

○松原 では、定刻になりましたので、「研究者のライフ・イベントとワーク・ライフ・バランス」の午後の部を始めたいと思います。

まず、立命館大学産業社会学部の筒井淳也先生に、問題提起として「研究者とワーク・ライフ・バランスの今後」と題してお話いただきます。



研究者のワーク・ライフ・バランスをテーマに、午前中はこれまでから今まで、そして午後は、今後の課題について、特にこれから研究者を目指す方、あるいは若手研究者を念頭におきながら考えていきたいと思います。

最初 20 分間筒井先生にお話いただきまして、その後、パネル・ディスカッションとなります。そして最後にフロアの皆様からご意見、ご質問を承りたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

では、筒井先生よろしくお願いいたします。

問題提起 筒井 淳也

○筒井 どうも、紹介いただきました筒井と申します。専門は社会学で、ワーク・ライフ・バランスや女性の労働力参加、それから家族社会学ですね、そういったところを専門にしております。



必ずしも研究者のワーク・ライフ・バランスについて研究を積み重ねてきたというわけではないんですが、一般的なより広い視点からワーク・ライフ・バランスあるいは両立支援というところがなぜ日本で遅れているのかというところ、まずその観点をお話しさせていただいて、そこから個々の論点に踏み込みたいと考えております。よろしくお願いします。

まず、概要なのですが、軽く女性研究者の動向について確認をした後で、少し歴史的な経緯の話ですね。あまり時間がないので本当に表面的な知識の確認

になるんですが、そこをさせていただいた後で論点提起をしたいと思います。

まず、女性研究者の動向ということで、少し見づらいのお手元の資料を見ていただいてもいいかなと思うんですけど、全体的に研究者の構成比、男女比を左の表に掲載しておりますが、ちょっとずつ増えているんですね。今平成28年で15.3%ということで、かつてよりちょっとずつ増えている。これは日本社会というのは何でもそうで、いろいろなところに女性が男性と肩を並べて働くようになるという動き、女性の活躍という言葉方もしますが、進んでいるんですけど動きが遅いというのが、ほとんどあらゆる分野で言える。今回の研究者に占める女性の割合を見ても、増えてはいますが、非常に遅くて、他の国に肩を並べるにはちょっとまだまだ時間がかかるというような状況です。右のほうを見ていただいたら、ここに掲載されている統計をとった国の中では顕著に女性の研究者割合が低いということが見てとれるかなということですね。増加傾向だが、まだまだ少ないです。こういう傾向があります。

それから、ちょっと授業みたいになって申しわけないのですが、よく保守的な方というのが、いわゆる性別分業、男性が働き、女性が家事育児をやる、これが日本の伝統的な姿であるという言い方をすることがあると思うんです。しかし全然そんなことはなくて、そういう性別分業家族、社会学だと近代家族という言い方になるのですが、そういう家族というのは、ほかの経済先進国のほうでは19世紀後半ぐらいから始まって、およそ1970年代ぐらいまでは主流派だったんですね。基本的には、その前は家経済、つまり農家とか商家が多くて、そこでは女性も男性もともに家業に、家が会社みたいなもので、そこで仕事をして従事していたのですが、そこから男性がサラリーマン雇用されるようになって、男性サラリーマンプラス専業主婦という社会に変わっていくんですね。それが日本では1960年、70年代ぐらいに専業主婦家庭が典型的になっていくのですが、非常に短い時期しかそういう社会はありませんでした。だから、一言で言うと日本というのは、ヨーロッパとかアメリカに比べれば性別分業社会をあまり経験してこなかったんですね、実は。いずれにしろ、その時期に専業主婦が一番多くなる。それによって女性労働力参加率は低下するという動きがありました。いわゆる「男性稼ぎ手社会」です。そこでは男性のみが家経済からまず自立をする。つまり親の家業を継ぐのではなくて、自分は会

社に雇われるということですね。先にそれが一般化したのは男性で、徐々に雇用された人、サラリーマンの給料が上がっていくに連れて女性は男性に経済的に従属していく、専業主婦化をしていくという動きになっていくのが歴史的な説明になります。

特に日本の場合なのですが、男性の働き方というのが主婦のサポートに依存しているという、そういう働き方、今からこの話をして、その次に何が来るんだろうというところにつなげていきたいと思います。

日本では1970年代、80年代ぐらいから徐々に女性の高学歴化、経済的地域の上昇がみえてきます。ではそれに従って男性も女性も経済的に自立し、そこから、「結婚してもしなくてもいい」「子どもをつくってもつくらなくてもいい」、何でもありというようなライフコースの多様化がもたらされたのかというと、全く違うんですね。そうではなくて、実際日本を含む先進国で生じてきた流れというのは、新たな標準化なのです。性別分業という歴史的に一時的なものであったのが古い標準です。そこから自由な社会になったというよりは、共働きという「新たな標準」への変化というのが生じてきたというのが、少し広い視野で見たときの先進国の動きであるということです。

このことが独特の不自由さを生み出しているというのが私の一つの主張です。要するに、不自由な社会から、また別の形の不自由な社会になっているということです。では、共働きの不自由さというのはどこにあるのかというと、一つには、共働きだとワーク・ライフ・バランスを実現しようと思うと、主にパートナーの貢献度に依存してしまうということですね。かつての性別分業、今でもそうだと思うんですけど、性別分業社会だと、例えばサラリーマン男性が、ちょっと子どもが熱出したので早退させてくださいというと、「あれ、奥さんは？」と聞かれるわけですね。それが共働き社会になると逆もありになって、女性がそういうことで帰ろうと思うと、「あれ旦那さんは？」「旦那さんやってくれないの？」と聞かれるような社会になる。これは一種の進歩ではあると思うんですけど、理想はそもそもそういうことを聞かれない社会だと思うんですね。「あれ誰々は？」というのが、結局は家族になっているんですよね。その点では一緒なので、ある意味不自由なのは変わりません。家事をどちらが、つまりどの家族がやるんだというところでも、やっぱり悩むのは悩むと

思うんですね。それはやはり不自由です。アメリカでは、一部のフルタイムカップルでよく見られる現象があります。福利厚生とか、要するにアメリカの会社というのは有能な人材を引き抜く上で職場を魅力的にしなきゃいけないんですね。そうすると、妙に会社が居心地よくなってしまいうんです。そうすると、パートナーのどちらも家に帰りたいがらないということがあらしいんですね。日本でも「旦那が家に帰りたいがらない」という話があったかもしれないですけど、そういうことも生じるということですね。「仕事と家庭の逆転」と言われている現象です。

それから2番目は、共働きが新たな標準になってしまうと、例えばシングルベアレントなどは例外になってしまって、そういうところへのサポートというのが後回しになってしまう可能性がある。そういう意味での、本当はどんなライフコースを選んでも自由に生活していけるのがいいんでしょうけど、共働きが標準になってしまうと、今度はそれ以外の生き方がやりにくくなってしまうということもあります。

それから、共働き自体の問題として、現状の日本の働き方では、非常に家族キャリアへの展望が持ちにくい、ということがあります。これが実は今回強調したいことなのですが、その家族キャリアって何だろうというところ、ちょっと後でまた戻ってきたいと思います。

特に日本社会というのは両立がやりにくいと言われてきた国なんですね。実際そうだと思うのですが、それは日本的な働き方に起因するところもあるだろうということです。最近では、日本の大企業的な働き方と言ってもいいんですけど、こういうふうに言われているんですね。3つの無限定性があるということです。この3つの無限定性というのは何かというと、まず労働時間です。働く時間は柔軟に対応してくれ、残業しろと言われてたらしめる体制でいてほしい、実際するかどうかは別として、そういう体制を組んでほしいということを社員に強く要求してくる働き方ですね。それから、職務内容、これも無限定だと言われていて、欧米の職務給的な働き方だと、職務内容は最初から決まっていて、そのある特定の職務内容の人材が不足したときに、それにマッチした人材を雇います。しかし日本の場合は、特に大企業はそうですけど、最初にとにかく人材を入れちゃうんですね。素材を入れて、そこからその素材をいろいろ

な職務経験させて育てていくというふうな、そういうやり方をします。だから非常に頻繁な職務内容の転換があるのです。これは大学の職員さんとかを見ていてもまさにそうで、時期が来れば全く関係ない仕事にどんどん割り振られていくんですね。これは欧米社会だともう意味がわからないですね。何でそんなことするんだと。今までこれやってきたのに何で別のことをやるんだと。それから、これも大きいと思うんですけど、勤務地が基本選べない、実際転勤する人ってそんなにいないだろうと思う方もいらっしゃると思うのですが、転勤の可能性があると考えただけでも、意外と人生考えちゃうところがあると思います。それに、皆さんが思っている以上に、実は引っ越しを伴う、転居を伴う事業所展開をしている企業というのは中小企業にも多いんですね。なので、勤務地の無限定性というのは人生に大きな影響を与える3つ目の無限定性なんですね。

その3つの無限定性に対応する働き方をする人が家族の中に一人だけいて、もう一人はそれをサポートするというふうにやっちゃえば何とかならなくもないです。ですが、これが2人になっちゃうと途端に破綻してしまいます。男性も女性もこの無限定な働き方をしている場合に、その2人が家族をつくれるのかといったときに、非常に難しい。私の父親も、私が小さいころ、朝7時半に家を出て夜10時以降に帰ってくるというのが月曜から土曜まで続くような働き方をしていたんです。そういう働き方をしているのが父親だけだったから何とかだったんですけど、母親もこれをやっていたら、とてもじゃないけど破綻してしまいます。なので、これをやれるのはせいぜい家族に一人なんですね。なので、共働き社会だとこれは無理なのです。

