

一橋大学大学院におけるアカデミック・キャリア支援の取り組み

—ある「若手研究者」の視点から—

青 木 深
(一橋大学学生支援センター)

Graduate Academic Career Support at Hitotsubashi University from the Viewpoint of a “Young Researcher”

Shin Aoki
(Student Support Center, Hitotsubashi University)

Summary

Hitotsubashi University, which specializes in the humanities and social sciences, has provided both academic and professional career support to graduate students since April 2011. This article discusses the content, characteristics, and problems associated with academic career support, particularly with regards to the school's academic career seminars, which are held approximately seven times yearly. These seminars cover topics such as the submission of articles, publication of dissertations, applying for research grants and academic jobs, academic career and life events, tips for teaching undergraduates, and overseas education and research. Speakers at the seminars are generally young faculty members and postdoctorates who earned a Ph.D. at Hitotsubashi University. A variety of graduate students attend the seminars, wherein lecturers impart attendees with knowledge concerning academic job-hunting, while also addressing study skills, the diversity of career paths in academia, and the mental preparation required to write persuasive job applications and grant proposals. These academic career seminars are managed by a “young researcher,” who attempts to internalize the viewpoints of graduate students and postdoctorates. The support system facilitating this, however, is complex given that the aforementioned young researcher, who is in charge of academic career support, is also applying for tenure status in a manner similar to “supported” graduate students and postdoctorates.

キーワード：アカデミック・キャリア支援、若手研究者、研究の側面支援、院生・ポスドクの「目線」に立った支援、一橋大学

Keywords: Academic career support, young researchers, indirect support for research, support from the viewpoint of graduate students and postdoctorates, Hitotsubashi University

1. はじめに

社会科学の総合大学である一橋大学には、学術研究型の大学院として、商学・経済学・法学・社会学・言語社会研究科が国立キャンパスに設置されている¹⁾。本稿では、上記5研究科の院生を主対象として2011年度から継続している大学院学生（以下、「院生」と略記）向けアカデミック・キャリア支援の内容を報告し、人文・社会科学系の研究大学に検討材料を提供する。筆者が当該業務の主担当になったのは2014年度だが、アカデミック・キャリア形成に必要な情報の体系的な一般化をねらったこの取り組みは、任期付き教員である「若手研究者」が各自の研究活動と並行して実施してきた²⁾。以下ではまず支援対象の属性と人数を簡単に確認し、次いで一橋大学における院生向けキャリア支援の全体像を提示する。そのうえでアカデミック・キャリア支援の概要、とりわけ「講習会」の詳細を述べ、この取り組みの特徴と課題を明示したい。

2. 一橋大学におけるアカデミック・キャリア支援の対象

一橋大学では、学生支援センター・キャリア支援室において、アカデミック・キャリア支援（研究・教育職希望者向け）とプロフェッショナル・キャリア支援（修士課程修了後の就職希望者向け）とを組み合わせ、総合的な院生向けキャリア支援を展開している。このうちアカデミック・キャリア支援は、東京都国立市のキャンパスに設置された学術研究型大学院に在籍する院生（修士課程・博士後期課程）を主対象としている。もちろん「研究・教育職希望者向け」とはいえ、キャリア選択に迷いが生じている院生も対象に入り、大学院進学に関心のある学部学生、あるいは一橋大学大学院への入学を希望する学外者（「社会人」を含む）に対応するケースもありえる。そのほか、ポスト・ドクター（博士号を取得後、常勤専任職に就いていない「若手研究者」。以下、「ポスドク」と表記）や、博士課程退学後に専任職についていない「若手研究者」も支援対象に入るが、その人数は正確に把握できていない。

主対象である院生の人数は、表1に明白なように研究科による相違が目立つ。博士課程の院生数と博士課程3年次（入学後4年以上在籍する院生を含む）の人数は社会学研究科と言語社会研究科が多く、定員の3倍強あるいは4倍強の在籍者を抱えている³⁾。アカデミック・キャリア支援は全研究科の院生に向けたものだが、このように、支援対象である院生の母数に研究科別の偏りがみられることをはじめに確認しておきたい。

表1 商学・経済学・法学・社会学・言語社会研究科の院生数（2014年5月1日現在）⁴⁾

研究科	修士課程			博士後期課程				合計
	1年	2年	計	1年	2年	3年	計	
商学研究科	127	119	246	12	21	35（入学定員22）	68	314
経済学研究科	78	85	163	16	11	51（入学定員30）	78	241
法学研究科	10	13	23	9	17	33（入学定員26）	59	82
社会学研究科	69	105	174	29	42	177（入学定員41）	248	422
言語社会研究科	42	64	106	26	25	93（入学定員28）	144	250
合計	326	386	712	92	116	389	597	1309

