

# 大阪商業大学学術情報リポジトリ

## 子を持つ研究者をめぐる諸問題 — 当事者らの語りから学ぶ —

メタデータ	言語: ja 出版者: 大阪商業大学共同参画研究所 公開日: 2023-09-15 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 中嶋, 貴子, NAKAJIMA, Takako メールアドレス: 所属:
URL	<a href="https://ouc.repo.nii.ac.jp/records/2000371">https://ouc.repo.nii.ac.jp/records/2000371</a>

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 International License.



# 子を持つ研究者をめぐる諸問題

## — 当事者らの語りから学ぶ —

大阪商業大学 公共学部公共学科 准教授

中 嶋 貴 子

はじめに

1. 子を持つ研究者の就労環境と諸問題
2. 調査方法と結果
  2. 1. 先行研究レビュー
  2. 2. 子を持つ研究者の就労環境と諸問題
3. 当事者インタビュー
  3. 1. インタビュー調査の実施方法と調査の対象
  3. 2. インタビュー調査の結果

おわりに

## はじめに

子育てと就労の両立については、ワーク・ライフ・バランスやジェンダーの視点から、豊富な研究蓄積にもとづく支援が実践されているが、「子を持つ研究者」に焦点をあてると、子育てと就労の両立に困難を抱える人々が少なからず存在することはあまり知られていないだろう。就労環境だけをみれば、大学や研究所で雇用される研究者の仕事の多くは、労働裁量性であり、柔軟な働き方を確保しやすい職種である。また、職位や雇用形態による格差は大きいですが、例えば、大学教員の給与は、一般労働者と比較すると平均的に高く、男女間の賃金格差も小さい。このように、大学等に勤務する研究者は、ジェンダーを問わず、ワーク・ライフ・バランスを確保しやすい職種の一つにみえる<sup>1)</sup>。ただし、研究者の働き方や仕事の内容は千差万別であり、それぞれの仕事に配分可能な時間をあてて働くが、研究方法や仕事の内容により必要となる時間も環境も一様ではない。そのため、元来オーバーワークになりがちな働き方であるにもかかわらず、行政や就労先が提供する子育て支援の隙間からこぼれ落ちやすい。また、同じ研究機

関であっても、他の研究室でどのような研究者が、何を研究しているのか、交流がなければ深く知る機会は少ない。さらに、秘匿性の高い業務も多く、個々が抱える問題を他者と共有できる機会は限定されるのが実情である。

このように、研究者が抱える苦悩や困難は、仕事の専門性や柔軟性が高いがゆえに、当事者が積極的に他者に語る場は少なく、周辺の人々にその問題が認識されることは少ないため、社会的孤立や孤独に至りやすい。そして、このような問題を「子を持つ研究者」が、当事者として、子育てと研究活動の両立について公に語る機会は少なく、当事者が抱える問題について共有する場は限定されてきた。本研究の問題意識は、経済的にも自立しやすい高度専門人材であり、裁量労働性で柔軟な働き方を確保しやすい大学等に所属する研究者であっても、子育てと就労の両立には、なお残る課題が存在することにある。これらの問題には、子育てと就労の両立における根本的な問題が潜在している可能性が高いにもかかわらず、問題の所在や起因が明らかにされないまま、いかに手厚い所得補償や裁量労働性による就労環境の柔軟性を制度的枠組みとして整備しても、子育てと就労の両立が困難になるリスクを回避することは困難である。これに対し、本研究では、子を持つ研究者を研究対象とすることにより、子を持つ親や彼ら／彼女らにどのような問題が生じているのか、当事者らの経験と語りを通じて明らかにしていくことにより、子を持つ人々が必要とする支援や働きやすい環境の整備と子を持つ人々の社会的包摂に資する示唆を得ることを目指す。

具体的な研究方法は次のとおりである。研究者と子育てをめぐる問題については、多角的な問題が存在すると想定される。そこで、本研究では、まず先行研究レビュー、学術関係団体の公開シンポジウム等の報告を調査し、子を持つ研究者の多くが対峙すると想定される中心課題について手がかりを得る。次に、得られた主な課題について、子どもを持つ研究者らを対象にインタビュー調査を実施し、当事者らと周辺環境に潜在する問題とその要因についても探索することにより、これまで注目されてこなかった子を持つ研究者が抱える問題の所在と起因について解明を試みる。

本稿の後半で示されるように、子を持つ研究者の現状が明らかになるほど、読者の中には、厳しい現実に研究者が子を持つことに懸念を持つ可能性もあり得よう。ただし、少なくとも、本研究に取り組んだ2年の間に、その状況は部分的にも改善があり、当事者や支援者らが積極的に語るにより問題の認知が進展してきたことも事実である。その一方で、これまで当事者らが積極的に発言する場がなく、社会や当事者間ですら、認知されてこなかった課題も存在することから、本研究では、研究の対象を「子を持つ研究者」として、彼ら／彼女らを取りまく諸問題の所在とそれぞれの要因に限定し、多角的な文献レビューと学際的な研究アプローチ

を採用した。また、本研究は、フェミニズムなどの運動論として問題の所在を研究するものではなく、子を持つ研究者に注目し、当事者や彼ら／彼女らを支えようとする周辺の人々の社会的包摂に寄与することを期待して取り組むものである。そのため、研究対象は、女性研究者に限定されず、子育て中の男性研究者や学術団体、大学等の研究者の就業や支援にかかわる人々が含まれることから、本研究がこれからの研究者キャリアを目指す大学院生やポスドク人材、高度専門人材の育成にも資する成果を得ることを目指している。

## 1. 子を持つ研究者の就労環境と諸問題

子を持つ研究者を対象とした研究及び支援策については、女性研究者比率の向上や男性の働き方改革による少子化対策など、労働システムの改革が必須となることから、実践に向けた示唆を得る必要がある。そもそも研究者の働き方については、アカデミアに詳しい人々を除いて、理解を得ることは容易ではないだろう。例えば、大学等の高等教育機関に属する研究者であれば、個人や研究室、複数の研究者による研究プロジェクトを主体として取り組む研究活動のほか、教育活動、所属先機関における学務、学外における学会運営や学識有識者としての社会的貢献活動など、その就労環境や働き方は専門分野や研究方法により異なる。また、雇用形態や校務の特殊性から、個人の総労働時間には上限が存在せず、自らが働き方改革をしない限りは、昼夜・平日土日を問わず働き続けることが可能である。そのため、業績や成果が出るまで働き続け、結果的に長時間労働になっているケースが少なくない。このような労働環境の中で、子を持つ研究者にとっては、出産や育児が始まるタイミングだけではなく、育児が軌道に乗るまでの数年間は、もともと長時間労働になりやすい労働環境であることに加え、労働時間と生活時間の両方をバランスよくマネジメントするのに苦勞するケースが散見される。例えば、子どもが小さいうちは出張が難しく、子どもが成長してからも土日の仕事に家族の同意が得られなかったり、研究業績が一端途絶えてしまうと一から研究を始めなければならないが失った時間以上に研究時間がかかり、業績がうまく出ないことは自分の責任だと捉えて精神的に不安定になることもある。さらに研究時間やより良い教育のための準備時間などは目に見えにくく数値換算もしにくいいため、家族や職場に加えて、周囲からも理解を得にくく、子どもを持つ研究者は社会的孤立に陥りがちである。

