

# 日本教育学会「若手会員のニーズに関するアンケート調査」の分析結果

前田 麦穂\*<sup>1</sup> 齋藤 崇徳\*<sup>2</sup> 本田 由紀\*<sup>3</sup>

## 1 はじめに

### 1.1 調査の背景

日本教育学会では平成28学会年度より若手育成委員会が新たに設置され、若手会員の支援のための諸事業に取り組むこととなった。どのような事業に着手するかの道標を得るために、若手育成委員会では若手会員に対して会員メーリングリストを利用したニーズ調査を実施した。調査結果の集計表はすでに学会ホームページ上に掲載されているが、本稿では主な調査結果を改めてピックアップし、より詳細な分析を加えた結果を示すことで、若手会員の現状についての理解の進展と学会としての支援の拡充に資することを目的とする。

### 1.2 他学会の若手調査

近年、学問分野ごとに若手研究者の現状についての調査が数多く行われるようになってきているが、以下ではそれら調査のうち主要な人文科学・社会科学系の調査報告書の知見を概観し、本調査との異同を述べる。具体的には、主に次の分野ごとの調査報告書を対象とした：社会学（日本社会学会若手研究者問題検討特別委員会2009）、教育社会学（日本教育社会学会研究委員会2014）、西洋史（西洋史若手研究者問題検討ワーキンググループ2015）、近代経済学（上田2016）、歴史学（日本歴史学協会若手研究者問題検討委員会2017）。

これら調査報告から、第一に「若手研究者」という呼称は様々な立場を含むカテゴリであり、「若手研究者問題」もその立場による多様性が存在するということがわかる。すなわち、「若手研究者」は、大学院生、「専業」非常勤講師、ポス

ト・ドクター、有期雇用者、常勤の教員など、様々な地位の人々によって構成されており、また、歴史学の調査でも指摘されているように「研究者」である人は分野によって大学や研究所の外にも様々なかたちで存在する。そして重要なことは、その地位によって「問題」の状況が異なっており、その支援・対応も異なるということである。また、とくに女性特有の傾向や問題が存在することも指摘されている。本調査においても、この現状を意識しながら立場や性別による差異の分析を行い、本学会における問題状況全体の把握に努めた。

ただし、これら調査報告で設定されている調査対象者、すなわち「若手研究者」の定義はそれぞれ微妙に異なっている。社会学や教育社会学の調査ではそれぞれ40歳を基準とする年齢で判断しているが、西洋史の調査では自認によっており、近代経済学の調査は「博士院生及び期限付き有職者」というように地位で区分している。また、歴史学の調査では、「本来、「若手研究者問題」は「若手」に限られる問題ではなく、その学問分野にたずさわる全ての世代に関わる問題」だとして調査対象を広くとっている。社会調査上の限定もあると思われるが、このような定義や調査範囲の違いは上述の立場の多元性を示していると言える。この点について、本調査は「若手研究者」の定義を年齢に加え学位取得以後の年数で判断することで広すぎず狭すぎない中庸的なものとした。

第二に、以前より指摘されてきた経済的資源の不足やキャリアの不確かさが存在することはこれら調査結果でも示されているが、それに加えて研究環境、生活環境についての問題の実情が一層明

\* 1 まえだ むぎほ 東京大学(院)／日本学術振興会、平成28年度若手育成委員

\* 2 さいとう たかのり 独立行政法人 大学改革支援・学位授与機構、平成28年度若手育成委員

\* 3 ほんだ ゆき 東京大学、平成28、29年度若手育成委員長

らかになっている。具体的には図書・資料・データへのアクセス、研究会への参加機会の制限、研究時間の確保、世帯形成やワークライフバランスにおける困難、ハラスメントの経験などが示されている。本調査報告においてもニーズの把握を通じそれら困難、とくに国際的な活動についての現状について把握した。

第三に、支援する主体としての学会が目ざつた。学会の役割やその位置づけは学問分野や個別学会により様々だと思われるが、その役割の一つとして「若手研究者問題」への対応および支援が意識されてきたということである。それは学会参加費に関する直接的な対応に加え、研究交流、プロジェクトへの参加、スキル形成など研究面での支援も指摘されてきている。また、各自由記述からは、若手研究者が学会にたいして多様な要望や期待を抱いていることが読み取れる。これらはとくに学会による調査報告書において指摘されている点だが、学会によるものではない近代経済学の調査結果においても論文投稿などの研究活動への支援ニーズが指摘されている。本調査も社会学や教育社会学、歴史学の調査と同様に学会ベースの調査であり、学会による支援を意識したものとして、その「ニーズ」とともに若手研究者が日本教育学会をどのような学会として認識しているのかを分析した。

