



資料2
科学技術・学術審議会 人材委員会
研究者・教員等の流動性・安定性
に関するWG(第1回)
令和5年12月27日

研究者・教員等の流動性・安定性に係る現状と課題 事務局説明資料

令和5年12月27日

文部科学省
人材政策課
人材政策推進室

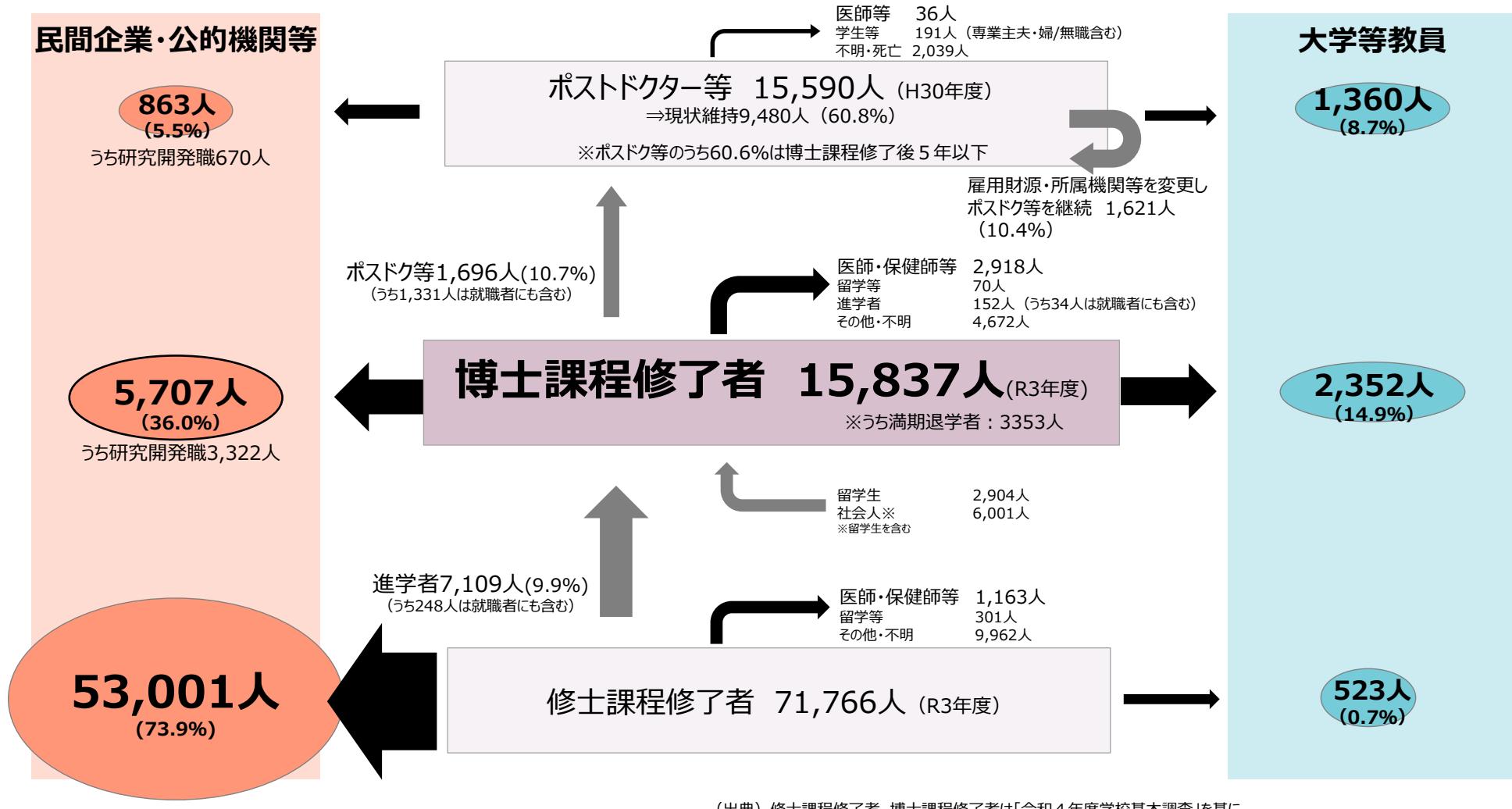
内容

1. 総論

2. 10年特例に関する状況調査の結果等

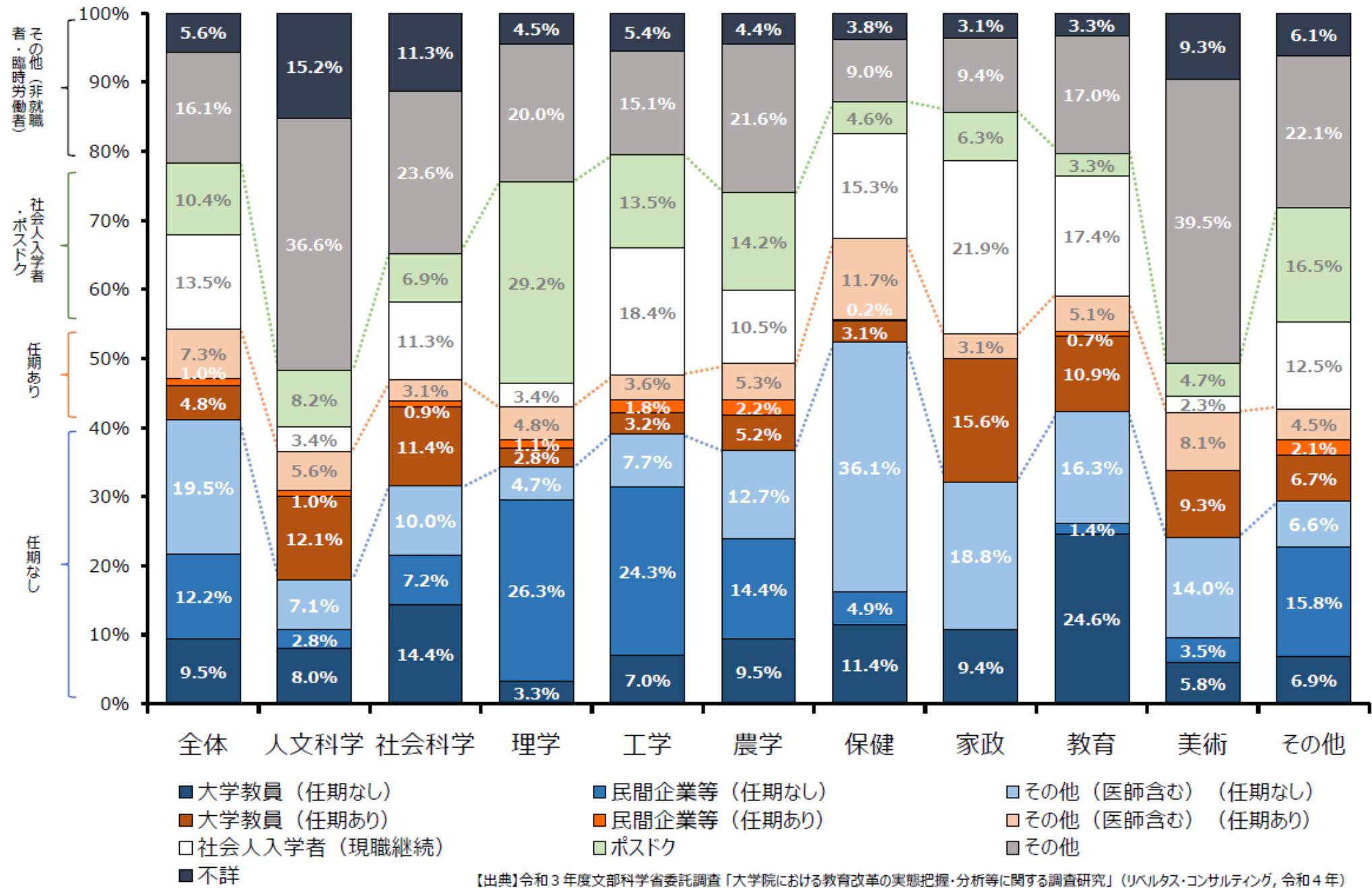
博士人材のキャリアパス全体像

○博士課程修了者の進路は、
約36%が民間企業・公的機関等、約15%が大学等教員、約11%がポスドク等。



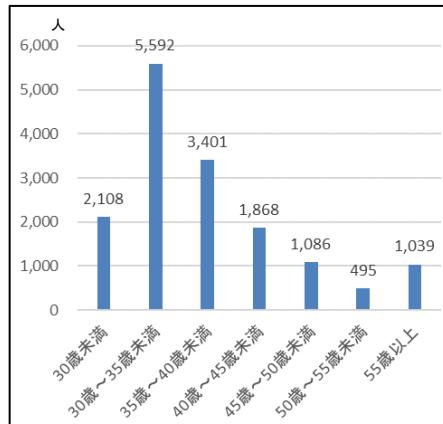
(出典) 修士課程修了者、博士課程修了者は「令和4年度学校基本調査」を基に、
ポストドクター等は「ポストドクター等の雇用・進路に関する調査」を基に文部科学省作成
※学生の進路は令和4年3月時点のデータ、入学者は令和4年5月1日時点のデータ
※ポスドク等のデータは平成30年度のポスドク等の延べ人数と、それらの者の平成31年4月1日時点の進路
※大学等には短期大学、高等専門学校を含む

博士後期課程修了後の進路（分野別）



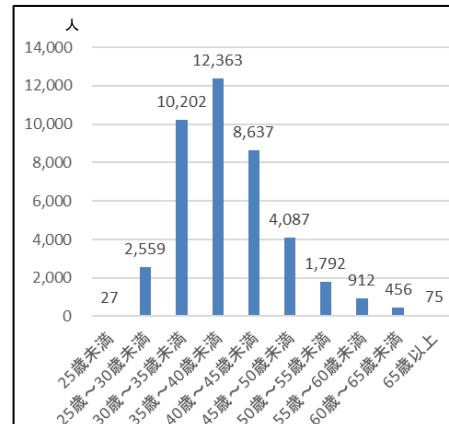
大学における研究者のライフステージ

○大学における研究者の主なライフステージは下記のとおり。



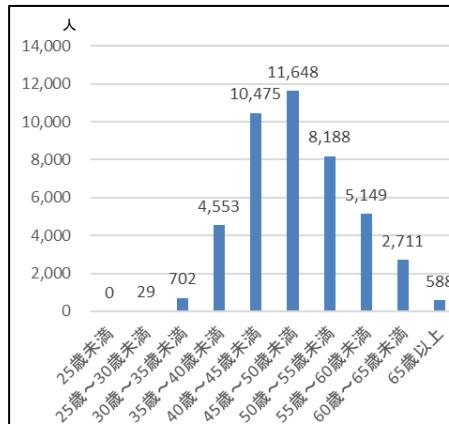
ポストドクター

15,589人(H30)
<平均年齢 37.5歳>



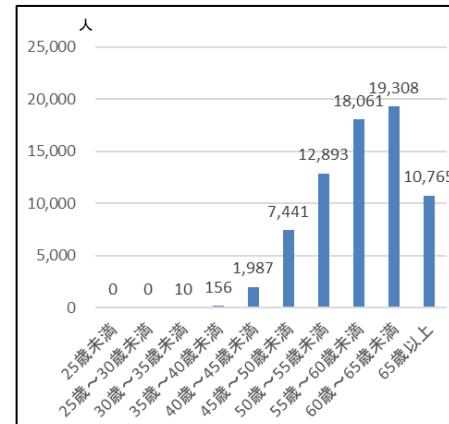
助教

41,110人(R1)
<平均年齢 39.1歳>



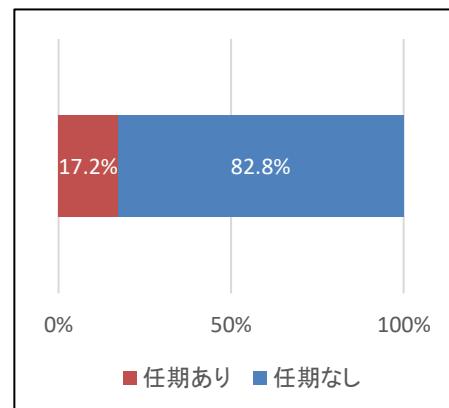
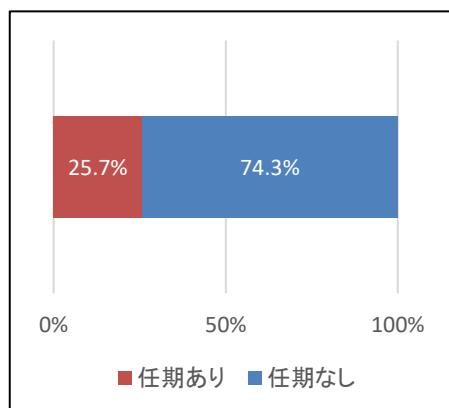
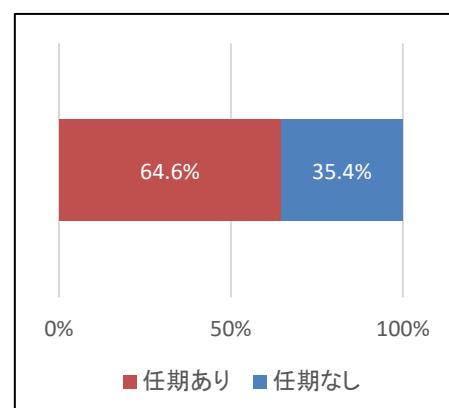
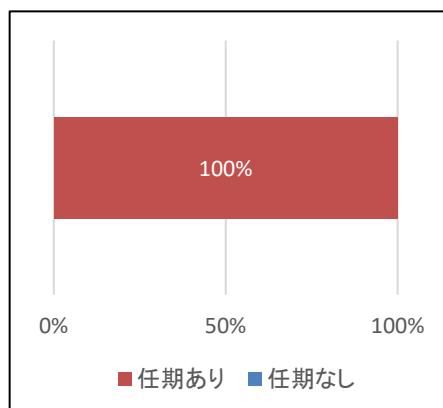
准教授