3. 院生向けキャリア支援の全体像

3.1 社会学研究科から全学的プログラムへ

全学的な院生向けキャリア支援は社会学研究科で始まったプログラムを端緒としている。

2006年、社会学研究科では、大学院重点化後の院生数の増加にともなって表出した諸課題をふまえ、院生が将来を構想できる「魅力ある大学院」をめざしてキャリア支援プログラムを開始した。以降、2006-07年度は「社会科学の先端的研究者養成プログラム」（文部科学省「『魅力ある大学院教育』イニシアティブ」）、2007-09年度は「キャリアデザインの場としての大学院——入口・中身・出口の一貫教育プログラム」（文部科学省 大学院GPプログラム）によって運営したのち、2010年度は学内資金でその活動を継続した（佐藤ほか、2014；社会学研究科キャリアデザイン推進室、2010）。

以上の実績にもとづき、2011-13年度に全学的な院生向けキャリア支援（「社会科学系大学院におけるパッケージ型キャリア支援プログラム——キャリア支援室大学院部門設置による支援基盤の確立」文部科学省 特別経費）が実現した。同プログラムでは学生支援センター・キャリア支援室に「大学院部門」を設置し、特任講師3名、事務補佐員、技術補佐員、補助員若干名が実質的な運営に携わった。2014年度以降は規模を縮小しつつ学内資金で活動を継続中（特任講師2名、事務補佐員、補助員若干名などで運営）だが、2015年度からは「大学院部門」の名称を解消し、「キャリア支援室における大学院生担当」という位置づけに変更している。

3.2 院生向けキャリア支援の活動概要

キャリア支援室における院生向けキャリア支援は、図1に示すように、学内の他部局や学外の一橋大学関係者、あるいは企業等の採用担当者などに協力を仰ぎながら実施している。このうち、プロフェッショナル・キャリア支援は企業等への就職を想定したものであるため、学部学生向けのキャリア支援との連携を強化してきた点が特徴的である。

