

アトモスフィア

一公立大学医学部教授の終焉

加納 英雄*

私は1966年医学部卒業、インターン後の大学院入学(生化学専攻)、1971年医学部生化学講座助手になり、今日まで教員在任34年を経て残る現役生活二年未満となった。専門は脂質生化学であり、とくにリン脂質合成系の酵素に関心をもち検討してきた。

医学部講座教授に就任してからこれまでの20年間の教育研究活動については、できるなら第三者の専門家による個別評価を受け、それなりに納得して退場したい。現状では、不満は残るものの、地方大学医学部教授としては、まあまあレベルかと、自己満足して退場することになろう。振り返ると、学内外の公式な立場からのお褒めの言葉も無かったし、きちんと内容をふまえた批判も受けずに終わっている。科学研究費補助金ほかの外部資金導入実績は本学では公表されるので、ある程度の第三者による個別評価の役目は果たしている。しかし、補助金の審査、配分制度にはそれなりの欠陥があり、かつ臨床を中心にした大規模、実用的研究が厚遇される傾向があるので、当たらなかった者としてはいくらか言い訳が可能である。

私が教授に就任した瞬間に、おそらく全ての処遇は生年月日が支配することとなった。私の在職年数は決定済みであり、設置者(私の場合は北海道)に特別の財政的ハプニングが無ければ、退職金も年金もおおよそ予想できた。実に優雅かつ面白いシステムである。このような現実離れた人事システムでよくこれまでやって来たものだと思う。この状況で、教育研究成果を挙げるためのインセンティブは、人事システムとしては存在せず、あくまで教員個人の資質、自覚、努力によるしかない。特別昇級制度はあるが順番制であり、勤務評定用紙には「優」と「秀」の記入欄しかない。

個人差はあると思うが、私自身の経験では、真に研究者として意欲に溢れ、また実際に実験作業にも参加できたのは、教授就任後10年程度であった。その後は様々な学内の行政的ポストにつかざるを得ず、私の場合は学内管理職として、それぞれ2年ないし4年の任期で、5ポストを経験した。学内管理職の人選は適性や能力とはあまり関係無く、ある程度以上の年齢の教授の処遇改善をかねている。学内派閥間のバランスをとり、できるだけ多数の一般教授に若干のお手当と、大学執行機関(評議会など)への参加など、箔付けを行うのが目的である。そうは言っても連続して管理職を経験していると、かならずなんらかの課題が持ち上がり、意外に時間をとられるものである。私の遭遇した課題としては、新研究棟建築、医学教育改革、さらに現在進行中の公立大学独法化が挙げられる。

現在の私は教育研究の責任者と言うよりは、学内行政官とも言える作業に精力を消費する立場にある。加えて60歳を過ぎてから、精神的、肉体的衰えをいやでも自覚せざるを得なくなっている。問題なのは、現状の私の教授としての権限、待遇は、充実していた前半期間と不変あるいは強化されていることである。これでは教室の若手スタッフの圧迫感は相当なものであろうし、まさに老害の源となっているはずである。

さて、様々な矛盾を実感した段階で、本学も平成19年4月からの独立法人化が決定された。労働組合は断固粉碎と言うし、教員だって楽になるとは誰も考えていない。長い間私達を拘束すると同時に後ろ楯でもあった、教育公務員特例法の適用もなくなる。しかし、私は独法化を良い機会として、思いきった教育・研究システムと人事制度を導入すべきと考えている。公立大学の場合は国立大学法人と異なり、定款や規定制定に際して自己裁量に任される部分が多く、かなりの変化が期待できそうである。現在数名の若手教授と共に議論を重ねており、思いきった大学改革案がまとまりつつある。人事制度をいじる前に、固定的な人員、予算配分の基礎となり、長年にわたって既得利権の象徴ともなってきた講座制度を、廃止を含めて抜本的に改変することが先である。これに成功すればおのずから、弾力的かつインセンティブのある人事制度の導入が可能となり、公立医科大学としての生き残り策の樹立になる予感がしている。

*札幌医科大学医学部第二生化学