それで、じゃ研究者の場合はという話をします。まず時間の無限定性、これはかなり深刻だと思います。やっぱり研究者というのは無限に時間がとられるし、教えるという業務をやっておられる方、それこそゼミなんかやったら無限に時間がとられる。特に、あまり論文の書き方がわからないような学生がゼミに入ってくると、ものすごい時間を費やして教えるということになるんですね。これは仕方がないといえば仕方がないのですが。それから、仕事の特性上裁量労働制で働いている研究者多いと思うので、そういう場合はなかなか労働時間の規制が難しい。ただし、この時間にこれをやってという組み立てをやる余

地は研究者の場合多いのかなと思うので、そういう意味で、ワーク・ライフ・バランスに有利なところもあれば不利もあるということだと思います。

それから、職務内容の無限定性というのは、これは専門職である研究者の場合は当てはまらないのかなというふうな考えを持った時期が、一時期私にもありました。ですが、とんでもなかったですね。私は今専攻長という役職に就いているのですが、研究時間と教える時間と足して、多分それと同じぐらい、それ以外の諸業務もやっているんですよ。一体何をやっているんだろうと一時期振り返って考えそうになったんですけど、ちょっと怖くてやっていないです。とにかくものすごい雑務があって、メールの返事を書いている時間が長いんですよ。朝メールがたまっているのも、その返事をし終わったところでもう昼を過ぎているみたいなことよくあります。何でだろうというふうに考えるんですけど、もしかしたら一つには、大学の教員の仕事は、実は特に日本において無限定性がやっぱりあるんじゃないかということ。次に、職員スタッフがまだまだ少ないんだろうなということにも原因があるかもしれないです。諸外国、(グラフの)赤のところ、職員の比率というのは、教員一人当たりの職員数を表しています。中には「9」というところもあるぐらいなんですけど、すごいですよね。教員一人につき、事務スタッフが9人です。立命館大学の数値はここにあるんですけど、「0.9」くらいです。教員の方が職員スタッフよりも多いですよ。ということで、その分教員がいろいろなことをやらなきゃいけない。それにしても、立命館大学の職員さんはすごく効率的に仕事されるので、もしかしたら我々楽させていただいているかなと、特に研究サポートとかで私いつもそう思います。それでも入試業務とかは全然減らないですし、教えることと研究に集中できる環境が多くあると言われると、まだ改善の余地はたくさんあるなという気はしますね。これは恐らくワーク・ライフ・バランスにかかわってきます。特に女性研究者は、役職から逃げられないときに仕事と家庭のコンフリクトから逃げられなくなってしまう。そういう場合に少し足かせになってくるかなと思います。

3つ目ですけど、勤務地ですよ。一旦就職してしまえば移動リスクは小さいのが我々の業界だと思います。学校法人立命館ですと、いろいろなところに事業所があるので職員さんは移動リスクあるんですけど、教員の場合はほとん

どありません。

ただ、最初の就職先は選べないですよ。関西限定とか、そういう狙いでやっていると就職先がなかなかないので、どうしても選べないですよ。こういう場合に、例えば研究者同士のカップルの場合に、片方が就職したときにどうするんだという問題がやっぱり出てきます。そうすると、結婚とか子育てでちょっと今は無理かなみたいな決断をせざるを得ない人が出てくる。任期無しの職に就職した後も、やっぱり移動することを考えると、どうしても悩みの種になってくるのが場所だと思うんですよ。これはなかなかおいそれと解決できるようなものでもないと思うんですけど、いずれにしろ若手研究者が家族キャリアの展望を持ちにくい現状というのがあるはずなんです。なので、そういうのをどうするかというのも考えていかなければいけない。

他方で、これは職務内容が多岐にわたるところにもつながるんですけど、公的サポートがそれを軽減する可能性があるんですよ。例えば保育サービスを向上させたり、事務スタッフ雇用の増加というのもやっていくと、少しはバランスがとりやすくなると思います。

最後のスライドですが、日本ではまだ性別分業体制・意識が強いですよ。徐々に緩和している長期的な傾向はあるんですけど、動きが遅いです。私は共働きライフスタイルをやっぱり尊重して、それを目指すといったときに、「目指すな」とは言いません。それは目指すべきだとは思っています。ただ、あまりそれをやり過ぎて、「新たな標準」にしてしまうとよくない。それ以外のライフコースを選ぶ研究者も多いと思うんですよ。シングルをずっと貫くとかいう人も多いと思うので、そういう場合はそういう人たちが不利になるので、ちょっと最後に教訓めいた書き方になって申し訳ないのですが、「最も不利な立場の人に合わせた体制」という書き方をしました。最も不利な立場の人というのは、例えばシングルで親の介護負担がある方とか非常に辛いんですよ。家族のサポートじゃなくて家族をひたすらサポートするという立場になったときに、それを助ける家族も周りにいないということになると非常に辛い。そういう人たちもそれはそれで大変なんですよ。共働き社会前提となったら、「パートナーは？」ということになるんですけど、それが得られない方もいらっしゃるの、そういう人たちでもそこそこはやっていけるのがいい職場だ

ろうという、その目標設定というのは他方でやっておく必要があるのかな。それをするためには、一種の想像力が要るのかなと思っています。こういうのを標準としたらいいよねと考えるのはいいと思うんですけど、そうではない人の立場に一旦立ってみると、意外とこういう大変さがあるんだなということの配慮がやりやすくなると思うし、もうちょっと言うと、特定の制度を導入したときに、その制度を利用できない人の不満というのもある程度緩和できるかなと思うんですよね。そこら辺を最後に補足的な論点として挙げさせていただこうと思います。

すみません。少しオーバーしましたが、私の話は以上にしたいと思います。ありがとうございました。(拍手)

○松原 筒井先生、ありがとうございました。では、パネリストの先生方、コメントをお願いします。

コメント1 仲 真紀子

○仲 時間、職務内容、勤務地の制約、特に共働きかシングルかという日本における働き方の制約の中でどうやって研究を続けていくかということについて、大変貴重なデータと、ご示唆をいただいたなと思います。最も不利な立場にある人でもそれなりにやっていける、そういった職場というのを目指すというのは、とても重要だと思いました



その上で思うんですけれども、研究も、どんな仕事も、やっぱり楽しくないと、心躍るものがないと続けていられないかなと思ったりします。そう思うと、研究者になるということと、お金を稼いで時間を切り売りしてお給料をもらうということ、つまり職業を持つということは、本当は同じではないんじゃないかな、と思ったりします。たとえば、記憶の研究を1900年代の初頭にやっていた人たちを思い浮かべると、そういう人たちは貴族であったりして、インディペンデントで、稼ぐ必要がなくて、日がな細かい細かい研究をやっていたり、自分の資産で研究室を開室したりしていたわけです。特権階級のことなんかを思い起こす必要はないのかもしれないんですけれども、お金を稼ぐ

ということと、研究の本質というのは何か重ならないところもあるんじゃないかと思ったりします。

じゃ、どうするか。制約の中でできることを生かして複線的な達成を目指すというのが、制約の中でも楽しいことを見出して、最大限にしていくために重要なんじゃないかと思ったりします。心理学の中では一次的コントロール、二次的コントロールと言ったりしますが、一時的コントロールというのは、目標を達成するためにあらゆる困難を排してそれに向かっていくこと、二次的コントロールというのは、困難もあるよね。じゃ、そういうときはちょっと目標を横に置いておいて、遠回りをしてそこを目指そうかというような、複線的な見方をする。この一本でなくてはいけないという見方を捨てる、ということになります。はた目から見ると諦めっぽく見えるかもしれないんですが、そうではなくて、長期的な目標は設置しながらも、いろいろな方法を考えていくということなんです。それから、対処法略と言うんですけれども、何か課題があった、問題があったりしたときにどうするか、ということもあります。一つは回避方略で、問題をちょっと回避すること。もう一つは問題解決方略で、問題をどうにかして解決して進んでいく、通常は問題解決方略のほうがよいとされるんですけれども、人生の目標を達成しようというときには、ときには回避法略もありではないかな、と思います。一時はしのいで、嵐が過ぎ去ってからまた動き始める、ということもあるんじゃないかと思います。

また自分の話に戻ってしまうんですけれども、博士の学生のころだったですかね、研究っておもしろいので、どんどんのめり込んでいく一方で、いま一つ気が乗らないときもあったりするわけです。乗るときはやって、乗らないときにはやらないというのは「職業ではない」ということを、誰かがどこかで言っていた。誰かというのはもうわからなくなってしまったんですが、しばらくこの言葉を壁に張っていたんです。仕事をするということは、気が乗るときも、気が乗らないときも、することをするというふうな内容でした。

研究もすごく乗るときもあるし乗らないときもあるんだけど、やると決めたらやっていく。それが仕事だと思えば、お給料がすぐに入ってくるかどうかはちょっと置いておいたとして、どんな仕事にも楽しめる部分があるんじゃないか、そうすると幸せというのは今ここにあるんじゃないかと思ったりするんで

す。これは全然制度の改革につながらなくて、言葉足らずなんですけれども、言いたいことは、私たちが行っている研究というのは、研究丸ごと全部楽しいというわけではなくて、文献を読んでいるときに、ああ、おもしろいなと思ってすごく幸せになるとか、データの山があって、これを入力する、こんなにいっぱい入力できる、というところがすごく楽しいとか、あるいは論文をとにかく書き上げて、原稿を喫茶店に持って行って、コーヒーを飲みながら推敲する、ここがもう何かすごく幸せ感があるとか、そういういろいろな要素要素の積み重ねが研究を構成しているわけなんだと思うんですね。一部こういうところは余り好きじゃないんだけど、ここは好きとかいうのがあるわけで、この楽しいところを最大限生かし、嫌なことはてきぱき片づけて、早く楽しいところに行き着くというのが、研究のすごくおもしろいところであるように思ったりしまして、そうすると、実のところ、共働きもシングルも余り関係なく、この楽しい時間をいかに最大化するかが研究者の目標ではないかななんて思ったりもします。すみません、非生産的な話になってしまいました。

