

ポストドクター等の状況について

- ポストドクター等とは、主に博士課程修了後、研究者としての能力をさらに向上させるため、引き続き大学等の研究機関で、研究業務に従事する者をいい、文部科学省の各種調査においては以下のとおり定義している。

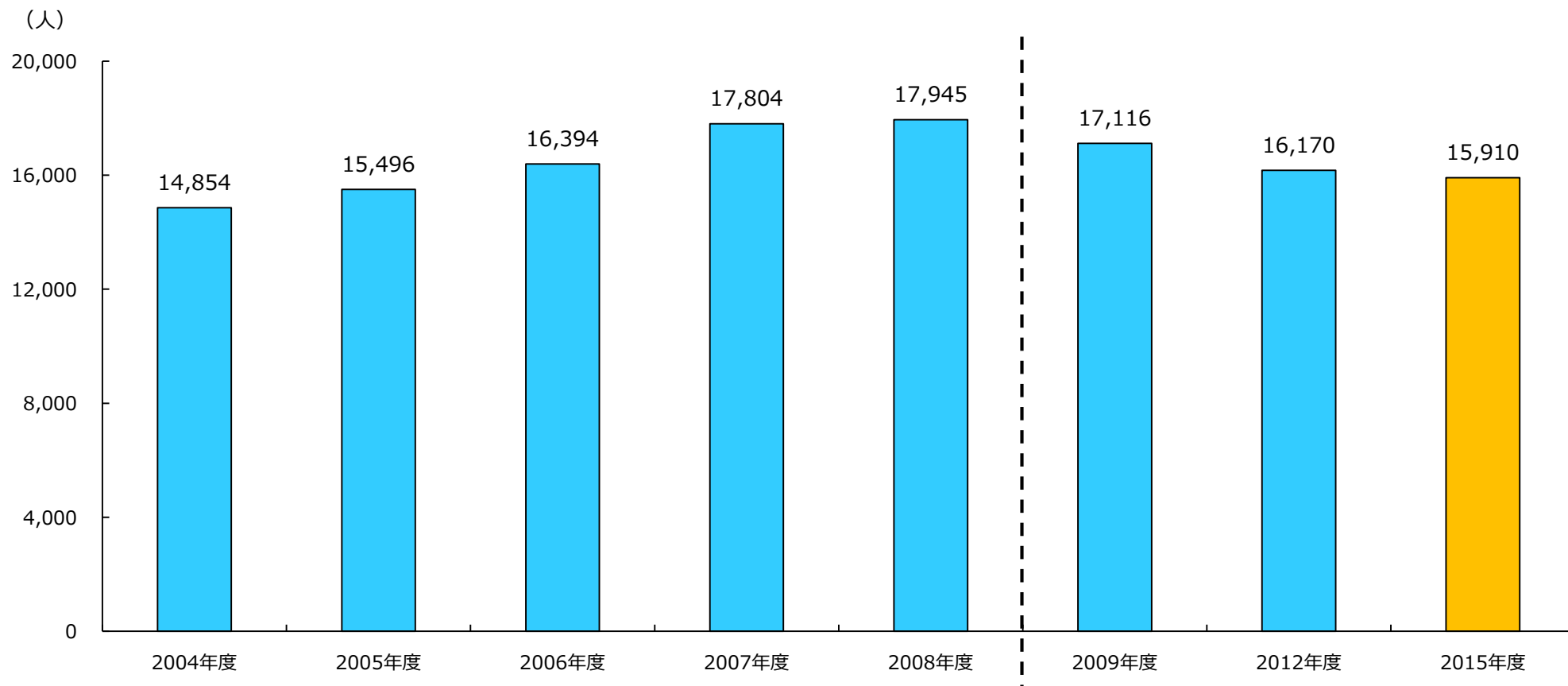
博士の学位を取得した者又は所定の単位を修得の上博士課程を退学した者（いわゆる「満期退学者」）のうち、任期付で採用されている者で、

- ①大学や大学共同利用機関で研究業務に従事している者であって、教授・准教授・助教・助手等の学校教育法第92条に基づく教育・研究に従事する職にない者、又は、
- ②独立行政法人等の公的研究機関（国立試験研究機関、公設試験研究機関を含む。）において研究業務に従事している者のうち、所属する研究グループのリーダー・主任研究員等の管理的な職にない者をいう。

出典：ポストドクター等の雇用・進路に関する調査（2015年度実績）

ポストドクター等の延べ人数

○2015年度にポストドクター等として計上された者の延べ人数は15,910人であり、2012年度と比較して微減となっている。調査方法の変更により、2008年度以前と2009年度以降を厳密に比較することはできないが、2008年度をピークに減少傾向にあると言える。



