

# 研究者・教員等の雇用状況等に関する調査 調査報告書

2023年3月31日

株式会社シード・プランニング

〒113-0034 東京都文京区湯島3-19-11 湯島ファーストビル4F

Tel:03-3835-9211(代) / Fax:03-3831-0495



# 目次

---

調査概要	P2～P21
アンケート調査	
機関への調査	
労働契約法特例について	P24～P38
ポストドクター等の雇用・育成に関するガイドラインについて	P39～P60
研究者・教員等への調査	P61～P74
インタビュー調査	
機関への調査	P76～P77
研究者・教員等への調査	P78～P79
考察	
労働契約法特例について	P81～P83
ポストドクター等の雇用・育成に関するガイドラインについて	P84～P86

# 調査概要

## 調査目的

---

我が国の科学技術イノベーションの活性化のためには、イノベーションの創出の担い手である研究者等（ポストドクター、技術者、リサーチ・アドミニストレーター等を含む。以下同じ。）の活躍を促進することが重要であり、特に、研究者等が腰を据えて研究等に打ち込める環境の醸成が必要である。

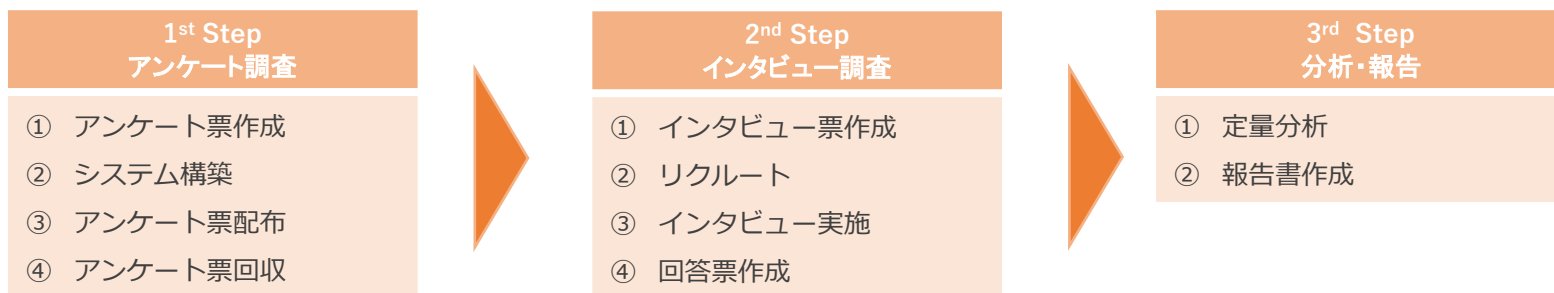
研究者等の雇用に関し、制度面では、有期契約労働者に対し、同一の使用者との間で有期労働契約が通算5年を超えて更新された場合に無期契約への転換申込権を与える、いわゆる「無期転換ルール」に関し、大学及び研究開発法人等の研究者、教員等については、無期転換申込権発生までの期間を通算10年とする特例が平成26年4月1日より施行されている。また、研究者の雇用等に関する普及啓発の取組として、「ポストドクター等の雇用・育成に関するガイドライン」（令和2年12月3日科学技術・学術審議会人材委員会）において大学や研究機関を対象とした指針が示されたところである。

本委託では、これらの制度や指針に係る現況を把握・分析し、研究者等の安定的な雇用に向けた今後の検討の参考とするため、大学等における研究者等の雇用状況等について調査分析業務を実施するものである。

## 調査方法①

### 調査フロー

以下のフローで調査を実施した。



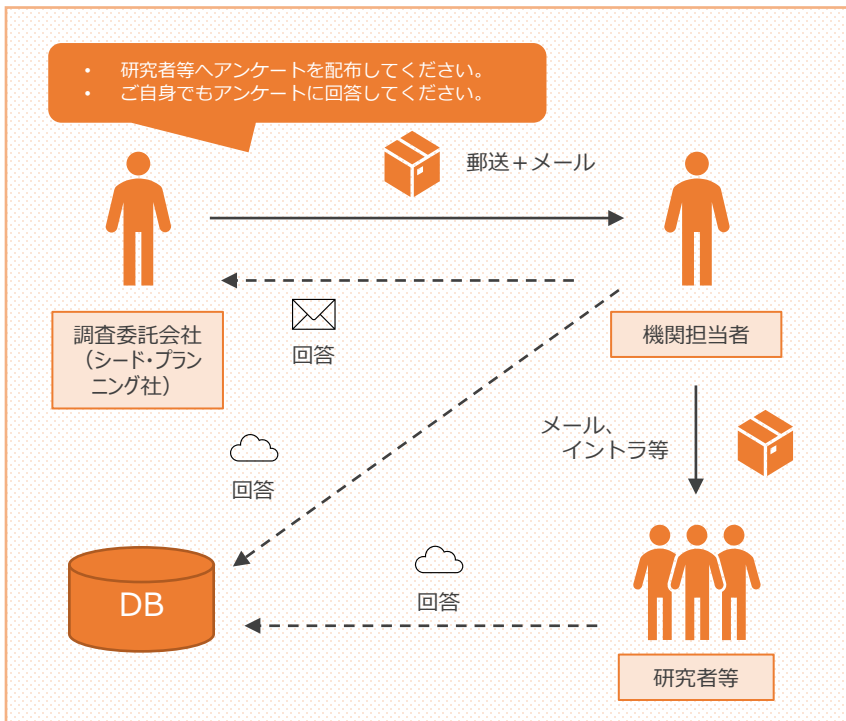
### 調査対象および件数

手法	対象者	依頼件数	回答数
インタビュー調査	機関	5件	5件
	有期契約等の研究者	10件	10件
アンケート調査	機関	1,197件	1,107件 (※)
	有期契約等の研究者	—	6,873件

※問6以降については968件（問1～5のみ未回答機関から追加の回答収集を行ったため）

## 調査方法②

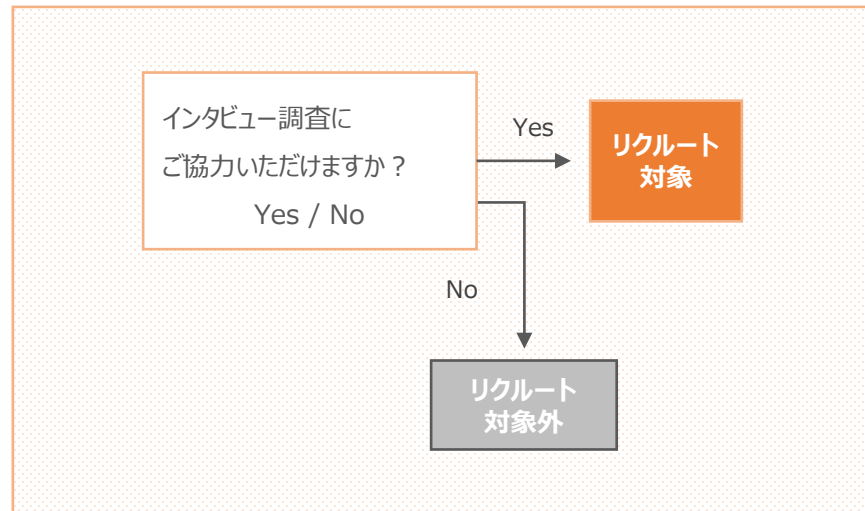
### アンケート配布方法



- 今回の調査では研究者等の連絡先が把握できていないため、大学等の機関担当者に対して研究者等へメールや職員用イントラを通じてWeb回答用システムのURL及びQRコードを周知するよう依頼した。
- 機関担当者には上記を依頼すると共に、自身でもアンケートに答えるよう依頼した。

※機関用アンケートについて、未回答機関に対し文部科学省より令和5年2月に再度の回答依頼を行い、追加で回答を収集した。(問1~5のみ)

### インタビューのリクルート方法



- 左記Web回答システム内にインタビューへの協力可否の回答を求めることで、リクルートを実施した。

# アンケート調査票①

## 機関用

### 文部科学省 研究者・教員等の雇用状況等に関する調査

有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図ることを目的とした「無期転換ルール」が2013年4月から導入され、研究者、教員等については、研究開発能力の強化及び教育研究の活性化等の観点から、無期転換申込権発生までの期間（原則）5年を10年とする特例が設けられています。

本特例に関する法律の施行状況等及び研究者等の雇用・育成に関する状況を把握し、今後の政策検討に活用するため、研究者・教員等の雇用状況等に関し調査を実施します。

お忙しいところお手数をおかけいたしますが、ご協力の程よろしくお願いいたします。

#### 回答上の注意点

- 2-5以降、部署毎に状況が異なる場合は、最も多くの部署が当てはまるものをお答えください。
- 特に指定のない限り、労働者数を訪ねる項目については常勤・非常勤をあわせて人数をご回答ください。
- 5-1、5-2を除き、すべての設問にご回答をお願いします。（5-1、5-2は任意回答）
- ✓が付いている用語は本アンケート末尾の「用語集」に定義が記載されています。そちらを参考にしてください。
- 現在の状況を問う設問については、2022年9月1日時点での状況についてご回答ください。（※）
- 提出いただいた資料・ファイルは事務局である株式会社シード・プランニングを介して、文部科学省へ共有されます。本調査以外の目的に利用されることはありません。

※令和5年2月に行った追加の回答収集の際は  
令和5年1月23日時点の状況について調査

#### 労働契約法特例に関して

##### 1. 基礎情報

1-1. 法人名称 **必須回答**

※法人化していない公立大学は設置団体名称を記載ください。

1-2. 機関名称 **必須回答**

1-3. 住所 **必須回答**

#### 1-4. 機関種別（ひとつに○を入れる） **必須回答**

- 国立大学  
 公立大学  
 私立大学  
 大学共同利用機関法人  
 研究開発法人  
 国立試験研究機関  
 公設試験研究機関

1-10まで回答後、「2. 有期労働契約に係る概況」～  
「5. その他（参考）」を飛ばし、P11から回答してください。

# アンケート調査票②

## 機関用

本調査全体のご担当者についてご回答ください。

1-5-1 担当者 氏名 **必須回答**

1-6-1 担当者 部署名 **必須回答**

※回答を担当する設問も記載してください。(例：総務部 1-1～5-2)

1-7-1 担当者 電話番号 **必須回答**

1-8-1 担当者 E-mail アドレス **必須回答**

その他のご担当者についてご回答ください。※(1～5.と6～8.で担当部署が異なるような場合)

1-5-2 担当者 氏名

1-6-2 担当者 部署名

※回答を担当する設問も記載してください。(例：人材開発部 6-1～9)

1-7-2 担当者 電話番号

1-8-2 担当者 E-mail アドレス

1-9. 貴法人全体の労働者数をお答えください。(ひとつに○をいれる) **必須回答**

- 1,000 人未満
- 1,000 人以上～2,000 人未満
- 2,000 人以上～4,000 人未満
- 4,000 人以上～6,000 人未満
- 6,000 人以上～8,000 人未満
- 8,000 人以上～10,000 人未満
- 10,000 人以上

1-10. (1-9 の内訳) 現在の労働者(現在学生である者を除く)の数について、「職種別」「雇用期間の定めの有無別」の人数をお答えください。 **必須回答**

※教員かつ研究者、技術者、URA である場合は、教員として計上し、教員以外の欄には計上しないでください。

※該当者がいない場合は 0 を記入してください。

大分類	小分類	無期労働契約者	有期労働契約者
✓教員等 <small>(学員又は副学員を除く)</small>	—		
教員等以外	✓研究者		
	✓技術者		
	✓URA 等		
	✓その他		



## 機関用

### 2. 有期労働契約に係る概況

2-1. 現在有期労働契約を締結している✓特例対象者について、職種別の人数をお答えください。 **必須回答**

大分類	小分類	人数
教員等 <small>(学員又は副学員を除く)</small>	—	
教員等以外	研究者	
	技術者	
	URA等	
	その他	

2-2. 2-1の者のうち、2013年4月1日以降に開始した契約の2022年度末時点における通算期間（2022年度末まで雇用契約を継続すると仮定しての通算期間）が10年となる方の職種別の人数をお答えください。

**必須回答**

大分類	小分類	人数
教員等 <small>(学員又は副学員を除く)</small>	—	
教員等以外	研究者	
	技術者	
	URA等	
	その他	

※契約のない期間（6か月以上）がある場合はそれ以前の契約期間は通算年数から除いてください。

※学生である間に雇用されていた期間で特例に関する通算契約期間に算入されない期間は通算年数から除いてください。

2-3. 現在有期労働契約を締結している特例対象者のうち、雇用契約上の契約更新回数や通算勤続年数に上限がある方について、通算勤続年数の上限が10年以下である方の職種別の人数をお答えください。 **必須回答**

大分類	小分類	人数
教員等 <small>(学員又は副学員を除く)</small>	—	
教員等以外	研究者	
	技術者	
	URA等	
	その他	

※契約更新の回数上限と1回当たりの契約年数があわせて定められている場合、回数上限まで契約更新を行った場合の通算年数が10年以下である方についてお答えください。

※原則としての上限でお答えください。例えば、「原則〇年以内。但し学長等が特に定める場合これに限らない。」といった場合、上限が〇年である方として回答してください。

※定年等の年齢による上限が10年以下となる方は含みません。

2-4. 2-2の者について、今後の雇用契約の見通し別の人数をお答えください。 **必須回答**

特例による無期転換申込権発生前だが、2022年度中に無期労働契約を締結する予定（もしくはすでに行った）

大分類	小分類	人数
教員等 <small>(学員又は副学員を除く)</small>	—	
教員等以外	研究者	
	技術者	
	URA等	
	その他	

有期労働契約は2022年度中に終了するが、2023年度以降無期労働契約を締結する予定

大分類	小分類	人数
教員等 <small>(学員又は副学員を除く)</small>	—	
教員等以外	研究者	
	技術者	
	URA等	
	その他	

2023年度以降も有期労働契約を継続するもしくは継続の可能性が有る（労働者に無期転換申込権が発生）

大分類	小分類	人数
教員等 <small>(学員又は副学員を除く)</small>	—	
教員等以外	研究者	
	技術者	
	URA等	
	その他	

雇用期間の上限等に基づき2022年度中に雇用契約を終了し、その後雇用契約を結ぶ予定はない **(A)**

大分類	小分類	人数
教員等 <small>(学員又は副学員を除く)</small>	—	
教員等以外	研究者	
	技術者	
	URA等	
	その他	

# アンケート調査票④

## 機関用

本人の希望により2022年度中に雇用契約を終了し、その後雇用契約を結ぶ予定はない

大分類	小分類	人数
教員等 <small>(学員又は副学員を除く)</small>	—	
教員等以外	研究者	
	技術者	
	URA等	
	その他	

未定

大分類	小分類	人数
教員等 <small>(学員又は副学員を除く)</small>	—	
教員等以外	研究者	
	技術者	
	URA等	
	その他	

その他

大分類	小分類	人数
教員等 <small>(学員又は副学員を除く)</small>	—	
教員等以外	研究者	
	技術者	
	URA等	
	その他	

その他が「0」でない場合、主なものを以下に記入してください。

※これ以降、部局毎に状況が異なる場合は、最も多くの部局が当てはまるものをお答えください。

2-5. (2-4で(A)が0人でなかった場合) 2-4の(A)の者について、その理由を以下から選択してください。(該当するもの全てに○をいれる) **必須回答**

- 定期的に人材を入れ換えることで、より良い教育・研究環境を構築したいから
- 勤務態度や能力等に問題があったから、職場に合わなかったから
- 業務上、一定期間のみの雇用契約で足りたから
- 当該労働者が従事するプロジェクト等が終了したから
- 組織の再編やプロジェクトの見直し等があったから
- 新規採用者のポストを確保したいから
- その他 ( )

2-6. 現在有期労働契約を締結している労働者のうち、✓科学技術・イノベーション活性化法第15条の2第1項第3号、4号の対象者となる者の人数を把握していますか。(ひとつに○をいれる) **必須回答**

- 把握している (人数: )
- 把握していない

3. 有期労働契約に係る特例対象者への対応方針等

3-1. 特例対象者について、就業規則等で契約更新の回数上限や通算勤続年数の上限に関する規定を設けていますか。(ひとつに○をいれる) **必須回答**

- 設けている → 3-2へ
- 設けていない → 3-3へ

3-2. (3-1で「設けている」の場合) 契約更新の回数上限や通算勤続年数の上限を設けている理由について、該当するもの全てに○を入れてください。(該当するもの全てに○をいれる) **必須回答**

- 組織の再編やプロジェクトの見直し等に伴う雇用の調整余地を残しておきたいから
- 定期的に人材を入れ換えることで、より良い教育・研究環境を構築したいから
- 新規採用者のポストを確保したいから
- その他 ( )

3-3. 特例対象者について、無期転換ルール以外に、有期契約労働者を無期契約に転換する独自の仕組みはありますか。(ひとつに○をいれる) **必須回答**

- 無期契約に転換する制度がある (具体例について記載ください: )
- 無期契約に転換する制度はないが、無期契約に転換する慣行がある
- 無期契約に転換する制度・慣行はない
- その他 ( )

## 機関用

3-4. 特例対象者について、2022 年度中に雇用契約を終了する場合、何らかのキャリアサポートの取組を行うことになっていきますか、「はい」の場合は具体的な措置を教えてください。(ひとつに○をいれる) **必須回答**

- ( ) はい(具体的な措置内容: )  
( ) いいえ

### 4. 有期労働契約者に対する説明状況

4-1. 無期転換ルールの特例に関し、労働契約締結時に労働者に対し特例対象者となるか否かを伝えていきますか。(ひとつに○をいれる) **必須回答**

- ( ) 必ず伝えている  
( ) 伝えている場合と伝えていない場合がある  
( ) 伝えていない

4-2. 無期転換ルールの特例に関し、特例対象者に対し何らかの手段で制度の概要や無期転換申込手順を伝えていきますか。(ひとつに○をいれる) **必須回答**

- ( ) 必ず伝えている  
( ) 伝えている場合と伝えていない場合がある  
( ) 伝えていない

(※1) 4-1及び4-2に関し、本調査(令和4年9月発出)の調査時点で「必ず伝えている」以外の回答であった機関に対しては、令和5年1月に文部科学省において追加調査を実施し、1月時点までの対応状況や今後の対応予定を含めた回答を依頼(※2の質問事項と同様の内容について状況を把握)

(※2) 4-1及び4-2に関し、令和5年2月に行った追加の回答収集に関しては以下の設問で調査

### 4. 有期労働契約者に対する説明状況

4-1-1. 無期転換ルールの特例に関し、労働契約締結時に労働者に対し特例対象者となるか否かを伝えていきますか。(ひとつをチェック回) **必須回答**

- 必ず伝えている  
 伝えている場合と伝えていない場合がある  
 伝えていない

4-1-2. (4-1-1で「伝えている場合と伝えていない場合がある」もしくは「伝えていない」と回答した場合) 労働契約締結時から現在までに、特例の対象となる全ての労働者に対し特例の対象となる旨を伝えていきますか。(ひとつをチェック回) **必須回答**

- 既に伝えている  
 今後早期に伝えるよう対応を予定 )  
 その他 ( )

4-2-1. 無期転換ルールの特例に関し、特例対象者に対し何らかの手段で制度の概要や無期転換申込手順を伝えていきますか。(ひとつをチェック回) **必須回答**

- 必ず伝えている  
 伝えている場合と伝えていない場合がある  
 伝えていない

4-2-2. (4-1-1で「伝えている場合と伝えていない場合がある」もしくは「伝えていない」と回答した場合) 無期転換ルールの特例に関する制度の概要や無期転換申込手順に係る特例対象者への周知について、今後の対応方針を教えてください。(ひとつをチェック回) **必須回答**

- 今後早期に伝えるよう対応を予定 )  
 その他 ( )

### 5. その他(参考) **任意**

5-1. 機関における研究者等の雇用について、雇用期間に関する考え方を含む機関としての方針等を策定している場合、関連する資料を別添でご提出ください。(本アンケートと一緒に添付してご提出ください。)

5-2. 以上の他、特例が設けられたことを受け、所属する研究者、教員等の雇用管理のために取り組んできたことがあれば教えてください。 **任意**

## 機関用

### ポストドクター等の雇用・育成に関するガイドライン

※本調査における「ポストドクター等」については、特に書及がない限り、雇用関係のない者（フェローシップ等の制度で受入れている者等）も含め、貴機関において研究業務に従事するポストドクター等全体を指すものとします。

#### 6. 雇用・受入環境等に関する事項

6-1. 現在✓ポストドクター等を雇用している、または雇用する予定がありますか。（ひとつに○をいれる）

**必須回答**

- 雇用している → 以下全問お答えください。  
 雇用していないが、今後雇用する予定がある → 以下全問お答えください。  
 雇用しておらず、今後も雇用する予定はない → 調査はこれで終了です。

6-2. 雇用関係のないポストドクター等の人数を把握していますか。（ひとつに○をいれる） **必須回答**

- 把握している（人数：            ）  
 把握していない

6-3. ポストドクター等の雇用について、給与水準等の待遇に関する規程等がありますか。（ひとつに○をいれる）

**必須回答**

- 規程等があり、公表している →6-4 へ  
 規程等はあるが、公表していない →6-4 へ  
 規程等はない →6-5 へ

6-4. 前問にて「規程等がある」場合、規程による✓月額給与の最低額・（モデルケースとして）経験年数7年で平均的な業績のある方の給与額を教えてください。 **必須回答**

※千の位で四捨五入し、万円単位でお答えください。

最低額：月額           万円    経験年数7年で平均的な業績のある方の給与額：月額           万円

6-5. ポストドクター等の✓労働時間の把握状況について、雇用関係の有無別にお答えください。（各行ひとつに○をいれる） **必須回答**

	労働時間の把握状況	
	把握している	把握していない
雇用関係のあるポストドクター等	( )	( )
雇用関係のないポストドクター等	( )	( )

6-6. 博士課程学生のRA雇用を行っていますか。行っている場合、博士課程学生のRA雇用に関し、規程等の有無について以下の表の項目毎に当てはまるものを選択してください。なお、給与を時給以外（日給等）で設定している場合は時給換算して、従事時間を年当たりの時間数以外（月当たりの時間数等）で設定している場合は年換算してお答えください。 **必須回答**

博士課程学生のRA雇用を

- 行っている  
 行っていない

「行っている」と回答した場合（各行ひとつに○をいれる）

項目	規程等の有無		内容（ありの場合回答）
	あり	なし	
給与の最低水準	( )	( )	時給           円/時
給与の最高水準	( )	( )	時給           円/時
従事時間の下限	( )	( )	_____時間/年
従事時間の上限	( )	( )	_____時間/年

6-7. （6-6.でいずれかの項目で「規程等がある」と回答した場合）前問規程等についての公開状況について選択してください。（各行ひとつに○をいれる） **必須回答**

※規程がない場合は「公開していない」を選択してください。

項目	公開	
	している	していない
給与の最低水準	( )	( )
給与の最高水準	( )	( )
従事時間の下限	( )	( )
従事時間の上限	( )	( )

6-8. 博士課程学生に対する支援制度に関し、制度概要及び支援実績のホームページ等における公表状況について、あてはまるものを選択してください。（各行ひとつに○をいれる） **必須回答**

項目	全ての制度について		公表していない	博士学生に対する支援制度/実績はない
	公表している	一部のみ公表している		
支援制度の概要	( )	( )	( )	( )
支援実績 (支援人数等)	( )	( )	( )	( )

## 機関用

6-9. 雇用するポストドクター等の労務管理に関し、行っていることを全て選択してください。 **必須回答**

- ( ) 労働時間の把握
- ( ) 深夜労働時間の把握
- ( ) PI等に対するポストドクター等の労務管理・健康管理に関する研修等の実施
- ( ) その他 ( )
- ( ) 特段の対応は行っていない

6-10. ポストドクター等に対し、出産・育児等のライフイベントと研究活動との両立を支援するためにしていることについて、当てはまるものを全て選択してください。 **必須回答**

- ( ) 妊娠・出産・育児休業等の制度の実施
- ( ) 保育所等の設置または保育サービスの利用に関する支援
- ( ) ライフイベントと研究活動との両立を支援するための相談窓口等の設置
- ( ) 在宅勤務等、遠隔での研究活動を可能にする制度の構築や環境整備
- ( ) その他 ( )
- ( ) 特段の対応は行っていない

6-11. 機関と雇用関係が無いポストドクター等の受け入れに関し、施設の利用等に関する規程の有無を教えてください。「規程あり」「規程なし」いずれかに○を入れた上で、「規程あり」の場合はその内容を記載してください。

**必須回答**

	規程あり	規程なし	内容（規程の抜粋等） 例）受入研究員は、定められた範囲内の研究開発等を行うため、事前に定められた手続を行い、受入機関の施設及び設備等を利用することができる。
フェローシップ等の制度で受け入れている者	( )	( )	
上記以外の者 学位取得を目指す満期満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	( )	( )	

6-12. 機関と雇用関係が無いポストドクター等の受け入れに関し、安全管理面に関する規程の有無を教えてください。「規程あり」「規程なし」いずれかに○を入れた上で、「規程あり」の場合はその内容を記載してください。

**必須回答**

	規程あり	規程なし	内容（規程の抜粋等） 例）受入研究員の受入に当たっては、既に医療保険及び損害保険等に加入していることを条件とする。
フェローシップ等の制度で受け入れている者	( )	( )	
上記以外の者 学位取得を目指す満期満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	( )	( )	

## 機関用

### 7. 研究環境に関する事項

7-1. 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ポストドクター等について、✓専従義務の緩和程度の活用状況を教えてください。(ひとつに○をいれる) **必須回答**

- 大いに活用されている
- ある程度活用されている
- どちらともいえない
- あまり活用されていない
- まったく活用されていない

7-2. ポストドクター等に対する設備・機器の提供状況について最も適切な項目をひとつ選択してください。

**必須回答**

- 全てのポストドクター等に設備・機器を提供している
- 一部のポストドクター等のみ、設備・機器を提供している
- ポストドクター等には設備・機器を提供していない

7-3. ポストドクター等に対する設備・機器の提供状況の改善に取り組んでいますか。(ひとつに○をいれる)

**必須回答**

- 取り組んでいる
- 取り組んでいない

7-4. 雇用関係のないポストドクター等に対して情報管理等についての機関内のルールは適用されますか。(ひとつに○をいれる) **必須回答**

- 全て適用される
- 一部のみ適用される
- 適用されない

7-5. (前問で「全て適用される」「一部のみ適用される」と回答した場合のみ) 適用されるルールについて、ポストドクター等本人に伝達していますか。(ひとつに○をいれる) **必須回答**

- 必ず伝達している
- 研究内容等に応じて伝達している
- 伝達していない

7-6. ポストドクター等に対する研究活動支援の実施状況を教えてください。(各行ひとつに○をいれる)

**必須回答**

	十分行われている	ある程度行われている	やや行われている	あまり行われていない	全く行われていない
PI等がポストドクター等に対し定期的に研究状況を踏まえた指導・支援や評価等を行う仕組み	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PI等に対する機関の若手研究者育成に関する方針等の周知	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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の機会の確保	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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を図る仕組み	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ポストドクター等が研究室を越えて若手研究者やポストドクター経験者等と交流する機会	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ポストドクター等が申請可能な研究費の情報の一元化	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ダイバーシティへの配慮から女性や外国人等のポストドクター等に対する支援	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

# アンケート調査票⑨

## 機関用

### 8. キャリア開発の支援に関する事項

8-1. ポストドクター等に対するキャリア開発支援の実施状況を教えてください。(各行ひとつに○をいれる)

**必須回答**

	大きく行われている	ある程度行われている	ごくわずか	あまり行われていない	全く行われていない
✓トランスファブルスキルと呼ばれるような汎用的で幅広いスキルの習得を促進する取組	( )	( )	( )	( )	( )
産学官のポストと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	( )	( )	( )	( )	( )
民間企業との共同・受託研究等を通じた企業経験の機会提供	( )	( )	( )	( )	( )
URA 等の研究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	( )	( )	( )	( )	( )
ポストドクター等の期間に応じた研修、能力向上機会の提供	( )	( )	( )	( )	( )
ポストドクター等の期間が長期化している者等に対し、任期満了時のポストドクター等継続の判断に関しキャリア転換等も含めた適切な選択を促すための相談・支援等の実施	( )	( )	( )	( )	( )

