

学位論文要約

中国の非研究型大学における女性教員のキャリア
アバリアに関する研究

広島大学大学院教育学研究科

教育学習科学専攻 教育学分野

D161463

付宇情

I 論文の題目

中国の非研究型大学における女性教員のキャリアバリアに関する研究

II. 論文目次

序章 問題の所在と研究の目的

第1節 問題の所在

第2節 本研究の課題と構成

第1章 女性大学教員キャリアバリアの課題

第1節 日本における女性キャリアに関する研究

第2節 中国における女性キャリアに関する研究

第3節 先行研究の課題および分析の枠組み

第2章 方法論の検討と調査の概要

第1節 質的なアプローチが必要とされる理由

第2節 ナラティブに着目する意義

第3節 調査の概要

第3章 女性大学教員構成の変遷

第1節 検討するデータ

第2節 女性大学教員の概要

第3節 女性大学教員の構成から見るジェンダー

第4章 子育てと仕事の役割と位置づけ

第1節 問題の設定

第2節 先行研究の検討と調査協力者の選定

第3節 女性教員の語りから見るキャリア形成

第4節 家庭を優先する要因

第5節 女性教員の語りから見る育児・家事の現状

第6節 まとめと考察

第5章 教育者と研究者としての役割

第1節 問題の設定

第2節 先行研究の検討と調査協力者の選定

第3節 教育者としての役割

第4節 研究者としての役割

第5節 まとめと考察

第6章 女性教員の昇進が進まないのはなぜ？

第1節 問題の設定

第2節 先行研究の検討と調査協力者の選定

第3節 女性教員の語りから見る昇進が進まない理由

第4節 女性教員の語りから見る職場の実態

第5節 まとめと考察

終章 要約と今後の課題

第1節 要約

第2節 考察

第3節 研究の意義と今後の課題

引用・参考文献

III 論文要旨

序章 問題の所在と研究の目的

本研究の目的は、中国における非研究型大学の女性教員の家庭と仕事に焦点を当て、彼女らの語りから、そのキャリア形成を阻む要因を検討することである。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年代後半に高等教育が急速に拡大するとともに、男女平等政策が推進され、多くの女性が教員として採用された。しかし中国の高等教育機関では、毎年女性教員が増加しつつあるにもかかわらず、女性教員は依然として周辺の、従属的、低学歴であり、役職者や管理職などへの昇進率は低く、ジェンダーによる格差が存在するとされている(江、2016；肖、2012；高ら、2008)。

以上のような女性教員のキャリア形成上に生じる問題をめぐり、キャリアバリア (Career Barriers) という概念が提唱された。キャリアバリアとは、キャリア形成の際、内部要因および外部の環境により、困難が生じた事象とされる (Swanosn, woikte, 1997)。上記のような女性教員のキャリア形成上に生じる問題を改善するためには、女性教員のキャリアバリアをめぐりメカニズムを解明し、それに対して本質的な改善策が求められるだろう。

以上のような女性大学教員のキャリアバリアに対して、キャリアバリアの現状を論じた研究およびキャリアバリアの要因について論じられた論文がある。これらの一連の先行研究を概観すれば、主に量的研究によって家庭内および組織内における男女の不平等を中心に議論している。また、女性教員の達成動機が不十分であることもキャリアにネガティブな影響を与えることが明らかにされた。しかしながら、これらの先行研究は以下の二つの課題が指摘できる。まず、キャリアバリアを論じる際に、非研究型大学の女性教員に焦点を当てた研究はほとんど行われていない。大学のレベルによって女性教員のキャリアに関

する課題が異なり、それに応じて改善する方策が求められる（禹（2012）。ゆえに、非研究型大学の女性教員も考慮しなければならない。しかし、そこに焦点を当てた研究はほとんど行われていない。

