

北大基礎融合科学領域リーダー育成システム

実施予定期間：平成19年度～平成23年度

総括責任者：佐伯 浩（北海道大学総長）

I. 概要

次世代を担うリーダーを育成するため、テニユア・トラック制度を導入するとともに、テニユア・トラック期間中に独立した研究環境（研究費、研究スペース、研究機器等）とリーダー育成プログラム（大学運営企画、国際シンポジウム企画、外部資金獲得、留学経験等）を提供し、次世代のリーダーとしての資質の養成を行う。

本システムは、部局横断組織である創成科学共同研究機構において独自に実施されている若手研究者育成のための「流動研究員制度」をさらに発展させるものであり、本学の部局・研究所等が広く参加できる体制である。なお、本事業終了後も本学経費でこの事業は継続するものである。

1. 機関の現状

[1] 機関の有する研究ポテンシャルの内容

北海道大学は、8研究科、8研究院、7学院（大学院の教育部）、12学部、3附置研究所、3全国共同利用施設及び20学内共同研究施設等を有し、教員数2,082名、職員数1,866名を抱える基幹総合大学であり、学部学生数11,914名、大学院生数6,303名、留学生813名に対し、豊かな人間性と高い知性を涵養し、基礎研究から応用・実用を睨んだ教育研究を行っている。

これらの資産を活用し、自然、人文、社会の諸科学を総合した学際的なプロジェクト研究を積極的に推進している。進行中の競争的資金を活用した大型プロジェクトとしては以下のとおりである。

- ・21世紀COEプログラム（平成15年度～20年度）8拠点
- ・科学技術振興調整費戦略的研究拠点育成事業「北大リサーチ&ビジネスパーク構想」（平成15～19年度）
- ・科学技術振興調整費先端融合領域イノベーション創出拠点の形成「未来創薬・医療イノベーション拠点形成」（平成18年度～）

これらのプロジェクトに加え、科学研究費補助金、JSTのCRESTなどの外部資金を積極的に活用し多様なプロジェクトを展開している。加えて、国内12機関との包括連携協定、国外の147大学との国際交流協定のもと、活発な人的・学術的

交流を推進し、世界最先端の教育研究を実施している。

平成14年には、新たな学問領域の創成及び部局横断的な研究の推進を図るとともに、「知の創造」と「知の活用」を一貫して推進する体制を構築するため、創成科学共同研究機構を設立した。ここでは、機構長のトップダウンによるマネジメントのもと、本学独自の若手研究者支援・育成制度（流動研究部門）、学内の研究機器を大学内外の研究者が共同利用できるシステム（オープンファシリティ）、産学官連携拠点の形成プロジェクト（北大リサーチ&ビジネスパーク構想）等の野心的な取組を推進している。

北海道大学では、これまでの部局中心で縦割りの教育研究組織による弊害を排除する学内組織改革の一環として、先駆的・実験的な部局横断組織である「創成科学研究機構」を平成14年に設立し、平成17年度には、リエゾン機能を持つ先端科学技術共同研究センターとの統合により「創成科学共同研究機構」となり、現在に至っている。

同機構においては、「新たな学問領域の創成」及び「部局横断的な研究の推進」を図ることを目的として、以下のような先駆的な取組を行っている。

[運営組織]

機構長（研究担当理事）のトップダウンによるマネジメント体制のもと、研究者を支え戦略的な研究を企画する「研究企画部」、事業化支援を行う「リエゾン部」、支援スタッフによる技術的支援を行う「研究支援部」を設置。

[新たな研究システム]

○流動研究部門

若手研究者育成のため、学内公募で選ばれた若手研究者を任期付きで選任し、専用の研究室と研究資金を用意して独創的な研究を実施（本学の独自事業）。

- ・生命、ナノテク・材料、環境、広域文化等の7分野
- ・年齢～45歳の助教・准教授を毎年2～3名を学内公募で選任（任期：3～7年）。
- ・1人あたり700万円/年の研究資金を提供。
- ・当該研究者が行っていた教育や部局での運営を減免。
- ・機構内に約130㎡の研究スペースを提供。
- ・新たな学問領域の開拓や融合研究を積極的に進めるために、「創成科学サロン」や「創成科学セミナー」により異分野間の交流を実施。

