

はじめに

本報告書は、日本学術振興会科学研究費助成事業（学術研究助成基金助成金）【基盤研究C】「女性研究者支援のためのシステムの構築と政策提言のための研究－日中韓の比較から－」（平成24年度－平成26年度、研究代表者・内海房子）の成果をまとめたものです。

現在、日本の女性研究者比率は2014年に14.6%になり過去最高を更新したものの他の主要国に比較すると低い水準にあり、女性研究者支援が政策課題となっています。本研究は、女性研究者比率の伸張が見られる韓国、科学工学系博士取得者数の増加している中国と比較研究することにより、共通する課題を明らかにすると共に、韓国、中国の女性研究者支援のシステムの考察を目的としています。

研究計画3年の初年度にあたる平成24年度は、女性研究者の登用及び参画の実態を把握するために国立大学の男女研究者約4,940人を対象にアンケート調査を実施しました。男女研究者のワーク・ライフ・バランスの状況や男女共同参画意識、ならびに大学における女性研究者支援事業への認識度や必要な支援などについて質問しました。その結果、専任職についた年齢層や職位、家事時間など仕事や生活の面において、さらに、大学における男女共同参画の推進についての意識においても性別による違いが見られました。

また、24年度には韓国調査を26年度には中国調査を実施しました。韓国では「科学技術基本法」「女性科学技術者育成支援法」という法律に基づき女性科学者の採用が法制度化されています。女性科学者育成を目的としたNIS-WISTも発足し、大学で具体的な取組がはじまり、韓国女性政策研究院は女性研究者育成のモニタリングをしています。中国では国務院制定の「中国婦女発展要項」に基づいて高学歴女性の発展が方針となっています。自然科学基金の青年部門女性の応募年齢の制限が引き上げられたことによって、女性研究者が競争に参入することが可能になりました。また中国最大規模の女性団体である中華全国婦女連合会が科学技術部と連携して具体的な施策を進めていることもわかりました。

この調査で得られたデータや知見が、大学をはじめとする高等教育機関や研究機関、企業等における女性研究者支援の一助になることを期待します。

最後になりましたが、この研究にご協力いただきました日本、中国、韓国の研究者のみなさま、また、調査票配布や海外調査にご尽力いただきました関係者のみなさまに心よりお礼申し上げます。

平成27年3月

独立行政法人国立女性教育会館

理事長 内海 房子

目 次

はじめに

第Ⅰ部 大学における男女共同参画に関する調査結果

第1章 大学における男女共同参画についてのアンケート調査の概要……………	3
第2章 大学の教員を対象とした意識調査 — NWECの調査から……………	21

第Ⅱ部 海外調査報告

第1章 韓国調査報告……………	31
第2章 中国における女性研究者支援の現状……………	42
第3章 中国における女性ハイレベル人材育成の政策推進プロジェクトについて……………	54

◇資料

(1) 大学における男女共同参画に関する調査 調査票 (第一次調査)……………	65
・調査票に集計結果記入	
(2) 大学における男女共同参画に関する調査 調査票 (第二次調査)……………	75
(3) 韓国調査資料	
①韓国調査日程表 ……………	81
②「化学反応工学Ⅰ事前アンケート」 (成均館大学「性認知的工学教育」アンケート用紙)(翻訳) ……………	82
③「化学反応工学Ⅰ事後アンケート」 (成均館大学「性認知的工学教育」アンケート用紙)(翻訳) ……………	85
④「2012年度理数系課程の案内」(ヘウォン女子高等学校)(翻訳) ……………	88
(4) 中国調査資料	
①中国調査日程表 ……………	90
②「2012年度女性学専攻学部養成方案」(中華女子学院)(翻訳) ……………	91
③「女性学専攻カリキュラム一覧表」(中華女子学院)(翻訳)……………	93

第 1 章

大学における男女共同参画についての アンケート調査の概要

1. 調査の概要

(1) 調査目的

本研究は、高等教育機関における女性研究者の登用及び参画を推進するための政策とシステムを提示することが目的である。そのための方法として、3年計画の1年次である平成24年度は、女性研究者の実態ならびに女性研究者が研究を継続・発展させるための課題を把握するためにアンケート調査を実施した。

調査対象は、国立大学86大学の男女の研究者とした。男女の研究者を対象とするのは、男性研究者の登用及び参画の実態、ワークライフバランスの実態と比較することによって、女性研究者の課題が明らかになると考えたからである。また、男性研究者の女性研究者登用への意識を明らかにすることも女性研究者の登用・参画への課題を明らかにするものとするものとする。国立大学を対象とするのは、平成18年度の「女性研究者支援モデル育成事業」をはじめとする文部科学省の支援事業を国立大学のおよそ半数が採択しており、支援事業に取り組んだ実績をもつ大学が多いためである。さらに、女性研究者支援事業に取り組んだ大学は、「女性研究者支援室」や「男女共同参画推進室」など、大学の男女共同参画を進めるための機関を設置しており、こうした機関を対象に国立大学協会が機関調査を実施している。本調査は、国立大学協会の機関調査に対応する国立大学86大学の研究者個人調査という位置づけもあわせもっている。以上の理由で、本調査は国立大学86大学の男女研究者を対象とする。なお、本調査で対象とした研究者は、常勤とした。

大学における男女共同参画の推進は、平成18年度からの「女性研究者支援モデル育成事業」、平成21年度からの「女性研究者養成システム改革加速事業」、平成23年度からの「女性研究者研究活動支援事業」（以下、これら3つの事業をあわせて、女性研究者支援事業と称す）など、いくつかの事業が取り組まれてきたが、女性研究者の全体の比率は13.6%と、先進諸国の中でも低い。本調査は、こうした女性研究者の実情を鑑み、「第3次男女共同参画基本計画」の「第12分野 科学技術・学術分野における男女共同参画」ならびに第4期科学技術基本計画に基づき、「女性研究者の登用及び活躍の促進を加速するため」の実態の把握を目的としている。

(2) 調査方法

本調査は、質問紙によるアンケート調査である。調査対象者は、国立大学86大学の研究者62,702名（平成23年度学校基本調査）の中から4,940名を対象に調査票を配布した。この4,940名は、各大学の教員数の比率ならびに女性研究者支援事業採択の有無に応じて20票から100票の幅で算定し

第 I 部

たものの合計数である。教員数の少ない大学は20票、教員数が3,000人以上の大規模大学でなおかつ女性研究者支援事業の採択校は、最大で100票を各大学の担当者に送付した。

担当者は、以下の要件を考慮して研究者に配布し、調査票の回収は、研究者が郵送で返送するという方法をとった。

- ① 教員の男女比
- ② 助手・助教・講師・准教授・教授の職位
- ③ 人文科学・社会科学・理学・工学・農学・医／歯学・薬学・看護学・商船・家政・教育・芸術・その他の専門分野

調査期間は、2012年9月21日から10月15日までであった。回収数は、2,736票で回収率は、55.4%であった。

調査票配布の担当者は、大学によってさまざまであった。「男女共同参画推進室」が設置されている大学は推進室が、推進室が設置されていない大学は、総務部人事課等の担当となった。実際に調査票を配布するのは、各大学の担当者なので、事前に86大学に電話をし、担当部署の確認と調査方法などについて説明した。

(3) 調査内容

調査項目は、大きく分けて以下の通りである。

- 1) 基本属性
- 2) 大学の男女共同参画についての意識
- 3) 仕事と生活のバランス
- 4) 女性研究者支援事業への認識度や必要な支援

これら4つの領域に関して、31項目（サブ・クエスチョンも入れると36項目、うち、自由回答2項目）の質問をおこなった。

資料編に単純集計の結果を記載した質問票を添付しているので、質問項目については参照いただきたい。

2. 集計結果

集計については、単純集計と2項目のクロス集計、とりわけ女性研究者支援事業の有無についてのクロス集計をおこなった。以下、質問項目の4つの領域にしたがって単純集計と性別についてのクロス集計を交えて整理した。すべての単純集計とクロス集計については、資料編の単純集計付き調査票とクロス集計表を参照いただきたい。なお、自由回答については、本報告書には掲載していない。

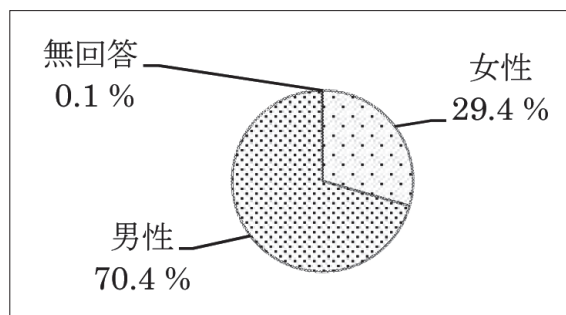
(1) 基礎データ

【Q1 性別】

本調査の回答者の70.4%が男性で29.4%が女性であった。国立大学の女性研究者比率は、13.5%（平

成23年「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第8回追跡調査報告書」一般社団法人国立大学協会より)、公立・私立大学も含めた女性研究者比率は、20.6%（平成24年度文部科学省学校調査より）であることから、本調査の女性比率は高いといえる。

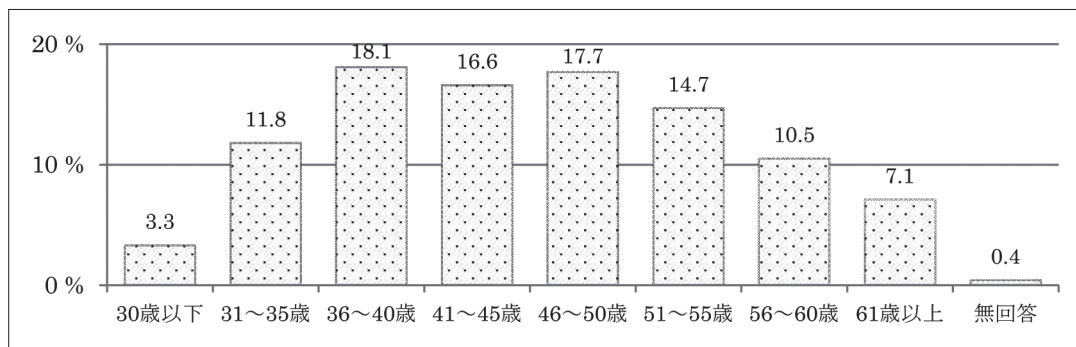
Q1 性別



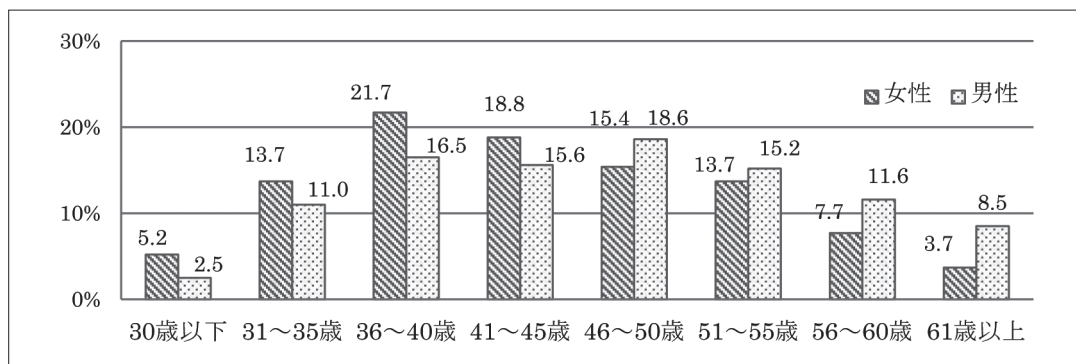
【Q2 年齢】

年齢層では、36～40歳層が18.1%、46～50歳層が17.7%、41～45歳が16.6%で36歳以上50歳以下の比率が高い。性別で見ると、男性と比して女性の比率が高いのは、36～40歳が21.7%であるのに対して、同年齢層の男性は16.5%。一方、男性の比率が高いのは61歳以上で、女性3.7%、男性8.5%、次いで56～60歳までで、女性7.7%で男性が11.6%である。45歳以下では、女性の比率が高く、46歳以上になると男性の比率が高くなる。

Q2 年齢



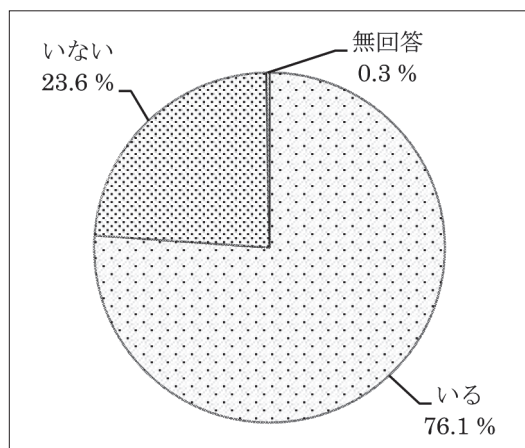
Q2 年齢×性別



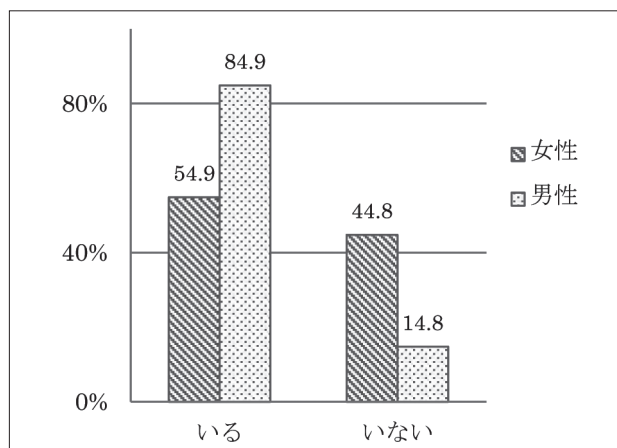
【Q3 同居パートナーの有無】

同居するパートナーの有無については、「いる」76.1%、「いない」23.6%であった。これを性別で見ると、女性のうちパートナーが「いる」女性は54.9%、男性は84.9%。パートナーが「いない」女性は44.8%、男性は14.8%で、女性の方が同居するパートナーが「いない」率が高いことが明らかである。

Q3 同居パートナーの有無



Q3 同居パートナー×性別

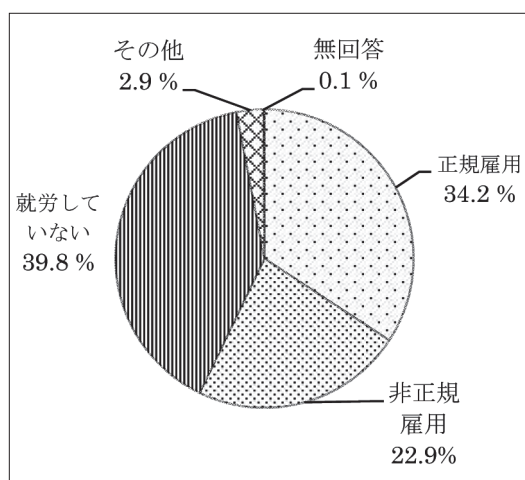


【Q3-1 パートナーの就労形態】

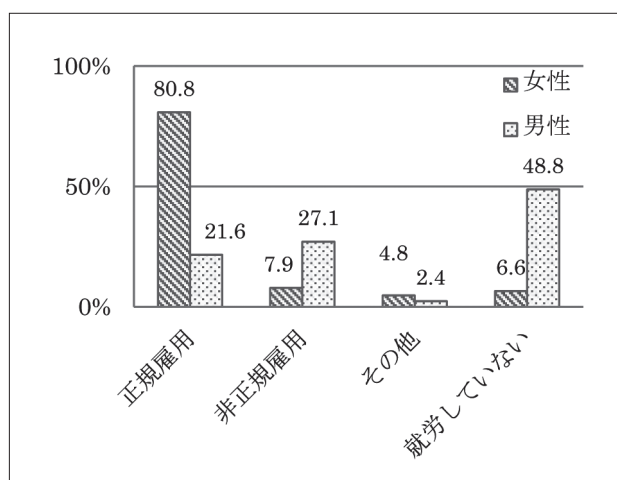
パートナーの就労形態については、正規雇用34.2%、非正規雇用22.9%、就労していない39.8%である。これを性別にみると、女性研究者のパートナーは、80.8%が正規雇用、非正規は7.9%である。一方、男性研究者のパートナーの48.8%は就労していないで、正規雇用21.6%、非正規雇用27.1%という結果であった。

女性研究者のパートナーの8割は、正規雇用であるが、男性研究者のパートナーの5割は就労していない、つまり専業主婦であろうと思われる。

Q3-1 パートナーの就労形態



Q3-1 パートナーの就労形態×性別

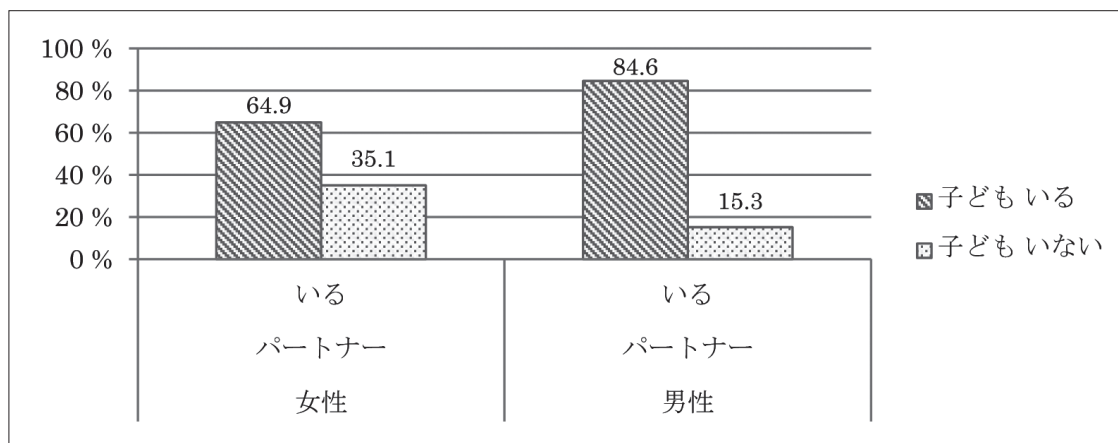


【Q4 子どもの有無】

子どもの有無については、同居のパートナーの有無と性別のクロスからみる。

同居のパートナーがいる女性研究者で子どもが「いる」は64.9%、子どもが「いない」は35.1%であったのに対し、パートナーがいる男性研究者で子どもが「いる」は、84.6%で、子どもが「いない」は15.3%であった。女性の方が、パートナーがいても子どもが「いない」研究者の比率が高いといえる。

