

中国の非研究型大学における女性教員の 教育・研究に対する意識

付 宇 倩
(2020年10月5日受理)

Female Teachers' Awareness of Education and Research Activities in Chinese
Non-Research University

Yuqian Fu

Abstract: Higher education in China has been expanding since the 1990s and following the gender equality policy, more female teachers are being recruited in universities. However, there exists a phenomenon where female teachers focus more on education, neglecting the research activities in their daily jobs in higher educational institutions. This preference for education is impeding the female teachers' career. This study aims to explore the social construction which acts as a hindrance in the career development of female teachers from the analysis of their narratives. From interviews with the female teachers, this study found how they perceived education and research activities in their jobs. It was deemed that female teachers' preference of education over research activity was based on various social construction factors and the female teachers' attempt to maintain their social assessment and hide their incapability of conducting research.

Key words: Female Teacher, Education and Research Activities, social construction
キーワード：女性教員，教員と研究への意識，社会構造

1. 問題の所在

本研究の目的は、中国の女性大学教員の語りから、社会的文脈の中で彼女らのキャリアを阻む社会的構造を明らかにしようとするものである。本研究では、特に中国の非研究型大学での女性教員を対象として分析を行う。なお、本稿では、博士課程と修士課程がある大学を重点大学、また研究型大学と、学部のみを非研究型大学と表記する。

中国では、1990年代後半から高等教育が急速に拡大すると同時に男女平等政策が推進され、多くの女性

が大学教員として採用された。2017年には高等教育機関の女性教員は約79万人まで増加し、専任教員全体の49.2%¹を占めるようになった。一見すれば女性教員が半数を占めており、中国の大学では男女の教員が平等に教員として在職しているように見える。しかし、そのキャリアや昇進の状況を見れば女性教員の現状は必ずしも楽観視できるものではない。

現在の中国の高等教育機関では、教授への昇進や管理職の占有率、教員の年齢構成などで明確な性差が存在するとされる。例えば、2016年の『中国教育統計年鑑』によれば、教授のうち女性は3割に過ぎず、博士課程の学生を指導できる女性教員は2割未満でしかない。それに、30歳および以下の若手教員のうち、女性は6割以上であるが、51歳以上の教員のうち、女性は4割未満である。また、趙ら（2015）によれば、女性で大学の党委書記²や学長（中国語：校級）などトップ

本論文は、課程博士候補論文を構成する論文の一部として、以下の審査委員により審査を受けた。

審査委員：山田浩之（主任指導教員）、小川佳万、
曾余田浩史

管理職になる者はほとんどおらず、学部長、研究課長（中国語：処級）など中級管理職でも女性の割合は2割未満でしかない。このように、大学教員となる女性は増加しているが、いまだに女性は職階の低いポストについておらず、高い職階や管理職にいる女性教員はまだ少ない。つまり、高等教育機関への女性の進出は表面的な平等にすぎず、女性教員のキャリアはいまだに阻害されていると言える。

同じ女性大学教員の場合、日本では、平成30年科学技術研究調査によると、2018年女性研究者は研究者全体のわずか16.2%であった。女性大学教員のキャリアが阻害される要因は、家事や子供にまつわる事柄、雇用形態（原，1999）、女性差別撤廃条約に基づく改善が進まないこと（横山ら，2016）、性別による処遇が異なること（中野，2015）である。

日本では早くから女性研究者の厳しい境遇をめぐり、議論が展開されてきた。中国でも同様に、女性教員のキャリアが阻害される要因の一つとして、教育活動と研究活動の関連から検討がなされている。女性教員の活動の場は授業に限られ、研究成果の産出が少ないという教育・研究活動に対する性差があり、女性教員は研究活動よりも教育活動を重要視するという特徴があることが指摘された（禹，2012）。他にも潘（2011）、朱（2014）などからも、同様に指摘されており、こうした女性教員の特徴が女性のキャリアを不利にすると論じられている。現在の中国の高等教育機関は研究業績中心主義である。大学教員としての能力は教育活動ではなく、研究業績で評価され、教員の採用や昇進などは、研究業績のみが重視される。それゆえ、女性教員の「教育活動を重視、研究活動を軽視」する姿勢は、採用や昇進において女性教員を軽視することにつながると指摘されている（劉ら，2012）。

それでは、なぜ中国の女性教員は教育活動を重視し、研究活動を軽視するのだろうか。

その要因については次の二つの側面から論じられている。その一つは女性が持つ特徴についてであり、もう一つは、研究が男性中心主義で行われていることである。

第一の女性の特徴とは、女性本来の性格や気質が授業など教育に適しているとするものである。呉（2010）は次のように指摘している。

女性大学教員が教育活動重視であることを論じた。男性は鈍感で、冷たく、大雑把である。その一方、女性は敏感で、暖かく、繊細で、辛抱強いなどの特徴を持っている。さらに、女性大学教員は他人の気持ちを受容しやすく、学生とのコミュニケーションを取りやすい。また、女性大学教員には「親近感」があるため、

