

【研究報告】

中国の女性教員のキャリア形成 —ある大学教員のナラティブの分析から—

付 宇備*

1. 問題の所在

本研究の目的は、中国の高等教育機関において、女性教員の家庭と仕事に焦点を当て、女性教員へのインタビューを通じて、キャリア形成の特徴とその過程を明らかにすることである。なお、本研究は、博士、修士課程がある大学を重点大学、四年制課程のみの大学を中堅大学として位置づけ、中堅以下の四年制大学の女性教員を対象にする。

中国では、1990年代の前半には女性教員の人数は教員全体の3割未満であったが、90年代後半から高等教育が急速に拡大するとともに、多くの女性が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81.4万人まで増加し、専任教員全体の49.83%を占めるようになった⁽¹⁾。一見すれば男女が平等に教員として在職しているように見えるが、男性の領域に踏み込んだ女性教員にとって、現状は必ずしも楽観視できるものではない。高等教育現場においては、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、従属的存在であり、役職や管理職などへの就任率は低いとされている（肖、2012；高ら、2008）。すなわち、中国では女性教員のキャリアが阻害されている現状があることがうかがえる。

上述した女性教員の周辺化された学術上の地位、従属的役職にしか就けないなどキャリアを阻害する一つの要因として、女性教員の家庭と仕事の葛藤があげられている（高ら、2014；劉ら、2004）。中国では1999年以来、中国教育部の政策

* 広島大学大学院教育学研究科・院生

により「拡大招生」(大学入学者数の拡大)が実施され、学生数が急速に増加した。こうした学生数の急激な増加は、教員の教育に関わる負担も同時に増加させた。また、教員の評価が重視されることにより、教育活動ばかりでなく、研究能力と研究業績も重視されるようになった。さらに、女性教員の中には、教員であると同時に母親であり、また妻でもある人もいる。女性教員は、こうした多様な役割が同時に要求され、それらによる葛藤を乗り越えることを社会から求められている。先行研究においても、女性教員が仕事における教員としての役割と、家庭における母親や妻、娘としての役割との両立ができず、家庭と仕事の間に苦闘している女性教員像が描き出されている(曹、2008; 鄧、2013)。

ところが、近年の多くのアンケート調査では、女性教員における家庭と仕事の葛藤はそれほど激しくなく、一般的に家庭と仕事のバランスを保っていると指摘されている(党、2012; 楊、2014; 高、2014など)。しかし、これらの先行研究において女性教員が認識している「両立」は決して自身のキャリアを向上させるという観点での働き方ではない。

中国の高等教育機関における女性教員の家庭と仕事に関する研究を見ると、蒋(2007)は、中国において、家庭と仕事の両立を追求している高学歴女性が、家庭と仕事を共に完璧にこなすのは不可能であることから、仕事は常にほどほどの力配分でやっているという指摘している。また、それに伴って、教育活動も疎かになり、研究活動も成果が少ない現状があるという。また、林ら(2018)によれば、女性教員のキャリア形成には育児や家事などの特徴があるため、職業に対するモチベーション、昇進への志向性などは男性より低く、女性教員はキャリアに対して保守的であるという指摘もある。さらに、高(2014)は、「女性教員たちは家庭と仕事のバランスを取ることを目指しているため、キャリアを阻害する事象に遭遇しても、当然のこととして受け入れ、自分なりに家庭と仕事のバランスを取っている」と指摘している。このように高等教育現場における女性教員は家庭と仕事のバランスを取っているが、必ずしもキャリアを向上させているわけではない。その上、キャリアを阻害されることに対しては「無自覚」であり、「当然のこととして受け入れる」という特徴があるといえる。

以上のように、育児や家事などの特徴があるため、職業に対するモチベーション、昇進への志向性では、明確な性差があり、女性教員が考える「両立」は決し

て家庭と職業生活が同じように遂行される状態ではなく、キャリアを阻害することを伴っている可能性がある。それにもかかわらず、女性教員は、家庭と仕事の折り合いをつけるために、高い役職につかず、研究成果を出さないなど職業上の要求水準を下げ、それを当然のこととして受け入れることで、家庭と仕事を両立できていると考えている。しかし、なぜ女性教員は家庭を重視し、仕事に多くの時間を割いていないにもかかわらず、その状況を当然のこととして受け入れているのかという点について検討されていない。

こうした女性教員の潜在的な意識をアンケートで量的に明らかにするのは困難である。潜在的な意識を引き出し、当然のこととされている事象に対して内省的に検討するには、女性に対して、家庭と仕事についてインタビューを行う必要がある。加えて、多摩大学総合研究科（2012；5）は、「家庭と仕事のバランスの理想は個人によって異なるものであり、また同じ人であっても、ライフステージにおいて望ましいバランスは変化しうるものである」と指摘している。上述したように、インタビュー調査の多くは、女性教員の多様な役割に焦点を当て、家庭と仕事の現状を明らかにしてきたが、それらは女性教員の家庭と仕事の両立の「特徴」のみに着目しており、どのような特徴が生じているかという過程や背景はほとんど検討されていない。したがって、さらに女性教員へのインタビューを分析することにより、家庭に時間を割き、仕事の要求水準を下げる過程、またそれを当然のこととして受け入れる社会的背景を明らかにできる可能性もある。