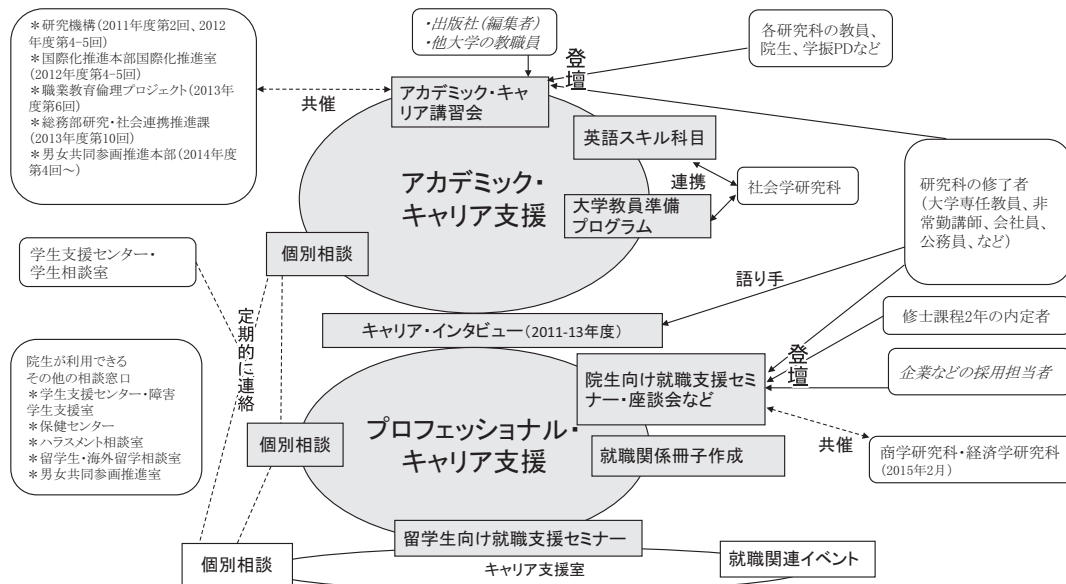


図1 一橋大学学生支援センター・キャリア支援室におけるアカデミック・キャリア支援／プロフェッショナル・キャリア支援の見取り図（2015年2月現在）

3.3 国立大学（人文・社会科学系）と院生向けキャリア支援

このような院生向け「総合的キャリア支援」、すなわちアカデミック・キャリアとプロフェッショナル・キャリアの双方に眼を向けた支援を全学的に実施している国立大学は、管見の限りでは一橋大学のみである⁵⁾。ただし筑波大学では、大学院人文社会科学系研究科で「総合的キャリア支援」（「人文社会科学のためのキャリアデザインプログラム」）を継続的にこなっている⁶⁾。同研究科は哲学、歴史学、言語学、法学、経済学など人文社会科学の総合的な研究科であり、一橋大学における「全学」規模の分野構成と共通性がみられる。また同研究科の院生数は613人（2013年5月1日現在）だが、これは、一橋大学のキャリア支援で対象となる院生数の半分弱にあたる⁷⁾。一橋大学との制度的な違いとしては、筑波大学ではプログラムの諸要素を授業科目（「キャリアデザイン論」「グラントライティング」「インターンシップ」など）として単位化している点、必要な単位数を習得して修了するコース——大学教員等養成コースと高度職業人養成コースの2種類——を設定している点が指摘できる。これは研究科内のプログラムゆえに可能な体制と思われ、一橋大学では、このように単位化してコースを構成する仕組みはとっていない。

「総合的キャリア支援」ではなくアカデミック・キャリア支援の全学的な事例としては、大学教員準備プログラムが挙げられる。具体的には、名古屋大学高等教育研究センター（夏目ほか、2010）、京都大学高等教育研究開発推進センター（田口ほか、2013）、東北大学高等教育開発推進センター（東北大学高等教育開発推進センター、2013）のほか、北海道大学高等教育推進機構の「大学院生のための大学教員養成（Preparing Future Faculty Program）講座」、東京大学大学総合教育研究センターの「フューチャーファカルティプログラム」が挙げられる⁸⁾。これらとの違いや共通性を詳細に比較する余裕はないが、一橋大学のプログラムでは大学教授職の社会的役割等を学習する機会はまだ提供しておらず、院生生活、研究活動、求職活動における各種の計画や書類作成に関する支援が多い。

全学的なプロフェッショナル・キャリア支援に眼を向けると、文部科学省ポストドクター・キャリア開発事業の事例が複数みられる。この事業は主に理系のポストドクや博士課程院生の産業界等でのキャリア開発を図るものだが⁹⁾、

お茶の水女子大学アカデミック・プロダクションと奈良女子大学男女共同参画推進機構のように、人文・社会科学系院生の割合が比較的高い大学でもこの事業は展開している¹⁰⁾。ただし、一橋大学では博士課程院生の産業界等へのキャリアパスは積極的に開発しておらず、修士課程修了後の就職希望者を主対象とする点がその特徴といえる¹¹⁾。

4. アカデミック・キャリア支援の概要

4.1 研究キャリア形成の「側面支援」

以上の「総合的キャリア支援」のうちアカデミック・キャリア支援では、大学教員市場が縮小する現状をふまえ、研究の「側面支援」をおこなっている。「側面支援」とはすなわち、研究科教員の職務である研究指導ではなく、また奨学金授与など直接的な経済支援でもないかたちで、研究の進展と将来的な就職とを結び付けられるような仕掛けや窓口を提供することである。そのための基本姿勢として担当者は、アカデミック・キャリア形成上の諸局面で必要な情報がゼミや研究室によって偏在する状況を修正し、「若手研究者」の経験知を体系的に一般化する機会を重視してきた。また、後述するアカデミック・キャリア講習会でのアンケート結果や個別相談への対応事例を検討しつつ、院生の疑問や悩み、迷い、不安をすくいあげ、将来への活路を実践的かつ建設的に示す努力を続けている。まずは支援活動の具体的な内容を簡潔に整理したい。

4.2 支援活動の種類

2015年度現在の支援内容は、図1でも示したように、アカデミック・キャリア講習会、個別相談、英語スキル科目、大学教員準備プログラムの4種類に分けられる。このうち講習会と個別相談は、アカデミック・キャリア支援担当者を中心になって運営するものである。英語スキル科目と大学教員準備プログラムは社会学研究科との協力事業であり、大学院教育の一環なので厳密には「支援」といいがたいが、キャリア支援室でコーディネートをおこなっている。

年間に7回程度開催しているアカデミック・キャリア講習会（次節で詳述）は、一橋大学大学院の修了者、教員、現役院生などを講師として招いた講習会であり、全学の院生・ポスドクを対象としている。個別相談も全学の院生・ポスドクに開放し、担当者が随時応需している。相談内容は、修士課程・博士課程の過ごし方、調査計画、各種の論文執筆、助成金等への申請、大学教員公募への応募書類や面接対策、進路の迷いなど多岐にわたる。

