

【配布用】

2022年12月13日(火)

JSPS 男女共同参画推進シンポジウム

「男性の家庭進出—学術分野におけるその効果、課題、解決策について」

第1部 基調講演

研究者のキャリア形成と ワーク・ライフ・バランス

関西大学 文学部

多賀 太

目次

- 1. 研究者と研究機関にとっての
ワーク・ライフ・バランスの意義
- 2. 女性研究者の経済的自立・活躍・
ウェルビーイングの向上
- 3. 男性研究者のウェルビーイングの向上
- 4. 何ができるか：
マネジメント層の立場で、個人の立場で

1. 研究者と研究機関にとっての ワーク・ライフ・バランスの意義

これまでの日本社会

- 男性の生活が仕事と稼ぎ手役割に、女性の生活が家庭責任に偏る、「ワーク・ライフ・アンバランス」な社会
- その結果、男性が社会的・経済的優位に立ち、男性中心に組織と社会を動かす「ジェンダー不平等」社会
- 研究者の世界も同様

研究者と大学（研究機関）にとっての WLB（ワーク・ライフ・バランス）と ジェンダー平等の意義

- ① 学術と組織と社会の持続可能な発展のため
 - ② あらゆる研究者と組織成員のウェルビーイングの向上のため
- WLBの実現を個人の努力だけに委ねず、社会と組織がそれが可能な条件を整備する必要

