

若手研究者の任期制雇用の現状

小林 淑恵

(文部科学省 科学技術・学術政策研究所 上席研究官)

本稿の目的は、不安定な若手研究人材の雇用の現状を、公的統計や科学技術・学術政策研究所（NISTEP）の調査統計から示し、それが日本社会全体の雇用環境と比較し、どのような特徴を持つのかをエビデンスベースで示すことである。まず近年ではポストドクターの数がやや減少する一方、任期制雇用の教員数が増えており、両者を同時に見る必要があることを指摘した。日本社会全体で見た場合、非正規雇用は増えているものの、顕著なのは55歳以上の高齢層で、25～34歳の男性の非正規率は10～15%程度である。一方、大学職の場合、その多くは男性であるが、同年代の非正規率は50%を超える。最新の『第1回 日本博士人材追跡調査（JD-Pro）』から、博士課程修了約1年半後の新卒者の雇用状況を見ると、アカデミアでの任期制は6割である。また所得の最頻値は400万～500万円であるが、雇用先と任期の別で見た場合、アカデミアの任期制雇用で総じて低いことが分かる。また分野別では文系で明らかに低い。最後に2009年度のポストドクターの全数調査を用い、正規職へ移行する確率について検討している。移行率は年平均で6.3%（男性7.0%、女性4.4%）であるが、学歴別に見ると男性のポストドクターで男性大卒よりも著しく低い。移行率を被説明変数にしたLogistic回帰分析の結果からは、理学・保健分野、学位なし、前職が無職の場合等に、有意に負の影響を及ぼしていることを明らかにしている。科学技術政策、大学院政策を議論するためには、高度研究人材育成機関である大学院でどのような教育・研究の経験を経て、その後、どのように社会で活躍しているかを追跡的に把握したデータが必要である。今後、大学と行政機関との連携による、良質なデータベースの構築が期待されている。

目次

- I はじめに
- II 大学教員の年齢構成と任期制雇用
- III 博士課程修了後の任期と所得
- IV ポストドクターの正規職への移行
- V おわりに

I はじめに

1 ポスドク問題から特任助教問題へ

日本でポストドクターという用語が用いられるようになったのは比較的新しく、研究に携わる者

という職務と、任期制という雇用形態を同時に示す語であるため、その意味するところは曖昧な部分がある。文部科学省における『学校基本調査』等の統計における定義では、「ポストドクターとは博士の学位を取得後、任期付で任用される者であり、①大学等の研究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・助手等の職にない者、②独立行政法人等の研究機関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・主任研究員等でない者を指す。」とあり、教員職にある者を除いている。

しかし「ポスドク問題」などと言われる、若手研究者に関する問題は、博士課程を修了したアー

リーキャリアの段階にある研究者の不安定な雇用に関する問題であり、そういった任期制雇用の研究者がどの程度いるのか、また安定した雇用への移行状況や生活状況などについては不透明なままであった。『学校教員統計調査』では本務教員、兼務教員の別に教員数を調べているが、任期の有無に関する情報が調査されていないため、近年増加している特任助教等の職にある者の状況が十分に把握されていなかったのである。

しかし近年の調査から、ポストドクターや任期制雇用の教員について、ようやく明らかになってきた。ポストドクターに関する大規模な全数調査は、文部科学省と科学技術・学術政策研究所（以下、NISTEP）との連携で実施され、日本の全ての大学や研究開発法人、公的試験研究機関等からポストドクターの数と諸属性について回答を得ている。これによれば、ポストドクは数は2004年度1万4854人から2008年度1万7954人と3000人程増えているが、以降それほど変化しておらず、直近の2009年度から2012年度にかけては950人程減っている¹⁾。一方、任期制教員は急増し、2001年度には1666人であったのが、2003年度には5000人を超え、2006年度には8800人を超えるまでに急増している²⁾。これは国立大学のみ数であるために、早稲田、慶應など私立校の大規模大学を含めた任期制雇用教員数は、一層多いことが予測される。

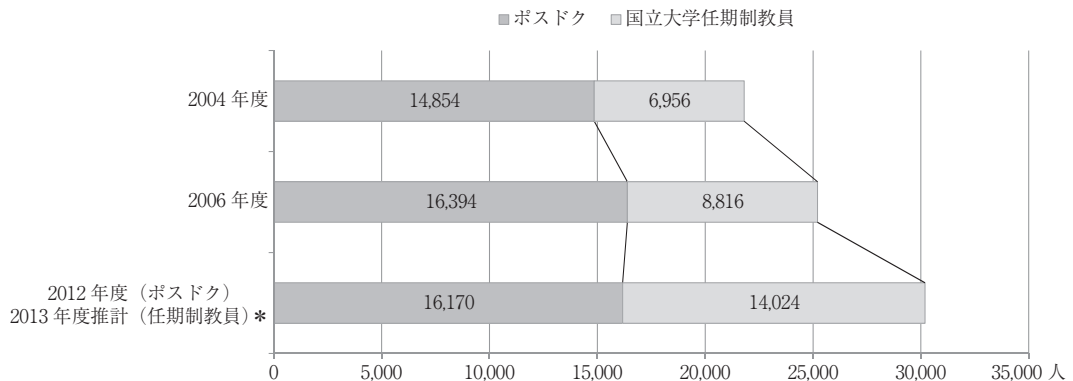
図1にはポストドクターと任期制雇用教員数の変化を示している。ポストドクターの数はNISTEPによる2004年度、2006年度、2012年度

調査のデータを用い、任期制教員に関しては、文部科学省調査による全ての国立大学の値を用いている。但し、2012年度については、任期制教員数のデータがなく、主要研究大学（学術研究懇談会、以下、RU11）の2013年度の数値から、国立大学全体の値を単純な倍率で推計したものをを用いた³⁾。2004年度以降の任期制雇用の研究者の増加は、ポストドクターではなく特任助教や特任准教授といった、近年増えている多様な大学教員職にある者の増加であることが分かる。こうした現状を見ると、ポストドク問題とはその定義そのものに当てはまる「狭義のポストドク問題」から、特任助教など多様な教員職にある者を含む「広義のポストドク問題」へと広がっていることが分かる。

