

2022年「若手研究者への支援に関するアンケート」の 分析結果

長江侑紀*¹ 張 林倩*² 和井田節子*³

1 はじめに

1.1 調査の背景

新型コロナウイルス感染症対策のために、2020年4月以降は多くの大学における教育や研究、学会関連の活動がオンラインへの移行を経験した。オンラインでの活動によって、研究者や教育関係者は働き方や教育の新しい様式を体験するとともに、これまでとは異なる研究方法やネットワーク構築などの課題にも直面した。日本教育学会若手育成委員会は、2021年はコロナ禍の真っ只中において、全面オンラインで研究領域別のワークショップを開催している。

そして、ポストコロナ時代への移行の中で、2022年8月の日本教育学会第81回大会においては、対面とオンラインのハイブリッド形式で若手交流会が開催された。若手交流会の主催である若手育成委員会は、事前にWebアンケート調査を実施した。コロナ禍を経験し、研究者を取り巻く環境はますます多様化かつ不安定化している。今回のアンケート調査は、多様な立場・状況にいるそれぞれが、今何が課題で、支援が必要なのかを考究する機会となることを目的にした探索的な調査である。

1.2 前回の若手調査

若手育成委員会は、2016年に日本教育学会に設置されて以降、キャリア形成や研究遂行など多角的なトピックについて検討し、若手研究者が活躍できるような支援に取り組んできた。

初年度の若手育成委員会は、若手会員の現状を

捉えるとともに、学会として何を支援として提供できるかを検討するために、「若手会員のニーズに関するアンケート調査」(前田ほか(2017)を参照のこと)を実施している。満40歳未満であり、かつ、大学院修士課程を修了または博士課程入学後10年を経過していない「若手会員」を対象に実施されたこの調査は、293名もの回答者の結果から、若手会員の研究遂行とキャリア構築の現状とニーズを明らかにした。

分析結果として、若手会員のニーズの五点が指摘されている。概要を引用する形でここに列挙する。第一に、若手会員の初期のアカデミックキャリアが不安定であり、第二に、特に女性会員は不利な状況にいたることが改めて確認された。第三に、初期のアカデミックキャリアにいる会員から日本教育学会への期待は大きく、第四に、具体的には、アカデミックキャリア構築、および、アカデミックスキル向上に資する機会や賞の提供と、経済的支援など内容は多岐に渡る。第五に、国際的研究活動の支援の要求度も高かった。

初年度の若手会員のニーズに関するアンケート調査結果を踏まえながら、日本教育学会では様々な支援の試みが行われた。特に、初期のアカデミックキャリアの支援に関して、毎年若手交流会では、論文指導、キャリア支援、方法論のワークショップが開催されてきた。学会をあげた取り組みとしては、例えば、学生会員の年会費減免措置や挑戦的な研究論文の積極的採択や外部査読候補者の受け入れなどの機関紙改革が行われている。国際的研究活動の支援についても、例えば、日本

* 1 ながえ ゆき 東京大学(院生)、2021、2022年度若手育成委員会委員

* 2 ちょう りんせい 名古屋大学(院生)、2021、2022年度若手育成委員会委員

* 3 わいだ せつこ 共栄大学、2021、2022若手育成委員会副委員長

教育学会国際交流委員会の活動の一環として、教育学英語論文発信力強化プロジェクトなどが実施されている。

そうした支援の動きに加えて、今年度の若手育成委員会は、研究者が集まる学会だからできるコミュニティとしての役割を模索してみたい。困難や不安を抱える時、コミュニティの中で共有し合ったり、他者の視点や経験を知ることで解決の指針を探っていった経験はないだろうか。コロナ禍では、そうしたコミュニケーションの場が制限されていた。

コロナ禍でさらに不可視化された若手研究者の困難は、個別に多様だが、一方で構造的にもたらされるものもある。例えば、アカデミックキャリアの入口とも言える大学院、特に博士課程在籍者の経済的基盤を保障する皆制度は現時点でなく、むしろ学生として授業料が科されている。一握りの大学院生が採用される日本学術振興会の特別研究員の奨励費¹⁾や、非常勤や研究員としての給与があっても、都市部に居住する学生や世帯を持つ若手研究者は生活を維持するには厳しい経済状況に置かれる。そうした中、困難さや不安を一身に背負い、大学院生を含めた若手研究者が経済的な安定とアカデミックキャリアの構築を同時にこなしている現状を共有する場として本稿を捉えてほしい。また、多様なキャリアや人生設計が顕在化しつつある今、「若手」を20代で独身の職歴のない学生やポストドクターと想定するにはあまりにも狭義的であると考え、包括的な議論を目指す。

そこで、今回のアンケート調査では、広義における「若手」の現状を探ることを目的に、初期のアカデミックキャリアの困難とブレイクスルーの経験を収集した。その際、その切実な声を拾い上げるために、特に「若手」の範囲を定義せずに回答をいただいた。同時に、そうした「若手」の道を通り過ぎた研究者からも回答を収集している。今回の調査によって、初期のアカデミックキャリアの不安定さを解消するような解が出るわけではないが、多様なアカデミックキャリアを進む人の課題を共有し、現状を理解することから議論を始めたい。

以下、第一節三項では調査概要および回答者の基本的属性を整理する。第二節は、選択項目の回答から若手や転職者の困難感と役に立つ支援について概観する。第三節は、自由記述形式で回答を

集めたアカデミックキャリアの経験と助言について整理し、考察する。第四節は、自由記述形式で回答を集めた学会への要望を、特にアカデミックキャリアの構築の支援を中心にまとめる。最終節でまとめと考察をする²⁾。

1.3 調査概要及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。調査実施の基本的様式および調査概要の記述は、2017年に実施されたアンケート調査を踏襲する。

まず、本調査の調査概要は表1に示すとおりである。調査対象者を、学会員に限定せず、研究者（研究者を指し大学院に在籍する者も含む）と自らを同定する者とした。そのため、会員メンバーリストを利用した調査協力の募集だけではなく、Webアンケートとして利用したGoogleフォームのURLを共有する形で教育学研究に関連する他学会の会員へも回答を募っている。その際、回答は無記名とし、さらに個人の特定につながりそうな情報を委員会副委員長が削除したデータを委員会内で共有し、集計や検討を行った。調査時期は2週間に満たない短期間となってしまったが、145名の回答を得た。この場を借りて、本アンケート調査に回答してくださった方と調査を広く告知してくださった方に御礼を申し上げる。

次に、本調査の回答者の基本的属性を確認していく。表2は、性別と年齢のクロス表、表3は性別と最終学歴、現職の勤務形態とのクロス表である。回答者でボリュームがあるのは男女ともに30代と40代である。最終学歴をみると、回答者全体のうち大学院在籍者は22.1%にすぎず、博士後期課程退学者が35.9%、博士後期課程修了者が42.1%だった。男性には博士後期課程退学者・修了者が多く（それぞれ41.8%と40.7%）、女性には博士課程修了者が多い（44.7%）。現職の勤務形態をみると、回答者全体のうち最も多いのは常勤（任期なし）（57.9%）である。ただし、男性では常勤（任期なし）（68.1%）に集中している一方で、女性では常勤（任期なし）は約4割にとどまり、その他の常勤（任期あり）（21.3%）や非常勤（17.0%）に分散している。

