

「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

単純集計表

対象 歴史学関係者(全年齢層)
 回答期間 2015年9月24日～2016年3月31日
 方式 Web アンケート (Google ドライブの機能を採用)
 有効回答者数 518名

Q1 性別

	実数	比率
男性	377	72.8
女性	138	26.6
どちらでもない	3	0.6
合計	518	100.0

Q2 年齢

実数		比率		実数		比率		実数	518	
20歳	2	0.4	39歳	23	4.4	57歳	5	1.0	最小値	20
22歳	1	0.2	40歳	13	2.5	58歳	11	2.1	最大値	77
23歳	7	1.4	41歳	28	5.4	59歳	7	1.4	平均値	41.033
24歳	11	2.1	42歳	15	2.9	60歳	5	1.0	標準偏差	11.240
25歳	10	1.9	43歳	21	4.1	61歳	1	0.2		
26歳	8	1.5	44歳	14	2.7	62歳	2	0.4		
27歳	15	2.9	45歳	10	1.9	63歳	4	0.8		
28歳	14	2.7	46歳	12	2.3	64歳	4	0.8		
29歳	11	2.1	47歳	5	1.0	65歳	6	1.2		
30歳	15	2.9	48歳	7	1.4	66歳	6	1.2		
31歳	8	1.5	49歳	8	1.5	67歳	1	0.2		
32歳	18	3.5	50歳	12	2.3	68歳	5	1.0		
33歳	18	3.5	51歳	8	1.5	69歳	2	0.4		
34歳	18	3.5	52歳	7	1.4	71歳	1	0.2		
35歳	24	4.6	53歳	8	1.5	77歳	1	0.2		
36歳	26	5.0	54歳	9	1.7	合計	518	100.0		
37歳	14	2.7	55歳	7	1.4					
38歳	23	4.4	56歳	7	1.4					

Q2・SQ 年齢

	実数	比率
24歳以下	21	4.1
25歳～29歳	57	11.0
30歳～34歳	78	15.1
35歳～39歳	110	21.2
40歳～44歳	90	17.4
45歳～49歳	43	8.3
50歳～54歳	45	8.7
55歳～59歳	36	6.9
60歳～64歳	16	3.1
65歳～69歳	20	3.9
70歳以上	2	0.4
合計	518	100.0

Q3 在籍中もしくはかつて(最後に)在籍した大学院の種類

	実数	比率
国立(国立大学法人)の大学院	306	59.1
公立の大学院	19	3.7
私立の大学院	149	28.8
海外の大学院	30	5.8
大学・短期大学・高等専門学校	12	2.3
その他	2	0.4
無回答	0	0.0
合計	518	100

Q3・SQ 大学院の所在地

	実数	比率
北海道	15	2.9
東北地方	22	4.2
東京都	275	53.1
東京以外の関東地方	24	4.6
中部地方	20	3.9
近畿地方	96	18.5
中国地方	10	1.9
九州地方・沖縄県	25	4.8
海外	30	5.8
無回答	1	0.2
合計	518	100.0

Q4 取得学位

	実数	比率
学士のみ	25	4.8
修士まで	189	36.5
国内のみ	173	91.5
国外のみ	7	3.7
国内・海外	9	4.8
博士まで	298	57.5
修士国内・博士国内	78	26.2
修士国内・博士海外	5	1.7
修士国内・博士国内外	1	0.3
修士国内・博士国内、上記以外	1	0.3
修士海外・博士国内	1	0.3
修士海外・博士海外	1	0.3
修士国内外・博士国内	4	1.3
修士国内外・博士海外	1	0.3
修士未記入・博士国内	189	63.4
修士未記入・博士海外	17	5.7
修士国内外・博士国内外	0	0.0
上記以外	3	0.6
無回答	3	0.6
合計	518	100.0

注) 上記以外には、学士号取得に加えて「上記以外」を選択した1名を含む。

Q5 研究対象の地域

	実数	比率
日本	248	47.9
中国・朝鮮	70	13.5
その他アジア地域	20	3.9
アフリカ	3	0.6
ヨーロッパ	136	26.3
南北アメリカ	22	4.2
オセアニア	1	0.2
その他	14	2.7
無回答	4	0.8
合計	518	100.0

注) 「その他」には、「ユーラシア」3名、「ヨーロッパ・東アジア」2名、「中東」2名の外、「東アジア」、「複数地域」、「世界」、「地域横断」、「東アジア(日本・中国・朝鮮及び欧米諸国)」、「地域を一つに限定していない。主として米国と日本」、「日本と南アメリカ」各1名が含まれる。

Q5・SQ1 研究対象の時代(複数回答)

	実数	比率
先史	1	0.2
古代	66	12.7
中世	111	21.4
近世	133	25.7
近代	231	44.6
現代	162	31.3
合計	704	135.9
ケース数	518	100.0

Q5・SQ2 研究対象のテーマ・内容(複数回答)

	実数	比率		実数	比率
世界史	44	8.5	都市史	28	5.4
交流史	56	10.8	村落史	34	6.6
比較史	22	4.2	文化史	67	12.9
グローバル化	0	0.0	美術史	7	1.4
島嶼・海域史	16	3.1	環境史	10	1.9
考古学	9	1.7	技術史	5	1.0
史学史・歴史理論	28	5.4	教育史	29	5.6
資料研究	44	8.5	農業史	13	2.5
アーカイブズ学	20	3.9	医学史	8	1.5
歴史教育	18	3.5	スポーツ史	3	0.6
思想史	63	12.2	軍事史	23	4.4
社会史	176	34.0	宗教史	42	8.1
経済史	81	15.6	災害史	6	1.2
外交史	66	12.7	科学史	8	1.5
政治史	184	35.5	建築史	3	0.6
法制史	39	7.5	その他	23	4.4
女性史	23	4.4	無回答	0	0.0
ジェンダー史	33	6.4	合計	1344	259.5
地域史	113	21.8	ケース数	518	100.0

注)その他の回答には、社会運動史2件のほか、音楽史、国家史、芸術史、民族史、古文書学、天皇論、テクスト論、経営史、労働史、子ども史、文学、国際政治史、林業史、福祉史、政治思想史、交通史、民衆運動史、国際関係史、日中関係史、博物館学、社会福祉各1件が含まれる。

Q5・SQ3 専門と所属の一致

	実数	比率
はい	358	69.1
いいえ	157	30.3
無回答	3	0.6
合計	518	100

Q6 研究を進めていく上での困難

	資料を購入・入手する経済的余裕がない		資料を収集する環境が整っていない		調査を行うための資金が足りない		経済的な制約から、学会・研究会に参加することが難しい	
	実数	比率	実数	比率	実数	比率	実数	比率
とても感じる	99	19.1	90	17.4	122	23.6	67	12.9
ある程度感じる	119	23.0	142	27.4	104	20.1	110	21.2
どちらとも言えない	57	11.0	74	14.3	82	15.8	68	13.1
あまり感じない	174	33.6	164	31.7	158	30.5	174	33.6
全く感じない	69	13.3	48	9.3	52	10.0	99	19.1
無回答	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
合計	518	100.0	518	100.0	518	100.0	518	100.0

	時間的な制約から、学会・研究会に参加することが難しい		同じ専門分野の人と接する機会が少ない		論文を発表できる媒体が限られている		研究を行うための時間が十分に取れない	
	実数	比率	実数	比率	実数	比率	実数	比率
とても感じる	170	32.8	90	17.4	48	9.3	219	42.3
ある程度感じる	190	36.7	142	27.4	95	18.3	158	30.5
どちらとも言えない	49	9.5	90	17.4	106	20.5	53	10.2
あまり感じない	87	16.8	156	30.1	199	38.4	69	13.3
全く感じない	22	4.2	40	7.7	70	13.5	19	3.7
無回答	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
合計	518	100.0	518	100.0	518	100.0	518	100.0

Q7 週の労働時間

	実数	比率	実数	比率
0～10 時間未満	57	11.0		
10～20 時間未満	44	8.5		
20～30 時間未満	57	11.0		
30～40 時間未満	73	14.1		
40～50 時間未満	135	26.1		
50～60 時間未満	72	13.9		
60～70 時間未満	35	6.8		
70～80 時間未満	18	3.5		
80～90 時間未満	9	1.7		
90 時間	2	0.4		
無回答	16	3.1		
合計	518	100.0		

実数	518
最小値	0
最大値	90
平均値	36.062
標準偏差	19.149

Q8 週の研究時間

	実数	比率	実数	518
0～10 時間未満	156	30.1	最小値	0
10～20 時間未満	147	28.4	最大値	100
20～30 時間未満	86	16.6	平均値	18.342
30～40 時間未満	57	11.0	標準偏差	15.386
40～50 時間未満	25	4.8		
50～60 時間未満	18	3.5		
60～70 時間未満	5	1.0		
70～80 時間未満	7	1.4		
80～90 時間未満	1	0.2		
90～100 時間未満	1	0.2		
無回答	15	2.9		
合計	518	100.0		

Q9～Q9・SQ4 労働時間に占める研究、教育、職場運營業務、学会・研究会運営、社会貢献活動の割合

		0～	10～	20～	30～	40～	50～	60～	70～	80～	90～	無	合計
		10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%	回	
		未満	未満	未満	未満	未満	未満	未満	未満	未満	%	答	
研究	実数	127	119	79	54	34	25	22	11	8	15	24	518
	比率	24.5	23.0	15.3	10.4	6.6	4.8	4.2	2.1	1.5	2.9	4.6	100.0
教育	実数	106	44	61	68	66	47	43	21	12	25	25	518
	比率	20.5	8.5	11.8	13.1	12.7	9.1	8.3	4.1	2.3	4.8	4.8	100.0
職場運営	実数	144	87	81	60	32	35	14	11	8	21	25	518
	比率	27.8	16.8	15.6	11.6	6.2	6.8	2.7	2.1	1.5	4.1	4.8	100.0
学会・研 究会運営	実数	359	97	19	10	0	3	2	0	0	0	28	518
	比率	69.3	18.7	3.7	1.9	0.0	0.6	0.4	0.0	0.0	0.0	5.4	100.0
社会貢献 活動	実数	389	73	15	6	5	1	0	1	2	1	25	518
	比率	75.1	14.1	2.9	1.2	1.0	0.2	0.0	0.2	0.4	0.2	4.8	100.0

Q10～Q10・SQ2 研究費総額に占める所属機関、外部資金(科研費、民間助成金等)、私費の割合

		0～	10～	20～	30～	40～	50～	60～	70～	80～	90～	無	合計
		10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%	回	
		未満	未満	未満	未満	未満	未満	未満	未満	未満	未満	答	
所属 機関	実数	200	48	47	59	27	31	19	15	21	28	23	518
	比率	38.6	9.3	9.1	11.4	5.2	6.0	3.7	2.9	4.1	5.4	4.4	100.0
外部 資金	実数	242	14	17	21	33	36	36	43	26	29	21	518
	比率	46.7	2.7	3.3	4.1	6.4	6.9	6.9	8.3	5.0	5.6	4.1	100.0
私費	実数	87	103	59	33	18	21	9	12	11	150	15	518
	比率	16.8	19.9	11.4	6.4	3.5	4.1	1.7	2.3	2.1	29.0	2.9	100.0

Q10・SQ3 一年間の個人研究費として足
りる金額

	実数	比率	実数	518
0～20 万円未満	13	2.5	最小値	0
20～40 万円未満	47	9.1	最大値	1000
40～60 万円未満	95	18.3	平均値	96.819
60～80 万円未満	68	13.1	標準偏差	82.084
80～100 万円未満	41	7.9		
100～150 万円未満	143	27.6		
150～200 万円未満	46	8.9		
200～300 万円未満	28	5.4		
300～400 万円未満	10	1.9		
400 万円以上	7	1.4		
無回答	20	3.9		
合計	518	100.0		

注)明らかに桁を誤った回答(4件)につい
ては、集計に際して修正した。

Q11 研究者全般をとりまく社会・研究環境に関する意識

	研究者全般に対する 社会的な評価は満足 できる		研究者は社会に対し て、十分に貢献をして いる		学問の世界は社会 に対して開かれて いる	
	実数	比率	実数	比率	実数	比率
とても感じる	6	1.2	17	3.3	6	1.2
ある程度感じる	89	17.2	167	32.2	113	21.8
どちらとも言えない	149	28.8	165	31.9	147	28.4
あまり感じない	201	38.8	150	29.0	204	39.4
全く感じない	73	14.1	19	3.7	48	9.3
合計	518	100.0	518	100.0	518	100.0

	研究者に対して、十 分に報酬が支払われ ている		研究者は社会の中で 十分に活用されてい る	
	実数	比率	実数	比率
とても感じる	3	0.6	3	0.6
ある程度感じる	44	8.5	35	6.8
どちらとも言えない	151	29.2	107	20.7
あまり感じない	207	40.0	275	53.1
全く感じない	113	21.8	98	18.9
合計	518	100.0	518	100.0

Q12 歴史研究者をとりまく社会・研究環境に関する意識

	歴史学の研究者に対する社会的な評価は満足できる		歴史学の研究者は社会に対して、十分に貢献をしている		歴史学の世界は社会に対して開かれている	
	実数	比率	実数	比率	実数	比率
とても感じる	2	0.4	16	3.1	11	2.1
ある程度感じる	49	9.5	146	28.2	133	25.7
どちらとも言えない	101	19.5	143	27.6	131	25.3
あまり感じない	247	47.7	171	33.0	189	36.5
全く感じない	119	23.0	42	8.1	54	10.4
合計	518	100.0	518	100.0	518	100.0

	歴史学の研究者に対して、十分に報酬が支払われている		歴史学の研究者は社会の中で十分に活用されている	
	実数	比率	実数	比率
とても感じる	4	0.8	3	0.6
ある程度感じる	32	6.2	29	5.6
どちらとも言えない	134	25.9	87	16.8
あまり感じない	214	41.3	277	53.5
全く感じない	134	25.9	122	23.6
合計	518	100.0	518	100.0

Q13 留学経験の有無

	実数	比率
あり	245	47.3
なし	272	52.5
無回答	1	0.2
合計	518	100.0

Q13・SQ1 留学期間

	実数	比率
半年以内	24	9.8
1年以内	68	27.8
2年以内	77	31.4
3年以内	27	11.0
4年以内	16	6.5
5年以内	8	3.3
それ以上	23	9.4
無回答	2	0.8
合計	245	100.0

Q13・SQ2 留学の主な資金源(複数回答)

	実数	比率
日本の公的奨学金(育英会、学生支援機構等)	42	17.1
日本学術振興会	47	19.2
大学院のプログラム	24	9.8
所属大学の助成	9	3.7
留学先の公的奨学金	85	34.7
民間の奨学金	44	18.0
私費	109	44.5
その他	3	1.2
無回答	6	2.4
合計	369	150.6
ケース数	245	100.0

1) 国費、文科省、文部省、文科省在外研究費、国際交流基金、地方自治体の奨学金の回答(6件)は、日本の公的奨学金(育英会、学生支援機構等)に含めた。

2) 所属大学の資金、所属大学より、所属大学からの助成金、所属大学の経費、勤務先の奨学金、勤務先大学、勤務先大学の助成、留学プログラムとは別の学内奨学金、大学のプログラムの回答(9件)は、所属大学からの助成に含めた。

3) 相手国の政府奨学金、DAAD、フンボルト財団(ドイツ)、外国の奨学金、Fulbright、中国の公的奨学金、中国政府の回答(7件)は、留学先の公的奨学金に含めた。

4) 民間の留学賞賞金の回答(1件)は、民間の奨学金に含めた。

5) 留学先での家庭教師などのアルバイトの回答(1件)は、私費に含めた。

6) 大学学部のプログラムと思われる、大学(学部)のプログラム、学部のプログラム(交換留学)、交換留学制度の金銭支援の3件は、その他に含めた。

Q14 単著書数

	実数	比率
0 冊	197	38.0
1 冊	100	19.3
2 冊	48	9.3
3 冊	19	3.7
4 冊	9	1.7
5～10 冊未満	34	6.6
10 冊以上	96	18.5
無回答	15	2.9
合計	518	100.0

実数	518
最小値	0
最大値	200
平均値	7.662
標準偏差	18.505

注) 本設問では、共著となる論文集に掲載された書籍は数えず、そのような業績は「査読付き」ないし「査読あり」論文に含めるように指示されているが、明らかに共著の著書を含めたとと思われる回答が多数存在する。上表は記載通りに集計したものである。

Q14・SQ1 論文数(査読あり)

	実数	比率
0 本	45	8.7
1 本	47	9.1
2 本	41	7.9
3 本	58	11.2
4 本	48	9.3
5～10 本未満	153	29.5
10～20 本未満	76	14.7
20～30 本未満	24	4.6
30 本以上	12	2.3
無回答	14	2.7
合計	518	100.0

実数	518
最小値	0
最大値	120
平均値	6.829
標準偏差	9.494

Q14・SQ2 論文数(査読なし)

	実数	比率
0本	65	12.5
1本	55	10.6
2本	45	8.7
3本	41	7.9
4本	22	4.2
5～10本未満	85	16.4
10～20本未満	101	19.5
20～30本未満	36	6.9
30本以上	56	10.8
無回答	12	2.3
合計	518	100.0