研究者の労働環境の特徴

教育

研究

組織運営

社会貢献

- 「組織従業員」の側面と「個人事業主」の側面が併存
- 大学(研究組織)による支援・保護と同時に、個人の高い自己管理能力と対外的交渉力も必要

研究者のWLBの規定条件

公的(仕事)領域

勤務大学(組織)の制度

上司の方針
研究室の文化

学会組織・当該研究
コミュニティの文化

産官連携先
との関係性

研究者
特有

私的領域

家族やパートナーの
有無・年齢・健康状態・
就労の有無・価値観など

第三領域

家事・育児・介護等負
担軽減のための行政・
市場サービス・私的ネッ
トワークの利用可能性

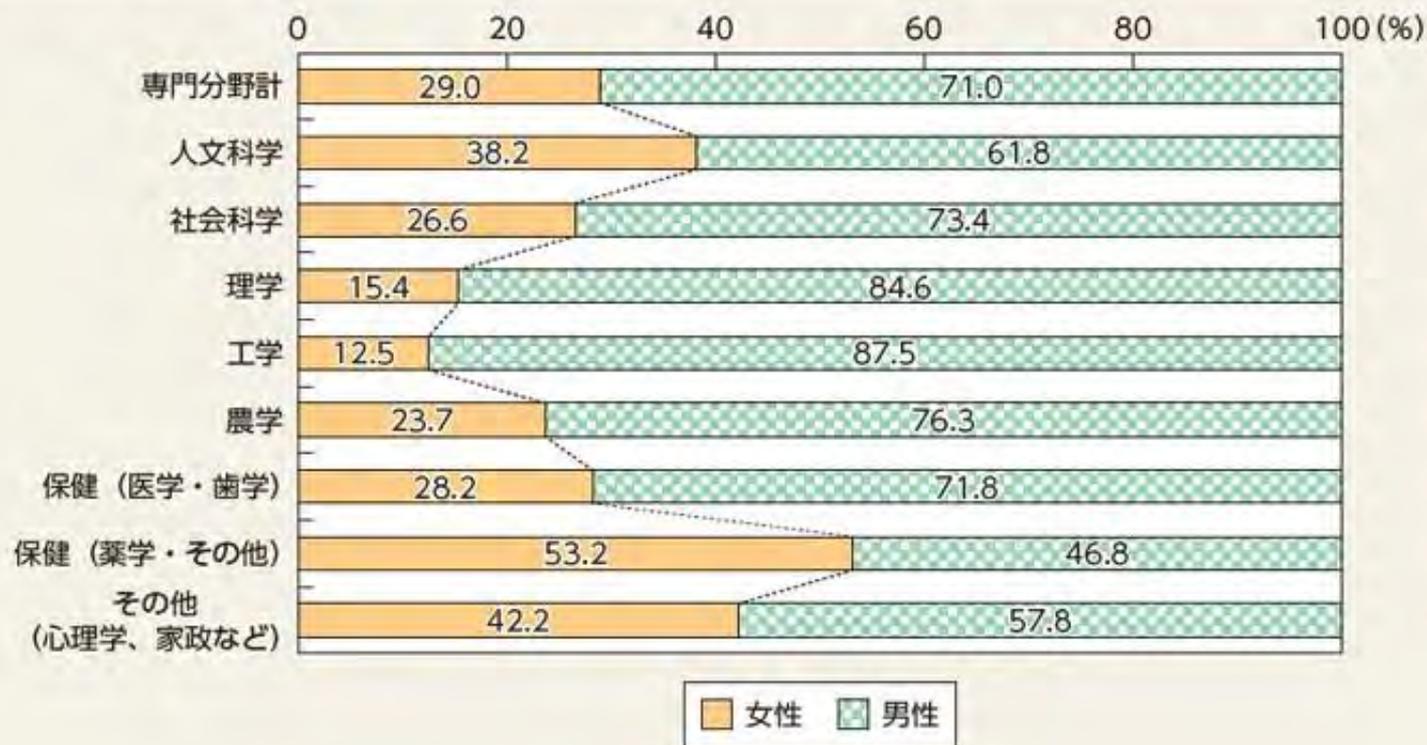
研究者個人

WLBに関する
価値観・選択

研究分野別 大学勤務研究者の男女別割合

4-6図 専門分野別に見た大学等の研究本務者の男女別割合（令和3（2021）年）

- 工学、理学分野における女性割合が著しく低い。
- 女性の割合が過半数を超えるのは、保健（薬学・その他）のみで、他の分野における女性割合はいずれも過半数を下回り低い状況にある。



出典：内閣府『男女共同参画白書 令和4年版』

ジェンダード・イノベーション (Gendered Innovations)

- スタンフォード大学のLonda Shiebinger氏が2005年に提唱した概念
- 研究開発やビジネスにおいて
 - 「生物学的性差 (sex)」
 - 「社会的性差 (gender)」
 - それらと他の属性の「交差性 (intersectionality)」の観点から分析を行うことで、イノベーションを創出
- 女性研究者を増やすことは重要な基盤の1つ

ジェンダー平等 3つの戦略的アプローチ

(Londa Shiebinger)

1. 数値の改善

- 男女のバランスが取れたチームを編成

2. 組織の改革

- 誰もがキャリアを積み活躍できる機会の提供（育休、ワーク・ライフ・バランス等）

3. 知識の向上

- ジェンダード・イノベーション

2022年9月8日 日本学術会議主催学術フォーラムでのLonda Shiebinger氏の講演より
（訳語は渡辺美代子氏の配付資料による）

2. 女性研究者の経済的自立・活躍・ ウェルビーイングの向上

今問われているのは・・・

- 男性稼ぎ手標準の働き方の問い直し
- 「持続可能な」労働環境の整備

男性稼ぎ手標準の働き方とは？

- 家庭内性別役割分業を前提とした労働慣行
 - 夫が家族全員の生活費を稼ぐ責任を負い
 - 妻が家族全員の世話(=ケア:家事・育児・介護など)責任を負う
- 想定される「標準的」労働者
 - =「ケアレスマン」(久場2004)
 - 家庭責任(家族のケア)を免れた男性
 - 職場の都合に私生活を従属させる働き方が可能
 - 長時間労働、不規則な勤務形態、長距離出張、転居を伴う異動など
 - それと引き換えに家族を養う収入を得る

男性稼ぎ手標準のもとでの女性の苦悩

- 職場の都合に私生活を従属させる働き方ができないと…
「一人前」になれない養成システム
「一人前」と認めない職場文化
- +
- 既婚女性の家庭責任を前提とする社会的風潮や家族規範
- ↓
- 出産後キャリア継続・アップを目指す女性
ケアレスマン並みの働き方と家族のケア責任という
二重負担のハンデを背負う

従来のWLB施策の課題

- 家庭責任を免除された男性標準の雇用労働慣行を放置したまま、仕事と家庭責任の両立支援策をオプションで準備



- 支援策を利用して仕事で後れをとるか、家庭責任を放棄して仕事をとるか、のジレンマ

女性のキャリア形成:

