

# 巻頭言

## 研究の活性化を目指した制度改革の有り方を考える

広島大学医学部第一生理教授

瀬山 一正

今日大学では、教官への評価制度の導入と任期制の適用によって、研究の活性化をもたらす試みが盛んである。制度の運用次第では、人事管理が厳しくなり学問の自由が失われて大学は衰退に向かうと危惧する声もある。しかし、これまで大学においては、一度研究職につくと外部から批判を受けることなくその職に止まることが出来た。この制度によって大学の研究活力の低下と人事の停滞をもたらして来たことを鑑みれば、この新たな試行を大学人として積極的に活用し学問を活性化すると共に組織の再構築も計るように運用したいものだ。評価制度の導入は、大学にどのような変化を齎すだろうか。先ず、研究者個人の研究能力の発揮が促されるであろう。人が本来怠惰である側面を考慮すれば、努めて成果を出すことが求められるので、仕事の進み具合は大幅に改善されるに違いない。研究者個人の能力が高まれば、機関としての学会や大学の活動能力は向上し国際的にも存在感を高められるであろう。また全ての研究機関において評価制度と任期制が運用されるようになると、大学間の人の動きが促進される。ある機関で何らかの理由から能力が十分発揮されていない人が、他機関に移ることで眠っていた才能が開花することもあることは、プロ野球の世界を見ても解るであろう。研究体制の構築の自由度を上げる方策の導入を伴った上で、これらが軌道に乗れば、従来大学の研究環境に革新を齎すであろう。

人を評価すると一口に云っても何を評価するのか、また誰が評価するのかが問題である。日本の文化は、海に囲まれ周囲の国との交流の少ない中で育まれた農耕文化であるので、お互いを批判し合うということがないと言われる。仲間内の交流を大切にし、内向き文化を作り勝ちである。この影響が今日の大学の人事形態に色濃く反映されているのではないだろうか。従って、評価制度の定着には時間がかかるであろう。しかし、評価制度を健全に立ち上げ育成しないと改革は覚束ない。評価は第一に研究の独創性を見抜かねばならない、第二に研究で取り上げられた問題に対して一貫性を持って当たっているかどうかも見抜かねばならない。そして最後に問題解決に向けて如何に精進しているかも知らなければならない。これらの項目を評価するには高度の専門的知識が要るので、学会を構成する仲間が評価するのが最も妥当であろう。自分たちの見識に基づいて論文を通して評価しなければならない。そして正当な評価を得た研究は適切な財政的な支えがなければならない。研究の課題の審査と研究費の要求の妥当性に付いては、場合によっては申請者の現場に出張しての検証も必要ではないか。また研究の終了時には研究が所期の目的に達しているか評価検討されるべきである。不十分な成果に終わった場合は、何年間かはご遠慮願うようなチェック制度が是非必要と考えている。評価制度を持つということは、学問分野を構成する仲間が相当の情熱とエネルギー

一をもって運用する覚悟がいることになる。そして我々自身がやらなければ誰がやってくれるだろうか。戦後続いてきた日本の社会が制度疲労を起していることは、ここ十年間の日本の停滞を見

れば明らかである。新世紀に当り日本の社会を革新する必要を痛感するように、大学も生理学会も新たなシステムを樹立し活性化を計らねば衰退の一途をたどる事はまぬがれないであろう。