コメント2 朴 沙羅

○朴 どうもすみません。初めまして。神戸大学国際文化研究科で講師をしております朴沙羅と申します。

今のところ、私自身は京都に住みながら神戸に通勤して、配偶者が東京の私立大学で勤務しながら0歳と3歳の子供を育てているという状態です。まさに筒井先生がおっしゃったような、「若手研究者初発の勤務地が選べない問題」に直面しております。ちょうど第一子を出産したころは、私も配偶者ともに京都で働いておりまして、関西で何とかなかなと思ったんですが、やはりそういうわけにもいかず、私と子供たちが京都に残って、連れ合いは平日の授業日になるべくまとめてもらって、結構しんどい中、京都に戻ってきてもらっているという、そういう感じの日々を過ごしております。

実は、実際に子どもを産んでみてというか、実際にワーク・ライフ・バランスということを考えて、今日は何をしゃべろうか、ずっと考えていたんですけども、考えれば考えるほどよくわからなくなりました。というのは、私に



とって一番楽しい瞬間というのは、やっぱり研究している時間なんです。人の論文を読んで「あーすごい！いい！」とか、データを見て「わー楽しい！」とか、研究会に行って、「わーすごい！」とか、そういうのが楽しいのです。それに比べると、例えば今日、この会場に来るときに託児を申し込むか申し込まないか、申し込む場合、例えば今回ですと本当にすごくスムーズにいろいろなことができたんですけれども、場所によってはまず申し込むためのベビーシッター会社に登録する書面を交わして、それにハンコをつくために大学に行って、それ用の書類をつくって、みたいなことをしなくちゃいけなかったり、じゃ託児利用しないことにしようとなったら、ファミリーサポートか、実家か、配偶者か、ベビーシッターさんか、そういったことをいろいろ手配しないといけなくなります。子供がいればいたで、私の調子が悪かろうが気分が乗らなかろうが子供たちはそこに存在して夜泣きするんですよね。休みの日ぐらい寝かせてくれよと思うけど、なぜか休みの日だけすごく元気に6時とかに起きてきて、布団をひっくり返ししながら「公園行こう！」とか言うんですよね。と思うと「こっちのほうがよっぽどワークやん」と思っちゃうわけです。そう思ったときに、本当に私はワークとライフのバランスをとっているのだろうか、つまり大学のいろいろな（たまたま私が今すごく恵まれた仕事環境にあって、ワーク・ライフのワークの部分の部分がすごく楽しいところを味あわせていただいているからというのもあるんですが）、ワークとライフの間で、私が日々の生活をバランスをとっているかということ、何かちょっと違う気がするんですよね。ワークとライフの間のバランスと言われると、私には全く違う2つのものの間でバランスをとらなきゃいけないような気がしてしまうんです。例えば、カラオケに行くか焼肉食べるかの間でバランスとってくれとか、すごくかゆいとかすごく寒いかの間でバランスとってくれみたいな。実はワークとライフって、そういう関係ではないんじゃないかなと思うわけです。

それから、さらにもう一つ思っているのは、これはやっぱり研究者ならではの問題かもしれないということです。やっぱり研究職を選ぶということは、教育なり研究なりが好きで研究職にいつているのだと思うのです。だとすると、やっぱり人生の喜びはそこにあるのではないかな。もちろん子供が嫌いだと言っているんじゃないくて、子供と一緒にいる時間の楽しさと仕事の楽しさは全然、

別ではないかということです。

そして3つ目。最後に筒井先生がおっしゃっていた、一番しんどい人に照準した制度や他者への想像力ということなんですけれども、やはり家庭も多様です。うちはたまたまそういういわゆる共働き家庭になりましたけれども、シングル家庭もあれば、同性カップルの家庭もあれば、あるいは片方に何らかの障害があるというご家庭もあれば、片方が外国籍、あるいは外国にルーツのある家庭もある。それぞれの家庭にそれぞれの、すごく大変な状況があって、その間で大変さ比べはしたくないと思うのです。例えば、片親で子育てしている家庭と介護者を抱えている家庭とどっちが大変か、という「大変さ勝負」を私はしたくないんですね。私のほうが大変だって言い合うのってすごく嫌だし、そのために書類をつくって出し合って誰かが判定する、なんていうのもすごく嫌だと思うわけです。私が一番いいと思うのは、制度そのものが緩くつくられていることです。特定の人々に特化したプログラムが重要であるのももちろんだと思うのですが、家庭の多様さに合わせてさまざまなセーフティネットも多様であったほうがいいし、多様なセーフティネットを利用できるような状況が用意されていれば一番いい。すごく単純に言うと、自由に使えるお金と時間がたくさんあるといい。こう言ってしまうと「それは無理でしょう」という話になっちゃうんですが。

先日、熊本市議の女性が市議会場にお子さんを連れて行ったというのが話題になりましたよね。アグネス論争再びかよって話です。いや、私は生まれていたかどうかぐらいの時期なので、アグネス論争自体を知らないんですけど。でも、あれってすごく単純な話のような気がします。まず預ける場所をつくってください、という話ではないでしょうか。誰がワークとライフを、あるいは仕事と家庭を混同したいでしょうか。少なくともプロとして、その仕事が好きな人間が、ワークの場にライフを持ち込みたいと思うのでしょうか。私が学会に子供連れて行きたいわけがありません。学会の報告を聞きたいですよ、集中したいですよ。家に帰ったら子供のことを見たいけど。あ、でも研究だけできるんだったらそのほうがいいな。いやいや。でも預けられない、どうしようもないときというのがあって、そういうときは「あるあるー」「大変だよー」「あー朴さんとこの子供さんまた泣いてるわー」という感じで、周りの人が受け流し

てくれるぐらい緩かったら、それで済む話だと思っています。

ということでまとめますと、1:ワークとライフは研究者にとっては実はバランスではないのではないか（じゃ何だと言われると困るんですが）。そして、2: 最も大変な人をすくい上げられるような制度を目指すべきである。そこは私も完全に同意しています。ただし、その大変さをめぐってのコンフリクトが起きるのは私すごく嫌で、それをするぐらいなら、何となく誰でも使えるような緩い制度があるほうが何だか現実的にいいかなと、現実問題としてみんなが使いやすいのではないかなと思います。そして多様な家庭、多様な生き方に対応した多様なセーフティネットがあれば一番いいなと思っている今日このごろです。

以上です。

コメント3 安田 裕子

○安田 ただいまご紹介にあずかりました総合心理学部の安田と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

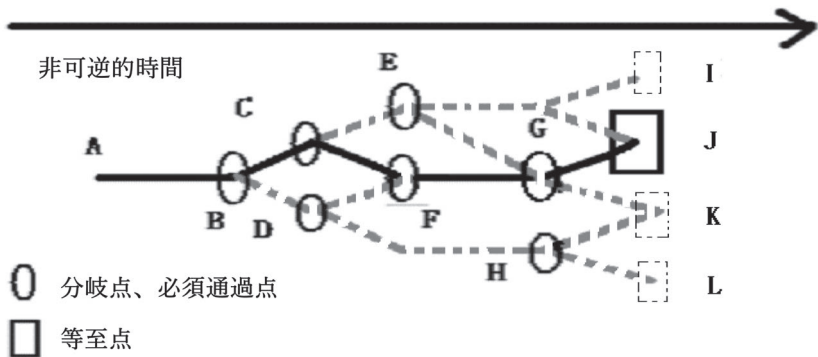
最初に、筒井先生から非常に興味深い話題提供をいただきました。私自身、本日の人間科学研究所総会の運営委員を担うなかで、このシンポジウムにて筒井先生にご登壇いただけるということをいち早く知ることができました。ご登壇が決まったときに、シンポジウムに向けて筒井先生の手記を読んでは学ぼうと思ひまして、これらの2冊の文庫本（本の表紙を見せながら）『仕事と家族—日本はなぜ働きづらく、産みにくいのか（2015年）』『結婚と家族のこれから—共働き社会の限界（2016年）』を、非常におもしろく拝読いたしました。筒井先生は社会学のご専門で、他方、私は心理学が専門でして、働くことや結婚や家族をキーワードにして個人の行動や心理を読み解くうえで、社会学的な背景をとらえることの重要性を今一度認識することもでき、非常に学び深かったです。

私からは、「人生の径路と分岐点の観点から一個人の多様性・複線性をとらえる質的研究法 TEM を下敷きに」というタイトルでお話をさせていただきます。TEM^{テム}ということばは、あまり聞きなれないものかもしれません。質的研



究の方法論のひとつとして TEM を開発・精緻化するという研究をこの十数年やってまいりましたので、こういったものをベースにしながら話を進めてまいります。

TEM とは、Trajectory Equifinality Modeling の頭文字をとって名付けた略称でして、日本語では複線径路等至性モデリングといいます。図のように、時間とともにある変容のプロセスを分岐点などとともにとらえ描き出すための枠組みモデルです。



複線径路等至性モデリング（Trajectory Equifinality Modeling：TEM）

実径路は実線で、その過程の可能性としてありうる径路は点線で示されています。すなわち、TEM により、決して単線ではない径路の複線性・多様性を描いていくのです。あわせてその過程では、「分岐点」や「必須通過点」がとらえられてもいますね。径路が分岐するのはそこに何か力がかかっているからと考え、歩みを後押しする力を「社会的助勢」、逆に、邪魔する力を「社会的方向づけ」として把握しながら、径路をプロセスとして描いていきます。その際、「等至点」という概念もまた重要です。「等至点」とは、多様な径路をたどりながらも等しく到達するありようを意味する概念「等至性」を具体的に示すポイントでして、J が「等至点」ですね。何を「等至点」と設定するかは、何に至るプロセスをとらえたいかによります。私は臨床心理学を専門としていて、たいへんな経験した人が、どのようなプロセスを経験してきたのかをとらえるうえで、この TEM の枠組みを用いて研究を行ってきました。このよう

に、TEM では、人間の発達や人生径路の複線的で多様なありようを、社会背景や文化的なことを含めて時間経過としてとらえていきます。

「等至点」は、本日のテーマに即せば、たとえば、「初めてアカデミックポストに就く」、「無期のポストに就く」、「納得いくワーク・ライフ・バランスを実現する」などがありうるでしょうか。そういったことを「等至点」として設定し、そこに至るプロセスを、「分岐点」でどのような決定をしてきたのかといったこととともに、描き出していくのです。