○戦略重点プロジェクト研究部門

科学技術基本計画の重点4分野を基本に、北海道の地域性や融合・複合領域である研究テーマを設定し、実用化を目指した研究を実施（科学技術振興調整費事業）。

○特定研究部門

外部から招聘した世界的水準の研究者が学内異分野間の融合研究を率先して行うもので、「ナノテクノロジー・材料系」「生命系」の2分野を設定し実施してきた。(本学の独自事業)

[新たな研究支援システム]

○オープンファシリティ

学内の部局等が所有する高度な研究機器を、学内の研究者や民間企業等の学外の利用者に開放(共同利用)するシステム。本システムの導入により、研究機器の重複購入の回避、利用者の利用料負担による運転コストの合理化、研究機器の一元管理・運営が可能となる。

- ・WEB上の装置予約管理システムにより共同管理。
- ・専従の支援スタッフによるサポートを提供。

○任期付研究員採用者数(人)

	平成16年度	平成17年度	平成18年度
学振特別研究員(PD)	69	86	87
学振外国人特別研究員	31	38	29
その他のポストドク研究員	326	371	385

同時に、任期付き研究員を含めた本学の若手研究者への適切な研究・教育環境の提供、研究マネジメントをはじめとした研究者として必要なスキルの向上、若手研究員のキャリアパスの多様化等、若手研究者の育成に多角的に取り組んでいる。主な具体的取組は以下のとおり。

○創成科学共同研究機構「流動研究部門」の設立(平成14年度～)

学内公募で選ばれた若手研究者に対し、教育や研究室管理等を減免するとともに、大学が専用の研究室と研究資金を用意して独創的な研究を実施出来る環境を提供。

○専門研究員制度の導入(平成19年1月)

博士学位取得後の若手研究者が就職するまでの間の研究継続を可能とする専門研究員制度を導入した。

○北海道大学基礎科学人材社会活躍推進計画(平成18年度文部科学省科学技術関係人材のキャリアパス多様化促進事業採択事業)

研究マネジメントをはじめとしたカリキュラムの提供により若手研究者の能力開発を行うとともに、企業等との連携のもと若手研究者のキャリアパスの多様化を促進する。

○女性研究者支援室の設置(平成18年度科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成プログラム」採択事業)

女性研究者の積極的採用・昇任のための本学独自のポジティブアクションの企画・実施、女性研究者のネットワーク及びメンタリングシステムの構築等の取組により、若手研究者を含む女性研究者が活躍できる環境を整備する。

・主要研究機器として、磁気質量分析装置、電磁気分析装置、表面分析・形態観測用装置、分光分析装置、バイオ関連分析装置、成膜・加工装置等を提供。世界で1台しかない同位体顕微鏡など、全部で57装置が利用可能。

【2】機関における若手研究者の育成に関する取組実績

本学においては、若手研究者の育成を最重要課題の一つとしてとらえ、積極的に推進している。

21世紀COEプログラムをはじめとした各種外部資金等によりポストドクをはじめとした任期付研究員を積極的に採用しており、採用者数は以下のとおり。

○「北海道大学科学技術コミュニケーター養成ユニット」の設立(平成17年度科学技術振興調整費「新興分野人材養成プログラム」採択事業)

