新部門制の試行にあたって

本会が創立 120 周年を迎えるにあたり策定した“新生「日本機械学会」の 10 年ビジョン”の実現に向けたアクションプランの冒頭に「社会の変化に対応可能な部門制の実現」が挙げられている。この 10 年ビジョンの実現には部門制の変革が不可避であることから 2016 年度に「部門のあり方検討委員会」（委員長: 佐藤勲）が設置され、2018 年 2 月に以下のような部門運営が可能となる新たな部門制に関する答申が理事会に提出された。

- ✓ 新分野、融合分野への取り組みがフレキシブルに行われる
- ✓ 本会の領域を拡げ、新たな会員を呼び込める
- ✓ 若手が活躍できる

同答申の基本的な考え方としては、本会で行われている部門活動を機械工学の基盤となる学術専門領域の深耕と伝承を担うサブグループ「領域」と、本会がカバーする学術技術の幅広さを利して社会の要請に応えるサブグループ「分野」の二つに大別して、それぞれに合った運営を行うことで本会の活動の軸足である基盤技術の重要性を明確にするとともに、本会が対象とする学際領域における異分野連携が促進されることを狙いとした。しかし、この答申の趣旨は部門に十分には伝わらず、部門の理解を得るには至らなかった。

そこで、2018 年度に「新部門制検討委員会」（委員長: 梶島岳夫）を設置して部門のあり方の議論を継続することとした。「新部門制検討委員会」では、計 6 回の部門協議会などでの部門との議論の過程の中で「部門のあり方検討委員会」の理念は継承するものの「領域」と「分野」への移行は難しいと判断し、既存の部門が積み重ねてきた実績や地位を尊重しつつ、部門の位置づけを多様化すること、部門間の交流を促進することを主旨とした答申がまとめられた。

新部門制検討委員会による答申は本年 2 月 12 日の理事会において承認され、2020 年 4 月より本答申に基づき 3 年間の試行を開始することとした。

会員各位におかれては、本試行にあたって新部門制の目指すところをご理解いただき、ご支援、ご協力をお願いする次第である。

2020 年 3 月 5 日

第 97 期会長　森下 信

新部門制検討委員会答申（要約）

2016 年度に策定された“新生「日本機械学会」の 10 年ビジョン”の実現には、各分野の深耕とともに分野の壁を越えた活動を活性化していくことが不可欠である。しかし、本会に対する社会の要請が大きく変化してきたにも拘わらず、現在の部門制は 30 年近く変わることがなかった。その結果として、多数の部門ごとに開催される集会事業の重複や小規模化などの問題が顕在化し、広い領域を包含する本会のポテンシャルが発揮されず、専門学会に対する優位性が薄れていることが懸念される状況となっている。また、部門間交流の不足が、複雑化する社会的課題に対応するための新分野、融合分野の創出が期待されたほどできていないことにつながり、本会の最大の課題である技術者離れ、若者離れの一因になっていると考える。

新部門制検討委員会（以下、本委員会）は、部門活動を何らかの形で大括り化することが、新分野・融合分野の創出につながり、集会事業に参加する会員にとってもメリットになると考える。また、若手教員の負担軽減や部門活動に対する支援の充実も期待される。一方、部門の統廃合は部門の自主性を尊重すべきであると考える。そこで、いきなり部門の統廃合や組織区分を変更するのではなく、将来の自主的な統廃合につながることを期待して、部門間の交流を活発にする仕組みづくりが最も重要であるとの結論に至った。部門間交流とは、具体的には機械工学の新分野創造につながる共通テーマに関する学術集会を複数部門で共催（合同シンポジウム）することや、複数部門講演会を同時・同場所で開催（コロケーション）することなどが考えられる。

本委員会では、これらの部門間交流に資金的支援、事務的支援を充てるための組織と部門活動に対する支援のあり方、および部門間交流を促進するための評価方法を検討した。その結果として、以下の新たな部門制に移行することを答申する。

【組織改編】

部門間交流を促進することに加え、各部門の目的や状況が異なることに対応すること、さらには新たな研究分野を創出していくことを目的に部門および部門関連組織の改編を行う。