「機会均等支援」と「家庭両立支援」のバランスが重要

		家庭責任との両立支援	
		×	○
男女 機会均等 キャリア形成の	×	<ul style="list-style-type: none"> ・当初から女性は「二流」扱い ・出産すれば退職 	<ul style="list-style-type: none"> ・出産すれば「マミートラック」へ ・キャリアは継続できるが、第一線から撤退
	○	<ul style="list-style-type: none"> ・男性と対等なキャリアアップを目指すなら、家庭責任の回避が必要 ・家庭責任を担うならキャリア断念 	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもを産み育てながら男性と対等なキャリアアップ可能 ・ただし「男性稼ぎ手標準」の現状では「二重負担」の可能性 →家庭責任を負う労働者を標準とした労働慣行への転換が必要

3. 男性研究者の ウェルビーイングの向上

男性稼ぎ手標準のもとでの男性の苦悩

●共働き夫婦の増加、男性の家庭責任期待の増大



●職場は男性に「ケアレス」である前提で働きを期待



- 家庭責任を本格的に担おうとすれば既婚女性と似た状況
 - 当然のように「ケアレス」な働き方でキャリアを積んでいく**男性同僚**に遅れをとることの焦り
 - プロフェッショナル・アイデンティティのみならず、「**男**」としての**アイデンティティ**にも脅威？

育児とキャリア形成をめぐる葛藤

事例(1)

Aさん(男性) 地方国立大学工学部教員

- ・1960年代前半生まれ(面接時40代前半)
- ・家事専業の妻、1歳の息子の3人暮らし
- ・妻は結婚を機に退職するも復帰後の仕事の準備中
- ・自己裁量の度合いが高いため労働時間を短縮。その分可能な範囲で家事・育児に積極的に参加。
- ・学内運営と教育にかける時間は減らせないので、研究時間が大幅に減少。「研究エフォート率5%くらい！」
- ・不満と今後のキャリアへの不安がつのる

大きな問題のひとつが、研究者にとって、子育ての時期と最も斬新な研究成果が得られる可能性のある時期が一致しているということだと思います。私たちの分野では、通常、研究者は、30代から40代でその後の20年の研究のベースを作ることが要求されています。この最も大切な時期に研究時間を失ってしまうのは大きな損失です。

(Aさん 男性 地方国立大学工学部教員)

育児とキャリア形成をめぐる葛藤

事例(2)

Bさん（男性）政府系シンクタンク主任研究員

- ・1960年代後半生まれ（面接時30代後半）
- ・妻は国際線の客室乗務員、10歳の娘と2か月の息子
- ・労働時間帯はある程度調整できるが業務量が多い
- ・妻の勤務中は、彼が労働時間を減らしてほとんどの育児を担当
- ・同僚に遅れをとることへの焦り・不満

独身のときは、時間もお金も自由に使えたし、自分の好きな研究をやって成果を上げていくことを中心に生活を組み立てていましたが、子どもが生まれるとそうはいかなくなりました。業績主義の度合いが高まるほど、家族をもてば、仕事に使えるエネルギーと時間が少なくなり、職業上は不利になります。つい最近までは、仕事に集中できる独身の人を羨ましく思っていました。

(Bさん 男性 シンクタンク主任研究員)

「両立」をめぐる男性の葛藤・悩み

- 過重な長時間労働そのままに育児責任をプラス
→そもそも無理、または両立疲れ
- お試し程度の育児休業、手伝い程度の育児参加
→妻の育児負担を実質的軽減できない
- 妻の負担を実質的に軽減できる程度の育児参加
→競争から「降りた」者としての待遇
稼ぎ手責任の遂行が脅かされる危険性

※稼ぎ主男性中心の労働慣行の見直しと、女性の経済的自立なくして、男性の育児参加促進は期待できず

4. 何ができるか：

マネジメント層の立場で、個人で

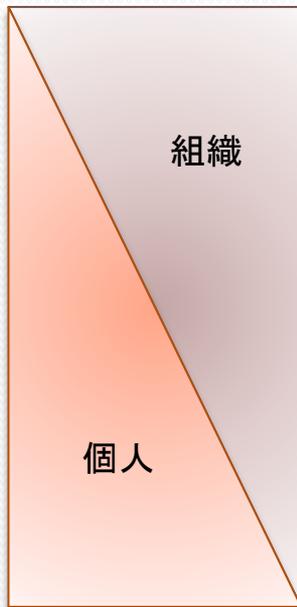
男性稼ぎ手標準の限界

- 女性が「ケアレスマン」並に働く機会を開いただけの「男女雇用機会均等」の否定的影響
 - キャリア重視女性研究者の出産意欲の低下
 - 出産を望む女性研究者の能力開発・発揮機会の制限
 - 家庭生活を重視する男性研究者の離反



