

「ポストドクター等の雇用・育成に関するガイドライン」素案

目 次

はじめに

第 1 章 雇用・受入環境等に関する事項

- (1) 適切な待遇の確保・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・
- (2) 望ましい雇用・受入環境の確保・・・・・・・・・・・・・・・・
- (3) 雇用関係のない場合の留意事項・・・・・・・・・・・・・・・・
- (4) 遵守すべき主な関係法令・・・・・・・・・・・・・・・・

第 2 章 研究環境に関する事項

- (1) 研究に専念できる環境の確保・・・・・・・・・・・・・・・・
- (2) 機器利用等における配慮・・・・・・・・・・・・・・・・
- (3) P I 等による研究活動の支援・・・・・・・・・・・・・・・・

第 3 章 キャリア開発の支援に関する事項

- (1) 研究者として成長するための能力開発機会の提供・・・・・・・・
- (2) 計画的なキャリア支援の実施・・・・・・・・・・・・・・・・
- (3) キャリア開発支援に関する具体的な事例・・・・・・・・

第 4 章 その他

- (1) 大学・研究機関での組織的な取組の推進・・・・・・・・
- (2) ポストドクター以外の若手研究者への配慮・・・・・・・・

終わりに

はじめに

- 現在、我が国のポストドクター等¹は約1万6千人で、その年齢や雇用形態は多様であるが、P I（Principal Investigator）の獲得した研究費等で雇用される者も多く、各種の研究プロジェクトの遂行に不可欠の存在となっている。また、ポストドクターの時期は、最も研究活動に没頭でき、被引用件数が高い論文の生産性も高いなど、我が国の研究力を支える存在となっている。我が国の研究力向上を図る上で、彼らが安心して研究に専念できる環境と処遇を確保していくことが重要である。
- また、若手のポストドクターにとって、この時期は、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重要な意義を有しており、若手研究者育成という観点からの能力開発等に関する取組も充実していくことが必要である。
- さらに、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、イノベーションを創出していくことが不可欠であり、キャリアパスの多様化に向けた取組も必要となっている。
- 一方で、各大学・研究機関におけるポストドクターの状況を見ると、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ほか、雇用管理や育成についても、P Iの裁量に委ねられることが多く、大学・研究機関としての組織的な取組の促進が課題となっている。また、産学官を通じた多様な場での活躍が期待されるキャリアパスについても、民間企業の研究者への採用人数は増加傾向にあるものの、諸外国と比べると未だ低い水準であり、ロールモデルとなる事例の発掘等が課題となっている。
- 以上のような課題に対応するため、本小委員会においては、各大学・研究機関におけるポストドクターの雇用・受入環境の改善や、研究者としての能力開発、キャリア開発支援等に関する取組の充実が図られるよう、本ガイドラインを取りまとめた。
- なお、ポストドクター等の雇用・育成等に関する各大学・研究機関の取組を促進する本ガイドラインの趣旨に鑑みれば、本ガイドラインで主たる対象とする「ポストドクター」については、博士号取得後に大学、公的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

¹ 文部科学省が実施している「ポストドクター等の雇用・進路に関する調査」では、「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研究開発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」と定義されている。

く)及び②フェロースイップ等の制度により受け入れている研究者であって、概ね40歳未満の者とするのが適当と考えられる。

○一方で、本ガイドライン第1章に記載する法令遵守や、第2章の研究環境の充実等については、ポストドクターの年齢に関わらず、機関として対応が必要な事項である。また、第3章のキャリア開発支援については、各研究者の働き方の希望等も踏まえて、本人の意向が尊重される形で実施されるべきことにも留意が必要である。

第1章 雇用・受入環境等に関する事項

(1) 適切な待遇の確保

(適正な雇用条件等の確保)

○我が国の研究力を支える存在であるポストドクター一人ひとりが高い意欲を持って、その能力を十分に発揮していくためには、大学・研究機関との間での契約内容や受入条件が、彼らの適正な待遇を確保するものとなっていることが極めて重要である。

○ポストドクターの任期については、3年未満の者も数多く存在するところであるが、あまりに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、一定期間腰を据えて研究活動に集中できるような任期の確保が求められる。ポストドクターの時期が若手研究者にとって成長の一段階として重要な意義を有しており、1、2か所でポストドクターを経験した後、30代半ばまでの3年から7年程度で次のステップへと進んでいくことが望ましいことに鑑みれば、各ポストについては3年から5年程度の任期の確保が望まれる。大学や研究機関においては、外部資金の間接経費や寄附金、自己収益等の使途の自由度の高い経費も活用して、一定期間の任期の確保に取り組むことが必要である。

