

## 「ポストドクター等の雇用・育成に関するガイドライン（仮称）」骨子案

### 序章

※「ポストドクター等の雇用・育成等に関する考え方」の内容等から記載予定

### 第1章 雇用契約に関する事項

#### （1）契約内容について

- 研究活動に必要な人材として雇用されたポストドクター等一人ひとりが高い意欲を持って、能力を発揮していくためには、契約内容が適正な待遇を確保するものであることが重要。
- ポストドクター等の任期については、3年未満の者が約67%となっているが、短期間の任期については、キャリア形成の阻害要因となり得ることから、5年程度以上の任期の確保が望まれる。大学や公的研究機関においては、外部資金の間接経費等の使途の自由度の高い経費も活用して、任期の長期化に取り組むことが必要。
- ポストドクター等の給与等の処遇については、非常に幅が広い状況があると考えられるが、一定程度の水準の確保が望まれる。各大学等においては、各競争的資金の公募要領等において推奨される水準や、同年代の民間の研究職の水準等も勘案し、適正な処遇の確保に努めることが必要。
- ポストドクター等については、有期雇用労働者に当たるが、正社員と有期雇用労働者等の間の不合理な待遇差については、法律等でその解消が求められており、「不合理な待遇の禁止等に関する指針」も定められていることに留意が必要。
- この待遇の相違に関しては、賃金や福利厚生のみでなく、能力開発やキャリア形成等も含まれるが、特に能力開発やキャリア形成の機会については、ポストドクター等の研究生産性の向上や研究者としてのキャリアパスの構築の観点からも重要であり、大学等における積極的な取組が必要。

#### （2）望ましい雇用環境の確保

- ポストドクター等の本務である研究活動を支える上で、適切な勤務管理を含めた雇用環境に関する課題への対応は重要。
- 大学等においては、有期雇用契約においても、できる限り安定的な雇用関係の確保を図

るため、雇用環境の整備に努めるべき。更新の判断基準の明示や、1年以上の雇用契約を更新しない場合には、30日前までに雇止めの予告が必要であること等にも留意が必要。

- ポストドクター等は研究職であり、裁量労働制の適用を受ける者も多いと考えられるが、その場合にも、労働時間の把握等が法律上求められていることに留意が必要。
- 各種ハラスメントの防止や、苦情処理体制の整備の際には、ポストドクター等も対象であることや、十分な周知がなされることに留意が必要。
- ポストドクター等は、雇用期間中に出産・育児等のライフイベントが重なることも多いと考えられることから、留意が必要。

### (3) 大学等との雇用関係のない場合の留意事項

- ポストドクター等については、大学等に雇用される者のほか、フェローシップ等の制度で大学等が受け入れている者が存在する。これらの者については、受入機関との身分関係が当事者間で明確に認識されていない場合も多く、大学等における研究者の一員として適切な受入環境等を整備することが必要。
- 研究環境を提供しているという観点からは、安全衛生管理面での配慮も求められる。雇用関係のない場合には、労働安全衛生法の適用もないことから、特に配慮が必要であり、民間の保険への加入などの対応が必要。
- フェローシップ以外で大学等との雇用関係のない場合については、本ガイドラインの対象として想定しているものではないが、各大学等においては、どのような身分関係で研究室等の利用を認めているのか等について、規定等において明確にしておくことが望ましい。
- 雇用関係のないポストドクター等を大学等における研究者の一員として受け入れる際には、研究設備利用などについて、できる限り配慮を行うことが望まれるが、同時に、研究活動に関する情報管理等を含め、大学等のルールの適用対象となることについても適切な対応が必要。

### (4) 留意すべき主要な関係法令

- ポストドクター等の雇用管理の改善を図る際には、有期契約の者についても、労働者保護法令について適用があることを認識し、順守することが必要。

※関係法令を記載予定

## 第2章 研究環境に関する事項

### (1) 研究力の向上に資する自律的な研究環境の確保

- 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、ポストドクター等としての採用時の研究等へのモチベーション等も高い状態。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。
- 競争的研究費で雇用される若手研究者のエフォートの一定割合について、当該プロジェクト以外の自発的な研究活動等へ充当が可能となるよう研究機会の拡大に向けた制度改善が現在進められている。ポストドクター等についても、自律的な研究機会や研究力向上の機会の確保が重要。

### (2) 機器利用等の配慮

- 大学等における設備・機器の共用促進に向け、ガイドラインの策定や各機関における共用方針の策定に向けた検討が進められている。ポストドクター等についても適切に使用できるよう規定等において明確化しておくことが望ましい。また、雇用関係のない者の利用に対しても配慮が必要。
- ポストドクター等の研究活動についても、URA（リサーチ・アドミニストレーター）等を含めた研究支援組織の活用機会の充実を図ることが重要。

