった。

以 上