○ポストドクターの給与等については、それぞれの職務内容等に応じて非常に幅が広い状況にあると考えられるが、高度な業務に見合った対価の確保や若手研究者の処遇の向上という観点から、適切な水準の確保が必要である。各大学・研究機関においては、競争的資金等で雇用される特任助教等の給与水準や、同年代の民間の研究職の給与水準等も勘案し²、職務内容等に応じた適正な処遇の確保に努めることが必要である。

(不合理な待遇差への配慮)

○大学・研究機関の研究組織の一員として、ポストドクターも他の若手研究者と同様に、その能力が十分に発揮できるような待遇が確保されることが重要である。特に、大学・研究機関に雇用されるポストドクターについては、「短時間・有期雇用契約労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」等も踏まえ、雇用機関として適切な対応を図ることが必要である。

○上記の指針にある「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ている。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特に重要であり、大学・研究機関における積極的な取組が求められる。

² 本年8月に公表された「研究大学の教員の雇用状況に関する調査(速報版)」において、特任助教(平均年齢37.7歳)の給料月額中央値が存在する区分は、「40万円以上45万円未満」となっている。また、令和元年度賃金構造基本統計調査において、自然科学系研究者(男)の所定内給与額(月額)は、30歳~34歳で36万7500円、35歳~39歳で45万7000円となっている。

(RAとしての博士課程学生の雇用)

○博士課程学生については、学生であると同時に、研究者としての側面も有しており、研究活動を行うための環境の整備や処遇の確保は、研究者を育成する大学としての重要な責務である。博士課程学生の処遇の改善が社会的な課題となり、CST I（総合科学技術・イノベーション会議）で本年1月に策定された「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ」においても、修士課程からの進学者の約5割に相当する学生の生活費相当額程度の受給という目標が掲げられる中で、大学等においては、生活費相当額以上の額を学生が受け取ることができるよう、適切な支援制度の設計や学内の規定の整備等を行うことが必要である。

○博士課程学生を対象としたRA（リサーチ・アシスタント）については、主として学生への支援を目的として各大学等で設けられたフェローシップに近いものから、競争的研究費等による研究プロジェクトの遂行のためにPI等の下で研究に従事するものまで、様々な形態がみられるところであるが、研究プロジェクト遂行のために博士課程学生を雇用する場合には、業務の性質や内容に見合った対価を設定し、適切な勤務管理の下、業務に従事した時間に応じた給与を支払うなど、その貢献を適切に評価した処遇³とすることが特に重要である。

○大学等においては、競争的研究費等への申請の際に、RAを雇用するために必要な経費を直接経費として計上することや、RAに適切な水準の対価を支払うことができるよう、学内規定の見直し等を行うことが必要である。

(参考) 各大学におけるRAの給与に関する規定の例

・「東京工業大学学生アシスタント取扱要項」(抜粋)

(区分及び業務内容等)

第2 学生アシスタントの区分、業務内容、時間単価及び従事時間等については、別表のとおりとする。

| 区分 | 業務内容 | 時間単価 | 従事時間 | |
|------------------|------|---------------------------------------|--|--------|
| リサーチ・アシスタント (RA) | 研究補助 | 学士課程学生, 修士課程学生, 専門職学位課程学生及び博士後期課程学生共通 | 原則として週20時間を上限とし、当該経費を管理する教員の裁量により配分する。 | |
| | | 1号 | | 1,030円 |
| | | 2号 | | 1,200円 |
| | | 3号 | | 1,600円 |
| | | 4号 | | 2,000円 |
| | | 5号 | | 2,400円 |
| | | 6号 | | 2,800円 |
| | | 7号 | | 3,200円 |
| | | 8号 | | 3,600円 |

³ 競争的研究費等で雇用される特任助教等の平均的な給与の額等を勘案すると、2,000円から2,500円程度の時間給の支払いが標準的となるものと考えられる。(本年8月に公表された「研究大学の教員の雇用状況に関する調査(速報版)」において、特任助教の給料月額中央値が存在する区分(40万円以上45万円未満)の額について、休日等を除いた実労働日(19日~20日)の勤務時間(7時間45分~8時間)で除した上で、博士課程学生の身分であることを考慮して0.8を乗じることにより算定。)

