

若手・非一常勤職研究者支援 アンケート報告

報告者：小手川 正二郎

(男女共同参画・若手研究者支援ワーキンググループ)

【報告の流れ】

(1) アンケート結果とその分析：問題および改善が求められる点の所在

(2) アンケート結果やコメント欄から得られた日本哲学会への要望

【短期的要望】(すぐに可能かつ効果が得られる改善策)

【中期的要望】(検討してもらいたい事案)

【長期的要望】(今後学会内で議論してもらいたい事案)

(3) アンケート自由記述欄の紹介

【回答者の統計】

実施期間:2013年10月1日～2014年3月31日

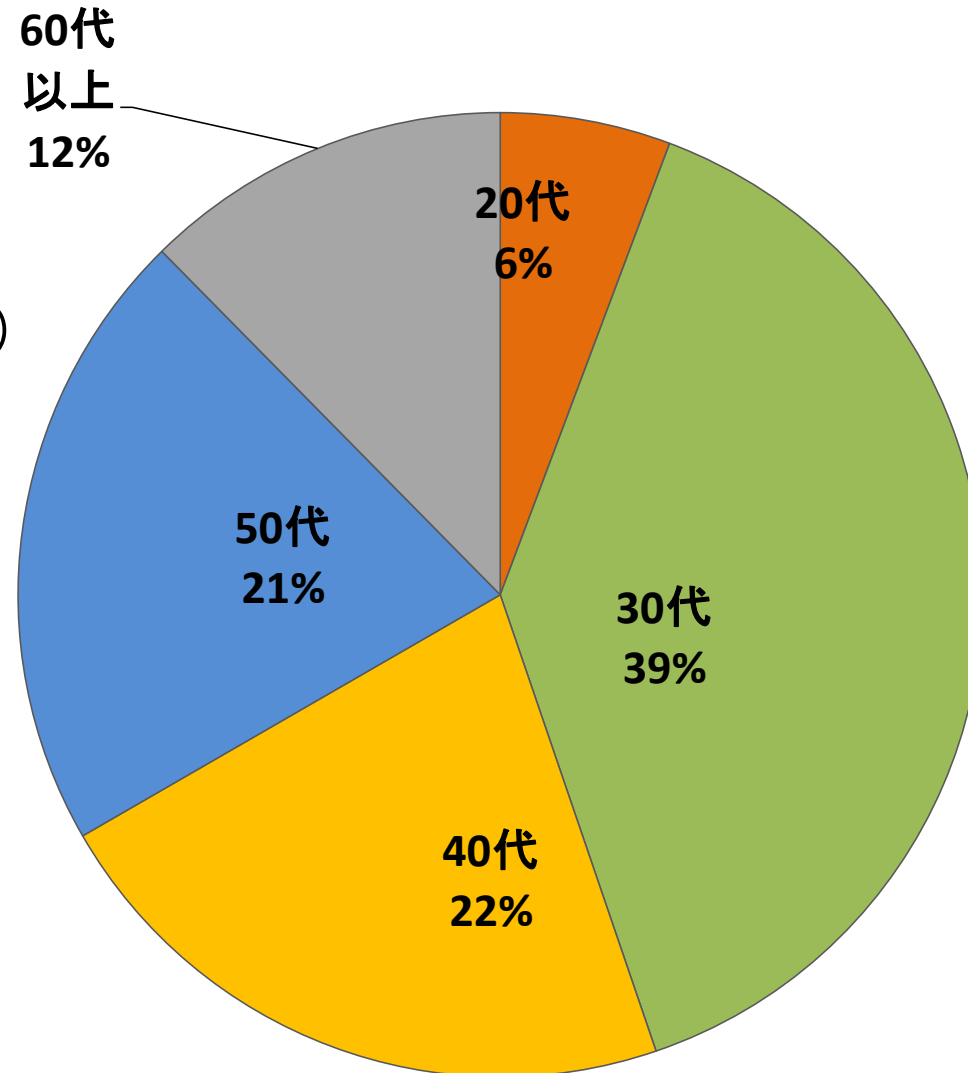
・全体の回答数(カッコ内女性数)

日哲HP	108(14)
若手HP	71(11)
計	179(25)(12.3%)