一方、社会学研究科との連携事業である英語スキル科目は同研究科で開講し、公示（企画競争）をへて外部機関に委託するかたちをとっている。Discussion & Presentation を4コマ、Academic Writing を4コマ、それぞれ能力別の編成で開講し、複数の研究科の院生がひろく受講している。また、大学教員準備プログラムは原則的に社会学研究科博士課程院生を対象とし、内容は、事前講習会、社会学部での授業観察と授業実習、事後講習会からなる。

5. アカデミック・キャリア講習会の具体像

講習会は、内容の多様性と登壇者・参加者の規模の点で、一橋大学における院生向けアカデミック・キャリア支援の核といえる。本節では、講習会のテーマと年間のサイクル、登壇者数・参加者数とそれぞれの内訳、参加者による評価の順に、アカデミック・キャリア講習会の具体像を提示する。

5.1 講習会のテーマと年間サイクル

各講習会のテーマは年度によって若干の相違があるが、2011-14年度の講習会は表2のようにまとめられる。

表2 アカデミック・キャリア講習会のテーマ¹²⁾

講習会のカテゴリー	講習会の名称	開催年度
研究資金の獲得	学術振興会特別研究員制度合格講座／研究計画書の作成から実践へ／ 学振特別研究員制度 応募直前講座／学振特別研究員 申請書をどう書くか	2011-14
	学振特別研究員制度を知る	2013
	研究資金獲得セミナー——助成金の獲得経験者とともに学ぶ	2014
論文の投稿や出版	学術誌への論文投稿	2011、2013
	Responsible Research: Ethics for American Cases	2013
	博士論文と投稿論文——両者をどのように関係づけるか	2014
	学位論文を出版につなげる／編集者との対話と交流——博士論文の出版をにらんで	2013-14
研究キャリアと ライフイベント	先輩研究者の経験から学ぶ	2012
	妊娠・出産・育児期における研究キャリア形成	2012
	博士課程に「戻る」という選択は？——進学か就職か、迷いから抜け出すために	2014
大学教授職への 応募や準備	大学で教えるということ／多様な学生にどう教えるか	2011-14
	「日本語リテラシー」を教える	2013
	非常勤講師とアカデミック・キャリア	2013
	大学教員としての就職——応募書類をどう作成するか／ アカデミアでの求職——公募書類作成から面接対策まで	2011、2014
海外研究滞在と留学	英文履歴書・レター作成講座	2011-13
	若手の海外研究滞在／海外研究滞在と就職活動／海外留学と現地での就職／ 調査研究と海外留学	2011-13

アカデミック・キャリア講習会では、社会的・経済的に不安定な立場にある院生やポスドクの「現場に近い」感覚を維持した支援となるようにテーマ設定を工夫している。

筆者が主担当となった2014年度は、2011-13年度の開催事例を検討して内容のバランスをとることを意識した。具体的には、毎年度に開催すべき「必須テーマ」を整理するとともに、新しいテーマの開発に取り組んだ。継続が必須のテーマとしては、日本学術振興会特別研究員（以下、学振と略記）への応募、学術論文の投稿、大学教授職への応募、が挙げられる。これらのテーマはアカデミック・キャリア形成のプロセスで必ず通過する局面といえ、「先輩研究者」の経験知を共有する場として講習会を継続的に開催している。一方で2014年度に企画した新しいテーマは、「研究資金獲得セミナー」「編集者との対話と交流」「博士課程に『戻る』という選択は？」、であった。

「研究資金獲得」をテーマとした講習会は、2013年度までは学振に特化していた。しかし、学振は不採用でも民間の助成金をえることで研究が発展する可能性は十分にあり、また多様な助成金への申請は、修了後の研究キャリアで不可欠な活動となる。以上をふまえて2014年度は、学振をにらんだ講習会とは別に、民間助成金への応募を主テーマとした「研究資金獲得セミナー」も開催した。「編集者との対話と交流」は博士論文の出版を見据えた講習会であり、2013年度には、博論を単著として刊行した修了者を招いて同趣旨の講習会を開いた。2014年度は博論のウェブ公開が原則となった事情を勘案し、規模の異なる出版社と大学出版会から5名の編集者を招いて、編集者の視点から「博士論文の出版」に関する実情を話してもらった。博論の出版は業績という点でも研究成果の社会への還元という点でも重要な問題であり、質疑応答も活発におこなわれた。もう一つの新規テーマ、「博士課程に『戻る』という選択は？」は、進学か就職かを迷う修士課程院生を対象とし、修士課程修了後に企業や団体等で働き、その後に博士課程に「戻って」研究キャリアを歩んでいる「先輩」を招いたものである。この講習会では、「二者択一」の悩みを相対化するキャリアのあり方を示したうえで、座談会形式により院生との対話の機会を設けた¹³⁾。

