

論文審査の要旨

| | | | |
|--|----------------|-----|-------|
| 博士の専攻分野の名称 | 博 士 （ 教育学 ） | 氏名 | 付 字 情 |
| 学位授与の要件 | 学位規則第4条第1・2項該当 | | |
| 論 文 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 | | | |
| 論文審査担当者 | | | |
| 主 査 | 教 授 | 山 田 | 浩 之 |
| 審査委員 | 教 授 | 深 澤 | 広 明 |
| 審査委員 | 教 授 | 曾余田 | 浩 史 |
| 〔論文審査の要旨〕 | | | |
| <p>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。</p> <p>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。日本と比較すれば、中国の女性の社会進出は進んでいるとされている。しかし、実際の中国の高等教育機関では、女性教員は依然として周縁的、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。こうした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るメカニズムを解明する必要がある。そこで、本研究では、女性教員の家庭と仕事に関する語りから、家庭がいかに関与しキャリア形成を阻むのかを検討する。また、女性教員の教育活動と研究活動に関する語りにより、教育者と研究者としてのキャリア、あるいは管理職への昇進とキャリアとの関係を検討している。</p> <p>論文の構成は以下の通りである。</p> <p>第1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上で、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ている。具体的には、中日両国それぞれで女性のキャリアの現状、女性大学教員（女性研究者）をめぐる議論、女性のキャリアとジェンダーとの関連について、それぞれの成果と課題を指摘した。これらをふまえ、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ている。</p> <p>第2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方法によりナラティブを用いる意義が検討された。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がなされた。2017年2月から2019年10月の間に、大学に在職する女性教員（14人）を調査協力者として、そのキャリアについて半構造化インタビューを行った。本研究の分析はこのデータにもとづくものである。</p> <p>第3章では、マクロな視点から、中国での女性大学教員の量的変化を検討した。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、管理職のポストや</p> | | | |

昇進では男性教員が優位を占めていることが明らかにされた。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ことが指摘された。

第4章では、子どもを持つ女性教員の家庭生活と仕事に着目して、その語りの分析が行われている。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、調査協力者はキャリアを降りる理由を伝統的な男女役割に求めていた。しかし、こうした語りはキャリアから降りることを正当化する口実である可能性が指摘された。

第5章では、中国の女性大学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社会的背景が検討された。その結果、女性教員にとって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いることが指摘された。その上で、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。前章で指摘された「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る可能性があるとしてされている。

第6章では、これまでの分析結果にもとづき、さらに女性大学教員の昇進など職業上のキャリア形成が検討されている。つまり、女性管理職、あるいは昇進する女性教員が少ない現状を指摘し、その社会的背景を明らかにしている。具体的には、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・文化的束縛などを「口実」とし、役職への昇進からの離脱を正当化している可能性がある。それは昇進の際の激しい競争を回避するための手段でもある。

終章では、本論文の知見をまとめるとともに、中国の女性大学教員のキャリアバリアが形成される過程を分析する意義について考察されている。また、中国でのキャリアバリアを解消する方策についても検討されている。

本論文は、次の3点で高く評価できる。

第1に、中国の女性大学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によるものではないことを指摘した点である。彼女らがキャリアから降りるのは、一方で、経済的なゆとりがあること、もう一方で激しい競争下に置かれることである。こうした指摘は現在の中国の女性大学教員のジェンダー問題を検討する上では非常に重要である。

第2に、中国では女性の社会進出は進んでいるが、社会的文脈から見れば、古い社会風土や伝統的な価値観がいまだに合理的なものとして見られていることを指摘した点である。中国社会において女性をさらに活かすためには、さらに男女平等の社会的風土を形成する必要があることが示唆されている。

第3に、非研究型大学における女性教員の問題を明らかにした点は重要である。雇用制度、教員の構成などが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形成においては、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ことが示唆されている。

以上、審査の結果、本論文の著者は博士（教育学）の学位を授与される十分な資格があるものと認められる。

令和 3年 2月 8日