実数	518
最小値	0
最大値	180
平均値	11.119
標準偏差	16.505

Q14・SQ3 翻訳・書評・総説・資料紹介

	実数	比率
0本	61	11.8
1本	46	8.9
2本	36	6.9
3本	52	10.0
4本	25	4.8
5～10本未満	98	18.9
10～20本未満	102	19.7
20～30本未満	42	8.1
30本以上	39	7.5
無回答	17	3.3
合計	518	100.0

実数	518
最小値	0
最大値	712
平均値	11.369
標準偏差	34.500

Q15 学会発表数(研究会・シンポジウム等も含む)

	実数	比率
0回	13	2.5
1回	13	2.5
2回	27	5.2
3回	20	3.9
4回	22	4.2
5～10回未満	108	20.8
10～20回未満	150	29.0
10～30回未満	75	14.5
30回以上	74	14.3
無回答	16	3.1
合計	518	100.0

実数	518
最小値	0
最大値	120
平均値	14.572
標準偏差	13.752

Q16 国際学会発表の回数

	実数	比率
0回	221	42.7
1回	70	13.5
2回	49	9.5
3回	40	7.7
4回	19	3.7
5～10回未満	53	10.2
10～20回未満	33	6.4
10～30回未満	8	1.5
30回以上	6	1.2
無回答	19	3.7
合計	518	100.0

実数	518
最小値	0
最大値	100
平均値	3.120
標準偏差	7.222

Q17 科研費やCOEなどの資金源のある研究プロジェクトへの参加

	実数	比率
0回	145	28.0
1回	75	14.5
2回	51	9.8
3回	39	7.5
4回	32	6.2
5～10回未満	86	16.6
10～20回未満	67	12.9
10～30回未満	8	1.5
30回以上	2	0.4
無回答	13	2.5
合計	518	100.0

実数	518
最小値	0
最大値	30
平均値	3.834
標準偏差	4.758

Q18 所属する学会・研究会の数

	実数	比率
0～3	127	24.5
4	68	13.1
5	90	17.4
6	61	11.8
7	31	6.0
8	32	6.2
9	9	1.7
10	60	11.6
11～20	26	5.0
無回答	14	2.7
合計	518	100.0

実数	518
最小値	0
最大値	20
平均値	5.726
標準偏差	3.186

Q18 所属する学会・研究会の数

	実数	比率
0～3	379	73.2
4	56	10.8
5	48	9.3
6	11	2.1
7	3	0.6
8	3	0.6
9	2	0.4
10	3	0.6
無回答	13	2.5
合計	518	100.0

実数	518
最小値	0
最大値	10
平均値	2.711
標準偏差	1.647

Q18・SQ3 競争的資金による研究会
への参加回数(年間)

	実数	比率
0回	201	38.8
1回	55	10.6
2回	87	16.8
3回	50	9.7
4回	19	3.7
5～10回未満	55	10.6
10～20回未満	28	5.4
10～30回未満	4	0.8
30回以上	0	0.0
無回答	19	3.7
合計	518	100.0

実数	518
最小値	0
最大値	24
平均値	2.343
標準偏差	3.394

Q19 セクシュアル・ハラスメント
の経験の有無

	実数	比率
あり	68	13.1
なし	446	86.1
無回答	4	0.8
合計	518	100.0

Q19・SQ セクシュアル・ハラスメ
ントの事例を聞いた経験の有無

	実数	比率
あり	286	55.2
なし	229	44.2
無回答	3	0.6
合計	518	100.0

Q20 アカデミック・ハラスメント、パワ
ー・ハラスメントの経験の有無

	実数	比率
あり	154	29.7
なし	358	69.1
無回答	6	1.2
合計	518	100.0

Q20・SQ アカデミック・ハラスメント、パワー・
ハラスメントの事例を聞いた経験の有無

	実数	比率
あり	382	73.7
なし	130	25.1
無回答	6	1.2
合計	518	100.0

Q21 歴史学関係の学会・研究会に向けたセクハラ・パワハラ・アカハラに対する要望

単位認定や学位審査に関わるため、ハラスメントの加害者と被害者が同じ大学に所属する場合の対応は少しずつ進んでいると見受けられる。しかし、加害者が被害者と研究分野が近いが学外の人物である場合、相談先の機関が存在しないに等しく、学会・研究会でハラスメントが公然と行われている例も珍しくない。しかも、学会・研究会は原則として自由参加のため、被害者が身の危険を感じるならば参加しなければ良いと考えられており、運営側が個別に事情を斟酌して被害者を守れるように配慮することしかできないのが実態である。ハラスメントの被害者が往々にして若手研究者、特に博士課程の年限ギリギリの学生やポスドクのように、数年先の所属さえ見通しが立たない者であることは言うまでもなく、ハラスメントを怖れて学会・研究会に参加できなければ、当人の今後の研究の進展や人脈作りにも支障を来しかねない。

多分野間の研究者の交流が推奨されている現状を踏まえれば、研究機関を跨いだハラスメントは今後も増加することが考えられる。学会・研究会レベルでの個別対応に任せるのではなく、被害者が訴え出ることができるような公的なハラスメント相談機関の設置を強く求めたい。

但し、ハラスメントを行うような者は往々にして権力志向も強い傾向にある。このため、日本学術会議等の組織で役員を務めているようなケースもあり、仮にこうした相談機関が開設されても訴え出ることをためらう若手研究者も多いであろうことは容易に想像ができる点も述べておきたい。

これまでの経験・見聞事例で一番多かったのは、研究室の院生や OD の間で、先輩の立場を利用して交際を迫ったり、嫌がらせ(言葉の暴力、一方的なメールを送り続ける、研究室の仕事を押しつけるなど)をすることだった。教員-学生の場合よりも発覚しにくく、陰湿だと思う。各大学の研究室は密室になりやすいので、そこをオープンにするためにも、学会で他大学の若手研究者同士のネットワークをつくりやすくしてほしい。

特定の教員に関して、同じような事例が頻発する傾向がある。女性を院生としてとるが、男性の院生と同じように扱わない、といったことである。こうしたパターンを蓄積し、それを明示するようなことは意味があるかもしれない。

指導教官による「囲い込み」(外部の研究会・勉強会への参加について否定的)があると聞いています。

業績は多いが常勤職についていない若手研究者に対して、研究時間がなくなるほどの雑務が回される傾向は、就職活動にも支障をきたすため改善してほしい。

研究の世界には「親も研究者」「親も学者」「親も大学関係者」という人間はしばしばいるのだが、「それが理由で仕事を貰ったのだらう」「親に論文を書かせたのではないか」というような発言を上の方の人間が口にしていてそれを耳にすることの不快さは尋常でない。生育環境は当然人生に影響はするだろうが、本人の努力がなければ研究の世界で身を立てていけはしないのに、それを認めない態度は一体何なのだろうかと思う。学会や研究会の後など、食事や酒の席でそうした発言をきくことがあるけれども、そういった発言をすることの恥ずかしさに気づいてほしい。

一般論として、日本史系の学会は概して風通しが良くない。年長の研究者が若い院生やポスドク(同じ大学が多い)を使っているのをよく見る。学会運営も同じ大学間で回していることが多く、断る雰囲気醸成されにくい。

セクハラ・パワハラ・アカハラが横行すると、学会・研究会の雰囲気が悪くなり、参加希望者が減って活気がなくなると思います。研究の活性化のためにも、ハラスメントが常態化して当たり前のことにならないような気配をお願いします。

相談窓口の設置や講習会等による啓蒙活動によってハラスメントの防止につながることを期待します。

結婚するのかしないのかなど、プライベートなことは聞いてほしくない。したくてもできない現状があり(経済的にできないだけでなく、どの県にいつ就職することができるか全く不明のため)、悩んでいる人も多いため。

役員など構成員のジェンダーバランスに配慮してほしい。

指導教員による学生選別指導をなくしてほしい。

いまだき託児所を設けるのは常識

大学院で一方向的に指導と博士論文の審査・提出を拒まれたが、どうしようもなかった(大学にアカハラ相談の部署はあるが、事実上、相談することは不可能なシステムになっていた)。

大学院のゼミ指導などに、外部の監査を入れるべきであると考え、
「昔から(研究現場とは)こういうものである(し、我々も経験してきた)」という一種の先例踏襲主義がハラスメントの根本にあると考え

職を得ている研究者が自分の権威をかさに、就職前の同の院生に対し、自分の業績を註として無理に引用させようとする悪質で密室的事例があり、院生から相談を受けた。しかし、院生はことを表沙汰にしまうと、さらに攻撃されることを心配し、いじめを行なっている研究者に対して有効な対策をとることができなかった。所属大学が異なるため、大学の相談制度が使えないので、学会としての対応が必要ではないか。

該当する事例の可能な限りの削減。

閉じた学閥を止め、在野の私費研究者にも、もっと光を当てるべきだ。

いまだに懇親会の「女性割引」などを実施している団体がある。アフーマティブアクションならよいのだが、実際には女性を飲み会に誘いたいだけになっているのではないかと思われ、「下心」だけが見える構造になっている。

個人的にそうしたハラスメントを経験したことは幸いなのですが、被害の当事者が一人で苦しまないですむような場を用意し、その用意があることを広く宣伝する必要はあるとおもいます。

学会や研究会の運営委員の仕事は基本的に専任教員が中心的にやるべき。もちろん院生や非常勤などの若手がそれに携わるのは、今後の経験のためにもいいことだと思うが、過度の負担を与えられ、就職に向けた自分の活動に制限がかけられてしまう。

最近常勤研究者(教授クラス、男女問わず)による、非常勤講師への扱いや暴言、セクハラがひどいと思う。「業績つくり」という名で低賃金労働(単行本の下訳を一人1章10万程度の報酬で依頼し、訳者名を出さない)、授業以外の雑用を押し付けるなど、パワハラやアカハラ、および立場の弱い者に対する搾取である。そのような立場を利用した低賃金労働、あるいは無報酬労働強制には規制を設けるべきである。出版社側なども、そのような著者の行動は容認すべきでない。

上記にモラルハラスメントを含めた防止抑制を促す啓発活動(講習会・学習会・シンポジウム等の開催や定期刊行物誌面への特集記事掲載)

言語道断。

編書のために若手に原稿を提出させておきながら、何年間も出版しないでおくのは辞めて欲しい。その間は成果にならず、預けた原稿を他の媒体から出版することもできずに困る。

私はおそらく幸運で、とくに周囲の方に嫌がらせを受けることはありませんでした(もちろん自分が加害者でないとは言い切れません)。

ただ、怪しい事例を見た時に、第三者として、「それはハラスメントである」と指摘することは、なかなか難しいということによくわかりますし、東者本人も言い出しづらかろう、というのわかります。

各教育機関に相談窓口があるのですが、それだけではなかなか解決しづらいところがあります。いくつかの地域内の教育・研究機関が共同でハラスメント対策をできれば、相談もしやすいのかもしれませんが。たとえば非常勤講師は、自分の不安定な立場上、雇用されている機関に相談しづらいので、出身校であるとか、ほかの非常勤先で相談できるとよいのかもしれませんが。そうするとやはり組合に頑張っていただくのがよいのでしょう。

歴史学会系では受けたことがない。うちの大学は見習って欲しい。

年齢によって意識の違いを感じることはある。偏見もあるかも知れないが、50代半ば以下の教員はあまりハラスメントをしないと思う。現在70代後半くらいの教員の10年～15年前はなかなか強烈だった。

セクハラについては同世代の大学院生や若手の研究者同士で特に強く感じる場合があります。また学会・研究会においてはアルコールハラスメントを強く感じることもあります。

個人を特定できない方法で、できる限り具体的な事例集(対応も含む)を刊行してください。

師匠が弟子を庇うのはわかりますが、そこに部下を巻き込まないでほしいと思います。ハラスメントかどうかぎりぎりな感じですが。

ひとつの学問領域としてジェンダーバランスを欠くことの原因を、

- ・研究の具体的な遂行体制、成果の評価などの実践面及び

- ・歴史研究を通じて

認識する努力をすること。

ジェンダー不平等は歴史学に限ったことではないが、研究の蓄積を通じてだけでなく、日々の実践にある課題を問い直す目をもつことが必要。

論文審査で、基本的視点・理論的スタンス・歴史像が異なる論稿も排除せず、積極的に掲載していくことが学問の発展につながると感じます。

脅迫されました。被害相談・情報共有ができる相談窓口が欲しいです。

専門が政治学なので一概には言えませんが、博士後期課程1年在籍者が所属大学においては酷使されます。私自身、11月の学内学会の運営を丸投げされ、非常に不満がたまっています。学内ではむしろそうした役割を誰かがかぶらなければならないという状況で、しかもそうした状況が仕方のないものとして放置されているところに怒りすら覚えます。

期待しておりません。

再発防止を図るのも大事かと思う。しかし、被害者がちゃんとした形で社会に、また研究に復帰できることこそ大事。具体的な要望(解決策)があるわけではないが、協力していきたいと思う。

現在自分の問題で係争中。なくしてください。

本務校で女子学生をむりやりホテルに連れていこうとして拒まれ、訓告を受けた教員が、学会内の若手研究者(他大学院生)に同じようなセクハラ行為をしようとしたという話を耳にした。学会という組織上、処罰をするのは難しいかもしれないが、目に余る行為が見受けられた際には、しかるべき委員会を設置、審議をおこない、尋問、訓告などをするべきではないかと考える。

学会・研究会に子連れでも参加しやすいような環境作りは必要だと思います。泣いた子どもを一時的に連れて行ける場所があれば良いのに、と知人の女性研究者の方は言っていましたし、最近では、スポーツイベントで、プレイヤーのために託児所を設けている事例もあります。

若手研究者に雑務が多い割に、十分な報酬や就職支援がない点は問題。

「ハラ」の濫用はいかがなものかと思う。

教授・准教授・助教等はじめ、委員会メンバーのハラスメントに対する教育の徹底を求める。

ハラスメントは、密室(1対1関係)で起きやすいと感じます。その前段階には、教授レベルの先生方の中では、ほかの先生の指導方法にはあまり口を出さない・出せないという暗黙の了解があるのではないのでしょうか。なにか起きてしまったときにも、それを周りが把握できず、深刻化していつてしまうケースがあるように思います。

ふだんから、専攻や学会、研究会などの中で、教授同士・院生同士、お互いに「おせっかいでもいいから口を出す」風通しのよい関係を作っておいていただけるといいのではないかと思います。たとえば、ほかの教授の指導院生に対しても名前を把握して、雑談するとか、状況を気にしておくなどの、かかわりあう関係づくりが、ハラスメント事例の深刻化を予防できるのではないのでしょうか。

度を過ぎたハラスメントの事例が存在すれば、刑事事件として対処するようガイドラインを学会内で設定すべきと思う。

学会の専任教員の方は所属大学でご自身がどう振る舞っているか再考して欲しい。学会では民主的な発言をするが、学内では権威主義的な発言が多いと感じる。

また男性の専任教員で女子学生ばかりを依怙臆する人がいるのは問題ではないかと思う。

「ハラスメント」とは主旨が異なるが、朝鮮史関連の学会・研究会において、長らく研究に携わってきたいわゆる「古参」の方々の態度が横柄で威圧的であることが年々目に付いて仕方がない。司会者や発表者、質問者が発言している途中でも平気で遮って自らの主張を一方向的に垂れ流すのは、研究者という以前に人間として問題があると言わざるを得ない。

大学、教育研究活動における民主主義の徹底と業績至上主義、競争主義の克服が肝要だと思います。そのために、学会・研究者集団の絶えざる努力が必要だと思います。

詳しい実態調査を実施してほしい。

なぜハラスメントが公になった後も男性は厳しい処罰を受けることもなく専任の大学教員として他大学に移ったりそのまま残ったり、反対に被害を受けた女性が左遷させられるような事例があるのか、不思議に思う。認識が甘すぎる。

説得力を出すためにも海外の実態との比較調査をしてほしい。

要望ではありませんが、一言。

歴史学は男性社会です。男性研究者も女性研究者もその空気が当たり前のように感じていて、教育学や社会学、女性学分野など女性研究者の多い学界とは意識が異なります。そのことについて、学界全体が自覚すべきかと思います。

学会の総会で身勝手な振る舞いをする人がいた場合、司会者は誰であろうと、毅然とした態度で臨んで欲しい。

日歴協あるいは主要な学会が共同で、セクハラ・パワハラ・アカハラについての匿名での相談もしくは情報提供窓口を設けるべき。そのうえで、団体・個人を特定せずに、学会・研究会にどういう事例が問題となったかを周知する制度を作るべき。

非常勤講師のコマ減を、通告なしに行う。上から目線の非常勤講師に対するコマの割り振り。論文の査読に際して、明らかに投稿者の所属、年齢や立場を見て、結果を出している例がある。

ハラスメントに対する反対声明と、どの事例がハラスメントに当たるのかを記したプリントを配布する。

一部学会・研究会ではいまだに女性研究者に対する懇親会の割引を行っている。女性研究者が研究会に出やすい環境を整えるのは考えるべきだが、懇親会だけではアフターマティブアクションにはならず、ただの「下心」にしか見えない。まずは、学会内部の意識改革が必要である。

