

## 研究評価と大学の将来に向けて

小笠原憲四郎

生命環境科学研究科教授

### はじめに

国立大学独法化で新しくなることは、非国家公務員型法人職員の身分と、組織の中期目標設定とその評価を大学評価・学位授与機構から受けること、さらに大学経営の導入であろう。どれを取り上げても、私にその将来像がはっきり見える訳ではないが、現実的に独法化される中で、研究評価と大学の将来を模索してみたい。特に、他大学の研究機関の外部評価委員や、各種の学術的な審査委員なども務めた経験を通して、研究評価について述べてみたい。

### 研究・教育の理念と科学革命

まず研究の理念と科学革命について、歴史的教訓に基づいて触れておきたい。研究は研究として基本的に国家間の壁は無い。20世紀の科学技術は、人類英知の大発展期であったが、その科学技術利用の方法において悲惨な歴史を経験してきた。国際連合

やユネスコなどの国際組織は、これらの人類の教訓を未来に生かすための組織と具体的活動作りをしてきた。我が国の研究・教育全般に関する行政等は、その基本方針を文部科学省、内閣（総合科学技術会議）、総務庁（日本学術会議）などが策定し、日本学術振興会や国立または独法化した研究・普及機関などの多くの組織を通してそれに則した活動を行っている。さらに、研究振興と科学的普及活動を主たる目的として各国・各地域などに、非政府組織である科学アカデミーや、それぞれの学問体系に基づく学会が組織化され活動している。我が国では何事も上から下に伝達する方式が一般的であるが、その意向に国際的動向が反映される例は、一般社会でも研究・教育分野でも同じであろう。日常活動が国際的視野で評価され、それが国の諸策に反映される流れを、我が国の研究・教育の分野でも大切にしたい。

日本国憲法前文に掲げるように「国際社会において、名誉ある地位を占めたい」ために21世紀の大学に求められているのは、「恒久の平和を念願し、人間相互の関係を支配する崇高な理想を自覚して」国際的に通用する人材養成が最大の使命であろう。研究を支点に考えれば、科学的諸専門分野において同様に国際的に通用する優秀な人材養成が最大の使命である。これらの諸策を構築する際に、多様な見方と考え方に基づく国際動向は見逃すことが出来ない視点であろう。

科学的革命は科学史が示していると思うが、数年～数十年に一人の天才的人物がその役割を果たしてきた。天才は通常の優等生とはイメージが異なる。優等生とは競争して生き残る、いわば比較評価を受けた表現であろう。私自身は地球科学分野が専門であるが、天才的才能を持つ学生・院生と感じた者が、大学教官28年間で数人いた。優秀な人材養成を目的とした日常の教育・研究活動に加え、大学や学術的社会は天才誕生を培う基本組織でもあり、その基礎科学の継続的研鑽と評価システムがなければ天才も花開かない。

### 大学の選択と社会的要求

これまでに大学を店に例えて、コンビニ、百貨店、専門店など、どのレベルに焦点を

絞る大学であるべきか、議論がなされたことがある。日本の総合大学の評価は、順列化が明瞭で、さらに大学院大学と非大学院大学の違いは、予算の重点化などの実施やCOE採択などで、今後一層明確になる。総合的な大学院大学として認知されているのは旧七帝大と数大学で、筑波大学も最終段階でこれに滑り込んだようである。また最近、専門職大学院や高度専門職教育修士課程の設置や意義についても、多様な議論がなされつつある。大学として、どのような社会的要求や教育・研究のレベルに応じた選択をするのか、そのスタンスを示しながら、どのような戦略で生き残りを図るのかの議論も重要であろう。

その一方、大学で研究環境がいくら整備されても、研究発展の必要十分条件にはならない。大学・大学院の教育研究機関に所属する者の、いわば愚痴の一つに「論文を書く時間が欲しい」と日常の業務に割かれる時間の多さを嘆く風潮がある。愚痴には「私みたいな“へっばこ大学”と違って」とか「私のような地方大学にいる者は」とか、大学間格差に開き直りしている例も多かった。さらに「一生の内できらりと光る仕事の一つでも出来れば成功である」、「他人がやらないことをやる」とか「30歳代で貢献し、40台は惰性で、あとは後輩達の足を引っ張らないこと」など、教育・研究の人生観に