44,103人(R1)
<平均年齢 48.3歳>



教授

70,621人(R1)
<平均年齢 58.2歳>



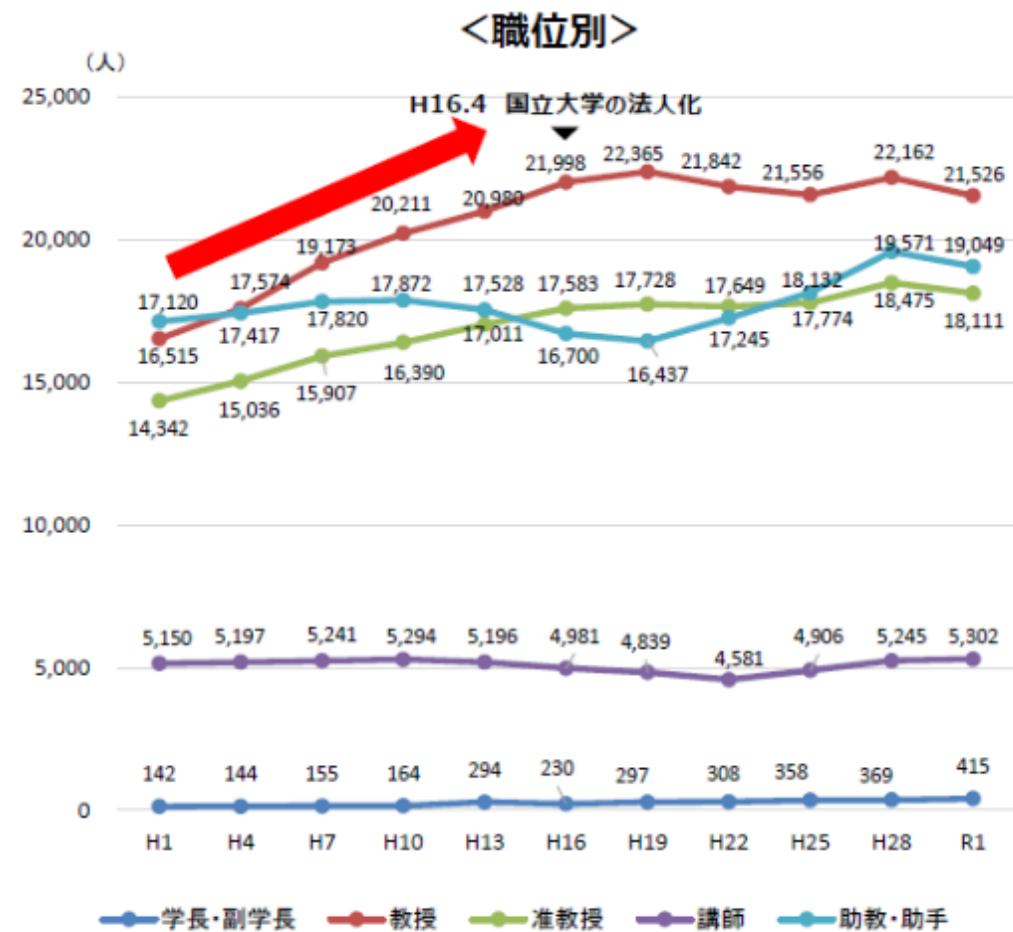
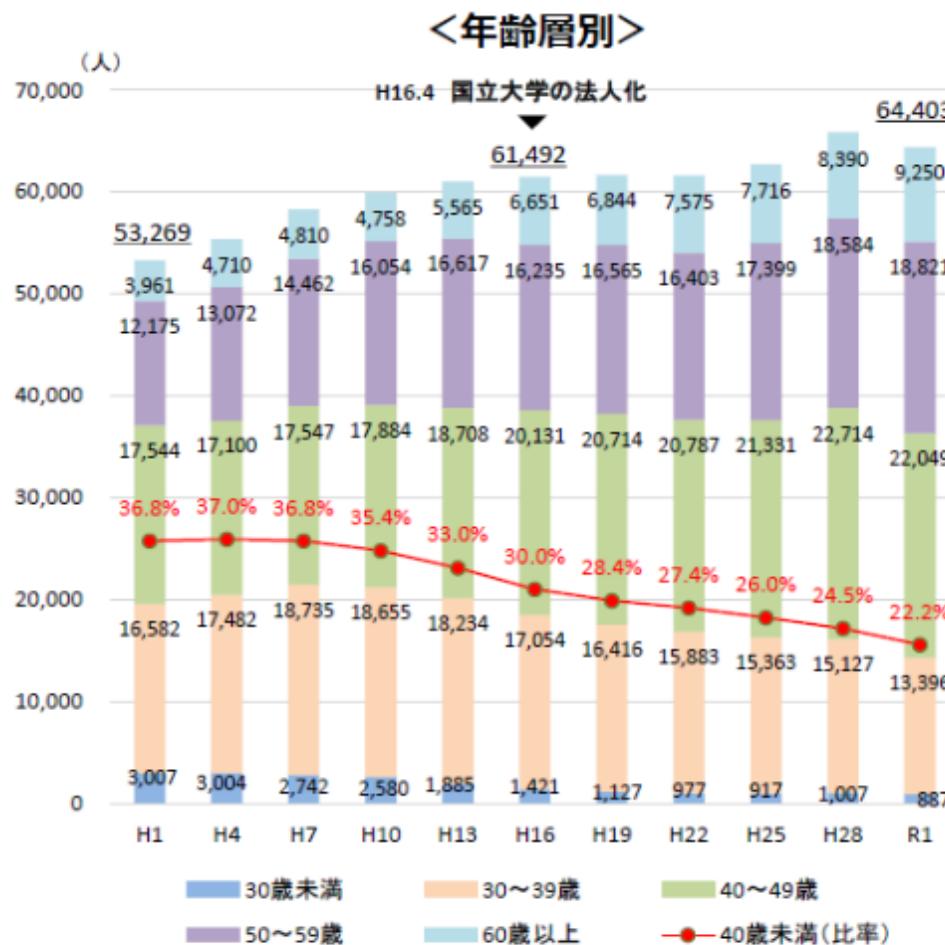
(出典) 文部科学省 学校教員統計調査、2021年

文部科学省 科学技術・学術政策研究所、ポストドクター等の雇用・進路に関する調査、2021年3月

文部科学省 科学技術・学術政策研究所、研究大学における教員の雇用状況に関する調査、2021年3月

国立大学の本務教員数の推移

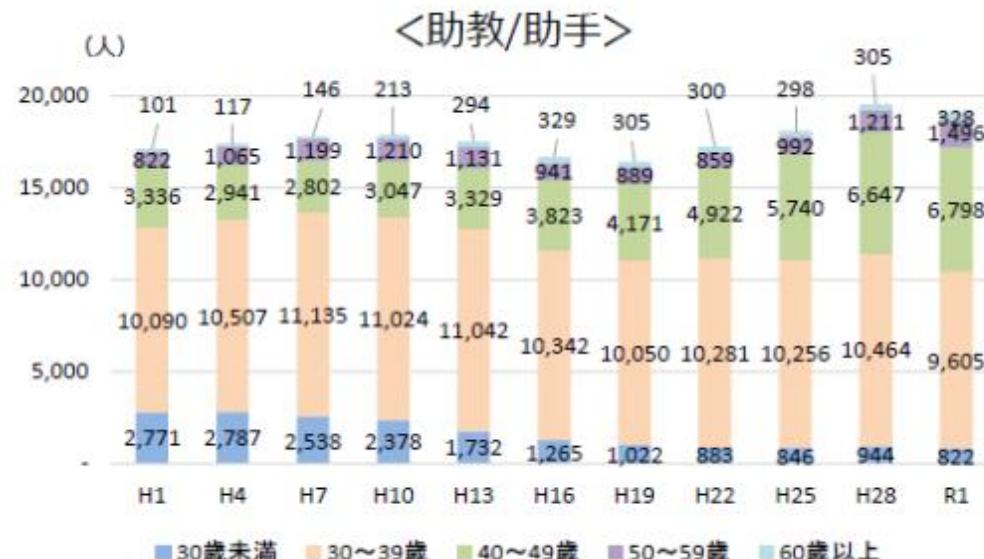
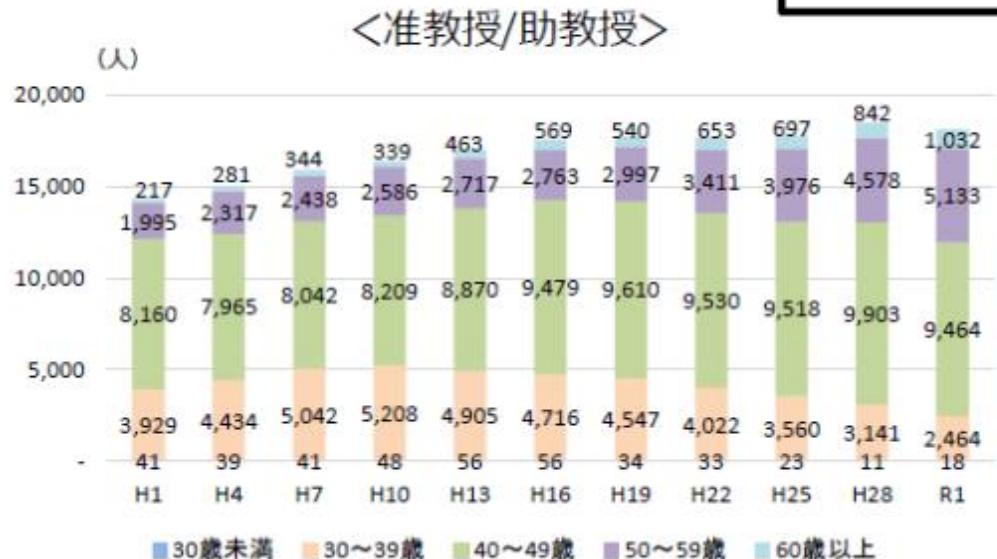
- 平成元年と令和元年の本務教員数を比較すると、**本務教員全体では約11,100人の増加**
- 年齢層別に見ると、**40歳未満は約5,300人の減少**、40歳以上は約16,400人の増加
- 職位別に見ると、**教授は約5,000人増加**、准教授は約3,800人増加、助教及び助手は約1,900人増加



出典：学校教員統計調査 ※各年度10月1日現在

国立大学の本務教員数の推移（職位別）

職位別

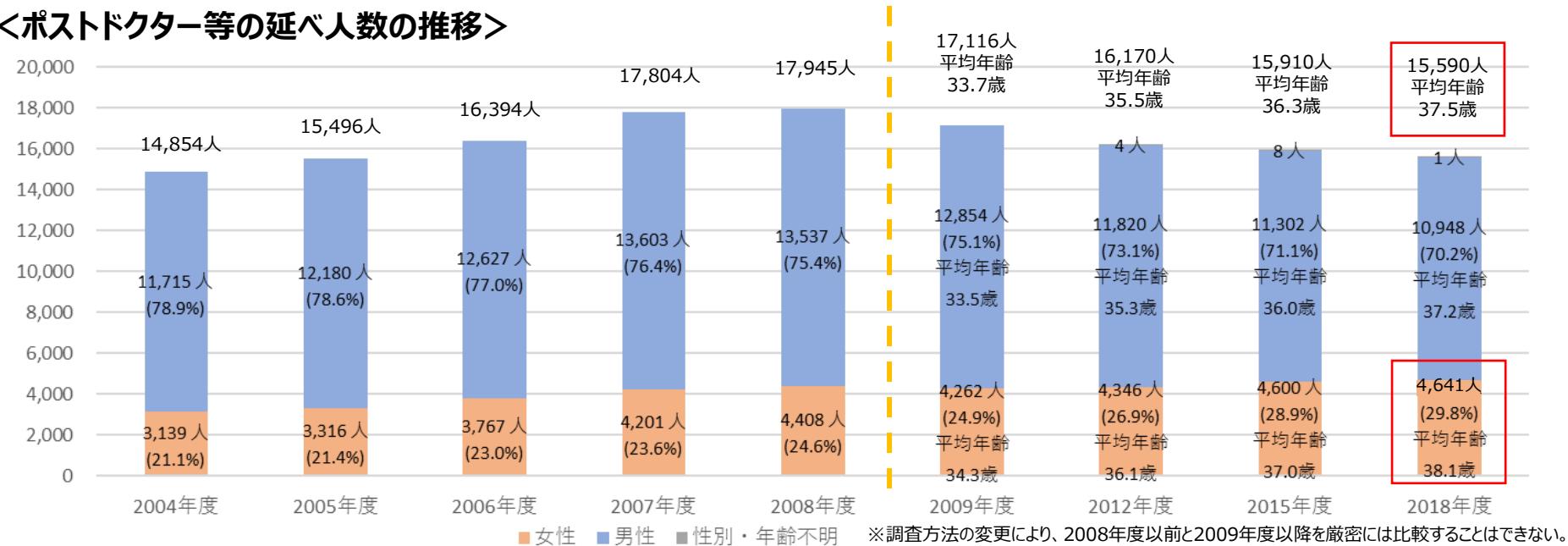


出典：学校教員統計調査 ※各年度10月1日現在

ポストドクター等の人数推移等

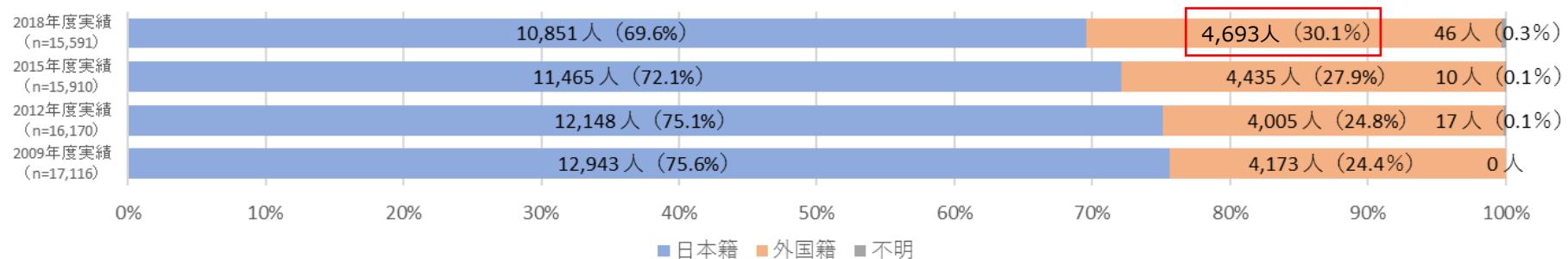
- ポストドクター等の延べ人数は、15,590人（2018年度）であり、前回の調査（2015年度）に比べ、319人減少。
- 平均年齢は、37.5歳であり、年齢が上昇。
- 男女比は、女性が29.8%であり、女性の割合が増加。
- 外国籍の者は、4,693人（30.1%）であり、人数や割合が増加。