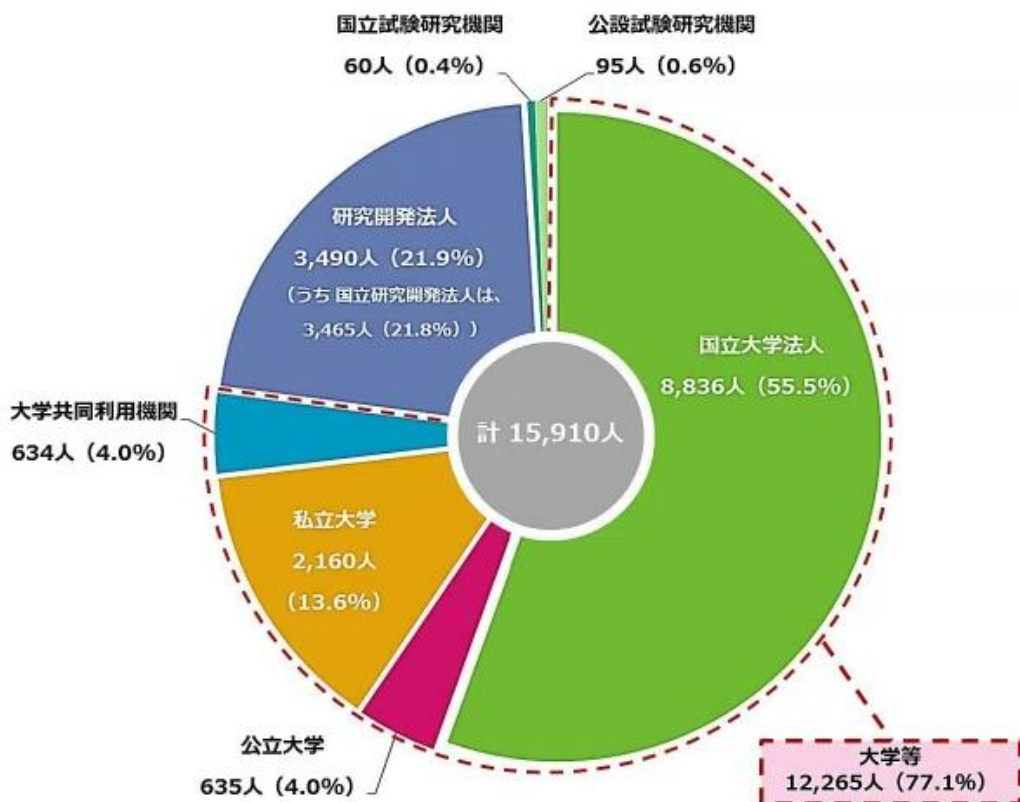
※ ポストドクター等とは、博士の学位を取得した者又は所定の単位を修得のうえ博士課程を退学した者（いわゆる「満期退学者」）のうち、任期付で採用されている者で、①大学や大学共同利用機関で研究業務に従事している者であって、教授・准教授・助教・助手等の学校教育法第92条に基づく教育・研究に従事する職にない者、又は②独立行政法人等の公的研究機関（国立試験研究機関、公設試験研究機関を含む。）において研究業務に従事している者のうち、所属する研究グループのリーダー・主任研究員等の管理的な職にない者をいう。

※ 調査方法の変更により、2008年度以前と2009年度意向を厳密に比較することはできない。

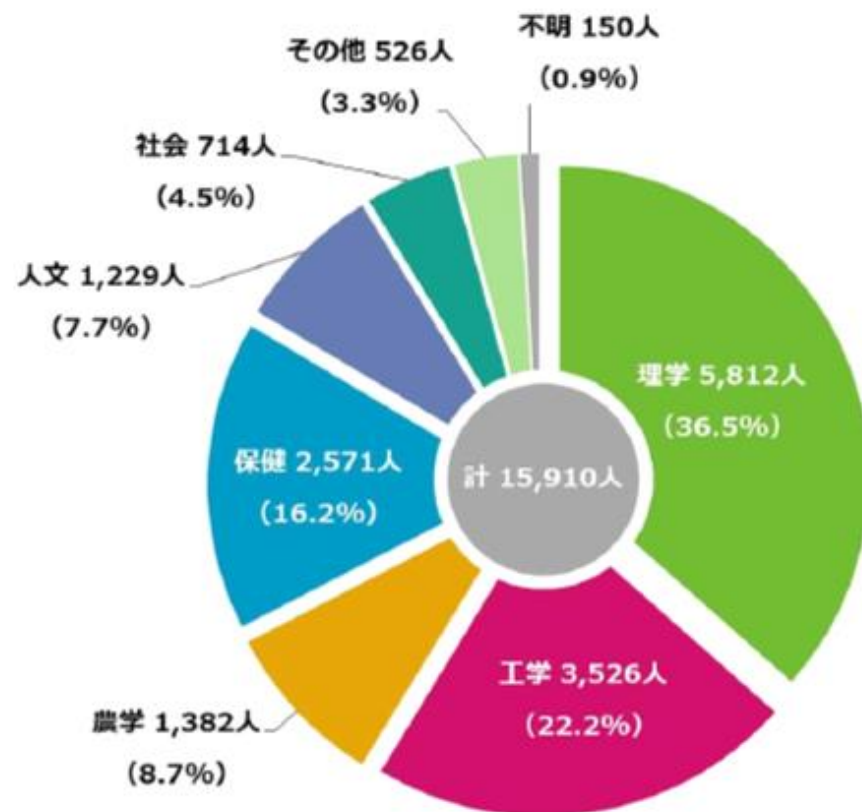
ポストドクター等の所属機関種と分野

- 2015年度のポストドクター等のうち約 8 割は大学等（国公立大学及び大学共同利用機関）に所属している。所属機関の半数は国立大学法人である。
- ポストドクター等の分野として最も多いのは理学（36.5%）、次いで工学(22.2%)である。人文・社会科学は全体の 1 割程度である。