このように子を持つ研究者が抱える問題とその起因は多岐に渡ることが想定される。そのため、まずはともに二児の出産を経験し、現在も育児をしながら大学教員として勤務する筆者と

共同研究者の松本の2名により、子を持つ研究者の当事者として、これまでに得た実体験から子を持つ研究者が抱え得る主要な問題を抽出し、諸問題の要因を大きく3つの要素に分類を行った。表1は、子を持つ研究者が抱え得る主要な諸問題と背景について相関が想定される仮説である。例えば、研究者や大学教員の就業環境における構造的課題に加え、大学院生やポストドクなど若手研究者の就労や研究者としてのキャリア形成過程における課題、家事と育児など家庭内労働の負担にも及ぶ。

表1 子を持つ研究者が抱える主要な問題と背景

主要な問題	諸問題の背景
就業と育児の問題 (研究者に限定されない問題)	・ 出産、育児と就業の問題 ・ ライフ、ファミリー、ワークの関係
研究者という働き方 (研究者特有の問題)	・ 研究、「研究者」という仕事（業務形態の特異性） ・ 業績評価、就業環境 ・ 経験、リソースの共有化がなされにくい
構造的な問題 (組織／制度の問題)	・ 政策的対応と支援の現状、課題 ・ 組織、就業環境における制度上の課題

出所：筆者作成

子を持つ研究者を取り巻く諸課題は、妊娠・出産が及ぼす女性の生物学的な負担を除けば、出産・育児期に対峙し得る諸問題に性差は及ばないはずである。しかしながら、これらの問題に一度に対応することは困難であり、また問題解決に対して検証すべき問題が多岐に及ぶことから、本研究では、諸問題の実態をより深く追求するために、子を持つ研究者らを当事者としてインタビュー調査を行い、子を持つ研究者が抱える課題の実態と背景を明らかにしていく。インタビュー調査では、子を持つ研究者（当事者）から、これまでの研究活動や就労の中で子を持ったことにより、どのような問題に対峙してきたのか、また、どのような困難や課題があり、どのような悩みを抱えているのか、子を持つ研究者らの現状について、インタビュー形式で対話を深めながら、彼ら／彼女らが語る経験に潜在する課題と要因を明らかにしていく。

## 2. 調査方法と結果

### 2.1. 先行研究レビュー

インタビュー調査の調査方法及び質問項目を検討するために、本研究では、心理学、保健医

子を持つ研究者をめぐる諸問題

療経済学、社会学、経済学、子育て、共同参画、ジェンダー研究などを中心に、文献レビューを行い問題の背景と主要な要因を抽出する。本研究を進めるためには、これら学際的な知見を要することから、研究の進め方や結果の解釈、具体的な支援策の検討にあたっては、各分野の研究者・機関に協力を得て、子を持つ研究者にかかわる諸問題の要因について検証を進める。さらに、調査期間内に学会・学術団体が主催した男女共同参画や子育て中の研究者支援にかかる学術シンポジウムに参加し、支援制度の設計にかかる論点や社会実践について情報収集を行った。

表2は、厚生労働省（2020）が単身と共働きの就労者がいる世帯における「仕事のある日」の男女差を調査したものである。調査から、単独世帯であっても就業する女性の家事、育児、介護時間は男性より多いが、総労働時間における仕事や通勤等に費やす時間は男性の方が女性より平均30分程度長くなっている。他方で、夫婦に子どもがいる世帯では、男女間の総労働時間が逆転し、女性が男性の時間数を超過する。総労働時間の内訳をみると、子どもの年齢が上昇するにつれて、仕事等労働時間は男性が女性よりも2時間22分から2時間30分程度多いが、家事・育児・介護などの家庭内労働時間は、女性が男性を2時間40分程度超過し、子どもが中

表2 「仕事のある日」の労働時間と内訳

(単位：時間：分)

		仕事等 時間*	家事 時間	育児 時間	介護 時間	家庭内労働 時間の合計	総労働 時間	人数 (人)
単独世帯	女性	8:29	1:10	0:04	0:06	1:20	9:49	417
	男性	8:54	1:00	0:01	0:02	1:03	9:57	560
	男性－女性	0:25	-0:10	-0:03	-0:04	-0:17	0:08	
夫婦のみ世帯	女性	7:39	1:59	0:02	0:03	2:04	9:43	730
	男性	8:59	0:45	0:01	0:02	0:48	9:47	1,051
	男性－女性	1:20	-1:14	-0:01	-0:01	-1:16	0:04	
夫婦＋子供（就学前） 世帯	女性	7:40	2:11	2:27	0:05	4:43	12:23	716
	男性	10:02	0:47	1:10	0:03	2:00	12:02	1,202
	男性－女性	2:22	-1:24	-1:17	-0:02	-2:43	-0:21	
夫婦＋子供（小学生） 世帯	女性	7:18	2:41	1:16	0:06	4:03	11:21	405
	男性	9:51	0:45	0:31	0:06	1:22	11:13	576
	男性－女性	2:33	-1:56	-0:45	0:00	-2:41	-0:08	
夫婦＋子供（中学生） 世帯	女性	7:23	2:47	0:35	0:03	3:25	10:48	212
	男性	9:49	0:50	0:13	0:05	1:08	10:57	286
	男性－女性	2:26	-1:57	-0:22	0:02	-2:17	0:09	

\*「仕事等時間」には学業、通勤時間を含む。

出所：厚生労働省（2020）より筆者作成

学生になっても男女の家庭内労働時間には2時間17分の時間差が生じている<sup>2)</sup>。

この男女間の差について、山口（2019）は共働き家庭と子育て支援制度に対する日本固有の労働環境や政策の課題を指摘している。背景には、日本では、育児や家事といった家庭内労働だけでなく、PTAや自治会、宗教行事など地域における社会的経済活動の多くは地域住民間の互酬性や協同性により維持されおり、人々の「因果応報」、「相互扶助や「無尽」の慈悲」のもとで成立してきたことがある（Najita2009：173、207）。戦後の経済成長に伴い新自由主義が進むにつれ、日本でも労働市場の拡大と経済の自由化が進んだ一方で、伝統的な地域活動や家庭内労働システムは維持されたことから、世帯における総労働量は増加し、だれがそれらの増加分を担うのかは、個人や家庭内の問題とされ、結果として女性がそれらの大部分を引き受ける結果となった。

これらの家内労働による産出は賃金労働など可視化される経済と異なり不可視の経済圏にある「シャドウ・ワーク」と呼ばれる（イリイチ、玉野・栗原訳2006）。ミース、吉田訳（2000）は、家内労働や女性が支える家事労働について、植民地における雇用契約の存在しない労働と同様にカテゴライズし、これらを「不可視の経済活動」として、雇用契約により可視される市場経済を支えるような社会経済構造は「持続不可能なアイスバーグモデル」と称し批判する。持続不可能な社会経済構造に対する批判は、相互扶助やケア労働の研究でも展開され「サブシステム・アプローチ」として発展し、不可視の経済圏にあるシャドウ・ワークを市場経済における労働として再定義する（吉田2019）。例えば、大高（2021）は、労働者協同組合法の制定にあたり、労働の搾取や「よい仕事」に含まれる「ケアの思想」を再発見し、家事や育児といったサブシステム労働としての家事労働を再評価し、実践理論を構築する必要があるとする（大高2021）。