＜ポストドクター等の延べ人数の推移＞



※調査方法の変更により、2008年度以前と2009年度以降を厳密には比較することはできない。

＜ポストドクター等の国籍・地域別＞



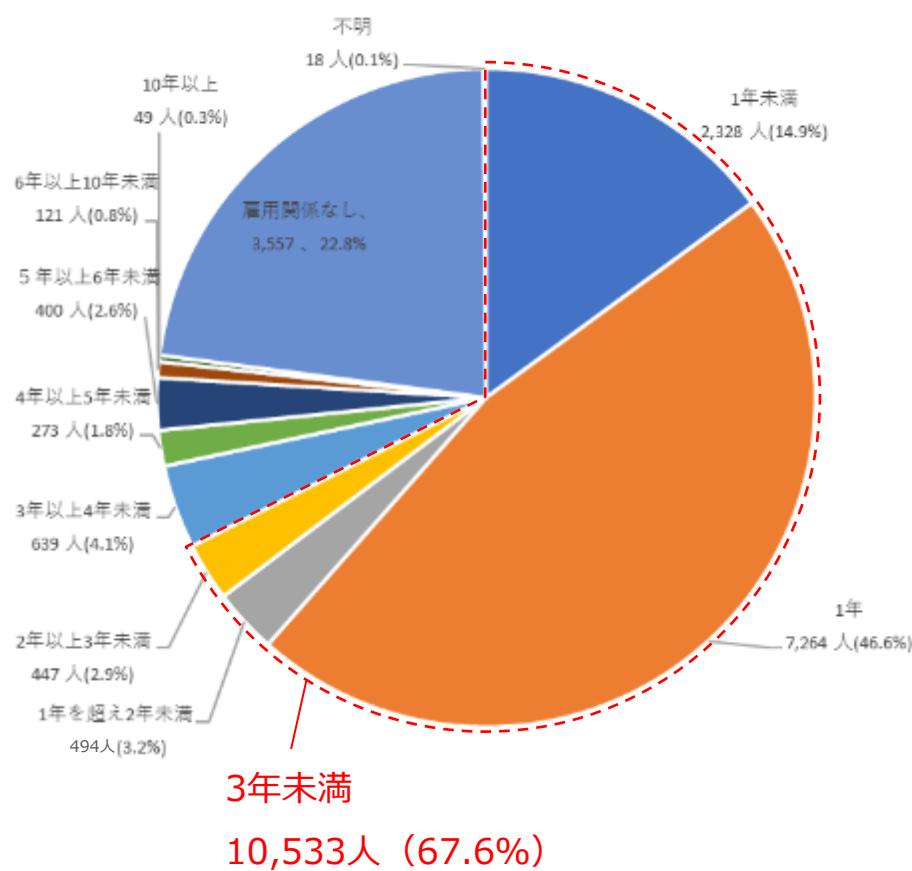
(出典) 文部科学省 科学技術・学術政策研究所、ポストドクター等の雇用・進路に関する調査、2021年3

ポストドクター等の雇用に関する状況（任期の長さ、契約可能な最長期間）

- 任期の長さが「3年未満」のポストドクター等は、10,533人（67.6%）である。
- 契約可能な最長期間が「5年以上」のポストドクター等は、7,167人（46.0%）である。

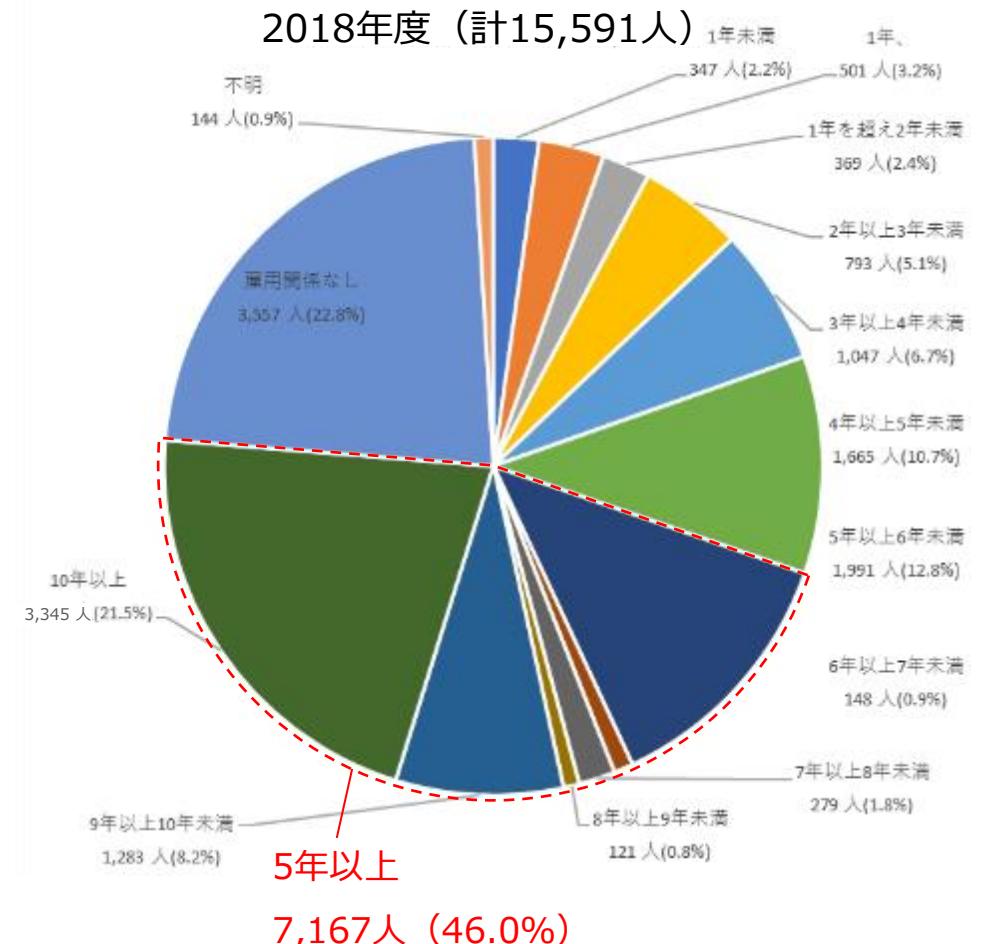
<任期の長さ>

2018年度（計15,591人）



<契約可能な最長期間>

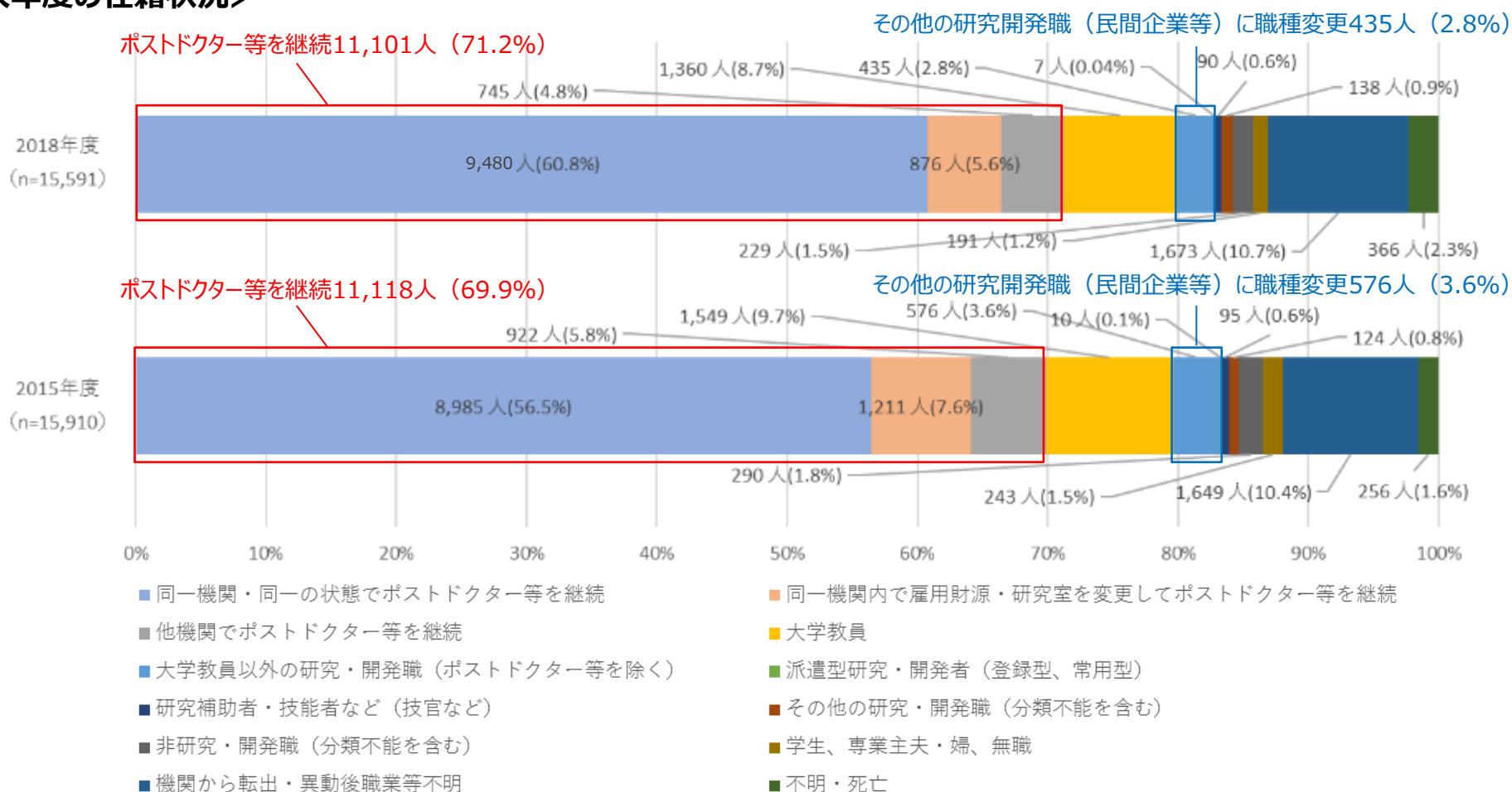
2018年度（計15,591人）



ポストドクター等のキャリアパスの状況

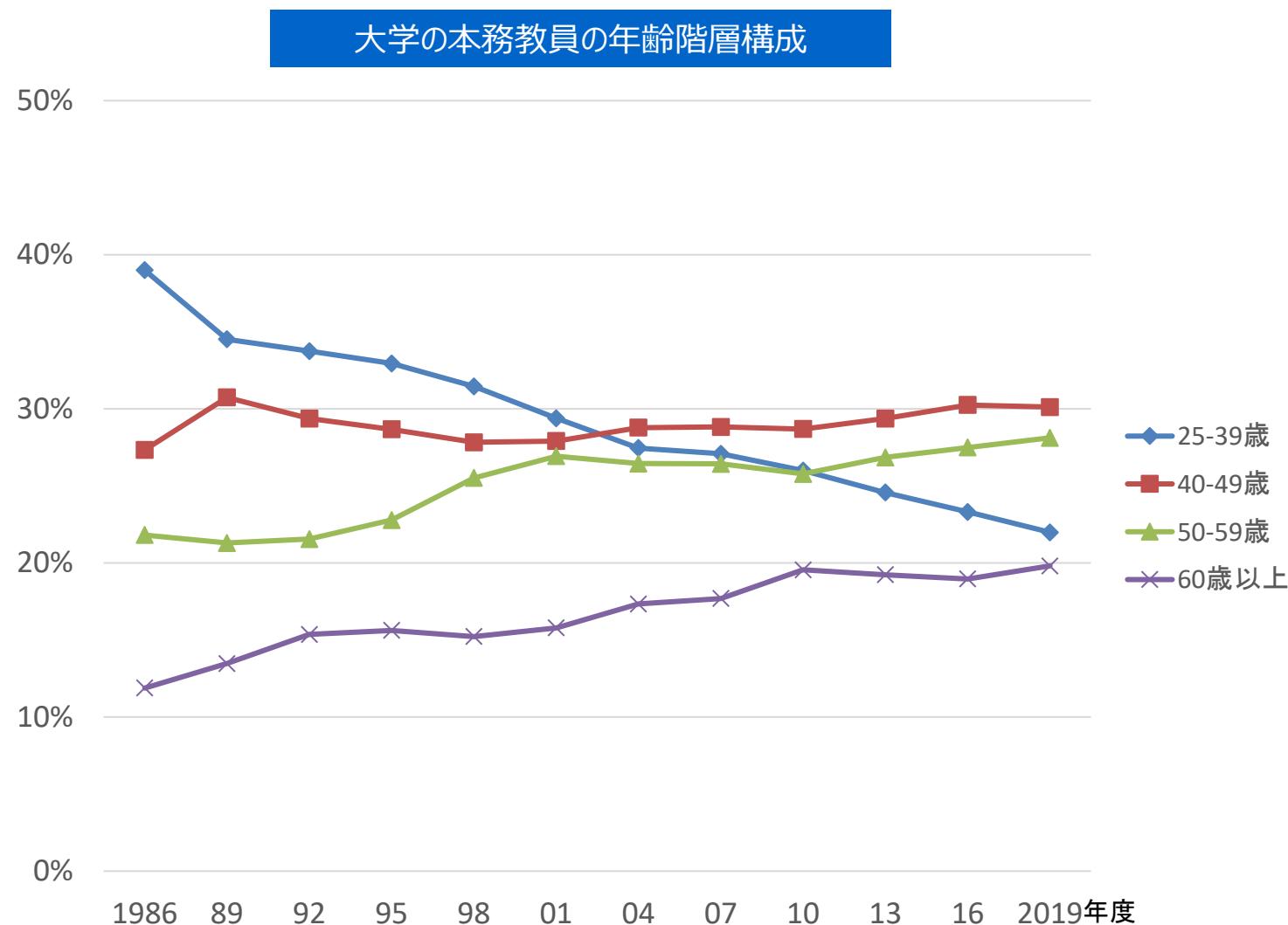
- 次年度（2019年4月1日時点）にポストドクター等を継続する者は、11,101人（71.2%）であり、前回の調査に比べ、17人の減少（1.3ポイントの増加）。
- 次年度にその他の研究開発職（民間企業等）に職種変更した者は、435人（2.8%）であり、前回の調査に比べ、141人の減少（1.2ポイントの減少）。

