

# 1 . 序 言

分子研レポートでは、毎年の研究所の活動状況に加えて、現状にたいする所内外による徹底した評価、およびこれらに基づく将来計画を公表してきた。分子研レポートの最大の特徴は、研究所が直面する諸問題を真っ正面から取り上げ、これらについて所内外で議論、検討を行い、それらを出来るだけ生の形で公表するにある。生の形で公表することによって、さらに所外の生の声を誘起し、現状認識が一段と深まり、問題解決に大いに役立つことをこの数年経験してきた。一般に大学、研究所等からだされる、いわゆる点検、評価の冊子は形骸化したものが多い。すくなくとも分子研レポートは形骸化したものでなく、われわれの真剣な取組が伝わる読み答えのあるものでなければならない。このような観点から、毎年いくつかの課題を取り上げ、それらについて集中的に検討することを行ってきた。

本年、重点的に取り上げた課題について以下に述べる。これらの課題の検討結果は第4、5章にまとめられている。

## 教官の人事政策

分子研は創設以来、教官について独自の人事政策を行ってきた。教授、助教授、助手のすべての教官採用は公募、研究系の助手に6年の任期、研究系教官の内部昇進禁止、60才停年等、かなり厳しい人事政策を内部措置として行ってきた。この政策は教官の流動性を著しく高め、研究の活性化に非常に貢献したことは広く認められており、今後もこの方針を堅持していくことが必要である。

一方、分子研創設以来23年が経過し、この間、社会は大きく変化した。とくに高齢化が進み年金支給開始年令も引き上げられつつある。また、昨年、教官の任期制についての法律が施行された。このような状況のもとで、長年にわたって行ってきた分子研の人事政策についても評価、検討を行う段階に至っていると思われる。この問題について検討するため、将来計画委員会に教官任期制検討小委員会、および教官停年制検討小委員会を設け、外部の意見も聴取しながら議論を重ねてきた。議論、検討の内容を第5章に記載した。われわれとしては内部でさらに議論を深めるとともに、外部の意見をいただきながら、分子研の人事政策のあるべき姿を明確にしたいと願っている。

## 流動部門

分子研の流動部門（現在、3部門）は、教官の定員増が極めて困難な状況のもとで大学、研究所間の人的交流を促進し、研究の活性化を計る目的で1984年、当時の長倉三郎所長の卓見と英断により導入された新しい制度による部門である。この制度は、一定期間（通常は2年）国立大学の教官がその籍とともに分子研に移り、分子研専任教官として特定研究課題の研究に専念するものである。この制度は研究者の流動によって研究の活性化をもたらす極めて有効なものとして各方面から高い評価を受けている。しかし同時に、本制度の運用にあたり多くの問題も指摘されている。本制度発足後13年が経過し、この制度で流動された全国の大学教官がすでに60名をこえている現在、流動経験者にそれぞれの経験を語っていただき今後の流動部門の在り方について率直な意見をいただくことが有意義であると考えた。流動経験者による集まりおよびアンケートを実施するとともに、問題点を整理し、今後の展望をおこなった。これらについては第4、5章に記載した。

## 技術課の点検、評価

研究所にとって研究施設、設備を支え、さらに新技術を開発する技術課の存在は非常に大きく、研究所の研究の質は技術課の技術水準によって決まると言っても過言ではない。最近の技術の進歩は目ざましく、技官が最近の技術と知識を修得し、新しい研究の展開に貢献することが強く求められている。

分子研の技術課は約40名の技官を擁し、分子研の総定員数の1/3を占めているが、重なる定員削減、技官の高齢化、日常業務の増加、高度な技術への対応等、さまざまな問題に直面している。これらは単に分子研だけにとどまらず、全国の大学、研究所に共通したものが多い。このようなことから、今回、全国の大学、研究所の多くの技術関係者にお集まり願ひ、直面する共通の諸問題について率直な意見交換を行う場を設けた。そこで行われた議論、および分子研技官の諸々の意見、提言を第4章にまとめた。これが分子研のみならず、全国の技官の連携と活性化に役立つことをねがっている。

以上の外、本年度新たに発足した分子制御レーザー開発研究センター、分子物質開発研究センターの運営方針、電子計算機センターの将来計画について第5章で報告する。

本報告書の作成にあたり、平田文男教授に全体のまとめをお願いした。また、広報担当の佐藤敦子さん、および管理局の方々には資料収集、編集、印刷にあたり大変ご尽力いただいた。これらの方々に心からお礼申し上げる。

分子科学研究所長  
伊藤光男