## 1.2 調査概要および回答者の基本的属性

以下では、本調査の概要を述べた上で、回答者の基本的属性をクロス集計表により確認する。まず、本調査の調査概要は表1に示す通りである。他学会の若手調査と比較して本調査の優れている点として、会員メーリングリストを有効活用してWebアンケートを実施したことがあげられる。これにより1か月に満たない短期間であったにも関わらず、293名の若手会員の回答を得ることが可能になった。回答して下さいな若手会員の皆さまには改めて御礼を申し上げたい。

次に、本調査の回答者の基本的属性を確認していく。まず表2は性別と満年齢、最終学歴、現職の勤務形態とのクロス表である。最終学歴をみると、男性には博士課程修了者が多く（男性35.2%・女性26.3%）、女性には博士課程在籍中の者が多い（男性25.7%・女性37.7%）。このことから、回答者のうち女性にはやや大学院生が多い傾向があることがわかる。現職の勤務形態をみると、男性で最も多いのは「常勤（任期なし）」（55.9%）であり、女性で最も多いのは「非常勤・その他」（44.7%）である。

次に、表3は満年齢と最終学歴・現職の勤務形態とのクロス表である。最終学歴をみると、20代では博士課程在籍中の者が多く、30代では博士課程修了者と博士課程退学者が多い。ただし博士課程退学・在籍中の者の中には41歳以上の者も一定

表1 調査概要

調査名	若手会員のニーズに関するアンケート調査
調査実施者	日本教育学会 若手育成委員会
調査対象	以下のいずれかに該当する会員 (1) 満40歳未満 (2) 直近の学歴に関して大学院博士後期課程(またはこれに相当する課程)に入学後10年を経過していない (3) 直近の学歴に関して大学院修士課程(またはこれに相当する課程)を修了後10年を経過していない
調査方法	会員メーリングリストを通じたWebアンケート
調査時期	2016年9月13日～10月3日
回答数	293名

表2 回答者の基本的属性①（性別×満年齢・最終学歴・現職の勤務形態）

	満年齢(2016年4月1日時点)(%)					最終学歴(在籍を含む)(%)※1				現職の勤務形態(%)※2				N		
	21～25歳	26～30歳	31～35歳	36～40歳	41歳以上	合計	博士課程修了	博士課程退学	博士課程在籍中	その他	合計	常勤(任期なし)	常勤(任期あり)		非常勤・その他	合計
男性	4.5	19	35.2	30.2	11.2	100.0	35.2	29.1	25.7	10.1	100.0	55.9	19.6	24.6	100.0	179
女性	4.4	22.8	36.8	18.4	17.5	100.0	26.3	27.2	37.7	8.8	100.0	34.2	21.1	44.7	100.0	114
合計	4.4	20.5	35.8	25.6	13.7	100.0	31.7	28.3	30.4	9.6	100.0	47.4	20.1	32.4	100.0	293

※1 「博士課程修了」=博士課程(または博士後期課程)修了(博士号取得)、「博士課程退学」=博士課程(または博士後期課程)退学(博士号未取得)、「博士課程在籍中」=博士課程(または博士後期課程)在籍中

※2 「常勤(任期なし)」=常勤(任期なし)、「常勤(任期あり)」=常勤(任期あり)、「非常勤・その他」=非常勤講師/非常勤研究員等/上記以外のアルバイト等/勤務なし/その他

表3 回答者の基本的属性②(満年齢×最終学歴・現職の勤務形態)

	最終学歴(%)					現職の勤務形態(%)				N
	博士課程 修了	博士課程 退学	博士課程 在籍中	その他	合計	常勤(任 期なし)	常勤(任 期あり)	非常勤・ その他	合計	
21～25歳	0.0	0.0	53.8	46.2	100.0	7.7	0.0	92.3	100.0	13
26～30歳	11.7	16.7	66.7	5.0	100.0	15.0	20.0	65.0	100.0	60
31～35歳	41.0	32.4	22.9	3.8	100.0	50.5	25.7	23.8	100.0	105
36～40歳	46.7	37.3	6.7	9.3	100.0	77.3	17.3	5.3	100.0	75
41歳以上	20.0	27.5	32.5	20.0	100.0	45.0	17.5	37.5	100.0	40
合計	31.7	28.3	30.4	9.6	100.0	47.4	20.1	32.4	100.0	293