＜次年度の在籍状況＞



大学の本務教員の年齢階層構成の推移

○大学の本務教員の年齢構成を見ると、**25歳～39歳の割合が減少**し、40歳～49歳の割合が横ばい、50歳～59歳、60歳以上の割合が上昇している。



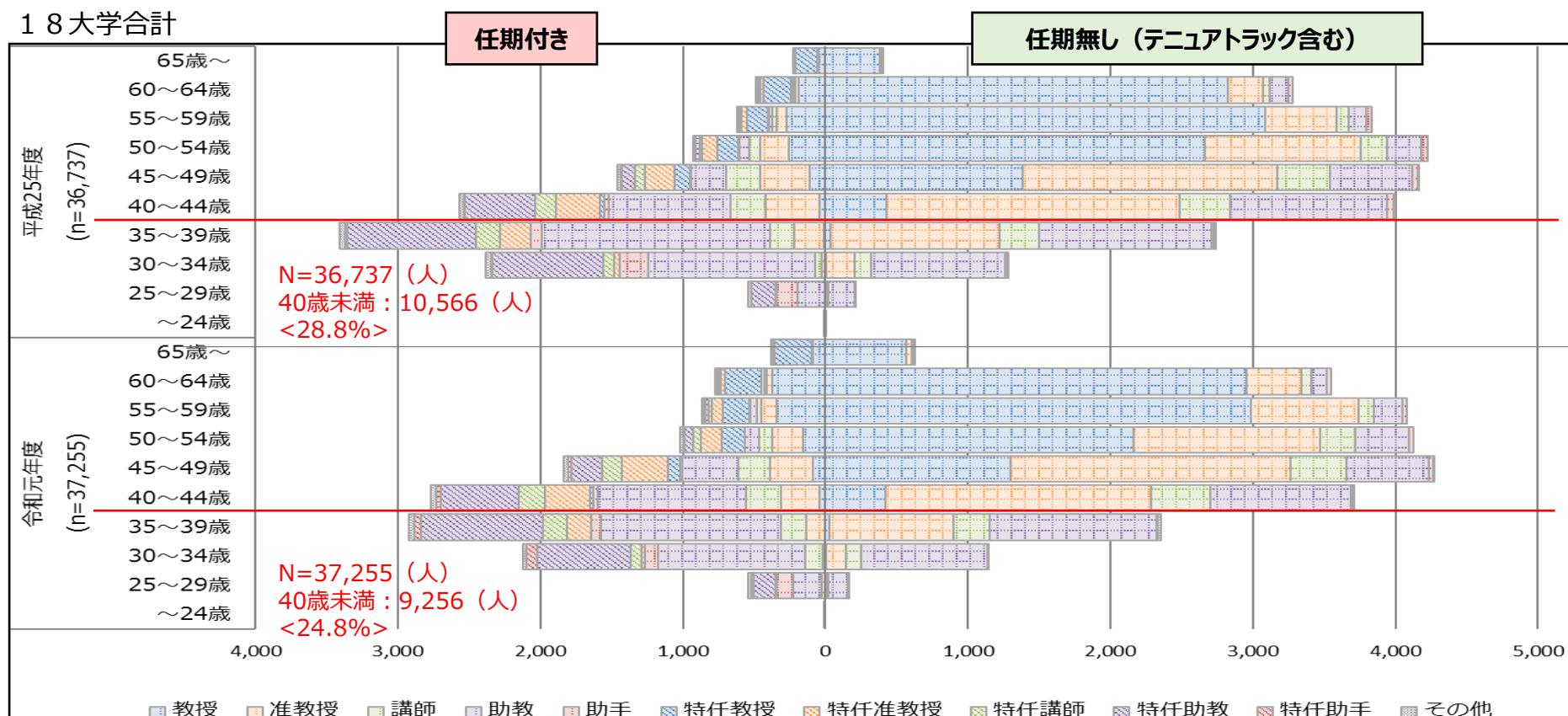
(出典) 文部科学省 科学技術・学術政策研究所、科学技術指標2022、調査資料-318、2022年8月

研究大学における教員の任期の有無と年齢別職位構成

○18大学（※）の総教員数は、平成25年度から令和元年度にかけて、**518人増加**

- ・若手教員（39歳以下）は、1,310人減少
- ・中堅教員（40歳以上59歳以下）は、886人増加
- ・シニア教員（60歳以上）は、942人増加

○任期付き教員の割合については、若手、中堅、シニアの全ての区分で増加。（平成25年度から令和元年度にかけて、若手は0.5ポイント増加、中堅は3.0ポイント増加、シニアは5.5ポイント増加。）



※北海道大学、東北大学、筑波大学、東京大学、東京工業大学、名古屋大学、京都大学、大阪大学、九州大学、慶應大学、早稲田大学、千葉大学、東京農工大学、一橋大学、金沢大学、神戸大学、岡山大学、広島大学

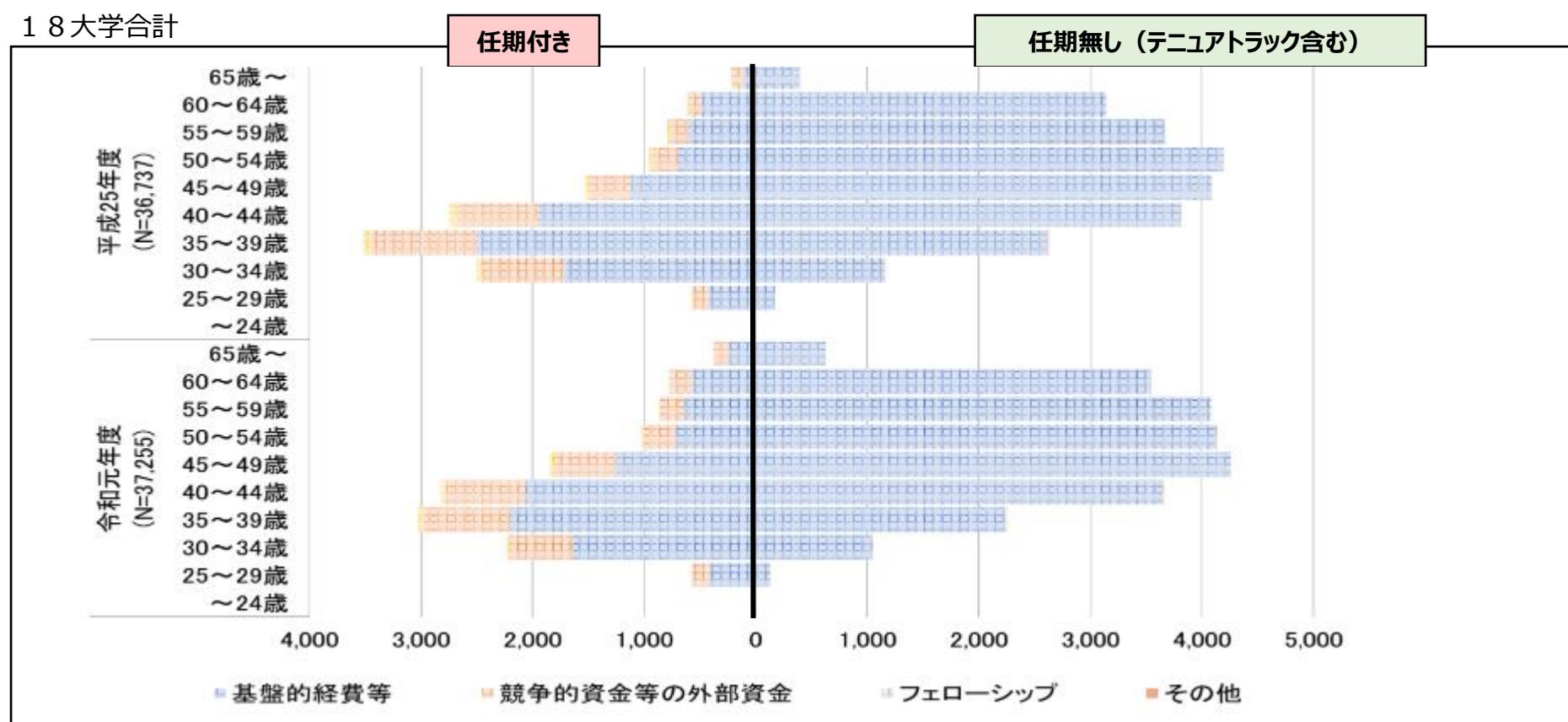
研究大学における教員の任期の有無と年齢階層別雇用財源

<任期無し教員>

- ・35歳から39歳の教員（380人）が最も減少が大きく、次に40歳から44歳の教員（162人）減少。
- ・55歳から59歳の教員数（411人）が最も増加が大きく、次いで60歳から64歳の教員数（408人）増加。

<任期付き教員>

- ・基盤的経費で雇用されている35歳から39歳の教員（291人）が最も減少が大きく、次いで競争的資金等の外部資金で雇用されている35歳から39歳の教員（173人）減少。
- ・競争的資金等の外部資金で雇用されている45歳から49歳の教員（184人）が最も増加が大きく、次いで基盤的経費で雇用されている45歳から49歳の教員（132人）増加

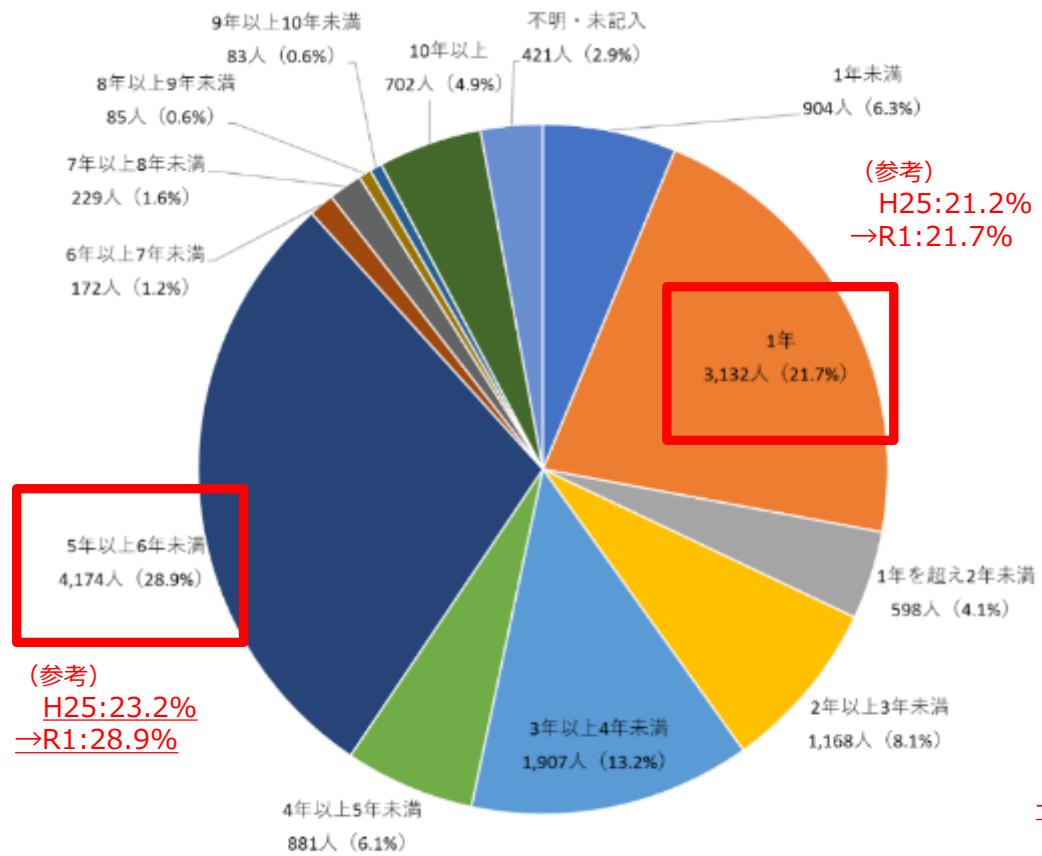


教員の任期の長さと契約可能な最長期間

- 任期付き教員（テニュアトラック教員を含む）の任期の長さをみると、「5年以上6年未満」（令和元年度28.9%）、「1年」（令和元年度21.7%）の割合が高い。
- 契約可能な最長期間は、「10年以上」の割合が最も高く、また5年以上の割合が8割を占めている。

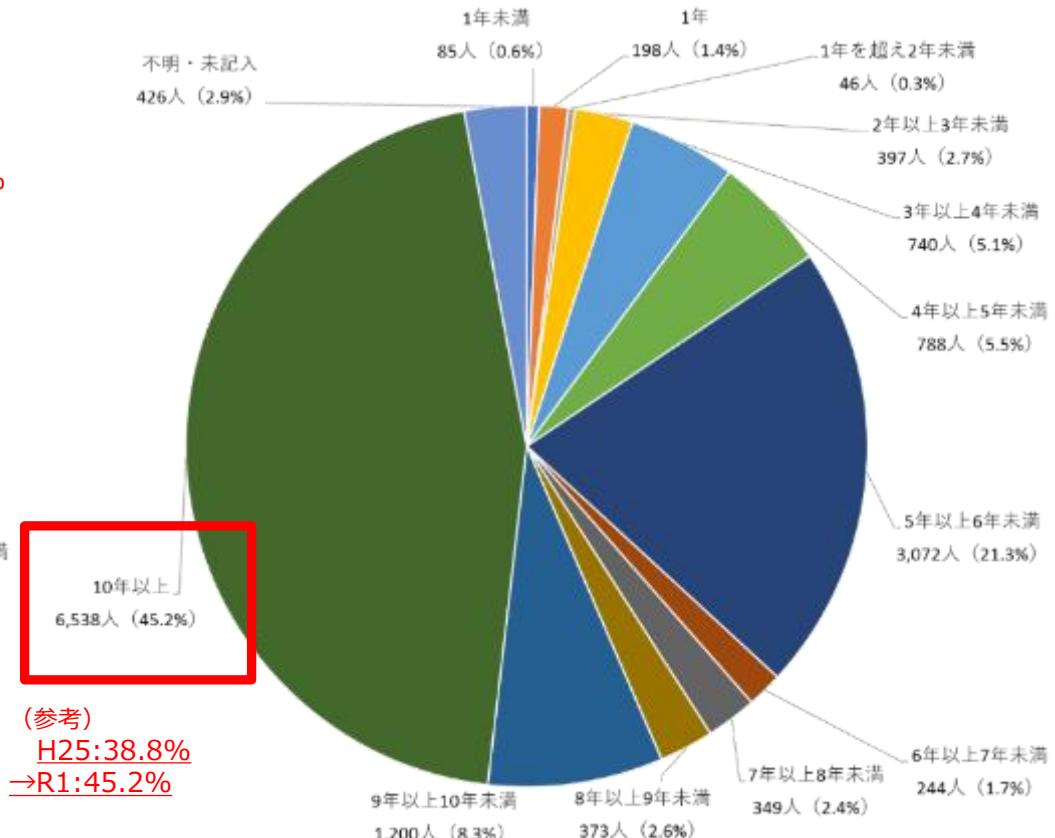
18大学の教員における任期の長さ

令和元年度（計14,456人）



18大学の教員における契約可能な最長期間

令和元年度（計14,456人）



国立大学等におけるテニュアトラック制実施状況について

テニュアトラック制とは

テニュアトラック制とは、優秀な教員・研究者が、一定の期間任期付きという競争的環境を経て、公正で透明性の高い審査を合格することで、任期のない安定的な職（テニュア）を得ることができるようとする制度である。特に若手の教員や研究者にとっては、任期付きの雇用形態でありつつ将来への安定的なキャリアパスが可能性として明示されるほか、あわせて多くの場合に充実した研究環境が提供されることで、意欲をもって経験を積み研究に集中することができ、結果として高い研究成果が期待できるものである。