本稿の主要な目的は、このような不安定な状況にある若手研究人材の雇用現状を、文部科学省やNISTEPの調査統計から示し、それが日本社会の雇用環境の中でどのような位置付けにあるのかということ、エビデンスベースで示すことである。IIでは、任期制雇用教員の若手層への偏りについて示し、社会全体の非正規雇用状況との比較で、アカデミア（大学・公的研究機関等）の年齢構成の特徴を示している。続くIIIでは、大学院の博士課程を終えた者の約1年半後の状況を追跡したデータから、アカデミアに進んだ者の雇用（任期）や所得の状況について、他の進路を選択した者との比較で検討をしている。

さらに、若手のキャリアパスの移行状況を検討するために、IIIではポストドクターから正規職への移行について、分野や雇用財源、フェローシッ

図1 研究者の任期制雇用者数の変化（ポストドクターと任期制教員）



出所：文部科学省 科学技術政策研究所（2009, 2011, 2014）、文部科学省 科学技術・学術政策研究所（2015）より作成

ブ等複合的な影響を見ることで、正規職への移行が困難な要因について検討を深めている。最後に、これらの結果を踏まえた上での今後の政策的課題と、研究人材のキャリアパスの継続的把握の重要性について述べている。

II 大学教員の年齢構成と任期制雇用

1 大学の本務教員数

本章ではまず大学教員の年齢構成について見てみよう。図2は3年に1回実施されている『学校教員統計調査』から1995年度、2001年度、2007年度、2013年度と6年おきに国立大学の本務教員の年齢構成の推移を見たものである。『学校教員統計調査』では任期制による雇用か否かの区別は出来ず、本務教員と兼務教員の別でのみ示されている。しかし図表2からも明らかなように、1995年から2013年の20年ほどの間に、25～29歳の本務教員数は3.0%、30～34歳の構成比は6.2%減少しており、若手教員の著しい減少は明らかである。一方、60～64歳の構成比は3.3%増加している。同調査から大学教員の平均年齢を見ても1960年代から現在まで右肩上がりであり、ここ15年ほどでも1995年度46.7歳→2010年度48.7歳と2歳ほど上がっている。

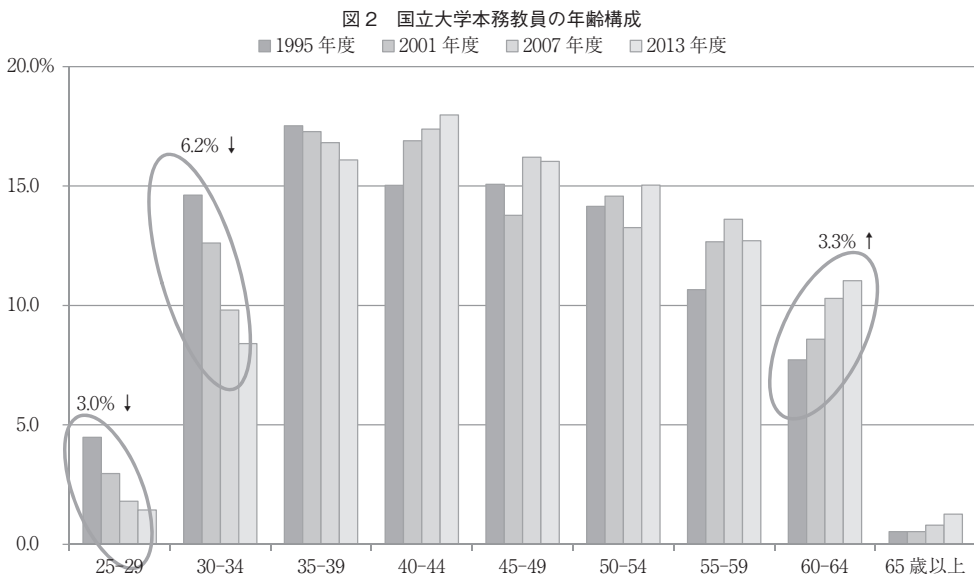
山野井（2007：292）では1960年代～2005年のデータを用い、大学教員集団の年齢構成の歪みを明らかにしており、これが引き起こす問題は、「教員人事の滞留と次世代に降りかかる就職難である」と指摘している。これ以降も2004年以降の国立大学法人化による定年年齢延長等で、若手研究者の就職難が一層悪化している可能性がある。

2 任期制雇用教員の数

本務教員の若手層の構成比が減少している一方、任期制雇用教員の数は増えている。NISTEP『大学教員の雇用状況に関する調査——学術研究懇談会（RU11）の大学群における教員の任期制と雇用財源について』の速報版（図3）は、年齢階級別の任期制雇用教員と任期なしの教員数を示しており、30代、40代の若手教員で任期なしの雇用が減少する一方で、任期制雇用教員が増加していることが示されている⁴⁾。大学の中で教員としてカウントされていないポストドクターの数を追加すれば、任期制の研究者が若手に集中している現状は、一層顕著である。