表4 回答者の基本的属性③(最終学歴×現職の勤務形態)

	現職の勤務形態(%)				合計	N
	常勤(任期なし)	常勤(任期あり)	非常勤・その他	合計		
博士課程修了	68.8	26.9	4.3	100.0	93	
博士課程退学	55.4	22.9	21.7	100.0	83	
博士課程在籍中	15.7	15.7	68.5	100.0	89	
その他	53.6	3.6	42.9	100.0	28	
合計	47.4	20.1	32.4	100.0	293	

表5 回答者の基本的属性④(出身大学の設置者)

出身大学の設置者(%)								合計	N
国立	公立	私立	海外	不明(研究科 のみ記載)	回答拒否	無回答			
54.9	2.0	7.5	1.0	0.3	0.7	33.4	100.0	293	

数含まれ、若手会員の年齢層が多様であることがわかる。現職の勤務形態をみると、20代では「非常勤・その他」が、30代では「常勤(任期なし)」が多い傾向にある。

次に、表4は最終学歴と現職の勤務形態とのクロス表である。博士課程修了者・博士課程退学者では「常勤(任期なし)」が多く、博士課程在籍中の者は「非常勤・その他」が多い傾向にある。ただし、博士課程在籍中の者で「常勤(任期なし)」職や「常勤(任期あり)」職に就いている者も一定数みられ、若手会員は「大学院生/有職者」に明確に二分されるものではなく、学生としての身分を持ちながら就業している者が一定数存在するといえる。

最後に、回答者が最終学歴を得た大学名・研究科について、その設置者の度数分布を示したものが表5である。国立大学の出身者が54.9%と半数以上となり、回答者の多数派を占めていることがわかる。

## 2 若手会員の現状

前節で確認した回答者の基本的属性を踏まえ、本節では若手会員の置かれた現状を検討していく。まずジェンダーによって若手会員の就業状況には

大きく違いが見られることを確認し(2.1節)、このことが学会参加にどのような違いをもたらすかを検討する(2.2節)。

### 2.1 ジェンダーによる就業の格差

前掲の表4では、「博士課程修了」の学歴を有する者が「常勤(任期なし)」職を得る割合が最も高くなっており(68.8%)、常勤職の獲得においては研究業績に基づく選抜が機能していることが確認されたといえる。しかし「博士課程修了」の学歴の有効性には、以下のようにジェンダー間による違いが見られる。表6は、表4を性別によって統制した三重クロス表である。

同じ博士課程修了者でも、「常勤(任期なし)」職に就いているのが男性では76.2%であるのに対し、女性は53.3%に留まる。また、男性の博士課程修了者で「非常勤・その他」の者は0.0%だが、女性の博士課程修了者は13.3%が「非常勤・その他」になっている。この結果からは同じ博士課程修了者であっても、ジェンダーによる「常勤(任期なし)」職獲得の困難さの違いが存在しているといえるだろう。

このようなジェンダーによる「常勤(任期なし)」職獲得の困難さの違いは、他の変数を統制

表6 性別×最終学歴×現職の勤務形態

性別	最終学歴	現職の勤務形態(%)			合計	N
		常勤(任期なし)	常勤(任期あり)	非常勤・その他		
男性	博士課程修了	76.2	23.8	0.0	100.0	63
	博士課程退学	59.6	21.2	19.2	100.0	52
	博士課程在籍中	21.7	19.6	58.7	100.0	46
	その他	61.1	0.0	38.9	100.0	18
	合計	55.9	19.6	24.6	100.0	179
女性	博士課程修了	53.3	33.3	13.3	100.0	30
	博士課程退学	48.4	25.8	25.8	100.0	31
	博士課程在籍中	9.3	11.6	79.1	100.0	43
	その他	40.0	10.0	50.0	100.0	10
	合計	34.2	21.1	44.7	100.0	114

表7 「常勤(任期なし)」職獲得の規定要因(ロジスティック回帰分析)

	B	標準誤差	Exp(B)	
女性ダミー	-0.912	0.267	0.402	**
博士課程修了ダミー	1.209	0.276	3.352	***
満年齢	0.059	0.017	1.061	**
定数	-2.221	0.627	0.109	***
モデルカイ二乗値		49.077		***
Nagelkerke R2 乗		0.206		
N		293		