家庭内労働や自治会活動など、地域コミュニティの維持にかかる活動は、経済的に評価されにくい不払い労働（アンペイド・ワーク）であり、国際的にみても日本の有配偶者家庭では、女性がこれらの労働を多く担う傾向があることから、「仕事と生活の調和」を指すワークライフ・インテグレーションとアンペイド・ワークは統合的に考える必要がある（石井2021；234-236）。このように、家庭内労働と労働市場の相互作用を議論する場合には、これまでの「ワーク・ライフ・バランス」という概念から、子育てや家事を含めた家庭との関係性を基軸とする「ワーク・ファミリー・バランス」（原・藤本2020）に立脚した研究アプローチもある。また、仕事と生活の両立については、2008年5月に経済同友会が「ワーク&ライフ インテグレーション」という表現を用いている<sup>3)</sup>。本来は、「ワーク・ライフ・バランス」よりも「より一層包括的な見解」（中村2021；44）である「ワークライフ・インテグレーション」又は「ワーク&ライ



「ワーク・ライフ・インテグレーション」が適切と考えられるが、日本で流布されたフレーズは、「ワーク & ライフ インテグレーション」でもなく、また、政府が導入した「仕事と生活の調和」という日本語のフレーズでもなく、むしろ学術研究や憲章ですでに用いられていた既存の「ワーク・ライフ・バランス」(中村2021:44)が用いられている<sup>4)</sup>。このように家庭内労働と労働市場の関係性を検討する際には、「ライフ」(生活)の基軸を「ファミリー」に据えて問題の所在を考察すべきであり、従来の男女の性差や子の有無に限らず、個人(労働者)やその家族がおかれている環境についても考慮が必要である。

他方で、家庭労働を主に女性が担ってきたために生じる無意識の偏見(アンコンシャスバイアス)の存在も考慮しなければならない。子を持つ女性の場合、「母親」や「女性性」に対する周囲の規範意識や妊娠・出産に起因する生活環境の変化に対する理解が得やすいが、「父親」である男性が子育てや育児に関与することについては、「男らしさ」など「男性性」に対する規範意識が障壁となる場合もある。例えば、育児に積極的にかかわる父親は「イクメン」と呼ばれるが、「イクメン」のもとにある父親像は、「男らしさ」という規範意識や理想像を手放さないため、育児で必要とされる「ケアとしての子育て」を実践できないという課題を孕んでいる(巽2018:172-173)。これに対し、巽は、Okin(1998, 1997)をはじめとする近代の先行研究をふまえ、「社会的正義としてのケアの重要性を訴えるケア論」の視点を取り入れることにより、「子育てが、ジェンダー秩序の中で本質主義的に産む性である女性に割り当てられてきたことを根本的にとらえ直し、ジェンダーに無関係な社会的行為として位置づけ直す」(巽2018:23)ことが必要であり、そのためには、職場での働き方も「イクメンのように「仕事が第一の男性が、家にいる間は子育てにかかわる」のではなく、「日常的・主体的に〈ケアとしての子育て〉をする男性が、職場で働く」ようにしていくという、「父親の子育て」と働き方についての考え方の転換が必要である」という(巽2018:172)。

このような社会や職場にある規範意識に起因する問題は、男性だけでなく、女性にも当てはまる可能性がある。しかし、本研究で実施された複数のヒアリングでは、保育園や就業先における「母親」として女性が担うべき育児や家事について、周囲や本人の中にも無意識の規範意識が存在し、伝統的な育児や家庭内労働の姿から脱却できずにいる可能性が伺えた。近年に実施された調査報告やシンポジウムによる議論をみても、日本の子を持つ研究者がおかれている環境には明らかな男女差が生じているが、その原因が必ずしも就業先やパートナーである夫の父親としてのかかわりによってのみ生じているのかは、本研究では特定できなかった<sup>5)</sup>。



## 2.2. 子を持つ研究者の就労環境と諸問題

子を持つ研究者に対しては、大学、企業、NPOといった中間支援組織や行政による支援が提供されているが、子どもを持つ研究者になるかは、キャリア形成上、出産、育児のタイミングを考慮し、子を持つことを躊躇する女性研究者は少なくない。日本科学者会議編（2022）では、女性研究者の不安定雇用について特集しており、女性研究者と雇用をめぐる課題について大学院生からポストドクや非常勤講師の問題、地方大学における不安定雇用と実態について7名の著者が調査研究成果を報告している。また、男性であっても、女性と同様に、収入の不安定さから、結婚や子を持つことに躊躇する場合も見られる。男性の育児休業については、これまでは本人が周囲や職場に説明し、理解を得る必要があったが、2022年10月1日より施行された「産後パパ育休」制度により、育児休業の分割取得が可能となるなど、男性も育児休業が取得しやすくなることが期待される（厚生労働省website）<sup>6)</sup>。ただし、研究者の場合、所属機関先により出産・育児休業の教員による制度利用の実績がない場合や育児が軌道に乗るまでの数年間は、それ以前から長時間労働になりやすい労働環境であることに加え、労働時間と生活時間の両方をバランスよくマネジメントするのに、ロールモデルとなる研究者が少ない中で対応しなければならない<sup>7)</sup>。児島・竹端訳（2021）は、高等教育機関に求められる役割の変容には、新自由主義経済における労働市場の変化が内在すると指摘する。研究アプローチとしては、児島（2021）は、個々子育て中の大学教員が、どのように仕事と家庭生活のバランスをとっているのか、インタビュー調査からその実態把握を試みている。子を持つ研究者が日常的に抱える課題に対する日本国内の研究者や周囲の人々における関心の高さは、子を持つ研究者の苦悩を和訳した児島・竹端訳（2021）が公開当月だけで2,826件のダウンロードがあったことから伺える（児島・竹端訳2021）<sup>8)</sup>。

ここまでの先行研究から、子を持つ研究者が直面する課題の起因には、子を持つことにより増加する家庭内労働の負担増加や家庭や職場など、周辺環境の変化による就労時間の減少が一因となり得る。例えば、研究者の労働時間は、学内における校務のほか、学内外における教育活動、研究活動、社会的活動などに費やされる時間の総量であり、調査研究のための出張や調査、分析、論文執筆のための作業時間などが含まれるが、それまでの過剰になりやすい就業体系に加え、子を持つことによって生じる時間制約や行動制約による労働時間の減少、生産性の低下、研究活動の停滞は、研究者や教員としてキャリア形成期にある研究者にとっては、市場価値の低下やキャリアの断絶にかかわる深刻なリスク要因となる。

この問題に対しては、政府や研究機関は、主に女性研究者を支援の対象として施策を推進しており、近年では、男女共同参画や就業者・就労環境の多様化が進み、出産・育児・介護など

## 子を持つ研究者をめぐる諸問題

のライフイベントにより影響を受けた性差を問わない研究者支援、ポスドク・大学院生などの若手研究者支援など支援の対象は広まりをみせている<sup>9)</sup>。主要な事例を挙げると、日本学術振興会（以下、JSPS）は、出産、育児、介護といったライフイベントにより研究者としてのキャリアが断絶されぬよう、女性研究者のみならず、若手研究者、ポスドクを対象とする「特別研究員RPD」を2006年から新たに設け、支援制度を拡充している<sup>10)</sup>。また、人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会（以下、GEAHSS）には、72の学術学会・団体が参加し、人文社会科学系学協会における男女共同参画に関する調査研究や情報発信を行っている（人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会website）。そして、国内の大学を横断的に調査したGEAHSSの研究成果は、日本学術会議編（2022）『人文社会科学とジェンダー』として刊行されている。GEAHSSの調査は、GEAHSSに加盟する人文社会科学系学協会員2,972名を対象に実施されたものである。GEAHSSはこれまでの調査から、2020年4月には「人文社会科学分野における男女共同参画推進に向けての要望」を51学会による共同要望書として内閣府男女共同参画室に提出している<sup>11)</sup>。

