

## 特集：社会学を基盤にした(ソーシャルワーク系)新専門職の可能性

樫田 美雄

神戸市看護大学

E-mail: [kashida.yoshio@nifty.ne.jp](mailto:kashida.yoshio@nifty.ne.jp)

### Possibility of New Profession Based on Sociology

KASHIDA, Yoshio

Kobe City College of Nursing

#### 1 2つの特集の連続性と循環性、あるいは通底性-第4号の特集と第8号の特集

『現象と秩序』誌の2回目の特集をお届けする。今回は、第4号に、「専門職教育における社会学」を掲載した。この第4号の特集は、2015年9月20日に開催された、第88回日本社会学会における同名のテーマセッションの登壇者達5名によるものであった。今回の第8号の特集もどのような組み立てを持っている。すなわち、2017年11月4日に開催された、第90回日本社会学会大会におけるテーマセッション「社会学を基盤にした新しい専門職の可能性」の登壇者（の5名中2名）である江原由美子、木下衆の両氏の論考と、当日会場においてセッションに積極的に関与した巽真理子氏の論考の合計3本で構成されているからである。

特集タイトルからみて、この2つのテーマセッションでの議論は繋がっている。いずれも「専門職業人養成」と「社会学という学問」との関係を問うものになっている。両特集間の差異は、4号特集は、社会学のありようの方に力点があり、8号特集は、専門職のありよう（とりわけ、ソーシャルワーク系のそれ）の方に力点があるということだ。しかし、じつは、今回の特集の第3論文である木下論文では、「ケア」を論じるなかで「社会学のありよう」が探究されている。すなわち、「何が問題なのか、どう言語化したらよいか分からない状況のなかで、ケアを必要とする人生を生きなければならないのが、非正規の若手研究者の日常なのだが、そういう問題に対処する苦闘の中にこそ、あり得べき未来の社会学の形があるといえるのではないだろうか」という提案が本特集の最後になされ、したがって、人々の困難状況に対処する（新）専門職は、社会学の革新によって初めて可能になる、という展望が示されているのである。しかし、その結論こそは、前回の特集の第1論文で、中澤秀雄氏が主張していたことであった。中澤氏の論文のタイトルは、「コンセンサス・ファシリテーターとしての社会学」であり、つまり

は、既存の知や既存の制度を疑うための、知的基盤の創造源として、社会学を構想し直すことが提案されていたのである。このように、2つの特集は、通底している。したがって、ぜひとも、本号の特集を、4号の特集と併読の上、ご活用頂きたいと考えている。

## 2 本特集に掲載されている3つの論文の意義と相互関係について（ラフスケッチ）

読者の便宜のためには、本稿において、もうすこし丁寧に、掲載の3論文についての解題をしておくべきだろう。以下、短くその作業を行いたい。

読んで頂ければ、一目瞭然のことであるが、本特集に掲載された3論文は、いずれも新知見に満ちた、他では読むことができない貴重な論考に仕上がっている。

第1論文の江原論文は、国際的定義における、広域的で社会変革的要素をもったソーシャルワークと、日本での、国家資格周辺業務に狭域化された、行政支援的な、ソーシャルワークとの落差の大きさに言及して刺激である。さらに、社会学の「専門知」批判の力を、新専門職構想の基盤とする方針を示すことで、新専門職をつくることに懐疑的だった野口裕二（2017年テーマセッション第2報告者）の主張と折り合える可能性を提示し得ていて、この領域の議論を一挙に進める力をもっているといえよう。

第2論文の巽論文は、「男女共同参画推進コーディネーター」という専門職に関わっていくことが、社会学が社会に貢献する新しいやり方となり得ることを示している。この論文を読めば、ユーザーオリエンテッドでかつ、新秩序創造的な専門職というものがあり得ることが、そして、その具体化にあたっては「研究職」という形をとっていくことがおそらくは有効であることが、実感をもって了解できるだろう。この結論の前半からは、本論文が、江原論文の論拠を補強する論文である、ということもできるだろう。

第3論文の木下論文は、対人支援を受ける側に注目した論文である。そして、支援をうけているのは、社会学研究者達なのである。このちょっと奇妙な論文が、どのように本特集のテーマと関係しているのか、という点に関しては、江原論文内で、周到的な分析がなされている。だから、ここでは書かない。ただ、労働者性があいまいな「研究者」という職業的ポジションが、定型的な支援に関しては、それを受けにくくする地位である一方で、工夫次第では、支援の受け皿として、かなり融通無碍で有効なポジションにもなり得るものだ、という知見は興味深い。そして、この展望は、「男女共同参画コーディネーター」が「研究職」として構想され得るといふ巽論文に、裏付けを与えるものであるとも、いうことができるだろう。結局、木下論文には、巽論文を支える質があり、巽論文には、江原論文を支える質があるのである。つまり、奇跡的な相互支え合い関係が、この3論文間には成立している。このことを驚きをもって報告して擱筆したい。

## 「社会学を基盤にした新しい専門職」問題を

### ソーシャルワーク論の視点から考える

江原由美子  
横浜国立大学

## About an Issue of New Professionals Based on Sociology

-From a Perspective of Social Work-

Ehara Yumiko

Yokohama National University

#### 1 はじめに—テーマセッションにおける議論について

2017年11月4日、日本社会学会第90回大会において、テーマセッション「社会学を基盤にした新しい専門職の可能性」が開催された。本稿は、その時出された問題を引き継ぎ、考察するものである。まず本節では、問題提起とそれに関する各報告の主な論点を簡単にまとめ、さらにそれら報告の相互関係を整理するとともに、本稿で議論する主題を明確にすることとする。

まず問題提起から。江原は、『理論と方法』誌上において、大学で社会学を学んだ卒業生の中に、対人支援職に就く者が一定いるけれども、現在の専門的対人支援職は心理職と福祉職にほぼ独占されており、社会学卒業生が専門的資格を持とうとするとどちらかの資格を取り直さなければならないこと、そうでない場合は専門的知識を持たない「素人」として位置づけられ、支援現場において知見を活かすことも難しいような権力関係のもとで、低賃金等の悪条件で働かざるを得ないという状況認識を述べ、そうだとすれば、社会学教員はそれを放置してよいのか、社会学が対人支援という職業にとって専門性を有することを明確にし、社会学に基づく対人支援がどのように被支援者にとって有効なのか、あるいは支援のための資源を提供している社会にとって有効なのか等の検討を行うことで、この状況を改善する責任が、社会学教員にあるのではないかと、問うた。その上で、現状社会学畑卒業生が主に就いている対人支援実践は、対人支援職系専門職の二大カテゴリーであるカウンセラーとソーシャルワーカーのいずれにも、現状では当てはまらないことに、最も大きな問題があるのではないかと示唆した(江原 2016)。

この問題提起を受けて、第90回社会学会大会においてテーマセッションが開催され、江原の他、野口報告・横山報告・菅野報告・木下報告の計5報告がなされ、その

後、ディスカッションが行われた。その内容は多様な方向に展開しうる大変興味深いものであったが、ここでは本稿の問題意識に関連する限りで整理し、以下につなげたいと考える。

江原報告は、先の問題提起の構成要素を、状況認識に関連する部分と、理論的検討に関連する部分に分け、状況認識についてはその妥当性を検討すること（社会学科卒業生の中で対人支援職に就いている人やその希望者がどの程度いるのか、現在制度化されている対人支援専門職の中での社会学(卒業生)がどのような位置に置かれているのか等の問いに対する制度及び実態調査、等）が必要だとした。他方において「社会学は対人支援職にとってどのように役立つのか」という問題を理論的検討課題とし、その上で、テーマセッション報告では主に理論的検討を行った。

理論的検討においては、社会学会社会学教育委員会の『社会学教育ってなんだ』(2016)に主に依拠しつつ、社会学教育と対人支援との関連を論じた。まずこれまで社会学には、対人支援専門職の「専門知批判」を主要な主題として対人支援の現場を研究した研究が多く、批判ばかりで実際の支援には役立たないという批判がありうること(崎山2008)を、示した。けれども、他方で、この専門知批判にも通じるような社会批判や社会制度批判こそが、被支援者を支援する上で非常に重要な役割を果たしている場合がある（フェミニスト・カウンセリングや看護職の場合等）ことを示し、支援制度が複数並び立つ中でなかなか十分な支援に結びつかない状況において、「社会学的想像力」を駆使し制度や制度に基づく支援の意義と限界を見据えつつ被支援者に寄り添うことができる社会学的知の有りようは、対人支援活動にとって不可欠な重要な役割を果たしており、被支援者にも役に立つとというのではないかと論じた。

野口報告では、臨床社会学の立場から、「社会学を臨床場面に生かそうとする」看護職従事者も多く、社会学は看護学や社会福祉学と対立するものではないこと、社会学固有の実践的領域は非常に少ないこと、社会学の学問的魅力はむしろ「脱専門化」への社会の動きを理論化できるところにあり、社会学の専門職化はむしろこうした社会学のポジションを困難にする可能性があるとして、専門職化に対して慎重であるべきだという見解が提示された。

この野口報告を江原の論点から整理すれば、野口報告は、江原が理論的検討の問題として整理した論点とほぼ同じ論点を論じているとという。野口報告でも、社会学専門知や社会学教育が、対人支援の現場において有効性を持つと認識されていることが示された。また野口報告の、社会学の学問的魅力が「脱専門化」等の動きを理論化できることにあるという論点は、江原報告においてこれまでの社会学の対人支援研究は主に「専門知」批判に有ったという論点と、呼応するところがある。にもかかわらず、野口報告と江原報告の結論の方向性には違いが出た。つまり専門職化の検討が必要ではないかという江原に対し、専門職化に慎重であるべきだという野口の間の違い

は、一つは、社会学と対人支援職の関わり方を、社会学のどの部分との関係でとらえるかに関する焦点の当て方の相違にあると、言い得るだろう。江原が主に実際に対人支援職に就く卒業生の職業生活の中に問題を見出したのに対し、野口は臨床社会学という学問と対人支援職との関連を主に論じ、専門職化がむしろ臨床社会学のポジションを困難にするという論拠から、専門職化に慎重であるべきだと論じている。また別の視点から言えば、対人支援職において特定の専門的知を相対化しうる力を、実際の対人支援実践においてどの程度必要な能力と考えるかの相違も、両者の結論の方向性の違いを生みだしている可能性がある。江原はその能力を野口報告に比較して対人支援能力としてより重要視しているのに対し、野口はそこに直接的実践能力よりも理論上の優位点を見出していると言い得る。これらの相違は、状況認識の妥当性についての調査研究や対人支援職と社会学の関係についての経験的理論的検討において、さらに議論されるべきであろう。

横山報告と菅野報告は、それぞれ「性暴力被害者支援」「遺伝カウンセリング」という対人支援の場をフィールドにして、社会的知の有効性を論じている。横山報告では、「性暴力被害者支援」の現場は今医療的知が優越している状況があるが、対人支援実践に利用されていないけれども支援に有効な知が社会的知の中にあるのではないかということが、提起された。菅野報告では、「遺伝カウンセリング」の場における様々な困難が提示され、それらの困難に対応する一つの方向性として、ジェンダーや家族社会学をはじめとする社会的知が有効性をもつのではないかと、論じられた。

他方、木下報告は全く方向を変えて、対人支援実践を行う側の社会学徒にではなく、対人支援を受ける側の社会学徒に焦点を当てた。木下報告は、育児という家族内のケアワークを担うことで研究継続が困難になりさらには活動や生活にも困難をきたすような状況が、社会学若手研究者に多々あることを示す。しかも、そうした若手社会学研究者の「研究」時間は「働いている」ことにはならないので、行政の育児支援や保育園等の支援も受けにくい。そうした状況に対し、社会学会は何もしなくてよいのかと、木下報告は問いかける。

この報告は、表面的には、本セッションのテーマから外れているように見える。焦点を当てているのは、若手研究者問題・保育園入園資格問題、ワークライフバランス問題等であり、この水準でとらえる限り、木下報告の論点は、これまで「女性の働き方に関する問題」において論じられてきた問題の枠に、ほぼ入ってしまう。女性の働き方に関する問題に詳しい研究者ならば、「この問題は今に始まった問題ではない。女性研究者は、これまでずっとそういう苦勞をし続けてきたのだ。同じ問題に直面すれば、男性もこれが大問題であることは分かるはず。木下報告は、その意味でこの問題の重要性を指摘しているという意義があると言えるが、本テーマセッションの論点、つまり社会学を基盤とする新しい専門職という問題とは別の問題なのではないか」な



どの印象を受けるだろう。

このように一見、本セッションに無関係に思える木下報告だが、その問題意識には、江原の問題提起と重なっている部分がある。それは、社会学を学んだ学生・院生の、職業生活や家庭生活における諸困難に問題を見出しているということである。そしてその困難が、ケアワークをしていることから生じているということである。つまり育児も対人支援実践も、他者のケアを行うケアワークであるという共通性があり（育児は非市場的労働であり、対人支援実践は多くは市場労働である点で違いはあるが）、ケアワークを行う状況が劣悪であるゆえに、ケアワークを行う者自体が生活困難に陥ってしまっているという状況がある。にもかかわらず、ケアワークや対人支援を一つの専門分野としているはずの社会学者が、身近なこの問題に気付くこともないままに放置している。それでよいのかと、木下報告は問うのである。ここには、ケアに関わる問題が入れ子状に錯綜し問題を構成している状況がある。社会学卒業生が行う職業的・家族役割的対人支援(ケア)、社会学という学問の主題の中にあるケアへの関心、対人支援を行っている者自体の労働条件や生活条件はあまり気遣われないという問題、そしてケアや対人支援に関心を持つ社会学者が、教員あるいは先輩として、卒業生や後輩の大学院生・若手研究者に、本来注ぐべき配慮(ケア)を行っているのかという問いかけである。おそらく育児と研究継続の両立に苦しむ若手研究者の状況は、社会学だけが特別悪条件であるわけではないだろう。にもかかわらず、敢えて社会学の問題として問うたとすれば、ここにはケアとケア従事者に関わる諸問題を自らの研究主題とする社会学者が、身近な場においてその主題に関わる問題がある場合、他の研究主題の研究者以上に敏感にその問題に反応し解決に取り組むべきではないかという、社会学者への倫理的問いかけがあるに違いない。

このような報告の後のディスカッションで出された様々な論点や見解において、筆者が着目したのは、以下の二つである。その一つは、かつて社会学は対人支援専門職と遠い存在ではなく、むしろ社会学科を出ただけで福祉の支援現場や相談の現場に専門的知識を持った者として参入していたという指摘である。現在は、社会福祉士などの国家資格が整備された結果、社会学卒業生は資格がないことになり、専門職ではない「誰でもできる仕事」枠でしか仕事ができない状況になってしまった可能性がある。この指摘は非常に重要であり、問題の歴史的変化については、今後検討を要すると考えられる。二つ目は、ジェンダーに関わる対人支援に関しては、専門職化した方が良いという意見があったことである。ジェンダーに関連する問題は、職場や家族等の親しい者同士の間でも、性別に拠って見方が大きく異なる。性暴力や妊娠出産等、女性の性や生殖に関する選択は、支配的性である男性視点からの見方・評価にさらされやすく、女性自身の経験や感情に基づいて行うことが困難になっている。それゆえ、単に既存の法律や制度、社会規範や常識、医療知識等の提供では、十分な支援ができ

ない。実際、本セッションの横山報告も菅野報告も、ジェンダーに関連した領域での相談現場をフィールドにしていた。そうした場においては、他の場よりも、社会学やジェンダー研究等の知見の有効性が高い可能性がある。

これらの見解や論点を踏まえてこの問題をどのように展開していくべきだろうか。状況認識の妥当性については、調査やデータが不可欠である。したがって、それは今後の課題となる。理論的妥当性については、昨年テーマセッションの江原報告では、主として社会学の側から、社会学が対人支援実践に役立ちうるのかどうかを検討したに留まり、対人支援実践職や支援活動が歴史的に社会学とどのような関係にあったのかについては、未検討だった。ゆえに以下では、ソーシャルワーク論に焦点を当て、それがどのような対人支援実践論を展開しているのかを検討し、社会学との関連性を検討することにする。その上で、社会学会テーマセッションにおいて出されたいくつかの疑問や課題に対し、可能な範囲で検討することにする。

## 2 ソーシャルワークとは？

まず、最初の問題提起において提示した整理を再提示することからはじめよう。江原は、対人支援職に就いている社会学卒業生がその専門性を全く評価されていない現状を、以下のように分析した。

相談援助職は、これまで、カウンセラーとソーシャルワーカーという二つの系列に分けられてきた。カウンセラーとソーシャルワーカーの違いは、扱う悩みや不安の違いにあり、カウンセラーがこころの問題、つまり目に見えない不安や悩みを、本人が解決、あるいは克服していくヒントを与えていくのに対し、ソーシャルワーカーは、介護の不安や経済的不安等具体的な目に見える不安や悩みを解決する情報を提供する、あるいは解決できる機関・人物につなげていくことを、仕事にする。前者には公益財団法人日本臨床心理士資格認定協会が認定する民間資格である臨床心理士という資格、国家資格である公認心理師等がある。後者は、国家資格である社会福祉士や精神保健福祉士などの総称として位置付けられている。社会学畑出身の卒業生たちが行っている仕事の内容は、これら二つの系列のうち、後者のソーシャルワーカーに近い。けれども現在ソーシャルワーカーは、「社会福祉士及び介護福祉士法」<sup>1)</sup>「精神保健福祉士法」<sup>2)</sup>によって定められた資格とほぼ同一視されている。それらの法律において相談援助のクライアントとして想定されているのは、実際には特定の生活問題に限定されている。他方、社会学の卒業生たちががついていることが多い相談援助職とは、そうした問題から外れた、あるいはその周辺にある、多様な問題、多様な相談者を想定した相談事業である。これらの悩みや不安は、社会福祉や介護福祉などと異なり制度的な支援が手薄であるために、「こころの悩み」と区別されないままになっている場合が多い。つまり、社会福祉士や精神保健福祉士以外にも、ソーシャルワークの仕事が必要とされて

いることが社会的に十分認識されていないことが、それらの多様な問題に対処している社会学出身者のソーシャルワーカーとしての専門性を見えないものにしてしまっているのではないか。

このような問題の整理は妥当なのだろうか？本稿では、この問題を検討するために、現代日本におけるソーシャルワーク論を手掛かりとして、以下のような順序で、論じていくことにする。

第一に、ソーシャルワークとは何か、その起源はどこにあるのか、日本社会においては何時ごろどのように導入されたのか、その後どのように展開してきたのかについて、現代日本のソーシャルワーク業界でどのように認識されているのかを、ソーシャルワークに関する教科書を軸に、まとめてみる。第二に、このような日本社会におけるソーシャルワークの現在のあり方について、どのような議論があるのかを、教科書やその他の資料を用いて検討する。第三にそれらの知見に基づき、先述した問題提起における現状認識の妥当性や、今後の方向性等について、論じる。本節では、第一の作業を行う。

「ソーシャルワーク」は、「北米から導入された外来語」である。「日本語に翻訳された最初の頃は、社会事業」と訳されたこともあったが、現在ではそのままカタカナ表記するのが一般的である（野村他 2000：2）。

北米における「ソーシャルワーク」の起源については、通常 1900 年代アメリカのメアリー・リッチモンド(1861～1928)の活動まで遡り記述される。さらにリッチモンドの活動の背景として、イギリスの救貧法やそれを踏襲した 18・19 世紀アメリカにおける救貧政策、また私的慈善団体の活動等があったことが、指摘されるのが普通である（野村他 2000：3）（太田他 2017：25）。

リッチモンドは、民間の慈善組織協会の友愛訪問員を専門家として養成しようと試み、被支援者や家族に対する調査に基づいて、「こころ」と「環境」に働きかけを行う「ソーシャルケース・ワーク」という援助技法・技術を提唱した<sup>3)</sup>。その後「ケースワーク」だけでなく、「グループ・ワーク」「コミュニティ・オーガナイゼーション」等の援助技法・技術が発展し、それぞれ専門援助技法と専門家として「ケースワーク」と「ケースワーカー」、「グループワーク」と「グループワーカー」、「コミュニティ・オーガナイゼーション」と「コミュニティ・オーガナイザー」などと呼ばれ、それぞれが独立した専門職として整備される時代が続いた。その後この専門職の分離的状况に対して、クライアントのニーズや問題に応じてこれらの技法や技術を総合的に使用することの必要性などの理由から、これらの技法・技術の統合の必要性が主張され、これらの総称を「ソーシャルワーク」というようになった。1970 年代以降、統合化に向けたモデルや理論が提唱された（野村他 2000：23-28）（太田他 2017,25-26）。現在の北米