8-2. 前問の選択肢以外で、ポストドクター等に対するキャリア開発の支援に関して行っている取組があれば全て選択してください。**必須回答**

- ( ) 学外(国内)での研修機会の提供
- ( ) 国外での研修機会の提供
- ( ) 雇用期間の下限の設定( 年)
- ( ) ポストドクター等としての雇用期間の上限の設定(上限期間終了までの次のポスト獲得を目指す)( 年)
- ( ) テニアトラック制度の導入
- ( ) その他( )

### 9. インタビュー調査へのご協力

本調査においては、研究者等の雇用状況をさらに深く理解するために、インタビュー調査を実施する予定です。ご協力いただける機関は「はい」を選択してください。**必須回答**

- ( ) はい(協力できる) ※「はい」を選択いただいた中から数機関に対してインタビューを行わせていただきます。
- ( ) いいえ(協力できない)

内容	ご所属の大学等における研究者に関連した施策の実施状況や背景、課題等
対象	本アンケートに回答いただいた方全員
時期	2022年11月～12月(平日)
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ お聞きした内容は本調査以外の目的で利用されることはありません。</li> <li>✓ インタビューには文部科学省職員が同席する場合があります。</li> <li>✓ 謝礼金、謝礼品等はありません。</li> </ul>

インタビューをお願いする場合には、1 にて登録いただいた連絡先へ、後日事務局(株式会社シード・プランニング)よりご連絡いたします。

## 研究者・教員等用

### 文部科学省 研究者・教員等の雇用状況等に関する調査

有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図ることを目的とした「無期転換ルール」が2013年4月から導入され、研究者、教員等については、研究開発能力の強化及び教育研究の活性化等の観点から、無期転換申込権発生までの期間（原則）5年を10年とする特例が設けられています。

本特例に関し、法律の施行状況等を把握し、今後の政策検討に活用するため、研究者・教員等の雇用状況等に関し調査を実施します。

お忙しいところお手数をかけいたしますが、ご協力の程よろしくお願いいたします。

#### 回答上の注意点

- すべての設問にご回答をお願いします。（全問、必須回答）
- 複数の機関で兼務している場合は、主たる機関での職についてお答えください。
- 現在の状況を問う設問については、2022年9月1日時点での状況についてご回答ください。

#### 1. 回答対象か否かの確認

1-1. あなたは有期雇用契約で雇用されていますか。（ひとつを選択）

- はい  
 いいえ → 調査はここで終了です。ご協力ありがとうございました。

1-2. あなたは特例対象者ですか。（ひとつを選択）

- 対象者である  
 対象者ではない → 調査はここで終了です。ご協力ありがとうございました。  
 分からない

※特例対象者：本調査においては、以下1)(2)(3)のいずれかを満たし、無期転換申込権の発生までの期間を10年とする特例が適用されている方を指します。

- 研究者等であって研究開発法人又は大学等を設置する者との間で期間の定めのある労働契約を締結した方
- 研究開発等に係る企画立案、資金の確保並びに知的財産権の取得及び活用その他の研究開発等に係る運営及び管理に係る業務（専門的な知識及び能力を必要とするものに限る。）に従事する者であって研究開発法人又は大学等を設置する者との間で有期労働契約を締結した方
- 大学の教員等の任期に関する法律（任期法）に基づく任期の定めがある労働契約を締結した教員等の方

#### 2. 基礎情報

2-1. 所属機関

2-2. 性別（ひとつを選択）

- 男性  
 女性  
 その他・回答しない

2-3. 年代（ひとつを選択）

- 25歳未満  
 25歳～29歳  
 30歳～34歳  
 35歳～39歳  
 40歳～44歳  
 45歳～49歳  
 50歳～54歳  
 55歳～59歳  
 60歳以上

2-4. あなたの職として当てはまるものを選択してください。

※教員等である方は、研究者・技術者・URAの職務を担っている場合も「教員等」として回答してください。

	人文科学	社会科学	理学	工学	農学	保健	商船	家政	教育	芸術	その他
教員等	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
研究者	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
技術者	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

URA

その他

※教員等：大学の教授、准教授、講師、助教及び助手、もしくは大学共同利用機関法人の職員のうち専ら研究又は教育に従事する方

※研究者：独立して研究活動を行う能力を有し、研究に従事する方（教員等を除く）。

※技術者：機関において施設や設備の設計、試験、分析等の業務を行う方（研究開発の補助を行う方を含む）。

※URA：研究者とともに（自ら研究を行う場とは別の位置づけとして）研究活動の企画・マネジメント、研究成果活用促進を行う（単に研究に係る行政手続きを行うという意味ではない。）ことにより、研究者の研究活動の活性化や研究開発マネジメントの強化等を支える業務に従事する方。



## 研究者・教員等用

2-5. あなたの雇用形態は常勤、非常勤のどちらですか。

- 常勤  
 非常勤

※常勤：その者が、休日その他勤務を要しない日を除き、一定の勤務計画の下に、毎日所定の勤務時間中、常時その職務に従事しなければならないものとされる時、これを「常勤」という。

※非常勤：上記以外の者

2-6. あなたが現在所属している機関との雇用契約の開始年月日・2022年度末時点での通算期間、そのうち2013年4月1日以降に開始した雇用契約の2022年度末時点での通算期間をお答えください。

※通算期間については、2022年度末まで雇用契約を継続すると仮定しての通算期間をお答えください。

※1か月未満の期間は切り捨ててお答えください。

開始年月

年	月
---	---

2013年4月1日より前に開始した雇用契約も含む2022年度末時点での通算期間

年	か月
---	----

上記のうち、2013年4月1日以降に開始した雇用契約の通算期間

年	か月
---	----

※契約のない期間（クーリング期間）が間にある場合はそれ以前の契約期間は通算年数から除いてください。

＜クーリング期間の考え方＞

クーリング期間とは、有期労働契約の契約期間が満了した後、次回の有期労働契約の締結（契約更新）まで使用者（所属機関）との間で労働契約が締結されない期間を指します。（契約期間満了の直後に契約更新がなされた場合、クーリング期間はありません。）具体的には、無契約期間の前の通算契約期間に応じて、無契約期間がそれぞれ下記表の右欄に該当するときは、無契約期間より前の有期労働契約は通算契約期間に含まれません（クーリングされます）。

無契約期間の前の通算契約期間	契約がない期間（無契約期間）
2ヶ月以下	1ヶ月以上
2ヶ月超～4ヶ月以下	2ヶ月以上
4ヶ月超～6ヶ月以下	3ヶ月以上
6ヶ月超～8ヶ月以下	4ヶ月以上
8ヶ月超～10ヶ月以下	5ヶ月以上
10ヶ月超～	6ヶ月以上

※学生である間に雇用されていた期間で特例に関する通算契約期間に算入されない期間は通算年数から除いてください。

2-7. あなたの雇用契約には、通算勤続年数に上限が定められていますか。（ひとつを選択）

- 定められている（年数： ）  
 定められていない

※契約更新の回数上限と1回当たりの契約年数があわせて定められている場合、回数上限まで契約更新を行った場合の通算年数でお答えください。

※原則としての上限をお答えください。例えば、「原則〇年以内。但し学員等が特に定める場合これに限らない。」といった場合、〇年と同答してください。

※定年等の年齢による上限は含みません。

### 3. 無期転換ルールの特例に関する現状・認識

3-1. 無期転換ルールの特例に関して、知っていることを選択してください。（当てはまるもの全て選択）

- 特例により、無期転換申込権が通算契約期間5年ではなく10年で発生する  
 特例の対象者は科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律第15条の2第1項及び大学の教員等の任期に関する法律第7条第1項に規定されている研究者、教員等である  
 無期転換ルールが適用されるのは、2013年4月1日以降に開始（更新）された有期労働契約である  
 職種や部署等が変わっても、「同一の使用者」との間なら契約期間は通算される  
 契約期間を通算して10年を超えても、労働者から「申込み」を行わなければ無期転換されない  
 上記はどれも知らないが、無期転換ルールの特例という言葉は聞いたことがある  
 無期転換ルールについては何も知らない・聞いたことがない

3-2. (3-1で知っていることがあると回答した場合) 無期転換ルールの特例に関し、どのようなルートで、情報を入手しましたか。（当てはまるもの全て選択）

- ホームページ  
 SNS  
 勤務先  
 新聞報道やテレビ、雑誌や本  
 ポスターやパンフレット  
 セミナーやシンポジウム  
 職場の同僚や友人、家族等  
 その他（ ）

3-3. 無期転換ルールの特例の概要に関し、どのような方法で周知してほしいと考えますか。（当てはまるもの全て選択）

- 雇用契約時等の通知  
 ホームページ上での周知  
 SNS での周知  
 ポスターやパンフレットの配布  
 セミナーやシンポジウム等の実施  
 その他（ ）  
 特段の周知は必要ない

## 研究者・教員等用

### 4. 無期転換に係る意向等

4-1. あなたは、現在の所属機関において無期転換（無期雇用契約に転換されること）を希望しますか。（ひとつを選択）

- 希望する → 4-2 へ
- 希望せず、他機関に移りたい → 4-3 へ
- 希望せず、現在の所属機関で有期雇用を継続したい → 4-4 へ
- 分からない → 4-5 へ
- その他（ ） → 4-5 へ

4-2. 無期転換を希望する理由を教えてください。（当てはまるもの全て選択）

- 雇用不安がなくなるから、研究に専念できるから
- 長期的なキャリア形成の見通しや、将来的な生活設計が立てやすくなるから
- その後の資金・労働条件の改善が期待できるから
- 法定された権利だから
- 社会的な信用が高まるから
- 他者にすすめられたから
- その他（ ）

→4-5 へ

4-3. 無期転換を希望しない理由、もしくは他機関に移りたい理由を教えてください。（当てはまるもの全て選択）

- 環境を変えることで多様な経験を積み、自身の教育研究能力を向上させたいから
- 現在よりも良い教育研究環境のある場所で働きたいから
- 現在よりも良い労働条件で働きたいから
- 無期転換すると責任や残業等、負荷が高まりそうだから
- 無期転換すると自分の都合（家庭や育児、介護等の優先、健康・体力的な問題等）で辞めにくくなるから
- 期間限定で働きたいから（次の就職や転居等の予定があるから等）
- 職場や組織に縛られたくないから
- 現状でも雇用は比較的、安定しているから
- 無期転換の制度や手続きがよく分からない / 面倒だから
- 他に本業や副業があるから
- その他（ ）

→4-5 へ

### 5. インタビュー調査へのご協力

5-1. 本調査においては、研究者等の雇用状況をさらに深く理解するために、インタビュー調査を実施する予定です。ご協力いただける方は「はい」を選択してください。

- はい（協力できる）→ 5-2 へ
- いいえ（協力できない）→ 調査はここで終了です。ご協力ありがとうございました。

※（「はい」を選択いただいた方から数名に対してインタビューを行うもので、全員に対して行うものではありません。）

内容	ご所属の大学等における研究者に関連した施策の実施状況や背景、課題等
対象	本アンケートに回答いただいた方全員
時期	2022年11月～12月（平日）
その他	<input checked="" type="checkbox"/> お聞きした内容は本調査以外の目的で利用されることはありません。 <input checked="" type="checkbox"/> 謝礼金、謝礼品等はありません。

5-2. 電話番号

5-3. E-mail アドレス

インタビューをお願いする場合には、登録いただいた連絡先へ、後日事務局（株式会社シード・プランニング）よりご連絡いたします。

（以上）

## 機関用

### インタビュー票 - 機関担当者用

#### 回答上の留意点

- ✓ インタビューは記録として録音をさせていただきます。調査終了後に消去いたします。
- ✓ 回答内容は事務局である株式会社ロード・プランニングを介して、文部科学省へ共有されます。本調査以外の目的に利用されることはありません。

#### 無期転換ルールについて

##### 1. 機関内での雇用管理体制について教えてください。

※併せて教えてください / 雇用の目的と目的 / 雇用の人員の確保と雇用の目的との関係 / 雇

##### 2. (2-5 に回答した機関のみ)「雇用期間の条件に基づき、2022 年度中に雇用契約を終了し、その後雇用契約を結ぶ予定はない」特例対象者への対応について、具体的に教えてください。

雇用の目的と目的 / 雇用の人員の確保と雇用の目的との関係 / 雇用の人員の確保と雇用の目的との関係 / 雇

##### 3. (3-2 に回答した機関のみ) 有期労働契約者に契約更新の回数上限や通算勤続年数の上限を設けている具体的な理由を教えてください。

雇用の目的と目的 / 雇用の人員の確保と雇用の目的との関係 / 雇

##### 4. (3-4 に「はい」と回答した機関のみ) 特例対象者が 2022 年度中に雇用契約を終了する場合に行うキャリアサポートについて、具体的な取組み内容を教えてください。

##### 5. (4-1、4-2 のいずれかに「伝えている」が含まれる機関のみ) 無期転換ルールの特例について、労働者に対してどのような方法で周知していますか？

キャリア / 方法

##### 6. (4-1、4-2 のいずれかに「伝えていない」が含まれる機関のみ) 無期転換ルールの特例について伝えていない理由を教えてください。

伝えていない理由 / 伝えていない理由 / 伝えていない理由

#### ポストドクガイドラインについて

##### 7. (6-6 に「行っている」と回答した機関のみ) 博士課程学生の RA 雇用について、業務内容を教えてください。

業務内容 / 業務内容 / 業務内容

##### 8. 「6-8. 博士課程学生に対する支援制度に関し……」について、どのような支援制度が設けられているかを教えてください。

支援制度の内容 / 支援制度の内容 / 支援制度の内容

##### 9. 「6-10. ポストドクター等に対し、出産・育児等のライフイベントと研究活動との両立を支援するために行っていること」について、どのような取組みが行われているか教えてください。

支援制度の内容 / 支援制度の内容 / 支援制度の内容

##### 10. 「7-6. ポストドクター等に対する研究活動支援」についてどのような取組みが行われているか教えてください。

支援制度の内容 / 支援制度の内容 / 支援制度の内容

##### 11. 「8-1. ポストドクター等に対するキャリア開発支援」についてどのような取組みが行われているか教えてください。

支援制度の内容 / 支援制度の内容 / 支援制度の内容

# インタビュー調査票②

## 研究者・教員等用

### インタビュー票 - 研究者、教員等用

#### 回答上の留意点

- ✓ インタビューは記録として録音をさせていただきます。調査終了後に消去いたします。
- ✓ 回答内容は事務用である株式会社シード・プランニングを介して、文部科学省へ共有されます。本調査以外の目的に利用されることはありません。
- ✓ ご回答内容を所属機関へは伝えないこととさせていただきます。忌憚のないご意見をいただければ幸いです。

1. 現在の雇用形態や雇用条件は自らの希望に沿っていますか？また、沿っていない場合、どのような点の改善を望みますか？

例：給与、福利厚生、勤務時間、休暇取得率

2. 雇用形態や雇用条件の改善のため、本人が取り組んでいることや機関が取り組んでいることはありますか？

3. (3-2で「勤務先」を選択した場合のみ) 無期転換ルールの特例について、機関内での周知はどのように行われていますか？

方法 / 対象 / 実施・未実施状況 / 周知の程度 / 等

4. 所属機関における無期転換ルールの特例についての周知は十分だと思いますか？また、十分でない場合、どのように周知してほしいと考えますか？

周知の手段 / 頻度

5. (4-1で「希望する」と回答した場合のみ) 無期転換を希望する理由を具体的に教えてください。

6. (4-1で「希望せず、他機関に移りたい」と回答した場合のみ) 無期転換を希望しない理由、もしくは他機関に移りたい理由を具体的に教えてください。

7. (4-1で「希望せず、現在の所属機関で有期雇用を継続したい」と回答した場合のみ) 無期転換を希望せず、現在の所属機関で有期雇用を継続する理由を具体的に教えてください。

8. 将来のキャリアについての願望を教えてください。

近いうちの将来で希望したい / 中長期的な将来で希望したい / 将来のキャリアについて、現時点ではまだ検討がすすんでいない

9. 上記のキャリア願望はこれまでどのような変化がありましたか？

例：所属大学で無期転換（PSO）への希望が強い / 所属機関でCOE認定を受けた / 無期転換が可能なCOE認定機関に希望が強い / 等

10. (4-5で「無期契約に転換する制度・慣行はない」と回答した場合を除く) 無期転換ルール以外に、有期契約労働者を無期契約に転換する独自の仕組みとして、具体的にどのようなものが挙げられますか？

11. 特に雇用の流動性と安定性の観点から、一般に高い研究成果を挙げられる研究者はどのようなステップを踏んでいると感じますか？

例：多岐にわたる分野での研究を遂行 / 海外の大学や研究機関で研究を遂行 / 企業での経験を経験 / 複数の大学での研究を遂行 / 一つの機関で継続的に研究を行う / 異なる分野・セクター間の研究者としての経験を経験

12. 特に雇用の流動性と安定性の観点から、研究者のステップアップはどのようにあるべきだと思いますか？

例：各学領域が1つの機関で無期転換をステップアップする / 各学領域の異なる機関で研究を遂行の上で無期転換をステップアップする / 異なる学領域・分野で研究を遂行の上で無期転換をステップアップする / 異なる学領域・分野で研究を遂行の上で無期転換をステップアップする / 異なる学領域・分野で研究を遂行の上で無期転換をステップアップする

## 用語の定義

教員等	大学の教授、准教授、講師、助教及び助手並びに国立大学法人法（平成十五年法律第百十二号）第二条第三項に規定する大学共同利用機関法人の職員のうち専ら研究又は教育に従事する者
研究者	独立して研究活動を行う能力を有し、研究に従事する者（教員等を除く）（名称が必ずしも「研究者」でなくとも、当該者の主たる業務が上記業務に該当すると考えられる場合、こちらに分類ください）
技術者	機関において施設や設備の設計、試験、分析等の業務を行う者（研究開発の補助を行う人材を含む。） （名称が必ずしも「技術者」でなくとも、当該者の主たる業務が上記業務に該当すると考えられる場合、こちらに分類ください）
URA等	University Research Administrator等。研究者とともに（自ら研究を行う職とは別の位置づけとして）研究活動の企画・マネジメント、研究成果活用促進を行う（単に研究に係る行政手続きを行うという意味ではない。）ことにより、研究者の研究活動の活性化や研究開発マネジメントの強化等を支える業務に従事する者 （名称が必ずしも「URA」でなくとも、当該者の主たる業務が上記業務に該当すると考えられる場合、こちらに分類ください）
その他	当該者の主たる業務が上記の「研究者」「技術者」及び「URA等」のいずれにも含まれない場合、こちらに分類ください。また、上記のいずれに分類すべきか不明な場合も、「その他」に分類ください。
研究者等	上記「研究者等」～「その他」までを合わせてこのように呼ぶ。
特例対象者	以下(1)(2)(3)のいずれかを満たし、無期転換申込権発生までの期間を10年とする特例が適用される者（調査時点での通算契約期間が5年未満の者も含む） (1) 研究者等であって研究開発法人又は大学等を設置する者との間で期間の定めのある労働契約を締結した者 (2) 研究開発等に係る企画立案、資金の確保並びに知的財産権の取得及び活用その他の研究開発等に係る運営及び管理に係る業務（専門的な知識及び能力を必要とするものに限る。）に従事する者であって研究開発法人又は大学等を設置する者との間で定期労働契約を締結した者 (3) 大学の教員等の任期に関する法律（任期法）に基づく任期の定めがある労働契約を締結した教員等
科学技術・イノベーション活性化法第15条の2第1項第3号、4号の対象者となる者	以下のいずれかに該当する者。 ・試験研究機関等、研究開発法人及び大学等以外の者が試験研究機関等、研究開発法人又は大学等との協定その他の契約によりこれらと共同して行う研究開発等（以下「共同研究開発等」という。）の業務に専ら従事する研究者等であって当該試験研究機関等、研究開発法人及び大学等以外の者との間で定期労働契約を締結したもの ・共同研究開発等に係る企画立案、資金の確保並びに知的財産権の取得及び活用その他の共同研究開発等に係る運営及び管理に係る業務（専門的な知識及び能力を必要とするものに限る。）に専ら従事する者であって当該共同研究開発等を行う試験研究機関等、研究開発法人及び大学等以外の者との間で定期労働契約を締結したもの

## 用語の定義

ポスドクター等	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。受け入れ期間が2か月未満の者は含まない。
月額給与	超過労働給与額、賞与を除いた月額支給額。賞与込みで年俸額が設定されている場合は賞与分を除いて月当たり割り戻した支給額
労働時間の把握状況	労働基準法第38条の2の規定に基づき、事業場外で業務に従事した場合のみ、労働時間を算定し難いとしてみなし労働時間制を適用している（事業場内での業務に従事した時間は把握している）場合、「把握している」として回答ください。
フェローシップ等の制度	日本学術振興会特別研究員、外国人特別研究員など
専従義務の緩和制度	<p>本調査では、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を可能とするような制度を指す。</p> <p>（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12月18日改正競争的研究費に関する関係府省連絡会申し合わせ）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、P I 等がプロジェクトの推進に支障がなく、かつ推進に資すると判断し、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。</p>
トランスファラブルスキル	<p>本調査における「トランスファラブルスキル」は、「1つの文脈で学んだスキル、例えば、研究を行う上で学んだスキルの中で、他の状況、例えば、研究であれ、ビジネスであれ、今後の就職先において有効に活用できるようなスキル」を指すものとする。</p> <p>（European Science Foundation, “Research Careers in Europe Landscape and Horizons”より）</p>

# アンケート調査

# 機関への調査

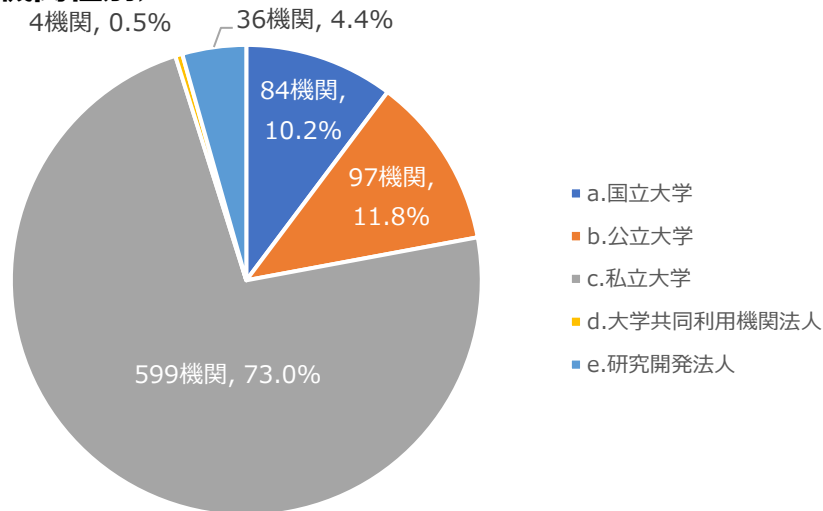


# 労働契約法特例について

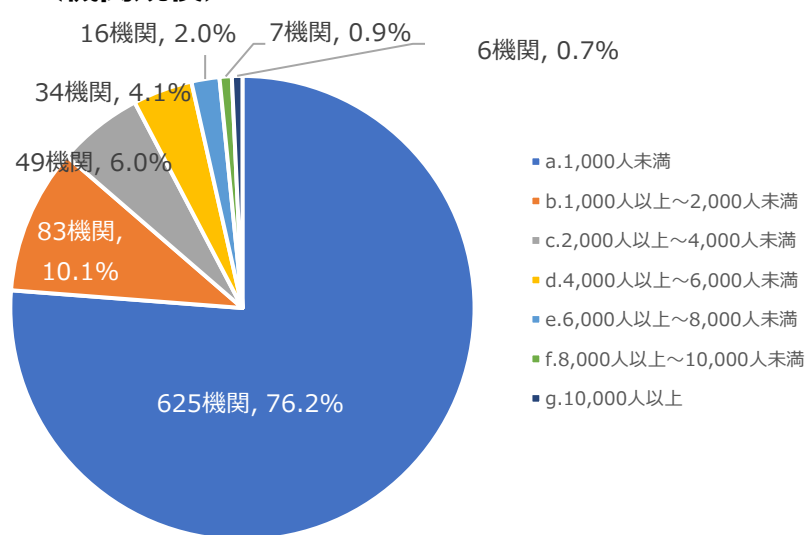
## 回答機関基礎データ

- 全体で820機関からの回答が得られ、機関種別では「私立大学」が全体の73.0%を占め、最も多かった。
- 機関規模別では「1,000人未満」が全体の76.2%を占め、最も多かった。

### <機関種別>



### <機関規模>



カテゴリー名	機関数	割合
a. 国立大学	84	10.2%
b. 公立大学	97	11.8%
c. 私立大学	599	73.0%
d. 大学共同利用機関法人	4	0.5%
e. 研究開発法人	36	4.4%
全体	820	100.0%

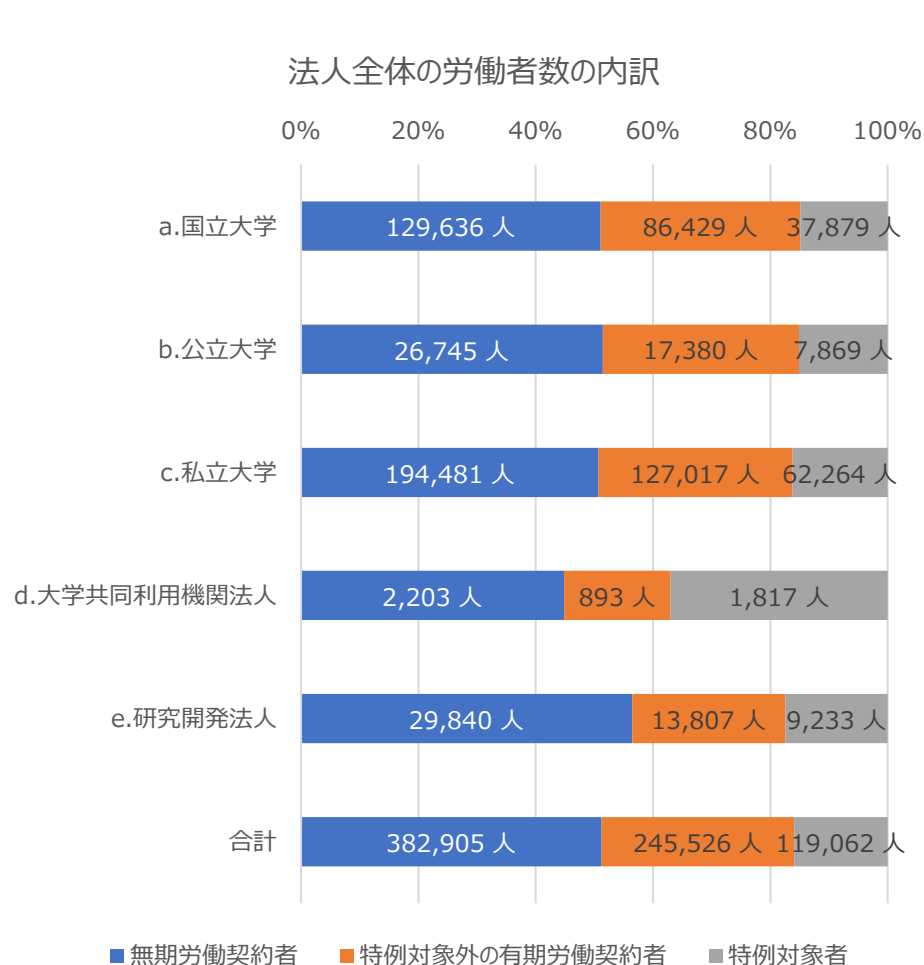
カテゴリー名	機関数	割合
a. 1,000人未満	625	76.2%
b. 1,000人以上～2,000人未満	83	10.1%
c. 2,000人以上～4,000人未満	49	6.0%
d. 4,000人以上～6,000人未満	34	4.1%
e. 6,000人以上～8,000人未満	16	2.0%
f. 8,000人以上～10,000人未満	7	0.9%
g. 10,000人以上	6	0.7%
全体	820	100.0%