授業の前に学生の信頼や好感を得やすい。さらに、女性特有の母性によって学生に対する包容力がある（呉2010，p.124）

他にも黄（2017）、劉（2010）、張（2008）なども同様に教育活動は「女性向き」だという指摘がされている。

第二の理由は、中国での研究活動が男性中心で行われてきており、女性が重視されてこなかったことである。例えば、禹（2015）は「科学研究は理性的な判断能力、客観的な思考が要求され、男性は理性的というジェンダー・ステレオタイプの影響で研究の現場には常に「科学的＝客観的＝男性的」というモデルが存在している」（p.149）と指摘した。このように、研究では男性の特徴（と言われるもの）が重視されるため、女性教員は研究から排除されているとされる。また、袁（2017）は、「女性は家庭、男性は仕事」という伝統的な考え方の影響で、男性の能力は女性より高いと思われており、研究領域には女性教員が差別されやすいことを指摘した。さらに朱（2016）は、男性教員は男性同士と共同研究をする傾向が強いため、女性教員は共同研究の機会をあまり得られないことを指摘した。

以上のように、女性の大学教員が教育を重視する要因として、主にジェンダーと関連して検討されている。中国の社会では常に女性は「敏感で、暖かく、繊細であり、辛抱強い」というステレオタイプなイメージがある。しかしながら、これらの先行研究には大きく二つの課題が残っている。

第一に、社会構造の影響についての検討が不十分であるという課題である。とくに女性が教育重視という状況をジェンダー・ステレオタイプで解釈する研究には客観的根拠はなく、女性教員が抱く教育活動に対する認識に対する理解も乏しいものに過ぎない。女性大学教員が教育を重視することはジェンダー・ステレオタイプではなく、彼女らを取り巻く状況の中で形成されてきたものと考えられるだろう。女性教員が教育活動を重視する要因を解明するには、構造的要因の探究が必要であるが、その要因となる社会的構造を検討する研究は十分とはいえない。

第二に、先行研究は制度的に男女平等が実施されている現状が十分に考慮されていない。現在、中国社会の発展とともに男女の社会における平等の実現に向けて、政府は女性の権利を守る政策、たとえば「中国婦女発展綱領（2001-2010）」、「中国婦女權益保障法」などを提唱している。それにより、男性中心主義が批判され、各職場は男女が同じように働く環境が提供され、男女は平等な環境で働けるようになっている。そ

れにもかかわらず、現在もお研究成果の産出ではいまだに明確な性差がある。それでは、なぜ男女平等な環境が提供されても、女性教員はキャリアから降りる状況があるのだろうか。それを明らかにするために、女性教員自身がいかに研究活動を認識しているのかを明らかにしなければならない。しかし、先行研究ではそこに焦点を当てた研究はまだ少ない。

現在、中国の多くの研究大学ではアップオアアウト (Up or Out) という制度が実施されている。つまり、研究業績を出さないと昇進はできず、退職を求められる (張, 2013など)。そのため、研究活動を中心とする重点大学では、女性教員は男性教員と同様の研究成果が要求され、男女差が縮小しているとされる。ところが、主に教育活動をしている非研究型大学では、上のような制度は導入されておらず、必ずしも研究活動が重視されていない。そのため、もともと「教育活動を重視、研究活動を軽視」と言われた女性教員は、男性教員との研究成果の差が大きくなっているとされる。したがって、女性教員が研究活動を軽視しているのは、とくに非研究型大学で生じている現象だと考えられる。

そこで本研究では、非研究大学の女性教員自身の語りから教育活動と研究活動が彼女らの生活にいかに関与しているのかを検討する。それによって彼女らのキャリアを阻む社会的構造を明らかにする。

2. 研究の方法と対象

2.1 研究の方法

本研究は女性教員へのインタビューにより分析を行う。量的な調査ではなく、インタビューによる質的なデータを用いるのは次のような理由からである。

大学教員の研究活動に関する調査は、これまでアンケートを中心とした量的な調査によって分析されてきた。こうした調査は、研究活動における性差を実証的に明らかにし、女性の大学教員としての昇進など、そのキャリアが男性よりも低いこと、また、女性の研究活動が男性ほど活発ではないことを明らかにしてきた。こうした量的調査は、大学教員に生じた性差の現状を示す上では大きな貢献を果たしてきたと言える。