\*: p&lt;0.05, \*\*: p&lt;0.01, \*\*\*: p&lt;0.001

表8 性別・現職の勤務形態×所属学会数

	所属学会数(%)					合計	N
	1～3個	4個	5個	6個	7個以上		
男性・常勤(任期なし)	6.6	15.4	26.4	19.8	31.9	100.0	91
女性・常勤(任期なし)	15.4	23.1	25.6	15.4	20.5	100.0	39
男性・常勤(任期あり)	14.3	28.6	20.0	11.4	25.7	100.0	35
女性・常勤(任期あり)	8.7	21.7	17.4	21.7	30.4	100.0	23
男性・非常勤その他	50.0	14.3	26.2	4.8	4.8	100.0	42
女性・非常勤その他	35.3	27.5	25.5	5.9	5.9	100.0	51
合計	20.6	20.6	24.6	13.5	20.6	100.0	281

した場合でもみられるのだろうか。以下ではジェンダーが「常勤(任期なし)」職の獲得にどのように影響するのかを、「常勤(任期なし)」のダミー変数を従属変数とするロジスティック回帰分析により検証した(表7)。博士課程修了者かどうかと満年齢の影響を統制した場合、男性と比べて女性が常勤職(任期なし)を獲得できるオッズ比<sup>1</sup>は0.402倍である。このことから、他の変数を統制した上でも、女性であることは「常勤(任期なし)」職獲得を困難にしていることがわかる<sup>2</sup>。

### 2.3 日本教育学会の位置づけ

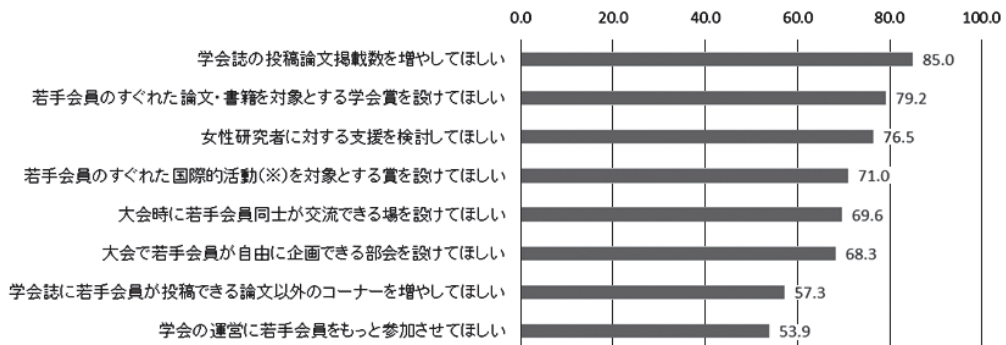
以上のようにジェンダーや勤務形態によって異

なる状況に置かれた若手会員にとって、日本教育学会は相対的にどのような位置づけを与えられ、どの程度重要だと考えられているのだろうか。表8は性別・現職の勤務形態と所属学会数のクロス表である。まず勤務形態によって、所属学会数に著しく違いが見られることがわかる。「男性・非常勤その他」「女性・非常勤その他」は所属学会数「1～3個」が最も多いのに対し(男性50.0%・女性35.3%)、「男性・常勤(任期なし)」では「7個以上」が最多となっている(31.9%)。「非常勤・その他」の若手会員にとって日本教育学会は入会している数少ない学会の中の一つであり、これらの会員にとっては日本教育学会が相対



表9 性別・勤務形態×日本教育学会の重要度

	日本教育学会の重要度(%)				合計	N
	とても重要である	やや重要である	あまり重要でない	重要でない		
男性・常勤(任期なし)	27.0	54.0	17.0	2.0	100.0	100
女性・常勤(任期なし)	30.8	59.0	10.3	0.0	100.0	39
男性・常勤(任期あり)	31.4	45.7	22.9	0.0	100.0	35
女性・常勤(任期あり)	54.2	33.3	12.5	0.0	100.0	24
男性・非常勤その他	36.4	54.5	9.1	0.0	100.0	44
女性・非常勤その他	54.9	41.2	3.9	0.0	100.0	51
合計	36.5	49.8	13.0	0.7	100.0	293



(※) 国際学会での発表や日本語以外での論文掲載など

図1 日本教育学会への意見・要望(「とても希望する」+「やや希望する」の合計%, N=293)

