

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

0. はじめに（本ワーキング・グループの位置付け）

- 若手研究者（ポストドクター等を含む。）は、自らの能力と挑戦マインドを活かして出身大学から飛び出し、国内外の大学のみならず産業界等多様なセクターで活躍できるポストを得つつ、多彩な出会いや経験を積み重ねることで、切磋琢磨しながら自らの能力を高めると同時に博士としての見識を高めることができる人生の大切な時期にあると考える。

同時にこの時期は、出産・育児等のライフイベントが重なる時期でもあり、その経験は多彩な研究能力のみならず、その後の長い人生にあらたな飛躍を生み出す原動力にもなり、魅力的なポストの獲得等、生活環境を築いていく力にもなる。

若手研究者には、その時期だからこそできる経験を積み重ね、それぞれの望むキャリアパスを描き、大いに活躍してほしい。

このような思いから、本ワーキング・グループ（以下「WG」という。）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、上記のような大切な時期に、公私にわたって安心して夢を描きながら活躍できる環境・支援をいかに実践的・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」の定義に基本的に倣い、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（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、上述のような個々人が目指すキャリアパスを実現するための環境を整え、研究者の挑戦的な活躍を奨励・支援できる、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

- 若手研究者を取り巻く環境に関する議論としては、第1期科学技術基本計画（1996年閣議決定）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ター等は、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、若手研究者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。

- 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、調査を実施した。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。
- 若手研究者の育成・確保については、各機関において若手研究者比率等の達成目標の設定と達成に向けた取組の実施、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。
- 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を検討する必要がある。

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、若手研究者をはじめとして、教員全体に占める任期付教員の割合は非常に大きくなっている。
- 中でも、教員全体に占める若手教員の割合は減少傾向にあることは注目すべき点である。他方、ポストドクター等³の数については減少傾向にある。
- 研究者の安定性・流動性について議論するにあたっては、各大学における人材の状況に加え、アカデミアの全国的な観点での有期雇用・無期雇用の雇用形態の違いによる研究者の人数分布という人材の「ストック」と、その分布を作

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

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。

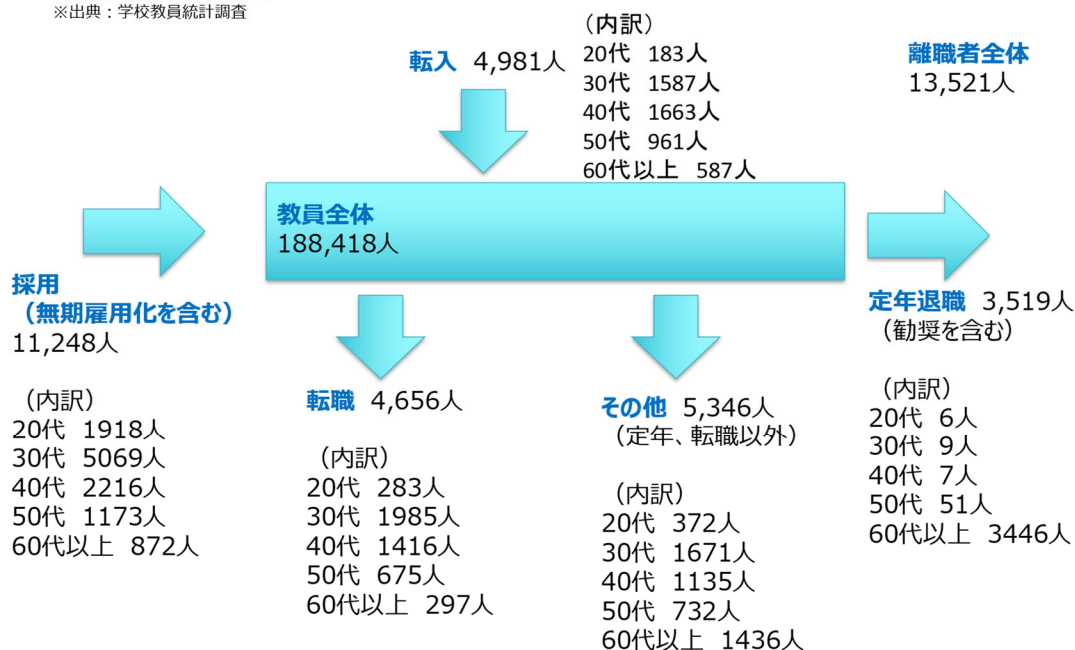
³ 博士の学位を取得した者又は所定の単位を修得の上博士課程を退学した者（いわゆる「満期退学者」）のうち、任期付で採用されている者で、①大学や大学共同利用機関で研究業務に従事している者であって、教授・准教授・助教・助手等の学校教育法第 92 条に基づく教育・研究に従事する職にない者、又は、②研究開発法人等の公的研究機関（国立試験研究機関、公設試験研究機関を含む。）において研究業務に従事している者のうち、所属する研究グループのリーダー・主任研究員等の管理的な職にない者をいう。