※本調査（令和4年9月発出）への回答校については令和4年9月1日時点、令和5年2月に行った追加の回答収集への回答校については令和5年1月23日時点の状況

## 【1-9 / 1-10】 回答機関全体の労働者数の内訳

○回答機関全体の労働者747,493人のうち、無期労働契約者は382,905人(51.2%)、有期労働契約者は364,588人(48.8%)、うち特例対象者は119,062人(15.9%)であった。

設問 1-9. 貴法人全体の労働者数をお答えください。(ひとつに○をいれる)



単位：人

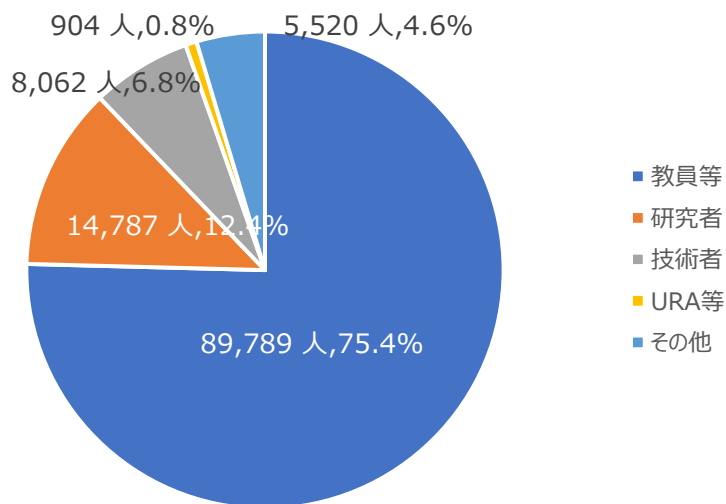
機関種別	無期労働契約者	有期労働契約者		合計	
		特例対象外の有期労働契約者	特例対象者		
a. 国立大学	129,636	86,429	37,879	253,944	
b. 公立大学	26,745	17,380	7,869	51,994	
c. 私立大学	194,481	127,017	62,264	383,762	
d. 大学共同利用機関法人	2,203	893	1,817	4,913	
e. 研究開発法人	29,840	13,807	9,233	52,880	
合計	382,905	245,526	119,062	747,493	
割合	51.2%	32.8%	15.9%	48.8%	100.0%

## 【2-1】 特例対象者の人数

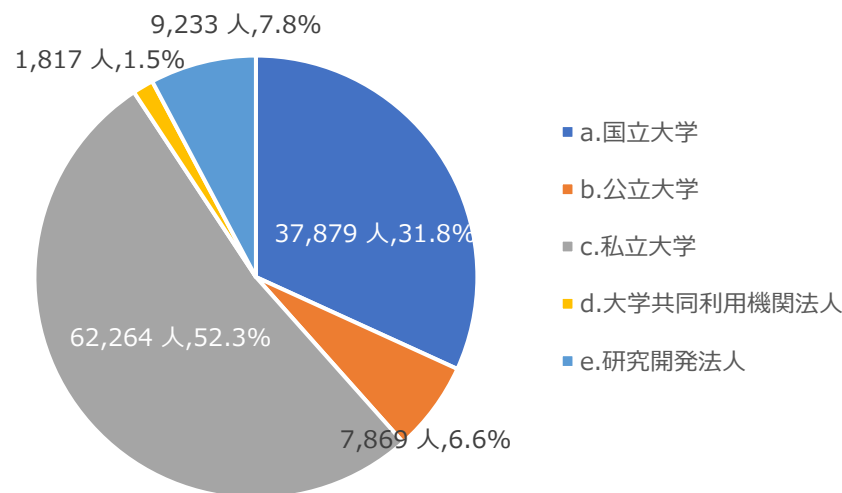
○回答機関全体で特例対象者は119,062人であり、職種別では教員等が89,789人(75.4%)であった。  
 ○特例対象者の所属は、私立大学が62,264人(52.3%)、国立大学が37,879人(31.8%)、研究開発法人が9,233人(7.8%)、公立大学が7,869人(6.6%)であった。

設問 2-1. 現在有期労働契約を締結している特例対象者について、職種別の人数をお答えください。

### <職種別>



### <機関種別>



単位：人

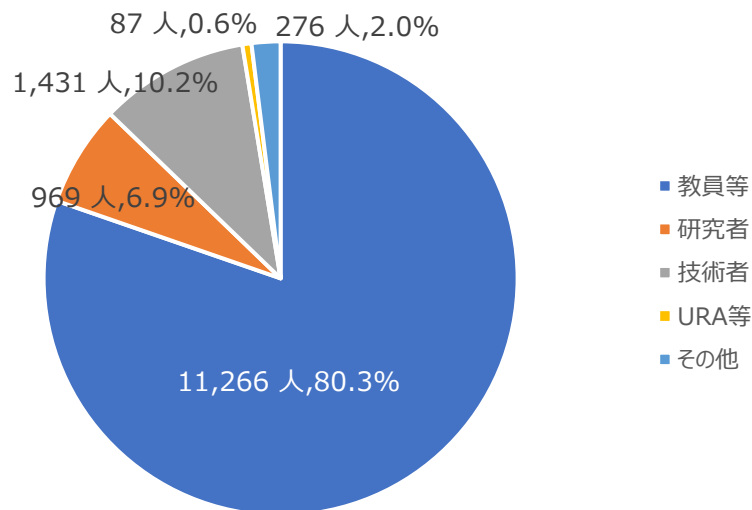
機関種別	教員等	研究者	技術者	URA等	その他	合計	割合
a. 国立大学	24,889	8,061	3,176	342	1,411	37,879	31.8%
b. 公立大学	6,391	511	271	177	519	7,869	6.6%
c. 私立大学	57,919	1,491	454	74	2,326	62,264	52.3%
d. 大学共同利用機関法人	589	343	278	25	582	1,817	1.5%
e. 研究開発法人	1	4,381	3,883	286	682	9,233	7.8%
合計	89,789	14,787	8,062	904	5,520	119,062	100.0%
割合	75.4%	12.4%	6.8%	0.8%	4.6%	100.0%	-

## 【2-2】特例対象者のうち2022年度末で通算契約期間10年を迎える者の人数

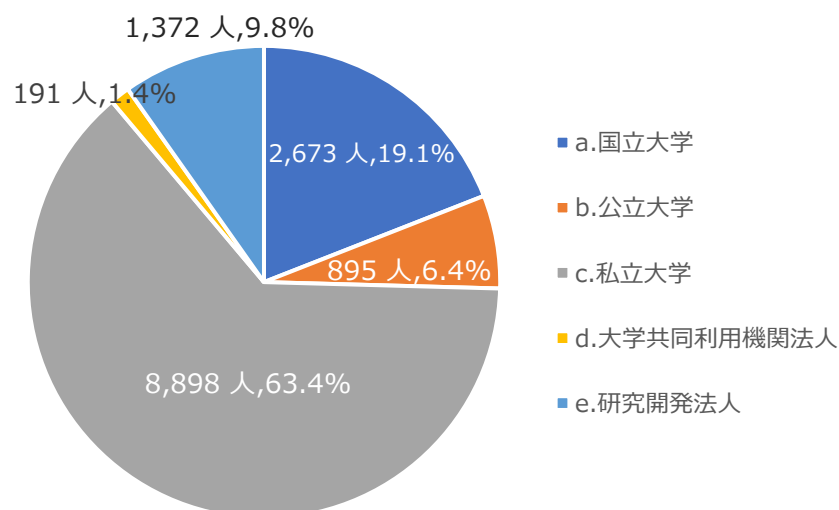
- 特例対象者119,062人のうち、2022年度末で通算契約期間10年を迎える者は14,029人(11.8%)であった。
- 2022年度末で通算契約期間10年を迎える特例対象者の所属は、私立大学が8,898人(63.4%)、国立大学が2,673人(19.1%)、研究開発法人が1,372人(9.8%)、公立大学が895人(6.4%)であった。

設問 2-2. 2-1の者のうち、2013年4月1日以降に開始した契約の2022年度末時点における通算期間（2022年度末まで雇用契約を継続すると仮定しての通算期間）が10年となる方の職種別の人数をお答えください。

### <職種別>



### <機関種別>



単位：人

機関種別	教員等	研究者	技術者	URA等	その他	合計	割合
a. 国立大学	1,713	491	407	27	35	2,673	19.1%
b. 公立大学	774	65	8	2	46	895	6.4%
c. 私立大学	8,711	54	9	0	124	8,898	63.4%
d. 大学共同利用機関法人	68	7	108	4	4	191	1.4%
e. 研究開発法人	0	352	899	54	67	1,372	9.8%
合計	11,266	969	1,431	87	276	14,029	100.0%
割合	80.3%	6.9%	10.2%	0.6%	2.0%	100.0%	—

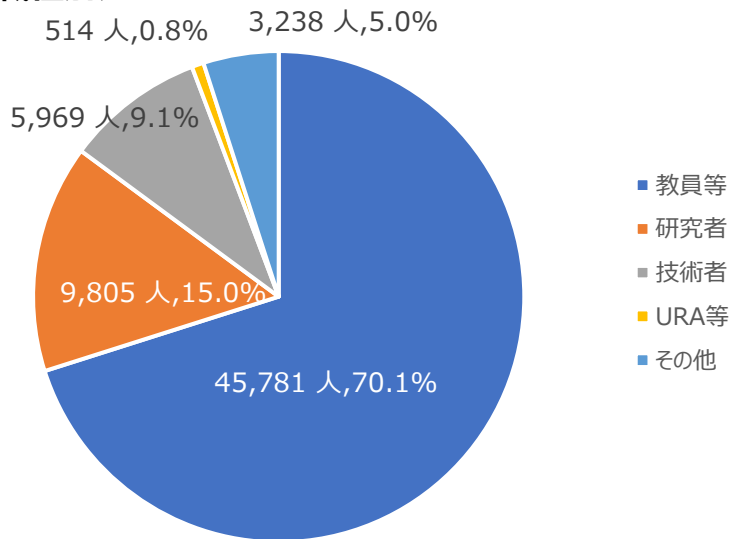
## 【2-3】 特例対象者のうち契約更新回数や通算勤続年数に上限がある者の人数

○特例対象者119,062人のうち、雇用契約上の契約更新回数や通算勤続年数に上限がある者は全体で65,307人（54.9%）であった。

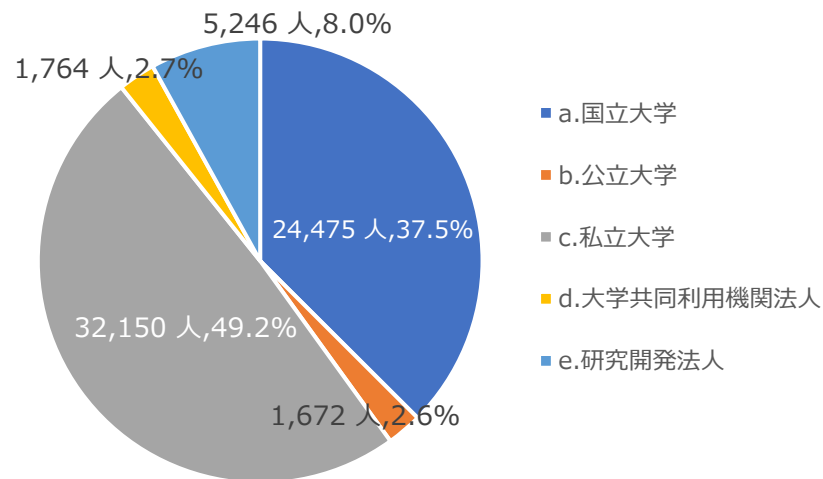
○職種別、機関種別の割合は特例対象者全体の分布とほぼ同様であり、特段の偏りは見られなかった。

設問 2-3. 現在有期労働契約を締結している特例対象者のうち、雇用契約上の契約更新回数や通算勤続年数に上限がある方について、通算勤続年数の上限が10年以下である方の職種別の人数をお答えください。

### <職種別>



### <機関種別>



単位：人

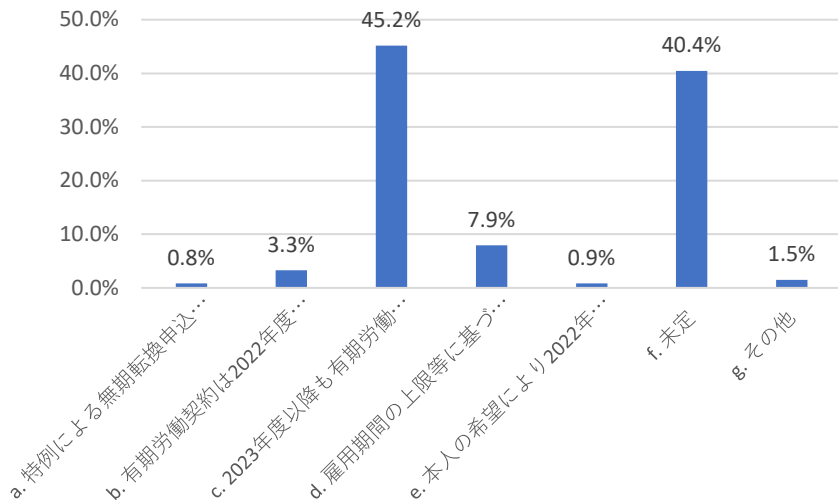
機関種別	教員等	研究者	技術者	URA等	その他	合計	割合
a. 国立大学	14,030	6,046	2,755	269	1,375	24,475	37.5%
b. 公立大学	1,272	264	102	10	24	1,672	2.6%
c. 私立大学	29,943	1,214	139	50	804	32,150	49.2%
d. 大学共同利用機関法人	536	343	278	25	582	1,764	2.7%
e. 研究開発法人	0	1,938	2,695	160	453	5,246	8.0%
合計	45,781	9,805	5,969	514	3,238	65,307	100.0%
割合	70.1%	15.0%	9.1%	0.8%	5.0%	100.0%	-

## 【2-4】特例対象者のうち2022年度末で通算契約期間10年を迎える者の今後の雇用契約の見通し別の人数

2022年度末で通算契約期間10年を迎える特例対象者について、「2023年度以降も有期労働契約を継続するもしくは継続の可能性がある」者（無期転換申込権が発生するもしくはその可能性がある者）が6,337人（45.2%）、「未定」の者が5,672人（40.4%）であった。

設問 2-4. 2-2の者について、今後の雇用契約の見通し別の人数をお答えください。

特例による無期転換申込権発生前だが、2022年度中に無期労働契約を締結する予定（もしくはすでに行った）
有期労働契約は2022年度中に終了するが、2023年度以降無期労働契約を締結する予定
2023年度以降も有期労働契約を継続するもしくは継続の可能性ある（労働者に無期転換申込権が発生）
雇用期間の上限等に基づき2022年度中に雇用契約を終了し、その後雇用契約を結ぶ予定はない（A）
本人の希望により2022年度中に雇用契約を終了し、その後雇用契約を結ぶ予定はない
未定
その他



単位：人

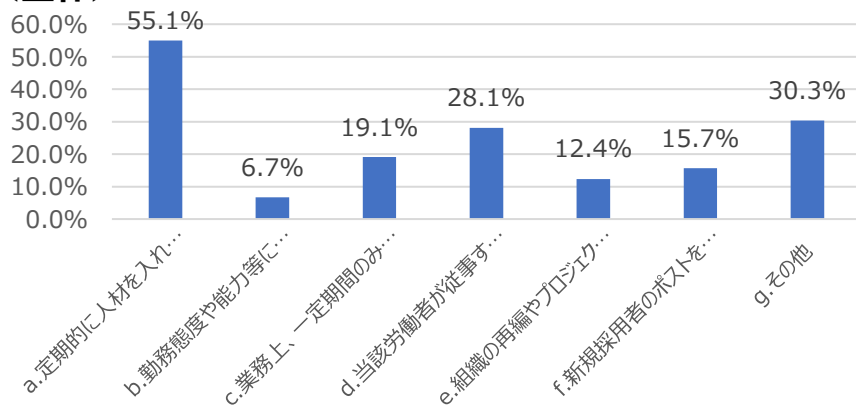
機関種別	a. 特例による無期転換申込権発生前だが、2022年度中に無期労働契約を締結する予定（もしくはすでに行った）	b. 有期労働契約は2022年度中に終了するが、2023年度以降無期労働契約を締結する予定	c. 2023年度以降も有期労働契約を継続するもしくは継続の可能性ある（労働者に無期転換申込権が発生）	d. 雇用期間の上限等に基づき2022年度中に雇用契約を終了し、その後雇用契約を結ぶ予定はない（A）	e. 本人の希望により2022年度中に雇用契約を終了し、その後雇用契約を結ぶ予定はない	f. 未定	g. その他	合計
a. 国立大学	7	135	1,088	299	36	1,088	20	2,673
b. 公立大学	7	66	336	29	9	315	133	895
c. 私立大学	99	212	3,888	735	52	3,858	54	8,898
d. 大学共同利用機関法人	1	1	75	38	0	74	2	191
e. 研究開発法人	3	48	950	11	23	337	0	1,372
合計	117	462	6,337	1,112	120	5,672	209	14,029
割合	0.8%	3.3%	45.2%	7.9%	0.9%	40.4%	1.5%	100.0%

## 【2-5】2022年度末で通算契約期間10年を迎える特例対象者のうち、雇用期間の上限等に基づき2022年度中に雇用契約を終了し、その後雇用契約を結ぶ予定はない者について、その理由

雇用契約の上限等に基づき2022年度中に雇用契約を終了し、その後雇用契約を結ぶ予定はない者が1名以上所属していると回答した機関（89機関）に対して、その理由を複数回答で聞いた結果、「定期的に人材を入れ換えることで、より良い教育・研究環境を構築したいから」と回答した機関が49機関（55.1%）、「当該労働者が従事するプロジェクト等が終了したから」と回答した機関が25機関（28.1%）であった。

設問 2-5.（設問2-4で「雇用期間の上限等に基づき2022年度中に雇用契約を終了し、その後雇用契約を結ぶ予定はない」者(A)が0人でなかった場合）2-4の(A)の者について、その理由を以下から選択してください。（該当するもの全てに○をいれる）

### <全体>



### <回答項目全文>

a.	定期的に人材を入れ換えることで、より良い教育・研究環境を構築したいから
b.	勤務態度や能力等に問題があったから、職場に合わなかったから
c.	業務上、一定期間のみの雇用契約で足りたから
d.	当該労働者が従事するプロジェクト等が終了したから
e.	組織の再編やプロジェクトの見直し等があったから
f.	新規採用者のポストを確保したいから
g.	その他

単位：機関

機関種別	a.定期的に人材を入れ換えることで、より良い教育・研究環境を構築したいから	b.勤務態度や能力等に問題があったから、職場に合わなかったから	c.業務上、一定期間のみの雇用契約で足りたから	d.当該労働者が従事するプロジェクト等が終了したから	e.組織の再編やプロジェクトの見直し等があったから	f.新規採用者のポストを確保したいから	g.その他	回答機関母数
a.国立大学	11	0	7	12	1	4	9	28
b.公立大学	7	0	1	4	1	3	2	10
c.私立大学	29	6	5	5	7	6	14	47
d.大学共同利用機関法人	1	0	1	1	1	1	1	1
e.研究開発法人	1	0	3	3	1	0	1	3
合計	49	6	17	25	11	14	27	89
割合	55.1%	6.7%	19.1%	28.1%	12.4%	15.7%	30.3%	100.0%

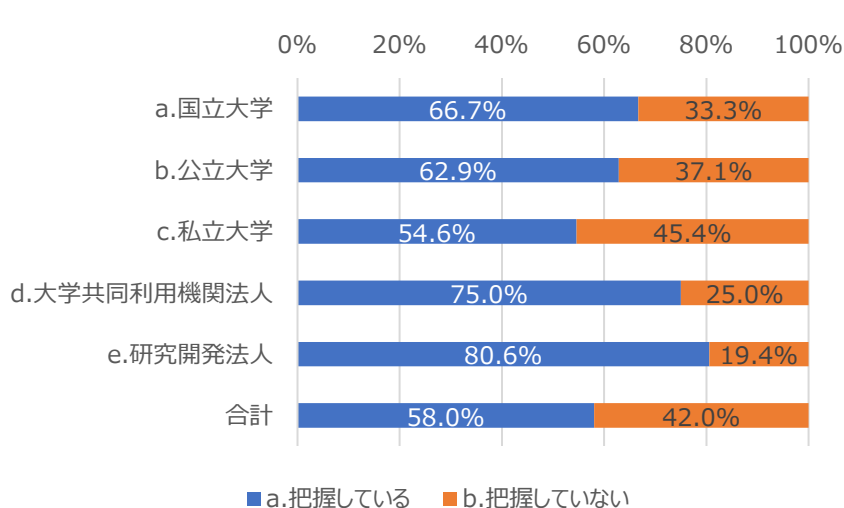


## 【2-6】 科技イノベ法第15条の2第1項第3号、第4号の対象者となる者の人数の把握状況

現在有期労働契約を締結している労働者のうち、科学技術・イノベーション活性化法第15条の2第1項第3号、4号の対象者となる者の人数について、58.0%の機関が「把握している」と回答した。

設問 2-6. 現在有期労働契約を締結している労働者のうち、科学技術・イノベーション活性化法第15条の2第1項第3号、4号の対象者となる者の人数を把握していますか。（ひとつに○をいれる）

### <機関種別>



単位：機関

機関種別	a.把握している	b.把握していない	合計
a.国立大学	56	28	84
b.公立大学	61	36	97
c.私立大学	327	272	599
d.大学共同利用機関法人	3	1	4
e.研究開発法人	29	7	36
合計	476	344	820
割合	58.0%	42.0%	100.0%

(※) 「科学技術・イノベーション活性化法第15条の2第1項第3号、4号の対象者となる者」について

○科学技術・イノベーション活性化法（抜粋）  
（労働契約法の特例）

第十五条の二 次の各号に掲げる者の当該各号の労働契約に係る労働契約法（平成十九年法律第二百二十八号）第十八条第一項の規定の適用については、同項中「五年」とあるのは、「十年」とする。

一・二 （略）

三 試験研究機関等、研究開発法人及び大学等以外の者が試験研究機関等、研究開発法人又は大学等との協定その他の契約によりこれらと共同して行う研究開発等

（次号において「共同研究開発等」という。）の業務に専ら従事する研究者等であって当該試験研究機関等、研究開発法人及び大学等以外の者との間で有期労働契約を締結したもの

四 共同研究開発等に係る企画立案、資金の確保並びに知的財産権の取得及び活用その他の共同研究開発等に係る運営及び管理に係る業務（専門的な知識及び能力を必要とするものに限る。）に専ら従事する者であって当該共同研究開発等を行う試験研究機関等、研究開発法人及び大学等以外の者との間で有期労働契約を締結したもの

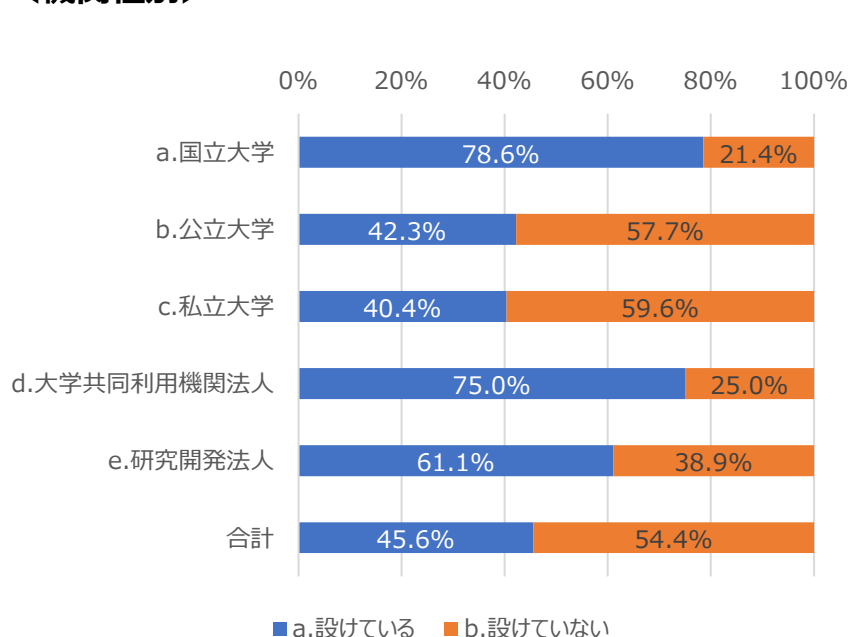
2 （略）

## 【3-1】 特例対象者について上限に関する規程を設けているか

○特例対象者に対して契約更新や通算勤続の上限を「設けている」と回答した機関は全体の45.6%だった。

設問 3-1. 特例対象者について、就業規則等で契約更新の回数上限や通算勤続年数の上限に関する規定を設けていますか。（ひとつに○をいれる）

### <機関種別>



単位：機関

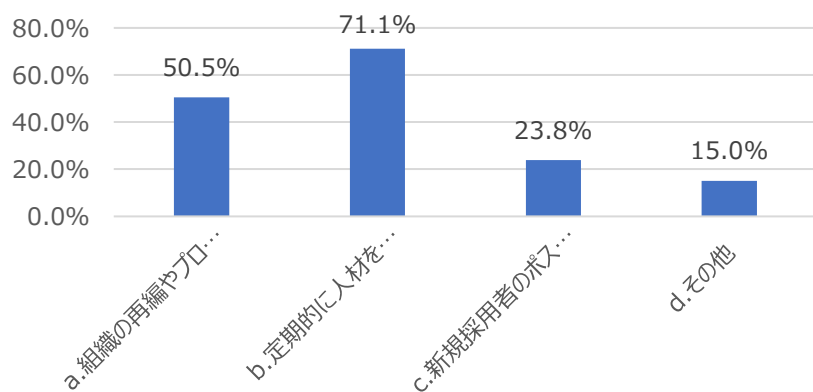
機関種別	a.設けている	b.設けていない	合計
a.国立大学	66	18	84
b.公立大学	41	56	97
c.私立大学	242	357	599
d.大学共同利用機関法人	3	1	4
e.研究開発法人	22	14	36
合計	374	446	820
割合	45.6%	54.4%	100.0%

## 【3-2】 上限を設けている理由

特例対象者に対して契約更新や通算勤続の上限を「設けている」と回答した機関（374機関）に対してその理由を聞いた。その結果、「定期的に人材を入れ換えることで、より良い教育・研究環境を構築したいから」が266機関（71.1%）と最も多かった。

設問 3-2.（3-1で「設けている」の場合）契約更新の回数上限や通算勤続年数の上限を設けている理由について、該当するもの全てに○を入れてください。（該当するもの全てに○をいれる）

### <全体>



単位：機関

機関種別	a.組織の再編やプロジェクトの見直し等に伴う雇用の調整余地を残しておきたいから	b.定期的に人材を入れ換えることで、より良い教育・研究環境を構築したいから	c.新規採用者のポストを確保したいから	d.その他	回答機関母数 ※a～dは複数回答可
a.国立大学	39	43	21	16	66
b.公立大学	19	24	10	8	41
c.私立大学	113	187	53	27	242
d.大学共同利用機関法人	3	2	2	0	3
e.研究開発法人	15	10	3	5	22
合計	189	266	89	56	374
割合	50.5%	71.1%	23.8%	15.0%	100.0%

### <回答項目全文>

- a. 組織の再編やプロジェクトの見直し等に伴う雇用の調整余地を残しておきたいから
- b. 定期的に人材を入れ換えることで、より良い教育・研究環境を構築したいから
- c. 新規採用者のポストを確保したいから
- d. その他