その一方で、なぜこうした性差が生じているのかについては、十分な検討は行われてこなかった。その結果、一般的な性差に対する考え方をういた解釈が行われるに過ぎなかった。それが前述した伝統的女性役割による説明である。

すでに指摘したように、女性大学教員はたんに社会的通念によって教育活動を重視し、研究活動をおろそ

かにするのではない。それは中国社会の中で、また、中国の大学で女性が置かれた位置によって形成されるものである。ある意味、女性大学教員は社会構造によって主体的に大学教員としてのキャリアから降りているともいえる。こうした状況を明らかにするためには、量的な調査だけでは不十分である。個別のインタビューによって女性教員が置かれた状況を検討する必要があるだろう。

2.2 対象校概要

調査対象校は、中国の西南地方・貴州省にあるS大学である。貴州統計年鑑³によれば、2018年には、貴州省には大学が70校あり (重点大学1校)、S校は主に学部のみ (4年制本科課程) を提供し、文系、理系、工学系など有する総合大学である。S校の専任教員の中で、教授は2割未満であり、教員の6割は修士までの学歴である。つまり、S校は教育課程・教員構成から見れば典型的な非研究型大学だと言える。

調査にあたってインタビュー協力者に対して、調査の目的を「教育・研究活動の現状を把握する」とことと説明した。主な質問内容として「教育者・研究者それぞれの位置づけ」、「研究成果の産出」、「教育・研究活動の役割」などを設定した。

筆者は、2017年2月から2019年10月の間に、9名の女性教員に対し、半構造化形式のインタビュー調査を実施した (1~3回)。女性教員の多様な経験を捉えられるように、年齢や経験年数、子どもの年齢、職位等を考えて調査協力者を選択した。インタビューは、調査協力者の勤務先 (教員研究室) や自宅で、彼女らが自由に話れるように配慮し、毎回約1時間半程度のインタビューを行った。また、研究協力者に調査によって不利益が生じないこと、データは匿名性を守り慎重に保管することを文章と口頭で説明し、了承を得た。調査協力者の詳細な情報は、以下の表1を参照された。

表1 調査協力者の属性

コード	年齢	結婚有無	学歴	職位	職年	教科担当	子ども年齢	家庭状況
Q	47	未婚	修士	副教授	23年	美術		家事は親の協力 夫は医者、家事は上の世代から協力 夫単身赴任中、家事は家政婦を雇い、上の世代から協力
B	36	既婚	修士	副教授	13年	心理学	7歳	夫と別居中、家事は家政婦を雇う 夫は高等大学教員、家事は家政婦を雇う
H	37	既婚	修士	副教授	15年	美術	10歳	夫はデザイナー系、夫は会社管理職
L	46	既婚	修士	副教授	24年	旅行管理	9歳	夫は大学教員
M	50	既婚	修士	教授	30年	英語	26歳	夫はデザイナー系、夫は会社管理職
Y	52	既婚	修士	副教授	30年	数学	27歳	夫はデザイナー系、夫は会社管理職
S	41	既婚	大卒	講師	18年	数学教育	12歳	夫は会社管理職
U	30	既婚	修士	講師	3年	デザイン	1歳	夫は大学教員
W	35	未婚	博士	副教授	10年	農学		

※経験年数は実習授業から計算する場合もあり

3. 調査の結果

本章では、インタビューのデータにもとづき、女性大学教員が教育活動と研究活動をいかに認識しているのか、また、いかに語るのかを検討する。教育活動に割く時間が長く、研究活動に割く時間が短いことは女性教員のキャリア形成の過程で生じるものである。それは共通の経験によるものではなく、個々の教員の経験によって異なっている。以下では、教育活動と研究活動に対する認識をそれぞれ検討したい。

3.1 教育活動

調査協力者のほぼ全員が現在も教育活動が中心になっている。いずれの教員も「学生のために」という献身的な態度と教員の責任を強調していたのが特徴的であった。

現在、中国では大学のレベルを問わず、研究活動が重視され、教育活動が軽視されている。多くの教員が研究活動に多くの時間を費やさねばならず、教育活動の質が下がっていると語っている。多くの女性教員が教育活動の重視を「学生のため」と語るのには、教育の質の低下を補うものだとしていた。しかし、さらに彼女らの語りを詳細に検討すれば、女らが積極的に教育活動をしているのは、決して「教育観」や「責任感」によるものではないことがわかる。では、いかに女性教員たちは教育活動について語るのだろうか。以下では大きく三つの特徴について検討しよう。

(1) 教員の本務

女性教員の語りに頻繁に出てくるのは「教育は教員の本務だから」「仕事だから」という言葉である。この「教員の本務だから」と語られた内容や、そのように語るに至った背景を捉えることで、彼女らがどのように教育活動を認識しているのかが理解できるだろう。以下、数人の女性教員の語りを概観しておこう。

