

研究者・教員等の流動性・安定性に関するワーキング・グループ 論点整理（案）

0. 本 WG の位置付け・対象者等

- 本 WG としては、特に若手研究者が、自らの能力を活かして大学のみならず多様なセクターで活躍できるポストを得つつ、自らの意思と力で、国内外の大学や研究機関、企業等において多彩な出会いや経験を積み重ね、切磋琢磨しながら自らの能力を高め、同時に安定な生活環境を築いて行けるキャリアパスを描けるようになることが理想的であると考えます。
本 WG では、科学技術・イノベーション政策の観点から、我が国の研究力向上に資する若手研究者が上記のような理想に向けて近づける環境・支援をいかに効果的に行うか、という視点で大学や研究機関の具体的な取組のヒアリング等を実施し、対応策を検討してきた。
- 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」（2020年12月 科学技術・学術審議会 人材委員会）の主たる対象である「ポストドクター」の定義に倣い、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、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。
- 今回、本 WG においては、目指すべき方向性を共有しながら、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とともに上述のようなキャリアパスの理想に近づける環境を整え、研究者のチャレンジングな活躍を奨励・支援できるような、特に雇用に関する方策について論点整理を行う。

1. 背景・経緯

- ポストドクター等を取り巻く環境に関する議論としては、1996年に策定された第1期科学技術基本計画に、若手研究者層の養成、拡充等を図る策として「ポストドクター等1万人支援計画」について盛り込まれたところから始まる。当該計画に基づき、1996年度に6,224人であったポストドク等は、1999年度には10,187人となり、支援人数としては当初予定を前倒して達成された。第2期科学技術基本計画（2001年閣議決定）においては、数値目標が達成されたことに言及するとともに、「我が国の若手研究者の層を厚くし、研究現場の活性化に貢献したが、ポストドクター期間中の研究指導者との関係、期間終了後の進路等に課題が残った。」と施策の進捗状況及び課題として述べている。

こうした状況を踏まえ、第2期科学技術基本計画には、「任期制の広範な普及等による人材の流動性の向上」として、「研究者が多様な経験を積むとともに、研究者の流動性を高めるため、産学官間の交流や国際交流を重視する。その際、適性に応じて、研究開発のみならず、行政、産業界等幅広い職で活躍できるような多様なキャリア・パスを確保するため、ポストドクターや若手研究者の行政、企業等への派遣を可能とし、促進する。」と記載され、研究者の流動性の向上を図り、多様なキャリアパスを確保する方向性が示された。第3期科学技術基本計画（2006年閣議決定）においてもこの方向性は引き継がれ、「ポストドクターを自立して研究が行える若手研究者の前段階と位置付け、若手研究者の採用過程の透明化や自立支援を推進する」と同時に、「ポストドクターに対するアカデミックな研究職以外の進路も含めたキャリアサポートを推進する」ことが提言された。

こうした、ポストドクターに対する自立支援や多様なキャリアパス支援を促進するための施策を検討・実施するため、また、実施された施策による効果を把握するため、ポストドクター等の雇用実態把握に向けたデータの整備が必要であることから、2005年度には、「大学・公的研究機関等におけるポストドクター等の雇用状況調査」（2004年度実績）が行われ、以降、2009年度実績分までは毎年、その後は3年に1度の頻度で調査が行われ、直近では2024年3月に「ポストドクター等の雇用・進路に関する調査（2021年度実績）」が公表されている。

2020年には「ポストドクター等の雇用・育成に関するガイドライン」を整備し、各機関に当該ガイドラインを周知し、ガイドラインに基づく運用を促すとともに、文部科学省や各機関における支援事業の実施や制度整備を図ってきたところ。

- 当該ガイドライン整備後、2023年度以降、労働契約法における無期転換ルールの研究者等に対する10年特例¹の実施から10年が経過し、特例対象者には本格的な無期転換申込権が発生している状況であり、文部科学省においては2022年度より特例対象者の状況について把握するため、定期的な調査を実施している。また、本WGにおいてはこうした調査も踏まえて当該特例に関する検討を行っているところである。