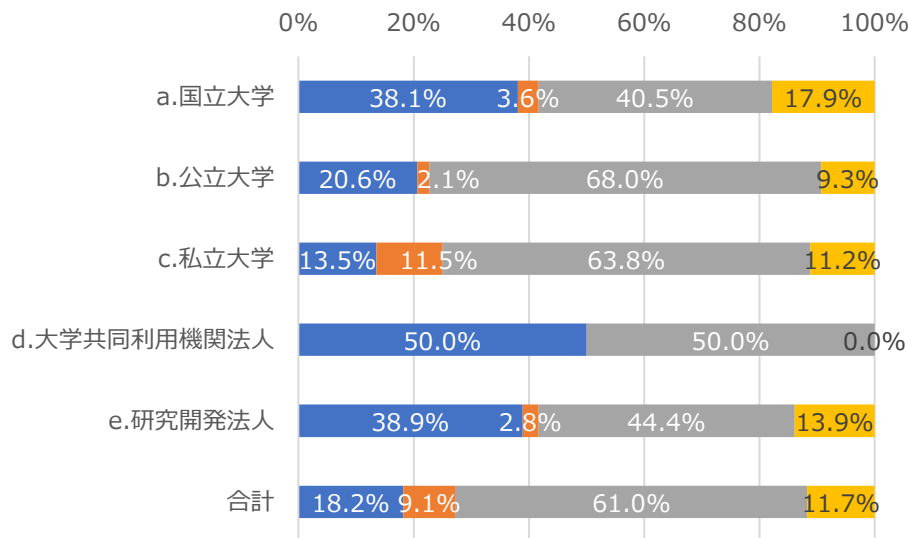
### 【3-3】無期転換ルール以外で有期契約労働者を無期転換する独自の仕組みの有無

○無期転換ルール以外で有期契約労働者を無期転換する独自の制度や慣行が存在する機関が224機関（27.3%）であった。  
 ○大学共同利用機関法人（50.0%）や国立大学（41.7%）、研究開発法人（41.7%）において、有期契約労働者を無期転換する独自の制度や慣行が存在する割合が高い傾向がみられた。

設問 3-3.特例対象者について、無期転換ルール以外に、有期契約労働者を無期契約に転換する独自の仕組みはありますか。（ひとつに○をいれる）

#### <機関種別>

単位：機関



- a.無期契約に転換する制度がある
- b.無期契約に転換する制度はないが、無期契約に転換する慣行がある
- c.無期契約に転換する制度・慣行はない
- d.その他

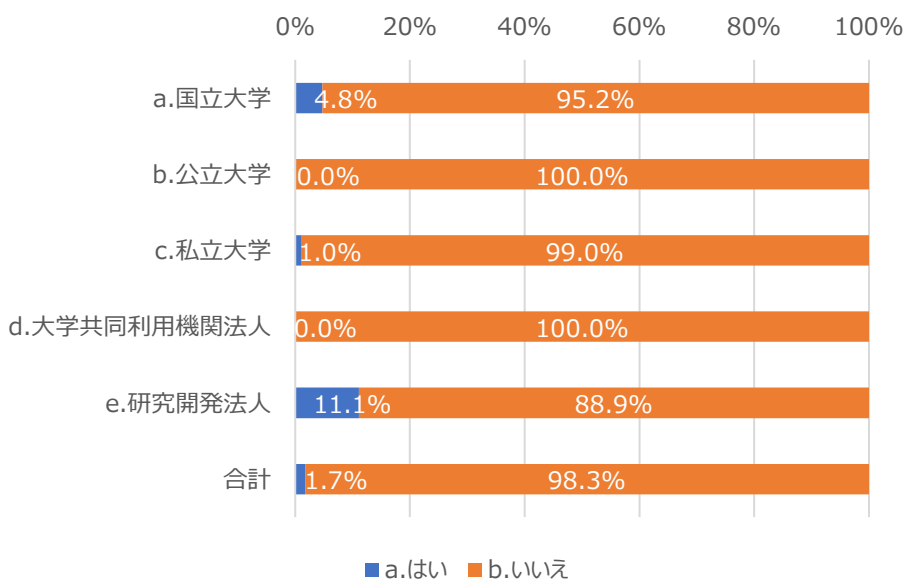
機関種別	a.無期契約に転換する制度がある	b.無期契約に転換する制度はないが、無期契約に転換する慣行がある	c.無期契約に転換する制度・慣行はない	d.その他	合計
a.国立大学	32	3	34	15	84
b.公立大学	20	2	66	9	97
c.私立大学	81	69	382	67	599
d.大学共同利用機関法人	2	0	2	0	4
e.研究開発法人	14	1	16	5	36
合計	149	75	500	96	820
割合	18.2%	9.1%	61.0%	11.7%	100.0%

## 【3-4】 特例対象者に対するキャリアサポートの有無

2022年度中に雇用契約を終了する特例対象者に対するキャリアサポートの取組の有無を問う設問に対し、「いいえ」と回答した機関が全体の98.3%だった。

設問 3-4.特例対象者について、2022年度中に雇用契約を終了する場合、何らかのキャリアサポートの取組を行うことになっていますか。

### <機関種別>



単位：機関

機関種別	a. はい	b. いいえ	合計
a. 国立大学	4	80	84
b. 公立大学	0	97	97
c. 私立大学	6	593	599
d. 大学共同利用機関法人	0	4	4
e. 研究開発法人	4	32	36
合計	14	806	820
割合	1.7%	98.3%	100.0%

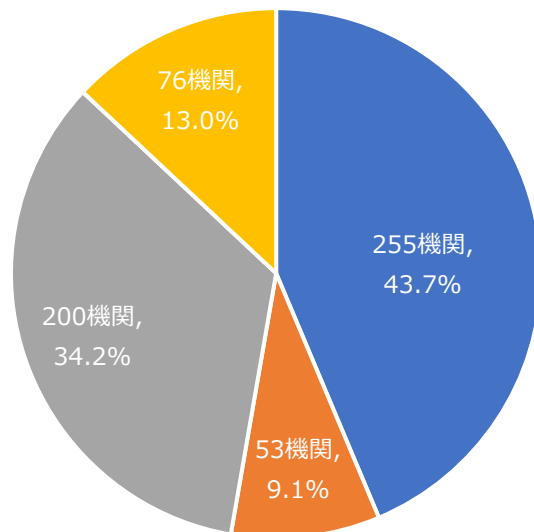
## 【4-1】労働者に対する説明状況（特例対象者となるか否かについて）

特例対象者に対し特例の対象となる旨を伝えている機関は、今後早期に伝える予定としている機関も含め508機関（87.0%）であった。

設問 4-1.労働契約締結時から現在までに、特例の対象となる全ての労働者に対し特例の対象となる旨を伝えていますか。（ひとつに○をいれる）

→（「伝えている場合と伝えていない場合がある」もしくは「伝えていない」と回答した場合）労働契約締結時から現在までに、特例の対象となる全ての労働者に対し特例の対象となる旨を伝えていますか。（ひとつに○をいれる）

### <機関種別>



- a.労働契約締結時に必ず伝えている
- b.労働契約時から現在までに伝えている
- c.今後早期に伝えるように対応を予定
- d.その他・未回答

単位：機関

機関種別	a.労働契約締結時に必ず伝えている	b.労働契約時から現在までに伝えている	c.今後早期に伝えるように対応を予定	d.その他・未回答	合計
a.国立大学	55	2	15	3	75
b.公立大学	24	12	23	12	71
c.私立大学	152	39	154	57	402
d.大学共同利用機関法人	3	0	0	1	4
e.研究開発法人	21	0	8	3	32
合計(特例対象者0名の機関除く)	255	53	200	76	584
割合	43.7%	9.1%	34.2%	13.0%	100.0%

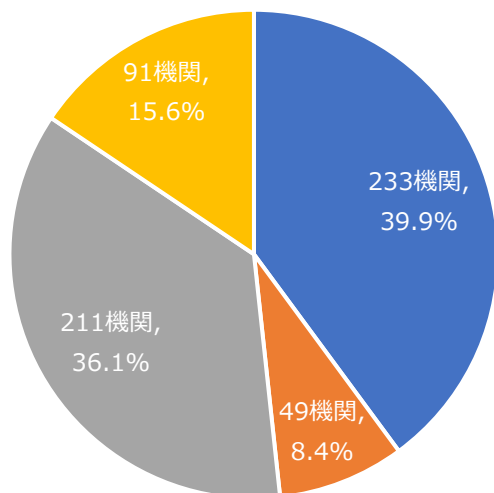
## 【4-2】労働者に対する説明状況（特例の制度概要や無期転換申込手順について）

特例対象者に対し制度の概要や無期転換申込手順を伝えている機関は、今後早期に伝える予定としている機関も含め493機関（84.4%）であった。

設問 4-2. 無期転換ルールの特例に関し、特例対象者に対し何らかの手段で制度の概要や無期転換申込手順を伝えていますか。（ひとつに○をいれる）

→（「伝えている場合と伝えていない場合がある」もしくは「伝えていない」と回答した場合）無期転換ルールの特例に関する制度の概要や無期転換申込手順に係る特例対象者への周知について、今後の対応方針を教えてください。（ひとつに○をいれる）

### <機関種別>



- a. 調査時点で必ず伝えている
- b. 調査時点から現在までに伝えている
- c. 今後早期に伝えているよう対応を予定
- c. その他・未回答

単位：機関

機関種別	a. 調査時点で必ず伝えている	b. 調査時点から現在までに伝えている	c. 今後早期に伝えているよう対応を予定	c. その他・未回答	合計
a. 国立大学	47	3	21	4	75
b. 公立大学	27	2	24	18	71
c. 私立大学	136	42	158	66	402
d. 大学共同利用機関法人	2	1	1	0	4
e. 研究開発法人	21	1	7	3	32
合計(特例対象者0名の機関除く)	233	49	211	91	584
割合	39.9%	8.4%	36.1%	15.6%	100.0%

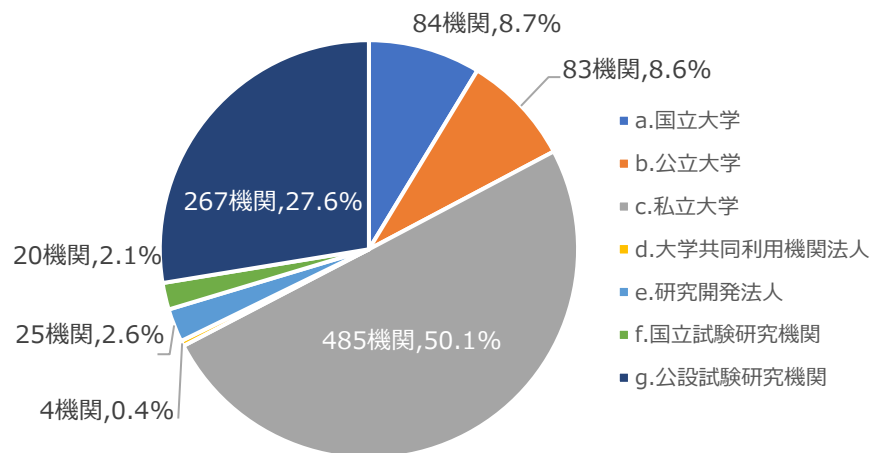
# ポストドクター等の雇用・育成に関する ガイドラインについて



# 回答機関基礎データ

- 全体で968機関から回答が得られ、機関種別では「私立大学」が全体の50.1%を占め、最も多かった。
- 機関規模別では「1000人未満」が全体の79.2%を占め、最も多かった。

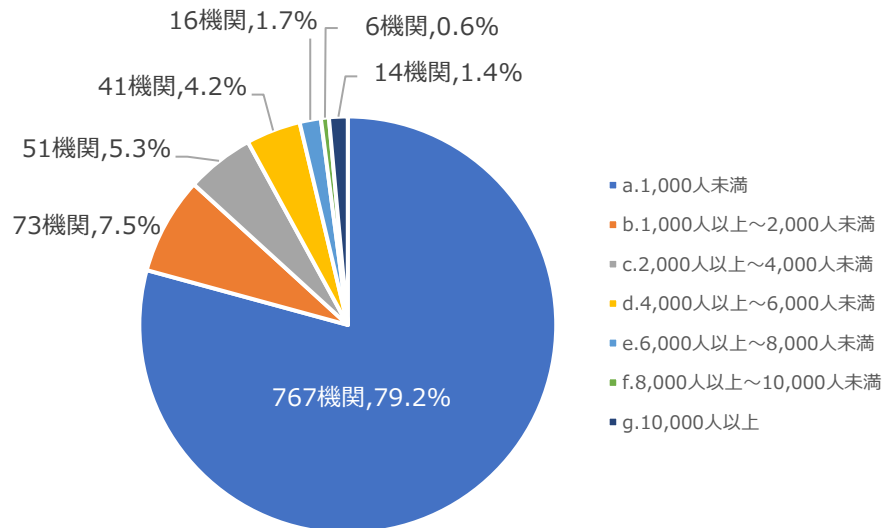
## <機関種別>



単位：機関

カテゴリー名	機関	割合
a. 国立大学	84	8.7%
b. 公立大学	83	8.6%
c. 私立大学	485	50.1%
d. 大学共同利用機関法人	4	0.4%
e. 研究開発法人	25	2.6%
f. 国立試験研究機関	20	2.1%
g. 公設試験研究機関	267	27.6%
全体	968	100.0%

## <機関規模>



単位：機関

カテゴリー名	機関	割合
a. 1,000人未満	767	79.2%
b. 1,000人以上～2,000人未満	73	7.5%
c. 2,000人以上～4,000人未満	51	5.3%
d. 4,000人以上～6,000人未満	41	4.2%
e. 6,000人以上～8,000人未満	16	1.7%
f. 8,000人以上～10,000人未満	6	0.6%
g. 10,000人以上	14	1.4%
全体	968	100.0%

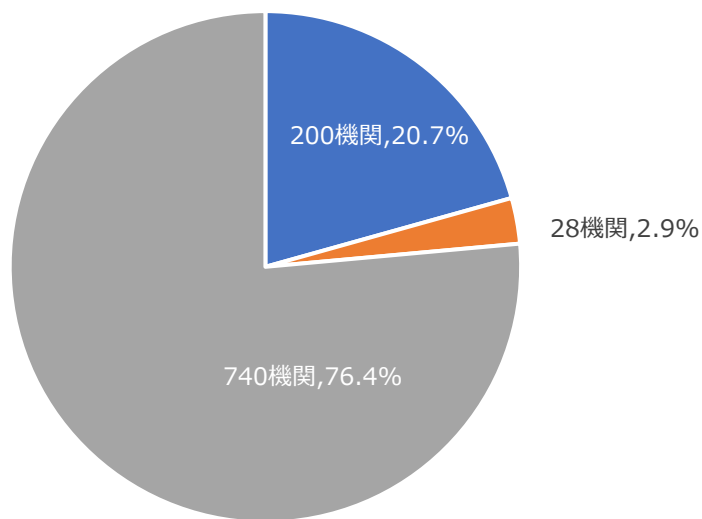
## 【6-1】ポストドクター等の雇用状況

○全体では「雇用している」「雇用していないが、今後雇用する予定がある」が合計して23.6%。

○「雇用している」機関の割合については、研究開発法人（80.0%）、国立大学（79.8%）及び大学共同利用機関法人（75.0%）が高い傾向がみられた。

設問 6-1. 現在ポストドクター等を雇用している、または雇用する予定がありますか。（ひとつに○をいれる）

<全体>



- a. 雇用している
- b. 雇用していないが、今後雇用する予定がある
- c. 雇用しておらず、今後雇用する予定はない

単位：機関

カテゴリー名	機関	割合
a. 雇用している	200	20.7%
b. 雇用していないが、今後雇用する予定がある	28	2.9%
c. 雇用しておらず、今後雇用する予定はない	740	76.4%
全体	968	100.0%

機関種別

機関種別	合計	a. 雇用している	b. 雇用していないが、今後雇用する予定がある	c. 雇用しておらず、今後雇用する予定はない
全体	968	200	28	740
	100.0%	20.7%	2.9%	76.4%
a. 国立大学	84	67	2	15
	100.0%	79.8%	2.4%	17.9%
b. 公立大学	83	15	1	67
	100.0%	18.1%	1.2%	80.7%
c. 私立大学	485	78	22	385
	100.0%	16.1%	4.5%	79.4%
d. 大学共同利用機関法人	4	3	0	1
	100.0%	75.0%	0.0%	25.0%
e. 研究開発法人	25	20	0	5
	100.0%	80.0%	0.0%	20.0%
f. 国立試験研究機関	20	4	1	15
	100.0%	20.0%	5.0%	75.0%
g. 公設試験研究機関	267	13	2	252
	100.0%	4.9%	0.7%	94.4%

機関規模別

機関規模別	合計	a. 雇用している	b. 雇用していないが、今後雇用する予定がある	c. 雇用しておらず、今後雇用する予定はない
全体	968	200	28	740
	100.0%	20.7%	2.9%	76.4%
a. 1,000人未満	767	79	20	668
	100.0%	10.3%	2.6%	87.1%
b. 1,000人以上～2,000人未満	73	36	5	32
	100.0%	49.3%	6.8%	43.8%
c. 2,000人以上～4,000人未満	51	36	2	13
	100.0%	70.6%	3.9%	25.5%
d. 4,000人以上～6,000人未満	41	27	0	14
	100.0%	65.9%	0.0%	34.1%
e. 6,000人以上～8,000人未満	16	12	1	3
	100.0%	75.0%	6.3%	18.8%
f. 8,000人以上～10,000人未満	6	6	0	0
	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%
g. 10,000人以上	14	4	0	10
	100.0%	28.6%	0.0%	71.4%

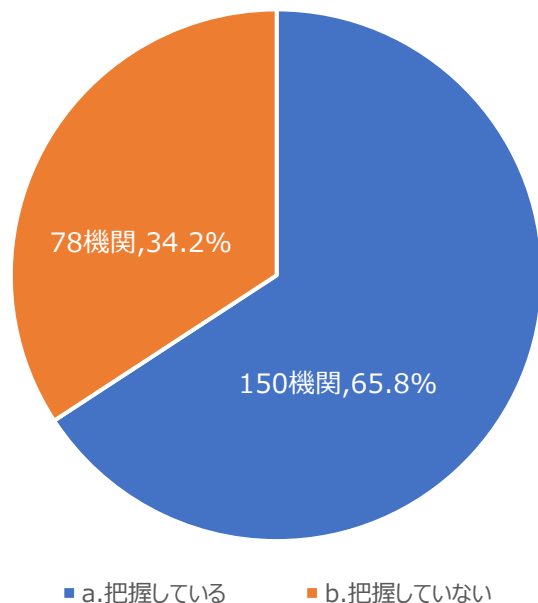
単位：機関

## 【6-2】雇用関係のないポストドクター等の把握状況

前問にて「雇用している」もしくは「雇用していないが、今後雇用する予定がある」と回答した機関に雇用関係のないポストドクター等の人数の把握状況を聞いた。その結果、「把握している」と回答したのは全体の65.8%だった。

設問 6-2. 雇用関係のないポストドクター等の人数を把握していますか。(ひとつに○をいれる)

<全体>



単位：機関

カテゴリー名	機関	割合
a. 把握している	150	65.8%
b. 把握していない	78	34.2%
全体	228	100.0%

機関種別

機関種別	合計	a. 把握している	b. 把握していない
全体	228	150	78
	100.0%	65.8%	34.2%
a. 国立大学	69	42	27
	100.0%	60.9%	39.1%
b. 公立大学	16	13	3
	100.0%	81.3%	18.8%
c. 私立大学	100	68	32
	100.0%	68.0%	32.0%
d. 大学共同利用機関法人	3	1	2
	100.0%	33.3%	66.7%
e. 研究開発法人	20	14	6
	100.0%	70.0%	30.0%
f. 国立試験研究機関	5	3	2
	100.0%	60.0%	40.0%
g. 公設試験研究機関	15	9	6
	100.0%	60.0%	40.0%

機関規模別

機関規模別	合計	a. 把握している	b. 把握していない
全体	228	150	78
	100.0%	65.8%	34.2%
a. 1,000人未満	99	68	31
	100.0%	68.7%	31.3%
b. 1,000人以上 ～2,000人未満	41	26	15
	100.0%	63.4%	36.6%
c. 2,000人以上 ～4,000人未満	38	25	13
	100.0%	65.8%	34.2%
d. 4,000人以上 ～6,000人未満	27	16	11
	100.0%	59.3%	40.7%
e. 6,000人以上 ～8,000人未満	13	9	4
	100.0%	69.2%	30.8%
f. 8,000人以上 ～10,000人未満	6	3	3
	100.0%	50.0%	50.0%
g. 10,000人以上	4	3	1
	100.0%	75.0%	25.0%

単位：機関

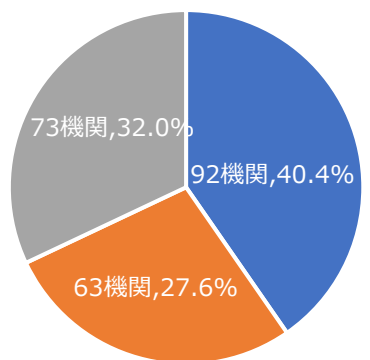
## 【6-3/6-4】給与水準の待遇に関する規程等の有無・規程上の給与水準

○ポストドクター等に対する給与水準等の待遇について、「規程等があり、公開している」が40.4%、「規程等はあるが、公表はしていない」が27.6%、「規程等はない」が32.0%だった。

○規程等がある機関における規程上の給与水準については、給与の最低額が平均27.7万円/月、経験年数7年で平均的な業績のある者の給与額が平均35.4万円/月であった。

設問 6-3. ポストドクター等の雇用について、給与水準等の待遇に関する規程等がありますか。（ひとつに○をいれる）

<全体>



- a. 規程等があり、公表している
- b. 規程等はあるが、公表はしていない
- c. 規程等はない

単位：機関

カテゴリー名	機関	割合
a. 規程等があり、公表している	92	40.4%
b. 規程等はあるが、公表はしていない	63	27.6%
c. 規程等はない	73	32.0%
全体	228	100.0%

機関種別

機関種別	合計	a. 規程等があり、公表している	b. 規程等はあるが、公表はしていない	c. 規程等はない
全体	228	92	63	73
	100.0%	40.4%	27.6%	32.0%
a. 国立大学	69	45	7	17
	100.0%	65.2%	10.1%	24.6%
b. 公立大学	16	4	7	5
	100.0%	25.0%	43.8%	31.3%
c. 私立大学	100	25	37	38
	100.0%	25.0%	37.0%	38.0%
d. 大学共同利用機関法人	3	1	1	1
	100.0%	33.3%	33.3%	33.3%
e. 研究開発法人	20	9	6	5
	100.0%	45.0%	30.0%	25.0%
f. 国立試験研究機関	5	2	0	3
	100.0%	40.0%	0.0%	60.0%
g. 公設試験研究機関	15	6	5	4
	100.0%	40.0%	33.3%	26.7%

機関規模別

機関規模別	合計	a. 規程等があり、公表している	b. 規程等はあるが、公表はしていない	c. 規程等はない
全体	228	92	63	73
	100.0%	40.4%	27.6%	32.0%
a. 1,000人未満	99	32	26	41
	100.0%	32.3%	26.3%	41.4%
b. 1,000人以上～2,000人未満	41	18	9	14
	100.0%	43.9%	22.0%	34.1%
c. 2,000人以上～4,000人未満	38	13	16	9
	100.0%	34.2%	42.1%	23.7%
d. 4,000人以上～6,000人未満	27	17	7	3
	100.0%	63.0%	25.9%	11.1%
e. 6,000人以上～8,000人未満	13	8	4	1
	100.0%	61.5%	30.8%	7.7%
f. 8,000人以上～10,000人未満	6	2	0	4
	100.0%	33.3%	0.0%	66.7%
g. 10,000人以上	4	2	1	1
	100.0%	50.0%	25.0%	25.0%

単位：機関

設問 6-4. 前問にて「規程等がある」場合、規程による月額給与の最低額・（モデルケースとして）経験年数7年で平均的な業績のある方の給与額を教えてください。

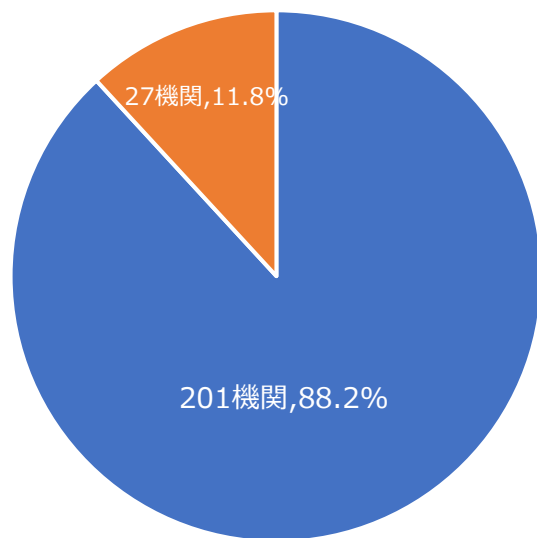
	平均（万円）
月額給与の最低額	27.7
経験年数7年で平均的な業績のある者の給与額	35.4

## 【6-5】労働時間の把握状況

「雇用関係のある」ポストドクター等の労働時間は88.2%の機関が「把握している」と回答したのに対して、「雇用関係がない」ポストドクター等の労働時間を「把握している」と回答した機関は9.6%だった。

設問 6-5. ポストドクター等の労働時間の把握状況について、雇用関係の有無別にお答えください。（各行ひとつに○をいれる）

### <雇用関係がある>

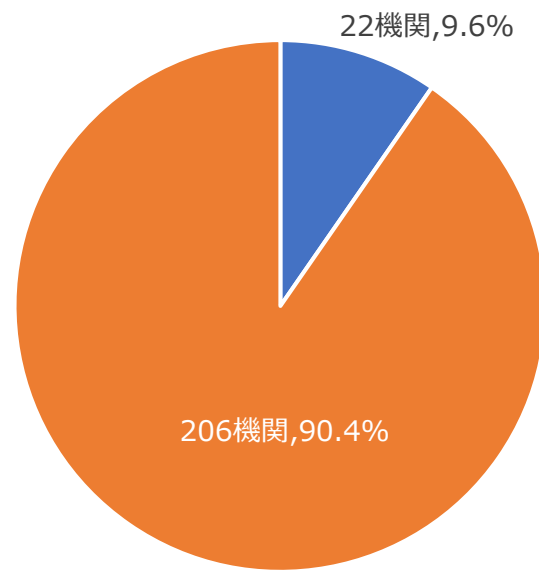


■ 把握している ■ 把握していない

単位：機関

カテゴリ名	機関	割合
把握している	201	88.2%
把握していない	27	11.8%
全体	228	100.0%

### <雇用関係がない>



■ 把握している ■ 把握していない

単位：機関

カテゴリ名	機関	割合
把握している	22	9.6%
把握していない	206	90.4%
全体	228	100.0%

## 【6-6】博士課程学生のRA雇用状況

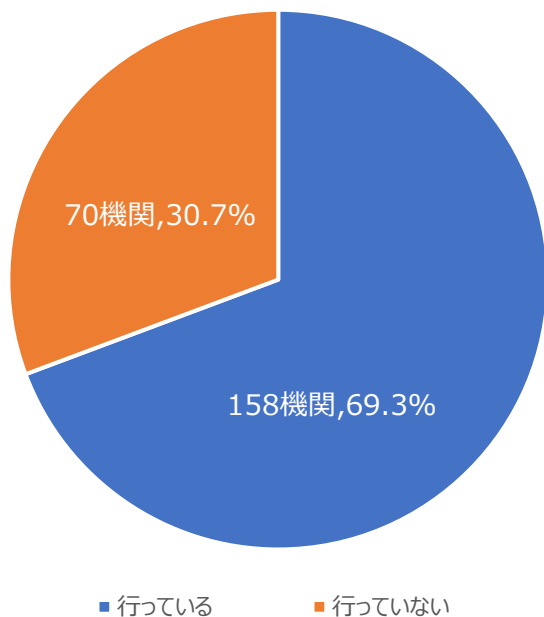
○ポストドクター等を雇用している、もしくはする予定がある機関のうち、RA雇用を行っているのは69.3%だった。

○RA雇用を行っている機関において、給与水準については8割超の機関で規程等があり、最低水準の平均は1,389円/時、最高水準の平均は1,692円/時であった。

○RA雇用を行っている機関において、従事時間の下限に関する規程等を設定している機関は21.5%であったが、従事時間の上限に関する規程等を設定している機関は83.5%であり、規程上の上限時間の平均は1,023時間/年であった。