では、ソーシャルワーカーとは、社会福祉系大学院で修士号、博士号を取得し、専門知識・専門技術・専門的価値観を身に付けた者を呼ぶ称号である（野村他 2000：5）。

日本社会にはこの北米の議論は、早くから紹介されたが、浸透しなかった。第二次世界大戦後、福祉法や社会福祉事業法において、「ケースワーカー」や「児童福祉司」「社会福祉主事」などが明記されるようになった。「北米においては人間への普遍的価値に基づいて援助を行う専門家として発達してきたソーシャルワーカーは、わが国では、法律の下で規定された行政職としての職務として位置づけられ」た（野村他 2000：4）。このことは、両国のソーシャルワークやソーシャルワーカーの在り方に大きな相違をもたらした。つまり日本社会においてはまず法があり、法に基づく活動だけが社会福祉実践活動と定義される効果が生まれる。社会福祉事務所や児童相談所といった措置機関における実践や、措置機関から措置を受託する各種社会福祉施設における実践活動だけが社会福祉実践活動と見なされる傾向が強く、社会福祉法の枠の中に位置づく活動以外の活動は、除外されがちになる。

このような言い方は不正確だという批判もあろう。確かに社会福祉士法においては、「社会福祉士」を、「専門的知識及び技術をもって、身体上若しくは精神上的の障害があること、又は環境上の理由により日常生活を営むのに支障がある者の福祉に関する相談に応じ、助言、指導、福祉サービスを提供する者（略）等との連絡及び調整その他の援助を行うことを業とする者」と定義されている。つまり、「身体上精神上的の障害」だけでなく「環境上の理由」による日常生活に支障を持つ人にも対応できるのである。またこの業務は、社会福祉士だけが独占できるのではなく、他の者でもできる（社会福祉士は名称独占の資格であるが、業務独占の資格ではない）とされている。それゆえ、本稿で先に述べたように、「社会福祉士」の活動可能分野が既存の福祉分野に限定されているとか、「社会福祉士」等の資格を持つものだけが社会的にソーシャルワーカーと見なされる傾向があるなどという認識は、全く当てはまらないという批判もあろう。むしろ問題は、社会福祉士以外の様々な資格や資格なしで行える業務についている人々が皆ソーシャルワーカーと見なされてしまい、国家資格である社会福祉士がその資格に見合う評価を十分得られていないことにあるのだという批判もあるだろう。

けれども、このような問題認識も、実のところ、同じ問題、すなわち日本社会においては、ソーシャルワークの専門職としての技法の価値やその意義がほとんど根付いていないという問題から生じているのではなかろうか。ソーシャルワークの意義が日本ではほとんど定着せず、唯一「社会福祉士」の国家資格化だけが、ソーシャルワークの日本社会への定着のきっかけになると認識されているような状況の中では、ソーシャルワーカー＝「社会福祉士」という認識が生まれやすいことは、明らかだろう。そして実際の社会福祉士の仕事が、地域包括支援センター等の福祉機関に集中している状況では、ソーシャルワーク＝福祉領域の仕事という認識が定着してしまっても、

当然なのだ。法的定義が何であれ、こうした状況があることが、ソーシャルワークを、複数の福祉関連法に基づく社会福祉活動実践の総称に、ソーシャルワーカーを、社会福祉士法・精神保健福祉士法等によって、大学での指定科目単位等一定の受験資格を持つものが受けられる統一試験合格者に与えられる社会福祉士・精神保健福祉士などの総称に、定義させてしまっていると考えてよい。

### 3 現代日本におけるソーシャルワークをめぐる議論

ソーシャルワークの、北米と日本とのこのような位置づけの違いは、既に社会福祉分野の調査研究において広く認識されており、そこに何らかの問題点を見出す議論が多く行われている。以下ではそうした議論のいくつかを、ランダムに挙げてみることにする。

論点の一つは、日本におけるソーシャルワークの概念と、北米や国際機関など、その他のソーシャルワークの概念を比較し、その相違を論じることである。多くの議論は、その相違に何らかの改革の必要性を見出し、その必要性を主張するものになっている。

その一つの例は、国境を越えた国際的なソーシャルワーク組織におけるソーシャルワークの定義を紹介し、それと比較した時の日本社会におけるソーシャルワークの位置づけやそれをめぐる議論の限界や問題点を指摘する論である（日和 2016）、（宮嶋 2009）。現在、世界 90 か国が加盟する国際ソーシャルワーカー連盟（International Federation of Social Workers, 以下 IFSW）が組織されており、日本も加盟している。IFSW は、ソーシャルワークを定義するとともにそれを時代に合わせて改定しており、その定義が日本での議論の根拠となっている<sup>4)</sup>。2014 年メルボルン大会において採択された定義は、「ソーシャルワークは、社会変革と社会開発、社会的結束、および人々のエンパワメントと解放を促進する、実践に基づいた専門職であり学問である。社会正義、人権、集団的責任、および多様性尊重の諸原理は、ソーシャルワークの中核をなす。ソーシャルワークの理論、社会科学、人文学、および地域・民族固有の知<sup>5)</sup>を基盤として、ソーシャルワークは、生活課題に取り組みウェルビーイングを高めるよう、人々やさまざまな構造に働きかける」というものである。その注釈には、ソーシャルワーカーの中心的任務として、「人種・階級・言語・宗教・ジェンダー・障害・文化・性的指向などに基づく抑圧や、特権の構造的原因の探求を通して批判的意識を養うこと、そして構造的・個人的障壁の問題に取り組む行動戦略を立てること」が明記されている。ジェンダーに基づく抑圧からの解放や人々のエンパワメントがソーシャルワーカーの中核的任務に含まれていることには、注意すべきだろう。

このような国際的定義と比較した時、日本社会におけるソーシャルワークのありかたが批判的に考察されることになる。その論点は、（1）国際的定義ではソーシャルワ

ークは専門職であるが、日本では専門職としては未確立である、(2) 国際的定義では、国境を越えた連帯が強調されているが、日本社会におけるソーシャルワークは、公的な福祉制度を前提とした行政職であり、あくまで国内法の適用範囲である日本国家内の職である、(3) 人権と社会正義を原理とした国際的定義においては、ソーシャルワークの定義において社会変革が強調されているが、日本社会におけるソーシャルワークは、主に制定法に規定された活動を意味しており、任務の構成要素として社会変革は強調されない、など多岐にわかる。

この他、国際比較に基づく日本のソーシャルワーク・ソーシャルワーカー批判には、北米の資格制度や大学教育との比較を行うものや、ソーシャルワークを学ぶ学生の意識の相違を明らかにするのも等がある。

国際的定義や国際比較とは別の論点としては、日本社会における社会福祉施策や社会福祉教育の現状などに問題点を見出し、その解決の方向をソーシャルワーク実践との関連で論じる論点がある。その多くにおいて、背景として挙げられる要因は、急激な高齢化に伴う要介護者の増大とそれに対応すべく対処療法的に拡大した福祉業界である。介護保険制度の確立などで急成長した福祉産業界において、ソーシャルワーカー（ここでは基本的に社会福祉士を意味する）は、表面的にはソーシャルワーカーブームがあるにもかかわらず、アイデンティティを失い、意欲を喪失しかかっている状況があるという。その理由は、そもそも社会福祉士が、資格取得だけを目的とするような粗製濫造的な人材育成を行う社会福祉教育産業によって多く育成されていること、また理念や方法を持たない社会福祉企業のもとで、過酷な業務を強要されていること等にある。また、福祉産業の人手不足から、無資格者の採用も多く行われ、社会福祉士が、介護福祉士やケアマネージャー、ヘルパーなどと区別されないだけでなく、無資格の従事者やその他「自称相談支援活動に関与する人びと」とすら区別されず、社会的にはこれらの人々がすべてソーシャルワーカーと誤解されている状況がある（太田・安井・小榮住 2009: 4）ことも、社会福祉士の意欲を下げている。このような混乱した状況を解決するために、ソーシャルワークの定義や専門性を明確化することが必要だという主張がある（太田・安井・小榮住 2009）（太田・中村・安井 2017）。

同じ現代日本の社会福祉制度に問題を見出しているにもかかわらず、量的拡大による問題に問題を見出すのではなく、制度改革による「措置制度から利用者によるサービス契約への変化」「利用者の自己決定を促す自立支援の技術の要請」、「サービス提供組織の多元化・民営化」、「地方分権化」、「権利擁護の推進者としてのソーシャルワーカーの要請等」の変化に問題の所在を、求める論がある。福祉制度改革によって、これまでの社会福祉士・精神保健福祉士のソーシャルワーカー育成教育では十分養成できない能力が必要になったということを指摘し、新しいソーシャルワーカー制度や、養成教育の在り方を展望する議論である（日本学術会議 2008 : 3）。

他方、社会福祉業界や社会福祉制度の変化に問題を求めるのではなく、広く日本社会の変動の中にソーシャルワークのありかたへの問題提起を見る議論もある。人びとの生活課題の「多様化・拡大化・複合化」が日本社会のソーシャルワークの在り方の見直しを必要としているという議論である。自殺者の増加・路上生活者・ひきこもり・いじめ・不登校・虐待等、現状の人材ではそれに対応できない事態が頻繁に生じている。「したがってこの課題に取り組むためには、生活問題に直面する人々を発見し、相談に応じ、必要に応じてサービス利用を支援するとともに、関係する様々な専門職や事業者、ボランティアなどとの連携を図ることで、地域の社会的資源を掘り起こしたり、新たに構築していくと同時に、そうした人々自らの問題解決能力を高めていくよう支援する専門職であるソーシャルワーカーの人材確保が、社会的に強く要請されている」(日本学術会議 2008:2)。分野的にも、社会福祉分野だけでなく、労働・司法・教育等新たな領域でのソーシャルワークが求められるようになってきているという。

これらの様々な議論はいずれも、ソーシャルワーカーの定義やソーシャルワーカー育成の在り方に関する論点に結びつく。専門職や高度専門職等、資格の階層化に関わる論点や、職務内容を一般化するか特殊化するかに関する議論、それぞれ、大学教育と大学院教育とどのように関連させるのか、それぞれの教育内容はより学際化させるのかどうかといった論点が、日本のソーシャルワークをどのような方向にもっていくべきかという論点と密接に関連して、論じられている。

#### 4 「社会学を基盤にした新しい専門職」をどう考えるか？

2節で、最初の問題提起において私は、社会学卒業生が置かれている状況を、「社会福祉士や精神保健福祉士以外にも、ソーシャルワークの仕事が必要とされていることが社会的に十分認識されていないことが、それらの多様な問題に対処している社会学出身者のソーシャルワーカーとしての専門性を見えないものにしてしまっているのではないか」という現状分析を示し、それが妥当と言えるかどうかを、ソーシャルワーク論を追うことで検討するという本稿の目的を提示した。

以下ではこの目的に従って、現状認識の妥当性を検討していく。

日本社会において、ソーシャルワーカーが、社会福祉士法や精神保健福祉士法に基づく国家資格保持者等の総称として用いられていること、あるいはそうした名称使用方法が一般化していることは、ネットなどでのソーシャルワークの定義や説明などで確認できた。

この状況について、日本のソーシャルワークあるいは社会福祉分野において、既定的確な認識と議論があることが、ソーシャルワークのテキストなどで確認できた。そうした認識は、①北米でのソーシャルワークの展開と、日本社会での展開に著しい相違があること、②国際的なソーシャルワークの定義と日本社会においてソーシャルワ



ークを行っているとされる者の活動実態（分野・活動内容等）との間に相違があること等の指摘において、見出すことができた。

このような認識の上で、日本のソーシャルワークの在り方については、さまざまな議論があることが確認できた。それらの議論の多くは、①ソーシャルワークの専門性が十分認識されておらず、国家資格である社会福祉士も、専門職として社会的に十分認められているとは言えない現状があること、②社会福祉分野以外にもソーシャルワークを必要としている分野が広くあるにも関わらず、その部分における人材育成が不十分であること等を、ソーシャルワークの職業教育についての問題としており今後何らかの改善が必要であることを、主張していた。（但し、改善の具体的方向性が全体で一致しているのかどうかについては、確認することができなかった）。

以上のことから、「社会福祉士や精神保健福祉士以外にも、ソーシャルワークの仕事は必要とされているが、そのことが社会的に十分認識されていない」ことは、ソーシャルワークや社会福祉分野においても、広く認識され、問題とされていることが、確認できたと言い得ると考える。けれども、社会学出身者が実際にどのような分野で活躍していることが多いのか、また彼らの対人支援の仕事が、たとえばソーシャルワークの国際的定義に当てはまるのかどうかなどは、調査を必要とする問題でもあるので、ここでは回答を保留することとする。

最後に、本テーマに関わるいくつかの論点について、本稿で考察したことに関わる問題を検討しておく。第一に、ソーシャルワークと社会変革に関わる論点。最初の問題提起において、私は日本でソーシャルワーカーの呼称をほぼ独占している社会福祉士などの仕事の中に、「相談者の状況を社会に向けて明らかにし相談者の生活問題解決に資する政策提言を行うという活動（一種のアドボカシー？）が、仕事内容に含まれていない」ことを問題にした。「社会学を学んだ卒業生の多くは、社会においてまだ解決方法が制度化されていない社会問題領域において、当事者の声を聴き、社会関係調整や情報提供によって解決を図りつつ、その問題の深刻さや解決の重要性を社会に伝える役割を果たしている。」という認識のもとに、この側面が今事実上社会福祉士に独占されているソーシャルワーカーには弱いのではないかと指摘したのである。また「グローバル化や格差拡大等、激動が予想される今日、社会問題分析という専門性に即して相談者の問題を明らかにできるようなソーシャルワークの仕事の確立が必要なのではないか」とも、指摘した。

本稿におけるソーシャルワーク論の検討によって、国際的定義におけるソーシャルワークは、「社会変革と社会開発、社会的結束、および人々のエンパワメントと解放を促進する、実践に基づいた専門職であり学問である」とされていること、また近年のグローバル化に伴い、難民問題など国境を越えた問題への対応が必要とされていること等を知ることができた。つまり、私が問題とした、日本のソーシャルワークには



あまり見られない活動、つまり「既存の社会制度を批判的に検討し社会変革に結びつける仕事」や「国境を越えて問題を分析し解決を志向する仕事」などは、ソーシャルワークの国際的定義の中にすでに規定されていることが分かった。ソーシャルワークの国際的定義には、加盟国である日本のソーシャルワーク業界も同意しているはずである。そうであるならば、日本社会の中でのそうした活動をも、ソーシャルワークとして定義していくべきであるし、そうした活動を行っている人々をソーシャルワーカーと定義する方向で、制度を改善していくべきではなかろうか。仮にこの方向でソーシャルワーク業界が動くのであれば、社会学者も当然協力するべきなのではなかろうか。

第二に、ジェンダーに関わる論点を挙げておこう。社会学出身の対人支援職の人々が特に多いと思われるのが、ジェンダー関連領域であることは、既に指摘した。セクハラ相談・DV被害者支援・性暴力被害者支援、妊娠出産に関わる医療相談、女性研究者支援等、福祉領域以外の労働・医療・法律・教育等の社会領域における相談支援事業は、ジェンダー関連領域で多く行われている。なぜそれが必要かといえば、既存の相談機関ではジェンダー的に構造化された社会に対する批判的視点が弱く、その結果相談者に必要な支援が与えられない可能性が高いからである。社会変革の視点が不可欠であることは、ジェンダー関連の相談支援を考える時、最も明確に明らかになると言い得るだろう。けれども、日本の社会福祉士や精神保健福祉士の試験科目の中には、ジェンダー関連科目はない。このことから、現在日本のソーシャルワーカーを代表する職種である社会福祉士などの業務に、社会変革の視点が弱いということが、再確認できる。日本社会における女性の社会的地位は未だ非常に低いままに留まり、改善の方向が明確でないことは、国際的にも問題視されている。そうした状況を変えるためにも、社会福祉士の養成教育に、ジェンダー関連科目等を加えること等が、検討されてしかるべきではなかろうか？現在のソーシャルワークの今後のありかたに関する議論の中に、ジェンダー視点の必要性に関する指摘をあまり見出すことができなかったことは、大変危惧すべきことだと思う。

「社会福祉士」等既存の資格と、今後のあるべきソーシャルワークとの関連性を整理し、今後どのように制度化していくべきなのか、そのためにどんな方向で問題を提起するべきなのかなどを決定することは、確かに簡単ではない。それゆえ本稿では、社会学がソーシャルワークとどのように関わるべきか等の具体的な問題については、議論できなかった。近未来あるいは既に現在において、福祉領域以外の多様な社会領域でソーシャルワークの専門知識や技術が必要とされることは、確かであると考え。それゆえ、日本学術会議の（より多様な人文科学・社会科学の知に基づくより広いソーシャルワーカーの養成が必要だという）提言には、賛同したい<sup>6)</sup>。けれども、他方において国家資格である社会福祉士すらその専門性の社会的認知が十分確立していると

は言えない状況で、より広い社会領域における業務や活動にソーシャルワークの定義を拡大すること、さらには専門職養成に必要な科目の範囲を拡大することが、専門性の社会的認知を更に困難にしてしまうのではないかという危惧があることにも、理解できないわけではない。

しかし、既存の資格の評価を維持しようとするのが、資格を持たない人びとのソーシャルワークの意義を否定する方向に働くとするなら、それは、日本社会におけるソーシャルワークの専門性の確立にとっては、むしろマイナスの方向に働く可能性が高いことを、指摘しておくべきだろう。必要なことは、現行の資格制度の改革や改善という問題での方向性の違いを乗り越えて、ソーシャルワークの必要性についての社会的認知を高めるように、協働していくことなのである。

## 注

- 1) 「社会福祉士及び介護福祉士法」では、社会福祉士を、「専門的知識及び技術をもって、身体上若しくは精神上の障害があること又は環境上の理由により日常生活を営むのに支障がある者の福祉に関する相談に応じ、助言、指導、福祉サービスを提供する者又は医師その他の保健医療サービスを提供する者その他の関係者（第四十七条において「福祉サービス関係者等」という。）との連絡及び調整その他の援助を行うこと（第七条及び第四十七条の二において「相談援助」という。）を業とする者をいう」と定めている。
- 2) 「精神保健福祉士法」では、精神保健福祉士を、「精神障害者の保健及び福祉に関する専門的知識及び技術をもって、精神科病院その他の医療施設において精神障害の医療を受け、又は精神障害者の社会復帰の促進を図ることを目的とする施設を利用している者の地域相談支援（障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成十七年法律第百二十三号）第五条第十六項に規定する地域相談支援をいう。第四十一条第一項において同じ。）の利用に関する相談その他の社会復帰に関する相談に応じ、助言、指導、日常生活への適応のために必要な訓練その他の援助を行うこと（以下「相談援助」という。）を業とする者をいう」と定めている。
- 3) メアリー・リッチモンドの人生と著書、そのソーシャルワークへの意義と貢献については、（小松，1993）を参照のこと。
- 4) 国際ソーシャルワーカー連盟については、日本社会福祉士会 ([https://www.jacsw.or.jp/06\\_kokusai/](https://www.jacsw.or.jp/06_kokusai/)) や日本精神保健福祉士会 (<http://www.japsw.or.jp/international/index.htm>) 等を参照のこと。
- 5) IFSW のソーシャルワーク 2014 年定義の一つのポイントは、この「地域・民族固有の知」(indigenous knowledge, 在来知という訳語もある)を入れた点にあるという。この「地域・民族固有の知」を入れることは、ソーシャルワークの科学性に関する議論や、

抑圧や差別につながる社会構造を持つ社会における「地域・民族固有の知」とソーシャルワークの関係等、多くの議論すべき問題を含んでいるという。本稿ではこれらの問題に触れることはできなかったが、ジェンダー関連領域におけるソーシャルワークのあり方を考える上で、重要な問題であると思う（三島，2017）。

6) この日本学術会議社会学委員会社会福祉分科会の提言の審議には、社会学者も複数関わっている。

## 文献

- 江原由美子 2016 「社会学を基盤にした新しい専門職？」、『理論と方法』、数理社会学会機関誌, 31(2)318-321.
- 日和恭世 2016 「専門職としてのソーシャルワークの再検討—専門職の概念に焦点を当てて」、『別府大学紀要』, 57:57-66.
- 小松源助 1993 『ソーシャルワーク理論の歴史と展開』, 川島書店.
- 三島重紀子 2017 『社会福祉学は「社会」をどう捉えてきたのか—ソーシャルワークのグローバル定義における専門職像』, 勁草書房.
- 宮嶋淳 2009 「国際ソーシャルワークの動向と我が国の課題, — I F S W E ブラジル大会の議論を踏まえて」 『中部学院大学・中部学院短期大学部 研究紀要 第10:101-111.
- 日本学術会議 社会学委員会社会福祉部会 2008 「提言 近未来の社会福祉教育のあり方について—ソーシャルワーク専門資格の再編成に向けて」 <http://www.scj.go.jp/>
- 日本社会学会社会学教育委員会 2016 『社会学教育ってなんだ—「社会学分野の参照基準」から考える—』日本社会学会社会学教育委員会 (2013-15) 発行.
- 野村豊子・北島英二・田中尚・福島廣子 2000, 『ソーシャルワーク・入門』, 有斐閣.
- 太田義弘・安井理夫・小柴住まゆ子 2009 「高度専門職としてのソーシャルワーク実践の役割と課題」, 『関西福祉科学大学紀要』, 13:1-18.
- 太田義弘・中村佐織・安井理夫編 2017 『高度専門職業としてのソーシャルワーク』, 光生館.
- 崎山治男 2008 「心理主義と社会批判の可能性—感情を欲望する社会／社会を欲望する感情」, 『<支援>の社会学, 現場に向き合う思考』, 崎山・伊藤・佐藤・三井編, 青弓社.