教育活動は私の本職だから優先的に終わらせるべきだ。その次が研究活動だと思う。

(U 先生)

私の考えはね、教員は主に教育活動をすべき。次が研究活動だと思う。一番いいのは、教育活動と研究活動のバランスをとって、研究活動が教育活動を促進し、教育活動が研究活動に刺激を与えることだ。時間があっても、より多くの時間を研究活動に割くのは本末転倒だ。

(B 先生)

実は私はいつも教育活動に割く時間の方が長い。研究

活動は夏休みや冬休みの間にしている。また、昇進は研究活動によることはわかっているが、教員にとっては、まず教育活動だろう。教育活動の成果は直接、学生たちに見えるからだ。もしうまく教育ができなければ、学生たちに認められない。

(H 先生)

このように教育を本務と考えるのは、S大学の母体が短期大学(専科)だったことが影響を与えているとされる。改組を経験した女性教員は「教員は教育活動を重視すべきだ」という認識が根強く残っている。Q先生もS先生も、S大学がまだ短期大学の時から在職している教員である。彼女らは先輩の影響で、また短大時代の教育活動の影響で、「教員は教育活動を重視すべきだ」と強く認識している。以下はその語りである。

その時、うちの大学はまだ専科(短期大学)だった。本科(4年制)大学になっても主に教育活動をしてきた。今の数学専攻の講座主任は若い博士だが、当時、講座主任は年配の方で、教育活動にとても厳しかった。私のような若者は、当時の年配の先生の影響を受けている(教育活動を重視することを指す)。

(S 先生)

うちの大学はもともと専科なので、主に教育活動をしてきた。正直に言えば、今、本科大学になっても実際には主に教育活動をする大学なので、仕事の重心は教育活動に移すべきだと思う。

(Q 先生)

現在の仕事の環境は昔と随分違う。今はいろいろと努力しなければならない。昔は鉄飯碗⁴、卒業後の就職が指定されていたので、現状に満足していて、教育活動さえ終われば良いと思っていて、研究活動は自分の趣味にすぎなかった。現在は昇進のためにこれ(研究活動)をやらされている。

(Y 先生)

以上のように、S大学の教員は、教育活動を「教員の本務」として位置付けていた。その要因としてはS大学が短大から改組されたことにあると考えられよう。ただし、これはS大学の教員全体の特徴でもあり、必ずしも女性教員に限るものではないことに注意すべきである。

(2) 社会的評価の維持

何人かの教員は、大学教員としての存在意義として

教育を重視すると語っていた。それは自己の社会的評価を維持するものとも語られる。

先に整理したように、先行研究では、女性教員は教育活動に優れ、男性教員は研究活動に優れるという認識が今も示されている。例えば、何(2017)はアンケート調査の結果から、女性教員は教育活動に高い能力を持っており、学生からの評価も男性教員より高いという。この結果は、女性教員は教育活動に優れているという考え方が背景にある。今回のインタビューでも、多くの調査協力が「女性教員の方が親しみやすい」から教員活動に優れていると語っていた。

しかし、L先生、B先生は、女性教員の教育志向が高いのは必ずしも女性本来の性格や気質と関連していないと述べていた。

「男性は研究活動、女性は教育活動」とみんなそう言っているが、すべては認められない。うちの大学では実際に研究活動がよくできている女性教員もいるし、教育活動が素晴らしい男性教員もいる。だが、よく考えてみれば、女性教員は男性教員と同じように研究活動をするのは不可能だよ。もし女性教員が男性教員と同じように研究活動をするなら、大きな犠牲を払わないと・・・(中略)女性教員は教育に優れているということにも一理ある。今、男性教員は確かによく研究活動をしているし、女性教員はいろいろ犠牲にして男性と同じ立場に立つことより、女性教員が得意な教育活動で活躍した方が良いと思った。

(L先生)

L先生は、男性教員はより長い時間を研究活動に割いており、女性教員が男性教員のように研究活動をするのは、「不可能」であり、「犠牲を払わないといけない」と語った。結局、L先生は多くの犠牲を払おうとは思っていないため、研究活動をやめたと語っていた。現在は研究活動よりも、女性教員が優れている教育活動で活躍した方が良いと考えている。

では、なぜ教育活動を続けるのだろうか。B先生は次のように述べている。

(教育活動は)女性教員にとって一つの武器だ。うまくできれば、社会からその存在価値が認められると思う

(B先生)

このように、B先生は教育活動によって大学教員としての社会的評価が維持されると考えている。

(3) 研究できないことの正当化

従来、女性教員に関する先行研究の中で、直接に女性教員の研究能力が男性教員より低いことを証明する科学的根拠はない。だが、S先生とQ先生は、研究活動の能力が低いと、教育活動しかできないと語っていた。彼女らは、研究能力の低さゆえ、自らを教育志向と言わざるを得なかった。