また、性差が生じる社会的背景についての検討が十分に行われていないことが課題としてあげられる。これまでの女性大学教員のキャリアバリアの要因については、量的研究によって目に見える要因が検討され、見えない要因は十分に検討されていない。先行研究では、性別役割分業意識、母性イデオロギーの影響により女性はキャリアから降りるという。しかし、これらの説明では、制度的、あるいは社会的に男女平等が広がる中国の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を提唱している。それにより、男性中心主義が批判され、家庭においても職場においても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きている。ゆえに、女性がキャリアから降りることは、伝統的な性別役割の影響のみでは十分に説明できない。女性教員に影響を与える見えない社会的要因を検討する必要がある。

上記に基づき、本論文では次の三つの課題を設定する。第1に、女性教員の家庭と仕事に関する語りから、家庭がいかにかキャリア形成を阻むのかを検討する。第2に、女性教員の教育活動と研究活動に関する語りをめぐり、教育者と研究者それぞれの役割を遂行する社会的背景を明らかにし、キャリアを阻む要因を検討する。第3に、管理職と昇進に関する語りをめぐり、女性として職場で働く経験に関する語りを分析したうえで、キャリアを阻む要因を検討する。これらの三つの課題に取り組むことで、本研究は非研究型大学における女性教員のキャリアを阻む社会的背景を明らかにしていく。

第1章 女性大学教員の課題

本章では、中日両国の女性のキャリアに関する先行研究を整理したうえで、中国の女性大学教員のキャリアバリアの課題を提示し、本研究の枠組みを述べる。

具体的には、中日両国それぞれ女性キャリアの現状、女性大学教員（女性研究者）をめぐり議論、女性キャリアと結びつけるジェンダー議論という三つに大別し、それぞれの成果と課題を指摘した。そうした整理をふまえて本章では、中国の非研究型大学における女性教員のキャリアを阻む見えない要因を検討する意義について論じた。

第2章 方法論の検討と調査の概要

本章では、量的研究方法と対比しながら、本研究が質的研究の研究手法であるナラティブを用いる意義を検討した。

加えて、本研究における調査の概要と研究協力者について説明した。筆者は2017年2月から2019年10月の間に、貴州省に所在する大学に在職する女性教員（14人）自身のキャリアについて半構造化インタビューを行った。調査協力の依頼に関しては女性教員の多様

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定した。また、調査校に関して、調査校である 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いえる。

第 3 章 女性教員構成の変遷

本章の目的は、マクロな視点から、女性大学教員構成の変遷およびジェンダーの実態を解明した。分析の結果、中国の高等教育機関において、女性教員の進出は進んでいるが、男性教員が相当な優勢に立ち、大学教員のジェンダー問題が顕著に現れたのである。

中国の教育統計年鑑（1985－2016 年）のデータを分析する結果、高等教育機関に在職する女性教員の数は大きく増加している。しかし、女性教員の学歴構成、年齢構成などを見ると、女性教員の割合は増加しているものの、女性教員は依然として低学歴であり、役職は高いほど女性教員の割合が低くなっている。大学院生を指導できる女性教員の割合は低く、専門職大学院への進学率も低い。とくに教授に占める女性教員の割合は低く、女性のキャリアバリアの問題が深刻である。

第 4 章 子育てと仕事の役割と位置づけ

本章では、子どもを持っている女性教員の家庭生活と仕事に着目し、家庭を重視し、仕事に大きな時間を割かないことに対して女性教員のキャリアをめぐる意識とその背景を明らかにした。分析の結果、伝統的な男女役割を口実にキャリアから降りる可能性が明らかにされた。

女性教員は継続発達キャリアや昇進キャリア形成ではなく、「現状維持を望むキャリア」「ゆるいキャリア」「遅らせるキャリア」を形成している。また、それは育児と強く関わっているという。しかしながら、家庭内の協力、家事代行、男性育児などといった現状についても明らかとなり、彼女らに強いジェンダーフリー意識があることも分かった。そのように家庭とキャリアをめぐる語りに対して不一致が出た。その結果から、男女平等が進んでいる中国では、女性教員は「男性は仕事、女性は家庭」という性別役割分業意識、母性イデオロギーは、キャリアへの影響の口実にされているのではないかと考えられる。実際には、女性教員の多様なキャリアが形成された内実は彼女らの語りの裏に隠されていると推測できる。ゆえに、女性教員がキャリアから降りる内実を解明するために、さらに彼女らの語りの裏を検証する必要があることを指摘した。