り出している流入と転出という人材の「フロー」についても留意する必要がある。

(参考) 大学の本務教員の人材のストック & フロー (令和4年度)

教員のストック&フロー (本務教員)

※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：学校教員統計調査



- このようなデータを基に、若手研究者にとって自大学を出て多彩な経験を積むことが重要な意義を持つという観点で、民間企業と比較して、大学・研究機関等の若手も含めた研究者・教員等の転職率がどのように推移しているのか確認が必要である(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ており、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。また、各大学において産学連携も含めた外部資金の獲得を積極的に進めてきており、大きな実績を生んでいる。これらの拡大する財源で研究者の雇用が進められている。

- 有期労働契約が更新により通算5年を超えた場合には、労働者の申込みにより、無期転換できるが（無期転換ルール、労働契約法第18条）、大学等、研究開発法人等の研究者、技術者及び研究開発等に係る運営管理業務の従事者（URA等）、教員等については、「科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律（科技イノベ活性化法）」（※）及び「大学の教員等の任期に関する法律」において、無期転換の申込みができるまでの期間を、通算10年とする特例（以下「10年特例」という。）が定められている。

本10年特例については、昨年度制度の施行から10年が経過し、特例対象者が現れる時期となったため、文部科学省において、令和5年4月1日現在で調査を行った。その結果、令和5年3月1日時点で有期労働契約を結んでいた特例対象者のうち、令和5年4月1日時点までに契約更新をしていれば通算雇用契約期間が10年を越すこととなった者（無期転換申込権が発生していた者）12,397人について、「無期労働契約を締結した者」が511人（4.1%）、「有期労働契約を継続した者」が9,466人（76.4%）、「令和4年度末で労働契約を終了した者」が2,420人（19.5%）であり、約8割の者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。

3. 課題

- 若手研究者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、先述の「ポストドクター等の雇用・育成に関するガイドライン」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である。
- 「ポストドクター等の雇用・育成に関するガイドライン」においては、「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か所程度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」とされている。
- 文部科学省において実施している「ポストドクター等の雇用・進路に関する調査」（2021年度実績）によると、ポストドクター等の人数は近年減少が続いている。また、同調査の2018年度実績と比較すると、前職がポストドクター等である者の割合は減少し（30.1%→25.5%）、次年度ポストドクター等を継続する者の割合も微減（71.2%→67.9%）、逆に大学教員やその他の研究開発職に職種を変更する者の割合は微増（13.0%→17.2%）となっている。

これを見ると、ポストドクター等の流動性が高まりつつあるようにも見えるが、ポストドクター等を経験した機関の数やポストドクター等となってからの累計年数について把握することが若手研究者のキャリアパス（安定的な職にどのように就くか等）の実態を考える上で必要である。

- 「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ことが必要である。（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ことが必要である。（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、ポストドクター等を含む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である。
- 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がある。
- 検討に際しては、若手研究者が雇用されている大学・研究機関ごとに多様な研究者雇用・活躍戦略の構築が重要であり、その状況についても留意が必要である。

4. 対応策

（１）若手研究者のキャリアパス支援策の在り方と具体策の構築

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、研究者が安心して意

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、発展させている。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したりするなど、個別に有期・無期雇用に関する人事戦略を講じている。

【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とする機関がある。他方、ライフイベント等を鑑みて短期間に成果を求めるテニュアトラック制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。
- ・上位職ポストを若手教員の無期ポストに転換して若手比率の増加を図っている。
- ・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。

<文部科学省による今後の対応>

- ・有期雇用の若手研究者について、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紹介すること。
- ・有期雇用の研究者の人材のストックとフローの実態把握を行うこと。
- ・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。
- ・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

を許容するなどの柔軟な予算執行ができないか検討すること。

- ・ 次回の「ポストドクター等の雇用・進路に関する状況調査」においては、これまでの調査項目に追加して、ポストドクター等を経験した機関数、ポストドクター等となってからの累計年数についても把握するよう、検討すること。

※各機関において本部の事務機能の強化や改革を引き続き行い、外部資金（競争的研究費等のPJ経費）でポスト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な事項についても、機関の戦略に基づき対応していくことが期待される。

② 10年特例の状況とキャリアパスの関係

科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律の附則⁴において、法の施行状況を勘案し、研究者・教員等の雇用の在り方について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるとされていることから、文部科学省においては「研究者・教員等の雇用状況等に関する調査」（令和5年度）を実施し、研究者・教員等の雇用状況について実態把握を行った。当該調査結果からは、先述のとおり、令和5年3月1日時点で有期労働契約を結んでいた特例対象者のうち、令和5年4月1日時点までに契約更新をしていれば通算雇用契約期間が10年を越すこととなった者（無期転換申込権が発生していた者）について、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。