たとえば、「無期のポストに就く」ことに焦点をあててそこに至るプロセスをとらえようとしたとき、家庭をもつことに関する選択が際立つことがあります。つまり、「結婚する／しない」、「出産する／しない」、「2人目を出産する／しない」などといった選択が、立ち現れることがあるといえるでしょう。とりわけ、女性の研究者にとっては程度の差こそあれ、結婚するのかもしれないのか、いつ結婚するのか、出産するのかもしれないのか、いつ出産するのか、ということ、仕事を継続していくこととの関連で考えざるをえない局面があるといえるのではないのでしょうか。また、子どもが障害をもって生まれてくることもあるでしょうし、親の介護が必要となる場合もあります。ライフイベントと関連した個別の多様な経験のなかで、いかに働き続けていくかは、綱渡りのような、奇跡的なことであるようにすら思えます。

研究者としていかに働き続けていくのか、ということ。働くこと（家庭での働き、社会での働き、いずれも働くことですね）は生きることとイコールであると思うわけですが、どのように生きていくかを考えるうえで、結婚や出産、家庭を築くことにかかわって、思いもよらないことや危機的なことに遭遇する場合も実際にあるでしょう。ただし、そうした困難を伴う出来事を経験するなかで、人生に豊かな実りがもたらされることもまたあるようにも思います。

午前中の講演で、田中先生が、「アンコンシャス・バイアス（unconscious bias）」というお話をしてくださいました。自分自身が無意識レベルで身にしみ込ませてしまっているような価値や信念、それをもとにした考え方やものの見方のようなものがあるのだと、私も思います。そうしたなかで、（模範となるような、多様な）人生モデルがあるということは、とても大事なことに思えます。モデルがあれば、たとえば何か大変な事態に見舞われたとしても、ある

いは重要な選択を迫られるようなことがあったとしても、モデルから学ぶこともできます。「そんなふうに乗り越えていけるのね」、「そんなふうにと考えるとよいのだ」などというふうに思い、肩の力がフッと抜けた状態で、自分自身がいま直面していることに向き合ったり、あるいはやり過ぎたり、ということができるように思います。やはり午前中にいただいた仲先生のお話などは、モデルとなるものですね。研究職を得つつこういったライフイベントをへてきた先輩方の経験、そしてその時々の方の考え方や工夫などから学ぶことは、非常に多いのではないかと思います。

それにしても、仲先生は、ユーモアもまじえてすごく元気が出るようなかたちでご自身のご経験を語っていただきましたが、その時々では苦勞もたくさんされたのだということも、やっぱり思うわけですね。そういった、山あり谷ありの人生に真摯に向き合う姿勢を大事にしつつ楽しみながらやっていくということが大切なのだと、私は思っています。社会や家庭などの大小さまざまな環境、そこここでの対人関係、支えてくれる人や障壁となること、そうしたなかでとらえられるそれぞれの意思決定と歩み、転換点の現われ方。こうした豊かな人生の機微をとらえ描き出すということを、心理学を専門とする立場からやっています。

あと、すこし焦点をあてて、重ねて述べておきたいのは、「しない」という経験です。結婚や出産をライフイベントとすれば、それらを万人が共通して経験することのようにとらえられがちですが、必ずしもそうではないでしょう。仕事との兼ね合いで子どもをもつことなどをなんとなく先送りにしてきたなかで、もてなくなったというお話もうかがいます。子どもを望んでいたけれどももつことのなかった女性が、そうしたありようになにに向き合い折り合いをつけ人生を再構築していったかをとらえる研究を、必ずしも研究者を対象としたわけではありませんが私自身行ってきました。不妊治療との付き合い方や夫婦間でのコミュニケーションと意思決定の様相（とずれ）をそれぞれに経験しながら、子どもをもつことのできない苦悶や葛藤をへて、子どもをもたない選択をしたり養子縁組する選択をしたりなど、そうした人生もあるわけです。

以上、私の研究を下敷きに話をいたしました。どうもありがとうございました。（拍手）

パネルディスカッション・質疑応答

○松原 では、これからパネル・ディスカッションに進みたいと思います。

ただいま筒井先生の問題提起をうけて、仲先生、朴先生、安田先生に、それぞれ違う角度から「そもそもワーク・ライフ・バランスとはなにか」についてお話をいただきました。

今の3人の先生方のコメントを受けて、筒井先生よろしく願いいたします。

○筒井 どうもありがとうございました。

私の論点提起というのは、私の研究にちょっと偏ったところがあったので、コメントをお聞きして、はっとさせられるところが多々ありました。

ワーク・ライフ・バランスというのは一つのキャッチコピーみたいな感じになっているんですよね。私自身もワーク・ライフ・バランス研究者と名乗ることはあることはあります。ただ、自分の研究内容を見てみて、バランスのとり方を研究しているんだなと思うことはあまりないです。だから、あれ、このバランスって何だろうって改めて朴さんの言葉を聞いて思いました。昔は「ワーク・ライフ・コンフリクト」という言い方をよくしていたんですよね。どっちかがどっちかの邪魔しているなというリアリティが多くの人にあったというのが恐らく出発点になっています。「コンフリクトがない」状態を恐らくバランスと言っていたのかなと思うんですけど、今となってはバランスをとるという表現で果たして問題を的確に捉えられているのかというのはまた考えなければいけないというのが1点ありましたね。

それから、仲先生のお言葉にもありましたけど、やっぱり研究者は研究好きでやっているところがどうしてもあるんですよね。そこで一つ考えなければいけない補足的な論点として、研究者って一言じゃ言えない何かがあるんですよね。日本の研究者というくくりでもまだ広いと思うんですよね。多分理系と文系という区切り方でいいのかどうかはちょっとわからないんですけど、非常に圧力が強い分野もやっぱりあるというのかな、例えば、社会学で研究していると、研究の捏造とか不正というのは、たまに発覚する人はいるんですけど、そんなに動機が湧かない。一旦パーマネントの職を得て、すぐくパブリッシュへ

の圧力がかかるというリアリティーがあまり持てないような分野と、それこそアメリカでは「publish or perish」、出版するか滅びるかみたいな、そういう言い方もありますが、非常に圧力が強いような、特に、例えばパーマネントになる手前の段階というのは、これは日本でも相当きつい段階だと思うんですけど、圧力が強い時期もやっぱりあると思うんですよね。そういう研究の仕方をしている場合とそうではない場合などなどいろいろあり得ると思います。なので、どういうふうな制度づくりをしたらいいのかと考えたときに、そういういろいろなパターンがあるということ、あるいはこういう時期にはこういうサポートというような、あまり特化したプログラムにするとややこしくなるんですけど、ある程度考えていなければいけない、例えば、この分け方はあまりよくないかもしれませんが、いわゆる任期なしの職の人に向けたサポートと、そうじゃないサポートというのは何かやっぱり違ってくる可能性はあるんですよね。そこら辺のことも考えなければいけない。研究者のワーク・ライフ・バランス、あるいはその両立支援ということは、研究が非常に手薄なところではありますので、驚くほど文献がなくて、仲先生が「女性研究者とワークライフバランス」という本を出されていますけど、非常にこれ貴重な本で、まとまった研究を探すんですけど、それほど実は多くないということで、これからどういうふうなサポートが本当に必要で、どういうパターンのサポートつながりへということは考えていかなければならないというのが感想として私持ちました。

それからもう一点、これは本当にそのとおりだなとも思ったんですけど、朴さんが、どっちが大変か競争という言い方をしていますが、本当にそうなのかなと思うんですよね。今の日本でもそうですね。誰かが俺の所得は低いみたいなことをネットで言うと、俺はもっとひどいぞと、ひどい自慢が始まるような話があります。これは哲学的にも難しい問題です。公共哲学でロールズという有名な研究者がいますよね。ロールズは社会でどういうふうなルールをつくらたいのかという話をする中で、最初に自信を持って私がそこで書いたような不利な人の利益が最大化するような、そういう格差原理という言葉があるんですけど、そういう社会をつくるのがいいんじゃないかということをいいます。しかし、後年そういうことを言わなくなるんですよね。なぜそれを言わなく

なるのか、その理由というのが、そもそも価値観が違う人たちが対立しているときに、最も不利な立場という言い方をしても意味がない、ということです。それは頭では知っていたのですが、何となく気にせず書いてしまいました。ですので、象徴的な意味合いで受け取っていただければいいのかなと思います。いずれにしろ、やっぱりどっちが大変かはわからない。定量的に測ることはできません。大変さというのは人の感じ方によっても違うし、質も違うので、なかなかこれは難しい問題だなという、皆さん考えている以上に難しい問題。一つの解決法は、朴さんもおっしゃっていたように、もうちょっと制度を緩くすることです。何か制度をつくる時には、すぐ「子育て」とか「介護」とか何かに特化した名前をつけるんですね、我々は。しかし、もうちょっと包括的な制度づくりをしたほうがよいのかもしれない。あともう一つは、幾らそういう包括的なシステムをつくっても、運用の段階のどこかでどうしても差別化みたいなのが生じてきて、そこで大変さ競争で、誰かが判定してしまうということがあり得ると思うんですね。一番最後のスライドに私書いたのですが、やっぱり何か「想像力」が欠けていると思うんですね。世の中全般的に異なった立場がありますが、想像力がないと人間どうなるかという、すぐ相手を悪魔化するんですね。悪魔化するというのは、例えば育休とった人は家で楽しんでいるだろう、のように考えてしまうことです。実際にはめちゃめちゃ大変だと思うんですけど。自分と立場が違ってよくわからない人は楽しんでいるんだろうと考えてしまう傾向、多分心理学でそういう知見があるのかもしれませんが、そういう傾向がある。よく質的な研究をやっている社会学者の中で「他者理解」という言い方をする人がいるんですけど、自分と違う立場を理解するということ、どこかでそういう仕組みをつくっていく必要があるのだと思います。どういう仕組みなのかって具体的に言われるとわかりませんが。

