

ポストドクター等の雇用・育成等に関する考え方(たたき台)

資料2
科学技術・学術審議会人材委員会
ポストドクター等の雇用に関する
小委員会(第2回)
令和2年1月14日

(ポストドクター等の重要性)

- 現在、我が国のポストドクター等は約1万6千人で、博士号を持つ研究者の約1割をポストドクターが占めている。若手研究者の成長の一段階として、その後の研究者としてのレベル向上にとって重要な時期である。
- ポストドクター等の多くは、PIの研究費で雇用されており、研究活動の遂行に不可欠の存在である。被引用件数が高い論文の生産性も高く、我が国の先端研究の現場を支えている。
- 少子高齢化と人口減少の中で、我が国が国際競争力を維持し、成長を続けていくためには、ポストドクター等の経験を通じて、高度な専門性と優れた研究力を身に付けた博士人材が、社会の多様な場で活躍していくことが必要となっている。

(ポストドクター等をめぐる課題等)

- ポストドクター等は、自分で選択した研究に最も没頭できる時期であり、ポストドク採用時の研究等へのモチベーション等も高い状態にある。このような状態を維持して研究に専念できる環境を整えることが重要である。
- ポストドクター等の雇用には多様な形態があるが、概ね共通して、任期が短い、自律的な研究活動のエフォートが限られる等の課題がみられる。
- ポストドクター等の育成は、PIの裁量にゆだねられることが多いことから、その重要性についてPI等の認識を高めるとともに、大学等の組織的な取組を促進していくことが重要である。
- ポストドクター等のキャリアパスについては、産官学を通じた多様な場での活躍が期待されるが、民間企業へのキャリアパスは人数が少なく、インターンシップの活用等のロールモデルとなる事例の発掘が必要である。

ポストドクター等の雇用・育成等に関する考え方(たたき台)

本ガイドラインの策定により、各大学等の雇用・育成に関する取組を推進



(目指すべき姿)

- 一定の任期や処遇が確保された雇用環境の下で、ポストドクター等がモチベーション高く、能力を発揮し、研究活動に専念できる環境の実現を図る。
- PIやメンター等による適切な関与の下、望ましい研究環境を確保することで、ポストドクター等の自律的な研究活動を推進するとともに、研究力の向上等が図られるようにする。
- ポストドクター等の期間を見通して能力開発の機会を確保し、産官学を通じて研究者として必要となる能力(「トランスファラブルスキル」(リーダーシップ、マネジメントスキル等))が計画的に育成されるようにする。
- 各大学等の状況を踏まえ、組織的・計画的なキャリア開発の機会や次のキャリア選択への支援を充実し、若手研究者の人的流動・循環が持続的に図られる環境の実現を図る。

ポストドクター等の雇用の状況等について (イメージ)