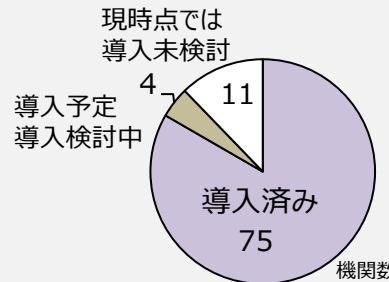
（国立大学法人等人事給与マネジメント改革に関するガイドライン（平成31年2月25日）より）



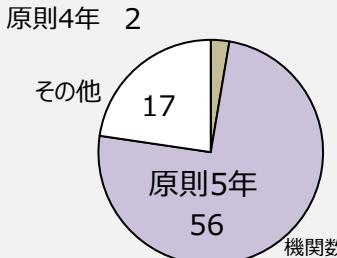
テニュアトラック制実施状況調査

導入率は83% (75/90)
期間は原則5年が多い (56/75)

導入状況



テニュアトラック期間



助教への活用が多い（採用 361/526、付与 157/283）
テニュアトラック教員数とテニュアポスト数は
同数が多い (68/75)

令和3年度 新規採用テニュアトラック教員数 人数

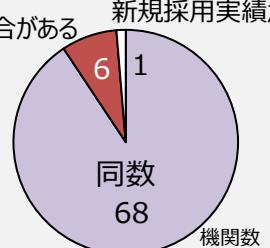
教授	准教授	講師	助教	合計
3	94	68	361	526

令和3年度 テニュア付与教員数 人数

教授	准教授	講師	助教	合計
11	71	44	157	283

テニュアトラック教員数とテニュアポスト数の関係

異なる場合がある
新規採用実績がないため未定



研究活動支援策の実施、導入効果の発現

テニュアトラック教員への研究活動支援策

	機関数
研究支援経費の措置	63
メンター教員や研究支援員の配置	58
研究スペースの確保	57
実験設備等の優先使用	13
教育・管理運営業務の負担軽減	30
その他	23
共同研究実施支援、事務代行事務職員の配置、研究環境充実支度金の支給、教育能力開発プログラムの受講義務化、科研費の申請前査読など	

テニュアトラック制の導入効果

	機関数
研究の活性化	50
大学組織の強化	28
優秀な人材の確保	60
教員の流動性の向上	10
教員の競争性の確保	14
教員のモチベーションの向上	27
その他	10
公正で透明な評価に基づくキャリアパス整備、テニュア審査による将来性に期待した挑戦的な人事など	

国立大学法人運営費交付金「成果を中心とする実績状況に基づく配分」について

配分の趣旨

- 各国立大学の行動変容や経営改善に向けた一層の努力を促すとともに、国立大学への公費投入・配分の適切さを国民・社会に示すため、教育研究活動の実績・成果等を客観的に評価し、その結果に基づく配分を実施。
- 国立大学の教育研究活動の継続性・安定性とのバランスに留意しつつ、教育研究の更なる質の向上を図る。

令和5年度予算における配分の概要

【配分対象経費・配分率等】

配分対象経費： **1,000億円**

(基幹経費に設定)

配 分 率： **75%～125%**

(指定国立大学は70%～130%)

※令和4年度予算と同額・同率

令和5年度予算におけるポイント：

- 各大学の改革努力を適切に反映するため、研究の指標を中心に、「実績」と「伸び」の比率について、「伸び」の部分を重視するよう変更（実績：伸び 3：1 → 1：1）
- 「人事給与マネジメント改革状況」、「会計マネジメント等改革状況」で、多くの大学が達成している指標等の見直し

【配分指標】

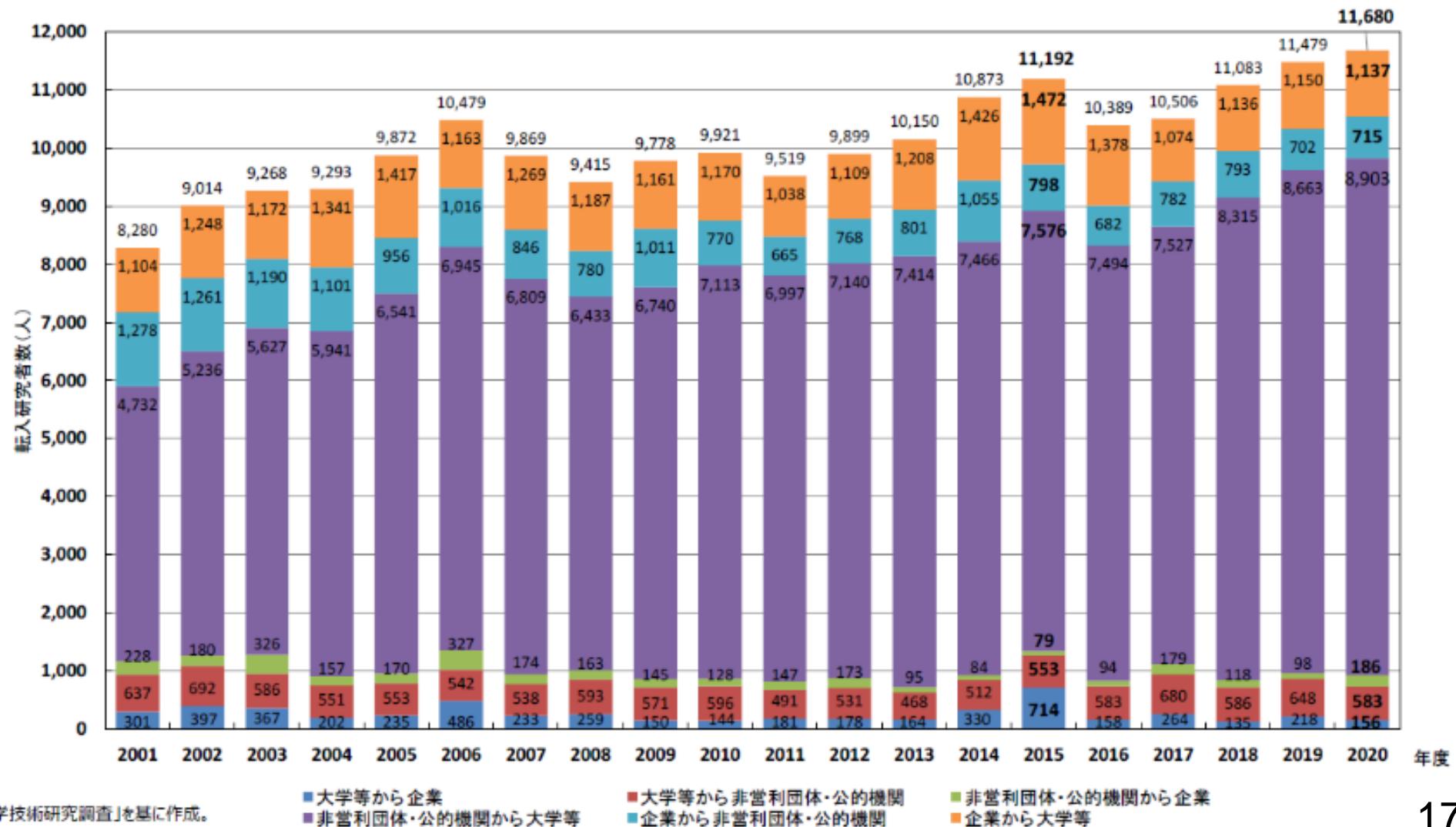
教育	卒業・修了者の就職・進学等の状況	60億円 対前+5億円	【教育】 170億円 対前+15億円
教育	博士号授与の状況	60億円 対前+5億円	
教育	大学教育改革に向けた取組の実施状況	50億円 対前+5億円	
研究経営	若手研究者比率 <small>新規採用教員に占める 若手研究者比率を加味</small>	155億円	
研究	運営費交付金等コスト当たりTOP10%論文数 <small>(グループ④～⑥)</small>	115億円	【研究】 470億円 対前同
研究	常勤教員当たり研究業績数	100億円	
研究	常勤教員当たり科研費獲得額・件数	100億円	
研究経営	常勤教員当たり受託・共同研究等受入額	100億円	【経営】 360億円 対前▲15億円
経営	人事給与マネジメント改革状況	40億円 対前▲30億円	
経営	会計マネジメント等改革状況 <small>(ダイバーシティ環境醸成の状況等を含む)</small>	70億円 対前+15億円	
経営	寄附金等の経営資金獲得実績	150億円	

※ 「伸び」を加味

大学・企業等のセクター間を移動する研究者数

セクター間の研究者の移動数

セクター間で転入する研究者数全般は、一時的減少はあるものの長期的に見れば増加傾向にある。内訳では「非営利団体・公的機関から大学等」が最も多く、過去20年間でほぼ倍増。一方、「大学等から企業」、「企業等から大学」はいずれも停滞している。



(出典) 総務省「科学技術研究調査」を基に作成。

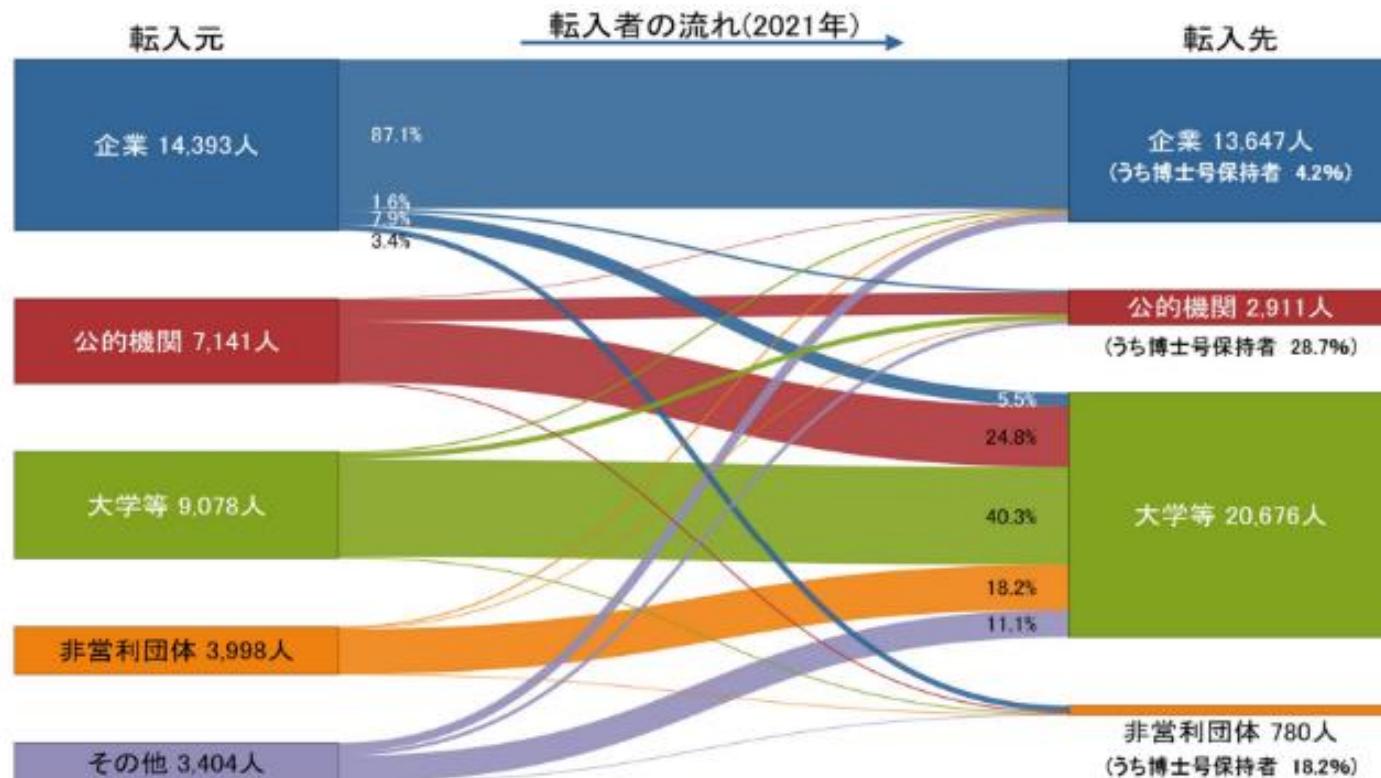
■大学等から企業
■非営利団体・公的機関から大学等
■非営利団体・公的機関から企業
■企業から非営利団体・公的機関
■企業から大学等

出典：CSTI評価専門調査会（令和5年1月16日）参考資料

所属部門別の研究者の流動性

○部門間における研究者の転入の流れを見ると、**多くの研究者の転入先になっているのは大学**であり、また、**企業及び大学のほとんどは同部門に流れている。**

部門間における転入研究者の流れ（2021年）



企業から転出する研究者は企業へ転入することが多い。

大学へは様々な部門から転入してきている。

大学から転出する研究者は大学へ転入することが多い。

注:

