

# 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

児島 功和

山梨学院大学 学習・教育開発センター

kojimay26@gmail.com

## How do University Professors balance between Academic Career and Parenthood?

KOJIMA Yoshikazu

Yamanashi Gakuin University

*Keywords: University Professor, Academic Career, Parenthood*

### 1 問題設定

本稿の目的は、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を聞き取り調査から明らかにすることである。注目したのは、子育て中の大学教員がどのように研究しているのか、そして研究をいかに意味づけているのかということである。聞き取り調査の対象者は全員が4年制大学の専任教員であり、研究は仕事の一部とされている。しかし、研究は、授業や学内委員会業務のように決められた時間に義務として行なわれるものではない。研究の仕方は、あくまで教員にとって自己裁量となる。本稿は、数多くなされているワーク・ライフ・バランス研究の一つともいえるが、大学教員のワーク・ライフ・バランスの鍵を握るのは、自己裁量である研究をどれだけするのかということであり、その点で従来のワーク・ライフ・バランス研究とは異なる<sup>1)</sup>。

大学教員を対象とした調査研究には一定の蓄積がある。質問紙調査によって大学教員の行動や意識を明らかにしたもの(有本編 2008; 大学経営・政策研究センター 2010)や、同様に質問紙調査によって入学難易度の低い大学に勤務する教員のキャリアや教育や研究に対する認識を明らかにしたものがある(葛城 2016; 葛城 2018)。しかし、大学教員の仕事と家庭生活のバランスのとりかたに関する研究はきわめて少ない<sup>2)</sup>。関連する先行研究としては、質問紙調査にもとづいてジェンダーの視点から研究者のキャリアや就労生活の実態を明らかにしたもの(人文社会科学系学協会男女共同参画

推進連絡会 [Gender Equality Association for Humanities and Social Sciences : GEAHSS ギース] 調査企画委員会・調査分析委員会 (2020), そして聞き取り調査から研究者が子育てや介護といったケア労働にどう関わっているのかを明らかにしたものがある (木下 2018). GEAHSS の研究 (第 4 章: 本田由紀「時間のジェンダー差」) によれば, 例えば「研究活動において子どもがいるということで不利と感じたことはありますか」という質問に対する「研究時間がとれなかった」という回答を見ると, 31 歳~40 歳の男性の肯定率は 26.8%, 女性の同割合は 30.8%, 41 歳~50 歳では男性で 26.6%, 女性で 41.9%となっている. 男女の差に関するこの傾向は他の年齢カテゴリーにおいても同様である. 同じ GEAHSS の研究 (第 5 章: 中西祐子「研究者たちの家族事情にみるジェンダー構造」) では, 学会等の出張時の育児担当者を尋ねた質問に対して, 男性研究者で配偶者と回答した割合は 93.7%, 女性研究者では 70.6%となっており, およそ 20 ポイントもの差がある. 日本国外の先行研究としては, 聞き取り調査にもとづいてキャリアと関係づけながら仕事と家庭生活について論じたもの (Ward & Wolf-Wendel 2012), 主に質問紙調査をもとに子どもをもつことがキャリアに与える広範な影響について分析したものなど (Mason, Wolfinger & Goulden 2013) 一定の蓄積がある. いずれも母親となった研究者に分析の焦点をあてている.

以上の先行研究を整理すると, GEAHSS 以外の質問紙調査をもとにした研究では, 大学教員の教育や研究を中心とする大まかな傾向は明らかにされているものの, 大学教員にとっての子育てや仕事と家庭生活のバランスのとりかたといった視点はほとんど扱われていない. GEAHSS の研究 (2020) は, 一般的傾向を明らかにしているものの, 日々の暮らしの中で仕事や家庭生活のバランスをどうとっているのかについて詳細な分析を行なっているわけではない. 特に子育て中の大学教員が研究をどのように位置づけているのかについては分析されていない. 木下の研究は, 「ケア労働の担い手としての大学教員」という視点, および聞き取り調査からそれに迫る点で本稿と共通点があるが, 研究状況を含めて仕事と家庭生活のバランスについて踏み込んだ分析がなされているわけではない. どのように研究しているのかを明らかにすることは, 子育て中の大学教員を見るうえで決定的に重要である. Ward & Wolf-Wendel (2012) の研究は, 聞き取り調査をもとにしていること, および仕事と家庭生活を取りあげている点で本稿と共通するものの, 仕事と家庭生活, そして研究の具体的なまわしかたについて詳細な分析はなされていない. Mason, Wolfinger, & Goulden (2013) はあくまでキャリアが分析対象であり, 本稿の課題とは異なる.

本稿では, 子育て中の大学教員が日々の暮らしのなかで仕事と家庭生活のバランスをどのようにとっているのか, 研究状況ならびに研究への意味づけにも着目しながら, 聞き取り調査にもとづいて詳細に明らかにしていく. そして最後に, それまでの議論を踏まえて, 子育て中の大学教員がある程度のゆとりをもって就労生活を送り, 研究を続けるためには何を変えるべきなのかについて総合的な考察を行ないたい.

## 2 聞き取り調査の概要

筆者が聞き取り調査に関する依頼書（調査目的、想定している質問、倫理的配慮等を記載）と研究計画書をメールにて送付し、承諾していただいた方を対象者とした。対象者の選択は、最初に筆者の知り合いにあたり、そこからは知り合いの知り合いを紹介していただくスノーボール・サンプリングを採用した。聞き取りは、2020年7月～12月までの間に実施した。新型コロナウイルス感染症の世界的蔓延状況下での実施ということもあり、対象者および筆者にとっての感染リスクを第一に考慮する必要があった。そのため、オンライン会議システムである Zoom を使用した。聞き取り時間はおよそ60分～120分で、音声データの記録は Zoom の録音機能を用いた。

聞き取り調査の対象者は、表1に示したように11名である。全員が専任教員であり、1名は「任期あり（毎年更新）」、1名が「テニユア・トラック」、残りの9名は「任期なし」という雇用契約となっている。男性が6名で女性が5名という構成になる。勤務先の設置形態は、国立大学が2名、公立大が2名、私立大学が7名となっている。専門分野は10名が社会科学系であり、1名が保健系である。対象者が社会科学系の教員に偏っているのは、筆者が社会科学系研究者であり、その社会的ネットワークの中での対象者探しという制約によって生じたと思われる。意図的にそのように選択したわけではない。ただし、男女の比較が可能になるように、男女割合がほぼ同じになるよう調整をした。調査対象者全員が結婚しており、全員が共働き家庭で、専業主婦（夫）家庭はなかった。年齢構成は、30代と50代がそれぞれ1名、40代が9名となっており、第一子誕生は自身が30代後半から40代前半という対象者が大半になる。対象者の子ども総計は14名で、8名が小学校入学前の未就学児、5名が小学生、1名が高校生になっている。したがって、調査対象とした大学教員の子育てに関する話は未就学児を中心としたものになる。

分析は次のように行なった。最初に音声データを全てテキスト化し、それらを繰り返し読むなかで個別ケースを超えて共通する視点・論点を抽出し、その視点・論点別に各ケースの個別具体的な話を再配置した。一度再配置して終わりではなく、再配置した話とその視点・論点があわないと感じたら、違う視点・論点に動かした。あるいは、視点・論点を削除し、違う視点・論点を作成した。次節以降、この視点・論点ごとに議論を展開していきたい。なお、個人特定がなされないように対象者の氏名を仮名とするだけでなく、話の趣旨を損なわない形で一部加工した。