そこで、本報告では、女性教員の家庭と仕事に焦点を当て、インタビューによって得られた発言を分析する。それにより、女性教員が家庭と仕事の折り合いをつける過程、また、キャリアの発達を阻害することに対する「無自覚」、「当然のこととして受け入れる」という問題の社会的背景を明らかにする。

2. 研究の枠組み

中国では、高等教育における女性教員の家庭と仕事に関する先行研究は一定程度あるものの、女性教員の家庭と仕事の実態を踏まえてキャリアを阻害する要因を詳細に検討したものは見当たらない。本研究に関連する先行研究としては、主に以下のようなものがあげられる。

第一に、伝統的な女性役割に基づき、家庭と仕事の両立ができない女性教員を

論じる理論的研究である。たとえば、鄧（2013）は「大学における女性教師は教育するとともに、課題を研究する仕事も多い。仕事上の昇進などの条件や待遇は男性教師と同じだが、家庭での役割は男性とはまったく異なる」と論じた。しかし、これらの研究は当事者である女性教員の視点から論じられていない。

第二に、女性教員が家庭と仕事の実態についての研究がある。当事者である女性教員の研究により、理論的研究と相違した結果が導かれている。顔ら（2014）は、16カ所の大学の女性教員を対象として実証的研究を行った。6割以上の女性教員が家庭と仕事の葛藤をあまり感じないと回答していた。また、党（2012）によれば、女性教員は家庭に多くの時間を割いていたが、それを不平等とは考えていない。女性教員はあまり家庭と仕事の葛藤を感じていないと指摘している。さらに、楊（2014）は、大学教員の家庭と仕事の両立の現状について研究を行い、両立できていると感じているのは女性教員の方が多いと指摘している。以上のように、家庭と仕事の両立ができず、困難の中で苦闘している女性教員像とは相違する女性教員像が提示された。家族の協力があり、高等教育機関において自由にできる時間が多いことが女性教員の家庭と仕事の時間的な衝突を緩和させたと指摘していた（党、2012）。つまり、女性教員が仕事の要求水準を下げることで、家庭と仕事の折り合いをつけており、そのことにより多くの女性教員が「両立」できていると考えていると考えられよう。

Grzywacz・Carlson（2007）が指摘するように、家庭と仕事の両立を意識する際、仕事と家庭のいずれにおいても、最低限、あるいは要求された役割をこなせば十分で有り、それぞれで最大の役割を果たす必要はない。蔣（2007）は、女性教員にとって、家庭と仕事の両立は不可能であり、中国の高等教育における女性教員の両立とはすなわち、仕事の要求水準を下げることでありと指摘している。さらに、高（2014）は、家庭と仕事の両立を図るために、キャリアが阻害されても、それを当然のこととして受け入れるとも指摘している。

しかし、これらの先行研究は女性教員がキャリアが阻害されることに対して無自覚になることで家庭と仕事を両立できていると意識するという事実を提示するにとどまっている。先に指摘したように、女性教員には育児や家事などの役割が期待されるため、職業に対するモチベーションや昇進への志向性は男性より低い。また、仕事への要求水準を下げ、キャリアが阻害されることに対しては、無

自覚、当然のこととして受け入れる。

では、いかにして、女性教員はこのような意識を持つようになったのだろうか。キャリアを阻害する事象をいかに受け入れ、仕事の要求水準をどのようにして下げているのだろうか。また、ジェンダー研究の視点から見れば、当事者である女性教員は自身の「女性性」をいかに解釈しているのか、具体的にどのような家庭の事情、背景が女性教員のキャリアに影響を与えているのかも重要である。だが、先行研究では女性であることでキャリアを阻害する「女性性」、「伝統的な女性像」を当然のこととして捉え、それらがいかに形成されているのか、また、そのようなキャリアを形成するプロセスの中で女性教員の意識がいかに変化しているのかは検討されてこなかった。

以上のように、関連する先行研究は、中国の高等教育における多くの女性教員が家庭と仕事の両立ができているという意識を示してきた。しかし、女性教員が「両立」を意識する過程は明らかにしてこなかった。

そこで本研究では、女性教員を対象にしたインタビューをもとに、女性教員は家庭と仕事の「両立」されているといかに意識するようになるのか、その過程を検討する。インタビューによって、これまで検討されてこなかった女性教員のキャリアをめぐる意識の形成過程を分析し、どのようにしてキャリアを阻害する要因を当然のこととして受け入れるのか、また、仕事の要求水準をいかにして下げているのか、さらに、こうした事象がいかに社会的に正当化されているのかを検証したい。

3. 調査の概要

3. 1 調査対象校の概要

調査校は、中国の西南地方・貴州省にある S 大学である。貴州統計年鑑によれば、貴州省に所在する大学（成人高等教育機関を除く）では、2017 年から 2018 年のわずか一年間に女性教員が、約 2 千人増加し、その割合は 51.9% とすでに男性教員を超えている。2018 年には、貴州省は大学 70 校（四年制大学 29 所、短期大学 41 所）、博士、修士課程がある大学 1 校、修士課程のみの大学 8 校である。S 校は大学院を持たない四年制の二本大学⁽²⁾である。S 大学は 1993 年に三年制の短期大学、2001 年には四年制の大学となった。