## 大学における男女共同参画推進コーディネーターは 専門職になり得るのか？

— 社会学を基盤にした専門職についての考察 —

異真理子

大阪府立大学ダイバーシティ研究環境研究所

mariko@ao.osakafu-u.ac.jp

### Can the Coordinator for Gender equality be a Specialist in Japanese University?:

A Discussion about a Specialist who Studies Sociology

Mariko Tatsumi

Osaka Prefecture University

*Keywords: Specialist, Sociology, Gender Equality*

#### 1 はじめに

大学における男女共同参画推進コーディネーター<sup>1</sup>（以下、「コーディネーター」）は、URA（University Research Administrator）と同様に、2000年代に大学に現れた新しい職業の1つである。コーディネーターは、大学における男女共同参画推進の現場の推進役となるため、どのような専門性やスキルを持つ人になるかによって、その大学の男女共同参画の推進に大きな差が出てくる。にも関わらず、コーディネーターという職業の役割、およびそれに必要な専門性については、管見の限り、議論されたことはない。そのため、コーディネーターへの役割期待は大学によって様々であり、どのようなスキルや専門性をもつコーディネーターを募集し、採用するかということに、その大学の男女共同参画推進策への意気込みが表れているともいえる。

文部科学省（以下、「文科省」）が女性研究者支援策として2006年度に始めた、科学技術人材育成費補助事業（以下、「補助事業」）「女性研究者支援モデル育成」は、2011年度には「女性研究者研究活動支援」、2015年度以降は「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」と形を変えながら続いている。この補助事業は、子育て期の女性研究者の離職数を顕著に減少するなど成果をあげており（文部科学省 2015a）、大学における男女共同参画推進策の要である。そしてコーディネーターという職業は、この補助事業と同時に誕生し、育ってきた。

他方、社会学の専門性のあり方が問われる中で、「社会学を基盤にした専門職」についての議論がある（樫田 2010、江原 2016、日本社会学会社会学教育委員会 2016ほか）。樫田（2010）は社会学に期待される新しいニーズの1つとして、保健医療福祉分野の専

門職教育をあげる。在宅医療現場などでは、専門家である医者「医療の論理」と、患者の「生活の論理」の対立が起こることを指摘した上で、これらを折衷・調整するプロセスに、個人の「生活の論理」へ配慮する社会学が貢献できる可能性を示唆する。また江原（2016）は、対人支援職として相談業務などに携わる卒業生が、ヒアリングの技術など社会学で培ったスキルを活かしている現状から、「社会学を基盤にした専門職」として、社会調査士以外に、社会学系ソーシャルワーカーあるいは臨床社会支援士などの資格を創出することを提案する。はたして、社会学の専門性を活かした専門職が成り立つのだろうか。

これを議論するために本稿では、コーディネーターに注目する。その理由は第一に、江原（2016）が対人支援職に役立つ社会学の視点としてあげる「個人が抱えるさまざまな生活上の問題を社会構造や社会関係と重ね合わせて考える」ことは、コーディネーター業務にも活かせるものであるため、コーディネーターは「社会学を基盤にした専門職<sup>2)</sup>」になり得る可能性があること。第二に、筆者が社会学とジェンダー論の研究者であり、大阪府立大学の女性研究者支援事業に約8年間携わってきたコーディネーターでもあることから、その経験を活かしてリアリティのある議論ができることである。

コーディネーターは専門職となり得るのか。また、そうなるためには、なにが必要なのだろうか。そこで本稿では、大学における男女共同参画施策について文科省の補助事業を中心にみた上で、コーディネーターの役割と専門性、およびコーディネーターが「社会学を基盤にした専門職」であるために必要なことについて議論する。

本稿の構成は以下の通りである。まず第2節で文科省の補助事業を中心として展開されてきた、大学における男女共同参画推進施策について振り返り、その中で生まれたコーディネーターの役割をみていく。次に第3節で、コーディネーターに必要な専門性について、同じ対人支援職であるソーシャルワーカーやカウンセラーの役割と対比させながら議論する。第4節では日本における専門職の扱われ方について、専門職の代表とされる医師や看護師の例をみた上で、日本の企業文化の中での専門職の位置づけを確認し、コーディネーターが大学において専門職として承認されるためになにが必要かを議論する。最後に議論をまとめ、コーディネーターが専門職として発展していくための課題と可能性を示したい。

## 2 大学における男女共同参画推進施策とコーディネーター

本節では、大学における男女共同参画の現状と推進施策をみた上で、この施策を現場で推進する「コーディネーター」という職について示す。

### 2.1 大学における男女共同参画の現状

世界経済フォーラムによるジェンダーギャップ指数 2017 年版において、日本は世界 144 カ国中 114 位となり、2016 年の 111 位からさらに後退して過去最低を記録した。こ



のジェンダーギャップ指数は「経済活動への参加と機会」（経済参画）、「政治への参加と権限」（政治参画）、「教育の到達度」（教育）、「健康と生存率」（健康）の4分野14項目で、男女平等の度合いを指数化して順位を決めている。日本はこのうち、教育と健康はほぼ男女平等になっているが、経済参画と政治参画が相変わらず低い。たとえば、経済参画の指標の1つである「専門職・技術職での男女比」（101位）の指数は0.654と、世界平均の0.758を下回っている。

専門職である研究者の女性比率は2015年現在で15.3%であり、年々着実に増えているとはいえ、国際的にみると最低ランクである（図1）。このうち大学における研究者の女性比率は26.3%であり、企業・非営利団体（8.7%）、公的機関（17.8%）より高いものの、同じアジアである韓国の29.5%より低い（内閣府 2017）。

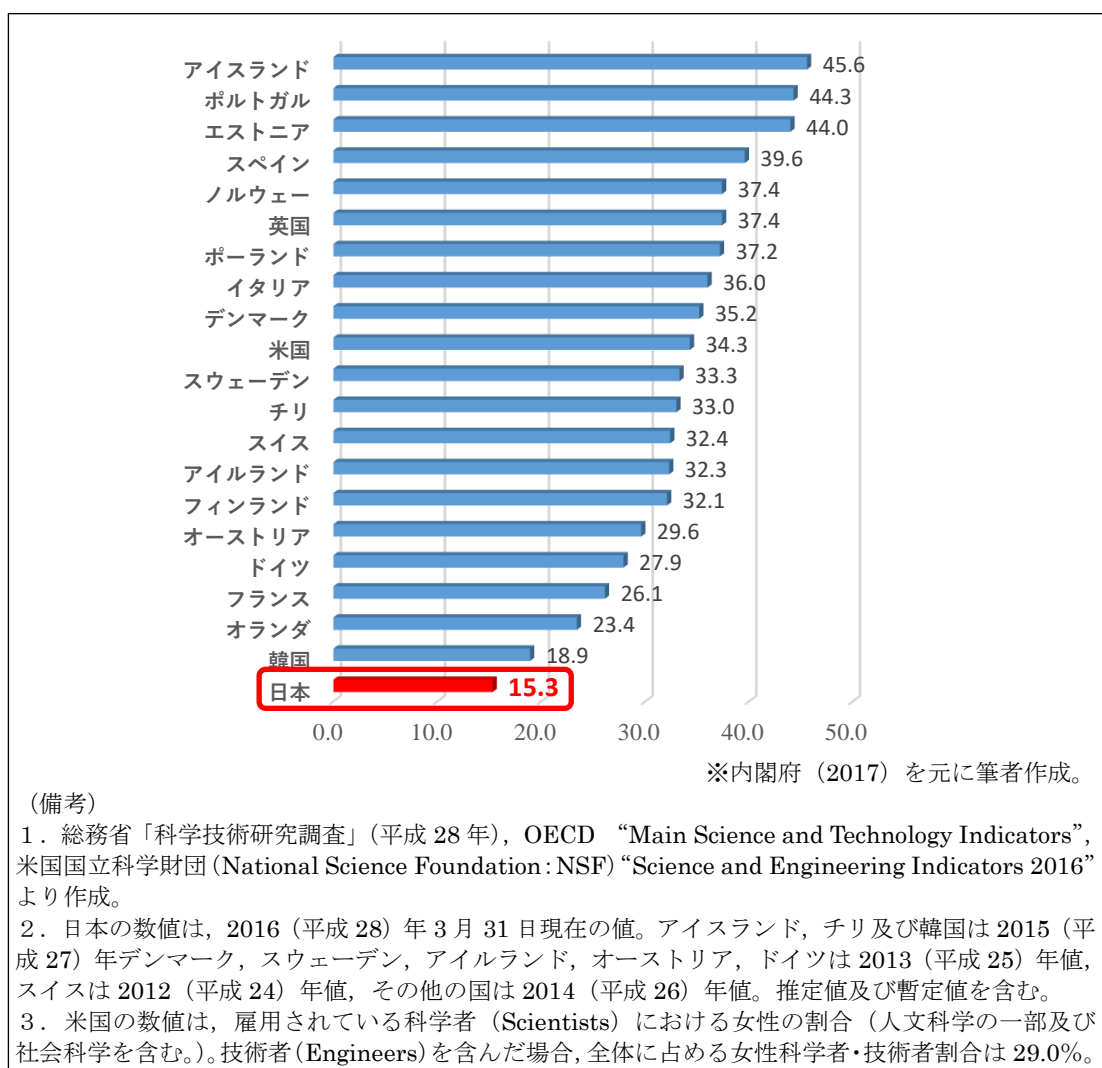


図1 研究者における女性比率の国際比較

研究者は、研究成果を通して世論を動かしていく力を持っているため、社会の指導的立場にあるといえる。その女性比率の低さの問題は、第5期科学技術基本計画（2016年～2020年）においても、「多様な視点や優れた発想を取り入れ科学技術イノベーション活動を活性化していくためには、女性の能力を最大限に発揮できる環境を整備し、その活躍を促進していくことが不可欠である」（内閣府 2016：27）と、今後の科学技術の発展のために研究者における女性比率を上げていく必要性が指摘されている。

研究者の中でも、特に理系分野の女性比率は低く、2016年現在で工学系 10.2%、農学系 21.2%、理学系 14.2%である（内閣府 2017）。第5期科学技術基本計画では2020年までに、これらの分野における女性比率を、工学系は 15%、農学系 30%、理学系 20%にするという目標を掲げている（内閣府 2016）。

このように女性研究者の割合に関する具体的な数値目標を掲げ、その登用や活躍促進を進めるようになったのは、第3期科学技術基本計画（2006年～2010年）からである。この目標を達成すべく、2006年度には文科省による補助事業として、女性研究者支援事業が始められた（文部科学省 2015b）。この女性研究者支援事業は、大学における男女共同参画推進にどのような影響を与えたのだろうか。

## 2.2 文科省による女性研究者支援事業としての男女共同参画推進施策

文科省の女性研究者支援事業は、2006年に科学技術振興調整費としてスタートした。その後、民主党政権による事業仕分けにより科学技術振興調整費が廃止されたことから、2011年からは補助事業として進められている。これらの事業は、文科省が科学技術推進機構（以下、「JST」）に委託している。

この事業立ち上げに大きな影響を与えたのは男女共同参画学協会連絡会（以下、「学協会連絡会」）である。学協会連絡会は、2002年に応用物理学会・日本物理学会・日本化学会の会長が発起人となって創設された、自然科学ならびに科学技術関連分野における男女共同参画の実現を目指す、理工系の学術学協会の連合団体である（小館 2015）。2018年現在は、正式加盟が 53 団体、オブザーバー加盟が 45 団体の計 98 団体で構成されている（男女共同参画学協会連絡会 2018）。

2003年、学協会連絡会は文科省からの委託を受け、理工系分野の研究者・技術者を対象とした初めての大規模アンケート調査「21世紀の多様化する科学技術研究者の理想像 ― 男女共同参画推進のために ―」を実施した<sup>3</sup>。この調査は、学協会連絡会加盟の全団体（39 団体、2003年当時）の会員を対象としたもので、19,291 件の回答があった<sup>4</sup>。分析の結果、科学技術分野での男女の処遇差が存在すること、その要因として女性のみ家庭との両立を強いる社会背景があることなどを明らかにし、女性研究者が活躍するためには採用や昇進の評価の際に、性別による区別をさらに徹底して排除すべきであることなどを提言した<sup>5</sup>。これらは2004年3月に報告書としてまとめて文科省へ提出され、「女性研究者支援モデル育成」などの政策立案につながっていく（小館

特集：社会学を基盤にした（ソーシャルワーク系）新専門職の可能性  
 大学における男女共同参画推進コーディネーターは専門職になり得るのか？

2015；男女共同参画学協会連絡会 2018)。

文科省は2006年度に補助事業「女性研究者支援モデル育成」を開始し、その3年間の補助期間終了後の後継事業として「女性研究者養成システム改革加速」も2009年度に並行して始まった。残念ながら「女性研究者養成システム改革加速」は2014年度に終了したが、その後「女性研究者支援モデル育成」は、2011年度には「女性研究者研究活動支援」に、2015年度以降は「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」と形を変えながら続いている（図2）。2018年現在、実施されている「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」は、研究環境のダイバーシティ（多様性）を高め、優れた研究成果の創出につなげることを目的としている。

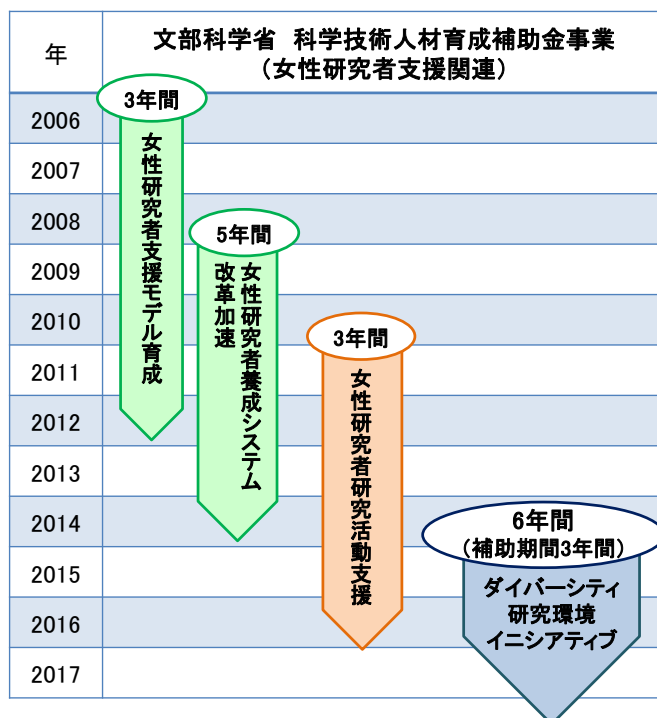


図2 文科省による女性研究者支援事業の変遷

これらの補助事業には、2006年度に北海道大学、京都大学、お茶の水女子大学など10機関が採択され、それ以降、毎年度10機関前後が採択されてきた。本補助事業の採択機関数は、2006年度～2017年度で101機関にのぼり<sup>6</sup>、その内訳は、国立大学が6割、私立大学が2割、公立大学と大学以外の研究機関が各1割となっている。採択機関は、申請にあたって女性研究者の採用や昇任などについての数値目標を立てており、補助期間終了後に、事業成果について評価委員会から評価を受ける<sup>7</sup>。そのため採択機関は、補助期間中に女性研究者の採用や昇任を推進するため、男女共同参画についての啓発セミナーの開催や、女性研究者を支援するための研究支援員制度などの新たな制度の

構築等、環境整備や支援体制の整備を行う。したがって本補助事業の実施によって、日本にも、女性研究者が仕事や研究を継続できる大学や研究機関が増えてきているといえるだろう。

この女性研究者支援事業の現場の推進役として、大学に新たに誕生したのが「コーディネーター」である。ではコーディネーターとは、どのような職業なのだろうか。

### 2.3 コーディネーターという職業

コーディネーターの職位は、大学によって教員や職員とバラつきがあるが、ポストドクなど若手研究者のキャリアパスの1つになっている。コーディネーターに就く研究者の研究分野は様々であり、「女性研究者支援モデル育成」が始まった初期の頃は、理系分野の支援ということで、コーディネーター自身も理系分野出身者が多くみられた。しかしその後は、ジェンダー論や社会学など社会科学分野の出身者も増えており、男女共同参画推進室等のコーディネーター（特任教員）募集時に、「男女共同参画に関する事業に意欲と関心がある」や「ジェンダー論・男女共同参画分野の研究業績を有すること」を応募資格としているところもある。

コーディネーターが関わる大学の男女共同参画推進事業は、多岐に渡る。たとえば、筆者がコーディネーターを務めている大阪府立大学の女性研究者支援事業<sup>8</sup>（2017年度現在）では、大きく分けると「Ⅰ 環境整備」「Ⅱ 研究者支援」「Ⅲ 研究者育成」を3つの柱とする事業を行っている（表1）。「Ⅰ 環境整備」としては、大学執行部や各部署（研究科）と連携して行う女性研究者増加のための取り組みや、意識改革のためのセミナー開催、相談窓口の運営、各種委員会の運営などを行っている。次に「Ⅱ 研究者支援」としては、子育てや介護などのライフイベント中の研究者に研究の補助者を配置する研究支援員派遣、科研費などの外部資金獲得や英語論文作成などについてのスキルアップ支援プログラム、学内の女性研究者限定の競争的研究費制度である研究実践力強化支援プログラム（RESPECT）の実施を行っている。そして「Ⅲ 研究者育成」としては、理系女子大学院生チームIRIS（アイリス）の組織化・運営を行っている。

コーディネーターはこれら全ての事業に関わり、時には自らも事業を担当しながら、各事業の進捗状況を管理し、事務局のマネジメントも行う。いくなれば「現場監督」である。またネットワーク構築も、重要な業務の1つである。それは大学内に留まらず、女性研究者の活躍の場を広げるために、学外の企業や行政などと繋がっていくことが必要となる。このネットワーク構築は、女性研究者支援事業の認知度を上げて評価され、根づかせていくためにも欠かせない業務である。

コーディネーターの役割をまとめると「研究者のライフイベントおよびワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境の整備や研究力向上のための取り組み、女性研究者の積極採用や上位職への積極登用に向けたスキルアップおよびキャリアアップ支援などを進め、そのために必要な制度やネットワークを構築すること」であり、大学における

特集：社会学を基盤にした（ソーシャルワーク系）新専門職の可能性  
 大学における男女共同参画推進コーディネーターは専門職になり得るのか？

男女共同参画推進に関わる幅広い業務に携わる必要がある。それは時に、研究者支援として研究活動に関する知識や経験が必要となり、また時には、大学のシステム改革として新しい制度や仕組みを創造し、それを遂行するために、大学執行部や職員と協働していくことも必要となる。したがってコーディネーターには、大学の執行部および教員と職員の間立ち、両方の立場や仕事の内容、働き方の違いなどを理解し調整しながら、男女共同参画を推進していくことが求められる。

表 1 大阪府立大学の女性研究者支援事業と事務局の役割（2017年度現在）

	事業	内容	事務局の主な役割
I 環境整備	1.女性研究者増加のための取組	女性研究者研究環境整備計画の策定（各研究科）、女性研究者研究環境整備費制度	・制度設計、規約策定 ・大学執行部、各研究科・部署との調整 ・計画および結果のとりまとめ ・女性研究者研究環境整備費の支払手続
	2.意識改革	シンポジウムやロールモデル・セミナー、ロールモデル・カフェ、ダイバーシティ推進セミナー等の開催	・講師の選任・依頼 ・開催日・場所などの調整 ・集客のための広報 ・開催当日の運営管理
	3.相談窓口	支援センター相談、女性の健康相談、メンター相談、女性研究者への個別ヒアリングの実施	・相談受付・対応 ・相談に関するセミナーの企画・運営 ・ヒアリング実施
	4.委員会運営	ステアリング委員会、運営委員会、外部評価委員会の開催	・会議用資料作成 ・会議運営
	5.研究支援員派遣	妊娠・出産・育児・介護で研究時間の確保が難しい研究者に対して、研究を補助する支援員を配置	・制度設計、規約策定 ・派遣申請の募集 ・研究支援員制度審査会の設置・運営 ・研究支援員の雇用手続
II 研究支援	6.スキルアップ支援プログラム	外部資金獲得や英語論文作成など、研究者のスキル向上のためのセミナーの実施	・講師の選任・依頼 ・開催日・場所などの調整 ・集客のための広報 ・開催当日の運営管理
	7.研究実践力強化支援プログラム（RESPECT）	女性の研究リーダー育成のため、公開審査会での研究プレゼンテーションによって、採択者を決定し、研究費を付与	・制度設計、規約策定 ・申請の募集 ・公開審査会の設置・運営 ・研究費の使用手続
III 研究者育成	8.理系女子大学院生チームIRIS（アイリス）	IRISが主体的に、小中高校生を対象とした実験教室やセミナー等の企画・運営や、企画実施講習会・企業訪問等の各種研修を通して、サイエンス・コミュニケーションのスキルを磨くことにより、女性研究者を育成する	・IRISの募集 ・審査会の設置・運営 ・イベント実施のための学内外との調整 ・実験材料の購入手続 ・IRIS研修の企画・運営
その他	・上記事業に関わる、学内外との調整、ネットワーク構築 ・事業結果のとりまとめ・報告		