的に重要な位置づけを与えられていると推測できる。

次に、表9は性別・現職の勤務形態と日本教育学会の重要度のクロス表である。「常勤(任期なし)」職に就いている者は相対的に重要度が低くなっており(男性27.0%、女性30.8%)、このことは表8の結果とおおむね一致するといえるだろう。一方、日本教育学会が「とても重要である」と回答した者の割合が最も高いのは「女性・非常勤その他」(54.9%)、次に高いのが「女性・常勤(任期あり)」(54.2%)である。このことから、相対的に男性よりも女性にとって日本教育学会が重要な位置づけを与えられているという傾向があるといえる。

### 3 若手会員のニーズの実態

前節では若手会員のおかれた状況について検討し、若手会員の中での日本教育学会の位置づけについて確認してきた。これらを踏まえ、以下で若手会員がどのようなニーズを持っているのかを、日本教育学会の活動について(3.1節)、国際的な研究発表について(3.2節)に分けてそれぞれ検

討していく。

#### 3.1 日本教育学会の活動に関するニーズ

若手会員は日本教育学会の活動に対して、どのようなニーズを持っているのだろうか。図1は、日本教育学会の活動への意見・要望の回答の度数分布を表したものである(「とても希望する」「やや希望する」の合計%)。掲載論文数増(85.0%)や若手会員むけの学会賞設置(79.2%)など、研究業績の支援に関するニーズが上位にある。自由記述においても「若手会員が自身の肩書にとらわれずに業績を上げやすい環境の整備を希望します。ただし、そうした業績の質保証については厳正な学会であって欲しいと思います。」など、質保証を踏まえた上での研究業績の支援への要望が寄せられている。

なお以上の質問項目の選択肢には含まれていないが、自由記述で複数の回答者によって挙げられた点として、若手会員(共同研究も含む)のための研究助成制度がある。自由記述においては「若手会員による共同研究の奨励(財政的支援を含む)」「Fellowshipあるいは助成金の機会を設け

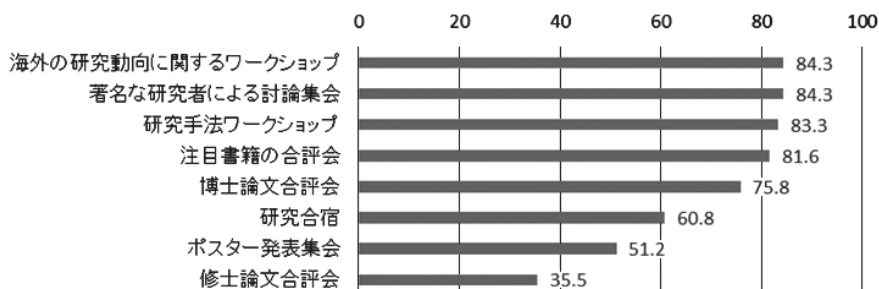


図2 学会が行う企画への参加希望（「とても参加したい」＋「やや参加したい」の合計％，N=293）

表10 性別・現職の勤務形態×若手会員の減額効果

	年会費減額 効果※1	大会参加費 減額効果※2	大会懇親会費 減額効果※3	N
男性・常勤(任期なし)	39.0	28.0	29.0	100
女性・常勤(任期なし)	41.0	35.9	30.8	39
男性・常勤(任期あり)	40.0	45.7	40.0	35
女性・常勤(任期あり)	54.2	45.8	45.8	24
男性・非常勤その他	54.5	54.5	50.0	44
女性・非常勤その他	54.9	47.1	49.0	51
合計	45.7	39.9	38.6	293

※各項目の「とてもそう思う」の％

※1「もし若手会員の年会費が現在よりも2～3割程度減額されると、自分の周囲の若手研究者が日本教育学会の会員になると思う可能性が高いと思いますか。」(現在は個人・団体会費年間10,000円、学生会員5,000円。別途入会金3,000円)

※2「もし若手会員の大会参加費が2～3割程度減額されると、あなたは学会大会に参加することが多くなると思いますか。」(現在は正会員5,000円、学生会員2,500円)

※3「もし若手会員の大会懇親会費が2～3割程度減額されると、あなたは大会懇親会に参加することが多くなると思いますか。」(現在は正会員4,000円、学生会員3,000円)

る」「(中略)学会独自の研究費助成(若手研究者研究助成制度)、あるいは若手研究者を中心として行われている共同研究等への助成(若手共同研究助成制度)など、助成金制度の設置を検討していただきたいです。また、研究助成チームに対しては、大会などで研究経過・研究成果を報告するなどの場を設定し、学会の研究活動の一環としての性格を濃くしながら、学会自体を盛り上げていくことも可能となるのではないのでしょうか。」などの要望が寄せられている。

