

## 研究者・教員等の流動性・安定性に関するワーキング・グループ論点整理に向けた検討事項について（案）

（WG 第1回資料より（抄））

### 3. 検討の視点

- 全体像の把握に基づき、
  - ・ 10年特例の制度創設の背景・趣旨等を踏まえた上で、各機関における10年特例の運用状況について、例えば、キャリアサポートが十分にできていない等の課題を踏まえた今後の改善方策や留意すべき事項等をまとめ、大学等の関係機関に周知するとともに、次回の調査に反映すべき点を検討することとしてはどうか。
  - ・ 10年特例と併せた研究者等の研究環境の整備の在り方について、個別大学・研究機関の具体例を把握し、優れた取組について全国的に普及する等の取組について検討してはどうか。
- 機関間異動・職種間異動の円滑化を図るなど、ポストドクターを含めた研究者等のキャリアパス構築のための人事・評価制度やキャリアパス支援を促進するための具体的方策として、どのようなことが考えられるか（研究者等のキャリアパス構築を担う大学・研究機関等の体制整備も含む）。

### 4. WG委員の共通認識（案）

- 目指すべき方向性として、研究者が、自らの能力を活かした研究、仕事のできるポストを見つけて、国内外の大学や研究機関、企業をステップアップしながら渡り歩いていけるキャリアパスを描けるようになること。  
その際、科学技術・イノベーション政策の観点から、研究力向上に資する研究者支援（特に人事制度）をいかに効果的に行うか、という視点で対策を検討する。
- 本WGにおける検討の対象は、「ポストドクター等の雇用・育成に関するガイドライン」（令和2年 科学技術・学術審議会人材委員会）における検討の対象に倣い、博士号取得後に大学・公的研究機関で研究業務に従事する者のうち、①任期付きで雇用している研究者及び②フェローシップ等の制度により受け入れている研究者であって、概ね40歳未満の者とする。
- アウトプットのイメージとしては、上記目指すべき方向性を共有しながら、WGにおいて大学・研究機関等へのアンケートやヒアリングを行い、若手研究者を取り巻く環境を整理し、研究力強化に資するような、研究者のチャレンジングな活動を奨励・支援できるような方策について取りまとめを行い、広く大学、研究機関等に展開する。

## <論点整理の構成（案）について>

### 1. 背景・経緯

- 「ポストドクター等の雇用・育成に関するガイドライン」の整備（2020年12月 科学技術・学術審議会 人材委員会）
- 労働契約法における研究者等の10年特例の実施から10年が経過（2023年4月以降）
- 各機関における若手研究者支援に関する取組の推進
- 産学連携による人材交流促進や博士人材のキャリアパスの多様化

### 2. 現状

- 若手研究者の任期付ポストの増加
- 若手研究者の割合やポストドクターの数は減少傾向
- 有期雇用・無期雇用による流動性の違い
- 競争的研究費の充実、若手研究者の研究支援補助金その他、国際卓越研究大学や地域中核大学など、大学に対する多様なファンディングの仕組み整備による雇用財源の多様化や充実
- 10年特例については今後の状況を引き続き確認する必要

### 3. 課題（※最近の調査結果等に基づく課題の詳細（例）について別記）

- 若手研究者の流動性と安定性の両立を図りつつ、成果を挙げてステップアップするキャリアをどう形成していくことが考えられるか
- 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どう形成・支援できるか
- 大学・研究機関ごとの研究者雇用戦略の偏在についてどう考えるか
- 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のFUが必要ではないか

### 4. 対応策

- (1) ポスドク等若手研究者のキャリアパスについて（あるべき方向性）
  - ①人材流動性やステップアップのモデル
  - ②任期付とキャリアパスの関係
  - ③10年特例の状況とキャリアパスの関係
- (2) ポスドク等のキャリアパスの構築や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
- (3) その他留意事項

(※) 課題の詳細 (例)

(ポストドクター等の雇用・進路に関する調査 (2021 年度実績) より)

- ・ 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ステップアップとなっているか、詳細について把握する必要があるのではないか。

(研究者・教員等の雇用状況等に関する調査 (2023 年 3 月) より)

- ・ 競争的研究費においてプロジェクト実施のために雇用されているポストドクター等の専従義務の緩和制度について、活用されていないケースが多く (「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」割合の合計は 70.2%)、更なる活用を図るべきではないか。
- ・ ポストドクター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べきではないか。(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)
- ・ 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べきではないか。(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)

## <論点整理のまとめ方について>

1. これまでのヒアリング事例を踏まえ、特に以下の点について、論点を整理するとともに、横展開を図る事例とカバーできる支援人数の規模感を併せてまとめようか。

### (1) ポスドク等若手研究者のキャリアパスについて（あるべき方向性）

#### ①人材流動性やステップアップのモデル

大学・研究機関においては、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。例えば、以下に挙げるような、年齢層を踏まえた有期ポストと無期ポストの戦略的活用、テニュアトラック制の活用、機関間を移る際の処遇の保証等を通じ、優秀な研究者の育成・確保を図っている。

#### 【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
- ・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
- ・機関転出後にも一時的に当該機関で客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、機関異動時のステップアップ期間の追加的支援

### <ご議論いただきたい点>

上記のような、大学・研究機関の独自の取組では解消しきれない課題として国が取り組むべき制度改善や取組及びその対象者の範囲について。

#### ②任期付とキャリアパスの関係

大学・研究機関においては、各機関の特性や教員の職務内容に応じて、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、①の取組と連動して個別に有期・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】

- ・ 常勤職員の原則無期雇用化
- ・ 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

＜ご議論いただきたい点＞

各機関において、その特性に応じて任期付研究者を含む人事・雇用戦略が個別にとられているところ、国が後押しすべき施策やその対象者について。

③10年特例の状況とキャリアパスの関係

＜ご議論いただきたい点＞

昨年度の文部科学省調査結果からは、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年度を通じて無期転換権を得た者の数、実際無期転換した者の数等について調査を実施する予定であるが、次回調査において詳細に分析・検証すべきことは何か。

(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、キャリアのステップアップのための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

＜ご議論いただきたい点＞

上記のような大学・研究機関の独自の取組や、これまで文部科学省がポストドク等の若手研究者向けに実施してきている施策の実施状況を踏まえ、今後特にポストドク等の若手研究者向けにどのような取組を行うことが効果的と考えられるか。

(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、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、上記のような状況が固定化しない工夫や改善として、どのような検討が可能か。

2. 上記1. の検討にあたり、更に深堀が必要な内容や議論に必要なデータ等は何か。