ただし、JSPS主催のシンポジウムで基調講演を行った東北大学・大隅典子教授は、ポスドクへの支援制度が拡充されてきたことを評価したうえで、「JSPSの特別研究員制度は徐々に、子育て期の研究者が研究キャリアを続けやすいように改善されてきていると思います。問題は、そのことを、研究機関の事務系職員の方が知らないという点に大きな問題を感じています」と述べており、制度があっても研究機関や周囲の認知度が低いといった課題もある<sup>12)</sup>。また、奨励金を受ける特別研究員やポスドクへの就労は、公的な制度が適応される認可保育所や幼稚園、就労証明書を要件とする子の預かり事業等の利用に際し、研究員の就業形態は非常勤又はアルバイトと同等の就労として扱われるなど、そもそも研究員やポスドクという仕事と働き方についてはよく知られておらず、周囲の理解を得にくいという課題もある<sup>13)</sup>。

このように、研究者の就労環境や子育て、共同参画については、一定の研究蓄積や政策提言がなされているものの、児島（2021）や日本学術会議編（2022）の結果を参照すると、子を持つ研究者が抱える諸問題は、就業先による支援制度の有無や個人を取り巻く環境によって差が生じていると考えられる。そこで、次章では、どのような問題が、どのような背景によって生じているのか、子を持つ研究者（当事者）にインタビュー調査を実施し、子を持つ研究者としてこれまでに対峙した課題や現在対面している課題、その背景について探索することにより、問題の所在と起因について明らかにしていく。

### 3. 当事者インタビュー

先行研究レビュー及び近年の学術団体の取り組みから、女性研究者支援や男女共同参画及び人材の多様性といった大学が抱える課題に対し、ダイバーシティに配慮した職場環境の構築やワーク・ライフ・バランス、ウェルビーイングといった視点から大学、学会、日本学術振興会などで議論が進んでいることが確認された。また、ケアとしての育児や家事における相互扶助については、個人や就業環境における差が生じやすいことから、研究と子育てを実践する当事者らを対象としたインタビュー調査により問題の背景と起因について可視化を試みた。インタビュー調査は、先行研究レビュー及び近年の学術団体の取り組みから、主要な要因を抽出した質問に基づいて実施された。

#### 3.1. インタビュー調査の実施方法と調査の対象

子を持つ研究者が抱える労働の対象が可視化されにくいことは先行研究でも明らかにされているが、個人がおかれた状況により、家庭内や地域で担う労働は負担が異なる。家庭や地域で担う労働は、賃金契約を前提とする対価労働と異なるため、その労働量や評価基準は不明慮になりがちである。一方、労働の質については、「良い仕事」や「ケアの精神」（大高2021）が期待される協働労働であり、「因果応報」、「相互扶助」、「無尽」の慈悲」（テツオ・ナジタ2015）が期待され、コミュニティ内の相互作用により成立する。これらの労働は賃金契約による資本主義経済では量的把握が行われず、市場経済において可視化されていない「シャドウ・ワーク」（イリイチ、玉野・栗原訳2006）であり、育児や介護など、賃金が発生しない「アンペイド・ワーク」が該当する（ミース、古田訳2000、吉田2019）。

シャドウ・ワークは、子を持つ研究者にとって、特に負担が大きい労働であることから、研究・仕事、家庭の労働現状については、①労働環境、②生活環境を中心に、構造化されたインタビューにより質問した。①②について、それぞれ、有償労働（研究活動、教育活動、校務、審査委員や講演など、学術有識者として専門知識の提供を期待される有償の社会的活動を対象とする。また、無償労働は、家事、育児、介護など家庭内労働と、PTA活動や自治会などにおける地域活動、そして、その他無償の活動を社会的活動として区分した。また、研究・仕事、家庭の支援状況については、①労働環境、②生活環境のそれぞれについて、職場の支援（就業先における組織的な研究・教育支援制度、福利厚生、ワーク・ライフ・バランス支援制度）と家庭・地域の支援（夫妻間、祖父母などの親族による家庭内の支援、地域や友人など家庭外の支援）が該当する。その他、所属先での支援制度や相互扶助の状況について質問した。インタビュー対

対象者は、社会科学系の研究領域を専門とする子を持つ研究者、博士号取得者などを対象に個別のオンラインで実施された。

インタビューの形式については、それぞれの質問項目に応じて、構造化された質問と半構造化形式により実施された。個人の経験や家庭環境、キャリア形成については構造化した質問として提示し、問題の背景や現在抱えている課題、当事者に内在する課題や問題意識については、対話を深めながら探索するために半構造化形式のインタビューにより進められた。また、個々が抱える課題や対処方法については、非構造化インタビューにより当事者の問題に応じて対話を進めながら実施された。インタビュー調査項目については、筆者と共同研究者の松本により文献レビューと並行して作成された。インタビュー調査の質問項目とそれぞれの主要な先行研究、インタビューの形式は表3のとおりである。

インタビュー調査対象者の属性及び実施概要は表4のとおりである。本研究では、個人の家庭環境や就労状況、家族構成、感情について一人当たり2時間程度のディープインタビューを実施することから、対象者は、個別に心理的安全を確保できる環境で2名のインタビュアーのうち、いずれかとすでに信頼関係が形成されている方に協力を依頼した。対象者には、事前に調査の目的と質問内容を示し、質問内容について承諾を得たうえで実施された。インタビューは、インタビュアー2名（筆者、共同研究者）、インタビュー調査対象者の3名で個別にオンライン会議システムを用いて実施された。

### 3.2. インタビュー調査の結果

インタビューの結果、子を持つ研究者に共通する問題として、以下の主要な4つの点が確認された<sup>14)</sup>。

- (1) 所属先の校務（実務家兼研究者は業務）、講義・ゼミナール等の教育活動、個人の研究活動、学会での役職や行政から委嘱を受けた社会的活動は、いずれもその後の研究者としての研究機会の獲得や業績評価に影響を及ぼすため、いずれも子を持つ前と同じようにこなそうとするため、オーバーワークに陥りやすい。

インタビューでは、学内で代行教員が確保できない場合、本人が教員を確保する必要があり、そのための調整を学科長や学部長と本人が行うことや、そもそも所属先機関で産休・育休を取得した教員が前例になく、出産・育児にかかる休職制度を本人が整備しなければならなかったケース、育児休業中ながら、ゼミナールなど、交代教員の確保が困難であったため、本人が一