表1 調査対象者の概要

		性別	年齢	専任教員 歴 [1]	専門分野	設置形態	入学難易 度 [2]	雇用契約	夫婦の就業形態等	子どもの数と屋間の状況
1	Aさん	男性	30代	約1年半	社会科学	私立	A	テニユア・トラック	・共働き ・パートナー（妻）は正規雇用 ・職場は関東で、家族とは別居（関西）	・1名 ・保育園
2	Bさん	女性	40代	約15年	社会科学	私立	A	任期なし	・共働き ・パートナー（夫）は自営業 ・家族とは同居	・1名 ・保育園
3	Cさん	女性	40代	約4年	保健	私立	C	任期あり（更新あり）	・共働き ・パートナー（夫）は正規雇用 ・家族とは同居	・1 ・保育園
4	Dさん	女性	40代	約7年	社会科学	私立	B	任期なし	・共働き ・パートナー（夫）は「半自営」 ・家族とは同居	・2名 ・上の子が小学校、下の子が保育園
5	Eさん	男性	40代	約14年	社会科学	公立	B	任期なし	・共働き ・パートナー（妻）は大学教員（正規雇用） ・家族とは同居	・1名 ・小学校
6	Fさん	女性	40代	約13年	社会科学	私立	B	任期なし	・共働き ・パートナー（夫）は大学教員（正規雇用） ・家族とは同居	・1名 ・認定こども園
7	Gさん	男性	40代	約9年	社会科学	私立	B	任期なし	・共働き ・パートナー（妻）は自営業 ・家族とは同居	・2名 ・上の子が高校、下の子が小学校
8	Hさん	男性	40代	約15年	社会科学	公立	B	任期なし	・共働き ・パートナー（妻）は非正規雇用 ・家族とは同居	・1名 ・認定こども園
9	Iさん	女性	40代	約10年	社会科学	私立	B	任期なし	・共働き ・パートナー（夫）は正規雇用 ・家族とは同居	・1名 ・小学校
10	Jさん	男性	50代	約14年	社会科学	国立	C	任期なし	・共働き ・パートナー（妻）は非正規雇用 ・家族とは同居	・1名 ・小学校
11	Kさん	男性	40代	約17年	社会科学	国立	A	任期なし	・共働き ・パートナー（妻）は非正規雇用 ・家族とは同居	・2名 ・上の子も下の子も認定こども園

[1] 調査時点の状況。非常勤講師を除く、いわゆる「任期なし」の教員と特任教員のような「任期あり」教員を指す  
 [2] Aとしているのは、一般入試で入学難易度（偏差値）が60以上のことである。50～59はBとし、それ以下をCとした。依拠したのは、河合塾の大学入試情報サイト（<https://www.keinet.ne.jp/>）である（最終閲覧日2021年3月8日）

### 3 子育て中の大学教員のスケジュール

それでは、子育て中の大学教員は授業期間における一週間をどのように過ごしているのだろうか。それを見たのが表2である。

表2 一週間のスケジュール

	性別	設置形態	平日	土日	
1	A先生	男性	私立	[以下、調査時点で勤務している大学の前任校での状況] ・担当授業数：4 ・水曜～金曜：授業・授業準備・委員会等 *非常勤講師時代は、担当授業数3～4	(話の流れ上確認できず)
2	B先生	女性	私立	・担当授業数：6～7 ・月曜：授業準備 ・火曜～木曜（週3日）：授業・授業準備・委員会等 ・金曜：兼職の業務、研究、授業準備等	・土曜：大学院生指導、入試業務等 ・日曜：朝や夜は仕事をしている
3	C先生	女性	私立	・担当授業数：5～6 ・月曜～金曜（週5日）：授業・授業準備・委員会等	・土曜、日曜：各3時間ずつ授業準備や資格試験対策等
4	D先生	女性	私立	・担当授業数：6 ・週4日授業で出勤	・実習科目の巡回等
5	E先生	男性	公立	・担当授業数：8	・学会や研修会に参加することも（月に1～2回） ・年1～2回オープンキャンパス、また入試担当業務
6	F先生	女性	私立	・担当授業（出産前）：11、（出産後）4+通信3 ・月曜：授業準備等 ・火曜：授業準備等 ・水曜～金曜（週3日）：授業・授業準備・委員会等	・土曜、日曜：メール返信等 ・研究会に参加することもある
7	G先生	男性	私立	・担当授業数：9～10 ・週4日授業で出勤	・土曜、日曜：月1～2で研究関係の出張（多い時は3～4）
8	H先生	男性	公立	・担当授業数：5（非常勤含めて）+集中講義1 ・月曜：授業1 ・火曜：授業1（非常勤） ・水曜：授業1 ・木曜：授業2 ・金曜：いわゆる研究日 *読書会・研究会：2	・読書会・研究会：2 ・研修講師を月に7（調査時期の昨年度の月）→新型コロナの影響で激減
9	I先生	女性	私立	・担当授業数6 ・月曜・火曜：授業準備等が中心 ・水曜～金曜：各2	・土曜：月1以上で授業
10	J先生	男性	国立	・担当授業数：6～7 ・授業の入っていない日に学生引率等も	・パートナー（妻）に相談してOKが出れば大学関連業務をすることもある（大学に行って仕事することも以前よりは増えた）
11	K先生	男性	国立	・（授業期間によって異なるが）週6（そのうちゼミが3）	・第一子誕生前は月の土日のうち2/3は研究会等で埋まっていた。第一子誕生後は月の土日のうち4日ほど研究会等。第二子誕生後は更に減る

注：基本的に新型コロナウイルス感染症蔓延前の2019年度の状況になっている。

担当授業数は6前後が多い。平日の出校（講）日は3～5となっている。C先生は、平日全て出校（講）する必要がある、いわゆる「研究日」は存在しない。授業の入っていない日を授業準備等にあてている教員も少なくない。平日は授業をし、授業準備をし、学内業務をこなすという繰り返しが基本といえる。G先生は次のように話している（[]内は筆者による補足である。下線も筆者による。以下、同様）。

G先生：8時ぐらいに大学に着いて、○曜日は2時間目から授業なので、10時半まで時間があるんですけど、その2時間半の間にまずメールの処理ですよね。メールの処理が大体1時間ぐらいかかるんですけど、そのあと1時間半で[授業準備]。これはコロナ前なんですけど、コロナ後は授業準備が3倍ぐらいになるんで、それで追いつかなくなりましたんですけど（笑）、それで2時間目が始まって、3時間目に○○

センターの会議があって、2時40分から4時10分までが4時間目の授業ですね。一番酷いときには4時20分から6時にまた会議があって、(中略)会議のいろんな処理とかのメールをさっとして、7時ぐらいに家に帰る。

また、確認ができた10名のうち6名は、土日にも授業準備、学生指導(実習科目の巡回含めて)、入試業務、オープンキャンパス業務、そしてメール返信といった大学関連業務をしていた。教員によって業務量や頻度に違いはある。E先生のように年に数回のオープンキャンパスと入試担当業務だけという教員もいれば、C先生のように土日各3時間を授業準備や大学関連業務に使っている教員もいる。C先生とD先生は次のように話している。

C先生：保健関係だと土曜とかの出勤があるんですね、土曜日じゃないと一斉の模擬試験を組めない。あと(中略)オープンキャンパスとか。月1でやるんで。(中略)  
土曜とか日曜に夕方家族に3時間ずつぐらい子どもを見てもらって、そういうときに授業の準備の残りをやったりとかする。

筆者：そうじゃないと授業準備追いつかないってことですか？

C先生：無理ですね。

D先生：実習科目を持ってまして、それが去年一番きつかった。(中略)トラブル対応で学生対応、日程調整。連れていけるようなイベントだったら子ども連れていきますけど、なかなか難しいですね。学生だけでまわしてくれるんだったらいいですけど、そうもいかないの。(中略)  
実習巡回はもれなく土日。そういう学外の方と打ち合わせとかになると土日であったりとか、あとは平日の夜になると、その場合は夫に[子どもを]任せないといけないっていうふうに[なります]。

