

研究開発の仕事

潮木 守一

研究を人生一生の仕事としたければ、大学か研究所のような組織の一員として採用してもらえない。分野にもよるが、この分野への就職は近年厳しくなっている。その理由は単純で、人材の需要・供給のバランスが崩れているからである。もともとこの分野の人材供給と需要は、いつの時代もうまくバランスがとれたことがない。人材が足りなくなったり、過剰になったり、絶えず上下動を繰り返してきた。だからマックス・ウェーバーのような人は研究職につけるか否かは「僥倖」だと表現した。また誰も就職した時のことは語りたくないものだともいった。私自身の経験でも、研究職につけたのはまったくの偶然としか言いようがない。たまたま運命の女神が微笑んでくれたから、このようなキャリアをたどることができたので、もう一度挑戦するか問われれば、はたしてこのような冒険を繰り返したのだろうか。

しかしそれにもかかわらず、人はどうして研究職を目指すのだろうか。それは研究職とは創造的な仕事だからである。いったん革新的な研究に成功すれば、さまざまな荣誉が舞い込んでくる。ノーベル賞、文化勲章、学士院賞などのゴールデン・トロフィーはもとより、さまざまな学会賞、出版社賞など大小さまざまな顕彰制度がある。たとえ具体的な形をとらなくとも、同僚研究者達から高く評価されれば、次のテーマに向けての意欲がわく。研究者同僚たちの有形無形の評価は、研究者にとっては不可欠な刺激剤である。大学とか研究所といった組織は、後顧の憂いなく、自由に研究に没頭させてくれる貴重な組織である。たとえ組織の一員とはいっても、研究者の場合、サラリーマンとは違って、自由に自分の才能にかけることができる。この自由さが研究職の魅力である。

しかしながらこうした見方は最近では学界の内外から厳しい批判に晒されている。このような

んびりした人間がいるから日本の学問はだめになるのだと声高に叫ばれている。今や勢いを高めているのは点数主義であり、数値主義であり、効率主義である。しかし人間のアイデアは閃かないときには閃かない。思いがけない時に閃く一瞬のアイデアがすべてを変えることがよくある。この特性はセレンディビティとかアハ現象として、これまでも先達によってよく語られてきた。またこのある瞬間に閃くアイデアを求めて、あえて専門外の読書をしたり、まったく関係のない分野の人と言葉を交わしたりすることが重要なことは、さまざまな人々が語っている。もともと新しい革新的なアイデアが生まれるのは偶然的で、その多くは瞬間的なものである。いくら周りから刺激を与えられても、それで効果がでるわけではない。つまり「遊び」が必要である。しかし現代とはこうした「遊び」を極力減らし、研究を効率化し、計画的にする必要があるとの論が強力になってきている。

たしかに納税者の立場からみれば、研究とは資金ばかりがかかり、なかなか成果の見えないものなのかもしれない。また創造的な研究には「ゆとり」が必要という理屈を立て、その陰で惰眠を貪る者もでてこないとも限らない。それを防ぐとしたら、結局のところ研究者同士の相互チェックしかない。しかしそれも程度次第で、あまり口うるさい過度の相互監視は研究者を委縮させるだけのことだろう。また過度の相互監視を避けようとするれば、互いのなれ合いに墮ししやすい。結局のところ万事は程度問題である。ただ人間はこのバランスをとることがもっとも苦手であることは過去の事例が雄弁に語っている。

(うしおぎ・もりかず 名古屋大学名誉教授)