■ ポストドクター等の所属機関種（2015年）



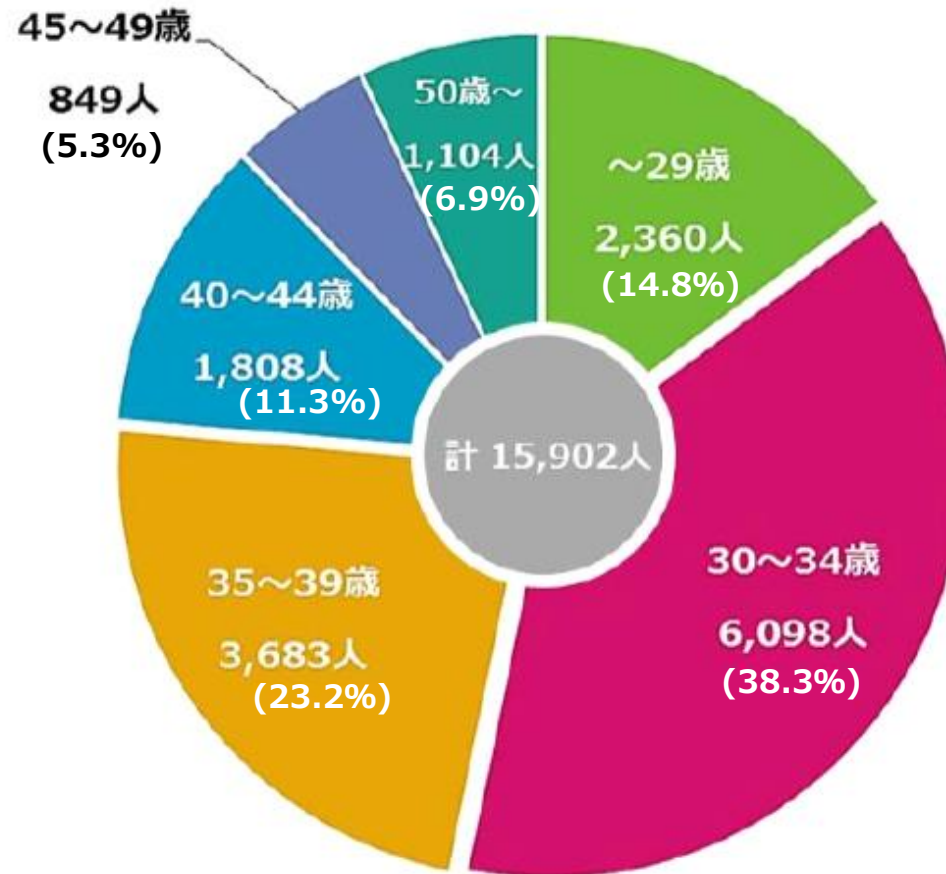
■ ポストドクター等の分野（2015年）



ポストドクター等の年齢構成

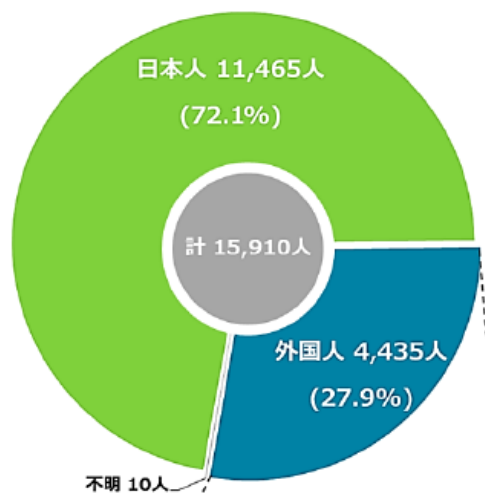
- 2015年度のポストドクター等の多くは40歳未満（76%）であり、平均年齢は36.3歳であった。

■ ポストドクター等の年齢



注) 年齢不詳者の8人を除く。
端数処理により合計が100%にならない場合がある。

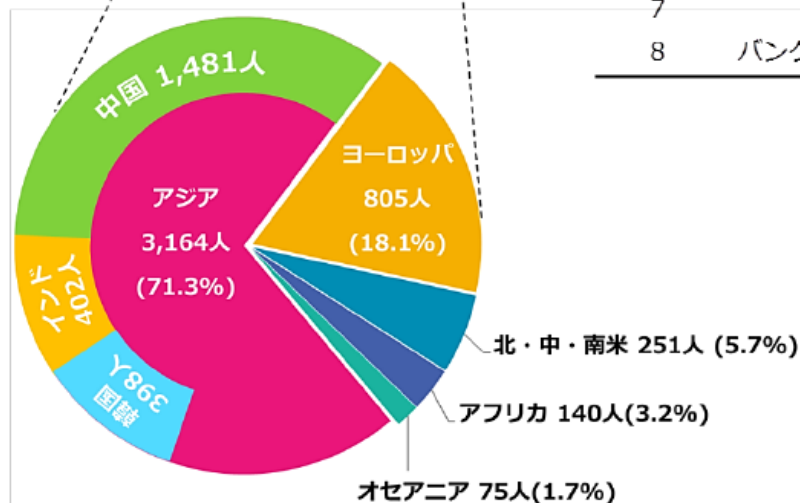
- 2015年度のポストドクター等のうち、約3割は外国人である。
- 国・地域別では中国が最も多く、インド、韓国と続く。外国人ポストドクター等の7割はアジアの国・地域の出身者である。



■ 国籍・地域別ポストドクター等

ポストドクター等の国籍・地域別 (2015年度・上位8位)