3. 2 調査の方法

本研究はナラティブ分析の手法を用いる。語り手の社会的特徴（社会階級、ジェンダーなど）とナラティブの構造の特徴には関連があり（保坂、2014）、ナラティブの構造そのものに着目することによって、その背景にある社会・文化的背景を照らし出すことができる。さらに、ナラティブは、個人の意味づけ方やそのプロセスを表すことから、研究対象者および研究者自身をも含めた当事者の視点を探るのに役立つ（森岡、2013）。このような特徴をもつナラティブ分析を用いる理由は、女性教員の内面を捉え、具体的な経験や主観的な世界、意味付け的解釈に関する語りを収集が求められることである。キャリアを阻害する事象に対して「無自覚」という潜在意識を量的に明らかにするのは困難であり、女性教員の家庭と仕事に関する語りから、「無自覚」という社会的背景、また「無自覚」になる過程を解明する上で、この調査方法は女性教員の内面、意味付け的解釈を捉えるのに適している。

調査者は、2018年9月から2018年10月の間に、インタビュー調査を実施した。既婚者で、子どもを持つ、1人の女性教員（C先生）を対象に非構造化インタビューを行った。調査協力者であるインタビュー内容を文字化し、和訳した。また、和訳した内容を調査協力者に確認してもらった。実際のインタビューでは、女性教員自身のキャリアについて自由に述べてもらい、その後質問を行う形式で実施している。本研究では、ICレコーダーを使用して語りを録音した（承諾済み）。インタビューの所要時間は約2時間程度であった。場所は調査協力者の勤務先（教員研究室）で、教員の本音を聞かせるように考慮し、一対一の形でインタビューを行った。また、調査協力者には、研究の目的、方法など口頭で説明し、個人を特定されないよう配慮し、分析、発表、公表することについて承諾を得た。調査協力者の詳しい情報は以下の表1に示している。

調査協力者には、研究の目的、方法など口頭で説明し、個人を特定されないよう配慮し、分析、発表、公表することについて承諾を得た。調査協力者の詳しい情報は以下の表1に示している。

年齢a1	41歳
結婚有無	既婚
職位b2	講師
経験年数c3	18年
一人子の年齢	12歳
教科担当	数学教育
配偶者の仕事	会社管理職
夫婦の育児状況	母中心、父は休みの時積極的に参与
家庭、育児に関する援助の状況	家事は主に自分、育児は上の世代から協力
経歴	助教——1999年 講師——2003年
※a1当時の年齢である	
※b2中国の大学教員の職階には教授、副教授、講師、助教の4段階がある	
※c3経験年数は実習授業から計算する場合もあり	

本研究では、C先生1名に限定して分析を行った。その理由は次の通りである。まず、C先生は講師歴が長く

(15年間)、行政職を担当していない。そのため、先行研究で提示された周辺化された女性教員像と一致することが挙げられる。彼女の事例で女性教員が周辺化された過程とその特徴を抽出できると考えられる。また、インタビュー調査の時点で、あえて一人の女性教員を対象にしたのは、C先生の発言に矛盾が生じていた為である。桜井(2018)が指摘するように、一人のみの語りであったとしても、その一貫性・非一貫性で、内的一貫性を構築するために、特別な経験を介在させて矛盾やずれを調整することができる。したがって、本研究は代表できる一人の女性教員のうち、矛盾がある語りに着目することで、仕事の要求水準を下げることについて、彼女はどのように自分の語りで調整、納得していくのかを解明することができると考えた為である。

4. C先生が語るキャリアの過程

4.1 教育活動により最低限の賃金を得る現状

本節では、1人の女性教員におけるキャリアの形成過程を描き出す。キャリアにおける女性教員の私的な経験からどのように家庭と仕事の折り合いをつけているのかを明らかにしたい。C先生は、40代の前半である。これまで約20年間S大学の専任教員として働いている。就職3年後に講師になり、今でも講師として働いている。インタビューを行った時点で、子どもは1人である(12歳)。以下、C先生のライフコースをキャリア時期の出来事に基づき、それぞれ家庭と仕事の折り合いをつけるプロセスについて述べる。

(1) 専門職大学院⁽³⁾への進学へ——初期キャリア

C先生は祖父の影響で、幼少期から、教えることが好きで、教員になりたいという願望があった。大学に進学した際も、教員以外の夢を考えることなく、師範大学に進学した。これらの点から、彼女は教える仕事に対し、強い思いがあることがうかがえる。

C先生は新任教員としてS大学に入ったのは、若い教員が足りない時期であった。したがって、C先生は学校のリーダーに重視され、様々な仕事を頼まれ、多忙の毎日を送っていたという。多忙により「自分の時間は全然なかった」、「そこまで考えていなかった」と述べており、キャリアを計画することを考えてなかつ

