

# 立派な研究を盛んにするためには

井口 道生 アルゴンヌ国立研究所  
Mitio Inokuti Argonne National Laboratory

先端基礎研究・評価委員会の仕事を依頼された機会に、表記の問題について改めて考えてみた。また個人的な興味から、近代的な科学研究組織の歴史を少しは読んでみた。そこに登場する先覚者には、古くは Cavendish Laboratory を創始した Maxwell、Kaiser-Wilhelm-Institut の創立に関わった Planck、現在の big science の草分けである Bohr、1952 年に CERN (ヨーロッパ原子核研) を造った Auger と Amaldi、そして理研の指導者仁科などがいる。彼らの所説は多岐にわたるが、その最大公約数は極めて簡単かつ明瞭である。賢明な読者から見れば陳腐であろうが、次の 4 点に要約できる。

第一は、研究者の思考と着想の自由を確保すること。ここでいう「自由」は freedom に相当し、一定の節度に従うことに注意しよう。ある考えを検討するとき、既存の体系化された知識との関連を無視

することはできない。それが新しい考えならば、そのことを文献で確かめなければ説得力がない。研究に対する技術的あるいは資源的な制約も考慮しなければならない。ここでいう「自由」は、「無制約」あるいは「好き勝手」すなわち liberal とは違う。

第二は、研究の成果が社会に与える影響について配慮をもつこと。ここにいう「社会」には、工学や医学の技術、産業、経済、政治を含む。影響には、広い意味での生産性の向上など正の場合もあるし、環境の汚染など負の場合もある。しかし近視眼的な应用到に注目し過ぎると、流行のテーマだけを追うという皮相な態度に陥り、基礎科学への貢献にはならないことが多い。

第三は、興味を分かち合う研究者との面談を大切にすること。もっと広くは、他の研究者との交流であり、その手段には学会などのへの出席、手紙による文通、電話、電子メール、Internet 上の検索や交信などがある。しかし直接の面談が最も効果的である。上に挙げた先覚者たちはそう言っている。

第四は、研究組織の責任者の指導力 leadership である。ここでいう指導力は、すべてを指図すること、すなわち、独裁性 dictatorship あるいは管理過剰 over-management ではない。むしろ、個々の研究者の創意 creativity と自発性 initiative を最大限に発揮させることである。

私も小さな研究組織の責任者を勤めたことがあるが、指導者の仕事は研究活動とも、組織の管理業務とも性格が違う。指導力は個人の資質に依るところが大きくて、単なる知識や制度や努力の問題ではない。資質のうちで大切な要素は、優れた見識と将来への洞察力によって組織の成員の信頼を保つこと、そして個々の成員の技能や心情について丁寧な配慮をすることだと、私は思う。おそらくはオーケストラの指揮者に望ましい資質と似ていると思う。

