

ポストドクター等の雇用に関するガイドライン 構成案

はじめに

→「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）」等を踏まえ記載予定

第1章 雇用契約に関する事項

（1）契約内容について

- ※一定の任期の確保
- ※望ましい水準の処遇の確保
- ※不合理な待遇差の禁止 等

（2）望ましい雇用環境の確保

- ※適切な勤務管理の実施（労働時間の把握）
- ※各種ハラスメントの防止、苦情処理体制の整備
- ※ワーク・ライフ・バランスへの配慮 等

（3）雇用関係のない場合の留意事項

→ヒアリング等における個別事例等も踏まえ検討

- ※必要な環境の整備（施設・設備の利用、身分証、メールアドレスの付与等）
- ※安全衛生管理面での配慮（傷害保険（学生教育研究災害傷害保険等）への加入等）
- ※日本学術振興会の特別研究員（PD）の扱い 等

（4）留意すべき主要な関係法令

- ※労働契約の期間と無期転換・雇止めに関する規定
- ※均衡・均等待遇に関する規定
- ※労働保険・社会保険に関する規定 等

第2章 研究環境に関する事項

→特に、若手のポストドクターが対象

（1）研究力の向上に資する自律的な研究環境の確保

- ※自律的な研究活動の確保（プロジェクト雇用における専従義務の緩和等）
- ※スキル開発への配慮 等

（2）機器利用等の配慮

（3）PI等による成果マネジメント

- ※PIによる定期的なレビュー 等

第3章 キャリア開発の支援に関する事項

→特に、若手のポストドクターが対象

(1) 計画的なキャリア支援の実施

- ※任期当初、任期終了から一定期間前など、PIによる計画的な面談・支援の実施
- ※メンターの設置、キャリア支援センター等の活用
- ※長期有給インターンシップの活用 等

(2) 汎用的スキルの開発の機会提供

- ※教育訓練・能力開発の機会の付与 等

(3) キャリア開発支援に関する具体的な好事例

- ※国内の大学等の事例（各種事業を活用した事例等）
 - ・「ポストドクター・キャリア開発事業」（H23～H27）
 - ・「科学技術人材育成のコンソーシアムの構築」（H22～H29）
 - ・「世界で活躍できる研究者戦略育成事業」（R1～）
- ※海外の事例

第4章 その他

(1) 外国人のポストドクター等への配慮

(2) 指導者（PI）、メンター的な職員への支援

- ※研修機会の充実、チェックリスト作成 等

(3) ポストドクター以外の若手研究者への配慮