Q4 子どもの有無×パートナーの有無×性別



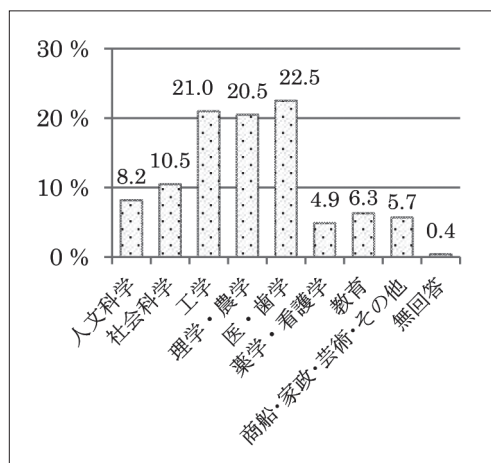
【Q6 専門分野】

専門分野は、質問項目をさらに再区分してグラフのように8区分とした。医・歯学が22.5%で最多、次いで工学の21.0%、理学・農学の20.5%と続いている。一般に大学の構成員比からみると理系の比率が高く、本調査は、理系の回答率が高かったといえる。

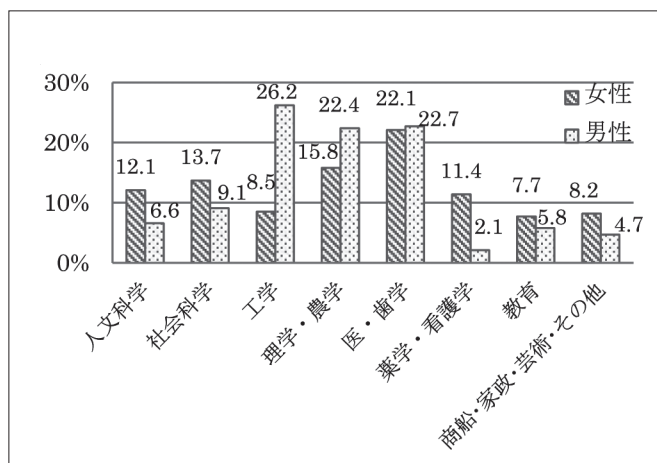
また、性別の専門分野をみると、女性は人文科学12.1%、社会科学13.7%、工学8.5%、理学・農学15.8%、医・歯学22.1%、薬学・看護学11.4%、教育7.7%、芸術その他8.2%であった。男性は、人文科学6.6%、社会科学9.1%、工学26.2%、理学・農学22.4%、医・歯学22.7%、薬学・看護学2.1%、教育5.8%、芸術その他4.7%であった。

一般的な専門分野における女性比率よりも、本調査の回答者は、理系の女性研究者比率が高いものといえよう。

Q6 専門分野（再区分）



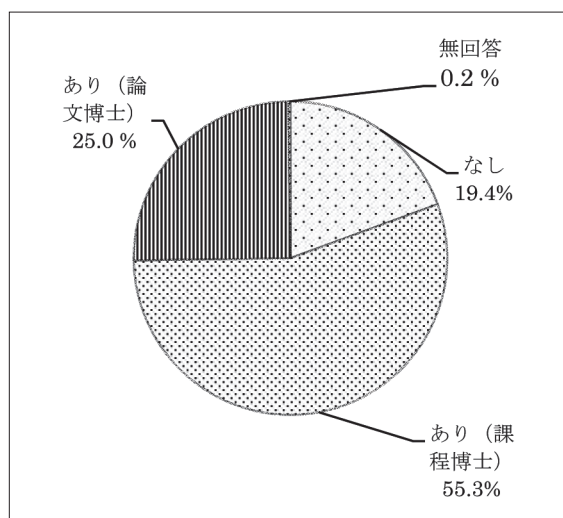
Q6 専門分野（再区分）×性別



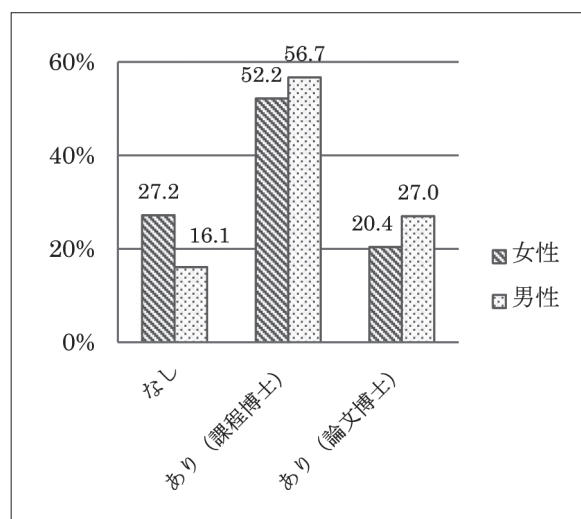
【Q7 学位取得】

学位の有無については、「なし」19.4%、「あり（課程博士）」55.3%、「あり（論文博士）」25.0%であった。これを性別にみると、女性研究者の27.2%が「なし」で、52.2%が「あり（課程博士）」、20.4%が「あり（論文博士）」であった。一方、男性研究者の16.1%が「なし」で、56.7%が「あり（課程博士）」、27.0%が「あり（論文博士）」であった。男女とも同じような傾向だが、論文博士は若干男性の方が比率が高かった。

Q7 学位（博士）の有無



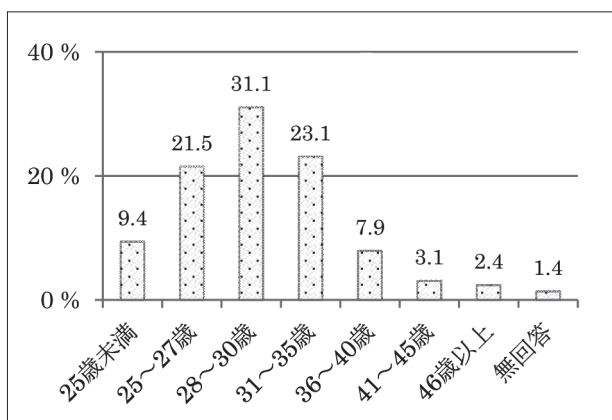
Q7 学位（博士）の有無×性別



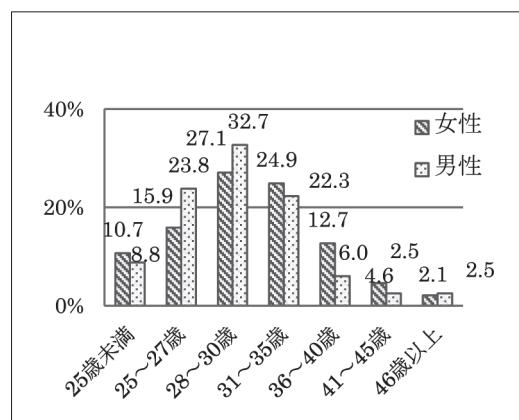
【Q8 専任職に初めて就いた年齢】

専任の職に最初に就いた年齢層は、「28～30歳」の層が一番高く、31.1%であった。次いで「31～35歳」で23.1%であった。これを性別でみると、女性が高い順で、「28～30歳」が27.1%、次いで「31～35歳」が24.9%、「25～27歳」が15.9%であった。一方、男性は、「28～30歳」が32.7%で高く、次いで「25～27歳」が23.8%、「31～35歳」が22.3%と、女性よりも若い層で専任職に就いていることがわかる。「36～40歳」の層においても、女性の12.7%が専任職に就いている。

Q8 専任の職に初めて就いた年齢（再区分）



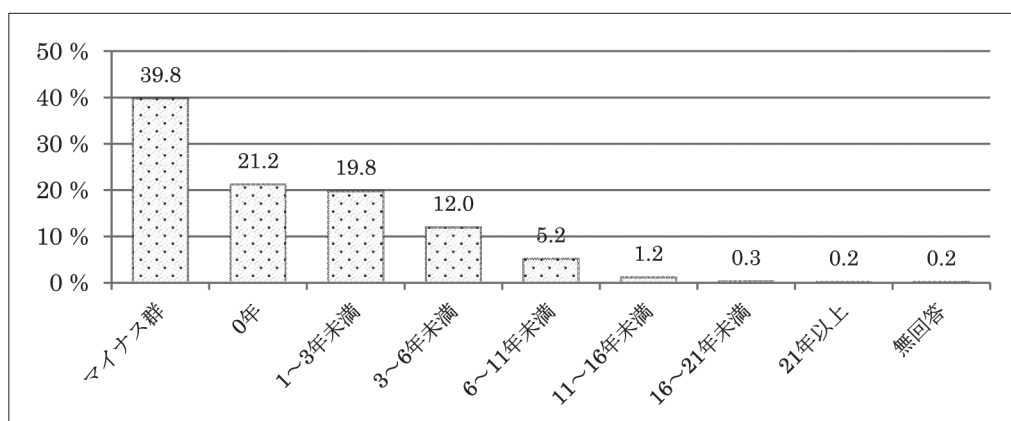
Q8 専任の職に初めて就いた年齢（再区分）×性別



【追加項目：学位取得から専任の職に就くまでの年数】

質問項目 Q7 の学位を取得した年と Q8 の専任職に就いた年齢の差を算出したものが「追加項目：学位取得から専任の職に就くまでの年数」である。グラフにある「マイナス群」というのは、専任の職に就いてから学位を取得したケースである。「0年」は学位取得と同年に専任職についたケースで21.2%、次いで「1～3年未満」が19.8%であった。おおよそ4割が、学位取得後3年未満で専任職についていることになる。これを性別でみると、男女ともに同様の傾向をしめしていた（グラフ省略）。

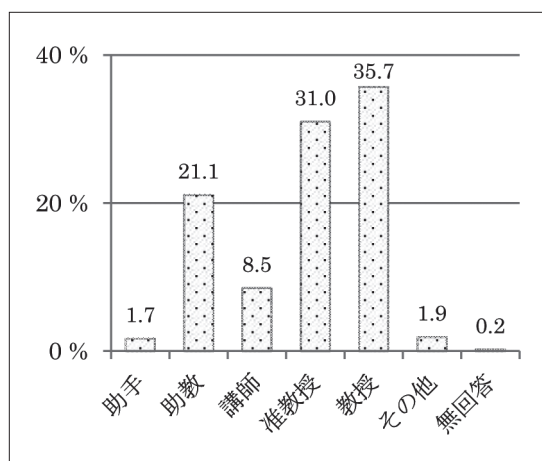
【追加項目】学位取得から専任の職に就くまでの年数（再区分）



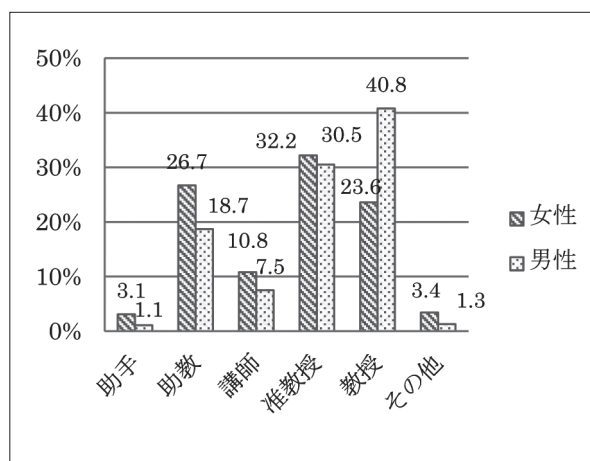
【Q9 職位】

本調査では、教授の割合が35.7%と高く、次いで准教授が31.0%であった。これを性別でみると、女性は准教授が32.2%、教授23.6%、助教が26.7%であるが、男性は、教授40.8%、准教授30.5%、助教は18.7%と、男性の方が教授の比率が高く、助教は、女性の比率が高かった。

Q9 現在の職位



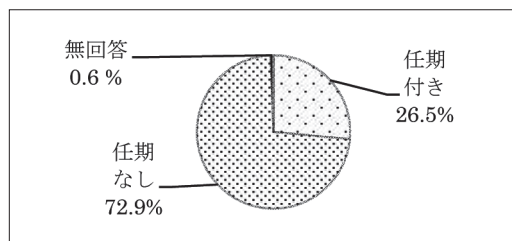
Q9 現在の職位×性別



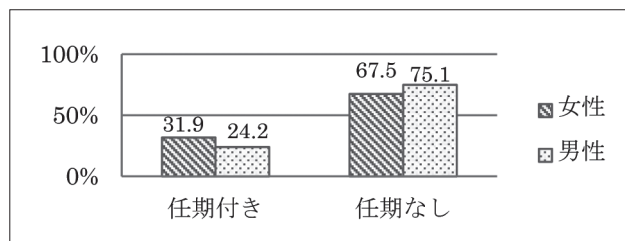
【Q10 任期の有無】

本調査では、「任期付き」26.5%、「任期なし」72.9%という結果であった。これを性別でみると、「任期付き」は、女性31.9%、男性24.2%で、女性の方が任期付きの比率が高い。

Q10 任期の有無



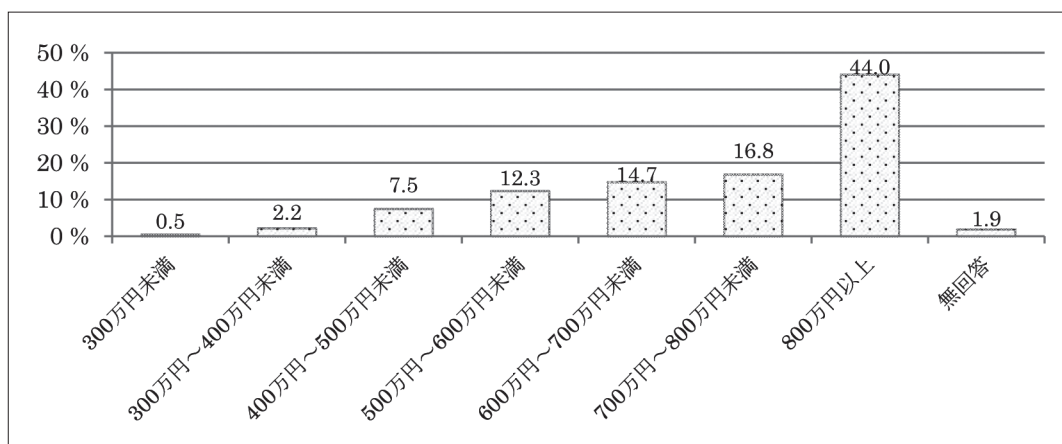
Q10 任期の有無×性別



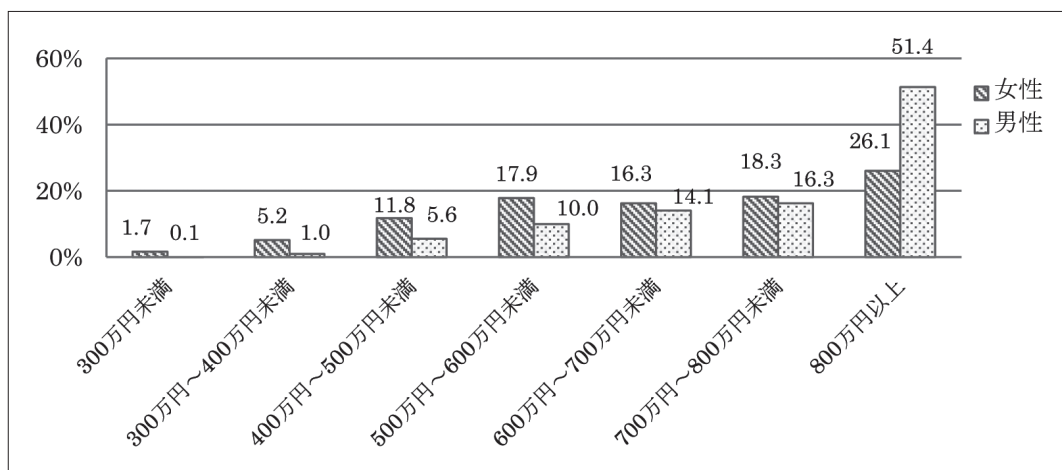
【Q11 予定年収】

2012年度の予定年収は、「800万円以上」が44.0%、次いで「700～800万円未満」が16.8%、「600～700万円未満」が14.7%、「500～600万円未満」が12.3%となっている。これを性別でみると、「800万円以上」は、女性が26.1%、男性は51.4%である。男性の方が予定年収が高いといえる。他は、男女ともに同様の傾向にあった。

