



レピュテーションを高めるために

田邊 孝純†

Ways to Enhance Our Reputation

Takasumi TANABE†

10年ほど前に民間企業から大学へ転籍して以来、理想に向け試行錯誤しながら、小さいながらも自身の研究室を主催してきました。これまでの経験から、研究室は大きく二つのタイプに分けられると私は考えています。一方は、社会人として相応しい知識やスキル、常識などを身につけさせるため、研究の進め方や仕事の収束の仕方などを逐一丁寧に指導することで、学生に社会的自立を促す研究室。他方は、従来の教員と学生の間にある儒教的とも言える「教える・教わる」という形を取り払ったフラットな組織で知能の相互作用を最大限引き上げ、イノベーションが生まれやすい環境を構築し、学生がその瞬間に立ち会う機会を提供する研究室です。

学生の報告内容やその方法に対して細かくフィードバックすれば、学生が自由な発想を教員に伝えにくい雰囲気はどうしても形成されてしまいます。一方で、教員と学生が協力しながらアイデアを紡ぎだす自由な環境を構築することに力を入れすぎれば、旧来の「叱り」を主体とした効果的な教育で得られる、広い知識や耐性を身につけさせることなく、学生を卒業させてしまう危険性もあります。この二つが両立できれば申し分ないのですが、実際には難しさを感じており、この二つの理想の間でバランスを取りながら研究室を運営してきたつもりです。しかし最近では、今後少子高齢化が進む日本が世界で生き残るためには、学生を自由闊達に発言できる環境に触れさせ、若いうちから新たなアイデアや気づきなど、イノベーションが生まれる瞬間に立ち合わせることが大事だと思うようになり、バランス点を片側にシフトさせつつあります。例えば、私の研究室では日頃から学生に私のことを「さん」付けて呼ばせ、学生にも一研究者である心構えをさせるとともに、私自身も学生の意見を一研究者の意見として捉えるよう努力をしています。

そして、イノベーションを生む環境を作るには、自由に議論できること以外に、もう一つ重要な要素があると考えています。それは多様なバックグラウンドを持つ人間同士の相互作用があることです。最近では学会や会議の運営に携わる機会も増え、米国で開催されるCLEOのプログラム委員長も拝命し、同時にプログラム委員や招待講演者の選定方法を学ぶ機会にも恵まれるようになりました。国際会議の場で特に重視されているのが多様性です。それはきっとイノベーションを生むための重要な要素の一つだと考えられているからでしょう。プログラム委員を選ぶ際にも、一流の研究をしていることは当然ながら、性別、年齢、地域、研究内容、在籍は企業なのかそれとも大学なのか、など様々な尺度で多様性の確保が必要とされています。

私もその方針に沿って委員を選んだつもりでした。しかし、その時ハッと気が付きました。リストに日本人研究者があまりにも入っていない！例えば、活躍している女性研究者、大御所にも物おじせず意見できる若手研究者、起業で成功している研究者など、様々なプロフィールの研究者をメンバーに選ぼうとすればするほど、日本人研究者を推薦することが困難であると感じました。私自身が、国内でもスペクトルの狭い限られたアカデミアの中に身を置いており、多様な方々との交流があまりにも少ないと猛省しながらも、国内のこの状況に危機感を感じました。

日本人研究者がプログラム委員に入らなければ、招待講演者も国内からは選ばれにくくなります。すると国内研究者のビジビリティが低下していきます。つまり、国内研究者の多様性の向上は急務であり、これを実現できなくては国際的な場面での研究レピュテーションが急速に低下してしまうというロジックは、それほど的外れではないと言えるでしょう。これまで、多様性は組織を「長期的に」成長させるために必要だとされてきましたが、昨今では、多様性に欠ければ国際会議や標準化会議の場面で不利益を「直ちに」被る時代に入ってきていると感じています。これは欧米で開催される会議に限ったことではなく、アジアでの会議においても見られ、このままでは日本だけが取り残されてしまうのではないかという強い危機感を抱いています。