このような講習会は時宜に応じた開催を心がけており、年間の典型的なサイクルとして、2011年度と2014年度の例を表3で挙げておく。2014年度を例にとると、民間助成金への応募を主テーマとした「研究資金獲得セミナー」

は年度初めに開催し、5月締め切りの松下幸之助記念財団の研究助成にも対応できるようにした。「アカデミアでの求職」は、大学教員公募件数がピークを迎える8月をにらんで6月に実施した¹⁴⁾。また、学振にむけた講習会は「直前」を避け、学内締め切りの約1ヶ月前にあたる3月に開催した。

表3 講習会の年間サイクル¹⁵⁾

	2011年度の事例	2014年度の事例
4月		第1回 研究資金獲得セミナー
5月	第1回 学振特別研究員制度合格講座	
6月	第2回 若手の海外研究滞在	第2回 アカデミアでの求職
7月	第3回 学術誌への論文投稿	
8月		
9月		第3回 編集者との対話と交流
10月	第4回 英文履歴書・レター作成講座	
11月		
12月	第5回 大学教員としての就職	第4回 博士課程に「戻る」という選択は？ 第5回 博士論文と投稿論文
1月	第6回 研究計画書の作成から実践へ	第6回 大学で教えるということ
2月	第7回 大学で教えるということ	
3月		第7回 学振特別研究員 申請書をどう書くか

5.2 講習会の登壇者と参加者

いずれの講習会も3～5名程度の登壇者による報告と質疑応答からなり、登壇者の内訳は表4（一橋大学大学院在籍時の所属研究科別）と表5（登壇時点での所属別）に示すとおりである。

表4 講習会の登壇者：一橋大学大学院在籍時の所属研究科別¹⁶⁾

	商学	経済学	法学	社会学	言語社会	その他	合計
2011年度（7回開催）	5	4	4	7	7	3	30
2012年度（7回開催）	3	4	3	5	2	6	23
2013年度（10回開催）	6	5	3	8	5	8	35
2014年度（7回開催）	1	3	2	9	6	7	28
合計	15	16	12	29	20	24	116

表5 講習会の登壇者：登壇時点での所属別

	一橋大学専任教員	他大学教員	一橋大学院生	任期付き教員、ボスドク	その他	合計
2011年度	4	2	13	11	0	30
2012年度	2	7	4	7	3	23
2013年度	3	14	2	13	3	35
2014年度	4	4	5	6	6	25
合計	13	27	24	37	12	113

表4にみられるように、講習会では博士課程の院生数（表1）とのバランスを考慮し、各研究科出身者を探して登壇を依頼している。事業の開始当初は毎回5研究科すべての出身者を集めることに腐心し、個々の講習会がそれぞれ2日間にまたがることがあった。しかし、登壇を依頼できる人的資源には限界があり、研究科別の博士課程修了者数にも偏りがあることから、2014年度は、専門分野や研究地域に多様性をもたせながらも各回の登壇者は3名程度におさえ、すべて1日（2～3時間程度）に集中させて開催した。

登壇者は基本的には一橋大学の関係者（修了者、現役の一橋大学教員や院生）であり、とくに、大学院重点化後のアカデミック・キャリアの状況を「生き抜き」、公募化した大学教員市場での応募経験を共有する「若手研究者」に依頼している。研究資金獲得をテーマとする講習会では現役の一橋大学院生が登壇することもあるが、その場合は他の院生の刺激になることも期待しており、院生同士の研究交流（読書会、研究会、草稿の読み合わせ会、など）の重要性もアピールしてもらっている。また一橋大学専任教員の登壇には、アカデミック・キャリア支援活動の学内における周知と、研究科教員との連携の強化という意味もある。

そのほか表のデータにはあらわれないが、学振に関する講習会の場合は講習会参加者と登壇者との循環がみられる。すなわち、学振申請の講習会に聴衆として参加した院生が特別研究員に採用され、数年後に同趣旨の講習会に登壇するケースである。2014年度を例にとると、登壇した現役の学振特別研究員3名のうち、2名がこのような「循環」をへていた。また全体をとおして、応募者や投稿者の視点だけでなく、審査し選考する側の視点も合わせて提供できるように、登壇者の選択を工夫している。