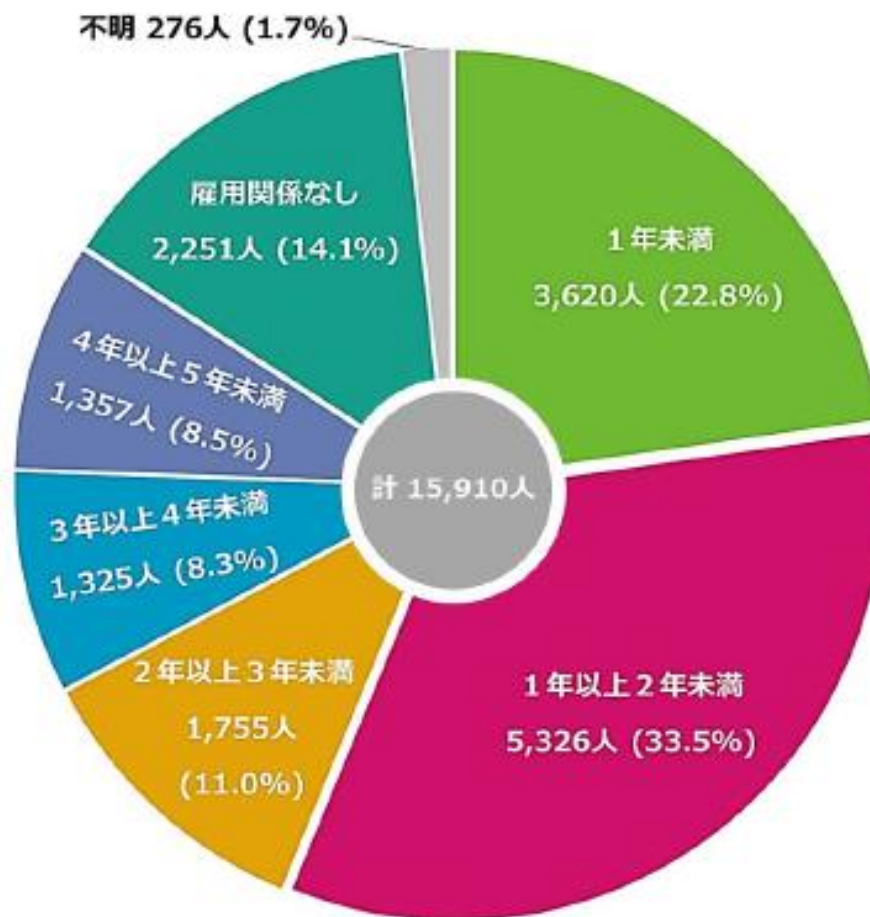
順位	外国人全体 (4,435人)		
	国籍・地域別	人数	比率 (%)
1	中国	1,481	33.4%
2	インド	402	9.1%
3	韓国	398	9.0%
4	フランス	175	3.9%
5	台湾	137	3.1%
6	ベトナム	134	3.0%
7	米国	118	2.7%
8	バングラデシュ	112	2.5%



ポストドクター等の任期

- 1年以上2年未満の任期で雇用されているポストドクター等が最も多く33.5%、次いで、1年未満の任期で雇用されているポストドクター等が22.8%である。
- ポストドクター等の約7割は3年未満の任期で雇用されている。