たことが伺える。これは、新任教員として雑務や仕事で多忙なため、はっきりキャリアプランを考えることができなかつたが、単純に目の前の仕事を真面目に終わらせればいいと彼女が考えていたに他ならない。C先生は、新任期において多忙で、キャリア計画に対する意識が足りないため、キャリアを向上させる志向は明確ではないが、自分の能力が認められ、教員としての遣り甲斐を感じたという。そして、時間が経ち、仕事に慣れた彼女は、自分に教員としての力量が必要だと自覚し、進学しようとするようになった。

C先生は就職して約3年後に結婚した。その後研究大学院の修士学位を取ろうと考えた。しかし、夫の家族から反対され、忙しい夫のサポートをすることができるよう、研究大学院への進学をあきらめたという。

現在はずいぶん後悔していて、もしきちんとしたもの（研究大学院の修士学位）をとっていたら、仕事に役に立っただろう（昇進、研究活動、教育活動を意味した）・・・（中略）夫の家族に反対された。夫は忙しいから、家の世話はほとんど自分一人でやっている。結局進学（研究大学院）することを考えるのはやめた。 ※（ ）内は引用者。以下同じ。

中国には、研究大学院と専門職大学院における院生の質にはかなり差があるとされている。研究大学院に進学できなかったC先生は、キャリアにマイナスの影響を与えることになったと認識していたという。陳（2018）は、「専門職大学院の学生は毎学期の週末や集中講義の形で授業を受け、仕事をしながら、仕事以外の空いた時間に授業を受ける。体力や知力、精神力が足りないなどさまざまな不確定要因があるため、きちんと専門知識を把握できるとは言えない。また、指導教員や周りの人とのコミュニケーションがなかなか取れないため、研究の能力、表現力などの力がつきにくい。したがって、研究大学院と専門職大学院の力量形成に対し、質的な差がある」と指摘した。C先生は研究大学院の修士学位を取れなかったことに対して、かなり「残念」、「悔しい」と語った。しかし、研究大学院の「修士」課程に進学できなかったが、努力して専門職大学院の学位を取っている点から、業務遂行能力の向上というキャリアアップに対する意識は決して低くないと言えるだろう。

C先生は研究大学院の「修士」課程への進学をあきらめたが、その後、家族の許可をもらい、専門職大学院の「修士」課程に進学したという。就職してから5年後に、学校で専門職大学院に進学する機会があって、「せっかくの機会なので」、キャリアを向上させるために専門職大学院の学位を取った。3年間続けて毎週片道4時間ぐらいかけてとなりの県にある大学に通って勉強をした。C先生は当時を振り返りながら次のように述べた。

妊娠したあの年、ちょうどSN大学で専門職大学院修士の課程を受けた時期だ。だからあの1年、2年間はとても大変だった。冬休み、夏休みを利用して、Q県に行った。またその後は赤ちゃんを連れて行かなければならなかった。赤ちゃんはまだ2、3ヵ月で、乳離れしているわけではないので仕方なかった。あのとき、本当に教育活動も研究活動も、めちゃくちゃだった。とても疲れたと感じ、自分の教育の仕事を終わらせないといけないし、赤ちゃんの世話もしないといけないし。だからあの時の教育活動も研究活動も、なんかさんざんだった。疲れた。授業もあるし（専門職大学院の修士課程の授業）、子どもを持っているし、両親の協力がなければ、本当に想像できないわ……。

この時期のC先生は、育児をしながら、専門職大学院の大学院課程を受け、自身の教育活動、研究活動もしており大変だったという。両親の協力があり、ある程度家庭と仕事の衝突が緩和されたが、教育活動も研究活動も楽観視できなかったという。

（2）昇進意欲の喪失——キャリア中期

キャリアの中期において、C先生は明確な昇進志向はないと言ったが、深く掘り下げると、彼女はできる範囲で昇進の要件を揃えようとしていた。今はクラスの担任⁽⁴⁾ではないが、新任教員になってから合わせて10年ぐらいの間、担任をやっていた。他の教員よりクラス担任の期間は長い。S大学には、新任教員は必ずクラスの担当をしなければならないという規定があるため、C先生は新任教員の時分から3年間クラスの担任をやっていた。また、学校の規定により、職位が昇格した時も必ずクラス担任の経験がある必要があるという。C先生は就職後3

年目に講師になり、上から頼まれたため、クラスの担任をやっていた。その為、合わせて10年ぐらいの間クラス担任を勤めていた。

クラスの担任はC先生の仕事の負担を増やすことになった。彼女は「私はやりたくないが、上の人から頼まれたので仕方がない、断りにくい」と言った。さらに深く掘り下げると、実際に「職階をあげようと思うなら、クラスの担任をやるのは必要だ。みんなやりたくないが、そのような要求があるから、やるしかない」といって、自分も昇進するつもりがあったため、クラス担任を続けてやっていた。

長い時間をかけても准教授になれず、未だに講師であるC先生に対し、周りの同僚から研修の機会を譲ってもらった。彼女も研修は昇進する重要な一環と認識して、譲ってもらった研修を受けた。

研修などの機会はあるはあるけど、あまり多くない。そのような機会は限られている。私は15(2015)年から16(2016)年の一年間外に出る(研修)ことがあった。全数学専門(講座)に選出されたのはたったの数人だった。他の教員たちは私が苦勞している様子を見て、行かせられたかも(笑)。彼ら(同僚やリーダー)は私より焦っていて、「君はもうそろそろ副教授(准教授)に昇進の評定をする申込を出してよ、そろそろ準備しないと」と言われた。そのような機会はとても貴重だと思った。