(2) 望ましい雇用・受入環境の確保

(適切な勤怠管理)

- ポストドクターが、その能力を十分に発揮し、質の高い研究活動に安心して取り組める環境を確保する上でも、各大学・研究機関においては、関係法令に則った適切な勤怠管理に関する対応が求められている。
- ポストドクターとの雇用関係について、裁量労働制が適用される場合においても、労働時間の把握等は法律上求められており、各大学・研究機関において適切な対応を行うことが必要である。

(フェローシップでの受入)

- 大学・研究機関との間で雇用関係がなく、フェローシップ等の制度で受け入れているポストドクターについては、各機関によって受入環境や身分の取扱いが区々なものとなっているが、機関との身分関係等が明確でなく、施設の利用や身分の証明について困難な場合がある等の指摘もなされている。フェローシップ等の制度でポストドクターを受け入れる大学・研究機関においては、当該組織の一員として若手研究者を受け入れていることの意義を踏まえ、適切な受入環境等の整備に努めることが必要である。
- 研究環境を提供しているという観点からは、安全管理面での配慮も求められる。雇用関係のないフェローシップの場合には、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、民間の保険の活用などの対応が求められる。

(ライフイベントへの配慮等)

- ポストドクターの期間は、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、留意が必要である。また、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、大学・研究機関との関係も踏まえて、ポストドクター等も対象となることや、十分な周知がなされることに留意が必要である。
- ポストドクターの雇用・受入の期間については、一定期間研究に集中できるよう、3年から5年程度の任期が確保されることが望ましいが、ポストドクターを雇用する際に1年程度の任期で更新可能とする場合には、更新の判断基準や最長期間の明示、任期を更新しない場合の早期の予告等の対応により、できる限り安心して研究に取り組めるような環境を確保するが求められる。各大学・研究機関においては、労働契約法等の関係規定や「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」の趣旨も踏まえ、適切な対応を行うことが必要である。

(3) 雇用関係のない場合の留意事項

○フェローシップ等の制度で受け入れる場合以外で、大学・研究機関との雇用関係のない者については、本ガイドラインの主たる対象として想定しているものではないが、具体的な事例を見ると、学位取得を目指す満期退学者等を研究員として受け入れる場合や、研究機会を求める社会人等を研究員として受け入れる場合など、様々な形で大学等がポストドクター等を受け入れている状況も認められる。各大学・研究機関においては、このような場合についても、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、事故などが発生した場合に備えて、規定等において明確にしておくことが必要である。

(4) 遵守すべき主な関係法令

○ポストドクターを雇用する際には、以下の労働者保護法令について適用があることを認識し、遵守することが必要である。(別紙参照)

- ・労働基準法(昭和 22 年法律第 49 号)
- ・労働契約法(平成 19 年法律第 128 号)
- ・有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準(平成 15 年厚生労働省告示第 357 号)
- ・科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律(平成 20 年法律第 63 号)
- ・大学の教員等の任期に関する法律(平成 9 年法律第 82 号)
- ・短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成 5 年法律第 76 号)
- ・短時間・有期雇用契約労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針(平成 30 年厚生労働省告示第 430 号)
- ・労働安全衛生法(昭和 47 年法律第 57 号)
- ・労働者災害補償保険法(昭和 22 年法律第 50 号)
- ・雇用保険法(昭和 49 年法律第 116 号)
- ・健康保険法(大正 11 年法律第 70 号)
- ・厚生年金保険法(昭和 29 年法律第 115 号)
- ・雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和 47 年法律第 113 号)
- ・育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成 3 年法律第 76 号) 等

第2章 研究環境に関する事項

(1) 研究に専念できる環境の確保

(研究環境の整備の重要性)

○ポストドクターの期間は、自ら選択した研究に最も没頭できる時期であり、研究活動へのモチベーションや研究生産性も高い状況にあると考えられる。このような時期に、彼らがモチベーション等を維持して研究に専念できる環境を整えることは極めて重要である。

○ポストドクターが研究に専念し、その能力を十分に発揮できる環境を確保することは、ポストドクター自身の研究活動の充実や研究力の向上にとって重要であるほか、我が国全体の研究力の向上にも資するものであり、各大学・研究機関における積極的な対応が求められる。

(自律的な研究機会の拡大)

○若手研究者の自律的な研究機会の拡大に関しては、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行われている。ポストドクターにとって、次のステップにつながるような自律的な研究機会や研究力向上の機会の確保は特に重要であり、各大学・研究機関において、こうした制度が積極的に活用されることが期待される。

