

女性研究者の仕事と家庭の両立をめぐる問題と支援策

清山 玲（茨城大学）

はじめに

多くの女性研究者が、研究・教育・校務・社会貢献活動などの多様な仕事と結婚・出産・子育て・介護などの家庭生活との両立をめぐり、ワーク・ライフ・バランス（以下WLBと表記）上の大きな問題に直面している。本レポートでは、人文社会科学を専門分野とする女性研究者への聴き取り調査をもとに仕事と家庭生活の両立をめぐりどのような問題が生じているかを指摘し、その解決のために必要な両立支援策を具体的に示したい。

1. 就職と結婚・妊娠・出産をめぐる問題

(1) 就職と結婚・出産時期をめぐる問題

民間企業への就職とは異なり研究者は就職時期が遅いため、就職よりも先に結婚することが少なくない。しかし、地理的に限定して就職先を探すために正規職への就職が遅くなりやすい。非常勤講師や任期付き研究職の期間が長くなるが、有期雇用の場合には、出産による雇い止めやそれを恐れて妊娠・出産を先延ばしにするという問題が生じている。

また、結婚を就職後にした場合には、現在の就職状況では結婚・出産年齢が遅くなりやすい。30歳代の終わり以後にまで出産を先延ばしにした結果、子どもが生まれにくく不妊治療を行うケースや帝王切開などの異常分娩になるケースは少なくない。

(2) 夫と妻の職場の地理的問題と結婚・出産・子育て負担

正規職への就職が容易ではなく、やむをえず夫と妻の職場が遠く離れた結果、通勤時間が長く時間的にも体力的にも仕事と家庭生活の両立が難しいという問題が生じている。たとえば、授業や会議が18時に終了しても保育所等に子どもを迎えに行けるのは20時近く、帰宅してからの夕食時間はさらに遅くなる。もちろん保育所や学校行事への参加、病院への通院なども難しい。子どもにとっても親にとっても負担感は大きい。

別居結婚の場合には、子育て負担への不安や別居解消にむけた転職活動のために出産に躊躇する。妊娠・出産時期の先延ばしや産む子どもの数を減らす、子育て負担が過重になるなどの問題が起こっている。近親者の援助もないところで、1人での子育ては、時間面でもマンパワー面でも大変であることは言うまでもない。

(3) キャリア形成をめぐる問題

別居結婚解消のための転職活動を行うために留学機会を失う、別居結婚になるために就職先やより良い転職先のオファーがあっても受けづらいついた問題にも直面している。

また、30歳代40歳代というキャリア形成のうえで重要な時期に子育て期が重なる。教育・校務の負担が優先とされ研究時間の確保が難しく仕事を断ることが少なくない。学会・研究会等への出席ができずに研究面で機会を失いやすいという問題も抱えている。

2. 求められる両立支援策

女性研究者の両立支援に有効だと筆者が考える具体策について、以下に7点ほど示す。

第1に、各種労働法やWLB政策を周知徹底するための研修の実施や関連資料の印刷物での配布が有効である。とりわけ学部長や研究所長などの管理職には各種法的権利とそれを守るための具体的な方策、管理監督者の義務などについて研修することが必要である。これによりWLB配慮は逆差別という職場に根強くある考え方を是正することができる。また、トップダウンで職場環境の整備を行う場合にも有効である。

第2に、ある時期に講義負担を減らすことを可能にすることである。校務負担の軽減措置や短時間勤務制度では結局は仕事が減らずに崩しになることが少なくない。確実な負担軽減策は、講義本数の削減である。

第3に、育休明けには最低半年から1年の校務免除や子どもの入学・卒業・受験時期の学校行事や看護等の必要性に応じて、入試や委員会などの校務負担について減免措置をとるといった配慮が必要である。大学の校務日程と子どもの学校行事とが重なる管理職・教務・学生・入試等ではなく業務の繁忙期が子どもの行事等とずれる業務や在宅での仕事が多い校務、たとえば人事・予算・編集・その他に配属することなども有効である。

第4に、在宅勤務を可能な限り容認することが有効である。

第5に、授業時間や開講形式について自由裁量度を拡大するといった配慮も有効である。

第6に、年次有給休暇や看護・介護休暇などの時間単位での取得を可能にすることが有効である。1日や2週間以上という単位では、講義や校務等への影響が大きく現実にはとりにくい。通院・看護・学校行事等のために利用する場合にも回数が大きく制限され、休暇の効果が小さくなってしまう。

最後に、任期付きでの採用はできるだけ抑制すること、また採用する場合にも産休・育休等の取得が雇用の継続に不利に働かないように実質的に権利を保障することが必要である。任期付き雇用の増大はいまや男女ともに若い研究者にとって大きな問題になっているが、WLB上は女性により厳しい選択を迫っている。

おわりに

研究継続支援のためには、校務負担減免の暗黙の前提条件として学会活動や学外での研究活動の抑制を課すようなことは慎むべきであろう。本人にとって研究上必要不可欠な学外活動がある程度まで確保できる環境が望まれる。

教育・校務・社会貢献業務についてそれぞれ年度単位で同じノルマの達成を求めるのではなく、中長期的な視点で業務を担当させるという姿勢が必要である。また、それができる助け合いが可能な職場づくりが必要である。定員削減と新たな業務の追加により各職場で研究時間の確保が難しくなっているが、業務に優先順位を付け優先度の低い仕事をやめることも含めた仕事の見直しが必要である。研究者世帯においても共働き化が進行している今日、男性研究者にもどのような支援が必要になっていることは言うまでもない。

(本研究に関連して2010-12年度文部科学省科学研究費補助金(基盤研究(C))を受けている。)