科学技術の専門家と市民との間を橋渡しする人材(科学技術コミュニケーター)の養成を通じて、双方向な科学技術コミュニケーションが可能な人材を養成している。

【3】機関における人材システム(任期制や年俸制の導入等)の内容

北海道大学の新たな人事制度:時代の変化に対応し、次世代の研究者を育成し確保するという観点から以下の3つの柔軟な教員人事制度を構築している。

- 1)「ポイント制」による教員人件費管理方式(平成18年度導入):従来の定員による教員の人員管理を廃止し、人件費を基礎とする上限ポイントを各部局単位に設定し、そのポイントの範囲内で職種および教員数を柔軟に運用することを可能とした。これにより各部局独自の将来構想に応じた弾力的な人事を進めることができるようになった。
- 2)「助教」の導入(19年度導入)と任期制による採用の拡大:原則として新規採用の助教は任期を付して採用することとし、一部の例外を除く大部分の部局で助教の任期制による採用が導入されることになっている。任期は5年を上限として部局で設定し、再任は1回のみとする。公募を原則とし、博士かそれと同等の資格・能力を持つものが対象となる。
- 3)年俸制の導入に伴う教員区分の整理(18年度導入):外部

資金、特別教育研究経費等により雇用する研究者のうち一定要件を満たす者を年俸制による「特任教員」とすることとした。これにより多様な研究者の流動化の促進や優秀な外国人・若手研究者等の確保等をより一層戦略的に推進できるようになった。

2. 人材システム改革の内容

背景：本学では、21世紀COEプログラム8拠点や、科学技術振興調整費を活用した大型研究プロジェクト等に約500名の任期付き博士研究員が従事している。また、毎年約450名の博士課程修了者をアカデミアや産業界に輩出している。将来のアカデミアのみならず企業においても活躍できる優秀な人材を育成し輩出し続けるという長期的な人材育成の観点に立って、北海道大学は、博士課程終了後、産業界もしくは学界におけるテニュア職につくまでを統合テニュアトラックゾーンとして位置付け、博士課程を含む若手研究者の育成を以下の3つの観点から進める。それに際して、人材育成プログラムと競争的外部資金を有機的に組み合わせることとする。

(1) 社会ニーズにマッチした創造的な大学院教育の推進。(文科省「魅力ある大学院教育イニシアチブ」：H18年度2件、H17年度5件採択)

(2) アカデミアにおける若手研究者の人材養成。(任期付き助教制度の導入や外部資金による特任教員の採用、創成科学共同研究機構における若手教員の研究環境の提供等)

(3) 若手研究者の企業等産業界での活躍のためのキャリアパス構築の総合支援。(H18年度文科省委託事業「科学技術関係人材のキャリアパス多様化促進事業」採択)

本事業は、(2)に関するものである。大学・学界等アカデミアを取り巻く環境の急激な変化に対応し、次世代の日本の科学技術を担う人材の育成が急務となっている。このような人材の育成には、単に若手に独立した研究環境を提供するだけでは不十分である。現在の日本の科学技術や大学・学界が持つ状況を理解し、それに対する問題意識と行動力・企画力・組織力というリーダーとしての素養を持つことが必要である。本事業では、以下の3つの特徴を持つ。

1) 国際的にも認められた研究能力をもつ若手研究者に将来のテニュア職への着任を予定したテニュア・トラックを提供する。同時に研究スペース、研究費、共通機器等独立した研究環境を提供する。

2) テニュア・トラック期間にリーダーとしての素養を育成するリーダー育成プログラムの設置及び推進を行う。

3) これらの若手研究者育成事業を特定の部局から離れて実施するため、北大が独自に設置した創成科学共同研究機構にリーダー育成ステーションを新たに設置して事業を推進する。

3. 3年目における具体的な目標

1) テニュア・トラックポスト期間の人材育成プログラムの構築と実施体制の確立

2) テニュア・トラックポスト採用総件数13件以上(女性採用3名以上)

3) リーダー育成推進委員会設置

4) 創成科学共同研究機構にリーダー育成ステーションの設置

4. 実施期間終了後における具体的な目標

1) テニュア・トラックポスト採用総件数19件以上(女性採用5名以上)