(参考) プロジェクト雇用における専従義務の緩和について

・「競争的研究費においてプロジェクトの実施のために雇用される若手研究者の自発的な研究活動等に関する実施方針」(令和2年2月12日競争的研究費に関する関係府省連絡会申し合わせ)⁴に基づき、競争的研究費で雇用されるプロジェクトにおいて雇用する若手研究者について、所属研究機関からの承認が得られた場合には、当該プロジェクトから人件費を支出しつつ、当該プロジェクトに従事するエフォートの一部(20%を上限)を、自発的な研究活動や研究・マネジメント能力向上に資する活動に充当することが可能。

(2) 機器利用等における配慮

(機器利用における配慮)

○CSTIで本年1月に策定された「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ」において、若手研究者の研究環境の充実を図る観点から、大学等における設備・機器の共用

⁴ https://www.mext.go.jp/a_menu/shinkou/torikumi/1385716_00001.htm

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を行うこととされている。若手研究者であるポストドクターについても、これらの設備・機器を適切に使用できるように、各大学・研究機関においては、これらのガイドラインや共用方針の規定等を踏まえた適切な対応を行うことが求められる。

(研究支援組織の活用)

- ポストドクターがモチベーションの高い状態を維持して研究に専念できる環境を整えるという観点からも、大学等においては、URA(リサーチ・アドミニストレーター)や技術支援員等を含めた研究支援組織の整備を進めるとともに、研究組織の一員として、ポストドクターも他の若手研究者と同様に、そうした組織を活用できるよう努める必要がある。
- フェローシップ等の制度で受け入れている者や、その他の雇用関係のない者を研究組織の一員として受け入れている場合についても、研究設備・機器の利用や研究支援組織の活用等について、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、当該組織におけるルールの適用対象となることに関しても適切な対応を行う必要がある。
- 日本学術振興会の特別研究員(PD)については、フェローシップ制度として各大学・研究機関で受け入れが行われているが、他の雇用関係にあるポストドクターと異なる研究環境に置かれ、研究設備・機器の利用等で支障が生じている場合がある等の指摘もなされている。こうした問題については、特別研究員事業の実施主体である日本学術振興会において、望ましい研究環境での受入を各機関に求める等の対応や、より望ましい制度の在り方等についての検討が行われることが必要と考えられるが、各大学・研究機関においても、研究組織の一員として特別研究員(PD)を受け入れていることに鑑み、研究環境の改善等に努める必要がある。

(3) P I 等による研究活動の支援

(研究状況を踏まえた支援)

- ポストドクターが、将来にわたって高い研究意欲を持ち、自由な発想で自律的な研究を進められるように成長していく上で、この時期の研究環境や指導・支援の内容等は大きな影響を持つものであり、ポストドクターの研究活動に対するP I等の指導・支援は、極めて重要な意義を有するものである。
- ポストドクターが所属する研究室のP I等においては、ポストドクターの研究活動の充実が図られるよう、その研究状況を適宜把握し、進捗状況や成果に応じて、適切な指導・支援を行うことが重要である。このため、P I等が定期的にレビューを行い、研究状況

を踏まえた指導・支援や評価等を行う機会を設けることや、日常的にポストドクターの支援を行うメンター等の配置を行うなど、大学・研究機関としての組織的な取組の充実が求められる。

- P I 等によるポストドクターに対する評価においては、ポストドクターの能力開発の観点も含めた適切な目標設定が重要である。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、研究者として必要となるスキルや経験の獲得に向けた取組の状況等についても一定のウエイトが置かれることが望まれる。そのためには、若手研究者育成に関する方針の周知が図られることに加え、指導や評価を行う立場としてのP I 等へのトレーニングの機会の確保や、第三者を加えた客観性の担保等が図られることが有効と考えられる。

(ダイバーシティへの配慮等)

- 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である。関係部局との適切な連携の下で、女性や外国人等のポストドクター等への支援の充実を図ることも重要である。
- 博士課程への進学を検討する若者にとって、経済的支援やキャリアパスに関する課題への対応と同様に、研究環境の質や魅力を確保することが重要であるとの指摘もなされている⁵。P I 等においては、研究活動への指導や支援を含む研究室運営を通じて、若者を惹きつける研究環境の構築に取り組むことが求められる。