第 5 章 教育者と研究者としての役割

女性教員の多様なキャリア形成は必ずしも家庭が影響を与えているとは言えない。本章では、女性教員の教育活動と研究活動に着目し、研究活動よりも教育活動を重視する背景を明らかにした。その結果、研究活動は昇進や職場での地位上昇という功利的な手段として認識されており、夫の収入などにより経済的なゆとりができればキャリアから降りるこ

とが明らかにされた。第4章で明らかにした「口実」はこうしたキャリアからの離脱を正当化するものであった。

女性教員らが研究活動に割く時間が少ないことは、必ずしも育児によるものではない。また、教育活動を重視し、研究活動を軽視するのは必ずしもジェンダー・ステレオタイプと関連しているとは言えない。本研究で明らかにしたように、女性教員が教育活動を重視するのは研究能力、研究の動機づけの低さを正当化していると言えるだろう。それよりは研究活動を軽視するのは経済的ゆとりとも関連していることがわかった。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。研究活動は重要なものではなくなってしまうことになる。

第6章 女性教員の昇進が進まないのはなぜ？

第4章の結果にもとづき、本章では女性教員の昇進意欲に着目し、女性管理職、昇進する女性教員が少ない背景を明らかにした。分析の結果、研究活動と同様に、経済的に安定していれば、激しい競争を避けて昇進しなくなることが明らかにされた。彼女らは女性への社会的・文化的束縛などの「口実」で、役職への昇進からの離脱を正当化している。

本章で明らかにしたように、女性教員らは「女性の人脈づくりでの制約」「できる女への否定」「女性管理職のやりづらさ」という社会的・文化的束縛およびジェンダー・ステレオタイプの理由によりキャリアアップを忌避しているといった。しかし、女性教員の語りにより、職場は完全な能力主義であり、それに第4章で明らかにされた女性教員のジェンダーフリー意識を踏まえて考えると、社会的・文化的な束縛は女性教員のキャリアアップを制約しているというよりは、女性教員の昇進が進まない原因は職場での激しい競争と強く関連していると言える。現在、大学での昇進は競争が激しいため、多くの女性教員は激しい競争を避け、効率のよりよい副業を選択し、別の方法で仕事のモチベーションを見いだしている。それに「夫の収入」「副業の収入」「地方の低い生活コスト」により女性は経済的に安定し、満足していれば、激しい競争に直面する必要がない。よって、ある程度のキャリアになるとキャリアから降りてしまうことが明らかになった。

終章 考察

本研究で得られた知見は以下のとおりである。

(1) 中国の大学の女性教員がキャリアから降りる要因は、必ずしも伝統的な男女役割、母性イデオロギー、ジェンダー・ステレオタイプ、女性を制約する社会文化などと結びついていない。彼女らがキャリアから降りるのは、経済的なゆとりと強く関連している。経済的に安定していれば、研究活動は重要なものではなくなってしまうし、激しい競争下に身を置く必要がなくなるため、昇進しなくなってしまう。ゆえに、中国の女性教員のキャリアバリアの現状を改善するためには、男女平等政策、女性教員を支援する制度を整備す

るよりも、女性教員自身がコンフォートゾーンから抜け出す意識を高めることが最も重要であると考えられる。

(2) 中国社会的分脈から見れば、古い社会風土や伝統的な価値観はいまだに合理的に見られている。そのため中国社会は働く女性に対する寛容度が高い。女性教員らはこうした寛容度が高い環境に甘えやすい恐れがある。したがって、彼女らは一見正当に見える理由でキャリアから降りるという現状を改善するため、「女性だから」などという言い訳をしないようにする環境を作る必要がある。ゆえに男女平等の社会的風土づくりがかなり重要である。