表3 インタビュー調査の質問項目と先行研究

インタビュー形式	質問項目	細目	主な先行研究
構造化／半構造化	研究・仕事、 家庭の現状	【有償労働】 研究、教育、校務、社会的活動	児島・竹端訳(2021)、 大高(2021)
	①労働環境	【無償労働】	「よい仕事」
	②生活環境	家事、育児、地域、社会的活動	「ケアの精神」
		【職場の支援（組織）】	Nagita(2009)
	研究・仕事、 家庭の支援状況	研究・教育支援制度、福利厚生、 ワーク・ライフ・バランス支援 制度	「因果応報」 「相互扶助」 「「無尽」の慈悲」
	①労働環境 ②生活環境	【家庭・地域の支援（個人）】 (内的) 夫婦、親、親族 (外的) 地域、友人	ミース、古田訳(2000)、 吉田(2019)
構造化	政策による支援	【地方自治体・政府の支援】 学術研究支援、出産・子育て支 援	山口(2019)
非構造化	研究・仕事、家 庭の潜在課題の 抽出	直面している（した）課題や苦悩	Takahashi et.al. (2014)、 原・藤本(2020)、
	問題や苦悩克服 するための対応 方法の抽出	直面している（した）課題や苦悩 への対処方法、工夫	中西(2022)、 高橋(2021)

出所：筆者と共同研究者の松本により作成

表4 インタビュー調査の対象者及び実施概要

	性別	役職（当時）	インタビュー 調査実施日
A氏	女性	准教授	2021年8月20日
B氏	女性	准教授	2021年9月2日
C氏	女性	行政職	2021年9月10日
D氏	男性	助教	2021年9月15日

出所：筆者作成

部の指導や講義資料の準備に対応したというケースが確認された（A氏、B氏）。

また、研究職や大学教員は、外部からは内実が見えにくいいため、研究室や生活環境によっては、アカデミック・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメントを受けやすいことや、キャリア形成を学内外の依頼を断りにくいといった懸念もインタビューでは言及があった。このような中で、当事者らは、すべてをこなそうとするためにバーンアウト（燃え尽き症候群）やメン

## 子を持つ研究者をめぐる諸問題

タルヘルスの低下を引き起こしやすいほか、地域や職場でもメンターとなるような人材がおらず、理解を得ることが難しいために、社会的孤立も生じやすいと考えられる。

- (2) 大学教員の場合、就業環境や勤務形態は一様でないうえに、企業の会社員とは異なる就労環境にあることについて、親族間だけでなく、保育園や小学校など子の預け先や地域住民など、周囲の人々から理解を得られにくい。

大学における雇用環境については、個々の就業先のみによる対応では内部での判断に拠るしかないため、政策としての対応を要するという発言もあった。また、業務量を交渉しようにも大学教員の就労形態と校務が分業制ゆえの課題も指摘された。

“会社はチームで業務を分担できるけれど、大学教員の場合は、講義や研究は自由裁量で働ける一方で、授業や校務は交代要員がいない業務が多いから子育て期間中は義務的業務の一部免除などがあってもいいかなと思う。(中略) 育児休業法なら定めがあるし、企業なら障がい者雇用率を気にするとか、政策による効果が期待できるけれど、研究者の雇用に関しては手つかずのまま。大学でも育児期の研究者やマイノリティの教員の雇用に対する配慮義務や国からの財政支援など、政策的な対応が必要ですね。”(D氏)

“所属する学部で育休を取得したのは自分が初めてでした。所属学部には女性教員が4人しかおらず、年代的に在職中に育児休暇を申請したのは、自分が初めてだったので、学部長もあわわ、あわわ、という状況でした。おめでたいけれど、カリキュラムは自分で教務委員と相談して、と言われました。休むための準備はすべて自分でした。”(A氏)

A氏の場合、出産のタイミング上、すぐには認可保育園に入所できなかったため、復帰後の子育てとの両立を考慮して、大学周辺に引っ越し、保育所を探したが、大学近隣の認可外保育園の情報や保育園の通園と職場の移動上の課題については、学内の妊娠中の職員に相談して情報を得たという。なお、本調査でヒアリングを行った4人全員が、共働き世帯であり、親族の積極的な支援を受けることが難しいことから、子どもの出産を機に、職場の近隣に引っ越しをしている。

また、公務員のC氏からみれば、大学教員という仕事そのものが、社会からわかりにくいため、周囲からの理解や研究職への転職が進まない要因になるという指摘もあった。



“大学での仕事には興味がすごくありますが、なかなか情報がないというか。例えば、子どもがいても働けるのかしらとか、そういう情報がないので尻込みするとか。”（中略）  
“（大学教員の）就職については、採用プロセスも含めて、普通の人からはわからないところがすごくあるし、本当に働けるんだらうかって不安がすごく強いんじゃないかなって思っています。”（C氏）

- (3) 出産・育児によって生じる負担は、本人やパートナーの負担を増加させるだけでなく、他の教員の校務に負担が生じるなど、所属先の組織において、他の教員の業務や就労環境にも影響を及ぼすため、長期休業を申請しにくいことやキャリア形成への懸念から、比較的短期間で復帰できるように休職期間を最小限にとどめようとする傾向がある。特に雇用形態が有期限任用の場合は、雇用契約が更新されない場合や制度を利用できない場合がある。

他の教員の家庭状況や業務や偏りについては、共有がなされないため、職場内の教員に相談しにくいという発言があった。

“子育て中の自分だけでなく、家族を介護中の他の教員もいる。自分だけしんどいとは言にくい。”（B氏）

A氏のケースでは、次年度の講義準備のために、学内の会議に出校の必要性が生じた。学内では、育児休業中に出勤させると法令違反になるのではないかと、といったことが懸念され、3日間程度の校務対応のために、12月で育児休業を切り上げている。また、夫も大学教員のA氏は、パートナー間で育児や家事の分担を進めようとしても、所属先における教員、特に男性教員が子育てと仕事のバランスを保つことの難しさに言及している。

“子を持つ男性の先生らは、女性の教員が先に希望を出すと、便乗して、僕も、などとは言にくい雰囲気が出てきているので。”（中略）“教員は短時間勤務や育休を取らなくても授業がない日に対応できるよね、というような扱いもあり、妻が育児休業中なら、特に男性は育休を取る必要があまりないため、フルタイムの就業者と同じ扱いになってしまう。”（A氏）

“二人目の出産後は、一年で仕事に復帰しましたが、一人目もまだ保育園児で二人目が乳児の状況では（研究活動は）何もできませんでしたね。休んでいた間に書き溜めたものをちょっと直して発表する程度でした。二人目が3歳くらいになったころから、やっと、ちょっと余裕というか、余裕はないのですが、何かできるかなと思って、共同研究に参加したり、という感じでしたね。”（C氏）

- （4）元来ハードワークに陥りがちな大学教員が、子育てと家事が加わる中で感じる不安や悩みが増加する中で、それらを共有する機会や相談できる場がないか、極めて少ない。そのため、問題を個人や家庭内で抱え込んでしまい、心身の健康状態を悪化させる場合がある（ウェルビーイングの低下）。

特に、女性の研究者からは、女性性をもつ「母親らしさ」や「妻」の規範意識を持ちやすく、そのうえで研究者として業績主義の中で仕事に取り組もうとするため、自己犠牲や自責の念を抱えやすい状況にもある。

“出産したからには、しっかり育てたい。どれもしっかりやりたいと考える。でも、研究が進まずに1ヶ月、3ヶ月と経過していく。できなかった、できない、と思う自分がしんどい。研究ができていないと、いい母でありたいと思う。それもできないとしんどい。”（B氏）

“女性は、結婚したら、子育ても仕事も家庭のこともするために、犠牲というか、かかわらなければならない。今の日本なら、子育てもあるし、これから介護とかもあると思う。特に結婚してからは、自分のことだけじゃなくて、家族のことを考えないといけない。だから、死に物狂いというか。”（C氏）