続いて、表4は年齢と最終学歴・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代では博士後期課程在籍中の者が多く、30代では博

表1 調査概要

調査名	若手研究者への支援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	研究者と自認する者（研究者をめざす大学院生等も含む）
調査方法	Googleフォームを用いたWebアンケート（日本教育学会会員メーリングリストおよび他学会のメーリングリストの利用）
調査時期	2022年8月3日～8月17日
回答数	145名

表2 回答者の基本的属性①性別×年齢
年齢（2022年8月調査時点）（%）

	25歳以下	26-30歳	31-35歳	36-40歳	41-45歳	46-50歳	51-55歳	56-60歳	61-65歳	66-70歳	71歳以上	合計	N
男性	1.1	7.7	18.7	19.8	16.5	7.7	9.9	11.0	1.1	5.5	1.1	100.0	91
女性	4.3	17.0	8.5	19.1	10.6	12.8	6.4	10.6	6.4	2.1	2.1	100.0	47
無回答	0.0	14.3	14.3	28.6	14.3	14.3	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	7
合計	2.1	11.0	15.2	20.0	14.5	9.7	9.0	10.3	2.8	4.1	1.4	100.0	145

表3 回答者の基本的属性②性別×最終学歴・現職の勤務形態

	最終学歴(%)*1						現職の勤務形態(%)*2								合計	N
	修士課程 在籍中	修士課 程修了	博士課程 在籍中	博士課 程退学	博士課 程修了	合計	未就業	非常勤	任期付 常勤	任期な し常勤	特任	再任用/ 再雇用	退職	その他		
男性	1.1	7.7	18.7	19.8	16.5	100.0	4.4	5.5	18.7	68.1	2.2	0.0	0.0	1.1	100.0	91
女性	4.3	17.0	8.5	19.1	10.6	100.0	8.5	17.0	21.3	36.2	8.5	2.1	2.1	4.3	100.0	47
無回答	0.0	14.3	14.3	28.6	14.3	100.0	0.0	14.3	0.0	71.4	0.0	0.0	0.0	14.3	100.0	7
合計	2.1	11.0	15.2	20.0	14.5	100.0	5.5	9.7	18.6	57.9	4.1	0.7	0.7	2.8	100.0	145

*1「修士課程在籍中」＝修士課程（または博士前期課程）在籍中、「修士課程修了」＝修士課程（または博士前期課程）修了（修士号取）
*2「未就業」＝勤務なし、「非常勤」＝非常勤講師、「任期付常勤」＝常勤（任期あり）、「任期なし常勤」＝常勤（任期なし）、「特任」

表4 回答者の基本的属性③年齢×最終学歴・現職の勤務形態

	最終学歴(%)						現職の勤務形態(%)								合計	N
	修士課程 在籍中	修士課 程修了	博士課程 在籍中	博士課 程退学	博士課 程修了	合計	未就業	非常勤	任期付 常勤	任期な し常勤	特任	再任用/ 再雇用	退職	その他		
25歳以下	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7	100.0	3
26-30歳	0.0	0.0	62.6	18.8	18.8	100.0	31.3	25.0	31.3	0.0	6.3	0.0	0.0	6.3	100.0	16
31-35歳	0.0	4.5	22.7	27.4	45.5	100.0	4.5	9.1	27.3	54.5	0.0	0.0	0.0	4.5	100.0	22
36-40歳	0.0	3.4	3.4	44.8	48.3	100.0	0.0	3.4	20.7	72.4	3.4	0.0	0.0	0.0	100.0	29
41-45歳	0.0	0.0	9.5	42.9	47.6	100.0	4.8	4.8	14.3	71.4	4.8	0.0	0.0	0.0	100.0	21
46-50歳	0.0	7.1	14.3	21.4	57.1	100.0	0.0	7.1	14.3	71.4	7.1	0.0	0.0	0.0	100.0	14
51-55歳	0.0	7.7	7.7	30.8	53.8	100.0	0.0	0.0	7.7	84.6	7.7	0.0	0.0	0.0	100.0	13
56-60歳	0.0	13.3	0.0	60.0	26.7	100.0	0.0	6.7	0.0	93.3	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	15
61-65歳	0.0	25.0	0.0	25.0	50.0	100.0	0.0	25.0	25.0	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	100.0	4
66-70歳	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	100.0	0.0	16.7	50.0	0.0	16.7	0.0	16.7	0.0	100.0	6
71歳以上	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	2
合計	2.1	5.5	14.5	35.9	42.1	100.0	5.5	9.7	18.6	57.9	4.1	0.7	0.7	2.8	100.0	145

表5 回答者の基本的属性④最終学歴×勤務形態

	現職の勤務形態(%)								合計	N
	未就業	非常勤	任期付 常勤	任期な し常勤	特任	再任用/ 再雇用	退職	その他		
修士課程在籍中	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7	100.0	3
修士課程修了	0.0	12.5	12.5	75.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	8
博士課程在籍中	33.3	23.8	19.0	0.5	4.7	0.0	0.0	4.8	100.0	21
博士課程退学	0.0	5.8	19.2	67.3	1.9	1.9	1.9	1.9	100.0	52
博士課程修了	0.0	8.2	19.7	68.9	3.3	0.0	0.0	0.0	100.0	61
合計	5.5	9.7	18.6	57.9	4.1	0.7	0.7	2.8	100.0	145

表6 回答者の基本的属性⑤出身大学の設置者
出身大学の設置者(%)

国立	公立	私立	海外	合計	N
79.3	5.5	12.4	2.8	100.0	145

士後期課程修了者と博士後期課程退学者が多い。ただし、30代前半から40代に博士後期課程在籍中の者もあり、若手研究者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代後半になると非常勤だけでなく常勤（任期あり）が増え、30代で常勤（任期なし）が多くなる。一方で、常勤（任期なし）以外の状況にある者は回答者の約4割を占め、働き方の多様化と不安定化を示唆している。

次に、表5は最終学歴と現職の勤務形態とのクロス表である。博士後期課程修了者と博士後期課程退学者では共に常勤（任期なし）が多く、博士後期課程在籍中の者では常勤（任期あり）と非常勤が多い傾向にある。博士後期課程在籍中の者でも常勤（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ることから、若手研究者は「大学院生か有職者」に二分されるものではなく、学生と職を両立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6である。国立大学の出身者が約8割となり、

回答者の多数派を占めていることがわかる。

2 若手の困難感と役に立つ支援

今回の調査は、研究者を目指す大学院生を含めた若手研究者の困難感を拾い上げていくことを目的としている。また、それらの困難感に対して、どのような支援が有効である・であったかについても回答を集めた。本節では、まず若手研究者の困難感とそれに役立つ支援を全体的に確認する(2.1)。広義の若手研究者の状況を捉えるために、他職種から研究職への転職をめざす者の状況にとりわけ着目し(2.2)、その傾向について検討していく³⁾。

2.1 若手研究者の困難感とそれに役立つ支援

図1は、大学院生である・であったときの困難感を複数回答で示したものである。「研究の見通しへの不安」(77.1%)、「将来の職への不安・迷い」(72.2%)、「経済的困窮」(57.6%)が多く、困難感の上位を占めている。同時に、自由記述欄には、「指導教員の多忙による指導不足」「副査の無理解」「周りに院生がおらず、切磋琢磨する仲間が限られていた」といった研究関連の困難感が挙げられていた。また、私生活とのバランスについて、「同居家族の介護との両立」「恋愛との両立」の難しさ・女性としてのキャリアと家庭の両立が難しいという声があがっていた。