キャリアの中期において、C先生は昇進志向がなかったと語ったが、クラスの担任をしたり、研修に行ったりと、積極的に活動していたといえる。その上で、未だに職階が上がっていないのはなぜかと聞くと「チャンスを逃しちゃった」、研究活動の「黄金期」を失ったと語った。

まず、「チャンスを逃しちゃった」について聞いた。「昔は、准教授の申請はそれほど難しくない。コアジャーナル一つがあれば十分だ。あの時、良いチャンスを逃しちゃった」という話をした。具体的には、C先生は「そんなもん(学術論文)を書く時間ないよ、毎日授業をしたり、授業の準備をしたり、子どもの世話をしたりするので、とても忙しい」と語った。

現在、職位を評価する基準が高くなり、研究活動も一層難しくなっている。C先

生は研究活動の「黄金期」を失い、今は「教育活動しかできない」ともいった。その語りは以下のようなものである。

そのような能力がない、研究活動なんてもう無理だ、今年でさあ・・・、もし20代の時だったらいけると思うけど（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、私はね、もうその時期を逃がした。いまは教育活動をする、教育活動しかできない。

C先生の20代から30代までの間のキャリアを振り返ると、キャリアはうまく進んでいなかったように見える。もちろん、研究大学院の修士の学位を取れず、力量形成が十分にできなかったことも影響したと言えるが、「結婚してから子どもに注ぐ時間が多かった」ことがキャリアに与えた影響が大きいという。また、教育の専門領域は自分にとって難しい、それ以上のものができないという「専門領域の難しさ」、「教育活動への責任」なども語ったが、本研究では仕事に対する家庭の影響に限定することとする。

以上のC先生の語りからは、彼女が結婚しても、育児をしても、必ずしも仕事に対するモチベーション、職業志向が低かったとは言えない。しかし、家庭での責任は彼女の時間を奪い、研究活動の「黄金期」を失わせ、昇進するタイミングを失い、キャリアの向上を阻害していたと言える。

C先生は、最初からキャリアを向上させるつもりがなかったと言ったが、さらに語りを分析すると、彼女のキャリアの早期および中期において、できるだけキャリアを向上させるために努力していたといえる。では一体なぜ、彼女が言っていたことに矛盾が生じたのかを分析してみると、キャリアの向上に対する期待と女性が負うべき家庭責任の間で迷っていた状態にあるといえるだろう。また、いつも家庭の事情を優先することでキャリアアップのペースを調整していたことが読みとれる。

（3）講師のままで良い——現在のキャリア

C先生が、キャリアの初期や中期において、進学したり、積極的に研修活動に

参加したり、クラスの担任を続けていたことを踏まえれば、現在は職業に対するモチベーションが低くなかったと言える。しかし、彼女が依然として講師のままという現状に対して、C先生は、「正直、大学には職階をあげたほうがいいと思う人が多いが、私はそう思っていない。講師のままでも落ち着けていると思った」、「講師は一生そのままでもかまわないと思った」と語っている。S大学は准教授に対して研究活動への最低要求水準があるが、講師にはそのような基準がないため、C先生は現在、研究活動をやめ、教育活動だけをしている。彼女に今の仕事の状態と家庭の状態を聞くと、「第一位は子ども、次が教育活動」と言った。子どもの成長により、女性教員の負担が減少しているという指摘があるが(党、2012:99)、C先生は子どもが大きくなっているにもかかわらず、育児は母親にとって負担は変わらないと語った。

子どもがまだ小さい時は、よく食べさせたり、病気にならないように注意したりすればいいと思ったが、子どもが大きくなったので、心の発達に注意しなければならなくなっている。

C先生は、現在自分のキャリアを向上させるという意識を有していないというのは、おそらく、自分の家庭事情を常に第一位に考え、キャリアを向上させる意欲を抑えているからだと言えるだろう。どのような状況であっても、うまく家庭と仕事を両立できるようなスタンスだといえる。仕事に対し、自分を追い詰めない、あまり多くを望まないからこそ、両者の調和が可能になるということである。こうしたキャリア各段階の家庭から仕事への影響は、インタビューをした多くの女性教員によって語られたものである。C先生だけの特徴とは言えない。自分のキャリア向上はほぼ中断した状態であり、職階をあげることが困難になるとともにその意欲を失っている。しかし、こうした状況に置かれていても、C先生は家庭と仕事の状態に満足しており、両立ができていると考えている。それでは、以上のような意識はどのように形成されているのだろうか。

4. 2 「講師のままでいい」というキャリアの形成

以上、C先生はキャリアの早期および中期において、仕事へのモチベーションは

決して低くない。しかし、現在は、別に昇進しなくても良い、現状のままでいいと考えている。このような意識はどのように形成されたのだろうか。その要因は大きく以下の3点にまとめられる。

(1) 子どもとの付き合いの大切さ

C先生は「講師のままでもいい」というキャリアになるのは、「女だから主に家庭を中心に」という意識があるからだという。それにより家庭に時間を割いたこと、職階をあげないこと、研究活動をやっていないことは当然と考えたのだろう。