2) テニュア審査：4件以上

3) テニュア職着任：3件以上

4) 本事業終了後の大学経費への移行制度の具体策の確立

5. 実施期間終了後の取組

本事業終了後は、創成科学共同研究機構の若手研究者の人材育成制度である流動研究員制度をさらに発展した形で、テニュア・トラック及びリーダー育成プログラムを継続する。モデルケースとした基礎融合領域を全領域に拡大し、毎年3名程度を継続して採用する予定である。これに伴う経費(人件費、研究費、育成プログラム等)は、大学独自経費として措置する予定である。

6. 期待される波及効果

このモデル事業は、テニュアポストとつながる若手研究者育成モデルを提示するものであり、本学の各部局によるテニュア・トラック制度導入を促す効果を持つ。また、他大学においても同様の効果を持つモデルであると確信している。

7. 実施体制

本システムは部局横断組織である創成科学共同研究機構が担うことにより、テニュア・トラックポストは全学的にオープンなものとする。すなわち、学内の部局・研究所等に対し、本システムの活用意向を毎年度聴取し、トラックポストを割り振る。どの部局等に割り振るかは全学組織のリーダー育成推進委員会(担当副学長、関係部局長、外部委員等から構成)が決定する。その際、3~5年以内に当該部局等が使用可能なテニュアポストを有していることを条件とする(3~5年後に評価をパスした若手研究者は確実にテニュアポストを獲得できる環境を整備する)。

本機構は本学の若手研究者を育成する流動研究員制度(独自経費により実施)を運用しており、本システムは同制度を発展させるものとして位置づけた上で、これまでの若手育成ノウハウを活用しつつ、本システムを運用していくこととしている。

具体的なテニュア・トラックプロセスは以下のとおり。

1) 2) システム参加部局の決定

・リーダー育成推進委員会が学内の各部局等に本システムの活用意向を聴取する。

・同委員会は、部局の人材育成状況や研究領域等を検討してシステム参加部局（ホスト部局）を決定する。

3) 人材選考

・同委員会のもとにトラックポストごとに人材選考委員会を設置し、人材選考を行う。

・国際公募とし、20%以上の女性研究者採用を目標とする。公募期間は1.5ヶ月以上とする。

・審査は、書類選考及び研究面接、総合面接の3段階のステップで進め、研究面ではホスト部局のテニユア職（准教授または教授）の基準に照らし、総合面では研究のみならず、次世代リーダーとしての資質等を評価する。

・事業期間5年間の新規採用人数は19名を予定。

4) 本機構における研究の遂行・人材養成（詳細については「【1】若手研究者のための研究環境整備、育成のための取組」に記載）

・採用後は同機構の特任助教となる。同機構はホスト部局と連携をとりつつ、独自に人材養成を行う。

・研究面では、ホスト部局の教員等からなるアドバイザーが採用研究者毎にサポートする（アドバイザー制度）。

・育成期間（テニユア・トラック期間）は原則5年間とし、3年目に中間評価を行う。なお、テニユア審査基準を満たせばテニユア職への早期移行もあり得る。

・中間評価において基準に達していない場合、当該研究者のアドバイザーがキャリアパス事業への積極的な参加を促す等により、アカデミアのみならず産業界も含めた広い分野におけるテニユア職への着任を総合的に支援する。

5) テニユアポストへの着任

・テニユアポストへの採用は、テニユア職として採用する部局の准教授もしくは教授の基準に照らして審査を行う。採用に当たっては、研究実績に加えリーダー育成プログラムでの実績も考慮する。

・原則としてテニユア審査に合格した特任助教はホスト部局の准教授となる。

・中間評価及びテニユア審査において一定の評価を得た研究者は100%テニユア職に移行できる制度を構築する（高い評価を得た特任助教がテニユアポストがないことをもってテニユア職に移行できないということがないようにする）。

テニユア職を得た准教授は、テニユア取得後も定期的に本事業参加者の交流会に参加するとともに、本事業に対する評価・修正等の意見を提供する。

【1】若手研究者のための研究環境整備、育成のための取組

【最適な研究環境の提供】

・研究資金の提供

500万円（スタートアップ経費を含む）、2年目300万円、

3年目200万円（留学経費含む）、4年目以降100万円を提供する。独立した研究者となるためには、自らの研究成果もとに競争的外部資金を獲得することは必須条件であることから、3年目以降は資金を減額することとする。