⁵ 文部科学省科学技術改革タスクフォース報告「ともに創り、ともに未来へ：新しい発想で先導する科学技術行政と共創の形」(2020年8月)

第3章 キャリア開発の支援に関する事項

(1) 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)

○若手研究者にとって、ポストドクターは、最も研究に専念できる、研究者として成長していく上でのキャリアパスの一段階である。この時期を経て、彼らが、将来的に産官学を通じて研究者として活躍をしていくためには、研究に集中できる機会や環境とともに、研究者としてのキャリアに必要となる能力開発の機会を提供することが極めて重要である。

(必要スキルの可視化・体系化)

○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て、研究者に必要なスキルを可視化・体系化する取組が各国で進められており、スキルを可視化・体系化したフレームワークに基づいて、体系的な能力開発のプログラムの整備等が進められている。

○特に、英国においては「トランスファラブルスキル」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。

○こうした諸外国の事例をみると、研究者としてのキャリア開発において、学術的な専門知識に加え、コミュニケーションなどの「人間関係スキル」や、チームメンバー及び自身に対する「マネジメントスキル」、研究におけるPDCAを一貫して実施できる「問題解決スキル」等、汎用的で幅広いスキルや能力を身に付けることが重要視されている。

○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」や「世界で活躍できる研究者戦略育成事業」等の活用により、研究者として必要なスキルや能力の可視化・体系化を図るとともに、こうした汎用的で幅広いスキルや能力を身に付けた研究者の育成を目指した取組が行われている。各大学・研究機関においては、これらの国内外の先進的な事例等も踏まえ、ポストドクターの期間中のキャリア支援の充実に、より意識的に取り組むことが必要である。

(2) 計画的なキャリア支援の実施

(計画的なキャリア支援)

○ポストドクターの期間が、若手研究者のキャリアパスの一段階であり、この期間を経て次のステップへと進んでいくことに鑑みれば、限られたポストドクターの期間中に、次

のステップを見据えたスキルや能力の獲得機会や必要な経験が得られるよう、計画的にキャリア支援を行っていくことが重要である。

○諸外国の例を見ると、例えば、英国におけるポストドクター等のキャリア・マネジメントについては、採用直後の3ヶ月と、契約終了直前の4～6ヶ月の取組が重視されている⁶。こうした事例も参考として、採用直後に、ポストドクターの期間中には、研究活動に集中することに加え、次のステップへ向けた準備やキャリアの見極めの判断が必要であることを意識づけることや、期間終了前に次のポスト確保に向けた各種の支援を重点的に行うなど、各大学・研究機関において計画的なキャリア支援が行われることが必要である。

○ポストドクターの期間が長期化し、年齢も高い者を雇用している場合には、任期満了時のポストドクターの継続の判断に関して、本人の意向にも十分に配慮しつつ、適切な相談・支援等の機会を設け、これまでの研究活動の経験を活かせるようなキャリア転換等も含め、適切な選択がなされるように努めることが必要である。

(研究者としてのキャリアパスを見据えた雇用・育成)

○若手研究者をポストドクターとして雇用する際には、当該雇用の期間が研究者としての成長にとって重要な時期であることを踏まえ、期間中の研究者としての能力向上や期間終了後のキャリアパスも見据えて、組織としての意思決定をすることが重要である。ポストドクターとしての経歴が長い者や、年齢の高い者をポストドクターとして雇用する際には、その後のキャリアパスの選択の幅を狭める可能性があることも採用の時点で双方が十分に理解するとともに、期間中に自身でキャリアの見極めができるよう、適切な相談・支援の機会を設けることも重要である。

○諸外国の例を見ると、例えば、ドイツにおいては、大学等と研究者との有期雇用契約の期間の上限について、博士課程在籍中の契約も含め原則12年までとし、延長も1回までと法定されており、若手研究者が年齢を重ねる前に、自らの意思で自身の将来のキャリアを見極めなければならない構造となっている⁷。我が国において、ポストドクターの雇用の期限の制限等を一律に設けることは困難と考えられるが、ポストドクターが若手研究者にとって研究者としての成長の一段階であることに鑑みれば、ポストドクターとしての雇用は2回程度までとし、3年から7年程度で次のステップに進んでいくような環境を整備していくことが必要である。また、ポストドクターの期間の後にアカデミアでのキャリアを選択する場合には、遅くとも博士号取得後10年から15年頃までにデニュアトラック等の安定的なポストに就けるよう、各大学・研究機関においては、具体的な方針を定め、計画的に若手研究者育成に取り組んでいくことが強く求められる。