職場でひどい言葉によるパワハラを繰り返し受けたことがあります。今は職場が変わり、問題ありませんが、よく言われていますし、一般企業でも似ていると思いますが、密室あるいは受講生の前で行われること、する側とされる側の力関係が大きすぎる問題があると思います。みんなストレスが溜まっていますので、そのはけ口にもなっていると思います。まずは学界として、個人を特定することなく取り組んでいくこと、そして外部にある程度オープンになるような基盤ができればいいと思いますし、また私自身もいずれ貢献できれば、と思います。

常勤教職員の研修を行う。

ハラスメントに限らないが、学会のあり方を定期的に点検し、意識改革をおこなうことが必要。

主に懇親会などの場で、男性研究者によるセクハラ発言を耳にする。本人は無自覚なかもしれないが、研究者であれば、自らのその無自覚な加害性にこそ目を向け、反省し、改善に向けて努力すべきであろう。

セクハラ等の行為は、いかなる社会においても許されないことであり、当然、歴史学関係の学会・研究会にあっても、あってはならないことです。

とはいえ、指導教授と学生、先輩研究者と後輩研究者の力関係から、起こりやすいことでもあり、具体的な倫理基準のようなものを設ける必要があるかもしれないと思います。

日本の学界全体に、目に見える差別ではなく、男性社会の無言の了解のもとにおける女性の排除が普く見られる。女性教員の割合が極めて少ない大学、学部、学科は何らかの形で注意を喚起した方がよい(大学学部学科ごとの女性教員の割合の公表など)。

とにかく女性教員を増やしてほしい。まずは男女同数にしてからでないと話にならない。

冤罪のおそれもあるので、慎重に取り組むべきだと思う。明らかで、確実な場合には、被害者が法的手段をとる上での支援なども考えてはどうか。

学会や研究会に向けて要望しても意味が無い。狭い研究室のなかでおこなわれるものだから。

ただでさえ少ない中堅・若手研究者が何人もパワハラ・アカハラでつぶされているのを見ているので、心当たりのあるシニアの教員は反省してほしいし、見かけたら注意するようにしてほしい。

研究会が招聘した海外の研究者の通訳兼案内を任された後輩から、(女性の大学院生、留学生)がホテルの部屋で抱きしめられ、逃げ出したという話を聞きました。彼女の貞操観念と、指導教官に迷惑をかけたくないという思いから、結局何もできず悔しい思いをしました。その研究者は、研究会が初めて招聘したこともあり、研究会との利害関係が薄かったように思います。彼女は、尊敬する研究者がそんなことをするなんてとひどく傷ついていました。研究者と案内人を二人っきりにする機会を作ったのが間違いでしたが、研究会としても気を付けてほしかったと思います。

このようなハラスメントが起らないように、実態を明らかにし、研究者各人を啓発する取組に期待します。

セクハラ・パワハラ・アカハラなどの「加害者」としての噂・疑いなどが生じた人物に関しては、学会の委員・幹事などへの登用は絶対するべきではない。登用の際はもちろん、現職であってもそのような疑惑が生じた場合は、迅速に調査し、対処するべきである。この点に関しては、大学(研究機関を含み)も、学会もいまだ甘いといわざるをえない。

定年退官した研究者が学会を牛耳っているため、新たな研究視点などが評価されにくいと感じる。また、他人が主宰する研究会ではおとなしくし、コバンザメのようにしているが、自分が理事や編集委員になっている研究会・研究雑誌では、パワハラと呼べるような行為で論文審査を落とす研究者がいる。

親身になってくれる相談機関がほしい

・妻も研究者であるのに、夫が研究者であることから、妻を無視したり、〇〇夫人と呼ぶのを止めてほしい。

・妻の研究分野を、それを研究していない夫に執筆依頼するのを止めてほしい。

- ・女性は就職しなくてよいのでうらやましいと言われる。
- ・「歴女」と言われる→趣味や道楽でやっている訳ではない。
- ・女性なのに、このようなテーマをやっているのですか、と言われる。

子育てに対する無知、無責任な発言にストレスを感じます。

会員への啓蒙活動、専門部署の設置。

研究者が院生に科研費の事務作業をさせている事例を聞いたことがある。こういったことは禁止してほしい。

仕方がないものとあきらめているので特になし。

自身の近辺で事例を目撃、または信憑性の高いレベルで耳に挟んだ場合、それぞれの立場の制約もあって、なかなかオープンにできない(相談・報告窓口が少ない)状況は、いずれ解決されねばならない課題かと思います。近辺に「言うべきだが、言えない」現状を抱えて消耗している人々がおりますので。

・セクハラについて:大多数を占める男性研究者の多くが女性研究者を順当に教育するための技術や理念をもっていない。教育のつもりで「有能な助手」を育成しているに過ぎない場合、あるいは、セクハラをさげよと及び腰の場合など、意識的な差別以外に無意識的に男子研究者と異なる環境を生み出す結果となっている。

・パワハラ・アカハラについて:教員の人格的問題も大きい、組織の体質も含め、院生が入学前に選択するための判断材料は少ない。歴史学は大学の文系のなかに移動相対的に楽であるが(日本文学などに比べ)、院生学生の負担は大きい。機関・教員ともにパワハラ・アカハラの問題を表面的防止ではなく、本質的に理解する必要がある(何をしたら×か、ではなく、アカハラ・パワハラが生まれる組織的問題あるいは人格的問題、パワハラ・アカハラ(的土壌)による学問の進展に与えるダメージ)。

1) 明らかな誤字・脱字は修正した。

2) 個人名が記載されている場合、該当部分を削除した。

Q22 現在の立場

	実数	比率
大学院生	84	16.2
大学非常勤講師	43	8.3
研究機関研究員	35	6.8
大学教員	260	50.2
専門職	37	7.1
中学校・高校教員	16	3.1
その他	36	6.9
無回答	7	1.4
合計	518	100.0

1) 大学非常勤講師は、大学院生や他の職業と兼業ではなく、専ら非常勤講師で生計を立てている者を表す。

2) 大学教員には高等専門学校教員を含む。

3) その他の立場への回答には、大学助手、研究室助手(教育・研究担当)、無給の大学研究員、大学職員、大学非常勤職員、大学嘱託員、大学職員教務補佐、大学共同利用機関法人、研究機関契約職員、研究機関アルバイト、図書館非常勤職員と兼業の大学非常勤講師、他職業との兼業非常勤講師、非常勤講師兼アルバイト、アーカイブ事務職員、教育支援スタッフ、地方自治体職員(任期付き)、自治体職員、出版、「小学校関係」、弁護士、私塾講師、会社員、一般企業派遣社員、主婦、アルバイト、無職、大学教員退職者、名誉教授、経理職、退職、「いわゆる後期高齢者」が含まれる。一部には、他の立場に加えるべき回答もあるが、他の回答項目との関係から、その他のままとした。

Q23 【大学院生(修士・博士課程)】現在の学年

	実数	比率
大学院生(修士課程・博士前期課程)	21	25.0
大学院生(博士課程・博士後期課程)	45	53.6
オーバードクター	11	13.1
海外の大学院(修士課程・博士課程を含む)	7	8.3
大学院研究生	0	0.0
合計	84	100.0

注)ここでのオーバードクターは博士課程・博士後期課程に標準年限を超えて在籍している者、研究生を含むものとする。

Q24 【大学院生(修士・博士課程)】進学の原因

	学位の取得		研究者志望		指導教員の勧め	
	実数	比率	実数	比率	実数	比率
とても大きい	30	35.7	55	65.5	2	2.4
ある程度大きい	19	22.6	18	21.4	10	11.9
どちらとも言えない	10	11.9	6	7.1	12	14.3
あまり大きくない	15	17.9	3	3.6	18	21.4
全く大きくない	10	11.9	2	2.4	42	50.0
合計	84	100.0	84	100.0	84	100.0

	専門知識の習得		教員免状、専修免状、学芸員		就職先の欠如	
	実数	比率	実数	比率	実数	比率
とても大きい	31	36.9	4	4.8	0	0.0
ある程度大きい	34	40.5	8	9.5	4	4.8
どちらとも言えない	9	10.7	11	13.1	9	10.7
あまり大きくない	2	2.4	18	21.4	7	8.3
全く大きくない	8	9.5	43	51.2	64	76.2
合計	84	100.0	84	100.0	84	100.0

Q25 【大学院生(修士・博士課程)】大学院の満足度

	指導教員の指導内容		研究室・研究科の雰囲気		大学院のカリキュラム		院生に対する経済的サポート		大学図書館の蔵書構成やサービス	
	実数	比率	実数	比率	実数	比率	実数	比率	実数	比率
とても満足している	34	40.5	21	25.0	9	10.7	2	2.4	23	27.4
ある程度満足している	33	39.3	31	36.9	38	45.2	6	7.1	40	47.6
どちらとも言えない	6	7.1	8	9.5	21	25.0	17	20.2	9	10.7
あまり満足していない	6	7.1	14	16.7	8	9.5	30	35.7	8	9.5
全く満足していない	5	6.0	10	11.9	8	9.5	29	34.5	4	4.8
合計	84	100.0	84	100.0	84	100.0	84	100.0	84	100.0

Q26 【大学院生(修士・博士課程)】アルバイトの状況(複数回答)

	実数	比率
ティーチングアシスタント(TA)	34	40.5
リサーチアシスタント(RA)	14	16.7
大学非常勤講師	7	8.3
その他のパートタイムの仕事あるいはアルバイト	57	67.9
無回答	14	16.7
合計	112	133.3
ケース数	84	100.0

Q26・SQ1 【大学院生(修士・博士課程)】非常勤の
コマ数(明記されている者のみ)

	実数	比率
1コマ	2	33.3
2コマ	1	16.7
3コマ	1	16.7
4コマ	1	16.7
6コマ	1	16.7
合計	6	100.0

1) 2学期制の半期1コマ、通年2コマとする。

2) 「30」の回答が1件あったが、ここでは除外した。

Q26・SQ2 【大学院生(修士・博士
課程)】アルバイトの研究との関連

	実数	比率
あり	31	54.4
なし	25	43.9
無回答	1	1.8
合計	57	100.0

Q26・SQ3 【大学院生(修士・博士課程)】アルバイトの具体的内容(複数回答)

	実数	比率
学会関連業務	6	10.5
大学・研究機関関連業務	25	43.9
図書館業務	3	5.3
博物館業務	6	10.5
自治体史編纂	4	7.0
中学・高校・専門学校講師	5	8.8
家庭教師	2	3.5
塾・予備校講師	11	19.3
予備校教材作成・採点等	3	5.3
公的機関関連業務	3	5.3
事務職	13	22.8
翻訳・通訳	6	10.5
出版社関係	2	3.5
書店	1	1.8
飲食店・販売業(コンビニ等)	6	10.5
運送業	0	0.0
その他	5	8.8
合計	101	177.2
ケース数	57	100.0

注)その他の回答には、旅行会社運営のカルチャースクールの語学講師、ホームヘルパー、展示企画、地域史講演、コールセンターが含まれる。

Q26・SQ4 【大学院生(修士・博士課程)】アルバイトの労働時間(週間)

	実数	比率	実数	比率
1～5 時間未満	8	14.0	57	100.0
5～10 時間未満	15	26.3	1	1.8
10～15 時間未満	9	15.8	45	78.9
15～20 時間未満	7	12.3	12.746	22.36
20～25 時間未満	10	17.5	9.887	17.35
25～30 時間未満	1	1.8		
30～35 時間未満	3	5.3		
40～45 時間未満	1	1.8		
45～50 時間未満	1	1.8		
無回答	2	3.5		
合計	57	100.0		

Q27 【大学院生(修士・博士課程)】研究職への応募の有無

	実数	比率
あり	39	46.4
なし	43	51.2
無回答	2	2.4
合計	84	100.0

Q27・SQ 【大学院生(修士・博士課程)】応募の回数

	実数	比率
1回	11	28.2
2回	14	35.9
3回	7	17.9
4回	1	2.6
5回	2	5.1
10回	1	2.6
15回	1	2.6
無回答	2	5.1
合計	39	100.0

Q28 【大学院生(修士課程・博士前期課程)】将来の進路に関する意識

	博士課程に進学したい		民間企業に就職したい		公務員になりたい		教員やその他専門職に就きたい	
	実数	比率	実数	比率	実数	比率	実数	比率
とてもそう思う	9	42.9	1	4.8	3	14.3	3	14.3
ある程度そう思う	4	19.0	3	14.3	3	14.3	3	14.3
どちらとも言えない	3	14.3	3	14.3	5	23.8	5	23.8
あまりそう思わない	1	4.8	7	33.3	2	9.5	2	9.5
全くそう思わない	4	19.0	7	33.3	8	38.1	8	38.1
合計	21	100.0	21	100.0	21	100	21	100.0

Q29 【大学院生(博士課程・博士後期課程)】将来の進路に関する意識

	任期なしの研究職に就きたい		研究職であれば任期の有無にこだわらない		他の条件が合えば、研究職にはこだわらない	
	実数	比率	実数	比率	実数	比率
とてもそう思う	40	81.6	18	37.5	15	31.3
ある程度そう思う	7	14.3	15	31.3	11	22.9
どちらとも言えない	2	4.1	8	16.7	9	18.8
あまりそう思わない	0	0.0	5	10.4	6	12.5
全くそう思わない	0	0.0	2	4.2	7	14.6
合計	49	100.0	48	100.0	48	100.0

	民間企業に就職したい		公務員になりたい		教員・学芸員など専門職に就きたい	
	実数	比率	実数	比率	実数	比率
とてもそう思う	1	2.1	1	2.1	6	12.8
ある程度そう思う	5	10.6	5	10.6	11	23.4
どちらとも言えない	11	23.4	12	25.5	11	23.4
あまりそう思わない	8	17.0	10	21.3	8	17.0
全くそう思わない	22	46.8	19	40.4	11	23.4
合計	47	100.0	47	100.0	47	100.0

注) 無回答を除く。

Q30 【非常勤講師】非常勤講師として1年間に担当する授業のコマ数(明記されているもののみ)

	実数	比率
2～3コマ	10	23.3
4コマ	4	9.3
5コマ	5	11.6
6コマ	9	20.9
7～9コマ	4	9.3
10～15コマ	6	14.0
16コマ	2	4.7
22コマ	1	2.3
24コマ	1	2.3
28コマ	1	2.3
合計	43	100.0

実数	43
最小値	2
最大値	28
平均値	7.674
標準偏差	5.929

Q31 【非常勤講師】勤務先の校数

	実数	比率
1	4	9.3
2	17	39.5
3	9	20.9
4	7	16.3
5	4	9.3
8	2	4.7
合計	43	100.0

Q32 【非常勤講師】授業準備のための時間(週間)

	実数	比率	実数	比率
1～5 時間未満	4	9.3	43	
5～10 時間未満	12	27.9	2	
10～15 時間未満	11	25.6	40	
15～20 時間未満	8	18.6	11.930	
20～25 時間未満	4	9.3	7.735	
30～35 時間未満	2	4.7		
40～45 時間未満	1	2.3		
無回答	1	2.3		
合計	43	100.0		

Q33 【非常勤講師】1コマ2単位あたりの給与額(月額)

	実数	比率	実数	比率
20,000 円以上 25,000 円未満	6	14.0	43	
25,000 円以上 30,000 円未満	12	27.9	2.0	
30,000 円以上 35,000 円未満	13	30.2	5.6	
35,000 円以上 40,000 円未満	3	7.0	3.240	
40,000 円以上 45,000 円未満	3	7.0	0.930	
45,000 円以上 50,000 円未満	0	0.0		
50,000 円以上 55,000 円未満	5	11.6		
55,000 円以上 60,000 円未満	1	2.3		
合計	43	100.0		

注) 質問を誤解して記載したと判断される回答を補正した。半期分の収入と推定される回答については、Q30 より半期分のコマ数を推定し、1コマ分の月額を算出した。

Q34 【非常勤講師】通勤時間の合計(週間)

	実数	比率	実数	比率
1 時間以上 2 時間未満	2	4.7	最小値	1.0
2 時間以上 3 時間未満	4	9.3	最大値	25.0
3 時間以上 4 時間未満	3	7.0	平均値	7.702
4 時間以上 5 時間未満	6	14.0	標準偏差	5.683
5 時間以上 6 時間未満	4	9.3		
6 時間以上 7 時間未満	6	14.0		
7 時間以上 8 時間未満	2	4.7		
8 時間以上 9 時間未満	4	9.3		
9 時間以上 10 時間未満	1	2.3		
10 時間以上 15 時間未満	4	9.3		
15 時間以上 20 時間未満	5	11.6		
20 時間以上 30 時間未満	2	4.7		
合計	43	100.0		

Q35 【非常勤講師】補助金申請用の研究者番号

	実数	比率
あり	9	20.9
なし	34	79.1
合計	43	100.0

Q36 【非常勤講師】非常勤を見つけた方法(複数回答)

	実数	比率
指導教員およびその関係者の紹介	22	51.2
所属している(していた)大学の教員や関係者の紹介	20	46.5
所属している(していた)大学以外の知人の紹介	22	51.2
インターネットや学会誌などでの公募	3	7.0
その他	2	4.7
合計	69	160.5
ケース数	43	100.0