研修会講師のような「社会活動」や学会活動、そして研究会参加を仕事の一環とするならば、確認ができた10名全員が土日働いていることになる。

次に、授業のある日のスケジュールを示したのが表3である。



表3 一日のスケジュール（授業期間中の授業のある日）

	5時	6時	7時	8時	9時	10時	11時	12時	13時	14時	15時	16時	17時	18時	19時	20時	21時	22時	23時	24時	1時	2時	3時	4時		
1 先生	男性	(話の抜かし、確認できず)																								
2 先生	女性	a.家事・子ども送迎等 b.メール等	a.家事・子ども送迎等 b.メール等	出勤(30分) には大学)	b.授業・メール・授業準備等	a.家事・子ども送迎等 b.メール等	a.家事・子ども送迎等 b.メール等	a.家事・子ども送迎等 b.メール等	a.家事・子ども送迎等 b.メール等	a.家事・子ども送迎等 b.メール等	a.家事・子ども送迎等 b.メール等	a.家事・子ども送迎等 b.メール等	a.家事・子ども送迎等 b.メール等	a.家事・子ども送迎等 b.メール等	a.家事・子ども送迎等 b.メール等	a.家事・子ども送迎等 b.メール等	a.家事・子ども送迎等 b.メール等	a.家事・子ども送迎等 b.メール等	a.家事・子ども送迎等 b.メール等	a.家事・子ども送迎等 b.メール等	a.家事・子ども送迎等 b.メール等	a.家事・子ども送迎等 b.メール等	a.家事・子ども送迎等 b.メール等	a.家事・子ども送迎等 b.メール等	a.家事・子ども送迎等 b.メール等	
3 先生	女性	a.家事・子ども送迎等 b.メール等	a.家事・子ども送迎等 b.メール等	出勤 *コロナ前は研究等に 関する読書も	b.授業・メール・授業準備等	a.家事・子ども送迎等 b.メール等	a.家事・子ども送迎等 b.メール等	a.家事・子ども送迎等 b.メール等	a.家事・子ども送迎等 b.メール等	a.家事・子ども送迎等 b.メール等	a.家事・子ども送迎等 b.メール等	a.家事・子ども送迎等 b.メール等	a.家事・子ども送迎等 b.メール等	a.家事・子ども送迎等 b.メール等	a.家事・子ども送迎等 b.メール等	a.家事・子ども送迎等 b.メール等	a.家事・子ども送迎等 b.メール等	a.家事・子ども送迎等 b.メール等	a.家事・子ども送迎等 b.メール等	a.家事・子ども送迎等 b.メール等	a.家事・子ども送迎等 b.メール等	a.家事・子ども送迎等 b.メール等	a.家事・子ども送迎等 b.メール等	a.家事・子ども送迎等 b.メール等	a.家事・子ども送迎等 b.メール等	
4 先生	女性	a.家事等	a.家事等	出勤 *メール返信、食事のた めの買い物等	b.授業・メール・授業準備等	a.家事等	a.家事等	a.家事等	a.家事等	a.家事等	a.家事等	a.家事等	a.家事等	a.家事等	a.家事等	a.家事等	a.家事等	a.家事等	a.家事等	a.家事等	a.家事等	a.家事等	a.家事等	a.家事等	a.家事等	a.家事等
5 先生	男性	睡眠	睡眠	a.家事等	b.授業・メール・授業準備等	a.家事等	a.家事等	a.家事等	a.家事等	a.家事等	a.家事等	a.家事等	a.家事等	a.家事等	a.家事等	a.家事等	a.家事等	a.家事等	a.家事等	a.家事等	a.家事等	a.家事等	a.家事等	a.家事等	a.家事等	a.家事等
6 先生	女性	睡眠	睡眠	a.家事・子ども送迎等	[出勤]	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等
7 先生	男性	睡眠	睡眠	a.家事等 b.メール・授業準備等	出勤	a.家事等	a.家事等	a.家事等	a.家事等	a.家事等	a.家事等	a.家事等	a.家事等	a.家事等	a.家事等	a.家事等	a.家事等	a.家事等	a.家事等	a.家事等	a.家事等	a.家事等	a.家事等	a.家事等	a.家事等	a.家事等
8 先生	男性	睡眠	睡眠	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等
9 先生	女性	睡眠	睡眠	a.家事等 b.メール・授業準備等	出勤	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等
10 先生	男性	睡眠	睡眠	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等
11 先生	男性	a.家事(洗濯等) c.(最初に近い日は出 生に送迎して、研究や医 業準備)	a.家事・子ども送迎等	出勤	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等	a.家事・子ども送迎等

注1: 基本的に新型コロナウイルス感染症蔓延前の年度の授業のある日という事で開きましたものである。なお、曜日によってスケジュールは若干異なる(例えば保育園の送迎を夫婦で交代で行っている等)。

注2: []は前後の文脈から推察。

注3: 家事・育児等は、授業・授業準備、その他学内業務は、研究はと記載した。

睡眠時間以外の時間は、授業や授業準備等の大学関連業務や家事・育児が詰まっていることがわかる。生活に「余白」がほとんどない状況である。全時間帯を確認できた 8 名全員が大学で仕事をする→帰宅してからは家事・育児等の「仕事」をする→更に大学の仕事や研究をしていた。B 先生、C 先生、H 先生、I 先生は次のように話している。

B 先生：朝は今だと 5 時台に息子が起きるんですけど、起きてから仕事は基本的にはできないんですけど、でも、うちは夫が息子と寝てくれているんですね。なので、  
[子どもが] 騒ぐまで、30 分ぐらい時間があれば、朝メールを片付けてから、あと息子に会ってからは送り出すのが 8 時半ぐらいなので、そこらへんまでは家事をやりながら息子と遊ぶみたいな感じですかね。

C 先生：起床は 4 時か 4 時半ぐらいかな。(中略) だけど [自分が] 起きると子どもが起きちゃうので、布団の中でメール見たりとか、今日の予定を立てたりとかして、6 時ぐらいとか 5 時半ぐらいから動き始める。

H 先生：例えば車で [職場に] 行っている日やったら 2 時半に子どもをピックアップして、戻ってきて子どもにおやつを食べさせて、5 時くらいまで仕事さしてもうて、5 時から子どもを風呂に入れて、僕は子どもを風呂に入れることが多くて、(中略) それで僕も風呂入ったあと、奥さんが風呂入っている間に僕がご飯作ることが今までは多くて、それで 6 時から 6 時半ぐらいに晩飯を 3 人で食べて、そのあと歯磨きとかも僕がさしたり奥さんがさしたりするんだけど、夜の歯磨きは奥さんが多いのかな。で、子どもに絵本読んだりするんだけど、子どもは 7 時半から 8 時ぐらいの間に奥さんとともに寝て、奥さんと子どもが今子どもの寝室になってるところで一緒に寝て、僕だけもともとあったベッドで寝ているので。子どもが 7 時半ぐらいにおやすみ言うたあとに、僕は食器片づけて、(中略) 8 時ぐらいから自由時間だけど、自由時間と言いながらたぶん半分以上は仕事してて、授業の LMS のフィードバックを書いたりとかしてて、(中略) 大体ふつうは 8 時から 9 時半か 10 時ぐらいまでパソコンつけてて、そのあと 1 時間か 1 時間半ぐらい本読んで寝るっていう、そんな感じ。

I 先生：6 時に帰って、大体 7 時からご飯を食べて、8 時ぐらいから子どもがお風呂に入ったりして、9 時には子どもを寝かすって感じですね。(中略) [子どもが] 小学校に入ってから宿題が出てきたので、結構そこが大変で、宿題やらせたりとかして、9 時過ぎちゃうんですけど。子どもがぱっと寝て、私が起きているときはそのあとちょっと仕事したりとか、あと家事したりするんですけど、やっぱり半分ぐらいは一



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

緒に寝ちゃうので、9時に（笑）。（中略）で、2時頃起きて家事やったり。（中略）絶対明日までとかがあると、そこから仕事をしてとか。

筆者：真夜中に起きて、仕事なり家のことをすることは結構多いですか？

I先生：多いと思います。

アーリー・ホックシールドは、共働き女性がオフィスや工場で一つ目の仕事をし、帰宅してからは家事・育児という「第二の勤務（セカンド・シフト）」に従事していると指摘した（Hochschild 1989=1990）。ホックシールドの議論を参考にすると、取り上げた大学教員は、子どもが寝たあと更に「第三の勤務（サード・シフト）」に従事しているといえるかもしれない。もっとも、自宅でいつどのように仕事をするのかを勤務先が決めているわけではない。あくまで、教員自身が選ぶ形でその時間に仕事をしている。

また、注目すべきは、多くの教員がまとまった研究時間を取れていないということである。一日の中で定期的な研究時間を確保できているのは、確認ができた10名中2名（G先生、H先生）だけである。それもG先生は授業準備等しながらである。もっとも、この2人以外が研究をしていないわけではない。授業と授業の間や家事・育児のちょっとした「隙間」時間に研究をしている。上述したG先生もH先生も同様である。K先生とH先生は次のように話している。

K先生：平日 「子どもが」保育園の間はまとまった時間を必要などうしてもやらなきゃいけないことを先にやって、その残りで自分の仕事「研究」をこつこつ進めていくっていうことをして。