設問 6-6. 博士課程学生のRA雇用を行っていますか。行っている場合、博士課程学生のRA雇用に関し、規程等の有無について以下の表の項目毎に当てはまるものを選択してください。

### <全体>



単位：機関

カテゴリー名	機関	割合
行っている	158	69.3%
行っていない	70	30.7%
全体	228	100.0%

#### 給与の最低水準に関する規程等

	機関	割合	(規程等がある場合) 規程上の給与の最低水準 (円/時) (平均)
あり	131	82.9%	1,389
なし	27	17.1%	
全体	158	100.0%	

#### 給与の最高水準に関する規程等

	機関	割合	(規程等がある場合) 規程上の給与の最高水準 (円/時) (平均)
あり	135	85.4%	1,692
なし	23	14.6%	
全体	158	100.0%	

#### 従事時間の下限に関する規程等

	機関	割合	(規程等がある場合) 規程上の従事時間の下限 (時間/年) (平均)
あり	34	21.5%	381
なし	124	78.5%	
全体	158	100.0%	

#### 従事時間の上限に関する規程等

	機関	割合	(規程等がある場合) 規程上の従事時間の上限 (時間/年) (平均)
あり	132	83.5%	1,023
なし	26	16.5%	
全体	158	100.0%	

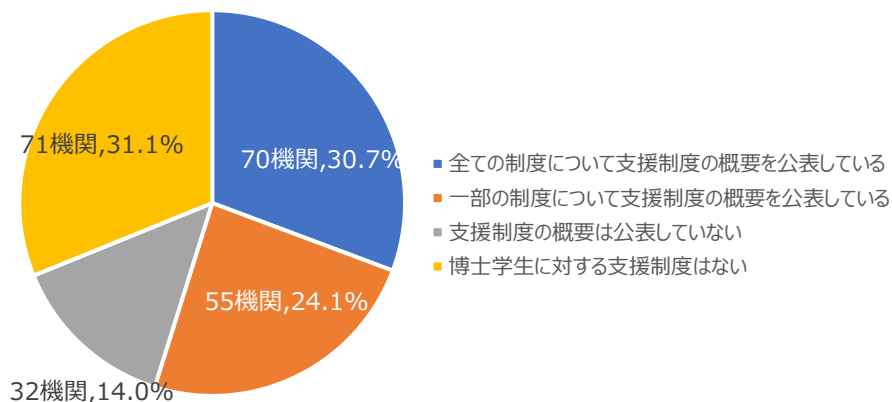
単位：機関

## 【6-8】博士課程学生に対する支援制度

博士課程学生に対する支援制度の概要については、「全ての制度について公表している」機関（30.7%）と「一部の制度について公表している」機関（24.1%）を合わせると、半数以上の機関が一部または全ての公開を行っていた。一方、博士課程学生に対する支援の実績について、一部でも公開を行っている機関は32.9%であった。

設問 6-8. 博士課程学生に対する支援制度に関し、制度概要及び支援実績のホームページ等における公表状況について、あてはまるものを選択してください。（各行ひとつに○をいれる）

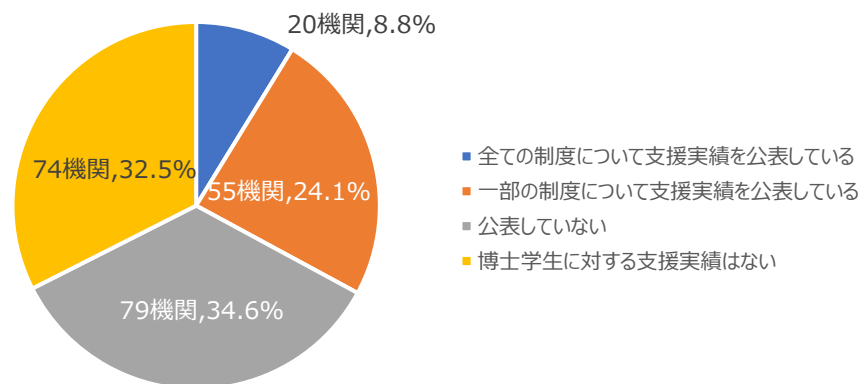
### <支援制度の概要>



単位：機関

カテゴリー名	機関	割合
全ての制度について支援制度の概要を公表している	70	30.7%
一部の制度について支援制度の概要を公表している	55	24.1%
支援制度の概要は公表していない	32	14.0%
博士学生に対する支援制度はない	71	31.1%
全体	228	100.0%

### <支援実績（支援人数等）>



単位：機関

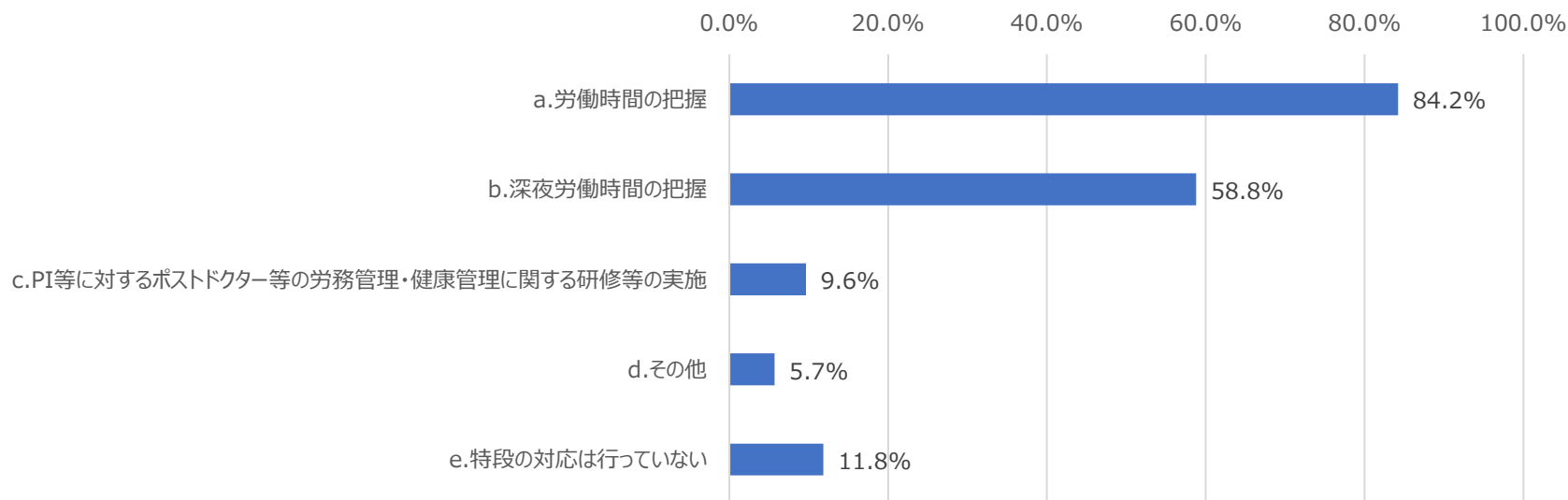
カテゴリー名	機関	割合
全ての制度について支援実績を公表している	20	8.8%
一部の制度について支援実績を公表している	55	24.1%
公表していない	79	34.6%
博士学生に対する支援実績はない	74	32.5%
全体	228	100.0%

## 【6-9】ポストドクター等の労務管理

ポストドクター等の労務管理に関し行われていることとしては、「労働時間の把握」が84.2%で最も多かった。2番目に多かったのは「深夜労働時間の把握」で58.8%だった。

設問 6-9. 雇用するポストドクター等の労務管理に関し、行っていることを全て選択してください。

### <全体>



単位：機関

カテゴリー名	機関	割合
a. 労働時間の把握	192	84.2%
b. 深夜労働時間の把握	134	58.8%
c. PI等に対するポストドクター等の労務管理・健康管理に関する研修等の実施	22	9.6%
d. その他	13	5.7%
e. 特段の対応は行っていない	27	11.8%
回答人数 ※a～eは複数回答可	228	100.0%

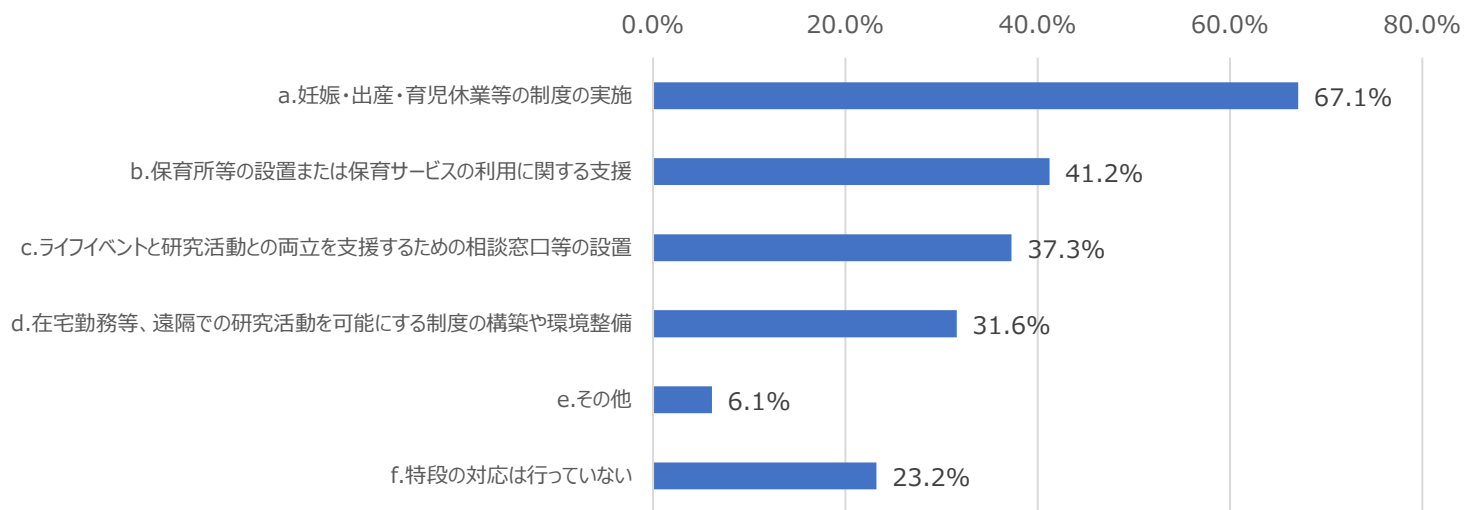


## 【6-10】 ライフイベントと研究活動との両立を支援するために行っていること

ポストドクター等に対し、出産・育児等のライフイベントと研究活動との両立を支援するために行っていることについては、「妊娠・出産・育児休業等の制度の実施」が最も多く、67.1%だった。2番目に多かったのは「保育所等の設置または保育サービスの利用に関する支援」で41.2%。23.2%が「特段の対応を行っていない」と回答した。

設問 6-10. ポストドクター等に対し、出産・育児等のライフイベントと研究活動との両立を支援するために行っていることについて、当てはまるものを全て選択してください。

### <全体>



単位：機関

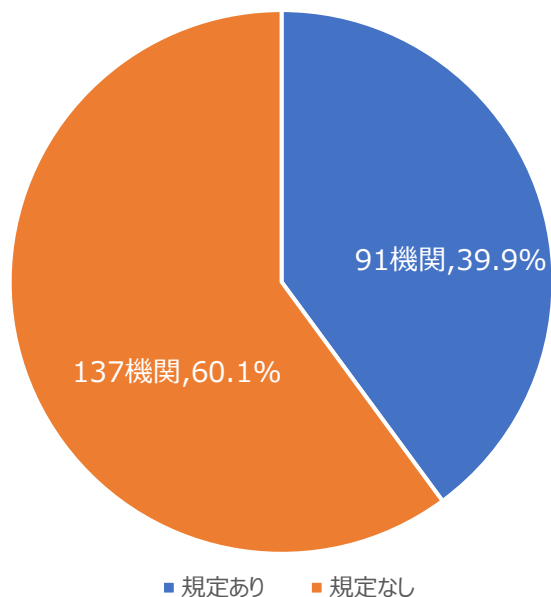
カテゴリ名	機関	割合
a.妊娠・出産・育児休業等の制度の実施	153	67.1%
b.保育所等の設置または保育サービスの利用に関する支援	94	41.2%
c.ライフイベントと研究活動との両立を支援するための相談窓口等の設置	85	37.3%
d.在宅勤務等、遠隔での研究活動を可能にする制度の構築や環境整備	72	31.6%
e.その他	14	6.1%
f.特段の対応は行っていない	53	23.2%
回答人数 ※a～fは複数回答可	228	100.0%

## 【6-11】雇用関係が無いポストドクター等に対する施設利用等に関する規程

雇用関係が無いポストドクター等に対する施設利用等に関する規程の有無について、フェローシップ等の制度で受け入れている者とそうでない者の双方のケースについて聞いた。その結果、いずれの場合において6割超が「規定なし」と回答した。

設問 6-11. 機関と雇用関係が無いポストドクター等の受け入れに関し、施設の利用等に関する規程の有無を教えてください。「規程あり」「規程なし」いずれかに○を入れた上で、「規程あり」の場合はその内容を記載してください。

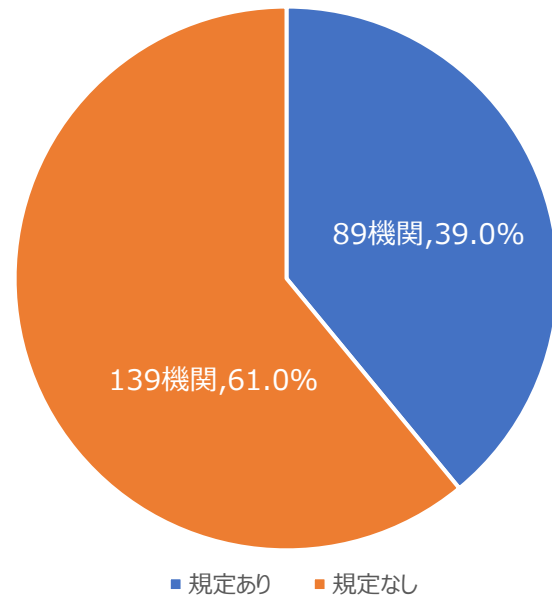
＜フェローシップ等の制度で受け入れている者＞



単位：機関

カテゴリー名	機関	割合
規定あり	91	39.9%
規定なし	137	60.1%
全体	228	100.0%

＜フェローシップ等の制度で受け入れている以外の者＞



単位：機関

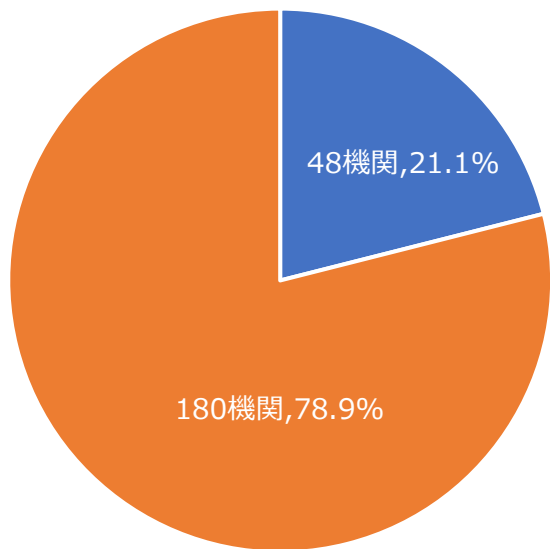
カテゴリー名	機関	割合
規定あり	89	39.0%
規定なし	139	61.0%
全体	228	100.0%

## 【6-12】雇用関係が無いポストドクター等に対する安全管理面に関する規程

雇用関係が無いポストドクター等に対する安全管理面に関する規程の有無について、フェローシップ等の制度で受け入れている者とそうでない者の双方のケースについて聞いた。その結果、いずれの場合においても8割弱が「規定なし」と回答した。

設問 6-12. 機関と雇用関係が無いポストドクター等の受け入れに関し、安全管理面に関する規程の有無を教えてください。「規程あり」「規程なし」いずれかに○を入れた上で、「規程あり」の場合はその内容を記載してください。

### <フェローシップ等の制度で受け入れている者>

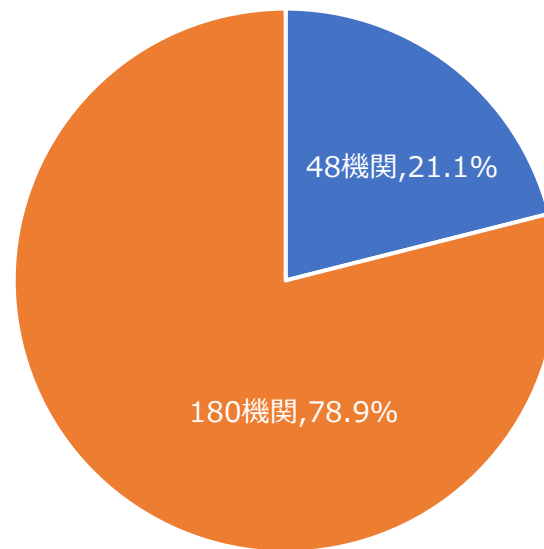


■ 規定あり ■ 規定なし

単位：機関

カテゴリー名	機関	割合
規定あり	48	21.1%
規定なし	180	78.9%
全体	228	100.0%

### <フェローシップ等の制度で受け入れている以外の者>



■ 規定あり ■ 規定なし

単位：機関

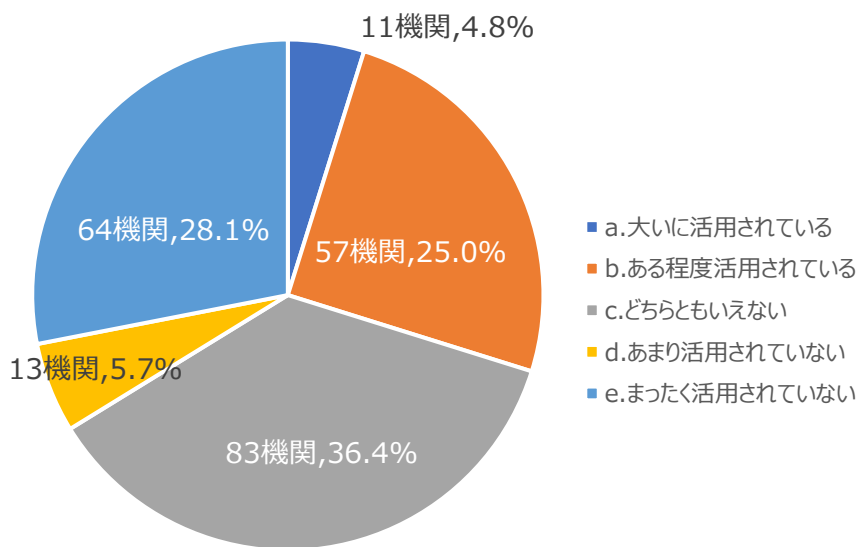
カテゴリー名	機関	割合
規定あり	48	21.1%
規定なし	180	78.9%
全体	228	100.0%

## 【7-1】専従義務の緩和制度の活用状況

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ポストドクター等について、専従義務の緩和制度の活用状況を尋ねると、「どちらともいえない」（36.4%）が最も多く、「まったく活用されていない」（28.1%）が次に多かった。「大いに活用されている」は4.8%とわずかった。

設問 7-1. 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ポストドクター等について、専従義務の緩和制度の活用状況を教えてください。（ひとつに○をいれる）

### <全体>



単位：機関

カテゴリー名	機関	割合
a. 大いに活用されている	11	4.8%
b. ある程度活用されている	57	25.0%
c. どちらともいえない	83	36.4%
d. あまり活用されていない	13	5.7%
e. まったく活用されていない	64	28.1%
全体	228	100.0%

### 機関種別

機関種別	合計	a. 大いに活用されている	b. ある程度活用されている	c. どちらともいえない	d. あまり活用されていない	e. まったく活用されていない
全体	228	11	57	83	13	64
	100.0%	4.8%	25.0%	36.4%	5.7%	28.1%
a. 国立大学	69	4	26	22	5	12
	100.0%	5.8%	37.7%	31.9%	7.2%	17.4%
b. 公立大学	16	1	3	6	2	4
	100.0%	6.3%	18.8%	37.5%	12.5%	25.0%
c. 私立大学	100	3	16	39	3	39
	100.0%	3.0%	16.0%	39.0%	3.0%	39.0%
d. 大学共同利用機関法人	3	0	1	2	0	0
	100.0%	0.0%	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%
e. 研究開発法人	20	0	10	5	2	3
	100.0%	0.0%	50.0%	25.0%	10.0%	15.0%
f. 国立試験研究機関	5	1	0	1	0	3
	100.0%	20.0%	0.0%	20.0%	0.0%	60.0%
g. 公設試験研究機関	15	2	1	8	1	3
	100.0%	13.3%	6.7%	53.3%	6.7%	20.0%

### 機関規模別

機関規模別	合計	a. 大いに活用されている	b. ある程度活用されている	c. どちらともいえない	d. あまり活用されていない	e. まったく活用されていない
全体	228	11	57	83	13	64
	100.0%	4.8%	25.0%	36.4%	5.7%	28.1%
a. 1,000人未満	99	3	14	41	6	35
	100.0%	3.0%	14.1%	41.4%	6.1%	35.4%
b. 1,000人以上～2,000人未満	41	3	9	14	3	12
	100.0%	7.3%	22.0%	34.1%	7.3%	29.3%
c. 2,000人以上～4,000人未満	38	4	11	12	1	10
	100.0%	10.5%	28.9%	31.6%	2.6%	26.3%
d. 4,000人以上～6,000人未満	27	1	10	7	3	6
	100.0%	3.7%	37.0%	25.9%	11.1%	22.2%
e. 6,000人以上～8,000人未満	13	0	6	6	0	1
	100.0%	0.0%	46.2%	46.2%	0.0%	7.7%
f. 8,000人以上～10,000人未満	6	0	4	2	0	0
	100.0%	0.0%	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%
g. 10,000人以上	4	0	3	1	0	0
	100.0%	0.0%	75.0%	25.0%	0.0%	0.0%

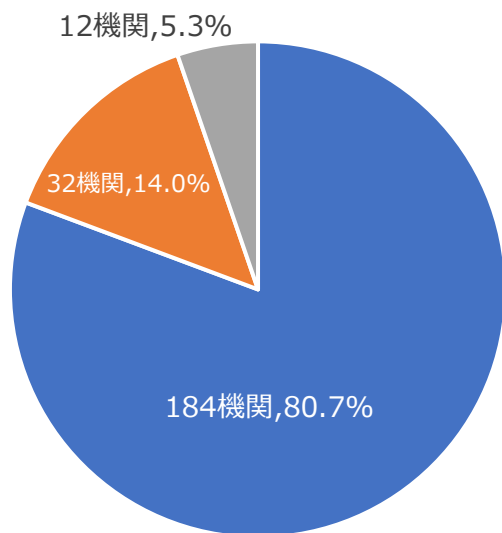
単位：機関

## 【7-2】設備・機器の提供状況

ポストドクター等に対する設備・機器の提供状況については、「全てのポストドクター等に設備・機器を提供している」（80.7%）が最も多かった。

設問 7-2. ポストドクター等に対する設備・機器の提供状況について最も適切な項目をひとつ選択してください。

＜全体＞



- a. 全てのポストドクター等に設備・機器を提供している
- b. 一部のポストドクター等のみ、設備・機器を提供している
- c. ポストドクター等には設備・機器を提供していない

単位：機関

カテゴリ名	機関	割合
a. 全てのポストドクター等に設備・機器を提供している	184	80.7%
b. 一部のポストドクター等のみ、設備・機器を提供している	32	14.0%
c. ポストドクター等には設備・機器を提供していない	12	5.3%
全体	228	100.0%

機関種別

機関種別	合計	a. 全てのポストドクター等に設備・機器を提供している	b. 一部のポストドクター等のみ、設備・機器を提供している	c. ポストドクター等には設備・機器を提供していない
全体	228	184	32	12
	100.0%	80.7%	14.0%	5.3%
a. 国立大学	69	57	11	1
	100.0%	82.6%	15.9%	1.4%
b. 公立大学	16	14	1	1
	100.0%	87.5%	6.3%	6.3%
c. 私立大学	100	74	17	9
	100.0%	74.0%	17.0%	9.0%
d. 大学共同利用機関法人	3	2	1	0
	100.0%	66.7%	33.3%	0.0%
e. 研究開発法人	20	19	1	0
	100.0%	95.0%	5.0%	0.0%
f. 国立試験研究機関	5	5	0	0
	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%
g. 公設試験研究機関	15	13	1	1
	100.0%	86.7%	6.7%	6.7%

機関規模別

機関規模別	合計	a. 全てのポストドクター等に設備・機器を提供している	b. 一部のポストドクター等のみ、設備・機器を提供している	c. ポストドクター等には設備・機器を提供していない
全体	228	184	32	12
	100.0%	80.7%	14.0%	5.3%
a. 1,000人未満	99	79	12	8
	100.0%	79.8%	12.1%	8.1%
b. 1,000人以上～2,000人未満	41	34	5	2
	100.0%	82.9%	12.2%	4.9%
c. 2,000人以上～4,000人未満	38	29	8	1
	100.0%	76.3%	21.1%	2.6%
d. 4,000人以上～6,000人未満	27	24	3	0
	100.0%	88.9%	11.1%	0.0%
e. 6,000人以上～8,000人未満	13	9	3	1
	100.0%	69.2%	23.1%	7.7%
f. 8,000人以上～10,000人未満	6	6	0	0
	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%
g. 10,000人以上	4	3	1	0
	100.0%	75.0%	25.0%	0.0%

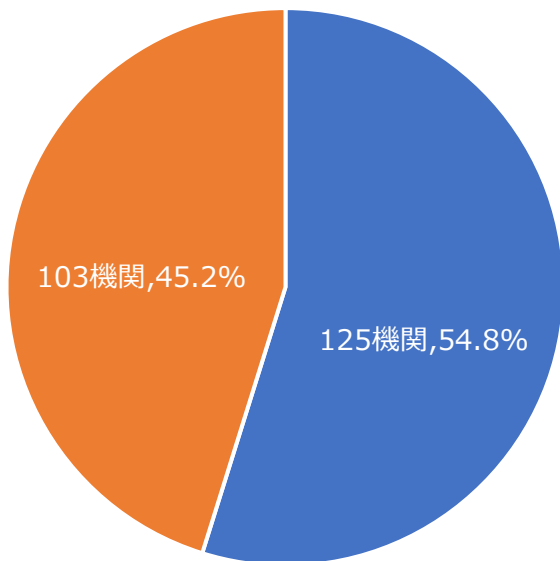
単位：機関

## 【7-3】設備・機器の提供状況の改善

ポストドクター等に対する設備・機器の提供については改善に「取り組んでいる」とする機関（54.8%）が「取り組んでいない」とする機関（45.2%）を上回った。

設問 7-3. ポストドクター等に対する設備・機器の提供状況の改善に取り組んでいますか。（ひとつに○をいれる）

<全体>



■ a. 取り組んでいる ■ b. 取り組んでいない

単位：機関

カテゴリー名	機関	割合
a. 取り組んでいる	125	54.8%
b. 取り組んでいない	103	45.2%
全体	228	100.0%

機関種別

機関種別	合計	a. 取り組んでいる	b. 取り組んでいない
全体	228 100.0%	125 54.8%	103 45.2%
a. 国立大学	69 100.0%	44 63.8%	25 36.2%
b. 公立大学	16 100.0%	7 43.8%	9 56.3%
c. 私立大学	100 100.0%	49 49.0%	51 51.0%
d. 大学共同利用機関法人	3 100.0%	1 33.3%	2 66.7%
e. 研究開発法人	20 100.0%	12 60.0%	8 40.0%
f. 国立試験研究機関	5 100.0%	4 80.0%	1 20.0%
g. 公設試験研究機関	15 100.0%	8 53.3%	7 46.7%