次に、図2は日本教育学会が行う企画への参加希望の度数分布を表したものである(「とても参加したい」「やや参加したい」の合計％)。学会が行う企画への参加希望では、海外の研究動向に関するワークショップ(84.3%)、著名な研究者による討論集会(84.3%)、研究手法のワークショップ(83.3%)が上位にある。

以上は学会の活動や企画に関するニーズだった

が、学会活動に関する重要な要素の一つとして費用負担がある。研究費を持たない大学院生の場合、理系分野とは異なり学会に関する費用(参加費・交通費・宿泊費等)は基本的に自己負担であるため、経済的支援のニーズは極めて高い順位にあるといえるだろう。自由記述においても「常勤職を持たない若手会員に対する学会出張旅費の全額支援」が要望として寄せられている。

上の表10は年会費、大会参加費、大会懇親会費のそれぞれについて、若手会員に減額が適用された場合にどの程度効果があると思うかを尋ね、「とてもそう思う」と回答した割合を性別・現職の勤務形態別に示したものである。いずれの項目についても「非常勤・その他」>「常勤(任期あり)」>「常勤(任期なし)」の順で多くなる傾向があり、常勤職を得ていない者において会費減額による効果が大きいと認知されていることがわかる。

なお以上の質問項目には含まれていないが、自由記述で複数の回答者によって挙げられた要望として、学会大会時における託児施設の設置がある。自由記述においては「日本教育学会大会の託児施設の設置」「学会大会で、託児の設置が無いことで、参加をためらうことがあります。補助があったとしても、土地勘の無いところで、自分で託児をみつけて、という負荷が大きく、どうしても子どもを預けられないので、参加できないということがあります。(後略)」などの要望が寄せられている。

### 3.2 国際的な研究発表に関するニーズ

以下では、国際的な研究発表に関わる若手会員の状況と、求められている支援について検討する。まず表11は、性別・現職の勤務形態別に国際学会(海外開催・国内開催)への参加経験を示したものである。まず全体の傾向としては、どのカテゴリーにおいても国際学会の「いずれも経験なし」の者が約半数から6割程度を占めていることがわかる。

次に「国内・海外開催ともに経験あり」の者の割合は、男性・女性ともに「常勤(任期なし)」「常勤(任期あり)」職種で大きな違いは見られないが、これらと「非常勤その他」との間には5%から10%程度の開きがあるという傾向がみられる。ただし常勤職には30歳代が多く、非常勤・その他

には20歳代が多かったこと(表3)を考慮すると、この違いは年齢の効果によるものとも考えられる。

そこで海外開催・国内開催のいずれか(もしくは両方)において国際学会の参加経験がある者を「経験あり」とし、「経験あり」=1、「いずれも経験なし」=0とするダミー変数を従属変数として、ロジスティック回帰分析を行った(紙幅の都合で結果の図表は割愛する)。独立変数には「女性ダミー」「満年齢」「博士課程修了ダミー」「常勤(任期なし)ダミー」を投入したが、いずれの変数も有意な効果は示さず、モデルは不成立だった。この結果から、国際学会への参加経験は性別や学歴、雇用形態といった回答者の属性には規定されないものだということがわかる。

表11およびロジスティック回帰分析の結果を踏まえ、海外開催・国内開催のいずれにおいても国際学会の参加経験がない者を「経験なし」(N=160)、いずれか(もしくは両方)において国際学会の参加経験がある者を「経験あり」(N=133)とする。この回答者の経験の有無に基づき、以下では求められている支援を検討していく。

表12は、国際学会経験の有無と、国際学会への今後の参加希望のクロス表である。国際学会「経験なし」の者は国内開催の国際学会への参加希望は88.2%であり、「経験あり」の者(95.5%)と比べて著しく低いわけではない。しかし、「経験なし」の者の海外開催の国際学会への参加希望は

表11 性別・現職の勤務形態×国際学会(海外開催・国内開催)への参加経験  
国際学会の参加経験

	国内開催・海外開催ともに経験あり	海外開催のみ経験あり	国内開催のみ経験あり	いずれも経験なし	合計	N
男性・常勤(任期なし)	120	220	180	480	1000	100
女性・常勤(任期なし)	128	154	128	590	1000	39
男性・常勤(任期あり)	114	143	114	629	1000	35
女性・常勤(任期あり)	125	208	125	542	1000	24
男性・非常勤その他	23	250	182	545	1000	44
女性・非常勤その他	78	137	196	588	1000	51
合計	98	185	154	562	1000	293