H先生：本を読むのは授業の空き時間及び家事・育児の空き時間。大半が自宅だけれども、日時によっては研究室で。

#### 4 家事・育児の分担

では、多忙な子育て中の大学教員は実際どれだけ家事や育児を担っているのだろうか。それを示したのが表4である。

表4 パートナー（結婚相手）との家事・育児分担

性別	パートナー（結婚相手）の就業者形態	子ども人数	育児休業取得	外部資源	家事・育児に関する分担状況等
1 1先生 男性	正規雇用（公務員）	1	なし <small>（学業特別研究員昇格後に生まれたため取得できない）</small>	・「職場は関東」関西の自宅近くに自分の両親が住んでいて、保育園の送り迎えをお願いすればやってくれることもある	・専業主婦非常勤講師時代は、保育園送り迎えを最初担当していたが、途中から送りは自分、迎えはパートナー（妻）に。専任保育員（前職→現職）となり、家族と離れて暮らすようになってからは、子どもの面倒等は基本的にパートナー（妻）が担当しているが、前職時代は毎週家族のところに戻って家事・育児等担っていた
2 1先生 女性	自営業	1	なし	・パートナー（夫）の実家は同じ県内、自分の実家は隣県にある。日常的なサポートは受けていない	・保育園送り迎えは自分だったが、新型コロナウイルス感染症拡大状況以降は送りがパートナー（夫）で迎えは自分 ・育児全般のマネジメントは自分 ・基本的に家事は双方が半分ずつ
3 1先生 女性	正規雇用（民間企業）	1	なし	・義母と同居しており、食事準備等家事を一定してくれる。また、近所に住む父親の親族がサポートしてくれることもある	・保育園の送迎は、パートナー（夫）がいる時は夫が、いない時は近所に住む父親の親族が担う（自分は担当していない） ・朝食準備は自分が途中で、そこからは同居する義母、夕食準備は、同居する義母や近所に住む親族が担っている
4 1先生 女性	「半自営」	2	あり <small>（2人目の特）</small>	・特になし	・夫：洗濯、送り迎え、子ども寝かしつけに訪問介護、掃除等。朝・限探業の時は子どもの朝食用意や支度等 ・自分：家族生活をまわすためのマネジメント（食料管理や買い物、子どもの予防接種予約等）、料理
5 1先生 男性	正規雇用（大学教員）	1	なし <small>（ただし1人目の時は自分が大学教員のため取得できない）</small> ・パートナーは「あり」	・特になし（数回だけベビースタッターに依頼）	・幼稚園の迎えをしたほうが幼稚園を作るというルールになっている
6 1先生 女性	正規雇用（大学教員）	1	あり	・育児保育を何回か利用しただけ	・新型コロナウイルス前までは子ども送りの送りは平々。夜間の探業がある日はパートナー（夫）が迎えにいき、夕食や子どものお風呂に入れること等も担って貰っていた ・新型コロナウイルス以降は家事はほぼ自分が担当すること
7 1先生 男性	正規雇用→自営業	2	なし <small>（ただし1人目の時は自分が大学教員のため取得できない）</small>	・自宅近くにパートナー（妻）の両親が住んでいて、パートナー（妻）が子どもと行く等（自分が出張時等）	・パートナー（妻）：弁当準備、食事の買い物、夕食準備（メイン）、裁縫、家事・育児関係マネジメント、自分が出張時の子ども送りの面倒等。宿題の面倒や習い事の送り迎えはその時空いている方が担当 ・自分：朝食準備、洗濯、地域の会合出席、食事の買い物、子どものお風呂、夕食準備（サポート）、夕食後片付け
8 1先生 男性	正規雇用→非正規雇用（パートタイム）	1	なし	・特になし	・パートナー（妻）：育児全般のマネジメントを担当 ・自分：朝の子どもの準備、食器洗ったり洗濯したり、子どもをお風呂に入れたり、夕食準備をしたり、食器片づけしたり等。・子ども園の送り迎え等は自分の日出来るほうをやっている
9 1先生 女性	正規雇用（公務員）	1	あり	・自分の親が近くに住んでいて、時々サポートしてもらっていたが、新型コロナウイルスの影響で難しくなった	・保育園までは完全2人分の1つくらいは分担→それ以降は自分の負担増
10 1先生 男性	非正規雇用（パートタイム）	1	あり	・自宅近くにパートナー（妻）の実家があり、時々サポートを受けている	・関わりの方や考えについては聞けたものの、具体的な分担内容については話の流れ上聞くことができなかった
11 1先生 男性	正規雇用→非正規雇用（パートタイム）	2	なし ・パートナーは「あり」 *1人目・2人目も専任・専任取得	・自宅近くに親族が住んでいて、子どもを見てもらうこともある。また、近所に仲の良い家族があり、お願いをすれば子どもを預かってくれるかもしれない。加えて、パートナー（妻）の友人が時々遊びに来て子どもの面倒を見てくれることもある	・パートナー：育児全般のマネジメント、料理、蒙かしつけ、子どもがぐずった時の対応等 ・自分：家のマネジメント（消耗品のストック管理・補給、庭の手入れ等）、子どもをお風呂に入れる、掃除、洗濯、買い物（スーパー等での）等 ・子どもの食事のケアは子どもが2人いるため2人でやっている。また、病院に連れていく等も一緒に行くことが多い ・新型コロナウイルス後はパートナー（妻）が基本的に在宅ワークになり、時間の都合等もあり子どもの送り迎えは自分がやることが多い

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

まず、育児休業の取得状況について見ていこう。男性教員 6 名のうち育児休業を取得したのは 1 名で、女性教員は 5 名のうち 3 名が取得していた。このようにジェンダーによる明確な違いがある。ただし、パートナー（妻）も大学教員の E 先生は、育児休業制度を利用しなかったものの「短時間勤務制度」を 4 か月間利用している。E 先生はその経緯について次のように話している。

E 先生：「育児休業をしたい」って言ったんです。ただ 4 回生と院生がいたので、「週に 1 回だけ研究室でゼミやりたい」って言ったんです。そうしたら人事課が「無理です」って言ったんですね。「育児休業中に研究施設に立ち入らないでください」って言われたんです。私としては鍵も持ってて、誰もいないのにいいじゃないかと思ったんですけど、「組合にばれたら困りますから」って言われて。「じゃあどうやったらこの時間に研究室使えますか」って言ったら、「短時間勤務制度にしてください」って言われて。「それだったら週 24 時間働けます」と。（中略）60%の給料をもらいながら、4 か月間実質上週 90 分しか大学に来なかった。ゼミだけっていうのを 4 か月間やりました。会議も全部免除で。

E 先生以外で育児休業を取得しなかった男性教員の理由とはいかなるものであろうか。理由を聞くことができたのは K 先生である。K 先生は次のように話している。

K 先生：育休は迷ったんですけど、取りませんでした。（中略）やっぱり収入減ると、あとは大学教員はわりと [時間に] 融通利くので育休取らなくても、他の勤務形態の人よりは育児にコミットできると判断して取りませんでした。

それ以外に表 4 から見えてくるのは、男性教員も家事・育児を担っているということである。少なくともパートナー（妻）に「丸投げ」という教員は 1 人もいなかった。ただし、男性教員は家事・育児を一定程度担ってはいるが、例えばいつ子どもを予防接種に連れていくかを調べて予約を入れ、自身やパートナー（夫）のスケジュールを調整したり、冷蔵庫に何がどれだけ残っていて何を買うべきか判断するといった家族が暮らしていくためのマネジメントや育児に関わるマネジメントを主に担っているのはパートナー（妻）であった。5 名中 2 名（B 先生、D 先生）の女性教員は自身の家事・育児に関する役割を「マネジメント」という言葉を用いて表現している。男性教員で「マネジメント」という言葉を用いて自身の家事・育児に関する役割を表現した者はいなかった。女性教員が、個別の家事・育児に加えて家事・育児全体の「マネジメント」を担う傾向があるのだとすれば、仕事や研究、家庭生活のバランスをとるのが男性教員以上に難しくなっている可能性もある。

繰り返しとなるが、男性教員が家事・育児を担っていないわけではない。しかし、

男性教員 6 名のうち 3 名（H 先生，J 先生，K 先生）のパートナー（妻）は非正規雇用・パートタイムで仕事をしており，家事・育児を主に担っていた。J 先生は次のように話している。

J 先生：子育てにフルコミットしたいというふうには思ってるんですけど，実際にはいろんなことで家事や育児ってところについて彼女の存在は大きい。彼女にやっばり負担がかかって，それはよくないとは思いますがね。たまたま私が主な稼ぎ主っていうふうな位置づけなので，彼女もそういうところを受け入れてもらってるところがあると思うんですけど，実際に共働きとか向こうがフルタイムで働くってなると，このままではやっぱり駄目だよっていうのは，よく。