機関規模別

機関規模別	合計	a. 取り組んでいる	b. 取り組んでいない
全体	228 100.0%	125 54.8%	103 45.2%
a. 1,000人未満	99 100.0%	50 50.5%	49 49.5%
b. 1,000人以上～2,000人未満	41 100.0%	17 41.5%	24 58.5%
c. 2,000人以上～4,000人未満	38 100.0%	26 68.4%	12 31.6%
d. 4,000人以上～6,000人未満	27 100.0%	18 66.7%	9 33.3%
e. 6,000人以上～8,000人未満	13 100.0%	7 53.8%	6 46.2%
f. 8,000人以上～10,000人未満	6 100.0%	3 50.0%	3 50.0%
g. 10,000人以上	4 100.0%	4 100.0%	0 0.0%

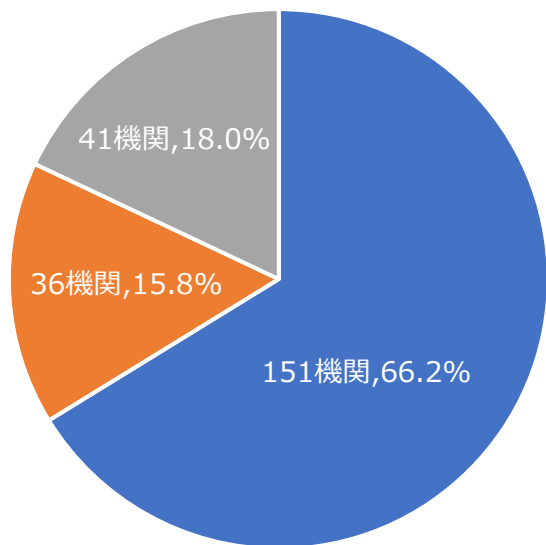
単位：機関

## 【7-4】情報管理等について機関内ルール適用

雇用関係のないポストドクター等に対して情報管理等についての機関内のルールが「全て適用される」と回答した機関は全体の66.2%であった。

設問 7-4. 雇用関係のないポストドクター等に対して情報管理等についての機関内のルールは適用されますか。（ひとつに○をいれる）

<全体>



■ a. 全て適用される ■ b. 一部のみ適用される ■ c. 適用されない

単位：機関

カテゴリー名	機関	割合
a. 全て適用される	151	66.2%
b. 一部のみ適用される	36	15.8%
c. 適用されない	41	18.0%
全体	228	100.0%

機関種別

機関種別	合計	a. 全て適用される	b. 一部のみ適用される	c. 適用されない
全体	228	151	36	41
	100.0%	66.2%	15.8%	18.0%
a. 国立大学	69	57	9	3
	100.0%	82.6%	13.0%	4.3%
b. 公立大学	16	11	2	3
	100.0%	68.8%	12.5%	18.8%
c. 私立大学	100	51	18	31
	100.0%	51.0%	18.0%	31.0%
d. 大学共同利用機関法人	3	2	1	0
	100.0%	66.7%	33.3%	0.0%
e. 研究開発法人	20	16	4	0
	100.0%	80.0%	20.0%	0.0%
f. 国立試験研究機関	5	4	1	0
	100.0%	80.0%	20.0%	0.0%
g. 公設試験研究機関	15	10	1	4
	100.0%	66.7%	6.7%	26.7%

機関規模別

機関規模別	合計	a. 全て適用される	b. 一部のみ適用される	c. 適用されない
全体	228	151	36	41
	100.0%	66.2%	15.8%	18.0%
a. 1,000人未満	99	57	15	27
	100.0%	57.6%	15.2%	27.3%
b. 1,000人以上～2,000人未満	41	30	6	5
	100.0%	73.2%	14.6%	12.2%
c. 2,000人以上～4,000人未満	38	27	7	4
	100.0%	71.1%	18.4%	10.5%
d. 4,000人以上～6,000人未満	27	19	5	3
	100.0%	70.4%	18.5%	11.1%
e. 6,000人以上～8,000人未満	13	10	1	2
	100.0%	76.9%	7.7%	15.4%
f. 8,000人以上～10,000人未満	6	6	0	0
	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%
g. 10,000人以上	4	2	2	0
	100.0%	50.0%	50.0%	0.0%

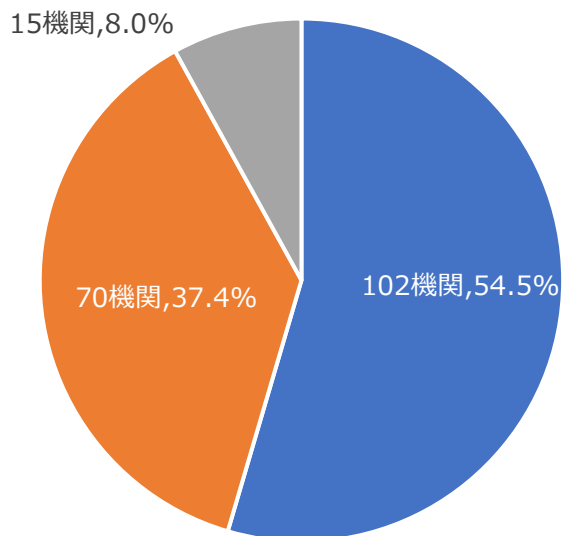
単位：機関

## 【7-5】 機関内ルール適用を本人に伝達しているか

前問にて「全て適用される」「一部のみ適用される」と回答した機関に、機関内のルールが適用されることを本人に伝達しているかについて聞いた。「必ず伝達している」「研究内容等に応じて伝達している」を合算すると92.0%となった。

設問 7-5. (前問で「全て適用される」「一部のみ適用される」と回答した場合のみ) 適用されるルールについて、ポストドクター等本人に伝達していますか。(ひとつに○をいれる)

### <全体>



■ a. 必ず伝達している ■ b. 研究内容等に応じて伝達している ■ c. 伝達していない

単位：機関

カテゴリー名	機関	割合
a. 必ず伝達している	102	54.5%
b. 研究内容等に応じて伝達している	70	37.4%
c. 伝達していない	15	8.0%
全体	187	100.0%

### 機関種別

機関種別	合計	a. 必ず伝達している	b. 研究内容等に応じて伝達している	c. 伝達していない
全体	187	102	70	15
	100.0%	54.5%	37.4%	8.0%
a. 国立大学	66	37	25	4
	100.0%	56.1%	37.9%	6.1%
b. 公立大学	13	5	5	3
	100.0%	38.5%	38.5%	23.1%
c. 私立大学	69	31	31	7
	100.0%	44.9%	44.9%	10.1%
d. 大学共同利用機関法人	3	2	1	0
	100.0%	66.7%	33.3%	0.0%
e. 研究開発法人	20	13	6	1
	100.0%	65.0%	30.0%	5.0%
f. 国立試験研究機関	5	4	1	0
	100.0%	80.0%	20.0%	0.0%
g. 公設試験研究機関	11	10	1	0
	100.0%	90.9%	9.1%	0.0%

### 機関規模別

機関規模別	合計	a. 必ず伝達している	b. 研究内容等に応じて伝達している	c. 伝達していない
全体	187	102	70	15
	100.0%	54.5%	37.4%	8.0%
a. 1,000人未満	72	38	26	8
	100.0%	52.8%	36.1%	11.1%
b. 1,000人以上～2,000人未満	36	22	12	2
	100.0%	61.1%	33.3%	5.6%
c. 2,000人以上～4,000人未満	34	13	18	3
	100.0%	38.2%	52.9%	8.8%
d. 4,000人以上～6,000人未満	24	16	7	1
	100.0%	66.7%	29.2%	4.2%
e. 6,000人以上～8,000人未満	11	8	2	1
	100.0%	72.7%	18.2%	9.1%
f. 8,000人以上～10,000人未満	6	4	2	0
	100.0%	66.7%	33.3%	0.0%
g. 10,000人以上	4	1	3	0
	100.0%	25.0%	75.0%	0.0%

単位：機関

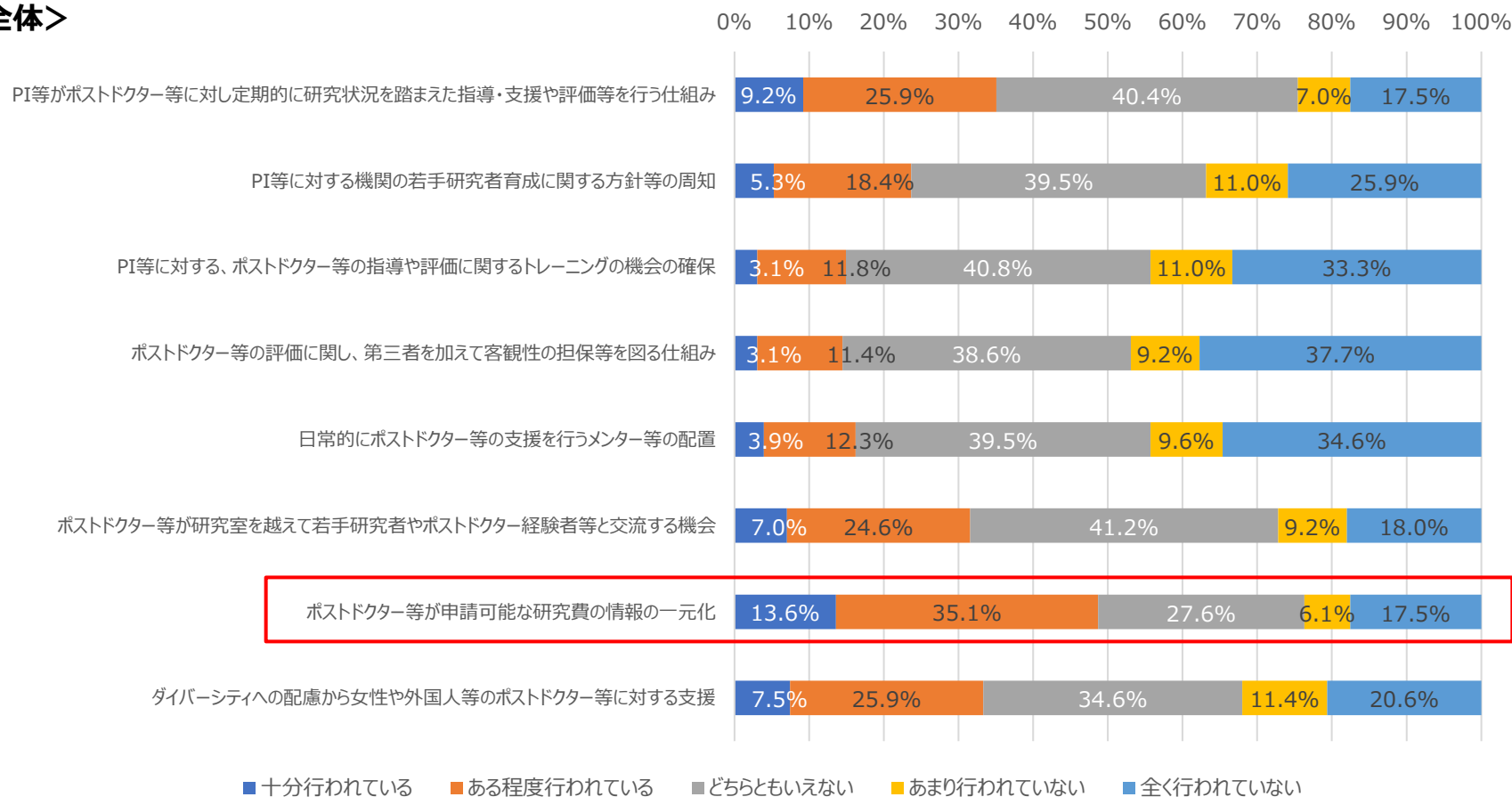


## 【7-6】研究活動支援の実施状況

ポストドクター等に対する研究活動支援では「ポストドクター等が申請可能な研究費の情報の一元化」が「十分行われている」「ある程度行われている」合計で48.7%と、最も高い割合で実施されていた。

設問 7-6. ポストドクター等に対する研究活動支援の実施状況を教えてください。（各行ひとつに○をいれる）

### <全体>



## 【7-6】研究活動支援の実施状況

ポストドクター等に対する研究活動支援では「ポストドクター等が申請可能な研究費の情報の一元化」が「十分行われている」「ある程度行われている」合計で48.7%と、最も高い割合で実施されていた。

設問 7-6. ポストドクター等に対する研究活動支援の実施状況を教えてください。（各行ひとつに○をいれる）

PI等がポストドクター等に対し定期的に研究状況を踏まえた指導・支援や評価等を行う仕組み

カテゴリー名	機関	割合
十分行われている	21	9.2%
ある程度行われている	59	25.9%
どちらともいえない	92	40.4%
あまり行われていない	16	7.0%
全く行われていない	40	17.5%
全体	228	100.0%

PI等に対する機関の若手研究者育成に関する方針等の周知

カテゴリー名	機関	割合
十分行われている	12	5.3%
ある程度行われている	42	18.4%
どちらともいえない	90	39.5%
あまり行われていない	25	11.0%
全く行われていない	59	25.9%
全体	228	100.0%

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の機会の確保

カテゴリー名	機関	割合
十分行われている	7	3.1%
ある程度行われている	27	11.8%
どちらともいえない	93	40.8%
あまり行われていない	25	11.0%
全く行われていない	76	33.3%
全体	228	100.0%

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

カテゴリー名	機関	割合
十分行われている	7	3.1%
ある程度行われている	26	11.4%
どちらともいえない	88	38.6%
あまり行われていない	21	9.2%
全く行われていない	86	37.7%
全体	228	100.0%

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

カテゴリー名	機関	割合
十分行われている	9	3.9%
ある程度行われている	28	12.3%
どちらともいえない	90	39.5%
あまり行われていない	22	9.6%
全く行われていない	79	34.6%
全体	228	100.0%

ポストドクター等が研究室を越えて若手研究者やポストドクター経験者等と交流する機会

カテゴリー名	機関	割合
十分行われている	16	7.0%
ある程度行われている	56	24.6%
どちらともいえない	94	41.2%
あまり行われていない	21	9.2%
全く行われていない	41	18.0%
全体	228	100.0%

ポストドクター等が申請可能な研究費の情報の一元化

カテゴリー名	機関	割合
十分行われている	31	13.6%
ある程度行われている	80	35.1%
どちらともいえない	63	27.6%
あまり行われていない	14	6.1%
全く行われていない	40	17.5%
全体	228	100.0%

ダイバーシティへの配慮から女性や外国人等のポストドクター等に対する支援

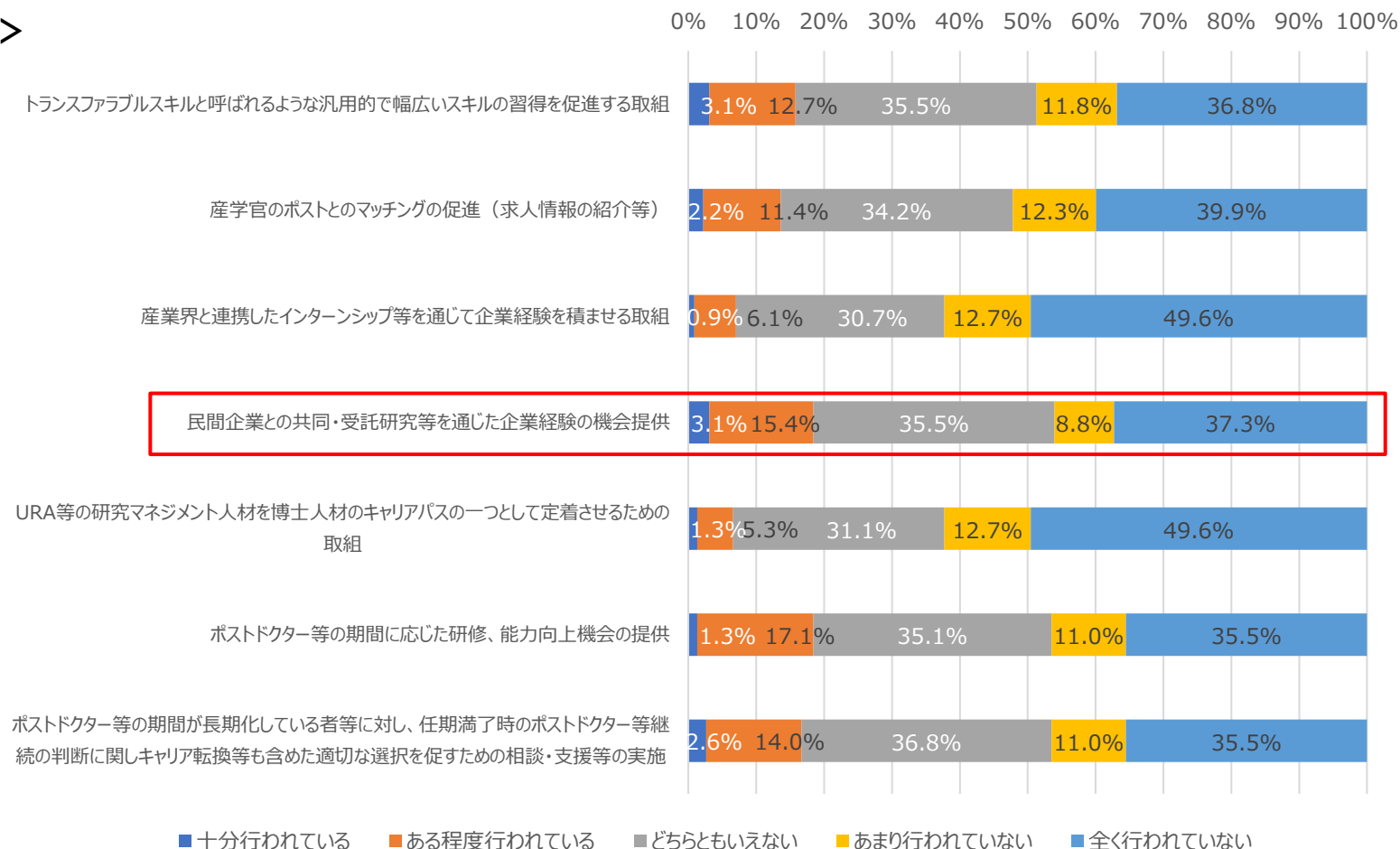
カテゴリー名	機関	割合
十分行われている	17	7.5%
ある程度行われている	59	25.9%
どちらともいえない	79	34.6%
あまり行われていない	26	11.4%
全く行われていない	47	20.6%
全体	228	100.0%

## 【8-1】キャリア開発支援の実施状況

ポストドクター等に対するキャリア開発支援の取組については、いずれの選択肢についても半数前後の機関が「あまり行われていない」もしくは「全く行われていない」と回答しており、多くの機関で取組が不十分な状況が見られた。最も多くの機関が「十分行われている」もしくは「ある程度行われている」と回答したのは「民間企業との共同・受託研究等を通じた企業経験の機会提供」であった。

設問 8-1. ポストドクター等に対するキャリア開発支援の実施状況を教えてください。（各行ひとつに○をいれる）

### <全体>



## 【8-1】キャリア開発支援の実施状況

ポストドクター等に対するキャリア開発支援の取組については、いずれの選択肢についても半数前後の機関が「あまり行われていない」もしくは「全く行われていない」と回答しており、多くの機関で取組が不十分な状況が見られた。最も多くの機関が「十分行われている」もしくは「ある程度行われている」と回答したのは「民間企業との共同・受託研究等を通じた企業経験の機会提供」であった。

設問 8-1. ポストドクター等に対するキャリア開発支援の実施状況を教えてください。（各行ひとつに○をいれる）

トランスファブルスキルと呼ばれるような汎用的で幅広いスキルの習得を促進する取組

カテゴリー名	機関	割合
十分行われている	7	3.1%
ある程度行われている	29	12.7%
どちらともいえない	81	35.5%
あまり行われていない	27	11.8%
全く行われていない	84	36.8%
全体	228	100.0%

産学官のポストとのマッチングの促進（求人情報の紹介等）

カテゴリー名	機関	割合
十分行われている	5	2.2%
ある程度行われている	26	11.4%
どちらともいえない	78	34.2%
あまり行われていない	28	12.3%
全く行われていない	91	39.9%
全体	228	100.0%

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

カテゴリー名	機関	割合
十分行われている	2	0.9%
ある程度行われている	14	6.1%
どちらともいえない	70	30.7%
あまり行われていない	29	12.7%
全く行われていない	113	49.6%
全体	228	100.0%

民間企業との共同・受託研究等を通じた企業経験の機会提供

カテゴリー名	機関	割合
十分行われている	7	3.1%
ある程度行われている	35	15.4%
どちらともいえない	81	35.5%
あまり行われていない	20	8.8%
全く行われていない	85	37.3%
全体	228	100.0%

URA等の研究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

カテゴリー名	機関	割合
十分行われている	3	1.3%
ある程度行われている	12	5.3%
どちらともいえない	71	31.1%
あまり行われていない	29	12.7%
全く行われていない	113	49.6%
全体	228	100.0%

ポストドクター等の期間に応じた研修、能力向上機会の提供

カテゴリー名	機関	割合
十分行われている	3	1.3%
ある程度行われている	39	17.1%
どちらともいえない	80	35.1%
あまり行われていない	25	11.0%
全く行われていない	81	35.5%
全体	228	100.0%

ポストドクター等の期間が長期化している者等に対し、任期満了時のポストドクター等継続の判断に関しキャリア転換等も含めた適切な選択を促すための相談・支援等の実施

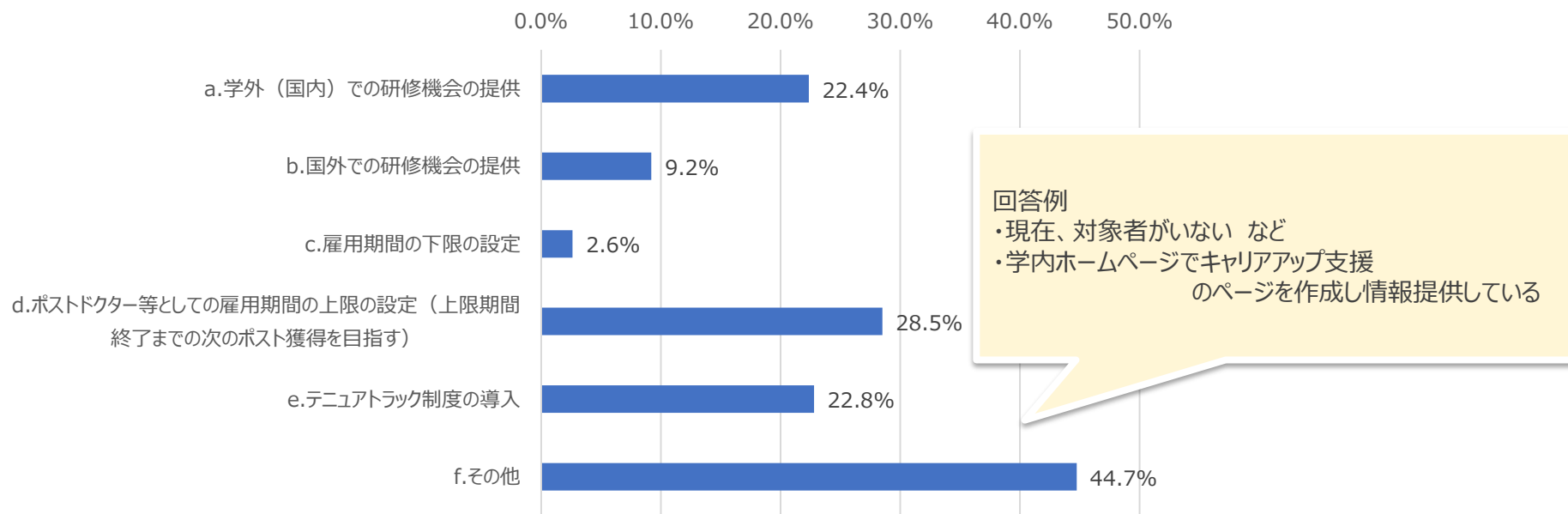
カテゴリー名	機関	割合
十分行われている	6	2.6%
ある程度行われている	32	14.0%
どちらともいえない	84	36.8%
あまり行われていない	25	11.0%
全く行われていない	81	35.5%
全体	228	100.0%

単位：機関

## 【8-2】 その他のキャリア開発支援

前問の選択肢以外で、ポストドクター等に対するキャリア開発の支援に関して行っている取組としては、「ポストドクター等としての雇用期間の上限の設定」（28.5%）や「テニュアトラック制度の導入」（22.8%）、「学外（国内）での研修機会の提供」（22.4%）が多く挙げられた。

設問 8-2. 前問の選択肢以外で、ポストドクター等に対するキャリア開発の支援に関して行っている取組があれば全て選択してください。



単位：機関

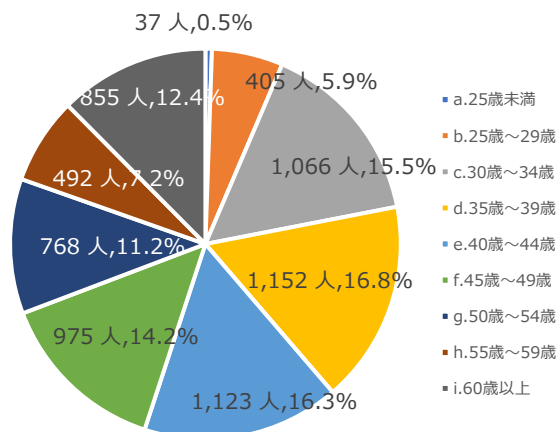
カテゴリー名	機関	割合
a. 学外（国内）での研修機会の提供	51	22.4%
b. 国外での研修機会の提供	21	9.2%
c. 雇用期間の下限の設定	6	2.6%
d. ポストドクター等としての雇用期間の上限の設定（上限期間終了までの次のポスト獲得を目指す）	65	28.5%
e. テニュアトラック制度の導入	52	22.8%
f. その他	102	44.7%
回答人数 ※a～fは複数回答可	228	100.0%

# 研究者・教員等への調査

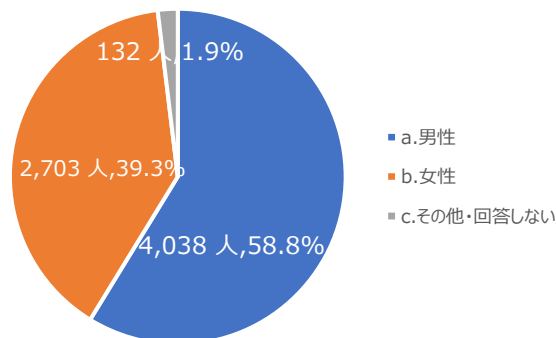
# 回答者基礎データ

○回答者数は6,873人であった。（※機関調査によれば、回答機関における特例対象者の合計は119,062人）

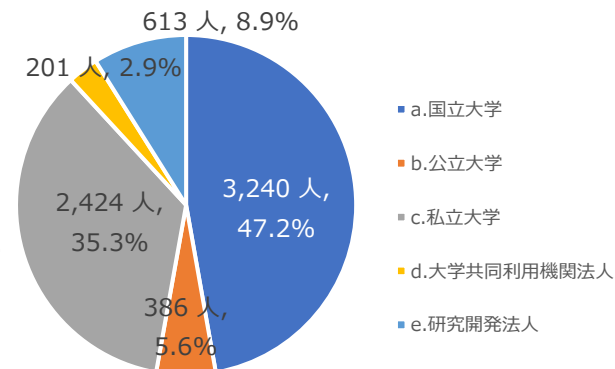
## <年代>



## <性別>



## <機関種別>



カテゴリ名	人数	割合
a. 25歳未満	37	0.5%
b. 25歳～29歳	405	5.9%
c. 30歳～34歳	1,066	15.5%
d. 35歳～39歳	1,152	16.8%
e. 40歳～44歳	1,123	16.3%
f. 45歳～49歳	975	14.2%
g. 50歳～54歳	768	11.2%
h. 55歳～59歳	492	7.2%
i. 60歳以上	855	12.4%
全体	6,873	100.0%

カテゴリ名	人数	割合
a. 男性	4,038	58.8%
b. 女性	2,703	39.3%
c. その他・回答しない	132	1.9%
全体	6,873	100.0%

カテゴリ名	人数	割合
a. 国立大学	3,240	47.1%
b. 公立大学	386	5.6%
c. 私立大学	2,424	35.3%
d. 大学共同利用機関法人	201	2.9%
e. 研究開発法人	613	8.9%
f. 国立試験研究機関	1	0.0%
g. 公設試験研究機関	8	0.1%
全体	6,873	100.0%