注)その他の回答には、同僚及び友人が含まれる。

Q36・SQ 【非常勤講師】所属大学での講師の経験

	実数	比率
あり	27	62.8
なし	16	37.2
合計	43	100.0

Q37 【非常勤講師】研究職への応募

	実数	比率
あり	42	97.7
なし	1	2.3
合計	43	100.0

Q37・SQ 【非常勤講師】応募の回数

	実数	比率	実数	比率
1～5 回未満	6	14.3	42	
5～10 回未満	5	11.9	1	
10～20 回未満	14	33.3	106	
20～30 回未満	7	16.7	21.833	
30～40 回未満	3	7.1	22.748	
40～50 回未満	2	4.8		
50～60 回未満	2	4.8		
60～70 回未満	1	2.4		
100～150 回未満	2	4.8		
合計	42	100.0		

Q38 【非常勤講師】将来の進路に関する意識

	任期なしの 研究職に 就きたい		民間企業に 就職したい		公務員に なりたい		教員・学芸員 など専門職に 就きたい	
	実数	比率	実数	比率	実数	比率	実数	比率
とてもそう思う	35	81.4	1	2.3	2	4.7	16	37.2
ある程度そう思う	6	14.0	2	4.7	2	4.7	16	37.2
どちらとも言えない	0	0.0	7	16.3	7	16.3	4	9.3
あまりそう思わない	1	2.3	12	27.9	14	32.6	2	4.7
全くそう思わない	1	2.3	21	48.8	18	41.9	5	11.6
合計	43	100.0	43	100.0	43	100.0	43	100.0

Q39 【研究機関研究員】給与の有無

	実数	比率
有給	32	91.4
無給	3	8.6
合計	35	100.0

Q40 【研究機関研究員】任期の有無

	実数	比率
任期あり	32	91.4
任期なし	3	8.6
合計	35	100.0

Q40・SQ 【研究機関研究員】任期の年数

	実数	比率	実数	比率
5年	1	3.1	31	
4年	1	3.1	最小値	1.0
3年	13	40.6	最大値	5.0
2年	6	18.8	平均値	2.258
1年	10	31.3	標準偏差	1.064
無回答	1	3.1		
合計	32	100.0		

Q41 【研究機関研究員(任期なし)】将来の進路に関する意識

	条件がよい研究職があれば、 転職したい		今の仕事を続けていきたい		研究職以外に 転職したい	
	実数	比率	実数	比率	実数	比率
とてもそう思う	1	33.3	2	66.7	0	0.0
ある程度そう思う	0	0.0	0	0.0	0	0.0
どちらとも言えない	0	0.0	1	33.3	0	0.0
あまりそう思わない	1	33.3	0	0.0	0	0.0
全くそう思わない	1	33.3	0	0.0	3	100.0
合計	3	100.0	3	100.0	3	100.0

注) Q40 で任期なしとの回答者は3名にもかかわらず、Q41 への回答が多数存在した。誤ってこの質問に回答したと考えられるため、ここでは任期なしの回答者のみを集計した。

Q42 【研究機関研究員(任期あり)】将来の進路に関する意識

	研究職(任期なし)を目指す		研究職以外に転職したい	
	実数	比率	実数	比率
とてもそう思う	25	78.1	1	3.1
ある程度そう思う	6	18.8	3	9.4
どちらとも言えない	1	3.1	3	9.4
あまりそう思わない	0	0.0	12	37.5
全くそう思わない	0	0.0	13	40.6
合計	32	100.0	32	100.0

Q43 【研究機関研究員】研究者
番号の付与

	実数	比率
あり	27	77.1
なし	8	22.9
合計	35	100.0

Q44 【研究機関研究員】授業の年間コマ数

	実数	比率
0コマ	11	32.4
1コマ	3	8.8
2コマ	7	20.6
3コマ	4	11.8
4コマ	2	5.9
5コマ	1	2.9
6コマ	2	5.9
10コマ	1	2.9
15コマ	1	2.9
16コマ	1	2.9
無回答	1	2.9
合計	34	100.0

実数	34
最小値	0.0
最大値	16.0
平均値	2.879
標準偏差	3.967

注)60との回答1件を除く。

Q45 【大学教員】勤務先大学の種別

	実数	比率
海外	1	1.0
公立	18	6.9
国立	123	47.3
私立	117	45.0
無回答	1	0.4
合計	260	100

Q45・SQ 【大学教員】勤務先大学の所在地

	実数	比率
北海道	16	6.2
東北地方	18	6.9
東京都	77	29.6
東京以外の関東地方	37	14.2
中部地方	26	10.0
近畿地方	44	16.9
中国地方	17	6.5
四国地方	7	2.7
九州地方・沖縄県	14	5.4
海外	1	0.4
その他	0	0.0
無回答	3	1.2
合計	260	100.0

Q46 【大学教員】授業のコマ数

	実数	比率
0～3 コマ未満	17	6.6
3～6 コマ未満	29	11.2
6～9 コマ未満	73	28.2
9～12 コマ未満	60	23.2
12～15 コマ未満	58	22.4
15～18 コマ未満	10	3.9
18～21 コマ未満	5	1.9
21～22 コマ	4	1.5
無回答	3	1.2
合計	259	100.0

Q47 【大学教員】校務への負担感

	授業とその準備		学生指導		学校運営業務		社会貢献活動	
	実数	比率	実数	比率	実数	比率	実数	比率
とても感じる	53	20.4	54	20.8	87	33.5	12	4.6
ある程度感じる	118	45.4	90	34.6	96	36.9	43	16.5
どちらとも言えない	30	11.5	53	20.4	36	13.8	64	24.6
あまり感じない	50	19.2	53	20.4	36	13.8	93	35.8
全く感じない	9	3.5	10	3.8	5	1.9	48	18.5
合計	260	100.0	260	100.0	260	100.0	260	100.0

Q48 【大学教員】最初の採用形態

	実数	比率
公募	185	71.2
非公募	74	28.5
無回答	1	0.4
合計	260	100.0

Q49 【大学教員】任期の有無

	実数	比率
あり	35	13.5
なし	225	86.5
合計	260	100.0

Q50 【大学教員(任期あり)】任期の年数

	実数	比率
1年	4	11.4
2年	2	5.7
3年	17	48.6
3年半	1	2.9
5年	9	25.7
6年	1	2.9
7年	1	2.9
合計	35	100.0

Q50・SQ1 【大学教員(任期あり)】任期の更新の有無

	実数	比率
あり	25	71.4
なし	10	28.6
合計	35	100.0

Q51・SQ2 【大学教員(任期あり)】任期更新可能な回数

	実数	比率
1回	12	48.0
2回	3	12.0
3回	3	12.0
10回	1	4.0
無回答	6	24.0
合計	25	100.0

Q51 【大学教員(任期あり)】採用時の単著書の冊数

	実数	比率
0冊	2	5.9
1冊	12	35.3
2冊	3	8.8
3冊	3	8.8
無回答	14	41.2
合計	34	100.0

1) 出版された論文集に掲載された単著論文は含めない。

2) 10冊の回答1件は除外した。

Q51・SQ1 【大学教員(任期あり)】採用時の論文数(査読あり)

	実数	比率
1本	5	14.3
2本	6	17.1
3本	3	8.6
4本	8	22.9
5本	5	14.3
6本	2	5.7
7本	3	8.6
10本	2	5.7
11本	1	2.9
無回答	0	0.0
合計	35	100.0

実数	35
最小値	1
最大値	11
平均値	4.200
標準偏差	2.572

Q51・SQ2 【大学教員(任期あり)】採用時の論文数(査読なし)

	実数	比率
0本	6	17.1
1本	2	5.7
2本	5	14.3
3本	1	2.9
4本	4	11.4
5本	9	25.7
6本	3	8.6
10本	2	5.7
12本	1	2.9
14本	1	2.9
20本	1	2.9
合計	35	100.0

実数	35
最小値	0
最大値	20
平均値	4.571
標準偏差	4.265

Q52 【大学教員(任期あり)】将来の進路に関する意識

	条件がよい研究職があれば、転職したい		現在の職場で契約を更新したい		研究職以外に転職したい	
	実数	比率	実数	比率	実数	比率
とてもそう思う	21	60.0	10	28.6	0	0.0
ある程度そう思う	10	28.6	12	34.3	3	8.6
どちらとも言えない	1	2.9	9	25.7	4	11.4
あまりそう思わない	1	2.9	3	8.6	3	8.6
全くそう思わない	2	5.7	1	2.9	25	71.4
合計	35	100.0	35	100.0	35	100.0

Q52・SQ 【大学教員(任期あり)】教育研究上に感じた困難(自由記述)

更新無しなので、例えば任期終了まであと2年となった年度に自分の授業に興味を持ってゼミを取ってくれた二年生がいたとしても、卒論まで面倒を見られないのはほぼ確実である。自分が居なくなればそのテーマで卒論を書くのは著しく困難になる(図書館にも関連書籍は自分が在籍して以降に購入したものしかない)。このような場合に、学生をどのように指導すればよいかものすごく悩む。また、プロジェクト系のポジションなのでプロジェクトで刊行する査読無しの論文集・紀要のためにネタを温存しておかなければならないという面もある(イヤでも業績数が増えるという面もあるが)。

テニュアトラックとしての採用のため、任期ありでも卒論指導などの責任ある業務を専任教員と同等に負担することが求められている。

継続的な教育活動の実施が難しい。

大学運営上の事務の負担が多く、研究に専念できず、将来にたいして不安や焦りもある。どうしても公募情報や就職活動に意識を集中させてしまい、本務校での研究教育活動に身が入らない面もある。

研究活動に専念するという条件のもとでのテニュアトラックなので、教育活動はあまり行っていません。

将来への不安が精神衛生を悪化させるため研究・教育双方に悪影響をもたらす。

長期的な学生指導ができない。1年生を教育しても、彼らが4年生になったときに自分はもういない。

3年にわたる調査実習を引き受けづらい。負担が重く、その間にほとんど研究ができないことを考えると引き受けにくい

常に将来への不安を抱えつつ、将来性があり、興味のある研究課題よりも即効性のあるテーマをどうしても優先的に取り掛からざるをえなく、夢と現実の狭間の中で研究活動を展開している。

毎年不安である。

任期が短すぎて、実績が十分評価されない。

任期を設定することは、大学行政や教育・研究活動への貢献・参加という観点からしても全くの無益、むしろ有害。

海外で1年更新契約の場合、1年以内に所定の業績を上げねばならない。査読から論文発行までに時間がかかる日本国内の雑誌には投稿する余裕がない(雑誌発行が次年度になると今年度の業績として評価してもらえない)。したがって日本国内の業績を蓄積することが難しく、将来的に日本で就職活動したいと考えているが不安を感じる。

就職活動が忙しいと研究時間が減ってしまう。

科研費など複数年度の研究資金を獲得しても、任期切れによってその計画を全うできるかどうかについて、懸念がある。また任期切れまでに次のポストを研究機関で得る必要があるため、その活動に時間を取られ、研究時間が不足する。

どんなに忙しい状況でも、理由を言って仕事を断れる勇気がない。

教育研究以外の職務を頼まれることが多く、任期ありの立場では断ることができない。そのため教育研究業務を行う時間が取れなくなる。

注) 明らかな誤字・脱字は修正した。

Q53 【大学教員(任期なし)】任期つき研究職の経験の有無

	実数	比率
あり	114	50.7
なし	107	47.6
無回答	4	1.8
合計	225	100.0

Q54 【大学教員(任期なし)】最初の任期なし教員採用時の年齢

	実数	比率
24歳以下	1	0.4
25～29歳以下	38	16.9
30～34歳以下	78	34.7
35～39歳以下	69	30.7
40～44歳以下	20	8.9
45～49歳以下	4	1.8
50歳	1	0.4
無回答	14	6.2
合計	225	100.0

Q55・SQ1 【大学教員(任期なし)】採用時の論文数(査読あり)

	実数	比率
0本	11	4.9
1本	15	6.7
2本	33	14.7
3本	46	20.4
4本	22	9.8
5本	35	15.6
6本	17	7.6
7～9本	17	7.6
10～15本	12	5.3
16～20本	4	1.8
25本	1	0.4
無回答	12	5.3
合計	225	100.0

実数	225
最小値	0
最大値	25
平均値	4.498
標準偏差	3.708

Q55・SQ2 【大学教員(任期なし)】採用時の論文数(査読なし)

	実数	比率	実数	225
0本	31	13.8	最小値	0
1本	28	12.4	最大値	30
2本	40	17.8	平均値	4.595
3本	18	8.0	標準偏差	5.065
4本	9	4.0		
5本	23	10.2		
6本	11	4.9		
7～9本	20	8.9		
10～15本	23	10.2		
16～20本	4	1.8		
25～30本	3	1.3		
無回答	15	6.7		
合計	225	100.0		

Q56 【大学教員(任期なし)】将来の進路に関する意識

	条件がよい研究職があれば、転職したい		現在の職場で契約を全うしたい		研究職以外に転職したい	
	実数	比率	実数	比率	実数	比率
とてもそう思う	53	23.6	35	15.6	1	0.4
ある程度そう思う	65	28.9	74	32.9	5	2.2
どちらとも言えない	36	16.0	65	28.9	17	7.6
あまりそう思わない	41	18.2	29	12.9	39	17.3
全くそう思わない	30	13.3	22	9.8	163	72.4
無回答	0	0.0	0	0.0	0	0.0
合計	225	100.0	225	100.0	225	100.0

Q52・SQ 【大学教員(任期なし)】教育研究上と感じた困難(自由記述)

まだ職に就いて年数が経っていないので授業準備に時間がかかるが、それ以外に困難はとくに感じていない。学生の論文指導をしない立場の職なので、その点でも教育の負担が少ない。

研究・教育とは無関係の業務が多すぎる。

任期内に焦って業績を出そうとしなくてもよい、というのはもちろん利点なのだが、学内の業務や、学会における役職等の学外の任務も増えて研究の時間をどう確保するのかということに困難を感じる(月並みではあるが)。また、自らの研究の専門分野とは異なる語学等を担当しているので、どうしても教育と研究のあいだに溝が生じてしまうところに困難を感じる(だが、これは仕方ないとも感じる)。

入試業務が多すぎる。

職場の同僚への接し方には、かなり気を遣います。

医学部同様、研究センター、教育センターの教員をわけるべき。

学生に十分な実力を育成するために、教材・授業準備がたいへんだった。

学内の業務負担、教育負担が重く、研究をする時間がない。

教育負担がものすごく大きい。特に学生への対応。学生の悩みが近年多様化しており、それにひとりひとりこまめに対応していると、研究の時間はまったくなくなってしまふ。

以前勤めていた大学ですが、授業活動と学生指導に精一杯で研究活動に時間をかけることが出来ませんでした。その結果、研究内容は大雑把なものになってしまいました。

とにかく業務が多い。組織ミッションであれば、全うすべきだと思うが、業務の手続きのための業務(文科省の書式に合わせて説明(言い訳)するためだけの書類など)があまりに多すぎ、自分が研究職なのか事務職なのかわからなくなる。

また、自分に限らず、仕事の負担が明らかに偏っており、現在の中堅からやや上の世代に「業務もせず、業績も上げず」が滞留しており、その前後の世代が業務に忙殺されている感がある。

とにかく学務が圧倒的に多い。カリキュラムの編成や、学部の改革などに携わることになるのは任期なし教員ならではの、その負担があまりにも重いことに驚いた。役職がつくと1回3時間を超える会議が週に3回以上は当たり前であり、授業負担が減るわけでもないの、どうやって研究に従事する時間を取るかが目下の課題である。

自身や家族の将来の生活。

国立大学法人化以降の文部科学省による管理・介入・交付金定率削減の拡大。

授業評価、研究業績評価を取り入れているものの、インセンティブを高めているとは言い難い「平等さ」である。結果、まじめな人ほど損をする構造になっている。専任であるため、たとえば業績評価が最低ランクでも、年功序列による昇給に大きく影響することはない。ましてや首が切られることもない。

授業負担が多く研究時間が無い。作業を分担する人件費が無い。

一般教養科目担当のため、自分の専門分野を教える立場にない。人文学や教養科目軽視の雰囲気もまま見られるので、その点不満を感じている。また、研究と教育の内容が一致せず、それぞれを個別に行っているの、その点で疲労感を覚えることがある。

上の Q56 は回答したくなかった。義務としないで欲しかった。

プレッシャー。社会的責任を感じる。

労働時間の大半が、学内の委員会業務に関するものであり、事務方の人員の削減を教員の労働で補填している状況である。そのため、授業の改善や研究に充てられる時間がほとんど取れない。

特にありません。大変よい職場に拾ってもらったと思います。もちろん給料は安い気はしますが、公務員全般を見ればこんなものでしょう。

任期のある同僚をみると、プレッシャーが全く違います。論文等書くに際しても、発表までの時間を気にして、あせって投稿することもなくなりました。

高齢研究者の流動性が低いため、知的水準の低下、組織の腐敗が甚だしい。彼らが中堅、若手の死を引っ張っている。撲滅すべきだ。

工学系キャンパスにいるのだが、工学系教員の視野の狭さには驚く。そういう工学系教員に高い価値がおかれてしまうので、学生に広く社会を見て、批判的思考能力を教えにくい。どの環境でも同じだと思うが、身近な環境を良しとしまうのでは進歩がないと思う。工学的思考をより幅広い視点から考え直すのが大学の役割だと思うが、工学系の教員はそういう点を理解しない。