- 1) 「その他」とは、外国の組織から転入した者の他、自営業の者、無職の者(1年以上)を指す。
- 2) 2021年の各部門における研究者数(HC)は、企業:570,974人、公的機関:34,449人、大学等:336,849人、非営利団体:9,454人である。
- 3) 四捨五入の関係上、合計が100%にならない場合がある。
- 4) 大学等の転入者における博士号保持者の数値はない。

資料:
総務省、「科学技術研究調査報告」
参照:表2-1-16

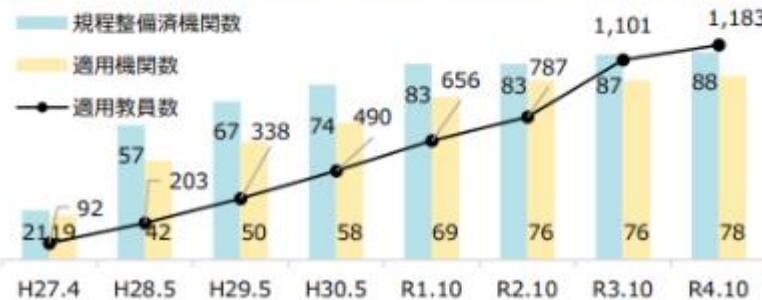
国立大学法人等におけるクロスアポイントメント制度の活用について

クロスアポイントメント制度とは、機関間の協定により、大学教員等がそれぞれの機関で「常勤職員」としての身分を有し、それぞれの機関の責任の下、必要な従事比率（エフォート）で業務を行うもの。給与、社会保険料等については、両機関のいずれかが一括して研究者に支払う等、基本的な枠組みを整備することにより、研究者本人も不利益を受けることなく、それぞれの機関で業務に従事することが可能となる。

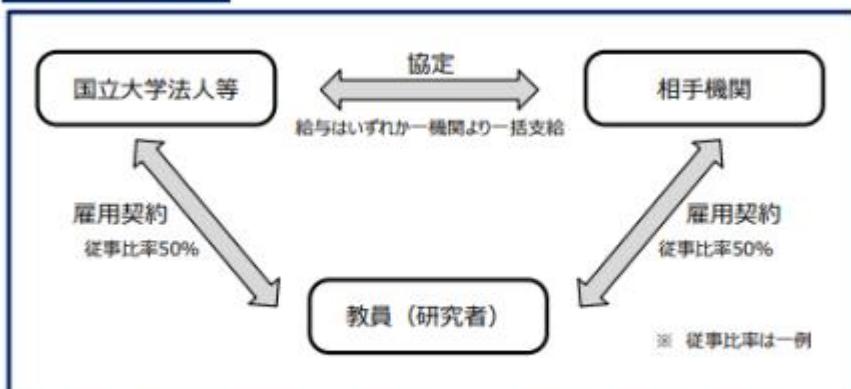
期待される効果

- ◇大学、公的研究機関、企業等の組織の壁を超えた人材・技術力の流動性の向上
- ◇相手機関から優秀な人材を受け入れることにより、大学の教育研究活動のアクティビティーを高め、教育研究基盤の強化・発展に寄与
- ◇対象教員にとっては、現職を離れることなく、双方の身分を持ちつつ柔軟に教育研究活動に従事することが可能

クロスアポイントメント制度適用教員数等の推移 H27～R4



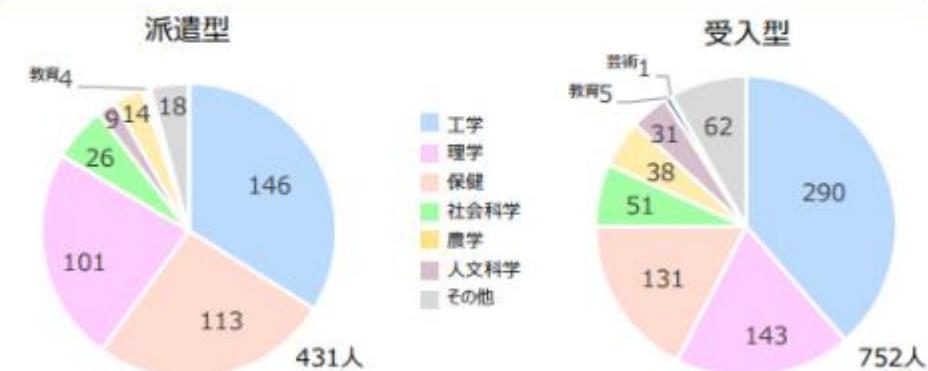
導入イメージ



クロスアポイントメント制度適用教員数（相手機関別） R4.10



クロスアポイントメント制度適用教員数（専門分野別） R4.10



出典：文部科学省国立大学法人支援課調べ（対象：86国立大学、4大学共同利用機関法人）

クロスアポイントメント制度と兼業、共同研究の整理

	クロスアポイントメント制度	兼業	共同研究（契約）
概要	研究者が両組織の立場で問題なく研究に従事できる環境を構築。組織間でのクロスアポイントメント協定により従事比率や社会保険の支払い者を取り決め、研究者はそれぞれの機関と個別に労働契約を結ぶ	収入を得るために本務以外の仕事を行うこと。働き方改革の一環としてH29「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を策定	主に共同研究を行う両組織間における成果の共有の在り方についての取り決め(共同研究契約)を行う
手続き	両組織のクロスアポイントメント協定の締結および各組織と個人間の雇用契約が必要	一般的には、各機関の規程等に沿って、従事時間、業務内容、利益相反の有無などの申出が求められる。 副業・兼業における労働時間や収入等を報告	共同研究契約の締結のみ
業務時間	従事比率を協定内で設定可能	原則として本業の業務時間外のみ (本業に支障がないように実施する必要)	取り決め無し (本務業の業務時間内)
業務環境	協定の内容次第で双方の組織の研究設備の利用や機微情報等にアクセス可	大学等のリソースは兼業業務で使用することはできない	大学業務として実施共同研究先のリソースの利用には制限がある
知財の扱い	組織間協定で取り決め可能	組織間の定めがなく、個人と組織間で定める場合がある	組織間の契約で取り決め可能
収入	組織間協定で給与のインセンティブ設計が可能	兼業先の収入が追加収入になる	共同研究の成果が所属機関でどのように評価されるかによる

出典：クロスアポイントメント制度の基本的枠組みと留意点【追補版】（2020年 経済産業省、文部科学省）

「ポストドクター等の雇用・育成に関するガイドライン」のポイント

策定の趣旨

ポストドクターの雇用・受入環境の改善や、研究者としての能力開発、キャリア開発支援等に関する各大学・公的研究機関の取組の充実を図り、ポストドクターが研究に専念できる環境を確保するとともに、一定の期間を経て、次のポストにステップアップできる環境の実現を図る。

主な内容

第1章 雇用・受入環境等に関する事項

- ポストドクターの適切な待遇の確保
 - ・3年から5年程度の任期の確保
 - ・高度な業務に見合った適正な水準の給与の確保
- R A (博士学生) の適切な処遇の確保
 - ・適切な支援制度の設計や学内規程の整備
 - ・業務の性質や内容に見合った対価の設定
(2,000~2,500円程度の時間給の支給)

第2章 研究環境に関する事項

- 機器利用等における配慮
 - ・ポストドクターを含む設備・機器の共用の促進
(機関としての共用方針の策定)
- P I 等による研究活動の支援
 - ・P I による研究状況のレビュー・メンター等による支援

第3章 キャリア開発の支援に関する事項

- 研究者としての能力開発機会の提供
 - ・研究者として必要なスキル・能力の可視化・体系化
 - ・汎用的で幅広いスキル・能力を目指す取組の充実
- 計画的なキャリア支援の実施
 - ・ポストドクターは2か所程度までとし、3年から7年程度で次のステップに進める環境の整備
 - ・具体的な方針の策定と、計画的な育成の推進

第4章 その他

- 大学・研究機関での組織的取組の推進
 - ・経営方針での、若手研究者の雇用・育成の位置づけ
 - ・各部局やP I 等の認識向上に向けた取組の推進
- 全ての若手研究者への配慮
 - ・ガイドラインの趣旨を踏まえた若手研究者への対応

内容

1. 総論

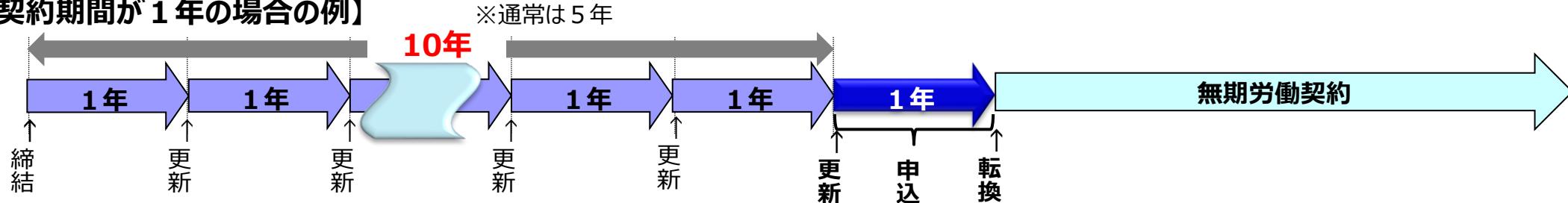
2. 10年特例に関する状況調査の結果等

大学、研究開発法人等の研究者等に対する無期転換ルールの特例について

- 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年とする特例が定められている。

(※) 旧名：研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律

【契約期間が1年の場合の例】



【特例の対象者】

※①～④：科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律、⑤：大学の教員等の任期に関する法律

- ① 研究者等であって、研究開発法人・大学等と有期労働契約を締結した者（研究者及び技術者（研究開発の補助を行う人材を含む））
 - ② 研究開発等に係る企画立案、資金の確保等の運営管理業務の従事者であって、研究開発法人・大学等と有期労働契約を締結した者（URA等）
 - ③ 共同研究開発等の業務に専ら従事する研究者等であって、当該開発等を行う試験研究機関等・研究開発法人・大学等以外の者と有期労働契約を締結した者
 - ④ 共同研究開発等の運営管理業務に専ら従事する者であって、当該開発等を行う試験研究機関等・研究開発法人・大学等以外の者と有期労働契約を締結した者
 - ⑤ 大学の教員等の任期に関する法律に基づく任期の定めがある労働契約を締結した教員等

【対象となる大学、研究開発法人、試験研究機関等】※研究開発法人、試験研究機関等は、科技イノベ活性化法及び同法施行令において限定列挙されている。

〈大学等〉

※大学と以下の大学共同利用機関

- 人間文化研究機構
 - ・国立歴史民俗博物館
 - ・国立国語研究所 等
 - 自然科学研究機構
 - ・国立天文台
 - ・基礎生物学研究所 等
 - 高エネルギー加速器研究機構
 - ・素粒子原子核研究所 等
 - 情報・システム研究機構
 - ・統計数理研究所 等

＜研究開発法人＞※全て独立行政法人。

- ・日本医療研究開発機構
- ・情報通信研究機構
- ・酒類総合研究所
- ・国立特別支援教育総合研究所
- ・国立科学博物館
- ・物質・材料研究機構
- ・防災科学技術研究所
- ・量子科学技術研究開発機構
- ・科学技術振興機構
- ・日本学術振興会
- ・理化学研究所
- ・宇宙航空研究開発機構
- ・海洋研究開発機構
- ・日本原子力研究開発機構
- ・労働者健康安全機構
- ・医薬基盤・健康・栄養研究所
- ・国立がん研究センター
- ・国立循環器病研究センター
- ・国立精神・神経医療研究センター
- ・国立国際医療研究センター
- ・国立成育医療研究センター
- ・国立長寿医療研究センター
- ・農業・食品産業技術総合研究機構
- ・国際農林水産業研究センター
- ・森林研究・整備機構
- ・水産研究・教育機構
- ・経済産業研究所
- ・産業技術総合研究所
- ・石油天然ガス・金属鉱物資源機構
- ・新エネルギー・産業技術総合開発機構
- ・土木研究所
- ・建築研究所
- ・海上・港湾・航空技術研究所
- ・自動車技術総合機構
- ・国立環境研究所
- ・環境再生保全機構

＜試験研究機関等＞

- ・経済社会総合研究所
- ・科学警察研究所
- ・国立教育政策研究所
- ・科学技術・学術政策研究所
- ・国立医薬品食品衛生研究所
- ・国立保健医療科学院
- ・国立社会保障・人口問題研究所
- ・国立感染症研究所
- ・動物医薬品検査所
- ・農林水産政策研究所
- ・国土技術政策総合研究所
- ・気象研究所
- ・高層気象台
- ・地磁気観測所
- ・環境調査研修所
- ・消防大학교
- ・法務総合研究所
- ・国立障害者リハビリテーションセンター
- ・国土地理院
- ・気象大学校
- ・海上保安大学校
- ・防衛装備庁航空装備研究所
- ・陸上装備研究所
- ・艦艇装備研究所
- ・次世代装備研究所
- 千歳/下北/岐阜試験場
- ・防衛研究所
- ・自衛隊中央病院
- ・防衛大学校
- ・防衛医科大学校
- ・(独) 農林水産消費安全技術センター
- ・(独) 製品評価技術基盤機構
- ・(独) 国立印刷局

「研究者・教員等の雇用状況等に関する調査」（令和5年度）結果（概要）について

大学等及び研究開発法人の研究者、教員等のうち、無期転換申込権発生までの期間（原則5年）を10年とする労働契約法の特例の対象者（以下、「特例対象者」という。）に関して、令和5年4月1日以降、特例対象者に本格的な無期転換申込権の発生が見込まれることを踏まえ、当該特例に関する実態把握のための調査を実施。

【概要】

- (1) 調査時点：令和4年4月1日時点
- (2) 調査対象：
 - (機関への調査) 全国の大学等及び研究開発法人 847機関（うち801機関回答）
 - (個人への調査) 上記の機関に所属する特例対象者110,706人（うち7,198人回答）
- (3) 調査項目：
 - (機関への調査) 特例対象者に関する令和5年4月前後の雇用契約の状況 等
 - (個人への調査) 特例に関する現状・認識 等

調査結果のポイント

※令和5年9月12日公表

回答機関における特例対象者のうち10年を迎える者の令和5年4月前後の雇用契約の状況は以下のとおり。

「無期労働契約を締結した者」と「有期労働契約を継続した者（無期転換申込権が発生した者）」を合わせると、特例対象者12,397人のうち9,977人（約8割）の者が無期労働契約を締結した又は締結する権利を得た。

