

資料2-1
科学技術・学術審議会人材委員会（第88回）及び
ポストドクター等の雇用に関する小委員会（第5回）
合同会議
令和2年9月25日

「ポストドクター等の雇用・育成に関する ガイドライン」の検討状況について

「ポストドクター等の雇用に関する小委員会の開催状況」

令和元年11月18日：第1回ポストドクター等の雇用に関する小委員会

- ・議事運営等について
- ・ポストドクター等をめぐる現状について

令和2年1月14日：第2回ポストドクター等の雇用に関する小委員会

- ・ガイドラインの検討（ヒアリング、構成案の検討）

ヒアリング
機関

大阪大学、広島大学、早稲田大学

令和2年3月12日：第3回ポストドクター等の雇用に関する小委員会

- ・ガイドラインの検討（ヒアリング、骨子案の検討）

ヒアリング
機関

大阪市立大学、立命館大学

令和2年7月22日：第4回ポストドクター等の雇用に関する小委員会

- ・ガイドラインの検討（ヒアリング、素案の検討）

ヒアリング
機関

日本学術振興会、産業技術総合研究所

- ・「海外の研究者育成における研究者としての職能開発に関する調査研究」の報告

報告者

有限責任監査法人トーマツ

「ポストドクター等の雇用・育成に関するガイドライン」策定の趣旨・背景

(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、各種の研究プロジェクトの遂行等に不可欠の存在。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。
- 若手研究者にとって、ポストドクターの時期は、研究者として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意義を有する時期。
- 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。

(ポストドクター等をめぐる課題)

- ポストドクターの雇用や受入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に限られる等の課題が見られる。
- ポストドクターの雇用管理や育成については、PIの裁量に委ねられることが多く、大学・研究機関における組織的な取組の促進が必要。
- 期間終了後のキャリアパスについて、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事例も少なく、ロールモデルとなる事例の発掘等が必要。



本ガイドラインの策定により、各大学・研究機関の雇用・育成に関する取組を推進

「ポストドクター等の雇用・育成に関するガイドライン」構成（案）

策定の趣旨

ポストドクターの雇用環境の改善や、研究者としての能力開発、キャリア開発支援等に関する各大学・公的研究機関の取組の充実を図り、ポストドクター研究に専念できる環境を確保するとともに、一定の期間を経て、次のポストにステップアップできる環境の実現を図る。

構成(案)

1. 雇用・受入環境等に関する事項

- 適切な待遇の確保
(適正な雇用条件等の確保、不合理な待遇差への配慮、RAとしての博士課程学生の雇用)
- 望ましい雇用・受入環境の確保
(適切な勤怠管理、フェローシップでの受入、ライフイベントへの配慮等)
- 雇用関係のない場合の留意事項

2. 研究環境に関する事項

- 研究に専念できる環境の確保
(研究環境の整備の重要性、自律的な研究機会の拡大)
- 機器利用等における配慮
(機器利用における配慮、研究支援組織の活用)
- PI等による研究活動の支援
(研究状況を踏まえた支援、ダイバーシティへの配慮等)

3. キャリア開発の支援に関する事項

- 研究者として成長するための能力開発
機会の提供
(研究者としての能力開発の重要性、必要なスキルの可視化・体系化)
- 計画的なキャリア支援の実施
(計画的なキャリア支援、研究者としてのキャリアパスを見据えた雇用・育成、インターンシップ等の活用)
- キャリア開発支援に関する具体的な事例

4. その他

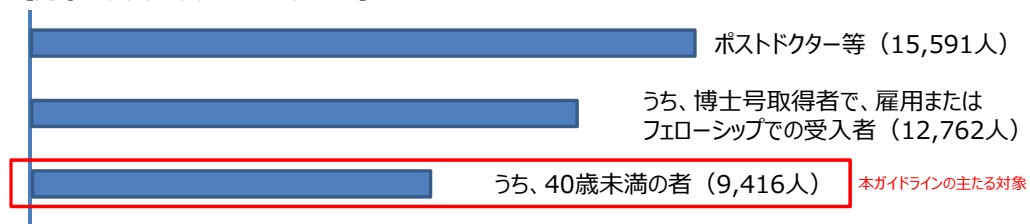
- 大学・研究機関での組織的な取組の推進
(組織的な方針の策定等、PI等に対する支援)
- ポストドクター以外の若手研究者への配慮