⁶ 「イギリスの大学における有期雇用研究員のキャリア・マネジメントー日本のポスドク等のキャリア支援への示唆ー」(齋藤芳子、小林信一、2007、『名古屋高等教育研究』第7号)

⁷ 内閣府、みずほ情報総研株式会社『平成24年度科学技術戦略委託「海外の大学・研究機関における教員・研究者の雇用形態に関する調査」報告書』

(インターンシップ等の活用)

○ポストドクター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、特に民間企業へのキャリアパスについては事例も少なく、お互いの情報が十分でないことが人材流動の阻害要因となっていると考えられることから、大学・研究機関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により、ロールモデルとなる事例を発掘していくことが必要である。

○近年、ポストドクターを雇用する財源が多様化し、競争的資金以外の外部資金で雇用される者が増加するとともに、ポストドクターが所属する研究室において民間企業との共同・受託研究を行う例も増加してきている。このような環境を活用して、企業との共同研究などを通じてポストドクターに企業経験を積ませることは、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にもつながるものであり、各大学・研究機関において、そのような機会を設けるよう取り組むことも重要である。

(3) キャリア開発支援に関する具体的な事例

○国内の事例

- ✓ 北海道大学、東北大学、名古屋大学「連携型博士研究人材総合育成システムの構築」
 - ・ 3大学が連携して人材育成コンソーシアムを構築し、博士後期課程学生やポストドクター等の若手研究者に、6か月以上の国内外での研修を経験させるとともに、3大学による合宿形式の若手研究者討論会を実施して異分野間での連携を構築することを促進するなどの取組を通じて、5年間の育成期間が終了する以前に次のポジションを得ることを目指す。
- ✓ 京都大学、大阪大学、神戸大学「K-CONNEX」
 - ・ 3大学と連携機関によってコンソーシアムを構築し、ポストドクター等の優れた若手研究者を国際公募により採用する。その際、任期は原則5年とするとともに、自身の研究に専念できる環境を構築するため、スタートアップ研究費、メンターやURAによる支援等を受けることができる。また、キャリアアップの支援のため、優れた講師によるPIへの成長に資する講座・ワークショップの開催、異分野間の研究交流、産学官の研究交流等をあわせて実施している。
- ✓ 広島大学、山口大学、徳島大学「未来を拓く地方協奏プラットフォーム」
 - ・ 3大学プラットフォームを構築し、博士後期課程学生、ポストドクター等の若手研究者を対象として、社会を変革する意識と情熱を持った人材となるための研修機会と活躍の場を提供する取組。英国 Vitae との共同ワークショップによる社会の多様な場で

活躍するために必要な能力の獲得、キャリア開発のためのセミナーによる多様なキャリアパスへの理解促進、基幹ITシステム「若手研究者ポートフォリオ(HIRAKU-PF)」の構築・運用などを実施している。

- ✓ 早稲田大学「博士キャリアセンター」
 - ・博士課程学生やポストドクターに対してキャリアサポートを実施するため、博士キャリアセンターを設置。コミュニケーション能力やプレゼンテーション力、アンドレプレナー育成などのための教育プログラムの実施、企業出身コーディネータによるキャリア支援、産業界とのマッチングイベントの実施、博士人材をリーダーとした文理融合チームによる社会問題解決の実線等を実施している。
- ✓ 産業技術総合研究所「イノベーションスクール」
 - ・若手研究者をポストドクターとして雇用し、研究開発・知財等に関する講義、企業での2か月以上のインターンシップ、産総研での最先端の研究現場での研究の実践等を1年間で実施。大学の研究に加え、産総研での研究や長期企業研修等の経験を積むことで、俯瞰的視野を持ちコミュニケーション能力の高い博士人材を輩出している。
- ✓ 大阪市立大学「特別養成研究員制度」
 - ・前期・後期課程博士課程大学院生、ポストドクターを対象に、キャリア形成支援プログラムの養成対象として若手研究者を選抜し、自身の研究による社会価値創造をメンターが支援しながら考察し、将来の社会にどう役立つかのイメージを明確にするとともに、専門性を活かした長期インターンシップを実施し、企業等への就職を支援している。
- ✓ 立命館大学「JSPS 特別研究員研究推進プログラム」
 - ・日本学術振興会特別研究員として採用された若手研究者について、特別研究員の受け入れを行っている受入研究者とともに自身の研究活動を発展させていくことを目的として、受入研究者に対し研究費を支援し、研究環境を充実させている。