なお、表7は調査時点で大学院に在籍している

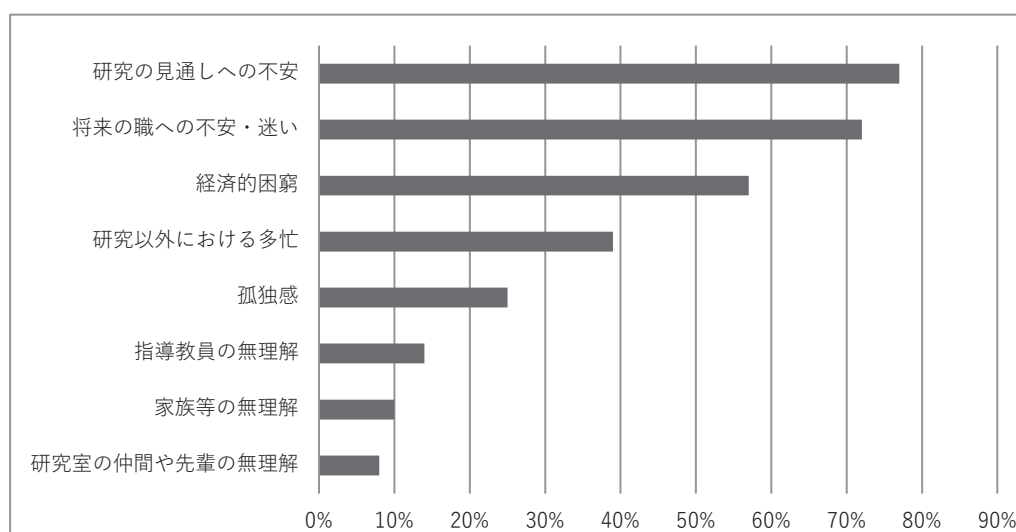


図1 大学院生の困難感 (%)

表7 大学院在籍か否か×大学院生の困難感
困難感の割合(%)

	研究の見通しへの不安	将来の職への不安・迷い	経済的困窮	研究以外における多忙	孤独感	指導教員の無理解	家族等の無理解	研究室の仲間や先輩の無理解	N
大学院在籍中	75.0	70.8	70.8	41.7	25.0	8.3	16.7	8.3	24
大学院在籍経験者	77.5	72.5	55.0	38.3	25.0	15.0	9.2	8.3	120
合計	77.1	72.2	57.6	38.9	25.0	13.9	10.4	8.3	144

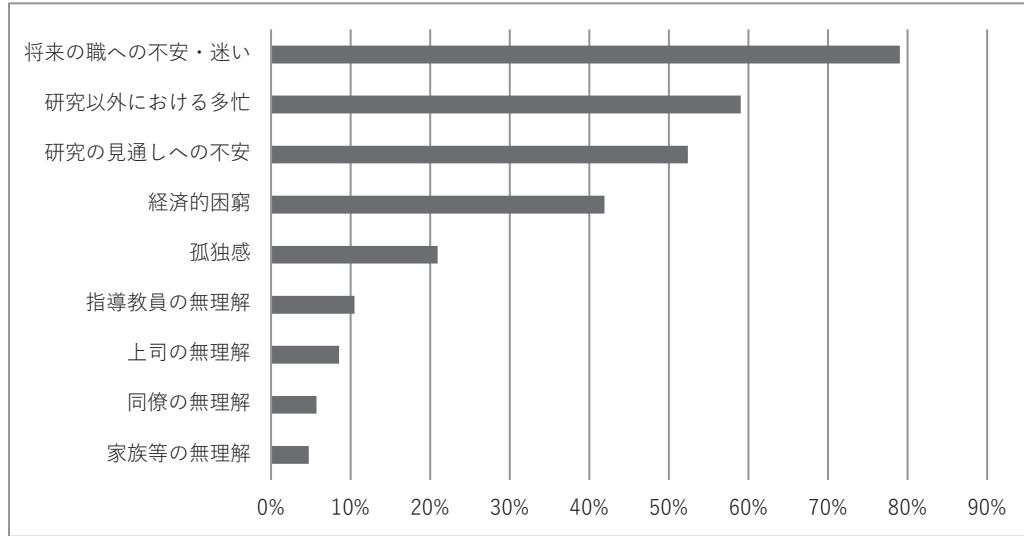


図2 ポストドクター・非常勤・任期付き常勤の困難感 (%)

か否かと、大学院生の困難感のクロス表である。「研究の見通しへの不安」「将来の職への不安・迷い」「研究以外における多忙」「孤独感」などの項目において顕著な差が見られないが、「経済的困窮」「家族等の無理解」「指導教員の無理解」という3つの項目においては差が大きい。とりわけ「経済的困窮」の項目では、現役大学院生と大学院経験者との間に15.8ポイントの差もあり、現在大学院に在籍している者は、これまでの大学院生以上に、経済面において困難を感じていることが示唆される⁴⁾。

続いて、ポストドクター・非常勤・任期付きのポストに就いている段階で直面している・いた困難感(図2)については、「将来の職への不安・迷い」の79.0%に続いて、「研究以外における多忙」(59.0%)、「研究の見通しへの不安」(52.4%)、「経済的困窮」(41.9%)の順に多い。大学院在籍時に比べて、将来の職に対する不安が一層強まっており、さらに研究以外の業務や活動が多忙であ

ることによって、研究時間の確保が難しくなっていることが窺える。なお、ポストドクター・非常勤・任期付きのポストに就いても、「将来の職への不安・迷い」が困難感の最上位にあることから、以前より指摘されてきた任期なし常勤職の獲得の困難さが改めて確認され、初期のアカデミックキャリアの不安定さが示唆されている。

次は、以上で確認した困難感を踏まえつつ、若手研究者にとってどのような支援が有効であったかについて検討していく。図3・図4は、大学院在籍時と任期なしの常勤職を得る前段階のそれぞれにおいて、助けられたと感じたことを多い順に並べたものである⁵⁾。まず、図3を見てみると、大学院在籍時において、「指導教員の支援」(62.1%)、「研究室の仲間や先輩の支援」(57.9%)、「家族の理解と支援」(51.0%)が役に立ったことがわかる。同時に、図4で示したように、ポストドクター・非常勤・任期付きのポストに就いている段階においても、上記した3つの支援が重要であ

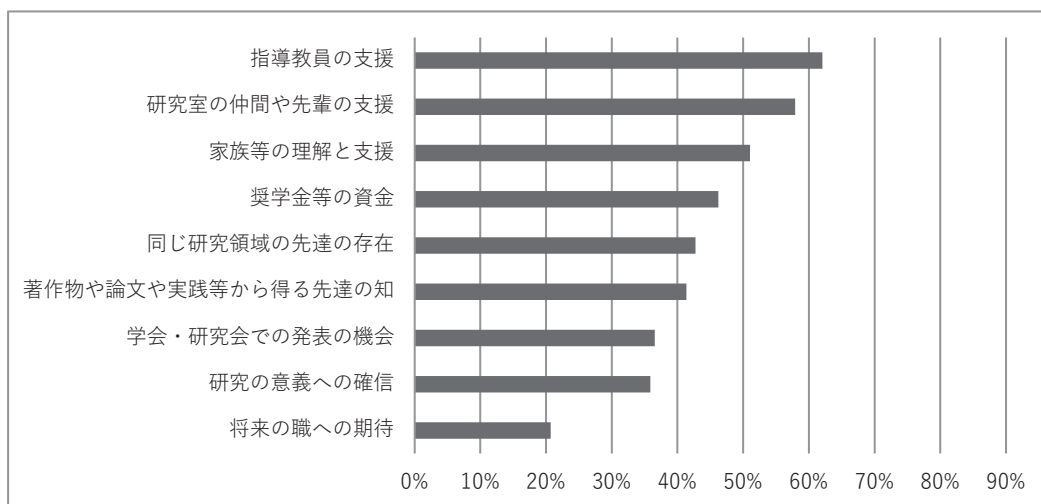


図3 大学院生の助けられたと感じる支援や事象 (%)