更に注目すべきは，女性教員 5 名のうち 2 名（B 先生，D 先生）のパートナー（夫）の仕事が自営・「半自営」で，フレキシビリティのある働き方をしていることである。男性教員 6 名のうち 3 名のパートナー（妻）が非正規雇用・パートタイムであることを踏まえると，子育て中の大学教員にとってパートナーがフレキシビリティのある働き方をしている，かつ家事・育児にかなりの程度関わるものが就労生活において重要になっていると言えるのではないだろうか。平日 5 日出校（講）する義務のある C 先生はパートナー（夫）が民間企業で正規雇用ではあるものの，義理の母と同居しており，食事準備等のサポートを受けているだけでなく，近所にも様々な形でサポートしてくれる親族がいる。見方を変えると，自分の親や親族のサポートもなく，共働き（パートナーも正規雇用）で子育て中（特に小さな子どもの場合）の大学教員は，日々の仕事や家庭生活をまわすうえで大きな困難を抱えていると考えられる。

## 5 研究状況と研究への意味づけ

子育て中の大学教員は「余白」のない多忙な日々の中でどのように研究をし，研究をどのように意味づけているのであろうか。

11 名全員が子育てと大学関連業務をしながら研究をすることの難しさについて話していた。例えば，A 先生，C 先生，E 先生，F 先生，I 先生，J 先生は次のように話している。

A 先生：やれてないんですよ。ここ何年か（笑）。書きたい論文が 2～3 本あるんですけど書けない。本当に書く時間がなくて。（中略）大学院時代とかはこんなに論文書いていたのにとか，こんなに学会報告していたのにとか，したかったこととかあるし，でも何かもういいかと思って。（中略）本当にいわゆる業績だけっていう話になっちゃったときには，それは勝てないわけですよ。家庭があっってっていう人は。もしくは，家庭を顧みない人しか勝てないわけですよ。勝ち負けって言い方にも

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

ちょっと語弊があるけども。

C 先生：優先順位を入れ替えたんで研究を捨てたっていうのが変わった大きいところ。でも、心のどこかではやりたいし、やらなきゃいけないっていうのと、あと最近決めたのがもうちょっと職位があがっていかないといつか [雇用を] 切られると  
思っていたし<sup>3)</sup>、いきにくいだろうと思うんですよ、この年齢でちょっと。だけど雇  
ってくれるならもういいよっていうまで〇〇 [今の職位] でいいやと思って、そう  
いう意味で研究の優先順位をあげない、そう思った。

E 先生：研究は極端に言ったらやらなくても誰も困らないんですよ。(中略)でも、  
学生指導はやないと困る人が目の前にいちゃうわけですね。育児はやないと人  
が死んじゃうので、やっぱり育児、学生指導、自分の研究って優先順位をはっきり  
つけてるんです。(中略)基本的に子どもが生まれて3~4年は研究ほぼゼロです。  
そのころ貯金で出た本はありますけど、基本的に新しいことは全くできない。仕事  
の時間は全部学生対応、卒論や論文指導に振らざるを得なかったんです。

F 先生：[50時間の就業時間のうちで研究のエフォートは] 10%くらいじゃないです  
かね。

I 先生：[研究に関して]私はたぶんちょっともう諦めがついてるかもしれないです、  
今。子どもがちっちゃいときのほうがすごい焦りがあって、やらなきゃって思っ  
たし、こうやって何もやってなくて私もうどんだめだわみたいな、置いていか  
れるわみたいなのがあったんですけど、もう今はあきらめているかも(笑)。これも  
あと何年だみたいな感じ。(中略)中学生ぐらいになればきっともうちょっと子ども  
も自立するし、自分の自由な時間もできるんじゃないかと思って、あと数年だと思  
って。

J 先生：いま本当に研究をしているのかって言われると、結構しんどいところがあり  
ますけど。(中略)子どもを一回寝かせて、[平日]夜中の3時とか4時ぐらいに  
起きて、その起きたあとに本を読んだり、原稿書いたりとか、そういうかたちです  
よね、やるとしたら。

E先生の言葉に依拠するならば、「研究は極端に言ったらやらなくても誰も困らない」  
ゆえに日々の生活の中で優先順位を下げ、育児や学生指導を優先せざるをえないのだ。  
A先生は研究を「やれてないんですよ」と話しており、I先生は「諦めがついてる」と  
まで言っている。

しかし、子育て中の大学教員は本当に研究していないのであろうか。2017～2019年度の研究業績を見たのが表5である。論文・書籍等出版物・学会報告等が0という教員はいなかった。H先生は20もの業績を出している。表には記載しなかったが、書籍が3でそのうち単著が1、researchmapで「論文」とされているものは7になっている。A先生は19の業績で、その内訳は書籍が2でそのうち単著が1、researchmapで「論文」とされているのは1で、書評等を中心とする「MISC」では7で、学会報告等が9になっている。日本学術振興会の競争的研究資金である「科研」獲得状況を見ても、確認ができた10名中8名が獲得しており、8名全員が研究代表者にもなっている。すなわち、対象者の「研究ができていない」という自己認識は、成果を全くだしていないということではない。様々な可能性が考えられる。論文や書籍といった成果の数が子育てするようになって落ちたことで「研究ができていない」と感じている可能性、新規の課題に取り組めていないことをもって「研究ができていない」と感じている可能性、査読付き論文を投稿し採択されていないゆえにそう感じている可能性、あるいは、詳細は割愛するものの対象者の多くが調査研究に従事してきた経験があることを考えると、研究フィールドに入れなかったことをもって「研究ができていない」と感じている可能性もある<sup>4)</sup>。

なお、性別から研究業績を見てみると、男性教員のほうが女性教員よりも業績数が多い。ただし、これが何に起因するものなのか聞き取りからは推定できなかった。

表5 研究業績

		性別	入学難易度 [1]	論文・書籍等出版物・学会報告等の過去 3年(2017年度～2019年度)の合計数 * researchmap、CiNi、所属大学ウェブ サイト調べ	科研等外部資金取得
1	A先生	男性	A	19	あり(代表)
2	B先生	女性	A	5	あり(代表)
3	C先生	女性	C	5	なし
4	D先生	女性	B	2	なし
5	E先生	男性	B	10	あり(代表)
6	F先生	女性	B	11	あり(代表)
7	G先生	男性	B	11	あり(代表)
8	H先生	男性	B	20	あり(代表)
9	I先生	女性	B	2	？ (あるようだが詳細確認できず)
10	J先生	男性	C	7	あり(代表)
11	K先生	男性	A	3	あり(代表)

[1] Aとしているのは、一般入試で入学難易度(偏差値)が60以上のことである。50～59はBとし、それ以下をCとした。依拠したのは、河合塾の大学入試情報サイト(<https://www.keinet.ne.jp/>)である(最終閲覧日2021年3月8日)



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

仕事や育児に忙しく、まとまった研究時間もなかなかとれないなか、なぜ競争的資金を獲得しようとするのだろうか。勤務先が獲得するよう促していることも考えられるが、B先生は次のように話している。

B先生：自分は研究者と教育者って二足のわらじじゃないですけど、基本は教育者なんだと思ってるんですよ。でも、自分が教育者であるためには大学の先生なんだから研究もしてないとだめだよねっていう、もう完全に **should** のほうですね。(中略) とにかく科研だけは取り続けようみたいな、そういう感じです。だから、すごいポジティブなエネルギーがあって何か取っていきたいっていうよりは、枠の中でここだけは満たせておかなきゃなってしまうところは最低限やってるみたいな。(中略) それ[科研]がないともう本当にやらなくなりそうなので(笑)。

B先生の前提にあるのは、「自分は教育者」という自己認識であり、大学でよい教育者であるためにも研究をするべきということである。科研申請はそのために最低限必要なこととされる。他方、研究業績が20もあるH先生は違う形で自身の研究活動について話している。

H先生：子どもが生まれるまで、生産性至上主義にやっぱり自分の中でも毒された部分も大きかったので、その残りかすみたいなもので、研究会やったりアウトプットし続けてる部分がないかといわれたら、それはゼロではないと思います。(中略) 僕にとっての生産性ってやっぱり **Publish or Perish** [出版か死か] です。いかにたくさん論文とか本書くか。(中略) 博士論文の公聴会で「あんたはこんだけしか査読論文も出してなくて、こんなに学会発表も少ないのに、これで博士論文として価値があるんですか」って聞かれたことがあるんですよ。それがものすごくトラウマになっていて。(中略) 半分以上強迫観念でやりました。それはやっぱり一つは自分の中で課した生産性が低かったら生き残れないんじゃないかっていう強迫観念。