(3) 中国社会は男女平等が進んでいるにもかかわらず、既婚女性教員も未婚女性教員も、ジェンダーといった口実を利用し、キャリアから降りる特徴がある。これまでの先行研究には、男女役割分業意識、母性イデオロギー、女性を束縛する社会風土などはいまだに当たり前のこととして認識されているが、こうした当たり前のこと、常識として見られるものをもう一度見直し、検討するべきだといえる。

(4) 非研究型大学においては、雇用制度、教員の構成など研究型大学と異なっているため、女性教員たちの環境はより安定している。しかし、女性教員のキャリアの向上においては、研究型大学における女性教員と比べ、より多くの課題が存在すると言えよう。非研究型大学における女性教員の現状を考慮して、男女差を減少する方策だけではなく、大学間の格差を減少する方策も効果的だと考える。

本研究はインタビュー調査によって先行研究では検討されていなかった非研究型大学における女性教員のキャリアを阻む見えない要因を明らかにした。今後は、調査対象を増やすとともに、今回のインタビューに議論できなかった非研究型大学の一つである短期大学の女性教員も対象としたい。その上で統合的な検討を行いたい。

IV. 主要参考文献

有本章、2010『変貌する日本の大学教授職』玉川大学出版部。

——、2011『変貌する世界の大学教授職』玉川大学出版部。

——、2012「研究志向と教育志向の国際比較研究：CAP調査の分析を中心に」『KSU高等教育研究』第1巻、pp. 123-140。

Giddens A、1984、The Constitution of Society Outline of the Theory of Structuration: Polity Press. 門田健一（訳）、2015、『社会の構成』勁草書房。

Bardwick J、1986／江田順子、1988（翻訳）『仕事に燃えなくなったときどうするか』ティビーエス・ブリタニカ。

曹愛華、2008「高校女教師的角色冲突与协调发展」『高教探索』第5期、pp. 122-125。

程芳、2011「高校女教師职业生涯阻隔的调查与分析」『教育科学』第3期、pp. 54-58。

鄧爱秀、2006「高等教育性別不公平分析」『江西行政学院学报』第10期、pp. 72-74。

- Flick U、2007、Qualitative sozialforschung: Eine einführung. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Verlag. 小田博志 (監訳)、2011『新版 質的研究入門—<人間の科学>のための方法論』春秋社.
- Farmer H.S、1976、What inhibits achievement and career motivation in women?、*The Counseling Psychologist*、Vol.6、pp.12-15.
- 樊秀娣、2007「高校女教師婚姻、家庭与事业」『中国人才』第7期、pp.22-25.
- 郭莉莉、2014「都市の少子化と子育て支援ネットワークに関する日中比較研究—札幌・北京調査を事例に—」『現代社会学研究』第27巻、pp.1-18.
- 高耀明・黄思平・夏君、2008「高校女教師的生存状态分析—以上海市为例」『高等教育研究』第29巻、第8期、pp.75-80.
- 高修娟・傅新球、2014「高校女職工的“工作-家庭”关系及其态度研究—以安徽省芜湖市高校为例」『重庆与世界(学术版)』第31巻、第1期、pp.91-94.
- Grzywacz J.G&Carlson D.S、2007、Conceptualizing Work-FamilyBalance: Implications for Practice and Research、*Advances in Developing Human Resouces*、Vol.9、pp.455-471.
- 黄春梅、2017「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、pp.92-98.
- 侯春英、2016「家务劳动社会化对女性家庭角色变化的影响」(山西师范大学修士論文).
- 石塚浩美、2010『中国労働市場のジェンダー分析—経済・社会システムからみる都市部就業者』勁草書房.
- 金梅・昭和・熊爱民、2008「基于 CSSCI 的贵州高校人文社会科学生产力分布研究」『贵州大学学报(社会科学版)』第26巻、第5期、pp.118-124.
- 江琚、2016「高校女教師職業生涯发展的现状及困境」『经贸实践』第3期、pp.286-287.
- 蒋朝霞、2007「高校知识女性的角色冲突与调试—以广西民族大学知识女性为例」『广西社会主义学院院报』第2期、pp.34-42.
- 北澤毅・古賀正義(編)、1997『<社会>を読み解く技法—質的調査法への招待』福村出版.
- 羅萍・崔应令・黄锦琳、2010「我国高校女性高层次人才发展现状研究」『山东女子学院学报』第6期、pp.34-40.
- 羅萍・徐炜、2003「我国高等教育中性别构成的现状与建议」『武汉大学学报(社会科学版)』第56期、pp.246-251.
- 李慧敏・陳晓瑜、2017「关于高校女教員職業發展的審視与思考—以社会性別為視角」『南昌教育学院学报』第1期、pp.38-41.
- 李春风、2008「不同组织高学历女性职业生涯阻隔差异比较研究」(中国海洋大学修士論文).
- 劉華鋼、2006「广西高校女教師發展的状况：一种社会性别视角的审视」『广西高校女教師与思考高教论坛』第8期、pp.3-6.
- 林莉・汪飛燕・周建平 2018「女職工職業生涯發展研究總述—以高校女職工研究為例」『安徽商貿職業技術学院学报(社会科学版)』第2期、pp.65-68.
- 前田佐和子、2001「女性研究者の現状と'機会均等」『現代社会研究』第1期、pp.169-183.

