

5-5 教官停年制検討小委員会報告

平成9年度、本委員会では停年延長に係わる諸問題について討議し、その後の将来構想委員会等での議論を踏まえて、両論併記の形で最終報告書を作成した（分子研リポート 97参照）。その後、約一年にわたって冷静にこの問題を考えるための期間を設けてきた。その間、岡崎国立共同研究機構では生命環境科学研究センターの発足に伴い、分子科学研究所から出向する教授の停年が63になる等、新たな状況が生まれた。こうした状況の下、伊藤所長（当時）が平成11年1月8日の主幹・施設長会議において「停年問題検討委員会」の再開を提案し、議論の結果、当委員会に議論再開の要請が出された。これを受けて、本小委員会では5回にわたる検討を行い、平成11年2月15日（月）に開催された将来計画委員会に「教官の停年年齢延長とそれに伴う制度改革に関する提言」を提案した。

提言案は、前文、これまでの経緯、検討結果及び提案で構成され、その内容を補足する形で付属文書が加わる形となった。討議の結果、付属文書を含めて提言案は採択され、平成11年5月7日及び8月2日に開催された運営協議会において議論され、最終的には、同10月1日に開催された運営協議会において投票を行い、承認された。なお、平成11年4月に就任された茅所長は、本提案の運用に関して、下記のような立場を教授会議において表明されたので、下記にその内容を再録し、記録として留めるものである。

分子科学研究所は、平成11年度より、教官の停年を65歳とすることを提案する。創造的な科学研究が比較的若い年齢層から生まれているという歴史的事実の下で、共同利用研究機関である分子科学研究所において、先導的研究者として教官に常に求められている責務が、この延長によって弱められるという批判もある。

では、分子科学研究は本当に朝から晩まで、休日もなく研究に没頭する若手研究者のみが受け入れられる世界なのであるか。わが国のすべての分野において、過去の歴史は、欧米に追いつけ追い越せであったし、そのために、効率を重んじ、日夜学問に仕事に没頭する風習が尊ばれてきた。分子科学研究所においても、その創立以来、休日もなく研究する若い研究者の献身的な努力もあって、世界の最先端と自負できる研究分野が展開されている。このような成熟した分子科学の今後の灯りが輝く方向の模索には、理念あるいは哲学そして文化といった、効率一筋では済まされない、人間としての成熟度からくる思想が重要になる。21世紀において100億に達しようとする人口のもとで、人類の豊かな生活は、もはや効率だけの物質生産では解決できない。自然と調和した新しい物質感を創造することが、科学者と共に物質科学の重要な基礎としての分子科学に求められている。このような立場から、創造力ある若手研究者と、いままでの先導的研究実績に基づきこれからの科学を考える成熟した科学者との共存は、重要な意義がある。成熟した研究者が、ますます自己の研究を発展させることに没頭するか、また教育に専念する、あるいは分子科学をより高い見地から先導する立場をとるなど、いくつかの道筋があり得るし、それらは本人が選択すべきものである。

教官の停年延長とそれに伴う制度改革に関する提言

平成11年2月15日

将来計画委員会

分子科学研究所は2000年に創設25年を迎えようとしている。開所以来の活発な研究活動によって、化学と物理学の境界にある分子科学の研究を推進するための中核としての役割を果たしてきた。その高い研究活力は、これまでの研

研究成果が如実に物語っているが、ここで育った多くの若い研究者が全国の大学等で活躍していることにもその一端が現れている。このように分子科学研究所は、学問上世界に誇れる成果を出すために不断の努力を行っている。さらに、優秀な若い人材を積極的に発掘し、育て、COEとして誇れるような環境を整えるべく様々な努力を行っている。

近年の社会の高齢化やそれに伴う制度改革は、大学に限らず様々な組織で停年の延長を必然的に促しつつある。社会的に活躍する年齢も高くなっているのが多くの分野における近年の傾向である。身近な例では60歳停年制のために分子科学研究所から大学等へ転出した諸先輩は、新しい環境の中で活躍の場を切り開かれておられる。しかしながら、研究者としての能力・活力が高いレベルにある年齢で研究を停止せざるを得ない状況が生まれるとするならば、それは分子科学研究所の発展を阻害する大きな要因となるであろう。

分子科学研究所では、助教授の内部昇進を禁止するという人事方針から、必然的に教授は外部から迎えなければならない状況にある。しかしながら、前述のような最近の社会情勢の変化に伴い、分子科学研究所の60歳停年制が、新しい教授招へいの環境としてふさわしいものではなくなりつつある。こうした現状を踏まえて、昨年度、本委員会では停年延長に係わる諸問題について討議し、その後の将来計画委員会等での議論を経て、両論併記の形で最終報告書を作成した（分子研レポート 97, 教官停年制検討小委員会報告参照）。その概要は、以下の2点である。