まず、子どもとの付き合いが大事だと思われることを検討しよう。C先生は今41歳で、育児の大変さ、年齢などの原因を含め、「二人っ子政策⁽⁵⁾」が実施されても、第二子を産みたくないと明確に述べている。したがって、一人の子どもを大切にしている。

女性だったらやはり家庭を重視している。だって中国の社会は「男性は外、女性は内」だ。子育てというのはね、父親なら手を離してもいいけど、母親なら手を離すのはできない。女性の学歴の高低と関係なく、みんなそんなもんだ。

以上のように中国の伝統的な性役割を認めている。しかも、子どもと共に過ごす時間が短いため、それを大切に過ごすべきだと語った。

実際はね、子どもと付きあうことがとても有意義だと思った。なんといっても子どもがそばにいるのはほんの数年だ。今、中学生で、学校は夜まで、そして家に戻ってちょっと話そうと思ったら、息子はすぐに宿題をしなければならない。高校生になったら、夜、自習（夜の自習）があって、家に帰るのは夜10時ぐらいだと、コミュニケーションの時間が少なくなるはずだ。全寮制だとすると、一緒にいられる時間ももっと少なくなる。将来大学生になると、一年間でそばにいられる時間はわずか数ヵ月だ。これから実際にそばにいてくれる時間はわずか数年だ。

C先生が語った通り、子どもの成長を見守れる期間が短く、そばにいられるのはわずか数年間のため、少しも見逃したくないという。

また、子どもの成長により、母親の責任が大きくなっているという。C先生は子どもが受験戦争に負けないように協力し、大学生になる前にC先生が手を離せないという。

うちの子今は中学生で、もうすぐ高校生になる。この数年間は一番大事な時期だと思う。自分は子育てに専念しないと。もし高校を卒業したら、いいえ、大学を卒業したら、その時になると、すこし落ち着けるようになるかもね。

(2) 一家の主な稼ぎ手である夫をサポートすべき

現在、C先生の夫は会社を運営している。会社を設立した時、様々な所へ出張していた。その時、C先生は全力で夫に協力した。「夫は何年前〇〇（C先生の所在地）に戻ったばかりだ。あの時、あちこち通って、1年に1ヵ月ぐらい家にいるだけ」と語った。夫不在の間は、家庭の世話は両親が協力してくれたが、主に自分の手で子育てをしていた。夫の仕事は忙しいが、その代わりに家庭の経済状況が好転した。したがって、講師と准教授の間に経済的な差があるが、夫に十分な収入があるため、経済的な心配がない。その代わりに、自分を犠牲にしても、夫をサポートすべきだと語った。具体的には次のように語っている。

千元ぐらいの差があるだけ、私にとってそんなにたいしたことではない。うちの経済だね、そこまで（お金がない）ではない。彼（夫）は忙しいが、良い仕事（収入が良い）だ。だからうちのその方面（経済面）は、私が心配することではなく。その一方、彼は忙しいから、自分の時間で彼を支えるべきだと考えた。

以上のように、C先生の家庭は経済的な余裕があるため、自身のキャリアを向上させることにより経済力を向上させる必要がなかった。夫は自分より稼げるため、「自分の時間で彼を支えるべきだと考えた」という。したがって、「講師のままでもいい」という考え方になってしまった。

(3) 夫の不在と、子どもの心のケア

C先生の夫は会社経営者のため、常に忙しく、家族と一緒に過ごす時間はかなり少なかった。しかし、夫のおかげで、C先生の家族はお金に困ることはない。その一方、夫の長期の不在は、子どもの性格に影響を与え、C先生はそれをかなり気にしている。息子の性格はシャイで、臆病である。それは夫の不在のため、長い間母親ひとりで子どもを育てているせいである。C先生は「うちの子は私からの影響が大きい、息子はけっこうシャイで、臆病な子だ。お母さんの手で育てる子でさあ、みんなそんなもん」と語った。また、子どものそういう性格に対して、「もし父親がもっと子どもの成長に関わることができればいいのに」、「子どもの心の成長が一番重要だと思って、学習面なら心配する必要がないと思う」ともいった。子どもとの付き合いにはさらに時間を工夫した。たとえば、「夫が家にいる時、家族と一緒に過ごす時間をすごく大切にする」といった。したがって、ほかの女性教員のように、たとえば夫が家にいる時、父親に子どもの面倒を見てもらい、自分が仕事に集中することはほとんどなく、仕事以外の多くの時間を家族と過ごしたと語った。

ここで語られた子どもの「シャイ」、「臆病」という性格の形成は子どもとの関わりかたが大きな影響を与えたと考えている。つまり、子どもの成長にC先生しか関われないことが残念であり、また、申し訳ないという気持ちを持っている。つまり、健全な家庭環境を作ろうという気持ちが強く、さらに家庭に時間を費やすという。