講習会の参加者については、年度別の総数をまとめた表6、および4年間の総参加者数と主な支援対象である博士課程院生数の比率を示した表7をみると、研究科別の院生数にはほぼ比例して幅広く参加していることがわかる。年度別では、各回につき1日の開催に集中させた2014年度でも参加者数は低下しておらず、むしろ「最大」となっている¹⁷⁾。2014年度は各回のテーマを明快かつ単純に示すことを強く意識して広報し、また、院生の生活パターンを考慮して開催時間を夕方（15時～、16時～、など）に設定した¹⁸⁾。このような工夫も、1日のみの開催にもかかわらず参加者数が減少していない要因と思われる。

テーマ別にみると参加者数は回によって相違があり、学振をテーマとした講習会のように、書類の作成や提出が目前に迫った具体的なテーマの会に多く集まる。2014年度の例では、学振の申請に関わる第7回が最大で65名の参加をみた。そのほかでは各回30～40名台が一般的であり、座談会形式のため参加者数を20名以下に限定した「博士課程に『戻る』」キャリアの講習会は、計15名で実施した。

表6 講習会参加者数

	商学	経済学	法学	社会学	言語社会	その他	不明	合計
2011年度	33	31	20	70	46	6	25	231
2012年度	10	12	20	42	23	3	19	129
2013年度	19	14	26	88	47	3	7	204
2014年度	22	23	30	104	43	18	1	241
合計	84	80	96	304	159	30	52	805

表7 講習会参加者数（2011-14年度合計）と博士課程院生数（5研究科、2014年5月）の比較

	商学	経済学	法学	社会学	言語社会	その他	不明	合計
講習会参加者数	84（10%）	80（10%）	96（12%）	304（38%）	159（20%）	30（4%）	52（6%）	805（100%）
博士課程院生数	68（11%）	78（13%）	59（10%）	248（42%）	144（24%）			597（100%）

5.3 参加者による講習会の評価

講習会では毎回アンケートをとっているが、表8に明かなように総じて参加者の評価は高い。

表8 参加者による講習会の評価（満足度）

	満足	やや満足	どちらともいえない	やや不満	不満	無回答	合計
2011 年度	125 (61%)	57 (28%)	9 (4%)	6 (3%)	0 (0%)	7 (3%)	204 (100%)
2012 年度	66 (69%)	26 (27%)	1 (1%)	1 (1%)	0 (0%)	2 (2%)	96 (100%)
2013 年度	114 (65%)	45 (26%)	8 (5%)	1 (1%)	0 (0%)	7 (4%)	175 (100%)
2014 年度	138 (73%)	42 (22%)	5 (3%)	0 (0%)	0 (0%)	5 (3%)	190 (100%)
合計	443 (67%)	170 (26%)	23 (3%)	8 (1%)	0 (0%)	21 (3%)	665 (100%)

このような高評価は、当該テーマでの講習を実際に必要とする人が参加していること——不要な人が「誤って」参加するケースが少ない——を示しており、焦点を絞ったテーマ設定と広報のあり方も効果を発揮していると思われる。プラス評価の具体的な内容をアンケートの自由記述（満足度の理由、講習会で印象深かったことの記述）から検討すると、以下（ア）～（キ）のようにまとめられる。

（ア）ブラックボックス化している情報や「ノウハウ」の共有、（イ）具体的な素材（申請書、応募書類、授業での使用資料など）の提示、（ウ）失敗例をふまえて目標を達成した経験、または達成しつつある経験の提示、（エ）研究分野、生活環境、個人の性格などに応じて多様な研究キャリアの提示、（オ）応募書類や論文の審査者・査読者・出版社の事情や視点の開示、（カ）書類作成等の「ノウハウ」論に終始せず、それを研究の「中身」の深化へつなげていく実践の提示、（キ）質疑応答の機会、である。もちろんマイナス評価の例として、自分の研究領域と重なる登壇者の不在、「多様すぎる」（総論の希望）といった意見もみられる。とはいえ全般的には、院生の「目線」を維持しながらもそれを相対化する視点も提供する、具体的で実践的な講習会であることがみてとれる。

6. アカデミック・キャリア支援の特徴と課題

以上に整理してきたように、全学的なアカデミック・キャリア支援は、社会科学系（人文学も含む）総合大学という一橋大学の規模と特徴ゆえに可能な取り組みといえる。しかし、それでもなお研究科による院生数や就職状況の相違、学問分野による研究スタイルの相違は厳然と存在し、それにどう対応して支援活動をするかという問題は大きな課題として残っている。この点を確認したうえで、一橋大学のアカデミック・キャリア支援の特徴として次の2点を指摘し、本稿を結びたい。

