

第2章 国内における実態把握調査

(1) 調査概要

①ヒアリング調査

<調査の概要および対象>

- ✓ 国内の大学・研究機関における人事制度、特に有期労働契約の活用実態について詳細に把握し、今般の労働契約法改正の影響について検討するため、大学・研究機関における人事担当者を対象としたヒアリング調査を実施した。
- ✓ ヒアリング調査は、国立A大学大学院a研究科、私立B大学、および独立行政法人C研究所の3機関を対象に実施した。調査の対象および実施スケジュールは下記の通り。

日時	大学・研究機関名
2013/01/31 15:30～17:30	国立A大学大学院a研究科
2013/02/13 10:00～11:30 14:00～15:30	私立B大学
2013/03/05 13:00～15:00	独立行政法人C研究所

<調査項目>

- ✓ ヒアリング調査においては、下図表の項目について調査を実施した。
- ✓ また、国立A大学大学院a研究科および私立B大学に対しては、ヒアリング調査後に実施するアンケート調査について、その調査票へのご意見も伺った。

主な調査項目		詳細項目
i. 現在の 人員体制	大学・研究機関に在籍する 教員・研究者の情報	<ul style="list-style-type: none"> 各教員・研究者のポスト 雇用形態(有期/無期) 契約期間、更新の有無 更新回数(平均、最長)
ii. 採用・ 契約更新 について	現在の新規採用プロセスお よび採用にあたっての方針	<ul style="list-style-type: none"> 採用にあたって、各ポストに共通する必要資格・学位や職務経 験等はあるか。 外部資金獲得後、新規採用するポストおよび人数は誰が決定 するか。 採用候補者はどのようなプロセスで選考され、誰が採用を決定 するか。 雇用財源が外部資金ではない場合の採用については、どのよ うな採用方針・方法をとっているか。
	有期雇用形態の教員・研究 者について	<ul style="list-style-type: none"> 外部資金が継続する場合/しない場合では、それぞれどのよ うな方針で契約期間や更新の有無を決定しているか。また決定 権限はどこにあるか。 契約更新に関する方針について、ポスト間で共通する点および ポストによって異なる点はどのような点か。 契約更新がなされない場合に、組織的なフォローはあるか(他 ポスト、公募情報の紹介等のキャリアアップに係る項目を中心 に)。
iii. 今後の 展望	有期雇用労働法改正後の 対応について	<ul style="list-style-type: none"> 今般の有期雇用労働法改正に際し、研究所として今後どのよ うな対応を予定しているか。 特に教員・研究者の有期雇用について、国(労働政策)に対す る要望や意見はあるか。

②教員・研究者へのアンケート調査

<調査の概要および対象>

- ✓ ヒアリング調査の対象機関のうち、国立A大学大学院 a 研究科・私立B大学*に雇用される教員・研究者を調査対象とし、自身のキャリアパスや労働形態、今後のキャリアに関する意向等を把握するアンケート調査を行った。
- ✓ アンケート調査の実施概要は次頁図表の通り。
- ✓ なお、調査票は調査対象機関の状況を踏まえ、異なるものを使用した。調査票については章末に掲載している。

*私立B大学については、有期雇用の理工系教員・研究者をアンケート調査の対象とした。

大学名	調査期間	対象者数・回収数・有効回答率
国立A大学大学院 a研究科	2013年2月12日 ～2013年2月26日	対象者数:125 回収数:82 有効回答率:65.6%
私立B大学	2013年2月18日 ～2013年3月4日	対象者数:415 回収数:139 有効回答率:33.5%

(2) ヒアリング調査結果ならびにアンケート調査結果

①国立A大学大学院 a 研究科ヒアリング調査結果

1. ヒアリング日時

日時：2013年1月31日(木) 15:30～17:30

2. 就業規則

- ・ 就業規則（全学共通）は下記4種類に加え、短時間勤務者用就業規則の計5種類。

（正職員用）

1. 職員就業規則：

フルタイム勤務

同研究科における教授・准教授・講師・助教・助手に適用

2. 特定有期雇用職員就業規則：

フルタイム勤務、主に年俸

同研究科における研究特任教授・研究特任准教授・研究特任助教・助教（総長裁量経費）に適用

（※就業規則上では、教授・准教授・講師・助教・助手という名称を使用）

（非常勤職員用）

3. 准職員就業規則：

フルタイム勤務

同研究科における博士研究員（ポスドク）に適用

（※就業規則上では教育研究支援者という職名であり、「博士研究員」は研究科内の呼称）

4. 時間雇用職員就業規則：

パートタイム勤務

同研究科における研究支援者・技術補佐員・事務補佐員（秘書）に適用

3. ポストと任期

- ・ 教授・准教授は、原則として期限の定めのない雇用。
- ・ 講師・助教・助手は、任期付きの雇用。

講師＝任期は原則として7年（再任は可。ただし、再任の場合の任期は1年とし、1回を限度とする）

助教＝任期は原則として6年（同研究科の助手から引き続き任用される者にあつては、6年から当該助手として在職した期間を控除した期間（3年に満たない場合は3年）、再任は不可）

助手＝任期は原則として6年（再任は不可）

- ・ 同研究科には、平成 20 年 12 月より独自の運営として「外部資金による教員の採用に関する要項」がある。同研究科の教員が獲得した外部資金により教員（教授・准教授・助教）の任期を設けて採用（特定有期）できるものであり、それぞれの呼称は「研究特任教授」「研究特任准教授」「研究特任助教」としている。現在は、2名の研究特任助教を2年間の任期で雇用している。

研究特任教授・研究特任准教授・研究特任助教

＝任期はプロジェクトの期間内かつ外部資金の予算の範囲内の期間

（毎年度更新、給与は年俸制、教育は行わず研究のみ）

- ・ 併せて、平成 20 年 7 月より同研究科独自の運営として「博士研究員（Postdoctoral fellow）採用に関する要項」がある。研究科長裁量経費を用い、若手研究者のキャリア支援を目的に「博士研究員（ポスドク）」を採用する。准職員（教育研究支援者）として取扱い、その身分は助教相当としている。慣例として1年間に3～4名程度の採用がある。

博士研究員（ポスドク）＝任期は原則として1年

（毎年の職務評価に基づき、最大2回まで（最長3年）更新する場合がある）

- ・ 総長裁量経費を用い、産学連携研究に関して任期を設けて助教を年俸制で雇用することが認められている。現在は、4名の総長裁量経費による助教を2年間の任期で雇用している。

助教（総長裁量経費）＝任期は2年間（更新する場合がある）

- ・ 研究支援者・技術補佐員・事務補佐員（秘書）は、基本的には3年契約のパートタイム勤務であるが、実際にはその多くを雇用延長している。
- ・ 外部資金を用いて採用する人材の任期は、外部資金提供期間（＝プロジェクト期間）が2年を超えていたとしても2年間とし、この期間内に成果を上げ優秀な人材であると認められれば再任する形式を採ることが一般的である。これは、研究プロジェクトで利用する機械等を使いこなせるまでに1年間に要することもあり、次の1年間で成果を出すための期間と位置付けることができるためである。なお、優秀な人材は任期満了後に、他の大学・研究機関等へキャリアアップしている傾向がみられる。

4. ポスト別の人数

- ・ 平成 18 年 5 月より「大学等の教員組織の整備に係る学校教育法の一部を改正する法律等の施行について（通知）」の実施後は、講師として採用される教員はほとんどいない。
- ・ また、博士号取得後すぐに助教に採用される者は減少しており、いったん博士研究員（ポスドク）や研究支援者を経験してから運がよければ助教に採用される傾向がみられる。助教の人数自体も減っている。
- ・ 他方、博士研究員（ポスドク）や研究支援者は増加傾向にある。

5. 採用

- ・ 全学の規則として、教員や予算に関することは教授会の審議事項である。教授会でどのように審議するかは、各研究科に任されている。
- ・ 教授・准教授・講師・助教・助手の採用の流れは原則として大きく、「研究科内で人事調整委員会＝ポストの確認→公募→教員選考委員会→教員選考委員会による選考（助手・助教はこの段階で採用最終決定（教授会からの付託事項））→教授会による選考（教授・准教授・講師はこの段階で採用最終決定）→総長に上申→総長による任命（＝任命権者は総長）」となる。
- ・ 教員選考委員会による選考は、透明性を確保するとともに客観的に教育・研究経歴を審議するため、募集している専攻以外の教授も加わり、当該専攻の教授3名＋他の専攻は各1名の教授＋研究科長で行う。
- ・ 外部資金を用いたポスト等の人材の採用は、各研究室の教授等に、総長裁量経費や研究科長裁量経費では運営委員会や運営会議に専攻が委ねられている。ただし、研究特任教授・研究特任准教授・研究特任助教・助教（総長裁量経費）の任命権者・雇用契約締結者はともに総長となる。博士研究員（ポスト）の場合は、任命権者は総長であるが、雇用契約締結者は研究科長となる。
- ・ 各ポストの公募情報は、学内 HP や JREC-IN（研究者人材データベース）に必ず掲載しており、また、各専門分野の学会誌を利用することもある。
- ・ 研究支援者・技術補佐員・事務補佐員（秘書）の採用は、各研究室の教授等が募集要項を作成し、書類や面接等を経てその可否を判断する。事務補佐員（秘書）はハローワーク等でも募集を行っている。任命権者は総長、雇用契約締結者は研究科長である。

6. 外部資金獲得型プロジェクトについて

- ・ 同研究科では、外部資金獲得型プロジェクトの本数が比較的少ない。この理由は、専門分野によっては他学部と協働しながら実施するプロジェクトが多く、名目上は「他学部のプロジェクト」に分類されてしまうためである。
- ・ 理系は（他学部との協働型を含め）プロジェクト本数が多く、いわゆるポストク問題も文系とは異なる傾向にある。

7. その他－労働契約法の改正に当たって

- ・ 助教・助手の任期（ともに6年、再任は不可）は6年前に当研究科が流動性を確保するために独自ルールとして設定したものであり、全学としての今般の法改正への対応方針が明確に決まらないなか、同研究科においてどのように対応するかは保留している。全学としては国立大学協会のとりまとめをベースとする予定である。
- ・ 同研究科の運営会議等では「助教・助手が任期付きであることには賛成するが、再任が不可である現状については再考の方がよいのではないか」等の意見があるが、具体的

な議論に至っていない。

- 就業規則では「准職員の任期＝原則3年間まで、ただし特に必要と認める場合には協議により最長5年間」「時間雇用職員の任期＝原則1年間、1年ごとの更新で最長3年間、ただし特に認める場合には協議で再更新可能（最長年限は定めていない）」と定められているが、同研究科での時間雇用職員に対する任期の運用は、例外規定がメインとなっている。実際、同一人物が研究支援者の次に事務補佐員として雇用されるなど、職種を変えながら長期にわたり雇用されている者もいる。この場合、労働条件が変更されるため契約上は別契約となるが、任命権者は総長であることに変わりはなく、雇用契約年数は通算されていく。今般の法改正に伴う対応を考えなければならない。

以上

②国立A大学大学院 a 研究科アンケート調査結果

問2. 性別

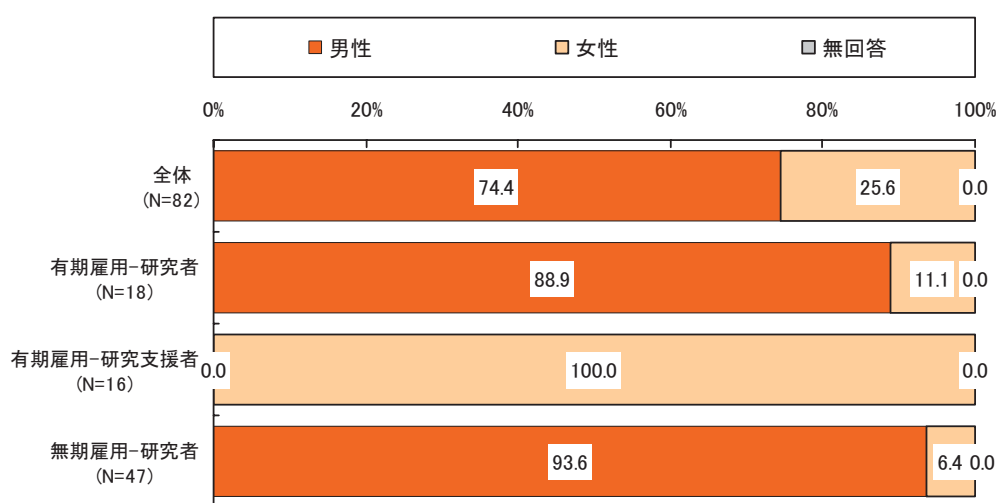
性別について、全体では「男性」が74.4%と7割以上を占め、「女性」は25.6%である。

有期雇用の研究者では「男性」が88.9%と約9割を占め、「女性」は11.1%である。

有期雇用の研究支援者においては「男性」が100%である。

無期雇用の研究者では「男性」が93.6%と9割以上を占め、「女性」は6.4%である。

*:本調査では、「実験補助や秘書業務を行う「技術スタッフ・事務スタッフ等」を「研究支援者」、それ以外(教授、准教授、博士研究員等)を「研究者」としている。



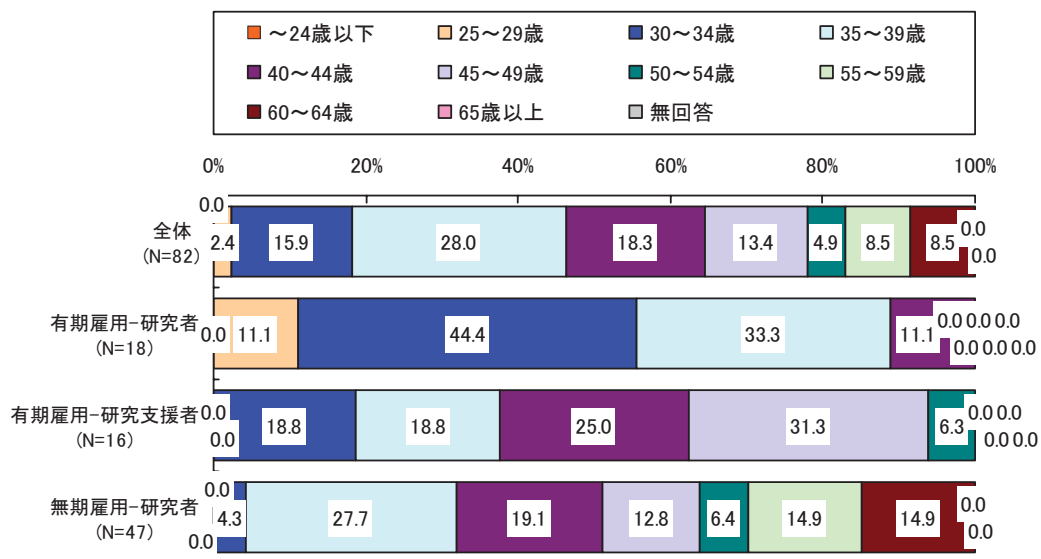
問 3. 年齢

年齢について、全体では「35～39歳」が28.0%と最も多く、ついで「40～44歳」が18.3%、「30～34歳」が15.9%である。

有期雇用の研究者では「30～34歳」が44.4%と最も多く、ついで「35～39歳」が33.3%、「25～29歳」「40～44歳」がいずれも11.1%である。

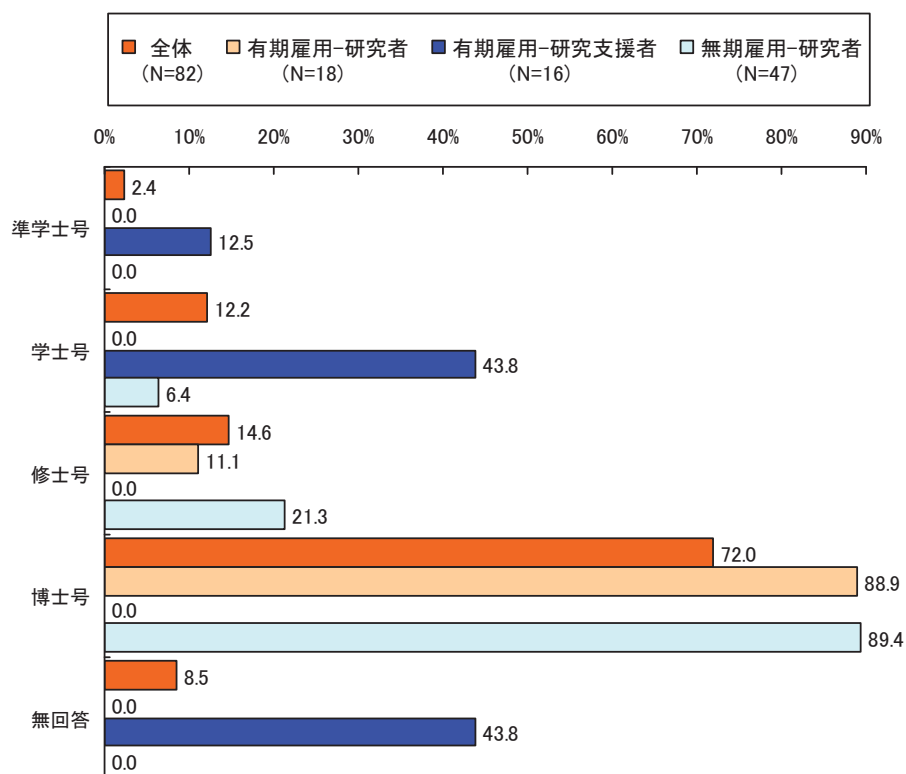
有期雇用の研究支援者では「45～49歳」が31.3%と最も多く、ついで「40～44歳」が25.0%、「30～34歳」「35～39歳」がいずれも18.8%である。

無期雇用の研究者では「35～39歳」が27.7%と最も多く、ついで「40～44歳」が19.1%、「55～59歳」「60～64歳」がいずれも14.9%である。



問 4. 取得学位

取得学位について、「博士号」取得との回答は、全体では72.0%、有期雇用の研究者では88.9%、有期雇用の研究支援者では0.0%、無期雇用の研究者では89.4%である。



