

## 研究者・教員等の流動性・安定性に係る現状と課題

### 1. 現状

- 有期労働契約を締結した研究者・教員等（以下「研究者等」）については、無期転換申込権発生までの期間を10年とする労働契約法の特例（以下「10年特例」）が規定。
- 文部科学省において、研究者等の雇用に関する実態把握のための調査を実施したところ、令和4年度の年度末に10年を迎えた特例対象者については、8割程度が無期転換したか、または無期転換申込権が発生する有期労働契約が継続されたことが明らかとなった。
- 今後、こうした特例対象者について本格的な無期転換申込権が発生することを踏まえ、10年特例の円滑な運用にあたっての課題の整理や制度の在り方について検討を行う必要がある。
- また、10年特例の円滑な運用も含めた研究者等の人材の流動性・安定性を考慮したキャリアパスや雇用の在り方について検討を行う必要がある。

### 2. 課題

#### ○ 研究者等の雇用状況の全体像と10年特例の運用状況の把握

- ・ 大学・研究機関等の研究者等のうち、無期雇用、有期雇用（任期付研究者やテニユアトラック教員等の別）及び10年特例の対象者の人数といった詳細な全体像の把握が必要。
- ・ そうした全体像を把握した上で、個別機関毎の10年特例の運用状況の把握や制度全体の今後の課題等を検討する必要。

#### ○ 研究者等の多様なキャリアパス構築や活躍促進を図るための方策

- ・ 大学・研究機関等における無期雇用ポストと有期雇用ポストのバランスやそれぞれの運用状況について把握し、適切な在り方について検討。
- ・ また、その際、アカデミアのみならず、産業界や行政セクターなども含めた人材の流動性・安定性を考慮した研究者等のキャリアパスや雇用の在り方として検討する必要（多様な人材の育成や活躍促進の観点を含む）。

### 3. 検討の視点

- 全体像の把握に基づき、
  - ・ 10年特例の制度創設の背景・趣旨等を踏まえた上で、各機関における10年特例の運用状況について、例えば、キャリアサポートが十分にできていない等の課題を踏まえた今後の改善方策や留意すべき事項等をまとめ、大学等の関係機関に周知するとともに、次回の調査に反映すべき点を検討することとしてはどうか。

・10年特例と併せた研究者等の研究環境の整備の在り方について、個別大学・研究機関の具体例を把握し、優れた取組について全国的に普及する等の取組について検討してはどうか。

- 機関間異動・職種間異動の円滑化を図るなど、ポストドクターを含めた研究者等のキャリアパス構築のための人事・評価制度やキャリアパス支援を促進するための具体的方策として、どのようなことが考えられるか（研究者等のキャリアパス構築を担う大学・研究機関等の体制整備も含む）。

#### 4. WG委員の共通認識（案）

- 目指すべき方向性として、研究者が、自らの能力を活かした研究、仕事のできるポストを見つけて、国内外の大学や研究機関、企業をステップアップしながら渡り歩いていけるキャリアパスを描けるようになること。  
その際、科学技術・イノベーション政策の観点から、研究力向上に資する研究者支援（特に人事制度）をいかに効果的に行うか、という視点で対策を検討する。
- 本WGにおける検討の対象は、「ポストドクター等の雇用・育成に関するガイドライン」（令和2年 科学技術・学術審議会人材委員会）における検討の対象に倣い、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、①任期付きで雇用している研究者及び②フェローシ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。
- アウトプットのイメージとしては、上記目指すべき方向性を共有しながら、WGにおいて大学・研究機関等へのアンケートやヒアリングを行い、若手研究者を取り巻く環境を整理し、研究力強化に資するような、研究者のチャレンジングな活動を奨励・支援できるような方策について取りまとめを行い、広く大学、研究機関等に展開する。