

## 研究機関で雇用する特別研究員-PD等の育成方針

本学において雇用する特別研究員-PD等のポストドクターの育成方針を下記の通りとする。

### 【雇用・受入環境等】

- ・ ポストドクターの任期については、あまりに短期間の任期については、キャリア形成の阻害要因となり得ることから、一定期間腰を据えて研究活動に集中できるような任期の確保に努める。
- ・ ポストドクターの給与等については、高度な業務に見合った対価の確保や若手研究者の処遇の向上という観点から、同年代の民間の研究職の給与水準等を勘案し、職務内容等に応じた適正な処遇の確保に努める。
- ・ ポストドクターの期間は、出産・育児等のライフイベントが重なることも多いと考えられることから、研究活動とライフイベントの両立に配慮する。

### 【研究環境】

- ・ ポストドクターが所属する研究室のP I等においては、ポストドクターの研究活動の充実が図られるよう、その研究状況を適宜把握し、進捗状況や成果に応じて、適切な指導・支援に努める。
- ・ 競争的研究費で雇用される若手研究者のエフォートの一定割合を自発的な研究活動等に充当できるよう制度改善が行われている。P I等が若手研究者の自発的な研究活動等を積極的に支援できるよう、本制度を積極的に活用する。
- ・ 多様な視点や創造性を確保し、活力ある柔軟な研究環境を形成していく上で、ダイバーシティの確保は極めて重要であることから、女性や外国人等のポストドクター等への支援の充実を図る。

### 【キャリア開発の支援】

- ・ ポストドクターの期間中に、次のステップを見据えたスキルや能力の獲得機会や必要な経験が得られるよう、計画的にキャリア支援を行うことに努める。
- ・ ポストドクターの期間が長期化し、年齢の高い者を雇用している場合には、適切な相談・支援等の機会を設け、これまでの研究活動の経験が活かせるようなキャリア転換等も含め、適切な選択がなされるように努める。
- ・ ポストドクターがより広い視野で自らのキャリアを考えられるような機会として、関連情報の収集・発信に加え、P Iやメンター等による助言や支援を行うことに努める。

※本方針の策定に当たっては、「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12月3日 科学技術・学術審議会 人材委員会)を参考とした。

以上