（参考）大学・公的機関等の研究者数：約45万人（総務省調べ）

特例対象者：110,706人

令和4年度末に10年を迎えた特例対象者：12,397人

労働契約を終了した者のうち定年退職以外の者：1,995人
(特例対象者の16.1%)

無期労働契約を締結した又は締結する権利を得た者：9,977人（特例対象者の80.5%）



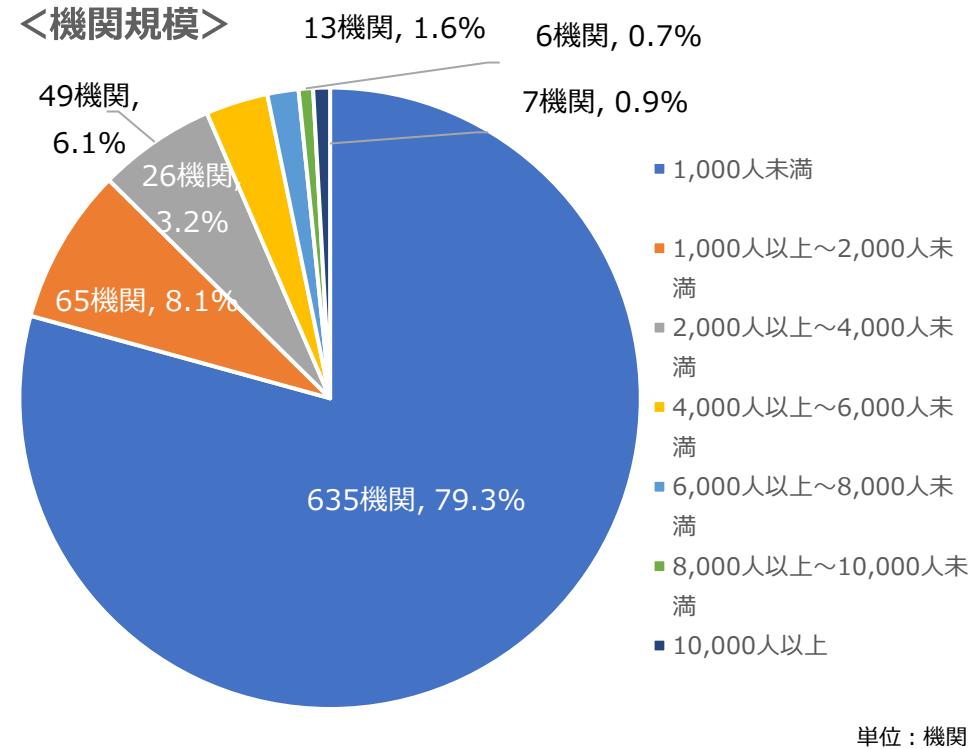
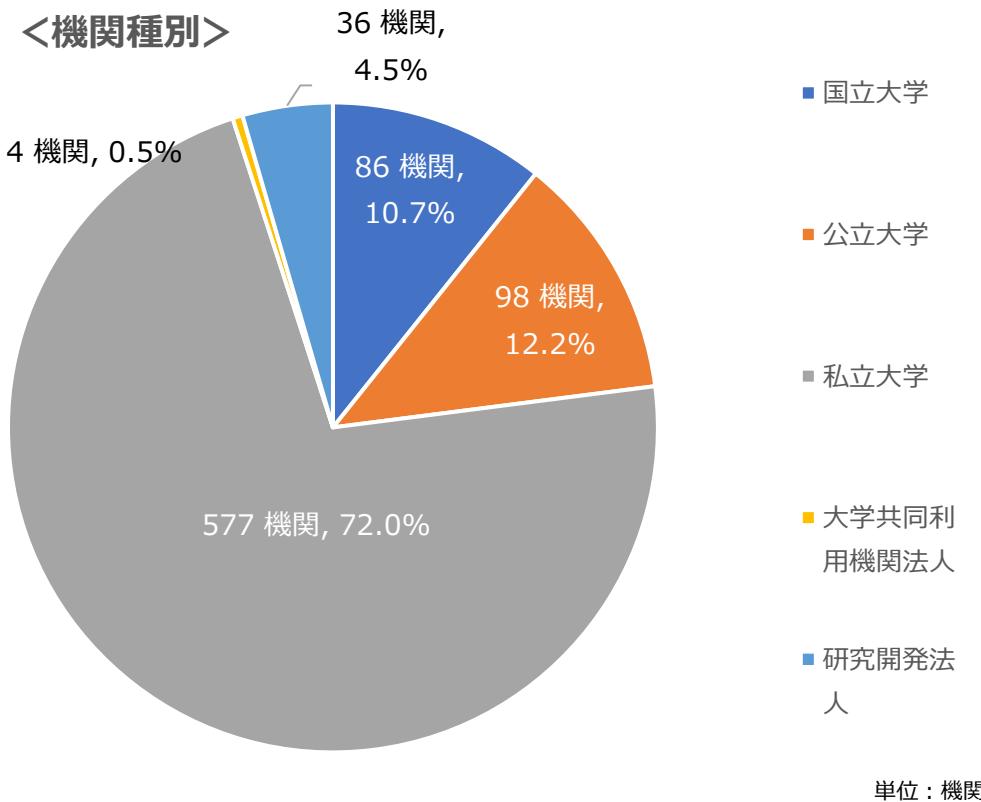
うち、
・次の雇用先が確定している者：458人
・機関として把握していない者：1,398人
・その他（求職中・就労せず）：139人

調査結果を踏まえた対応等

- 本調査結果の周知とともに、改めて関係機関における適切な対応を依頼する文書を発出
- 今後、文部科学省において、今般の調査結果も踏まえ、研究者・教員等の雇用環境の改善等に関し有識者会議において検討を行う予定

【1】回答機関基礎データ

- 全体で801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72.0%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79.3%を占め、最も多かった。



機関種別	機関数	割合
国立大学	86	10.7%
公立大学	98	12.2%
私立大学	577	72.0%
大学共同利用機関法人	4	0.5%
研究開発法人	36	4.5%
全体	801	100.0%

機関規模	機関数	割合
1,000人未満	635	79.3%
1,000人以上～2,000人未満	65	8.1%
2,000人以上～4,000人未満	49	6.1%
4,000人以上～6,000人未満	26	3.2%
6,000人以上～8,000人未満	13	1.6%
8,000人以上～10,000人未満	6	0.7%
10,000人以上	7	0.9%
全体	801	100.0%

出典：研究者・教員等の雇用状況等に関する調査（令和5年度）

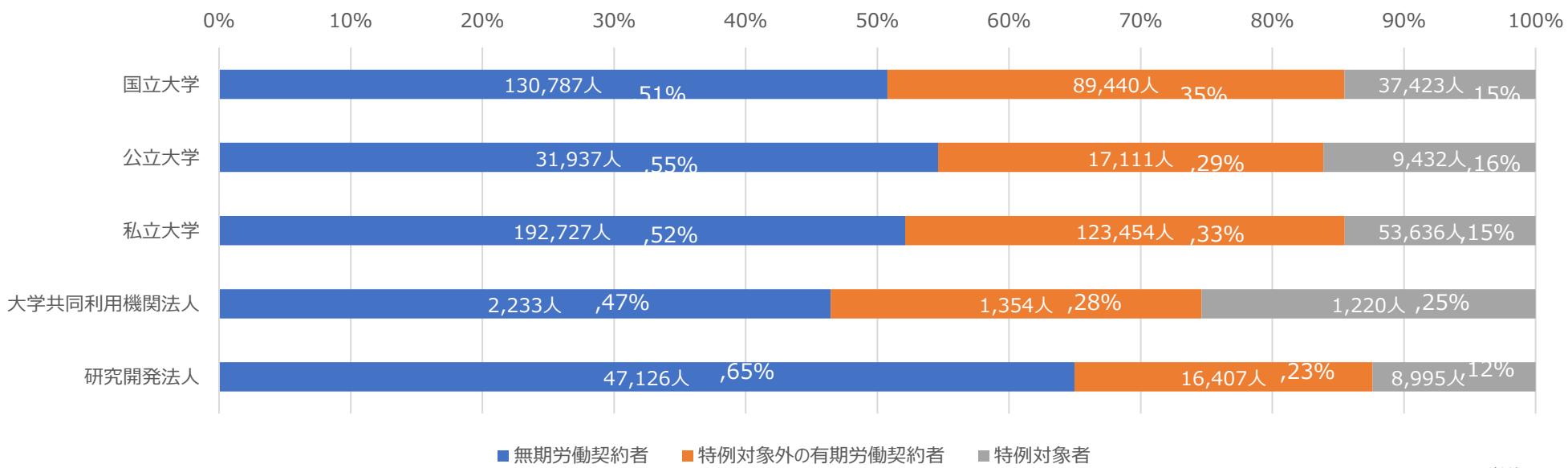
※割合については、小数第4位を四捨五入している

【2】回答機関全体の労働者数の内訳

○回答機関全体の労働者763,282人のうち、無期労働契約者は404,810人(53.0%)、有期労働契約者は358,472人(47.0%)、うち特例対象者は110,706人(14.5%)であった。

設問1-3.機関全体の現在の労働者の数について、「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。
また、有期労働契約者のうち、特例対象者の人数についてもあわせてお答えください。

＜機関ごとの労働者数の内訳・割合＞



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	小計	
国立大学	130,787	89,440	37,423	126,863	257,650
公立大学	31,937	17,111	9,432	26,543	58,480
私立大学	192,727	123,454	53,636	177,090	369,817
大学共同利用機関法人	2,233	1,354	1,220	2,574	4,807
研究開発法人	47,126	16,407	8,995	25,402	72,528
全体	404,810	247,766	110,706	358,472	763,282
割合	53.0%	32.5%	14.5%	47.0%	100.0%

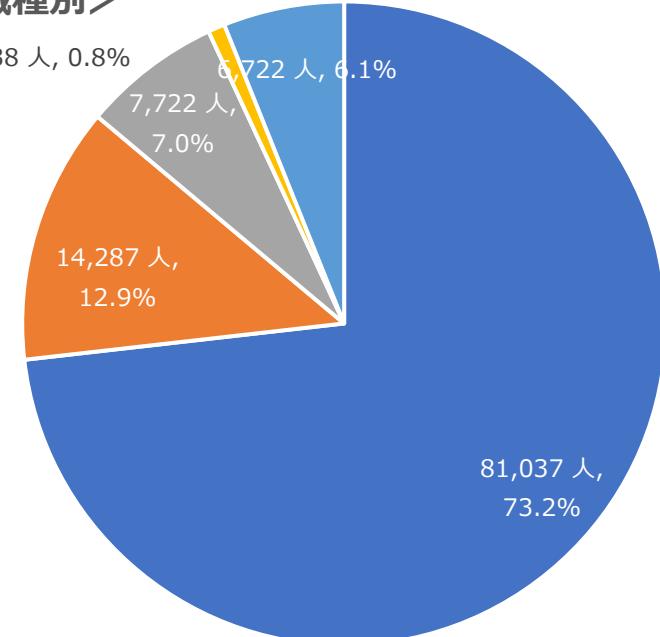
出典：研究者・教員等の雇用状況等に関する調査（令和5年度）

【3】特例対象者の人数

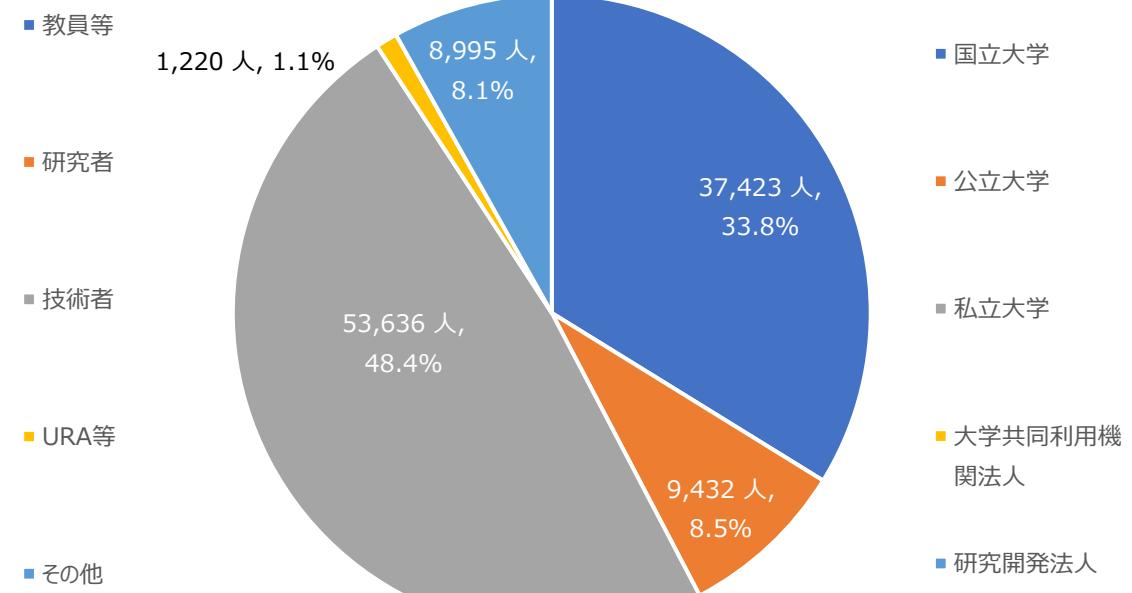
- 回答機関全体で特例対象者は110,706人であり、職種別では教員等が81,037人(73.2%)であった。
- 特例対象者の所属機関は、私立大学が53,636人(48.4%)、国立大学が37,423人(33.8%)、公立大学が9,432人(8.5%)、研究開発法人が8,995人(8.1%)であった。

設問1-3.機関全体の現在の労働者の数について、「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。
また、有期労働契約者のうち、特例対象者の人数についてもあわせてお答えください。

<職種別>



<機関種別>



機関種別	教員等	研究者	技術者	URA等	その他	合計	割合
国立大学	23,823	8,420	2,909	391	1,880	37,423	33.8%
公立大学	6,963	482	580	28	1,379	9,432	8.5%
私立大学	49,659	1,016	491	87	2,383	53,636	48.4%
大学共同利用機関法人	592	339	236	21	32	1,220	1.1%
研究開発法人	0	4,030	3,506	411	1,048	8,995	8.1%
全体	81,037	14,287	7,722	938	6,722	110,706	100.0%
割合	73.2%	12.9%	7.0%	0.8%	6.1%	100.0%	-