そのような(研究活動をする)能力がない。研究活動なんてもう無理だ。今の年で…。20代の時だったらいけたんだと思うけど(中略)成果を出したいと思ったら、20代から30代、せいぜい30代。そのような黄金期ならいいけど、私はもうその時期を逃がした。いまは教育活動をしていて、教育活動しかできない。

(S先生)

正高(教授)になろうと思ったら、簡単になれない。コアジャーナルが必要だ。本当にそんなもの(研究論文)はもう書けないと思った。(中略)仕事のやりがいを見つけて、教育活動ぐらいはやらないとはいけないと思って、今教育活動に時間を割いているから研究活動ができないと時々自分を弁護している。

(Q先生)

これらの事例のように、研究能力の低さゆえに教育志向にならざるを得ないこともある。つまり、先行研究で指摘されていた女性教員の教育志向の高さ、熱心に教育活動に取り組んでいるからだとは限らない。むしろ、大学教員として教育活動しかできないことも要因であった。他の教員も次のように語っていた。

今になってやっと分かった。それ(研究活動)に対して、そこまで届かない。やめようと思った。自分ができることだけやればいい。学生たちの就職指導ができればいい。研究活動でさえ、自分の能力ではできないものだ。もうこれからは考えないことにしたい。

(Y先生)

このように率直に研究能力が低いことが語られている。女性大学教員は、こうして研究能力の低さを正当化するため、教育志向を強調することになる。

以上のように、女性大学教員は教育についての認識を「教員の本務」「社会的評価の維持」そして「研究できないことの正当化」と語っていた。しかし、これらは必ずしも女性教員のみに限られるものではない。同じ状況の男性教員も同様に教育活動を重視する可能性がある。では、女性教員の特徴はどこにあるのだろう

うか。以下では研究活動についての語りを検討しよう。

3.2 研究活動の位置づけ

研究活動については、ほとんどの調査対象者が十分にできていないとしていた。その一方で、研究環境をめぐる男女の差はほとんどないという。また、家庭においても家政婦の雇用などにより、家事や育児に時間をとられない生活は可能だという。とくに中国では家事の分担は一般的であり、家庭や育児が研究活動を大きく阻害するわけではない。それではなぜ研究活動には男女の差が生じるのだろうか。女性教員たちはその理由を以下の4点について語っていた。

(1) 現状への満足による研究の阻害

女性教員の語りからは、彼女らの研究活動とそれぞれの昇進志望が強く関連していることがわかる。昇進を希望している時期には研究活動に割く時間が長くなるが、昇進の意志がない場合、研究活動は明らかにおろそかになる。3人の女性教員は昇進と研究活動について次のように語っている。

自分は多くの研究成果を出せるタイプではないと思う。まあ、もともと経験を蓄積する過程だからだ。今はこの一年から二年の間、まったく研究成果がない状態だ。数年前(副教授になろうと思った時)は研究成果はもっと多かった。たとえば、副教授の評価を受ける時期なら、学術論文は多く、三本もあったが、今年は学術論文は一本もない。やはり昇進しようと思えば、研究活動は進められる。

(W先生)

このようにW先生は副教授に昇進しようと思った時期には多くの研究成果を出せたと語った。現在は教授に昇進することを考える時期に来ているが、教授に昇進する要件はだんだん難しくなっているため、昇進は「成り行きに任せておく」と語っている。このように、研究活動のモチベーションは以前より低下している。つまり、昇進が研究活動に大きな影響を与えていることがわかる。W先生によれば、現在「研究活動と教育活動の比率は4:6で、以前よりも研究活動をする時間が減っている」という。

また、以下の二人の女性教員はすでに今のポジションに満足していることが、研究活動のモチベーションを低下させていると語っていた。

教授になるまでの間、研究に長い時間と精力をそそいできた。そのため、体を壊し、限界だと思うようになった。今、教授になったが、教授職のレベルを高めることは考えていない。(中略) 二級教授になることはほと

でも難しい。私を知る限り、市内にいる二級以上の教授はわずか数人だ。だから、副教授の時より研究に時間を割く必要はないと思っている。定年まであと5年ぐらい。たとえ、二級教授になるため一生懸命に研究活動をしように思っても、そろそろ定年する年齢だ(時間はあまりない)。そのまま定年で良いと思っている。

(M先生)

M先生は、体調の悪化、さらに昇進の難しさ、定年が間近であるという理由が重なり研究に力を入れなくなったという。つまり、M先生は自身のキャリアに満足し、すでに研究する必要がないと考えているのだろう。