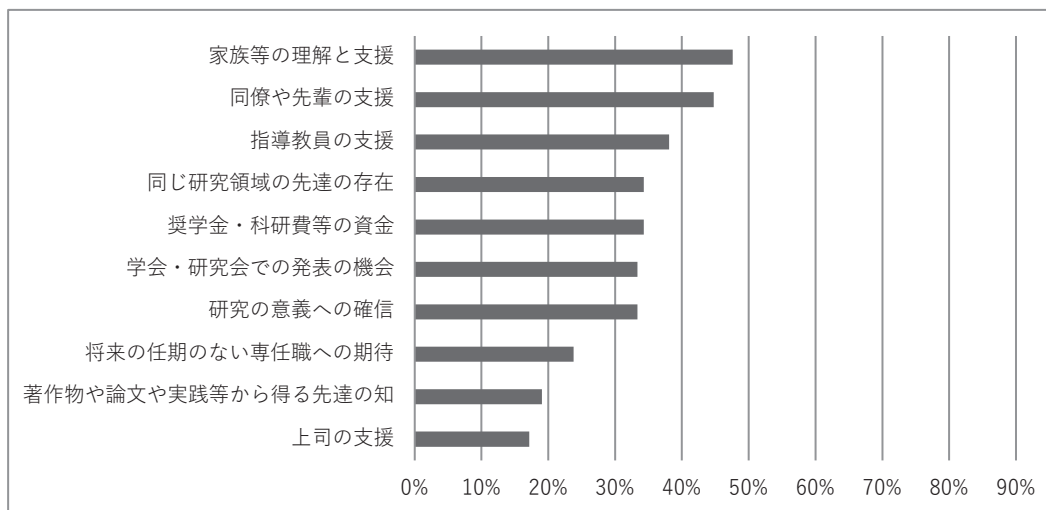


図4 ポストドクター・非常勤・任期付き常勤の助けられたと感じる支援や事象 (%)

ることがわかる。また、自由記述において、「研究の楽しさ・国内外の院生／仲間とのネットワーク」「院生自治会など大学院生による自治組織・要求実現運動の存在」などが挙げられており、若手研究者にとって、同じ目標を目指している仲間の存在意義が大きいことが読み取れる。

ところが、「研究の意義への確信」「将来の（任期のない）職への期待」といった項目は、大学院在籍時と任期なしの常勤職を得る前段階の両方においてその割合が低い水準に留まっている。このことから、若手研究者は未来に対して抱く不安が大きいことがわかる。

2.2 他職種からの転職をめざす者の状況

今回の調査では、他職種から研究職への転職をめざす若手にも着目した問いを新設した。それは、転職にあたっての困難感（アンケート調査 Q5）と転職にあたっての有効な支援（アンケート調査 Q6）という2つの項目である。全回答者145名のうちの34名が上記の質問に回答したことから、今回の調査において他職種からの転職をめざす者が回答者全体の2割を超えていることがわかる。産学連携、アカデミアにおける多様なキャリアが構築されつつある現在、他職種からの転職をめざす会員への支援も切実になってきている。実際、日

本教育学会には、学校の教員からの転職を経験した会員も多い。そこで、以下ではまず、転職をめざす者と全回答者との比較をおこない、転職にあたって直面している・いた困難感の傾向を可視化していく。さらにそれを踏まえたうえで、転職にあたって有効な支援について検討する。それを通して、多様化しつつあるアカデミアの現状の一端を示すとともに、他職種からの転職をめざす者が置かれている状況に対する理解を図っていく。

図5は、転職をめざす者が直面している・いた困難感を、全回答者との比較で示したものである。全回答者が感じる困難感の最上位に「研究への見通しへの不安」(77.1%)があるのに対して、転職をめざす者が直面する困難感の最上位にあるのは「将来の職への不安・迷い」(76.5%)である。自由記述にも「これまでの活動の中断(自治体の非常勤職員として取り組んでいた)、労働運動を

中断せざるを得なかったこと」という声が聞かれるように、他職種からの転職をめざす者にとって、これまで築いてきたキャリアの中断によってもたらされた不安が大きいことがわかる。概して、転職をめざす者のほうが、「将来の職への不安・迷い」「経済的困窮」を感じやすい傾向にある。一方、転職をめざす者が全回答者を下回る項目がある。「研究への見通しへの不安」「研究以外における多忙」「家族等の無理解」などがこれに該当する。これらの課題をある程度克服した上で研究職への転職に踏み切っていることが推察できる。

なお、「指導教員(上司)の無理解」という項目では、顕著な差が見られないが、図5に反映できていない困難感もある。例えば、「一部の研究者から雑多な人間という先入観で見られる。違う職種の経験も研究や教育に生かせ、かえってユニークな発想を持てる可能性もあるにもかかわらず

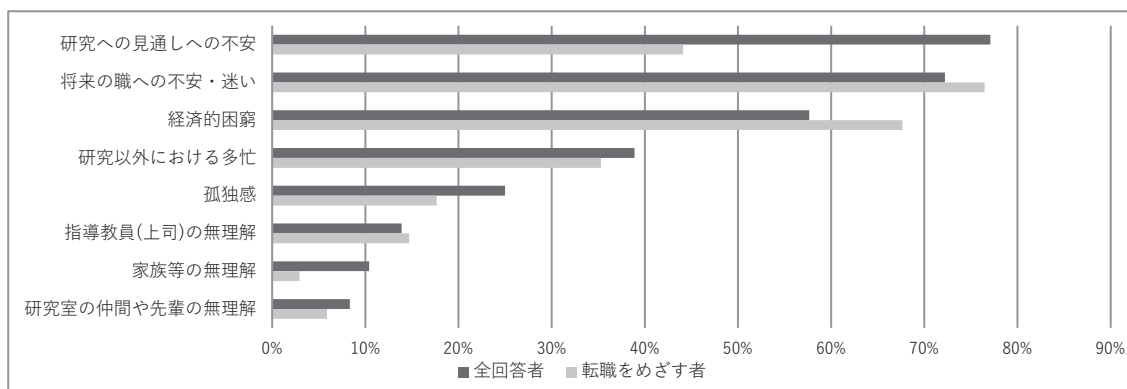


図5 転職をめざす者の困難感 (%)