Q11 予定年収（2012年度）



Q11 予定年収（2012年度）×性別

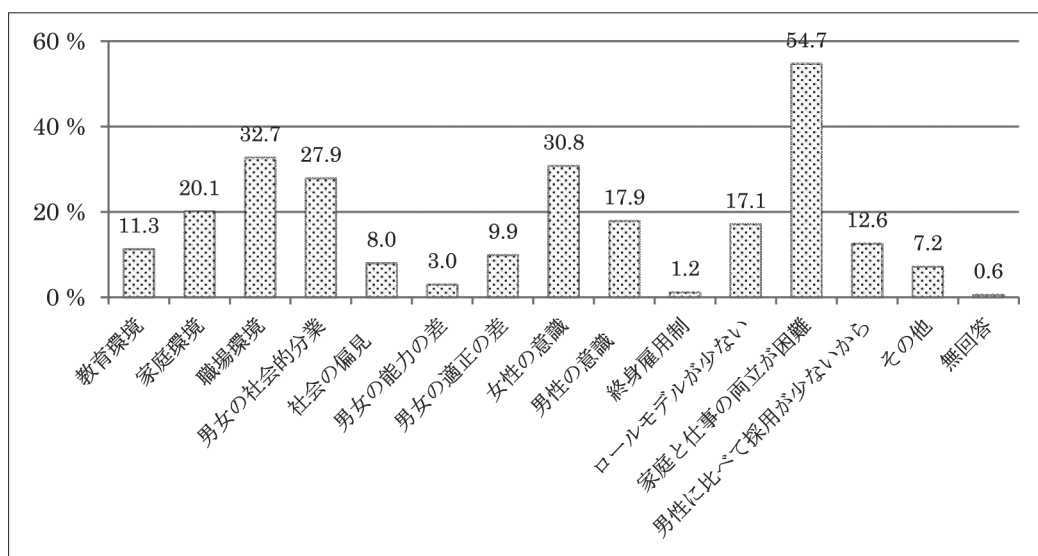


(2) 大学の男女共同参画について

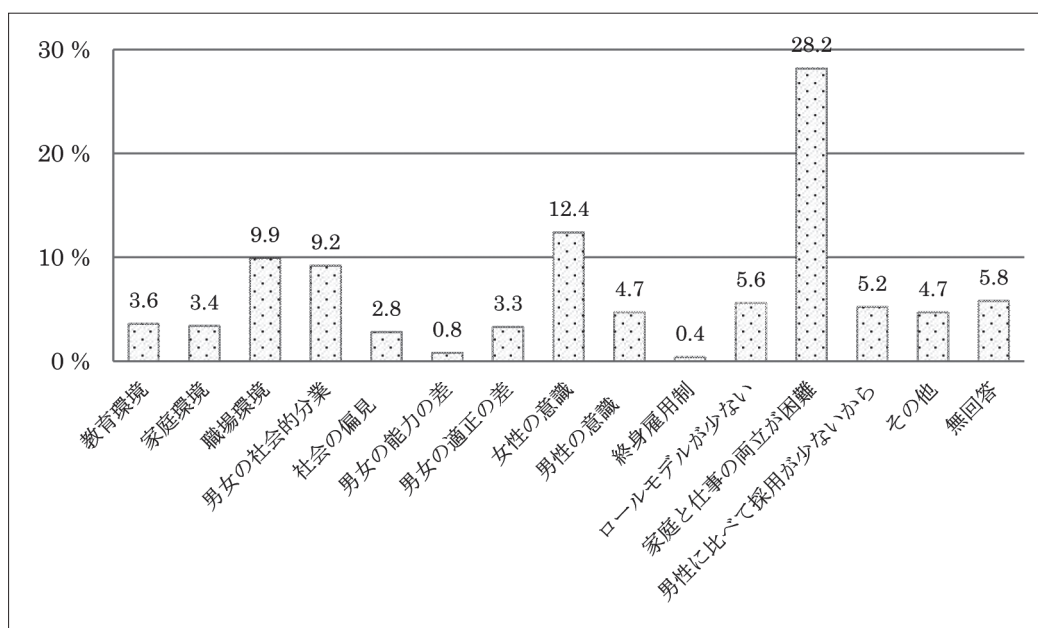
【Q16 女性比率が低い理由】

大学教員に女性が低い理由について、3つまで選ぶ複数回答では、「家庭と仕事の両立が困難」54.7%、次いで「職場環境」32.7%、「女性の意識」30.8%という結果であった。最も重要だと思うもののひとつを選んだ場合は、「家庭と仕事の両立が困難」28.2%、次いで「女性の意識」12.4%となった。これを、性別でみた場合も同様の結果であったが、女性の場合は、「女性の意識」11.5%、「職場環境」10.2%の両項目が接近していた。

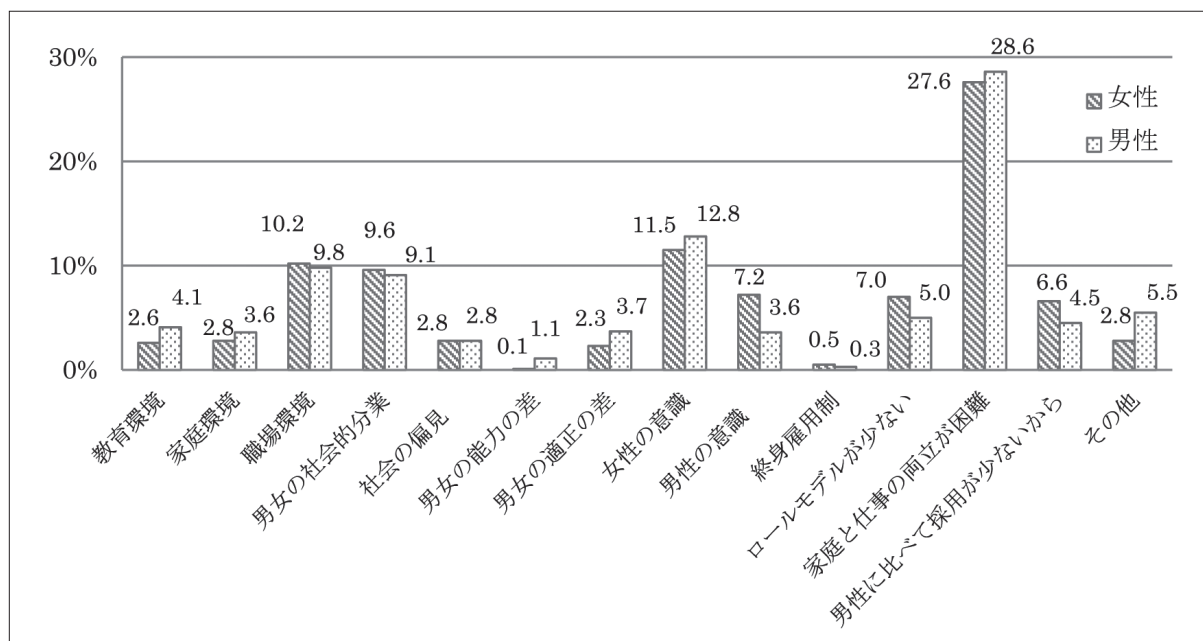
Q16 女性比率が低い理由（複数回答）



Q16 最も重要だと思う項目



Q16 最も重要だと思う項目×性別

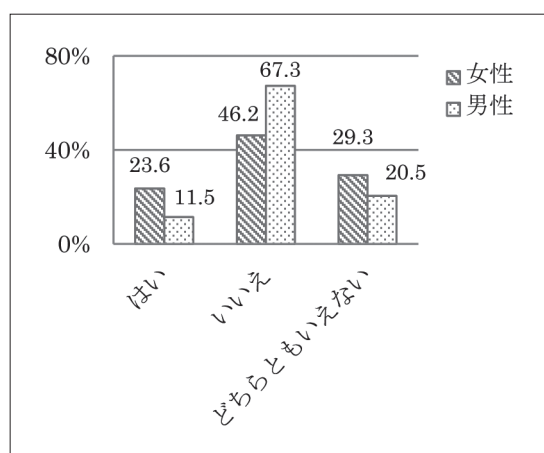


【Q17 性別による処遇の違い】

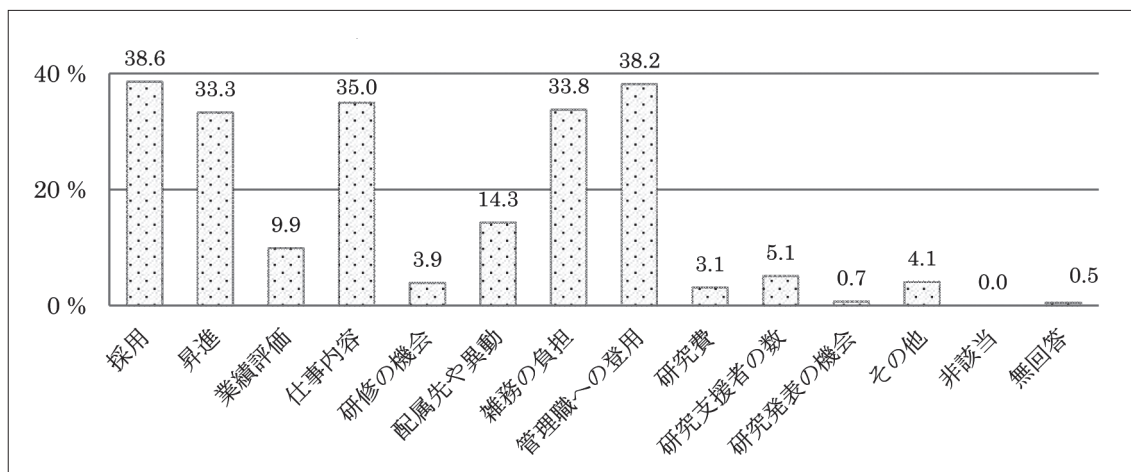
「性別による処遇の違いがあると思いますか」という質問については、女性の23.6%が「はい」と答え、46.2%「いいえ」と回答している。一方、男性は、11.5%が「はい」、67.3%が「いいえ」と回答しており、女性の方が違いがあると感じている。

どのような処遇の違いがあるかについての複数回答では、「採用」「昇進」「仕事内容」「雑務の負担」「管理職への登用」が35%前後の比率であったが、最も重要だと思うものひとつを選んだ場合を性別でみると、女性は、「管理職への登用」が23.0%、次いで「昇進」16.6%であったのに対し、男性は、「採用」24.1%、次いで「仕事内容」19.9%と性別による違いが明らかとなった。

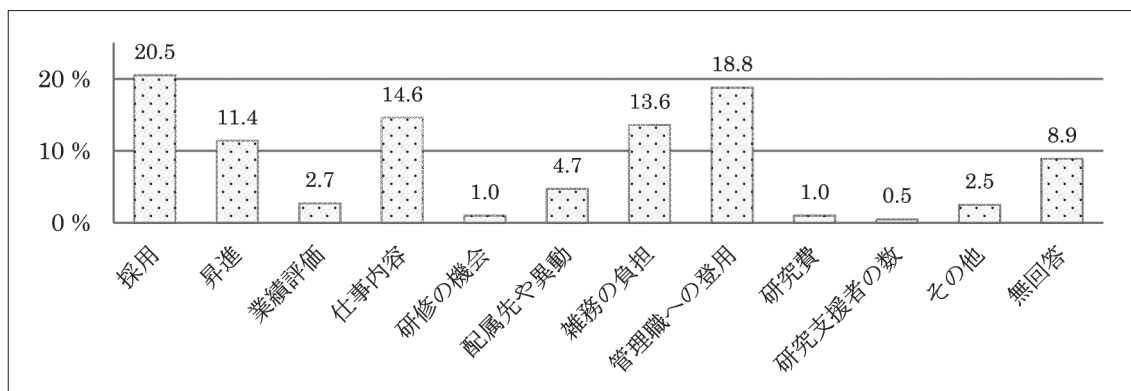
Q17 性別での処遇の違いの有無



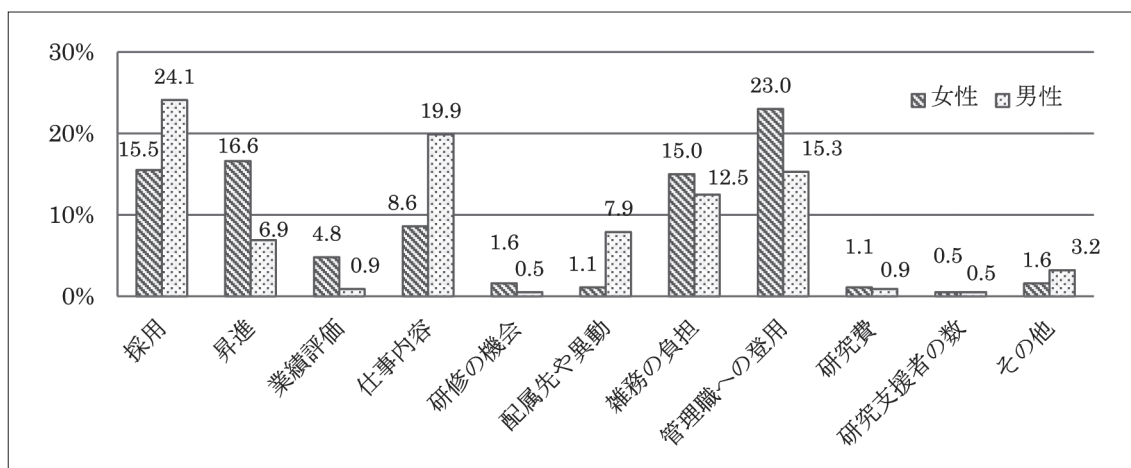
Q17-1 具体的な処遇の違い（複数回答）



Q17-1 最も重要だと思う項目



Q17-1 最も重要だと思う項目×性別

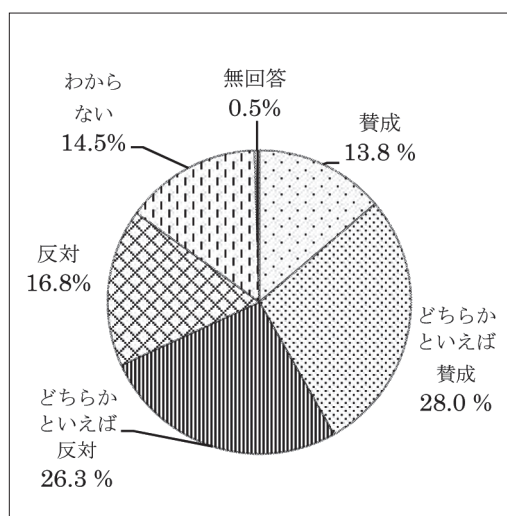


【Q19 一時的な女性の優先枠】

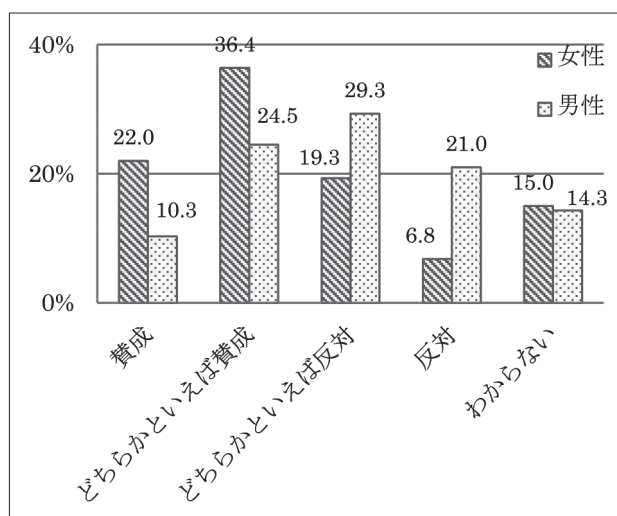
一時的に女性の優先枠をつけることについては、「賛成」13.8%、「どちらかといえば賛成」28.0%をあわせて41.8%が賛成。「どちらかといえば反対」26.3%、「反対」16.8%をあわせて40.1%で、賛成・反対がほぼ同率であった。一方、性別でみると、女性の22.0%が「賛成」、36.4%が「どちらかといえば賛成」、あわせて58.4%が賛成で、19.3%が「どちらかといえば反対」、6.8%が「反対」、あわせて26.1%が反対であった。男性は、「賛成」10.3%、「どちらかといえば賛成」24.5%をあわせて34.8%が賛成で、「どちらかといえば反対」29.3%、「反対」21.0%をあわせて50.3%が反対であった。

女性の優先枠については、性別による違いが明らかであった。

Q19 一時的に女性の優先枠を設けること



Q19 一時的に女性の優先枠を設ける×性別



(3) 仕事と生活のバランスについて

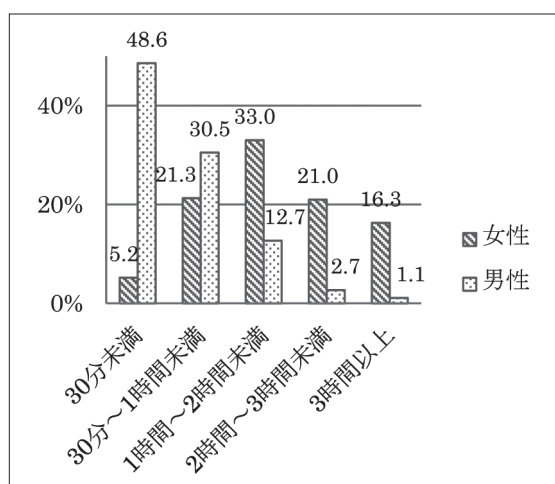
【Q24 本人とパートナーの平均的家事時間】

平日の平均的家事時間を性別でみると、女性は「1時間～2時間未満」が33.0%、「30分～1時間未満」が21.3%、「2時間～3時間未満」が21.0%であった。一方、男性は、「30分未満」が48.6%、「30分～1時間未満」が30.5%と、女性が1時間から2時間、さらには3時間の家事時間を費やしているのに対して、男性は1時間未満の家事時間が8割であった。

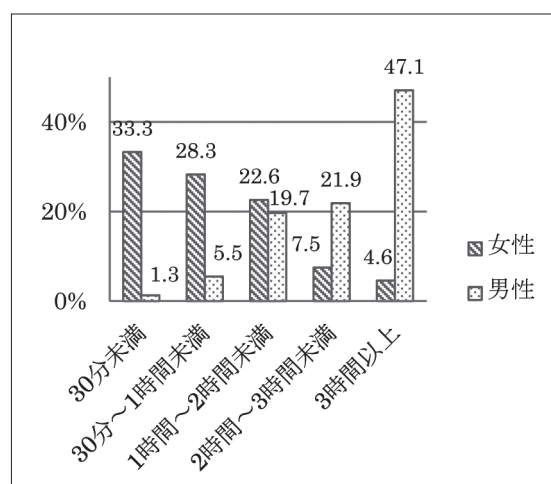
また、パートナーの家事時間についてみると、女性研究者のパートナーは、「30分未満」33.3%、「30分～1時間未満」28.3%、「1時間～2時間未満」22.6%であるのに対して、男性研究者のパートナーは、「3時間以上」47.1%、「2時間～3時間未満」21.9%、「1時間～2時間未満」19.7%であった。