単位：人

【4】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無期転換申込権が発生していた者的人数

○特例対象者110,706人のうち、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）の人数は12,397人(11.2%)であった。

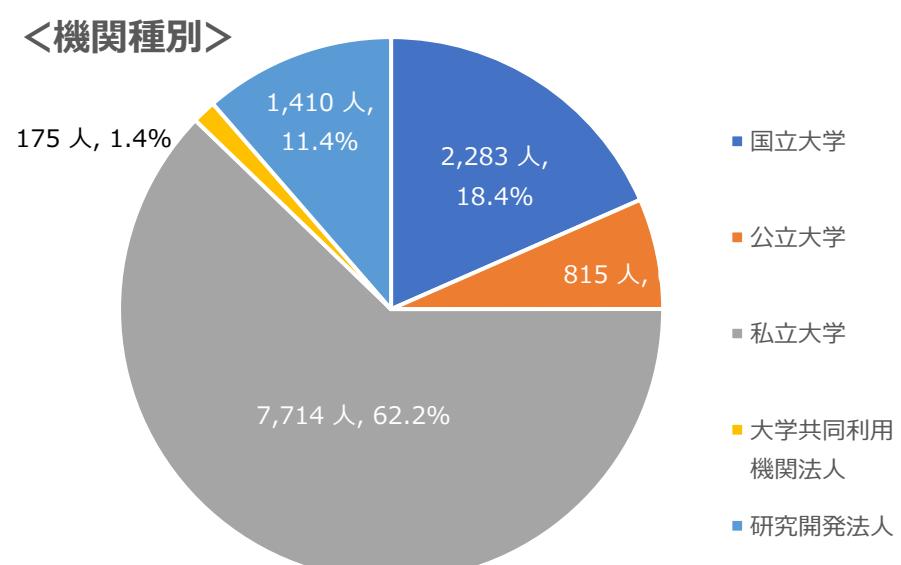
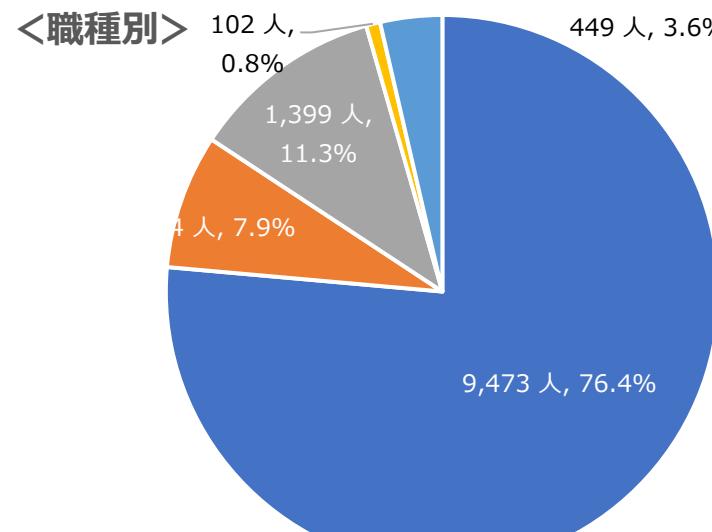
設問2-1. 令和5年3月1日時点で有期労働契約を結んでいた特例対象者について、総数、そのうち令和5年4月1日時点までに契約更新をしていれば通算雇用契約期間（※）が10年を越すこととなった者の人数、それらの者の令和4年度末前後の雇用継続状況別の人数をお答えください。

※2013年4月1日以降に開始した契約の通算期間に基づいてお答えください。

※契約のない期間（6か月以上）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。

※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。

＜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契約期間が10年を越すこととなった者の内訳＞



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）の人数：12,397人

機関種別	教員等	研究者	技術者	URA等	その他	合計	割合
国立大学	1,373	480	364	24	42	2,283	18.4%
公立大学	679	63	35	1	37	815	6.6%
私立大学	7,365	32	21	1	295	7,714	62.2%
大学共同利用機関法人	56	10	100	2	7	175	1.4%
研究開発法人	0	389	879	74	68	1,410	11.4%
全体	9,473	974	1,399	102	449	12,397	100.0%
割合	76.4%	7.9%	11.3%	0.8%	3.6%	100.0%	-

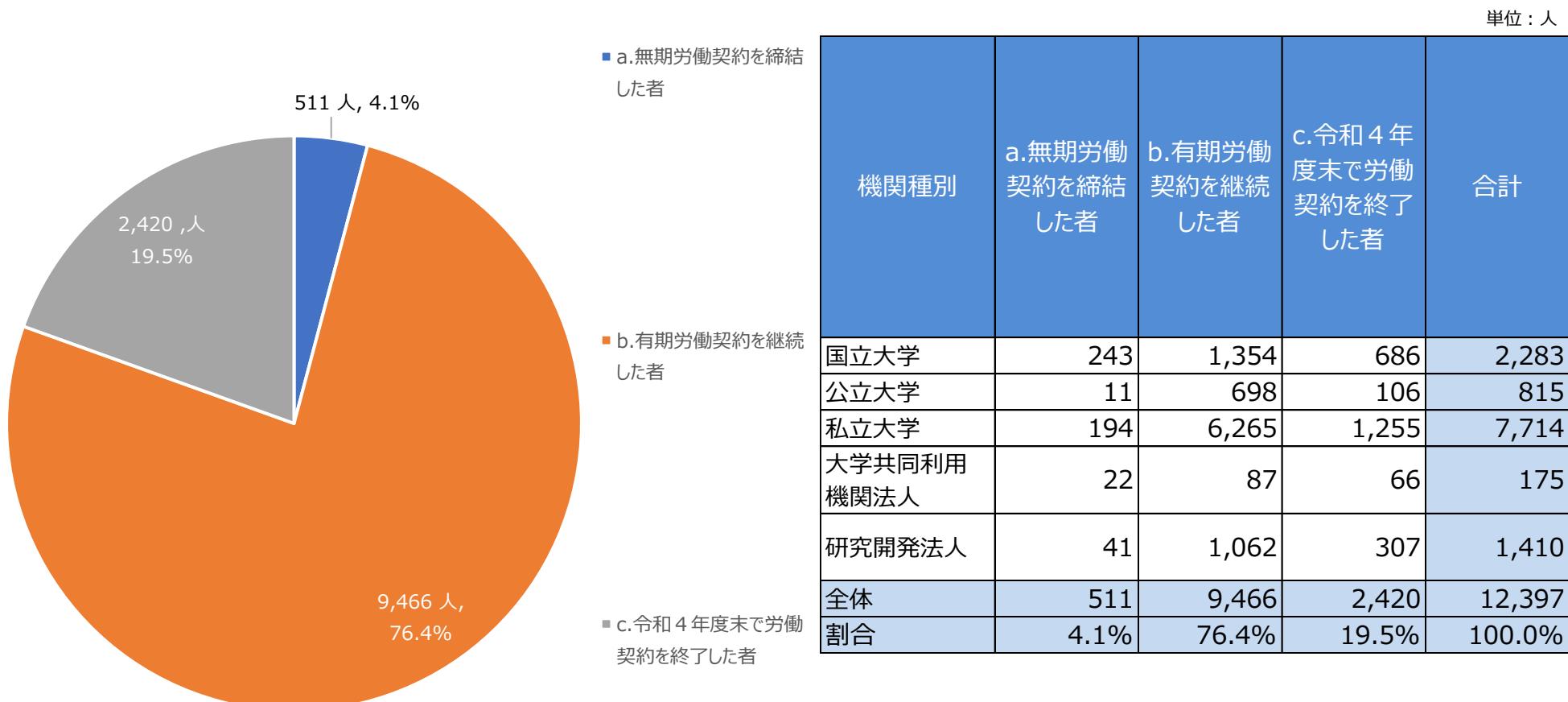
単位：人

【5-1】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無期転換申込権が発生していた者の状況 —雇用継続状況—

○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、「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%）「無期労働契約を締結した者」が511人（4.1%）であった。

設問2-1. 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について、総数、そのうち令和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の人数、それらの者の令和4年度末前後の雇用継続状況別の人数をお答えください。

＜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無期転換申込権が発生していた者の雇用継続状況＞



大学等及び研究開発法人の研究者、教員等に対する労働契約法の特例に関する対応について

■研究者・教員等の雇用に係る適切な対応について（依頼）（令和5年9月12日付5文科科第326号）

「研究者・教員等の雇用状況等に関する調査」（令和5年度）の調査結果を踏まえ、関係機関において特例の適切な運用に努めていただくよう改めて依頼。

（ポイント）

1. 無期転換申込み等に係る適切な対応

- ・無期転換申込権が発生した研究者・教員等からの無期転換の手続きについて確実に周知するなど、無期転換に係る適切な対応をとっていただくこと。
- ・無期転換ルールの適用を免れる意図をもって、無期転換申込権が発生する前に雇止めや契約期間中の解雇等を行うことは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではなく、引き続き留意すること。
- ・各機関の取組例等を参考にしつつ、研究者・教員等の適切な雇用に向けた対応に引き続き取り組むこと。

2. 特例対象者への10年特例の制度等に関する適切な説明

- ・特例対象者と有期労働契約を締結する場合には、相手方が特例対象者となる旨等を書面により明示し、10年特例の制度の概要を説明すること等により、相手方が特例対象者であることをあらかじめ適切に了知できるようにするなど、適切な対応をとっていただくこと。

3. 特例対象者に対するキャリアサポートの実施

- ・契約期間の満了に伴い雇用関係を終了する場合を含め、研究者・教員等の雇用の終了に当たっては、雇用終了に関する説明や雇用終了後の状況把握に努めていただくとともに、各機関の取組例等も参照しつつ、各機関の特例対象者の実情に応じ、特例対象者に対するキャリアサポートの取組を行っていただくなど、特例対象者のキャリアパスへの配慮に努めていただくこと。

4. 次回の調査を見据えた対応

- ・来年度においても調査を予定しており、特例対象者の雇用状況を可能な限り正確に把握することができるようあらかじめご準備いただくこと。

○ 今後、文部科学省において、今般の調査結果も踏まえ、10年特例の運用面の課題の確認や運用上の見直しの方向性等を含め、研究者・教員等の雇用環境の改善等に関し有識者会議において検討を行う予定。

（参考）過去に機関に発出した通知

■貴法人における無期転換ルールの適切な運用について（依頼）（令和5年2月7日付4文科科第664号）

「研究者・教員等の雇用状況等に関する調査」（令和4年度）の調査結果を踏まえ、関係機関において特例の適切な運用に努めていただくよう依頼。

※各機関における取組の参考として、特例対象者に対するキャリアサポートに係る取組例を記載

（ポイント）

- ・無期転換ルールの適用を意図的に避けることを目的とした雇止め等を行うことは労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではないことに留意し、各部局や法人内における10年特例の適切な運用に向けた対応を改めて促すこと
- ・令和4年度末以降の雇用契約の見通しについて、組織全体として、引き続き状況把握に努めるとともに、現在見通しが未定の者がいるような場合などには、できるだけ早期に説明・相談を行うこと
- ・特例対象者に対し、相手方が特例対象者となる旨等の説明を適切に行うこと

■貴法人における無期転換ルールの円滑な運用について（依頼）（令和4年11月7日付4文科科第556号）

令和5年4月1日以降、特例対象者について本格的な無期転換申込権の発生が見込まれることを踏まえ、関係機関において特例の適切な運用に向けて万全を期していただくよう改めて依頼。※各機関における取組の参考として、研究者、教員等の雇用状況の改善に向けた取組例等（※）を添付

研究者・教員等の雇用・育成に関する取組例等

【無期転換ルールの運用に係る取組例】

- ・被雇用者への無期転換ルールの説明に加え、労働条件通知書自体でも無期転換ルールを説明、特例対象者適用の有無も個別に明記
- ・無期転換ルールに関するe-ラーニングの受講を雇用責任者全員に義務付け
- ・特例対象者の一部または全部の職種において通算契約期間5年で法定の10年よりも早期に無期転換可能とする運用
- ・全有期労働契約者の無期転換権の発生日、発生状況及び無期転換権の申し込み状況を一元的に管理

【研究者・教員等のポストの運用に関する取組例】

- ・ポストの都合で「教授」への採用等が見送られないよう部局の「准教授」ポストを一定期間「教授」にアップシフトして人件費の差額分を大学本部が負担し、一定期間終了後は、当該部局における本来の「教授」の採用可能数に切り替える等の運用を実施
- ・雇用財源に外部資金（競争的研究費、共同研究費、寄附金等）を活用することで捻出された学内財源を若手ポスト増設や研究支援体制の整備などに充当
- ・クロスアポイントメント制度、助教の任期制等を通じて流動性を確保し、テニュアトラック制度、若手の助教ポスト創設、研究環境整備等を通じて安定性を確保
- ・大学独自の制度により若手研究者の自立・育成に向けて、スタートアップ経費を支援したり、成果創出のために一定期間支援を重点化
- ・有期雇用の若手研究者の雇用安定化及び人材育成等に取り組む部局に対して支援金を配分
- ・プロジェクト雇用等による有期雇用の際、雇用期間終了後の一定期間、成果のまとめや次のポストの検討を行うことのできる雇用期間をプロジェクト予算とは別の予算により確保
- ・若手研究者比率等の達成目標の設定と目標達成に向けた取組の実施
- ・大学本部組織において各部局の取組状況を一元的に把握
- ・教員の退職に伴い別の教員を確保する際、退職教員の職階ではなく役職毎のポイント制により確保する教員定員の振り分けを実施

【研究者のキャリアパス支援に関する取組例】

- ・雇用契約を終了する場合、今後のキャリアについて面談を実施
- ・適性適職診断の実施
- ・転出支援セミナーや個別転職相談会の開催
- ・機関内のホームページにおいて他機関の公募情報を掲載

【研究人材のキャリア支援ポータルサイト「JREC-IN Portal」について】

- ・JREC-IN Portal（国立研究開発法人科学技術振興機構ホームページへリンク）
- ・JREC-IN Portalパンフレット「研究人材のキャリア支援ポータルサイト～求人・求職、能力開発、情報収集～JREC-IN Portal」（国立研究開発法人科学技術振興機構ホームページへリンク）