L先生も同じように研究活動へのモチベーションが低下した要因を語っている。

職階を上げるためには、研究成果を出さないといけない。今、私は副教授で、教授までは昇進しないといけないと思っていた。でも、いろいろやらないといけないことがあって煩わしい。もうそろそろ定年が近いし。

(L先生)

このようにL先生も今の副教授の地位に満足しており、昇進を希望していない。それゆえ、彼女も積極的に研究活動をする必要がないと考えたという。

このように女性教員が現状に満足していること、また、昇進が困難なことが研究活動のモチベーションを低下させていることになっている。

(2) 職を維持するための研究

女性教員にとって大学教員の地位は魅力的であり、その地位を維持することは重要である。しかし、そのためには一定の研究成果を出さなければならない。調査対象の教員たちにとって、研究は職を維持するための手段でしかない。

現在、中国の多くの大学は教員に対して、最低限の研究活動を要求している。それはS大学も同様である。今回の調査協力者はほぼ副教授であり、やはり一定の研究活動が要求されている。その中で定年の近いL先生とQ先生は昇進もあきらめており、他にやりたいことがあると語っている。彼女らは退職に追い込まれないように、最低限の研究活動だけしているという。

今は大学が求める研究活動の最低基準を終えて、残りの時間は自分のやりたいことをやっている。自分は旅行管理が専門だが、実は、心理学にすごく興味が湧いていて、半年ぐらい心理学の勉強をしている。また、大学で英語の授業も任されていて、学外でも英語の非

常勤講師を務めている。なんというか幅広い趣味を持っているよね。もう今の年齢になったし、とりあえず、自分がやりたいことをやる。

(L先生)

研究活動に対する強いモチベーションがないので、大学から要求された最低限の研究成果を出せば良いと思って、自分の作品に長い時間をかけた方がさらに有意義だと思った。

(Q先生)

このように現在の地位に満足し、それを維持しようとすれば、最低限の研究活動だけで十分だと考えるようになる。彼女らにとって、研究活動はクビにならないための手段でしかない。

(3) 職場での地位の確保

女性教員にとって研究活動は必ずしもマイナスではない。教員として積極的に研究活動に関わる理由も語られている。

Y先生は教員として赴任した大学で、8年後に講師となった。講師になってから16年を経て、ようやく副教授に昇進した。副教授になるのは通常より遅れたが、昇進のため研究活動を重視したという。では、なぜY先生はそれほど努力して副教授になろうと思ったのだろうか。Y先生は次のように語っている。

実は副教授になろうと思っていなかったが、いろいろと考えて、やはりとった方が良いと思うようになった。今の職場はみんな職階を重視しすぎていて、本来はみんなの専門領域のレベルはほぼ同じだが、一人は副教授、一人は講師で、みんな副教授の方が能力を高いと思ってしまう。それが一番の原因だ。副教授になると給料も増えるが、それはあまり考えなかった。やはり評価を保つためだね。自分の専門領域は決して他の人より低くはないと思ったが、同じ経験年数の同僚は私より高い職階だ。そうすると知らず知らずのうちに弱者扱いされてしまい、それは受け入れられなかった。だから一生懸命やった。(中略)近年、多くの博士が職場に入ってきているし、みんな少なくとも修士を持っている。私は一応ベテランだが、職場での話に重みが足りないと思った。

(Y先生)

実際に、研究活動には長い時間を費やさねばならず、家庭で家事をしなければならぬY先生は何度も副教授になることを諦めようと思ったこという。もともと研究活動へのモチベーションは高くないという。し

かし、博士号を持って職場に入る新任教員が増えると、職場での地位が低下するようになっていた。それゆえ、努力して研究活動を行い、昇進して職場での地位も確立している。

こうしたY先生の語りから、研究活動が職階だけでなく職場での地位や評価とも関連を持つことがわかる。研究活動は地位上昇の手段として用いられている。しかし、このことを裏返せば、地位上昇が必要なければ、研究活動も必要ないことになる。

(4) サイドビジネスとしての研究活動

前節で指摘したように、教育活動はやらなければならない「教員の本務」だと女性教員たちは認識している。それに対して、研究活動は本務では無く、いわばサイドビジネスとして認識されている場合がある。

先日、学術誌に投稿したが、受理されなかった。夫から「大丈夫だよ、君の給料で家計を支える必要はないから、もう一度ゆっくりやってみて」と言われまして。自分も研究の視点をもう一度考えながら、ゆっくり研究成果を出してもいいと思った。

(B先生)