⁴ 科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律（抜粋）

附則

（検討）

第二条 国は、科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律及び第二条の規定による改正後の大学の教員等の任期に関する法律（以下「新大学教員任期法」という。）

の施行状況等を勘案して、科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律第十五条の二第一項各号に掲げる者及び新大学教員任期法第七条第一項の教員等の雇用の在り方について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

2 科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律第十五条の二第一項第三号及び第四号に掲げる者についての特例は、事業者において雇用される者のうち、研究開発能力の強化等の観点から特に限定して設けられたものであり、国は、その雇用の在り方について、期間の定めのない雇用形態を希望する者等がいることも踏まえ、研究者等の雇用の安定が図られることが研究環境の早期の改善に資するという観点から、研究者等が相互に競争しながら能力の向上を図ることの重要性にも十分配慮しつつ、検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

一方で、令和 5 年 3 月 1 日より前に契約が更新されなかった特例対象者をはじめとし、無期転換申込権が発生する前に有期労働契約が終了した特例対象者の状況について、引き続き把握していくことが必要であることや、本制度を知らない研究者もいるとの指摘があり、本制度の周知が十分になされていない可能性があることにも留意が必要である。今後、特例対象者本人が本制度について十分に理解ができるよう、大学・研究機関と研究者との間で、これまで以上に情報共有をしていくことが求められる。

こうした改善を加えるべき点はあるが、本 WG としては、まだ特例が開始されたばかりの現段階においては、本制度の運用の結果、研究者・教員等の雇用の安定性の確保に一定の役割を果たしているということができ、直ちに本制度を見直す必要はないものとする。

<文部科学省による今後の対応>

- ・ 令和 5 年度は制度の施行後 10 年経過直後であり、その時点の本制度の評価としては上記のとおりだが、今後特例対象者が継続して現れることとなるため、当分の間、本制度の運用状況については注視していく。
- ・ 令和 6 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、無期転換申込権を得た者のうち、実際無期転換権を行使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引き続き把握する。
- ・ 調査により把握することが困難である、無期転換申込権が発生する前に有期労働契約が終了した特例対象者の状況について、可能な限り、把握に努める。

(2) 若手研究者のキャリアパスの多様化に向けた取組

大学・研究機関においては、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。

【機関における取組例】

- ・ 若手研究者の活躍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）による若手研究者雇用。
- ・ 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。
- ・ 若手教員のためのキャリアパスに関するメンター制度の創設・運用。

また、文部科学省において行っている、博士後期課程学生を対象としたジョブ型研究インターンシップ推進協議会に多くの大学・企業が参加し、博士後期課程学生が企業にインターンシップを行う効果的な機会となっている。

科学技術振興機構（JST）による JREC-IN Portal においては、企業の求人情報の掲載を容易にできるよう、現行のシステムの見直しに関する議論がなされている。

<文部科学省による今後の対応>

- ・各機関に対して、キャリア支援に関する優良事例を提供すること。
（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。）
- ・ポストドクター等や任期付きの若手研究者が企業へのインターンシップに参加する道が作れないか、文部科学省において検討すること。
- ・ポストドクター等や任期付きの若手研究者が、より広い視野に立ってキャリアを模索できるようにすることが必要であり、文部科学省、JST においては、企業の求人情報にも触れやすくなるよう、JREC-IN Portal のシステムの見直しを行うことができないか検討する。
- ・任期付きの若手研究者にとって役立つ情報（研究者の無期雇用ポストの公募情報、URA 等の研究開発マネジメント人材や技術職員の公募情報、新規プロジェクトの公募情報等）を一括して紹介するポータルサイトの設置について検討することが必要であり、文部科学省と学术界が協力し、大学・研究機関や企業等の関係者とともに実現に向けて検討を進める。

※本 WG においては、若手人材が多様な機関・部門での経験を積み、各機関・部門の問題点や課題感、考え方の構造を理解し、機関・部門間をつなぐ重要な役割を担う人材として活躍していくことの重要性についても議論された。

（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必要がある。

＜文部科学省による今後の対応＞

- ・海外でのポストドクター経験を推奨・支援すること。
- ・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て支援すること。

5. まとめに代えて

本 WG として、若手研究者にとって最も重大な問題は、将来に対する心理的不安が生じていることであり、これを取り除くためにはどのようにすれば良いかとの議論を行った。博士号を取得した後の就職が心配であるとの声の大きさはそのことを顕著に表している。

しかし、ポストドクター等の期間は、自らの強みを確認し、次のキャリアを試しに行くことができる貴重な期間でもある。

こうした、若手研究者が挑戦的な活動により打ち込みやすくなるよう、そしてこれから博士を目指す学生が将来に対する過大な不安を抱くことなく研究者を志すことができるよう、今後、本 WG としてポストドクター等の若手研究者へのメッセージを作成することとする。