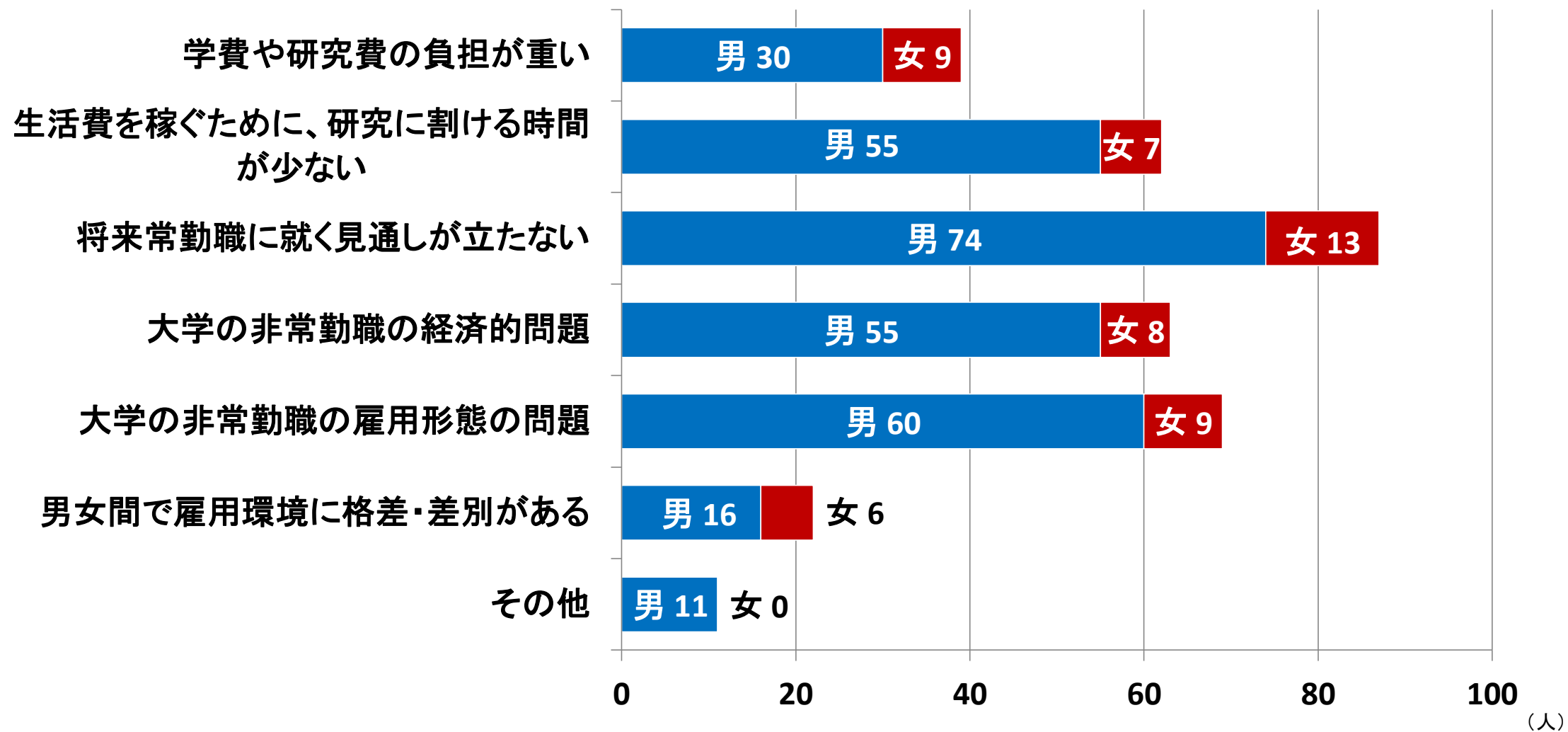
日哲会員数 **約1450人**

・30～40代の現に困難な状況にある方々から多くの回答・切実なコメントを頂戴した。

・常勤職にある先生方からも熱意のこもった回答・コメントを頂戴した(54名)。



1.1 現在、大学院生および非一常勤研究者に対して、迅速に対応すべき問題は何だと思えますか。★生活面・就業面



【将来常勤職に就く見通しが立たない】

- ・常勤職に就く見通しのなさから哲学に見切りをつける大学院生が多い
 - ➡ 学生・院生が見通しをもてる採用のあり方・研究者支援の必要性
- ・常勤職のポストは限られている
 - ➡ アカデミズム以外でのキャリア開拓の必要性