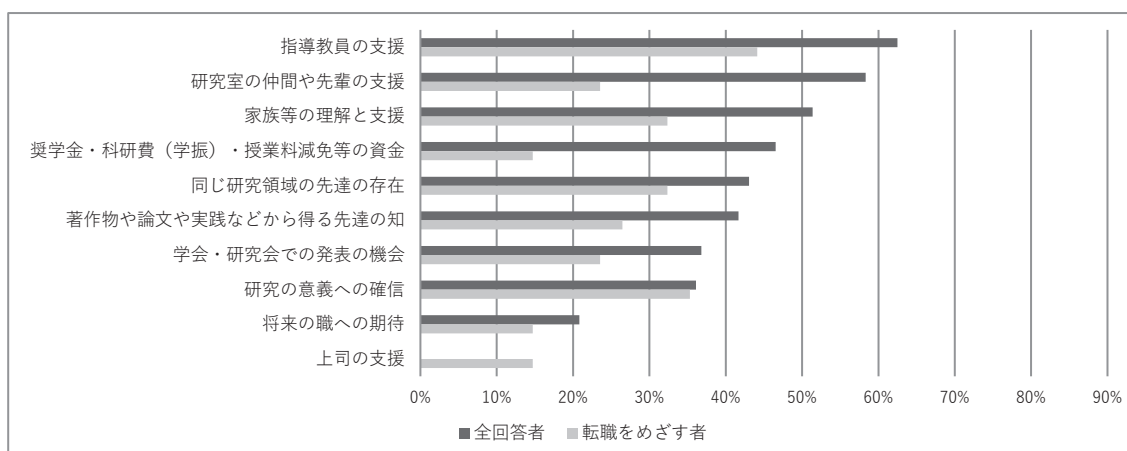


図6 転職をめざす者の助けられたと感じる支援や事象 (%)

ず」が自由記述として寄せられている。これは転職をめざす者に対する無理解や研究者を狭義でしか捉えていないことに起因すると考えられる。個人的な経験とはいえ、このような声を拾い上げることにより、転職をめざす者が置かれた現状の理解に繋がっていくことに意義があるだろう。

それでは、研究職への転職をめざす者にとって有効な支援について検討していく。図6は、「助けられた」と思ったことを、全回答者との比較で示したものである。どちらも「指導教員の支援」が最も高くなっており、指導教員からの支援は若手にとって肝要であることが示唆されている。しかし、その割合を見てみると、全回答者の62.5%に対して、転職をめざす者は44.1%と低い水準にとどまっている。さらに全体的に見て、転職をめざす者が「助けられた」と感じたことが低い傾向にあり、とりわけ「研究室の仲間や先輩の支援」(34.8ポイント差)「奨学金・科研費(学振を含め)・授業料減免等の資金」(31.8ポイント差)といった項目において顕著な差が見られている。概して、転職をめざす者のほうが不利な状況に置かれており、支援を得づらい傾向にあるといえよう。

3 経験と助言の共有

アンケート調査では、個々人の経験と助言に関しても自由記述形式で回答を集めた。コロナ禍のオンラインへの移行によって、たまたま出会った人とちょっとした話をする機会、例えば研究室や学会でのスモールトークが激減したと感ずる人は少なくないだろう。不安を感じている時、他人に話したり、他人の経験を聞いたりすることが、いかに大切だったかを改めて感じたと言う声も聞く。ここでは、直面する問題をブレイクスルーした経験を共有したい。ここに集まった経験は、もちろんそれぞれの置かれる文脈によって多様だが、一方で、個人特有の問題と思っていたことが他人も直面している問題だったりもすることに気づく機会になるだろう。

また、そうした経験を受けて、どのように助言できるかについても回答を募った。ただし、助言を受け取ることも簡単ではない。例えば、「将来のことは心配せずに、目の前の研究に集中すれば未来が開ける」という助言と「将来のことを考えながら、研究だけではなく非常勤など今から戦略的になるべきだ」という助言と、矛盾したものを

受け取る時、受け取る側はどうすればよいのだろうか。助言を与える人のそれぞれの経験から、おそらくどちらも間違いではないだろう。しかし、助言を与える人と受け取る人が置かれる立場や困り事の文脈が異なるために、助言に齟齬が生まれることもある。また、「アカデミックキャリア」で想定されるキャリア形成は一括りにできないほど、現在の研究者のキャリア形成や置かれる状況は個々に多様である。そこで、本章では、助言を共有した人の属性や立場に留意しながら考察しつつ、助言を整理する。

3.1 ブレイクスルーの経験

自由記述の回答の中で挙げられたアカデミックキャリアの困難は、博士後期課程とその後のキャリアの不透明性、研究遂行の停滞、業績構築の困難、経済的困窮、研究室・職場におけるハラスメントに大きく分けられた。それぞれの回答者にとって、そういった困難を乗り越えたターニングポイントはなんであったのかを紹介する。最後に、研究者として現在のキャリアを選択する動機となった経験も列挙する。

アカデミックキャリアの困難の中でも、博士後期課程から初職(特に常勤)までが厳しい時期である。人文・社会科学系の大学院の博士後期課程の標準年限や日本学術振興会特別研究員の採用期間は(最長)三年間であるが、複数の回答者は、その三年間で博士論文の執筆の見通しを立てられず、さらにその後の就職も考えることができないという状況が苦しい(苦しかった)と言う。精神的かつ身体的な負担を感じることで体調を崩し、研究を進めることができなかつた人もいる。公募の公平性についての疑念の声や採用基準の不透明さもあり、ブラックボックス化したアカデミアの就職が、初期のアカデミックキャリアにいる人にとって負担となっていることが示唆される。

そうした将来のキャリア構築が不安定な状況においては、研究は停滞し、論文投稿や研究発表などの業績を積み上げていくことも難しく感じられる。具体的には、博士論文がうまく書けない、学術誌の査読に落ちるなどの経験が挙げられた。不安定さを解消するため就職をしたいが、採用条件である博士号取得や査読付き論文の保持はまだないという状況で、さらに不安が膨らんでいく。

こうした負のループから抜け出し、ブレイクス

ルーするのはどういった時だったのだろうか。ターニングポイントとして多く挙げられたのは、研究によってなんらかの達成感を得ることである。例えば、博士論文の提出や学術誌への査読付き論文の掲載、賞の受賞である。様々な困難によって研究者の道が途絶えると感じた時の学術誌への論文の掲載は、研究者として一念発起する契機となったという回答もある。同時に、そうした達成をターニングポイントとあげる回答者は、「別の研究会でいただいたご意見をもとに、博論全体を見直した」「後輩からもらった知見で一気に博論の根幹的な部分を修正」したなど、研究室の後輩や先輩、指導教員や学会で出会う研究者などからフィードバックを受け、修正していくプロセスが重要だったと言う。

また、達成という時、それは必ずしも「論文」という形に限らない。例えば、「自分の研究が学会では評価されないものの、すぐれた実践力のある小学校教師に意義を認めてもらい、励まされた」などの研究協力者や教育実践者からの激励や、「学会発表でも評価を頂けるようになり、研究者としての自信が得られた」など学会発表における評価も、ブレイクスルーの契機として回答に記述されていた。