このようにコーディネーターの業務は多岐に渡る上、その遂行の際には組織運営や相談対応などのスキルも必要であり、後述するとおり、社会的視点やジェンダー視点に基づいた専門性も必要となってくる。一方で、コーディネーターのほとんどは非常勤雇用である。JSTは補助期間終了後もコーディネーターを継続雇用するよう、補助事業の採択機関に働きかけており、近年は「コーディネーターのキャリアパスへの配慮」を補



助事業の評価項目に含めるようになってきている。しかしそれでも、コーディネーターを常勤として雇用する大学は、まだかなり限られる<sup>9)</sup>。

### 3 コーディネーターに必要な専門性とは

コーディネーターの専門性については、管見の限り、これまで議論されたことはない。そのため、コーディネーターへの役割期待は大学によってバラバラで、採用後に雇用側の大学と被雇用側のコーディネーターの間でミスマッチングも起こっている。

そこで本節では、前節でみたコーディネーターの具体的な役割にもとづき、それに必要な専門性について、コーディネーターと同様に対人支援の専門職であるソーシャルワーカーやカウンセラーとの違いから浮き彫りにしていきたい。

#### 3.1 コーディネーターとソーシャルワーカー、カウンセラーの役割

コーディネーターの役割は、大学によって若干の違いはあるが、前述のとおり「研究者のライフイベントおよびワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境の整備や研究力向上のための取り組み、女性研究者の積極採用や上位職への積極登用に向けたスキルアップおよびキャリアアップ支援などを進め、そのために必要な制度やネットワークを構築すること」だといえる。江原（2016）は社会学の専門知識を活かせる対人支援の専門職として、カウンセラーとソーシャルワーカーをあげている。このことから、前述したコーディネーターの役割と、ソーシャルワーカーおよびカウンセラーの役割を比較してみたい。

江原（2016）は、カウンセラーとソーシャルワーカーでは、ソーシャルワーカーの方がコーディネーターに近いという。ソーシャルワーカーのうち国家資格として認められているのは、社会福祉士と介護福祉士、精神保健福祉士である。このうち社会福祉士は、「専門的知識及び技術をもって、身体上もしくは精神上的の障害があること、または環境上の理由により日常生活を営むのに支障がある者の福祉に関する相談に応じ、助言、指導、福祉サービスを提供する者又は医師その他の保健医療サービスを提供する者その他の関係者との連絡及び調整その他の援助を行うことを業とする者」（「社会福祉士及び介護福祉士法」（昭和62年法律第30号）第2条）とされる。

これらの役割のうち、「相談に応じて助言する」「関係者との連絡及び調整その他の援助を行う」点はコーディネーターと同じだが、支援対象を「障害者や日常生活に支障がある者」に限定していることと、支援対象者に対して「指導を行う」点が異なる。先述した通り、コーディネーターの多くは非常勤教職員であり、支援対象者となる常勤教員（研究者）に対して弱い立場にあるため、自分の知識や経験から「助言する」ことはできても「指導する」ことは難しい。

次に、もう1つの対人支援職であるカウンセラーと比較する。カウンセラーにも臨床

心理士という資格があるが、ここでは、男女共同参画推進に欠かせないジェンダー視点を重視する「フェミニストカウンセラー」に注目する。フェミニストカウンセラーとは、「女性のための、女性による」フェミニストカウンセリングを行う者を指す。フェミニストカウンセリングは伝統的なカウンセリングと異なり、「女性の生き難さは個人の問題ではなく、社会の問題である」というフェミニズムの視点をもって、それぞれの女性の問題解決をサポートするものである（日本フェミニストカウンセリング学会 2018）。フェミニストカウンセラーの具体的な役割は、「クライアントが生活する社会におけるジェンダー役割や社会規範などを考慮しながら、クライアントの個人的な悩みや困難を政治的・社会的文脈から読み解く共同作業に着手し、クライアントが自己探求し、自己洞察し、自己変革を遂げることによって問題解決を目指すこと」であるという（井上 2010）。

これらの役割のうち、支援対象者の「ジェンダー役割や社会規範などを考慮しながら」相談に応じる点はコーディネーターと同じだが、「個人的な悩みや困難を政治的・社会的文脈から読み解く共同作業に着手」し、支援対象者が「自己探求し、自己洞察し、自己変革を遂げることによって問題解決を目指す」点が異なる。コーディネーターの役割は、支援対象者の個人的なことを深く掘り下げるのではなく、どちらかといえば、ソーシャルワーカー的に実際の支援に繋げていくことが重要となる。ただし、フェミニストカウンセラーと同様に、支援対象者が生活する社会（職場／家庭など）にどのようなジェンダー規範があるかをみるジェンダー視点と、支援対象者の「個人的な悩みや困難」だと思われがちなワーク・ライフ・バランスなどの問題を、政治的・社会的文脈から読み解いていく社会学的視点は、コーディネーターにとっても重要である。

### 3.2 コーディネーターの専門性：社会学との関連

江原（2016）は、対人支援職が社会学を学んで役立つこととして、「個人が抱えるさまざまな生活上の問題を社会構造や社会関係と重ね合わせて考えるという社会学の視点、人びとの行動や考え方には立場によって大きな違いがあることを理解し人の行動を多様な視点から理解することの重要性、諸問題をさまざまな資源および資源に関する情報の提供や社会関係調整などで改善していく手法、さらにそうした相談援助の基礎になる人々の話を的確に聞き誰にでも伝わるような文書等に記述していくヒアリングの技術等」（江原 2016：318）をあげる。確かに、コーディネーターが研究者個人に対して支援する場合は、「個人が抱えるさまざまな生活上の問題を社会構造や社会関係と重ね合わせて考えるという社会学の視点、人びとの行動や考え方には立場によって大きな違いがあることを理解し人の行動を多様な視点から理解する」ことや「人々の話を的確に聞き誰にでも伝わるような文書等に記述していくヒアリングの技術等」が必要であるし、大学組織のシステム改革の際には、「諸問題をさまざまな資源および資源に関する情報の提供や社会関係調整などで改善していく手法」が必要となってくる。さらにこれに加

えて筆者は、「大学の置かれた状況を、政策や社会背景、国際的なトレンド（ジェンダー平等やグローバル化など）から理解し、対人支援のための大学組織のシステム改革に役立てられる」点も強調したい。

上記の点もふまえて、コーディネーターと社会福祉士、フェミニストカウンセラーの役割について比較したものを、表 2 に示す。これまでみてきた各支援職の役割を端的にいうと、社会福祉士は「(障害者などの) 日常生活に困っている個人への支援」、フェミニストカウンセラーは「(ジェンダー視点をもって行う) クライアント個人への支援」だといえる。これに対してコーディネーターは、「研究者個人への支援」に加えて、その支援に必要な制度やネットワークを構築する「大学組織のシステム改革」も、その役割に含まれる点が、社会福祉士とフェミニストカウンセラーとは異なる。

表 2 コーディネーターと社会福祉士およびフェミニストカウンセラーの役割概要

コーディネーター	社会福祉士 (「社会福祉士及び介護福祉士法」)	フェミニストカウンセラー (井上 2010)
研究者個人への支援＋ 大学組織のシステム改革	日常生活に困っている 個人への支援	クライアント個人への支援
研究者のライフイベントおよびワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境の整備や研究力向上のための取り組み、女性研究者の積極採用や上位職への積極登用に向けたスキルアップおよびキャリアアップ支援などを進め、そのために必要な制度やネットワークを構築する	身体上もしくは精神上の障害がある人、または環境上の理由により日常生活を営むのに支障がある人に対して、福祉に関する相談に応じ、助言、指導、福祉サービスを提供する。また医師その他の保健医療サービスとの連絡および調整その他の援助を行う	クライアントが生活する社会におけるジェンダー役割や社会規範などを考慮しながら、クライアントの個人的な悩みや困難を政治的・社会的文脈から読み解く共同作業に着手し、クライアントが自己探求し、自己洞察し、自己変革を遂げることによって問題解決を目指す

そして、男女共同参画を推進するコーディネーターにとって、社会学的視点と共に重要になってくるのが「ジェンダー視点」である。ここで社会学的視点と別にジェンダー視点をあげるのは、現在の日本の社会学でジェンダー視点が徹底されているのかという疑問があるからである。

国際学会と比較して気づくのは、社会学におけるジェンダー論の取扱いの違いである。日本の社会学の学会大会では、ジェンダー論は 1 つの分科会として、他の研究テーマと別に取り扱われることが多い。他方、世界社会学会議 (International Sociological Association. 以下、「ISA」) に、ジェンダー論に特化した Research Committees は見当たらない。その代わりに、大会のセッションのテーマ設定の中にジェンダー視点が入っている。たとえば、2018 年にカナダ・トロントで開催される ISA の世界社会学会議では、RC06 Family Research が開催するセッションの 1 つのテーマが “Strengthening Working Families in Western and Non-Western Societies: Effective Policies and Programs” であり、そ

の中には直接「ジェンダー（gender）」の文字はない。しかし、そのテーマ設定の説明文には、“Research also indicates that gender is a primary factor in implementing policies and programs related to work-family reconciliation”とあり、ジェンダー視点が研究の基盤となっていることがわかる。

日本では、男女共同参画に関わる社会学の論文でさえ、ジェンダー視点に欠ける場合がある。たとえば『社会学評論』に掲載された坂無（2015）は、「地方国立大学における大学教員の研究業績の男女差が、性別によるものであるかどうかを明らかにすること」をリサーチクエストンとしている。この論文で扱うデータには男女の標本数に大きな差があるが（男性 236 人に対して女性 38 人）、その点は問題とされていない。また、婚姻や育児状況などの家族面の要因について「サンプル数の違い、両立困難を抱えた人はすでに退出している可能性」（坂無 2015：605）を指摘していながら、「家族面の要因というよりは、分野や出張日数など仕事要因が論文数を規定する部分が大きいと考える」（坂無 2015：605）と結論づけている。

中高校生のようにほぼ全員が達成する地位とは異なり、大学に採用された時点で同等の能力があると認められたはずの大学教員（研究者）に対して、その後の研究業績の差の要因が本質的な「性別」ではないかというリサーチクエストン自体、ジェンダーが社会的に構築されたものだという視点が欠けている。またここでは先行研究として、社会学の「属性」と「業績」研究をあげているが、これは社会学としては正しい議論なのだろう。一方で、ジェンダー論の先行研究が取りあげられることはなく、女性支援の中で訴えられてきた「日本社会のジェンダー秩序にもとづいた性別役割分業によって、女性が男性よりも家庭責任が重いため不利になっている現状」については、触れられていない。そのため、当該論文の考察において、ジェンダー視点が活かされているとはいえない<sup>10</sup>。

このように残念ながら、社会学的視点に必ずしもジェンダー視点が含まれない日本の現状では、社会学的視点と別に、ジェンダー視点も必要だといわざるをえない。

日本 IBM の Japan Women’s Council（以下、「JWC」）の調査によると、社内の女性のキャリアアップ阻害要因は、「将来像が見えない」「仕事と家事・育児のバランス」「オールド・ボーイズ・ネットワークの問題」の3つに大別されるという。マイノリティである女性は、男性と異なり身近にロールモデルがないため、5年後・10年後の自分が想像できず、将来のキャリアに不安を抱くことが多い。また妊娠・出産に伴う産休・育休や子育ては、どうしても時間が制約されるため、仕事とのバランスをとるのが難しい（内永 2007）。最後の「オールド・ボーイズ・ネットワーク」とは、マジョリティである男性のグループが作り出した独特のカルチャーのことで、公式な会議の場よりも、非公式な飲み会や喫煙室などでのネットワークとコミュニケーションが重視される、いわゆる「赤ちょうちん文化」における男同士の絆を指す。このような文化をもつ企業では、会議ではなく飲み会などで、重要な案件が決まることも多いという。そして家庭で



のケア責任を負わない男性は飲み会に気軽に参加でき、このネットワークを通してさまざまな情報が伝わるが、ケア責任を負うために参加できない女性には伝わらない<sup>11)</sup>。

JWCのようなジェンダー視点にたつ調査結果は、企業におけるものであっても、大学にとって示唆に富むものであり、コーディネーターが実際に男女共同参画を進めていく上で重要な道しるべとなる。そのためコーディネーターには、社会学的な視点と同時に、ジェンダー視点が絶対に欠かせない。

このようにコーディネーターには、「個人への支援」と「組織の改革」というソーシャルワーカーやカウンセラーとは異なる役割があり、そこには社会学的視点およびジェンダー視点に基づいた専門性が必要である。では、このような専門性を持っていることが、コーディネーターを専門職としてみなす根拠となり得るのだろうか。

#### 4 コーディネーターは専門職になり得るのか？

前節では社会学的視点が対人支援に役立つ点をみてきたが、江原(2016)は、社会学の知識や技術が専門的知識としてはほとんど評価されていないことも指摘している。他方、対人支援職である臨床心理士は、厚生労働省により国家資格となり、医療心理職として身分が確立されている(堀 2013)。では、その専門性が評価され、専門職として承認されるためには、何が必要なのだろうか。

専門職の代表格にあげられるのが医師である。現在では、その養成課程も国家試験制度も確立しているが、初めからそうではなかった。橋本(1992)によると、明治政府の近代化政策の一環として、規制がなく身分も低かった「旧医(漢方医)」体制から近代的な医師制度(「新医」)になる過程では、国家による資格試験の実施、およびそれに伴う専門職養成課程について、さまざまな変遷があった。それは、医師としての資質向上を伴う資格試験制度の確立によって、医師を近代的な専門職集団とし、その身分的統合を図る過程であった。この医師が専門職として確立していく過程をみると、専門職として承認されるためには「養成課程」と「資格試験」の確立が重要であることがわかる。

それに加えて、就職先や開業可能性などの、いわゆる「出口」のあり方も重要である。たとえ養成課程や資格試験が専門性を培う難しいものであっても、その後には出口がなければ専門職として成り立たない。したがって専門職であるためには、専門性を培う「養成課程」と、専門性を証明する「資格試験」に加えて、収入を伴う「身分保障」が必要だと考える。

そこで本節では、コーディネーターが専門職として成立するために必要な条件について議論する。まず、専門性が必要な対人支援職のうち、女性が多い場合の専門職のあり方についてみていく。次に、そもそも日本の企業文化の中で、専門職が成立するのかという点について議論し、社会学的視点およびジェンダー視点に基づいた専門性をもつコーディネーターが、専門職になり得るのかについて考察する。



#### 4.1 女性と専門職

専門性が必要な対人支援職であり、その養成課程や資格試験が確立されていても、女性が多い職業は「準専門職」として扱われがちである<sup>12</sup>。

たとえば看護師は国家資格が必要であり、国家試験を受けるためには、一定要件の専門教育を受けていることが要求される。医師と看護師は同じ医療の現場で働く専門職ながら、2016年の女性比率は、看護師が92.7%<sup>13</sup>なのに対して医師は21.1%と、看護師の方が圧倒的に高い（厚生労働省 2017a、2017b）。そして、看護師は医師の指示の元に働く「準専門職」だとみなされるため、医師と比較すると、その社会的地位は低い。

コーディネーターもほぼ女性である。女性が多い理由としては、次の二つが考えられる。第一に、大学側に採用時「男女共同参画を担う存在＝女性」というバイアスがかかることである。またそれは、支援対象者が女性研究者であることが多いため、支援者も女性の方がよいだろうという気遣いでもある。第二に、これまで日本ではジェンダー論が女性学として学ばれることが多かったため、応募資格として示される「男女共同参画に関する事業に意欲と関心がある方」に当てはまる人が女性である確率が高い<sup>14</sup>。

コーディネーターだけでなく、男女共同参画推進室長や女性研究者支援事業のプログラムオフィサーなどとして関わる兼任教員も、女性であるケースが多い。そのため女性研究者支援事業は、「女性による、女性のための支援事業」とみられがちであり、男性に関係のない女性問題として扱われる可能性も高い。これを避けるためには、学長をはじめとする大学執行部の男性が積極的に係わり、女性研究者支援事業を大学の人材育成マネジメントの一環として位置づけることが肝要である。そしてその中に、キーパーソンとしてコーディネーターを置くことが、コーディネーターが専門職として承認される第一歩になるだろう。

#### 4.2 日本の企業文化（メンバーシップ契約）と大学における専門職

しかし、そもそも日本の企業文化の中で、専門職が成立するのかという疑問もある。

Connell (2005 など) の男性性研究をふまえた先行研究によると、戦後日本の代表的な男らしさ「サラリーマン (Salaryman Masculinity)」は1990年頃まで男性の生き方の標準であった。「サラリーマン」は「マン」とあるとおり男性を表しており、「中間層でホワイトカラーの会社員・公務員の男性像<sup>15</sup>」である (Hidaka 2010 ; 多賀 2011 ; Dapgupta 2013)。具体的には、「家事や子育ては妻に任せ、長期安定雇用と年功序列賃金に守られながら定年まで同じ組織で長時間労働に励み、一家の稼ぎ主としての役割に専念する男性」(多賀 2011) を指す<sup>16</sup>。その後、経済不況を背景とした長期安定雇用や年功序列賃金の崩壊によって揺らいできているが、「男性は家族の主な(または唯一の)稼ぎ手であるべき」という、「一家の稼ぎ主」規範としては根強く残っている (田中 2009 ; 多賀 2011)。

このような「サラリーマン」の背景の一つに、「メンバーシップ契約」としての雇用

契約がある。濱口（2011）によると、これは日本独特の企業文化であり、具体的な職務を定めず、企業内のメンバーシップの維持が最重要視されるものだという。濱口は、このメンバーシップ契約によって日本の雇用の三種の神器（長期安定雇用・年功序列賃金・企業別組合）が可能になったとする。他方、欧米や他のアジア社会では、職務（ジョブ）ごとに労働者を採用し従事させる「ジョブ契約」がとられ、各自の職務の内容・範囲・責任が明確となっている。これに対してメンバーシップ契約では、具体的な職務を定めないまま、職場のメンバーに承認されるような働き方を求められる。

このメンバーシップ契約の中では、専門性を持つ者（スペシャリスト）よりも、なんでもできるゼネラリストが求められる。1973年のオイルショック後の不況の中で、企業福祉が強化される代わりに、長期雇用を擁護するために配置転換・出向・転籍というハードな人事異動が行われるようになった（木本 1995、2006）。現在では人手不足のため、地域限定社員などの試みもされているが、総合職として上にあがろうという者は、転勤も含めた人事異動を受けざるを得ないような状況に変わりはない。そしてこのような状況の中で評価されるのは、専門職よりも、どのような部署でも仕事ができる、汎用性のあるゼネラリストなのである。

日本においては、大学という職場も状況は同じではないだろうか。アメリカの大学では、研究・教育・大学運営の区分が明確で、分業することで効率化を図っているという。大学の教員（研究者）でしかできない仕事と、大学の教員以外でもできる仕事を分けて、後者は助手・秘書・学生アルバイトなどでまかなう。これにより、できるだけ教員の研究環境を良くし、研究の成果が出せるよう、研究時間を確保することを優先させる（小野 2013）。これに対して日本では、研究・教育・大学運営の区分があいまいで、教員は本来の役割である教育と研究だけでなく、大学運営のための委員会活動や会議、地域貢献活動に至るまで、幅広い仕事に関わらなければならない。職員はさらに、人事異動による配置転換に応じられるよう、その仕事に汎用性が求められる。

このような職場の中で、対人的な専門職を正規職として確立することは容易ではない。実際、大学の中では、対人的な専門職は非常勤教職員として雇用されることが多い。学生相談のカウンセラーも、障害者の支援者も、そして、男女共同参画推進を担うコーディネーターも。なぜなら、これらの専門職は、その専門性ゆえに配置転換しにくいからである。その職務に必要な専門性は、組織が期待する汎用性と対峙する。それゆえ、これらの専門職の評価は、研究者という専門職を活かし育てる機関であるはずの大学の中でさえ低い。では、コーディネーターが大学において専門職として生き残っていくためには、どのような地位が必要なのだろうか。