○松原 どうもありがとうございました。

3人のパネリストの皆さんのコメントを的確にまとめていただいたと思います。

筒井先生がワーク・ライフ・バランスってキャッチコピー的、とおっしゃい

ましたが、すみません、このイベントのタイトル、キャッチコピーにつけました。まず研究者にとってワークって何だという話で、例えば、筒井先生がメールの返事書きにあえいでおられるという話を共感を持って伺ったんですけれども、こうした校務は大学ならそこで勤めている者としてやらなければならない仕事です。それ以前に、大学教員は教育をするためにまずは雇用されています。では、研究って何だということになります。今大学には、研究に特化した教員もいれば、研究と教育の両方を行う教員もありますが、いずれにせよ大学教員の特徴は研究活動を伴う点にあります。研究とは、いかなる「ワーク」なのでしょうか。

皆さんのお話は、「研究者」と「ワーク・ライフ・バランス」という言葉をクロスしたとき、そう簡単ではない、ということかと思います。研究者についてのワーク・ライフ・バランス研究が少ないというのも、何か特別な理由があるのかもしれませんが。

もう一つですが、これは、そもそもワークとライフを分けるということは自明なのかということですよ。これは近代家族の性別役割分業で、公の仕事と私的な家庭を振り分けたというところからあるわけで、そもそも、それ以前はワークとライフが同じ場に存在していた。ではなぜ私たちはワーク、ライフを分けるというのが当たり前のように思っているのかというと、それは、まさに筒井先生がおっしゃったように、近代以降、そういう社会システムになっていて、その中にどっぷりつかっているのが当然のようになっている。ワーク、ライフが分かれているのが自明であるかのような社会にわれわれが生きており、それに巻き込まれて、コンフリクトが起きている。特に最近では、女性を労働市場にどんどん引き出していきたいという状況で、経済的に自立できるとか、やりたい仕事ができるというのは悪くないけれども、見方を変えれば、勤労働員されているともいえる。かつて研究者はパトロンの支援とか、自分の財産で活動してきたことがあるわけで、それが19世紀後半からどこかの組織に雇われて活動するということでないかと研究者として認められない、と次第になってきて、今に至っているわけです。それを前提にしてワーク、ライフとは何なのか、ライフイベントと研究者の生活がどう絡んでくるかということをよく考えなくてはいけないと思っています。

午前中お話しいただいた仲先生や私のような、80年代に若手研究者であった我々の世代と、それから若手・中堅の研究者である朴さんや安田さんの世代とは状況が違います。例えば、定職についているか任期なしか任期つきかということが、若手にとって決定的なポイントになっているのかなと思います。分野によって違うでしょうが、私たちの世代は文系では課程博士を基本的に出さないみたいな慣例があって、多くは修士号で大学に就職していましたし、就職するまでは家庭教師や予備校の教師などでつなぎながら自分自身の研究テーマをずっと貫いて、それが評価されて就職するというパターンがありました。助手からでも就職するときには任期なしのテニュアであることが基本だったのですね。今は、日本学術振興会の特別研究員もかなり拡充されてきて、大学院生とか学位取得後の若手が、給料をもらいながら研究を一定年限でできるようになりました。それからRPDといって、出産・育児で一時的に研究をストップした人たちもサポートする研究員ポストもできた。また、大きなプロジェクトの研究費で一定年限雇われる研究員も増えてきた。そうしますと、若い人たちは学位取得後、3年や5年単位で給料をもらいながら研究を続けられるという環境が一定あるわけですが、それは3年なり5年なりの年限があるので、任期なしのポストを得るまでは、任期付きポストを渡り歩くことになっていくわけですね。しかも、プロジェクトごとで雇用されるということが多いので、Aというプロジェクトに雇用されたら、それに貢献するような研究もしなくてはならないし、プロジェクト運営のためのいろいろな下働きをさせられるわけです。先ほど筒井先生が、圧力が強い分野によっては研究不正が出やすくなるのでは、とおっしゃいましたが、たしかに短期で成果を出すことへの圧力は若手にも構造的に働いていると思います。

今後の研究者のありかたを考えると、有給の任期付きポストで研究はできるけれども、自分で研究テーマはなかなか選べないとか、少子化や財政悪化で日本国内の大学の任期なしポストにもつきにくい状況にある。一方、国際化が進んでおり、日本の大学にポストがなければ、海外に就職口を求める。カップルや家族のなかで、大学教員も国境をこえて単身赴任ということもあり得る状況になるだろうと。そういう状況の中で、今後の研究者の生き方といいますか、ワークとライフというものを考えたらいいのかということは、若い人にとって

は切実なことかなと思いますので、皆さんのご意見を伺いたいと思っております。

今の現在の若手の状況というところから、当事者でもある朴さん、いかがでしょうか。

○朴 私自身は、本当に今、松原先生がおっしゃったような、給料をもらって3年、5年単位で研究を続けるというパターンで、博士課程からずっと来ておりました。学振あるいは就職とライフイベントが完全に重なっている状態です。「DC2が当たったから結婚しようか」とか、「PD通ったから出産できるかな」とか、次は「就職決まって1年ぐらやって、何とか生活が回せそうだから、もう一人産んでおこうか」とか、全くそれに左右されたライフイベントを送っております。なので、そういう意味では3年、5年の綱渡りをたまたま渡ってこれたから今に至っているという感じです。

ただ、やっぱり周りを見ていると、だからこそ将来の計画が立てにくいという同世代の研究者、特に女性研究者仲間というのはやっぱりいます。世代はちょっとだけ上がるんですけど、配偶者が海外にいて自分は日本で働いていたり、配偶者が研究職で本人は企業に勤めているが、配偶者が国際プロジェクト単位の雇用で、7年ぐらいで次々と勤務地を国際的に移籍するので、お子さんと彼女もそれに伴って転々としていて、彼女は当然仕事をやめている、という「勤務地の無限定性」のグローバル版みたいなことになっていたりする方々を存じ上げております。

ですので、私自身はお給料をいただいて研究ができて、科研を通るとどうしても締め切りを設定してもらえるので、3年、5年単位で研究ではなくて私の人生計画がつくられてしまっています。

実は今後の私の人生も日本学術振興会にかかっています。いま抱えている深刻な問題は、海外調査をするときに子供をどうするかということです。今、若いうちに1カ月とか2週間とか調査に行きたいけれども、子供を預けられないんですね。じゃあ例えば2週間、ベビーシッターを雇う費用は科研費で出せるのか出せないのか。電話で問い合わせたら「学振としては制限していないと、全て機関判断だ」と言われたんですが、神戸大学に聞きますと「前例がないの

で出せない」ということでした。そりゃ前例はないでしょうね。じゃあいつ前例ができるんでしょうね。それから、学会に子供を連れて行くときの託児費用も、機関判断で出してもらえないのです。どうして出せないのでしょうか。まあ、保育料が労働の必要経費として計上されない時点で、国家として子育てを支援する気は全くないのは明らかですけれども。

という感じで、今後の人生も学振にかかっておりますので、もし皆様のお知り合いに学振の方がいらっしゃいましたら、きっと私だけではなくて、日本中の男女を問わず、幼い子供を抱えた研究職の人の将来がかかっている問題とします。何卒1日も早くご一考・ご検討のほど、よろしくお願いします。

○松原 どうもありがとうございました。

科研から、ベビーシッター代を機関判断で執行できるという情報をいただきました。これも研究を続けられるかどうかの切実な課題で、パソコンを買ってもよいのであればベビーシッター代は出せるはずだろう、そういう理論武装をしていかないといけないのかなと思いました。

仲先生は、午前中、助手と決まったときに赤ちゃんが産まれて、勇気を持って1年目に育休というか、産休をとられたとおっしゃいましたけれども、今、年限つきでプランを立てざるを得ないし、それで諦めてしまうという方もいらっしゃるという話をお聞きになってどのように思われますか。

○仲 赤ちゃんは、計画して、というよりは授かるものなのかな、と思います。欲しいと思っても産まれるものでもないの、授かったならば、その中でどうにかこうにかやっていくしかないのかなと思います。お金の力はすごく、ベビーシッターさんをお願いするとか、そういうこともできますので、授かったならば、どなたも躊躇することなく生む決心をされればいいと思います。さっきの学術振興会のことなんですけど、私、今ちょうど学術振興会の主任研究員をしまして、まさに特別研究員の座長もしていますので、この問題は本当にメインなのだなと思いつつ伺いました。

ベビーシッターの費用であるとか、いろいろな、研究を支えるための附随的な費用は出せると思います。研究者が、自由な発想のもとに、できるだけ研究

ができるようにする、というのが学振の目指すところです。なので、大学としてそういうことを認めていただく。さっき悪魔化とおっしゃっていたんですけど、うまくやっているように見えると、それって楽しんでいるんじゃないとか、うまくやってるんじゃないかみたいに思われたりすることがあるんですけど、そうじゃなくて、若い方たちのいろいろなご苦勞の状況を知っていただいて、経費支援など、できることはどんどん進めていただくのがよい、と思いました。

○松原 ありがとうございます。

そうすると、研究費を出す側の学振は、かなり柔軟に考え始めているということではないでしょうか。

○仲 そうです。科研費とか学術振興会の特別研究員というのは、ワークとしての研究、例えば時間を切り売りして研究をやってもら、たとえばこのプロジェクトのための成果を上げてもら、というのではないんですね。研究者個々人の自由な発想のもと、独創性ある研究を進めるというのがスタンスです。そういう意味ではワーク・ライフといったら、研究員の研究はワークというよりもライフかもしれません。義務であるとか、時間を切り売りするとか、辛いのが仕事だとするならば、そうではない、むしろ楽しい、アディクションになってしまうような研究を支えるのが研究費だと思うので、まあ、アディクションがいいかどうかはわからないんですけど、学振としては、没頭できる研究をどんどん進めてもら、そのために支援する、という感じになっていると思います。