次に挙げられるのは、就職することである。特に、常勤職への就職である。就職をすると、初期のアカデミックキャリアの人が困難に感じている経済的基盤が安定するだけではなく、研究以外の教育活動や日常の業務などの活躍の場が広がることで、評価の軸が多様になる。例えば、「プロジェクト付きの助教採用だったのですが、自身の研究の広がりをもつことができた」「一般的な就職者並みの月収が得られたことと、研究がうまくいかなくても仕事に関しては努力することで感謝されることが多かった」という回答がそのことを示す。そういった就職の契機は「運と縁とタイミング」という言説があるように、「たまたま」「幸運の重なり」であったと言う人がいる一方、就職の条件として求められる査読付き論文の保持や授業経験などの業績の積み上げ、積極的なアピールをすることで勝ち取ったという人もいる。

就職に直接関係しないブレイクスルーもある。人や研究テーマとの出会いである。指導教員、異分野の研究者、共同研究者などの人との出会いから研究が進んだり、新たなテーマを発見したり、

思わぬ方向への発展が実を結んでいくことで、負のループから抜け出したという回答があった。その中でも、留学や海外研究は、自らの選択によって積極的に得られる機会である。研究のターニングポイントとして「30歳の年、休学（1年）して語学研修（9か月半）および外国での史料調査ができた」と言う人もおり、研究活動における海外渡航の積極的な意義が見出せる。研究に関係したことに限らず、結婚、出産、子育てなどのライフイベントも、研究者のキャリアの転機になるようだ。一方で、「子育てから研究時間を見直し、体調を崩さないようあまり無理をしなくなりました」などの回答もあり、出産や子育てがアカデミックキャリアの転換点となりえるし、子育てをする研究者（現状においては特に女性）にとっては、バランスを取るために働き方を変えざるを得ない現状が回答に映し出されていた。

様々な困難への直面や解決の糸口の模索などを経験しつつも、それ以上に研究職を強く志望する理由を記述した回答者もいた。ロールモデルとなる研究者との出会いや研究が社会貢献した場面への立ち会いなどの、研究そのものや研究テーマの選択へ自信を得る経験が、そうした研究職への追求を支えているようである。

3.2 若手研究者に向けた助言

本アンケート調査で助言の対象とした事項は、資金、進路、健康、ネットワーク、研究の姿勢、情報収集、活動を広げるという7項目である。多く回答が集まったのは、進路と研究の姿勢についてである。ただし、本節のはじめにも述べたように、そうした助言は文脈に依存する。このことを考慮して、助言として回答することをためらった回答者も複数名いる。本節では、読者が助言を受け取る時に参考にできる情報として、助言して下さった回答者がいる文脈や属性も考慮しながら記述する。

進路に関しては、アカデミックキャリアを選択する前の大学院生を想定した意見と、博士後期課程後の就職に関する意見が集まった。これらの回答者の多くは、初期のアカデミックキャリアにいる者の困難さや不安を案じていた。特に、アカデミックキャリアにおける経済的不安定さや健康問題への言及は、若手・中堅とされる30代から40代の回答者に多い。そうした困難さに言及した上で、

回答者の多くはアカデミックキャリアを選択する者に対する励ましの言葉と共に助言を述べている。具体的な方策として共有されたものは、大きく分けて三つある。

一つ目は、取り組んでいる研究を進め、就職に結びつけるための方策である。ただし、そこにはあっと驚く魔法があるわけではなく、地道に研究業績を積み上げていくというものである。ただし、より戦略的になる方策も提案された。「複数の分野での査読論文を持つこと」「作業課題を明確にして休まず取り組むこと。自分の持ち味を活かすこと」や、「できるだけ多くの人々の意見を聞く」「一人で何とかしようとせず、指導教授や先輩にどんどん頼ったほうがいい」というような研究論文の執筆を進めるためのコツが共有されていた。ただし、こうした助言が生きる環境の設計、例えば、個々の研究者が建設的な議論をする態度を持つことや信頼関係の構築、対話的な空間があってこそ実現が可能になるであろう。

二つ目は、職を得ることに特化した方策をとるというものである。例えば、研究業績として成果を残しやすい研究テーマの選択や教育実践の業績の構築などである。「学校現場の経験があればよいが、なければ教師論などの業績をつくる」など、教員養成に関わる知識や研究業績を持つことは教育学分野の就職に、また、進学する大学の戦略的選択や英語など外国語の習得も就職に有利であるという意見もあった。その先に、学校教員としての就職や高等教育機関の事務職などへの柔軟な選択も提案されていた。

三つ目は、そもそも研究職というアカデミックキャリアを選択せず、民間企業や他の立場でのキャリア構築を考慮することも必要だという意見であった。これは主に、研究活動と経済活動を分けるということと、研究活動を継続しないという二つに分かれる。前者は、大学に属さず民間の研究者として研究活動を行う「在野研究者」となる道であり、後者は、そもそもアカデミックキャリアを推薦しないという意見である。これらの意見の理由として、近年のアカデミアの就職難や、就職しても研究に時間が割けない厳しい労働状況などの回答者自身の経験があるようだ。高等教育機関の大学教員として働くことは、一般に、研究、教育、学内業務の三つの業務を担うということであり、プライベートとのバランスも合わせると、

日々忙殺されているという経験談も書かれていた。ただし、大学に属することで可能な資金調達や研究倫理審査などもあり、研究活動を希望する場合は、この助言に示される選択は難しい選択となるかもしれない。

以上のような助言は、現在の初期のアカデミックキャリアにいる者の困難さに真摯に向き合い、また、自らの経験に基づいて共有された具体的な対策であり、非常に貴重な資料である。

しかし、そのような経験にもとづく助言が具体的に有効であると考えられる反面、助言を共有する難しさや課題を示していることも浮かび上がってきた。例えば、具体的な方策ではなく、「運は自分で切り拓く」「あきらめない」「覚悟をもつ」などの意見も集まっている。それらのほとんどは、任期なしの常勤について40代以降の男性の研究者のものであった。こうした中堅・ベテランの研究者には妥当であった助言や自身の経験をもとに激励として行う助言が、若手研究者をかえって追い込む可能性は否定できない。その理由として、一点目に、現在の初期のアカデミックキャリアにいる者の困難さは、序章に示したように、近年の高等教育機関を取り巻く社会的課題であり、個人の努力では乗り越えられない問題もあることや、二点目に、社会的課題であるからこそ、こうしたキャリアに関する個人の経験は社会的文脈に依存しており、時代や地域、属性などによって異なる傾向があると考えられることが挙げられる。翻って、学会として若手研究者の置かれる社会的状況の変化を可視化するこうした取り組みは、若手自身が自らの悩みや状況を共有するという意義にとどまらず、若手の育成を担う中堅・ベテラン研究者にとっても若手時代の自身の経験を相対化し、頑張りの前提となる社会的状況の変化を理解するという点からも重要である。

次に回答が多かった研究に対する姿勢に関しても、進路に関する助言と同様の分類ができる。その中でも、他者に対する助言なのか、自らに向けたものなのか、「楽しく研究をやろう」という回答が複数集まった。楽しく研究を進めるための様々な方法が考えられるが、多くの回答の中で、ネットワークの構築と共同研究の実施が言及されていた。指導教員でも、先輩でも後輩でも、学会で出会った研究者でも、とにかく誰かに相談しながら、そして課題やテーマを共有しながら研究を