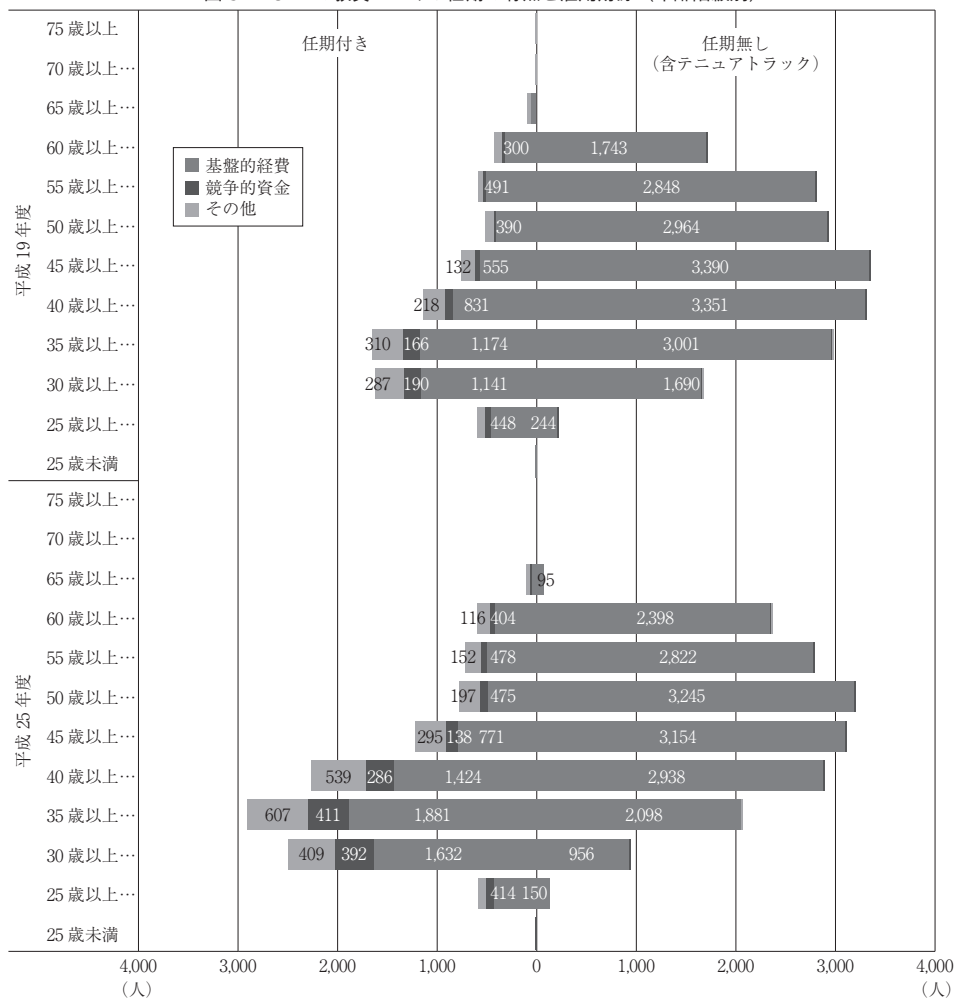
3 社会における任期制雇用教員

日本社会全体の所得格差拡大の大きな要因は、労働力の非正規化によるものとも言われる。前2では11の研究大学（RU11）における任期制雇用



出所：文部科学省『学校教員統計調査』各年度版より。

図3 RU11の教員における任期の有無と雇用財源（年齢階級別）



出所：文部科学省 科学技術・学術政策研究所（2015）より再掲。

教員の数を見たが、世間一般においても労働力の非正規化による雇用の不安定化は著しく、2000年頃には20%程であった非正規雇用比率が、2014年には40%程になっている。

大学教員の任期制雇用比率を、総務省統計局『労働力調査2014年度』の非正規雇用の平均値と比較し、年齢構成の違いを見たのが図4である。社会全体で見ると非正規雇用の確率は若年層でやや低いが、54歳までは30%前後でそれほど差はない。しかし55歳以上の高齢層になると急激に非正規雇用率が高くなる。

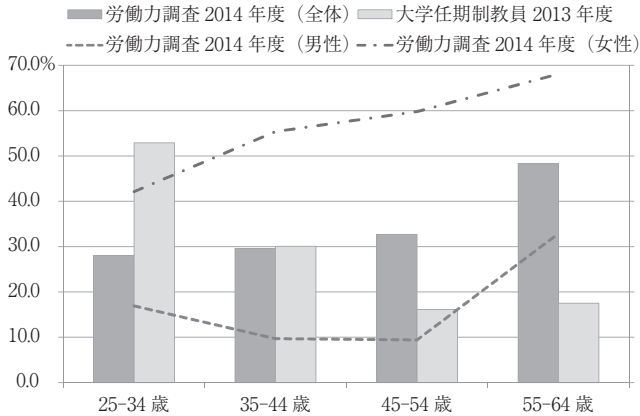
大学教員の場合は、これとは逆で、非正規雇用比率は25～34歳で50%以上と著しく高く、これはポストドクターを加えるとさらに高い比率に

なると考えられる。35～44歳では一般の平均値と同程度で、45～54歳では一般の非正規労働者比率の半分程になり、雇用は著しく安定していることが分かる。また55～64歳ではこの差が広がり、一般の非正規労働比率は50%近くと顕著に高いが、大学教員では10%台と低率である。

さらに男女別の非正規率を見ると、どの年代でも女性の方が倍以上高く、30～50代前半までの男性の非正規率は10%程度に過ぎない。博士課程の修了者やポストドクターの3/4が男性であることを鑑みると、男性で研究者として任期制の職に就くということは、同年代の男性に比べて雇用リスクが高い特異な働き方であることが分かる。

大学教員と言う極めて限られた職業における非

図4 非正規雇用比率と大学任期制教員比率の比較



注：総務省統計局『労働力調査』【平成 26 年（2014 年度）平均結果統計表】第 2 表 雇用形態、年齢階級別役員を除く雇用者数（年齢階級別正規雇用者数・非正規雇用者数）、『大学教員の雇用状況に関する調査——学術研究懇談会（RU11）の大学群における教員の任期制と雇用財源について』より作成。

正規の状況を、『労働力調査』のような多種多様な職業を含む集団の平均値と比較し、議論することは困難であろう。しかし、前節までの議論と合わせ、大学では、高齢層の雇用が過度に硬直的であり、最も研究力のある若い世代にリスクを強いっているのが現状であることが分かる。

Ⅲ 博士課程修了後の任期と所得

1 任期の状況

NISTEP では現在、博士課程を修了した者の進路状況、生活状況を継続的に把握するための『日本博士人材追跡調査』（Japan Doctoral Human Resource Profiling, 以下、JD-Pro）を実施している⁵⁾。初回コホートとして 2012 年度博士課程修了者を対象に、大学を経由して調査を依頼し、5052 名の有効回答を得ている。第 1 回調査（wave1）では 2014 年 11 月時点での雇用状況、生活状況を尋ね、今後継続的に調査を行うことで、博士課程修了後のキャリアパスの変遷やそのメカニズムを明らかにすることを試みる。

本章ではこの JD-Pro を用い、大学や公的研究機関等といった、いわゆるアカデミアの任期制雇用の状況、所得等について結果を示している⁶⁾。博士課程修了後約 1 年半を経過した時点で、所属機関がアカデミアの者は全体の 6 割程度で、内、

任期制の雇用（テニュアトラックを除く）である者は約 6 割である（図 5）。分野別でみると理学では最も任期制雇用比率が高く 77.2%であるが、社会では 50%を切っている（図 6）。