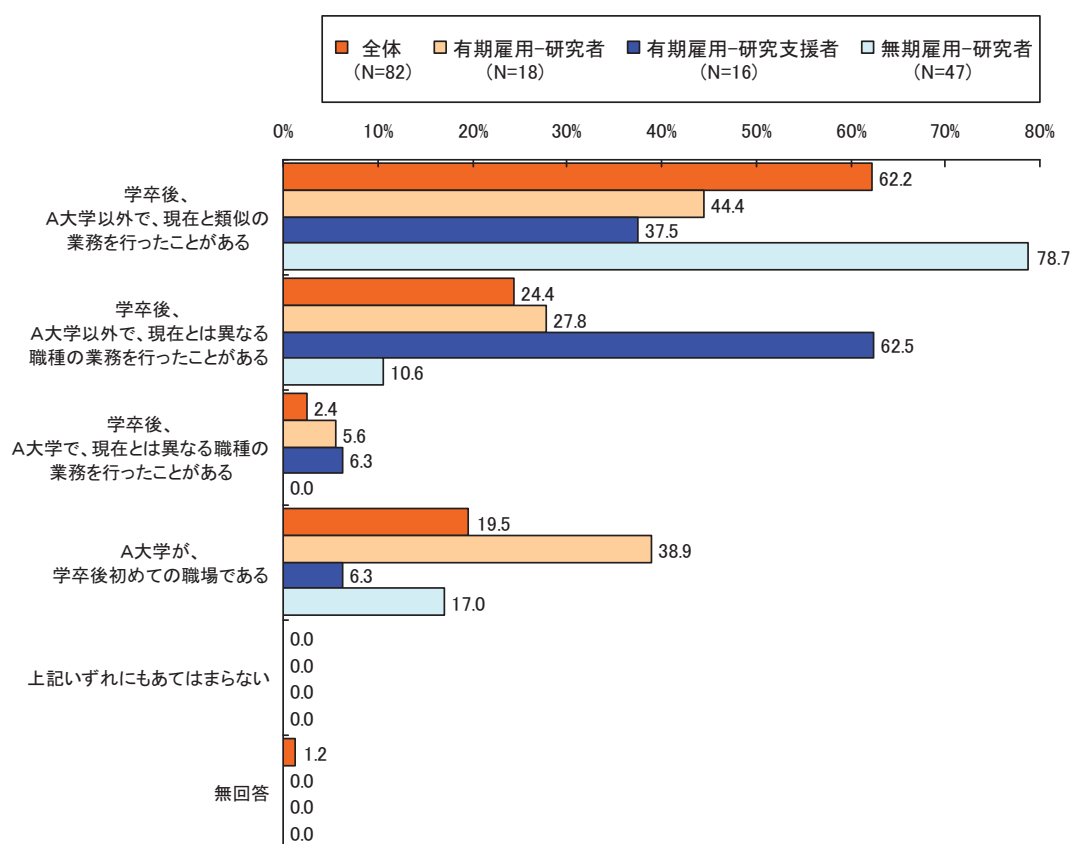
問 5. 業務経験

業務経験について、全体では「学卒後、A大学以外で、現在と類似の業務を行ったことがある」が 62.2%と最も多く、ついで「学卒後、A大学以外で、現在とは異なる職種の業務を行ったことがある」が 24.4%、「A大学が、学卒後初めての職場である」が 19.5%である。

有期雇用の研究者では「学卒後、A大学以外で、現在と類似の業務を行ったことがある」が 44.4%と最も多く、ついで「A大学が、学卒後初めての職場である」が 38.9%、「学卒後、A大学以外で、現在とは異なる職種の業務を行ったことがある」が 27.8%である。

有期雇用の研究支援者では「学卒後、A大学以外で、現在とは異なる職種の業務を行ったことがある」が 62.5%と最も多く、ついで「学卒後、A大学以外で、現在と類似の業務を行ったことがある」が 37.5%、「学卒後、A大学で、現在とは異なる職種の業務を行ったことがある」「A大学が、学卒後初めての職場である」がいずれも 6.3%である。

無期雇用の研究者では「学卒後、A大学以外で、現在と類似の業務を行ったことがある」が 78.7%と最も多く、ついで「A大学が、学卒後初めての職場である」が 17.0%、「学卒後、A大学で、現在とは異なる職種の業務を行ったことがある」が 10.6%である。



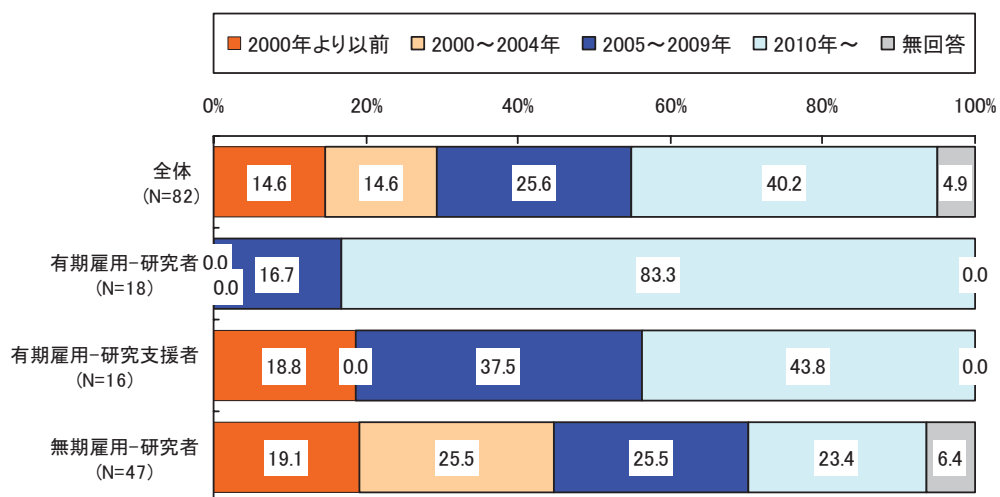
問 6. 現ポストへの従事開始時期(年)

現ポストへの従事開始時期(年)について、全体では「2010年～」が40.2%と最も多く、ついで「2005～2009年」が25.6%、「2000年より以前」「2000～2004年」がいずれも14.6%である。

有期雇用の研究者では「2010年～」が83.3%と最も多く、ついで「2005～2009年」が16.7%である。

有期雇用の研究支援者では「2010年～」が43.8%と最も多く、ついで「2005～2009年」が37.5%、「2000年より以前」が18.8%である。

無期雇用の研究者では「2000～2004年」「2005～2009年」がいずれも25.5%と最も多く、ついで「2010年～」が23.4%、「2000年より以前」が19.1%である。



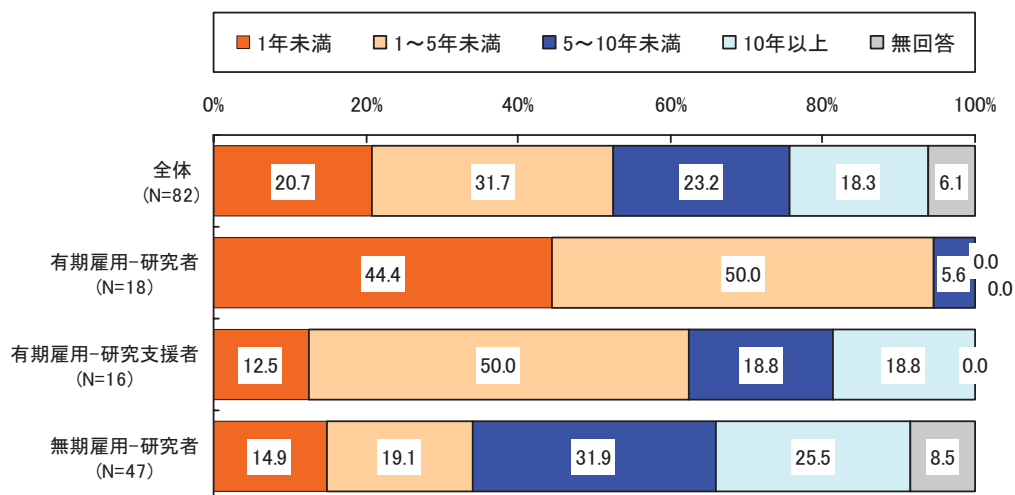
問 6. 現ポスト従事期間(ヶ月)

現ポストへの従事期間(ヶ月)について、全体では「1～5年未満」が31.7%と最も多く、ついで「5～10年未満」が23.2%、「1年未満」が20.7%である。

有期雇用の研究者では「1～5年未満」が50.0%と最も多く、ついで「1年未満」が44.4%、「5～10年未満」が5.6%である。

有期雇用の研究支援者では「1～5年未満」が50.0%と最も多く、ついで「5～10年未満」「10年以上」がいずれも18.8%、「1年未満」が12.5%である。

無期雇用の研究者では「5～10年未満」が31.9%と最も多く、ついで「10年以上」が25.5%、「1～5年未満」が19.1%である。



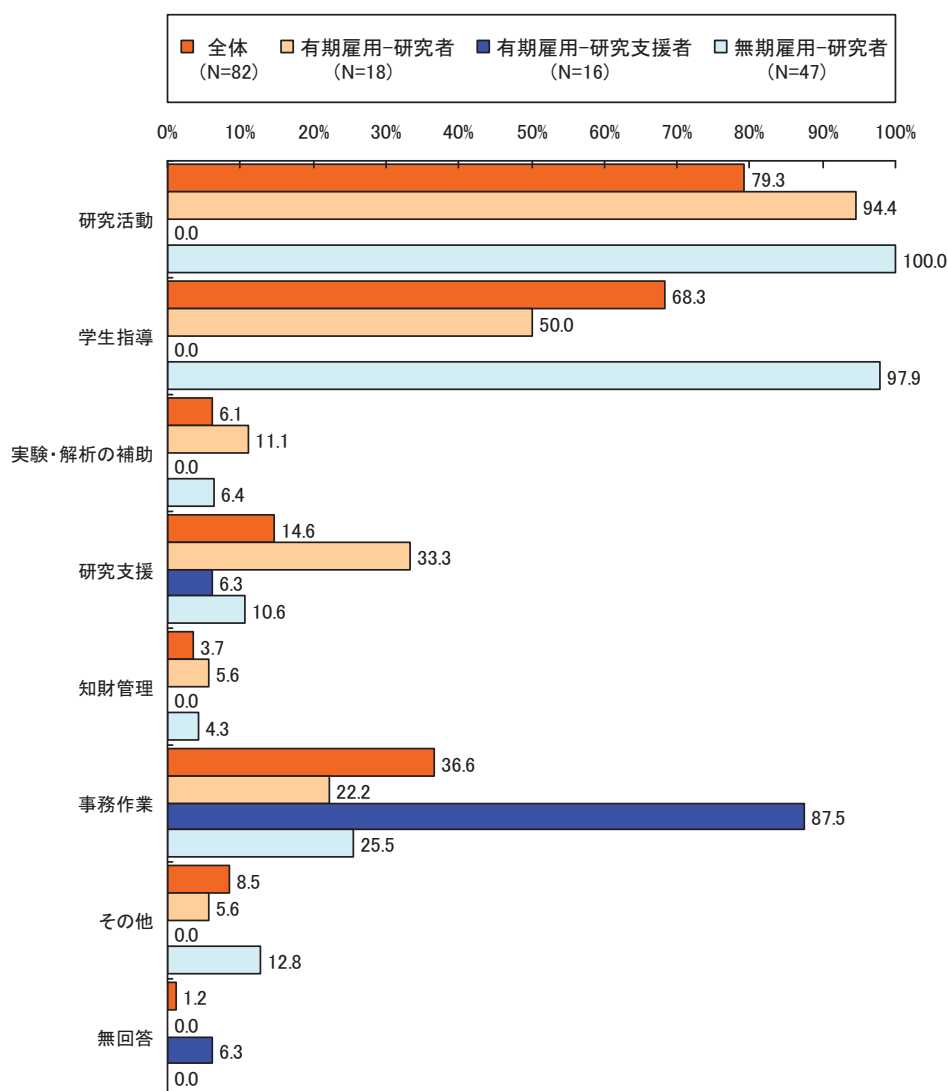
問7. 業務の内容

業務の内容について、全体では「研究活動」が79.3%と最も多く、ついで「学生指導」が68.3%、「事務作業」が36.6%である。

有期雇用の研究者では「研究活動」が94.4%と最も多く、ついで「学生指導」が50.0%、「研究支援」が33.3%である。

有期雇用の研究支援者では「事務作業」が87.5%と最も多く、ついで「研究支援」6.3%とつづく。なお、「研究活動」「学生指導」「実験・解析の補助」「知財管理」「その他」のいずれも0.0%である。

無期雇用の研究者では「研究活動」が100.0%と最も多く、ついで「学生指導」が97.9%、「事務作業」が25.5%である。



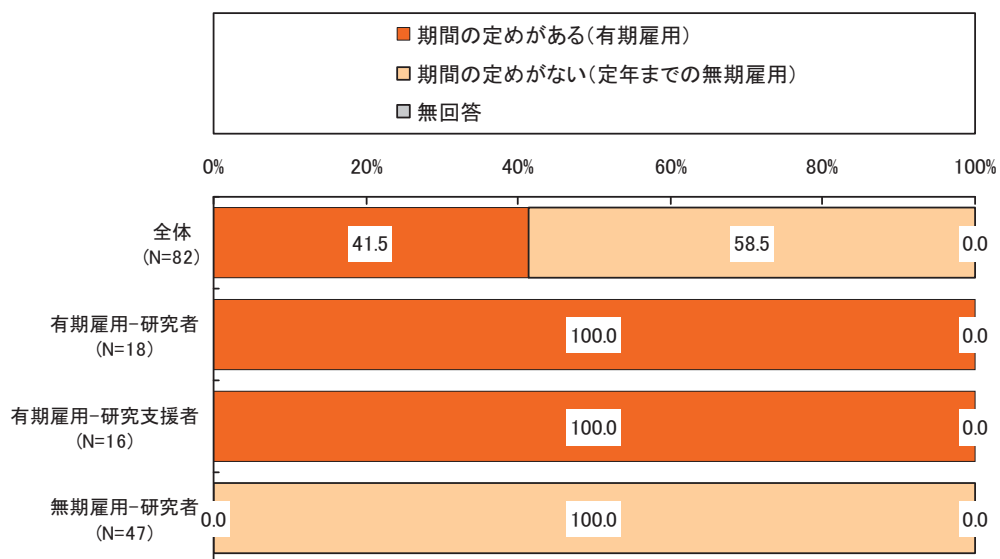
問 8. 雇用期間の定め

雇用期間の定めについて、全体では「期間の定めがない(定年までの無期雇用)」が 58.5%と最も多く、「期間の定めがある(有期雇用)」が 41.5%である。

有期雇用の研究者では「期間の定めがある(有期雇用)」が 100.0%である。

有期雇用の研究支援者では「期間の定めがある(有期雇用)」が 100.0%である。

無期雇用の研究者では「期間の定めがない(定年までの無期雇用)」が 100.0%である。

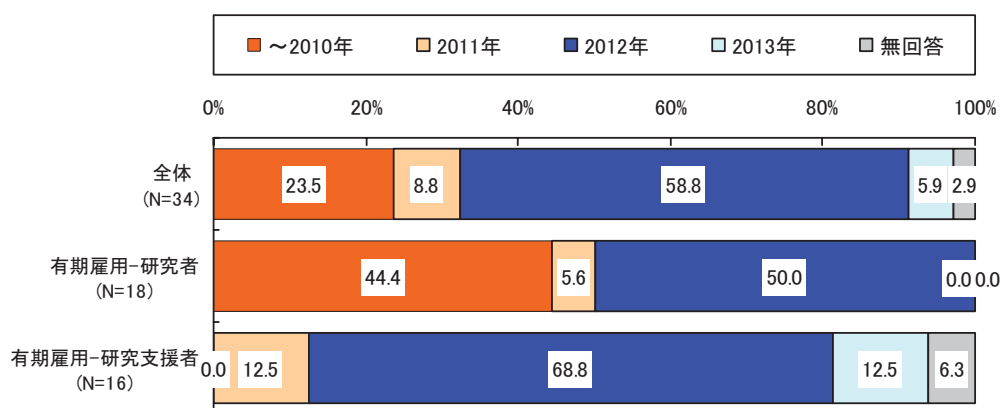


問 9. 契約期間(開始年)

契約期間(開始年)について、全体では「2012年」が58.8%と最も多く、ついで「～2010年」が23.5%、「2011年」が8.8%である。

有期雇用の研究者では「2012年」が50.0%と最も多く、ついで「～2010年」が44.4%、「2011年」が5.6%である。

有期雇用の研究支援者では「2012年」が68.8%と最も多く、ついで「2011年」「2013年」がいずれも12.5%である。

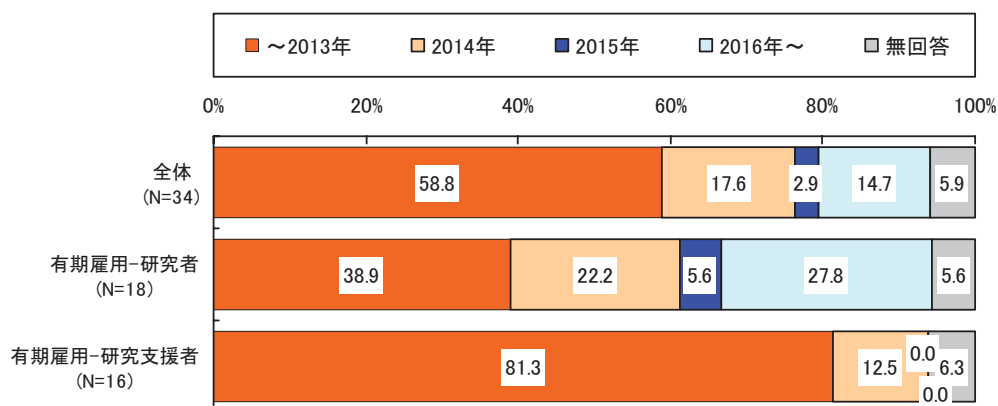


問 9. 契約期間(終了年)

契約期間(終了年)について、全体では「～2013年」が58.8%と最も多く、ついで「2014年」が17.6%、「2016年～」が14.7%である。

有期雇用の研究者では「～2013年」が38.9%と最も多く、ついで「2016年～」が27.8%、「2014年」が22.2%である。

有期雇用の研究支援者では「～2013年」が81.3%と最も多く、ついで「2014年」が12.5%である。

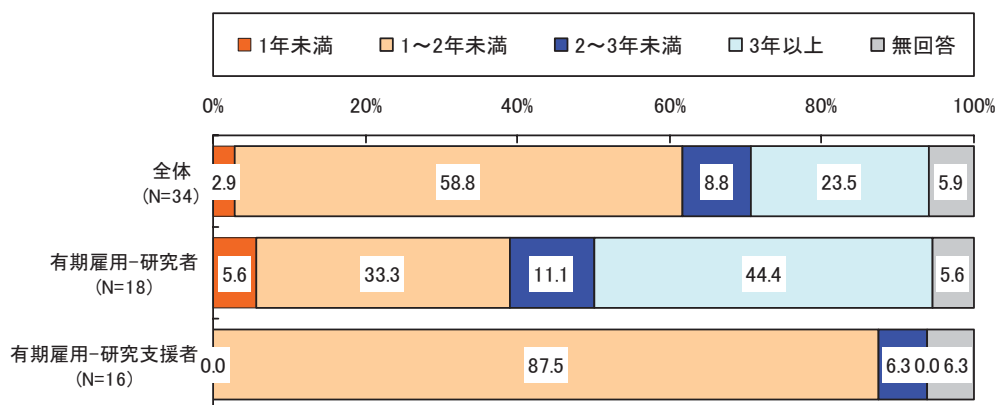


問 9. 契約期間(ヶ月)