- 若手研究者の育成・確保については、各機関における若手研究者比率等の達

¹ 科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律（平成二十年法律第六十三号）第十五条の二、大学の教員等の任期に関する法律（平成九年法律第八十二号）第七条及び附則（平成二五年一二月一三日法律第九九号）第二条を参照

成目標の設定と達成に向けた取組の実施や若手研究者向けの研究スタートアップ経費の重点支援などの取組が推進されている。

○また、博士課程教育リーディングプログラムや卓越大学院プログラム、卓越研究員事業等を通じて産学連携による大学院教育、人材交流促進や博士人材のアカデミア以外へのキャリアパスの多様化も進んでおり、こうした動きを踏まえて、若手研究者に関する今後の施策の検討を改めて行う必要がある。

2. 現状

○大学等の研究者数は長期的には増加傾向にあり²、若手研究者を始めとして、教員全体に占める任期付教員の割合は非常に大きい。

○中でも、教員全体に占める若手研究者³の割合は減少傾向にあると同時に、ポストドクター等⁴の数についても減少傾向にある。

○研究者の安定性・流動性について議論するにあたっては、有期雇用・無期雇用の雇用形態の違いによる研究者の「ストック」に加えて、人材の「フロー」についても留意する必要がある。

<前回ご意見を踏まえた今後の対応（例）>

・有期雇用の研究者・教員等のストック&フローについて、実態把握を行う。

（参考：大学の無期雇用の教員のストック&フローについては以下の通り（令和4年度））

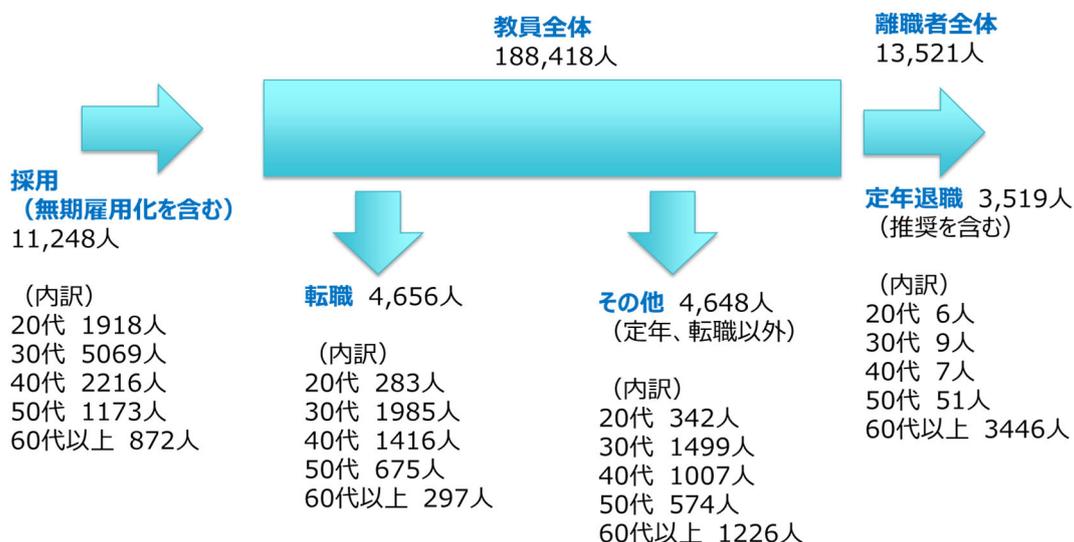
² NISTEP, 科学技術指標 2023、図表 2-2-12 等 国立大学、公立大学及び私立大学における教員、博士課程在籍者、医局員、その他研究員及び上記条件又は同等以上の専門的知識を有する者で特定のテーマを持って研究を行っている者の実数は 2000 年頃まで急速に増加した後は緩やかな増加傾向となっている。

³ 大学に籍のある常勤教員のうち、20 代及び 30 代の者

⁴ 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をいう。

教員のストック&フロー（無期雇用）

※教員の範囲：学長、副学長、教授、准教授、講師、助教、助手
 ※学校種別：国立、公立、私立
 ※出典：学校基本調査及び教員統計調査



・また、民間企業と比較して、大学・研究機関等の研究者・教員等は相対的に転職率が低いのか、確認が必要（参考：大学教員の無期雇用の転職者の割合は2.5%（2022年度）、一般労働者（有期雇用及び無期雇用の全体）に対する転職者割合は7.2%（2020年度、厚労省））。