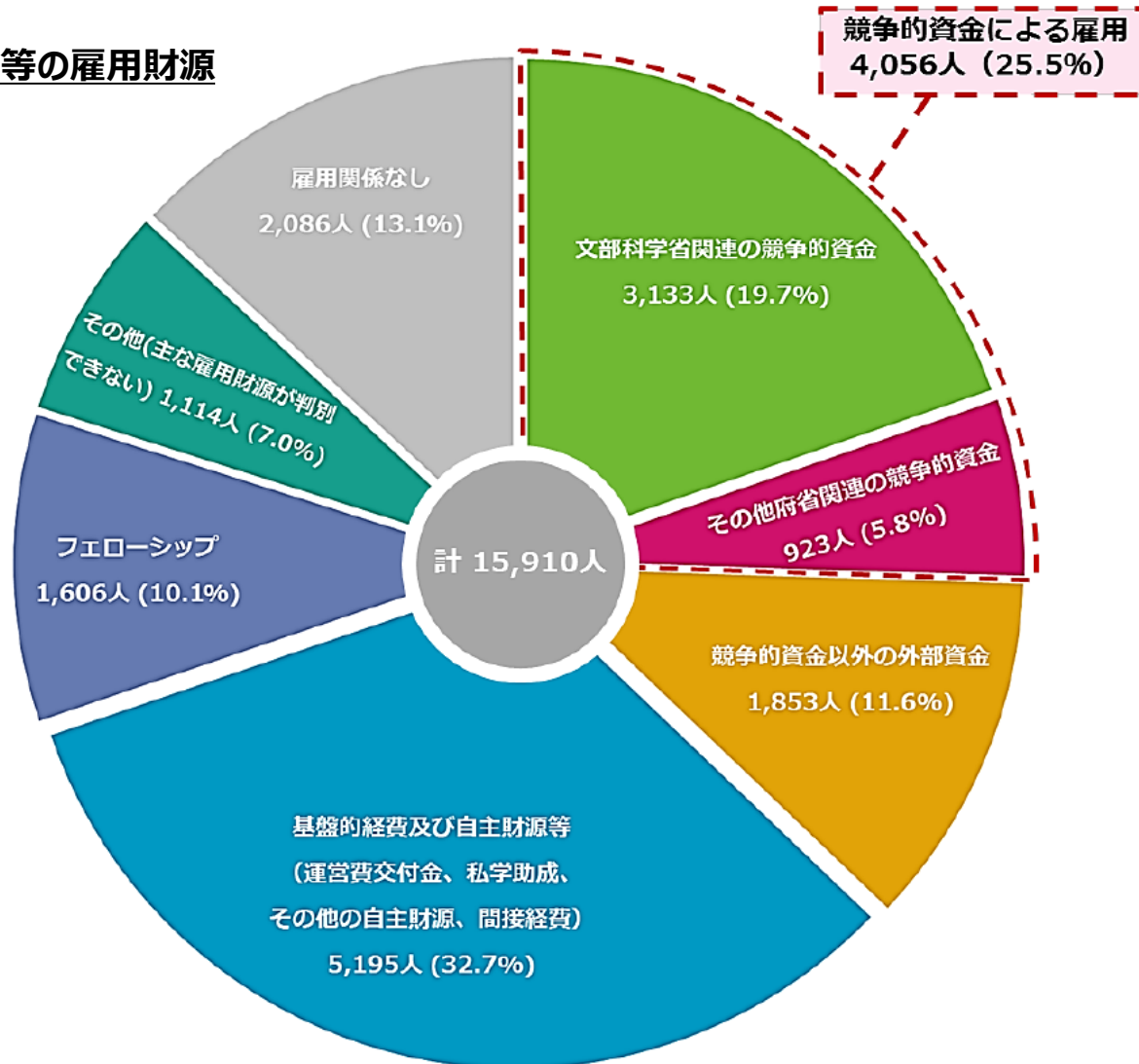
■ ポストドクター等の任期



ポストドクター等の主な雇用財源

- 基盤的経費及び自主財源等で雇用される者が32.7%と最も多く、競争的資金により雇用される者は25.5%である。

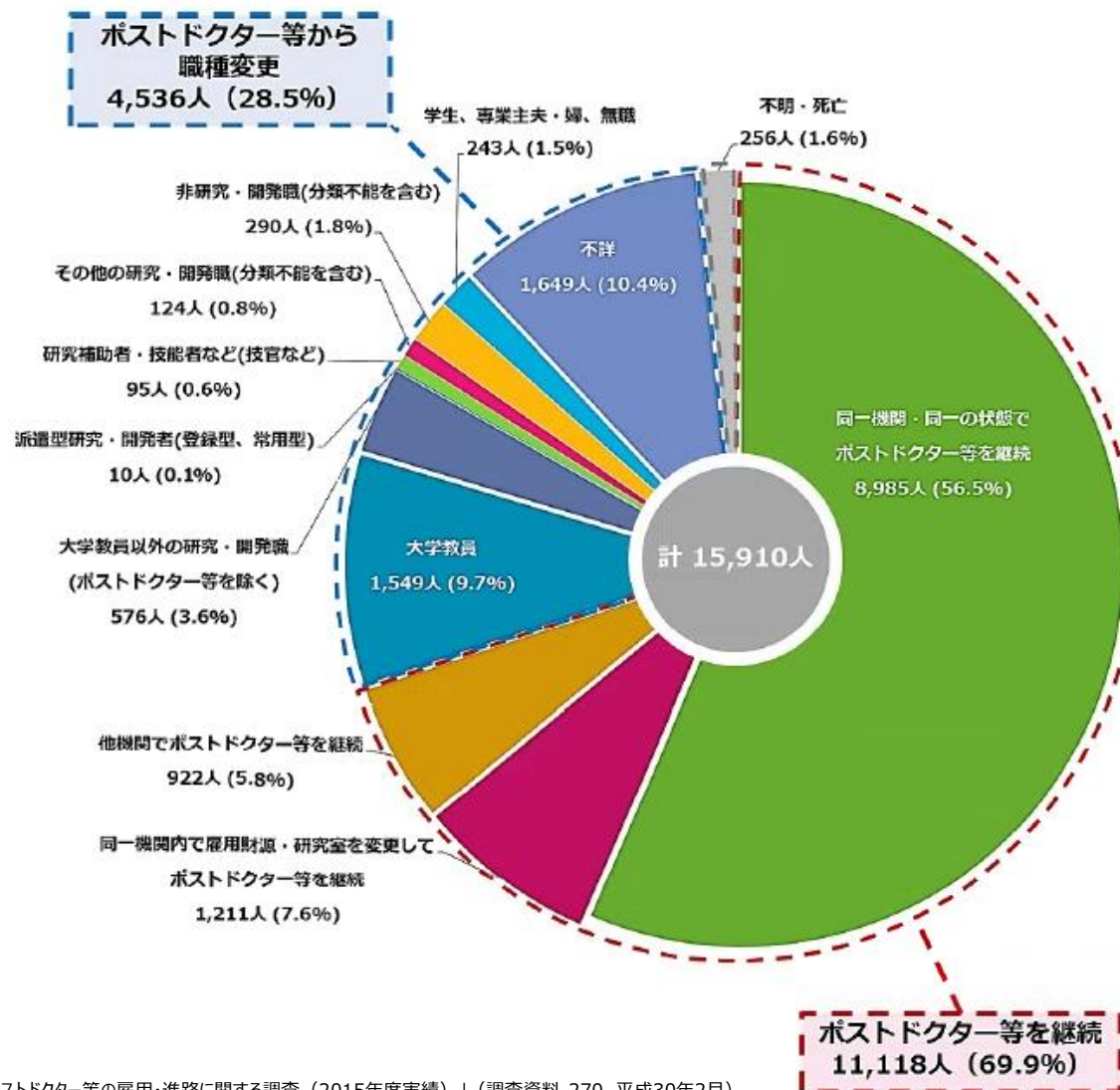
■ 2015年度のポストドクター等の雇用財源



ポストドクター等の進路の概況①

- ポストドクター等の69.9%が、前年度に引き続きポストドクター等を継続している。

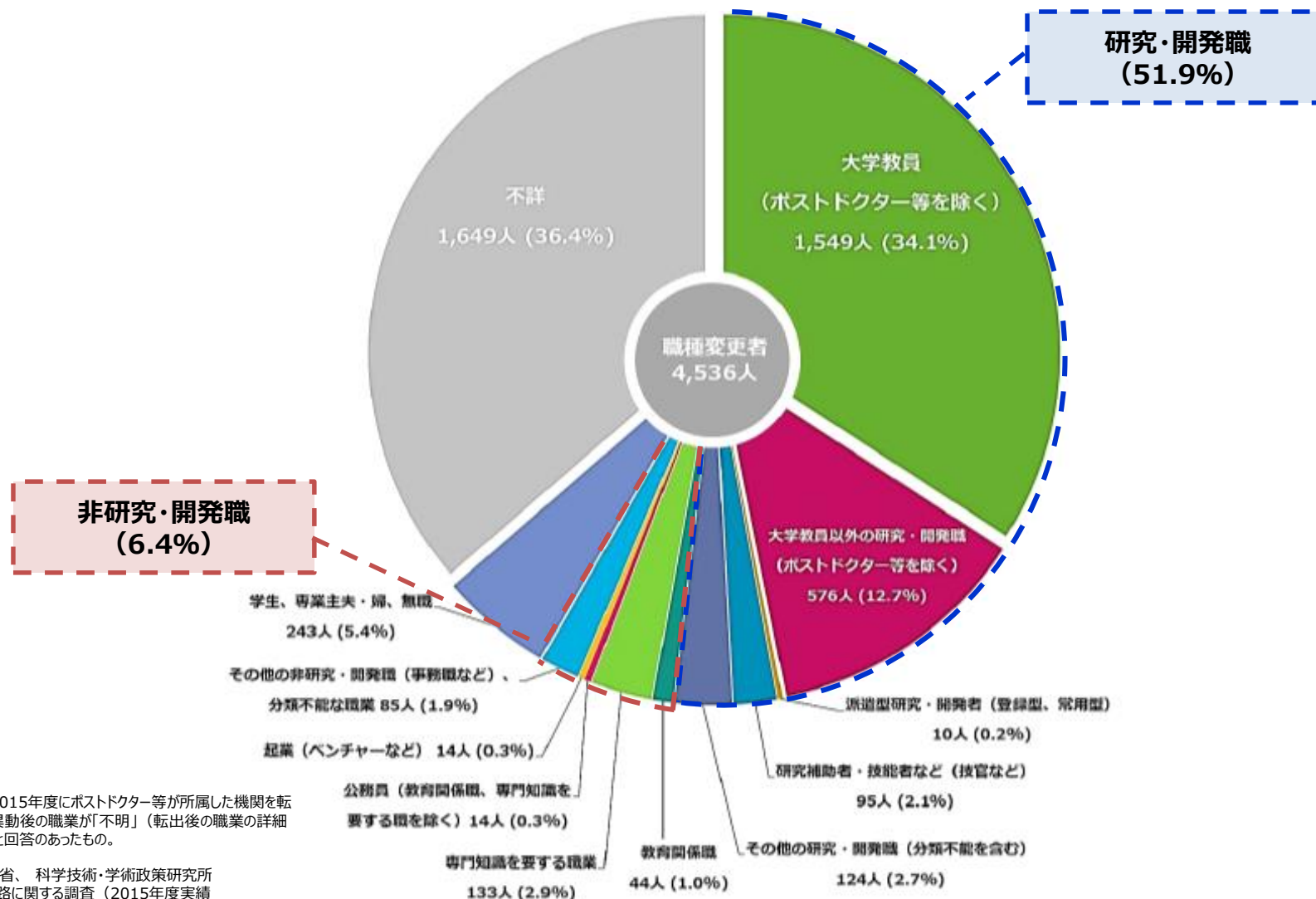