[1] 一橋大学のアカデミック・キャリア支援は、就職という「出口」を見据えながらも、院生の研生活すなわち「中身」の支援という性格が強い。上述したような研究科による相違を考慮すると、研究科ではなく学生支援センターだからこそ可能な「中身」支援の掘り起こしが、今後の課題としてまず挙げられる。具体的には、たとえばストレスへの対処に関わる講習会を希望するアンケート結果が若干みられるため、2015年度は、「大学院生のストレス対策」と題した講習会を7月に実施して好評をえた。また、「出口」の選択肢を広げるため大学教授職以外のキャリアパスを提示する講習会も11月に開催し、その意義を認識することができた。

[2] 一橋大学のアカデミック・キャリア支援は、「若手研究者」として併走する任期付き教員による支援であり、研究分野によっては、「支援者」たる教員と「被支援者」たるポスドクまたは院生が大学教員市場で競合する現実がある。本稿で示したように、「上から」理想像を提示するのではなく院生やポスドクの「目線」に立った支援は、「支援者」と「被支援者」との非対称性が希薄なこの危うい運営形態のゆえに可能になっている側面を否定できない。一方で、「現場に近い」このような活動は、批判的な見方をすれば、人文・社会科学のコミュニティに「自閉」した支援とも捉えられる。

一橋大学のアカデミック・キャリア支援は上記のように矛盾を抱えたまま試行錯誤してきたものであるが、本稿で示したアカデミック・キャリア講習会の具体的な内容と課題が、院生が充実した研究活動を進め、少しでも経済的安定を確保できる環境の整備に向けた検討材料になれば幸いである。

謝 辞

本稿は、第21回大学教育研究フォーラムにおける小講演「一橋大学におけるアカデミック・キャリア支援の取り組み——併走する『若手研究者』の視点から」を原稿化したものである。お声がけ下さった京都大学高等教育研究開発推進センターに厚く御礼を申し上げる。

また本稿で報告したアカデミック・キャリア講習会は、2011年度以来、一橋大学の院生向けキャリア支援を担ってきたスタッフと登壇者の力に多くを負っている。ここに、関係者一同への深い感謝の意を記したい。

註

- 1) おなじ国立キャンパスには専門職大学院（法科大学院、国際・公共政策教育部）があり、東京都千代田区には国際企業戦略研究科が設置されている。
- 2) 「若手研究者」とカギ括弧をつけたのは、筆者の年齢（2015年7月現在で40歳）と研究キャリア（博士号取得後6年を経過）が日本の学術文化における「若手研究者」カテゴリーの境界に位置するためである。
- 3) 社会学研究科と言語社会研究科の教育・研究は、社会学、哲学、歴史学、政治学、教育学、心理学、文化人類学、言語学、芸術学、文学など、人文・社会科学の幅広い領域にまたがっている。
- 4) 2014年度の概要を参考に作成（一橋大学総務部評価・広報課，2014，52頁）。
- 5) 文系の研究科をもつ全国の国立大学を対象に、各大学のホームページにもとづいて2012年度に集計したデータを参考にした。私立大学では、立命館大学が大学院キャリアパス推進室において院生向け「総合的キャリア支援」を全学的に展開している。同室のウェブサイト（http://www.ritsumeai.ac.jp/ru_gr/g-career/）。以下、本稿で参考にしたウェブサイトはすべて2015年8月18日に最終閲覧。
- 6) 筑波大学大学院人文社会科学研究科「人文社会科学のためのキャリアデザインプログラム」ウェブサイト（<http://pfp.hass.tsukuba.ac.jp/index.html>）。以下、同プログラムについては本サイトによる。
- 7) 2013年度の筑波大学概要による（筑波大学広報室，2013，20頁）。
- 8) 北海道大学の大学教員養成講座ウェブサイト（<http://socyo.high.hokudai.ac.jp/PFF2015/PFF2015jp.pdf>）、東京大学フューチャーファカルティプログラムのウェブサイト（<http://www.todaifd.com/ffp/>）。
- 9) 「ポストドクター・キャリア開発事業」を紹介する「博士人材開発サイト」（文部科学省・科学技術振興機構）では、産業界等で働く博士号取得者や博士課程院生の経験談が「若手研究者の声」として載っている。掲載されている全47名のうち、文系の学問分野を専門とする「博士人材」は1名のみであり、それ以外は全員が理系の学問分野を専攻する「博士人材」である。なお、文系「博士人材」として紹介されている岡野詩子氏は、産業界ではなく（公財）大阪国際平和センター「ピースおおさか」の専門職員として活躍している。博士人材開発サイト（<http://www.jst.go.jp/phd-career/voice/wakate.html>）。
- 10) 2014年5月1日現在の院生数をみると、お茶の水女子大学大学院では文系の専攻（人間発達科学専攻を含む）が535人、理系の専攻は360人である。お茶の水女子大学ウェブサイト（http://www.ocha.ac.jp/program/project/edu_revue/h26/04_02.pdf）。奈良女子大学大学院の院生数は、文系の専攻（国際社会文化学、言語文化学、比較文化学）が108人、それ以外の専攻が466人である。奈良女子大学ウェブサイトより（http://koto.nara-wu.ac.jp/j-kouhyou/data_gakusei.htm）。
- 11) 高知大学の男女共同参画支援ステーションでは、修士課程修了後の就職先に関する相談にも対応している（小島，2014）。2014年度の高知大学の大学院修士課程学生数のうち、文系専攻の院生数は全体の約1/4である（国立大学法人高知大学広報戦略室，2014，40-41頁）（http://www.kochi-u.ac.jp/_files/00052757/gaiyo2014.pdf）。
- 12) 重複する内容の講習会を同一のセルにまとめている。また、サブタイトルを省略した講習会もある。
- 13) 一橋大学の学生生活調査では、「進学後、進路に迷いが生じたことのある」院生は、2012年度の調査で47%（アンケート回収率29.3%）（一橋大学学生委員会，2013，2頁，29頁）、2014年度の調査では58.9%（アンケート回収率17.3%）（一橋大学学生委員会，2015，2頁，33頁）にのぼる。一方、院生向けキャリア支援の個別相