契約期間(ヶ月)について、全体では「1～2年未満」が58.8%と最も多く、ついで「3年以上」が23.5%、「2～3年未満」が8.8%である。

有期雇用の研究者では「3年以上」が44.4%と最も多く、ついで「1～2年未満」が33.3%、「2～3年未満」が11.1%である。

有期雇用の研究支援者では「1～2年未満」が87.5%と最も多く、ついで「2～3年未満」が6.3%である。

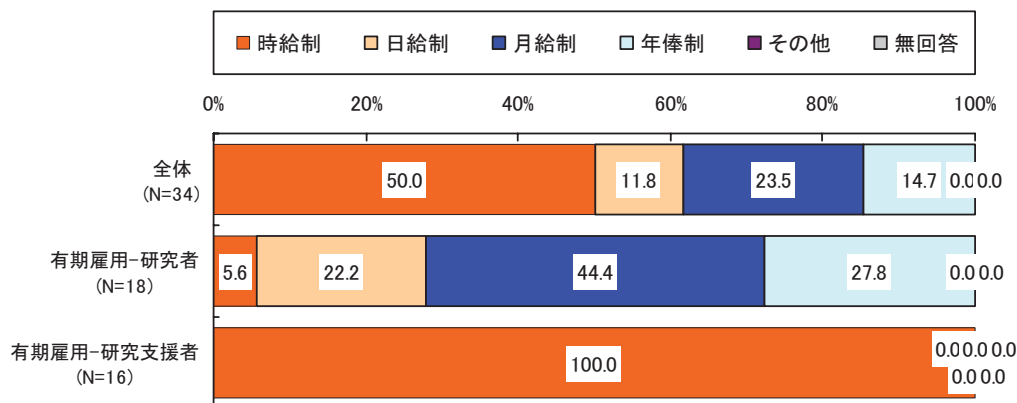


問 10. 給与形態

給与形態について、全体では「時給制」が50.0%と最も多く、ついで「月給制」が23.5%、「年俸制」が14.7%である。

有期雇用の研究者では「月給制」が44.4%と最も多く、ついで「年俸制」が27.8%、「日給制」が22.2%である。

有期雇用の研究支援者では「時給制」が100.0%である。

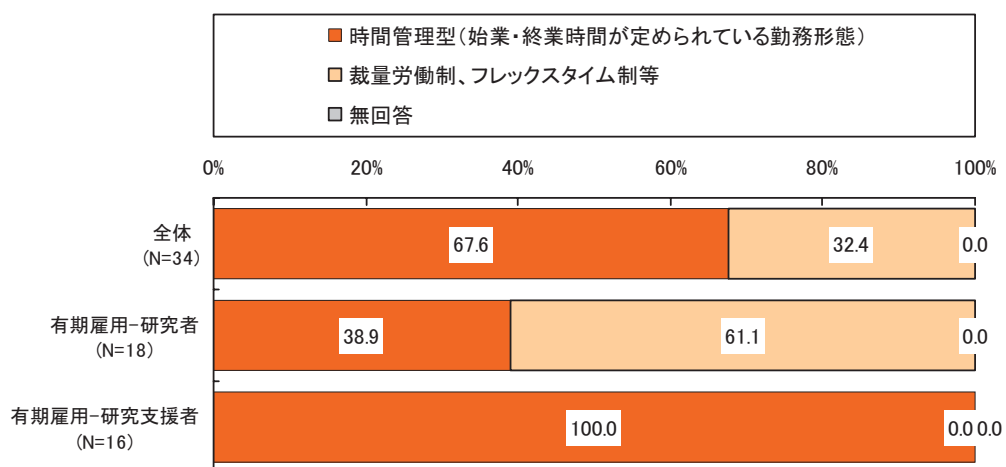


問 11. 勤務時間制度

勤務時間制度について、全体では「時間管理型（始業・終業時間が定められている勤務形態）」が 67.6%と最も多く、「裁量労働制、フレックスタイム制等」は 32.4%である。

有期雇用の研究者では「裁量労働制、フレックスタイム制等」が 61.1%と最も多く、「時間管理型（始業・終業時間が定められている勤務形態）」は 38.9%である。

有期雇用の研究支援者では「時間管理型（始業・終業時間が定められている勤務形態）」が 100.0%である。

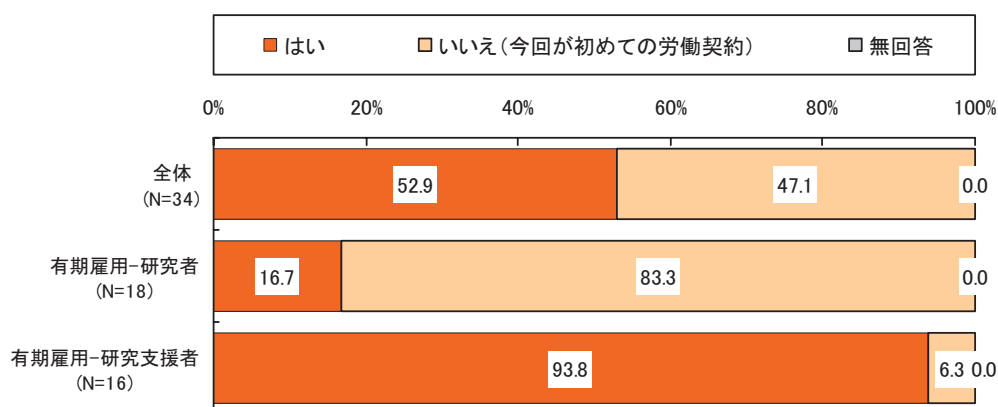


問 12. (1) 前回労働契約の期間満了後更新か

「現在締結している労働契約は、前回労働契約の期間満了後に更新されたものか」との質問に対し、全体では「はい」との回答が 52.9%、「いいえ（今回は初めての労働契約）」との回答は 47.1%である。

有期雇用の研究者では「いいえ（今回は初めての労働契約）」との回答が 83.3%、「はい」との回答は 16.7%である。

有期雇用の研究支援者では「はい」との回答が 93.8%、「いいえ（今回は初めての労働契約）」との回答は 6.3%である。

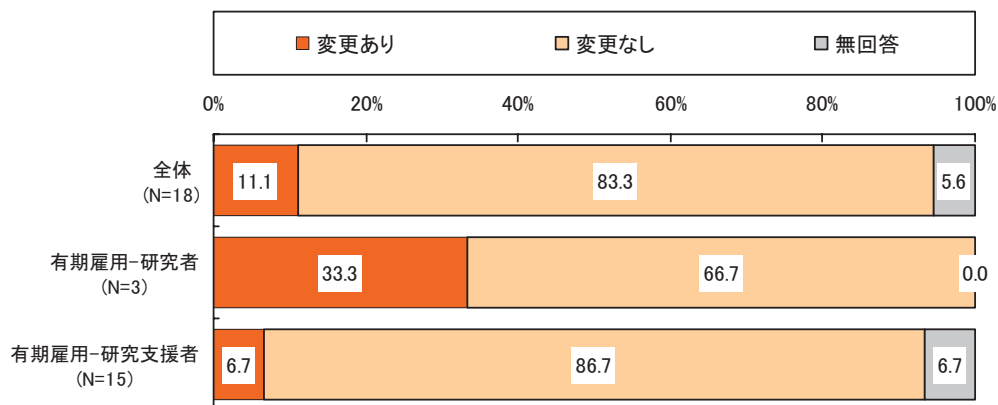


問 12. (2) ア. 契約期間の変更

「労働契約更新時に契約期間の変更があったか」との質問に対し、全体では「変更なし」との回答が 83.3%であり、「変更あり」との回答は 11.1%である。

有期雇用の研究者では「変更なし」との回答が 66.7%であり、「変更あり」との回答は 33.3%である。

有期雇用の研究支援者では「変更なし」との回答が 86.7%であり、「変更あり」との回答は 6.7%である。

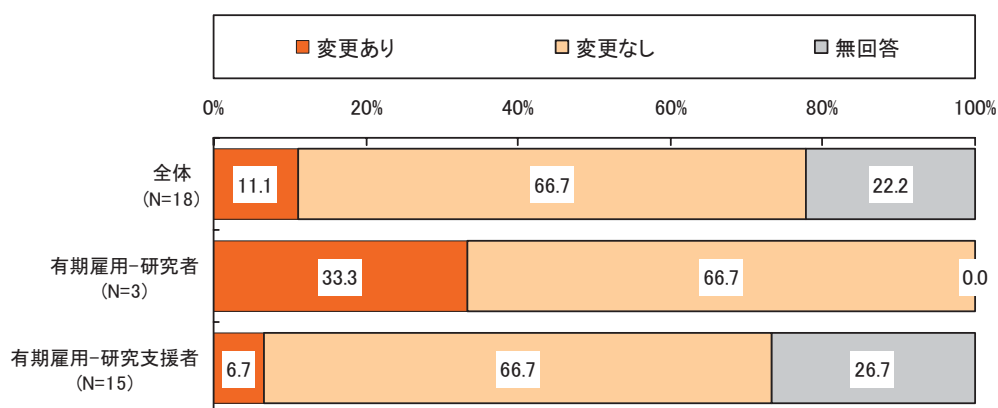


問 12. (2)イ. ポストの変更

「労働契約更新時にポストの変更があったか」との質問に対し、全体では「変更なし」との回答が 66.7%であり、「変更あり」との回答は 11.1%である。

有期雇用の研究者では「変更なし」との回答が 66.7%であり、「変更あり」との回答は 33.3%である。

有期雇用の研究支援者では「変更なし」との回答が 66.7%であり、「変更あり」との回答は 6.7%である。

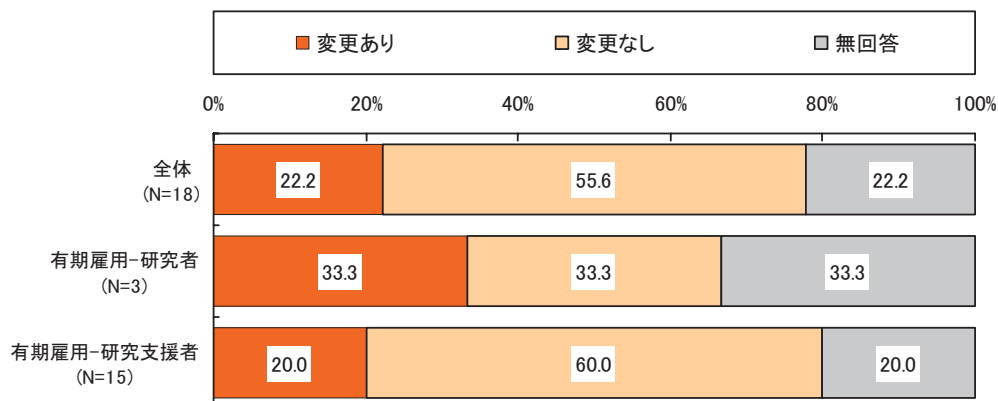


問 12. (2)ウ. 雇用条件の変更

「労働契約更新時に雇用条件の変更があったか」との質問に対し、全体では「変更なし」との回答が 55.6%であり、「変更あり」との回答は 22.2%である。

有期雇用の研究者では「変更なし」「変更あり」との回答がいずれも 33.3%である。

有期雇用の研究支援者では「変更なし」との回答が 60.0%であり、「変更あり」との回答は 20.0%である。

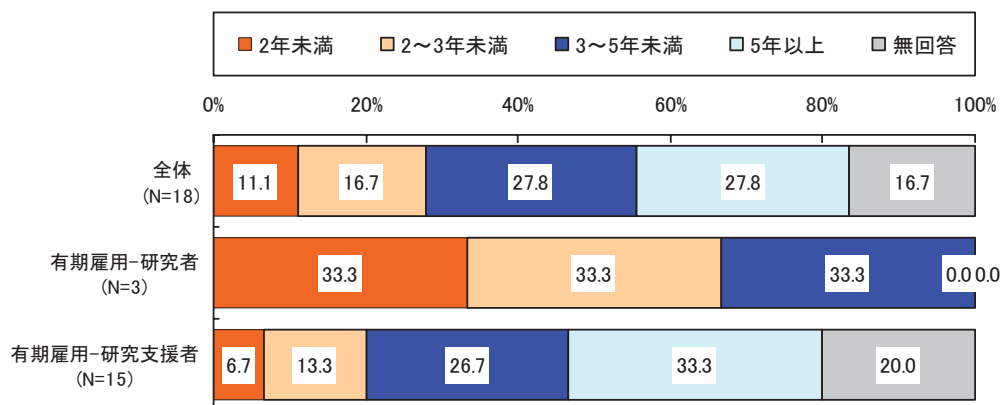


問 12. (3)通算雇用期間(ヶ月)

通算雇用期間(ヶ月)について、全体では「3～5年未満」「5年以上」がいずれも27.8%と最も多く、ついで「2～3年未満」が16.7%、「2年未満」が11.1%である。

有期雇用の研究者では「3～5年未満」「5年以上」「2年未満」がいずれも33.3%である。

有期雇用の研究支援者では「5年以上」が33.3%と最も多く、ついで「3～5年未満」が26.7%、「2～3年未満」が13.3%である。

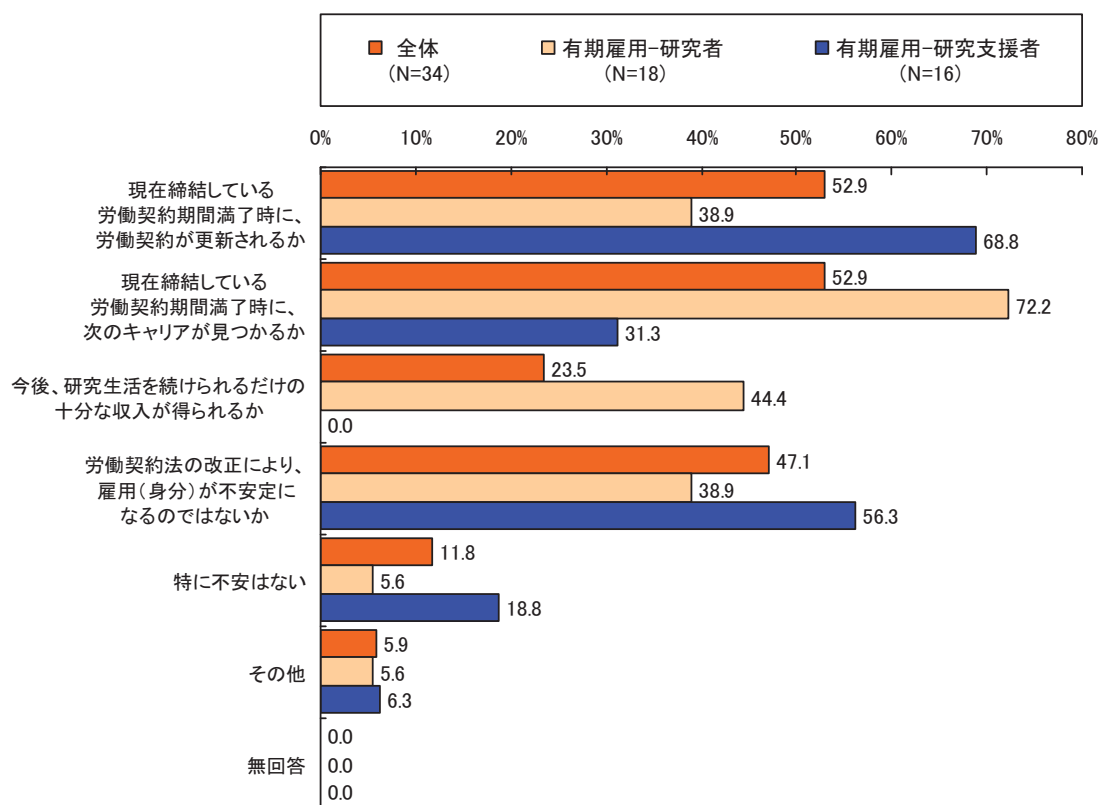


問 13. 現在不安に感じていること

現在不安に感じていることについて、全体では「現在締結している労働契約期間満了時に、労働契約が更新されるか」「現在締結している労働契約期間満了時に、次のキャリアが見つかるか」がいずれも 52.9%と最も多く、ついで「労働契約法の改正により、雇用(身分)が不安定になるのではないか」が 47.1%、「今後、研究生活を続けられるだけの十分な収入が得られるか」が 23.5%である。

有期雇用の研究者では「現在締結している労働契約期間満了時に、次のキャリアが見つかるか」が 72.2%と最も多く、ついで「今後、研究生活を続けられるだけの十分な収入が得られるか」が 44.4%、「現在締結している労働契約期間満了時に、労働契約が更新されるか」「労働契約法の改正により、雇用(身分)が不安定になるのではないか」がいずれも 38.9%である。

有期雇用の研究支援者では「現在締結している労働契約期間満了時に、労働契約が更新されるか」が 68.8%と最も多く、ついで「労働契約法の改正により、雇用(身分)が不安定になるのではないか」が 56.3%、「現在締結している労働契約期間満了時に、次のキャリアが見つかるか」が 31.3%である。

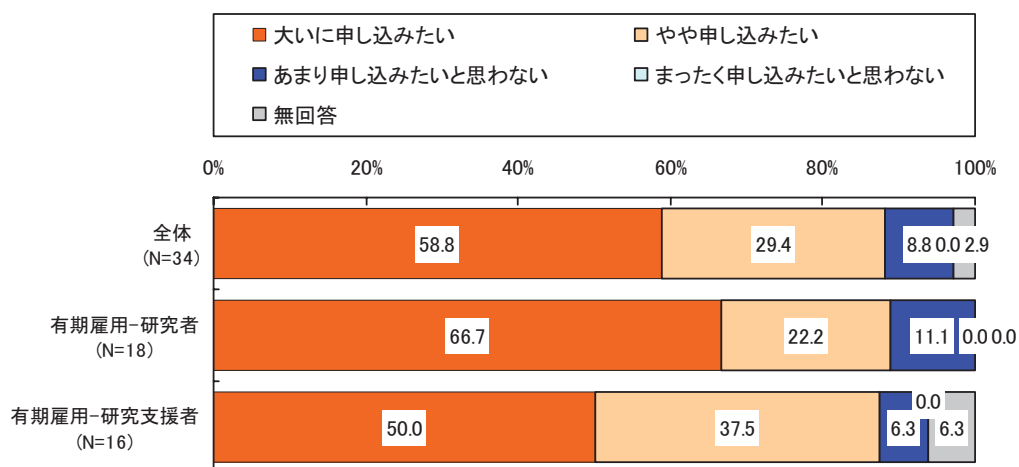


問 14. (1)無期雇用への転換申込

無期雇用への転換申込について、全体では「大いに申し込みたい」が 58.8%と最も多く、ついで「やや申し込みたい」が 29.4%、「あまり申し込みたいと思わない」が 8.8%である。