出産当時は、夫が午前6時に出勤し、午後11時に帰宅、週末もの出勤を要する多忙な状況であったため、育児と家事の全般を一人で担っていたB氏は、2歳まで育児休暇を取得したが、同時にコロナウイルス感染症により、1歳半の子どもを家庭でみながら、オンライン講義の準備に追われ、深夜に音声入力をしていた当時を以下のように振り返る。

“頼りたくても、（出産後当時は）物理的に頼れない環境が子どもが2歳くらいまで続きました。その間は本当にしんどくて、研究もできなかった。置いてきぼりになる感覚があり

ました。ようやくここまでやって来て、正規で採用され、家族もできたのに、研究が進んでいなくて。今の大学は、教育優先で、学務優先になるので、その次に育児が来ると、研究に割ける時間は本当に少なかったです。”(中略)“疲れているし、研究のいいアイデアも生まれえない。自分の力が足りない、努力が足りないから、研究できていないんじゃないか、他の先生はもっとできているんだろうなと悩みました。こういった話は家庭のことなど、突っ込んで話さないといけないので、学内の先生などには話にくい。他の先生がどうされているのか、知りたいと感じていました。”(B氏)

B氏の夫は、その後、育児にかかわるために転職し、土日も休めるようになったことから子どもを見てもらえる時間が増えたが、当時は、周囲に甘えたり、頼ることができず、育児や家事の8割～9割程度は自分が担当していたという。家庭内の分業については、結婚当初から、パートナーの働き方や家事分担に合意形成がなされているような場合、妻が家事育児の大半を担うことになっても本人が強い心的負担感を蓄積しないケースもあるようだ。

“結婚当初から、夫の職種は残業、転職もあり、夜遅くまで飲み会もあるような業界なので、二人で育児できるとは考えていませんでしたから、あまり問題はなかったですね。保育園にも入れたし、手伝ってもらえないからという精神的なしんどさはあまりありませんでした。”(C氏)

このように、心的負担の程度には、個人の思考や環境に左右される場合も多く、一概に、夫婦間での家事育児分担や業務削減を制度化する必要はなく、雇用先や個人とパートナーが互いの合意形成がなされた中で日々の生活が維持されることが当事者の心的負担を軽減し、ウェルビーイングを維持することにつながるのかもしれない。

なお、所属先や周辺の支援については、子を持つ研究者を雇用した経験が少ない場合でも、研究を継続できるに至った背景を以下のように説明したケースがあった。所属先では初めての育休申請者であっても、教員、職員らの柔軟な対応や身近にメンターとなる他者や環境の存在が研究活動の継続を支えたという発言も聞かれた。

“学年末定期試験と成績評価を終えたタイミングで育休に入ることになったが、3月中旬から大学に来なくても良いということになっていた。有給の消化を考えたが、学部の職員の方から、仕事はないと思うし仕事があったらほかの先生にお願いするから自宅研修のよ

## 子を持つ研究者をめぐる諸問題

うな形で大学に来なくて良いように対応してくれたため、里帰り出産のために早めに実家に帰省ができた。何かあった時も教務委員の先生がサポートしてくれることになった。”(A氏)

“学内で育休を取ったのは自分が初めてでしたが、子育て経験のある教員が学部長なので理解がありました。子どもの有無にかかわらず働き方に配慮してくれます。”(中略)“本学では、育休、産休を取っている職員も多いです。事務は事務方の専門であり、教員は研究教育者です。双方で業務が異なるので敬意をもって対応し、業務がスムーズに進むように努めてきました。人間関係が大切ですね。”(B氏)

公務員として働きながら、大学院に通い、2児の出産・育児の中で博士号を取得したC氏は、自分と同じような境遇の研究者や学生が身近に存在していたことが研究へのモチベーションの維持に役立ったという。

“(大学院在学中、同時期に)子どもがいるのにすごい頑張っている方がいらっしゃったから、自分も頑張らなければ、と。ずいぶん(研究と子育てを両立するための)モデルになったというか、助けられました。”(中略)“職場には理解のある人が多かったですね。民間に行った人は、出産後、厳しい環境にある人も多く、冷たいことを言われた同期もいたようです。校務員はそういうこともないですし、復帰後も時短勤務をさせてもらいましたが、すでにたくさんの方が取得しているので、それに対して周りから何か言われることもありませんでした。”(中略)“復帰した直後や二人目が産まれたときは、仕事も大変で、研究もできず1年くらい諦めました。何とか執筆して査読誌に論文を掲載できましたが、周りが頑張ると言ってくれました。周りが応援してくれたから諦めなかったと思うし、本当に周りの力ってというのは、大きかったのかなと思います。”(C氏)

以上の実態について、研究業績を基本として評価される研究者は、子を持つことにより、研究活動やキャリア形成、生活、子育てのあらゆる場面で緊張感や危機感にさらされる状態が常態化しやすいことが伺えた。インタビュー調査で明らかにされた問題の所在とそれぞれの要因から、問題が生じる背景には、先行研究レビューと照らし合わせると、主に4つの起因が存在すると本研究では結論付けた<sup>15)</sup>。

- (1) 大学教員が担う仕事の増加と多様化
- (2) 研究者としての業績評価とキャリア形成
- (3) 学会活動など学術における無償労働
- (4) 協働やケア精神が要求されるシャドウ・ワークの増加（家事、育児、地域活動など）

本調査の結果、子を持つ研究者が抱えやすい4つの問題と要因が明らかにされたが、これらの課題と起因を解消するためには、当事者個人や家庭内における家庭内労働の分担、家庭内外や職場、地域など当事者らの身近な環境におけるサポートの充実が図られる必要がある。特に、就業上の課題については、勤務先による支援制度の拡充や相互扶助の協働を可能とする組織的な対応が必須となる。研究者のキャリア形成や研究と子育ての両立に対する支援は、政府及びJSPSなどが拡充に取り組んでいるが、政策としての研究者育成については今後も一層の支援の拡充が期待される。

## おわりに

本研究では、「子を持つ研究者」を研究対象とした結果、地域社会や雇用先での孤立や孤独、ウェルビーイングの低下など、先行研究やJSPSをはじめとする調査結果では中心的に議論されてこなかった問題が確認された。残された課題として、本研究では、社会科学系の領域を専門とする子を持つ男女の研究者を対象としてインタビュー調査を実施したが、理系の研究室では、複数名の研究室をラボとして運営し、研究活動が行われる場合が多く、本研究で明らかにされた結果とは異なる問題も想定される。また、研究者が抱える問題は、個人のキャリアステージや専門分野、研究環境、所属先機関により差が生じやすいことから、より多角的に個々の専門分野における研究蓄積も求められる。そして、具体的な支援策の開発とそのためのより本質的な課題の所在を明らかにすることである。本研究で明らかにされたように、子を持つ研究者が抱える問題の所在や起因は多岐に及んでおり、ジェンダーに対する規範意識や働き方改革など、研究者個人や所属機関にのみ拠らない構造的な課題も相まって生じている。そのため、本研究で明らかにされた課題とそれぞれの起因の解決に対し、どのような支援策を構築すべきかは、筆者をはじめとする子を持つ研究者ら当事者だけでなく、彼ら／彼女らを支えようとする周辺社会全体で検討する必要がある。

