

## 北海道大学 L-Stationの若手研究者支援活動

### 部局横断型任期付き教員の採用・支援について

北海道大学  
山田 邦雅

研究者は非常勤講師や任期付き常勤職を経て専任職を目指すのが通常のキャリアパスとなっている。専任ポストが限られているから実力でこの状況の中を潜り抜けて行かなければならないが、このような不安定な雇用状態で研究者が実力を発揮できる環境にあるかという様々な問題がある。北海道大学にはいくつかの研究者サポート組織があるが、創成研究機構 L-Stationでは部局横断的な制度を設けて任期付き教員の採用・育成・サポートを行っている。

任期付き教員には雇用期間の問題だけではなく、研究する時間が取れないなど研究環境の問題により、その後の雇用の不安定さを助長してしまうような問題がある。近年の大学教員には、雑務の多さ、研究資金の集中、縦割り組織による分断、研究のガラパゴス化などの問題があり、これらは特に任期付きの初期キャリア研究人材への影響が大きい。

研究者が専任職を得るには研究業績が要となるから、つまるところ研究者が実力を発揮できて業績を増やせるようにサポートを行うことになるが、直接的に業績に繋がる支援だけでは効果は限定的である。そのため、L-Stationの若手研究者支援活動では、“人脈”と“守備範囲”の拡大を促し波及効果で業績に繋がることを狙っている。人脈の拡大により人事情報が入りやすくなるし、共同研究の創出にもなる。守備範囲の拡大は、新たな研究テーマが生まれるし、人脈の拡大に繋がる。

L-Stationは主に、テニュアトラック制度、人材育成コンソーシアム事業、アンビシャス特別助教制度、研究助成制度を企画・運営しているが、各制度は上記の波及効果を目指した運用を行っている。例えば、アンビシャス特別助教制度では毎年度任期2年の助教を10名以上採用しているが、全ての分野を対象とした公募としているため、自分の専門に合った募集が少ない人でも毎年チャレンジできる。採用後は、授業や入試業務などが免除され、研究エフォート60%以上を確保するものとし、助教が雑務に追われないようにしている。また、アンビシャス特別助教という分野を跨いだカテゴリを利用して交流会を実施し人脈形成を行っている。さらに、社会情勢の変化への対応や社会との繋がりを促すため、クラウドファンディングで研究費を集めるための説明会や実践した研究者による報告会を設けている。本講演ではL-Stationが運営している事業をいくつか紹介し、どのような形で業績・人脈・守備範囲の拡大を促しているかを紹介する。