○松原 なるほど。

子供を産むのはプライベートなことで、勝手に好きで産むのだから、産まずに身軽にいることだってできるんじゃないと言われる風潮があるわけですよね。マタハラの背景なんかもそういうことかなと思います。それで、筒井先生、結婚とか子供を持つというのは、ワーク・ライフのライフの領域で、つまりプライベートなことであって、公的なこととのコンフリクトというのが生じ

たときに、ワークの中での問題の解決とはちょっと違って見えてしまうところがあるわけですね。でも女性、それから最近では男性にとっても切実なことだと思います。例えば科研でベビーシッター代を出すといったときに、それはおかしい、プライベートなことだからって指摘があったとしますよね。それに対してどのように反論が可能なのでしょう。

○筒井　すごく難しいフリがあったんですけど、もうちょっとシンプルに考えてみます。どういう私的決定をして、どういうプライベートな生き方をするという選択をしても、ある程度それを可能にするように公的仕組みをつくりましょうというのが、いわゆるリベラリズムという考え方です。私たちの社会がその基本線で動いてきたのは間違いなので、それほど身構えないと反論できないようなことでは実はないはずです。「あなたがそういう決定をしたのだから、それはみんなでかぶることじゃないよ」というようなことがあるとしたら、やっぱり特定の生き方を押しつけていることになると思うんですよね。なので、そういう立場の人がいっぱいいれば世の中生きづらくなるということなので、皆さんリベラリズムをもうちょっと尊重してくださいというような、そういうのが世論になればよいのかと。私的決定はあなたがやったことなのだから、その尻拭いは自分でやるんだというのではなくて、我々の社会というのは私的決定をした結果、どういう決定をしてもある程度不自由なく生きていけるというのを理想として公的仕組み、サポートの仕組みをつくってきたというのが基本線なのだから、できるだけそこでいきましょうというようなことを従来どおり粛々とやっていくというようなことになる。

もう一つ。これは私の問題というか、私もよく感じることです。朴先生が「前例がない」というような言い方をされましたが、よく「前例があるから規制が強くなる」というのもあるじゃないですか。この前例というのは、たいてい「悪い前例」で、たとえば研究費について「どうしてこういう使い方できないんですかとか」「なぜこの書類を出すのですか」というようなときによく返ってくる返事が、「先生、かつてこんな先生がいて、こんな悪いことをしたからこんなことになってしまったんですよ」というものです。悪いことをする人がいるとその分だけ規制が強くなっていくんですよね、我々の世界では。私

もそれですっと丸め込まれてきたんですけど、最近、「だから何ですか」ってとりあえず言い返すようにしています。かつてそういう人がいたから厳しくなって、いろいろ書類を書く仕事とかものすごく増えるというのがあるんですけど、でもそれはそれとして、たまにそういうことがあるのは仕方ないじゃないかって思うようになりました。やっぱり本業と関係ないところで物すごくたくさん書類書きとか手続をしなきゃいけない、こういう前例があったから厳しくなってきたんですよというところに納得しないのも結構私大事かなと。もちろん事務スタッフは事務スタッフで言い分が強くあって、それもすごくわかるんですよ。私もその立場になったらなるべく問題が起らないように最初からいろいろな書類出して確認したり、学会に行ったらちゃんと行ったという証明をちゃんとやってほしいというのもわかります。なので、もうちょっと落としどころがあるといいなって思うんですよ。たまに不正があったら不正を完璧になくすように規制をつくっていくというやり方をこれまでとってきたと思うんですけど、そこまでやる必要はないかなと思います。

今言った論点は本当に些細なことなので、些細なことなのですが、1 番目のほうは大事で、松原先生おっしゃっていた、これ実はリベラルフェミニズムの最大の論点なんですよ。私的決定と公的決定でどうやってそれを切り分けるのか、そもそもそれをどう差異化するのかについて、かなりの分量の議論が行われてきたんですが、基本線としては、どういう私的決定をしてもあまり不自由ないというような社会がいいと言われればやっぱりいいと思うんですよ。そうじゃない社会、特定の生き方を強制される社会より、そちらのほうがいいと思うので、いい社会にするためにいろいろ活動して、いろいろな議論をして何が悪いのかというようなところで強く態度をつくるのは、私はそれでいいのかなというふうに思っています。

○松原 ありがとうございます。

フロアみなさんにマイクを回すまえに、安田先生に少しうかがっておきたいと思います。人生にはいろいろな岐路があって、A と B に分かれていたら自分で A を選択したと思いがちだけれども、その「選択」にはいろいろな要因がかかわっていて、結局どちらがいいとか悪いのかということではないとい

う観点で、先生はご研究されていますよね。今回「女性研究者」がキーワードの一つになっているので、女性で研究者でもある人がとにかく何かやっていこうといったときのライフイベントの考え方について、なにかコメントをいただけますでしょうか。

○安田　ありがとうございます。私の反省なども含みますが、やはり、モデルが結構大事ではないかと思います。「ああ、なんとかやっていけるのね」と思えるような、当該経験の实在モデルです。すべての人が同じ道を歩むことはもちろんないでしょう。しかし、何か困ったことがあったときに、類似した経験においてなんとかやっていけたことが提示されることで、そこからヒントを得て自分の経験に当てはめて考えていける、ですとか、自分自身の経験をいくぶん相対化してとらえてみることができる、などというように、モデルが機能しうると考えます。

私の場合、一生懸命にやらないと研究職につけないわと自分を追い込でしまうような（笑）タイプなのですね。そうしたありようには、おいたちやパーソナリティや経歴などが影響してもいでしょうが、もう一方で、女性特有のライフイベントを意識しすぎていたような面があったとも思います。そうしたなかで、仲先生や朴先生や松原先生のように、結婚、出産して研究職を継続されている方の経験が、モデルとしてきちんと社会に届けられ共有されることに、おおいに可能性と重要性を感じます。

たいへんであった経験を見聞きすれば、研究者ってやっぱりたいへんなんだ…とも思うかもしれませんが、たいへんだけれどもなんとかなってきたんだよね、というメッセージが伝わるとよいですね。さきほどの話を、どうやら緊張していて最後のスライド出し忘れたままに終わってしまったのですが（笑）、私は、研究者になりたいと少しでも考えることのある若い方にも一大学生はもちろん高校生から一、教育の枠組みを活用して、人生モデルを示していけるとよいと思います。若いうちからそうしたことを知ることのできる機会があると、キャリアを考えるうえでとてもよいのではないかと考えています。つまり、高校生ぐらいをから、キャリア教育とかジェンダー教育を一現在でもいろいろなかたちでなされているでしょうが一、モデルを示すという観点から進め

ていけるととてもよいなと考えています。お話できていなかった最後のスライドのご紹介も含め、以上をお応えいたします。

○松原 どうもありがとうございます。

残り約10分になりましたが、いかがでしょうか。手を挙げていただいたらマイクがいきます。では、まずそちらの方からどうぞ。

○質問者1 いろいろ話題提供ありがとうございます。生存学研究センターの客員研究員をしている者です。ありがとうございます。

私、熊本県からやってきて、先ほどちょっと話題に出てきた話ですね。ちょっといろいろ気になるころはあるんですけども、私普段は障害者の相談支援事業所という障害者の方のケアプランの作成を主に仕事としていて、その傍らというか、私の中では一体なんですけど、ちょっと研究というほどじゃなくて、もう本当に研究もどきというか、実践の記録を何とか何らかの形で落とし込めないかというあがきを何とかやっているというところなんです。

そういう中で、先ほど、いろいろさっきから出てきましたかわいそう探しじゃないですけども、そこから生まれる社会的分断ですよ。同じ課題を共有しているはずなのに、どっちが大変みたいな話になって、私、水俣とかをフィールドにしたこともあるので、水俣病の問題とかでも同じようなことがあって、何で同じ課題を抱えているのにここでいがみ合わなきゃいけないのかというところが非常に気になっています。特に、この間の議員の話も、やっぱりすごく真っ二つに地元での波紋があって、やっぱり一つは議員という恵まれた環境の中で、これ以上お金を出せとか、そういうのはおかしいんじゃないかという論調というものがすごくやっぱり、私の周りがそういう人が多いというのもあるんですけども、すごくあったなというふうに思っています。かつ、また私自身も正直虐待のケースとか、きのうも施設の中で性の問題があって強制退所になった人を行き場所がなくてどうするかとか、あと24時間対応しなきゃいけないという状況にあるものですから、もうワークなのかライフなのか何なのかもうさっぱりわからないような状況の中で、たまにジェイレックインの数値を見ながら応募したいなと思いつつ、ああ、書類出せなかった。ああ

締め切り過ぎちゃったという生活を繰り返していて、あと福祉系の教員というのは結構現場から大御所が県庁の福祉課とかいた人が何か上がってきてぼんとなったりとか、そういうパターンも多い中を尻目にして、やっぱり学生のいろいろ伝えたいものがあるって、そういう現場にも行きたいんだけど、なかなか全然そういうところにたどり着かなくて、24時間何かしているみたいな状況の中、つついっ私自身もちょっと任期つきだろうが最初の経歴がすごく物を言うのでうらやましいなと思ってしまうと。その中でどういう場をつくったり、どういう問題提起の仕方をすれば、いがみ合ったりとかじゃなくて、本当に問題を本質的なところできちんと共有したり議論したりできるのかなということ、皆さんのほうから何かアイデアがあればなというふうなことを聞きたいと思います。きょうのこういう場というのがすごく一つの重要なところなので、研究者が中心になるんですよ。もっとこう広い形で講演会を開くのか、新たな何か提案とかがないだろうかということをちょっとお聞きしたくて質問させていただきます。よろしくお願いします。