#### 4.3 専門職としてのコーディネーター

これまでみてきたコーディネーターの役割と、学内外の組織や個人との関わりを、図3に示す。大学内では、コーディネーターは教員（研究者）と職員、時には経営執行部

とも協働しながら、研究者への支援と大学組織のシステム改革を進めていく。この際には、先に指摘したように、社会学的視点とジェンダー視点が重要となる。

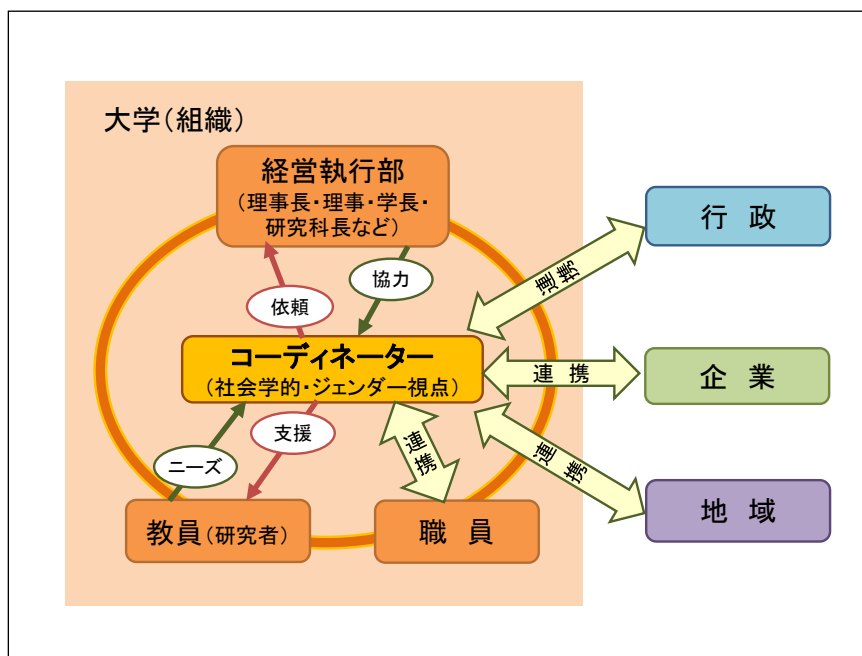


図3 コーディネーターの役割と関わり

専門職であるためには、「養成課程」「資格試験」「身分保障」が必要であることは既に述べた。では、現在のコーディネーターには、これらはあるだろうか。

大学教育の中で社会学とジェンダー論を学べるという意味では、「養成課程」はあるといえるかもしれない<sup>17</sup>。しかし、コーディネーターの「資格試験」はなく、「身分保障」についても、非常勤雇用が多く給与が低いという点では、ないといえる。では「資格試験」を確立すれば、コーディネーターの「身分保障」はされるのか。たとえば、臨床心理士の資格化の過程で議論されてきたように、身分保障につなげるには民間資格では弱く、国家資格にする必要がある（堀 2013）。だが、日本のジェンダー秩序の中で、コーディネーター資格がジェンダー平等を目指すものとして確立できるだろうか。

日本政府は 1985 年に国連の女子差別撤廃条約に批准したが、2016 年現在も、婚姻可能年齢が男女で差があることや、婚姻後の男女別姓を認めていないことなど、たくさん改善項目を指摘されている。また 2015 年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）を施行する一方で、文科省が 2018 年度の組織再編で、女性の社会進出を支援してきた「男女共同参画学習課」の名称をなくそうと提案するなど<sup>18</sup>、北欧諸国のように本気でジェンダー平等に向かおうとしているとは思えない。このように、固定的な性別役割分業をはじめとしたジェンダー秩序を維持しようとする国家が定める資格が、大学における男女共同参画を推進するコーディネーターにふさわ

しいものになるかどうか、正直疑わしい。

それならば日本の大学の中で専門職として承認されるためには、「資格試験」を確立するよりも、コーディネーターという職業を単なる「対人支援職」ではなく「研究者」とする必要があるのではないか。先にみたように日本の企業では、その企業文化であるメンバーシップ契約のために、汎用性のある職の方が重宝がられる傾向があり、大学も例外ではない。しかしそのような現状であっても、大学において研究職（教員）は専門職と認識されている。つまり大学において、唯一の正規雇用の専門職は、研究職なのである。したがって、新たに資格試験を設けるよりも、コーディネーターを新しい形の研究職、「実践を伴う研究者」と位置づける方が、大学の中で専門職として承認される可能性が高いだろう<sup>19</sup>。キャリアパスとしても、これまでの「ポストクのキャリアの1つ」から、新しい「実践を伴う研究職」として正規雇用の専門職ポジションを確立することで、コーディネーターの身分保障につながる。これにより、コーディネーターが安心して、じっくり腰を据えて研究者支援に取り組むことができるようになる。そしてコーディネーターが研究者であれば、社会学的視点やジェンダー視点の有用性を、事業成果だけでなく、研究成果としても示すことができる。その上、コーディネーターの専門性を活かしていくことによって、コーディネーター自身の研究業績を上げるとともに、社会学的視点およびジェンダー視点から、少子化による学生数減少に伴う研究者の世代間格差や、男性研究者へのワーク・ライフ・バランス支援の必要性など、まだ顕在化していない問題を先取りしていくことも可能となるだろう。それはひいては、大学における男女共同参画推進施策の発展にもつながる。

## 5. まとめ：コーディネーターの新たな可能性

最後に議論をまとめ、コーディネーターが専門職として発展していくための課題と可能性を示したい。

本稿では、「社会学を基盤にした専門職」になる可能性があるコーディネーターに注目し、コーディネーターが大学の中で専門職となるためには、どのようなことが必要なのかについて議論してきた。大学における男女共同参画推進施策は、文科省の補助事業を中心として展開されてきたが、その中でコーディネーターは、大学の男女共同参画推進施策に幅広く関わり、事業の進捗状況を管理し、事務局のマネジメントも行う「現場監督」の役割を担っている。その役割からコーディネーターには、社会学的視点と同時にジェンダー視点を伴った専門性が必要である。

他方、専門職として承認されるには「養成課程」「資格試験」「身分保障」が必要だと考えられるが、女性が多い専門職は「準専門職」と扱われる傾向がある。さらに、日本の企業文化（メンバーシップ契約）の中では、なんでもできるゼネラリストが重宝される傾向があるため、専門職はその専門性ゆえに認められにくい。そこでコーディネーターが大学において専門職として承認されるためには、既に正規の専門職として認められ



ている「研究者」になる必要性を指摘した。「実践を伴う研究者」として正規雇用のポジションを確立することは、コーディネーターの身分保障につながっていくだろう。

コーディネーターがジェンダー視点をもった研究者ならば、ハラスメント対策など、大学におけるリスクマネジメントの役割も担うことが可能となる。各大学にはハラスメント対策委員会が設置され、教職員を対象とした啓発セミナーなどを開催しているが、実際にハラスメントが起こったときの対応がきちんとできるかどうかは、その相談窓口におけるジェンダー視点の有無が大きく関わる。実際、裁判になっているケースをみると、大学側が十分に対応しなかったために訴えられているケースが多い。今後、大学がハラスメント対策をリスクマネジメントの一環ととらえていくなれば、その中でコーディネーターは、大きな役割を果たすことができるだろう。

コーディネーターが研究者として承認されれば、大学を研究フィールドにできる可能性もある。たとえば筆者の場合、これまでの研究テーマは「父親の子育てとジェンダー規範」であったが、それを発展させて、現在は「研究者のワーク・ライフ・バランスと大学という職場におけるジェンダー規範の関連」を明らかにするための調査研究を実施している。この調査研究を通じて、研究会という形で、全国の大学において男女共同参画に関わる教職員のネットワークを構築したいと考えている。この調査研究の成果によって、コーディネーターが所属する大学に限定されない、日本全国の大学における男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの共通した問題を浮き彫りにすることができ、女性活躍推進のための政策提言につながられる。このように、コーディネーターが研究者として、自身の職務経験を活かしながら成果をあげられるという実績も示していきたい。

また今後は、起業の可能性も捨てがたい。大学を離れるとコーディネーター自身の研究の継続は難しくなるかもしれないが、女性活躍やダイバーシティ推進の人材コンサルタント業として、大学の男女共同参画推進で培ったスキルと専門性を活かす道もある。URA では、実際に起業して、大学の外から科研費などの外部資金獲得支援を行う企業も出てきている<sup>20</sup>。女性研究者支援の補助事業の採択機関が100を越えた今なら、1つの大学に固執することなく、コーディネーターとしての専門性を活かして、全国の大学を縦断的にコンサルタントすることが可能かもしれない。

いずれにしてもコーディネーターは、大学における女性研究者支援事業をはじめとする男女共同参画の専門職として、社会的視点とジェンダー視点を活かした専門性をもつカタリスト（変化・行動などのきっかけ、触媒の働きをする人）になり、所属する大学を超えて活躍できる存在になっていくことが、今後求められていくだろう。そして、コーディネーターという新しい専門職が活躍できるようになることこそ、大学におけるダイバーシティを進める第一歩になるにちがいない。

## 謝辞

本稿は、JSPS科研費（基盤研究(C)「大学における男性研究者の子育て支援ニーズの



調査研究：女性支援からジェンダー平等へ」JP17K00764、研究代表者：巽真理子）による研究成果の一部である。

## 註

- <sup>1</sup> その呼称は大学によって、「コーディネーター」「特任（特認）教員」「マネージャー」など様々だが、本稿では「コーディネーター」で統一する。
- <sup>2</sup> 本稿でいう「社会学を基盤にする」とは、「個人的な問題をその背後にある社会的背景や政策、規範からみる」という社会的な視点を持つことを意味し、社会学者でなければならぬことを指してはいない。
- <sup>3</sup> 学協会連絡会はこの後も、4年ごとに大規模アンケート調査を継続して実施している（男女共同参画学協会連絡会 2018）。
- <sup>4</sup> 調査方法としてウェブ上での回答方式と紙回答方式とを併用したためか、配布数および回答率については報告されていない（男女共同参画学協会連絡会 2018）。
- <sup>5</sup> 男女共同参画学協会連絡会では、採用や昇任の評価の際の性別による差別を徹底してなくすため、2017年に「無意識のバイアス（Unconscious Bias）」についてのパンフレットを作成して配布し、大学や研究機関の執行部に対してさらなる意識改革を促している。
- <sup>6</sup> 重複して採択されている機関があるため、毎年度の採択機関数の合計と、採択機関数の総数は異なる。
- <sup>7</sup> 評価委員会は、大学や企業の識者およびJSTのプログラムオフィサー、約10名で構成されている。なお、「女性研究者養成システム改革加速」は5年、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」は6年と事業期間が長いため、3年度目に中間評価も実施されている。
- <sup>8</sup> 大阪府立大学は、2010年度に文科省の補助事業「女性研究者モデル育成」に採択されたことを契機として、女性研究者支援センターを立ち上げて運営している。2015年度には補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」に採択されて、新たにダイバーシティ研究環境研究所を立ち上げた。そのため2017年度現在は、女性研究者支援事業を、大学の自主経費で事業を行う「女性研究者支援センター」と、補助事業を行う「ダイバーシティ研究環境研究所」の2つの事務局で運営している。しかし2018年度からは、事務局を女性研究者支援センターに統一する予定のため、本稿ではあえて分けて、女性研究者支援事業として扱う。
- <sup>9</sup> 中には宮崎大学や高知大学のように、コーディネーターを常勤教職員として雇用する例も出てきているが、これらはいまだ「先進的な事例」となっている。
- <sup>10</sup> ただし坂無（2014）も、考察結果から研究業績に影響が強いことがわかった、出張日数を増やすための方策を提言する際に、「女性研究者はパートナーとの別居が他職種より多く、子育て責任は女性に偏る傾向がある」（坂無 2014：606）ことは指摘している。

<sup>11</sup> 家庭でのケア責任を負う男性もこのネットワークに参加できないため、女性と同様の問題を抱える。

<sup>12</sup> 天野（1972）は A・エチオーニの定義を参照し、「半（あるいは準）専門職」を「完全専門職（医師や法律家）の地位への要求が十分に確立されず、まだそれが十分に期待されていない一群の新専門職」だと定義している。その上で、「半専門職は、『半』専門職であるがゆえに女性の職業であり、女性を主とする職業であるゆえに『半』専門職となる」（天野 1972：30-31）と指摘し、女性が多い職業が専門職化の過程の中で「完全専門職」と区別されてしまうことを指摘している。

<sup>13</sup> 就業看護師の女性比率。同年の准看護師の女性比率は 93.1%。

<sup>14</sup> ジェンダー論の研究者にとって、ポストドクとしての就職先は理系に比べてかなり少なく、大学で働くことができるコーディネーターは貴重なポジションである。

<sup>15</sup> 戦後日本の大企業の雇用制度では、ブルーカラーも長期安定雇用・年功序列賃金・企業福祉を獲得するなどホワイトカラーと処遇上の平等化を進めていたが、そこにはホワイトカラーとの間に解消しえない障壁があったという（木本 2002）。この点から、ブルーカラーは、自分の生き方の理想像としてホワイトカラー並みの中間層を目指したと考えられる。そのため本書では、「サラリーマン (Salaryman Masculinity)」を「中間層でホワイトカラーの会社員・公務員の男性像」と定義する。

<sup>16</sup> 実際に体现できている男性は多くなかったという指摘もある（海妻 2012）。

<sup>17</sup> コーディネーターには、江原（2016）があげた社会学で培った専門的スキルの他に、カウンセリング・スキルや、ソーシャルワーカーとしてのネットワーク・スキルなども必要である。コーディネーターを専門的に養成する課程は現状ではないが、これらのスキルは、NPO による養成講座などで個人的に取得することができる。

<sup>18</sup> 文科省はその後、女性団体などからの反対の声に配慮して、新設する課の名称を「男女共同参画・共生社会学学習推進課」にする方針を固めた。

<sup>19</sup> 絶対的な要件ではないが、研究者を支援していくには、コーディネーター自身に研究経験があった方が、職員とは異なる状況で働いている研究者のワーク・ライフ・バランスへの想像力が働くという利点もある。

<sup>20</sup> 民間の URA 企業として、ロバスト・ジャパン (<http://admin-s.jp/>) がある。

## 文献

天野正子, 1972, 「看護婦の労働と意識——半専門職の専門職化に関する事例研究——」  
『社会学評論』22(3)：30-49.

Connell, R. W., 2005, *Masculinities-2nd ed.*, University of California Press.

男女共同参画学協会連絡会, 2014, 「21 世紀の多様化する科学技術研究者の理想像男女共同参画推進のために」.

男女共同参画学協会連絡会, 2018, 「男女共同参画学協会連絡会ウェブサイト」  
<http://www.djrenrakukai.org/organizations.html> (2018/01/23).

- Dagpupta, Romit, 2013, *Re-reading the Salaryman in Japan*, Rutledge.
- 江原由美子, 2016, 「社会学を基盤にした新しい専門職？」『理論と方法』31(2): 318-321.
- 濱口桂一郎, 2011, 『日本の雇用と労働法』日本経済新聞出版社.
- 橋本鉦市, 1992, 「近代日本における専門職と資格試験制度」『教育社会学研究』51: 136-153.
- Hidaka, Tomoko, 2010, *Salaryman Masculinity: The Continuity of and Change in the Hegemonic Masculinity in Japan*, Brill.
- 堀智久 2013 「専門職であることの否定から専門性の限定的な肯定あるいは資格の重視へ——日本臨床心理学会の1970/80年代——」, 『社会学評論』64(2): 257-274.
- 井上摩耶子, 2010, 「フェミニストカウンセリングとはなにか」『フェミニストカウンセリングの実践』世界思想社: 2-104.
- 海妻径子, 2012, 「『男性稼ぎ主』幻想とホモソーシャルの形成」『現代思想』40(15): 78-90.
- 檜田美雄, 2010, 「周辺への／周辺からの社会学」『社会学評論』61(3): 235-256.
- 木本喜美子, 1995, 『家族・ジェンダー・企業社会』ミネルヴァ書房.
- 木本喜美子, 2002, 「企業社会論からのアプローチ——日本型〈近代家族〉モデルの歴史的特質——」, 石原邦雄編, 『家族と職業: 競合と調整』, ミネルヴァ書房: 62-86.
- 木本喜美子, 2006, 「雇用流動化のもとでの家族と企業社会の関係——企業の人事戦略を中心に——」, 『家族社会学研究』17(2): 17-28.
- 小館香椎子, 2015, 「男女共同参画学協会連絡会の設立と取組み」国立女性教育会館・村松泰子編, 『大学における男女共同参画の推進』悠光堂: 19-22.
- 厚生労働省, 2017a, 「平成28年 衛生行政報告例(就業医療関係者)の概況」.
- 厚生労働省, 2017b, 「平成28年(2016) 医師・歯科医師・薬剤師調査の概況」.
- 文部科学省, 2015a, 「女性研究者研究活動パンフレット」.
- 文部科学省, 2015b, 「文部科学省における女性研究者支援の取組みと今後について」国立女性教育会館・村松泰子編『実践ガイドブック 大学における男女共同参画の推進』悠光堂: 104-106.
- 内閣府, 2016, 「科学技術基本計画」.
- 内閣府, 2017, 『平成29年版 男女共同参画白書』.
- 中野円佳, 2014, 『「育休世代」のジレンマ 女性活用はなぜ失敗するのか?』光文社.
- 日本フェミニストカウンセリング学会, 2018, 「日本フェミニストカウンセリング学会ウェブサイト」<http://nfc505.com/> (2018/01/23).
- 日本社会学会社会学教育委員会, 2016, 『社会学教育ってなんだ——「社会学分野の参照基準」から考える——』.
- 小野浩, 2013, 「外から見た日本の大学」『日本労働研究雑誌』637: 91-92.
- 坂無淳, 2015, 「大学教員の研究業績に対する性別の影響」『社会学評論』65(4): 592-610.
- 多賀太編著, 2011, 『揺らぐサラリーマン生活——仕事と家庭のはざままで——』ミネル

特集：社会学を基盤にした（ソーシャルワーク系）新専門職の可能性  
大学における男女共同参画推進コーディネーターは専門職になり得るのか？

ヴァ書房.

田中俊之, 2009, 『男性学の新展開』 青弓社.

巽真理子, 2016, 「父親の子育て再考 — ケアとしての子育てと現代日本の男らしさ —」大阪府立大学大学院人間社会学研究科 平成 27 年度学位論文 (未公刊).

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.

内永ゆか子, 2007, 『部下を好きになってください』勁草書房.





## 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—

木下 衆

大阪市立大学都市文化研究センター

Email: shukinoshita.soc@gmail.com

### **Managing Family Caring : Doing Sociology for Sociologists**

**Shu KINOSHITA**

Osaka City University Urban-Culture Research Center

*Key Words: Caring, Work-Life Balance, Sociological Association*

#### 1 はじめに——対人支援を受ける側としての社会学者

##### 1.1 二次的依存状態の私

学術論文としてはイレギュラーだが、まずは執筆者である私自身の簡単な自己紹介から始めよう。それが、なぜ私が研究者によるケアを考えることになったかの、一つの説明になるからだ。

2015年から2018年にかけて、私は立て続けに転機を迎えた。家族に関する面では、2015年に長男が誕生した。そのため私は、2016年4月から保育所の利用を始めることになる<sup>1)</sup>。そして仕事の面では、2017年3月末で日本学術振興会特別研究員（PD）としての任期切れを迎える。しかしそのタイミングで、私はいわゆる常勤職を得られなかった。そこで、研究の拠点として大阪市立大学都市文化研究センターに研究員として所属し（ただし雇用関係にはない）、いくつかの大学で非常勤講師を務めることで、何とか食いつなぐことになる。これは、業界としてはありがちなパターンだろうが、一般的な意味での所属や就労状況としては、非常に分かりにくい。

こうした所属や就労状況になるのは、私にとって2013年度に続いて二度目である。当時も、所属していた大学院博士後期課程を指導認定退学し、いわばメインの所属が曖

味な状態で、非常勤講師をいくつか務めていたからだ。しかし当時の私と今回とは、決定的に違う点がある。

2013年度、まだ子どもがいないときは、夫婦の働き方について、お互いの同意さえあれば問題はなかった。妻の稼得能力を絶対に下げないように私が家事を主に担う一方で、私の研究計画が十分に進むように妻が週末に私の時間を作ってくれるなど、お互いの関係の中で交渉をして合意が形成されれば、それで良かった。周囲から見ての働き方の分かりにくさなどは、特に問題とはならなかった。

ところが今回は、保育所を利用するために、私たち夫婦の就労状況を市区町村の基準で認定してもらう必要がある。ここで、私の所属や就労状況の分かりにくさが問題となった。例を出そう。いわゆる正規で雇用されている私の妻の場合、市区町村へ提出する就労証明書類は、窓口でもともと用意されていた書式一枚程度で済んだ。ところが私の場合、所属する都市文化研究センターと受入教員である進藤雄三教授にそれぞれ書類（参考資料）の作成を依頼し、また非常勤講師として勤務する全ての大学にも書類発行を依頼することになった。私自身も、市区町村の担当者に相談しながら様々な書類を作成した。その枚数は全部で30枚程度となり、それを揃えて何とか利用認定を更新できた<sup>2)</sup>。

そして、もしここで保育所の利用を継続できなかった場合、私の生活は破綻してしまう。保育サービスという対人支援が受けられなければ、私は研究を続けることも、収入源である非常勤勤務も続けることができなくなってしまう。そうなれば、研究者としての将来設計はおろか、奨学金返済、国民年金保険料の納付や住民税の支払いさえ難しくなってしまう。だからこそ私は、自分の就労状況はフルタイム勤務に相当すると市区町村に認定してもらうべく、必死であった<sup>3)</sup>。

マーサ・ファインマンは、育児や介護といったケアを担った人びとが、そのために生活が不安定化し、他からの支援に頼らざるをえなくなる状態を「二次的依存」と呼んだ（Fineman 1995=2003: 23）。私も、育児というケアを担うようになったが故に、この二次的依存状態になったといえるだろう<sup>4)</sup>。

保育所の利用を継続することは、新年度の研究や教育のスタートラインに立つことに過ぎない。しかしそこに立つためにも、多くの時間と手間がかかる。私の研究者としての働き方を証明することが、社会的にいかに難しいのか。そして私の立場が、さらには妻や息子の暮らしがいかに脆弱か。こうして痛感することになった。それは、自分の二次的依存状態を自覚することでもあった。