- 文部科学省においては、競争的研究費の充実、優れた研究に対する補助金等のメニューの充実に加えて、国際卓越研究大学制度や地域中核・特色ある研究大学強化促進事業の創設など、大学・研究機関に対する研究力強化を図る環境整備に資する多様なファンディングを設け、そのことに伴い、雇用財源の多様化や充実が図られてきている。
- 研究者等に対する無期転換ルールの10年特例については、昨年度の文部科学省調査において、特例対象者のうち約8割について雇用が継続され、無期労働契約を締結した又は無期転換申込権が発生したことが明らかとなった。当該特例の在り方等を見直す必要があるかどうか検討するにあたり、今後の制度の運用状況を引き続き注視し、確認していく必要がある。

3. 課題

- ポストドクター等に関する国及び各機関におけるこれまでの取組を振り返り、前掲のポストドクガイドラインの達成状況や継続的課題について、現状に即したフォローアップが必要。
- 「ポストドクター等の雇用・進路に関する調査」(2021年度実績)によると、現在ポストドクターであって前職もポストドクターである者が比較的多く(25.5%)、次年度もポストドクター等を継続する者も多い(67.9%)傾向が続いているが、ポストドク期間が適切なキャリアパスとなっているか検証が必要。
- 「研究者・教員等の雇用状況等に関する調査」(2022年度実施)による若手研究者(ポストドクターを含む)等に対する研究活動支援について、特に実施されていない内容の改善を図る必要(特に、PI等に対するポストドクター等の指導や評価に関するトレーニング機会の確保、ポストドクター等の評価に関し第三者を加えて客観性の担保等を図る仕組み、日常的にポストドクター等の支援を行うメンター等の配置など)。
- 同調査によるポストドクター等に対するキャリア開発支援について、特に実施されていない内容の改善を図る必要(特に、産学官のポストのマッチングの促進(求人情報の紹介等)、産業界と連携したインターンシップ等を通じて企業経験を積ませる取組、URA等の研究開発マネジメント人材を博士人材のキャリアパスの一つとして定着させるための取組など)。
- 上記のようなこれまでの調査結果も踏まえ、若手研究者の流動性と安定性の両立を図りつつ、成果を挙げていくキャリア形成について検討が必要。
- その際、若手を含む研究者の適切な競争環境の下での多様なキャリアパスを形成・支援する方策について特に検討する必要。
- 検討に際しては、ポストドクター等が雇用されている大学・研究機関ごとに研究者雇用戦略が偏在しており、その状況についても留意が必要。

4. 対応策

- (1) ポストドクター等を含む若手研究者のキャリアパスについて(あるべき方向性)

① 人材流動性やキャリアパスのモデル

各大学・研究機関においては、その大学としての立地条件や業務の個性等を考慮しつつ研究者の雇用の安定性と流動性を両立させ、研究者が意欲的に研究に取り組むことができ、かつ競争力のある研究環境を整備するための工夫を多様な形で講じている。また、各機関の特性や教員の職務内容に応じて、機関の経営的視点に基づき、原則無期雇用としたり、雇用期間の上限を一律とせず柔軟に対応するなど、個別に有期・無期雇用に関する人事戦略を講じている。

【各機関における取組例】

- ・新規採用教員についてはテニュアトラック制で助教・講師として採用することを原則。他方、ライフイベント等を鑑みて短期間に成果を求める本制度を採り入れない機関もある。
- ・定年退職者の承継ポストを若手研究者の雇用に活用
- ・上位職ポストを任期付き雇用へ転換促進し、若手教員の無期ポストを確保
- ・研究者から URA、学部・研究科から研究機構への所属変更等、組織内や組織間での職種転換を図る際の支援
- ・トップダウンによる重点分野における若手研究者雇用支援
- ・外部から研究者を招く際の前職と同等以上の処遇の保証
- ・任期終了後において一定期間当該機関で研究員等の身分を付与して研究を継続できるようにするなど、セーフティーネットとして機関異動時に追加的支援を実施
- ・機関の経営的視点に基づく常勤職員の原則無期雇用化や有期雇用教員の一律の雇用上限撤廃
- ・学部・研究科所属の教員は無期雇用として教育・研究に従事する一方、研究機構所属の教員は有期雇用として研究に専念
- ・育成に時間がかかるポストや適切な人員が不足するポストについては原則無期雇用とし、比較的人数規模が大きく競争性のあるポストについては有期雇用とするなど、各機関の人事・雇用戦略に基づきすみ分ける