【学費や研究費の負担】

【生活費を稼ぐために、研究に割ける時間が少ない】

- ・非-常勤職にある研究者への経済的支援の重要性
 - ➡ 会費・懇親会費の減額、旅費の支援等

【大学の非常勤職の経済的問題】

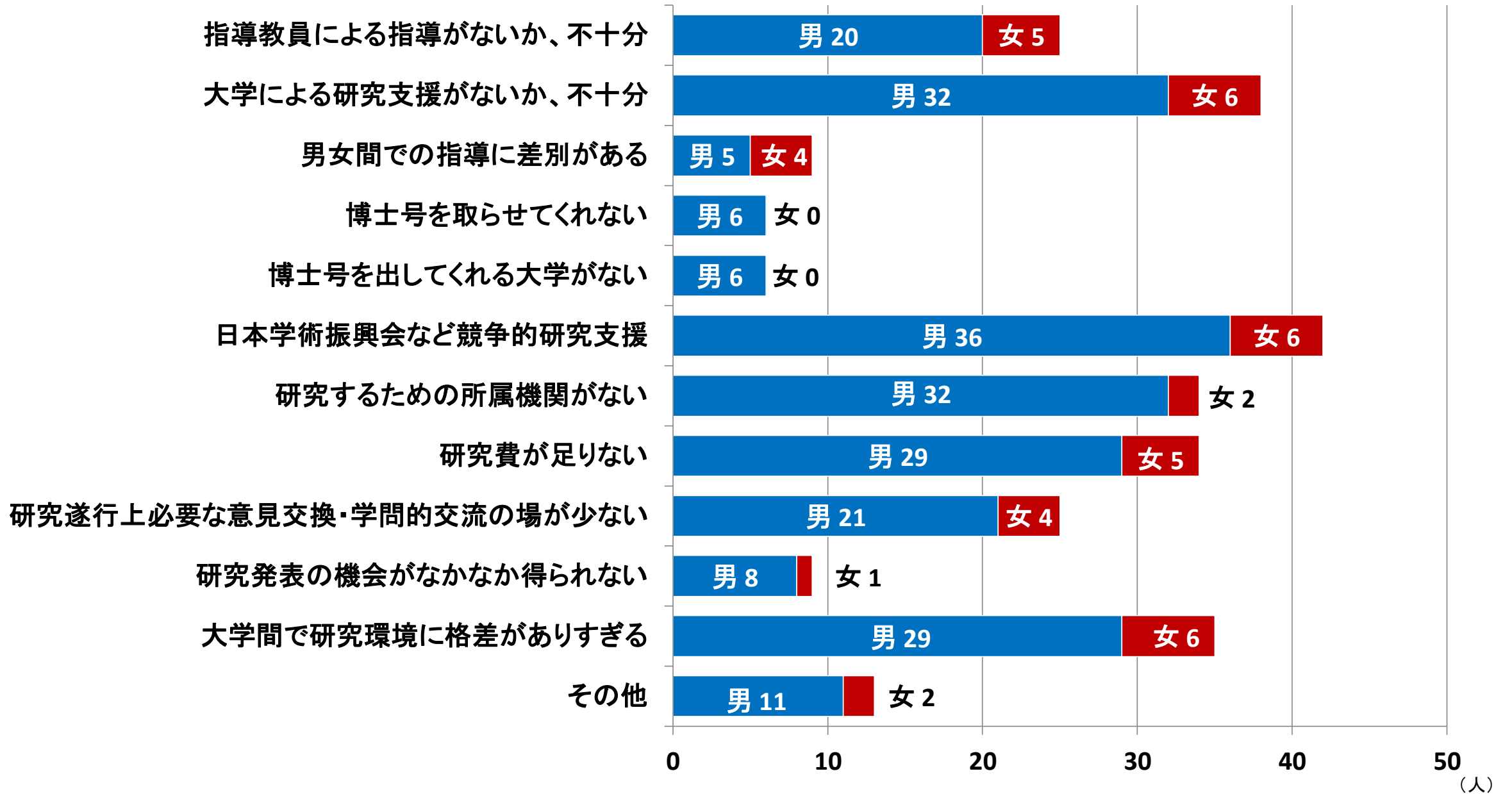
(給与、大学の非常勤職だけでは生活できないなど)

【大学の非常勤職の雇用形態の問題】

(ポストが紹介されない、年齢による差別など)

- ・非常勤職の待遇改善を求める声が多い(給与や保険面で)
 - ➡ どのようにして非-常勤職にある方々の待遇改善を訴えていくか
- ・非常勤が回ってこない: 公募をかけにくい
 - ➡ 非常勤を探す側と求める側をつなぐ環境の整備(データベース等)