平均的家事時間については、性別役割分担が明らかな結果となった。

Q24 平日の平均的家事時間
(本人) × 性別



Q24 平日の平均的家事時間
(パートナー) × 性別

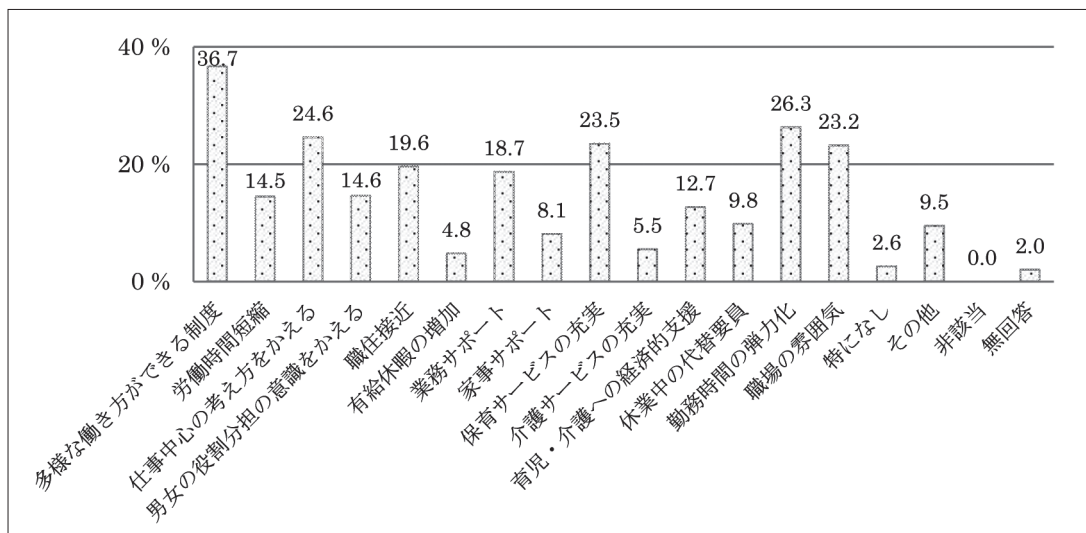


【Q27 仕事と生活の両立のために必要なこと】

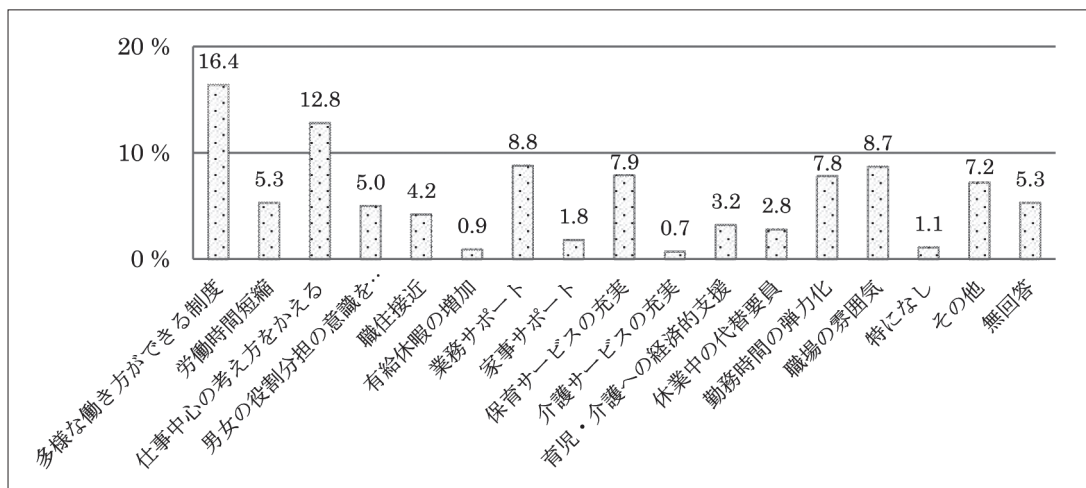
仕事と生活の両立のために必要なことの複数回答は、「多様な働き方ができる制度」36.7%をトップに、「勤務時間の弾力化」26.3%、「仕事中心の考え方をかえる」24.6%、「保育サービスの充実」23.5%、「職場の雰囲気」23.2%と続く。最も重要なもののひとつを選んだ場合は、「多様な働き方ができる制度」が16.4%、次いで「仕事中心の考え方をかえる」12.8%であった。これを性別でみると、女性の場合は、19.5%が「多様な働き方ができる制度」、次いで「職場の雰囲気」が11.3%であった。男性の場合は、「多様な働き方ができる制度」が15.1%で、次いで「仕事中心の考え方をかえる」が14.3%であった。

いずれの場合も、「多様な働き方ができる制度」が相対的に高率をしめしている。

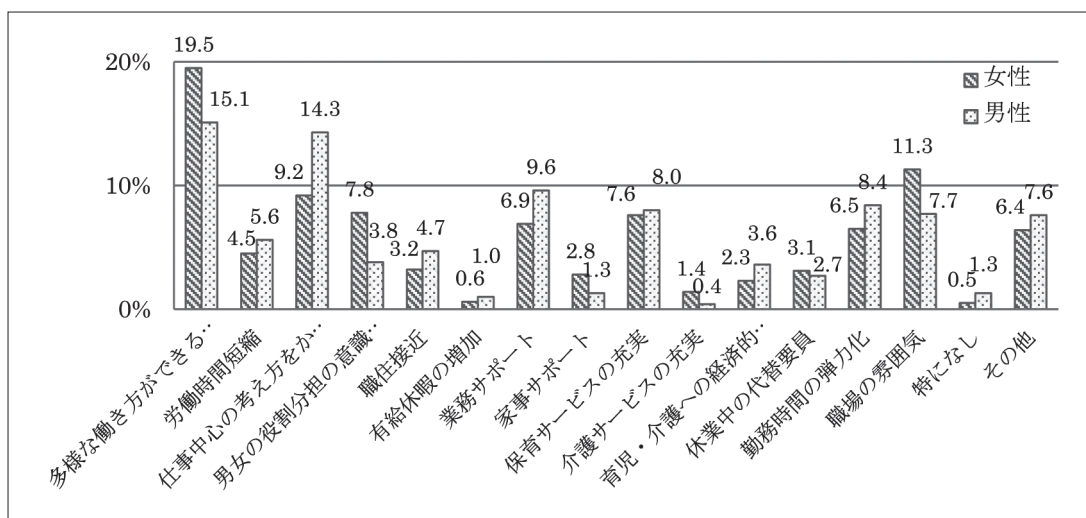
Q27 仕事と生活を両立させるために必要なこと（複数回答）



Q27 最も重要だと思う項目



Q27 最も重要だと思う項目×性別

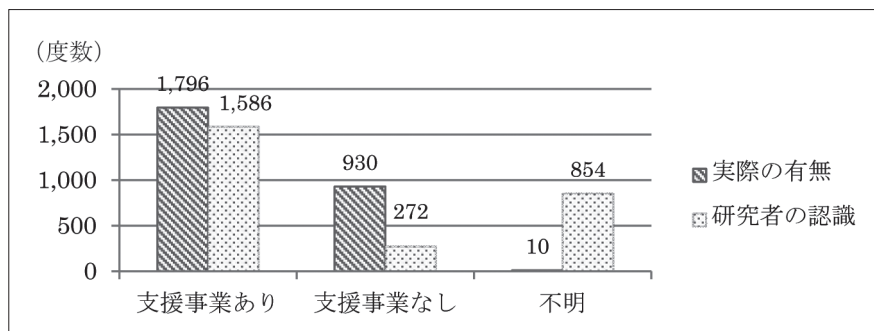


(4) 女性研究者支援事業について

【Q28 支援事業取り組みの有無】

所属する大学が、女性研究者支援事業に取り組んだどうかの認識について聞いたところ、1586人（58.0％）が「取り組んだ」と答え、272人（9.9％）が「取り組まなかった」、854人（31.2％）が「取り組んだかどうか分からない」と回答している。しかし、実際に支援事業を実施した大学の研究者は1796人（65.6％）で、支援事業を実施していない大学の研究者は、930人（34.0％）であった。

Q28 女性研究者支援事業の有無と認識

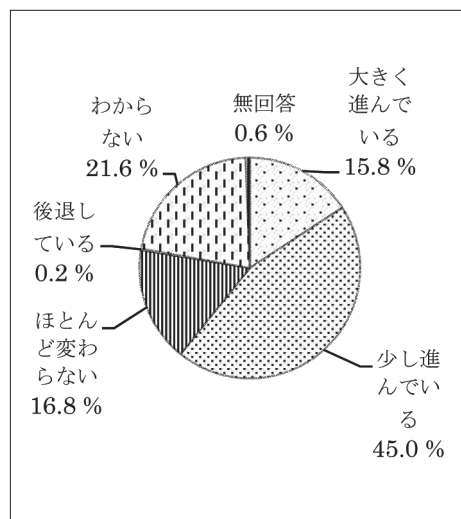


【Q29 大学の男女共同参画の進展度】

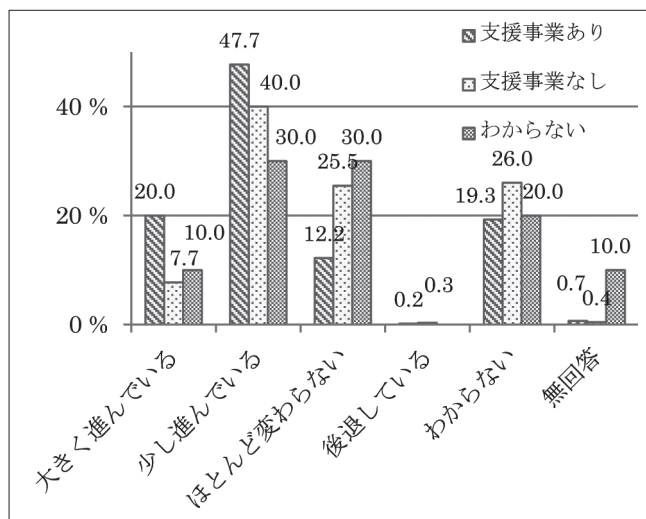
所属する大学の男女共同参画の進展について聞いたところ、「少し進んでいる」45.0％、「大きく進んでいる」15.8％で、60.8％の男女研究者が、この3年間で大学の男女共同参画は進んでいると答えている。これは、性別の結果も同様であった。

これについて、実際に支援事業に取り組んだ大学の研究者は、20.0％が「大きく進んでいる」47.7％が「少し進んでいる」で、あわせて67.7％が進んでいると回答している。これに対して、支援事業に取り組まなかった大学の研究者は、「ほとんど変わらない」25.5％、「わからない」26.0％で、5割以上の研究者が変化を認めていないことがわかる。

Q29 男女共同参画推進の進捗具合



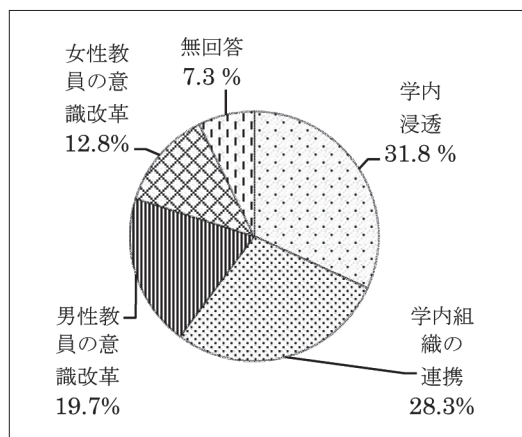
Q29 進捗具合×支援事業の有無



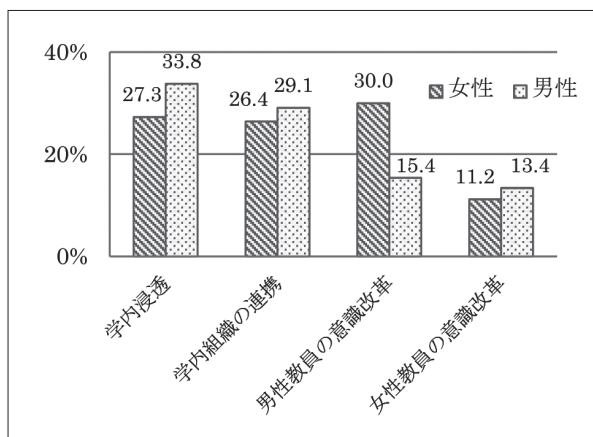
【Q30 男女共同参画のための課題】

大学での男女共同参画を進めるにあたっての一番の課題については、「女性研究者支援事業の学内浸透」が31.8%、次いで「学内組織の連携」が28.3%であった。性別でみると、男性の場合は、全体の結果と同様であったが、女性の場合は、「男性教員の意識改革」が30.0%、次いで「女性研究者支援事業の学内浸透」27.3%であった。男性は「男性教員の意識改革」を課題とはとらえていないが、女性は「男性教員の意識改革」を課題ととらえていることが明らかである。

Q30 男女共同参画の課題



Q30 男女共同参画の課題×性別

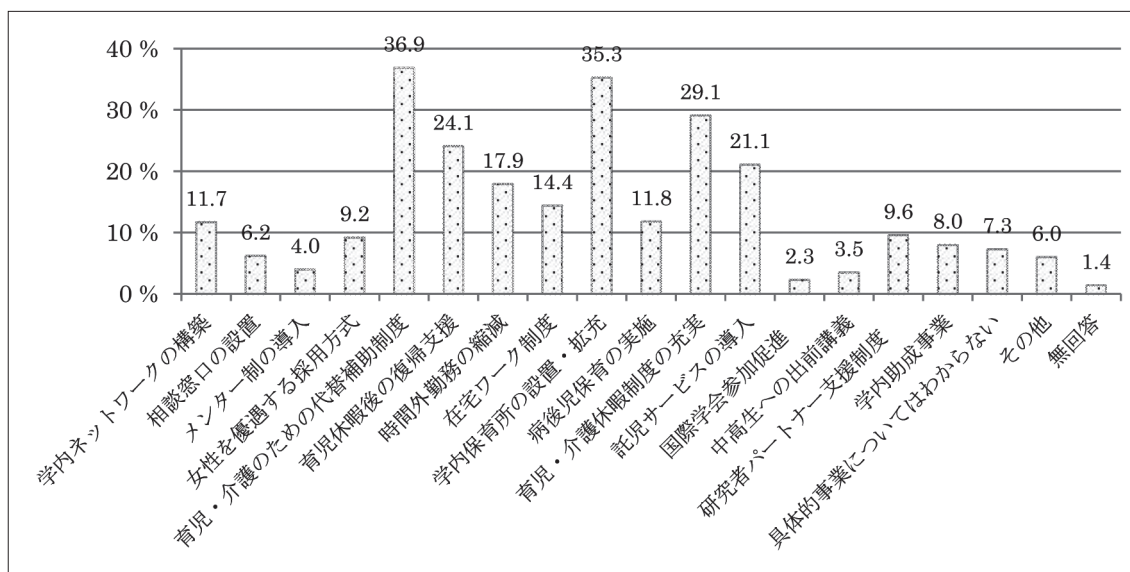


【Q31 女性研究者支援事業で今後必要な支援】

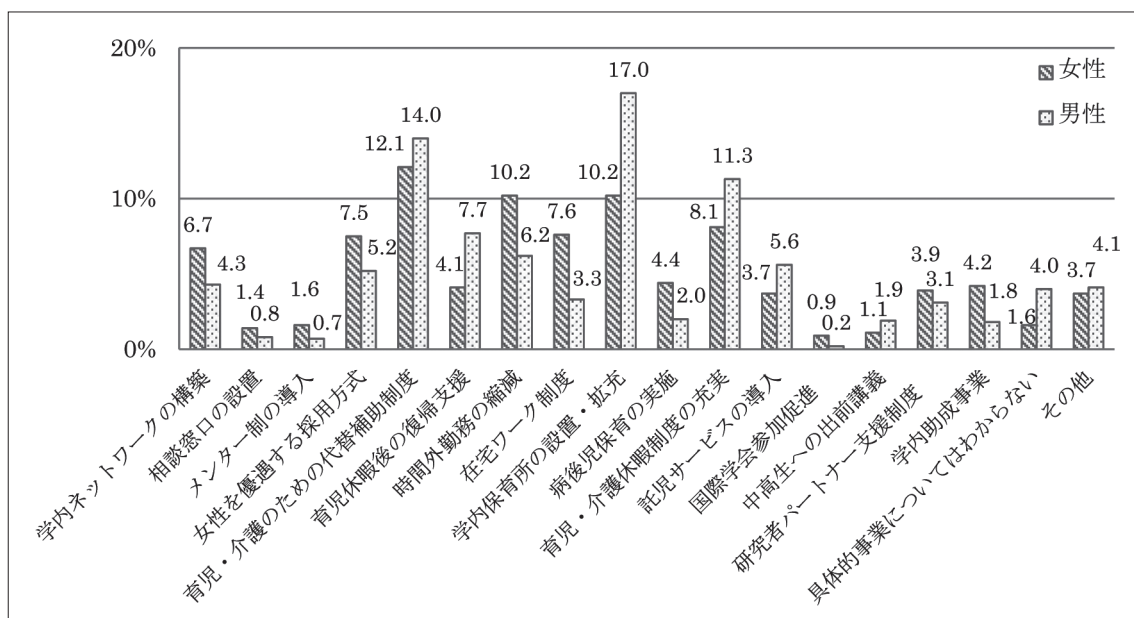
大学での女性研究者支援事業で今後必要なものについての複数回答では、「育児・介護のための代替補助制度」36.9%、「学内保育所の設置・拡充」35.3%、「育児・介護休暇制度の充実」29.1%と、育児・介護の負担軽減のための支援を求めている。最も重要なものひとつを選択した場合も同様の傾向であった。

これを性別でみると、「時間外勤務の縮減」が女性は10.2%あるのに対して、男性は6.2%で若干差異がみられる。また、「学内保育所の設置・拡充」については、女性が10.2%であるのに対して、男性が17.0%というように、女性よりも男性の方が育児への支援が必要な支援であると考えていることが明らかとなった。

Q31 女性研究者支援の事業として今後必要なもの（複数回答）



Q31 最も重要だと思う項目×性別



『大学における男女共同参画についてのアンケート調査報告書』（2013年3月）より再録

第2章

大学の教員を対象とした意識調査 NWEC の調査から

引間 紀江

1. はじめに

大学における男女共同参画の推進においては、平成18年度の日本学術振興会「女性研究者支援モデル事業」育成をはじめ、いくつかの事業が取り組まれているものの、女性研究者比率に関しては主要20カ国の中でも、まだ低い状況が続いている。

本調査はこうした実情を鑑み、女性研究者の登用及び参画を推進するための政策提言とシステムの考察を目的とした、日本学術振興会科学研究費助成事業（学術研究助成基金助成金）基盤研究C「女性研究者支援のためのシステムの構築と政策提言のための研究—日中韓の比較から」（平成24～26年度、研究代表者・内海房子）の研究の一環として行われた。

