

# Expecting an active performance of young scientist

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2017-10-04 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: メールアドレス: 所属:
URL	<a href="http://hdl.handle.net/2297/17191">http://hdl.handle.net/2297/17191</a>

## 「若手教員の活躍を期待して」

## Expecting an active performance of young scientist

がん研究所細胞機能統御学

佐 藤 博

年度末、年度初めで報告書作成などの雑用に追われ、そんな時に限って次々と論文のレビューが舞い込む。他の先生方も同様にお忙しく、あちこちで断られたレビューが回って来るのだろうがエディターの顔を思い浮かべるとむげに断るのも義理を欠くと引き受けては自分の首を絞めることになってしまう。この拙文も似たような状況でお引き受けしてしまったので、支離滅裂な部分をご容赦下さい。

研究室に活気があり、学部・研究所が賑やかになるには中堅・若手教員すなわち准教授、助教クラスの活躍が不可欠である。「今時の若者はー」と言うといかにも年寄りの愚痴に聞こえるかもしれないが、医学部、がん研究所でもこのクラスにいまひとつ元気がないように感じる。世の中では格差・競争社会が問題になっているが、大学でも全く同じかあるいはより深刻かもしれない。大学院重点化・独立法人化以降、大学を取り巻く環境は大きく変化し、若手・中堅教員は将来に大きな不安を抱えていると思う。特に多くの中堅教員が感じる閉塞感は深刻であり、科研費などの外部資金の獲得、論文のインパクトファクター・サイテーション等の業績評価に困惑している。自分独りの努力だけでは解決できない絶望感に似たものを感じても不思議ではない。大学・部局としてどのような対策が可能なのか早急に議論する必要があると思う。基礎系の一部の人は論文さえ出ればかなりの部分は解決するかもしれないが、そこで要求されているのはCellとかNatureといった特別な論文である。まじめに学部・大学院教育をこなし、学会誌にコンスタントに論文を出すだけで評価を受けられるだろうか。未来に希望がなくては、腰をすえて研究をすることはできない。少なくとも楽しく研究をすることはできない。昔は(昔を懐かしむのは年寄りの常だが)もっと研究を楽しむ雰囲気があった。今では給料をもらいながら「研究を楽しむ」などは罪悪なのだろう。それにしてもシンポジウムなどを開催しても若手のノリの悪さにはがっかりすることが多い。

科研費獲得の奨励はやや常軌を逸していると感じるのは私一人ではないと思う。競争的研究資金とはなんとも嫌味な響きである。本学の全教員を対象にした調査によると過去5年間1度も科研費を獲得したことのない教員の割合は約40%であり、過去10年にさかのぼってもほぼ同じということである。学部間の差もそれ程大きくはない。科研費の採択率が20%前後であることを考えれば当然の結果かもしれないがこの数字をどのように見るか複雑である。科研費の取れない教員が40%もいると聞けば、「赤信号みんなで渡れば怖くない」と言う訳でこのデータを公表すべきか会議ではまじめに議論することとなった。

一方で若手研究者の育成・自立を促進しようとする試みがなされている。その一つのつもりであろうが、テナトラックな

る妙な制度が本学でもスタートした。本格的には本学の科学技術振興調整費への申請が採択されてからであるが、すでに本学自前の1件がスタートし新たな公募も始まったところである(4月現在)。大きく分けて助教テナトラック、准教授テナトラックである。独立したラボと研究費が保証された助教あるいは准教授が5年任期の間に、審査を受けて首尾よく准教授あるいは教授へと昇任するか任期切れとなる。現状維持はない。昇任審査請求権付き任期制である。しかし、現実的には4年過ぎに審査を受けるとなると、医系・生物系には余りにも短期間ではないだろうか。若手が独立して4年間で准教授昇任に相応しい業績を挙げることさえ難しく、ましてや教授に昇任できるだけの業績を挙げる可能性は極めて低いと私は思う。教室主任としては「エリート」養成より「従順な番頭」を奨励してくれというのが本音である。全国のCOEでもかなりの数の特任教員が生まれた。およそ5年の任期が切れつつあるところであるが、某大学の医系の特任教員制度は「タイタニック」と言われるように、中の特任助教(准教授)は行く先もなく沈没寸前である。同年代の研究者がいつせいに次のポストを探すのは至難の業である。

私が学生の頃、かれこれ30年ほど前の生化学会若手の会の問題は「オーバードクター」であった。博士課程を修了し、学位を取得しても大学でのポストすなわち「助手」ポストがない時代が続いた。ちょうどその頃、各県に医大を作る一県一医大の政策で医学部が増え、同じ頃に私立の薬学部などが増設されたことから「オーバードクター」問題は聞かれなくなった。福井医大、富山医科薬科大学、金沢医科大学、北陸大学薬学部などが出来た頃である。実は私もそのドサクサに紛れて、がん研の助手にしていた一人である。よき時代であった。最近ではポストドクのポストも多くなり、北陸では優秀なポストドクを探す方が大変である。しかし、そこで起こってきたのは「ポストポストドク」問題である。「ポストドク制度」も「特任教員制度」も小手先で制度をいじっても根本解決にならないばかりか、より深刻な混乱を引き起こすだけである。まずは各研究科の若手教員をワンランクアップさせる地道な取り組みから始めてはどうだろうか。せめて「特別昇給」とか「勤勉手当」では地道な努力が目に見えて反映されなければならない。昨年度の重点研究経費(学長裁量経費;学内の科研費)の若手枠は採択率を40%に設定し、小額でも若手の活性化を期待した。4月から新職階制がスタートした。若手スタッフにとっては新たなDutyが増えたというより、活躍の場が与えられたと前向きに捉えていただきたい。飛躍を期待します。なお、いくつかの制度の説明などは不十分且つ不正確な部分があるかもしれません。ご質問などあればなんなりとお越し下さい。