有期雇用の研究者では「大いに申し込みたい」が 66.7%と最も多く、ついで「やや申し込みたい」が 22.2%、「あまり申し込みたいと思わない」が 11.1%である。

有期雇用の研究支援者では「大いに申し込みたい」が 50.0%と最も多く、ついで「やや申し込みたい」が 37.5%、「あまり申し込みたいと思わない」が 6.3%である。

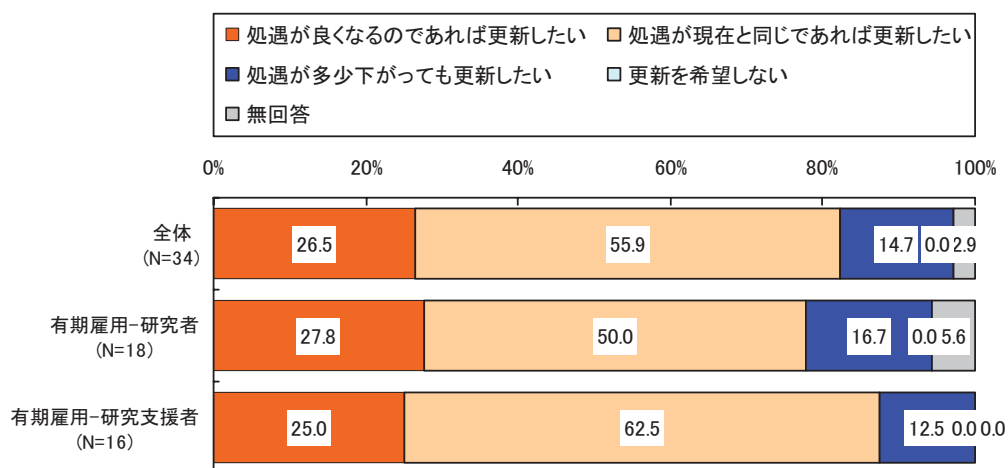


問 15. (1) 次回更新の希望

次回更新の希望について、全体では「処遇が現在と同じであれば更新したい」が 55.9%と最も多く、ついで「処遇が良くなるのであれば更新したい」が 26.5%、「処遇が多少下がっても更新したい」が 14.7%である。

有期雇用の研究者では「処遇が現在と同じであれば更新したい」が 50.0%と最も多く、ついで「処遇が良くなるのであれば更新したい」が 27.8%、「処遇が多少下がっても更新したい」が 16.7%である。

有期雇用の研究支援者では「処遇が現在と同じであれば更新したい」が 62.5%と最も多く、ついで「処遇が良くなるのであれば更新したい」が 25.0%、「処遇が多少下がっても更新したい」が 12.5%である。



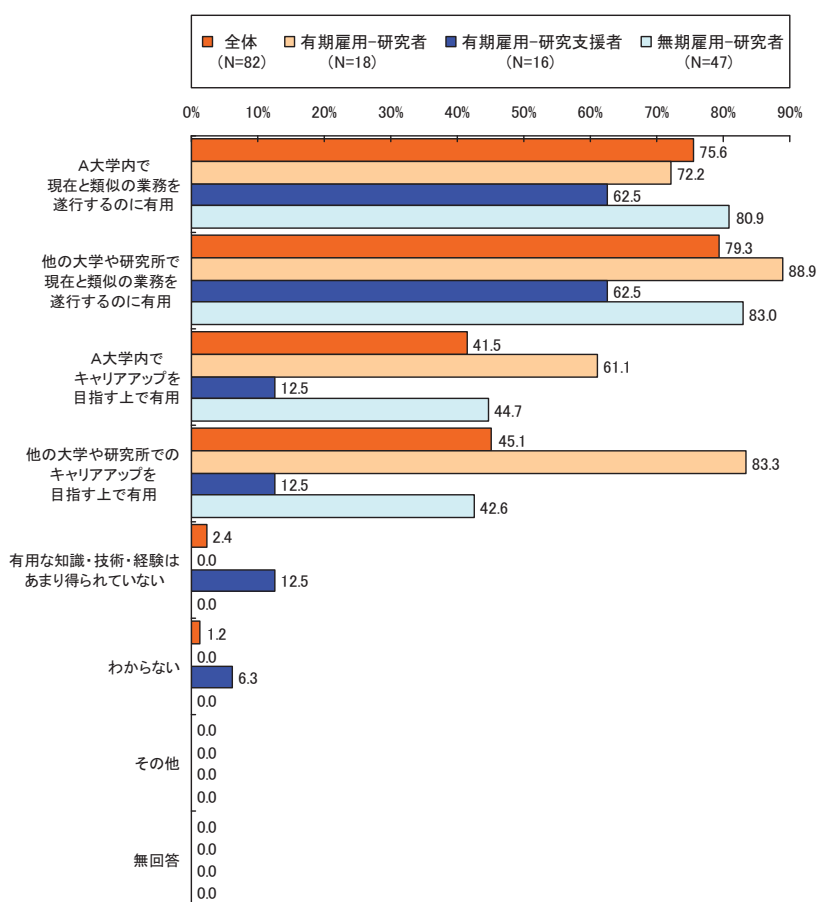
問 16. 現ポストで得られる知識・技術・経験

現ポストで得られる知識・技術・経験について、全体では「他の研究所・大学で現在と類似の業務を遂行するのに有用」が 79.3%と最も多く、ついで「A大学内で現在と類似の業務を遂行するのに有用」が 75.6%、「他の研究所・大学でのキャリアアップを目指す上で有用」が 45.1%である。

有期雇用の研究者では「他の研究所・大学で現在と類似の業務を遂行するのに有用」が 88.9%と最も多く、ついで「他の研究所・大学でのキャリアアップを目指す上で有用」が 83.3%、「A大学内で現在と類似の業務を遂行するのに有用」が 72.2%である。

有期雇用の研究支援者では「A大学内で現在と類似の業務を遂行するのに有用」「他の研究所・大学で現在と類似の業務を遂行するのに有用」がいずれも 62.5%と最も多く、ついで「A大学内でキャリアアップを目指す上で有用」「他の研究所・大学でのキャリアアップを目指す上で有用」「有用な知識・技術・経験はあまり得られていない」がいずれも 12.5%である。

無期雇用の研究者では「他の研究所・大学で現在と類似の業務を遂行するのに有用」が 80.9%と最も多く、ついで「A大学内で現在と類似の業務を遂行するのに有用」が 75.6%、「A大学内でキャリアアップを目指す上で有用」が 44.7%である。



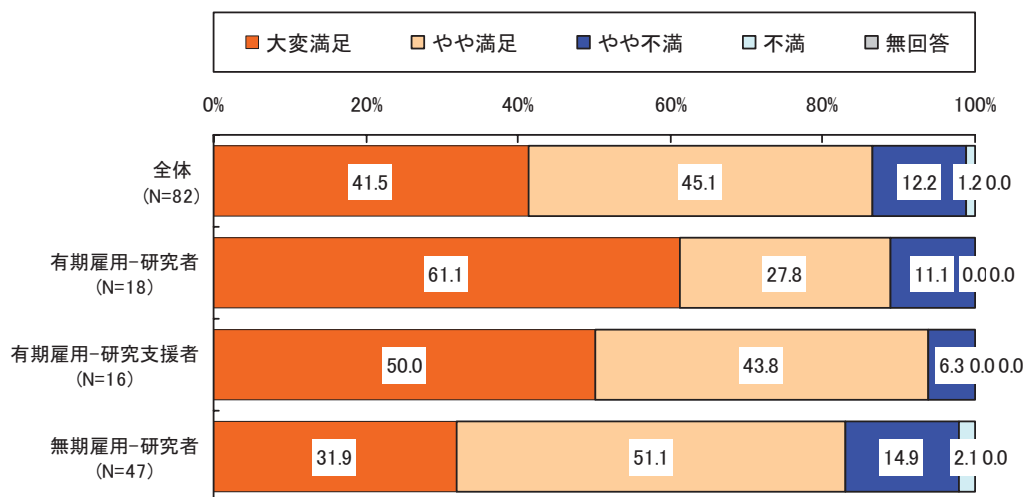
問 17. ①[満足度]業務や研究内容

業務や研究内容についての満足度の質問に対し、全体では「やや満足」が 45.1%と最も多く、ついで「大変満足」が 41.5%、「やや不満」が 12.2%である。

有期雇用の研究者では「大変満足」が 61.1%と最も多く、ついで「やや満足」が 27.8%、「やや不満」が 11.1%である。

有期雇用の研究支援者では「大変満足」が 50.0%と最も多く、ついで「やや満足」が 43.8%、「やや不満」が 6.3%である。

無期雇用の研究者では「やや満足」が 51.1%と最も多く、ついで「大変満足」が 31.9%、「やや不満」が 14.9%である。



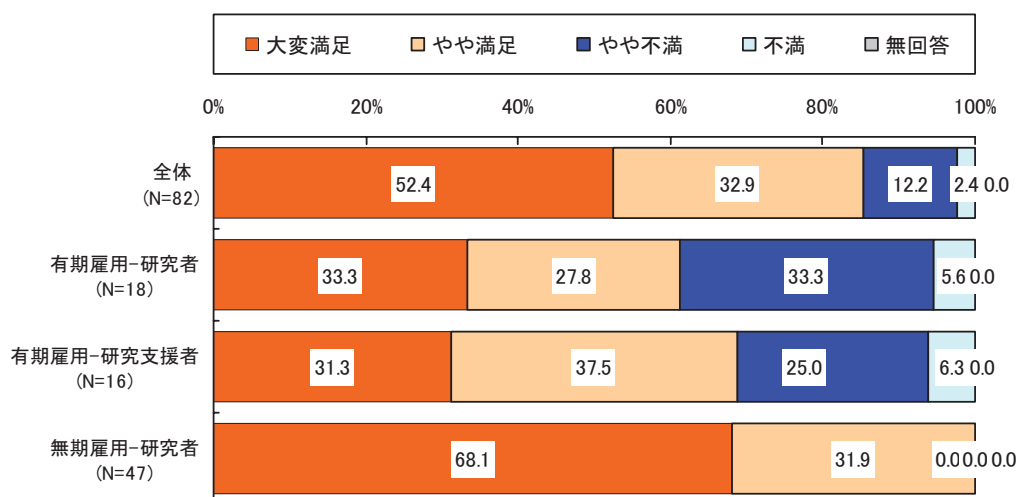
問 17. ②[満足度]雇用形態

雇用形態についての満足度の質問に対し、全体では「大変満足」が 52.4%と最も多く、ついで「やや満足」が 32.9%、「やや不満」が 12.2%である。

有期雇用の研究者では「大変満足」「やや不満」がいずれも 33.3%と最も多く、ついで「やや満足」が 27.8%である。

有期雇用の研究支援者では「やや満足」が 37.5%と最も多く、ついで「大変満足」が 31.3%、「やや不満」が 25.0%である。

無期雇用の研究者では「大変満足」が 68.1%と最も多く、ついで「やや満足」が 31.9%である。



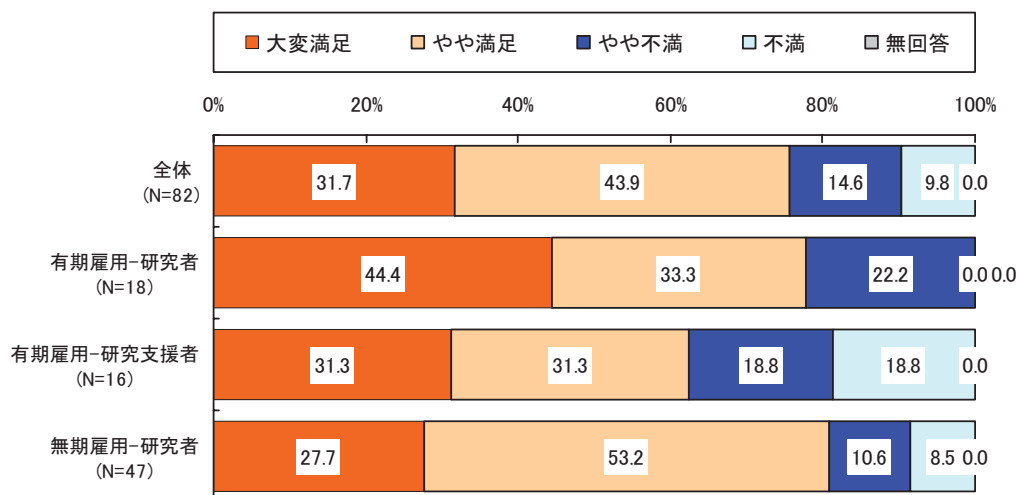
問 17. ③[満足度]処遇

処遇についての満足度の質問に対し、全体では「やや満足」が 43.9%と最も多く、ついで「大変満足」が 31.7%、「やや不満」が 14.6%である。

有期雇用の研究者では「大変満足」が 44.4%と最も多く、ついで「やや満足」が 33.3%、「やや不満」が 22.2%である。

有期雇用の研究支援者では「大変満足」「やや満足」がいずれも 31.3%と最も多く、ついで「やや不満」「不満」がいずれも 18.8%である。

無期雇用の研究者では「やや満足」が 53.2%と最も多く、ついで「大変満足」が 27.7%、「やや不満」が 10.6%である。



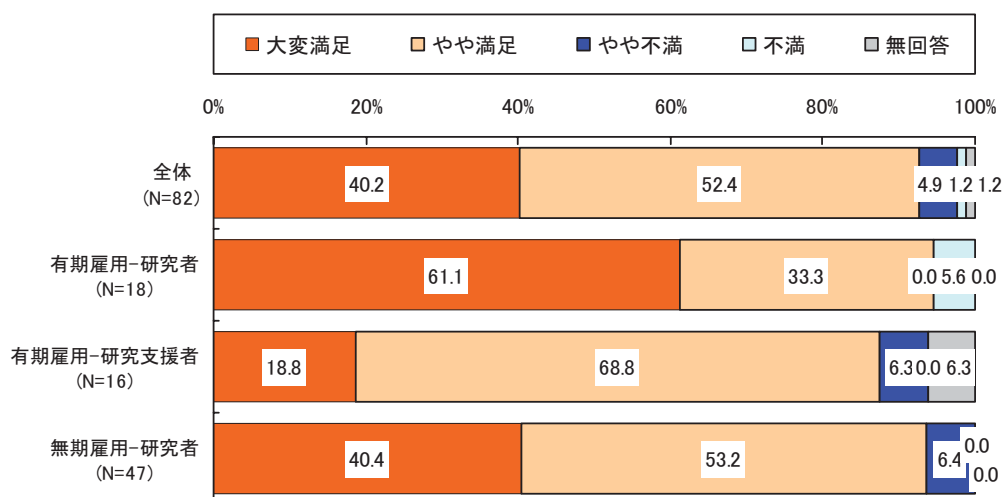
問 17. ④[満足度]得られる知識・技術・経験

得られる知識・技術・経験についての満足度の質問に対し、全体では「やや満足」が 52.4%と最も多く、ついで「大変満足」が 40.2%、「やや不満」が 4.9%である。