最後に、支援策の一案として、筆者と共同研究者、その他当事者らの協力を得て、子を持つ

## 子を持つ研究者をめぐる諸問題

研究者を対象とするオンラインカウンセリングを検討し、専門団体の協力により開設した事例に触れたい。雇用にかかる制度改正や支援の社会実装は、一朝一夕には進めることが難しい。そこで、緊急を要する状況にある子を持つ研究者に対し、メンタルヘルスの悪化とウェルビーイングの低下、社会的孤立を予防できるカウンセリングサービスは、個人のプライバシーを確保した状態で個人が利用できることから、本研究と並行してこれらの具体的な支援の検討を進め、実際に当事者らに利用してもらい、当事者やカウンセリング担当者らのフィードバックを得ながら、支援策の効果検証や問題解決の一手段の社会実装を試みている<sup>16)</sup>。このように、本研究で明らかにされたすべての問題に抜本的な支援方を提示することは容易ではないが、今後も支援策の試行や研究蓄積がなされ、問題の社会的認知を高め、日々、子育てと就労に奔走する一人一人の理解や具体的な支援に繋がることを期待する。

## 謝辞

本稿は、大阪商業大学共同参画研究所研究助成プロジェクト（令和3年度－令和4年度）「研究者の育児と仕事をめぐる諸問題～問題解決に向けた視点の提示～」(研究代表者 大阪商業大学公共学部 准教授 中嶋貴子、共同研究者 駒澤大学経済学部 教授 松本典子)として助成を受けた研究成果の一部である。また、本稿については、匿名の査読者よりコメントを頂いたことを御礼申し上げます。本研究では、子育てと研究に奔走される当事者の皆様に長時間に渡るインタビュー調査へのご協力を頂いた。また、研究助成の一環として実施された講演会では、大阪商業大学公共学部 教授／共同参画研究所 所長 的場啓一先生、大阪公立大学研究推進機構 特認准教授 巽真理子先生、同志社大学グローバル・コミュニケーション学部 教授 中村艶子先生からご知見の提供を頂いたほか、講演会、各学会の参加者の皆様からは貴重なコメントを賜った。なお、本稿の一部は、日本NPO学会第24回研究大会（令和4年6月12日～13日、武蔵野大学主催オンライン開催）一般パネル「研究者の育児と仕事をめぐる諸問題：研究者のウェルビーイングを目指した支援アプローチの検討」（「研究者の育児と仕事をめぐる諸問題」『日本NPO学会第24回研究大会報告概要集』pp.74-75）、令和4年度第2回商経学会（2022年6月28日、大阪商業大学）研究報告「子を持つ研究者のウェルビーイング構築に向けた支援アプローチの研究」にて筆者の報告資料に大幅な加筆を行ったものである。最後に、的場啓一先生には、本研究の実施にあたり長年に渡り共同参画について研究と実践に取り組んでこられたご経験から、丁寧なご助言とご指導を頂いた。また、2年に及ぶ膨大な研究事務について、大阪商業大学共同参画研究所の皆様、山内ちづみ様には多大なる労を取って頂いた。ここに記して御礼申し上げます。



## 注

- 1) 日本の大学教員の平均給料月額、男性が約47万7千円、女性が約41万1千円であり、一般労働者の賃金(男性 約33万5千円、女性 24万4千円)である(全国の国立大学、私立大学に属する本務教員の平均給料月額平均値は文部科学省「学校教員統計調査 平成28年度」参照、一般労働者の賃金は「期間を定めずに雇われている労働者」及び「1か月以上の期間を定めて雇われている労働者」の2016年6月分の所定内給与額である(厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」参照)。
- 2) 表2は、厚生労働省「男女共同参画白書 令和2年版」及び「家事等と仕事のバランスに関する調査」(令和元年度内閣府委託調査・株式会社リベルタス・コンサルティング、令和元年12月23日～26日実施)より男女間の労働時間差を算出し筆者が作成した。
- 3) 2007年度「21世紀の労働市場と働き方委員会」の提言で示された概念であり、「[ワーク&ライフ インテグレーション]とは、会社における働き方と個人の生活を、柔軟に、かつ高い次元で統合し、相互を流動的に運営することによって相乗効果を発揮し、生産性や成長性拡大を実現するとともに、生活の質を上げ、充実感と幸福感を得ることを目指すもの」とする(経済同友会2008:14)。
- 4) 2007年12月18日に政府は関係閣僚、経済界、労働界、地方公共団体の代表等からなる「官民トップ会議」において、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を策定し、2010年にも改訂を実施している。新たな憲章では、「国民全体の仕事と生活の調和の実現が我が国社会を持続可能で確かなものにする上で不可欠であることから、国は、国民運動を通じた気運の醸成、制度的枠組みの構築や環境整備などの促進・支援策に積極的に取り組む」とされている(内閣府 男女共同参画局 仕事と生活の調和推進室website)。
- 5) 日本科学者会議大阪支部「第16回女性研究者・技術者全国シンポジウム「女性研究者・技術者をめぐる複合差別の実態～JSA女性研究者・技術者委員会からのメッセージ」(2021年12月19日オンライン開催)や大学における多様性や女性研究者の雇用、研究環境を調査した「同志社大学/上智大学 ダイバーシティ・シンポジウム「海外先進事例に学ぶ私立大学のダイバーシティ推進モデル」(2023年3月8日対面・オンライン開催)でも報告されている。
- 6) 男性の育児休業については、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律(令和3年法律第58号、令和3年6月9日公布)において、出産・育児による離職の予防や、男女ともに希望に応じて仕事と育児等の両立ができるように、出産・育児期における雇用環境の整備が行われた。そのうち、「男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組み」として、いわゆる「産後パパ育休」が創設された(令和4年10月1日施行)(厚生労働省website)。これにより、事業主は、妊娠・出産(本人又は配偶者)の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置を講ずることや育児休業を取得しやすい雇用環境の整備が義務付けられた。
- 7) 本研究で実施された複数のインタビュー調査より。なお、これまでの調査では、大学・研究機関等の研究教育職(任期なし)のみを比較しても、第一子出産時における育児休暇取得率は、男性が3.5%、女性が58.0%であった。男性研究者と比較して、女性研究者が育児休暇取得後に休業前と同じ職務を継続している割合は81.1%であり、男性は96.3%であった。また、出産・育児休業後に失業や退職をしたケースは13.5%であり、男性の1.7%より高い(中西2022)。このように、研究者にかかわらず、日本において、妊娠、出産、育児がキャリア形成と日常生活に及ぼす影響が、男性より総じて高いことはこれまで指摘されているが、その背景には、男性が子育てにかかわりたいと考えていても、職場における男女への期待が異なる「二重規範」の存在により、実現が難しいという構造も存在する(高橋2021:6、Takahashi, et al. 2014)。
- 8) 山梨学院リポジトリ (<https://ygu.repo.nii.ac.jp/>) 参照。
- 9) JSPS男女共同参画推進シンポジウム「研究とライフイベントの両立へのヒントがここに!」2021年12月15日(日本学術振興会(JSPS)主催、オンライン開催)では、JSPSの理事らが当事者らと対話する時間が