研究初年度である平成24年度には、本調査に先立ち、ワーク・ライフ・バランスの状況や男女共同参画意識の把握並びに大学における女性研究者支援事業への認識度、必要な支援などについて明らかにすることを目的とした質問紙調査（以下、「第1次調査」とする）を行っている。国公立大学86大学の男女研究者2,736名から得た回答では、「男女共同参画推進の取組や制度が3年前より進んでいると思うか」との設問に対し、支援事業に取り組んだ大学の研究者は67.7%が「進んでいる（「大きく進んでいる」20.0%、「少し進んでいる」47.7%）」と回答する一方、そうでない大学は、「ほとんど変わらない」25.5%、「わからない」26.0%と、51.5%が変化を認めていない結果となった。また女性研究者支援事業で今後必要な支援について、複数回答にて求めたところ、「育児・介護のための代替補助制度」36.9%、「学内保育所の設置・拡充」35.3%、「育児・介護休暇制度の充実」29.1%であった。性別ごとに見てみると「時間外勤務の縮減」を選択したのは女性10.2%に対して男性6.2%、「学内保育所の設置・拡充」は、女性が10.2%、男性が17.0%であり、男性の方が育児支援を必要と考えていた結果となった（その他の詳細な集計結果とその分析については、報告書『大学における男女共同参画についてのアンケート調査報告書』国立女性教育会館、平成25年3月を参照されたい）。

さらに第1次調査では「今後、男女共同参画を進めるためには、どのような支援があるとよいと思うか」と、研究者自身が求める支援策についても自由回答で尋ねており、様々な意見や提案が記述されている。

本稿では、この第1次調査の結果から、課題を掘り下げ必要な支援を検討するために実施された本調査の概要と結果について報告する。

2. 調査の概要

調査目的

この調査では、研究者個人が持つ大学における女性研究者支援事業への認識、ワーク・ライフ・バランスの状況やニーズについて、明らかにすることを目的とする。

調査方法

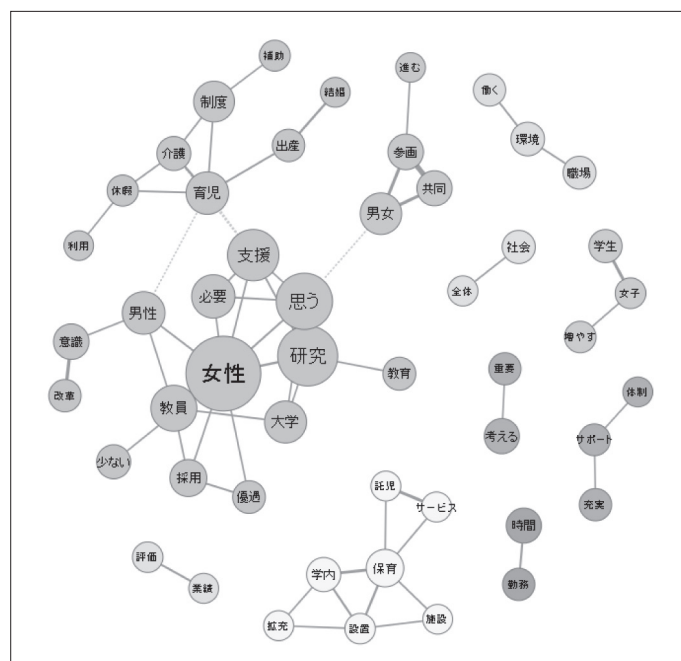
本調査は質問紙によるアンケート調査により行われた。調査対象者は第1次調査回答者2,736名のうち、「面接によるヒアリングもしくは電話によるヒアリングに協力可能である」と回答し、かつメールアドレス等の連絡先を併せて記入した370名（無効4名）とした。第1次調査を行った時点では、これらの回答者のうち数名を選定し、面接または電話によるヒアリング調査を行う予定であったが、協力可能と回答した方が当初の想定よりも非常に多かったため、協力を申し出ていただいた全ての方に、追跡調査として質問紙による調査を行うこととした。

調査期間は2013年11月26日～12月9日までであった。回答のあったメールアドレスに対して電子メールで質問紙を送付し、回収はメール及びFAXで行ったところ、回収数は118件、回収率は31.9%であった。

調査内容

質問項目の選定には、第1次調査での「今後、あなたの大学で男女共同参画を進めるためには、どのような支援があるとよいと思いますか」という設問に対する1,080件の自由記述の回答を参考とした。これらの記述文に対して形態素解析を行い、得られた頻出名詞及び頻出サ変名詞上位60語を用いてネットワーク化を試みた。分析ソフトには「KH coder（Ver.2.b.30f）」を使用し、抽出

図1 必要な支援策に対する自由記述から得られた共起ネットワーク図



語 60（最小出現数 30）、共起関係の種類：語－語（よく一緒に出現する語同士の関係を表示する）、描画数 60 語／86 語として設定をし抽出を行ったところ、図1のとおりの結果を得た。なお、図における円の大きさは単語の出現数を、リンクの太さは共起関係の強さを意味している。ただし、円同士の距離は意味をもたない。この図1における語同士のネットワークを検討したところ、研究者自身が考える支援策として多く記述されているのは、(1) 女性研究者の採用及び評価、(2) 男性の意識の改革、(3) 育児・介護制度の利用、(4) 職場環境・勤務時間の改善、(5) 女子学生を増やす、であることが推測された。これをふまえ、本調査では (1) 採用・昇進、(2) 女性研究者の次世代育成、(3) ワーク・ライフ・バランスの3つにテーマを絞り、質問項目を設定した。

3. 集計結果

集計については、3 つの領域に対する各設問に対して単純集計を行った。本稿では主な結果を記述することとする。

採用・昇進

「あなたの大学では、女性教員の採用・昇進について学部・学群等の間で格差があると思うか」との設問に対して、「あると思う」41.5%、「ないと思う」34.7%、「わからない」22.9%という結果を得た。このうち「あると思う」との回答者49名からあげられた女性教員の採用・昇進が難しい理由（複数回答）には、「女性研究者自体が少ないため」65.3%、「男性教員の意識が保守的だから」51.0%、「当該学部に進学する女子学生が少ないため」36.7%、「女性教員のワーク・ライフ・バランスの支援が十分でないから」28.6%などがあげられている。

なお女性研究者の採用・昇進を促進する必要性については、「必要だと思う」との回答が回答者全体の83.9%（「とても必要だと思う」39.0%、「まあ必要だと思う」44.9%）であり、多くの研究者にとっては女性研究者の活用促進に対して前向きであるといえる。

女性研究者の評価を行う際にはどのようにしたらよいと思うか、自由記述で回答を求めた設問では100 件の意見が記述された。様々な意見があるなか、「男女別なく評価するのが基本であるが、出産及び育児休暇等による研究の中断や遅れについては考慮すべき」などの内容が多数であった。

図2 女性教員の採用昇進に学部・学群間の格差があるか

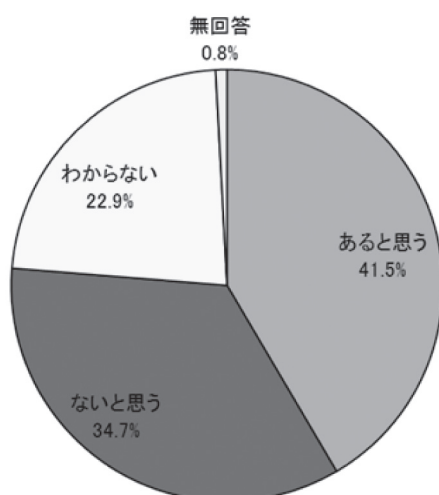
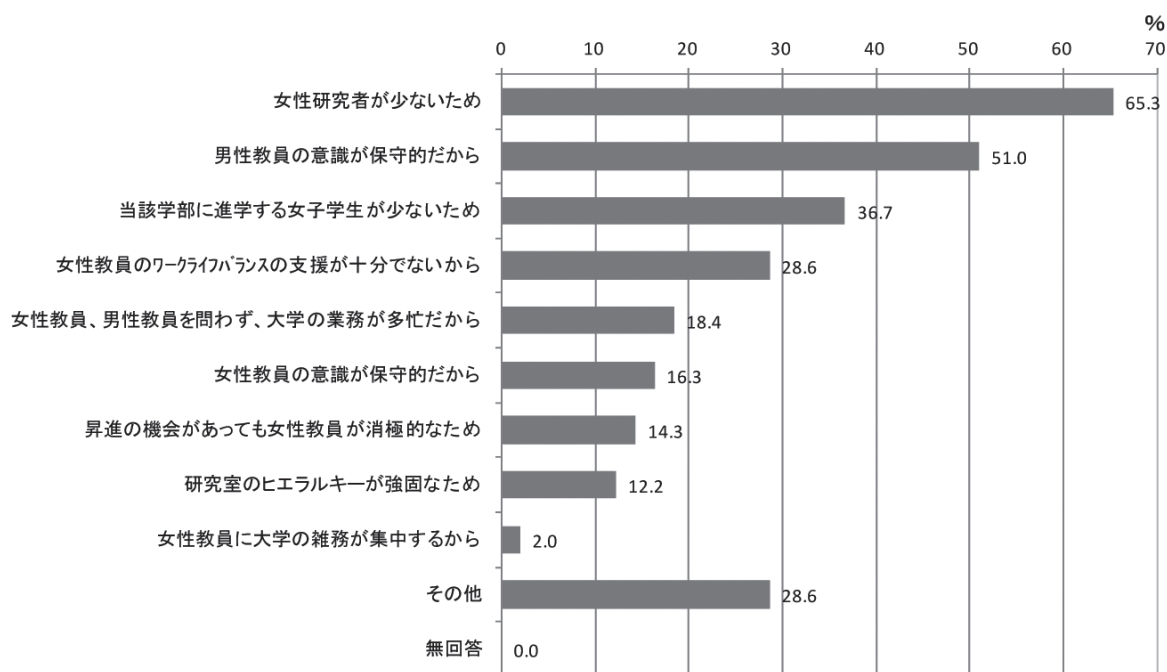


図3 女性教員の昇進が難しい理由

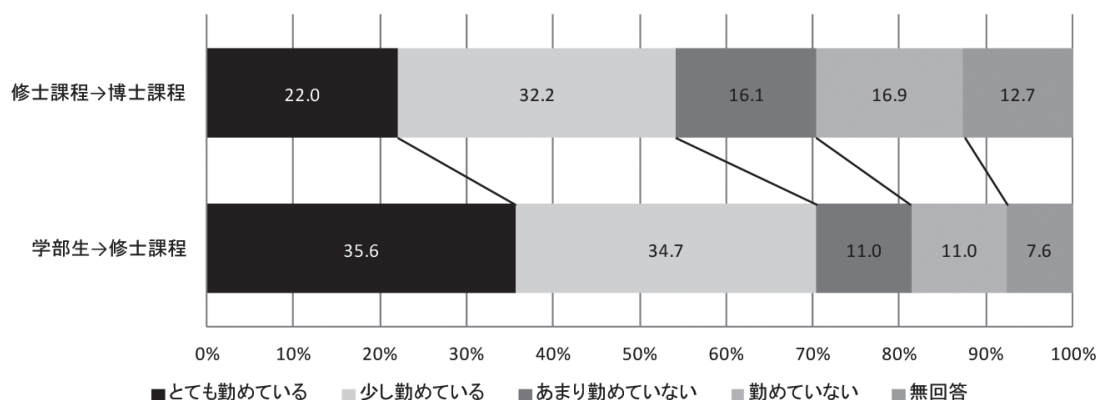


n=49、MA

女性研究者の次世代育成について

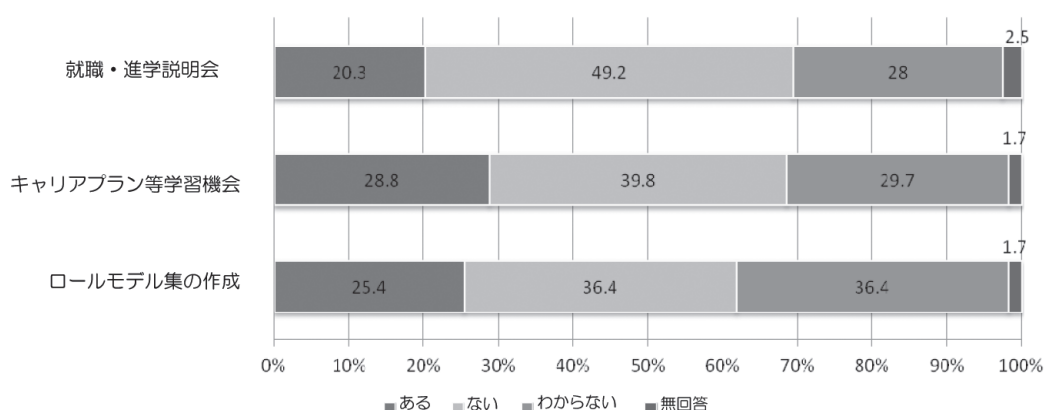
資質のある女子学生に進学を勧めているかどうかを尋ねた設問では、学部女子学生に修士課程を勧めているのは70.3%（「とても勧めている」35.6%、「少し勧めている」34.7%）であった一方、修士課程の学生に博士課程を勧めているかどうかでは、勧めているのは54.2%（「とても勧めている」22.0%、「少し勧めている」32.2%）であった。

図4 資質ある学生に進学を勧めているか



また、女子学生に対する支援策、「就職、進学説明会」「キャリアプラン、キャリアパスに関する学習機会の提供」「ロールモデル集の作成」の3 つについて、その取組の有無を尋ねた。もっとも実施されていたのは「キャリアプラン、キャリアパスに関する学習機会の提供」28.8%であった。大学におけるキャリア教育において、学生全般を対象として行う機会はあるが、女子学生に特化した取組については限定的であることがうかがえる。

図5 女子学生に対する支援策



ワーク・ライフ・バランス

仕事と生活の両立支援制度について、研究者自身が把握している学内の支援策については、「育児・介護休暇取得制度」62.7%、「研究補助者支援制度（育児・介護のための代替補助制度を含む）」58.5%、「学内保育所の設置」51.7%があげられているが、このうち自身がひとつでも活用したことがあるかどうかについては、「活用したことがある」28.0%、「活用したことがない」67.8%という結果となった。

さらに、活用したことがある33 名に対し、実際にどの制度を活用したか複数回答で尋ねたところ、最も多かったのは「研究補助者支援制度」54.5%であった。

同時に利用しやすかった制度を尋ねたところ、最も多く選択されたのも「研究補助者支援制度（育

児・介護のための代替補助制度を含む)」39.4%であった。この理由として「雇用する学生の教育や研究にも資する制度であり、非常に使いやすい」「実質的な支援であり、身近な学生に依頼できたため」等の意見があげられた。

一方、利用しにくかったものは「無回答」が60.6%と最も多く、「育児・介護休暇取得制度」12.1%と続く。利用しにくかった制度については回答そのものが少なかったため比較は難しいが、その理由を自由記述で求めたところ、休暇を取得することで周囲に負担をかけること、給与がその分削減されること、などの意見があげられた。

図6 学内における仕事と生活を両立するための支援制度

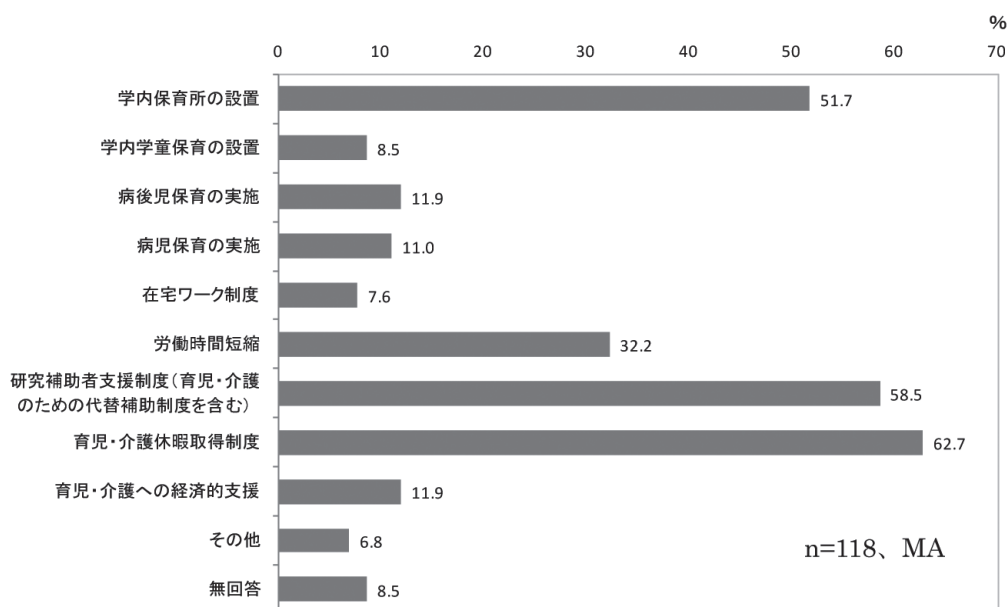


図7 実際に活用した制度

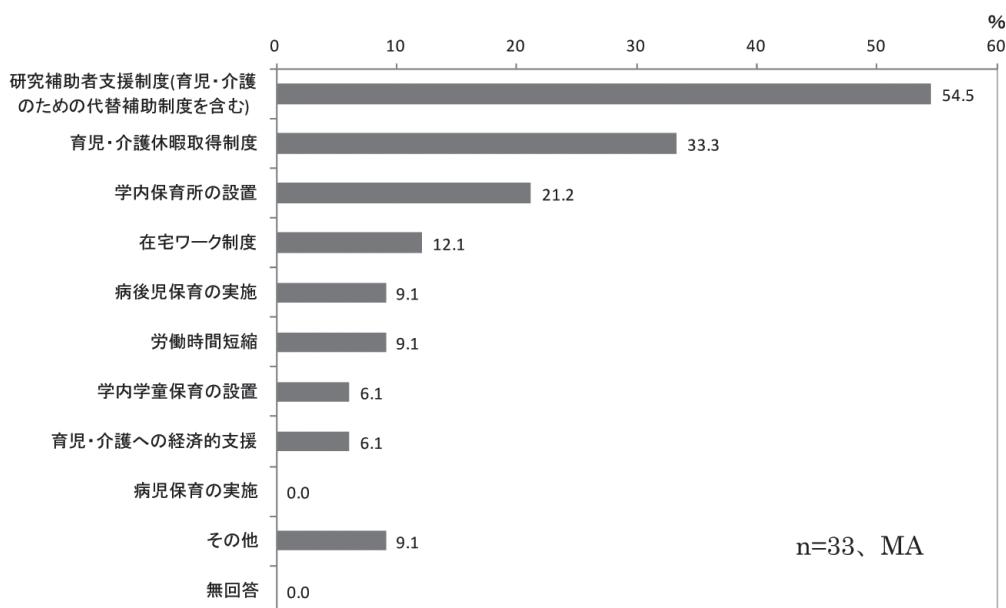
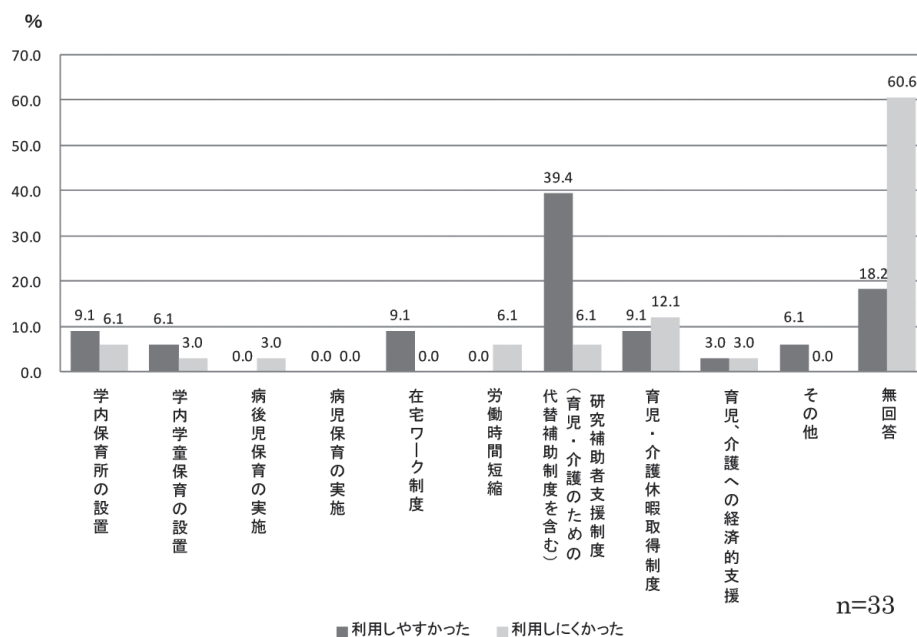