業績を出し続けなければ学術の世界では生き残れないという強迫観念がH先生を突き動かしていた<sup>5)</sup>。言葉として語られてはいないものの、**Publish or Perish** という価値観が対象者の子育て中の大学教員を強く縛っているからこそ、実際はある程度研究業績を出していても「研究ができていない」と自己判断することに結びついているとも考えられる。

注目すべきは、なかなか研究に打ち込むことができないということを、業務量の多さや家事・育児の大変さにその要因を求めるのではなく、自らの怠慢・覚悟のなさ(自己責任)として意味づけている教員もいるということである。B先生とI先生は次のように話している。

B 先生：私もともと若干研究怠けるタイプなので（笑）。

I 先生：娘が学校の学童に行ってるんですけど、クラスが違って直接話したことはないけど、大学の先生をしてるお母さんがいるんですね。その「お母さんの」子はいつも一番最後の延長のところまで毎日来ててみたいな話を聞くと、何かちょっと大変だからお友達に預けて仕事してたとか、そういう話とかも聞いて、そこまでやっぱり割り切れる人が研究者としては価値のある人なんだなとか思ったりする部分もあるんですよ、でも、自分はちょっとそこまではできないし。

## 6 研究を続けるためのストラテジー

子育てしながら研究することの難しさに直面し、それまでとやり方を変えることでそれに対応している教員もいた。D 先生、E 先生、J 先生は次のように話している。

D 先生：授業を研究としてやるしか今の状況では無理だなって。授業と別に研究を分けるというのはちょっと難しいんじゃないかなって。（中略）授業が研究フィールドですね。

E 先生：研究スタイルっていうのは、それまではインタビューをして、質的調査をして、現地に行ってるタイプが多かったんですね。（中略）ところが、子どもが生まれると、そういった調査スタイル自体が成立しなくなるので、私インタビュー一切やめたんです。つまり、人と会って話をするっていう調査スタイルはどうしても時間的拘束が多すぎるので、いわゆるデータ分析に切り替えたんですよ。

J 先生：やっぱり昔みたいにどっかに出かけて行って調査して、調査旅行に行ったりとか、出張してどっかへ聞き取りに行くみたいなことはかなり難しい。それはコロナ前からそういう感じだったんで、やるんだったら文献読んで、あるいはこの地域や地元で付き合ってる人たちの事例とかで書くしかないなっていうふうな形だったので、そういうことでの研究はゼロではない。でも、本当に恐らく「労働時間のうち研究は」1割とか頑張って2割ぐらいいかなという感じです。

子どもがまだ小さいうちは手がかかり、パートナーに子どもの世話を「丸投げ」しないことを前提にすると、聞き取り調査等で家をあけることが難しくなる。そのため、D 先生、E 先生、J 先生は授業を研究フィールドとしたり、地元で日頃から付き合いのある方々を研究対象としたり、あるいは計量データの分析に切り替えることで、対応していた。

K 先生は子どもが生まれて研究の仕方を変えたわけではないが、それは K 先生が研

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

究の一環として教育活動に取り組むことができるからだった。このことは、K 先生が研究者養成を期待される「研究大学」に勤務していることと関係している。K 先生は次のように話している。

K 先生：講義の準備というよりは、自分の研究活動と重ねて、自分が研究で読みたい本とか読み直したい本を選んでますので、そのゼミの講読の準備は結構時間かかるんですけど、僕の認識の中では研究活動と一体化しているんですね。（中略）教育と研究を結びつけることはやりやすい職場だと思うので、（中略）講義の準備の中でも僕の中では研究と結びついているっていう感覚はあります。

## 7 子どもを持つことによる多様な困難

これまでにあげたもの以外で、より射程を拡げて、大学教員キャリアと子育てをめぐって、どのような困難があるのだろうか。

まず、パートナーのキャリア、子どもの育ち、自分のキャリアの間で生じる強い葛藤である。大学教員の求職活動は（特に初職の場合）幅広い地域を想定して行なわれることが多いと思われるが、以下の A 先生と G 先生の話はまさに初職のときのことである。

A 先生：家庭ですよ、問題は、妻のキャリアと子どもの教育と育ちと。〇〇大学に着任していよいよ関東っていうことが現実味を帯びてきたとき、でも僕はうちの子は関西で育つほうが楽しそうだなっていうのも何かあったんですよ。ベラベラの関西弁ですから、大阪南言葉ですから。何か彼が例えば〇〇〔関東のある地域〕とかで小学校通っているのが想像しにくいところがあったりもしたんですよ。でも一方で家族 3 人で例えば関東行ってってなったら、それはそれでたぶん機嫌よくやるんだろうと思う。何かそこが本当に読めないですよ。

G 先生：専任教員としての仕事が決まり、それによりパートナー（妻）が正規雇用をやめたことについて罪悪感ありますね。特に一番の罪悪感はキャリアですね。要するに妻が正規職員やっていて、彼女普通に折れてくれたんですよ、エリート社員だったんですけど。実は結構彼女自身心が折れてた部分あるんですけど。（中略）そこですごく罪悪感があって。

次に、安定した仕事に就く前に子どもを持った場合の子育てや研究を支える公的制度のなさ、あるいは脆弱さがあげられる。A 先生は学振特別研究員時代や専業非常勤として働いていた頃に大変困ったという。A 先生は次のように話している。

A 先生：保育園に出す書類で学振特別研究員っていったいどうしたらいいんだって  
いうことがありまして。[区役所から]「そういうケースは初めて」と[言われました]。  
[研究員としての受け入れ先となっていた]〇〇大に聞いて、要は「この人は  
我々の組織で事務的なことを処理してますってということまでは証明できます」と。  
あとは直属の上司にあたる受け入れ教員が証明しますってということになって、僕は  
一日のスケジュール表や一週間のスケジュールを作ったんですよ。(中略)[結局]  
書類は30枚ぐらいになったんですよ、数えたら。(中略)何かある種のゴール的  
に、家庭も全部投げ出して研究をやってみたいな世界観は凄く違和感がありますよ  
ね、それは。(中略)一番支援が必要だったのは、非常勤のときだったんですよ  
ね。本当に身分が不安定だからこそ公的なものが需要で、[専任教員になった]今  
は凄く楽なんですよ、そういう意味では。

## 8 仕事と子育てのバランスをめぐる困難の背景

それでは、仕事と子育てのバランス、また大学教員キャリアと子育てに関連する困難の背景には何があるのだろうか。

大学という職場が子育て中の大学教員にどのようなものとして認識されているのかを見ていこう。B先生とI先生は次のように話している。

B 先生：自分次第っていうところが逆にきついなっていうのがありますね。この状況でも自分次第でもっとパフォーマンス上げられるよとか、自分次第で研究をもっと下げてもっと子どものほうにっていうのもできるので、自分が決めなきゃいけないっていうのがちょっとつらい。つらいまではいかないですけど、難しいなっていうふうには思います。(中略)業務量の調整っていうのは研究でしかできないので  
っていうのがなんかこう。そこを犠牲にしてるとはやっぱり結局エクスキューズだとしても、犠牲にしてることは間違いないかなと思いますね。

I 先生：やっぱり常に追われてるとかゴールが見えないっていうか(笑)、例えばこの商品が売ればプロジェクト終わりみたいなものもないじゃないですか。(中略)自分のやっぱり気持ちの持ちようというか、自分の内面的な部分でいろんなことが決まってくるというか。(中略)ある意味困難。(中略)枠が決められていないぶん、自分で枠を作っていかなきゃいけないので、家庭生活あんまり考えなければ、そこをがむしゃらに自分のやりたい放題できるんですけど、やっぱりそこに侵食してくるものが出ると、その枠をどう作るかっていうことを自分で決めなきゃいけないのが難しい。

B先生とI先生の話から見えてくる困難の背景とは、各教員の業務量の調整等「マ

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

ネジメント」する仕組みや人が大学において皆無であり、あらゆることが形式的には教員の自己裁量とされているが、教員の側で動かせるのは研究時間しかなく、教員は研究時間を犠牲にすることでなんとか日々の仕事や家庭生活をやり繰りしているということである。