表12 国際学会経験の有無×国際学会への今後の参加希望

国際学会経験の有無 × 今後の参加希望(%) ※

	海外開催の教育学関連国際学会	国内開催の教育学関連国際学会	N
経験なし	64.4	88.2	160
経験あり	90.2	95.5	133

※「とても参加したい」「やや参加したい」の合計%

64.4%に留まっている。国際学会「経験なし」の者にとっては、海外開催の国際学会へのハードルが高くなっていることがわかる。

次に図3は、国際学会「経験なし」の者(N=160)の、国際学会へ参加してみたいと思う形態の度数分布を示したものである。参加してみたいと思う形態のうち、最も多いのは「聴衆として参加してみたい」である(71.3%)。口頭発表は44.4%、ワークショップ参加は25.6%、ポスター発表は21.3%である。国際学会「経験なし」の者は、自らの研究発表の場として国際学会をとらえづらい傾向にあるといえる。

それでは、何が国際学会での研究発表のハードルになっているのだろうか。図5は、研究発表に関わる英語スキルにおいて「少し困難をとまなう」「大いに困難をとまなう」と回答した割合を、国際学会への参加経験の有無別に示したものである。国際学会「経験なし」の者は「経験あり」の者に比べ、英語での研究発表や研究上の交流のためのスキルに困難を感じている傾向にあるといえる。ただし、「経験あり」の者も6割以上が何らかの英語スキルに困難を感じており、英語での研究発表を完璧にこなせているわけではないという実状がうかがえる。

このような現状に置かれた若手会員には、どのような支援が求められているのだろうか。図5は、国際学会で口頭研究発表をする際に必要だと思うサポートを、国際学会への参加経験の有無別に示したものである。「経験なし」「経験あり」の者ともに「英語による研究発表についてのワークショップ」が最も高くなっており、英語での研究発表スキル習得へのサポートに対するニーズが高いといえる。なお、「経験なし」の者(76.9%)の方が「経験あり」の者(68.4%)よりもよりこの項目ニーズが高い傾向にある。

一方、「経験あり」の者が「経験なし」の者を上回る項目もあり、「旅費に対する経済的援助」(72.9%)、「英文校閲に対する経済的援助」(59.4%)など研究発表に付随する費用への経済的援助へのニーズがこれに該当する。

「経験あり」の者と「経験なし」の者のニーズの差が顕著なのは、「国際学会そのものについての説明会」(22.2ポイント差)、「基礎的な英語スキルについてのワークショップ」(17.6ポイント差)、発表の練習会(14.5ポイント差)である。「経験なし」の者にとっては、まず国際学会がどのようなものであるのかというレベルからの情報提供が求められているといえる。

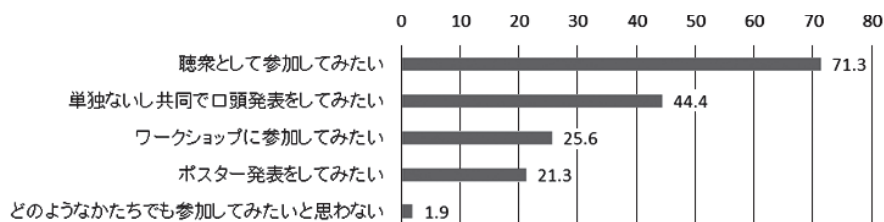


図3 【国際学会「経験なし」】参加してみたい形態(%, N=160)

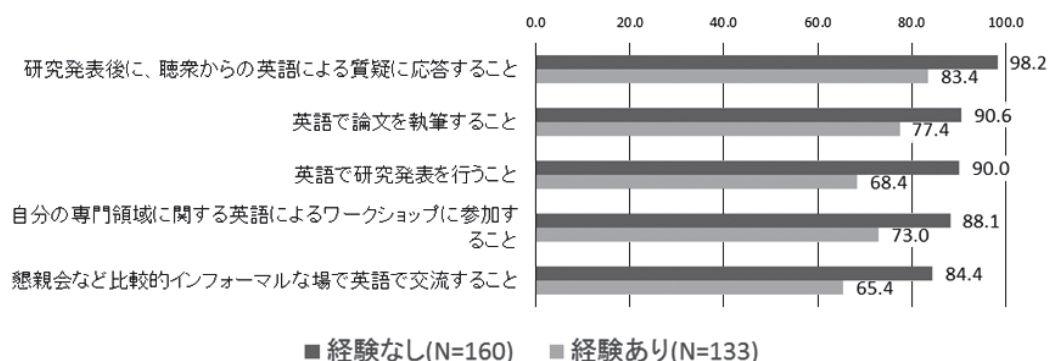


図4 国際学会経験の有無×英語スキル(「少し困難をとまなう」「大いに困難をとまなう」の合計%)