1.1 現在、大学院生および非一常勤研究者に対して、迅速に対応すべき問題は何だと思えますか。★研究面



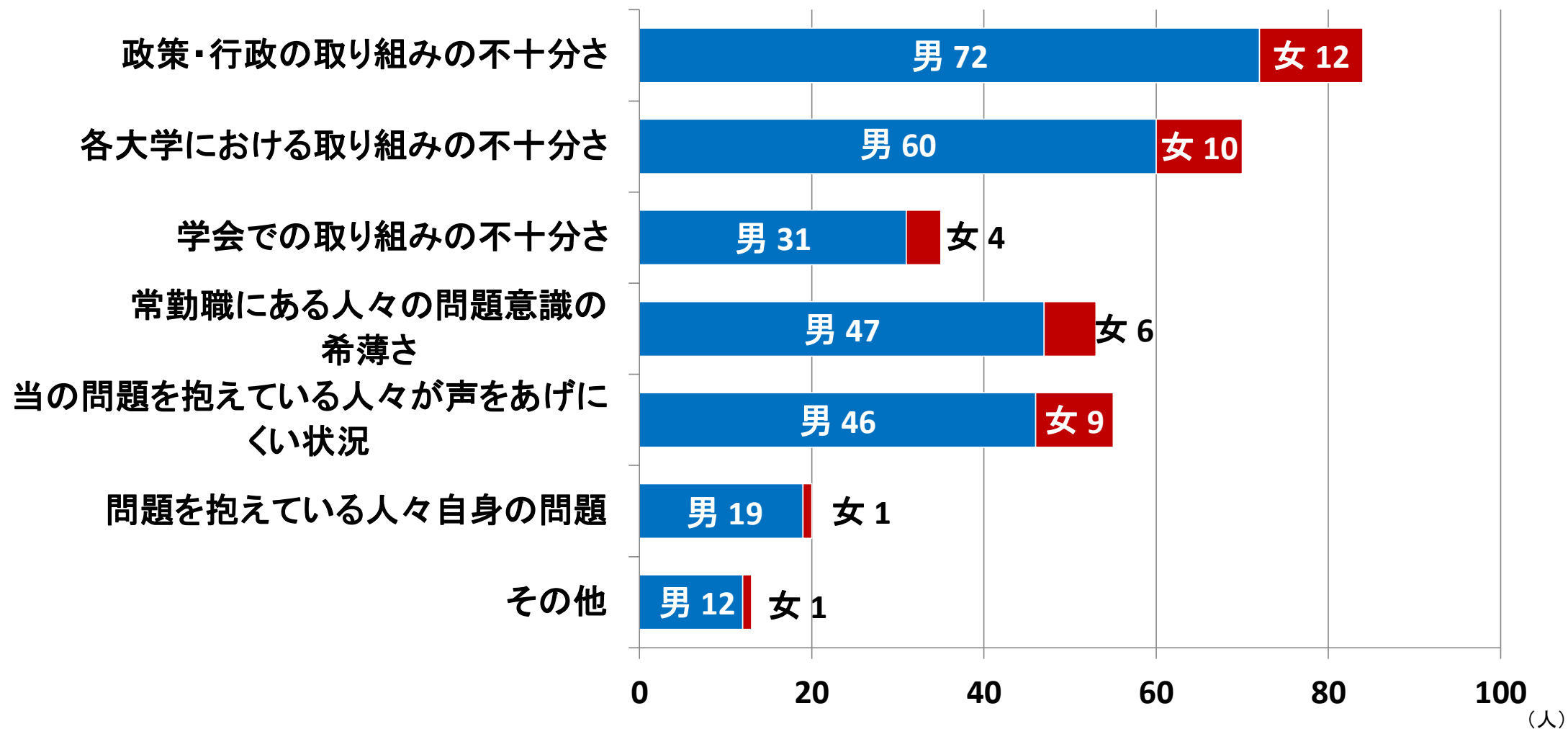
【研究するための所属機関がない】

- ・博士課程を単位取得退学した場合に所属機関がなくなり困る人が多い
- (A) 単位取得退学後、研究員という形で所属を許す方策(一部の大学では導入)
 - ➡ こうした方策について大学間で情報共有する機会が必要

【大学間で研究環境に格差がありすぎる】

- ・大学間および都市部／地方での研究環境の格差
 - : 学術振興会の採用に関わる情報や非常勤のツテがない
 - ➡ 日本哲学会が何らか果たしうる役割があるのでは？