次に見えてきたのは、教員によるケア労働を特に考慮しなくとも問題がないとしてきた（性別役割分業を前提に置く）男性中心的な組織文化が大学にあるのではないかということである<sup>6)</sup>。B先生、F先生、E先生は次のように話している。

B先生：[同僚の先生方は] 心理に関してすごく丁寧なケアはしてくださるんですけども、実際の仕事は完全に増えているので、やっぱりそういう仕組みがないところではこの世界の仕事は際限がないなって思います。会社だったら上司が部下の労働時間とかをコントロールしなきゃいけないっていう責任があったりとか、育休じゃないにしても何かを考慮しなきゃいけないっていうお達しみたいなのがあればいいんですけど、その枠組みのなさがやっぱり苦しいですね。断れないですし、やっぱり子どもを理由に断るのも、こっちもできないっていう苦しさですね。（中略）みんなそうやって子育てしてるでしょっていう話になっちゃう。子どもがいるので委員会の委員長できませんとは言えないっていうのは重なってくると結局凄いアップアップな感じですかね。

F先生：やっぱり子どもがいるいないとかに拘わらず、同じものを求められるのはしんどいなとは思いますがね。夜間授業とかも男の先生とかから依頼されたりするんですけど、まだ0歳の子を抱えながら、「はい、できるよね」みたいな。

筆者：本当は土日祭日に授業する大学文化ってどうなのかって思いますけどね。

F先生：そう。それなら託児所があってしかるべきと思うけど、それはやってくれないから（笑）。

E先生：去年公募に出して思ったんですけど、直近5年の業績に限るとか書いてあるんです、応募要領。（中略）育児挟んだらアウトやんって思っちゃうんですよ。想定していないんですよ、ライフイベントで3~4年業績が空くなんていうのは当たり前にあるはずですけど、人を採る側って平気で書くんだけなってる。（中略）男性研究者で子どもが生まれて、自分のスタイルを変えずにすんでいる人って、やっぱり感情的に冷静には見れない。でも、同じ物差しで評価されるじゃないですか。

## 9 まとめと総合考察

本稿では、子育て中、特に未就学児を育てている大学教員に聞き取り調査を行ない、その結果を示してきた。以下にまとめる。



### ①子育て中の大学教員のスケジュール

授業期間中平日は週に3~5日ほど出校（講）し、土日にも授業準備や学生指導、入試業務やそれ以外の学内業務、研修会講師や学会活動を行っていた。授業のある日を見ると、全時間帯を確認できた全員が大学で仕事をする→帰宅してから家事・育児等の「仕事」をする→更にその後で大学の仕事や研究をしていた。そして、多くの教員がまとまった研究時間を確保できていなかった。

### ②家事・育児の分担

育児休業については、男性教員6名のうち1名、女性教員は5名のうち3名が取得していたように、明確にジェンダー差が見られた。家事・育児の状況では、男性教員6名のうち3名のパートナー（妻）は非正規雇用・パートタイムで働いており、家事・育児を主に担っていた。女性教員5名のうち2名のパートナー（夫）は自営・「半自営」であり、子どもを育てながら大学教員として働くには、パートナーがある程度フレキシビリティのある働き方をし、かつ家事・育児にかなりの程度関わることが就労生活において重要であることが示唆された。

### ③研究状況と研究に関する認識

11名全員が子育てと大学関連業務をしながら研究をすることの難しさについて話していた。しかしながら、「科研」獲得状況を見ると、確認ができた10名中8名が研究代表者として獲得しているなど、実際には一定程度研究成果を出していた。この自己認識と実際の成果のギャップの背景には、Publish or Perishといった価値観を対象者が強く意識していることが考えられた。

### ④研究を続けるための戦略

多忙な日々の中でパートナーに子どもの世話を「丸投げ」せず、それでも研究するために研究手法や対象を変えた教員もいた。具体的には、授業を研究フィールドとする、聞き取り調査から計量データ分析に切り替える、自分の住む地域を研究フィールドとする等である。また、「研究大学」に勤める教員は研究の一環として教育活動に取り組んでいた。

### ⑤子どもを持つことによる多様な困難

パートナーのキャリアと子どもの育ちと自分のキャリアとの間での葛藤が明らかになった。そして、専業非常勤講師時代等不安定な時期にキャリア継続のための支援がほとんどないことが明らかになった。

### ⑥仕事と子育てのバランスをめぐる困難の背景

業務量の調整等「マネジメント」する仕組みや人が皆無であり、教員の側としては研究時間を犠牲にすることで仕事や家庭生活をどうにかまわしていること、またケア労働がほとんど考慮されない組織文化があるのではないかと思われた。



最後に規範的視点を差し込みたい。子育て中の大学教員がある程度のゆとりをもって就労生活を送り、研究を継続するためには何を変えるべきなのかということである。

第一に、それぞれの職場では人が不足しており、それに比して業務量が多いと思われた。裁量労働といっても裁量の余地はほとんどなく、子育て中の教員は唯一裁量のきく研究時間を大学関連業務と家庭生活を両立させるための資源として活用していた。こうした状況は組織の構造的な問題であるようにも思われるが、先述したように研究になかなか取り組めないことを自身の能力のせい（自己責任）と捉える教員もいた。そうした中で、対象とした教員は様々なストラテジーを用いていた。例えば、研究を教育活動の一環として取り組むことは、「研究大学」に在籍する K 先生だからこそ可能になったと思われる。「研究大学」勤務ではない教員は違うストラテジーを採用せざるをえない。だが、そもそもこうしたストラテジーを用いなければ研究継続できないという仕組み自体が問題ではないだろうか。

第二に、ケア労働、あるいは人の生の脆弱性を直視しようとししない組織構造や大学教員間の労働規範も、子どもを抱える教員にとっては厳しいものになっている。本稿では子育て中の大学教員を取り上げたが、介護をしなければならない教員、病気の家族を抱える教員、そして自身に心身の病を抱える教員にとっても同様であろう。学術界における Publish or Perish といった競争主義的な状況もこうした事態に拍車をかけていると考えられる。このような大学や学術界の状況は、GEAHSS の研究でも指摘されていたように、男性よりも女性に強い負の影響をもたらしているはずだ。

第三に、現在の研究支援の取り組みでは不十分ではないかということである。多くの大学で男女共同参画推進事業、あるいはダイバーシティ推進事業の一環として子育て中の大学教員（特に女性）に対して研究支援（例えばデータ入力を行なう人を大学側の予算で雇用）が行なわれている。こうした取り組みは重要であろう。K 先生と同僚がこの支援を受けて「とてもよかった」と感じて、K 先生に勧めることもあったという。これらはいくまで専任教員として安定的に雇用されている教員に対する支援であり、当時の A さんのように子育てをしながら学振特別研究員や非常勤講師として働く人たちには届かない。また、上述のような研究支援が実際どの程度有効であるかも検討の余地があるのではないだろうか。例えば、E 先生は次のように話している。同様のことを K 先生も話していた。

E 先生：TA とかりサーチアシスタント雇えますっていう制度だったんです。使ってみたんですけど、頼む仕事がなかったんですよ。つまり、私が研究したいのであって、代わりに研究してもらっても意味がなかったんですよ（笑）。（中略）私が欲しいのは研究補助員じゃなくて育児補助員だったんです。（中略）研究は好きなんです、きっと。自分がやんなきゃ意味がないので、人にやってもらっちゃ意味がないので。

E 先生は研究支援の有効性について懐疑的だが、先述したように、K 先生と同僚は研究支援を「とてもよかった」と話している<sup>7)</sup>。これはどちらか一方が意味のある支援ということではないだろう。研究活動を様々な形で支援してほしい時があれば、それ以外の支援が必要な時もあるということだと思われる。

本稿の課題は、以下のとおりである。まず、対象者選択の問題がある。聞き取り調査ではスノーボール・サンプリングを採用したが、それにより 11 名のうち 10 名が社会科学系の教員になった。したがって本稿で明らかにしたことが、どの程度子育て中の大学教員の一般的な姿なのかはわからない。対象者の年齢も 40 代に偏っている。また、こうした調査に協力してくれる教員は、そもそも子育てに熱心で、学内業務や研究にも熱心な教員であるという可能性も棄却できない。ただ対象者数を増やすということではなく、属性・背景ごとに対象者を一定人数集める必要があるだろう。それによって子育て中の大学教員の行為選択の要因をより説得的な形で推定できるはずだ。質問紙調査と混合する形で調査を実施することも考えられる。