続けることが、楽しく研究を進める上での重要な方策だと考えられていた。そのようにして回答者自身も困難を乗り越え、現在も研究者を続けられているのかもしれない。

4 学会への要望

現在では、さまざまなスケールにおいて若手育成の支援事業が取り組まれている。とくに近年においては、支援主体としての学会が注目されつつあることが指摘されている⁶⁾。各自由記述からも、学会に対して多様な要望・期待が寄せられていることが窺える。その内容は研究への支援に関わることにとどまらず、キャリア形成へのサポート、経済的支援、研究環境・条件の整備など多岐にわたる。そこで、ここでは、寄せられた要望を共有することにより、今後のイベント企画の方向づけや、支援のさらなる拡充を図っていくうえでのヒントを得たい。

まず、研究への支援に関する要望が多数寄せられている。機関誌への論文掲載数の増加、査読が通る前の人への支援など、研究業績の支援に関する要望が多数である。しかし一方では、「早めに成果を出さないと（研究の道で）生き残れない状況というのが少なからずあることに（中略）ぜひこの状況の改善をお願いしたいです」など、現状を踏まえながら懸念を示したうえでの環境改善への要望もある。概して、安心して研究できる環境づくりについての言及が多かったことから、学術環境の整備が期待されていることが読み取れる。それを図っていくために、「学会内部にとどまらず、その外部にも問題提起を行ってほしい」という提案があり、本学会に問題提起・情報共有の役割が期待されているといえよう。他方では、「研究職以外の若手の活躍の場を広げてほしい」「研究職以外の職種へ売り込む方策を積極的に支援する」など、多様なキャリアパスを意識した要望も寄せられている。

次に、経済的支援に関して、学会単位での賞金や奨学金制度の設立が要望として寄せられている。また、「今後も少なくともハイブリッドで大会を開催していただきたいと思います。多くの院生は交通費などを実費で負担しており、経済的な負担が大きいです」という声がある。研究費を持たない大学院生にとって、研究活動を行ううえで欠かせない学会活動に関わる出費は、実際に大きな負

担となっていることがわかる。

なお、すでに触れたように、「若手研究者」というカテゴリーは多様な立場の人によって構成されており、求めている支援もそれぞれの立場によって異なっている。自由記述においても「実践研究者、年配で研究を始めたなどの様々な立場の研究者にも目を向けてもらえたらと思います」「ベテランも若手から学ぶ意識で、学び続ける研究者であるという意識で『育成』の在り方を考えて欲しい」「指導教員からの相談にも対応してほしい」などの要望が寄せられている。これらの要望からは、多様なニーズが存在していることが窺える。同時に、「若手育成」の問題は、年齢・経験を問わず研究に携わっている全ての人に関わる問題であることが再確認できた。実際には、「私自身は学会に支えられて今も精進しているところですが、何ができることがあれば、積極的に参加したいと思います」など、協力的な姿勢を示した回答者も多数あった。今後において、学会員と協同しながら、幅広いニーズに対応できる包括的な支援体制を整備していく必要があると考えられる。

5 まとめ

今回のアンケート調査は、広義における「若手」の困難や必要な支援を理解し、ボトムアップに解決策を模索することを目的に、初期のアカデミックキャリアの困難とブレイクスルーの経験、そして、そうした状況にいる若手研究者に向けた助言を収集した。本調査を実施するにあたっては、若手研究者の困難やニーズとその傾向を統計的に示した若手育成委員会が2016年に実施した調査結果を基盤にした。そこから発展させる形で、本調査は、転職者を含む多様な背景からアカデミックキャリアへ進む若手研究者に関して、具体的な個人の経験と助言を収集することで、その内実を具体化するとともに、個人が状況によっては直面する困難や効果的な支援が異なることも示した。

第二節では、選択項目の回答から転職者を含む若手研究者の困難感と役に立つ支援について概観した。若手研究者の困難感として、研究の見通しへの不安や将来の職への不安・迷い、経済的困窮が上位を占めた。特に経済的困窮は「かつての大学院生」に比べ「現役の大学院生」で大きく増えていた。ポストドクター・非常勤・任期付きのポストについても同じ項目が上位を占め、さらに、

研究以外における多忙も加わっていることから、以前より指摘されてきた任期なし常勤職の獲得の困難さが改めて確認され、さらに、初期のアカデミックキャリアの不安定さや困難感が改めて示された。アカデミアにおける多様なキャリアが構築されつつある現在、他職種からの転職をめざす者への支援も重要であるが、研究の見通しに対する不安よりも経済的困窮や将来の職への不安の方が高いなど、困難感に特徴があった。転職をめざす者のニーズにも応じられる支援策も検討する必要がある。

第三節では、自由記述形式で回答を集めたアカデミックキャリアの経験と助言について考察しつつ、整理した。自由記述回答は、博士後期課程とその後のキャリアの不透明性、研究遂行の停滞、業績構築の困難、経済的困窮、研究室・職場におけるハラスメントに大きく分けられ、研究遂行の困難さや将来への不安、そうした不安定な状況における心身の不調などが報告された。同時に、その状況をプレイクスルーしていった個々の経験は、研究を遂行し、論文を書く際の支援を得て、モチベーションを保つための方策を提示している。同時に、初期のアカデミックキャリアの困難に立ち向かう若手研究者に対して集められた助言は、経験者ゆえの理解や励ましの声であり、様々な立場から多様な意見が寄せられた。

第四節では、自由記述形式で回答を集めた学会への要望を、特にアカデミックキャリアの構築の支援を中心にまとめた。その内容は、研究への支援に関わることにとどまらず、キャリア形成へのサポート、経済的支援、研究環境・条件の整備など多岐にわたる。アカデミックキャリアを構築するために必要不可欠な査読付き研究論文を持てるように、機関誌改革の継続はもとより、安心して研究を進められる環境を整える対策が求められていた。若手研究者の経済的不安定さについても改めて指摘されていた。対象となる「若手」のうち一部の学生や研究者が得られるような経済的支援ではなく、初期のアカデミックキャリアにいる人が、プライベートと両立させつつ安心して研究を進めていく研究環境とは何かを改めて考え、制度を作り直していくということも必要なのかもしれない。その際には、狭義の「若手」ではなく、多様な研究者像を想定することも忘れてはならない。

本調査は、短期間のなかで、日本教育学会の会

員を中心としながら複数の教育学研究系の学会から協力をいただき、調査協力を集めることができた。また、現時点での当事者だけではなく、かつて「若手」を経験した研究者からもその経験を集めることで、初期のアカデミックキャリアについて幅広く捉えることができた。そこから見てきたのは、経済的基盤かつキャリア設計が不安定な中で、大学院生から初期のアカデミックキャリアを歩んでいく際の困難と不安であり、そうした中でも研究を続けていきたい若手を支える制度と文化が必要である。一方で、本調査は、限られた範囲内での調査実施と結果の解釈にすぎず、より精緻な調査が必要である。ただし、当事者が示すニーズは第四節で示された通りであり、学会をはじめとする対応が求められている。

6 注

- 1) 「日本学術振興会特別研究員制度は、我が国の優れた若手研究者に対して、自由な発想のもとに主体的に研究課題等を選びながら研究に専念する機会を与え、研究者の養成・確保を図る制度」(日本学術振興会2023)であるとされ、DCは日本の大学院博士課程在籍者が、PDは博士号取得者が申請できる。申請者のうちの採用者は、例えば特別研究員DC-1は近年約20%であり、人文社会科学や自然科学などの専攻を総合して700名ほどである。
- 2) 第一節、第三節、第五節を長江侑紀が、第二節と第四節を張林倩が執筆を担当した。和井田節子は全体を総括した。
- 3) 特に言及しない限り、回答者の立場は当事者／経験者という違いがあるが、本調査報告書では、解釈に必要な部分においてのみ違いに言及する。
- 4) ただし、この違いは何に起因しているのかについては、本調査では明らかになっていない。それについてはさらに検討する必要がある。
- 5) 若手研究者は、明確に「大学院生／ポストドクター・非常勤・任期付き」に二分されるのではなく、大学院生の身分をもちながら就業している者が一定数存在する。
- 6) この点については、日本教育学会若手育成委員会実施の2017年度調査を参照されたい。

7 謝辞

本アンケート調査に回答してくださった皆様に御礼を申し上げます。また、本調査の実施および報告書の作成にあたりお力添えをいただきました若手育成委員会の藤田晃之委員長、池谷美衣子委員、高野貴大委員、松尾智晶委員に御礼を申し上げます。

8 引用文献

日本学術振興会, 2023, 「特別研究員」日本学術

振興会ホームページ (2023年1月5日取得, <https://www.jsps.go.jp/j-pd/index.html>).