- 朴紅蓮、2016「現代中国の市場経済と「良き母親」言説の再編：都市部で働く「80後」の高等学歴女性を中心に」（東京外国語大学博士論文）。
- 秦晓红、2006「新形势下我国高校女教师研究模式探讨」『中国高教研究』第7期、pp. 134-136.
- 桜井厚、2003『ライフヒストリーとジェンダー』せりか書房。
- 生云龙、2009「从教师结构看女性教师职业发展中的“玻璃天花板”」『妇女研究论丛』第1期、pp. 26-38.
- Swanson J. H&Tokar D. M、1991、Development and initial validation of the Career Barriers Inventory、*Journal of Vocational Behavior*、Vol. 39、pp. 344-361.
- 王新喜・李婷婷、2010「从社会性别看高校女教师发展」『高教视窗』第11期、pp. 197-198.
- 王月霞、2018「城市80后職業女性二孩生育意愿研究」（鄭州大学修士論文）。
- 王素月、2017「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、pp. 83-86.
- 王艳杰、2007「高校教师“职业高原”现象分析与对策」『黑龙江高教研究』第6期、pp. 104-106
- 万琼华、2001「试论高校女教师的進取意識」『中华女子学院報』第5期、pp. 22-26.
- 熊雅羚、2009「高学历女性职业生涯阻隔因应策略有效性研究」（華中科技大学修士論文）。
- 肖冰、2012「高等教育性别隔离研究的回顾与反思」『山东女子学院学报』第5期、pp. 76-82.
- 吳艳云、2013「广东省属高校女教师的职业发展状况分析——以广州市为例」『高教探索』第6期、pp. 156-160.
- 吳贵明、2004「女性职业生涯发展研究综述」『福建商学院学报(原福建商业高等专科学校学报)』第1期、pp. 13-16.
- 吳帆、2014「相对资源禀赋结构中的女性社会地位与家庭地位——基于第三期中国妇女地位调查数据的分析」『學術研究』第1期、pp. 42-49.
- 禹旭才、2012「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、pp. 78-83.
- 、2015『困境与超越：高校女教師發展的社会性別審思』中国社会科学出版社。
- 斎少傑、2016「中国における児童福祉と子育て支援に関する基礎研究——日本の現状を参考に——」（東北福祉大学大学院博士論文）。
- 朱依娜・何光喜、2014「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状况調查委数据」『科学与社会』第4章、第3期、pp. 86-100.
- 中華人民共和国教育部發展規劃司編『中国教育統計年鑑（1980年—2016年）』中央文献出版社。
- 趙世华・张金凤・陳丽鴻・姚春丽・王立群・张莉莉・李素英・高淑芳・侯庆磊、2010「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、pp. 114-119.