・研究スペースの提供

本機構内に、研究のための専有スペースを提供する。

・研究機器の利用環境の提供

本機構が実施している研究機器の共有システム（オープンファシリティ、57台の研究機器を管理）を活用し、若手研究者に利用環境を提供する。

・アドバイザー制度

人材選考委員会において当該研究者のテニユア・トラック期間における研究等についての助言をおこなうアドバイザーを選定し、研究者の個別の研究指導を行うとともに人材育成支援に当たる。

【リーダー育成プログラムの提供】

同時に、この期間に、以下の人材育成プログラムへの参加を義務付ける。プログラムの内容は、リーダーの資質として求められる、企画力、推進力、組織力、解析力、国際性の5つを柱とする。具体的内容を以下に示す。

1) 大学を取り巻く環境に関する講演会を開催し、それをもとにいくつかのテーマに関して各自で掘り下げ、その将来展望を役員懇談会等に提言する。課題例：若手研究者や博士研究員の抱える課題、女性研究者支援、大学のあるべき将来像の策定、産学連携の課題、入試のあり方、大学院教育など。

2) 学生の教育及び研究室運営経験。

（12時間以上/年）

3) 知的財産講習会。

4) 外部資金申請。

5) 海外経験のない研究者には国際経験を積み、国際的な科学技術の人的ネットワークの形成のために1年間の留学を行わせる。

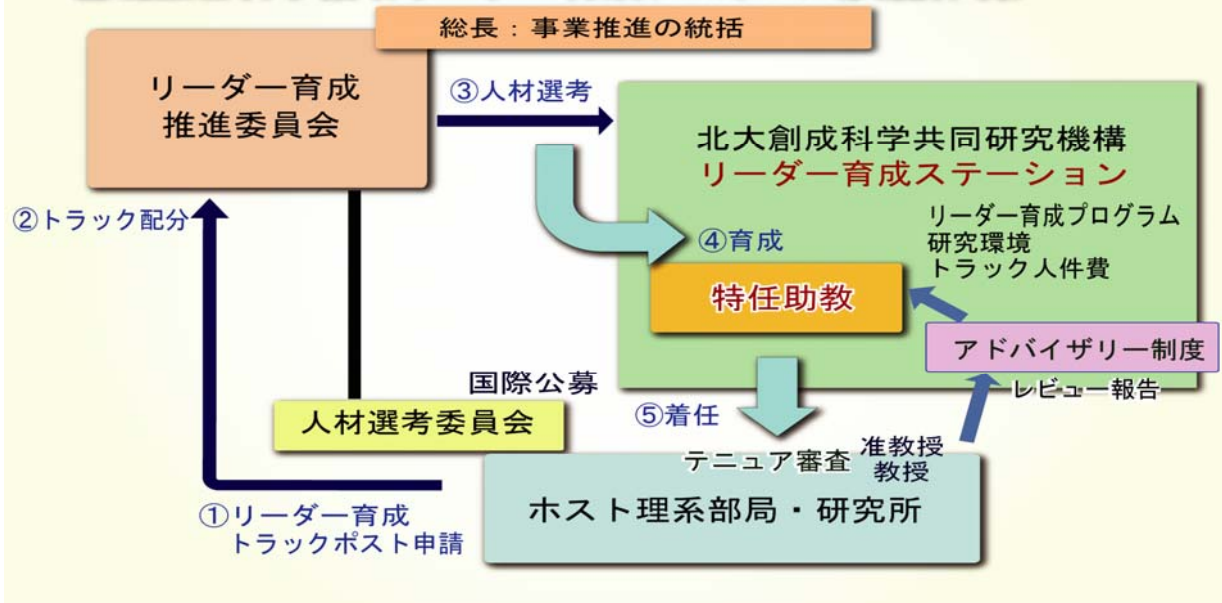
6) 国際研究シンポジウムの企画開催。

【2】機関全体としての将来的な構想

本事業開始5年目に採用する若手研究者に係る経費については本学の独自経費で措置する予定である。

本事業終了後は、本機構の若手研究者人材育成制度である流動研究員制度をさらに発展した形で、テニユア・トラック及びリーダー育成プログラムを継続する。モデルケースとした基礎融合領域を全領域に拡大し、毎年3名程度を継続して採用する予定である。これに伴う経費（人件費、研究費、育成プログラム等）は、大学の独自経費として措置する予定である。

基礎融合科学領域リーダー育成システム（実施体制）



氏名	所属部局・職名	当該構想における役割
佐伯 浩	北海道大学・総長	総括
岡田 尚武	北海道大学理事・副学長 北海道大学創成科学共同研究機構・機構長	研究統括（業務主任者）
川端 和重	北海道大学大学院理学研究院・教授	テニユアトラック環境、公募プラン、国際公募担当
辻井 薫	北海道大学電子科学研究所・教授	リーダー育成推進委員会、人材選考委員会担当
山下 正兼	北海道大学大学院先端生命科学研究院・教授	リーダー育成プログラム担当
