

# ナイトセッション 日本の海洋学における人材育成とポストドク問題について



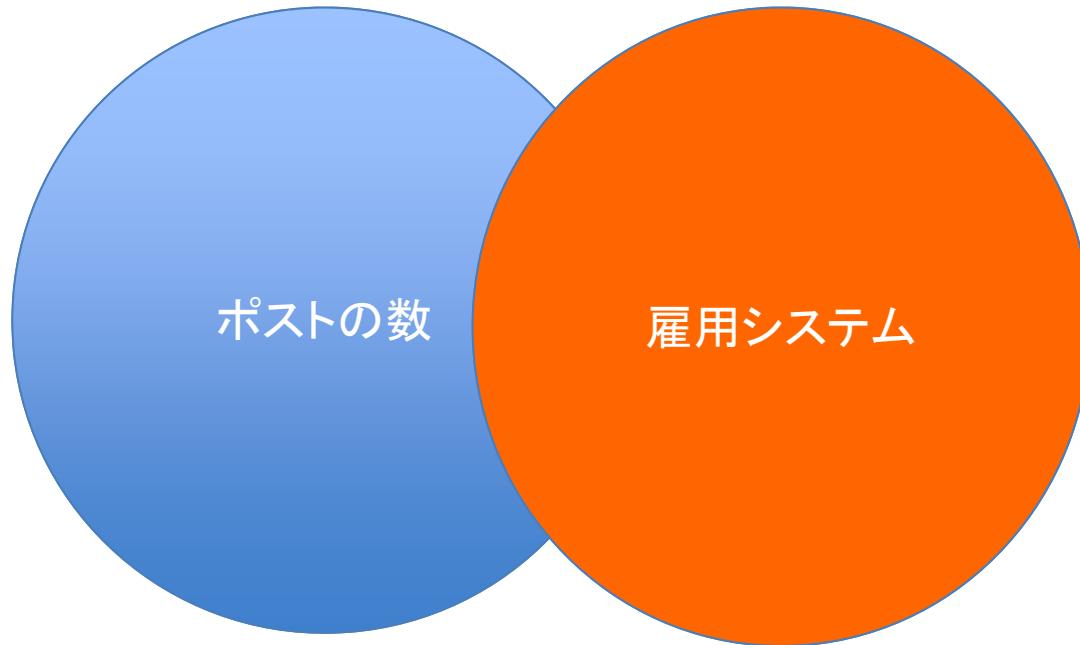
Welcome to the interview for our Post-Doc position,  
I hope you've brought your publication list...

海外と日本での人材育成の比較

平田貴文

(北大院地球環境・**特任**准教授)

# おことわり



	大学	研究所
日本	✓ 	—
海外	✓ 	✓ 

## 大学・研究所におけるポスト(就職先)は限られている

ポスドク  
(In-flux)



(定年)退職  
(out-flux)

～センター  
や  
～研究所  
といった新しい組  
織  
を作らない限り。。。。

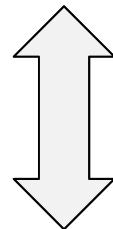
In Fluxをそのまま許容するなら、Out Fluxを  
増やすか、ポストそのものを増やすしか、手はない

	大学	研究所
日本	ポスト増は無理？	ポスト増はできる？
海外	ポスト増は無理？	ポスト増はできた

大学(日本、海外)

英国で研究所の例

## 所属機関



PI  
(運営交付金で雇用、  
自ら科学をする)

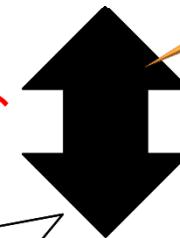
ポストドク

鍵を握るのは、PIと所属機関の役割

外部資金を獲って  
くることは大前提

2003年の独法化以来、  
ほぼ全員の正規雇用

## 所属機関



研究所長の言葉  
「社員は組織の財産」  
(human resource)

ポストドク

組織全体で運営

研究所長は  
ポストドク含む  
150人の社員  
の名と顔を全  
て記憶

(S) と混ぜ  
て雇用され  
動かして使  
ふことは少な

プロジェクト  
サイエンティスト  
(プロジェクト  
マネージャ)

を獲ってこない者は、  
必ず「ポストドク」扱い  
(例)

ポストドクは、科学的成果を  
出す事に徹する戦力部隊  
(LA論文の産出時期)

# 実質労働時間(推定)

	例:日本の大学 (h/day) 	例:英国の国研 (h/day) 	例:英国の独 法(h/day) 	例:デンマー クの大学 
部局長・教授レベル(PI)	12	10	10	8.5
室長・教授レベル(PI)	12	10	10	8.5
准教授・主幹研究員 レベル	12	8.5	8.5	7.5
助教・研究員レベル	>10	7.5	7.5	7.5
準研究員レベル	>10	7.5	7.5	7.5
技術員レベル	8	7.5	7.5	7.5
技術補佐員レベル	8	7.5	7.5	7.5
主任研究員(新)レベル	10	7.5	7.5	7.5
研究員(新)レベル	10	7.5	7.5	7.5
準研究員(新)レベル	>9	7.5	7.5	7.5
学生レベル	14?	9	9	9

英國を基準とした際の  
年間労働時間の差  
(247日として計算)

+494h  
(=61日過)  
0  
0  
-247h  
(=31日少)

# まとめ

## 1. 運営の仕方で問題は解決できるはず(実例あり)

- ✓ 「組織としての雇用」に対する意識に、日本と海外で差
- ✓ 組織内での「役職間の連携」に違い
- ✓ PIの役割に差

## 2. 労働時間に原因の根源が一部アリか?

- ✓ サイエンスの管理システム(役割分担、事務処理自動化)
- ✓ 「助手」の定義(サイエンスの助手? プロジェクト運営の助手?)

ポスドクによる成果の出しやすさに差 → (世界を相手に)次のポジションへつきやすさに差