C先生にとって、現在職階をあげる志向はなく、講師のままでもいいと思った。また、今は教育活動のみをしているという。そのような状況は女性教員のキャリアにマイナスの影響を与えと言えらるだろう。しかしそのような現状について、C先生は「学校できちんと仕事（教育活動）をしているし、家でも家族とうまくコミュニケーションを取れるし、別に葛藤などとかないわ、家庭と仕事をうまく両立していると思う」というような意識があった。決してキャリアアップの中断を反省し、家庭での責任に抵抗しているわけではない。家庭と仕事のバランスをうまく取ることを求め、仕事の要求水準を下げているのではないかと考えられる。

本研究の最初に、家庭と仕事の両立を追求している高学歴女性は、仕事は常に中程度の力配分で行っていることを指摘した。C先生の事例のように、家庭と仕

事のバランスをうまく取ることを求め、仕事の要求水準を下げているプロセスを明らかにした。また、本研究は、「子供の成長を見守るべき」という考え方、夫をサポートすべき、経済的なゆとりにより、「人々が希望した働き方や生活を選べる」（孫ら、2016；115）という家庭と仕事の両立の状態になっている。したがって、キャリアを阻害されることに対しては「無自覚」、「当然のこととして受け入れる」女性教員像を提示したといえる。

5. 考察および今後の課題

本研究では、一人の女性教員の語りから、家庭と仕事の「両立」されていると、いかに意識するようになるプロセスを明らかにした。また、女性教員が家庭と仕事の両立をさせる特徴を明らかにすることができたと言える。すなわち、女性教員が家庭と仕事の両立が実現されていると認識していても、必ずしも仕事でのキャリア志向はない。だが、女性教員はそのような仕事と家庭の関係に満足している。また、女性教員の結婚、育児、夫の仕事へのサポート、子どもの心のケアという私的な生活がキャリアにもたらす影響は大きい。それにより、家庭と仕事の両立の実現には、性差が浮かび上がってきたと言える。このように、中国の教育現場においてもジェンダー問題は存在している。それでは、こうした結果にはどのような含意があるだろうか。

まず、中国社会における女性教員の性別役割分業が強化される可能性について検討しよう。研究者としての教育を受けた女性教員は、職業モチベーションは決して低くないと言える。しかし、現在、性別役割の分担意識は「男性は仕事、女性は家庭」から「男性は仕事、女性は家庭と仕事」へ変容し、女性教員の大きな負担になっている。また、女性教員は家族のサポートを受けるが、育児は女性の責任とする意識は根強く、女性教員はキャリアを中断したり、教育活動だけをしたりすることで家庭と仕事の対立を回避している。このような方法は、性別役割分業を強化するとさえ言えよう。男女は同じように働けるために、性別役割分業意識を解消することが重要である。

次に、女性教員の資質・能力の向上を阻害しているものについて検討したい。家庭での責任を負っているため、すでに大学に在職している女性教員は研究大学院に進学することができず、結局専門職大学院に進学していた。こうした結果か

ら、女性教員の資質、能力を向上させることには、ジェンダー問題が存在する可能性があろう。大学院進学を志望する多くの女性教員は、家庭を持つことで研究大学院に進学できない。このように研究者としての力量形成の機会に男女の差が生じているといえるだろう。子どもを持つ女性教員に、研究大学院に進学し、キャリアアップさせるには家族の理解と支援が不可欠であろう。また、育児負担を軽減するためには、公的施設の活用も必要とされるだろう。

さらに、大学の支援制度が女性教員の低いモチベーションを高める可能性について検討しよう。C先生の場合、キャリアの向上を中断したのはモチベーションの問題だけではなく、大学の制度にも問題があると言えるだろう。現在、中国の多くの重点大学にはアップ・オア・アウト（Up or Out）という制度が実施されている。つまり、昇進ができなければ辞めざるを得ないという制度である。このような制度は、強制的に女性教員のモチベーションを高めると言える。しかし、現在、多くの中堅以下の大学では、職位の低い教員は、規定された期間に必ずしも研究成果を出したり、職階を上げたりすることが求められていない。そのため、中堅以下の大学においては、少なくない女性教員が現状に甘んじてしまうようになる。勿論、女性教員のモチベーションを自発的に上げさせることは大切だが、向上心を喚起し、キャリアの発達を促す「競争」のある大学環境を作ることも重要である。

現在の中国の大学では、職位が高くなるほど女性教員の割合が低下している。その原因の一つとしては、万（2001）が指摘しているように、高等教育現場で女性教員の多くが職業モチベーションが低いことが考えられる。また、朱（2014）は、男性教員と比較して、女性教員は研究活動よりも、教育活動に多くの時間を割いていることを指摘している。以上のように、たんに昇進をあきらめるのではなく、教育活動に重点を置くのは女性教員の特徴であるといえる。本研究で分析したように、C先生も当初はキャリアアップを考えていた。しかし、早い段階で昇進をあきらめ、教育活動のみをするようになっていた。この事例から、中国の先行研究で提示された女性教員像、特に中堅以下の四年制大学における女性教員像と一致していると言えるだろう。

最後に本稿の課題について指摘しておこう。本稿の課題は、調査対象者が中堅以下の四年制大学における1名の女性教員に限定されているというサンプル上の

制約にある。1名のインタビューに基づくものであり、本分析の結果を一般化することはではない。しかし、女性教員の家庭と仕事の両立をめぐって、女性教員自身にとっても無自覚に生じている事象を描くという点では本研究の結果は重要であろう。今後は、調査対象を増やすとともに、女性教員のキャリア発達を阻害することについての統合的な検討が求められる。