○海外の事例

- ✓ オックスフォード大学の事例⁸
 - ・主にオックスフォード学習研究所(OLI)によって開発されたトレーニングコースがポストドクター等に提供されており、キャリア開発、リーダーシップ開発、プレゼンテーションスキルなど多様な内容が含まれている。
 - ・キャリアサービスの部署にポストドクターのためのキャリアアドバイザーが配置されており、1対1のキャリア・ガイダンスを受けることが可能。他にも、研究機関など

⁸ 「イギリスの大学における有期雇用研究員のキャリア・マネジメントー日本のポストドク等のキャリア支援への示唆一」(齋藤芳子、小林信一、2007、『名古屋高等教育研究』第7号)

の人事担当が話をする”Employer’s Presentations”や、様々な業界のキャリアについて話す”Careers Talks”などが提供されている。さらに、同大学の卒業生の就職データベースである”Oxford Careers Networks”をポストドクター等が利用することが可能となっている。

- ✓ ケンブリッジ大学の事例⁹
 - ・学生・若手研究者が自身のキャリアを考えるうえで有用な情報（学内の支援サービスや面談対策、卒業生のキャリア紹介、求人情報など）をまとめたガイドブックを作成している。

- ✓ 英国 Vitae の事例¹⁰
 - ・Vitaeにおいて、アカデミアだけでなく民間企業の研究者や人事担当者、職能団体等の知見をもとに、研究者に必要な資質能力を整理した **Researchers Development Framework (RDF)** を作成。また、RDF で整理されたスキルを満たすための条件やプログラムをまとめた「**RDF Development Cards**」を作成することで、研究者が自身のスキル習得度を把握し、新たなスキル習得のためにどのプログラムを受講すればよいか分かるようにした。さらに、スキル支援アドバイザーを設置することで、必要なプログラムやアピールすべきスキル等を相談できるツールを構築している。

- ✓ カリフォルニア大学バークレー校の事例¹¹
 - ・カリフォルニア大学バークレー校では、ライティング支援を実施するセンターを開設しており、大学教員や産業界のあらゆる職種を目指す修士及び博士課程在籍者に対し、各種申請書作成や論文の書き方などをテーマにしたワークショップの提供、及びコンサルテーションを実施している。また、ライティングの時に参考となるクイックガイドも複数作成している。

⁹ 「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研究」報告書（文部科学省委託調査、2019）

¹⁰ 同上

¹¹ 同上

第4章 その他

(1) 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)

○ポストドクター等の雇用や育成に関しては、大学・研究機関の各部局やP I等の裁量に委ねられている場合も多いと考えられるが、組織全体として適切な対応を行っていくためには、各大学・研究機関が、若手研究者の雇用・育成の在り方について、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が推進されることが必要である。そのためには、若手研究者育成の重要性や機関としての方針について、各部局やP I等の認識を高めるための取組を行うことも重要である。

(P I等に対する支援)

○ポストドクター等の具体的な採用や育成についての裁量を有するP I等が、組織としての方針を踏まえ、適切な判断や計画的な取組を行うことができるよう、各大学・研究機関においては、P I等を対象とした研修機会やハンドブック等の支援ツールの充実等により、P I等の支援に取り組むことが必要である。

○各P I等においては、研究に関する指導・支援以外にも、ポストドクターの抱える課題等について適切な助言や支援を行うことができるよう、雇用・受入環境の充実やキャリア支援に関する機関の方針や関係法令等についての理解を深めておくことも期待される。

(2) ポストドクター以外の若手研究者への配慮

○本ガイドラインは、若手のポストドクターを主な対象としているが、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、我が国の将来を担う若手研究者の雇用・受入環境の改善とキャリア支援の充実という本ガイドラインの趣旨を踏まえ、各大学・研究機関において適切な対応が図られることが期待される。

終わりに

- 本小委員会としては、本ガイドラインの策定により、雇用管理や育成に係る各大学・研究機関における組織的な取組が展開され、以下のような状況が実現されることを期待する。

<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。

【契約期間】(第 14 条)

労働契約は、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、3 年を超えてはならない。

(博士号取得者がその知識等を必要とする業務に就く場合等には 5 年以内まで可能)

【労働条件の明示】(第 15 条)