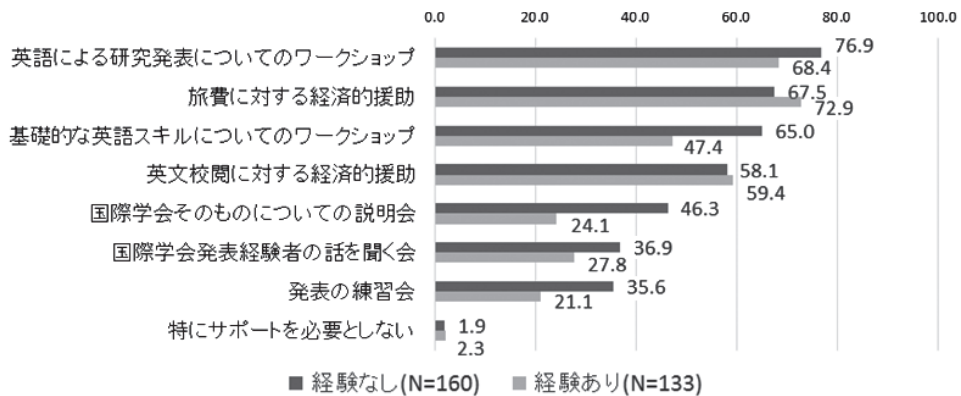


図5 国際学会経験の有無×必要なサポート(%)

#### 4 まとめ

以上の分析結果は、以下のことを示している。第一に、博士課程修了者の3割、博士課程退学者の半数弱が任期無しのポストに就くことができず、若手会員の初期アカデミックキャリアが不安定であることが改めて確認された。第二に、若手会員の中でも特に女性会員は、キャリアに関して不利な状況に置かれている。第三に、アカデミックキャリアのより初期に置かれている会員であるほど、日本教育学会の重要性や支援への期待は大きく、それは特に女性会員に関して顕著である。第四に、学会に対する若手会員からのニーズの内容は、機関誌への論文掲載や学会賞などアカデミックキャリアにおけるステップアップの資源となる事柄の提供、諸企画を通じたアカデミックスキルの向上、経済的支援など多岐に渡っている。第五に、若手会員の過半数は国際学会の経験がなく、また経験の有無にかかわらず英語スキル等の不足が実感されており、それゆえに国際的研究活動の支援へのニーズも高い。

このような若手会員の現状の中には、過去から一貫している事柄と、近年の国内外の学術環境の変化により顕在化している事柄が混在していると考えられる。特に後者については、そのような厳しさを経験してこなかった年代の会員にとっては十分に認識されていないおそれがある。日本社会全体の少子高齢化と学術政策の不備・偏りにより、本学会においても学術的な再生産は危機に瀕していると言える状況にある。若手育成委員会の発足や今回の調査は、そうした若手会員の実状や苦境を学会として把握し、それに応える動きがようやく着手されたことを意味するが、その動きを実効

あるものとするためには、いっそう踏み込んだ実態把握と学会ならではのきめ細かい学術的支援の提供を展開してゆくことが必要とされている。

#### 注

- 1より大きい場合はその事象が起りやすいことを、1より小さい場合は起りにくいことを示す。
- なお、本来であれば就業状況は婚姻状況や子どもの有無なども含めて分析する必要があるが、本調査の質問項目には含まれていないため、この点については十分に検討できていない。

#### 文献

- 上田貴子, 2016, 「近代経済学分野若手研究者アンケート調査報告」『WINPEC Working Paper Series』No. J1601.
- 西洋史若手研究者問題検討ワーキンググループ, 2015, 「西洋史若手研究者問題アンケート調査最終報告書」.
- 日本教育社会学会研究委員会, 2014, 「日本教育社会学会 若年会員調査 (2014年6月実施) の報告」.
- 日本社会学会若手研究者問題検討特別委員会, 2009, 「若手研究者の研究・生活の現状と研究活性化に向けた課題——日本社会学会若手会員へのアンケート調査報告書」.
- 日本歴史学協会若手研究者問題検討委員会, 2017, 「「若手研究者問題」解決に向けた歴史学関係者の研究・生活・ジェンダーに関するウェブ・アンケート調査——中間報告書」.