若手研究者、女性研究者、外国人研究者などの積極的登用は、逆に公平感が損なわれるのではないかという意見も聞

† 慶應義塾大学(〒223-8522 神奈川県横浜市港北区日吉3-14-1)

† Keio University, 3-14-1 Hiyoshi, Kohoku-ku, Yokohama, Kanagawa 223-8522

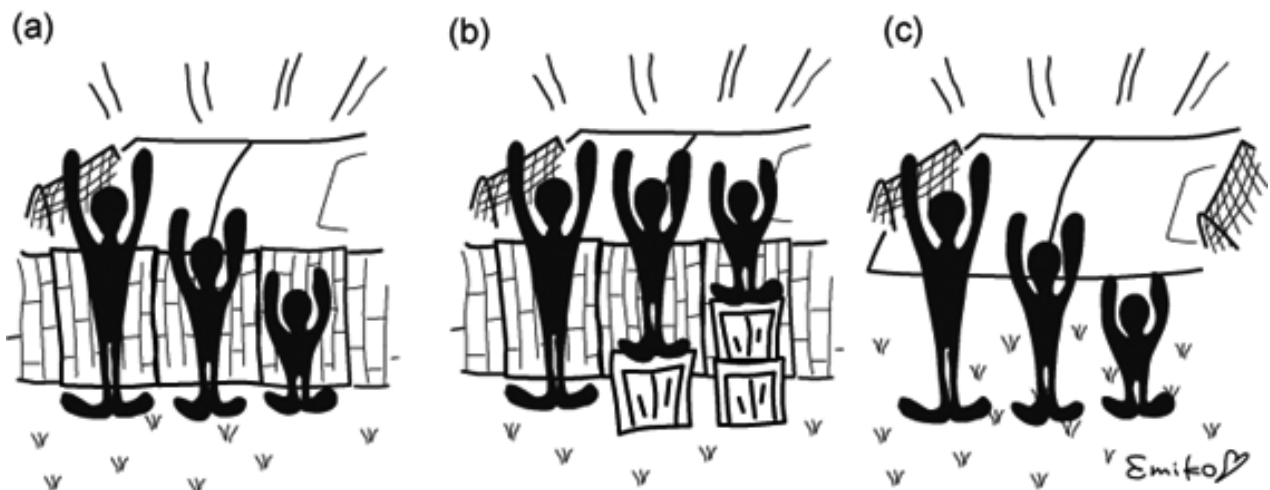


Fig. 1 Illustrations showing people watching a football match from the ground. The wall is blocking the view, which is the metaphor of an existing system barrier. General idea showing equality (a), equity (b), and liberation (c). These illustrations are re-drawn from an original figure explaining the concept.

くのですが、それは物事のある一面しか見ていないかもしれません。以前聴講した Yale 大学の Meg Urry 教授の講演では、Equality(平等)と Equity(公平)は異なるとして、印象的な図(Fig. 1)が示されていました。Fig. 1(a)は確かに平等だが、背の小さな子どもは試合を見ることができない。イノベーションを生み出す環境を作り出すためには、最終的には Liberation(解放)を実現し障壁を取り払う必要があるが、既存のシステムに障壁がある場合には、移行の過程で Equityをまずは実現しなくてはならないと。少なくとも私の周りでは Liberation が達成できたとは、まだまだ自信を持って言えないのが現実であり、我々は Equity の確保に力を入れる必要があるのではないのでしょうか。

研究室という小さな組織ですが、学生にはイノベーションを生む現場に参加できていると実感させたい、また、そうした環境を作り出すためにはどういった組織作りを目指すべきかを学ばせたい、と考えており、そのためにフラットな組織作りを、また多様なバックグラウンドを持つ学生が光科学の道に進んでくれるようにと、様々に試行錯誤をしている毎日です。そして、この活動の一つ一つが、国内の光科学研究や光技術産業のレピュテーション向上に役に立っているといたいものです。