教育学部所属なので研究環境はいいとは言いがたく、研究への刺激にも乏しいが、地位保障に見合う研究教育に精進しようと努力してきたつもりである。

論文を書くプレッシャーがあり、やるべき仕事があっても100%の貢献はできなかった。

労働組合が存在しないため、一方的に授業のコマ数を増加させられたり、給与を実質的に引き下げられても訴える場がない。

教育研究以外の業務によって多忙になり、実質的な労働条件が悪化すること。任期の有無など業界内に大きな格差があり、それに関して共通の問題設定がしにくいこと。

かつてと較べて、教育そのものや研究以外の、運營業務が大幅に増えているので、本質的には教育研究を行う力が弱まるのではないかと日々危惧している。

育児との両立に悩んだ。今も悩んでいる。

運営交付金が年々削減されていくため、教職員数が減り、仕事量は増えているのに、待遇が改善されず、着任後 7 年以上経過し職位も上がっているが、手取りが変わらず、研究教育に対するモチベーションを維持できなくなってきた。

地方の国立大学という、金銭的にも恵まれない学生と接することで、自分が教授する歴史学の内容が、彼らにとって最後に教わる歴史であるという重圧。

任期なしであることはありがたいが、校務に拘束され、また、同僚との関係もあり、長期の調査などにはなかなか赴けないということ。

教育負担がとても重いと感じている。講義、講義準備に加え、実習授業の準備や実習先との打合せなどに忙殺されている。

担当している授業科目と自分の専門分野が著しく解離しており、授業で必要とされる知識を修得するのに追われて、研究時間がとれない。

今年度に運よく科研費が 2 つ採択されたため(代表 1、分担者 1)、研究費には不自由していないが、日常的な教育と科研の研究 2 つを平行して進めていると、休みが全く取れない。今学期中(10-12 月)に土日の両方が休みなのは 12 月の 2 回しかない。労務管理の部署から休みを取るようと言われるが、代休消化すら追いつかない。

専業非常勤の時は、仕事=収入が少ないことに悩んでいたが、専任になると仕事が多すぎる。どちらの立場でも、ワークライフバランスはメチャクチャだと感じている。

研究や教育以外の大学内業務(諸委員会など雑務)は年々増加する傾向にあり、きわめて不安に感じている。

国立大学は法人化以来、国家統制が強化され、自分が勤務する教員養成の大学はとくに規制が強まっている。大学の目的に合わせることはばかり考えれば研究はできなくなり、授業の準備に追われることになる。定年まで仕事があることはよいことであるが、自分が勤務する大学では、在職中にいろいろな理由で死亡する教員が何年かに一人いる。就職したとき「教育大学は激務だから死なないように気をつけろ」といわれた。授業の準備、学生の面倒、教育実習先にあいさつをするところから実習開始後の研究授業、1 年生で実施している学校観察、2 年生の行う介護実習にはそれぞれ引率や事前のあいさつなどがあり、それぞれ実施委員会があり、会議がある。4 年生で導入された教職実践演習、7 月から 8 月いっぱい続く現職教員向けの免許更新講習もある。科研費に申請して、採択されて責任者になれば研究会を組織して業績を出していかなければならない。採択されるために出す計画書は、自分の本来の研究とは異なっているため、かなり無理のあることをしていかなければならない。本屋パソコンを買って予算をつかっていくことが仕事となり、その本をよむ時間はない。なお、サバティカルは労働組合が何年も要求して 6 ヶ月間だけ認められているが、理由は大学が責任を持って非常勤を手当てする必要がない、ということにある。自分と似通った専門の教員がいない場合はとれない。こういった状況は、18 年前に就職した後から年々強まっているが、法人化以降はさらにひどい。

授業・学生指導・大学運営(会議など)にかなりのエネルギーを費やさなければならず、必然的に「ぶつ切り」になった時間で研究をおこなうことにはなりますが、なかなかそのような環境では高い水準でものを考えることができないのが現在の悩みです。

任期なし教員の数=大学行政を担う教員の数減少しているため、任期なし教員の校務負担が多い。

将来の生活設計がたたないこと。

教育、学校運営の業務が多く、研究時間が少ない

同僚への強い不満。

ない。任期付きの研究職なんて、本来あってはならない。

教育・研究の自由を確保すること。

働き過ぎないようにすること。つまり、ワークライフバランスを適切に保ち、心身の健康を維持すること。

現在の大学が置かれている(社会的)環境(=18歳人口の減少、新入生の学力低下)の下では本来大学が担わなくても良いはずの部分まで「教育」の中に入れてしまっており、それが教員(大学によっては専任に限らず、非常勤にまで)に降りかかっている。その結果、大学教員が本来行うべき「研究」に全く時間が割けない。

- ・管理職で10年目、専門ではない保育者養成校組織の地域ブロックの理事に、宛て職で就任。全国大会での役割、地域子ども・子育て支援会議の座長、地域の教員免許更新講習講師。さらに、近いうちに保育者養成校の全国常任理事の当番校が待っており、専門外の部分で役割が増える。秘書や助手はいない。
- ・以上のような状況だが、専門分野の研究会組織では昨年度より代表となってしまう、専門研究分野での成果を求められている。
- ・一方で、教職科目担当のため、保育関係の業績が必要だが、なかなか手を付けられない。
- ・地域の活動を土曜・日曜に組んでいるので、養成校理事職や研究会代表としての任務との日程のやりくりが難しい。

研究時間や資料収集のための時間を増やしてほしい。それがなければ教育への還元が難しい。

歴史学とは関係のない部署に所属しているため、学生指導の意思はあっても、それを行うことができないジレンマを抱えている。学内の教員評価などで指導学生数が評価基準になった場合には不利な状況におかれてしまう。

学校の意味のない改革改組で時間を取られて研究時間を十分に確保できないこと。

学内業務にとられる時間が長時間に及ぶこと、指導する学生が多人数に及ぶことによって、研究時間が十分に確保できない。それと同時に、同僚のなかに歴史学の重要性を理解しない、もしくは軽視する人がいるので、そうした学内の風潮に対する熟慮と適切な対応が求められること。

育児との両立。

研究時間がない。

長期的な展望を持って、研究計画が立てられない。

安定して、そこに居る人材として見られ、とにかく運營業務が多い。

教養教育担当として採用されたため、本来の専門にかかわる担当授業はわずかで、本来の専門とは関係の無い、初年次教育・キャリア教育を担当させられている。

「学長のリーダーシップ強化」という名目で、近年進んでいる「大学の自治」の破壊。

学会などの役職が回ってきやすい。任期なしの研究職が立場的に恵まれていることは確かで、仕方がないと思うが、特定の人だけが学会の運営に関わるのは、学界全体として好ましいとは思わない。

限られた時間をどうオーガナイズして、研究に没頭するか、ということが当面の課題だと思っている。海外の大学院で修士・博士を過ごしてきたので、大学院生や非常勤や常勤の研究者が学会運営や学会参加に時間を割いていることに非常に戸惑いを感じる。私の体験が特殊だったのかもしれないが、私の大学院時代(メキシコシティとパリ)の周りの研究者や院生は、学会運営などに借り出されるのが皆無で、研究に没頭できた。私も、修士・博士を通じて、指導教官から何か学会運営やその他の事務などをお願いされたことは一度もなかった。

国立大学の法人化以降、日本の大学の論文引用率が落ちているのは明白であるのに、それを文科省が認めようとせず、あいも変わらずに国立大学の経費削減を続けていること。

運営業務が負担。

教育研究の実質的な改善に結びつかないような、国家による画一的な「教育改革」につきあわないですむようにしたい。もちろん、実質的な改善に役立つのであればかまわないが、それでも各大学の自主性を尊重してほしい。

研究が所属大学で評価されない。

時間がないなどの困難はありますが、任期付の時の不安定な状況に比べればはるかにましです。

任期がないことで感じる困難はありません。

カリキュラム改革議論に巻き込まれると、ほとんどまったく研究にも教育にも時間を割くことが出来なくなる。

最初の専任が任期なしの助手(今でいえば助教)だった。上にあげる保証はないが、その代わり任期もない、勉強していなさい、というスタンスでとても恵まれていたと感じていた。上にあげる保証はないが、その代わり任期もないということは、良いところがあれば、いつでも出て行ってよいということなので、励みにもなった。研究者としての第一歩をそのような場で歩みは決めることができた幸運に感謝している。

ただし、そうは言いながらも、任期なしで採用する立場になってしまうと、採用した若手が以後そのくらい伸びるのかを予測、判定するのは難しい。そのためには採用人事にもっと時間と労力をかける余裕がないと難しい。そのための時間をどう確保できるか、が大きな問題だと思われる。

大学事務や学生指導の負担

教育の準備、研究の時間がとれない。

ここ数年、学内業務が増加する一方で、研究時間が大幅に減少している。

教育、とくに大学院生の指導に責任をもつ立場として大きな時間を割く。そのため研究の時間が十分でなく、教育すべき「内容」の源泉であるはずの自分の研究内容が充実できず、任期なしの職にありながらそれに見合う研究が遂行できていないと感じる。それが、大学院生に範を示せない、研究者という職の魅力を感じさせることが出来ない、その結果教育の効果も薄れる、というスパイラルにつながり、学内業務の繁忙も年々増えてそこから脱することが出来ていないとも感じる。

会議ほか研究・教育と普及以外にかかわる校務が多すぎる。しかも、中身のない空疎でむなしいものが多く、徒労感のみがのこる。

ございません。任期付き研究職時代と比べますと格段に恵まれていると思います。そのような環境にあぐらをかくべきではない、と日々自分自身に言い聞かせております。

大学運営上の業務が非常に多い。また学生の生活指導にも時間をとられる。このため、教育研究を行う時間が確保できない。

学内業務の煩雑さと時間的負担

業績が増えず、研究の深化や軌道修正ができないまま、忙殺されて年月がたつ

注) 明らかな誤字・脱字は修正した。

Q57 【専門職等】契約上の立場

	実数	比率
常勤	42	47.2
非常勤	37	41.6
無回答	10	11.2
合計	89	100.0

注) Q57～Q60 の回答者は、Q22 で「専門職」、「中学校・高校教員」、「その他」と回答した者である。

Q57・SQ 【専門職等】常勤の場合の任期の有無

	実数	比率
任期あり	7	16.7
任期なし	34	81.0
無回答	1	2.4
合計	42	100.0

注) Q57 で常勤との回答者は 42 名にもかかわらず、Q57 への回答が 57 名分数存在した。ここでは常勤のみの回答を集計した。

Q58・SQ 【専門職等】応募の回数

	実数	比率
1～3 回	15	27.8
4～6 回	12	22.2
7～9 回	3	5.6
10～19 回	8	14.8
20～29 回	9	16.7
30～39 回	2	3.7
40～49 回	2	3.7
50～56 回	3	5.6
合計	54	100.0

実数	54
最小値	1.0
最大値	56.0
平均値	12.778
標準偏差	13.975

Q59 【専門職等】将来の進路に関する意識

	現在の職場で継続して働きたい		研究職に転職したい		研究職以外に転職したい	
	実数	比率	実数	比率	実数	比率
とてもそう思う	22	24.7	38	42.7	4	4.5
ある程度そう思う	28	31.5	14	15.7	7	7.9
どちらとも言えない	10	11.2	18	20.2	10	11.2
あまりそう思わない	12	13.5	11	12.4	19	21.3
全くそう思わない	17	19.1	8	9.0	49	55.1
合計	89	100.0	89	100.0	89	100.0

Q60 【専門職等】1週間あたりの研究時間

	実数	比率
0～10 時間未満	65	73.0
10～20 時間未満	13	14.6
20～30 時間未満	1	1.1
30～40 時間未満	2	2.2
60～70 時間未満	1	1.1
無回答	7	7.9
合計	89	100.0

実数	89
最小値	0.0
最大値	60.0
平均値	5.488
標準偏差	8.701

Q61 職業選択の条件

	地理的条件の重視		経済的条件の重視		研究環境の重視	
	実数	比率	実数	比率	実数	比率
全く当てはまらない	82	15.8	64	12.4	188	36.3
あまり当てはまらない	93	18.0	232	44.8	241	46.5
どちらとも言えない	57	11.0	108	20.8	61	11.8
ある程度当てはまる	211	40.7	81	15.6	15	2.9
とても当てはまる	75	14.5	33	6.4	13	2.5
合計	518	100.0	518	100.0	518	100.0

Q62 同居者(複数回答)

	実数	比率
本人のみ	187	36.2
配偶者／パートナー	256	49.6
扶養している子ども	134	26.0
家計が独立している子ども	10	1.9
親・兄弟姉妹	74	14.3
その他	4	0.8
無回答	2	0.4
合計	667	129.3
ケース数	516	100.0

Q62SQ 既婚者の居住形態

	実数	比率
配偶者／パートナー と同居	234	77.7
単身赴任／両住まい 状態	67	22.3
合計	301	100.0

1)その他には「夫の扶養にある子ども」(1件)、「友人(フラットメイト)」(2件)、「高齢の両親」(1件)が含まれる。

2)「本人のみ」と回答するとともに、他の同居人を選択した回答(6件)があり、その場合、「本人のみ」の回答を無視した。

3)「配偶者／パートナー」には「単身赴任だが月に2度は連れ合いに会っている」(1件)が含まれる。

Q63 世帯形成・出産・育児・介護と仕事との両立

	世帯形成の 困難		子どもをもつ ことの困難		出産による研 究・教育活動 の制約		育児による 研究・教育 活動の制約		親の介護に よる研究・教 育活動の 制約	
	実数	比率	実数	比率	実数	比率	実数	比率	実数	比率
とても感じる	104	20.1	161	31.1	112	21.6	132	25.5	82	15.8
ある程度感じる	128	24.7	126	24.3	124	23.9	151	29.2	117	22.6
どちらとも言えない	91	17.6	82	15.8	129	24.9	120	23.2	149	28.8
あまり感じない	107	20.7	68	13.1	65	12.5	47	9.1	86	16.6
全く感じない	88	17.0	81	15.6	88	17.0	68	13.1	84	16.2
合計	518	100.0	518	100.0	518	100.0	518	100.0	518	100.0

Q63SQ 研究・生活の両立についてのその他の困難

任期付きだと次にどこに行くのか分からないが、数年先に失業するのは確実という状況である。いったん、遠方の大学に任期付き・更新無しで就職するとポストク時代に持っていた非常勤も当然手放すので、任期切れのあとの生活の目処が全く立たない。そのような中で配偶者を捜そうという気には全くならない。

婚姻届提出前に現職場での採用が決まったので幸いにも影響はなかったが、既婚女性であることが就職活動時に不利になるという話は選考する側からも選考される側からも聞いていたため、就職活動中は非常に不安であった。パートナーの勤務先が新幹線や飛行機を使う距離にあるため、定期的に会うには時間、費用、体力の面で非常に負担である。仮に子どもを持つならば近居の親に頼ることになるが、高齢の親にとっても子の世話は負担になるため、相談も気が引ける。教育や所属機関の運營業務をこなした後に研究に集中する時間を作ろうとすると、別居しているパートナーとの時間を持つことが非常に難しい。

現在は常勤職なので困難は感じないが、非常勤講師のときには体調を崩したときの保障がないことがとても不安だった。

共働きで、配偶者が夜に予定がはいることもおおいので、子どもの面倒をみるために、夕方以降の時間に研究に使うことができないことが多かった。現在は、子どもが少し大きくなって、その点の困難を感じるものが少なくなってきているが、ここに至るまで7、8年。意外と長かった。

非常勤職は基本的に1年契約なので、次年度の経済状況や勤務地がなかなかわからず、住まいや家計のやり繰りなどの計画が立てにくい。非常勤だけでは生計が立てられないが、毎日飛び飛びで授業が入っている非常勤と両立できるアルバイトがなかなか見つからない。

現在は非常勤とはいえ所属機関があり、ある程度の収入を得ているが、非常勤講師の口のみで生活していた昨年は、研究と何の関係もないアルバイトをしながら糊口を凌ぐより他になかった。実家で暮らせなければとても生活してはいけなような収入しかないにもかかわらず、年金などの支払があり、奨学金の返還猶予届を提出して受理されるような状態は決して「研究と生活を両立している」とは言えなかった。

現在は助成金と所属機関からの給金によって研究費を捻出できているが、任期付きの職である以上、今後のことはわからない。結婚後も研究を続けていくためには、少なくとも常勤の職を得なければ世帯形成・出産・育児などを考えるのに困難が伴う。

奨学金の返済額が給与に占める割合として大きい。

研究内容には高評価を貰うものの、それが経済的評価に繋がらず、ストレスが多大であること。指導教官は年齢制限によって研究ポストを与えることができないと言うが、学术界以上に年齢制限の厳しい一般業界ではより一層見通しが暗く、結果的に不安定な仕事、不安定な収入、不安定な精神状態に陥らざるを得ない。

育児と介護は待たなしであるので、後回しにできる研究が結局時間および労力の割を食うことになる。また、在外研究のチャンスも、生活環境の劇的変化という負担を家族に強いることになるので、棒に振ることになる。