図8 利用しやすかった／利用しにくかった支援制度

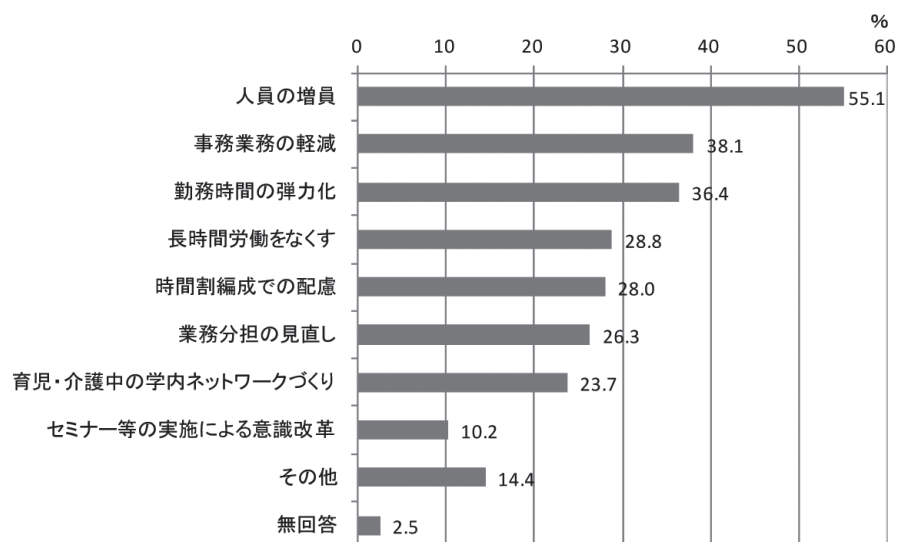


これらの支援制度以外に、仕事と生活を両立させるために、何が必要だと思うかを3件までの複数回答で求めたところ、図9の結果となった。

最も選択されたのは「人員の増員」55.1%であり、続いて「事務業務の軽減」38.1%、「勤務時間の弾力化」36.4%という結果となった。この結果を言い換えるならば、研究者自身は研究以外の事務業務について負担感を持っており、人員の増員による業務分担の見直しや弾力性をもった働き方が可能な環境を求めている、ともいえる。仕事と生活を両立させるための支援制度は男性研究者にも必要だと思うかを問う質問では、「必要だと思う」94.1%、「必要だと思わない」2.5%との回答であった。女性に必要な支援は、男性も求める支援であるといえよう。

仕事と生活の両立は、誰もが直面する課題である。これらの支援策を要する人に対して一律に運用していくのではなく、状況に応じたメリハリのある運用ができるかどうか、限りある人員でさらに増えていく事務業務をどう効率化していくのか、その体制をいかに構築できるかなど、「働く場」としての大学をどう整えるのかが、支援策をより効果的に運用するポイントになってくるのではないだろうか。

図9 支援制度以外に仕事と生活を両立させるために何が必要か



4. 今後の展開と課題

本調査は第1次調査の追跡調査でもあるため、第1次調査のデータとのひも付けが困難なものを除く95件については、性別、現在の職位（教授、准教授、講師、助教など）、年代などの属性別のクロス集計を行うことが可能である。今後、状況や立場に応じた支援策を検討し、現場で求められている支援策とその課題を提示できるよう、さらに分析を進める予定である。

<参考文献>

国立女性教育会館 2013年『大学における男女共同参画についてのアンケート調査報告書』

『NWEC実践研究』第5号（2015年2月）より再録

第1章

韓国調査報告

石崎 裕子

1. はじめに

本研究課題の一環として、国立女性教育会館では、2012年11月11日～14日まで、韓国で学術調査を実施した。

韓国においては、科学技術と人材が国の重要な資源と認識され、女性の科学技術人材の育成・登用に関しても、近年、積極的な取組が展開されている。2001年には11.4%（『平成20年版科学技術白書』）だった韓国の女性研究者比率は、2006年には13.1%（OECD “Main Science and Technology Indicators 2008/2”）、2008年には15.6%、さらに2011年は17.3%と女性研究者比率は上昇中である。

なお、日本の女性研究者比率も、2013年3月31日現在で14.4%（総務省「科学技術研究調査」）となり、過去最高を更新した。しかし、韓国をはじめ他の主要国と比較してもいまだに低い水準である。

韓国の女性研究者比率をめぐる進展の背景には、韓国政府が策定したSTEM分野（科学・テクノロジー・エンジニアリング・数学分野）における女性の育成と活用政策がある。例えば、この取組のひとつとして、韓国を代表する女子大学の梨花女子大学では、女子大学では世界初となる工学部を設置した。こうした取組の成果が、STEM分野における学位取得者の増加という形であらわれている。

2001年に制定された「科学技術基本法」では「政府は女性科学技術者の養成及び活用に必要な施策を講じ、かつ推進しなければならない」とされている。翌2002年には「女性科学技術者育成支援法」が制定され、この法律に基づき積極的措置等が実施された。このように、女性科学者の採用システムが法制化され、STEM分野での女性の採用を2007年度までに20%にすることや3年間で、女性のために200の教員ポストを設けることが目標として設定された。この結果、国公立大学の女性教員は徐々に増加傾向を示している。さらに、女性科学者育成を目的とした全国的機関としてNIS-WIST（National Institute for Supporting Women in Science and Technology）も発足した。これらの取組が推進力となって、現在の韓国の女性研究者比率の伸張があると考えられる。

この点をふまえ、ソウル市内およびソウル近郊の大学等を訪問し韓国における女性研究者や女子学生をめぐる現状と支援などについて聞き取り調査を行った¹⁾。

訪問先は以下のとおりである。

- ①成均館大学
- ②ソウル大学
- ③韓国女性政策研究院

④ヘウォン女子高等学校

本稿では、今回のインタビュー調査によって明らかになった訪問先の大学や女子高校における女性研究者や女子学生の現状や支援内容、および成果と課題などについて報告する。

2. 訪問先の沿革・概要

①成均館大学

朝鮮王朝の最高教育機関「成均館」（1398年創立）を母体とし、韓国最古の大学と言われている。1953年、総合大学への昇格を果たす。ソウル市内の人文社会科学キャンパスには、文系と芸術系の学部が、水原市の自然科学キャンパスには、理系と体育系の学部が設置されている。1996年からはサムソングループが大学の運営に関わる。1998年には、建学600周年記念式が挙行された。総学生数約25,000人（2011年10月現在）。東京大学や早稲田大学をはじめとする日本の多くの大学とも協定を結んでいる。



成均館大学図書館

②ソウル大学

19世紀末に朝鮮王朝が設立した近代的な高等教育機関に起源を発する韓国を代表する名門大学である。1945年の日本からの独立後、1946年10月、既存の9つの専門学校や師範学校を統合し、Seoul National University として開設された。1950年9月には薬科大学を設立、さらに1953年4月には、芸術学部と音楽学部、獣医学部を設置する。現在は、16学部と1つの一般大学院と9の専門大学院からなる。



ソウル大学キャンパスの様子

③韓国女性政策研究院（Korean Women's Development Institute、略称KWDI）

1983年3月29日設立（設立のための根拠法は1982年施行）。韓国の女性関連政策の調査実施機関である。施設は本館（講堂あり）、女性のためのフォーラム館、宿泊棟からなる。2005年7月以降は、「国立経済・人文科学調査院」の所轄である。また、2007年5月以降、韓国語の組織名称が、Women's Developmentからgender policy research instituteに変更されている。現理事長のChoe Keum Sook氏は、13代目である。

組織構成は、理事長以下、調査助言委員会、計画・調整部、ジェンダーに配慮した政策調査部、家族・社会政策調査部、ジェンダー平等&人的資源開発政策部、女性関連政策局、総務部の各部門からなる。

2012年度の調査目標は次の4点である。

- 1) 女性、家族、成人政策間の連携の強化、
- 2) 女性の就労機会の拡大
- 3) 女性と子どもの人権の推進とジェンダー平等に根ざした文化の普及啓発
- 4) ジェンダーに配慮した諸政策実施のための基盤形成

これまでに韓国女性政策研究院が開発したジェンダー主流化のためのプログラムは、ジェンダー統計、ジェンダー影響評価、ジェンダー予算がある。

また、定期刊行物に、Research on Women, Gender Review, GEPRE, KWDI Briefがある。

国立女性教育会館とも連携協定を結んでいる。



韓国女性開発研究院（KWDI）

④ヘウオン女子高等学校

ソウル市郊外にある1972年創立の私立女子高校である。ヘウオン女子高校は、独自の財政、独自の教育課程で運営される自律型高校である。校訓は「賢く、堅固かつ誠実に、美しく、正しく」。ソウル市教育庁から2008年に「よい学校づくり支援校」優秀校、2009年「学校評価優秀校」として表彰される。



ヘウオン女子高等学校

3. 聞き取り調査から

①成均館大学の女性研究者支援と WISSET の事業概要

成均館大学の工学系の教員 240 名中、女性教員は 2 名にすぎない。工学系の女性教員が極めて少数派である背景には、そもそも学部的女子学生が少なく、卒業後、研究者や大学教員を目指す女性が少ないことがある。成均館大学は、WISSET（韓国女性科学技術工学センター）の京畿道地域の実施機関であり、WISSET の助成（1 年間に 2 億 1 千万ウォン）を受けて、女性研究者を増やすための事業を行っている。

WISSET は、2002 年 12 月に制定された「女性科学技術者育成支援法（Act on Fostering and Supporting Women Scientists and Engineers）」に基づき、女性科学技術者の養成と活躍促進を目指して、教育科学技術部（日本の文部科学省に相当）からの委託によって設立された。女性研究者や技術者、理科系的女子大学院生や学生の支援、さらに、女子中高生に向けた意識啓発事業に取り組んでいる。

実際に事業を行う WISSET の事業体には、拠点センターと実施機関である地域事業団の 2 種類がある。拠点センターは全国に 5 カ所ほどである。成均館大学のような地域事業団は、全国に 20 カ所くらいある。予算は競争的資金である。申請書の提出と発表を行い、その結果、採択されるかどうか、またその順位が決まる。順位によって、配分される予算の金額が異なる。成均館大学の 2 億 1 千万ウォンの助成金額は 1 等の金額である。

事業は 5 年計画である。毎年末に評価が行われ、順位がつけられ、翌年配分される予算金額が決定する。

成均大学の WISSET の助成を受けた取組は、女子中高生、学部生、大学院生・卒業生を対象に行っている。

1) 女子中高生対象の事業

女子中高生の理工系学部への進学を支援するための事業である。成均館大学と水原大学と共同で運営している。特に、水原大学が力を入れて取り組んでいる。

女子中高生の中には、理系科目に対して拒否反応や苦手意識を持っている生徒もいる。女子中高生向けに大学の研究室や実験室の見学会や成均館の女子学生が中学や高校を訪問し、実験を実施するなど、女子中高生たちに科学の面白さや楽しさに気づいてもらう事業を実施している。

実験を体験してもらう事業では、生物、物理、数学、科学工学、材料工学、電子工学の 6 つのグループで実験を行っている。例えば、生物では人体器官の把握や葉脈の観察を行う。

こうした取組では、女子学生の存在が女子中高生たちにとっては身近なロールモデルの役割を果たしている。このような取組は将来的には、理系の女子学生を増やすことにつながる。

2) 学部生対象の事業

理系的女子学生たちに自信を持たせ、社会でリーダーシップを発揮できるようになることを目指している。女子学生たちには、ロールモデルとなる女性研究者の研究成果を紹介したりしているが、このほかにも、成均館大学では、「性認知的工学教育」を取り入れた授業を実施している。これは教育心理学の教員が開発し、普及させた教授法である。教員に対しても、性認知とはどういうことな

のかという説明から行い、大学側の理解のもと、積極的に働きかけている。この教授法では、初回の授業時と最後の授業時に、40問程度の質問からなるアンケートを男女両方の学生に対して実施する。なお、他大学でも、成館大学と同じ質問紙が使われている。

例えば、「化学反応工学Ⅰ」という科目で実施したアンケートでは、「一般的に化学反応工学を使用する領域は、男性が優れている領域であると思う」「この授業でこれから行う実習や実験に自身がある」「自分は、チーム活動時にリーダーの役割をうまく担うことができる」「この授業で男女混合チームが構成された場合、能力があれば女子学生もリーダーの役割を担ってもいいと思う」といった性別役割分担意識やリーダーシップなどについて訊ねている。初回と最終回に同じ内容のアンケートを行うことによって、「性認知的工学教育」の授業を受けた学生たちの意識の変化を知ることができる。

工学部という学部の特性上、力仕事などで男性の力が必要になることもある。パソコンの組み立てや大きな装備を使った授業などでは、女子学生に対して、教員が授業中、気をつけないといけないことや配慮することもある必要である。また、工学＝（イコール）男性という固定的なイメージがあるが、女性を排除することのないように男性教員にも働きかける。

男性教員たちも、WISSETの業務を積極的に担当してくれており、女子学生支援に対して、男性教員の間でも理解が得られている。



成均館大学での聞き取り調査

②ソウル大学の女性研究者支援の取組

今回のソウル大学の訪問にあたっては、Chung,Chinsung氏とLie,Kwang-Sook氏の2人にインタビューを行った²⁾。

Chung氏の話によれば、2003年、教育公務員法が改正され、四年制国公立大学に女性教授採用目標制度が導入された。このときにソウル大学では33名の女性教授が採用され、女性教員の割合が増えた。しかし、採用にあたっては試験が行われるわけではなく、どうしても男性優先の採用となってしまう、特別に優れた女性でない限り、採用に至るには難しい現状がある。現在ソウル大学全体の女性教員比率は13%程度である。特に、学部によって差があり、人文系の5割をはじめ看護系や生活科学系では女性比率は比較的高いが、それ以外の学部では低い。女性教授会でも、女性教

授比率を高めようと主張をしている。なお、大学院生の男女比は5対5、学部学生の男女比は6対4である。女子大学院生の進路については、文系も理系も研究者をめざす比率は低く、出版社や銀行など民間企業に就職するケースが多い。

また、管理職につく女性教授の割合を増やす必要もある。学長、副学長（3名）、所長等の管理職に女性は一人もいないのが現状である。大学評議会では女性は50名中わずか2名である。ちなみにこの2名の女性教授は、学内では比較的女性教員の多い看護学部と生活科学部の教員である。

教員採用にあたり、女性差別がなかったかどうかについては、教務課のもとに設置された両性平等推進委員会がチェック機能を果たしている。

Chung氏が女性教授会の会長だった時、STC（Stop Tenure Clock）制度を提案し、2010年度から導入された。女性教員が出産・育児のために休業した場合、昇進審査の際、論文数などの研究業績の評価に2年間分の猶予を与え、授業負担についても、本来1学期中に3講座担当しなければならないところを、論文指導1講座のみの担当でよいことにした。この制度により子育て中の女性教員が、体力的にも時間的にも少ない授業負担で済み、休職せずに研究活動を継続することが可能となった。

また、女子大学院生に対しては、SGC（Stop Graduation Clock）制度とし、出産した場合は、論文の提出期間を2年間延長することができることとした。

韓国の総合大学の多くは女性教授会を組織しているが、ソウル大学の女性教授会は、韓国政府が女性研究者支援を開始する以前の1989年にいち早く発足した。当初は、マイノリティである女性教員の親睦会的な集まりであったが、次第に女性教員の地位向上を目的とした活動に取り組むようになっていった。加入率は100%だが、実際の参加者は50～60名である。年2回春と秋に総会を開催している。ワークショップやピラティスを週1回やるなど趣味的な行事も行っている。女性用トイレが校舎のすべての階に設置されるようになったのも、女性教授会の提案による。

学内保育園は、生活科学部の提案で設置された。0歳から就学前の教職員と大学院生の子どもを受け入れている。大学からの補助金により保育料も少ない負担で済むようになっている。大学全体で約400名が利用しているが、まだ待機児童が多い。フルタイムの保育だけではなく、部分的・臨時的な預かり保育の仕組みも整えていく必要がある。