有期雇用の研究者では「大変満足」が 61.1%と最も多く、ついで「やや満足」が 33.3%、「不満」が 5.6%である。

有期雇用の研究支援者では「やや満足」が 68.8%と最も多く、ついで「大変満足」が 18.8%、「やや不満」が 6.3%である。

無期雇用の研究者では「やや満足」が 53.2%と最も多く、ついで「大変満足」が 40.4%、「やや不満」が 6.4%である。



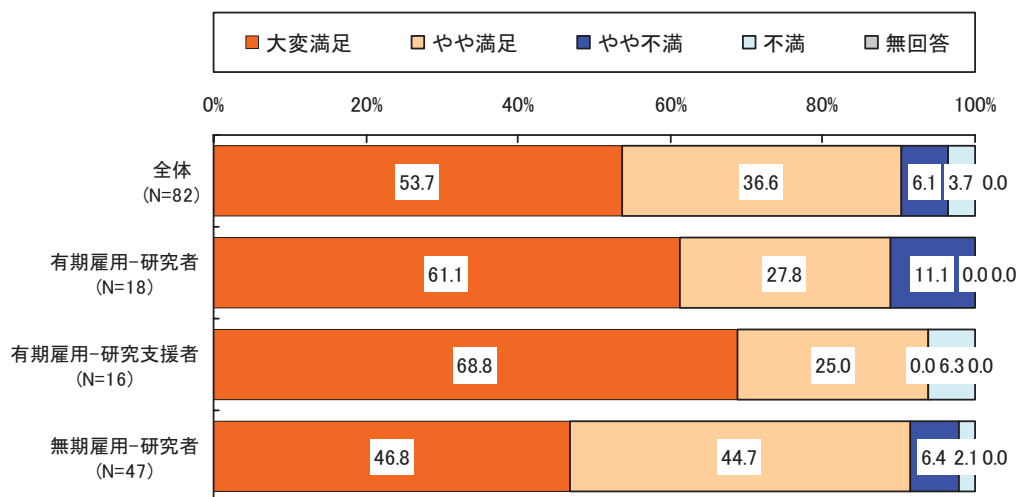
問 17. ⑤[満足度]職場環境

職場環境についての満足度の質問に対し、全体では「大変満足」が 53.7%と最も多く、
ついで「やや満足」が 36.6%、「やや不満」が 6.1%である。

有期雇用の研究者では「大変満足」が 61.1%と最も多く、ついで「やや満足」が 27.8%、
「やや不満」が 11.1%である。

有期雇用の研究支援者では「大変満足」が 68.8%と最も多く、ついで「やや満足」が 25.0%、
「不満」が 6.3%である。

無期雇用の研究者では「大変満足」が 46.8%と最も多く、ついで「やや満足」が 44.7%、
「やや不満」が 6.4%である。

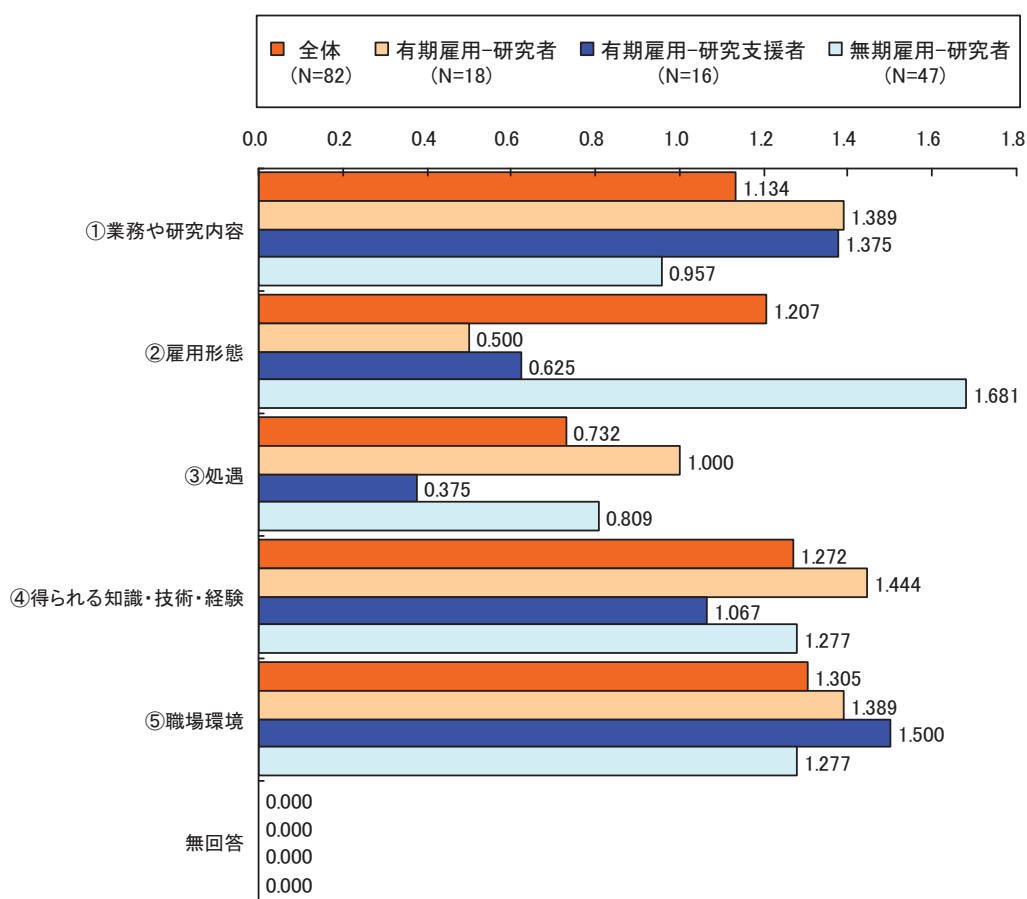


問 17. 満足度（ポイント平均）

満足度に対し、「大変満足」に 2 点、「やや満足」に 1 点、「やや不満」に-1 点、「不満」に-2 点の点数を与え、平均をとったものを〔ポイント平均〕としてみたところ、全体では「職場環境」が 1.305 点、「得られる知識・技術・経験」が 1.272 点、「雇用形態」が 1.207 点、「業務や研究内容」が 1.134 点と満足傾向にあるが、「処遇」については 0.732 点と不満傾向にある。

雇用形態について、「無期雇用の研究者」が 1.681 点と満足傾向にあるが、「有期雇用の研究者」が 0.500 点、「有期雇用の研究支援者」が 0.625 点と不満傾向にある。

処遇について、「有期雇用の研究者」が 1.000 点と満足傾向にあるが、「有期雇用の研究支援者」が 0.375 点、「無期雇用の研究者」が 0.809 点と不満傾向にある。



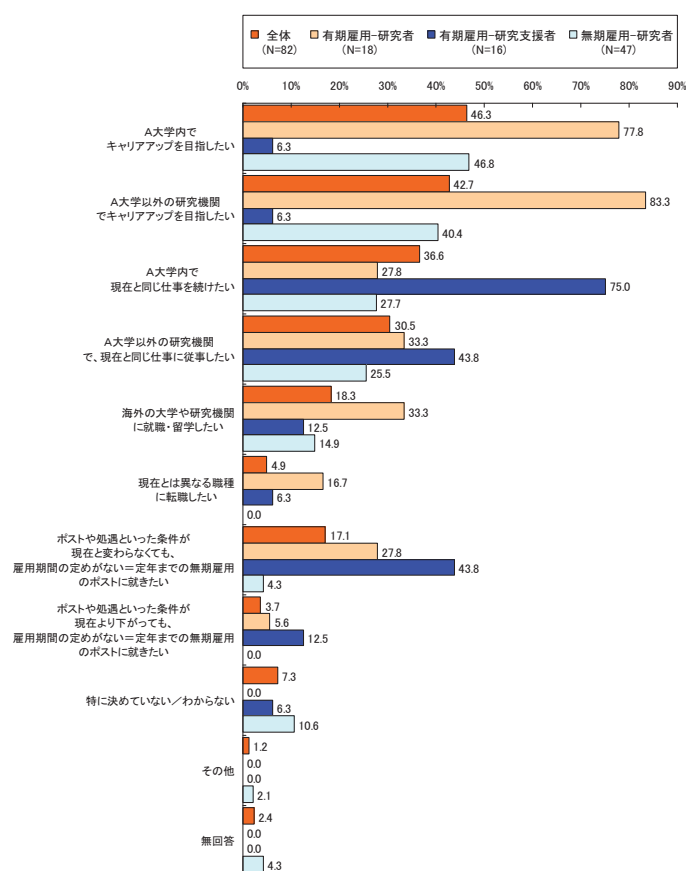
問 18. 今後の長期的なキャリア展望

今後の長期的なキャリア展望について、全体では「A大学内でキャリアアップを目指したい」が46.3%と最も多く、ついで「A大学以外の研究機関でキャリアアップを目指したい」が42.7%、「A大学内で現在と同じ仕事を続けたい」が36.6%である。

有期雇用の研究者では「A大学以外の研究機関でキャリアアップを目指したい」が83.3%と最も多く、ついで「A大学内でキャリアアップを目指したい」が77.8%、「A大学以外の研究機関で、現在と同じ仕事に従事したい」「海外の大学や研究機関に就職・留学したい」がいずれも33.3%である。

有期雇用の研究支援者では「A大学内で現在と同じ仕事を続けたい」が75.0%と最も多く、ついで「A大学以外の研究機関で、現在と同じ仕事に従事したい」「ポストや処遇といった条件が現在と変わらなくても、雇用期間の定めがない＝定年までの無期雇用のポストに就きたい」がいずれも43.8%、「海外の大学や研究機関に就職・留学したい」「ポストや処遇といった条件が現在より下がっても、雇用期間の定めがない＝定年までの無期雇用のポストに就きたい」がいずれも12.5%である。

無期雇用の研究者では「A大学内でキャリアアップを目指したい」が46.8%と最も多く、ついで「A大学以外の研究機関でキャリアアップを目指したい」が40.4%、「A大学内で現在と同じ仕事を続けたい」が27.7%である。



③私立B大学ヒアリング調査結果

1. ヒアリング日時

日時：2013年2月13日(木) 10:00～11:30 および 14:00～15:30

2. ポストと任期

- ・ 教授・特任教授・准教授・講師（専任）は、期限の定めのない雇用。
- ・ 助教・助手・客員教授（専任扱い）・客員准教授（専任扱い）・教授（任期付）・准教授（任期付）・講師（任期付）・上級研究員・主任研究員・次席研究員・研究助手は、任期付きの雇用。

＜図表 有期雇用の研究者の任期＞

	ポスト	備考	任期・更新等
教育系 教員	助教		<ul style="list-style-type: none"> ・ 1年契約 ・ 通常、3年間雇用(2回更新) ・ 2年延長が可能で、最長5年間雇用(4回更新)
	助手		
	客員教授(専任扱い)	以前の資格制度によるポストであり、今後自然減に伴い廃止予定。	
	客員准教授(専任扱い)		
	客員講師(専任扱い)		
	教授(任期付)		
	准教授(任期付)		
講師(任期付)	研究ではなく、学生指導・教育を中心に担う。大学院の授業を担当する。		
研究系 教員	上級研究員	原則として、外部資金による研究プロジェクトのために雇用されており、学生の教育はほぼ行わない。主に研究業務を担う。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 1年契約 ・ 通常、外部資金によるプロジェクトの期間と同一の雇用期間 ・ 最長5年間雇用(4回更新)
	主任研究員		
	次席研究員		
	研究助手		
研究 補助	研究補助者	秘書を含む。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 研究室ごとにプロジェクトの資金により雇用されることが多い。ある外部資金プロジェクトが終了した後も、別の外部資金で、引き続き雇用されている場合も多い。
	TA・RA	博士課程の学生(雇用関係有)。	

- ・ いずれの職員についても、労働契約期間は1年間であり、5年を超える継続雇用は行わない。
- ・ 研究系の教員は外部資金による雇用がほとんどだが、教育系の教員には、教育系外部資

金プロジェクトによって雇用された人と、大学の予算で雇用された人の両方がいる。

- ・ 外部資金によって雇用されている研究者について、これまではプロジェクト期間が終了し新たに資金を獲得した場合や、雇用期間終了後に別のプロジェクトに従事することになった場合は、雇用期間を連続してカウントしていなかった。しかし、今般の労働契約法改正に対応するため、今後はこれらのケースでは雇用期間を連続してカウントし、5年を超える雇用は行わない方針を採ることに決定している。
- ・ 外部資金によるプロジェクトの期間が終了した段階で、その資金によって採用された研究者の雇用を打ち切りにしてしまうと、プロジェクトの資金を用いて作成した機器やプログラムの扱いが難しくなる。G30のようにカリキュラム設置に係るようなプロジェクトの場合には、期間終了後に、カリキュラム継続のために、大学が自己資金で必要な教員を雇用する場合もある。
- ・ 一部の研究所では、文部科学省の助成および大学の資金を用いて「テニユアトラック制」を採用している。任期付教員・研究者については、採用から3年目に中間レビュー、4年目と5年目に評価を行い、その結果によって無期雇用のポストに採用されることもある。

3. ポスト別の人数

- ・ 10年ほど前から外部資金、特に文部科学省の科学技術振興調整費や、21世紀COE・グローバルCOE、大型科学研究費といった公的な外部資金が増加し、それによって雇用される任期付のポストも増加している。これに伴い、年齢層としても若手の雇用が増加した。

4. 採用

- ・ 雇用主は学校法人。
- ・ プロジェクトが公的資金による場合は、公募で募集するケースが多いが、研究室（プロジェクトリーダーである専任教員）からの推薦のこともある。また、民間企業や機関からの資金である場合は、そのテーマに合った研究者を研究室が推薦することが多い。
- ・ 公募であっても研究室からの推薦であっても、候補者が決定した後は各研究科・研究所の人事審査委員会により採用の可否が検討される。人事審査委員会において承認が得られた場合は、研究科（所）長も出席する研究科（所）内の運営委員会で審議、そこでも承認されれば理事会や本部の経営執行会議において最終決定となる。本来、研究科（所）内では教授会が意思決定機関だが、決定に時間を要するため、教授会の下に下位組織である委員会を設けている。
- ・ 同一人物の雇用契約を更新する場合には、新規に採用する場合に比べて採用プロセスを簡素化しているが、所属箇所や資格等に変更があった場合には、新規の採用と同じプロセスを実施する。

- ・一部の研究所では採用に関するローカルルールがある。採用の際はすべて公募を行い、面接およびレファレンス（第三者によるピアレビュー）によって候補者を絞っている。採用候補者が決定した後の手続きは上記と同じ。

5. 外部資金型プロジェクトについて

- ・外部資金を利用して雇用した研究員の場合には、当該プロジェクトへの専念義務があり、原則として他の職務に従事することはできない。
- ・大学本部の予算から、特定の領域に対してプロジェクト型の資金を拠出することがある。その場合は厳密には外部資金ではないが、外部資金による場合と同様のルールで研究員を採用している。

6. その他一労働契約法の改正に当たって

- ・外部資金によって雇用されている研究者について、これまではプロジェクト期間が終了し新たに資金を獲得した場合や、雇用期間終了後に別のプロジェクトに従事することになった場合は、雇用期間を連続してカウントしていなかった。しかし、今般の労働契約法改正に対応するため、今後はこれらのケースでは雇用期間を連続してカウントし、5年を超える雇用は行わない方針を採ることに決定している（再掲）。
- ・TA・RAについて、大学と雇用関係を結んでいるが、博士課程の途中からTA・RAを行い、そのまま助手になった場合（また助手の後、そのまま助教や次席研究員となる場合）、雇用できる期間がかなり制限されるため、TA・RAの雇用形態についても再考の可能性がある。
- ・助手、助教の数は多く、雇用期間が5年に達した場合に無期雇用に登用できる人は限られている。しかし、特に学部教育において助手・助教の貢献は大きく、5年後に学部教育にかなりの影響が出ることを懸念している。
- ・クーリングオフの制度もあるが、履歴書に空白ができる上に、半年間報酬がなくなってしまう。ブランクが空くことは本人の研究人生に大きなマイナスであり、また半年間報酬がない中で上質な研究はできない。これから、どのように優れた研究者を育成していけばよいのか。
- ・また私立大学の場合、授業は非常勤講師にかなり依存しており、5年を超える契約ができないと、授業運営が成立しなくなる可能性がある。専門性の高い講義については、すぐに後任者を見つけることが難しい。2018年にどう体制を確保するかが課題。
- ・今般の労働契約法改正は、教育研究の現場には合わないため、適用除外規定や違った形での法令を検討すべきではないか。