最近の学生は時間を考えず平気で電話などをかけてくる。

原稿の締切や研究発表の準備などで、時には生活をパートナーに依存するかたちになりやすいこと。

日中の仕事が全く研究と関係なく、また、勤務時間外に時間があつたとしても、大学図書館がしまっていたり、現在大学に籍がないため、研究上重要な史料を取り寄せたり、他大学の研究室・図書館にいつてみせてもらうことができない。また、経済的にも非常に苦しい。

両親がそろそろ介護が必要な年齢になるにもかかわらず、自宅周辺で就職できる研究機関が存在しない(自治体自体が文系科目から撤退している)ため、近い将来に、これから先の人生を捨てて親を介護するか、親を捨ててこれから先の人生を取るかの二択に迫られると感じており、戦々恐々としている。

両立できない場合の対処方法が、基本的に、転職(断念)という形になってしまうこと。

マストのイベントが土日に多すぎるため、通常の「参加して勉強しに行くだけ」の学会には参加できない。この手の「参加義務のない学会」まで参加していると、こどもとの時間が全くとれなくなり、ワークライフバランスが崩壊する。一方で、この手の学会に参加できないことで、最新の情報を得られないのではという恐怖もある。

収入がほとんどないこと。

とにかく非常勤にとっては経済的な問題が第一に大きい。早く安心して研究に打ち込める身分になりたい。

研究者は世の中に必要ですが、多人数いる必要はありません。向かない人がほかの道に進める可能性や選択肢を増やし、能力ある人が能力を伸ばせる環境を整えることをまず考えてほしい。今の大学制度では雑用ばかりで無理で、能力ある人となない人が平等にされ、結果的に非効率な研究資金競争で無駄な書類処理で時間を浪費し、疲弊していきます。まともな研究をしようとするものにとって、いまの大学の研究職の魅力は全くないです。

現時点でパートナーのみなので、特に感じない。

家族の転勤への対応。

研究を優先すると家族との時間が無くなり、家族との時間を優先すると研究の時間が減る。このバランスを取るのがかなり難しい。特に論文投稿の締切間近や学会発表のための準備に忙しい時期には、精神的余裕がなくなるので、家族に迷惑をかけることが多い。

主に院生だった時に、私費での資料購入や諸々の作業負担に対する無報酬と奨学金制度の充実していなから、経済的な困難を感じた。博士課程へ進むかどうか考えた時に、当時のパートナーから大反対され、実際に進学しても生活の当てが無かったことから世帯形成の困難も感じた。

研究と生活とは全く異なるものであると考えなければならない。

配偶者はまったく業種が異なる仕事をしており、研究職に対する理解がなく、イライラします。

院生の中に子育てをするのはいい選択だった。みんなに勧めたい。

子どもはいないので、その負担は感じない。親が年を取ってきており、いずれその世話が必要になると思う。そう思うと、親の近くの大学に勤めるべきになってしまう。

実際には配偶者の協力、献身によって研究活動等が支えられており、今も支えられていることを痛感しています。

仕事の合間に研究時間の確保を重視するため、子どもを諦めたが、結局子育て中の教員のしわ寄せが来るのは納得いかない。

非常勤のみで大学内に研究スペースがないのが困難です。

Q63 の内容とは異なり、より幼少期の子ども・存命中の父母と、過去に遡れば「大変だった」時期はあった。その辺りが当該設問では掬い上げられないが、如何。

配偶者も同業の場合、収入、就職のしやすさなどにおけるジェンダーギャップが家庭内に歪みを生じた。研究者の場合明確に仕事と生活に区切りがないので、労働条件・労働環境がもちこまれやすかった。

子どもが小さい時には、無駄な会議やセクハラまがいの飲み会への誘い、大した必要性や配慮もなく17時以降に設定される会議は迷惑千万。すでに研究者としては「終わっている」人が座長的なポジションにつくとこの傾向が強かった。が、最近では、職務が多く、また介護や育児を抱えた女性/男性教員も増えてきたため、上記のようなことは減りつつある。一方で、職務の増加に伴い、急な会議等(1週間以内等)を一方向的に設定・通告され、介護等も抱える場合、その段取りに終われ、これまた迷惑。

かつて職場で学科がなくなったことから、3年にわたり不当にも退職を要求され続けたこと。

体力がもたない。

学会参加が経済的に選択せざるを得ない状況にあるのと、海外が対象のため、貧弱な支援なままでの海外留学推進圧力、さらに和書・洋書双方を買う必要があるのみも関わらず、消費増税のあおりを受けて購入が困難な場合が多くあります。奨学金の場合には所得制限もありますし、国の高等教育政策は根底から間違っていると思います。

契約労働時間による健康保険の有無。

そもそも仕事が忙しいので個人的な研究をしたいという事が言えない。

過去のセクハラの心の傷で恋愛結婚に夢が持てない。私にセクハラをした相手はほぼお咎めなし、未だに大学にいる。

日本の大学の長時間労働は、たとえばフランスの約2倍という状況である。また、収入が相対的に高く、「片稼ぎ」での生活が可能である。このため日本の場合、配偶者が専業主婦であるケースが多く、単身で仕事を全うしようとする、それだけで大きなハンディを感じる。その上で出産・育児を考えることは難しい。フランスの同業者たちは、皆出産と仕事を両立しているが、大学に拘束される時間は約半分である。

先の見えない不安から、うつ症状になった。研究に対する熱意が低下していく。

非常勤講師としての職があるのはありがたいが、研究をする時間が全く取れない(ただし、非常勤講師の業務内容によるものではなく、他にアルバイトをしているため)。

短い任期の職や非常勤講師で生活しているので、不安定。

年齢から、これからが不安。

研究するだけなら生活との両立にさほどの困難はないと考えるが、研究するために大学教員の職に就き、また学会・研究会などの活動をし、さらに諸種の社会貢献活動もするととなると、私生活に充当できる時間は非常に制限される。

来年以降、授業コマ数が激増する見込みである。となると、授業とその準備に追われ、研究どころではないのではないかと、という不安がある。生活スタイルも大きく変わるであろう。さらに、学務やそのほかの活動も一段と増える。研究できない(しない)研究者がいると聞いたことがあったが、現場に入ってみると、なるほど、と思う面もある。教育、学務、社会活動・・・、「時間をかけずに、これら処理する術を身につけねば、誰でもそうになってしまうであろう、と思う。

男性の場合、定職がないと婚姻が難しく、女性とは違った差別を受ける。学会の懇親会費などが一般扱いとなりかなりの負担である。貧困とともに、有職者から努力不足と批判されることや社会からの疎外感がさらに苦痛である。また研究者になれなかった場合の受け皿が全くない。40歳を過ぎて働いても職歴がないと学生アルバイト並の給与しかもらえない。その他、奨学金の返還には非常に困っている。何年か猶予はあるが、年限を越えると収入がなくても返還しなければならなくなる。

私は現在、リタイアの身ですが、配偶者は介護関係に従事しており、たいそう忙しくしています。子ども幸いに正規職員ですが、これも忙しそうにしています。競争至上主義というか、身体を壊しかねない労働が社会を支配しているなかで、自由に伸び伸びと生きたいと願うことはとても難しいことです。本当にいやな世の中だと思います。

研究分野と担当講義科目が違うため、講義科目についての専門的な勉強の負担。

研究費が十分ではないため、生活費の一部を研究に充当する必要がある点。

非常勤講師のとき、就業証明が授業時間数しか記載してもらえず、保育園の利用ができなかった。貸与奨学金の返済が、精神的なプレッシャーとなった。

子どもの病気や子どもの休み期間に、所属機関に託児所などが無い。また、学会・研究会でも託児所が不足している。

職も収入も無ければまともな生活は営めない。

土日に学会・研究会を頻繁にやられると、こどもとの時間が一切とれない。科研の成果シンポなどが週末に集中するが、参加が極めて困難、また、私自身は比較的懇親会に顔を出すのが、子育てで出たくても出られない人を多く見る。「後は懇親会で」は子育てをしている研究者の議論の可能性を削ぐし、「懇親会での人脈作り」に偏重した慣習は好ましくない。

教育と研究に費やす時間と資金が多すぎて、通常の人生(家庭を築く)が送れませんし、単年度契約ですので、将来設計が全くできません。授業とその準備に時間がとられてしまい、専門分野の人たちとも直接会う余裕があまりなく、残念に思っております。頑張っ変えていきたいと思いますが、それが現状です。

収入がほとんどないこと。

夫も研究者で、キャリアの途絶をお互い避けるために、子供を作ることをあきらめました。

生計を立てるため、及び調査費を手配するためにアルバイトをしなければならず、その分研究時間が削られている。

奨学金の返済。返還免除を研究者に適用しないのは絶対におかしい。

介護の負担が年々大きくなっているため、社会的なサポートの拡大を望む。

将来的な親の介護。

研究水準を維持しようと思うと、平日は学務等で時間がとられるため、土日を研究に費やさざるを得ず、私生活の時間をほとんど持てないのが悩みです。

いろいろあっても、妻と子どもが元気に過ごしており、親とも離れて暮らしているので、特別に困難を感じることはありません。

研究できる環境がないし、育英会奨学金の返済に窮しているし、本末転倒。

勤務時間中に研究の時間がほとんどとれないため、帰宅後に研究を行っているが、年々負担となってきた。

日中の時間しかつかえない。

研究活動を行いつつ家庭生活を営むためには、パートナーと家庭生活において対等に役割を担当することが必要。

大学非常勤の仕事は夏休み・春休み期間の給与が無いので生活が困難になります。また、福利厚生がまったく無いので大いに不安を感じます(Q61 で最重視することの選択肢に「福利厚生」を入れてほしいと思いました)。

両親の理解が得にくい点、現状の収入源が任期中に打ち切られたことにもなう、新規の収入源の確保が難航している点などは、心理的重圧のひとつです。

1年契約における仕事の更新と健康維持(仕事継続のために休養の必要な病気にならないよう、研究・仕事をセーブすることがある)。

注) 明らかな誤字・脱字は修正した。

Q64 収入の種類(複数回答)

	実数	比率
本人の収入	484	94.3
給付奨学金	23	4.5
貸与奨学金	13	2.5
親の援助	76	14.8
配偶者／パートナーの収入	103	20.1
その他	12	2.3
合計	711	138.6
ケース数	513	100.0

1) 無回答を除く。

2) 「その他」には「直接の金銭援助ではないが実家の恩恵」(1件)、「アルバイト」(2件)、「貯金」(2件)、「投資」(1件)、「年金」(4件)、「遺族年金」(1件)、「保険金」(1件)が含まれる。

Q65 個人収入

	実数	比率
100万円未満	41	7.9
100～200万円未満	86	16.6
200～400万円未満	86	16.6
400～600万円未満	82	15.8
600～800万円未満	95	18.3
800～1000万円未満	68	13.1
1000～1500万円未満	52	10.0
1500～2000万円未満	1	0.2
2000万円以上	1	0.2
無回答	6	1.2
合計	518	100.0

Q66 世帯収入

	実数	比率
100万円未満	19	3.7
100～200万円未満	28	5.4
200～400万円未満	68	13.1
400～600万円未満	69	13.3
600～800万円未満	92	17.8
800～1000万円未満	70	13.5
1000～1500万円未満	74	14.3
1500～2000万円未満	43	8.3
2000万円以上	9	1.7
無回答	46	8.9
合計	518	100.0

Q67 雇用・就職面での若手の困難と学会の取り組みの必要性

	就職の困難		雇用環境の悪化		学会の取り組み	
	実数	比率	実数	比率	実数	比率
とても感じる	397	76.6	363	70.1	355	68.5
ある程度感じる	90	17.4	102	19.7	109	21.0
どちらとも言えない	21	4.1	41	7.9	45	8.7
あまり感じない	9	1.7	11	2.1	6	1.2
全く感じない	1	0.2	1	0.2	3	0.6
合計	518	100.0	518	100.0	518	100.0

Q67SQ 歴史関係の諸学会への要望

基本的には学会がどうこうという問題ではなく、財政・文教政策の問題だと思うが、学会の指導的立場にある人間は若手の状況を把握して、現状をデータで以て積極的に発信すべきだとは思ふ。研究職は任期付きであろうといった専任講師以上の職に就くと世間的には高額とされる額面年収になるので、その辺りも気をつけて発言して欲しい。高齢の方々にも若い頃に苦労した人は確かに多いだろうが、生存者バイアスもきちんと考慮すべきことは自覚して欲しい。

学会・研究会が林立し、例会やシンポジウムの日程が毎週末続く、あるいは同じ日に重なってしまうというケースが非常に多い。学会・研究会が別個に設立された理由もあると思われるのでやむを得ない事情はあるかもしれないが、できれば類似の研究会で共催することで、参加者の負担を軽減してほしい。開催地が東京近辺に集中するため、東京及びその近郊以外に住む者でも参加しやすいスケジュール設定をしてほしい。毎週のように東京に出向くことは、時間的にも費用的にも体力的にも厳しい。多くの学会・研究会の運営業務は院生の無償労働に強く依存してきたが、大学院進学者が減少している現在では、一部の大学院生に過重に負担がかかっている。就職状況も厳しい中、見返りもない「ただ働き」が大学院生の研究の妨げになっているところも見受けられる。ごく限られた学会・研究会以外の運営業務が手弁当であることはもっと周知されるべきである。学会・研究会の懇親会の一部を日中に開催することはできないだろうか。夜の開催では子どもを持つ研究者の参加が難しく、若手研究者が懇親会で生まれるであろう人脈を意識した時に子どもを持つことを諦めてしまう理由の一つとなっている。

常勤の教員が担当している他大学の非常勤のコマは、若手に回せる条件の場合はできるかぎり回すように呼びかけるなど、学界全体で状況改善のために働きかけてほしい。まだ状況を知らない人も多いので、このような調査の結果を通して、問題を可視化して欲しい。

前近代(とくに古代と中世)の研究者の再生産に支障がでているのを強く感じる事実に接している(某学会大会のこれらの時代を扱う報告希望者の激減等)。こうした事実について文科省や政治家等に周知するような活動が必要だろう。また、大学を横断して研究者養成にあたる学会への予算措置等ももともとていくことも考慮すべきだろう(個々の大学だけで研究者を育てていくことは一部の大学を除いては困難になりつつあるにもかかわらず、予算は大学経由でしか下りていない)。さらに、中学校における育鵬社の教科書採択、南京大虐殺等におけるこれまでの歴史学的研究の蓄積を無視した政治的な宣伝(海外に対してまでも)といった、歴史学的知見の無視については、社会やメディアに対する強力なアピールをしていくようお願いしたい(他人事として考えているわけではありませんが)。

人文系の軽視に対する反対声明を積極的に出すべき。若手研究者問題にかんする雑誌特集など、問題をひろく発信する努力。

若手で才能がある研究者に常勤の教職がない事態を、なんとかして解決しなければなりません。これから、任期付の研究員の身分を大型の科研費などで雇用していくようにしようと思っています。確かに、常勤の教職を作ることが最高の解決なのですが、非常勤を渡り歩くことと較べたら、任期付きの研究員のポストが数多く準備されることの方が、まだ若手の研究に利するのではないかと思います。

学会懇親会への参加費は科研費に経費計上できないため、研究者との交流は求めているものの、経済的負担が大きく参加を諦めることがしばしばあります。経済的にあまり負担にならない交流機会が増えると有難いと思います。

若手がその後のキャリアに繋げていけるような仕事の機会を作ってほしい。また、そういった機会を作るための運動があるなら参加したい。

このようなアンケートを実施していただき、匿名で現状を吐露できる場があることだけでも気が楽になったり、すこし未来に希望が持てたりします。研究を以って社会にもっともっとコミットすることを目指し、努力し続けたいと思います。ありがとうございました。

自身の所属する学会の伸長に固執して他学会の芽を摘んでいないかをまず猛省して頂きたい。次いで大学教員ではない収入の方法を模索して頂きたい。例えば事務局を拡充して無職の研究者を雇用する、シンクタンクを設立する、学習塾や予備校を設立するなど。

このウェブアンケートは夏ごろに企画されていたと記憶しているが、なぜアンケート開始が遅れたのか。別段、遅れたことについて責めているのではないが、その理由を知りたい。また「若手研究者問題」解決のためのアンケートと称しながら、若手研究者(院生か?)を呼びかけ人に行っているのは如何なものか？これから論文を量産しなければならない状況の人間に過度な負担を強いることに繋がるのではないか。最後に、このアンケートの趣旨がよくわからない。若手研究者の生活実態調査なのか、学会運営改善のためのアンケートなのか。前者ならば、様々な若手研究者のデータが出ている状況で、屋上屋を架すだけではないか。後者ならば、学会は日本史、アジア史、西洋史で異なる運営や形態を取っているのであり、分析として有意義なものが出てくるのかいささか疑問である。とはいえ、歴史学全体で若手研究者の状況を共有する試みは評価したい。妄言ご容赦。

