

人材育成と“見える分子研”の秘密

玉尾皓平

理化学研究所 基幹研究所 所長

「力量のあるひとがこの世にいるとして、かれのためになしうことは、必要とする実験の費用を提供し、さらにかれの自由な暇がだれにも邪魔されず奪われないよう防いでやること以外にはないであろう」(デカルト「方法序説」1637年、谷川多佳子訳)。

これは、筆者が人材育成の基本的3要素、「自由な研究時間の確保」「研究費の確保」「異分野交流の機会」、を語るときにいつも、歴史に学ぶべし、と紹介しているもののひとつである。特に研究費と研究時間について、近代自然科学の祖デカルトが何と370年も前に明確に指摘していること、とりわけ、「自由な暇がだれにも邪魔されず奪われないよう防いでやること」と表現していることに注目すべきである。指導的立場にある者がなすべきことは、有能な若者の自由な研究時間を奪わないような環境整備なのだ、とのメッセージは現代の我々にとっても全く色あせていない。このことは取り巻く社会環境が全く異なったであろう400年近くも前から研究者たちは常により良い環境整備を求めて苦闘し続けてきたことを意味している。当時は生活費も含めた資金援助のできるパトロン探しに上立つ者の役目だったのであろう。現在は過剰なまでの競争的研究環境に全ての研究者が巻き込まれている。研究費と研究時間の確保は常にリンクしている。多くの時間を費やして研究費を確保できれば、次に待っているのは必ずしも自由な研究時間ではなくて評価などに費やす時間であるという、いわば負の関係に陥っていることも少なくなろう。

これに関連して、文部科学省科学技術政策研究所から07年11月に発表された調査報告 (NISTEP REPORT 104)

が、国が重点的に予算配分してきた科学技術分野でも人材育成には効果がなく、研究者や技術者の質の低下が懸念される、という重大な問題点を率直に指摘していることは注目に値する。研究費の重点配分だけでは不十分で、自由な発想に基づく研究に集中できる時間の確保、研究環境の整備が必須なのである。

そんな中であって、分子科学研究所が発足以来30年余にわたって人材育成に果たしてきた効果的な機能は特筆に値するものである。外部委員による選考を含めた公募制、助手(助教)、助教(准教授)には厳密な任期は課さず共に内部昇進を禁止して転出努力を促す、などの制度のもと、30年間に教授は約25人、助教は約50人、助手は160人余が転出しているとのこと。これらの数字は、助教は2回以上、助手は4回以上総入れ替えになっていること、年平均8人、現員数の1割が毎年転出・栄転していることを示すものである。分子研設立にご尽力された長倉三郎先生が、「長倉個人は研究者が外に流れず停滞するようになった研究組織は廃止すべきであるという考えを当時もっていた」(分子研レターズ57、May 2008、8-11)と語っておられる設立当初の精神が今に引き継がれているということであろう。外部からの研究顧問による評価を取り入れた所内特別研究費ヒアリング制度も効果的に働いているようだ。30数名の全PI(教授、准教授)が毎年1回、それまでの研究成果と次年度の研究計画を発表し、全員で議論するものであり、適度な競争的環境と異分野交流の場が提供されている。

筆者が京大化学研究所在籍時代か



ら、分子研はよく“見えて”いた。きっと組織が大きいためでもあろう、と漠然と思っていたが、実は規模は同等であった。数年前に理研に移ってからも分子研はよく見えている。大きな研究組織から観ても分子研はよく見えるのである。そして分子研出身者はみんな「分子研にいました」と誇らしげである。長らく知りたと思っていた“見える分子研”の秘密は上記の分子研独自の人材育成方式に潜んでいるようである。比較的長い期間の緩やかな任期制による研究時間の確保、適度な競争的環境下での予算確保と異分野交流の機会、と人材育成3要素が組み込まれた分子研方式、分子研精神には学ぶべきことが多い。

たまお・こうへい

理化学研究所基幹研究所長、工学博士、京都大学名誉教授。

1942年香川県出身。1970年京都大学大学院工学研究科合成化学専攻博士課程を経て同年同大学工学部合成化学科助手。73年～74年ニューヨーク州立大学博士研究員。86年同学科助教授。93年～2005年同大学化学研究所教授。その間、化学研究所長、化学研究所附属元素科学国際研究センター長を歴任。2005年4月理化学研究所フロンティア研究システム長。2008年4月より現職。日本学術会議第21期会員、日本化学会賞、アメリカ化学会 F. S. キッピング賞、紫綬褒章、日本学士院賞等を受賞。