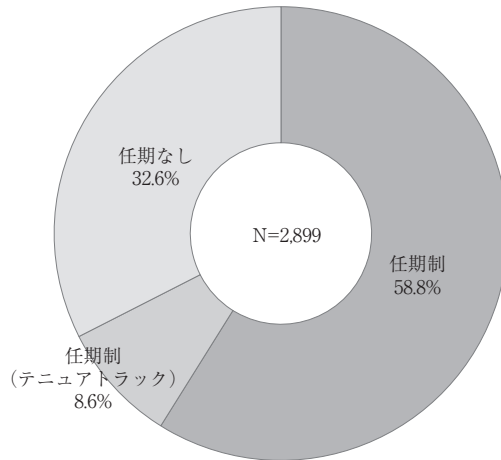
2 所得の状況

博士課程修了者の生活状況を端的に示す労働所得の分布を見てみよう。労働所得は「昨年 1 年間の仕事からの税込収入」について尋ねている。社会人経験のない新卒者に限定し、アカデミアで任期制雇用の者、アカデミアで任期なし雇用の者（テニュアトラック含む）、アカデミア以外（民間等）の別で回答の分布を見たのが図 7 である。どの進路の場合でも最頻値は 400 万～500 万円であるが、新卒者の平均年齢 28.8 歳であり、同年代の一般労働者の所得と比較した場合、決して低い金額ではない。アカデミアで任期なしの場合、アカデミア以外の進路の場合と労働所得の分布はそれほど変わらないが、低所得と高所得の比率がやや高い。

しかし任期制の場合は、明らかに所得の分布が低い傾向にある。任期制の場合、退職金等の分を上乗せし、通常よりも高い給与が支払われるケースが多いとも言われているが、実態としてはやはり給与面でも不利な状況を示している。

次に、研究分野別で労働所得の分布を見たのが図 8 である。工学が 400 万～500 万円のピークが高く、医学では 700 万～800 万円以上の者も多い。

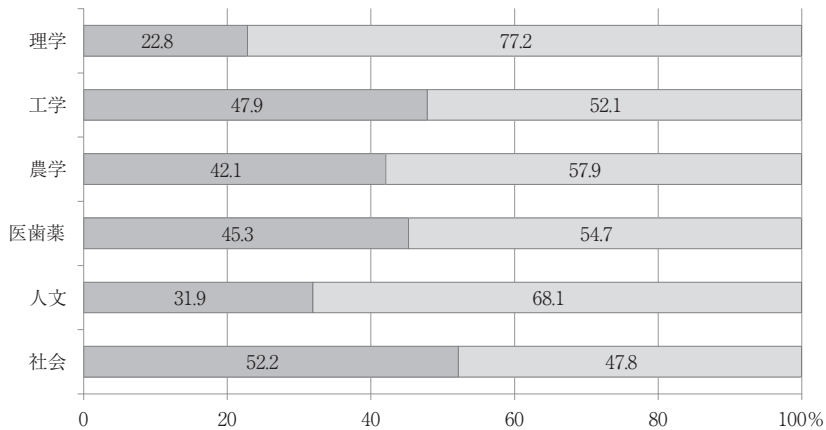
図5 アカデミアでの任期制雇用者の割合



注：NISTEP, JD-Pro より作成。

図6 分野別任期制雇用者の比率

■ 任期なし (テニユアトラック含む) □ 任期制



注：NISTEP, JD-Pro より作成。

一方、人文・社会といった文系では全体に労働所得が低く、100万～200万円、200万～300万円が多い。生活費を賄えるだけの労働所得が得られていない現状が分かる。

IV ポストドクターの正規職への移行

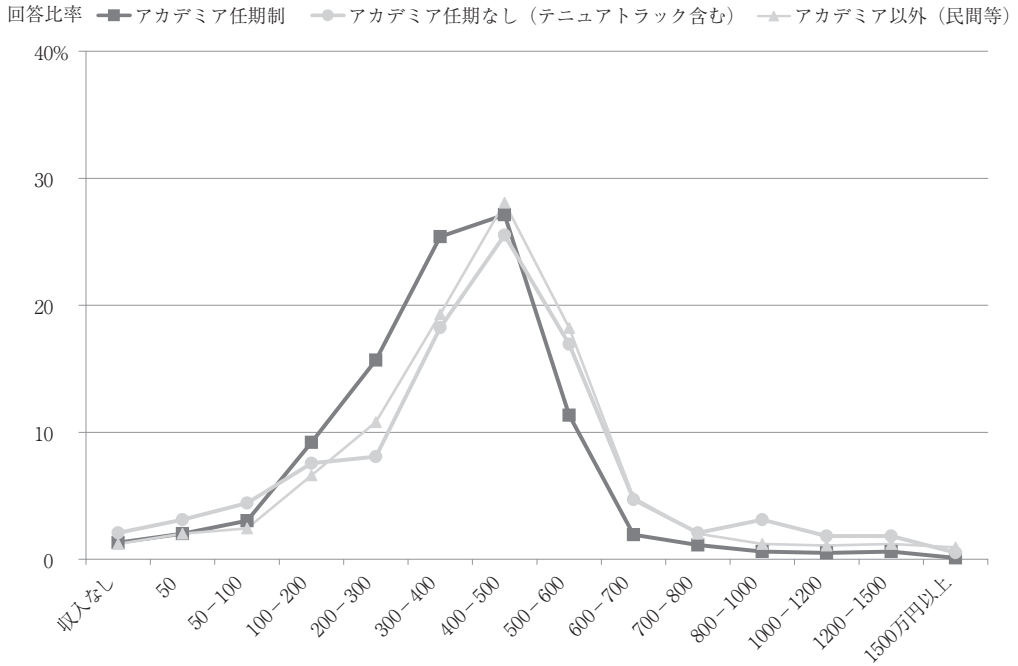
博士課程修了後、任期制の研究者は大学の本務教員などの正規職（いわゆるテニユアポスト）にどのくらいの期間で就けるのだろうか。またどの程度の確率で正規職に移行できるのだろうか。本章では、ポストドクターが正規職へ移行する確率と