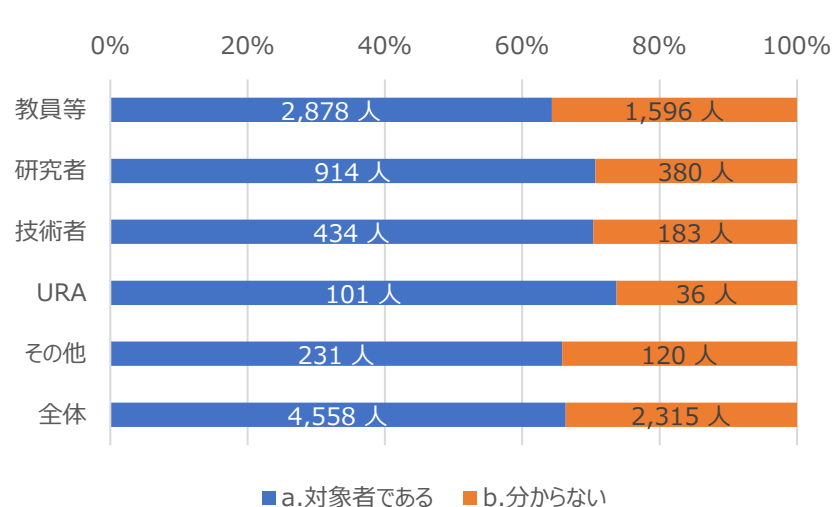
※本調査においては国立試験研究機関および公設試験研究機関が僅少な回答数となったことから、次項のグラフで表記を省略している。

## 【1-2】 特例対象者が否か

研究者・教員等用アンケートでは、最初に「自身が特例対象者に該当するか」「該当するか否かを認識しているか」を確認した。その結果、自分が特例対象者であると回答した者が4,558人、特例対象者か分からないと回答した者が2,315人であった。

設問 1-2. あなたは特例対象者ですか。（ひとつに○をいれる）

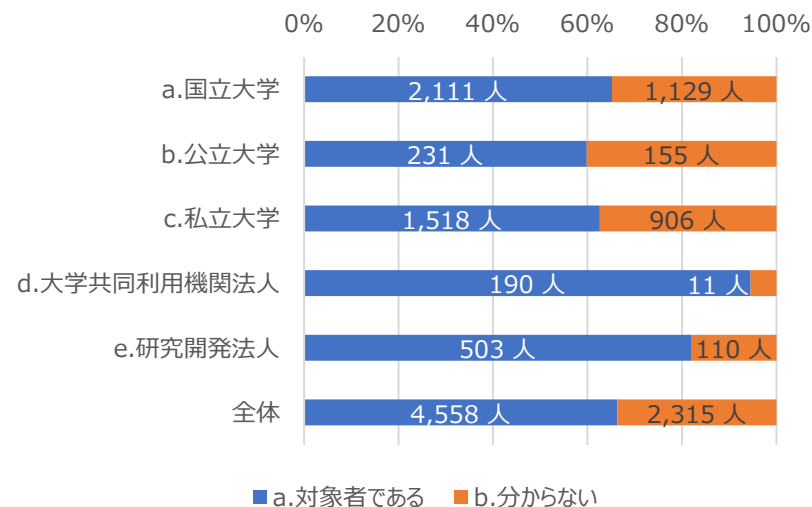
### <職種別>



職種別	a.対象者である	b.分からない	合計
教員等	2,878	1,596	4,474
研究者	914	380	1,294
技術者	434	183	617
URA	101	36	137
その他	231	120	351
全体	4,558	2,315	6,873
割合	66.3%	33.7%	100.0%

単位：人

### <機関種別>



機関種別	a.対象者である	b.分からない	合計
a.国立大学	2,111	1,129	3,240
b.公立大学	231	155	386
c.私立大学	1,518	906	2,424
d.大学共同利用機関法人	190	11	201
e.研究開発法人	503	110	613
全体	4,558	2,315	6,873
割合	66.3%	33.7%	100.0%

単位：人

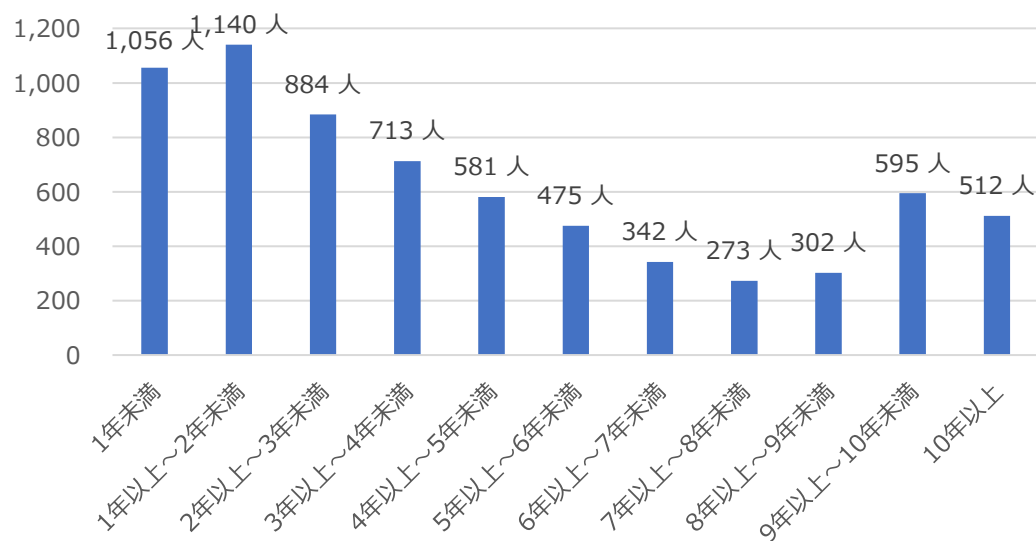


## 【2-6】 2022年度末時点での通算期間（平均）

各研究者が現在所属する機関における（2013年4月1日以降に開始した雇用契約での）雇用契約期間を聞いた結果、「1年以上～2年未満」が1,140人と最も多く、「1年未満」が1,056人、「2年以上～3年未満」が884人と続いた。

設問 2-6. あなたが現在所属している機関との雇用契約の開始年月日・2022年度末時点での通算期間、そのうち2013年4月1日以降に開始した雇用契約の2022年度末時点での通算期間をお答えください。

### 2013年4月1日以降に開始した雇用契約の通算期間



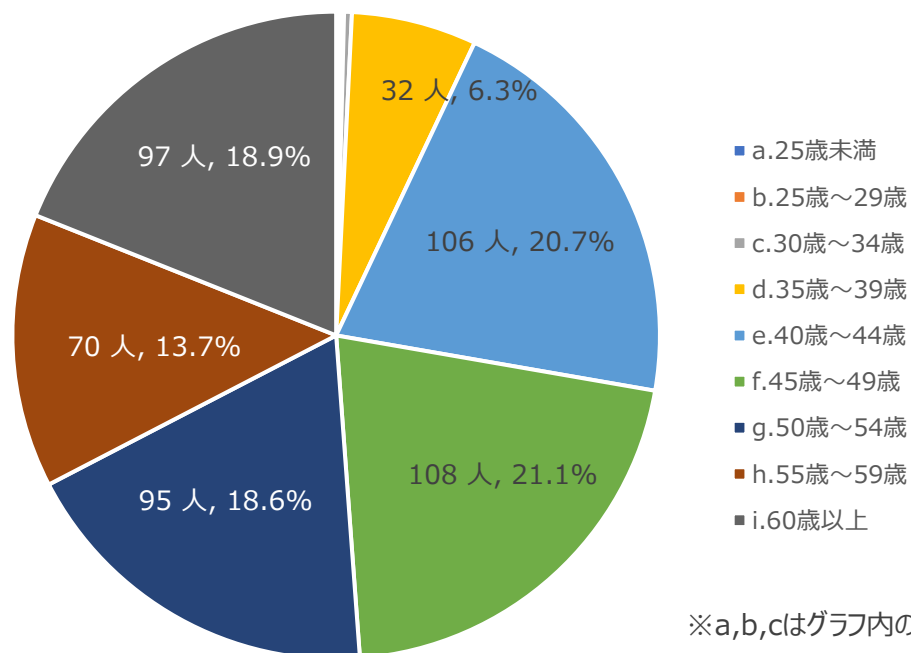
年数	人数	割合
1年未満	1,056	15.4%
1年以上～2年未満	1,140	16.6%
2年以上～3年未満	884	12.9%
3年以上～4年未満	713	10.4%
4年以上～5年未満	581	8.5%
5年以上～6年未満	475	6.9%
6年以上～7年未満	342	5.0%
7年以上～8年未満	273	4.0%
8年以上～9年未満	302	4.4%
9年以上～10年未満	595	8.7%
10年以上	512	7.4%
全体	6,873	100.0%

## 【2-6】10年を迎える者の年代別割合

現在所属する機関における（2013年4月1日以降に開始した雇用契約での）雇用契約期間について「10年」と回答した者は全体で512名。年代別に割合を算出した結果、40歳以上が全体の9割以上を占めた。

設問 2-6. あなたが現在所属している機関との雇用契約の開始年月日・2022年度末時点での通算期間、そのうち2013年4月1日以降に開始した雇用契約の2022年度末時点での通算期間をお答えください。

2013年4月1日以降に開始した雇用契約の通算期間が10年となる者



単位：人

年数	a.25歳未満	b.25歳～29歳	c.30歳～34歳	d.35歳～39歳	e.40歳～44歳	f.45歳～49歳	g.50歳～54歳	h.55歳～59歳	i.60歳以上	合計
10年目	1	1	2	32	106	108	95	70	97	512
割合	0.2%	0.2%	0.4%	6.3%	20.7%	21.1%	18.6%	13.7%	18.9%	100.0%

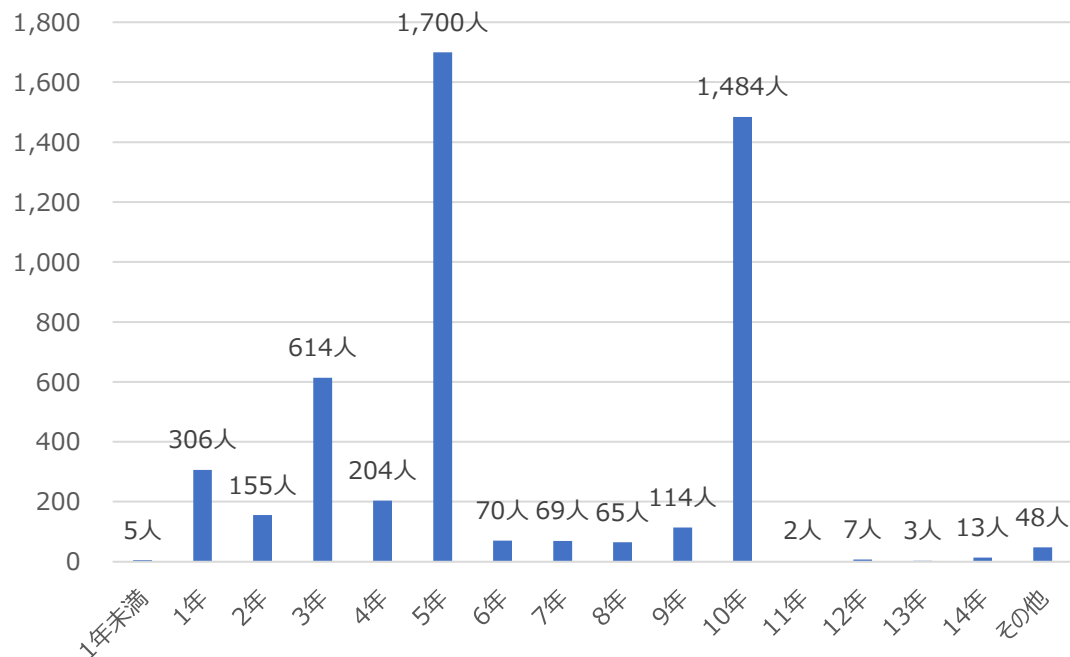
## 【2-7】雇用契約の上限年数（平均）

- 通算勤続年数の上限が「定められている」が4,859人、「定められていない」が2,014人であった。
- 雇用契約の上限年数は「5年」（1,700人）及び「10年」（1,484人）が多かった。

設問 2-7. あなたの雇用契約には、通算勤続年数に上限が定められていますか。（ひとつを選択）

カテゴリー名	人数	割合
a.定められている	4,859	70.7%
b.定められていない	2,014	29.3%
全体	6,873	100.0%

### <上限年数（上限が定められている者）>



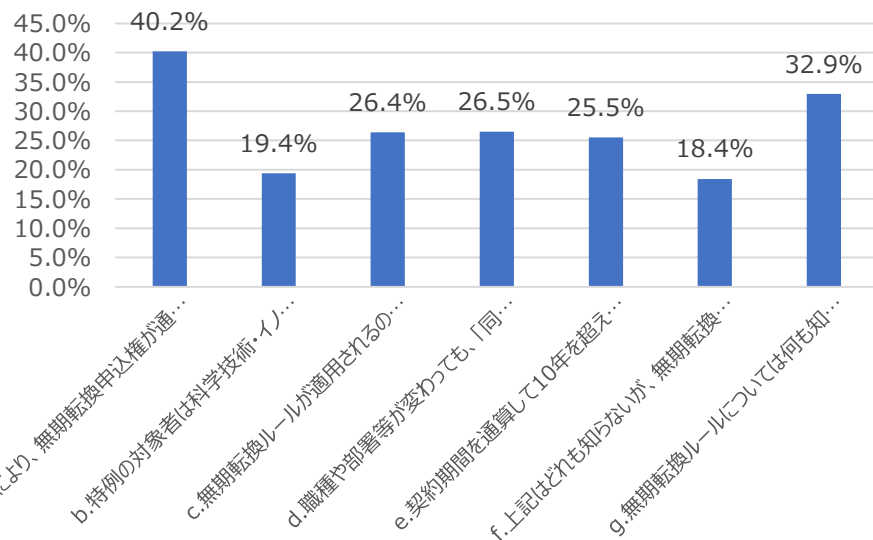
年数	人数	割合
1年未満	5	0.1%
1年	306	6.3%
2年	155	3.2%
3年	614	12.6%
4年	204	4.2%
5年	1,700	35.0%
6年	70	1.4%
7年	69	1.4%
8年	65	1.3%
9年	114	2.3%
10年	1,484	30.5%
11年	2	0.0%
12年	7	0.1%
13年	3	0.1%
14年	13	0.3%
その他	48	1.0%
合計	4,859	100.0%

## 【3-1】無期転換ルールの特例に関して知っていること

無期転換ルールの特例について、特例により無期転換申込権が通算契約期間5年ではなく10年で発生することを把握している者は2,763人、何も知らない・聞いたことがない者は2,263人であった。

設問 3-1. 無期転換ルールの特例に関して、知っていることを選択してください。（当てはまるもの全て選択）

### <全体>



### <回答項目全文>

a.	特例により、無期転換申込権が通算契約期間5年ではなく10年で発生する
b.	特例の対象者は科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律第15条の2第1項及び大学の教員等の任期に関する法律第7条第1項に規定されている研究者、教員等である
c.	無期転換ルールが適用されるのは、2013年4月1日以降に開始（更新）された有期労働契約である
d.	職種や部署等が変わっても、「同一の使用」との間なら契約期間は通算される
e.	契約期間を通算して10年を超えても、労働者から「申込み」を行わなければ無期転換されない
f.	上記はどれも知らないが、無期転換ルールの特例という言葉は聞いたことがある
g.	無期転換ルールについては何も知らない・聞いたことがない

単位：人

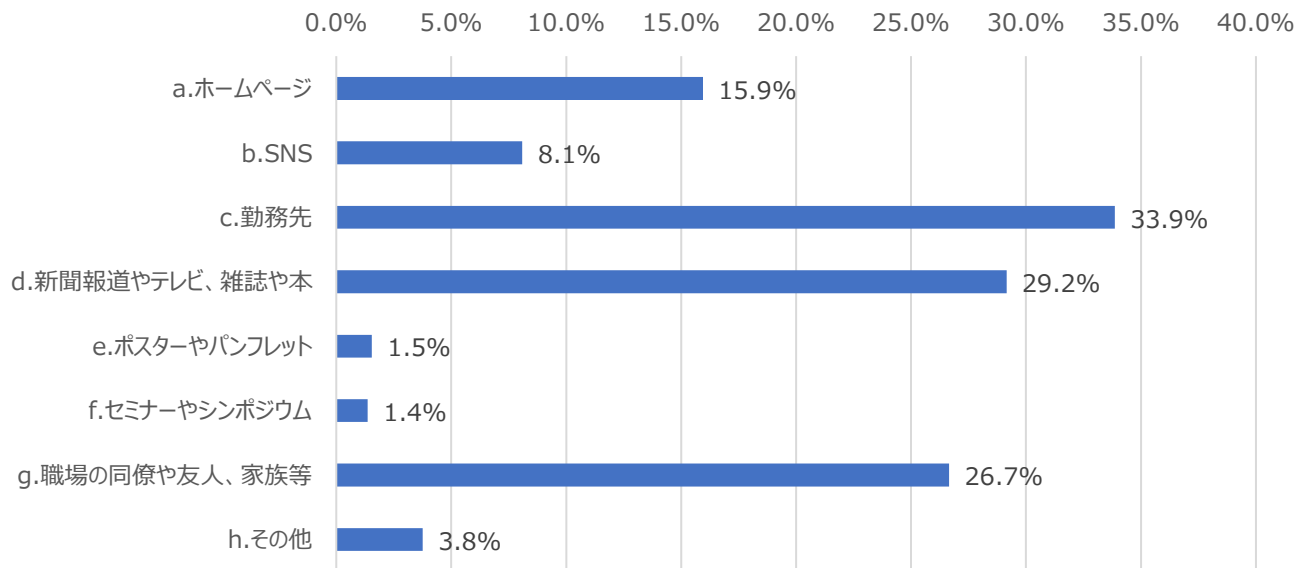
	a. 特例により、無期転換申込権が通算契約期間5年ではなく10年で発生する	b. 特例の対象者は科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律第15条の2第1項及び大学の教員等の任期に関する法律第7条第1項に規定されている研究者、教員等である	c. 無期転換ルールが適用されるのは、2013年4月1日以降に開始（更新）された有期労働契約である	d. 職種や部署等が変わっても、「同一の使用」との間なら契約期間は通算される	e. 契約期間を通算して10年を超えても、労働者から「申込み」を行わなければ無期転換されない	f. 上記はどれも知らないが、無期転換ルールの特例という言葉は聞いたことがある	g. 無期転換ルールについては何も知らない・聞いたことがない	回答者母数
合計	2,763	1,334	1,815	1,820	1,755	1,267	2,263	6,873
割合	40.2%	19.4%	26.4%	26.5%	25.5%	18.4%	32.9%	100.0%

## 【3-2】無期転換ルールの特例に関する情報の入手ルート

前問で「無期転換ルールについては何も知らない・聞いたことがない」以外を選択した者に、どのようなルートで情報を入手したかを聞いた。その結果、「勤務先」が1,561人（33.9%）で最多であり、「新聞報道やテレビ、雑誌や本」1,344人（29.2%）、「職場の同僚や友人、家族等」1,229人（26.7%）が続いた。

設問 3-2.（3-1で知っていることがあると回答した場合）無期転換ルールの特例に関し、どのようなルートで、情報を入手しましたか。（当てはまるもの全て選択）

### <全体>



単位：人

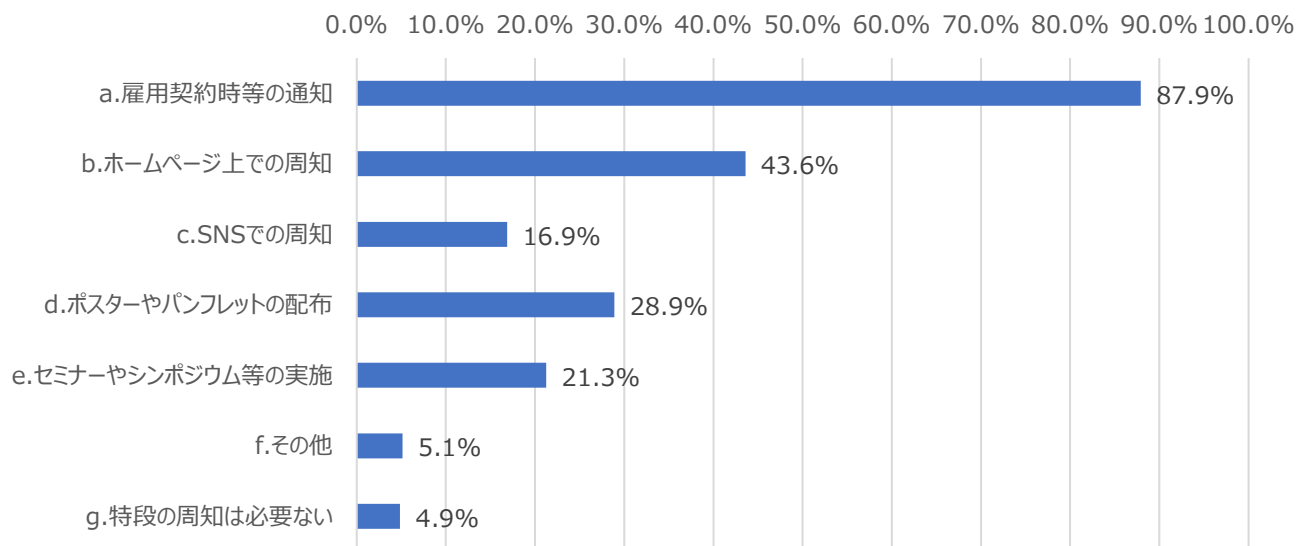
	a.ホームページ	b.SNS	c.勤務先	d.新聞報道 やテレビ、雑 誌や本	e.ポスターや パンフレット	f.セミナーや シンポジウム	g.職場の同 僚や友人、 家族等	h.その他	回答者母数 ※a~hは複 数回答可
合計	735	373	1,561	1,344	71	63	1,229	173	4,610
割合	15.9%	8.1%	33.9%	29.2%	1.5%	1.4%	26.7%	3.8%	100.0%

### 【3-3】無期転換ルールの特例に関しどのような方法で周知してほしいか

「雇用契約時等の通知」が87.9%で最も多く、次に「ホームページ上での周知」が43.6%で2番目に多かった。

設問 3-3. 無期転換ルールの特例の概要に関し、どのような方法で周知してほしいと考えますか。（当てはまるもの全て選択）

#### <全体>



単位：人

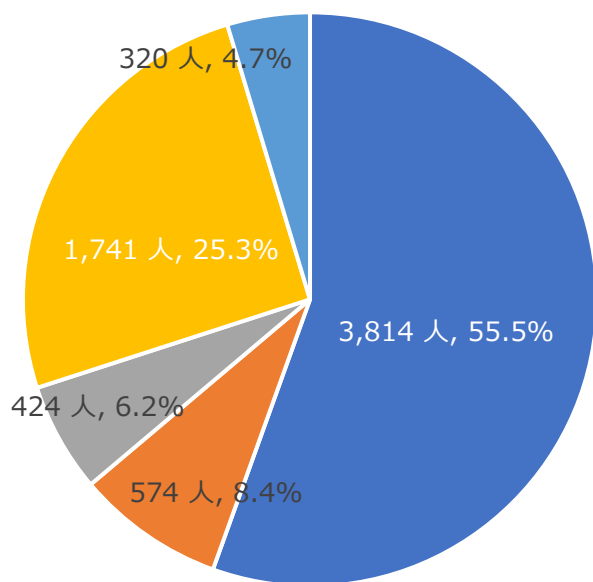
	a. 雇用契約時等の通知	b. ホームページ上での周知	c. SNSでの周知	d. ポスターやパンフレットの配布	e. セミナーやシンポジウム等の実施	f. その他	g. 特段の周知は必要ない	回答者母数 ※a~gは複数回答可
合計	6,043	2,996	1,159	1,986	1,461	352	334	6,873
割合	87.9%	43.6%	16.9%	28.9%	21.3%	5.1%	4.9%	100.0%

## 【4-1】無期転換に関わる意向

現在の所属機関における無期転換を希望する者が3,814人、無期転換を希望せず他機関に移りたい者は574人、現在の所属機関で有期雇用を継続したい者は424人、「分からない」と回答した者が1,741人であった。

設問 4-1. あなたは、現在の所属機関において無期転換（無期雇用契約に転換されること）を希望しますか。（ひとつを選択）

### <全体>



- a. 希望する
- b. 希望せず、他機関に移りたい
- c. 希望せず、現在の所属機関で有期雇用を継続したい
- d. 分からない
- e. その他

単位：人

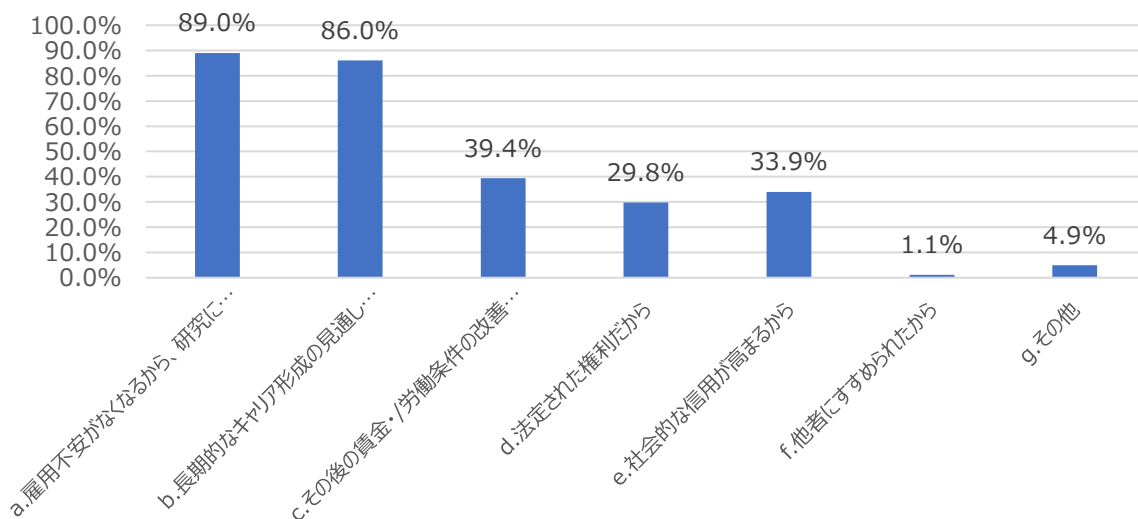
職種別	a. 希望する	b. 希望せず、他機関に移りたい	c. 希望せず、現在の所属機関で有期雇用を継続したい	d. 分からない	e. その他	合計
教員等	2,508	381	237	1,154	194	4,474
研究者	701	140	87	295	71	1,294
技術者	339	21	68	162	27	617
URA	74	9	11	33	10	137
その他	192	23	21	97	18	351
合計	3,814	574	424	1,741	320	6,873
割合	55.5%	8.4%	6.2%	25.3%	4.7%	100.0%

## 【4-2】 4-1の理由（無期転換を希望する場合）

【4-1】にて「希望する」と回答した者（3,814人）にその理由を聞いた。その結果、「雇用不安がなくなるから、研究に専念できるから」（89.0%）が最も多く、「長期的なキャリア形成の見通しや、将来的な生活設計が立てやすくなるから」（86.0%）が2番目に多かった。

設問 4-2. 無期転換を希望する理由を教えてください。（当てはまるもの全て選択）

### <全体>



### <回答項目全文>

a.	雇用不安がなくなるから、研究に専念できるから
b.	長期的なキャリア形成の見通しや、将来的な生活設計が立てやすくなるから
c.	その後の賃金・労働条件の改善が期待できるから
d.	法定された権利だから
e.	社会的な信用が高まるから
f.	他者にすすめられたから
g.	その他