B先生の夫は医者で、中国では高収入だといえ、夫の給料はB先生より高い。そのため、家計などの経済的負担はなく、B先生にとって、研究活動と経済的な側面は結びつくものではなかったという。したがって、彼女は主に教育活動をしていて、時間がある時、ゆっくりと成果を出してもいいサイドビジネスとして研究活動を認識している。

また、U先生とH先生のように、副業⁵をしながら、そのついでに研究活動をするケースもあった。現在大学という職場以外で副業をしている女性教員は少なくないと言う。今回調査者の中でW先生以外、ほぼ全員が副業をしているか、あるいは副業を経験したことがある。インタビュー時に、U先生はデザインと関連する副業をしていて、H先生はある美術塾の教員をやっていた。二人とも副業と研究活動を結びつけて考えている。しかも研究活動の進展は副業次第であると語っている。

研究活動は副業で実施するプログラムと結びつけている。副業がうまくいけば、研究活動もうまくいくはずだ。ウィンウィンの感じだよ

(U先生)

ここ(副業)に入ってからもうかなりの時間がたった。ずっと学校外の塾と研究活動を結びつけてやってみた

らしいなと思っている。だが、具体的にどう実施するのかなどはまだ考えているところだ。また一日中それを考えていて、こっち（副業）の様子をみて、やってみようかなと思っている。

(H先生)

U先生もH先生も研究活動がいかに進むかは副業次第だと語っている。U先生は週末のみ副業をし、毎週約6時間を使っているという。H先生は副業は週1回から2回であり、毎回約4時間ぐらいたと語った。彼女らが副業に使う時間はそれほど長くない。

もともと多くの女性教員の配偶者は十分な収入を得ており、経済的に豊かな生活をしている。したがって、彼女らの副業は経済的な理由ではなく、自己実現の手段、あるいは趣味と言っても良いのかもしれない。彼女らにとっては、研究も副業と同じ位置づけに過ぎない。関心を失い、自身の地位に満足すれば、研究をする必要はないと考えているのだろう。

以上のように、女性大学教員は研究について「現状への満足による研究活動の阻害」「職を維持するための研究」「職場での地位の確保」「サイドビジネスとしての研究活動」が語られた。これらの語りからわかるのは、研究は昇進や職場での地位上昇などいわば功利的な手段だということである。現状に満足してしまえば、研究は最低限で良いことになる。とくに現在も潜在的に男性中心主義が残る中国社会では、男性が家庭の経済面を支える場合が多い。経済的な負担のない女性は、職務に満足すれば、研究活動をサイドビジネスと容易に位置づけてしまうと考えられよう。

4. まとめ

本稿では、女性教員のインタビュー調査から彼女らは教育活動と研究活動それぞれをいかに認識し、いかに語るのかを検討してきた。そこで得られた主要な知見は大きく下のように2点にまとめられよう。

まず、女性大学教員は教育についての認識を「教員の本務」「社会的評価の維持」そして「研究できないことの正当化」と語っていた。しかし、これらは必ずしも女性教員のみに限られるものではない。同じ状況の男性教員も同様に教育活動を重視する可能性がある。

次に研究については「現状への満足による研究活動の阻害」「職を維持するための研究」「職場での地位の確保」「サイドビジネスとしての研究活動」が語られた。これらの語りからわかるのは、研究は昇進や職場での地位上昇などいわば功利的な手段だということである。

ある。現状に満足してしまえば、研究は最低限で良いことになる。

また、これらの結果から、女性教員が教育活動を重視し、研究活動を軽視する要因は次のように考えられた。すなわち、現在も潜在的に男性中心主義が残る中国社会では、男性が家庭の経済面を支える場合が多い。それゆえ経済的な負担のない女性は、職務に満足すれば、研究活動をサイドビジネスと容易に位置づけてしまう。その結果、女性教員にとって研究活動は重要なものではなくってしまうことになる。

最後に本研究の課題を提示しておこう。本研究で明らかにできたのは、中国の女性大学教員が置かれた状況の一端に過ぎない。今後、さらに調査を進めるとともにインタビューデータを検討することで、中国の社会的構造とジェンダーの関連と、女性大学教員が置かれた位置を明らかにする必要があるだろう。

【注】

- (1) 中華人民共和国教育部ホームページ：
<http://www.moe.gov.cn/> 参照（2018.01.28. アクセス）。
- (2) 中国の大学では党委部門があり、大学の基本的方針などを仕切っている。党委書記とは、中国政府の各省庁や国有企業には共産党が指名する代表者である。党の方針を伝え、担当する機関の業務を党に報告する存在である。
- (3) 貴州省統計局ホームページ：
<http://42.123.101.206:81/tjnj/2018/zk/indexch.htm> 参照（2019.08.29. アクセス）。
- (4) 鉄飯碗（ティエファンワン）は、1980年代の中華人民共和国の改革開放時代の言葉である。政府などの公共機構に保護されている職業は、国が無くならない限り倒産しえず安定しているため、これらの職業に対して、割れない鉄で作ったお碗のように安定しているという意味で用いる。
- (5) 副業というのは、教員は本職の仕事以外の時間を利用して、稼ぐことである。2016年「関于実行以增加知識價值為導向分配政策的若干意見」という政策に基づき、科学研究者と大学の教員はある程度の副業は認められた。