このほか教員だけでなく職員も含めた学内の女性支援としては、2002年から性暴力防止センターを設置し、カウンセリングから調査および事後対応まですべて対応していた。2012年からは、新たに人権センターを設立し、セクシャル・ハラスメントや男女差別を含め、広く人権侵害を扱っている。本人または第三者から人権センターに申し立てがあった場合、調査委員会が発生する。調査委員による調査の後、人権センターに報告書が提出され、この結果が大学に報告される。例えば、女性教授を学科長にさせないような動きがあった場合、人権センターに申し立てをすれば、調査から事後処理までワンストップで対応するしくみになっている。

③韓国女性政策研究院（KWDI）への聞き取りによる韓国における女性研究者の現状

大学教員両性平等養成任用制度は、国立大学を対象とする女性教員を増やすことを求める代表的な制度である。よく知られた制度であるが、特別な予算措置はなく、努力目標である。教育科学技

術部が制度を実施し、KWDIが実際の制度の運用・管理を担う役割を果たしている。

38の国立大学が、2年に一度、女性教員についての目標値を設定の上、「両性平等措置計画」を策定する。毎年、各大学は、女性教員の割合、学内の各委員会での女性管理職の割合、女性人材育成の取組といった計画の進捗状況について、KWDIに対して報告する義務がある。

優れた実績を達成した大学は、両性平等優秀大学として、3年に1回、2大学が表彰される。優秀大学には、女性教授1名の採用枠（30億ウォン相当³⁾）が与えられる。優秀大学以外にも、優れた取組を行った大学、2～5校に対して年間5千万ウォンの支援が行われる。

このようにKWDIでは、大学教員両性平等養成任用制度に関して、教育科学技術部からの依頼を受けて、1) 実績報告書のフォーマット作成、2) 両性平等推進担当者への説明会、3) 優秀大学の取組発表のためのシンポジウムの開催、4) 優秀大学の学長を訪問し、KWDIと教育科学部委員会が表彰し、学長インタビューを行う、5) 取組が進んでいない大学へのコンサルティングなどを行っている。

このほか、法律制定のための資料収集や制度の分析結果をふまえた政策の問題点の指摘、国会からの要求に応えることもKWDIの業務である。

また、両性平等推進委員会は、国立大学だけでなく私立大学でも設置されている。法律でも女性教員を20%とすることが義務化されている。

2004年から2006年にかけて、大学における女性教員のあまりの少なさが社会的課題と認識され、国会においても現在の政策では効果が不十分ではないかと問題となった。政府が女性教員枠の増員に動き、3年間で200名の増員が行われた（1年間で70名の増員）。しかし、短期間での女性教員枠の増強には副作用も生じた。この時期に採用された女性研究者の能力を疑問視する意見もあった。KWDIのSeon-Mee Shin 研究員によれば、両性平等推進委員会の男性教員へのヒヤリングでは、「女性研究者が経験している苦勞を知らなかった」ということが明らかになった。

2006年度以降、女性研究者の採用枠は、元に戻っている。国公立大学の女性研究者比率は、2004年度は10.3%、2011年度は13.3%と3%しか伸びていない。一方、私立大学では、2004年度17.3%、2011年度は21.8%で目標の2割を超えることができた。

教育科学技術部の女性教員達成目標は20%（理工系女性教員は25%）である。これに対して、EU諸国の達成目標は25%（新規採用者については33%）である。韓国の目標値は、EU諸国よりは低く設定されている。

女性教員採用の効果・成果を実証することが難しいため、女性教員の採用が増えていかないという課題がある。ここでの「効果」とは具体的には、1) 女性教員にとってのロールモデルを示すことの効果、2) 男性が両性平等の視点からソーシャル・スキルを学ぶ、という2つの側面を指す。効果を実証的に検証したいが、この種の研究に助成金がつきにくいのが悩みである。



韓国女性政策研究院での聞き取り調査

④ヘウォン女子高等学校の科学教育

ヘウォン女子高校では、2010年に科学重点高校の指定を受けた。

科学重点高校の指定は、教育科学技術部が、科学技術推進政策の一環で行う科学技術人材育成の取組の一つであり、日本の制度を参考に2009年から始まった。2009年に53校、2010年に47校設置され、科学重点高校は、自律学校に指定され、施設費として5億ウォン、運営費として毎年1億5千万ウォンの支援を受けることができる。

科学重点高校では、少なくとも2つの理科室と2つの数学教室を備えることが求められ、これらの教室設備を活用し、理科と数学への深化教育を実施する科学重点課程を開設する。

授業単位における数学と科学の割合は、科学高校が60%、科学重点高校が45%、一般高校が30%であり、科学重点高校は科学高校と一般高校の中間に位置づけられる。1年生の時には、科学体験活動や科学教育科目を追加履修し、2年生になるとコース別に実験中心の教育を受ける。

ヘウォン女子高校の場合は、人文社会コースと科学重点コースにカリキュラムが分かれている。当初、人文社会コースが10クラスに対し、科学重点コースは2クラスにすぎなかったが、現在では、人文社会コースが7クラスに対し、科学重点コースは5クラスに増えている。女子の理系教育に力を入れ始めた結果、近年は、優秀な生徒が科学重点コースに集まる傾向がある。

<科学重点コースのカリキュラムについて>

豊富な体験活動や実験、大学と連携した講座などが盛り込まれている点がカリキュラムの特徴として挙げられる。

1年生では、科学と数学を各9単位履修し、さらに科学・数学に関する体験活動を60時間以上履修する。授業はレベル別に分かれて行われる。1年生のアドバンスト実験(ひとりあたり12時間)では、静電気の誘導、トランジスタの利用回路、ファラデーの電磁誘導、鏡とレンズ、熱気球づくりなどの実験を行っている。科学キャンプや数学キャンプも行われている。

また、探求活動は、ソウル市内の大学と連携し、分野ごとのチームに分かれて行われる。「ダーウィンチーム」(生物分野)では、ソウル大学の生物教育を専攻する大学院生が指導する。「アボガドロチーム」(化学分野)は、ソウル科学技術大学精密化学科イ・ドンウク教授と大学院生による指導

を受ける。「チャン・ヨンシルチーム⁴⁾」(地球科学分野)は、高麗大学地球環境学科チェ・ソクチュ教授と大学院生が指導を担当する。

生徒たちは、自由研究の成果を全国科学展覧会やソウル市科学展覧会などに出品したり、未来の科学者のためのリーダーシッププログラムへ参加したりするなどしている。

このほか科学者を招いた講演会、校内科学発明品大会、科学や数学をテーマにした映画鑑賞など日々の学校生活でも、科学に関する様々な行事が行われている。

<理系進学の特長>

日本以上に学歴社会である韓国において、大学進学は、高校生にとって人生の転換点となる重要な節目である。韓国の大学全体の総募集定員の文系と理系の割合は、現在、文系3に対して理系7と理系の募集人員の方が多い。つまり、理系の方が全体的な競争率が低く、文系に比べて入りやすい傾向がある。以前は文系と理系の割合は6:4くらいで文系の募集定員の方が多かったが、科学人材の養成に力が入られるようになったことを背景に理系の定員が増えている。このため、進路指導においても、理系への進学を勧めるようになった。

しかも、大学卒業後の就職を見据えた場合でも、理系の方が有利である。IT関係、生命工学技術、環境工学、通信技術、ロボット開発など、韓国が現在力を入れている分野は、理系の専門性が求められるものが多い。また今後は、同じ会社に勤め続けるのではなく、転職が増えていくと考えられるが、この点においても科学技術分野の専門的な知識を持っている方が有利である。

韓国でも、結婚後も仕事を続ける女性が増え、共働きの家族が増えている。女性の再就職の場合も、理系の方が有利である。理系の専門職の方が男女差がなく、男女同じ待遇を受けやすい。女子学生にとっても、理系分野の進路を選択することは、将来にわたってプラスの意味が大きい。



ヘウオン女子高等学校での聞き取り調査の様子

4. おわりに

2000年代以降、韓国は、「女性科学技術者育成支援法」(2002年)、「教育公務員法改正」(2003年)による女性教授採用目標制度の導入をはじめとする学術分野における男女共同参画を推進するため

の法整備を次々と進めてきたこと、そして、国立大学の女性教員を増やすための取組である大学教員両性平等養成任用制度の実質的な運用・管理をはじめとして、法律制定に向けた資料収集や制度の分析など、大学における男女共同参画を推進していく上での韓国女性政策研究院（KWDI）の果たす役割の大きさが、インタビュー調査からも改めて明らかになった。

一方で、ソウル大学や成均館大学での女性研究者へのインタビューでは、女性教員から、女性研究者のみを支援することに賛成できない旨の発言もあった。男性以上の努力を惜しむことなく自らの実力で女性差別を乗り越えて、常勤職を得た優秀な女性たちの女性に特化した支援への複雑な思いを垣間見ることができた。しかし、男性中心の学部や学科の中で少数派として孤立しがちな女性研究者の学内での情報交換やネットワークづくり、さらには大学に対する男女共同参画の視点に基づいた問題提起のためにも、女性教授会のような組織の存在意義は決して小さくない。実際、ソウル大学のSTC（Stop Tenure Clock）制度やSGC（Stop Graduation Clock）制度は、女性教授会の積極的な働きかけがあったからこそ実現に至った。

また、WISSETの助成による全国各地の大学での女子学生や女子高生に対して、科学の面白さを知ってもらう取組は、日本の大学でも、女子学生や女子高校生を対象に実施している。また、今回訪問したヘウォン女子高校のような科学重点校の指定は、日本の「スーパーサイエンスハイスクール」の指定を意識していることが伺える。

ひとりでも多くの若い女性たちに科学の面白さを知ってもらうことによって裾野を広げること、同時に、科学者・技術者となった女性たちが、それぞれの専門分野で男性と同等にリーダーシップを発揮することができる仕組みをさらに整えていくこと、いわば広さと深さの2つの側面からの取組が、女性研究者が少ないという共通の課題を抱える日韓両国において、今後ますます求められる。

<注>

- 1) 本調査の実施にあたっては、朴 美京氏の多大なる協力を得た。記して感謝したい。
- 2) Chung, Chinsung氏は、社会学部教授でソウル大学の女性教授会の会長経験がある（2008年～2009年）。2012年7月からはソウル大学人権センター長（兼相談センター所長）を務める。専門は歴史社会学、女性学などで、ソウル大学における女性研究者のロールモデル的存在である。Lie, Kwang-Sook氏は、ドイツ語教育学部の女性教授である。
- 3) 人件費のみではなく、研究プロジェクトを運営する費用などの間接的効果を費用換算した金額である。
- 4) チャン・ヨンシル（Jang Yeong-sil、1390年頃～1450年頃）は、朝鮮王朝前期の有名な科学者である。

<参考文献>

日本学術会議科学者委員会男女共同参画分科会、2008、「提言 学術分野における男女共同参画推進のために」（<http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-20-t60-8.pdf>）
 総務省、2014、「統計トピックスNo.80 我が国の科学技術を支える女性研究者—科学技術週間（4/14～4/20）にちなんで—（科学技術研究調査の結果から）」（<http://www.stat.go.jp/data/kagaku/kekka/topics/pdf/tp80.pdf>）

第2章

中国における女性研究者支援の現状

石崎 裕子

1. はじめに

「第3次男女共同参画基本計画」（2010年12月閣議決定）「第12分野 科学技術・学術分野における男女共同参画」においては、2020年までに、自然科学系の女性研究者の採用目標値を30%にする成果目標が掲げられている。文部科学省の実施する「女性研究者研究活動支援事業」¹⁾によって、学内保育室の設置、研究補助者措置制度、女性枠による教員採用・養成など女性研究者の研究環境の整備を行う大学も、国立大学を中心に増えてきた。しかし日本の女性研究者比率は、依然として14.0%（2012年）と極めて低い水準にある（内閣府・男女共同参画推進連携会議2013）。

このような女性研究者をめぐる状況をふまえ、国立女性教育会館では2012年度より科学研究費補助金により「女性研究者支援のためのシステムの構築と政策提言のための研究. 日中韓の比較から」（基盤研究 C、研究代表者 内海房子）に取り組んでいる。この研究の目的は、科学技術・学術分野における女性研究者の登用と参画を推進するための政策とシステムを提示することである。

本研究課題の一環として、国立女性教育会館では、2014年6月15日～18日まで、中国で学術調査を実施した。

中国においても、女性研究者の活躍は、男女平等の推進に関わることと認識されている。国務院制定の「中国婦女発展綱要」²⁾（第3期、2011年～2020年）では、「三 発展の領域、主要目標、戦略措置」の（二）「女性と教育」という項目で、科学研究基金におけるジェンダーや女性に関するプロジェクトを増やすことが織り込まれ、高学歴女性の発展を保障する方針も明記されている。

この点をふまえ、北京市内の大学および研究機関を訪問し、中国における女性研究者や女子学生をめぐる現状と支援などについて聞き取り調査を行った³⁾。

訪問先は、以下4件である。

清華大学教育研究院常務副院長 史静寰教授

北京大学中外婦女問題研究中心常務副主任 魏国英教授

中華女子学院副学長 李明舜教授

中華全国婦女連合会婦女研究所 肖揚副所長

本稿では、今回の訪問調査によって明らかになった中国の女性研究者や女子学生への支援の現状を報告する。

2. 訪問先の沿革・概要

清華大学

1911年、義和団の乱の対米賠償金から米国留学予備校として創設された清華学堂が前身である。翌1912年、清華学校に改名される。1925年、大学部が設立され、1928年、国立清華大学に名称を改める。創立以来、中国と西洋の文化・学術の相互作用を大切にしてきた大学である。

1937年、日中戦争に伴い、雲南省昆明市に移転し、北京大学と南開大学と連合し、国立西南連合大学となる。北京市内の現在の地にキャンパスが戻るのは、戦後の1946年である。中華人民共和国成立後の1952年、政府による院系調整と呼ばれる大学の学部・学科など教育体制の調整が行われ、清華大学は、理科系の分野に特化した大学となる。

1978年の改革開放後は、総合大学へと発展を遂げてきた。現在は、理学、工学、人文学、法学、薬学、歴史、哲学、経済、経営、教育、芸術など14の学院と56の系からなる。歴代の国家主席をはじめ、創立以来、優秀な卒業生を輩出してきた中国で最も名声の高い大学のひとつである。

2013年のデータによると、女子学生数は、学部生15,000人中4,000人、修士課程8,000人中2,700人、博士課程6,600人中1,800人である。また、女性の専任教員は、3,000人中約600人である。リサーチ・スタッフ（研究員）は、2,900人中女性は約1,100人である。



清華大学正門

北京大学

1898年、清朝末期の光緒帝の勅書により京師大学堂として設立された。辛亥革命後の1912年、国立北京大学と改称し、中国最初の国立大学となる。近代を代表する高名な教育家、蔡元培が校長だった1920年には、全国に先駆けて女子学生の入学を認め、男女共学を実現させた⁴⁾。

日中戦争中は雲南省昆明市に移転し、清華大学と南開大学と連合し、国立西南連合大学となる。1946年、北京市内の現在の地に戻る。1952年に行われた院系調整では、北京大学は、文系と理系の基礎教育と研究主体の総合大学と位置づけられる。このときの院系調整では大学の再編が全国規模で行われ、北京大学や上述の清華大学もその例外ではなかった。清華大学の文学部などが、北京

大学に統合され、北京大学からは工学部を清華大学と天津大学に移した。医学部も分離・改組したが、2000年に、北京医科大学を医学部として再統合した。清華大学と並ぶ中国を代表する大学として、各界で多くの卒業生が活躍している。

2013年の女子学生比率は、学部生が約46%、修士課程56%、博士課程41%である。修士課程で女子学生の割合が高くなるのは、女子の就職難が関係していると考えられる。教員については、約2,500人中、女性は約26%である。職位別では、教授15.4%、副教授33.6%、講師52.2%であり、職位が高くなるほど女性の割合が低くなっていくのは、日本の大学と同じ傾向である。

中華女子学院

前身は、1949年に、河北省立北平女子職業学校を接収して創設された新中国婦女職業学校である⁵⁾。設立には、宋慶齡、何香凝ら中国の女性革命家が関わっている。翌1950年には、中華全国婦女連合会幹部学校となる。中華全国婦女連合会の幹部候補生養成学校という性格もあり、長年、職業訓練など実学が教育の中心だった。

1978年の改革開放後は、成人女性のための高等教育機関に改組され、1984年、中華全国婦女連合会幹部学院と改められた。北京で世界女性会議が開催された1995年、北京市内の現在の場所に移転し、校名も中華女子学院と一新される。2002年、成人女性のための高等教育機関から普通高等教育機関への転身を図り、4年制大学への昇格を果たす。2006年には、中国初の学部レベルでの女性学専攻を開設した。

中華女子学院は、共産党の指導下にある中華全国婦女連合会（以下、婦女連）と中国教育部の二重管理のもとにある唯一の女子大学である。校章が婦女連のシンボルマークと同じであることから、創立から現在に至るまでの両者の深いつながりが感じられる。

在籍者数（修士課程、研究生を含む）は約7100人である。短大レベルの高等職業教育課程（3年制）とリカレント教育のための社会人教育課程も設置している。高等職業教育課程の放送学科だけは共学であるが、男子学生は100名以下である。

専任教員約320名中、男性教員の割合は35%程度で、女性教員が半数以上を占めている。また、教育中心の大学のため、大学院に進学する学生は、例年1割程度と少なく、多くの学生が就職を希望している。

日本の女子大学とも交流があり、日本女子大学、十文字学園女子大学、九州女子大学と協定関係にある。



中華女子学院 キャンパスの様子

中華全国婦女連合会婦女研究所

中華全国婦女連合会は、共産党の指導下に置かれた中国最大の全国規模の女性団体である。1949年4月の設立以来、中国の女性関連の法律の制定や政策決定にも、大きな影響を与えてきた⁶⁾。1991年1月、中国の女性やジェンダー問題を包括的に研究する専門機関として、婦女連が設立したのが婦女研究所である。ジェンダーの視点から、中国の法律や政策・制度への提言を行うことを目的に、設立以来数多くの性別統計調査や社会調査を実施し、その成果は報告書にまとめられている。また国際シンポジウムなども主催している。このほか1999年に婦女連の働きかけによって誕生したジェンダー研究者の全国的なネットワークである中国婦女研究会の事務局の役割も担う⁷⁾。