職業研究者以外の研究者にもオープンであってほしい。若手研究者に対する研究資金助成を充実してほしい。

高等教育機関において、歴史学が持つ重要性をもっと訴えていくべき。

歴史学に限らず、文学などの隣接諸分野とも連携を進めて、とくに日本という国家において、実証的な日本研究が持つ意義と今後の展望とを発信して行ってほしいと思います。日本史や日本文学や日本語を勉強したいが故に海外から留学してくる学生が一定数いることは、我々の分野の強みです。もちろん、日本が日本であることを論じるためには、世界の問題をも日本で論じることでできる環境が必要です。しかし、まず国であり社会でありに、日本を精緻に研究する意義と、その成果とを見せることができなければ、遠からず外国でやれることは外国でやればいでしょう、ということになってしまうと思いますし、ひいては好き勝手に修正して良いいい加減な歴史観がますます進んでしまうでしょう。日本の研究者が日本語で行える日本自体の研究において、世界のトップそのものであることをもっと打ち出してください。その足場さえ確保できていけば、それに関連した問題として、他の地域を論じる余地はいくらでもあるはずですよ。

発表者となった場合は学会の旅費・宿泊費の一部を学会の方で負担してほしい。それがないと、特に地方の研究者は関東の学会や研究会になかなか行けず、不利になる。また、シンポジウムの発表者などをコネだけで集めるのではなく、部分的に公募制にしてほしい。

専従の役員として院生・研究生を積極的に雇用する。

若い世代の研究者の生活が安定し、活躍できるような環境づくりに、協力をおしめません。

中学・高校の教育現場に、歴史学の意義をもっと分かりやすく還元し、歴史を好きな子どもを育成する努力をもっとしてほしい。教育現場にいる者として感じるのは、生徒のみならず、社会科教員の間でも歴史離れが起きており、間違いなく 1990 年代以降の研究どころか、概説書すら、殆どの教員は全く読んでいない。読んでいる人がいても、教科書や受験の知識との乖離が激しく、「授業で使えない」といわれる。研究現場と教育現場の溝を埋める努力をしてほしい。

就職できないのは一重に自分の能力が足りないからの一語に尽きるため、学会に改善を要望するような立場にない。史学を志す学生と教員枠が綺麗に相関関係にあるならば、史学振興の要望を出しても意味はあると思うが、少なくとも文系に見切りをつけた現在の日本では意味がなく、求めるべくもないと思っている。そもそもこれだけ公募に出しても歯牙にもかけられないのならばどの研究機関からも「要らない者」としての烙印を押されているに等しいので、現在は『両親が亡くなるよりも 1 秒だけ長く生きていれば良い』という想いで諦観してしまっています。

西洋史の一部学会を除き、諸学会は若手研究者問題にあまりに関心すぎる。若手研究者の環境改悪問題(任期付き職の拡大、国立大運営費の削減など、文科省の各種政策)には、ほぼ全く声明を出す気がないのはなぜなのか、理解に苦しむ(政治的声明を出すのには積極的にもかかわらず)。後進を育成するという若手研究者問題こそ、諸学会が一丸となって、取りくむべき最重要課題ではないだろうか。

学界全体として、歴史学の存在意義を社会にアピールする努力をすべきである。

他力のつもりではございませんが、こうしたアンケートの試み(およびその後の何らかの対応)はありがたく存じます。継続をご期待いたします。

門戸を専門外及び素人にも開くべし。

学会も政府や文部科学省、議員等や経済界への提言等、しかるべき政治活動(ロビー活動)をするべきだと思う。下記、アンケートに関してのコメントです。「雇用条件は悪化している」等々、おそらく基本的に研究職の雇用条件だと思うのだが、研究とは全く関係のない仕事をしている者をあまり想定していないように見受けられる。純粋に雇用や就職だけの問題ならば、そこまで深刻だとは特に思わない(仕事は選びさえしなければ基本的に何とかなる)。

基本的に、歴史系の学会は若手研究者問題に冷淡である。また、若手だけの組織などを作ることも積極的ではないように見える。他分野なら「若手研究者の会」があり、学術会議などとコミットしているが、歴史系の学会ではそれが見えない(なお、一部若手研究者の側に危機意識が薄い人(自分だけは大丈夫)がいて、その辺りでの妨害もあるように見える)。

前述のように本回答者は現在テニユアトラック教員であり、資金、研究時間もかなり恵まれている環境にあるということを考慮してください。

会費を常勤職と非常勤職で差別化してみてもどうか(現時点では学生か否か、で区分している学会が多い印象があるので)。(これは若手研究者の支援とは必ずしも直結しませんが)非会員でも論文を投稿したり、学会発表が行えるようにしてほしい。また、雑誌は電子化し、紙媒体での配布は希望者に限定してほしい。

大学や既存の研究機関にある意味「見切り」をつけて、あたらしい方向性を考える時期に来ていると思う。教養への需要は決して低くなく、教える場にしても書籍の出版刊行にしても、そうした需要と研究者をどうつないでいくかというあたりに今少し意を用いるべきではないか。

年会費が高すぎるので安くする(常勤職以外は全て無料にする)。

全体的に、研究会の絶対数をもう少し減らしてもいいのではないかと思う。研究者数そのものが減少するのはゆゆしき事態であるが、道理としてある程度仕方ないことだろう。そうであれば、研究会自体もある程度淘汰されるのが自然である。一人にあらちから仕事の要望が持ち込まれ、手いっぱいになっている事態をよく目にする。

とはいえこの問題は、誰に何を言えば解決するというわけでもないと思うので、単なる感想です。

危機意識のわりに、学会が行動に移るのがのんびりし過ぎると思います。異分野、異業種ともっと交わって議論しに外に出ていくべき。学会の身内で何をやっていても一般人は歴史学の魅力を理解しないでしょう。テレビでコメンテーターをしたくらいで喜んでいるのではなく、欧米の歴史学者のように、何か起きたらすぐに歴史家としての論評を出して社会や政府をけん引するくらいの気概があるといいと思いますが、いつも学会はタイミングが遅いです。

社会や政治に対する発信をぜひ今後も。

大学教員の採用において、実績・実力を重視して欲しい。査読論文が一本もない研究者が採用されるのは、おかしいと思いますし、コネ採用が横行している現状では、若手研究者も将来に希望が持てないのではないのでしょうか。

所属大学院に応じて、蔵書をはじめとする「情報格差」が甚だしい。また、ここまで電子化・一般公開化が進んでくると、敢えて学会の会員になるメリットもすくない。たとえば、学会単位で、ebooksや、電子ジャーナルパックにアクセスできる権限を獲得できるなど、研究機関の立地、研究者の身分に拠らない、情報へのアクセス権の付与はできないものだろうか？

大学院修了者に対して、大学での常勤教員以外のキャリアパスをポジティブに提示すること。

研究者コミュニティ全体で仕事と収入のシェアが進むよう、取り組んでください。少なくとも、学会の委員などを務めてくれる院生・ポスドクには、研究資金が援助できるようにすべき。個人的には、有職者が金銭面で積極的に支えてもいいと思う。

歴史学の素養を身に付けることは、現代社会を生きる上で非常に有用であることを、歴史学を専攻しない学生に講義で伝えるべく努力している。迂遠な話であるが、こうした活動を通じて少しでも歴史学の重要性を認識してくれる学生が増えれば、将来、歴史学をなくせ、減らせという声は小さくなり、逆に歴史を学びたい学生が増えるのではないかと考えている。そうなれば、雇用も生まれると思う。ただ、こうした活動を個別に行うのでは、いつ成果が現れるか知れたものではないので、学界、学会として取り組む姿勢を示すのが良いのではないかと考える。各人の専門分野を教えるだけでなく、「歴史学」を効果的に教え、将来に備えることが必要かと思う。

もっと学会に参加したいが年会費など非常勤向けの値段設定を考えてもらえないだろうか。

最近の文系学部の諸々に関することについてもそうだが、とても対外発信を考えているとは思えない。機関紙や学術誌の中で学術政策へ文句を提言していても、内輪で愚痴を言っているようにしか見えず、学会として何らかのロビー活動を行っているようにも見えない。積極的なメディア活用やロビー活動を行って欲しい。また、研究者の規模に比べて学会が多すぎるため、統合も進めて欲しい。

そもそもこの問題について取り組むべきなのが、大学ではなく学会であるのかどうか私にはわからない。学会が同業者の組合なのであればそういうことも可能かもしれない。学会が行い得ることは論文審査や発表の機会を増やすなどして業績を積む機会を意識的に増やし、むしろ積極的に声をかけることだろう。

その際、他の分野や理系との業績の積み重なり方(審査の難しさ)が等しくならない限り、人材の他分野への流出は必然と思われる。この点、論文の質の悪化予想などは理由にならず、今でも十分問題がある。これは学会の方針が研究の方向性を大きく規定する中で、若手を含め歴史学研究者が真に自らの課題と向き合うことができているためではないか。

学会が後進の育成に対して担うことがあるとすれば、他分野との機会の均等、同一分野内における機会の均等を図ることができる点にあり、資金の問題とは異なるように思う。

JRECINに頼らず、学会や分科会などで公募状況を把握しておく必要はあると思います。ただ、あまりそれに選任して、ウワサで聞くような、公募は出したが実際には推薦、のようなことがあってもよくありません。就職状況は確かに良好とはいいたいのですが、根本的な問題は、学会側というよりも、政府の大学院拡充→少子化で文教予算縮小などの先のことを考えていない政策にあります。学会や有志で文科省に声明を出したりするよりも、大学院へ進学することの意味などをしっかりと周知するような冊子を作ったりすることのほうが重要かもしれません。一時期流行った「世界が百人の博士だったら」などは[ママ]

学会にできることはあまりないと思う。

資本主義の末期において、理系重視になるのはなんとなく理解できる。どうにか技術革新により資本主義を生きながらせたいのだと思う。歴史学関係の諸学会は、自分が関わっているものも含め、よくやっていると思うが、やや近視眼的な感じもする。現在の状況に直接対応することも重要と思うが、20年後、30年後、100年後の世界を展望できるテーマ設定をしていくことも大切では。

若手だけではなく、中年・老年も就職難である。

学会での主題そのもので若手研究者問題を取り上げること(特設分科会など)。学会が共同してこの問題に取り組むこと。自然科学・社会科学の他の学会とも共同した取り組みをすること。社会的アピールを継続的・系統的に強化すること。

厳密には若手ではないが、不安定な立場にある実績ある40代の研究者が有利に研究活動できるように安定した地位やポストを確保してほしい。

テニユアを持たない研究者の学会報告について、交通費の補助があるのは助かります。

目の前の若手研究者の状況に対処するのは是。が、史学系院生数の単純減を問題視するのは事大と考える。因果関係は別に、史学にとり、大学院重点化政策自体が誤りだったのだから。

正直に言って世代間の若手問題、ジェンダー問題に関する認識の格差にはうんざりする。

問題に対して家父長制的な態度をとるのではなく、みずから問題を生み出しているということ、学会構成上の多数派である高齢層には認識してほしいが、意識が低いのであまり期待していない。

短絡的な業績主義をやめるべきことを、学会をあげて考えていくべきだと考える。近年の各雑誌における水準は低下しつつあるように見える。また、理系に習って、むやみと賞をつくることはやめたほうがよい。

若手の会員を増やすべき。かつそのためには、会員になったことでの分かりやすいメリットを設定する必要がある。共同研究報告としてごく少数の人にだけ報告させるやり方は限界にきているのではないか。

文科省の大学政策や入学者減をどうにかしないと若手問題も解決されない。私たちはかつての教員とは比べものにならないくらいの仕事量で疲弊している。

研究者が近代史・欧米・東アジアに偏っている。人事も偏っている。研究は近代化論をテーマにしたものばかりで、前近代史の研究者を積極的に採用しなければ、歴史学研究的の質が全体として落ちる可能性が高い。早急に手を打つべきだと思う。

歴史認識を中心に政権与党をはじめさまざまな反知性主義が跋扈していますが、粘り強くこれを打破する運動を続けてほしいです。

現在の若手研究者問題を放置することは、当事者である若手研究者のみならず、歴史研究の自立性そのものを掘り崩す危機であるとして、具体的な行動をただちに起こし、社会的なメッセージを発信するべきである。

同時に学会のあり方も含めて、海外の諸学会の運営に学びつつ改革が必要であるように思う。若手の無償の奉仕によってのみ成立する学会の体質それ自体が歴史系の若手研究者問題の(本質的ではないにせよ)一角を構成している。

近現代史・労働史は世界から求められています十分にこたえきれえていないように思います。

学会が多数乱立し、さながら小国分立の様相。これでは、若手も社会も見捨てて当然。

大学の正規の教員は職員をそもそも下に見ているので、この点を改善すべき。年齢で研究職等への就職がダメになる慣行を改めるべき。指導教官や学界有力者等に「おべんちゃら」を使ったりして正規の研究職を得るような現在の就職慣行があるかぎり無理だし、そういう人が構成している学会に期待する方が無理。

「積極的に取り組むべき」とは思うが、具体案があるわけではない。せめて、論文審査は迅速に、そして正確に（「厳格に」ではなく！）行っていただきたい。その審査結果1つで、有望な人材が失われるかもしれない時代になっていると思う。

今のところ歴史学系の学会における被害はない。弱いものいじめはやめてほしい。

職場で近年採用した 30 代前半の教員は、就職後、担当の継続が不可能な科目を申告してくることが多い。これは 40 代教員には見られなかったことで、中間管理職として困惑している。

非常勤や、社会科の教員などを学会が中心となって斡旋する仕組みや、学会を主体として補助金などを獲得し、さらにそれを若手研究者のプロジェクトと結ぶ取り組みをおこなってほしい。

国立大学における人文系分野の軽視の傾向のなかで、若手研究者の就職がかつてなく厳しい状態にあることを痛感しています。

若手研究者問題は歴史学関係に限ったことではないので特に要望はないが、たしかに例えば文部科学省への働きかけは必要かも知れない。それ以上に、その他世間一般の人にとって、ある程度歴史は「役に立つ」感覚がないと、その有益性は理解されないだろうから、そうした情報発信は（私自身も含め）しなければならないと思う。

自分自身ではなく、周囲の先輩を見ていての思いだが、論文等の投稿に対して報酬がないのはいかがなものかと思う。民間企業に対して、就職活動をした経験からすると、現在の歴史学業界は非常に残念ながら「ブラック業界」と言わざるを得ないと考えている。極端に書けば、若手にとって「職業としての歴史研究者」が成立していない。「業績になる」のが報酬であるとの考えが学界全体での共通認識となっているが、「業績表」は「職務履歴書」であり、報酬ではない。労働に対してはきちんと金銭的対価を払うべきであり、過去においてどうであったかは別にして、昨今の若手研究者の置かれる状況を考えると前述の現状は非常に問題である。院生が学会運営をボランティアでしている状況も同様である。どこも状況が大変厳しいのは百も承知の上であるが、「職業としての歴史研究者」を成立させるためにも、どうか、まずは、その成果・労働に対しては金銭的な対価を与えてほしい。まだ、余裕があるうちに。「職業としての歴史研究者」が成立しない限りは、金銭的・精神的にリスクを無視できる人間しか業界に入ってこれなくなり、今後、業界全体の層が薄くなっていくばかりだと思う。

歴史学は学会内に閉じこもるのではなく、社会に対し研究・教育の両面で発信していくべきだと思う。閉鎖的な体質はどのような分野であれ、沈下を招く。

積極的に歴史学学会の声を社会に届けてほしい。歴史学の研究成果をもっと多くの人を知ってほしい。

この 1 年間 TA をしているが、年間で約 10 万円相当分しか勤務ができないという制約があり、結果として、ほかのアルバイトを複数兼業することになってしまった。研究の時間確保という名目があるのもわかるが、明白に足りないのもっと制限の幅を増やしてほしい。

学内の図書館バイトなども、アルバイトの間口が狭く、紹介でしか勤務できないほか、研究室ごとの枠も人数が決まっている。そのわりに実態は人数が足りない、ということである。TA やその他学内での経済的な援助が、もっと余裕をもったかたちで充実すれば非常に助かる。

また、学会で院生をボランティアとして使うのは、疑問を感じる。せめて参加必須の懇親会費を無料にするなり、何か見返りがほしい。

論文や書評を投稿した際、投稿者側に業績という見返りがあるのはわかるが、それは無料の「報酬」といえるか疑問を感じる。また、小数部の抜き刷りであれば無料にしてほしい。

公募の審査の基準が不透明。

文科省が文系の学問を役に立たないということを言い出しているが文系学問や基礎研究こそ必要であること、これらの学問を大学が続けるためには若手研究者の職を保証することが喫緊の課題であることを歴史学関係の諸学会が社会に主張し、政治に働きかけていくことが必要だと考えています。

研究の場所を増やしたい。

歴史(このアンケートで「歴史学」と呼ばれているものとはほぼ同義だが、専門家による学知としての歴史より広い概念)の有用性(社会的有用性、個人的有用性)のアピール。歴史を成り立たせている哲学的基礎(過去を認識し、叙述し、現在の人々の間に過去についての共通理解や論争が成立するための存在論的および認識論的な基礎)に配慮した研究・教育活動。歴史教育・歴史教科書への影響力の向上。政治家や財界人向けの歴史(再)教育。