■ 2015年度におけるポストドクター等の2016年4月1日時点での進路の概況



ポストドクター等の進路の概況②

- 職種変更を行ったポストドクター等のうち、約半数（51.9%）が大学教員等の研究・開発職に就いている。

■ ポストドクター等の職種変更後の職業（2015年度在籍者の2016年4月1日時点の状況）



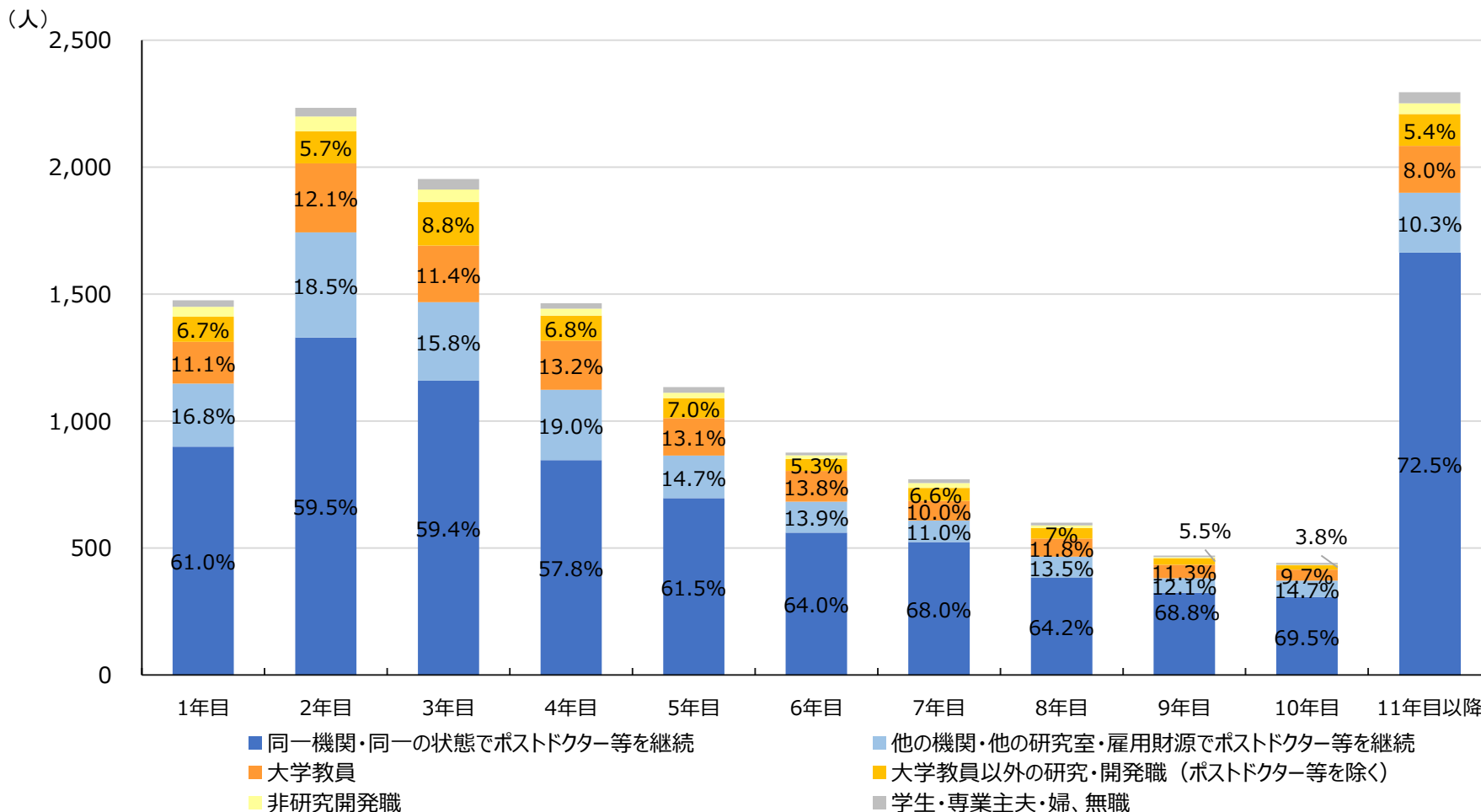
注)「不詳」は、2015年度にポストドクター等が所属した機関を転出し、かつ転出・異動後の職業が「不明」(転出後の職業の詳細がわからない者)と回答のあったもの。