## 1.2 対人支援を受ける側への注目

そんな私は、今回の特集「社会学を基盤とした（ソーシャルワーク系）新専門職の可能性」のきっかけとなった江原由美子（2016）の論考を、いわゆる若手研究者支援の新たな展開を模索するものとして読んだ<sup>5)</sup>。社会学を学んだ「卒業生」の中には、対人支援を提供する専門職となる人びとがいる。彼らの地位を向上させるために新たな資格を構築できないかというのが、江原のアイデアであった。この是非については、今回の特集でも様々な議論が交わされてきた。しかし私は、ここで少し視点を変えてみたい。

私が今回問いたいのは、社会学を専門とする「研究者」が、対人支援を受ける場合、どんな困難が生じているのか、ということだ。これはいわば、江原論文の問題設定と対をなす<sup>6)</sup>。冒頭、私自身のケースを紹介したが、これは決して珍しい経験ではない。例えば、私の周囲にいる研究者たちを見渡すだけでも、多くの方がケアを担うことでさまざまな困難を抱えている。彼らもまた、そのために対人支援が必要となり、支援がなければ生きていけない状態に陥った。では、彼らはその状況にどう対応したのか。そもそも、彼らは何に困った（あるいは、今現に困っている）のか。

江原（2016）は臨床社会学を例に、社会学は「具体的な生活援助や相談援助の場で役に立つべき専門知識である」と、強く主張する。だとすれば社会学者は、社会学者自身の生活を、その視点から分析できるのではないか。社会学者がケアを担うときに生じる特徴的な困難や対応のあり方を社会学的に分析し、さらに何らかの提案ができるのではないか。

本稿はこうした視点に立ち、社会学者のための、ひいてはより幅広く、研究者のための社会学を目指す。

## 2 調査協力者のプロフィール

今回は、次ページの表1に整理した4組6人の経験を取り上げる。育児中のAB夫妻とCD夫妻、そして介護中のEとFである。以降、ケアと対人支援の関係、中でも公的な制度利用（保育所、介護保険）との関連に注目し、分析を進める<sup>7)</sup>。

もちろん、育児、介護以外にも支援が必要になるケースは数多く存在する<sup>8)</sup>。今回検討する4つのケースはあくまで、論点を提供しやすい典型例として取り上げている。

調査の概要について、簡単にまとめておく。今回の調査はインタビューを中心に、2017年8月から9月にかけて実施した。調査協力者には、事前にメールなどで当時の状況を確認し、インタビューを実施した。AB夫妻、CD夫妻には、夫婦そろった状態でインタビューを行っている。いずれも、匿名化した上で学術目的に限り公表する許可

を得ている。ただし、本稿の趣旨として匿名化が難しい情報（例えば、Fが放送大学院生であること等）については、本人の許可を得て公表している。

表1 調査協力者のプロフィール

	性別	現職	ケアの相手	聞き取り対象期間	当時の身分	備考
A	男性	関西のQ大学専任教員	長女	2010-2011	日本学術振興会特別研究員(DC2)：受入はP大学	Aが関西でフィールドワークを継続しており、Aが東京と関西を往復して生活。
B	女性	東京の報道機関勤務			現職と同じ（入社6年目）	
C	男性	関西のV大学専任教員	長男	2016-2017現在	現職と同じ	CDともに東北のU大学院出身。 Dはメディア関係勤務を経て院進。 16年より関西で同居。
D	女性	関西のW大学プロジェクト教務補佐			研究員（非常勤）、教務補佐（非常勤）、非常勤講師、校正アルバイト	
E	女性	北陸のY大学専任教員	実母・実父・祖母・祖父	2009-2017現在	日本学術振興会特別研究員（DC1→PD）、現職へ	きょうだいはいない。北陸の実家と関西のX大学院の往復生活
F	女性	放送大学院生	実母	2011-2017現在	関西のZ大学聴講生	2007年より社会人聴講生。妹が一人。

### 3 AB夫妻の場合（育児）——「保育に欠けるもの」だと思っていたのに

まず取り上げるAB夫妻は、夫Aが研究者、妻Bが報道機関勤務というカップルだ。表1にもある通り、Aは2008年ごろから関西のP大学院に在籍してフィールドワークを続けており、一方のBは厚生労働省（厚労省）担当として東京に勤務するという、いわば別居婚状態が続いていた。2010年秋が、二人にとっての転機となった。この時期、Bの妊娠がわかり、同じタイミングでAの日本学術振興会特別研究員DC2への内定も発表されたのだ。翌2011年8月、双方の実家のある関西でBは出産する。当時、保活という言葉は現在ほど一般的ではなかったが、「厚労省担当のアンテナ」で、特にBは「危機感としては持っていた」という<sup>9)</sup>。

2011年10月、二人は東京に一時的に戻り、保活を本格化させる。もっともこの時期は、「家の近所の認可保育所を外から眺めるレベルのことと、あと、直接契約ができる都の認証保育所を2、3箇所見学する」ことが中心だったと、Bは振り返る。

ところで保育所の利用申請においては、申請者は「父母が保育できない理由・状況」

を書面にて証明する必要がある。そしてその理由や状況に応じて点数が加算され、市区町村は、その点数を基準に各家庭の優先度を判断（利用調整）する（つまり、点数の高い方が保育の必要性が高いとみなされる）。例えば、いわゆる基本点数の満点が100点の市区町村に住んでいる場合、夫婦がフルタイムで働いていると認定を受けられれば、基本点数は100点×二人分で200点とみなされる<sup>10)</sup>。

では、当時のABの場合、果たして何点と判定されたのか。二人は区役所に相談に行くが、そこで「ヤバイぞ」という事態に直面する。

### 3.1 研究は労働か①——「暇」な学生の「ご自分の意思」による活動、という扱い

このとき問題になったのは、Aの日本学術振興会特別研究員（DC2）としての「研究活動」が、「労働」として認められるかどうかだった。

B：相談に行った時点で「労働という意味での所属先がなくて、フルタイムで認められるのか」と区役所から。

A：まず一発目でそれを言われた。妻側はフルタイム、夫の方は、学振とはいえ学生ということは、「暇でしょ」と。プラス、「所属は関西の大学だから行ったり来たりでけっこう忙しいし」と言ったけど、「でも学生でしょ？　そもそもなんで関西まで行ってるんですか」という話までされてな（笑）。

B：本来私の感覚では、[Aは] 関西に住んでるし、単身赴任のプラスアルファのポイント<sup>11)</sup>とか、それがあるだろうと、むしろ。

A：家は、楽勝だと思ってた。そういう意味では。別居してるし。

B：単身赴任だし、[夫は] 学生だし、私が働けなくなったらどうするんですか、という状況だと思ってたんだけど。

A：「保育に欠けるもの」の要件<sup>12)</sup>に、うちはバッチリハマっていくんじゃないかと想像してたんだけど、「学生ってことは時間があるんですよね」と、その予想がことごとく裏切られてしまう状態。

B：単身赴任っていうポイントに関しても、「ご自分の意思で行かれてるんですよね、企業からの命令ではないんですよね」と。

A：「まず[ポイントは] つかないだろう」と。(Interview 2017.8.24)

こうしてAの研究活動は、「労働ではないもの」として、区の担当者から一貫してカテゴライズされていくことになる<sup>13)</sup>。日本学術振興会とは雇用関係にない、つまりA



は学生で、時間はあるはずだ。そして関西でのフィールドワークも、別に誰かの命令があってではない。つまり「保育に欠ける」ケースではなく、「暇」な学生が、命令もないのに「ご自分の意思で」関西へ行っているケースへ、分類されたのだ。

特に、当時大学院に在籍中だった A は、日本学術振興会特別研究員としての研究専念義務が考慮されなかったことに、驚いたという。

A: 少なくとも学振はもうちょっと有効に活用できると思ってた。普通の学生だったら言われても仕方がないのかも知れないけど、一応、日本学術振興会というバックがあって、そこが 2 年間、研究専念の義務を課してる状態なんだから、そこは使えるだろうと。しかもそれで所属の大学も、審査のプロセスの中で決まってるんだから、そこに在籍していることは正当性があると思ってたから、「何で関西に行かないといけないの、しかも何、研究って？」みたいな話をされるとは、まさかという気持ちはあった。別々に住むことは別におかしなことではないし、制度に乗っかってそういうことになってるんだから、別居で、単身赴任で点数加算はあるんじゃないかなと、思ってた。(Interview 2017.8.24)

### 3.2 研究室に一筆書いてもらう、という対応策

しかし、AB としてもここであきらめては、保育所の利用ができなくなってしまう。

そこで二人は、市区町村が通常提出を求める書類ではなく、申請時に求められる情報を独自の「参考資料」で満たしていくという対応策を考える。そもそも、日本学術振興会特別研究員とはどのような制度なのか、A が関西にいないといけない理由、あるいは彼の 1 週間のタイムスケジュールなどは、市区町村が用意している書面では説明しきれない。しかしそれを説明できなければ、いかに彼が保育に専念できないかは、証明できないのだ。

ただし、二人が勝手に作成した書類では、正当性が疑われる。そこで二人が頼ったのが、当時 A を受け入れていた研究室だった。特別研究員 DC2 の受け入れ研究室として「一筆」を書いてもらえないか、研究室の教務補佐担当者と受け入れ教員に相談したのだ。しかしこの一筆も「ポロっと落ちてきた」、つまり AB にしてみれば目算が立っていたわけではないのに得られた書類だった。

A: 近況報告的に相談したら、先生の方から「一筆書こうかと」言ってくれた。  
木下: [相談したのは] 研究室が助けてくれるだろう、という目算があったとか、

助けてもらえれば何とかなるかも、という目算があったわけではなく？

A：全然ない。そういう意味では、〔受け入れの〕先生とか研究室に、ある種のノウハウが蓄積されていた状態なんだと思う。それにたまたま、引っかかるような話をこちらがしたから、ポロっと落ちてきただけで。（Interview 2017.8.24）

Aが、当時の受け入れ研究室を「ある種のノウハウが蓄積されていた状態」と評するように、一旦参考書類の発行が決まった後の手続きは、研究室内で円滑に進んだという。例えばこのときの書類は、研究室の教務補佐担当者が、大学の正式な書類に印刷し、研究室として印鑑を押して、書式面を整えて作成されている。

しかしその書類に書く内容は研究室のスタッフではなく、ABが「手探り」で考えたものだった。二人は、こうした参考資料を提出しても良いかと、事前に区の担当者に問い合わせている。このとき担当者は、「参考資料として添付することは妨げません」とは回答はしたものの、具体的にどんな内容を書けば良いのか、その相談には乗ってくれなかった。そこでABは、担当者からどんな情報が求められているか、「手探り」で書類を作成していくことになる<sup>14)</sup>。

B：先生に全部お願いして、役所が求めるものが揃うとは限らないし、そこまでの負担もお願いできないから、ある程度〔何が情報として必要かを〕自分で書いて、導いた方が良いんじゃないの、と<sup>15)</sup>。

A：お役所的な文章に我われ二人とも慣れてたから、資料を読み解くこともできたし、このポイントはこういう意図だから、これを書こうということもできたから。

B：フルタイム労働という、役所のいう満点にいかに近づけるか。単身赴任っていう状況にいかに近づけるか。その二点に絞って書類を作った感じ。で、少なくともお互いフルタイムっていう状況でなかったら、確実に落ちる。

A：ただ実際作ったけど、どこまでそれが有効かっていうのをこちらが判断する材料がないから、作業量としてはホントに無限に増えていく。それがけっこう地獄だな。きりが無い。（Interview 2017.8.24）

この参考資料（一筆）にどれだけの影響力があったのかはわからないが、実はこのときの申請でABは、結果的に認可保育所に「合格」している。しかし利用が認められたのは、第3希望の保育所だった。この保育所は延長保育を認めておらず、勤務が長引くことも多いBの復職は、ここでは難しいと予想された。

そこで二人はこの保育所への入園を辞退し、代わりに 20 時半まで延長保育が利用できる（都の）認証保育所と直接契約した。二人は現在も、ここを利用している。

### 3.3 どこに研究の拠点を確保するか

しかし、利用できる保育所が決まったとしても、それで全ての問題が解決するわけではない。次に浮上したのが、A はどこに研究の拠点を確保すべきか、という問題だった。AB の長女は、頻繁に熱を出す子だった。しかし、B は復職直後から 18 時まで勤務を求められており、長女が熱を出すと「アウト」な環境にあった。しかし、民間の病児保育サービスに投資するだけの経済的な余裕はない。ここで A は、長女に（あるいは妻である B に）何かあったときの対応という役割を担うことになる。

ここから A にとって、何かあれば東京の B と長女のもとへ移動できること、つまり緊急時にはケアを担える環境にいることが重要となった。A は実際、東京—関西を行き来することになり、時間は「ま、あっちゅうまに過ぎたね」と振り返る。彼は、長女が保育所に入った最初の年、「この一年間何もできなかったとなったら、後あとデカイダメージが来る」と思い、フィールドワークは何とか継続した。しかし、「全く業績を出せてない」という評価を、自らにはしている。

その後 2012 年、A は関西の Q 大学で専任教員の職を得る。そしてこのときもやはり、A が東京へ移動しやすい場所に生活の拠点を定めることが、重要視された。

A：まだ関西だから、就職にも GO サインが出たのよね。これが九州の果てとかなかったら。

B：就職の話が出た時点で奇跡だと思ってるから、とにかく受けろとは言ってたんだけど、たまたま関西で。

A：しかも実家からいける〔通える〕範囲だから。これで例えば、一人暮らしの家賃を負担して、往復の交通費を負担してっていうのは、たぶん無理。

B：現実的ではなかったね。むしろマイナス〔収入を支出が上回る状態〕になってたかも知れないし、東京でケアを外注できるかと言ったら、そういう選択肢すらなくなっていくであろう状況になったときに、どういう形で返事をしてたかはわからない。

A：就職の話が来たら受けるべきだとは〔お互いに〕言ってたんだけど、別の地方に行ってたとしたらどういう形になってたかはわからない。自分が任期を終えたときに東京に行くとか。もっと別な選択肢を考えると。今はまだ、それが浮上

せずにいる。行ったり来たりは比較的容易にできるし、経済的にも食ってはいける。  
何かあったときに外注できるだけの余裕はある。（Interview 2017.8.24）

こうして AB が経験した、研究が労働としてみなされない、あるいは、どこに研究の  
拠点をどこに確保すべきか、といった問題は、次に検討する CD のケースでも、形を変  
えて見られることとなる。

#### 4 CD 夫妻の場合（育児）——「研究者としての移行期」に

CD 夫妻は、AB と同様に育児中であるが、夫婦ともに研究者である点が、先のケー  
スとは異なる。表 1 の通り、CD はともに東北地方の U 大学院の出身だ。2011 年、夫  
C は関西で研究員のポストを得て、その後同じく、関西の V 大学に専任職を得る。以来  
しばらく、二人は別居婚状態にあった。2016 年 3 月、妻 D は博士学位取得を機に関西  
へ引っ越し、C と同居を始める。生活拠点を移した D は、この年の 4 月から、半期 15  
コマの非常勤を関西のある大学で担当できることにもなった。D の妊娠がわかったのは  
このタイミング、2016 年の 3 月末だった。D が大学院に進学したのは、企業勤務を経  
た後、29 歳だった。「だからいつでも、〔出産は〕正直良いと思ってた」と、彼女は  
いう。そして 2016 年 11 月、D は初めての子を出産する。

##### 4.1 研究は労働か②——「印税出ないのは話になりません」

CD は子どもが生まれる前、10 月頃から保育所の見学に行っていた。

ところが、二人が当時住んでいたのは、県下でも保育所の競争倍率が高いことで有名  
な地区だった。例えば、気に入った園があったとしても、園長より「〔保育所の利用申  
請時の基本点数が、夫婦ともに〕満点がスタートラインですね。満点ではたぶん入れな  
いですね〔つまり、何らかの調整指数の加点が必要だろう〕」とコメントすらされた  
という。では、二人は結局、何点と認定される状況だったのか。

ここでも問題になるのは、AB のケース同様、「研究活動」を「労働」とみなすかどう  
かであった。この時点で大学の専任教員だった C は、フルタイム認定を受けられる。問  
題は、博士学位を取得したばかりで、常勤職にない D だ。例えば、研究者の業績として  
重視される単著執筆が、窓口で担当者からどのように扱われたかを見てみよう。

D：去年〔2016 年〕のたしか 10 月に窓口に行っていて、そのとき私、博論の出  
版を予定していて、出版社との話はもうついてて、出版助成を取れたら良いか、も

う一件出版助成を取れてたかどっちかで、「とりあえずもうだいたい決まってるんですよ、だけど印税は出ないと思います」みたいな感じで言ったら、[窓口担当者から]「それ、もう、印税出ないのは話になりません」って。

C : 「収入じゃないよね」って [言われた] <sup>16)</sup>。(Interview 2017.9.4)

#### 4.2 研究者としての移行期に出産すること

さらに、出産予定日であった 2016 年の 11 月は、大学の授業期間中 (いわゆる後期) にあたる。しかし、D の非常勤講師やその他の研究員という身分には、休職という選択肢がなかった。そこで彼女は、春以降に担当していた様々な職を、辞めざるを得ない状況になった <sup>17)</sup>。

こうした状況は、D が出産した後のキャリア形成についても、見通しを立ちにくくさせた。

D : たらればの話でいえば、[2016 年] 3 月末に妊娠がわかったときに 6 週だったんですよ。それで、だいたいつわりって 8 週ぐらいから始まって、12 週ぐらいまでがピークって言われてて、それが 4 月にあたって。私、初めて 15 コマの非常勤やるのが去年 [2016 年] だったんですよ。それで、そんなにつわりは酷くなかったんだけど、すごく疲れやすくて。で、たらればで言えばですね、ユニットの研究員 [当時の身分] は科研費に申し込むことができ、若手スタートアップに申し込めたんですけど、申し込んだんだけど、なんかもうちょっとできたんじゃないかと。で、結局落ちて、「あー……」と思ったりとか。あと一番は、学振 PD の締め切りが 5 月にあって、申請して、でもそれもたぶん初めての非常勤と、つわりの疲れと。

C : 「すごい眠い」って言ってたよね。ポーっとして。

D : それで結局、一昨年に出したものとほとんど同じ感じで出して。でも一昨年は一昨年で自分的にはそんなに悪い出来ではないと思ってたので、「学位ももらたし、もしかしたら狙えるかな」と思ったらやっぱり、落ちちゃって。それはたらればですけど、たぶん妊娠してなかったら、もうちょっと良い申請書が書けたのかなと思いますね。

C : 妊娠のリズムと、ライフスタイルが変わったことと、非常勤と、三重、四重で今までにないのがあったような気が、外から見ているとする。それが何かしんどそうな気がしたかな。



D：研究者としての移行期に産むことになってしまったので、それは未だにリズムが戻ってない。戻ってないというか、リズムがつかめてない。最近ようやく〔つかめた〕、ぐらいかな。(Interview 2017.9.4)

「研究者としての移行期」という状況は、先に検討したAとも共通する。しかし男性であったAに対し、女性であるDは、出産に際して大きな身体的な変化と負担も負うことになる。キャリアの不安定さと身体的不安定さが、複合的な影響を及ぼしたのだ。

#### 4.3 ライフスタイルの変化と連動する、研究スタイルの変化

こうした状況でも何とか研究を続けるため、CDは結局、2017年の4月からCの勤務先にある学内保育所を利用することを選んだ。そしてそれは、Dはもちろん、Cの働き方や一家のライフスタイルにも変化を促した。例えば、二人が関西で同居を始め、保活開始当初に住んでいた家は、学内保育所まで電車で40分かかる距離にあった。二人はそれぞれ、長男を連れて学内保育所への電車通園を試してみたが、「エルゴ〔抱っこ紐〕通勤はうちには無理」だったと、Cは語る。

こうして一家は2017年4月末、Cの勤務する大学近くへ引っ越すことになった。

C：結論を言っちゃうと、やっぱり不透明なまま保活をするのはしんどいね。うちら〔CとD〕も今研究したいから、やっぱり不透明なことを待つよりも、できるだけ早く研究できる環境を作っちゃった方が、精神衛生上よさそうだ、という風な判断をして、結局、学内保育園に預けた。で、できるだけそこに近いところ〔に引っ越す〕。(Interview 2017.9.4)

ここで注目したいのは、こうしたライフスタイルの変化と連動し、二人の研究スタイルにも変化が生じたことだ。

D：あと2、3年は〔同居を優先〕。ホントに、私の就職が切羽詰まってきたら、考えますけど。(中略)ただ、私在外研究したいんですよ。(中略)

C：歴史系の研究をしようと思ったのはそれ〔同居を優先〕だものね。就職しちゃったらまず出張できないし、家族できたら移動できないから、だからまあ、1年に1ヶ月ぐらい、いや、1、2週間行ってバーっと資料取ってきたら1年間は仕事できるから、歴史系の仕事にしたら、ライフスタイルの変化には対応できるかなっ

て。(Interview 2017.9.4)

