

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

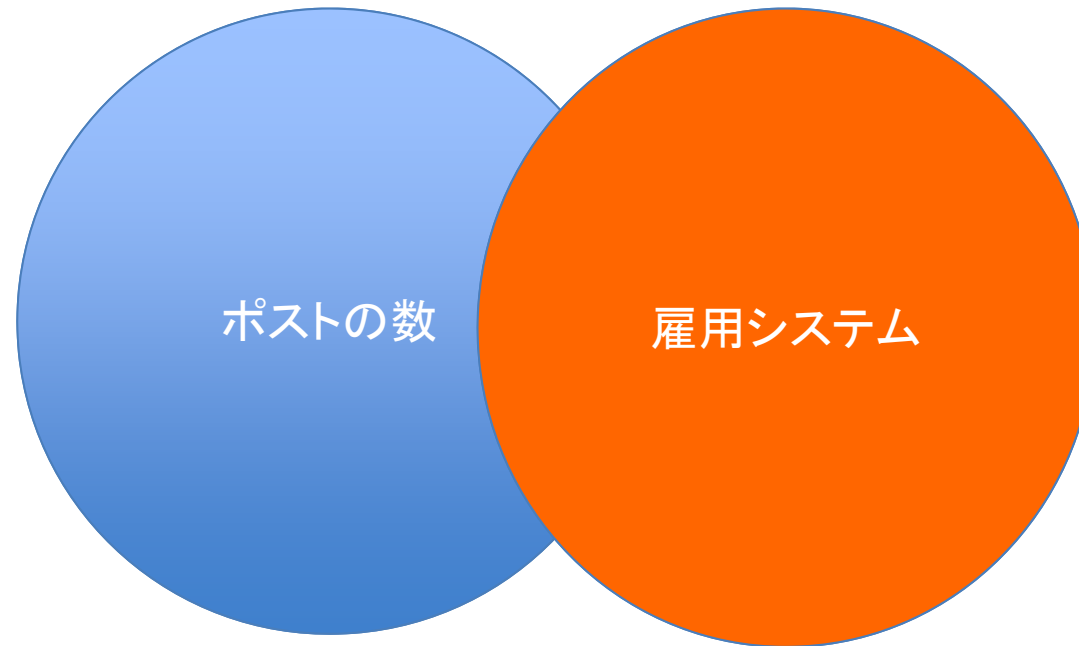





海外と日本での人材育成の比較

平田貴文

(北大院地球環境・特任准教授)

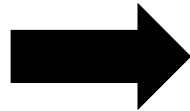
おことわり



	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

ポストク
(In-flux)



(定年)退職
(out-flux)

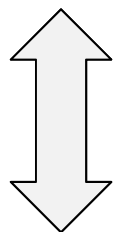
～センター
や
～研究所
といった新しい組
織
を作らない限り。。。。

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

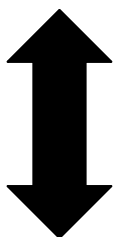
	大学	研究所
日本	ポスト 増は無理？	ポスト増はできる？
海外	ポスト増は無理？	ポスト増はできた

大学(日本、海外)

所属機関



PI
(運営交付金で雇用、
自ら科学をする)



ポスドク

英国で研究所の例

外部資金を獲って
くることは大前提

所属機関

研究所長は
ポスドク含む
150人の社員
の名と顔を全
て記憶

2003年の独法化以来、
ほぼ全員の正規雇用

研究所長の言葉
「社員は組織の財産」
(human resource)

PIと混ぜ
て雇用
動かして科
ことは少ない

ポスドク

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、
ず「ポスドク」扱い
(例)

ポスドクは、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)

組織全体で運営

鍵を握るのは、PIと所属機関の役割

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

英国を基準とした際の
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. 運営の仕方では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