1.2 こうした問題に改善の兆しが見られないのは、何が原因と考えますか。



【政策・行政の取り組みの不十分さ】

- ・ポストク問題、非常勤講師の任期の問題等、行政に持続的に訴えかける必要
 - ➡ 日本哲学会における様々な問題に対する立場を議論していく必要

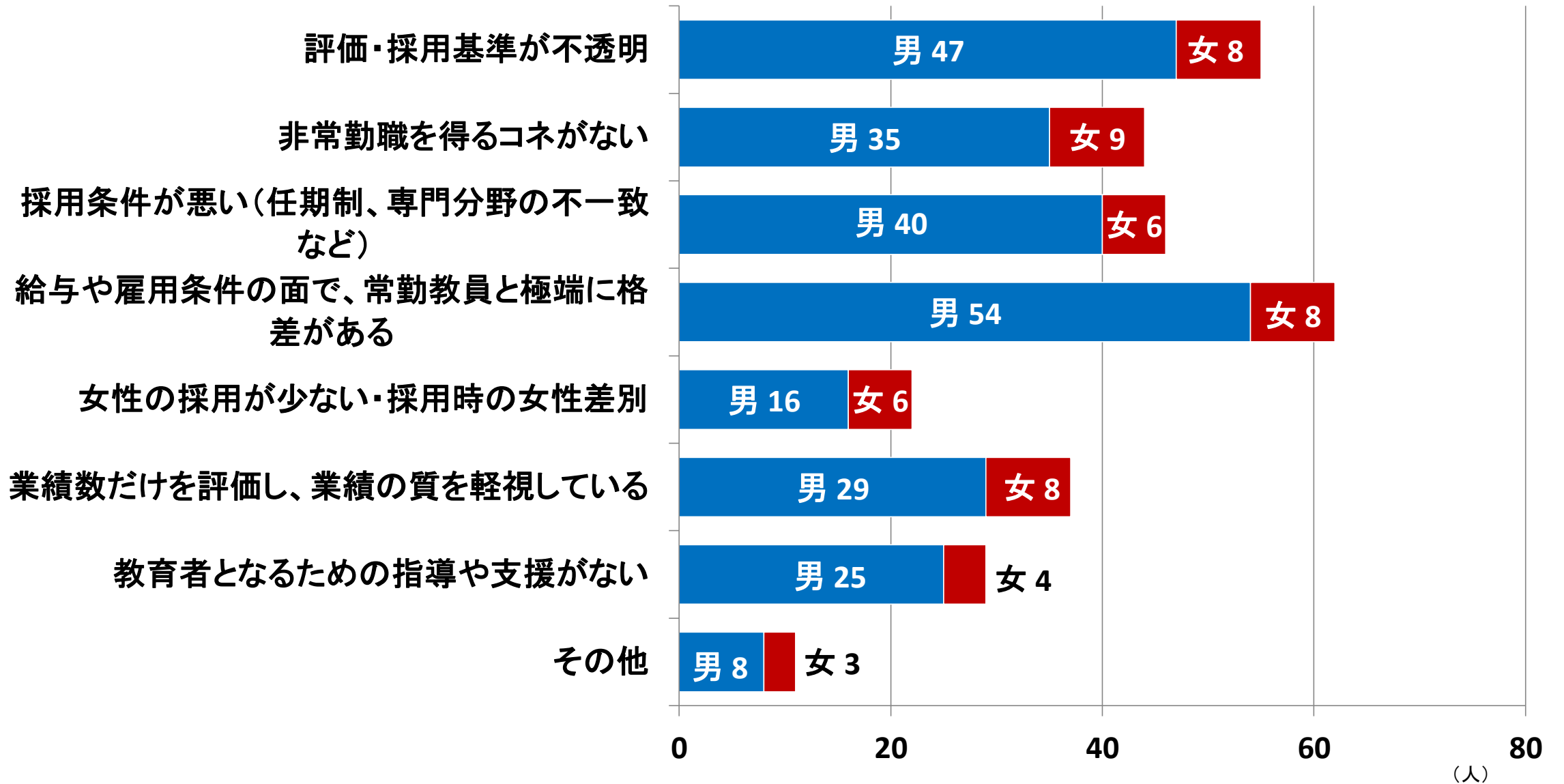
【常勤職にある人々の問題意識の希薄さ】

- ・非-常勤職にある人々が何を必要としているのかを知る必要
 - ➡ 常勤職にある方々、非-常勤職にある方々が定期的にワークショップなど通じて、意見交換・情報共有をする必要

【当の問題を抱えている人々が声をあげにくい状況】

- ➡ 学会内でどのように改善していくか

1.3 現在の大学教員職(非常勤職も含む)の採用形態について、どのような問題があると思いますか。



【給与や雇用条件の面で、常勤教員と極端に格差がある】

- ・非-常勤職にある人々の雇用面・生活面での改善(給与・保険・出産)
(非常勤先で健康診断を受けられない研究者が多い)