【引用・参考文献】

- 陳光益, 「高校青年教师流失的现状, 原因与对策」, 『广东民族学院学报』第1期, 2010, 60-65頁。
曹兰芳・文建林, 「高校异性性教师教学与科研工作的

- 投入研究」,『金融教育研究』第4期,2019,69-74頁。
- 黃春梅,「学术女性职业发展影响因素的实证研究」,『现代大学教育』第3期,2017,92-98頁。
- 董惊喬,「中国女性平等意識及其影响因素——基于CGSS201調查的实证分析」,『安慶師範大学学报(社会科学版)』第4期,2018,77-81頁。
- 何宇婷,「高校女教师学术职业能力现状及其影响因素研究——以Z大学为个案研究」,(浙江师范大学修士論文),2017。
- 原ひろ子(編),『女性研究者のキャリア形成—研究環境調査のジェンダー分析から』,勁草書房,1999。
- 石崎裕子,「中国における女性研究者支援の現状(大学における男女共同参画の推進) - (NWEAC 実践報告)」,『NWEAC 実践研究』第5卷,2015,193-209頁。
- 康婷,「高校女教师职业生涯发展中的问题及对策」,『辽宁高职学报』第7期,2008,69-71頁。
- 劉振天,「高校教师教学投入的理论、现状及其策略」,『中国高教研究』第8期,2013,14-19頁。
- 中野洋恵,「統計にみる女性研究者の状況と大学における男女共同参画(大学における男女共同参画の推進)」,『NWEAC 実践研究』第5卷,2015,36-53頁。
- 瀋紅·谷志遠·劉茜,「大学教師工作時間影响因素的实证研究」,『高等教育研究』第9期,2011,55-63頁。
- 谷志遠,「大学教師工作時間及其分配結構的影响因素—基于“學術職業變革中国調查”的实证研究」,『中国高等教育学会院校研究分会第四届國際學術檢討會暨年會論文集』2010,108-119頁
- 唐麗萍·梁麗,「美国大学教师兼职活动的规范及其启示」,『高等教育研究』第6期,2015,102-106頁。
- 王素月,「论社会性别理论视角下的女性教师专业发展」,『现代基础教育研究』第4期,2017,83-86頁。
- 吳未意,「高校女教師課堂教學優勢及充分發揮優勢探析」,『宜春学院学报』第32期,2010,124-126頁。
- 袁玉芝,「高校教师科研产出性别差异及其原因探析——基于某研究型大学教育学教师的经验分析」,『高教探索』第3期,2017,5-12頁。
- 横山美和·大坪久子·小川真里子·河野銀子·財部香枝,「日本における科学技術分野の女性研究者支援政策:2006年以降の動向を中心に」,『ジェンダー研究』第19卷,2016,175-191頁。
- 禹旭才,「高校女教員的發展困境:社会性別視覚的審視」,『大学教育科学』,第5期,2012,78-83頁。
- ,『困境与超越:高校女教师發展的社会性別審思』,中国社会科学出版社,2015。
- 張东海,「“非升即走”的逻辑及其引入我国高校的可能性」,『比较教育研究』第11期,2013,55-60頁。
- 張应强,「关于高校教师流失和师资队伍建设的思考」,『电力高等教育』第3期,1995,36-39頁。
- 張莉莉,「象牙之塔的女性:在困难中前行」,『中华女子学院学报』第1期,2008,14-15頁。
- 張东海,「“非升即走”的逻辑及其引入我国高校的可能性」,『比较教育研究』第11期,2013, pp.55-60頁。
- 趙世华·張金凤·陳麗鴻·姚春麗·王立群·張莉莉·李素英·高淑芳·侯庆磊,「女教师教学和科研积极性影响因素研究」,『北京林业大学学报(社会科学版)』第3期,2010,114-119頁。
- 朱依娜·何光喜,「高校教員工作与科研時間的性別差異——基于全国科技工作者狀況調查委数据」,『科学与社会』第4章,第3期,2014,86-100頁。
- 何光喜,「学术产出的性别差异:一个社会网络分析的视角」,『社会』第4期,2016,76-102頁。
- 趙紅·張穎,「性別視角下高校女性管理者的職業困境与出路」,『渭南師範学院学报』第30卷,2015,93-97頁。