その要因について分析している⁷⁾。

1 データについて

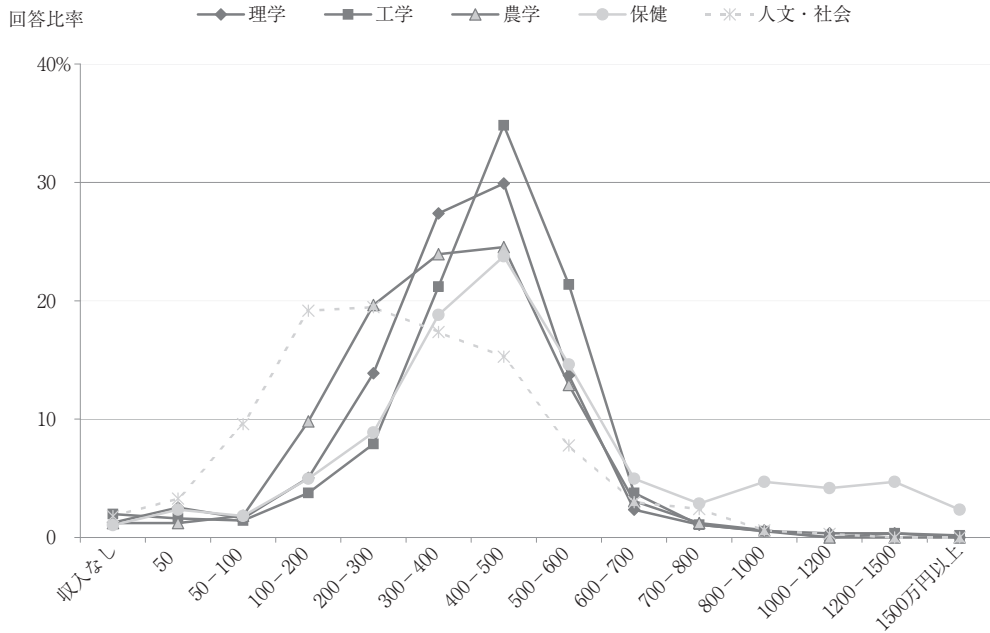
データは、文部科学省 科学技術・学術政策局 基盤政策課、及びNISTEPで実施した『ポストドクター等の雇用・進路に関する調査——大学・公的研究機関への全数調査（2009年度実績）』（以下、ポストドク調査2009）の個票データを用いている。これは大学770校（うち国立大学法人86校、公立大学79校、私立大学601校、大学共同利用機関4機関）、研究開発法人31機関、国立試験研究機関31機関、公的試験研究機関350機関の合計

図7 博士課程修了者の進路別年間所得分布



注：所得は1年間の税込み労働収入
出所：NISTEP, JD-Pro より新卒者のみで集計。

図8 博士課程修了者の分野別年間所得分布



注：所得は1年間の税込み労働収入
出所：NISTEP, JD-Pro より新卒者のみで集計。

1182 機関を調査対象とした調査で、機関としての回答率は 100%である。

2009 年度中（2009 年 4 月 1 日～2010 年 3 月 31 日）

に、当該機関に在籍していた者全員について回答を依頼し、ポストドクターとしての在籍期間が2カ月未満の者は除いている。本分析に用いるサン

ブルとしては、この延べデータから通常の定年年齢である60歳以上を除き使用した。翌年度、2010年4月1日時点の雇用状況の変化について見るために、当該機関に就職して間もない2010年の1～3月から在籍を開始している者に関しては、前職がポストドクターであった場合を除き除外している⁸⁾。サンプルの総数は1万6624人となり、以下の集計、分析、推計においてこれを用いている。

2 正規職への移行率

次年度4月1日までの正規職への移行率は6.3%⁹⁾と算出された。男女別に見ると男性で7.0%、女性で4.4%となっている(図9)。女性の移行率は著しく低いことが分かる。また年齢階級で見ると男性の場合35～39歳、40～49歳で8.0%とピークとなるが、女性の場合35～39歳がピークで40歳代以降は正規職への移行率が低下し、50歳代では急減し1%に満たない。

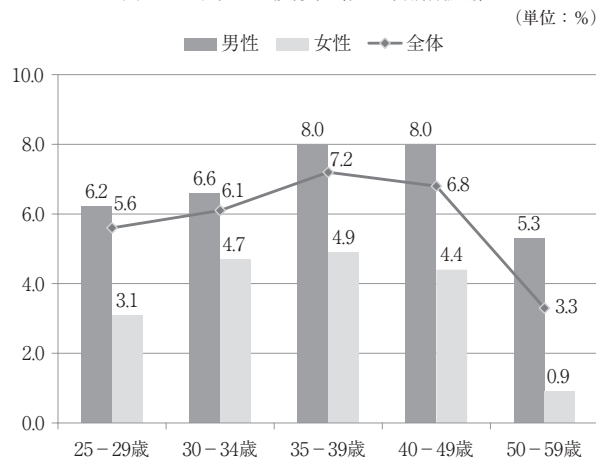
平均で6%台という移行率は高いのだろうか、低いのだろうか。この点を検討するために慶應家計パネル(Keio Household Panel Survey, 以下, KHPS)との比較で見てみよう。KHPSは社会全体の人口構成を反映した家計のパネル調査であり、契約社員や派遣社員などの非正規職にある人が、1年後にどのような仕事に就いているかを知ることができる。石井・佐藤・樋口(2010)ではこのKHPS

を用い、本研究と同様に非正規雇用から正規雇用への転換割合(=移行率)を算出している。

図10はKHPSによって算出された正規職への移行率を学歴別、男女別にみた値と、本分析で得られた移行率を博士卒(ポストドクター)として接合したものである¹⁰⁾。KHPSによる結果でも本研究と同様に男女差が著しく、大卒男性で21.7%、女性で8.3%となっている。ポストドクターの場合、特に男性に関しては一般大卒者の移行率と比べ相当に低いもので、安定したポジションへの移行が困難であることを示している。但しKHPSによる男性の学歴別のトレンドを見ると、中高卒で28.1%→短大・高専卒で22.6%→大卒で21.7%となっており、学歴が高いほど正規職への移行率が低く、博士を修了したポストドクターの値が一層低いことは、このトレンドに沿ったものであるとも言える。男性の高学歴者が就く安定したポストは新卒一括採用による場合が多く、非正規職からの移行(転職等)は難しく、ポストドクターではその傾向が一層強いと言える。