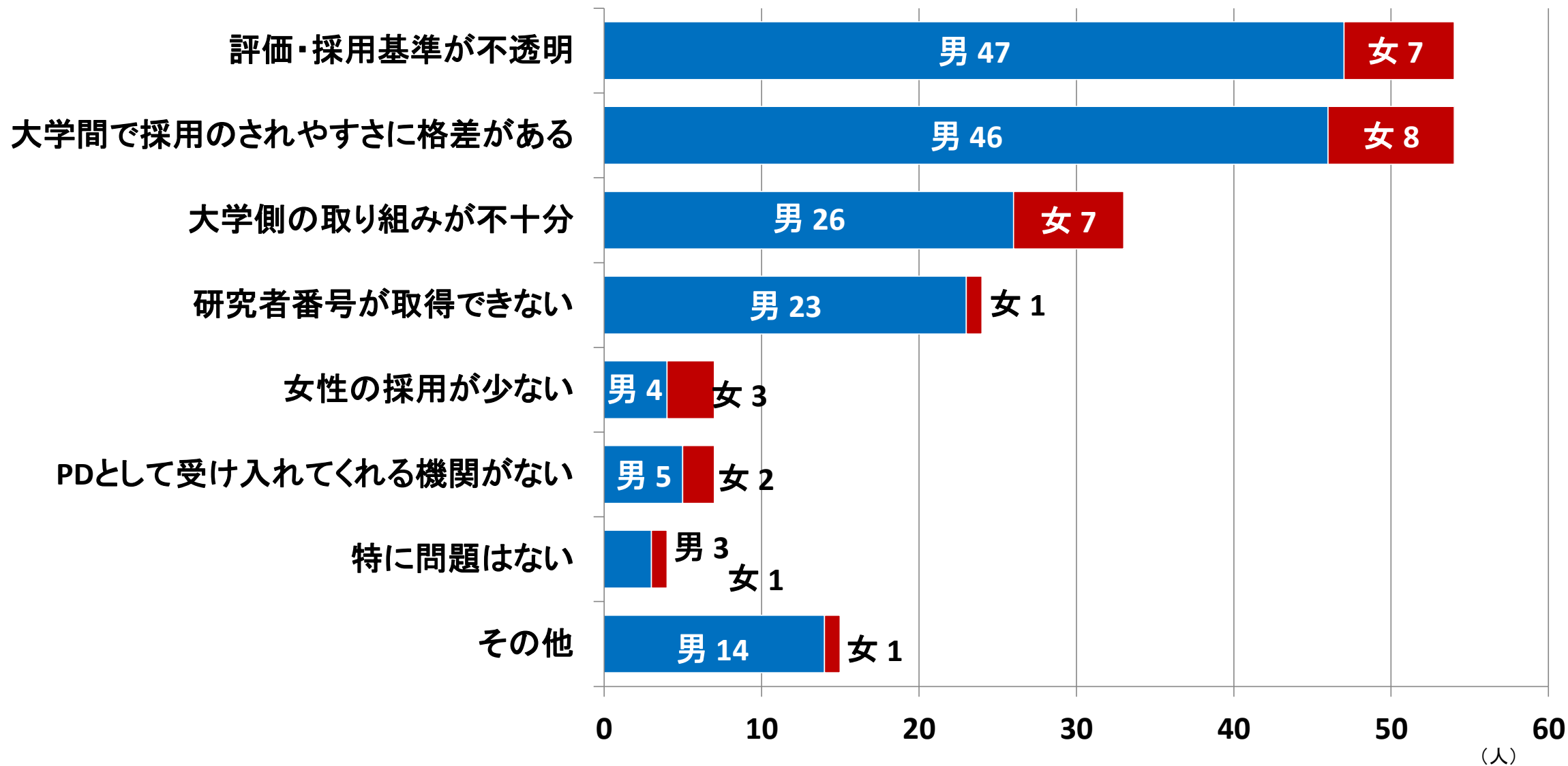
➡ 専門家の意見も仰いでどういった可能性があるかを検討する必要
(労働条件の改善・海外の制度との比較)