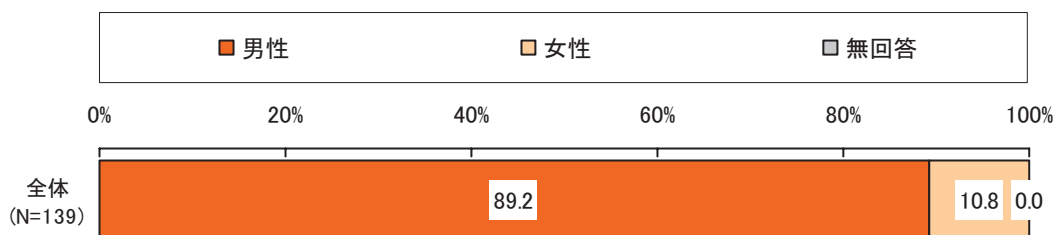
以上

④私立B大学アンケート調査結果

* B大学の意向により、有期雇用の理工系教員・研究者のみを調査対象とした

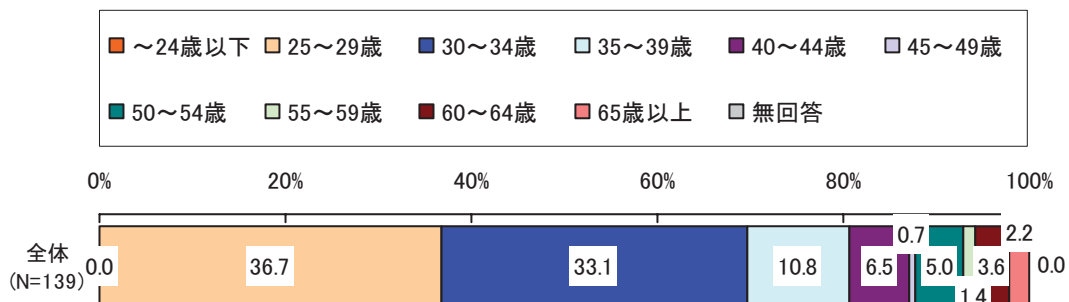
問3. 性別

性別は、「男性」が89.2%と約9割を占め、「女性」は10.8%である。



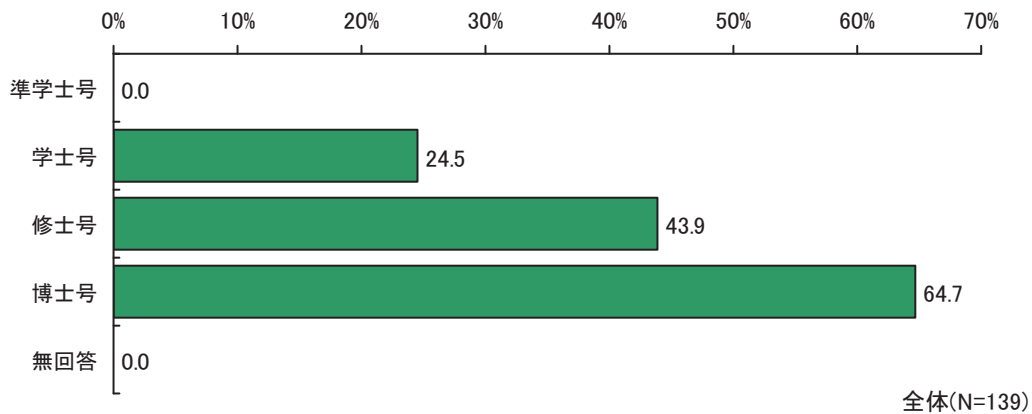
問4. 年齢

年齢は、「25～29歳」が36.7%と最も多く、ついで「30～34歳」が33.1%、「35～39歳」が10.8%、「40～44歳」が6.5%である。



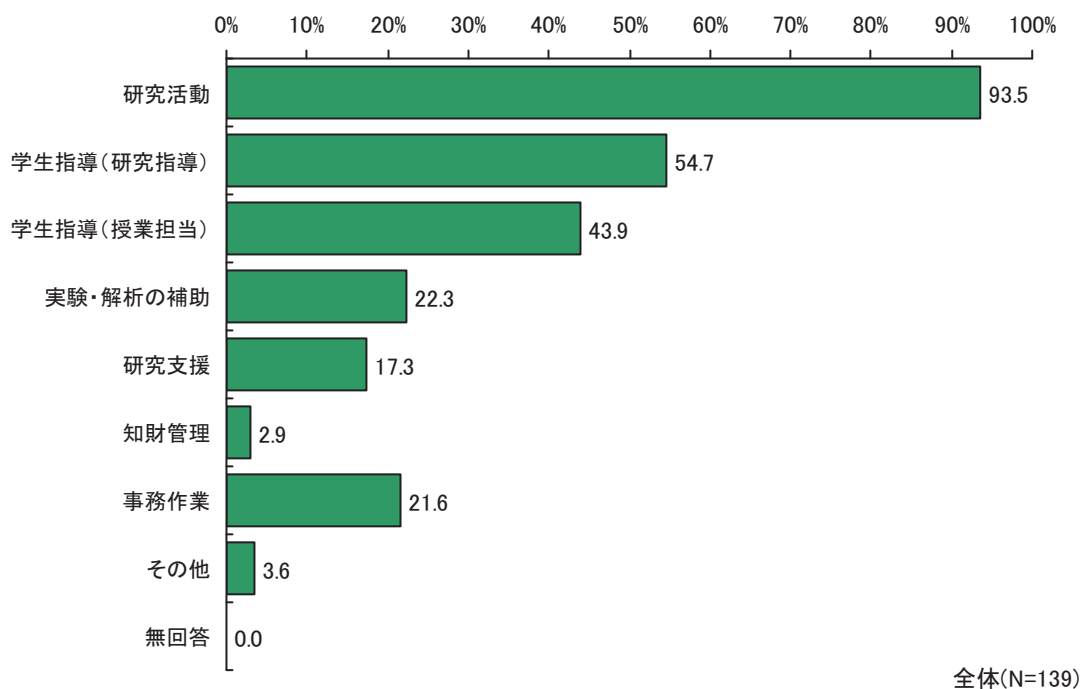
問 5. 取得学位

「博士号」取得との回答は、全体の64.7%である。



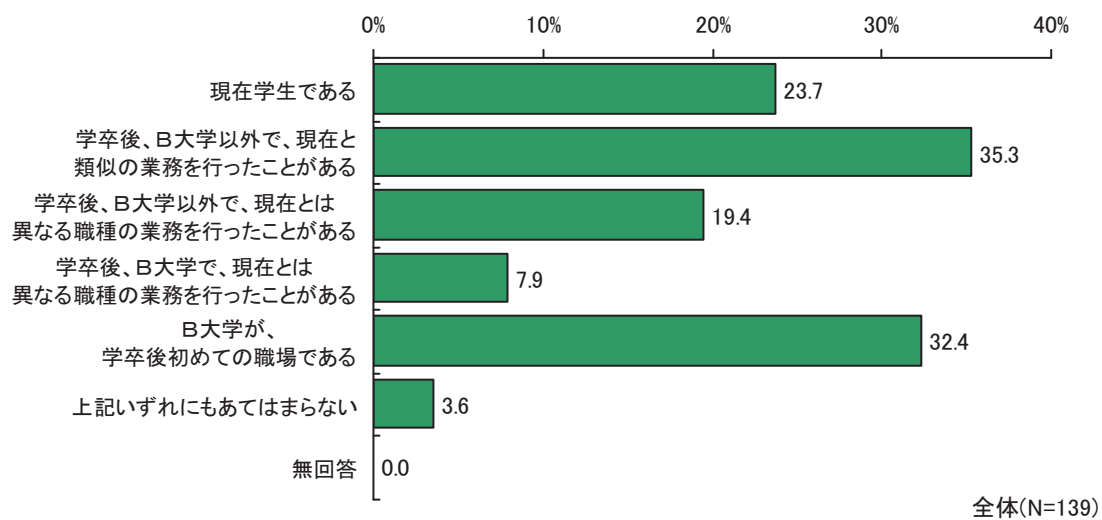
問 6. 業務の内容

業務の内容は、「研究活動」が93.5%と最も多く、ついで「学生指導(研究指導)」が54.7%、「学生指導(授業担当)」が43.9%である。



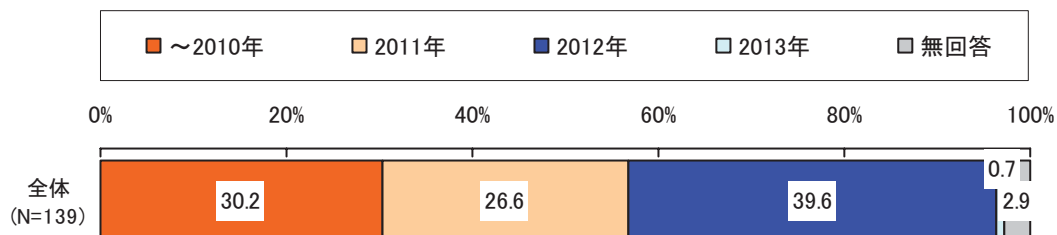
問 7. 業務経験

業務経験は、「学卒後、B大学以外で、現在と類似の業務を行ったことがある」が35.3%と最も多く、ついで「B大学が、学卒後初めての職場である」が32.4%、「現在学生である」が23.7%である。



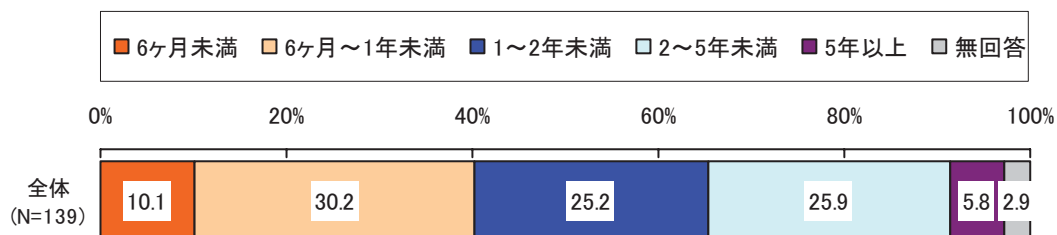
問 8. 現ポストへの従事開始時期(年)

現ポストへの従事開始時期(年)は、「2012年」が39.6%と最も多く、ついで「～2010年」が30.2%、「2011年」が26.6%である。



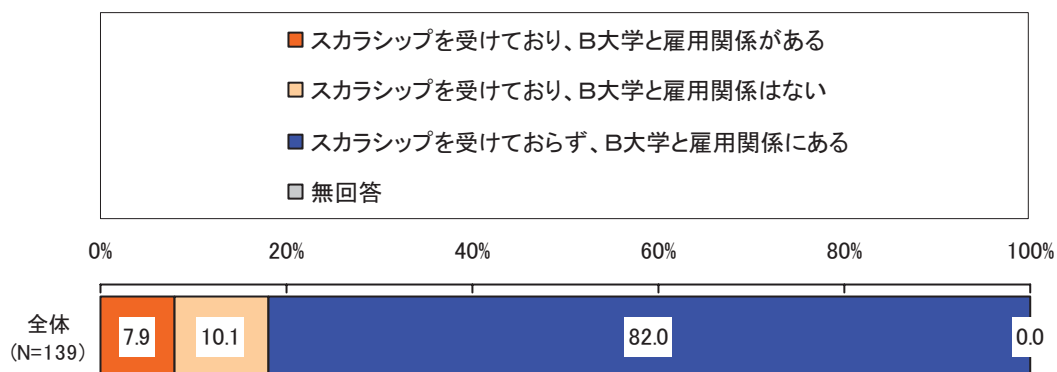
問 8. 現ポスト従事期間(ヶ月)

現ポストの従事期間(ヶ月)は、「6ヶ月～1年未満」が30.2%と最も多く、ついで「2～5年未満」が25.9%、「1～2年未満」が25.2%である。



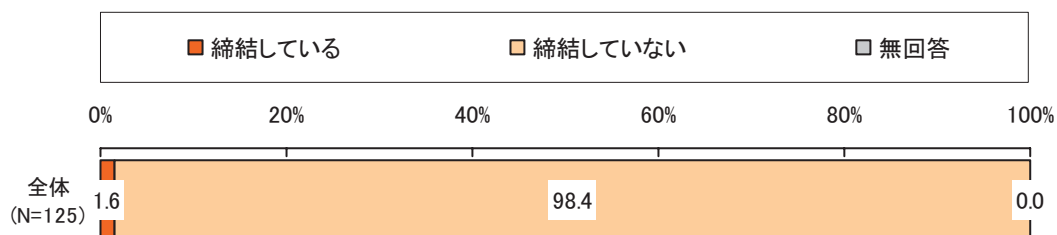
問 9. スカラシップと雇用関係

スカラシップと雇用関係については、「スカラシップを受けておらず、B大学と雇用関係にある」が 82.0%と最も多く、ついで「スカラシップを受けており、B大学と雇用関係はない」が 10.1%、「スカラシップを受けており、B大学と雇用関係がある」が 7.9%である。



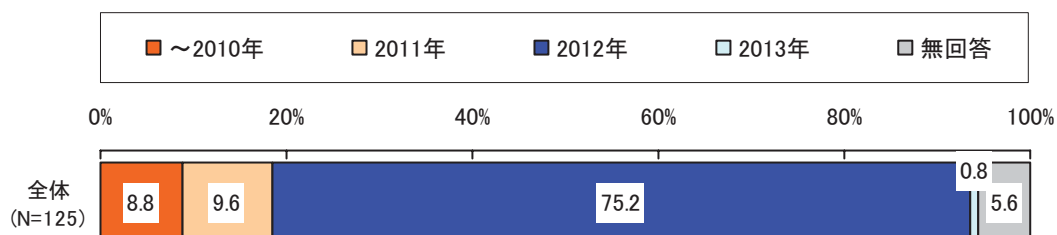
問 10. B大学以外の機関との無期契約

B大学以外の機関との無期契約は、「締結していない」が 98.4%であり、「締結している」は 1.6%である。



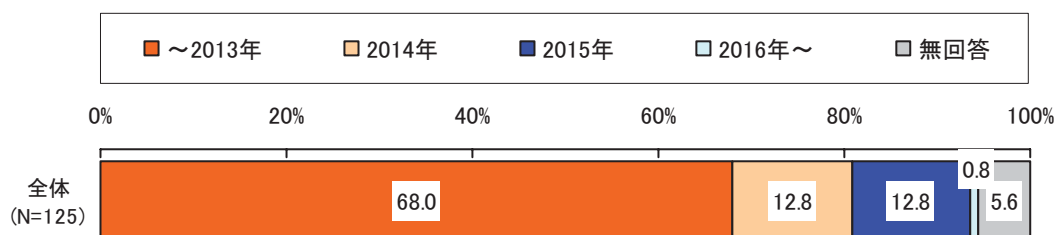
問 11. 契約期間(開始年)

契約期間(開始年)は、「2012年」が75.2%と最も多く、ついで「2011年」が9.6%、「～2010年」が8.8%である。



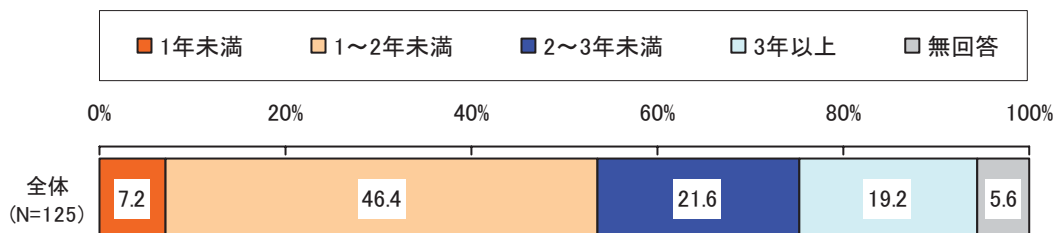
問 11. 契約期間(終了年)

契約期間(終了年)は、「～2013年」が68.0%と最も多く、ついで「2014年」「2015年」がいずれも12.8%である。



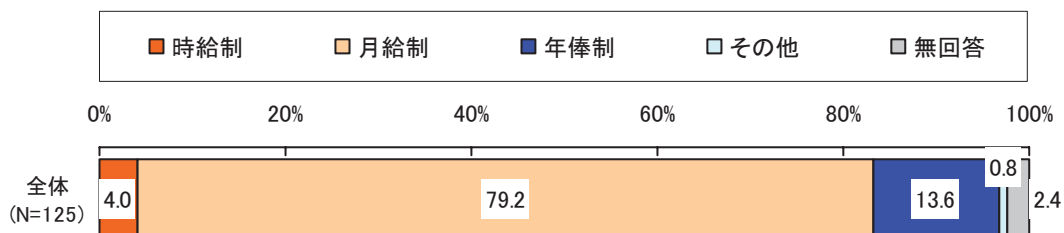
問 11. 契約期間(ヶ月)

契約期間(ヶ月)は、「1～2年未満」が46.4%と最も多く、ついで「2～3年未満」が21.6%、「3年以上」が19.2%である。



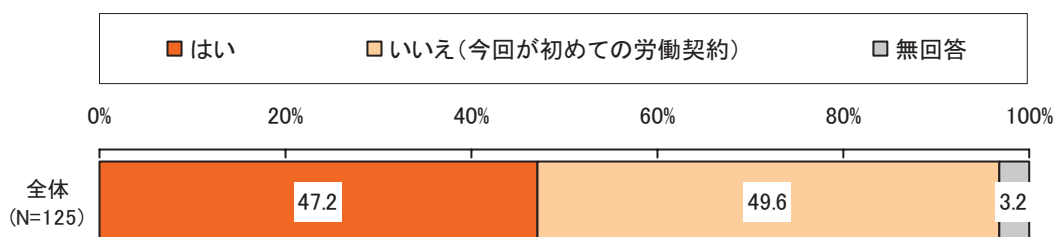
問 12. 給与形態

給与形態は、「月給制」が79.2%と最も多く、ついで「年俸制」が13.6%、「時給制」が4.0%である。



問 13. (1) 前回労働契約の期間満了後更新か

「現在締結している労働契約は、前回労働契約の期間満了後に更新されたものか」との質問に対し、「いいえ（今回が初めての労働契約）」との回答が 49.6%、「はい」との回答は 47.2%である。

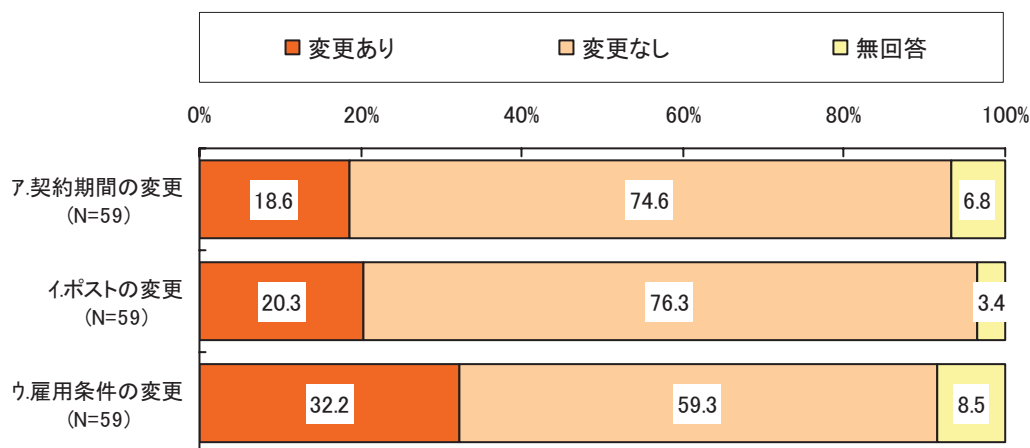


問 13. (2) 労働契約の変更

「労働契約更新時に契約期間の変更あったか」との質問に対し、ア. 契約期間の変更については、「変更なし」との回答が 74.6%であり、「変更あり」との回答は 18.6%である。

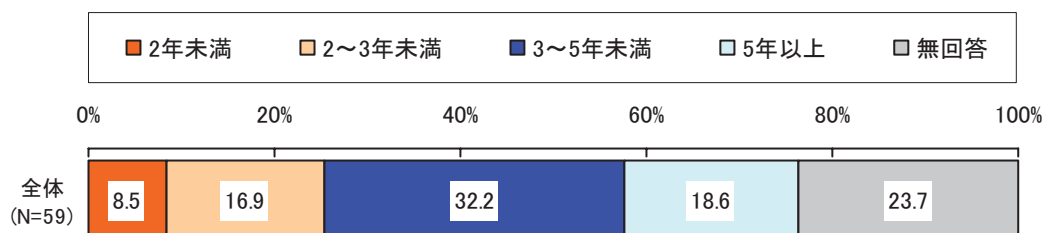
イ. ポストの変更については、「変更なし」との回答が 76.3%であり、「変更あり」との回答は 20.3%である。

ウ. 雇用条件の変更については、「変更なし」との回答が 59.3%であり、「変更あり」との回答は 32.2%である。



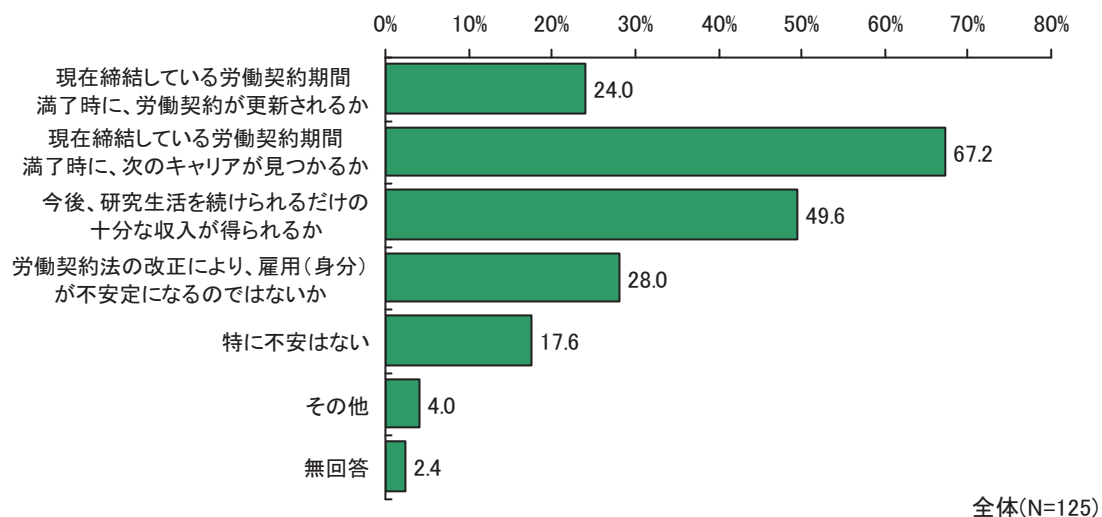
問 13. 通算雇用期間(ヶ月)