等

本ガイドラインで対象とする「ポストドクター」について

- 本ガイドラインの目的が、各大学・公的研究機関における雇用管理の改善や育成支援の充実であることにかんがみると、対象とすべき「ポストドクター」については、博士号取得後に大学・研究機関で研究業務に従事する者のうち、これらの機関が、
- ①任期付きで雇用している研究者（大学教員及び管理的な職にある者を除く）及び
 - ②フェロースhip等の制度により受け入れている研究者
- であって、概ね40歳未満の者とすることが適当と考えられる。

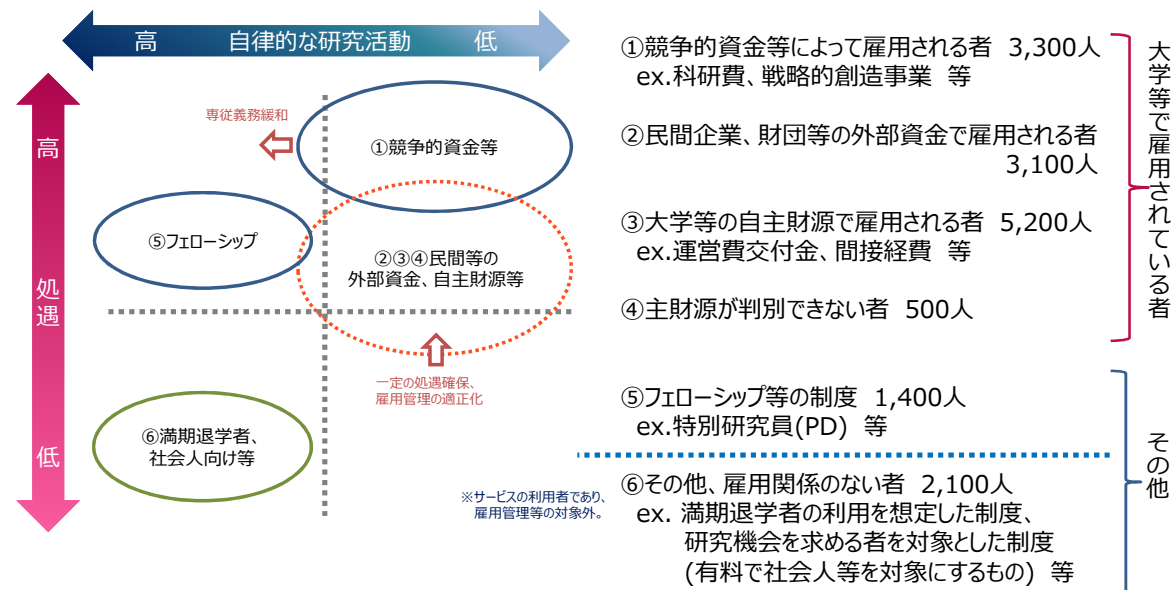
【対象となるポストドクターのイメージ】



- 一方で、その他の若手研究者（若手の特任教員や博士課程学生等）についても、可能な限り、本ガイドラインの趣旨を踏まえた対応が図られることを期待。

(参考)

ポストドクター等の雇用の状況等について (イメージ)



出典：「ポストドクター等の雇用・進路に関する調査（2018年度実績）速報版」令和2年9月

本ガイドライン策定により目指すべき方向性

本ガイドラインを踏まえ、各大学・研究機関における
雇用管理の改善や育成支援に関する取組が充実



(目指すべき方向性)

- 一定の任期や処遇が確保された雇用環境の下で、ポストドクターがモチベーション高く、研究活動に専念し、研究者としての成長の一段階の時期を充実して過ごせる環境の実現。
- PIやメンター等による適切な関与の下で、ポストドクターがその能力を十分に発揮し、自律的な研究活動を推進できるような、望ましい研究環境の確保。
- ポストドクターの期間に、研究者として必要となる汎用的で幅広い能力（「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な、能力開発の機会の充実。
- 組織的・計画的なキャリア開発や次のキャリア選択への支援の充実と、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、イノベーションを創出できる環境の実現。