次に、研究という「労働」の位置づけについて更に探求する必要がある。引用はしないが、数名の対象者は「賃金は教育や学内業務に対して支払われているのであって研究に対してではない」と話している。対象とした教員にとって賃金とは、あくまで授業やそれ以外の学内業務のような「やらなければいけないこと」を遂行することへの報酬として支払われているものであり、研究はその範疇の外にあるのだ。しかし、例えば准教授から教授に職位が上がる時、研究業績は評価の対象になっているはずだ。研究が職場である大学から無視されているわけではない。そうであるにもかかわらず、研究は賃金の発生する労働とは切断された形で理解されていた。研究とは何であろうか。私的な趣味なのだろうか。そうではないだろう。では、研究はいかなる労働なのだろうか。この研究の位置づけの難しさを、更なる調査によって、そして研究をめぐる制度の分析から明らかにしていく必要がある。このことは、子育て中の大学教員の働き方だけでなく、研究者でもある大学教員全般の働き方の構造や問題点を浮き彫りにすることになるはずだ。

#### [注]

- 1) 本稿のこうした問題設定は、研究を重要な業務で責務と考えている大学教員には該当するが、そう考えていない教員には該当しない可能性がある。
- 2) 各大学が男女共同参画推進事業、またはダイバーシティ推進事業の一環として行なっている実態把握については一定の蓄積がある。例えば次の弘前大学の調査。<http://www.equ.hirosaki-u.ac.jp/equality/data/questionnaire.html> (最終閲覧日 2021 年 3 月 24 日)。
- 3) この点について C 先生に聞き取り調査後にメールにて確認したところ、医療系では〇〇歳で教員として残るためには職位が〇〇以上であることが条件という大

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

学が「結構多い」という。

- 4) この認識上のギャップの詳細を明らかにするには、別の調査が必要になるだろう。「研究」といってもその中には多様な活動を含んでいる。例えば、専門分野以外の分野の書籍を読むことを研究活動と捉える研究者もいるであろうが、そうは考えない研究者もいるだろう。「研究ができていない」という言葉が具体的に何を意味しているのかは、どの文脈におけるいかなる活動を指示しているのかを精査する必要がある。論文を書くという営みの多様性については、平岡公一他監修(2013)の特に第二部を参照されたい。
- 5) 学術界の競争的環境が研究者の感情に与える影響については、ロザリンド・ギル(Rosalind Gill)の論稿(2010=2021)を参照されたい。
- 6) 女性研究者の直面する困難を「男性(研究者)問題」として捉える視点については、田村(2020)も参照されたい。田村の議論の主眼は、女性研究者の仕事や研究の「活躍」のためには、ケア労働を担うことなく働き続けることができるという「男性研究者的な標準」を問い直すことが必要ということにある。
- 7) こうした声は、大学において男女共同参画推進事業やダイバーシティ推進事業を行なっている多くの大学の報告書に記載されている。例えば広島大学の同事業サイトには次の言葉がある。「入力作業のような、単純ではあるが研究を遂行するうえで重要であり、時間が掛かる作業を支援してもらうことができた。また、他の人の意見を聞く機会にもなり、参考になった。」[https://womenres.hiroshima-u.ac.jp/wp/wp-content/uploads/2021/04/2020\\_04\\_Approach1.pdf](https://womenres.hiroshima-u.ac.jp/wp/wp-content/uploads/2021/04/2020_04_Approach1.pdf)(最終閲覧日 2021年9月16日)

#### [文献]

- 有本章編, 2008, 『変貌する日本の大学教授職』玉川大学出版部。
- 大学経営・政策研究センター, 2010, 『大学教育の現状と将来: 全国大学教員調査』。
- Gill, R., 2010, “Breaking the Silence: The Hidden Injuries of Neoliberal University”. Flood, R & Gill, R. (eds.), *Secrecy and Silence in the Research Process: Feminist Reflections*. London: Routledge. (=2021, ロザリンド・ギル [児島功和・竹端寛訳]「沈黙を破る: 新自由主義化する大学の“隠された傷”」『法学論集』87, 395-431.)
- 平岡公一他監修, 2013, 『研究道: 学的探求の道案内』東信堂。
- Hochschild, A. R., 1989, *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*. New York: Viking. (=1990, アーリー・ホックシールド [田中和子訳]『セカンド・シフト: アメリカ 共働き革命のいま』朝日新聞社.)
- 人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会 [Gender Equality Association for Humanities and Social Sciences: GEAHSS ギース] 調査企画委員会・調査分析委員会, 2020, 『人文社会科学系研究者の男女共同参画実態調査(第1回)』。

- 木下衆, 2018, 「研究者によるケアを, 誰がいかに支えるか: 研究者のための社会学」  
『現象と秩序』 8, 39-66.
- 葛城浩一, 2016, 「教育と研究の両立という大学教授職の理念に疑問を呈している教  
員とは: ボーダーフリー大学に着目して」『大学論集』 48, 161-176.
- 葛城浩一, 2018, 「大学教員として就職するまでのプロセスと就職後の教育・研究活  
動との関連性: ボーダーフリー大学に着目して」『大学論集』 50, 161-176.
- Mason, M.A., Wolfinger, N.H., & Goulden, M., 2013, *Do Babies Matter?: Gender and Family  
in the Ivory Tower*. New Brunswick, NJ: Rutgers University Press.
- 田村哲樹, 2020, 「『男性問題』としての女性研究者問題」『GRL Studies』 2, 55-57.
- Ward, K., & Wolf-Wendel, L., 2012, *Academic Motherhood: How Faculty manage Work and  
Family*. New Brunswick, NJ: Rutgers University Press.

\*\*\*\*\*

【編集後記】『現象と秩序』第15号をお届けします。今回もまた、社会学、民俗学、言語学といったさまざまな分野からご投稿いただきました。

第1論文は、子育て中の大学教員のワーク・ライフ・バランスに関する論考です。聞き取り調査からその実態が明らかにされており、(子育て中の身にとっては)ロールモデルとして興味深く、また、研究活動をどう位置づけるべきかという著者の問いも考えさせられます。

第2論文は、通訳者が相互行為のなかで行なう介入行為とその意義について、会話分析から明らかにしています。在日外国人が助産師外来を受診する場面における通訳者の巧みな介入行為が、参加者の相互行為と課題を達成するダイナミズムが見えてきます。

第3論文は、愛知県三河地区の「赤引糸」および「お糸船」の伝統を支えてきた人びとの軌跡を記録したものです。また、高齢化が進み存続の危機に瀕する共同体の伝統を、どのようにして維持していくかという問題にも切り込んでいます。

第4論文は、節分に豆まきをしないという習俗をもつ地域のフィールドワークの成果です。その習俗の単位(家単位、地域単位等)や赤鬼法性院伝説との関連、そして単位と伝説との関連性についてなど詳細に考察されている、粘り強い調査研究の賜物だと思われます。

第5論文は、普通体の会話の中で丁寧体が出現する「アップシフト」という現象を、漫才のデータを元に考察しています。日常生活のなかで見出せる素材のおもしろさもさることながら、その分析の鋭敏さも読みごたえがあります。

第6論文は、今年開催された「東京2020オリパラ競技大会」における参加資格問題について、人権社会学の見地から考察しています。この問題を「パスする日常」の妨害という観点で切り込み、今年の「オリパラ」が、むしろインクルージョンの徹底に向けての諸工夫を無視した時代逆行的存在であった可能性を示唆しています。

ぜひご堪能ください。(H.Y.)

\*\*\*\*\*

『現象と秩序』編集委員会(2021年度)

編集委員会委員長：堀田裕子(愛知学泉大学)

編集委員：檜田美雄(神戸市看護大学)、中塚朋子(就実大学)

編集幹事：川上陵哉(神戸市外国語大学)

編集協力・印刷協力：村中淑子(桃山学院大学)

『現象と秩序』第15号 2021年10月31日発行

発行所 〒651-2103 神戸市西区学園西町 3-4

神戸市看護大学 檜田研究室内 現象と秩序企画編集室

電話・FAX) 078-794-8074 (檜田研), e-mail: kashida.yoshio@nifty.ne.jp

PRINT ISSN : 2188-9848

ONLINE ISSN : 2188-9856

<http://kashida-yoshio.com/gensho/gensho.html>