通算雇用期間(ヶ月)は、「3～5年未満」が 32.2%と最も多く、ついで「5年以上」が 18.6%、「2～3年未満」が 16.9%である。



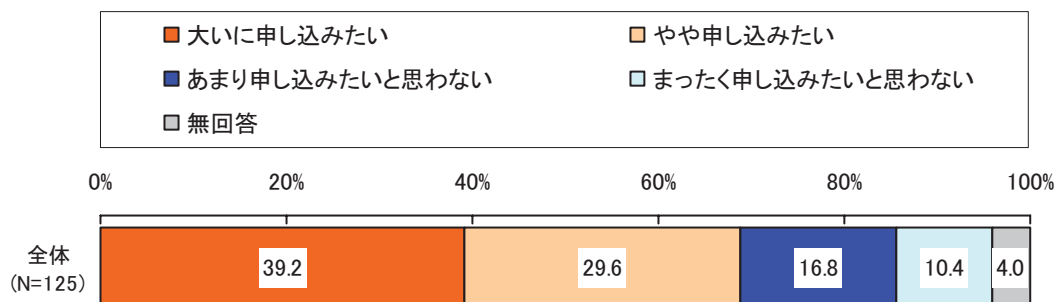
問 14. 現在不安に感じていること

現在不安に感じていることについては、「現在締結している労働契約期間満了時に、次のキャリアが見つかるか」が 67.2%と最も多く、ついで「今後、研究生生活を続けられるだけの十分な収入が得られるか」が 49.6%、「労働契約法の改正により、雇用(身分)が不安定になるのではないか」が 28.0%である。



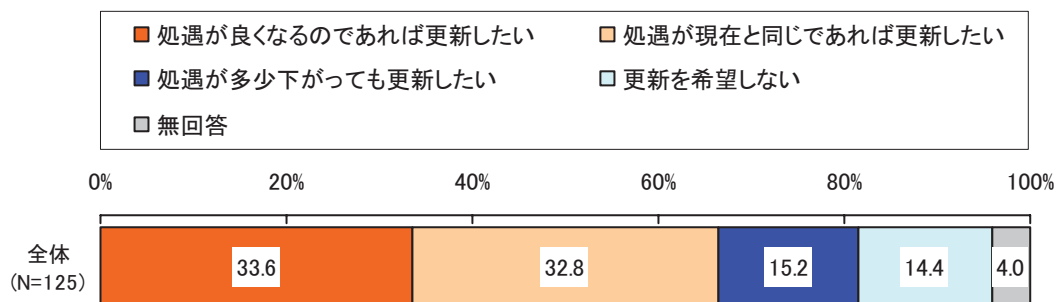
問 15. (1) 無期雇用への転換申込

無期雇用への転換申込は、「大いに申し込みたい」が 39.2%と最も多く、ついで「やや申し込みたい」が 29.6%、「あまり申し込みたいと思わない」が 16.8%である。



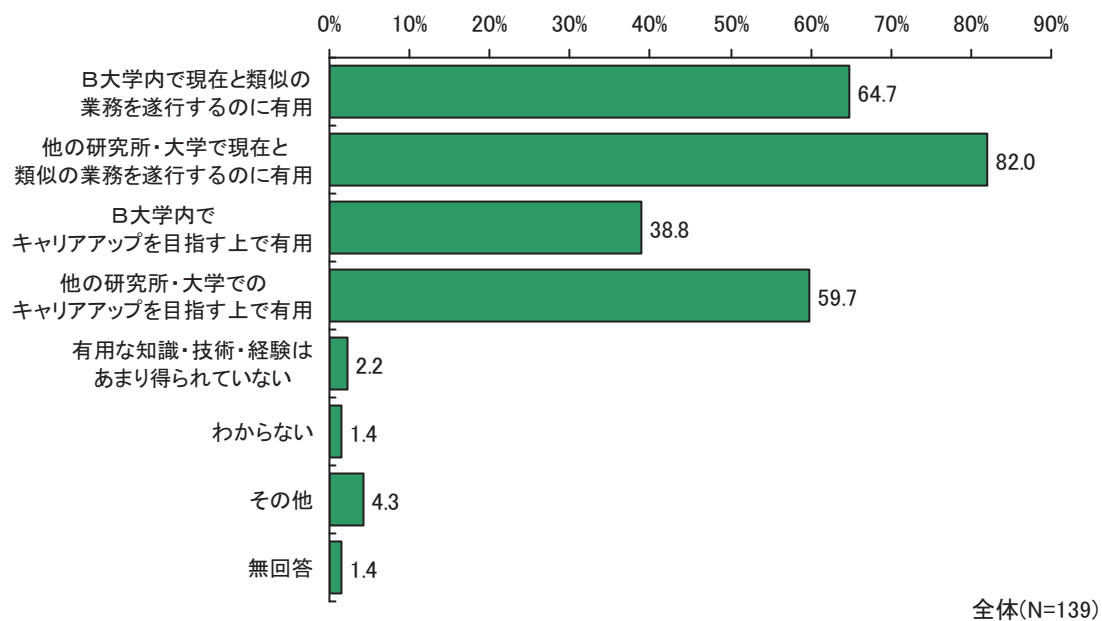
問 16. (1) 次回更新の希望

次回更新の希望は、「処遇が良くなるのであれば更新したい」が 33.6%と最も多く、ついで「処遇が現在と同じであれば更新したい」が 32.8%、「処遇が多少下がっても更新したい」が 15.2%である。



問 17. 現ポストで得られる知識・技術・経験

現ポストで得られる知識・技術・経験について、「他の研究所・大学で現在と類似の業務を遂行するのに有用」が 82.0%と最も多く、ついで「B大学内で現在と類似の業務を遂行するのに有用」が 64.7%、「他の研究所・大学でのキャリアアップを目指す上で有用」が 59.7%である。



問 18. 満足度

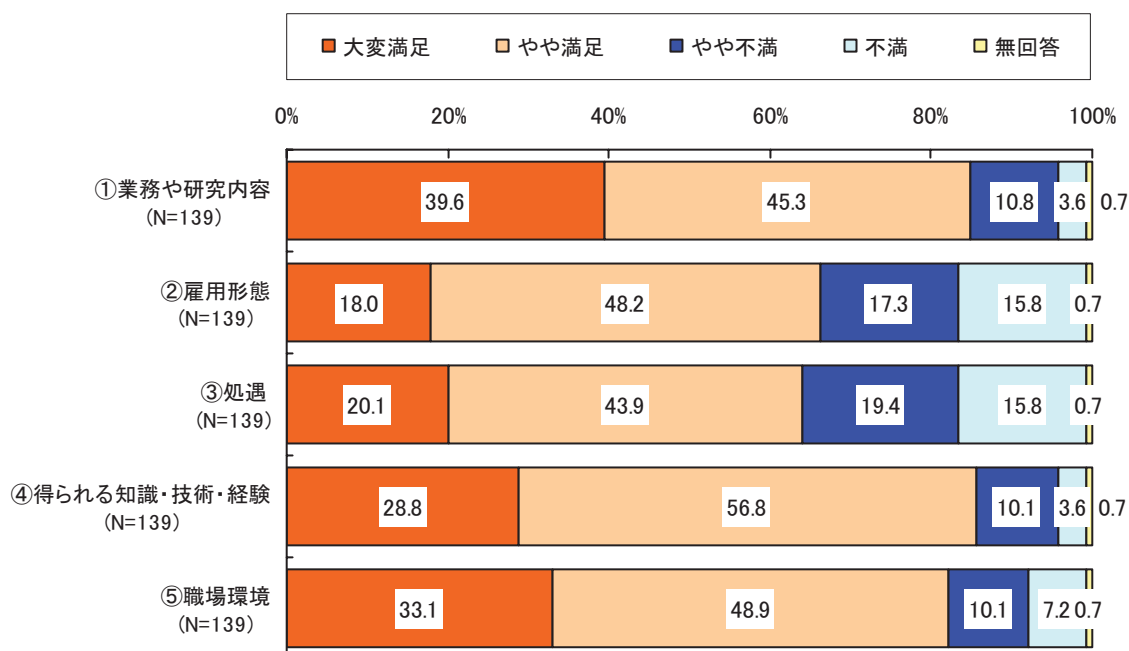
満足度の質問に対し、業務や研究内容については、「やや満足」が 45.3%と最も多く、ついで「大変満足」が 39.6%、「やや不満」が 10.8%である。

雇用形態については、「やや満足」が 48.2%と最も多く、ついで「大変満足」が 18.0%、「やや不満」が 17.3%である。

処遇については、「やや満足」が 43.9%と最も多く、ついで「大変満足」が 20.1%、「やや不満」が 19.4%である。

得られる知識・技術・経験については、「やや満足」が 56.8%と最も多く、ついで「大変満足」が 28.8%、「やや不満」が 10.1%である。

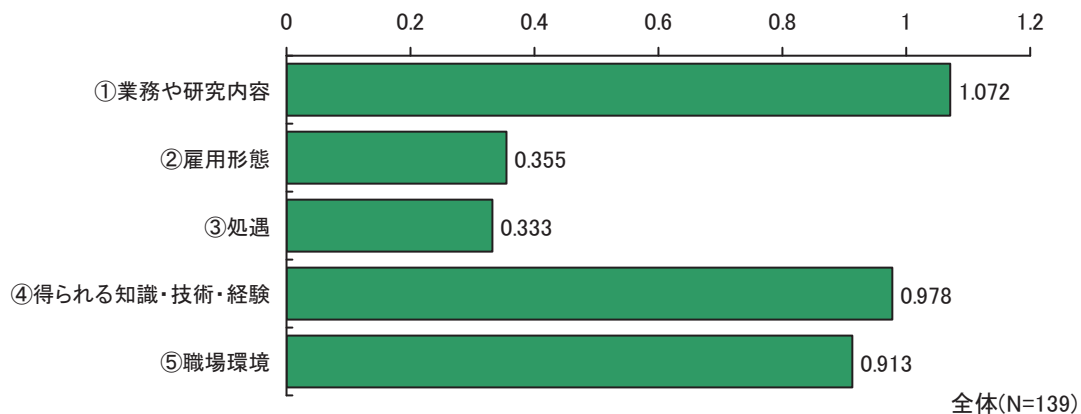
職場環境については、「やや満足」が 48.9%と最も多く、ついで「大変満足」が 33.1%、「やや不満」が 10.1%である。



問 18. 満足度（ポイント平均）

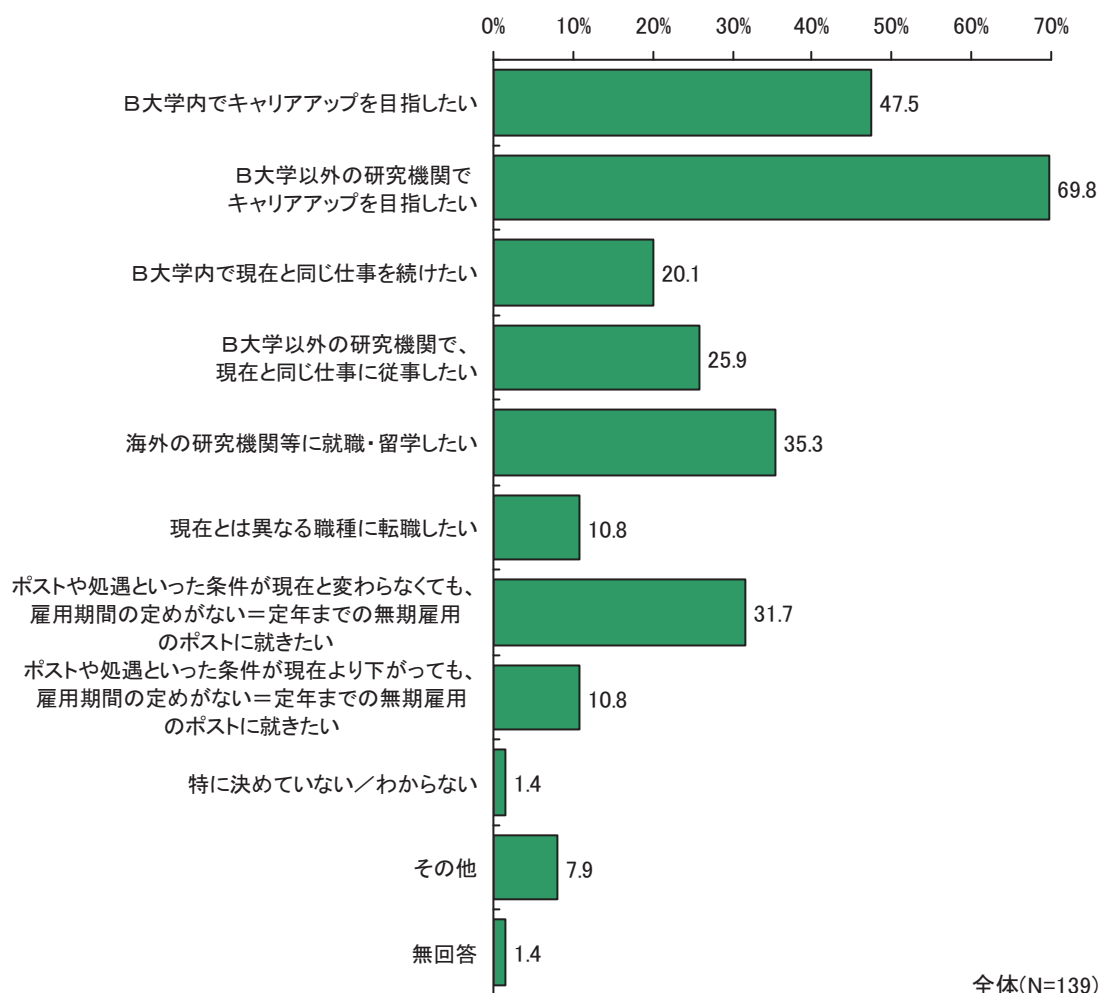
満足度に対し、「大変満足」に 2 点、「やや満足」に 1 点、「やや不満」に-1 点、「不満」に-2 点の点数を与え、平均をとったものを〔ポイント平均〕としてみたところ、「業務や研究内容」(1.072 点) が最も高く、「得られる知識・技術・経験」(0.978 点)、「職場環境」(0.913 点)、いずれも 1 点に近く満足度がやや高い傾向にある。

それに対し、「処遇」については、0.333 点と満足度が低くなっている。



問 19. 今後の長期的なキャリア展望

今後の長期的なキャリア展望は、「B大学以外の研究機関でキャリアアップを目指したい」が 69.8%と最も多く、ついで「B大学内でキャリアアップを目指したい」が 47.5%、「海外の研究機関等に就職・留学したい」が 35.3%である。



⑤独立行政法人C研究所ヒアリング調査結果

1. ヒアリング日時

日時：2013年3月5日(火) 13:00～15:00

2. ポストと任期

- ・ 同研究所の常勤職員は、主に、任期の定めのない雇用である定年制職員と有期労働契約の任期制職員で構成されており、このうち約8割が任期制職員である。
- ・ 任期制職員の職種としては、大きく、研究者・技術者等および事務職員に分けられる。以下、研究者・技術者等（以下「研究系職員」と表記）について記載する。
- ・ 任期制の研究系職員の多くは、単年度の労働契約を締結している。毎年度の評価およびプロジェクトの進捗や予算などにより、翌年度の契約有無が決定される。更新の上限回数に統一的な制限はなく、プロジェクトの期間や人材育成の考え方に応じて、5年を上限とすることもあれば、プロジェクト期間に応じて更新の可能性がある場合もある。
- ・ 任期制の研究系職員は全て年俸制であり、毎年度の評価に応じて年俸が決定されている。

3. 任期制職員の人数の推移

- ・ 同研究所では昭和61年に、契約によって適時に適材を集めることができる仕組みとして任期制職員を採用した。任期制職員の数はその後徐々に増加していたが、平成10年前後に相次いだプロジェクト型の研究センターの設置に伴って、任期制職員の採用が急増した。
- ・ 同研究所は、任期制職員について、プロジェクトの期間に応じた優れた人材を一定期間集中的に結集し配置することで、効果的に研究成果を創出できる仕組みと考えている。

4. 採用および更新

(採用)

- ・ 同研究所の職員は、原則すべて公募により選考・採用されている。
- ・ 研究者・技術者等の採用に関しては、所属長および所属長以外の者あるいは委員会等による書類選考ならびに面接によって候補者を選考した上で、センター長等がこれを承認する。その後、人事担当部門で手続きが進められ、理事長が決定・任命するというプロセスが一般的である。
- ・ 任命権者・労働契約締結者ともに理事長である。

(更新)

- ・ 任期制の研究系職員は年俸制であることから毎年必ず評価を受けており、これにより翌年度の年俸が決定されている。
- ・ 毎年度の評価およびプロジェクトの進捗や予算などにより、翌年度の契約有無が決定さ

れる。(再掲)

- あるプロジェクトが終了した場合にはこれに従事していた研究者や技術者等は契約満了により退職となるが、同研究機関が公募する他のプロジェクトに応募し、引き続き同研究所で採用されるケースもある。他方で、30歳代～40歳代の若手の研究者（定年制職員を含む）には、よい成果を輩出し他の機関のポジションを獲得して転出することも強く奨励しており、流動性も高い。
- 同研究所では、人材開発部門においてキャリアサポートを組織的に支援しており、たとえば、他機関を含む公募情報の積極的な提供や、英語論文の書き方などキャリアアップに役立つような各種研修、キャリアチェンジの意識啓蒙などを行っている。
- また、多くの任期制職員が在籍していることから、特に研究者については採用された当初から転出を含めたキャリア形成について意識するように指導しており、個別相談などにも対応している。

5. 労働契約法の改正への対応

- 同研究所では、これまでの「定年制職員」「任期制職員」に加えて、有期雇用から無期雇用に転換する職員の雇用条件について検討中である。
- 具体的には、無期雇用へ転換した職員についても「定年制職員」と同様に定年を設定し、給与については従来の「任期制職員」と同様に年俸制とする、等である。
- また、任期制職員については、
 - ① 採用時に5年以内の期間で契約を終了する前提で雇用するタイプ
 - ② 採用時から5年間以内に無期雇用可能な人材かどうかを評価するタイプ
 - ③ 研究室の終了時期など、終期を明確化した上で有期雇用を継続するタイプの3つの類型を検討している。

以上

平成 24 年度 内閣府委託事業
教員・研究者等のキャリアに関するアンケート調査

(国立 A 大学大学院 a 研究科用)

2013 年 2 月

各位

みずほ情報総研株式会社
社会政策コンサルティング部
内閣府政策統括官付

教員・研究者等のキャリアに関するアンケート調査
ご協力をお願い

拝啓 時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

この度、みずほ情報総研株式会社では、内閣府政策統括官付（科学技術政策・イノベーション担当）からの委託事業の一環として、標記アンケート調査を実施しております。

本調査は、国立 A 大学大学院 a 研究科に勤務されている皆様を対象に、現在従事している業務・今後のキャリア展望等をご教授いただくことを目的としています。

つきましては、業務ご多忙の折、誠に恐れ入りますが、本調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますよう、何卒よろしくお願い申し上げます。