人文学系学科の再編により新たに設立された学科の公募などで、歴史学専門のPDがどのようなアプローチをすべきか教授陣が積極的にリサーチして学会内で広報すべきと思う。

財政事情は様々であると思うので、学会が一様に若手支援を行うなどというのは困難であろうと思うが、そうまではしないとしても、「若手研究者問題」について所属会員に周知する機能を担ってほしい。諸学会のネットワークが体系的に形成されれば、研究者間の情報共有も格段に進むと思う。

アンケートのミスを発見。「Q62・SQ: (事実婚を含む)結婚している方に居住形態についておたずねします。」について、一度どちらかにチェックしてしまうと、結婚していなくてもチェックを外せない状態になってしまう。(自分は結婚していないが、うっかりチェックをつけてしまい…。この部分は無視していただきたい。)

学会でこの問題を話し合い、その結果を所属大学で提起して欲しい。私の見る限り、学会では良心的な人でも職場では「若手研究者いじめ」に荷担している人は多いと思う。そうしないといくら声明を出しても無意味ではないかを感じる。

また研究者になれるのが一部の大学出身者に限られているので、その他の大学院生が減るのは当然だと思う。学生からは院に進んだら就職できるかとよく聞かれる。頑張れば出身がどこであれ活躍できるという実例を増やす必要があると感じる。

そもそも「教員公募」といいつつも、実質的には「公募」によって採用されたる事例など皆無に等しいので、大学(の教員)側にも非常に問題がある(この点、昨今の諸諸問題に関して、多くの大学は文科省に文句を言える資格がどれだけあるのか甚だ疑問)。

学会、研究会が休日に多すぎる。

史学専攻の大学院生・同死亡者が減っているとされていますが、制度上の史学専攻が減少したということではないでしょうか。大学院の改組によって専攻は大区分になっています。専攻者の数は減っていないのではないかと思います。もちろん、史学専攻があつてこそ、歴史学の方法論を系統的に修得できるわけですので、そのような教育・学修活動がどれだけ確保できているかを掴むことは重要です。以上に述べた点について、注意してくださいと幸いです。

採択結果のみ先に伝え、査読意見は後で通知する等、査読結果の迅速化を要望いたします。

専門性へのこだわりが、社会を遠ざけ自己満足に陥る傾向は避けるべき。伝統社会に対する研究であっても、現代社会や現在の問題ときちんと結びつける努力(歴史意識)が必要。学会などが率先してそうした問題意識を提起し、文化セミナーなどを開催していく必要があるのではないか。

社会に貢献する研究が皆無。象牙の塔にこもった議論ばかり。学者村の中でのマスターベーション。そのため、社会からの需要がない。

歴史学関係学会の大会は、テーマが決められており、学会から依頼を受けた発表者が発表することが多いと思うが、一部エントリー制を取り入れて、若手研究者がパネルやコロキウムなどでの発表ができるようにすべきだと思う。若い研究者がいつも入口で受付にはりついていて、発表を聞けないという状況はあるべきではない。学会の偉い人たちが中での発表中に外で立話をしているところを見かけるが、どうせ話すなら受付で座って話せば、若い人が中で勉強できるのと思う。

若手の研究・生活条件が厳しく、志願者が急減しています。このままでは学問の水準の維持と新しい発展は困難になると心配しています。次世代のために、ぜひ世論喚起に力を入れて欲しい。

若手研究者問題を「若手」の問題として括るのではなく、歴史学界全体の問題として理解し、諸学会・研究会が連携するフォーラムと政治への提言を行うべきである。歴史研究者の育成とステップアップのあり方、また非常勤講師問題は、歴史学界全体で取り組むべき課題である。歴史学を志す若手研究者が減り、学会・研究会が先細りになっている現在、この「若手」研究者問題は社会における歴史学の存在意義を問うものであり、看過すればするほど、学界全体の土台が脆弱になっていくだろう。

歴史学が社会に何を還元できるのかを議論する場を設けてほしい。文化財の所蔵者が、文化財を社会に活用できるモノをつくる試み等。

社会科学系の学会では、研究職の公募情報をメーリングリストで周知してくれる場合がある。歴史学系の学会でも、そのような情報が得られると有り難い。

教員人事の審査の透明化、人事面接での発言や態度に問題がある場合など、被面接者が訴える機関、媒体があるといい。また、定年後の再就職の自粛、専任教員の非常勤講師のバイトの自粛を促すべき。

若手問題と同時に、院生(研究を志すもの)を増やす努力はすべき。もちろん若手研究者を取り巻く状況の厳しさは伝えつつ、それをサポートするような体制もセットで。

非常勤の公募情報等をより一般的に公開するように働きかけるべきである。

外部に意見するだけでなく、自分たちの改革が先。例えばほとんどの論文がオンラインで見られない状況は、歴史学が社会や国際的に開かれていないと見られがち。そのような状況は、結果として研究者のポストを減らし、若い人の就職機会を減らす。出版社との関係など自分たちには言い訳をし、外部には到底実現不可能な声明や要望書を出しているようでは、歴史学関係団体全てが信頼を失うし、事実そうなりかけている。若手研究者問題は外的要因の存在ももちろんだが、ここに至るまで、外的要因の言い訳を先に立たせ、小手先のみで抜本的な内部改革をやったと言われても仕方がない(例えば会員数の減少や大会の参加者数の減少にたいして、嘆くことはあっても、学会の合併や合同での大会開催などを実現したことはあったか。見た目上の衰退を恐れて何もしてないのではないか)。特に上の世代が猛省すべきである。

専任の方々の状況も含めて大学教育の在り方自体が急激に悪化していく中で、様々な問題を改善していくことは本当に大変なことだと思います。個人的にはあまり解決の糸口は思いつきませんが、横のつながりはとても大事で、学会はその場の一つとして機能すると思います。そうであってほしいと思いますし、機会があれば可能な範囲内で協力させていただければ、と思います。理想を言えば、さらに意見を交換し、研究しあう喜びを分かち合える学界にしていければ、と思います。この度、アンケートをされた方々に心から感謝申し上げます。

常勤の職にある者以外は参加費・レジメ代・会誌代等を無料とすること。交通費・旅費を支給すること。

研究環境(とくに若手・女性研究者の)の改善に、歴史学界を守るという姿勢ではなく、歴史学界の社会的役割・地位向上と結びつけて取り組むべきだと思う。

学会・研究会の場でしばしば聞かれる「若手がない」という年長の研究者らの嘆きを、やや無責任だと感じる。果たしてあなたは、若手が安心して研究を続け、学会・研究会にコミットできる環境を整えるために努力したのか、と問いたい。もしその努力がなかったのだとしたら、「若手のいない学会・研究会」は当然の帰結というほかない。

学会の数を減らし、財務・人的基盤を強化することで、優秀な若手に対する競争的資金援助を整備することが好ましいと思う。現在の状況は、研究者の数に比して学会・研究会・雑誌の数が多すぎるように思う(歴史学専攻の院生が減少している、との主張がもし当を得ているのであればなおさら)。

歴史学を学んだ専門職の社会における必要性について、一般市民、あるいは行政の理解はほとんどないと言って良いです。歴史学が社会の中で何の役に立つのか、難しい問題だが、そのことを具体的かつ説得力のある内容で、社会に提起していく必要があると思います。

ジェンダー論のゲッター化を阻止してください。

パーマナント教員の給与を下げてポストクに分配させるよう大学に働きかけてほしい。

団塊世代の劣化を感じます。早く世代交代してください。

細分化しすぎて、毎週末学会だったり、学会が重なりどちらかにしか行けないことが多い。所属者構成が似ている学会等はまとめてほしい。

現政権が歴史学ですでに立証されている歴史事実を無視した歴史観を持っているということをおおらかに示すべきではないでしょうか？歴史修正主義の誤った主張に対しては、それが歴史学的に間違っているということを一見して分かるように世間に示す必要があると思います。

若手研究者支援および交流会の組織化(学術面、生活面)に、シニア研究者は積極的に取り組むべきである。とりわけ地方にいる埋もれた可能性をもつ若手研究者については、学会で情報を共有して、会として育成していくべきである。歴史学のポストなくなるともない、特に地方の研究条件は疲弊しています。

学会の幹部は就職に苦勞したことのない人たちだから、若手問題に取り組むのは無理である。

英語での発信など、組織的に国際化に対応してほしい。

この場を借りて、ポストドクの状況に関して、これまであまり言及されていないことで私が問題と思うことについて書きたいと思います。近年は、昔と比べても、ポストドクに対する支援の際に「選択と集中」がより徹底して行われ、必ずしも明確ではない基準に基づき選別が行われ、学振PDなど大型のフェローシップを得られた一部のポストドクと、そうでない者にふるい分けられます。前者は一程度の生活を保障されるだけの支援を得て研究できるのに対し、後者は非常勤やアルバイトなどをして生活費を捻出しながら、ほとんど自費で限られた時間の中、何とか研究をせねばならず、大きなハンデを背負った状態で前者との業績競争を強いられます。一昔前であれば、人文系研究者は多かれ少なかれ後者のような状況にある者が大多数だったので、非常勤等をしながら自費で研究を続けることもさほど問題にはならなかったのではないかと思います。現在は「選択と集中」政策により前者と後者に二極化してポストドク間で著しい格差が生じていること、その上でさらに公募などのために熾烈な業績競争をさせられることが大きな問題だと思います。私自身、PD等には漏れ、就職するまで非常勤等でつないでいましたが、その間は研究者番号ももらえず科研にも応募できなかったため、大変苦しい状況にありました。その後、海外で評価されたことがきっかけでどうにか職を得ることができましたが、ポストドクの時期に資金や時間の面で大きなハンデを背負ったまま学振等の支援を受けたポストドクと競争させられるのは肉体的精神的にも非常に厳しいものがありました。そもそも人文系、とくに外国史研究のように研究者人口が相対的に少なく研究状況にも偏りがある分野の場合、研究内容の評価はどうしてもある程度は主観的にならざるをえず、たまたま審査員の専門が近いか否かといった要因で大きく左右されてしまいます。これにはやむを得ない面もありますが、それによりポストドクのその後の研究者人生やあるいは人生そのものが大きく変わってしまいかねないことを考えると決して無視できる問題ではないと思います。このように、人文系の場合そもそも研究内容の客観的評価が難しいことを鑑みれば、PD等の資金的支援は家計の状況やそれまでの受給状況を考慮して、全体の格差を少なくする方向で「広く薄く」配分する方がよいのではないかと思います。あるいは「選択と集中」を行うにしても、業績の本数(もちろん査読の有無や雑誌の種類等は区別した上でですが)といった完全に客観的な指標に重点を置いて対象を決めるほうが、まだフェアではないかと思います。若手研究者を取り巻く諸問題の中で、このような「ポストドク間の格差問題」はまだあまり取り上げられていないようなので、ここで書かせていただきました。

各学会間で連携して、事態改善に寄与できるような取組をしていただけることを期待します。

人文科学系の学問に対する軽視の社会的風潮を打破すべく、啓蒙活動をふくめてもっと積極的に行動すべきである。そのためにも高等教育についての知識をもっと歴史学研究者が持つべきであろう。

学会に対する質問ではありませんが、本アンケートの質問内容に答えていくと、分野によっては記載者が容易に特定されてしまうように思われました。

東京大学や京都大学など旧帝国大学を中心とした、いわゆる植民地と呼ばれる地方国立大学や私立大学へのコネ人事やデキ公募によって、優秀な若手研究者が職を得られずにいる。同程度もしくは能力が低くても、これら旧帝国大学出身者や関係者が優先され採用されている。このような人事で採用された場合、採用後優れた研究成果を発表せず(できず)、退官まで安住している大学教員が一定数いる。ひどい場合は、公募条件で博士課程と謳っているのに、博士課程を修了しないで関係者が就職しているケースもある。若手研究者問題に取り組んでくださっている方々には本当に感謝の気持ちでいっぱいではありますが、出身大学別の教員への採用率の分析や、公募がフェアにおこなわれているか、など、自分たちの教員採用の実態を直視することが先ではないでしょうか。

万年助教でも良いじゃないですか。

日本の大学・学会は、基本的に「学部一院一教員」という、いわば、プロパーを前提としている。よくいわれる「純粋培養」である。自然科学系ならばともかく、社会科学・人文科学の分野で、それでよいのであろう？

とりわけ「歴史学」においては、大学以外での経験（いわゆる社会経験）は、プラスにこそなれマイナスにはならない筈である。なぜなら、歴史とはその時代に生きた人々の喜び・悲しみ・怒り・楽しみなどの集大成であり、それを解明するのが歴史学だからである。社会人としての経験はこのような歴史学に多様な視点と問題意識をもたらすことになると思う。しかし、大学も学会もこのような社会人に対して閉鎖的かつ概して冷淡であり、まして、その知見・経験を活用しようとする姿勢は残念ながら乏しい。

女性の過度な優遇は憲法違反だと思いますので、是正していただきたいです。また外国人採用に関して、「ネイティブ」を強調するのはおかしいと思います。「ネイティブ」でなくとも、その言語や社会に精通している方もいるはずで、グローバル時代にそぐわない公募を見るのは恥ずかしいので、やめていただきたい。

若手研究者の学問的育成と雇用条件改善のために、今後ともぜひご尽力ください。

若手研究者の学会事務の負担を減らすべきである。

外国の教育機関への就職を支援する大学院教育、環境整備が必要と感じます。

歴史学会および専門職の将来を考えると、後進を育てるためにしっかりとした雇用制度を確立するための土壌を作っていただきたいと思います。

しっかりと研究者とくに若手の意見を聞き、学術会議等に反映させてほしい。

就職情報をたくさん開示してほしい。

若手研究者問題との若手とはどの層を指すのか。課題設定があいまいではないか。そのようにくくりできる問題なのか。私は40代半ばにさしかかろうとして、若手とは言えないと思うが、40代から50代の人たちは博士号取得が厳しく、それより若い層の人たちは比較的博士号取得が容易で、そのような人たちと競争するにあたり、就職が厳しく、能力があるにもかかわらず就職できていない人が大勢いる。一方、30代の人の中には、(よりよい職場を求めて)2度も転職できている人もいる。また職場環境もそれぞれで、私の場合は(研究機関)、週5日勤務で、ほとんど雑務に追われる日々で、自身の研究時間は死にものぐるいで確保せねばならず、子どもをつくることは諦めざるをえなかった。一方、「教授」という肩書でも、指導する学生を持たず、出勤せず、社会にもほとんど貢献していない職場があるのも事実。なぜこのような差が出ているのか。それは良いことなのか、悪いことなのか。歴史学研究者が社会から求められることは何なのか。研究だけをやっていればよいのか。歴史学研究者が直面する問題を真剣に取り組まなければならないのか、このようなあいまいな課題を投げかけてくること自体、何を解決したいのか見えないし、仮に、歴史学研究者が抱える問題を解決したいというのなら、本気で解決しようと考えているのかどうか、疑問を禁じえない。

むしろ若手の就職および労働条件の改善に取り組むべきである。しかし同時に、多くの私大で(若手に限らぬ)教員が極めて劣悪な職場環境に置かれていることにもぜひ留意して欲しい。任期制の蔓延、さまざまなハラスメントの横行、給与額・定年の不合理な変更、正当な理由のない解雇すら行われている。私大教員の一部は教育研究職とは到底考えられない立場に立たされている。こうした事実を学会でももっと把握し、声を上げるべきである。若手の雇用の問題が改善され、仮に彼らが教員となっても、やがてはこうした問題に直面することになるだろう。

公募の書類を一つ作るのに数日かかります。とても労力と時間がかかります。履歴や業績については歴史分野の共通フォーマットがあれば使い回せます。共通フォーマットを作ってください、かつ公募を行う大学に周知いただく、というのは難しいでしょうか。

学会・研究会等でいろいろな研究者とコミュニケーションできるときは本当に楽しいです。情報を交換し、いろいろな刺激をもらえるからです。人とつながることの重要性を実感します。つまり、学会・研究会等に経済的な理由等で参加できないことが不幸だと思います。「旅費」について、例えば、少なくとも報告担当者や事務局・運営スタッフには支援があってもいいのではないのでしょうか。

歴史専攻の留学生は一定数いるが、日本人学生は減少しており、いかに日本人学生を育てるかという問題に取り組んでほしい。今までむしろ留学生の方が厚遇されていた面も感じられるので。

学会関係者、特に既に正職についている人は、若手研究者問題を嘆くばかりである。具体的な提案や施策を行うなどすべきである。嘆くばかりでなく、現状を正しく認識して積極的に取り組んでいただきたい。そうでなければ歴史学という学問は衰退する一方である。

生計を立てるためには、当面研究職以外に就くことはやむを得ないが、そのような場合も出身校以外の大学図書館を利用できるような仕組みを構築していただきたい。

水面下での派閥・学閥抗争、特に第三者から見え難い形で(場所で)、有力研究者の崇拝者が結託し、その派閥に入らない(または私のように私情により離脱した)者を叩く構造は、難題ながら解決されるべき課題と感じます。本来、派閥は学術研究とは関わりのないものですので、こうした点を背景に、学術的に過失のない若手を叩くという行為は、学会全体の品位を下げる、または本来の学術組織としての性質を放擲することに繋がるのではないのでしょうか。

大学における歴史関係の教員の削減政策に反対する。歴史(さらには人文系や理系の基礎科学)の必要性について世論を喚起する。

注) 明らかな誤字・脱字は修正した。