### (3) P I 等による成果マネジメント

- ポストドクター等の研究活動の充実を図るためには、所属する研究室のP I（Principal Investigator）等による成果のマネジメントに関する取組が重要。ポストドクター等の上司にあたるP I等が定期的にレビューを行うことや、日常的に支援を行うメンター等の配置を行うなど、大学等として組織的な取組が必要。
- P I等によるポストドクター等に対するレビューにおいては、ポストドクター等の能力開発の観点からの適切な目標設定が重要。また、評価の際には、論文等の研究成果のみに偏ることなく、目標の達成状況の確認等が行われることが重要。そのためのP I等へ

のトレーニングの機会の充実や、第三者を加えた客観性の担保等にも留意。

### 第3章 キャリア開発の支援に関する事項

#### (1) 計画的なキャリア支援の実施

- 海外におけるポストドクター等のキャリア開発支援に関する調査[GMPCRS]によると、ポストドクター等の採用直後の3ヶ月と、契約終了直前の4～6ヶ月の取組が非常に重要との指摘もなされており、計画的なキャリア支援が重要。
- ポストドクター等の期間が長期化し、高年齢化が進むと、その後の進路の選択の幅を狭めることになりかねない。ポストドクター等の雇用者は、最終的な進路選択を検討しているポストドクター等に対して、適切な指導を行い、その後のキャリアにポストドクター等の経験を活かせるよう留意すべき。
- ポストドクター等としての経歴が長い者をポストドクター等として雇用する際には、その後のキャリアパスに特に配慮して、進路指導やキャリア開発の機会を設けることが必要。
- ポストドクター等のキャリアパスについては、産学官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、大学と産業界が連携したインターンシップの活用や組織的なキャリア支援等のロールモデルとなる事例の発掘が必要。
- 自らを普段と異なる環境に置くことで、自身の能力を新たに自覚できることもあり、企業でのインターンシップの経験のほか、企業との共同研究などで、企業経験を積ませることも重要。

#### (2) 汎用的スキルの開発の機会提供

- 諸外国の例を見ると、世界トップクラスの研究者育成に向けたプログラムの可視化・体系化の取組が進められており、ポストドクター等の研究生産性の向上に向けた取組を進める上でも参考とすることが有益。
- 特に、英国においては「Transferable Skills（移転可能なスキル）」と言われる研究・マネジメント能力などアカデミア、産業界を問わず優れた研究者となるために身に付けるべき能力の育成が重要視され、その取組が組織的・体系的に行われており、また、論文生産が世界最多である米国においても、各大学で同様の取組が行われていることに留意。

○我が国においても、科学技術人材育成のコンソーシアムの構築事業等の活用により、国際的に活躍する研究者の育成に向けた積極的な取組が存在。

○各大学においては、先進的な事例等も踏まえ、ポストドクター等の契約期間中にいかにキャリア支援を行うべきか検討することが必要。

### (3) キャリア開発支援に関する具体的な好事例

<参考事例>

○国内の大学等の事例（各種事業を活用した事例等）

○海外の事例

- ・オックスフォード大学の事例
- ・「海外における研究者としての職能開発に関する調査研究」の事例

## 第4章 その他

### (1) 大学等の組織的な取組の必要性

○ポストドクター等の雇用や育成に関しては、各大学等において、機関としての経営上の方針として位置付け、それに基づいて組織的な取組を行うことが必要。

○大学等の組織的な取組を促進していくとともに、ポストドクター等の育成はP Iの裁量に委ねられることが多いことから、その重要性や人材育成に対する視点についてP I等の認識を高めることが重要。

○P Iに対し、研究倫理教育と同様に、ポストドクター等の多様なキャリアパスの確保に向けた支援の必要性の理解を深めるための講習を実施することや、ハンドブック等の支援ツールを充実していくことも必要。

○ポストドクター等の採用については、P Iの裁量に委ねられる場合もあるが、育成だけでなく、採用時においても、組織としての方針を踏まえ、計画的に判断・取組を行うことが必要。

### (2) ダイバーシティへの配慮

○多様な視点や創造性を確保し、活力ある柔軟な研究環境を形成していく上で、ダイバーシティの確保は極めて重要な要素。女性や外国人等のポストドクター等への支援の充実に関しても留意が必要。

○主要規程や会議資料、メール等の英文化、英語による会議の実施、帯同家族を含む生活支援等、学内の支援体制の充実が必要。

### (3) ポストドクター等以外の若手研究者への配慮

○本ガイドラインは、ポストドクター等を主な対象としているが、ポストドクター以外の若手研究者（若手の特任教員や博士課程学生等）に対しても、我が国の将来を担う若手研究者育成の趣旨を鑑み、各大学等において適切に対応されることを期待。