○松原　ありがとうございます。

大変さ比べの中でということですね。すごく難しい問いだと思いますけれども、筒井先生、いかがでしょうか。

○筒井　私もわからないんですよ、正直。何か大変さが定量化できると、解決法は意外と考えやすいんですよね。でも価値観とかその人の問題、雇用の問題というのが、いわゆる比較不可能になると途端に難しくなる。なので、方策というのが考えられるとしたら、朴先生がおっしゃっていた「制度のつくり方を緩く」というのはもちろん一つあると思うんですけど、やっぱり想像力かなと思っているんですよね。想像力というのは思いやりと違っていて、思いやりは別に私そんなに大事だって実は思っていないんですけど、置かれた立場を想像して、わかったら落としどころみたいなのを次に考えようということになると思うんです。相手の立場が全く想像できなくて、何か断片的にその人の生活のリアルティーみたいなのにとらわれちゃうと、途端に相手を悪魔化してしまう。ではその想像力というのかな、相手の立場を理解するというような機会を

どうやって持つのかというのも、これもまたよくわからないんですけど、まさにこういう場でもないんですけど、「自分と異質な立場にいる人の話を聞く機会」というのはそれほど制度化されていないんですよね。

我々は社会学でもよく隔離という言い方をします。「外部の隔離」というのかな。自分の生き方というのを問い返して不安にさせるようなものを、どんどんふだんの生活の場から隔離していくんですね。隔離した結果、収容してしまう。施設とか病院とか、そういうところに送り込んで日常生活の安心を得る。社会学者のアンソニー・ギデンズの議論です。しかしあまり隔離をしすぎてしまうと、日々の生活において、マジョリティーの安心のようなものはつくられるのかもしれませんが、意図せざる結果として、非常に不利な立場とか、マイノリティーの人の生活が非常に苦しくなってしまうということがあると思います。なので、私はそういう「存在論的な安心」のようなものを多少犠牲にしても、異質な人の立場を理解する機会というのを学校教育にもっと入れていくことが、ひとつの出発点になるのかなと考えます。

○松原 どうもありがとうございます。

想像力の前提には、知るというか、自分が無知であるということを知りまえるということもあるのかなと思います。ですから、とにかく知るということに怠慢ではいけませんね。ありがとうございました。

ほかにいかがでしょうか。午前中にちょっと聞き忘れたというようなことがありましたら、それでも結構です。

はい、どうぞ。

○質問者2 きょうはありがとうございました。

私も小さい子供がいて、私自身が大学の男女共同参画委員なんかもやっている関係もありまして、できるだけライフのところに積極的に関与しようと思って家事も育児もやっているんです。もちろんそれは構わないんですけども、そうすると、どうしてもワークの部分というか、仕事の部分にしわ寄せがいくというのが事実でして、うちの妻なんかは教員ではなくて職員なので、近いところにはいるんですけども、例えば子供が熱を出したりどうのこうの

したときに、妻が休んでも妻の仕事は職場の方がシェアしてくれるんですね。何となくチームで動いているので、そこは何とかなるんですけども、ところが、僕が家事育児に注力してしまうと、僕のワークというのは誰もかえがきかないんですよ。これがまさに研究者の特質かなと思うんですけど、僕たちの抱えている仕事というのは誰にもかえがきかない、もちろん授業もそうですし、研究もそうなんですけど、誰もやってくれないというところがあって、結局のところ、どんどんどん研究のところに、授業なんかは休めませんので、研究のところにしわ寄せがいてなかなか成果が出せないというストレスが、僕ももちろん、皆さんもそうですけど、おありになると思うんですよね。一般企業だと、例えばコワーキングみたいな形でワークをシェアしようという動きがあるんですけども、我々の仕事というのはなかなかそういうふうにはいかないのかなという、相談ですか、これは。質問というか相談というか、悩み事相談なのかもしれないんですけど、何とかしてライフの部分はみんなでシェアできる、先ほど保育の話も出ましたし、ヘルパーさんの話も出ましたし、保育所に預ける何とかできる、おじいちゃん、おばあちゃんに来てもらうとあって、ライフの話は何とかシェアはできるんですけど、ワークの部分をこれからシェアしていく、大学の教員なんかもしていく必要があるのかなと思うんですけど、その辺、何かご意見かご感想がありましたら聞かせていただきたいと思います。お願いします。

○松原　ありがとうございます。

例えば、育児介護負担があって研究時間を充分とれない人には、研究補助員の雇用経費をサポートする仕組みがあって、立命館大学でも性別にかかわらず申請できるようになっています。それこそ大変さ比べせざるを得ないんですけども、それを見ながらやっているんですね。ただ、おっしゃったように、コアのところはかえがきかないし、人にやってもらったら何のための研究者だということになりますよね。おっしゃることはよくわかります。

仲先生、いかがでしょうか。

○仲　難しい問題で、みんなこれは通ってこないといけない道なんだなと思い

ます。カーシェアリングみたいに、この授業の1コマは誰でも、みたいな感じでやれるようにいいんですけど、なかなかそれはできない。そうになると、午前中も言ったことなんですけれども、目標を何がなんでもこれだけはやる、というふうにするのではなくて、少し迂回するとか、簡略化するという形でやっていくのも手かもしれません。自分のことを思い返してみると、遠回りだったような気もするところが、結局のところ、豊かな研究を生み出したかな、なんて思うこともあります。自分の研究は人にはかわってもらえないし、だからこそ自分の研究なんですけど、そこをちょっと長期にわたって見てみるというのもあるのかな、と思います。とはいっても、短期的な制約があって、毎年論文を1本とか2本とか書かなくちゃいけないということがあったなら、こういうときこそ比較的データとりやすい軽い研究を、ジャブのようにやってみる、というのもあるかなと思います。ザッカーバーグの言葉に Done is better than perfect とあるじゃないですか。完璧でなくてもとにかく進めていくというのが、後になってみると0.2歩でも0.4歩でも進んでいる、ということになります。何もやらないで完璧を目指して我慢するよりは、何はとにかくやっていく、というのもいいんじゃないかと思います。すみません、そんなことしか言えなくて、何か朴さんとかありますか。

○朴 あ、いいですか。

○松原 はい。

○朴 おそらく、ワークの代替をきかせたいことと、きかせたくないところとがあると思うんですね。「ここは何としてでも絶対自分がやりたい」というところと「ここは避けたい」というところとがあるはずです。だから、おそらく問題はワークの代替がきかないことではなくて、代替をきかせたいところに代替がきかないことのほうではないかと思います。つまり筒井先生の例でおっしゃるなら、メールを書きたいわけではないということだと思います。だから多分、ワークの代替のきかなさや、コワーキングのできなさが問題なのではなくて、本当はシェアしたい、本当はかわってほしいワークがあるはずなの

に、そこを、おそらくは予算と人員の関係で、シェアリングできないことこそが本質的な問題であろうと推察しました。

○松原 ありがとうございます。

それをちょっと仕分けて考えてみるということはいいかもしれませんね。
では、田中先生、お願いします。

○田中 私の経験からちょっとお話しさせていただくと、私立命館に来たときに、最初にある先生とチームというかペアを組んだんですね。その先生とはたまたま研究室が一緒だったということもあるんですけども、国立から私学に来たら、これはもう独立した一つでやったら余りにも効率が悪いんですね。だから研究室を共同でやると。それは後でだんだんはやってきました。2人でやると、1人が海外に出たときに1人がその研究室をみんなで教えるとか、いろいろな形をして助け合いながらやるということがうまくできたことが多いです。

それと、あと女性の場合は、その方がたまたま私に言ってくださったんですけど、ライフイベントのさなかだと本当にペシミスティックというか、出口が見えないんですよ。そしたら、彼があるときにサイエンスか何かのデータ、記事を持ってきてくれて、田中さん、そんなのに落ち込んじゃいけないと、仕事を持っている女の人はある時期必ずこうなるけれども、ほとんどの場合は後で環境が改善されてきたら、こういうふうにデータが出すようにもとに戻りますということで、子供、子育てというのは時間が解決するというふうに教えて気がつかせていただいたんですけど、それは確かなんですよ。だから、完全に落ち込まないように何とか私たちが支援をできるかもしれないですけども、やっぱり子育ては時間がある程度解決したら時間が解決してくれるというふうに思ってその場にいるということはとても大切だと思う。

それと、これからの研究というのは、一人でできることってほとんど私はないと思っているんですよ。特に私情報が専門ですけど、大変競争が激しいですしね、今まで一人の個人の興味でやれることというのはあったかもしれないですけど、これからいろいろなデータが明らかになって、いろいろな分野の知

識、知見が共有されるようになってくるから、そこの中で研究をしていこうと思ったなら、異分野の人とかいろいろな人とチームを組んでやっていくということが不可欠だと思うので、個人が本当に私しかやれないことってそんなにないんじゃないかなという気もするんですよね。いろいろ考えて、いつもいつも考えたら何か道は出てくると私は思っています、それで日本の社会もそんなに悪くないというか、一生懸命やっている人というのはみんな伝わるものですし、教えてくれることも多いし、だからやはり孤立しないで、やっぱり時間が来たら必ず、ここにいらっしゃる方ほとんどだと思いますけど、環境が改善したらそれなりのちゃんと成果は必ず出てくる、そう思って何とか、必要であればわからない人には訴える、訴えるというか、こちらのほうから説明しに行くとか、そういう姿勢があれば何とか皆さん生き延びていかれるんじゃないかと思うんですけど。

以上です。

○松原

貴重なコメントをありがとうございました。

そもそも、日曜にこういうイベントをすること自体おかしい、理工系では全部平日に済ませるということを知っていて、文系では土日にやるのが当たり前と思っていた自分の想像力のなさというのを反省しているところです。大学での仕事と研究と生活に関する問題を、こうした公の場で共有する機会は少なくとも私の知る限りはなかなかありませんでしたので、「男女共同参画」という入り口を一つの突破口にして、多様な状況にある人たちをフレキシブルに支えるネットワークだとかシステム、制度につなげていくというふうになったらいいなというふうに思います。