<前回ご意見を踏まえた今後の対応（例）>

- ・有期雇用の若手研究者（ポストドクター等を含む）について、どのようなポストやキャリアパスがあるのか、ロールモデルやケースを文部科学省が紹介すること。
- ・文部科学省において、有期雇用の研究者の実態把握を行い、研究者全体のフロ

一を描くこと

- ・文部科学省において、産学連携、地方創生や地域貢献に取り組む研究者の取組や、論文以外の業績評価の仕方に関する具体的事例を把握し紹介すること。
- ・研究者が共通して持つべき能力・スキルは何か、議論を深めること。
- ・比較的大規模の研究費を機関で執行する場合は、そのうち一定以上の割合を機関の環境整備や体制構築（中長期的経営のための将来投資）等に使用することを許容するなど、柔軟な予算執行ができないか検討すること
- ・政府の若手研究者支援策と併せて、各機関の本部の事務機能の強化や改革（外部資金（競争的研究費等のPJ経費）でポスドク等を雇用する場合など、部局や研究科を越えた調整が必要）

② 10年特例の状況とキャリアパスの関係

「研究者・教員等の雇用状況等に関する調査」（令和5年度）の調査結果からは、当該年度の特例対象者の約8割が無期労働契約を締結又は締結する権利を得ていることが分かった。今年度は、令和5年度の一年間を通じて無期転換申込権を得た者の数、実際無期転換した者の数等について調査を実施し、本制度の運用状況について把握する。

（2）ポスドク等のキャリアパスの多様化に向けた各機関及び文部科学省における今後の取組

① キャリアパス構築のための環境整備に必要なより効果的な取組についてどのようなものが考えられるか。

大学・研究機関においては、ポスドク等の若手研究者に対し、研究費の重点的配分による支援やキャリアパス構築のための施策を講じている。例えば、以下に挙げるような、多様な資金を活用した若手研究者の人件費や研究費の確保、キャリアパス支援等の取組が独自に進められている。

【各機関における取組例】

- ・若手研究者の自立に向けた研究スタートアップ経費の支援
- ・審査による若手研究者向けの重点的な研究費措置
- ・外部資金（受託研究費、奨学寄附金、基金、包括連携協定、間接経費等）による若手雇用
- ・クロスアポイントメント制度の活用
- ・起業や兼業の独自支援

- ・若手教員のためのメンター制度の創設・運用

<前回ご意見を踏まえた今後の対応（例）>

- ・各機関に対する、キャリア支援に関する優良事例の提供（アカデミアの研究者は一般の転職サイトに登録しない傾向がある一方で、大学等アカデミアから民間企業への就職をエージェントが斡旋している例もある。また、機関内で URA 等の研究開発マネジメント人材等の職種への転換を呼び掛けたり、キャリアカウンセリングの担当部署を設けたりするなどの例もある。）

(3) その他留意事項

- ・大規模な機関においては比較的高い流動性が求められ、地方や中小規模の機関においては無期雇用による人材の確保が人材確保において有効で必要とされているとの声がある。
- ・大学では教育エフォートがある程度必要である一方、国研では自身の研究に集中しやすい環境が整備されているとの声がある。
- ・研究者の国際的な流動性の動向等を踏まえ、社会課題の解決に携わるなど、研究者のキャリアの多様化に向けて、状況が固定化しない工夫や改善を行っていくことが必要。

<前回ご意見等を踏まえた今後の対応（例）>

- ・海外でのポスドク経験の推奨・支援
- ・男性・女性の両方に配慮した研究とライフイベントの両立に向けた支援
- ・ポスドク本人やこれから博士を目指す学生向けのロールモデル事例集の作成・周知