前田麦穂・齋藤崇徳・本田由紀, 2017, 「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」『教育学研究』84(4), 446-454.

9 付録資料

表 アンケート調査項目

質問項目	選択肢番号 回答項目
Q1.あなたが大学院生である／だったときの困難感についてあてはまるものをいくつかチェックしてください（複数回答可）	0 大学院は経験していない、あるいは修了後いったん研究者ではない道にすすんだのでこの質問に該当しない 1 研究の見通しへの不安 2 経済的困窮 3 研究以外における多忙 4 家族等の無理解 5 研究室の仲間や先輩の無理解 6 指導教員の無理解 7 将来の職への不安・迷い 8 孤独感 9 その他
Q2.あなたが大学院生である／だったとき何に助けられたと思いますか（複数回答可）	0 大学院は経験していない、あるいは修了後いったん研究者ではない道にすすんだのでこの質問に該当しない 1 研究の意義への確信 2 奨学金等の資金 3 学会・研究会での発表の機会 4 家族等の理解と支援 5 研究室の仲間や先輩の支援;6.指導教員の支援 6 指導教員の支援 7 将来の職への期待 8 同じ研究領域の先達の存在 9 著作物や論文や実践等から得る先達の知 9 その他
Q3.あなたがポストまたは非常勤または任期のある研究職に就いている／いたときの困難感についてあてはまるものをいくつかチェックしてください（複数回答可）	0 ポスドクまたは非常勤または任期のある研究職を経験しないので、この質問に該当しない 1 研究の見通しへの不安 2 経済的困窮 3 研究以外における多忙 4 家族等の無理解 5 同僚の無理解 6 上司の無理解 7 指導教員の無理解 8 将来の職への不安・迷い 9 孤独感 9 その他
Q4.あなたがポストまたは非常勤または任期のある研究職である／だったとき何に助けられたと思いますか（複数回答可）	0 ポスドクまたは非常勤または任期のある研究職を経験しないのでこの質問に該当しない 1 研究の意義への確信 2 奨学金・科研費等の資金 3 学会・研究会での発表の機会 4 家族等の理解と支援 5 同僚や先輩の支援 6 上司の支援 7 指導教員の支援 8 将来の任期のない専任職への期待 9 同じ研究領域の先達の存在 10 著作物や論文や実践等から得る先達の知 9 その他
Q5.あなたが他の職種から研究職に転職しようとしている／いたときの困難感についてあてはまるものをいくつかチェックしてください（複数回答可）	0 他職種から研究職への転職ではないので、この質問に該当しない 1 研究の見通しへの不安 2 経済的困窮 3 研究以外における多忙 4 家族等の無理解 5 同僚の無理解 6 上司（または指導教員）の無理解 7 将来の職への不安・迷い

	8 孤独感
	9 その他
Q6.あなたが他職種から研究職に転職しようとしている／いたとき何に助けられたと思いますか（複数回答可）	0 他職種からの研究職への転職を経験しないのでこの質問に該当しない
	1 研究の意義への確信
	2 奨学金・科研費等の資金
	3 学会・研究会での発表の機会
	4 家族等の理解と支援
	5 同僚や先輩の支援
	6 上司の支援
	7 指導教員の支援
	8 将来の終身雇用専任職への期待
	9 同じ研究領域の先達の存在
	10 著作物や論文や実践等から得る先達の知
	9 その他
Q7.あなたは若手研究者を支援したことがありますか（複数回答可）	0 支援した経験はない
	1 大学院生の研究を支援した(協力・指導含む)
	2 大学院生の就職を支援した(協力・指導含む)
	3 大学院生を研究・就職以外の点で支援した
	4 ポスドクまたは非常勤または有期雇用の若手研究者の研究を支援した(協力・指導含む)
	5 ポスドクまたは非常勤または有期雇用の若手研究者の就職を支援した(協力・指導含む)
	6 ポスドクまたは非常勤または有期雇用の若手研究者を研究・就職以外の点で支援した
	7 他職種から研究職に転職しようとする人の研究を支援した(協力・指導含む)
	8 他職種から研究職に転職しようとする人の就職を支援した(協力・指導含む)
	9 他職種から研究職に転職しようとする人の研究・就職以外の点を支援した
	9 その他
Q8.あなた自身の研究者人生に関する「ピンチ」または「ターニングポイント」を教えてください	自由記述
Q9.あなたが若手研究者（または後輩）に助言するとすれば、何と言いますか	自由記述
Q9-1.上記の助言は何に関するものですか	0 助言らしい助言なし
	1 資金
	2 進路
	3 健康
	4 ネットワーク
	5 研究の姿勢
	6 情報収集
	7 活動を広げる
Q10.上のQ9の助言は誰を想定していますか（複数回答可）	1 大学院生
	2 ポスドクまたは非常勤または有期雇用の若手研究者
	3 他職種からの転職者
	文字列 その他
Q11.日本教育学会若手育成委員会へのご意見やご提案があればご自由にどうぞ	自由記述
Q12.あなたの研究者としての経験年数を教えてください（大学院は修士課程から計算してください）	1 4年以内
	2 5-9年
	3 10-19年
	4 20-29年
	5 30-39年
	6 40-49年
	7 50年以上
Q13.あなたの性別を教えてください	1 1.男性
	2 2.女性
	3 3.回答しない
Q14.あなたの年齢を教えてください	1 25歳以下
	2 26-30歳
	3 31-35歳
	4 36-40歳
	5 41-45歳

	6 46-50歳
	7 51-55歳
	8 56-60歳
	9 61-65歳
	10 66-70歳
	11 71歳以上
Q15.あなたの(最終)学歴を教えてください	1 大学院修士課程(またはこれに相当する課程)在籍中 2 大学院修士課程(またはこれに相当する課程)修了 3 大学院博士後期課程(またはこれに相当する課程)在籍中 4 大学院博士後期課程(またはこれに相当する課程)退学 5 大学院博士後期課程(またはこれに相当する課程)修了
Q16.上のQ15.で回答した出身大学の設置者を教えてください	1 国立 2 公立 3 私立 4 海外
Q17.現職の勤務形態を教えてください	1 未就業 2 非常勤 3 常勤 (任期あり) 4 常勤 (任期なし) 5 特任 6 再任用/再雇用 7 退職 8 その他
	文字列 その他自由記述