## 子を持つ研究者をめぐる諸問題

- もたれ、当事者である子を持つ研究者らと意見交換が行われた。シンポジウムのアーカイブは以下で公開されている ([https://www.youtube.com/playlist?list=PL2KNlckjN7cXmycokr7M5Qjz4pypsjQT\\_](https://www.youtube.com/playlist?list=PL2KNlckjN7cXmycokr7M5Qjz4pypsjQT_))。
- 10) 本制度は、妊娠・出産や子の養育等で3ヶ月以上、研究活動を中断した場合、男女にかかわらず応募できるポストドク支援制度であり、RPDの「R」は研究を再開 (Restart) することを示す (学術振興会 ([https://www.jsps.go.jp/j-pd/rpd\\_gaiyo.html](https://www.jsps.go.jp/j-pd/rpd_gaiyo.html)) 参照)。
  - 11) GEAHSS (website) 参照。
  - 12) ある研究者の経験では、大学院博士前期課程と博士後期課程の在学中に2回の出産を行い、博士後期課程在学中に特別研究員DC、PDに採用された。また、研究員の任期期間終了後には、特別研究員PRDにも採用されたが、制度が導入されてから育児を要件として応募した申請者が学内でほとんどなかったことから、申請書の作成や申請手続きについて、他大学院の採択者を探して面談を依頼し、助言を得たという (出所: 筆者による当事者へのインタビューより)。
  - 13) 2023年1月現在、JSPSから保育所への利用申請に必要な「採用証明書」の発行が可能である。詳細は、JSPSが運営する男女共同参画のための研究者支援情報サイト「CHEERS！」(<https://cheers.jsps.go.jp/support/>) より参照されたい。
  - 14) 本記述の一部は、2022年3月20日日本社会関係学会第2回年次大会企画パネル「若手研究者の多様なキャリア形成過程：大学院入学後から現職に至る過程の事例的検討」として筆者が報告した内容に大幅な加筆を行ったものである。また、本文中のインタビュー内の発言については、研究協力者らのプライバシー保護のため、発言の主旨が変わらない範囲において、筆者が団体名や固有名詞の削除の他、文章に加筆を行っている。
  - 15) 本研究では、問題の所在を探索するために、個々のディープインタビューを丁寧に進めたことから、現時点では、ケース数も少ない。そのため、テキスト分析等の定性分析法を実施していない。よって、インタビュー調査結果及び考察には、各ケースの特異性や属性による影響は排除されておらず、結果の解釈には留意する必要がある。
  - 16) オンラインカウンセリングの実践については、心理学や健康、医学的な知見が求められる。本研究では、子育て中の働く親を対象としたメンタリングサポートを提供する株式会社BANSO-COとその設立者メンバーである東京医科歯科大学 国際健康推進医学分野 講師 伊角彩先生 (株式会社BANSO-CO エグゼクティブアドバイザー、日本学術振興会特別研究員PD (当時))、東京医科歯科大学 国際健康推進医学分野 助教 土井理美先生 (株式会社BANSO-CO エグゼクティブアドバイザー、日本学術振興会特別研究員PD (当時))、東京医科歯科大学 国際健康推進医学分野 教授 藤原武男先生のご支援を頂いた。また、母子の健康と保健衛生については、筑波大学 人文社会学系 准教授 松島みどり先生より助言を頂いた。なお、オンラインカウンセリングの実践については、伊角彩先生、土井理美先生、株式会社BANSO-CO及び所属カウンセラーの方々に協力を得て、被験者に対する倫理的配慮のもと、大阪商業大学研究活動管理・監査委員会の承認を受けて実施された (承認番号: 研究倫理審査2022-1)。

## 参考文献

- 石井まこと (2021) 「第7章 非正規労働とワークライフ・インテグレーション」平澤克彦・中村艶子編『ワークライフ・インテグレーション—未来を拓く働き方—』ミネルヴァ書房、pp.223-257
- イリイチ, I., 玉野井芳郎・栗原彬記 (2006) 『シャドウ・ワーク: 生活のあり方を問う』岩波書店
- 大高研道 (2021) 「労働者協同組合法制定の現代的意義と協同労働の展望 (下)」『POSSE』 vol.48, pp.156-164
- Okin, S. M. (1989) *Justice, Gender, and the Family*, Basic Books. (山根純佳・内藤準・久保田裕之訳 (2013) 『正義・ジェンダー・家族』岩波書店)

- 経済同友会 (2008) 『21世紀の新しい働き方「ワーク&ライフ インテグレーション」を目指して』
- 厚生労働省 (2020) 「男女共同参画白書 令和2年版」(参照データ「家事等と仕事のバランスに関する調査」(令和元年度内閣府委託調査 株式会社リベルタス・コンサルティング 令和元年12月23日～26日実施))
- 児島功和 (2021) 「子育て中の大学教員はどのように仕事と家庭生活のバランスをとっているのか」『現象と秩序』第15号
- 児島功和・竹端寛訳 (2021) 「ロザリンド・ギル (Rosalind Gill) : 沈黙を破る—新自由主義化する大学の“隠された傷”」『山梨学院大学法学論集』vol.87、pp.395-431
- 総務省 (2022) 「2022 (令和4年) 科学技術研究調査 結果の概要」総務省
- 高橋美恵子 (2021) 「序章 ワーク・ファミリー・バランス社会のありかたを考える」高橋美恵子編『ワーク・ファミリー・バランス—これからの家族と共働き社会を考える』慶応義塾大学出版会、pp.1-21
- Takahashi, M., Kamano, S., Matsuda, T., Onode, S., & Yoshizumi, K. (2014) Worklife balance in Japan: New policies, old practices. Barbara, Hobson (ed.) *Worklife balance: The agency and capabilities gap*, Oxford, Oxford University Press, pp.92-125
- 巽真理子 (2018) 『イクメンじゃない「父親の子育て」: 現代日本における父親の男らしさと〈ケアとしての子育て〉』晃洋書房
- 中西祐子 (2022) 「研究者たちの結婚・子育て状況とジェンダー構造」日本学術協力財団編『人文社会科学とジェンダー』日本学術協力財団、pp.211-227
- 中村艶子 (2021) 「第1章 ワークライフ・インテグレーションの概念と展開」平澤克彦・中村艶子編『ワークライフ・インテグレーション—未来を拓く働き方—』ミネルヴァ書房、pp.35-62
- Najita, Tetuo (2009) *Ordinary Economics in Japan: A Historical Perspective, 1750-1950*, Berkeley, The University of California Press (テツオ・ナジタ著、五十嵐暁郎監訳、福井昌子訳 (2015) 『相互扶助の経済: 無尽講・報徳の民衆思想史』みすず書房)
- 日本学術会議編 (2022) 『人文科学とジェンダー』日本学術協力財団
- 日本科学者会議編 (2022) 『日本の科学者』vol.57、本の泉社
- 原健之・藤本哲史 (2020) 「日本語版ワーク・ファミリー・バランス尺度の信頼性と妥当性の検討」『産業・組織心理学研究』vol.33, no.2, p.121-130
- ミース, M., 古田睦美訳 (2000) 『アンペイド・ワークとは何か』藤原書店
- 山口慎太郎 (2019) 『「家族の幸せ」の経済学: データ分析でわかった結婚、出産、子育ての真実』光文社新書
- 吉田睦美 (2019) 「サブシステムの視点から労働を捉え直す」『日本労働社会学会年報』vol.30、pp.8-25

## Website

- 厚生労働省「育児・介護休業法について」2023年2月5日最終アクセス  
(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>)
- 内閣府 男女共同参画局 仕事と生活の調和推進室 「「仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) 憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の新たな合意について」2023年3月1日最終アクセス  
(<https://www.cao.go.jp/wlb/government/index.html>)
- 人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会 (GEAHSS) 2022年6月10日最終アクセス  
(<https://geahssoffice.wixsite.com/geahss/>)