有賀 早苗	北海道大学女性研究者支援室・室長・教授・副理事	リーダー育成プログラム担当
笹川 郁夫	北海道大学創成科学共同研究機構・特任准教授	研究費、研究機器、アドバイザー制度等担当

8. 各年度の計画と実績

a. 平成 19 年度

・計画

(1) 若手研究者の育成

北海道大学は、日本の大学の研究開発拠点として、大学・学会等アカデミアを取り巻く環境の急激な変化に対応し、次世代の日本の科学技術を担うリーダー型研究人材の育成を目的として、テニユア・トラック制度を導入するとともに、テニユア・トラック期間中に独立した研究環境とリーダー育成プログラムを提供することにより、国際的にも認められた研究能力を持つ若手研究者に将来のテニユア職もしくは産業界などで活躍出来る人材養成を行う。

(2) 研究環境整備

テニユア・トラック期間中は、全学自然科学系部局から独立した創成科学共同研究機構の特任助教として、ホスト部局のアドバイザーによる研究サポートを受けつつ、本機構内に研究のための占有スペースを提供。さらに、本機構が実施している研究機器の共有システムを活用できる研究環境を提供する。また、リーダー育成期間における研究支援実施母体として創成科学共同研究機構にリーダー育成ステーション (L-Station) を新たに設置し、事業を推進する。

(3) テニユア・トラック制度

若手研究者を育てる枠組みとしてのテニユア・トラック・

ポストの採択、人材選考等は、総長主導の下、諮問組織として人材の育成に関する重要事項を審議するため「全学リーダー育成推進委員会」並びに下部組織として、国際公募をはじめ、全学自然科学系関係部局からの若手研究者応募推薦を受け、取りまとめを行う「全学人材選考委員会」を設置する。さらに、全学自然科学系関係部局においては、部局内から応募した優れた若手研究者の選考を行うための「若手研究者選考委員会（仮称）」を設置する。この二層構造プロセスを持ってテニュア・トラックを制度化し、実施母体として創成科学共同研究機構に協力教員並びに事務体制を含めた「リーダー育成ステーション（L-Station）」を新たに設置し、事業を推進する。

今年度は、6名の若手研究者の公募選考を行い、創成科学共同研究機構の特任助教として採用する。

(4) リーダー育成プログラム

北大リーダー育成プログラムは、ホスト部局のアドバイザーによる研究サポートを受けつつ、人材育成プログラムへの参加を義務付け、プログラムはリーダー育成ステーション（L-Station）において「On the Job Training」を基軸にリーダーの資質として求められる(1)企画力、(2)推進力、(3)組織力、(4)解析力、(5)国際性の5つを柱とし、リーダー養成を図る。