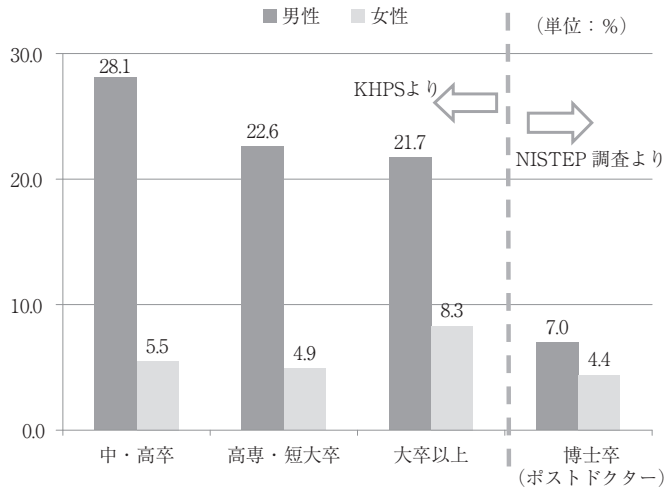
女性の場合中高卒5.5%→高専・短大卒4.9%→大卒以上8.3%で、学歴と移行率の相関は線形ではないが大卒以上の女性で顕著に高い。しかしポストドクターの4.4%という移行率はこれに比べ半分程度で、一定のトレンド上にあるとは言えない。

図9 正規職への移行率(性・年齢階級別)



出所: 小林・渡辺(2014)

図表 10 学歴別, 正規職への移行率



注: 博士卒以外の学歴については KHPS より。
出所: 小林・渡辺 (2014)

3 転出・移動後の職種

翌年度に他機関などに移動した者 (全体の 2 割) の職業と職位について整理したのが、表 1 である。他機関へ移動後も非正規職である場合が多く、中でもポストドクを繰り返している人が 3 割以上に上

る。正規職へ移行した場合は半数程度が大学教員で、非研究開発職への移行は 1 割に満たない。ポストドクターのキャリアパス支援として、研究開発職以外への職業の選択肢を広げることは、最も重要なことの一つであろう。

表 1 転出・移動後の職業

		(単位: 人, カッコ内は%)	
		非正規職 (非正規職内での比率)	正規職 (正規職内での比率)
研究 開 発 職	ポストドクター	721 (34.7)	
	大学教員	447 (21.5)	413 (48.5)
	大学特任・非常勤等	371 (17.8)	26 (3.1)
	民間	15 (0.7)	117 (13.7)
	公的研究機関等	125 (6.0)	215 (25.3)
	その他	97 (4.7)	9 (1.1)
非 研 究 開 発 職	教育関係	20 (1.0)	10 (1.2)
	医師	16 (0.8)	12 (1.4)
	その他	24 (1.2)	49 (5.8)
そ の 他	学生	31 (1.5)	
	主婦・無職	213 (10.2)	
合計		1864	880

出所: 小林・渡辺 (2014)

4 正規職への移行率推計

研究者のキャリアコースの中で、任期制のポストドクターという職を経て正規のテニュアポジションを獲得することは、研究者のキャリアパスにおいて最も重要な出来事 (event) の一つであり、研究成果に対する強いインセンティブにもなっている。このテニュアポジションの獲得 (正規職への移行) についての構造的要因を検討するため、ポストドクターから正規職への移行率を被説明変数とした、Logistic 回帰分析を行った。

使用した変数の記述統計量は表2の通りである。被説明変数はポストドクターから「常勤かつ任期なし」の正規職へ移行した確率で、説明変数は性別、年齢、国籍、年齢、専門分野、博士号学位有無、企業との共同研究、主な雇用財源の種別、採用前の職業、所属開始年を用いた。以下、各説明変数の詳細について説明している。

博士課程修了からの期間と年齢は強い相関があるため、ここでは年齢のみを説明変数として用いている。国籍は日本、アジア (中国、韓国、タイ他)、欧米等 (北米、ヨーロッパ、オセアニア)、その他の国 (中東、中南米、アフリカ) の4つのカテゴリーに分類し、日本人をリファレンスカテゴリーとした。

専攻分野は理学 (数学、物理、化学、生物等)、工学 (機械・船舶、電気・通信、土木・建築等)、農学 (農学、農芸化学、農業工学等)、保健 (医学、歯学、薬学、看護等)、人文 (文学、哲学等)、社会 (法学・政治、商学・経済等)、その他と7分類されているが、人文と社会を一つのカテゴリーとし、6分類に直している。

雇用財源は4分類とし、競争的資金 (科研費、グローバル COE プログラム等、文部科学省やその他の機関による競争的資金) をリファレンスカテゴリーとし、自主財源 (運営費交付金、私学助成金等)、フェローシップ (日本学術振興会特別研究員等)、その他 (雇用財源の判別ができない、雇用関係なし) と比較している。

採用前の職業は6分類とし、学生 (博士課程他) をリファレンスカテゴリーとし、ポストドクター、研究開発職 (大学教員他)、非研究開発職 (教員

等)、その他 (分類不能な職)、無職とした。また所属開始年をダミー変数として用いた。

5 推計結果と考察

推計の結果は表3の通りである。研究開発職とそれ以外の職について移行パターンが異なることが想定され、研究開発職ダミーによる確認を行ったが有意な影響はなく、推計モデルは1つとした。

性別では男性の方が女性よりも移行率が高いことが平均値でも確認されているが、諸要因をコントロールしてもなお男女差が有意であることが分かる。また国籍ではアジアと日本の有意な差は認められないが、欧米等の国籍の場合は日本人に比べて移行率が有意に低い傾向にある。

分野別の特徴は強く、ここでは農学系をリファレンスとしているが、工学系ではそれよりも1.5倍ほど移行率が高い。一方、理学系では3割程度移行率が低いことが有意に確認されている。理学に分類されるようなライフサイエンス系のポストドクにとってテニュアポストの獲得は非常に厳しいと言われるが、本分析からもこの傾向が明らかになっている。また保健系 (医学・歯学・薬学・看護学等) の移行も厳しく、農学系よりも4割ほど低い。但し、保健系という分類は幅広く、医師免許を持つ人と持たない人の差等は本データからは明らかにすることができない。また人文・社会系の移行率は農学系と有意な差は見られない。