労働契約の締結の際には、労働者に対して、賃金、労働時間その他の労働条件を、書面の交付等の方法により、明示しなければならない。

【労働時間】(第 32 条)

休憩時間を除き、一週間について 40 時間を超えて労働させてはならない。一週間の各日については、休憩時間を除き一日 8 時間を超えて労働させてはならない。

【休憩】(第 34 条)

労働時間が 6 時間を超える場合には少なくとも 45 分、8 時間を超える場合は 1 時間の休憩時間を与えなければならない。

【休日】(第 35 条)

労働者に対して、毎週少なくとも 1 回の休日を与えなければならない。

【時間外及び休日の労働】(第 36 条)

労使協定を締結し、労働基準監督署に届け出た場合は、協定で定める範囲内で法定労働時間を超えて労働させることができる。ただし、月 45 時間、年 360 時間を原則とし、臨時的な特別の事情がある場合でも、年 720 時間以内かつ一月 100 時間未満、複数平均 80 時間以内 (休日を含む) を上限とする。

【割増賃金】(第 37 条)

時間外、休日、深夜 (原則午後 10 時～午前 5 時) に労働させた場合には、割増賃金を支払わなければならない。

【専門業務型裁量労働制】(第 38 条の 3)

業務の性質上その遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があり、業務の遂行の手段や時間配分などに使用者が具体的な指示をしない業務について、実際の労働時間数にかかわらず労使の合意で定めた労働時間数を働いたものとみなす制度について規定。

○労働契約法（平成 19 年法律第 128 号）

【契約期間中の解雇制限】（第 17 条）

有期労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間中に労働者を解雇することができない。

【無期労働契約への転換】（第 18 条）

有期労働契約が繰り返し更新されて通算 5 年を超えた時は、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約に転換できる。

【「雇止め法理」の法定化】（第 19 条）

労働者保護の観点から、一定の場合に雇止めを無効とする判例上のルール（雇止め法理）を法定化。

○科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律（平成 20 年法律第 63 号）

○大学の教員等の任期に関する法律（平成 9 年法律第 82 号）

【労働契約法の特例】（イノベ活性化法第 15 条の 2、任期法第 7 条）

大学等及び研究開発法人の研究者、教員等については、無期転換申込権発生までの期間（原則）5 年を 10 年とする特例を規定。（学生として在学中の TA、RA 等の期間は参入しない。）

○短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成 5 年法律第 76 号）

【不合理な待遇差の禁止】（第 8 条）

正規雇用労働者と非正規雇用労働者（短時間労働者・有期雇用労働者）との間で、不合理な待遇差を設けることを禁止。

（いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないのかガイドライン（「同一労働同一賃金ガイドライン」）で例示）

○労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）

【事業者の講ずべき措置等】（第 24 条、第 25 条）

事業者は、労働者の作業行動から生ずる労働災害を防止するための必要な措置を講じなければならない。また、労働災害発生の急迫した危険があるときは、直ちに作業を中止し、労働者を作業場から退避させる等必要な措置を講じなければならない。

【面接指導】（第 66 条の 8）

事業者は、労働時間の状況その他の事項が労働者の健康の保持を考慮して、時間外・休日労働時間が一週間当たり 40 時間を超えて労働させた場合に、一月当たり 80 時間を超え、かつ疲労蓄積が認められる労働者に対し、労働者の申し出により、医師による面接指導を行わなければならない。

【労働時間の状況の把握】（第 66 条の 8 の 3）

事業者は、労働者の労働時間の状況を把握しなければならない。

○労働者災害補償保険法（昭和 22 年法律第 50 号）

○雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）

○健康保険法（大正 11 年法律第 70 号）

○厚生年金保険法（昭和 29 年法律第 115 号）

各保険制度の対象者

【労災保険】

短時間労働者や有期雇用労働者等の雇用形態にかかわらず、すべての労働者。

【雇用保険】

同一の事業所に継続して 31 日以上雇用されることが見込まれ、1 週間の所定労働時間が 20 時間以上である等の者。

【健康保険、厚生年金保険】

1 週の所定労働時間及び 1 月の所定労働日数が通常の労働者の 4 分の 3 以上。
上記を満たさない場合であっても以下をすべて満たすもの。

- ・週の所定労働時間が 20 時間以上あること
- ・雇用期間が 1 年以上見込まれること
- ・賃金の月額が 8.8 万円以上であること
- ・学生でないこと
- ・常時 501 人以上の企業に勤めていること