支援の適正化と活動目的に応じた評価を行うため、部門を運営上三つのタイプに仕分けする。活動規模別に中・大規模部門(ML)と小規模部門(S1, S2)とに分け、さらに小規模部門については、既存の分野を対象に活動する「S1」と新たな分野を対象にする「S2」の二つに分ける。評価方法については中・大規模部門（ML）と小規模部門の S1 および S2 でそれぞれの目的に応じて別基準とし、支援方法および評価結果の反映については大規模部門(ML)と小規模部門(S1, S2)とで別基準で行うこととする。ただし、部門の名称は、従来通り全て「〇〇部門」とする。中・大規模部門と小規模部門との仕分けの基準としては、新部門制への移行段階においてはひとまず講演会有料参加者数が 100 人を目安とすることにした。

現在の専門会議・推進会議を改編して、小規模で定常的な調査・研究活動を行う新たな「専門会議」と、萌芽的研究を行う「新分野推進会議」を新設する。また、部門間交流を企画する「分野連携委員会」を新設する。さらに、現在の「支部・部門活性化委員会」を改編して部門活動に対する評価および

評価結果に基づき統廃合などを審議する「部門評価委員会」を新設する。新設する組織は、いずれも理事会の直下に置く。

部門間および「専門会議」、「新分野推進会議」の間は所定のプロセスを経ることにより移行することができるものとする。

表: 新たな部門および部門関連組織

名称（部門タイプ）		組織の性格	設置期間	講演会	部門賞	代表会員	繰越金	評価	支援
部門	ML	中・大規模 現状の部門と同じ	–	○	○	○	○	3年毎	事務的支援 交付金
	S1	小規模 既存分野	–	△(注1)	○	○	○(注2)	3年毎	事務的支援(限定) 交付金・支援金
	S2	小規模 新規分野	–	△(注1)	○	○	○(注2)	3年毎	事務的支援(限定) 交付金・支援金
専門会議		小規模で定常的な 専門活動	3年 継続可	△(注1)	×	×	○	3年毎	事務的支援なし 支援金10万円
新分野推進会議		新分野の萌芽的 研究活動	3年 継続可	△(注1)	×	×	×	3年毎	事務的支援なし 支援金10万円
分野連携委員会 （配下にWG）		部門間交流の 企画・実施	WG最 長3年	–	–	–	×	–	事務的支援 支援金
部門評価委員会		部門評価	常設	–	–	–	–	–	–

(注1)研究発表講演は年次大会・部門交流を利用することを推奨、単独開催の講演会に対しては原則事務的支援なし
(注2)支援金の繰り越しは不可

複数部門による合同シンポジウムの開催、コロケーションなどのイベントの企画を行う場合は、「分野連携委員会」の下にワーキンググループ（企画 WG）を設置する。企画 WG の設置は、当該部門からの提案の他、「分野連携委員会」自らが提案し、参加部門を募ることで企画 WG を設置することもできる。

企画 WG のメンバーは関連する各部門から選出する。企画 WG が企画するイベントに対しては計画に応じて上限 100 万円の支援金を支給する。支援金は、講師に対する謝金や会場費の補助などに使うことができる。また、企画 WG が対象とするイベントに対して事務的支援を行う。

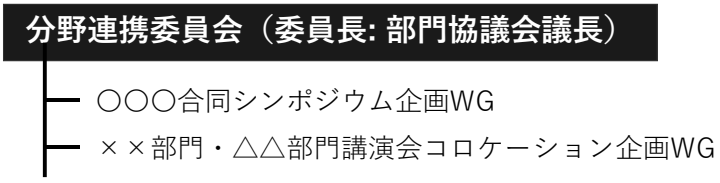

図: 分野連携委員会

【新たな支援方法】

新たな支援方法としては、事務的支援（共通経費）の規模と部門交付金（会費収入の 4%）の規模を維持した中で、部門間交流の促進に支援を厚くする形とした。そのために、事務的支援については、中・大規模部門は現状通りとするが、小規模部門に対しては運営委員会等の開催などに限定し、集会行事に対する支援は原則として行わないこととする。一方の資金的支援については、交付金の配分を現在の均等配分（会費収入の 4%とする部門交付金総額の 1/3）のみとする。その代わりに、小規模部門に対しては計画に応じて支援金（最大 100 万円）を支給する。この新たな支援制度により生じた原資を部門間交流の促進に充てる。

小規模部門に対する事務的支援において集会行事への支援は原則行わないこととするため、小規模部門の研究発表講演は年次大会で実施するか、部門間交流を利用することを基本とする。単独の講演会を開催する場合は、支援金を申請して外部業者に委託することを推奨することとし、本会の事務的支援としては委託業者への支払い業務のみとする。