【業績数だけを評価し、業績の質を軽視している】

- ・業績主義(ないし見かけだけの業績主義)の弊害を指摘する声が多かった

➡ 業績主義の弊害を検討・改善していく試みが必要

1.4 現在の日本学術振興会の研究支援について、どのような問題があると思いますか。



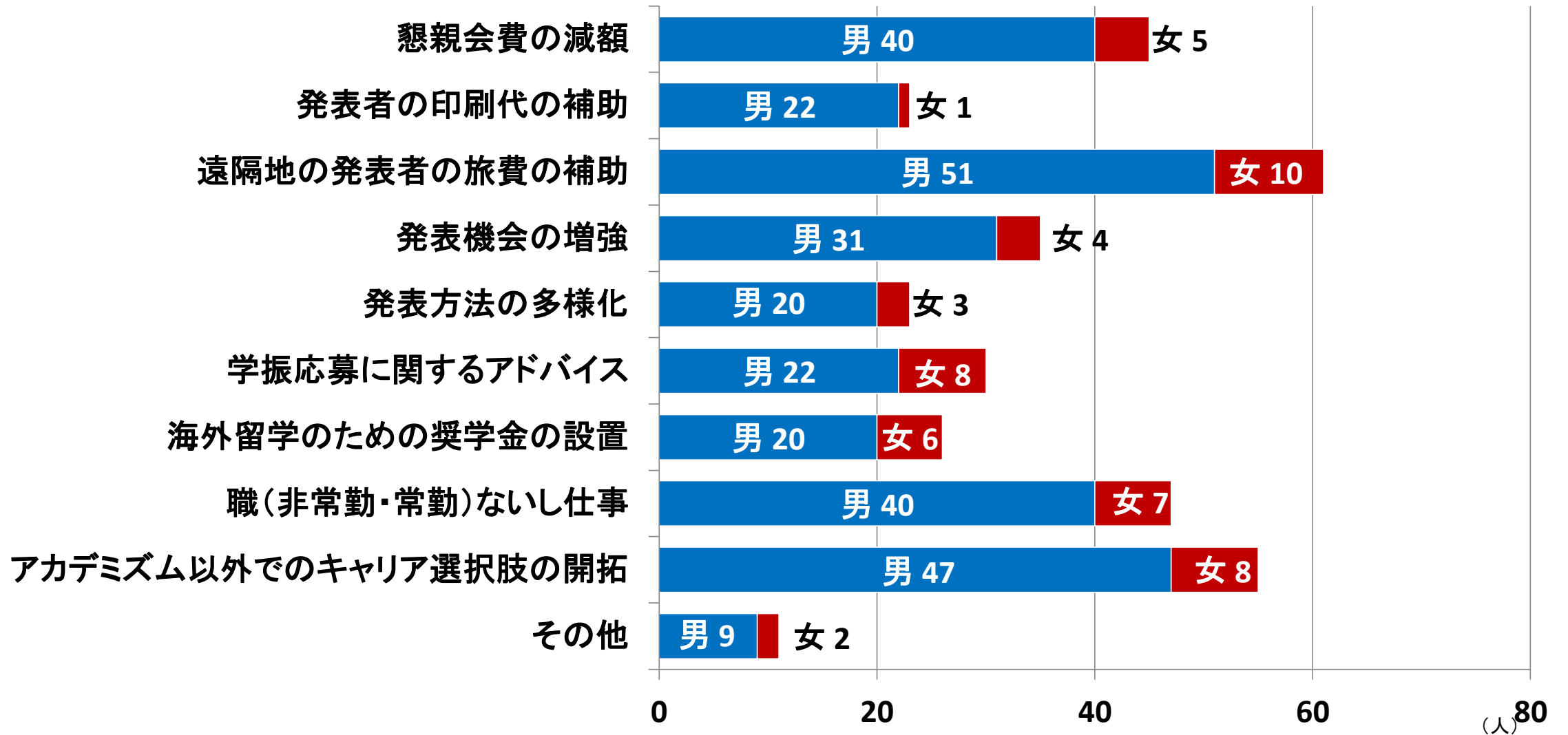
【評価・採用基準が不透明】

- ・採用基準の透明化・公平化(古代中世の業績のあげにくさ)を求める声が多い
 - ➡ 学振への訴えかけ

【大学間で採用のされやすさに格差がある】

- ・大学間の格差の是正・応募数増加のための方策(哲学の採用数の底上げ)
 - ➡ 【学振応募に関するアドバイス】(採用経験者との接触の窓口設置)
学会として学振応募を支援するのは難しいという意見が多い。
 - ➡ 学振制度の周知や院生と採用者の交流の場の創出

2. 日本哲学会および人文系の諸学会は、大学院生および非一常勤職研究者に対して、どのような支援策を講じるべきと思いますか。



【アンケート結果を受けてWGが日本哲学会に出した要望】

【すぐに可能かつ効果が得られる改善策】

(1) 懇親会費の減額

理由：発表にコメントをもらい、普段会えない先生方とコンタクトを取る貴重な機会にもかかわらず、経済的な理由（旅費・学会費に加えて、高額な懇親会費）で参加できない人が多い。

- ➡ 懇親会はお酒を飲む・美味しいものを食べる場であるよりも前に、**参加者が知り合い、議論するための場**であるべき。
- ➡ 理事会からもご理解を頂き、今大会から試験的に簡素で安価な懇親会を導入。今後参加者からのご意見を参考に、よりよい改善策につなげていく。

【すぐに可能かつ効果を得られる改善策】

(2) 遠隔地の発表者の旅費の補助

理由: 地方在住の研究者・経済的な支援のない研究者のデメリットの緩和

- ➡ 学会運営上の財政的理由から、現状の学会費では、発表者の旅費の補助をするのは難しいという回答
- ➡ 妊娠・介護・身体的事情・経済的理由から遠隔地での発表が困難な人に限り、**スカイプ**等で発表できるよう要望: 次回大会から試験的導入を検討中