なお、ご回答につきましては、調査票封入用封筒に封緘の上、**2013年2月26日(火)**までに国立 A 大学大学院 a 研究科庶務係様にご提出ください。

最後になりましたが、貴殿の益々のご活躍を祈念いたします。

敬具

【調査実施機関・問合せ先・調査票返送先】

 みずほ情報総研株式会社



社会政策コンサルティング部 担当：小曾根・福田・砂川

〒101-8443 東京都千代田区神田錦町 2-3 竹橋スクエアビル 8F

Tel:03-5281-5276（月～金曜日、9時半～18時）Fax:03-5281-5443

e-mail:yumi.kosone@mizuho-ir.co.jp

※本調査結果は統計的に処理を行い、政策立案や研究目的のために利用いたします。したがって回答者の回答結果が所属機関に特定される等、貴殿にご迷惑をおかけするようなことは一切ございません。

《本アンケートは、国立 A 大学大学院 a 研究科と雇用関係にある方にお伺いします。》

※学生は除きます。

I. ご自身について

問1 あなたの現在のポスト(*)をお答えください。(○は1つ)

非掲載

*ここでは、「教授」「准教授」といった役職、「博士研究員」「事務補佐員」「教育研究支援者」といった職種を合わせて「ポスト」と表記しています。

問2 あなたの性別をお答えください。(○は1つ)

1. 男性

2. 女性

問3 あなたの年齢をお答えください。(○は1つ)

1. ~24歳以下

2. 25~29歳

3. 30~34歳

4. 35~39歳

5. 40~44歳

6. 45~49歳

7. 50~54歳

8. 55~59歳

9. 60~64歳

10. 65歳以上

問4 あなたの取得学位をお答えください。(○はいくつでも)

1. 準学士号

2. 学士号

3. 修士号

4. 博士号

問5 これまでの業務経験について、あてはまるものをお選びください。(○はいくつでも)

1. 学卒後、A大学以外で、現在と類似の業務を行ったことがある

2. 学卒後、A大学以外で、現在とは異なる職種の業務を行ったことがある

3. 学卒後、A大学で、現在とは異なる職種の業務を行ったことがある

4. A大学が、学卒後初めての職場である

5. 上記いずれにもあてはまらない

問6 現在のポストへの従事開始時期を教えてください。(数値記入)

西暦[]年 []月

問7 現在従事している業務の内容をお答えください。(○はいくつでも)

1. 研究活動

2. 学生指導

3. 実験・解析の補助

4. 研究支援

5. 知財管理

6. 事務作業

7. その他(具体的に:)

II. 現在従事している業務・今後のキャリア展望について

問8 現在、あなたとA大学大学院 a 研究科との間で締結している労働契約には、雇用期間の定めがありますか。
(該当するもの1つに○)

- | | |
|-------------------|------------------------|
| 1. 期間の定めがある(有期雇用) | 2. 期間の定めがない(定年までの無期雇用) |
|-------------------|------------------------|

※問8で 「1. 期間の定めがある(有期雇用)」を選択された方は、問9以降をお答えください。
「2. 期間の定めがない(定年までの無期雇用)」を選択された方は、問 16 へお進みください。

《問8で、「1. 期間の定めがある(有期雇用)」を選択された方にお伺いします。》

問9 現在締結している労働契約書(人事異動通知書・労働条件通知書)上の契約期間をお書きください。(数値記入)

西暦[]年 []月～西暦[]年 []月

問10 現在締結している労働契約書(人事異動通知書・労働条件通知書)で定められた給与形態をお答えください。
(○は1つ)

- | | | | | |
|--------|--------|--------|--------|----------------|
| 1. 時給制 | 2. 日給制 | 3. 月給制 | 4. 年俸制 | 5. その他(具体的に:) |
|--------|--------|--------|--------|----------------|

問11 現在締結している労働契約書(人事異動通知書・労働条件通知書)で定められた勤務時間制度をお答えください。(○は1つ)

- | |
|-------------------------------|
| 1. 時間管理型(始業・終業時間が定められている勤務形態) |
| 2. 裁量労働制、フレックスタイム制等 |

問12 労働契約の更新についてお伺いします。

(1)現在締結している労働契約は、前回の(国立 A 大学大学院 a 研究科との)労働契約の期間満了後に更新されたものですか。(○は1つ)

- | | |
|-------|---------------------|
| 1. はい | 2. いいえ(今回が初めての労働契約) |
|-------|---------------------|

(2)《(1)で「1. はい」と回答された方のみ》前回と今回の労働契約において変更はありましたか。ア～ウそれぞれについてお答えください。(ア～ウそれぞれについて○は1つ)

ア. 契約期間の変更 (例:3年→1年)	1. 変更あり	2. 変更なし
イ. ポストの変更 (例:助教→准教授)	1. 変更あり	2. 変更なし
ウ. 雇用条件の変更 (例:時給、就業時間等)	1. 変更あり	2. 変更なし

(3)《(1)で「1. はい」と回答された方のみ》今回の労働契約期間も含め、国立 A 大学大学院 a 研究科に雇用されている期間は、通算でどの程度ですか。(数値記入)

[]年 []ヶ月

問13 以下のうち、あなたが現在不安に感じていることはありますか。(○はい/×いいえ)

1. 現在締結している労働契約期間満了時に、労働契約が更新されるか 2. 現在締結している労働契約期間満了時に、次のキャリアが見つかるか 3. 今後、研究生生活を続けられるだけの十分な収入が得られるか 4. 労働契約法の改正(*)により、雇用(身分)が不安定になるのではないか 5. 特に不安はない 6. その他(具体的に: _____)
--

*「労働契約法の一部を改正する法律」が平成 25 年4月から施行されます。改正法には3つのルールがあり、そのうちの1つが「無期労働契約への転換(有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換できるルール)」です。

問14 (1)労働契約法の改正により、あなた自身の労働契約が「無期労働契約への転換」の条件を満たすとした場合、無期雇用への転換を申し込みたいと思いますか。(○は1つ)
 (2)よろしければ、上記(1)においてその選択肢を選んだ理由をご記入ください。(自由記入)

(1)無期雇用への転換申込	1. 大いに申し込みたい 2. やや申し込みたい 3. あまり申し込みたいと思わない 4. まったく申し込みたいと思わない
(2)理由	

問15 (1)現在締結している労働契約が次回更新されるとした場合、更新したいと思いますか。(○は1つ)
 (2)よろしければ、上記(1)においてその選択肢を選んだ理由をご記入ください。(自由記入)

(1)次回更新の希望	1. 処遇が良くなるのであれば更新したい 2. 処遇が現在と同じであれば更新したい 3. 処遇が多少下がっても更新したい 4. 更新を希望しない
(2)理由	

《これ以降は全員にお伺いします。》

問16 現在のポストで得られる知識・技術・経験について、お答えください。(〇はいくつでも)

1. A大学内で現在と類似の業務を遂行するのに有用
2. 他の大学や研究所で現在と類似の業務を遂行するのに有用
3. A大学内でキャリアアップを目指す上で有用
4. 他の大学や研究所でのキャリアアップを目指す上で有用
5. 有用な知識・技術・経験はあまり得られていない
6. わからない
7. その他(具体的に: _____)

問17 現在従事している業務に対する満足度について、当てはまるものに〇をつけてください。(〇はそれぞれ1つ)

①業務や研究内容:	1. 大変満足	2. やや満足	3. やや不満	4. 不満
②雇用形態:	1. 大変満足	2. やや満足	3. やや不満	4. 不満
③処遇:	1. 大変満足	2. やや満足	3. やや不満	4. 不満
④得られる知識・技術・経験:	1. 大変満足	2. やや満足	3. やや不満	4. 不満
⑤職場環境:	1. 大変満足	2. やや満足	3. やや不満	4. 不満

問18 今後の長期的なキャリア展望について、当てはまるものに〇をつけてください。(〇はいくつでも)

1. A大学内でキャリアアップを目指したい
2. A大学以外の研究機関でキャリアアップを目指したい
3. A大学内で現在と同じ仕事を続けたい
4. A大学以外の研究機関で、現在と同じ仕事に従事したい
5. 海外の大学や研究機関に就職・留学したい
6. 現在とは異なる職種に転職したい
7. ポストや処遇といった条件が現在と変わらなくても、雇用期間の定めがない＝定年までの無期雇用のポストに就きたい
8. ポストや処遇といった条件が現在より下がっても、雇用期間の定めがない＝定年までの無期雇用のポストに就きたい
9. 特に決めていない／わからない
10. その他(具体的に: _____)

問19 現在の業務、今後のキャリアに関するご意見を、ご自由にお書きください。(自由記入)

★質問は以上です。ご協力ありがとうございました。★

平成 24 年度 内閣府委託事業
教員・研究者等のキャリアに関するアンケート調査
(私立B大学用)

2013 年 2 月

各位

みずほ情報総研株式会社
社会政策コンサルティング部
内閣府政策統括官付

教員・研究者等のキャリアに関するアンケート調査
ご協力をお願い

拝啓 時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

この度、みずほ情報総研株式会社では、内閣府政策統括官付（科学技術政策・イノベーション担当）からの委託事業の一環として、標記アンケート調査を実施しております。

本調査は、私立 B 大学理工系任期付教員・研究員の皆様、および日本学術振興会特別研究員の皆様が対象に、現在従事している業務・今後のキャリア展望等をご教授いただくことを目的としており、私立 B 大学の協力を得て実施しています。

つきましては、業務ご多忙の折、誠に恐れ入りますが、本調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますよう、何卒よろしくお願い申し上げます。

なお、ご回答につきましては、返信用封筒に封緘の上、**2013年3月4日(月)**までに弊社までご返送ください。

最後になりましたが、貴殿の益々のご活躍を祈念いたします。

敬具

【調査実施機関・問合せ先・調査票返送先】

MIZUHO みずほ情報総研株式会社

社会政策コンサルティング部 担当：小曾根・福田・砂川

〒101-8443 東京都千代田区神田錦町 2-3 竹橋スクエアビル 8F

Tel:03-5281-5276 (月～金曜日、9時半～18時) Fax:03-5281-5443

e-mail:yumi.kosone@mizuho-ir.co.jp



※本調査結果は統計的に処理を行い、政策立案や研究目的のために利用いたします。したがって回答者の回答結果が所属機関に特定される等、貴殿にご迷惑をおかけするようなことは一切ございません。

I. ご自身について

問1 あなたのご所属をお答えください。(○は1つ)

非掲載

問2 あなたの現在のポスト(*)をお答えください。(○は1つ)

非掲載

*ここでは、「助教」「助手」といった役職、「研究員」といった職種を合わせて「ポスト」と表記しています。

問3 あなたの性別をお答えください。(○は1つ)

1. 男性

2. 女性

問4 あなたの年齢をお答えください。(○は1つ)

- | | | | | |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 1. ~24歳未満 | 2. 25~29歳 | 3. 30~34歳 | 4. 35~39歳 | 5. 40~44歳 |
| 6. 45~49歳 | 7. 50~54歳 | 8. 55~59歳 | 9. 60~64歳 | 10. 65歳以上 |

問5 あなたの取得学位をお答えください。(○はいくつでも)

1. 準学士号

2. 学士号

3. 修士号

4. 博士号

問6 現在従事している業務の内容をお答えください。(○はいくつでも)

- | | | |
|-------------|----------------|---------------|
| 1. 研究活動 | 2. 学生指導(研究指導) | 3. 学生指導(授業担当) |
| 4. 実験・解析の補助 | 5. 研究支援 | 6. 知財管理 |
| 7. 事務作業 | 8. その他(具体的に:) | |

問7 これまでの業務経験(*)について、あてはまるものをお選びください。(○はいくつでも)

- | |
|-------------------------------------|
| 1. 現在学生である |
| 2. 学卒後、B大学以外で、現在と類似の業務を行ったことがある |
| 3. 学卒後、B大学以外で、現在とは異なる職種の業務を行ったことがある |
| 4. 学卒後、B大学で、現在とは異なる職種の業務を行ったことがある |
| 5. B大学が、学卒後初めての職場である |
| 6. 上記いずれにもあてはまらない |

*「これまでの業務経験」に、TA、RA、研究補助者としての業務経験は含みません。

問8 現在のポストへの従事開始時期を教えてください。(数値記入)

西暦[]年 []月

問 9 あなたは現在、日本学術振興会特別研究員等、何らかのスカラシップを受けていますか。また、私立B大学と雇用関係(＝労働契約を締結している)にありますか。(○は1つ)

- | |
|--|
| 1. スカラシップを受けており、B大学と雇用関係がある
2. スカラシップを受けており、B大学と雇用関係はない
3. スカラシップを受けておらず、B大学と雇用関係にある |
|--|

《問9で、「2. スカラシップを受けており、B大学と雇用関係はない」を選択された方は、問 17 にお進みください》

II. 現在従事している業務・今後のキャリア展望について

《問 10 以降は、私立B大学と雇用関係にある方全員にお伺いします。》

※私立B大学と雇用契約書を交わしていない場合も、実際の雇用内容に基づいてご回答ください。

問 10 現在、私立B大学以外の機関と契約期間に定めのない(無期雇用での)労働契約を締結していますか。(○は1つ)

- | | |
|-----------|------------|
| 1. 締結している | 2. 締結していない |
|-----------|------------|

問 11 現在締結している労働契約書(雇用契約書)上の契約期間をお書きください。(数値記入)

西暦[]年 []月～西暦[]年 []月

問 12 現在締結している労働契約で定められた給与形態をお答えください。(○は1つ)

- | | | | |
|--------|--------|--------|----------------|
| 1. 時給制 | 2. 月給制 | 3. 年俸制 | 4. その他(具体的に:) |
|--------|--------|--------|----------------|

問 13 労働契約の更新についてお伺いします。

(1)現在締結している労働契約は、前回の(私立B大学との)労働契約(*)の期間満了後に更新されたものですか。(○は1つ)

- | | |
|-------|---------------------|
| 1. はい | 2. いいえ(今回は初めての労働契約) |
|-------|---------------------|

*「前回の(私立B大学との)労働契約」に、TA、RA、研究補助者に従事した際の労働契約は含みません。

(2)《(1)で「1. はい」と回答された方のみ》前回と今回の労働契約において変更はありましたか。ア～ウそれぞれについてお答えください。(ア～ウそれぞれについて○は1つ)

ア. 契約期間の変更 (例:3年→1年)	1. 変更あり	2. 変更なし
イ. ポストの変更 (例:講師→助教)	1. 変更あり	2. 変更なし
ウ. 雇用条件の変更 (例:時給、就業時間等)	1. 変更あり	2. 変更なし

(3)《(1)で「1. はい」と回答された方のみ》今回の労働契約期間も含め、私立B大学に雇用されている期間は、通算でどの程度ですか。(数値記入)

[]年 []ヶ月
--

問 14 以下のうち、あなたが現在不安に感じていることはありますか。(○はいくつでも)

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 現在締結している労働契約期間満了時に、労働契約が更新されるか 2. 現在締結している労働契約期間満了時に、次のキャリアが見つかるか 3. 今後、研究生生活を続けられるだけの十分な収入が得られるか 4. 労働契約法の改正(*)により、雇用(身分)が不安定になるのではないか 5. 特に不安はない 6. その他(具体的に: _____) |
|---|

*「労働契約法の一部を改正する法律」が平成 25 年4月から施行されます。改正法には3つのルールがあり、そのうちの1つが「無期労働契約への転換(有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換できるルール)」です。

問 15 (1)労働契約法の改正により、あなた自身の労働契約が「無期労働契約への転換」の条件を満たすとした場合、無期雇用への転換を申し込みたいと思いますか。(○は1つ)
 (2)よろしければ、上記(1)においてその選択肢を選んだ理由をご記入ください。(自由記入)

(1)無期雇用への転換申込	<ol style="list-style-type: none"> 1. 大いに申し込みたい 2. やや申し込みたい 3. あまり申し込みたいと思わない 4. まったく申し込みたいと思わない
(2)理由	

問 16 (1)現在締結している労働契約が次回更新されるとした場合、更新したいと思いますか。(○は1つ)
 (2)よろしければ、上記(1)においてその選択肢を選んだ理由をご記入ください。(自由記入)

(1)次回更新の希望	<ol style="list-style-type: none"> 1. 処遇が良くなるのであれば更新したい 2. 処遇が現在と同じであれば更新したい 3. 処遇が多少下がっても更新したい 4. 更新を希望しない
(2)理由	

《問 17 以降は、全員にお伺いします。》

問 17 現在のポストで得られる知識・技術・経験について、お答えください。(〇はいくつでも)

1. B 大学内で現在と類似の業務を遂行するのに有用
2. 他の研究所・大学で現在と類似の業務を遂行するのに有用
3. B 大学内でキャリアアップを目指す上で有用
4. 他の研究所・大学でのキャリアアップを目指す上で有用
5. 有用な知識・技術・経験はあまり得られていない
6. わからない
7. その他(具体的に: _____)

問 18 現在従事している業務に対する満足度について、当てはまるものに〇をつけてください。(〇はそれぞれ1つ)

①業務や研究内容:	1. 大変満足	2. やや満足	3. やや不満	4. 不満
②雇用形態:	1. 大変満足	2. やや満足	3. やや不満	4. 不満
③処遇:	1. 大変満足	2. やや満足	3. やや不満	4. 不満
④得られる知識・技術・経験:	1. 大変満足	2. やや満足	3. やや不満	4. 不満
⑤職場環境:	1. 大変満足	2. やや満足	3. やや不満	4. 不満

問 19 今後の長期的なキャリア展望について、当てはまるものに〇をつけてください。(〇はいくつでも)

1. B 大学内でキャリアアップを目指したい
2. B 大学以外の研究機関(*)でキャリアアップを目指したい
3. B 大学内で現在と同じ仕事を続けたい
4. B 大学以外の研究機関(*)で、現在と同じ仕事に従事したい
5. 海外の研究機関等に就職・留学したい
6. 現在とは異なる職種に転職したい
7. ポストや処遇といった条件が現在と変わらなくても、雇用期間の定めがない＝定年までの無期雇用のポストに就きたい
8. ポストや処遇といった条件が現在より下がっても、雇用期間の定めがない＝定年までの無期雇用のポストに就きたい
9. 特に決めていない／わからない
10. その他(具体的に: _____)

*ここでいう「研究機関」とは、「①大学及び大学共同利用機関、②文部科学省の施設等機関のうち学術研究を行うもの、③高等専門学校、④国若しくは地方公共団体の設置する研究所その他の機関、特別の法律により設立された法人若しくは当該法人の設置する研究所その他の機関、国際連合大学の研究所その他の機関又は一般社団法人若しくは一般財団法人のうち学術研究を行うものとして別に定めるところにより文部科学大臣が指定するもの」を指します。

問 20 現在の業務、今後のキャリアに関するご意見を、ご自由にお書きください。(自由記入)

★質問は以上です。ご協力ありがとうございました。