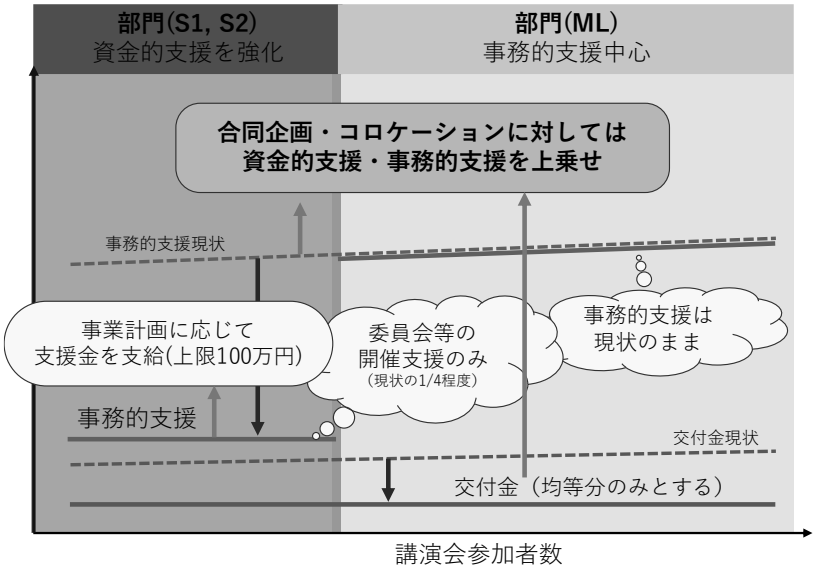

図: 部門に対する新たな支援方法

【新たな評価方法と評価結果の反映】

部門活動に対する新たな評価方法については、部門間交流を促すこと、画一的にならないこと、定量評価を簡素化することを基本方針とし、本会全体の課題である財政の健全化、企業所属会員の講演会への参加促進、国際化推進、年次大会の活性化などへの貢献も考慮する。評価は、定量評価と自己評価を総合して 5 段階で行うこととする。

定量評価: 50点満点
（部門(S1): 20点満点）

＋

自己評価: 50点満点
（部門(S1): 80点満点）

総合評価	S	A	B	C	D
評価点	70点以上	50点以上 70点未満	40点以上 50点未満	30点以上 40点未満	30点未満

図: 定量評価と自己評価

定量評価としては、事業収支を共通の評価項目とするが、部門の活動規模と活動目的により、異なる評価項目と配点を設定する。中・大規模部門(ML)に対しては、部門活動の活性度の指標として講演会有料参加者数を用いる。既存分野の小規模部門(S1)に対する定量評価は事業収支のみとする。新規分野の小規模部門(S2)に対しては、発展性を期待することから講演会有料参加者数の増加率と正員新規入会時の第 1 登録者数を評価項目とする。講演会有料参加者数の算出に際しては、一般(1.0)と学生(0.3)、国際会議(1.5)、コロケーション(1.5)、合同企画(部門数による)、年次大会(1.5 相当)に重みづけをする。

表: 定量評価の項目と配点

評価項目	配点	部門(ML) 50点満点	部門(S1) 20点満点	部門(S2) 50点満点
講演会有料参加者数	30点	○		
講演会有料参加者過去3年間の増加率	20点			○
正員新規入会者数（3年間合計）	10点			○
3年間の事業収支	20点	○	○	○

定量評価に含まれない活動成果については自己評価で評価する。部門の特徴、対象分野の環境に応じた評価とするため、本会全体の課題の中から部門が選択する方式とする。中・大規模部門(ML)と小規模部門(S2)については、自己評価項目から 5 項目を選択することとし、各項目 10 点満点とする。小規模部門(S1)については、定量評価が事業収支の 20 点のみであるので、自己評価項目として「部門間交流」(20 点満点）と「年次大会への貢献」(10 点満点）を必須項目とした。各部門は、評価対象年の前年度末までに対象となる自己評価項目を含むポリシーステートメントを作成する。自己評価項目に対する評価は、各部門における自己評価結果を「部門評価委員会」による第三者評価を経て決定することとする。自己評価項目については、対象期間ごとに見直すこととする。