談では、進路への迷いに関連する相談は2014年度で13.4%である。

- 14) JREC-IN Portal の求人公募掲載件数データ (<https://jrecin.jst.go.jp/seek/SeekDescription?id=006>)。
- 15) 2012年度の第2回講習会は6-7月に3日間、第3回は7-8月に2日間、第4回は10-11月に2日間にわたって開催した。
- 16) 表5以降は各年度の開催数を省略する。2013年度は学内と学外から企画の持ち込みがあり、それに対応した結果、例年に比べ開催数が増えている。また2014年度については、修士課程と博士課程とで異なる研究科に在籍した登壇者が3名いた。
- 17) 2011-12年度の全講習会と2013年度の第2-3回講習会は受付で「参加者数」を記録しておらず、ここでは「アンケート回答者数」を「参加者数」として計上している。したがって2011-13年度については、実際の総参加者数は表6の数字よりも多いはずである。
- 18) 講習会の案内は、院生向けの一斉メール配信、学内のポスター掲示、一橋大学キャリア支援室（大学院生担当）のウェブサイトやツイッターでおこなっている。

引用文献

- 国立大学法人高知大学 広報戦略室 (2014). 『国立大学法人高知大学概要』 高知大学. http://www.kochi-u.ac.jp/_files/00052757/gaiyo2014.pdf
- 小島優子 (2014). 「大学における研究職キャリア支援に関して」『高知大学教育研究論集』18巻, 53-62頁.
- 夏目達也・近田政博・中井俊樹・齋藤芳子 (2010). 『大学教員準備講座』 玉川大学出版部.
- 一橋大学学生委員会 (編) (2013). 『平成24年度 よりよい一橋ライフのために～学生生活調査とその分析』 一橋大学学務部学生支援課.
- 一橋大学学生委員会 (編) (2015). 『平成26年度 よりよい一橋ライフのために～学生生活調査とその分析』 一橋大学学務部学生支援課.
- 一橋大学総務部評価・広報課 (編) (2014). 『一橋大学概要2014』 一橋大学.
- 佐藤裕・三浦美樹・青木深／一橋大学学生支援センター (編) (2014). 『人文・社会科学系大学院生のキャリアを切り拓く——〈研究と就職〉をつなぐ実践』 大月書店.
- 社会学研究科キャリアデザイン推進室 (編) (2010). 『文部科学省「大学院教育改革支援プログラム」平成19年度～21年度「キャリアデザインの場としての大学院（入口・中身・出口の一貫教育）」プログラム 成果報告書』 一橋大学大学院社会学研究科.
- 田口真奈・出口康夫／京都大学高等教育研究開発推進センター (編) (2013). 『未来の大学教員を育てる——京大文学部・プレFDの挑戦』 勁草書房.
- 東北大学高等教育開発推進センター (編) (2013). 『大学教員の能力——形成から開発へ』 東北大学出版会.
- 筑波大学広報室 (編). (2013) 『平成25年度筑波大学概要資料編』 筑波大学. <http://www.tsukuba.ac.jp/public/booklets/gaiyoh/2013dt.pdf#page=19>