出典：文部科学省、科学技術・学術政策研究所
ター等の雇用・進路に関する調査（2015年度実績
料-270、平成30年2月）

ポストドクター等の博士課程修了からの経過年数と進路

- ポストドクター等の人数は博士課程修了からの年数の経過に伴い減少し、修了後10年程度で、大学教員や大学教員以外の研究・開発職などに就いている。

ポストドクター等の博士課程修了からの経過年数毎の人数と進路（2015年度）



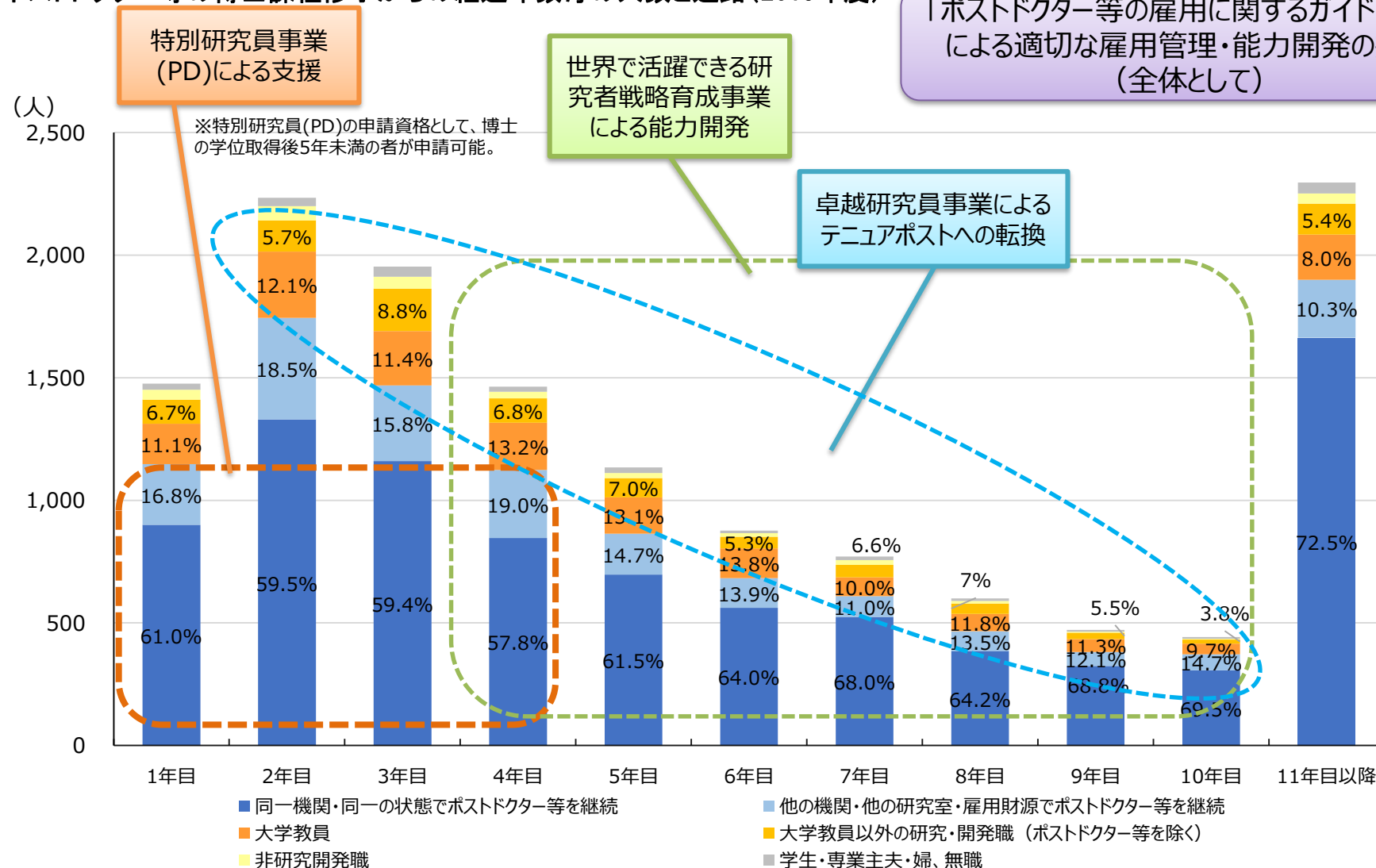
※本データは2015年度におけるポストドクター等の在籍者について、博士課程修了からの経過年数別に、2016年4月1日時点での在籍状況及び職業を示したものであり、同一のポストドクター等を追跡したものではない。なお、「不明・死亡」および「機関を転出した者のうち不詳者」についてはカウントしていない。