学位取得者の場合、学位なしに比べ移行率は1.8倍と高く、学位の有無が研究者としてのキャリアパスに大きく影響を及ぼしていることが分かる。また企業との共同研究がある場合、移行率が1.2倍となり、研究そのものの広がりだけでなく、職業的ポジションを獲得する上でも産学連携は有効なものであると言える。

主な雇用財源については、フェローシップ>運営費交付金等の雇用者>競争的資金での雇用者、の順で正規職に移行する率が高い。より安定的な雇用財源での雇用である方がその後の移行率が高いということは、財源そのものの効果というよりも、その前段階としての研究者としてのセレクションの結果である可能性は否定できない。この点は個人の観測されない属性を排除できるパネル

図表2 記述統計量

		Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
正規職移行確率		13558	0.06	0.24	0	1
基本属性	性別 1 = 男性	16624	0.75	0.43	0	1
	年齢	16624	34.15	5.23	25	59
国籍	日本 (R)	16624	0.75	0.43	0	1
	アジア	16624	0.18	0.38	0	1
	欧米	16624	0.05	0.22	0	1
	その他	16624	0.02	0.13	0	1
分野	理学	16565	0.32	0.47	0	1
	工学	16565	0.28	0.45	0	1
	農学 (R)	16565	0.11	0.31	0	1
	保健 (医歯薬・看護)	16565	0.14	0.35	0	1
	人文・社会	16565	0.13	0.34	0	1
その他	16565	0.02	0.13	0	1	
学位取得	1 = 学位あり	16624	0.92	0.26	0	1
企業との共同研究等	1 = 契約あり	16624	0.39	0.49	0	1
主な雇用財源	運営費交付金	16624	0.46	0.50	0	1
	フェローシップ	16624	0.34	0.47	0	1
	競争的資金 (R)	16624	0.10	0.30	0	1
	その他	16624	0.10	0.30	0	1
採用前の職業	学生 (R)	16624	0.33	0.47	0	1
	ポストドクター	16624	0.35	0.48	0	1
	大学教員, 開発職	16624	0.18	0.39	0	1
	非研究開発職	16624	0.03	0.18	0	1
	その他	16624	0.03	0.16	0	1
	無職	16624	0.08	0.27	0	1
所属開始年	2002年	16624	0.01	0.10	0	1
	2003年	16624	0.01	0.09	0	1
	2004年	16624	0.02	0.12	0	1
	2005年	16624	0.04	0.19	0	1
	2006年	16624	0.06	0.23	0	1
	2007年	16624	0.14	0.34	0	1
	2008年	16624	0.25	0.43	0	1
2009年 (R)	16624	0.48	0.50	0	1	

注：『ポストドク調査2009』から60歳以上は除いている。また2010年1～3月の入職者のうち、前職がポストドクター以外の者を除いている。

表3 Logistic 回帰分析による推定結果

		Odds Ratio		Std. Err.	z	P> z
基本属性	性別 1 = 男性	1.46	***	0.14	3.91	0.00
	年齢	1.23	**	0.10	2.64	0.01
	年齢 ²	1.00	**	0.00	-2.71	0.01
国籍	日本人 (R)					
	アジア	1.03		0.10	0.27	0.79
	欧米等	0.61	*	0.13	-2.4	0.02
	その他	1.25		0.31	0.91	0.36
分野	理学	0.72	**	0.09	-2.53	0.01
	工学	1.48	***	0.19	3.12	0.00
	農学 (R)	—		—	—	—
	保健 (医歯薬・看護)	0.56	***	0.09	-3.53	0.00
	人文・社会	1.17		0.19	0.99	0.32
	その他	1.15		0.34	0.47	0.64
学位取得	1 = 学位あり	1.80	***	0.33	3.21	0.00
企業との共同研究等	1 = 契約あり	1.22	**	0.10	2.57	0.01
主な雇用財源	自主財源 (運営費交付金等)	1.41	***	0.12	4.18	0.00
	フェローシップ	1.73	***	0.22	4.3	0.00
	競争的資金 (R)	—		—	—	—
	その他	1.21		0.19	1.2	0.23
採用前の職業	学生 (R)	—		—	—	—
	ポストドクター	0.99		0.09	-0.08	0.93
	大学教員, 開発職	1.15		0.13	1.27	0.20
	非研究開発職	0.90		0.22	-0.45	0.66
	その他	0.44	*	0.16	-2.25	0.02
	無職	0.41	***	0.08	-4.69	0.00
所属開始年ダミー	2002年	1.39		0.50	0.92	0.36
	2003年	0.36		0.26	-1.41	0.16
	2004年	3.83	***	0.79	6.54	0.00
	2005年	5.38	***	0.74	12.25	0.00
	2006年	1.46	*	0.23	2.4	0.02
	2007年	1.57	***	0.18	4.03	0.00
	2008年	1.30	***	0.12	2.84	0.00
	2009年 (R)	—		—	—	—
	_cons	0.00		0.00	-5.62	0.00
サンプルサイズ				13521		
LR chi2 (28)				403.89		
Prob>chi2				0.000		

注:***, **, *, #は, 係数がそれぞれ0.1%, 1%, 5%, 10%で有意であることを示す。

調査などによって検証すべき点の一つである。採用前のポジションについては、学生をリファレンスカテゴリーとし、無職である場合に正規職への移行率は学生より低く、他の職業の場合と同様に仕事のブランクはキャリア形成にネガティブな影響を与えている。

所属開始年は2004年、2005年が顕著に高く、他の変数の効果より明らかに強く出ている。任期制研究員の雇用期間は5年であることが多く、任期満了を目前に次の職を探し、その際にテニユア職に移行する率が高いことが示されている。

本分析ではポストドクターのみを対象にしたが、研究者の一般的なキャリアコースとして、博士号取得→ポストドクター→特任助教等→正規職というパスが想定されるとすれば、ポストドクターから正規職への一足飛びの移行は少数であって当然とも言える。冒頭に述べたように、近年増えている特任助教などの任期制雇用教員の職にあるものについても、今後、あわせてテニユア職への移行状況を見ていく必要があろう。

V おわりに

科学技術の担い手として重要な若手研究人材の育成には課題が山積しており、近年では博士課程への新卒での進学者が著しく減少している。博士号を取得した後のキャリアパスの不透明さによって、素養のある優秀な若者に「研究する人生」を選択することを躊躇させているのである¹¹⁾。