皆様からのご質問を伺う時間が短くなって恐縮ですが、ちょうど終了の時間となりましたので、今の私のコメントをもって閉幕の挨拶とさせていただきます。

では、先生方にまた大きな拍手を改めてよろしく願いいたします。(拍手)

皆様、本日は長時間にわたってご参加いただき、どうもありがとうございました。

問題提起

研究者とワーク・ライフ・バランスの今後

2017年度立命館大学人間科学研究所年次総会
「研究者のライフ・イベントとワーク・ライフ・バランス」

2017.12.10

筒井淳也（立命館大学産業社会学部）

概要

1. 女性研究者の動向～問題の所在
2. ライフコースの変化と共働き社会化
3. 論点の提起

女性研究者の動向

表1-1 研究者の人口動態と人口動態の推移（単位：千人）

区分	研究者数	
	男	女
平成 19 年	7,641	1,000
総 計	7,641	1,109
21	7,100	1,001
22	7,082	1,211
23	7,110	1,202
24	7,080	1,217
25	7,002	1,270
26	7,018	1,306
27	7,005	1,302
28	7,050	1,384
率	87.6	12.4
29	87.0	13.0
30	87.0	13.0
31	86.4	13.6
32	86.2	13.8
33	86.2	13.8
34	86.0	14.0
35	86.4	14.6
36	86.5	14.5
37	86.3	14.7
38	86.7	13.3

「128科学技術研究調査報告」より

「117年男女共同参画白書」より

- ・現状は女性研究者は数、割合ともに増加傾向だが、まだまだ少ない。

ライフコースの変化

- ・近代化（19世紀後半～1970年代くらい）の時期の変化は、「家経済」（ともに家業に従事）から「男性稼ぎ手+専業主婦」に。
- ・これにより、女性労働力参加率は低下。

ライフコースの変化（続）

- ・男性稼ぎ手社会では、男性のみが家経済から自立。女性は男性に経済的に従属（専業主婦化）。
- ・男性の働き方は（特に日本の場合）主婦のサポートに依存。
- ・では、その次は？

ライフコースの変化（続）

- ・女性の高学歴化・経済的地位の（相対的）上昇が、ライフコースの多様化（自由化）をもたらした？
- ・現状は異なる。「性別分業」という標準から、「共働き」という新たな標準への変化が生じてきた。
- ・このことが独特の「不自由さ」を生み出している。

共働き社会の不自由さ（続）

- ・不自由さ①：共働きだと、WLBは主にパートナーの貢献度に依存。
- ・不自由さ②：共働きが「標準」になると、シングル・ペアレントが「例外」になってしまう。
- ・不自由さ③：「家族キャリア」への展望が持ちにくい。

日本的働き方と家族

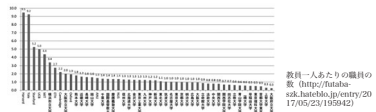
- ・WLB・共働き社会化を阻害してきた日本的働き方とは？
- ・三つの無限定性：労働時間、職務内容、勤務地（理由：内部労働市場による労働力調整が発生するため）。
- ・家庭のサポートやケア労働ニーズを主に女性が担うことを前提とした働き方。

研究者の場合は？

- ・まず時間の無限定性について。
 - ・労働（研究・教育・その他）時間の長さはある程度仕方がない？（研究の特性上、ほぼ無限に時間がとられる。）
 - ・最も生産性が要求される年齢で最もWLBが要求されることは、通常の会社員と同じ？
 - ・仕事の特性上、規則による抑制が難しい→不公平性。ただ、仕事の自律性（裁量の幅）は通常の被雇用者よりも大きいはず。

研究者の場合は？

- ・次に職務内容の無限定性について。
 - ・専門家としての研究者には当てはまらないようにも思える。
 - ・しかし、大学の教員の仕事は実は多様。原因の一つは職員スタッフの少なさ。



研究者の場合は？

- ・最後に勤務場所の無限定性は？
 - ・大企業勤務よりは移動リスクは小さい。さらに、移籍ペナルティは小さい。
 - ・ただ、最初の就職先は選べないことが多い。
 - ・無期ポストに就任した後は、心配ない？ → 移籍の際にはやはり悩みの種に。

最後に：論点

- ・最大の問題はやはり勤務地（特に初期キャリアの）か？ 若手が「家族キャリア」の展望を持ちにくい現状をどうするか。
- ・他方で公的サポート（保育サービス向上、事務スタッフ雇用増加につながる）を常に訴える必要。

最後に：論点（続）

- ・日本ではまだ性別分業体制・意識が強いので、共働きライフスタイルを尊重することは大事
- ・ただ、「新たな標準」になると、それ以外のライフコースの人は不利になる可能性も。
- ・「最も不利な立場の人」でもそれなりにやっていける職場こそがよい職場。
- ・他者（異なった立場の人）への想像力を。

コメント 1

- ☒ 研究者になることと職業をもつことは同じではないかも。
- ☒ 貴族が研究者であった時代・・
- ☒ 制約のなかでできることを活かし、複線的達成を目指す（一次的コントロール・二次的コントロール）
- ☒ 対処法略（回避略、解決型方略）
- ☒ 「仕事にすることとは、気が乗るときも、気が乗らないときも、することをする、ということである。」（幸せは今ここにある）
- ☒ Done is better than perfect. (M.Zuckerberg)

- ☒ 遂行は完璧にまさる。
- ☒ リスクをとらないのが一番のリスク。
- ☒ たやすいことを先にする（難しいことは後回しに）。
- ☒ 素早く動き、壊す。
- ☒ コードは議論に勝つ（論文は批判に勝つ）
- ☒ 長く続くものを築く。それ以外は全部ディストラクタ。

M. Zuckerberg

- ☒ Done is better than perfect.
- ☒ The biggest risk is not taking any risk.
- ☒ Do the things that are easier first.
- ☒ Move fast and break things.
- ☒ Code wins arguments.
- ☒ Build something for the long-term.
- ☒ Anything else is a distraction.

The

Zuckerberg Way

コメント2

自己紹介

- ・神戸大学国際文化学研究所・デニユアトミック講師
- ・配偶者（同じく研究職・東京勤務）
- ・子供2人（6歳・3歳）

どっちがワーク？

- ・普通はワーク＝大学の仕事、ライフ＝家族との時間 ですが.....
- ・ワーク：授業の準備・調査や論文・大学の事務的なお仕事
 - ・責任が軽い、交渉や対話が可能
- ・ライフ：家事・育児
 - ・責任が重い、（育児の場合）交渉や対話は不可能
 - ・料理・洗い物・洗濯・掃除・布団・その他もろもろの名もなき雑務
 - ・子供といかに過ごす/過ごさないで済むように保育園・英会・ベビーシッターなどを手配するか？

ワークとライフはバランスするか？

- ・かなり異なっていて比較可能な2つの活動（場所）の間で「バランス」は取れるか？
- ・どちらかというと「カラオケと焼き肉の間（or ものすごく痛いものすごく痛いもの）でバランスを取ってください」と言われているような感じ



バランスから多様性へ

- ・「共働き（共稼ぎ）モデル」が標準か？
- ・母子/父子家庭、通い婚、事実婚、ゲイカップル、親同居+介護、障害がある.....
- ・個人の選択や家族の状況は多様
- ・「一番大変な人/家庭」をどうやって決めるのか？



それって結局.....

- ・多様な個人/家族のあり方を全て文書で規定するのはかなり難しいそう
- ・自由に使えるお金と時間（現状では厳しいですが）
- ・多様かつ複数のセーフティネット

コメント3

2017年度立命館大学人間科学研究所年次総会
「研究者のライフ・イベントとワーク・ライフ・バランス」
2017. 12. 10

人生の経路と分岐点の観点から
一個人の多様性・複雑性をとらえる質的研究法TEMを下敷きにてー

立命館大学総合心理学部
安田裕子

社会的方向づけ

社会的特徴

分岐点、必須通過点

等直点

非可逆的時間

経路経路等直性モデリング (Trajectory (equifinality) Modeling: TEM)

人間の発達や人生の経路の複雑性・多様性、文化的・社会的な背景と時間経過によりとらえる質的研究法

等直点(J)に至るまでにどのような分岐があり、選択があったのか？

危機と回復のありようがとらえられる。

社会的方向づけ

社会的特徴

分岐点、必須通過点

等直点

非可逆的時間

経路経路等直性モデリング (Trajectory (equifinality) Modeling: TEM)

人間の発達や人生の経路の複雑性・多様性、文化的・社会的な背景と時間経過によりとらえる質的研究法

等直点(J)に至るまでにどのような分岐があり、選択があったのか？

危機と回復のありようがとらえられる。

➢ 等直点: 研究者になる、最初の就職先を得る、無期ポストに就く、納得いくWLBを実現する...

➢ 等直点に至るまでにどのような分岐があり、選択がなされたか？

- ・ライフイベントとしては、結婚する/しない、出産する/しない、2人目(以降)を出産する/しない...
- ・そこでの意思決定のありよう
- ・その他、それぞれの固有の経験も

経験から学ぶ、経験を理解する

➢ 研究者としてどのように働くか、いかに生きていくかを考えるうえで、結婚、出産というライフイベントを考慮するをえないということ。

➢ こうした熟考が人生を豊かにするが、(内面化も含め)ガラスの天井にも。

➢ 研究職をえながらにしてこれらのライフイベントを経てきた人の経験・工夫から学ぶことは多い、もともと、たくさんの苦労も。

⇒ 社会的・環境的・関係的・個人的な促進要因と阻害要因、分岐点における意思決定

➢ 子どもをもつことを先送りせざるをえなかった人もいる。医療(不妊治療)との付き合い方に、子どもをもたない選択への移行に、苦悶した人もいる。

まとめ

➢ 結婚、出産というライフイベントを女性のみの課題にさせない社会の成熟を

- ・子育てを支援する制度
- ・パートナーシップ
- ・キャリア教育、ジェンダー教育
- ・子どもをもたないという選択、シングルへの慮り