【注】

- (1) 1990年、2017年中国教育統計年鑑参照。
- (2) 「二本大学」とは、その年の全国統一大学入学試験において、重点大学の合格ラインに達していない、または重点大学の合格ラインに達していたが選抜されなかった者に対し、重点大学での合格ラインよりも点数が下がる一般大学での選抜を行う、すなわち第二次選抜を行う大学のことである。
- (3) 中国には、大学院制度は全日制（研究系大学院）と非全日制（専門職大学院、在職大学院ともいう）の二つの系統から構成されている。全日制は学術研究に専念する人材育成に取り組み、非全日制は社会人の再教育に重きを置いている。
- (4) クラスの担任とは、大学生の学習指導、クラスのイベントの運営、クラスの評価などに当たる者である。大学によりクラスの担任制度を設置しないところもある。
- (5) 2012年に労働力人口が減少へと転じたため、2014年から、夫婦の片方が一人っ子ならば、2人まで産めるように制度を緩和した。それでも労働力人口が増加に転じる見通しが立たないため、2015年に一人っ子政策を廃止した。2016年にすべての夫婦が2人まで子どもを産める「二人っ子政策」を始めた。

【引用・参考文献】

曹爱华、2008、“高校女教师的角色冲突与协调发展”、高教探索、第5期、pp.122-125。

曹兰芳・文建林、2019、“高校异质性教师教学与科研工作的投入研究”、金融教育

- 研究、第4期、pp. 69-74。
- 陳謙、2018、“非全日制与全日制研究生教育并轨实施路径的思考”、江苏高教、第1期、pp. 73-76。
- 程芳、2012、“高校女教师职业生涯阻隔的調查与分析”、思想理论教育、第3期、pp. 54-58頁。
- 党曼、2012、“我国高校女教师角色冲突研究”、郑州輕工業学院学报(社会科学版)、第3期、pp. 98-102。
- 鄧子娟、2013、“工作家庭冲突、工作效能感与工作生活质量--基于苏北268名高校女教师的实证研究”、教育学术月刊、第3期、pp. 34-38。
- 杜艺婷、2008、高学历女性职业生涯阻隔因素及对策研究、(厦門大学硕士論文)
- 高修娟・傅新球、2014、“高校女职工的“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1期、pp. 91-94。
- 高耀明・黄思平・夏君、2008、“高校女教师的生存状态分析---以上海市为例”、高等教育研究、第8期、pp. 75-80。
- Grzywacz, J.G・Carlson, D.S、2007、Conceptualizing Work-Family Balance: Implications for Practice and Research. *Advances in Developing Human Resources*, Vol.9、pp. 455-471.
- 保坂裕子、2014、“ナラティブ研究の可能性を探るための一考察：〈Who-are-you?〉への応えとしての〈わたし〉の物語り”、兵庫県立大学環境人間学部研究報告、第16巻、pp. 1-10。
- 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”、广西社会主义学院学报、第2期、pp. 34-42。
- 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、(中国海洋大学硕士論文)
- 林莉・汪飞燕・周建平、2018、“女职工职业生涯发展研究综述-以高校女职工研究为例”、安徽商贸职业技术学院学报(社会科学版)、第2期、pp. 71-74。
- 劉兴民・汪宜丹・張庆彩、2004、“高校知识女性职业能力问题研究”、合肥工业大学学报(社会科学版)、第8期、pp. 141-145。
- 森岡正芳、2013、“ナラティブとは”やまだ・麻生・サトウ・能智・秋田・矢守(編)、質的心理学ハンドブック、新曜社。

桜井厚、2018、“たった一人のライフストーリー——自己語りの一貫性と複数性”
自己語りの社会学-ライフストーリー・問題経験・当事者研究、小林多寿子・浅野智彦（編）、新曜社、pp.134-156。

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。

孫亜文・リクルートワークス研究所・アシスタントリサーチャー、2016、“WLBの実現度と生活要因の大切さ—仕事と家庭生活の両立ストレスを用いた考察—”、Works Review、第11巻、pp.114-125。

多摩大学総合研究所、2012、“女性のワークライフバランスの阻害要因に関する研究”、多摩学電子新書、第5期。

万琼华、2001“试论高校女教师的進取意识”、中华女子学院学报、第5期、pp.22-26。

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。

杨菊华・李红娟・朱格、2014、“近20年中国人性别观念的变动趋势与特点分析”、妇女研究论丛、第6期、pp.28-36。

杨君、2014、高校教师“工作-家庭”平衡研究、（燕山大学硕士論文）

张伶・胡藤、2007、“工作与家庭冲突结果变量的实证研究--以高校教师为例”、华南师范大学学报（社会科学版）、第10期、pp.130-148。

朱依娜・何光喜、2018“高校教員工作与科研时间的性别差異——基于全国科技工作者状况調查数据”、科学与社会、第3期、pp.86-100。

（受付日：2019年9月24日、

受理日：2020年1月26日）