実際、世界を相手に最先端の競争を繰り広げている科学者にとって、研究成果が広く社会に認められることが最大のモチベーションであろうが、研究成果がより良い処遇に結びつくという実態に伴う期待感なくしては、研究者という職業を選択することは出来ないだろう。博士号を取得してアカデミアの研究者という進路を選択した場合に、高い確率で任期制雇用が続く一方で、民間企業などでは今なお新卒一括採用と年功序列制度が主流であり、一定の年齢でキャリアチェンジをしようとしても、採用は狭き門となっているのが現実である。

若手がこのような競争的雇用環境にある中、大

学の中高年の承継教員は伝統的な雇用慣行が続いており、雇用の流動性が極めて低い。企業の場合には一般に60歳という定年があり、65歳まで雇用延長可能な場合もあるが、その場合でも嘱託社員などとして再雇用されるのであって、所得は低下する。しかし大学においては元々定年が遅く、2004年の国立大学法人化以降にはさらなる定年延長も実施され、これが若手研究者の安定的なポストを奪っている可能性がある。

大学院を取り巻く政策の変遷や課題については、濱中(2009)、小林(2010)、綾部(2014)、などに整理されている。しかし国の科学技術イノベーション政策と相まって、大学院を取り巻く施策の変化は急速で、運営費交付金の配分の見直し、競争的資金の効果的配分、また国立大学の3類型による重点化などについても現在、議論がなされているが、そのためのエビデンスは甚だ不足していると言ってよい。大学院の最も重要なアウトプットである人材がどのような教育・研究の経験を経て社会で活用されているかについて、追跡的に調査することが必要であり、そのための情報基盤として、現在、NISTEPでは博士人材データベースの構築を進めている¹²⁾。これにより大学と行政機関とが連携し、科学技術政策、大学院政策を議論するための良質な統計データの収集と人材育成への活用が期待されている。

- 1) 文部科学省 科学技術政策研究所(2011)、文部科学省 科学技術・学術政策研究所(2014)等より。
- 2) 文部科学省 科学技術政策研究所(2009):第2-5-1図(「国立大学における任期付教員の推移」)より。
- 3) 文部科学省 科学技術政策研究所(2015)より作成。2007年度のデータで見ると、国立大学/RU11=1.215であり、2013年度のRU11の値にこれに乗じている。
- 4) 但し、学術研究懇談会(RU11)のみ。
- 5) 本調査の結果は現在取りまとめ中であるが、集計結果の速報版は以下のURLから閲覧できる。<http://www.nistep.go.jp/archives/20682>
- 6) ポストドクター等の生活実態に関する分析はNISTEP調査報告書No.159(2008)等で報告されているが、任期制教員の情報を含まないために実態が十分に捉えきれていない。
- 7) 本章は、小林・渡辺(2014)から主要な知見を抜粋している。
- 8) 2009年4月から12月までの入職者も、ポストドクターの経験期間が1年に満たないが、これらを除いても推計結果に大きな違いは見られなかったためにサンプルに含めている。
- 9) 2009年からの在籍者で、在籍期間が1年に満たず、前職

がポストドクター以外の者を除いた場合でも、正規職への移行率は6.6%であった。

- 10) KHPSの結果は、石井・佐藤・樋口(2010:95)。
- 11) この点は、文部科学省 科学技術・学術政策研究所(2014:10-11)にも指摘されている。
- 12) SciREX「政策のための科学」事業による。

参考文献

綾部広則(2014)「ポストドク問題——労働の観点から」『研究技術計画』Vol.29, No.1.

石井加代子・佐藤一磨・樋口美雄(2010)「ワーキングプアからの脱出に自己啓発支援は有効か」樋口美雄・宮内環・C.R.McKenzie・慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センター[編]『パネルデータによる政策評価分析 [1] 貧困のダイナミズム 日本の税社会保障・雇用政策と家計行動』慶應義塾大学出版会, pp.85-106.

小林信一(2010)「プロフェッショナルとしての博士——博士人材の初期キャリアの現状と課題」『日本労働研究雑誌』No.594.

小林淑恵・渡辺その子(2014)「ポストドクターの正規職への移行に関する研究」文部科学省 科学技術・学術政策研究所 DISCUSSION PAPER No.106.

濱中淳子(2009)『大学院改革の社会学——工学系の教育機能を検証する』東洋館出版社.

文部科学省(2010)『学校教員統計調査報告書 平成22年度』.

——(2012)『学校基本調査報告書 平成24年度』.

文部科学省 科学技術政策研究所(2006)『大学・公的研究機関等におけるポストドクター等の雇用状況調査——平成17年度調査』(調査資料128).

——(2007)『大学・公的研究機関等におけるポストドクター

等の雇用状況調査——平成18年度調査』(調査資料137).

——(2008a)『大学・公的研究機関等におけるポストドクター等の雇用状況調査——2006年度実績』(調査資料156).

——(2008b)『ポストドクター等の研究活動及び生活実態に関する分析』(調査資料159).

——(2009)『第3期科学技術基本計画のフォローアップに係る調査研究 科学技術人材に関する研究』NISTEP REPORT No.123.

——(2010)『ポストドクター等の雇用状況・博士課程在籍者への経済的支援状況調査——2007年度・2008年度実績』(調査資料182).

——(2011)『ポストドクター等の雇用・進路に関する調査——大学・公的研究機関への全数調査(2009年度実績)』(調査資料202).

文部科学省 科学技術・学術政策研究所(2014a)『ポストドクター等の雇用・進路に関する調査——大学・公的研究機関への全数調査(2012年度実績)』(調査資料232).

——(2014b)『科学技術の状況に係る総合的意識調査(NISTEP 定点調査2013) 報告書』NISTEP REPORT No.157.

——(2015)『大学教員の雇用状況に関する調査——学術研究懇談会(RU11)の大学群における教員の任期制と雇用財源について』速報版(2015年3月31日)

山野井敦徳編著(2007)『日本の大学教授市場』玉川大学出版部.

こばやし・よしえ 文部科学省 科学技術・学術政策研究所上席研究官。最近の主な著作に「ポストドクターの正規職への移行に関する研究」NISTEP Discussion Paper(2014)。科学技術人材、労働経済、ライフコース専攻。