（出典）文部科学省、科学技術・学術政策研究所「ポストドクター等の雇用・進路に関する調査（2015年度実績）」（平成30年2月）

ポストドクター等の博士課程修了からの経過年数と各施策の主な支援対象（イメージ）

○博士課程修了後の早期の段階では、能力を発揮できる研究環境の充実に重点をおき、キャリアの中盤（概ね30代）についてはキャリア開発支援を含めた能力開発やマッチング支援を重点的に実施。

ポストドクター等の博士課程修了からの経過年数毎の人数と進路（2015年度）



諸外国に比べ研究力が相対的に低迷する現状を一刻も早く打破するため、
研究「人材」、「資金」、「環境」の改革を、「大学改革」と一体的に展開

日本の研究者を
取り巻く主な課題

- ・博士課程への進学者数の減少
- ・社会のニーズに応える質の高い博士人材の育成
- ・研究者ポストの低調な流動性と不安定性
- ・研究マネジメント等を担う人材の育成

- ・若手が自立的研究を実施するための安定的資金の確保が課題
- ・新たな研究分野への挑戦が不足
- ・資金の書類様式・手続きが煩雑

- ・研究に充てる時間割合が減少
- ・研究組織内外の設備・機器等の共用や中長期的・計画的な整備更新の遅れ
- ・研究基盤の運営を支える技術専門人材の育成

研究力向上に資する基盤的な力の更なる強化

研究人材の改革

若手研究者の「安定」と「自立」の確保、
「多様なキャリアパス」による「流動性」
「国際性」の促進などを通じ好循環を実現し、
研究者をより魅力ある職に

研究資金の改革

すそ野の広い富士山型の研究資金体制
を構築し、「多様性」を確保しつつ、
「挑戦的」かつ「卓越」した世界水準の
研究を支援

研究環境の改革

研究室単位を超えて研究環境の向上を図る
「ラボ改革」を通じ研究効率を最大化し、
より自由に研究に打ち込める
環境を実現

大学改革

研究力向上につながる
ガバナンスの強化・
マネジメント改革の推進

政府全体の目標・
取組とも連携

- Society5.0
- SDGs
- 統合イノベーション戦略
- AI戦略
- バイオ戦略
- 量子戦略 等

我が国の研究力の
国際的地位を
V字回復

中長期的に
反映・連携

- 第6期科学技術基本計画
- 2040年に向けた高等教育のグランドデザイン 等

国際頭脳循環の中心となる世界トップレベルの
研究力を実現し、絶えず新たなイノベーション
を生み続ける社会へ

継続した連携

- 総合科学技術・イノベーション会議（CSTI）
- 日本学術会議
- 大学改革支援産学官フォーラム（仮称）
- 経団連、国公私立大学の関係団体 等

産学官を巻き込んだ不断の見直し
⇒ 進化し続けるプラン 13

研究人材強化体制の構築－研究者をより魅力ある職に－

- ① 研究者が研究に打ち込める環境の整備（研究意欲の向上）と質の向上
- ② 様々な研究者やスタッフとの協働によるチーム型研究体制の構築を推進
- ③ 多様性・流動性を促進することで、博士人材の多面的な活躍を支援
- ④ 博士人材の多様なキャリアパスの見通しを示す等による進学（学位取得）意欲の向上
⇒これらの好循環による人材改革の実現を目指す。

④ 学位取得の魅力、多様なキャリアパスの提示



- 修士 博士**
- 大学院教育改革の推進
 - ・「3つの方針」の義務化
 - ・卓越大学院プログラム等
 - 経済不安等への対応
 - ・ファイナンシャルプランの提示
 - ・多様な財源を活用した経済的支援の実施と決定時期の早期化等の運用改善 等



- 安定性と自立性を確保するためのプロジェクト雇用における制度の見直し
 - ・若手研究者の任期長期化（原則5年程度以上に）
 - ・一定割合を自らの研究や教育研究・マネジメント能力向上のための時間へ充当可能に（専従義務の緩和）
 - 優れた若手研究者へのポストの重点化
 - ・卓越研究員事業の改善 等
 - 組織における人事給与マネジメント改革の実施
 - 外部資金等による研究者の処遇改善のための方策
 - 若手のうちから高度な研究がどこでも可能な環境の整備（コアファシリティ化の推進）
 - ・大学等研究機関における設備・機器の共用促進
 - 国際的に活躍できる研究代表者（PI）の育成
- PIが研究に専念できる環境の整備（研究時間の確保）
- ・競争的資金の直接経費から、研究以外の学内業務の代行経費（人件費等）の支出を可能に（バイアウトの導入により、研究専任教員や教育専任教員等の配置も可能に）
 - ・業績評価、年俸制、テニュアトラック制等の促進、若手研究者比率による運営費交付金配分の実施

- ② チーム型研究体制の構築 
- ・URAの質保証（認定制度）
 - ・技術職員のキャリアパスの構築 等
 - ・多様な機関での経験の推奨（特別研究員制度、卓越研究員事業【再掲】）

- ③ 「キャリアパスの多様化」・「流動性」を促進する環境の整備
- 産学連携等を通じた多様な活躍の機会の提供
 - ・卓越大学院プログラム【再掲】
 - ・アントレプレナーシップの醸成促進
 - ・クロスアポイントメント制度の活用促進
 - ・国研や産学共同研究事業の活用
 - 国際化・国際頭脳循環、国際共同研究の促進
 - ・大学等研究機関組織の国際化推進（外国大学で博士号を取得した日本人教員の登用拡大等）
 - ・求人公募における海外からの応募に係る負担の軽減（Web応募の拡大等）
 - ・国際共同研究の強化 等
 - 女性研究者の活躍促進
 - ・各大学等の取組から得られた経験や知見の全国的な普及・展開 等
- 民間事業者の活用
- ・JREC-IN Portalと民間職業紹介事業との連携強化
- URAや技術専門人材を含めたキャリアパスの多様化