(3) 情報発信の仕方: メーリングリスト、Facebook、Twitter等の活用

理由: 情報を回すために、外部(若手フォーラム等)の協力を求めている状況

- ➡ 日本哲学会ホームページの改装に伴って検討する予定。

【中期的要望】(検討してもらいたい事案)

- (1) 若手・非-常勤研究者の状況改善のための各大学の取り組みの情報共有
- (2) 非-常勤職にある方々が必要としている事を知り、学会としての支援策を定期的に検討する場の提供
- (3) 「哲学」以外、アカデミズム以外でのキャリア選択肢の開拓
 - (寄せられた試案)
 - (a) 大学教育で求められる傾向にある科目(応用倫理・クリティカルシンキング)を教えるためのセミナー、資料の共有
 - (b) ジョブフェアの場の提供
過去の体験談(修士をとって卒業し、民間に就職したケース等)の紹介。

【中期的要望】(検討してもらいたい事案)

(4) 職(非常勤・常勤)ないし仕事(翻訳・論文集の執筆)を求めている日本哲学会会員のデータベース化

(5) 機関誌『哲学』のあり方

(寄せられた試案やご意見)

・年複数回の刊行、ウェブでの刊行(若手の萌芽的研究等)

・書評欄の設置 (a) 海外の研究成果や国内の重要著書・論文の紹介。

(b) 学会展望の欄を設け、分野ごとの成果を紹介する。

・査読のあり方:(若手の)非-常勤研究者も査読者として採用すべき。

➡ 外部査読者の採用に関して理事会に検討をお願いしている

【長期的要望】(今後学会内で議論してもらいたい事案)

(1) 各大学への働きかけ

- ・「名ばかり公募」撲滅への訴えかけ
- ・非常勤職・常勤職の公募の周知徹底、採用方法の透明化への訴えかけ
- ・非常勤講師の待遇改善への訴えかけ
- ・科研費(大型科研等)の研究費によるポスドク雇用の奨励

(2) 行政への提言

- ・大学院重点化に起因する諸問題の整理・検討および行政への提言
- ・非常勤講師の採用年数・待遇をめぐる問題への対応策の共有と、是正に向けた行政への働きかけ
- ・大学教育のあり方、哲学の果たす社会的役割について学会内で議論し、行政および広く社会に哲学の必要性を訴えていく

【寄せられた自由記述欄抜粋】

(1) 公募以外の方法で採用される非常勤職に関して言えば、賃金、労働条件、環境の悪さも問題であるが、採用方法が不透明すぎると感じる。都市圏では大手大学出身者に非常勤もかたよっており、そうした大学の出身者には大学院生でも5コマ以上教えるものがいたり、業績、能力とは独立に大きな格差が存在する。採用基準の明示化、厳格化が望まれる。[...]また、業績重視という声が聞こえて久しいが、この場合の業績とは何で、どのように評価するのかがアカデミア、また哲学業界内部でさえ、不透明であり、また統一されていないと感じる[...]。(37歳 男性)

(2) 現在、非常勤職の研究者です。各大学での公募の方法を改善していただくことを望みます。多数の応募が予想され(あるいは「名ばかりの公募」が予想され)ているにもかかわらず、健康診断書や博士号取得証明書など、大量に書類を提出することを要求されています。証明書類の取りよせ、各校のフォーマットに合わせた書類作成などに費される時間と経費はばかになりません。エントリーが簡単に可能な方式にしていきたい。また学会で常勤職を求めていることをアピールできる場や、求職のための機会を設けてほしいと思います。(38歳 女性)

(3) 年報『哲学』公募論文の掲載本数を増やす。ただし質は下げない。そのために査読過程を掲載水準に達するための助言的役割をより強く持たせる。年報『哲学』に書評欄のスペースを設け、中堅、大家だけでなく、若手の学位論文で単行本化されたものを、積極的に書評の対象として取り上げ論評する。書評委員会の設置を要する。年報『哲学』に学会展望の欄を設け、各分野ごとの成果を紹介する。(62歳 男性)

【最後に】

- ・課題は山のようにあるし、猶予はない。
- ・常勤職／非-常勤職の間で対立することなく、共に現状改善に向けて取り組まねばならない⇒ワーキンググループにも積極的に関与して頂きたい。
- ・日本哲学会も、多くのご協力を得てアンケートを実施し、少しずつ変わりつつある。
⇒ **変えなければ変わらない**

謝辞

- ・アンケートにご協力下さった方々
- ・各学会での呼びかけ・アンケート回収にご協力下さった方々
- ・哲学若手研究者フォーラムHPでのアンケートにご協力下さったフォーラム世話人の方々
- ・アンケート集計にご協力下さった日本哲学会事務局の方々
ワーキンググループメンバー一同深く感謝いたします。