・実績

7月2日、リーダー育成ステーションを設置し、事業推進を開始。

b. 平成20年度

・計画

(1) 若手研究者の育成

北海道大学は、日本の大学の研究開発拠点として、大学・学会等アカデミアを取り巻く環境の急激な変化に対応し、次世代の日本の科学技術を担うリーダー型研究人材の育成を目的として、テニュア・トラック制度を導入するとともに、テニュア・トラック期間中に独立した研究環境とリーダー育成プログラムを提供することにより、国際的にも認められた研究能力を持つ若手研究者に将来のテニュア職もしくは産業界などで活躍出来る人材養成を行う。

(2) 研究環境整備

テニュア・トラック期間中は、全学自然科学系部局から独立した創成科学共同研究機構の特任助教として、ホスト部局のアドバイザーによる研究サポートを受けつつ、本機構内に研究のための占有スペースを提供。さらに、本機構が実施している研究機器の共有システムを活用できる研究環境を提供する。また、リーダー育成期間における研究支援実施母体として創成科学共同研究機構にリーダー育成ステーション

(L-Station)を設置し、事業を推進。

(3) テニュア・トラック制度

4名の若手研究者の公募選考を行い、創成科学共同研究機構の特任助教として採用する。また、若手研究者の中間評価並びにテニュア審査基準の作成と、評価（審査）基準の若手研究者への提示を行う。さらに、平成19年度に採用した育成研究者の業績評価を行う。

(4) リーダー育成プログラム

北大リーダー育成プログラムは、ホスト部局のアドバイザーによる研究サポートを受けつつ、人材育成プログラムへの参加を義務付け、プログラムはリーダー育成ステーション（L-Station）において「On the Job Training」を基軸にリーダーの資質として求められる(1)企画力、(2)推進力、(3)組織力、(4)解析力、(5)国際性の5つを柱とし、リーダー養成を図る。

c. 平成21年度

・計画

(1) 若手研究者の育成

北海道大学は、日本の大学の研究開発拠点として、大学・学会等アカデミアを取り巻く環境の急激な変化に対応し、次世代の日本の科学技術を担うリーダー型研究人材の育成を目的として、テニュア・トラック制度を導入するとともに、テニュア・トラック期間中に独立した研究環境とリーダー育成プログラムを提供することにより、国際的にも認められた研究能力を持つ若手研究者に将来のテニュア職もしくは産業界などで活躍出来る人材養成を行う。

(2) 研究環境整備

テニュア・トラック期間中は、全学自然科学系部局から独立した創成科学共同研究機構の特任助教として、ホスト部局のアドバイザーによる研究サポートを受けつつ、本機構内に研究のための占有スペースを提供。さらに、本機構が実施している研究機器の共有システムを活用できる研究環境を提供する。また、リーダー育成期間における研究支援実施母体として創成科学共同研究機構にリーダー育成ステーション（L-Station）を設置し、事業を推進。

(3) テニュア・トラック制度

3名の若手研究者の公募選考を行い、創成科学共同研究機構の特任助教として採用する。また、平成19年度及び平成20年度に採用した育成研究者の業績評価を行う。さらに、平成19年度採用者の中間評価を行う。

(4) リーダー育成プログラム

北大リーダー育成プログラムは、ホスト部局のアドバイザー

ーによる研究サポートを受けつつ、人材育成プログラムへの参加を義務付け、プログラムはリーダー育成ステーション（L-Station）において「On the Job Training」を基軸にリーダーの資質として求められる（1）企画力、（2）推進力、（3）組織力、（4）解析力、（5）国際性の5つを柱とし、リーダー養成を図る。

d. 平成22年度

・計画

（1）若手研究者の育成

北海道大学は、日本の大学の研究開発拠点として、大学・学会等アカデミアを取り巻く環境の急激な変化に対応し、次世代の日本の科学技術を担うリーダー型研究人材の育成を目的として、テニュア・トラック制度を導入するとともに、テニュア・トラック期間中に独立した研究環境とリーダー育成プログラムを提供することにより、国際的にも認められた研究能力を持つ若手研究者に将来のテニュア職もしくは産業界などで活躍出来る人材養成を行う。