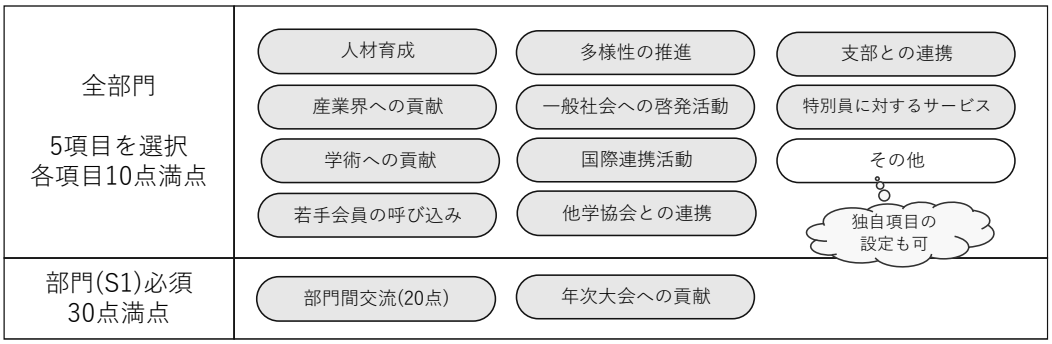

図: 自己評価項目

部門活動に対する評価結果を組織としての継続可否判断、代表会員数枠、部門賞（人数）枠に反映する。また、総合評価 S の部門を優秀部門として顕彰する優秀部門表彰を制定する。

評価対象期間（3 年）に総合評価 D となった当該部門に対しは改善要請を行い、次の 2 年で再評価を実施する。再評価においても総合評価 D（3 年間に換算）となった場合は、改善検討と並行して統廃合、形態変更の検討を要請し、次の 1 年で再々評価を実施する。再々評価においても総合評価 D 相当となった場合は、継続否として統廃合または形態の変更を選択することとした。代表会員数枠は小規

模部門(S1, S2)については固定枠の 1 のみとし、中・大規模部門(ML)は固定枠 1 に評価結果により加算される形とした。部門賞の人数枠は、基本枠を中・大規模部門(ML)については 3、小規模部門(S1, S2)については 1 とし、総合評価の結果により追加できることとした。

表: 評価結果の反映

評価結果の反映項目	反映方法	備考(現状)
継続可否判断	・総合D評価(初回) ⇒改善要請 ・次の2年:総合D評価 ⇒統廃合・形態変更を検討(猶予期間) ・次の1年:総合D評価 ⇒統廃合または形態変更	現行評価で総合D評価の場合、部門開催・部門統合・専門(推進)会議への移行を選択
代表会員数枠	・S1,S2は固定枠1 ・MLは固定枠1 + 評価枠	固定枠1 + 第1登録者数で比例配分
部門賞(人数)枠	・S1,S2は基本枠1 + 評価枠 ・MLは基本枠3 + 評価枠	第3までの登録者数
優秀部門表彰	・総合評価Sの部門を顕彰	なし

【試行の実施】

本答申で提案する新部門制についは、その趣旨どおりに機能するかを検証する必要があるため、試行期間を設定する。2020 年度から 2022 年度を試行期間とし、試行により抽出した課題を反映して 2023 年度から本実施をスタートさせる。

試行初年度（2020 年度）の交付金、事務的支援は現行の規定に従うものとするが、評価については新制度の方法により行う。また、「分野連携委員会」に設置する企画 WG についても新制度に沿って試行を行う。2021 年度からは、交付金、事務的支援を含めた新たな規定のもとに試行を行う。

試行期間に対する評価結果は、継続可否判断、代表会員枠、部門賞（人数）枠には反映されないが、優秀部門表彰は試行期間から制定する。

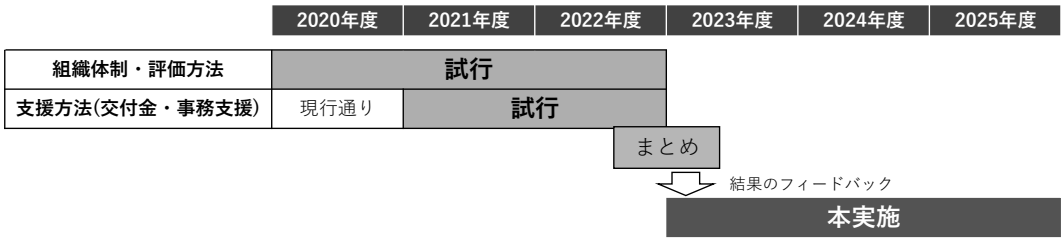

図: 試行期間の設定