在外研究をしたいが、子どもの小さいうちは諦めることになるだろう、という D の判断は、ケアに伴う研究スタイルの変化として、一つの典型だろう。

しかしここではむしろ、C に生じた変化に注目したい。彼はそれまで、調査地で継続的なフィールドワークを行っていた。しかし、「1、2 週間行ってバーっと資料取ってきて 1 年間仕事する」ことを目指して、彼は研究の進め方を変える。彼の研究は継続しており、そこに何か変化があったということは、一見すると恐らくわからない。しかし、ライフスタイルの変化にあわせて、彼は意識的に、研究スタイルを変更したのだ。

この、ケアに伴う研究プランの変更という論点は、次の E にもつながる。

## 5 E の場合（介護）——代わりをできるのが自分しかない

AB、CD のケースでは、ケアの中でも育児に関する問題を取り上げた。

それでは、高齢者の介護を担う研究者たちは、どのような問題を抱えているのだろうか。そもそも介護保健制度の利用を申請する場合、審査されるのはあくまで、要介護者本人の介護の必要性である。つまり保育所の利用申請と違い、家族の状況が審査されるわけではない。これは、ここまでに見てきた AB、CD と、これから検討する E、F のケースとの違いとなる。

しかし、どれだけサービスを活用したとしても、家族には何らかのケアが残ってしまう。

### 5.1 「皆が弱っていく」時期を迎えて

北陸にある E の実家は、表 1 の通り、四重ケア状態にあった。彼女の実父は視覚障害者であり、また実母も、2009 年 9 月に末期ガンと診断され、以降は闘病生活へと入っていく。また、開業医だった祖父母も高齢となり、2011 年には認知症を発症した。

この時期、E は関西にある X 大学院に在籍中だった。研究室の近くに下宿していた彼女だが、2009 年 9 月に母がガンとの診断を受けた後には、いったん実家に戻る（その直前には学会報告もこなしたという）。しかし、この年は修士論文提出を控えていたことから、10 月には関西に戻り、論文を執筆して提出した。同じ 2009 年の秋、彼女は学振特別研究員 DC1 への内定通知を受けた。そのこともあり、2010 年 4 月には博士課程に進学するも、「一年半、どこに暮らすか悩む」状態だったという。きょうだいいなかった彼女にとって、「いつかは〔自分が〕介護しないと」という予期があった。そし

で2011年2月、関西の下宿先を引き払い、北陸の実家へ戻ることになった。

自身が実家に戻った次の年、2012年から2015年にかけての3年間を、Eは「皆が弱っていく」時期だったと振り返る。父は、2011年から2012年にかけて、視野狭窄と視力低下が進行した。さらに祖父母を見ると、2011年末には祖父が肺気腫で倒れ、その後は祖母が介助を担おうとし、いわゆる認認介護（認知症患者が認知症患者を介護すること）状態になってしまう。2013年8月には祖父が再び倒れ、訪問介護なども導入することになる。さらに、祖父が再度倒れた2013年8月には、母は週に一度のガン治療のたびに寝込むようになった。

## 5.2 代わりをできるのが自分しかない、見守らざるをえない、離れられない

ではこの「皆が弱っていく」時期、Eは介護者として何をしていったのか。

実は彼女はこの間、一度も主な介護者になった経験はない。例えば2011年頃までは、母が食事の準備や買い物をし、父が洗濯や力仕事をし、祖母が祖父の見守りをし、といった具合に、家族内で分担が機能していたという。

ところが2012年以降に起こったのは、以前は成立していた分担が機能しなくなっていく、という問題だった。かつてはそれぞれに役割を担い、分担していた人びと「皆が弱って」いったからだ。

これはEを、非常に特徴的な状況に追い込んだ。今や、誰かの代わりをできるのは、彼女しかないなくなってしまったのだ。

E: [以前は] 祖母が、祖父に貼り付くと。とりあえず時間をかけてるのは祖母だったと。で、まあ洗濯したりとか、力仕事とまではいかないけども、祖父がベッドから落ちたらそれを上げるのが父だったりとかね。で、母親は家事とかをしてたと。食事とかね。

で、例えば「祖父に一晩付き添います」ってなったときに、基本的には祖母だけど、じゃあそれ以外にできる人は誰かって言ったら、「祖母か私」なわけよね。「力仕事ができるのは誰か」って言ったら、「父か私」。「ご飯作れるのは誰か」って言ったら、「母か私」。私は、特定の仕事は特にずっと毎回やらなきゃいけないことはないけれども、「誰かができないことは私がやるしかない」という状況だったし、で、まあホントに父と母は私に極力何もさせなかったように思うけれども…… [自分が] 関西に来ちゃってるときとかは、完全に父母だけでやってたんだと思うけども、せめて家にいるときぐらいは何かやろうかな、という気分にはなるという感じ

ですかね。(Interview 2017.8.31)

つまり E は、見守りというケアを担うようになったと言えるだろう<sup>18)</sup>。E が見てくれているからこそ、他の家族も安心して生活ができる。なぜなら何かあったときには、E が対応してくれるはずだからだ。そして、例えば転倒のように、本当に危機的な状況が生じたときは、それを回避する行動を彼女が率先して取ることになる。

しかしこのように、代わりをできるのが E しかないということは、彼女にとって一日が常に介護の待機時間である、という状況をもたらす。この状況は、「何かあったらすぐに帰らなければならない」という形で、E の生活を制限していく。もちろん、学会や非常勤勤務などで家を離れることもある。しかしもしそんなときに呼び出されたら、どう対応できるか。彼女は、そうしたことを常に念頭に行動していた。

E: 私、先のことは考えても仕方ないと思いつつ、常に、その日どうするかみたいなことはきっちり考えてて、例えば、「京都にいて、何かあって帰らないといけないときに、終電の時間は何時か」というのとかですね。例えば、研究会会場が京大だったら、まずタクシーで京都に行って、本当の最終は新幹線で米原に行って乗り換える、というのが〔午後〕10時台というのが最終であるところですね。例えばそれが〔午前〕3時ぐらいにわかったときに、その時点でタクシーで家まで帰った方が良いのか、始発を待った方が良いのか、とか。そのあたりも一応考えてはいましたね。何時までだったら、タクシーで帰った方が早く家に着く。何時だったら、始発を待った方が早い、とかね。そういうのは一応考えて、何かあればどうするというのは、常に考えてましたね。

あと、もうホントにひどい話で、危篤のバージョンと亡くなったバージョンも考えてて(笑)。亡くなったらもう別に急がなくて良い、と。危篤だったら、やっぱりちょっと急ぎたいよね、とか。あと、非常勤をどの時点で休講にするか。例えば、朝京都に来て、わかったと。私、京都駅のあたりに毎回泊ってたので。京都駅でわかったらそのまま帰ろうと。非常勤先に到着した段階でわかったら、危篤だったらすぐ帰ろう、亡くなってたら授業終わってから帰ろう。そういうのとかも考えてたりしましたね。まあ、同じルーティンが何回もなので、一回考えればまた、同じことではあるんだけど、何かあったら実家にすぐ帰る、というのは。(Interview 2017.8.31)

こうして E は、ケアが必要な相手から離れられないという状況に至る。これは、これまで検討した AB と CD のケースとの共通点になる。ここで「離れられない」といったときには、「日常的にケアをしている」ということだけを指すのではない。それだけではなく、「相手に何かあったときにすぐ帰れる距離にいないといけない」ということも、非常に重要なポイントとなった。彼らは皆、ケアを担うことで仕事場所が制限された。しかしそれは、便利な都会に住みたいということではない。実際に E もこの時点で、北陸の地方都市から離れられなくなってしまったのだ。

### 5.3 「家でできる研究テーマ」への変更

そこで E は、研究テーマを大きく変更することを選んだ。彼女はそれまで、メディア関係をテーマに（いわゆる）質的調査を行っていた。しかし、「家でできる研究テーマ」であることを優先し、計量的な調査へと変更したのだ。

E：そこで、研究も行き詰まってるし、私は〔このまま〕実家に戻るかも知れないと考えて、「ここからは計量だ」と、私は研究テーマを変えたんです。家でできることにしよう。家でできる研究テーマが良いな、と。〔計量なら〕パソコンがあれば家でもできるではないか、と。研究室に週1で来ようと思ってたけど、どれぐらい来れるかもわからなかったし、計量に変えよう。だから2010年の4月からは、火水と来てただけど、修士時代からの指導教員と、計量が専門の先生の授業と、そのときの修士の子が出る社会調査演習の授業をもう一回取って、みたいな。計量の授業を一年間聞いて帰ろう、と。（Interview 2017.8.31）

このように、ケアを担うことで生じたライフスタイルの変化にあわせ、研究スタイルも変更するという経験は、先にみた C のケースとの共通点になる。いずれも、ケアを抱えながらでもできる調査へ、変更したのだ。

しかし E は、それでもなお研究の優先順位は下げざるを得なかったと振り返る。確かに、研究のスタイルを変えたことで、家でも研究ができるようになった。しかし家で研究をするということは、研究時間と介護時間（見守り、待機し、何かあれば対応する）の線引きが、極めて不分明な状況をもたらしてしまう。

E：あれもこれもやらなきゃ、って思ったら〔よくない〕。最低限の優先順位を決めて、で、割りと高いところに自分の精神的健康と身体的健康というのがあるので



(笑)。それで、悲しいかな家のこと、母親のことが最優先になってたのが一時期で、母親のことがあって、非常勤があって、家族のことがあって、自分の睡眠時間があったの、研究、みたいな (笑)。研究はまあ、最後にやるっていう感じになっちゃったかな。(Interview 2017.8.31)

いつ、何が起こるか分からない中で、E 自身が倒れてはいられない。だからこそ、無理はできない。実際、2013年8月には、祖父が倒れたことでEの負担が増し、昼夜逆転の暮らしになったという。彼女はその状況で、何とか一ヶ月間持ちこたえた。

しかし、そうしたケアがいつまでの続くのか、「見通しが全く立たない」ことも研究を妨げる。

E: 私は全然、論文が書けなかったんだけど、その一つの原因は、どっかで、「母親が死ぬまでに博論が書けるかな」というのが頭をよぎって以降、何か、何の締め切りに向けて書いてるのが分からなくなって、書けなくなったんです。で、最後、私、2014、5年ぐらいから色いろ研究始めたのは、あのね、課程博士の3年の期限が決まってから、そこに向けては書けたんですよね。ただ、何かよくわからない期限に向けては書けなくて、何かすごい考えると、これは「私は母親が死ぬまでに書こうと思ってるのかな」と思うと、書けなくなったんですよね。「ま、良いや」とも思ってたし。

で、後、今考えるとね、こんだけ、[母が診断後]6年もね、こんだけ長く生きた、もう限界だったと思うけど、もしかしたら母親がもっと10年とか生きるかもしれないし、2,3年で亡くなるかもしれない。全然、ホントに見通しが全く立たない状態で、自分が博論とかも書けて、後、家のことが片づけば就職できる、っていう状態になるのもちょっと怖かった。つまりは、誰かが死ぬのを待ってるんだな、っていう状態を想像するのも怖くて、っていうのもちょっとあった。

だから、まあ、私がこのころ立ててたプランは、[2011年に北陸の]実家に帰った時点で、私はどこかで博論を書くと。それは、母親や家族のことはよくわからないけど。で、祖父と祖母と、母をとりあえず見送ると。ここで、実家でね。そして、父親と二人になったら就職を探す、というのを決めていた。(Interview 2017.8.31)

しかし、これだけ深刻な状況に陥りながら、当時のEは、所属する研究室などではほとんど、実家の状況について話をしていなかったという。例えば、「母親のことは同世

代には言いづらい」という問題もある。同世代で同じような経験をしている人は少ないからだ。それでも、修士論文執筆時（2009年頃）などには、当時の指導教員二名に一度ずつ相談したという。ただし2011年、北陸の実家に戻るときには「経済的理由で」と周囲に説明していた。実家についても、当時特別研究員だった自身についても、「経済的には」特に心配はなかったにもかかわらず、だ。

研究プランの変更、居住地の変更、博論の執筆——そうした重要な決定の際、研究室はあてにされなかった。しかし、仮にEから相談されたとして、研究室単位で果たして対応できたのか。これも問題となる。

その後のEの生活について、簡単にふれておく。2015年8月、体調が悪化した母は入退院を繰り返し、同年11月に亡くなった。実はこの間に、Eは実家から通える範囲のY大学に常勤職の内定を得た。そして翌2016年4月、彼女が常勤職として勤務し始めた時期、祖母が転倒し、大腿骨を骨折した。認知症も進行したため、最終的に特別養護老人ホームへ入所が決まった。妻が入院・入所したため、祖父も入院し、同年11月には入院先で亡くなっている。結果的に四重ケア状態は無くなり、Eは現在、父親のサポートをしながら実家で暮らし、月に何度か祖母の見舞いに行く生活を送っている。

## 6 Fの場合（介護）——「呼び出されてすぐに戻らないといけない、という恐怖」

Eの事例で検討した（高齢者、あるいは親の）介護負担は、特に社会人院生の場合に生じやすいだろう。彼女にとって「母親のことは同世代には言いづらい」と思われたのは、同世代に介護経験者が極めて少ないことも、一つの原因だった。しかし社会人院生の場合、むしろ世代として、いつ介護の問題が降りかかるかわからない。

### 6.1 思いがけない励まし

最後に検討するFのケースでは、社会人聴講生から社会人院生へステップアップしようとした2016年、介護問題が先鋭化した。Fは2007年4月、関西のZ大学に社会人聴講生として「入学」した。「10年前は社会学にここまで執着するとは思ってなかった」と、彼女は振り返る。Fが特徴的なのは、Z大学に籍を置きながら、複数の大学の研究室に出入りしていたことだ。大学院進学を考え始めた彼女は、大学院のゼミはもちろん、院生プロジェクトなどにも参加するようになる。彼女の自宅が都市部にあり、1時間圏内で通える範囲に複数の大学があったことも、好条件だった。

2011年3月、Fの母が転倒し、大腿骨を骨折して入院した。その後、母はリハビリ生活となる。夫を亡くし、一人暮らしをしていた母は、2016年8月まで週5で通所介

護サービス及び訪問介護サービスを、さらに昼食にも配食サービスを利用するなど、多くのサービスを活用することになった。この段階では、公的介護保険を中心に専門的なサービスを活用することで、介護は円滑に行われていた。

ところが2016年8月、母が一日に3回転倒したことで、状況が変わる。母が不安を覚えるようになり、Fに頻繁に電話をかけるようになったのだ。多い日は、一日で20回も着信があったという。いくら専門職によるサービスを利用していても、不安の向かう先は結局、Fであった。

この時期、こうした頻繁な着信や、母が見せる強い不安から、F自身にも睡眠障害の症状が出始める。Fは、母とは徒歩5分の距離で、いわば近距離別居生活を送っていた。これだけ強く不安を向けられる中で、むしろ同居は避けることが選ばれた。

状況が改善しない2016年10月、Fは研究を止めようと思いつつ。彼女はまず、聴講生として所属するZ大研究室の教務補佐Gに挨拶へ向かった。同世代の女性でもあったGと、Fは親しく付き合っていたからだ。

しかしここでFは、思いがけない励ましをGから受ける。実は、彼女も遠距離介護中だったのだ。

F：だから結局、母がそういう状態になっちゃったときにね、もう止めようかと思ったんですよ。もう60代になるし、区切り良くというか。〔指導教員の〕先生も定年になるし。全部一回止めてみようかなと思ったんですよね。正直、10月ぐらいは止めちゃおうかの方が大きかったかもしれない。だけど、そのときGさんに相談したりしてて。彼女も、遠距離だけのお母様のことで大変だから。そのときにね、「今まで頑張ってきたのに止めたなら何にもなくなっちゃうよ」って言って下さったのね。

だから、あの、それを冷静に考えたら、もちろん、正規の院生とかPDの方のような、キャリアを積んで何かをやっていうことではないけど、社会学を学び続けるっていうのは、私にしてみると一つの背骨なんだよね。それは、可哀想な私、しんどい私、介護してる私を、逆の視点から見れる視点でもあるし、冷静に考えられる視点でもあるし。そういう意味で、おこがましい言い方かもしれないけど、プロの研究者にはない視点だけれども、私のような者にも学ぶっていうことは必要かな、って思いなおして。

木下：〔Gに相談したのは〕今所属してる研究室だから、っていうことよりも、彼女が同じ境遇だから？

F：ううん。あのね、Gさんの境遇知らなかったんですよ。で、何をするかというね、10月にね、もし〔聴講生を〕続けるなら願書を出さないといけない。それで、「止めます」って言いに行ったの。そこから。Gさんも、いつもは私にそんなことを愚痴る人じゃないんだけど、そのときに初めて、お母様のこととかもお聞きしたかな。（Interview 2017.8.31）

## 6.2 「呼び出されてすぐに戻らないといけない」という制約

このGの励ましを受け、Fは大幅な方針転換をする。まず、研究は続けることとする。しかし、所属先の条件として「家にいられること」を最優先にし、放送大学へ進学したのだ。「ダラダラとゼミに出る」ことができなくなってしまった彼女にとって、「特定の場所に通って30単位とる」ことは、極めて難しくなってしまった。その点、放送大学では、出願、受講、さらには講師への質問も、全てインターネット上で可能だ。

Fは、自身が介護によって抱えた制約を、次のように説明する。

木下：〔大学院に進学する上で〕一番問題になったのは、通って、単位を取る、という移動の負担？

F：えっとね、〔母に〕呼び出されてすぐに戻らないといけない、という恐怖ですね。あの、たぶん30分以内に彼女のところに行かなければ、パニックっちゃう。おおごとになっちゃう。その当時、彼女は何回言っても、携帯電話を持たせてもダメで、結局長年使ってた番号の固定電話でしか利用しなくなっちゃって、そうするとね、その電話代が3万円超えてた。要するに、昔の知り合いとか色んなところに電話かけまくって。で、私が行かないとその、外に出て大騒ぎするようなことはないけれども、タクシーを呼んで、もう何十年も前に父が交際をしていた浮気相手が住んでたところに行ってみたりとか、電話を知り合いにかけまくってですね、たぶん着信拒否されてる人が今、3人ぐらいいるかな。そんなことがあったので、できれば〔母に〕言われたらすぐに対応して。それがいつ呼び出されるか分からなくて。やっぱりそれが私にとっては、去年〔2016年〕の10月、一番のストレスだった。（Interview 2017.8.31）

このFのケースには、見守りというケアが私たちに課す制約が、端的に表れている。Fの介護には、数多くの専門職が関わっており、彼女は主たる介護者ではない。

しかし彼女は、介護のキーパーソンとして家族を見守っている。そして要介護者の側も、何かあれば彼女を頼る。これは、Eの場合と共通する点でもある。Fにとって、研究環境は充実していたはずであった。社会学を数年に渡って学び続け、複数の教員とも信頼関係を築いていた。それでも、「[母に] 呼び出されてすぐに戻らないといけない」ことは、研究を続けられないという状況に人びとを置きうるのだ。

## 7 誰が、いかに支えるか

これまで4つのケースについて、その詳細を検討してきた。そこでこの節では、それぞれのケースに共通した論点を抽出し、考察したい。彼らはどんな問題を抱えていたのか。そしてそれを今後、誰が、どのように支えていくことができるのだろうか。

### 7.1 彼らはどんな問題を抱えていたのか——二つの論点

研究者たちがケアに関連してどんな問題を抱えていたのか、これまでの議論から二つの論点が抽出できる。

第一に、研究が労働として認められにくい、という問題だ。これは特に、AB夫妻そしてCD夫妻のケースに当てはまる。論文執筆やフィールドワークなどの「研究活動」が「労働ではないもの」とみなされることによって、保育所のような公的制度が利用できなくなることが指摘できた。

第二に、見守りというケアの課す負担だ。これは特に、EとFのケースに典型的だが、全ての事例に共通する問題でもあった。どれだけ公的サービスを利用し、あるいは家族の中に他に頼れる人がいたとしても、「何かあったときに対応できるようにしておく」という見守りまでは、カバーしきれない。今回検討したEとFのケースでは、「研究時間」と「ケア時間」が重なり合い、不分明な状態になった<sup>19)</sup>。

つまり、ケアを担うことは、研究をする上で不利になる。このことを、研究者支援を論じる前提として確認しておこう。本稿の議論からもわかるように、ケアを担うことで業績は出しにくくなり、しかも研究が労働とみなされるとは限らない現状がある。公的な制度が利用できないかも知れないわけだ。また、どれだけ公的な制度を利用しても、急病時の対応や主たる介護者の補助など、家族が担うケアは残ってしまう。さらに、そうした状況で適切に対応するためには、家族の状況を見守り、準備していることが必要だった。こうして、ケアが必要な相手から離れられないことは、研究プランや就職先にも制限をかけ、変更をもたらす<sup>20)</sup>。

だからこそ、ケアを担うことが不利にならない環境を、私たちは少しでも整備すべき



なのではないか。

## 7.2 個人の限界と研究室の限界

さらに、これまでの議論から見えてきたのは、ケアに関する問題を乗り越えるための、個人の自助努力の限界である。子どもが生まれてからの数年間は「全く業績を出せてない」というAのように、今回の調査協力者たちは皆、ケアを担って以降は十分に成果を出せていないという自己評価をしていた。しかし注意したいのは、彼らは皆、この間も間違いなく業績を積んでいるということだ。継続的なフィールドワーク、研究成果をまとめた論文や単著の執筆あるいは常勤職としての勤務など、彼らはこの間も多くの仕事をこなしている。その意味で彼らは、個人での自助努力は十分に積んでいる。しかしそれでも、限界はある。