触れたものも多い。これらの愚痴も含めて、大学人として、多分世界の大学人としての共通認識は、既に何度も言われ実際に第19期日本学術会議の取組課題の一つである、「基礎科学の振興」であろう。基礎科学の尊重とその実践の取り扱い、研究を推進する人材養成の大学としての教育組織の基本であろう。大学院重点化など、より高度な教育・研究者の養成には、基礎教育の充実なくしては成り立たない。

### 組織研究の活性化と評価

大学が逃げ文科省が承認と言われる中期目標は6年単位での評価システムである。私の持論であるが、組織は通常は1割の者が最々先端を走り、これを含めたトップ3割程度の者が最前線で活躍し、3割がそれに続く控えで、次ぎの3割は摸索期間（休養期間）で、最後の1割程度は眠っている。この最後の1割の存在は肯定したくないが、これを除いて順次サイクル的に動きながら、新旧交代してゆけば組織の活性は保たれると感じている。研究者には、考える「ゆとり」が必要である。また組織力は $1+1=3$ の構図であり、相乗効果による柔軟性とパワーアップであることを忘れてはならない。

大学組織の自己浄化能力は、これまでは講座制の助手2と助教授1の枠、すなわち講座制競争原理を基本とした昇任制度が果た

してきたように思うが、これからは公募性の導入であろう。公募性はここ10数年ではほぼ定着した感があるが、公募には学内の人材養成に加え、学外者の業績を積極的に評価する姿勢が内在されている。公募には公募の基本姿勢が述べられており、優秀な人材を広範な人材から確保する姿勢がある。このような制度がさらに改善普及され、すべての教育・研究機関で公募推進することが組織活性化の基本であろう。さらに人権を尊重しつつ、その機関の研究と教育の方針と展望に照らし合わせて公募の選考過程を公開する道についても、検討すべきであろう。

### 個人研究の評価

個人研究は科研費などの獲得や論文業績・学会活動などに現れる。これまでの評価機構などの実施概要から研究を個人レベルで評価すると、ノーベル賞・文化勲章から始まる受賞履歴、国際レベルの論文業績（国際的引用度）や査読付論文、その他の論文等の評価、国際・国内学会発表や招待講演回数、科研費などの採択額と件数、学部や院生などの指導とカリキュラム分担の教育業績などである。評価項目は多彩でその総合評価はそれぞれ点数化が可能な状態になっていると言われている。筑波では毎年、学系や組織単位で大学年次報告に、その業

績記録がまとめられている。大学教官の評価には、組織の一員として教育に携わる素養が問われる。特に若手教官採用後の研究と教育の適正は、いわば職階性(助手・講師・助教授・教授)の昇任に際し、研究業績に加え、協調性や責任感など人物・人格が評価される。評価の本質は個人の研究・教育に関する実績であり、昇任の際に必ず評価を受け、最終的に退官(退任)する際に総括され、国内外の学会などから評価される。

ここで個人的に研究を推進する環境について触れると、つくば研究学園都市の環境は外部から見て、「これほど整備されている環境はない」と、最高度の評価をうけることが多い。研究には独創性と斬新性が無ければならないが、そのような閃きは、仲間同士の議論や、多様な意見を実感することなどで花開くことがあり、その意味で多様な考えの第一線の研究者の多い学園都市は刺激的で魅力的である。

## さいごに

大学人としての役割は大学の特色とビジョンを持って未来を語ること、そして首脳部の役割は多様な意見の中から適切な諸策を選び、その理念を実践することであろう。筑波大学は大学院大学を志向してからの改革や将来設計は一部で混乱を生じ、全体で新たな重点化に取り組む機運に乏しい

と感じている。

組織としての評価のうち、国際連携や国際交流などについてはすでに評価を受けた。しかし、今後一層大学としての成果を確認・公開しながら、具体的に改善してゆくことが必要であろう。また組織の研究評価機構に対して要望することは、情報公開性を基本とすることで、どこが評価されどこが批判され、どのような改善が必要か、知りたい人に知らしめることが重要である。先日の新聞で何方か述べておられたが公開性は「悪弊は良貨を駆逐する」の例えである。

本学は基礎理学の充実を基本にした教育を展開し、柔軟性のある国際人養成を目指してきた。さらに筑波研究学園都市の利点を生かした研究・教育交流を進め、大学院教育では、もっと連携大学院方式を活用した指導・研究体制を強化すべきである。また国際性の理念や動向の把握のために、さらなる国際交流を増やし、大学・大学院間の単位互換性などの促進を図るべきであろう。

(おがさわら けんしろう/地球進化科学)