- 1)現在の停年は、研究者としての能力・活力が高いレベルにある年齢に設定されている。実際、停年で研究所を去られた教授の方々や、2-3年で停年を迎えられる教授の方々は、研究面での活躍ぶりや国内外での専門分野におけるリーダーシップの面で決して衰えてはいない。
- 2)しかしながら、停年延長の結果として研究活動のマンネリ化や教授交代頻度の減少が起こること、必ずしも全ての教授が60歳過ぎまで高い研究活動を保てるわけではないこと等が懸念される。

その後、約一年にわたって冷静にこの問題を考えるための期間を設けてきた。その間の諸情勢の変化を受けて、平成11年1月8日の主幹・施設長会議の要請に基づき、「教官停年制検討小委員会」を再開した。

本委員会は、分子科学研究所の大きな役割が「高いレベルでの研究活動と活発な人事交流・教官の流動性」にあると認識している。研究系助手・助教授の内部昇進の禁止が、教官の流動化に重要な役割を果たしていることは明かである。同時に、赴任後十数年を経て一定の成果を上げた教授に対して、大学等に転出し人事の流動化に積極的に寄与する努力を期待している。一方、比較的長期間在職している教授には、自らの高いレベルでの研究の推進のみならず、研究所の発展に対し大きく寄与することが要求されている点を忘れてはならない。本委員会では、従来以上に研究活動が緊張を保ちながら活発に展開されることを願い、慎重に議論を重ね、停年の延長に係わる諸問題を検討した結論として、以下の提案を行う。

- 1)分子科学研究所の教官の停年を65歳とする。
- 2)教授に対して、就任後概ね10年毎に、国内外の専門家による厳しい外部評価を行う。所長は、評価を参考に当該教授に対し適切な指導・助言を行う。

付属文書

平成11年2月15日

教官停年制検討小委員会

教官停年制検討小委員会（以下小委員会）は、平成11年2月15日に「教官の停年延長とそれに伴う制度改革に関する提言（以下提言）」をまとめた。提言を起草するにあたり、停年延長により懸念される種々の問題点と、それを解消するような制度的対策に及ぶ議論を行った。ある意味で、分子科学研究所の人事政策にまで踏み込んでしまった感が

否めず、教授・助教授懇談会においても同様の指摘がなされた。しかしながら、小委員会で議論された内容は、分子科学研究所の教授が常に規範とすべき研究活動に対する基本姿勢を述べたものであり、今後の分子科学研究所の制度を拘束するものではないが、記録に留めるためにあえて提言の付属文書としてまとめた。

分子科学研究所では現在、研究系・施設の外部評価を3年毎に行っている。これと同様な外部評価を60歳直前（例えば57-58歳の時点）に行っても、単なる手続きに終わるのではないかという懸念が出てくる。本委員会では、外部の専門家による点検・評価について詳細な検討を行い、現在実施している点検・評価とは独立に、停年延長と直接係わる外部評価制度について以下のような形態を考えた。ここで想定している外部評価は、国内外の専門家からの忌憚のない意見が良い意味で研究活動を刺激し、常に緊張感を持って教授の任に当たる環境を維持することを目的としている。

- 1) 教授は、就任後概ね10年に一度、4-5名の国内外の専門家による厳しい外部評価を受ける。
- 2) 所長は、当該教授から提出される、これまでの研究の総括・これからの研究の展望等に関するレポート（数頁程度）や業績リスト等の資料を添付して、国内外の評価委員に対し、当該教授の研究に関する評価を親展の形で依頼する。所長は、評価内容を当該教授以外には一切公開してはならない。
- 3) 所長は、評価を参考にして当該教授に対して適切な指導・助言を行う。

外部評価に関しては、一定の期間を目安に親展の形で国内外の専門家に依頼するという点で概ね全所理解が得られた。また、その後の評価の取り扱いに関しては、所長の見識で対応すべきであり細部まで明文化すべきではないとの意見が多数であったため、小委員会では、上記項目3)においてあえて細かい規定を設ける必要はないと判断した。

なお、外部評価とは別に、十数年にわたり在職している教授については、一定の成果を上げた段階で大学等へ転出する努力を行い、人事の流動化に積極的に寄与するべきであると考え。また、50代以降の教授や、長期にわたり在職している教授は、それぞれの専門分野を先導する独創的研究を行い、博士研究員を日本学術振興会等の予算で獲得するばかりでなく、一般の科研費以外に特別推進や特定研究を主宰する等の積極的努力が要求される。こうした努力によって、若手教官へのより一層の支援が可能となる。停年延長の実施が、教授のこれまで以上の研究所への多様な形での寄与を期待していることを決して忘れてはならない。