- 家庭役割責任を負った研究者を標準とした労働慣行と養成システムへの転換が必要

男性雇用労働者のインタビューから得られた長時間労働誘発の主要因



- 過大な業務量
- 長時間労働自体を善とみなす職場風土
- 金銭的動機
- 職業を通じた自己実現・成功欲求

…研究者の働き方にどこまで当てはまるか？

理工系の研究室文化の事例

—大学院生への聴き取りから—

- 研究室には毎日行く、長期休暇中も平日は研究室に行き長い休みは取るべきではない
 - 「コアタイム」を設けている研究室も
- あまり早く帰るべきではない／研究室には長くいるべき
 - 研究室メンバーで夕食を食べるまで残る
 - 教員が帰るまで帰りづらい雰囲気
- 教員に研究を行っている姿を見せておくべき
 - 研究が進んでいないと教員からプレッシャー
 - 学生が研究室にいないと叱る教員
 - 家でできる作業も研究室で行う

(杉山 2015)

マネジメント層に求められる 難解な課題

労働時間の短縮・
働き方の柔軟性の向上



両立

専門的スキルと生産性の向上
(=学術的・社会的価値の高い研究成果)

家庭責任を果たす研究者への
配慮と活躍機会の保証



両立

仕事での頑張りと研究業績への
正当な評価と報酬

マネジメント層に求められる取り組み

- 男性稼ぎ手標準の労働慣行、男性中心の職場文化の変革
 - 女性の積極的登用、キャリア支援
- 性別を問わず、家庭責任を負った労働者が能力を発揮しながらキャリアアップできる労働環境づくり
 - 「長時間労働は美德」から「短時間で成果を上げる」へ
 - 1人あたり時間あたりの生産性の向上と労働時間の短縮
 - テレワークの有効活用
 - 部署単位、1人あたりの業務割り当ては“scrap and build”で
- 「イクボス」*になる、部下のWLBとキャリアの両方を支援

注)*職場で共に働く部下・スタッフのワークライフバランス(仕事と生活の両立)を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司(経営者・管理職)のこと(NPO法人ファザーリングジャパン)

家族・個人で考えたいこと

- 「現在のWLB」と「人生トータルでのWLB」の両方を見据える
- 「自分のWLB」が「家族のWLB」に与える影響に敏感に
- 「バランス」だけでなく「総負荷」にも注意を
- 社会的成功欲求や金銭的欲求と生活の質にどう折り合いを付けるか
- パートナーや家族と本音で話し合う

仕事と育児の間の葛藤の克服例

事例2) Bさん(シンクタンク主任研究員)

最近では、仕事以外の自分の存在意義を感じさせてくれる家族の存在をありがたく思うようになって、家族生活を犠牲にしてまで仕事で何かをやり遂げようとは思わなくなってきました。今はむしろ、一生仕事にしか自分の存在意義を感じられない人は気の毒だと思ふようになりました。長女が生まれてから10年たってようやく2人目の子どもを持つと決心したのも、そうした心境の変化によるものです。だからといって、仕事がどうでもよくなったわけではありません。限られた時間の中で、これからも最良の仕事をしていきたいと思ひます。

出典：多賀(2011)

ご清聴ありがとうございました

主要参考文献

- 多賀太(2022)『ジェンダーで読み解く男性の働き方・暮らし方ーワーク・ライフ・バランスと持続可能な社会の発展のために』時事通信出版局
- 多賀太編著(2011)『揺らぐサラリーマン生活ー仕事と家庭のはざままで』ミネルヴァ書房
- 久場嬉子(2004)「『男女雇用機会均等法』から『男女共同参画基本法』まで」北九州市立男女共同参画センタームーブ編『ジェンダー白書2 女性と労働』明石書店
- 杉山貴美(2015)「工学系研究室の研究室文化」(関西大学文学部教育文化専修2014年度卒業論文)