こうした場合、例えば研究室単位での支援も考えられる。

しかしこれまでの議論からは同時に、研究室単位での支援の限界も指摘できた。これまで見てきたケースでは、そもそも大学の研究室は、相談先として頼られていなかった。つまり、研究とケアの両立困難を「職業人の顔でやり過ごす」（上野 2011b: 89）メンバーがいたとしても、周囲は気づいていなかったのだ。また、仮に現在は対応ができたとしても、そのノウハウが蓄積されるのかという問題がある。例えばABやFの場合、ベテラン教務補佐の存在がキーパーソンとなった。しかし、その人たちが退職したとき、果たしてどうなるのか。

研究者同士での互助の必要性は、今後も無くなることはないだろう。例えば、CやEが悩んだ研究プラン変更といった問題については、市区町村の窓口や一般的な子育て支援窓口では、相談に乗りようがない。いわゆる公的な支援の拡充だけではなく、研究者同士の互助機能強化も求められているはずだ<sup>21)</sup>。

## 7.3 互助組織としての学会への注目

では、研究者同士での互助機能を、どのような組織を中心に強化できるだろうか。

例えば本特集の異真理子論文では、大学単位での研究者支援のあり方が詳細に分析されている。ただし、大学という組織を中心にする場合、メンバーシップが曖昧な研究者（非常勤講師や任期付の研究員など）への支援という問題が残る。

そこで本稿が最後に検討したいのは、互助組織としての学会のあり方である。個人の自助努力にも、研究室や大学単位の互助にも限界があるとすれば、学会単位での互助機能を再検討すべきではないか<sup>22)</sup>。もちろん、ケアは極めて個別性が高く、同じ育児や介

護と言っても、家族関係や住んでいる地域によって、事情は大きく異なる。つまり、こうすれば良い（問題は絶対に解決する）ということは、個別のケアを巡って誰も言い切れない<sup>23)</sup>。

では、学会としてとりあえず、何だったらできるのか。ここでは二つ、提案をしたい。

第一に、ケアを担うことになった人びとの経験から、「学会員のためのケース集」を作ることだ<sup>24)</sup>。今回の調査では、そもそも自分が何に困っているのかを言語化することが非常に困難だったと、しばしば語られた。例えばCは、次のように回想する。

C：〔そもそも自分の状況の〕何が問題か、だよ。何を聞いたら良いのか。  
(中略) 感覚的なものの手応えがわかるとやっぱり助かるよね。自分が大変だと思ってるのは、他の人も大変だったんだって、話聞いて共有できるだけでもまあ、少し落ち着くところがあるよね。座標軸が分からないんだよ、子育てとか、妊娠出産とか。(Interview 2017.9.4)

育児や介護、その他さまざまなケアを抱えたとき、私たちは何に困る可能性があるのか。そして、その問題にどう対応しうるのか。学会員の経験のある程度蓄積したとき、そこから将来への見通しが得られるはずだ。その見通しを得られる状態にしておくことは、重要なはずだ。

第二に、ケアを抱えて出張がしにくい学会員のために、多様な学会参加のあり方を検討していくことだ。例えば、自宅からビデオチャットでの学会報告を認めるなど、実験的な取り組みはいくつか可能なはずだ<sup>25)</sup>。そうした取り組みへのニーズがあり、共に取り組みうる人びとを、学会内でネットワーク化することもできるかも知れない。私の周囲だけでも、今回の調査に協力し、他の人びとに自分の経験を伝えても良いという社会学者が5人もいたからこそ、今回の論文は成立している。まだまだ、取り組みの余地はあるだろう。

さらに、ケアを担う学会員の支援を積極的に打ち出すことは、学会組織にとっても大きな意味があると考えられる。(少なくとも社会学にとって) 今や、学会組織のギルド(同業組合)としての機能は低下し、それぞれの研究者が複数の学会に所属するのは当たり前となっている。それは学会組織にとって、個々の研究者の入会、大会参加、大会報告などを巡る、一種の競争状態だと言える<sup>26)</sup>。

本稿で検討してきたように、ケアを担うことで、研究の継続に不安を覚えている研究者たちがいる。彼らを支援できた学会は、彼らをその学会に引き寄せることができる。

つまりそうした取り組みは、多様な会員を引きつけ、その活動を活性化するための、重要な仕掛けになるはずなのだ。

こうして何らかの取り組みをすることは、現在の、あるいは将来の学会員へ、重要なメッセージを送ることになるだろう。「あなたがどのようなライフコースを辿って社会学を研究しようとしたにせよ、そして今どのような環境で研究しているにせよ、決して一人ではないよ」ということ。こうした連帯は、ずっと待たれていたはずだ。

## 8 おわりに——社会学という「基盤」のために

今回の「社会学を基盤にした（ソーシャルワーク系）新専門職の可能性」という特集タイトルで、恐らく目をひくのは「新専門職の可能性」という言葉だろう。

しかし私が最後に注目したいのは、「社会学を基盤にした」という言葉の方だ。本稿ではこれまで、ケアを担うことで、研究者たちがいかに安心して研究できなくなっていくか、議論してきた。論文を書き、報告をしたいと思っても、それが労働とみなされないという問題。あるいは、ケアする相手から離れられないことで、研究の機会を逃してしまうという問題。こうした問題に直面し、私は、社会学という学問を存続させるための基盤が崩れている、という危機感を覚える。

今求められるのは、研究に参加したいのに、ケアを担うことで参加できていない人がいる、という前提に立った上で、彼らをいかに動員するかを考えることではないだろうか。ここでいう動員とはすなわち、ケアを担いながら、論文を書いて投稿をし、学会で報告をしてもらうことを指す。

これは、常勤と非常勤、あるいはケアを担う人とそうでない人などのグループ間でのパイの奪い合いではない。ケアを担いながら研究に参加できるようになった人びとは、論文投稿や学会報告といった形で、社会学という基盤を拡大し、鍛えなおしていく。そうやって人びとを動員するためには、彼らにどんな支援が必要か、その勘所を私たちはつかみ、多様な支援のあり方を考えなければならない。

社会学という基盤を受け継いでいくために何ができるか。そこには、多くの可能性がある。

### 注

- 1) 本来ならば、保育所を利用しているのは私の息子であり、保育サービスは子どもたちのためにある。しかし本稿の構成上、以降、保育サービスの必要性を語る場合でも、親たちが主語になることを許してもらいたい。

- 2) 実には、日本学術振興会特別研究員（PD）の任期中だった2016年度、保育所の利用を開始する際も、同様に多くの書類を提出している。AB夫妻の事例でも検討するように、特別研究員の場合も日本学術振興会とは雇用関係になく、その就労状況や所属は極めてわかりにくくなっている。そのため、市区町村の担当者、当時の受け入れ教員である中河伸俊教授そして関西大学の研究支援グループと打ち合わせを重ね、多くの参考書類などを作成し、提出した。  
しかし、AB夫妻及びCD夫妻の事例で述べるように、市区町村の担当者がどの程度相談に応じてくれるかは差がある。
- 3) 公表されている基準を見る限り、何をもってフルタイム勤務とみなすかには、市区町村によって微妙な違いがある。月あたりや週あたりの労働時間はもちろん基準となるが、それに見合った収入があるかが考慮されることもある。
- 4) これに対しファイマンは、子ども、高齢者や障害者等がケアを必要とする状態を「必然的依存」と呼ぶ。二次的依存は、この必然的依存を満たすべく人びとがケアを担う過程で生じる。
- 5) 若手研究者支援の例として、樫田美雄が保健医療社会学会を拠点にして行っている、若手研究者の「論文投稿支援」（樫田 2017）の試みが挙げられる。樫田の場合、社会学の専門職（社会学者）を目指す若手の支援を目指しているわけだが、江原（2016）の提言は、社会学を学び、対人支援専門職に就いた若手の支援まで、我われの視野を広げるものだと理解している。
- 6) 今回は、江原の問題提起を、「社会学を学んだ卒業生が、対人支援を提供する」場合と定式化した上で、それと対にする形で「社会学を専門とする研究者が、対人支援を受ける」場合と課題設定している。本稿で扱う問題（例えば労働と社会活動の区分の不透明さなど）には、社会学者に限らず、広く研究者に当てはまる問題も含まれていると、私自身は捉えている。
- 7) 江原（2016）は「対人支援」の例として、「性暴力被害者支援」、「ハラスメント相談窓口」、「子育て支援NPO」など、「ソーシャルワーク」に分類される多様なものを挙げている。
- 8) 例えば、闘病中の配偶者のケアや、自分自身が何らかの障害や病を抱えているケースが挙げられる。
- 9) 厚労省での取材経験からだけではなく、東日本大震災で東京から避難した人が出て、入園辞退者が出たことでようやく保育所に入れた同僚の話も聞いていたという。
- 10) 就労、病や障害など、保護者が保育できない理由に応じて基本点数（基準指数）

がつけられ、それに加えて、その家庭の様ざまな状況（きょうだいの状況など）に応じて調整点数（調整指数）が加点ないし減点される。次の注 11 も参照。

- 11) 「単身赴任のプラスアルファのポイント」とは、保育所利用申請時に親のどちらかが単身赴任中の場合にされる調整点数（調整指数）の加算を指す。例えば、単身赴任先が国内の場合は 6 点、国外の場合は 8 点などと加算される。
- 12) 2015 年の児童福祉法改正に伴い、保育所は「保育に欠ける」乳児・幼児のためではなく、「保育を必要とする」乳児・幼児のための施設へと、定義が変わっている。ここでの A の表現は、改正前 2011 年当時の定義にのっとっている。
- 13) 渋谷望（2003）は、「労働」というカテゴリーと「社会活動（社会参加）」の区別が曖昧になることの問題点を指摘している。様ざまな行為が「労働」ではなく、個人が「自己実現」のために行っている「社会活動」だとみなされるようになったとき、発生するのは福祉国家の「退場」、すなわち社会保障政策の縮小だとされた。
- 14) このように、「どのように担当者から書類が読まれるか」を想定しつつ、書類を作成していくプロセスは、ハロルド・ガーフィンケル（1967）以降、特にエスノメソドロジーが注目していた、極めて社会的な論点だと捉えられる。私自身そうした観点からケース記録についての論文を共同執筆したこともあるのだが（木下・緑山 2013）、自分が申請者となって作業している間はそんなことを考える余裕はない。
- 15) 例えば二人は参考資料として、A の一週間のスケジュール表を区に提出しているが、これは B のアドバイスで A が作成したものだった。
- 16) 2017 年 3 月 25 日に開催された第 43 回日本保健医療社会学会大会連動・若手研究者支援企画において私は、「投稿戦略から研究戦略、そして生存戦略へ—あるいは、若手研究者は何を仕事とすべきか」という報告を行った。この中で私は、「研究者を知識産業と考えるなら、論文投稿（新たな知識の産出）こそ生産活動であるはずだが、しかしながら論文執筆・掲載はそれだけでは直接的な報酬がない」という状況がもたらす問題点を指摘した。齋藤（2012）によれば、『社会学評論』投稿者のうち、63.3%が大学院生、26.0%が任期付教員であり、任期のない常勤職は投稿者の 10.7%に過ぎない。つまり多くの投稿者は、生活が非常に不安定な状態で、学会の根幹である知識生産を行っていることになる。

一方で、「編集」がなく、直接的に「金銭的報酬」を得られる（という謳い文句の）WEB 媒体が拡大している。若手研究者が、論文投稿以外の形での成果発表に魅力を感じる場面は、増えていくだろう。

この状況を踏まえ、若手研究者だけではなく、ベテラン研究者も、査読の意味を



もう一度、一緒に作り上げていくプロセスに入るべきなのではないかというのが、当日の報告趣旨であった。

- 17) 当時の非常勤先からは後任の推薦を求められたが、妊娠中な上に地縁もなく、知り合いも少なかったため、研究員を務めていた W 大学の教務補佐担当者に相談し、後任を見つけたという。

- 18) 末永弘 (2012) は、『見守り』という介護の重要性を指摘する。彼は、「見守り」には (着替えなどの必要が生じたときのための) 「待機時間」、「危険回避」、「コミュニケーション」という 3 つの意味があると整理する。

しかし末永も論じるように、例えば知的障害者の「見守り」は障害者総合支援法の中に、あるいは認知症患者の「見守り」は介護保険法の中に、それぞれサービスとして明確に位置づけられてはいない。

- 19) このように、具体的なタスクを担っているように見えないが、人びとが担っている重要なケアワークのあり方は、近年の日本国内の社会学的研究でも、重要な論点となっている。上野千鶴子 (2011a) の「ケア責任」を巡る議論、あるいは平山亮 (2017) によるケアの「タスク」と「マネジメント」の議論を参照。本稿で注目したケアのあり方は、平山のいうマネジメント (の困難) に相当するだろう。

- 20) ここで主張したいのは、ケアのために研究手法を変えることが絶対にマイナスだ、ということではない。実際、育児や介護のために研究手法を変えた C も E も、新しいやり方で順調に業績を挙げている (E など、その変更後の業績が評価され、専任教員の職を得た)。私たちはそれぞれ、様々な制約や条件の下で研究を進めており、その変化の過程は簡単に良い／悪いと評価できるものではない。

ただし、二つのことに注意したい。まず、今回取り上げた事例では調査手法の変更が上手くいったが、それが全てのケースで上手くいくとは限らない、という点。さらに、上手くいった彼らにしても、その変更は明らかに個人に負担を課しているという点だ (改めて計量的なデータの扱いを学び直した E は、その典型だろう)。彼らは、研究手法の変更が失敗するリスクを取りながら、多大な努力をして、研究を継続している。

研究者コミュニティは、こうした負担に目を向けなければならないというのが、ここで主張したいことだ。業績を挙げられており、また評価されているという点をもって、彼らが負った研究上のリスクやケアの負担をなかったものとみなしては、良くないだろうと私は考えている。

この点は、樫田美雄主催の研究会にて、巽真理子から示唆を受けた (2018.2.7)。

- 21) さらに、企業勤務などを経て大学院に進学する場合、同い年の友達とも研究室の同期とも、抱える課題がズレてしまうという問題が指摘できる。これは、Fのケースが該当する。研究室の若い同期たちは親の介護負担など想像もできず、一方で同世代の友人たちの多くは研究とは無縁の生活を送っているからだ。この問題は、いわゆる社会人大学院生が増えていくのであれば、今後何度も繰り返されうる。
- 22) 武川正吾（2013）は、「研究の発展・進歩という組織目標」を達成するために、学会組織がどのような役割を果たしているか、フォーマルなものインフォーマルなものを詳細に論じている。ただしその中には、本稿で検討したような研究者の生活課題の支援は含まれていない。しかし、本稿で取り上げたケアの問題に取り組まなければ、育児や介護などにあたる様ざまな世代の「研究の発展・進歩」が滞り、最終的には「組織目標」自体が揺らぐのではないかと、強く危惧している。
- 23) 例えば、保育所利用申請に関して、ある市区町村で「話になりません」と言われたCDの場合も、同じ状況を（引っ越しを検討していた）別の市区町村で説明したところ、「こうした書類（参考資料）が揃えられれば大丈夫ではないか」と、とにかく申し込むことを勧められたという。市区町村によっても対応が異なりうるので、その点でも「こうすれば良い」とは言いにくいのだ。
- 24) 「学会によるケース集の作成」というアイデアは、第89回日本社会学会大会（2016年開催）での、秋谷直矩の報告より着想を得た。秋谷は、私がコーディネーターを務めたテーマセッション「フィールドワーカーとリスク」において、「フィールドワーカーと研究倫理——質的調査に関する倫理審査と倫理綱領の検討を通して」のタイトルで報告した。この中で彼は、研究者がフィールドで直面した様ざまな問題と、それへの対応について、何らかのケース集を学会として作成すべきではないかと提案した。
- 25) 現在も、複数の社会学系の学会大会で、託児サービスが提供されている。私の周囲にもこうしたサービスを利用した人は多く、その意義は大きい。
- ただ一方で、託児サービスにも限界がある。学会大会で託児サービスを利用できるのは、育児中の研究者の内、子どもを大会会場まで移動させることができる人に限られる。子どもが長距離の移動を苦手とする場合など、移動や宿泊の負担が（親子の誰かにとって）大きすぎる場合、子どもを会場に連れてくることは断念される。実際、私も託児サービスを利用したことはなく、大会期間中の育児を全て、妻や他の家族に任せることで、何とか参加できている。しかし、そうした分業が困難な場合には、大会への参加そのものが断念されるだろう。

また、例えば親の介護など、子ども以外のケアを抱えている研究者にとって、そうしたケアを代替するシステムは、大会会場に用意されていない。

以上の点からも、学会大会への参加のあり方そのものに多様性を認めることが、極めて重要だと考えている。

26) この点は、研究会において、檜田美雄から指摘を受けた（2018.2.7）。

## 文献

江原由美子, 2016, 「社会学を基盤にした新しい専門職？」『理論と方法』31(2): 318-321.

Fineman, Martha., 1995, *The Neutered Mother, The Sexual Family, And Other Twentieth Century Tragedies*, Psychology Press. (=上野千鶴子監訳, 速水葉子・穂田信子訳, 2003, 『家族、積みすぎた方舟——ポスト平等主義のフェミニズム法理論, 学陽書房』.)

Garfinkel, Harold., 1967, *Studies in Ethnomethodology, Polity*.

平山亮, 2017, 『介護する息子たち——男性性の死角とケアのジェンダー分析』, 勁草書房.

檜田美雄, 2017, 「論文投稿支援ワークショップ（2016年10月16日）実施報告——アウトプットとしての『論文投稿支援WS（誌上版）』」『保健医療社会学論集』27(2): 96-98.

木下衆・緑山清, 2013, 「ケースを記録する——強調する, 省略する, 共有する」中河伸俊・赤川学（編）『方法としての構築主義』, 勁草書房: 94-112.

齋藤圭介, 2012, 「データからみる『社会学評論』」日本社会学会編集委員会編『「社会学評論」編集委員会報告書』: 5-25.

渋谷望, 2003, 『魂の労働——ネオリベリズムの権力論』, 青土社.

末永弘, 2012, 「『見守り』という介護」寺本晃久・岡部耕典・末永弘・岩橋誠治『良い支援?——知的障害/自閉の人たちの自立生活と支援 第2版』, 生活書院: 266-281.

武川正吾, 2013, 「学会とは何か」平岡公一・武川正吾・山田昌弘・黒田浩一郎（監修）『研究道——学的探究の道案内』, 東信堂: 248-261.

上野千鶴子, 2011a, 『ケアの社会学——当事者主権の福祉社会学』, 太田出版.

上野千鶴子, 2011b, 『不惑のフェミニズム』, 岩波現代文庫.

\*\*\*\*\*

【編集後記】

『現象と秩序』第8号をお届けします。巻頭の特集「社会学を基盤にした（ソーシャルワーク系）新専門職の可能性」は、第4号掲載の小特集「専門職教育における社会学」の発展企画であり、いずれも、社会学とは何か、という探究の成果であるといえるでしょう。江原論文は、社会変革に志向したソーシャルワークと社会学が協働できる可能性を示唆してくれています。巽論文はその路線が「大学職員の研究者化」のなかで可能となる道筋を示し、木下論文は、社会学系の各学会が若手研究者問題を真剣に考えることが、社会学変革と社会変革の同時達成に道を開くのだ、と主張しているとも読めます。実践的には、いずれもそのとおり、という気がします。もうひとレベル、メタの視点に立とうとするときには、内田隆三の見立てが参考になるでしょう。内田は、「社会学は何かある対象について研究しながら、同時にそういう研究をする自分自身の正当性を問題にし、自己言及をはじめめる・・・(中略)・・・それは社会学が自分で自分を根拠づけようとして、結局、自分を宙吊りにしていく過程」である（『社会学を学ぶ』25頁）と2005年に書きました。根拠付けようとするのが、どうじに、根拠付けの困難を確認する作業にもなる、という見立てを述べてくれていたわけです。それが分かっている、なおも、社会学の根拠付けを志向しつづけるべきか、が21世紀の今、問われているようにも思われます。社会に対して実践的であろうとすればするほど、実践的に関わることが困難であるような存在としての社会というものが見えてきてしまうのが、社会学と社会の関係なのかもしれません。なるべく冷静に、複眼的に考えていきたいと思っています。

付記：本号の特集の関連企画として、第16回日本福祉社会学会大会(2018年6月16日～17日、中京大学)内で、テーマセッション「福祉専門職と社会学」が開催されます。また、松浦智恵美氏の雑誌評論文に関連して、『新社会学研究』合評会 in 東京が6月9日に武蔵大学構内(1号館B1階1001教室=予定=)で開催されます。(Y.K.)

\*\*\*\*\*

『現象と秩序』編集委員会(2017年度)

編集委員：榎田美雄(神戸市看護大学)、中塚朋子(就実大学)、堀田裕子(愛知学泉大学)

編集幹事：平田菜津子(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8号 2018年 3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 榎田研究室内 現象と秩序企画編集室

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

PRINT ISSN : 2188-9848

ONLINE ISSN : 2188-9856

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