（2）研究環境整備

テニュア・トラック期間中は、全学自然科学系部局から独立した創成科学共同研究機構の特任助教として、ホスト部局のアドバイザーによる研究サポートを受けつつ、本機構内に研究のための占有スペースを提供。さらに、本機構が実施している研究機器の共有システムを活用できる研究環境を提供する。また、リーダー育成期間における研究支援実施母体として創成科学共同研究機構にリーダー育成ステーション（L-Station）を設置し、事業を推進。

（3）テニュア・トラック制度

3名の若手研究者の公募選考を行い、創成科学共同研究機構の特任助教として採用する。また、平成19年度から平成21年度までに採用した育成研究者の業績評価を行う。さらに、平成20年度採用者の中間評価を行う。

（4）リーダー育成プログラム

北大リーダー育成プログラムは、ホスト部局のアドバイザーによる研究サポートを受けつつ、人材育成プログラムへの参加を義務付け、プログラムはリーダー育成ステーション（L-Station）において「On the Job Training」を基軸にリーダーの資質として求められる（1）企画力、（2）推進力、（3）

組織力、（4）解析力、（5）国際性の5つを柱とし、リーダー養成を図る。

e. 平成23年度

・計画

（1）若手研究者の育成

北海道大学は、日本の大学の研究開発拠点として、大学・学会等アカデミアを取り巻く環境の急激な変化に対応し、次世代の日本の科学技術を担うリーダー型研究人材の育成を目的として、テニュア・トラック制度を導入するとともに、テニュア・トラック期間中に独立した研究環境とリーダー育成プログラムを提供することにより、国際的にも認められた研究能力を持つ若手研究者に将来のテニュア職もしくは産業界などで活躍出来る人材養成を行う。

（2）研究環境整備

テニュア・トラック期間中は、全学自然科学系部局から独立した創成科学共同研究機構の特任助教として、ホスト部局のアドバイザーによる研究サポートを受けつつ、本機構内に研究のための占有スペースを提供。さらに、本機構が実施している研究機器の共有システムを活用できる研究環境を提供する。また、リーダー育成期間における研究支援実施母体として創成科学共同研究機構にリーダー育成ステーション（L-Station）を設置し、事業を推進。

（3）テニュア・トラック制度

3名の若手研究者の公募選考を行い、創成科学共同研究機構の特任助教として採用する。また、平成19年度から平成22年度までに採用した育成研究者の業績評価を行う。さらに、平成21年度採用者の中間評価並びに平成19年度採用者のテニュア審査を行う。

（4）リーダー育成プログラム

北大リーダー育成プログラムは、ホスト部局のアドバイザーによる研究サポートを受けつつ、人材育成プログラムへの参加を義務付け、プログラムはリーダー育成ステーション（L-Station）において「On the Job Training」を基軸にリーダーの資質として求められる（1）企画力、（2）推進力、（3）組織力、（4）解析力、（5）国際性の5つを柱とし、リーダー養成を図る。

9. 年次計画

取組内容	1年度目	2年度目	3年度目	4年度目	5年度目	6年度目以降
若手研究者の育成	第一期 公募・審査 ↔	第二期 公募・審査 ↔	第三期 公募・審査 (第一期 中間評価) ↔	第四期 公募・審査 (第二期 中間評価) ↔	第五期 公募・審査 (第三期 中間評価) (テニユア 審査) ↔	
研究環境整備	↔					
リーダー育成プログラム	設置 ↔	実施				
若手研究者 新規採用数	6人 調整費6人 自主費0人	7人 調整費7人 自主費0人	2人 調整費0人 自主費2人	2人 調整費0人 自主費2人	2人 調整費0人 自主費2人	
人事制度の検討	流動研究員 制度 ↔				制度の移行検討 ↔↔