

核融合科学研究所アドバイザリーボード（第8回）議事要旨

1 日 時 令和6年6月5日（水）13：40～15：23

2 開催方法 オンライン会議（Zoom）

3 出席者 郷、佐藤（勝）、佐藤（哲）、鳥海の各委員

4 陪席者 吉田所長、藤堂副所長、坂本研究部長、村上核融合科学学際連携センター長、飯野管理部長、漆原総務企画課長、松原総務企画課課長補佐

5 庶務担当 上杉総務係長、内川総務係員

6 議 事

（1）研究力強化について

ア 研究業績・外部資金獲得状況等について

吉田所長から、資料1に基づき、核融合科学研究所の研究業績・外部資金の獲得状況等について説明があった。

引き続き、質疑応答及び意見交換を行い、主に次の発言があった。（○：委員 △：研究所）

○ 論文数が急激に減っているのは、LHDの稼働率等が悪いということか。どういうことか。

△ 実験日数等は減っていない。1人当たりの論文の件数が減ってきていることもあるかもしれないが、全体の実験に関わる人が減っている。

○ 天文台等とは異なり、核融合科学研究所は大型研究施設が今まで1つしかなく、単目的であったことが大きな理由ではないか。

△ ユニット長会議等でも意見を聞いているが、意見の1つに、パラダイム転換を行ったことにより、これまでのLHDのパラメータをよくするという主題が大きく変わったので、すぐに論文化できないという声もある。また2013年には80名くらいLHD実験に関わっていたが、現在は50名程度であり、新しい人も入ってきているが、所外への転出等もあり、人の入れ替わりも原因の一つかもしれない。また、ユニット構築時に議論等にエネルギーを使ったため、研究自体に時間が割けなかったという意見もある。

この論文数が減っているという状況が上向くのかはもう1年くらい様子を見ないといけない。

○ 新しい体制になった時、1、2年の遅れは出てくる。重要なのはこれからであるが、本来であれば、来年度あたりから成果が増えてこないといけない。その辺りをいかに活性化させるかということの方が大きなテーマではないのか。

△ まだ正確な数値は出ていないが、今年度は昨年度に比べて論文数は増えている傾向にあるので、来年度期待したいと考えている。

○ 論文数が減ってきているのは分かるが、共同研究、受託研究の受入額からすると伸びが非

常に大きいが、従来の LHD 研究から他の共同研究が非常に増えたということか。

△ 主に産業界からの共同研究である。非常に強くエンカレッジしていることもあるが、機構本部の予算配分の中にミッション実現戦略分という予算枠があり、研究所のミッション実現戦略分は産学連携構築をプロジェクトに立てていることもあり、産業界との共同事業については、急速に増えつつある。

○ 放っておいてよくなる問題ではないので、何かエンハンスするような仕掛けやチームをエンカレッジすることもこの時期に必要なことではないか。

○ LHD の事業は来年度までで、ロードマップの結果が出てくるのはもっと先という理解でよい。

△ 御理解のとおり。

○ ポスト LHD の建設期はどのくらいを予定しているのか。

△ ポスト LHD は、繋ぎで CHS を使い、その間に小型の次期装置を数年かけて建設する予定である。

○ 実際の計測結果やデータが出るのは、それほど後のことではなく、LHD の事業が終わっても研究テーマはあるという理解でよい。

△ 御理解のとおり。建設があるから研究が止まるということではなく、ユニットテーマの共同研究を実施することになると考えている。

イ 研究教育職員の人事（再任、昇任、採用、業績評価）に関する検討について

吉田所長から、再任や昇任等の制度について、人事に関する臨時検討委員会を作り、諮問したことの説明があった。

藤堂副所長から、資料 2 に基づき、その答申の内容について、説明があった。

引き続き、質疑応答及び意見交換を行い、主に次の発言があった。（○：委員 △：研究所）

○ 答申した内容が規約化されると、条件に合致する職員は、自動的に経歴を見て昇任又は任期無し職員となるのか。

△ 昇任は、自動的な内部昇任ではなく、全て公募により行っており、外部の候補者と対等に審査をしたうえで、昇任するかどうかが決まることとなっている。

○ 業績評価については、本人に 1 年間の計画を提出させ、その計画が妥当かを上長や委員会等で審議、承認し、評価の段階において、計画の進捗状況を自己評価させ、それを基に委員会等で評価を行うというような流れか。

△ ポスドク等については、そのような流れである。研究教育職員については、本人からの計画は提出するが、進捗状況による達成度ではなく、客観的な指標により評価を行っている。

○ この提案で良いと思うが、運用において集団としての研究者を生かす方策が必要である。

○ 本人から自己評価を提出させているか。

△ 1 年間の実績をまとめた報告を本人に提出させ、委員会で評価しているが、自己評価は提出させていない。

- 研究所の大きな目標はあると思うが、研究者の自由な発想による研究ができる環境がある
とよい。
- この提案はどこで成文化するのか。
- △ 本日のアドバイザリーボードの意見を聞いて、最終的には運営会議に諮問することとなる
が、改正するのであれば、その前に学術経営会議に諮ったうえで、運営会議に諮ることとな
る。
- アドバイザリーボードとしては、パフォーマンスがあがらない職員について、機械的な評
価ではなく、個々人の意見を聴くシステムを取り入れることが助言の一つである。むしろ皆
にいかに関心を寄せられるか、叱咤激励していくかという観点で、自由闊達に研究ができる
ように制度化、文章化していくことが望ましい。
- △ 業績評価は、今までは点数制だったが、現在は研究と研究所内外への貢献という2つのカ
テゴリーで実績を提出させ、処遇に反映させている。一方で、パフォーマンスのあがらない
職員を看過することも適切ではない。
- どのようにエンカレッジすべきかを考える必要がある。
- △ 自己評価を行うことは、良いアイデアかと思う。自身の実績を見直すことで、自発的な改
善につながる可能性がある

(2) その他

- ・査読付き論文数を評価基準とすることについて、どのように考えるか。
- 査読は重要な評価ファクターであることは間違いないが、新しい分野を切り開く発想の論
文が拒否されることも往々にしてある。これをどう評価するか。
- サイエンスであるため、査読を外してしまうことは、適切ではない。
- アクセプトした論文の他にどれだけサブミットしているか、どんな分野に出しているのか
にも目を向けるべき。

以 上