単位：人

職種別	a.雇用不安がなくなるから、研究に専念できるから	b.長期的なキャリア形成の見通しや、将来的な生活設計が立てやすくなるから	c.その後の賃金・労働条件の改善が期待できるから	d.法定された権利だから	e.社会的な信用が高まるから	f.他者にすすめられたから	g.その他	回答者母数 ※a~gは複数回答可
教員等	2,223	2,181	951	714	844	28	105	2,508
研究者	673	612	317	205	280	8	35	701
技術者	284	268	126	108	77	3	21	339
URA	57	61	26	29	21	1	4	74
その他	158	159	83	81	72	2	21	192
合計	3,395	3,281	1,503	1,137	1,294	42	186	3,814
割合	89.0%	86.0%	39.4%	29.8%	33.9%	1.1%	4.9%	100.0%

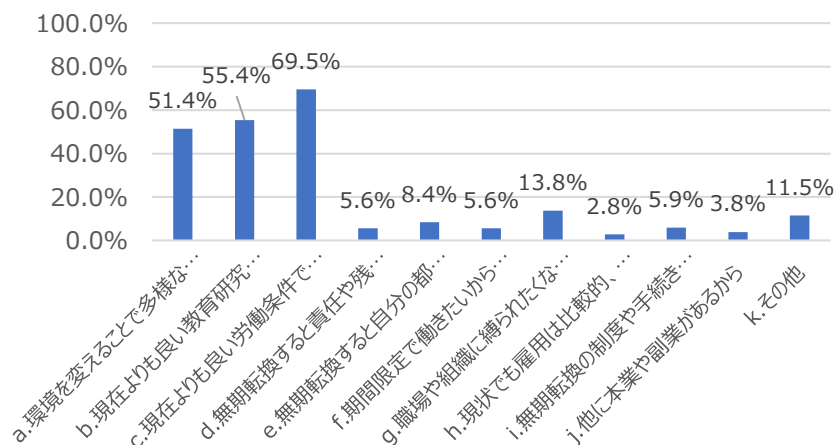


## 【4-3】 4-1の理由（他機関に移りたい場合）

【4-1】にて「希望せず、他機関へ移りたい」と回答した者（574人）にその理由を聞いた。その結果、「現在よりも良い労働条件で働きたいから」（69.5%）が最も多く、「現在よりも良い教育研究環境のある場所で働きたいから」（55.4%）及び「環境を変えることで多様な経験を積み、自身の教育研究環境のある場所で働きたいから」（51.4%）を加えた3項目が主な回答となった。

設問 4-3. 無期転換を希望しない理由、もしくは他機関に移りたい理由を教えてください。（当てはまるもの全て選択）

### <全体>



### <回答項目全文>

- a. 環境を変えることで多様な経験を積み、自身の教育研究能力を向上させたいから
- b. 現在よりも良い教育研究環境のある場所で働きたいから
- c. 現在よりも良い労働条件で働きたいから
- d. 無期転換すると責任や残業等、負荷が高まりそうだから
- e. 無期転換すると自分の都合（家庭や育児、介護等の優先、健康・体力的な問題等）で辞めにくくなるから
- f. 期間限定で働きたいから（次の就職や転居等の予定があるから等）
- g. 職場や組織に縛られたくないから
- h. 現状でも雇用は比較的、安定しているから
- i. 無期転換の制度や手続きがよく分からない / 面倒だから
- j. 他に本業や副業があるから
- k. その他

単位：人

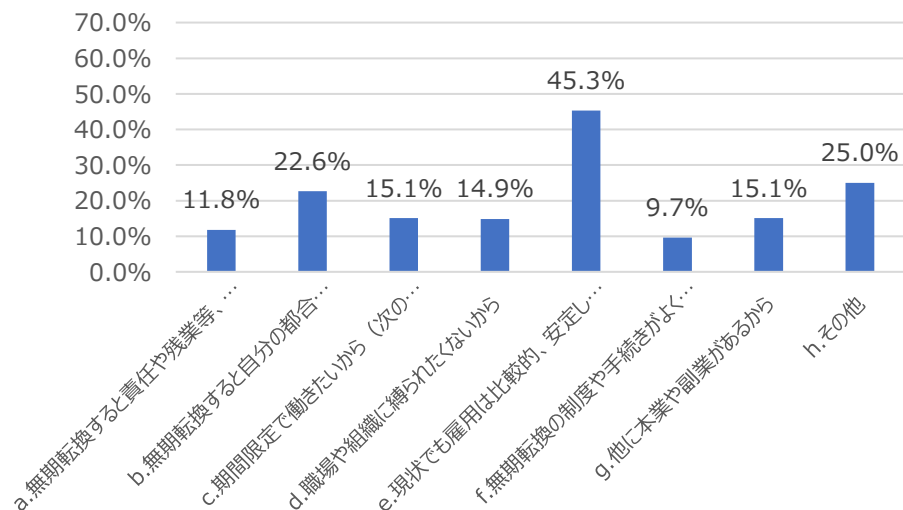
職種別	a. 環境を変えることで多様な経験を積み、自身の教育研究能力を向上させたいから	b. 現在よりも良い教育研究環境のある場所で働きたいから	c. 現在よりも良い労働条件で働きたいから	d. 無期転換すると責任や残業等、負荷が高まりそうだから	e. 無期転換すると自分の都合（家庭や育児、介護等の優先、健康・体力的な問題等）で辞めにくくなるから	f. 期間限定で働きたいから（次の就職や転居等の予定があるから等）	g. 職場や組織に縛られたくないから	h. 現状でも雇用は比較的、安定しているから	i. 無期転換の制度や手続きがよく分からない / 面倒だから	j. 他に本業や副業があるから	k. その他	回答者母数 ※a~kは複数回答可
教員等	200	231	275	25	32	16	52	10	25	14	44	381
研究者	65	65	89	1	7	10	15	2	6	4	16	140
技術者	10	7	13	2	2	3	2	2	1	2	1	21
URA	7	4	6	0	2	0	4	0	0	1	2	9
その他	13	11	16	4	5	3	6	2	2	1	3	23
合計	295	318	399	32	48	32	79	16	34	22	66	574
割合	51.4%	55.4%	69.5%	5.6%	8.4%	5.6%	13.8%	2.8%	5.9%	3.8%	11.5%	100.0%

## 【4-4】 4-1の理由（自機関での有期雇用継続を希望する場合）

【4-1】にて「希望せず、現在の所属機関で有期雇用を継続したい」と回答した者（424人）にその理由を聞いた。その結果、「現状でも雇用は比較的、安定しているから」（45.3%）が最も多かった。

設問 4-4. 無期転換を希望せず、現在の所属機関で有期雇用を継続する理由を教えてください。（当てはまるもの全て選択）

### <全体>



### <回答項目全文>

a.	無期転換すると責任や残業等、負荷が高まりそうだから
b.	無期転換すると自分の都合（家庭や育児、介護等の優先、健康・体力的な問題等）で辞めにくくなるから
c.	期間限定で働きたいから（次の就職や転居等の予定があるから等）よりも良い労働条件で働きたいから
d.	職場や組織に縛られたくないから
e.	現状でも雇用は比較的、安定しているから
f.	無期転換の制度や手続きがよく分からない / 面倒だから
g.	他に本業や副業があるから
h.	その他

単位：人

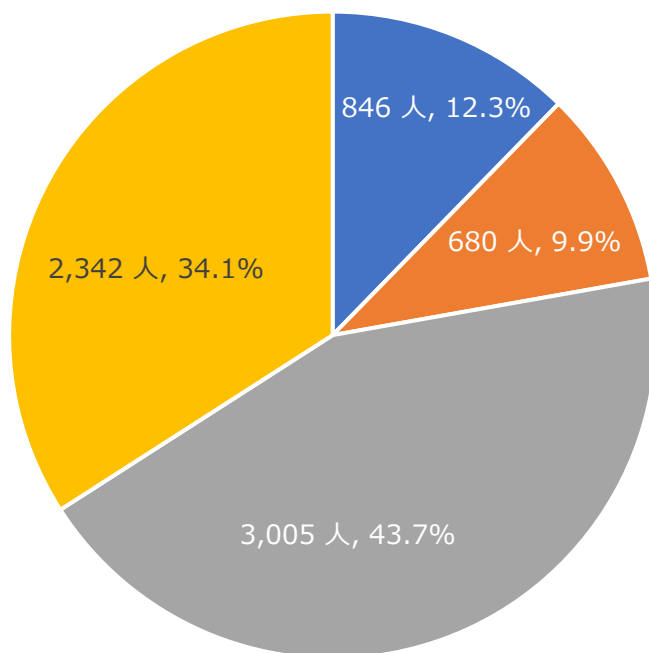
職種別	a. 無期転換すると責任や残業等、負荷が高まりそうだから	b. 無期転換すると自分の都合（家庭や育児、介護等の優先、健康・体力的な問題等）で辞めにくくなるから	c. 期間限定で働きたいから（次の就職や転居等の予定があるから等）	d. 職場や組織に縛られたくないから	e. 現状でも雇用は比較的、安定しているから	f. 無期転換の制度や手続きがよく分からない / 面倒だから	g. 他に本業や副業があるから	h. その他	回答者母数 ※a~hは複数回答可
教員等	20	48	39	32	105	21	34	58	237
研究者	16	21	17	14	39	8	21	19	87
技術者	13	20	3	11	32	9	4	21	68
URA	1	1	2	2	5	1	1	4	11
その他	0	6	3	4	11	2	4	4	21
合計	50	96	64	63	192	41	64	106	424
割合	11.8%	22.6%	15.1%	14.9%	45.3%	9.7%	15.1%	25.0%	100.0%

## 【4-5】無期転換ルール以外の無期転換の仕組み

所属する機関において、無期転換ルール以外に有期契約労働者を無期契約に転換する独自の仕組みがあるか否かを聞いた。その結果、無期契約に転換する制度または慣行があると回答した者が22.2%、「無期契約に転換する制度・慣行はない」が43.7%、「その他」が34.1%であった。なお、制度または慣行としては、テニユアトラック制度等、審査を経て無期転換される仕組みがあるとの回答が多く、「その他」の内容としては「わからない」「知らない」との回答が多かった。

設問 4-5. 現在の所属機関において、無期転換ルール以外に、有期契約労働者を無期契約に転換する独自の仕組みはありますか。（ひとつを選択）

### <全体>



- a. 無期契約に転換する制度がある
- b. 無期契約に転換する制度はないが、無期契約に転換する慣行がある
- c. 無期契約に転換する制度・慣行はない
- d. その他

単位：人

	a. 無期契約に転換する制度がある	b. 無期契約に転換する制度はないが、無期契約に転換する慣行がある	c. 無期契約に転換する制度・慣行はない	d. その他	合計
合計	846	680	3,005	2,342	6,873
割合	12.3%	9.9%	43.7%	34.1%	100.0%

# インタビュー調査

# 機関への調査

## インタビュー結果のまとめ【機関への調査】

- 機関への調査では、機関の規模や機関種（国立、私立）を考慮し、5つの大学にインタビューを行った。インタビュー対象校においては以下のような状況が見られた。
- 機関内での雇用管理体制については、比較的労働者数が少ない機関においては本部で一括管理する形で雇用管理が行われる一方で、労働者数が多い機関においては各部局において雇用管理が行われ、各部局からの報告を本部がとりまとめる形式をとる傾向が見られた。
- 「2022年度中に雇用契約を終了し、その後雇用契約を結ぶ予定はない」特例対象者が存在する機関に対し、雇用契約終了に関する対応状況を確認したところ、いずれの機関においてもあらかじめ設けた雇用期間の上限に基づいた雇用契約の終了であり、雇用期間の上限に関しては労働契約締結当初から労働者に対して伝達しているという状況であった。
- 有期労働契約者に契約期間の回数上限や通算勤続年数の上限を設けている理由としては、主に若手研究者を含む人材の流動性向上が挙げられた。
- 無期転換ルールの特例に関する労働者への周知については、労働条件通知書等において行っていると回答する機関が多かった。
- インタビュー対象校全てにおいて博士課程学生に対する支援制度が設けられており、大学独自の取組も多く見られた。支援内容については、研究費や生活費に対する経済的支援を行う制度が多い傾向がみられた。博士課程学生のRA雇用については、研究補助業務での雇用が行われており、学業等に支障をきたさないよう、多くの大学で労働時間に一定の制限をかけていた。
- ポストドクター等に対するライフイベントと研究活動を両立するための支援や研究活動支援については、概ね他の職員と同様の制度で行われている状況であった。特に若手研究者の雇用に関する取組としては、研究環境や待遇等に関し定期的に若手研究者との意見交換を開催している例や、毎年数名のポストドクターを雇用することとしている例などが見られた。
- ポストドクター等に対するキャリア開発支援については、概ね他の職員と同様の枠組みで支援が行われている状況であり、具体的な取組としては、URAと連携した産学連携の促進や海外派遣支援、オンライン講演会の開催等が挙げられた。

# 研究者・教員等への調査

## インタビュー結果のまとめ【研究者・教員等への調査】

- 研究者・教員等への調査では、年代（20代～60代まで）や職種（教員等、研究者、技術者、URA）を考慮し、10人の研究者等に対してヒアリングを実施した。
- 現在の雇用形態や雇用条件については、希望に沿っていると回答した者もいる一方、給与面等における処遇に課題があり、希望に沿っていないと回答した者もいた。また、雇用形態や雇用条件の改善のために取り組んでいることについて尋ねると、経験を積む事で上位の職に就くことができるため、それを目指しているといった声があった。
- 無期転換ルールの機関内における周知については、雇用時や契約更新時における文書での配布や全学的な説明会がなされたとの回答もある一方、十分な周知がなされていないとの回答もあった。周知方法としては、契約時における説明に加えて、掲示板への掲示や説明会の開催などを望む声があった。
- 無期転換を希望する理由としては、多くの研究者等が「雇用の安定性」を挙げ、希望しないで他機関へ移りたいとする理由としては、既に他機関への転職が決まっていることや、スキルアップ等が挙げられた。
- 将来のキャリアについての展望に関して、長期的なキャリア展望を描いている回答者はごく一部であり、大半は「次の仕事を探す」など、短期的なキャリアについて回答した。またキャリア展望の変化については、研究者を目指した当初から研究者の雇用条件等について理解していたので特段変化がないとする者も一定数いた一方で、業務内容や雇用の不安定性を踏まえて希望する職場に変化が生じたという声や、妊娠・出産を機に退職し職種を変えたという声、URAという業務を知ったことでURAを目指すようになったという声もあった。
- 研究者のステップアップのあるべき姿については、特に若手の間は海外も含む複数の機関で経験を積むことが重要であるという意見や、最終的に任期のないポストで落ち着いて研究する環境を得ることが重要であるという意見が同程度に多く見られた。一方で、一概には言えないという声も多く、どのようなステップアップのあり方が理想的であるかについては研究者等自身も難しい問題と捉えている現状が見られた。



# 考察

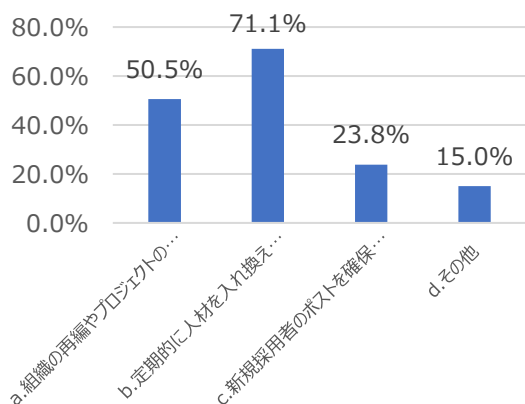
# 労働契約法特例について

# 人材の流動性と安定性について

## 流動性と雇用の安定性に関して

### 機関用アンケート 設問3-2

「（特例対象者に対して契約更新や通算勤続の上限を設けている場合）契約更新の回数上限や通算勤続年数の上限を設けている理由について、該当するもの全てに○を入れてください。」に対する回答



### <回答項目全文>

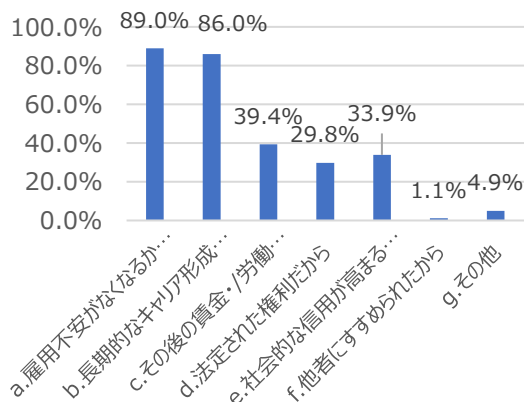
- a. 組織の再編やプロジェクトの見直し等に伴う雇用の調整余地を残しておきたいから
- b. 定期的に人材を入れ換えることで、より良い教育・研究環境を構築したいから
- c. 新規採用者のポストを確保したいから
- d. その他

機関宛の調査においては、特例対象者に対して契約更新回数や通算勤続年数の上限を設けている機関が約半数となり、その理由としては「定期的に人材を入れ換えることで、より良い教育・研究環境を構築したいから」が約7割を占めた。インタビュー調査においても、若手研究者を含む人材の流動性向上等を理由に雇用上限を設けているという声が多く挙がった。

研究者や教員等はその現状をどのように感じているのか。研究者・教員等宛のアンケートにおいては、約6,900人の回答者中約3,800人が現在の所属機関における無期転換を希望しており、その理由としては「雇用不安がなくなるから、研究に専念できるから」と回答した者が約9割にのぼった。インタビュー調査においても多くの研究者が無期転換を希望する理由として「雇用の安定性」を挙げており、雇用の安定性を求める研究者等の声が目立った。

### 【研究者・教員等用アンケート 設問4-2】

「無期転換を希望する理由を教えてください。（当てはまるもの全て選択）」に対する回答



### <回答項目全文>

- a. 雇用不安がなくなるから、研究に専念できるから
- b. 長期的なキャリア形成の見通しや、将来的な生活設計が立てやすくなるから
- c. その後の賃金・労働条件の改善が期待できるから
- d. 法定された権利だから
- e. 社会的な信用が高まるから
- f. 他者にすすめられたから
- g. その他

一方で、雇用の安定が研究成果への程度寄与するかは未だ答えがでない。インタビューにおいては、複数の機関で経験を積むことが重要であるという意見と、任期のないポストで落ち着いて研究する環境を得ることが重要であるという意見が同程度に多く、一概には言えないという声も多くあった。研究者等ら自身も、雇用の安定性と研究成果の関係性について、明確な答えを持ち合わせていないことがわかる。

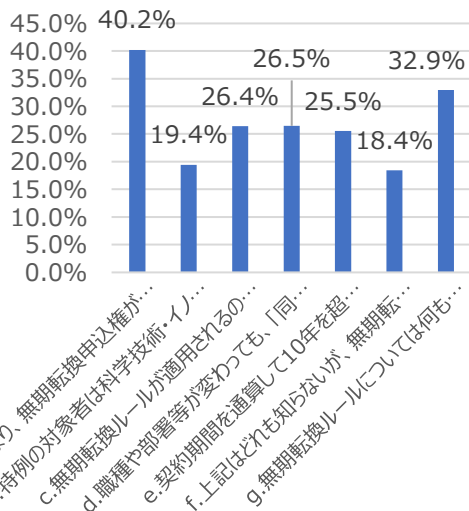
研究者等の雇用の流動性と安定性のあり方については、更なる議論が必要であることが示唆された。

# 無期転換ルールの特例に係る周知状況について

## 無期転換ルールの特例に係る周知の不足

【研究者・教員等用アンケート 設問 3-1】

「無期転換ルールの特例に関して、知っていることを選択してください。」に対する回答



a.	特例により、無期転換申込権が通算契約期間5年ではなく10年で発生する
b.	特例の対象者は科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律第15条の2第1項及び大学の教員等の任期に関する法律第7条第1項に規定されている研究者、教員等である
c.	無期転換ルールが適用されるのは、2013年4月1日以降に開始（更新）された有期労働契約である
d.	職種や部署等が変わっても、「同一の使用者」との間なら契約期間は通算される
e.	契約期間を遡算して10年を超えても、労働者から「申込み」を行わなければ無期転換されない
f.	上記はどれも知らないが、無期転換ルールの特例という言葉は聞いたことがある
g.	無期転換ルールについては何も知らない・聞いたことがない

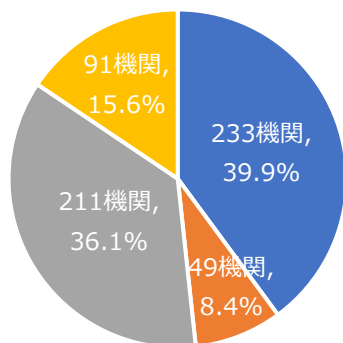
研究者・教員等用アンケートの「無期転換ルールの特例に関して、知っていることを選択してください。」という設問において、「無期転換ルールについては何も知らない・聞いたことがない」との回答が3割以上であった。自身の人生に重要な影響を与える要素になりえる「雇用」に関するルールであるにも関わらず、全く知らない研究者等が一定数存在していることがわかった。

インタビュー調査においては、十分な周知がなされていないとの声もあり、研究者等の抱える不満も示された。

これら結果の背景には、機関側における周知への取組状況が影響していると考えられる。機関宛アンケート調査においては、無期転換ルールの特例に関し、特例対象者に制度の概要や無期転換申込手順を伝えていた機関は約5割であり、今後早期に伝える予定としている機関をあわせても約8割であった。機関による周知が不十分であることが、研究者等の中での制度に関する理解の不足や不満を招いている可能性が示唆された。

【機関用アンケート 設問4-2】

無期転換ルールの特例に関し、特例対象者に対し何らかの手段で制度の概要や無期転換申込手順を伝えていますか。」に対する回答



- a. 調査時点で必ず伝えている
- b. 調査時点から現在までに伝えている
- c. 今後早期に伝えているよう対応を予定
- d. その他・未回答

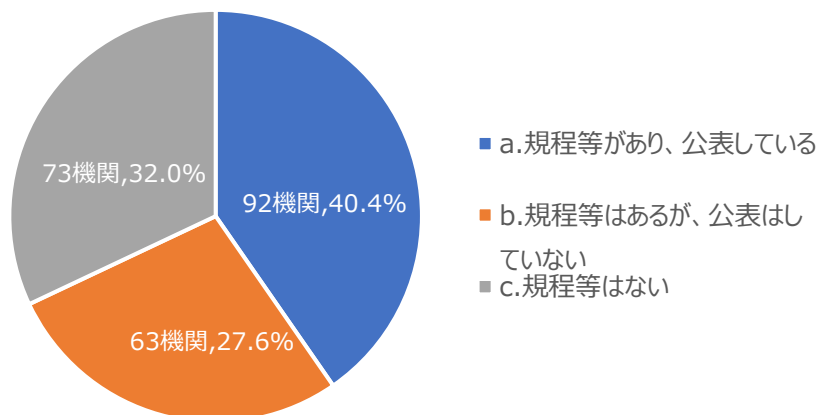
# ポストドクター等の雇用・育成に関する ガイドラインについて

# ポストドクター等の雇用管理に関する対応状況について

## ポストドクター等の雇用に関する規程の整備や労務管理についての対応の不足

【機関用アンケート 設問6-3】

「ポストドクター等の雇用について、給与水準等の待遇に関する規程等がありますか。」に対する回答

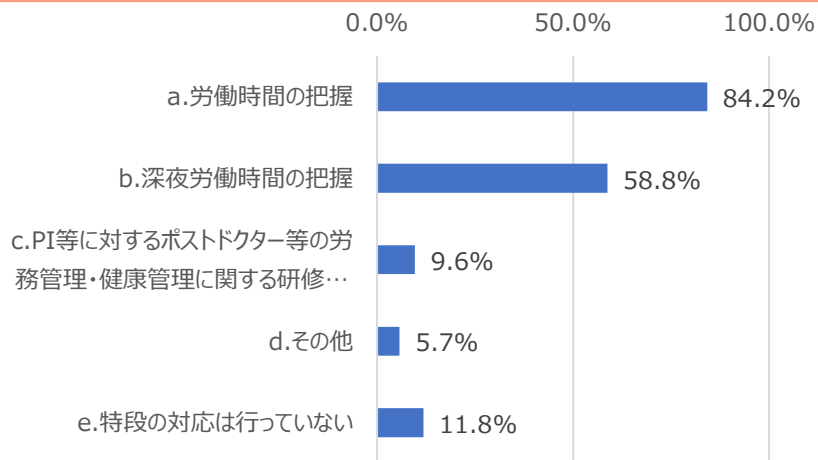


機関用アンケートにおいては、ポストドクター等の雇用実態がある、もしくは雇用を予定する機関のうち3割を超える73機関が、ポストドクター等の給与水準等の待遇に関する規程等はないと回答した。

また、雇用するポストドクター等の労務管理に関し、行っていることを尋ねたところ、労働時間の把握を行っていない機関が存在し、1割を超える機関が「特段の対応は行っていない」と回答した。

【機関用アンケート 設問6-9】

「雇用するポストドクター等の労務管理に関し、行っていることを全て選択してください。」に対する回答



ポストドクター等の待遇に係る規程の整備や労務管理について、一部の機関においては対応が不十分な状況が示唆された。

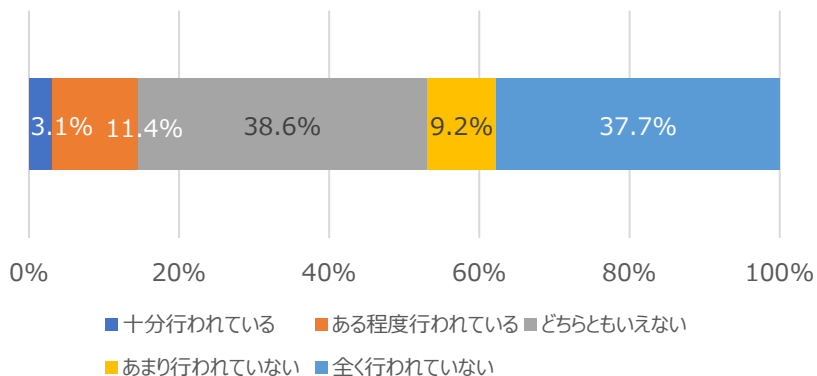
# ポストドクター等に対する支援の状況について

## 研究活動支援やキャリア開発支援について

【機関用アンケート 設問7-6】

「ポストドクター等に対する研究活動支援の実施状況を教えてください。」に対する回答

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について



ポストドクター等に対する支援活動に十分に取組む機関もまだ多いとは言えない。

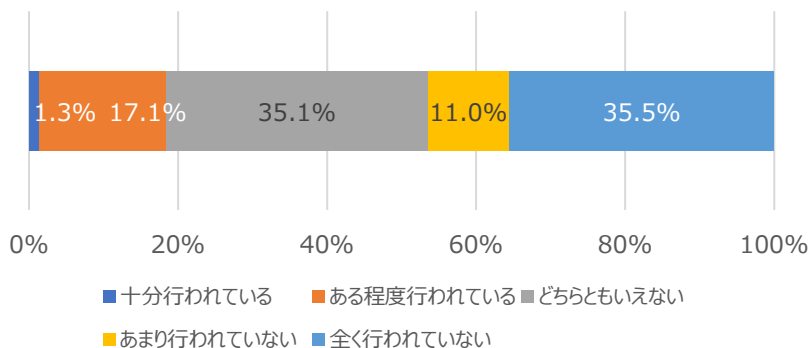
機関宛アンケートにおいて、ポストドクター等の評価に関し、第三者を加えて客観性の担保等を図る仕組みが「十分行われている」と回答した機関は、わずか3.1%であった。

また、ポストドクター等に対するキャリア開発支援について、「ポストドクター等の期間に応じた研修、能力向上機会の提供」を「十分行われている」とした機関は1.3%であった。

【機関用アンケート 設問8-1】

「ポストドクター等に対するキャリア開発支援の実施状況を教えてください。」に対する回答

ポストドクター等の期間に応じた研修、能力向上機会の提供について



評価や研修など、基礎的な人材開発制度の延長線上にある支援活動についても実施している機関は限定的であり、ポストドクター等に対する研究活動支援やキャリア開発支援について、各機関の取組が不十分な状況が示唆された。