研究所の組織としては、総合本部、リサーチ事務オフィス、情報センター、女性理論研究部、女性史研究部、政策・法律研究部、国際女性部、女性学編集部の8つの部門から構成されている。また、所員33人のうち、研究員は24人である。研究員の約8割が、修士または博士の学位を持つ。



中華全国婦女連合会婦女研究所での聞き取り
(左：肖揚副所長、右：馬冬玲研究員)

3. 聞き取り調査から

清華大学 史静寰氏⁸⁾ のジェンダー研究

史氏のジェンダー研究テーマは次の2つに大別される。1つは、貧困女兒の問題である。そして2つめは、高等教育とジェンダーである。

貧困女兒の問題については、中国西部地方の貧困と関連づけた研究を行ってきた。1995年に北京で開催された世界女性会議の NGO フォーラムでは、「女兒の教育」に関するフォーラムを校長や教頭の職にある女性たちと一緒に開催している。また、これまでに世界銀行や国連開発計画 (UNDP) とも協働して社会的弱者や貧困問題のプロジェクトに携わってきた。

高等教育とジェンダーに関する研究については、1990年代半ば以降、大学においてジェンダー研究をどのように普及させるかということを考えてきた。1994年、史氏は前任の北京師範大学でジェンダー研究が専門の教員と共同で「ジェンダーと教育」という科目を開講している。学部生を対象に「ジェンダーと教育」を開講した目的は、ジェンダーの視点から社会をみつめ直したときに、どのような世界が見えてくるかということを経験する学生たち、特に女子学生たちに理解してほしいためである。

ジェンダーの問題を考えるにあたり、中国ならではの奇妙な現象が起こっている。1949年に中華人民共和国が成立すると、学校教育においてもすべての男女差は撤廃された⁹⁾。1960～70年代には、「女性は天の半分を支える」というスローガンの下、女性の社会的労働への進出がすすめられた。このように社会主義体制のもとで、男女平等教育がすでに行われてきたために、かえってジェンダーをめぐる問題は見えにくくなり、中国ではジェンダーの問題は存在しないと言われ続けてきた。このため、「ジェンダーと教育」を開講した当初は、ジェンダーに関する授業を行うこと自体、奇異に思われ、特に男子学生は授業に全く来なかった。史氏は、国連が提唱する「ジェンダーの主流化」を中国社会に浸透させていくことが、いかに難しいことかを痛感した。

それでも、学生たちに単に知識を与えるだけではなく、議論を通してそれぞれの経験を共有する中で、女子学生たちが自分自身や社会をもう一度見直し、自分の抱える悩みが、単なる個人的な問題ではなく、ジェンダーの問題に起因することに気づく時、「ジェンダーと教育」の授業の効果を史氏は実感する¹⁰⁾。

さらに史氏は、2000年秋から、中国の基礎教育で使われる教科書と学校現場の実態を把握することを目的に、「中国の幼稚園、小中学校、成人識字教材のジェンダー分析研究」に取り組んだ。これは、総勢20名をこえる専門家が参加した「隠れたカリキュラム」についての共同プロジェクトである。豊富なデータを駆使して、中国の教科書の中に潜むジェンダー・バイアスを可視化し、男女平等教育を謳う中国の教育が、実はまったく男女平等などではなく、むしろジェンダー・イデオロギーが深く作用していることを明らかにした。この成果をまとめた論文集が、史静寰編著『走進教材与教学的性別世界』（教育科学出版社、2004）である¹¹⁾。



清华大学史静寰教授

首都女教授協会

上述のように、教育分野におけるジェンダー研究の道を切り拓いてきた史氏は、実践活動として、北京の女性研究者のネットワークづくりにも力を尽くしている。1990年代半ば、史氏は「首都女教授協会」を立ち上げた¹²⁾。設立当初は理事長で、現在も会長（2期目）を務める。史氏の名刺や清华大学ホームページの教員紹介欄にも、「首都女教授協会」の記載があることから、北京の大学関係者の間でのこの団体の存在感の大きさがうかがえる。

「首都女教授協会」は、北京市内の70大学が加盟するNGO的な組織である。加盟の仕方は、個人ではなく、大学名義での加盟であるが、女性教職員の労働組合で入るなど、加盟単位は大学によって様々である。メンバーの資格は、副教授以上である。「首都女教授協会」は、単に女性教員の数を増やすことを目指しているわけではなく、研究面にとどまらず、大学の運営面でも、女性教員がリーダーや管理職として能力を発揮することができるように、女性教員の総合的な活躍の促進を目的としている。こうした女性教員のエンパワーメントを目指した活動を行うことにより、大学の上層部にアピールしている。

さらに、「首都女教授協会」では、女性教員だけでなく、女子学生に対しても支援を行う。改革開放後の大学の大衆化にともない、大学進学率全体が上昇していく中で、女子学生比率も2000年以降、急速に伸びてきた。2010年の学部女子学生比率は、50.9%と半数をこえ、すでに男女比は逆転している¹³⁾。目下、女子学生にとって切実な問題は、就職市場の自由化がもたらした就職難である¹⁴⁾。「首都女教授協会」でも、女子学生を対象に就職フェアなどキャリア支援活動を実施している。女子学生へのキャリア支援活動では、他の女性職業団体（例えば、法律関係の専門職の女性団体など）とも連携し、優秀なロールモデルを後に続く女子学生たちに示している。

また、70校の加盟大学のうち、40大学に下部組織がある¹⁵⁾。各大学の下部組織においても、女子学生に対するキャリア教育や経済的な困難を抱える女子学生に対する支援など大学ごとに様々な活動に取り組んでいる。

北京大学「女子学生発展協会」の「虹プロジェクト」

北京大学の「女子学生発展協会」は、学生同士のネットワークづくりとエンパワーメントの会である。「虹プロジェクト」というプロジェクトを立ち上げ、経済的な支援や能力開発など様々な活動を行っている。

「虹プロジェクト」の行う経済的な支援を受けるにあたっては、17項目の条件があり、あてはまる場合は男女に関わらず支援を受けることができる。しかし、その採用にあたっては、女子学生が優先される。経済的支援策には、返済義務のない補助金（1年間で2,000万人民元支給）と奨学金（1年間で3,000万人民元支給）、そして返済義務のあるローン（1年間で1,000万人民元貸与）もある。全寮制の北京大学では、農村部出身の学生もいるが、経済的な困難を抱えている学生は女子学生の方が多い傾向がある。

奨学金や補助金のほかにも、入学時に大学が行う新入生の家庭の経済状況調査で、支援が必要と判断された学生に対しては、生活用品などを支給している。このほか教員のアシスタントや図書館のアルバイトなど学内のアルバイトを紹介することもある。さらに優秀な人材であれば、卒業後、大学職員に採用されることもある。この場合も女子の採用が圧倒的に多い。

このほか女子学生を対象に、社会的に成功した女性を招き、これまでの経験を語ってもらうキャリア支援に関する講座も実施している。社会の様々な分野で活躍している女性の存在は、女子学生にとってキャリアを積み重ねていく上でロールモデルの役割を果たす。こうした女子学生への支援活動に際しては、外資系の化粧品会社との連携やアメリカ在住の華僑女性の協力など、学外とのつながりも大切にしている。



北京大学中外女性婦女問題研究中心
(ウィメンズ・スタディーズ・センター) の皆さんと

中華女子学院の全学共通必修科目「女性学入門」

中華女子学院では、全学部の一年生を対象に教養課程の共通必修科目として、「女性学入門」を1996年から開講している。中華女子学院の学生であれば、どの学部の学生でもこの科目を受講しなければならない。「女性学入門」には、「女性と健康」や「女性と教育」「女性と法律」といった内容を含む¹⁶⁾。

なお、教育部の認可を受けて、2006年に開設された女性学専攻の学部は、この全学共通科目としての女性学を担当する女性学系という教育組織がベースとなっている。

「女性学入門」が、全学必修科目となるまでには、学内の調整と理解も必要であった。当初、他の学部長や教員のなかには、女性学を教えることに対して、「なぜそのようなことを教えなければならないのか」と好意的ではない意見もあった。また、全学生が必ず履修することができるようにするためには、時間割の作成にあたっても調整が必要である。教務側からの「この科目はぜひとも必要である」という後押しもあって、全学必修化が実現した。

また、教材作りにも力を入れている。「女性学入門」のテキスト作成に際しては、欧米の女性学理論の翻訳にとどまることなく、中国女性の状況をふまえたローカライゼーションを意識した内容を目指した。編集作業は大変な面もあったが、「女性学入門」のテキストは、北京市の高等教育の優秀教材として高い評価を得ることができた。テキストのほかにも、参加型のプログラムを開発し、その補助教材としてDVDも作成した。授業では、最初にDVDを視聴し、その後、学生同士でディスカッションを行うなどしている¹⁷⁾。「女性学入門」は、受講生からの関心も高く、テキストやDVDなど教材開発においても、学外への波及効果の高さがうかがえる。

中華女子学院 武勤氏の女性博士課程修了者の就職に関する調査

中華女子学院女性高等教育研究センター研究員の武氏は、2012年より国家科学技術部に協力依頼し、女性博士の就職についての調査を行っている。この調査は、北京市内の7大学の大学院博士課程に所属する文系の大学院生男女1,200名を対象とする。調査方法は、質問紙調査とインタビュー調査である。武氏によれば、日本と同様、中国でも文系の大学院博士課程修了者の就職は厳しい。男女で比較した場合、男性の方がよりよい条件の就職先を得るケースが多く、女性は二重に困難を抱えている。また女性自身も、「安定的な仕事であれば研究職でなくてもかまわない」と消極的に考える傾向がある。大学院生たち、特に女子大学院生は、本心では研究職に就きたいと考えていても、なかなか希望どおりの職を得られないことが多い。研究者としてのキャリアを断念し、中学や高校の教員などになるケースもある。

2014年6月現在、調査結果を分析中で、今後、論文として発表するとともに、政策提言も視野に入れているとのことである。

中国における女性研究者支援制度への婦女連の貢献

中国では、理系女性の就業率は高くても、アカデミーの「院士」（科学者に贈られる最高栄誉の称号）のようなハイレベルの科学技術者の資格（日本の学術会議の会員に相当するような資格）となると女性は少ない。婦女連婦女研究所でのインタビューによれば、アカデミー会員に占める女性の割合は、5.6%にすぎない。2009年、当時の婦女連主席、陳至立氏¹⁸⁾は、女性研究者に関する政策提言を行い、科学技術部、教育部、国家自然科学基金委員会など政府の10部門と連携したプロジェクトを発表した。特に、婦女連として、研究支援機関である自然科学基金と社会科学基金および科学省の政策部門である科学技術部に対して、「高レベル人材女性育成の必要性」を提言した。この提言によって、次のような変化がもたらされた。

男女の能力が同じであった場合、女性を優先するという提言の結果、2010年には、女性の研究助成金採択率が、一般基金で32%上昇した。「青年基金」と呼ばれる若手研究者向けの助成金でも女性研究者の採択率が36%アップした。採択にあたっての自然科学分野での審査員の女性割合も、2010年には、9.2%にまでなった。

若手研究者対象の助成金の年齢制限は、これまで男女共に35歳だった。女性には出産・育児で研究を中断する時期があることを考慮し、年齢制限が女性のみ40歳へと引き上げられた。また、自然科学基金から助成金を受けている女性研究者が、研究期間中に出産・育児によって研究の遂行が困難になった場合は、研究期間を延長することも可能となった。

さらに、2011年には、婦女連と科学技術部との連携について宣言が出された。これにより、婦女連と科学技術部が連携して、具体的な施策を連携して実施していく第一歩が踏み出された。

このように物理学者でもある陳氏が、婦女連主席を務めた時期に、中国の女性研究者支援政策が、大きく前進したことからは、全国規模の女性団体である婦女連の女性政策への影響力の大きさをうかがえる。

4. おわりに

インタビューにあたり、どの訪問先でも、必ずといってよいほど言及されたのが、自然科学基金の青年部門の女性の年齢制限の変更だった。日本の科研費に相当する研究助成金の応募年齢の引き上げは、中国の若手女性研究者にとって朗報であり、いかに大きな出来事であったかがうかがえた。日本社会以上に、結婚すること、そして結婚したら出産をすることが当たり前の中国社会において、女性研究者は28歳から29歳くらいで博士課程を修了しても、結婚・出産によって、キャリアが中断してしまうという大きな課題を抱えている。青年期のキャリアの中断は、将来、高い職位につき、研究プロジェクトをリードする女性研究者の人材不足につながる。40代以降で重要な業績、研究成果を出していくためにも、30代は研究者として重要な時期である。出産や子育てによって研究者としてのキャリアが途絶え、結果的に女性研究者比率全体が伸びていかないという悪循環があった。35歳から40歳へと応募年齢の制限が引き上げられたことにより、これまで応募の機会を逸していた女性研究者も競争に参入することが可能となった。

北京大学では、夫婦で北京大学に勤めるカップルも多く、若い世代では子どもはキャンパス内の附属幼稚園¹⁹⁾に預け、仕事の後に迎えに行き、大学内の学食で家族そろって夕食を食べてから帰宅するという光景も珍しくない。北京大学に限らず、研究者同士のカップルは、職住近接であったり、働き方に融通がききやすかったりと、家庭と仕事の両立の面でも、また経済的な面でも、中国の共働き夫婦の中で、恵まれた層をなしている。

北京大学や清華大学のようなトップレベルの大学に、常勤職を得た優秀な女性たちは、性差別をほとんど感じることなくキャリアを積み重ねてきたがゆえに、女性研究者を支援する取組に対して、かえって女性を庇護することになると消極的な者もいる。彼女たちは、男女関係なく研究の第一線で競争していかなければならないという理由からジェンダーの問題に触れたがらない。しかし、すでにポストを手に入れた女性たちの女性研究者を支援することへの忌避感、常勤職の女性と非

常勤職の女性たちの分断をもたらす。

先に述べた中華女子学院の「女性博士課程修了者の就職に関する調査」の成果報告が待たれるところだが、日本の大学でも同様のことがいえる。日本では、博士課程を修了した若手研究者の多くが、大学や研究機関に常勤職を得るまでの間、「ポスドク」と呼ばれる任期付きの職に就いたり、文科系であれば非常勤講師を掛け持ちしたりしている。先の見えない不安定な生活を余儀なくされ、研究のための時間と費用を捻出している者も少なくない。特に女性の場合、年齢的に結婚や妊娠・出産と重なる時期でもあるが、非常勤という立場は、大学内でもその存在が見えにくく、女性研究者のための様々な支援からもこぼれがちである。任期付きポストが増大する中で、常勤職にない女性研究者への支援も不可欠である。

研究職は、研究者自身の裁量がききやすかったり、あるいは研究者自身が自らの研究にやりがいを感じているがゆえに、研究と生活時間の線引きが難しかったり、かえって際限のない長時間労働になってしまったりすることも珍しくない。論文や著書の形で一定の成果を公表するためには、短い時間を効率的に利用するだけでなく、まとまった時間も必要である。それゆえ、子育てや看病・介護などケアの必要な家族を抱えていると、思うように研究業績を出せず、焦燥感にかられがちである。もちろん、家庭でのケア役割と研究活動の両立の悩みは、女性に限らず、男性研究者にもあてはまることではある。しかし、女性研究者比率の圧倒的な少なさを考慮すれば、多くの女性研究者たちが、このようなジレンマを抱えながら研究に勤しんでいる。

就職や昇任に際し、研究者に何よりも求められるのが実力や業績である。しかし、評価の対象となる実力が、どのような環境のもと発揮されたのかという点にまで、私たちは目を向ける必要がある。大切なのは、女性も男性も、誰もが研究者として思う存分、能力を発揮できる仕組みを整えていくことである。

<注>

- 1) 2006年度より始まった「女性研究者支援モデル育成事業」は、「女性研究者養成システム改革加速事業」（2009年度～）、「女性研究者研究活動支援事業」へと発展してきた。この点については、野依（2014）を参照されたい。
- 2) 中国政府が、中国の女性の発展や男女平等の目標とするための措置を書いた文書である。
- 3) 本調査の実施にあたっては、大浜慶子氏（神戸学院大学教授・中華女子学院栄誉教授、元中国中央編訳局外国人専門家）の多大なる協力を得た。記して感謝したい。
- 4) 1919年、鄧春蘭という女性が、北京大学への入学を求めて、当時の校長蔡元培に書簡を送ったことがきっかけである。北京大学の女子学生受け入れに至るまでのエピソードについては、関西中国女性史研究会（2014：56-57）に詳しい。
- 5) 中華女子学院の詳しい沿革およびその教育内容については、大浜（2007a）、大浜（2012a）を参照されたい。
- 6) 例えば、2001年の婚姻法の改正に際し、ドメスティック・バイオレンスを禁止する規定が導入され、離婚要件のひとつにもなったのも婦女連の建議による（関西中国女性史研究会2014：14-15）。
- 7) 中国婦女研究会では、高等教育機関、党学校、婦女連、社会科学の四位一体のネットワークを

構築している。社会科学基金の調査研究分野に「ジェンダー」の項目が入るようになったのも中国婦女研究会の働きかけによる。2006年から2013年の間に、ジェンダー項目の研究課題が203件採択され、ジェンダー研究の活性化につながった。中国婦女研究会の活動については、大浜（2007a）に詳しい。

- 8) 史静寰氏は、1955年生まれ。北京師範大学教授を経て、2002年より清華大学教授。専門は、高等教育学、教育史、国際比較教育など。北海道大学での研修（2006年度）や日中高等教育フォーラムへの参加など日本滞在の経験もある。
- 9) 1950年代半ばまでには、全国のほとんどの女子校が共学校となった。わずかに残されていた女子校も文化大革命中の1960年代後半には、封建的という理由から共学へと編成しなおされていった。女子校の存在意義を再評価する動きが生まれてくるのは、改革開放政策がすすんだ1980年代半ば以降である（関西中国女性史研究会2014：47）。
- 10) なお、清華大学には、ジェンダー関連の科目はなく、史氏も2002年の着任以来、清華大学では、ジェンダーに関する授業を担当していない。学生へのジェンダー教育は、フォーラムの開催など別の形で行っているとのことである。
- 11) この論文集の内容については、大浜（2007b）に詳しく紹介されている。
- 12) 北京市には、女性作家や女性警察官の団体など18の高学歴女性の団体がある。首都女教授協会もこのうちのひとつである。
- 13) 中国の高等教育の拡大に関するジェンダーの視点からのその内実と課題の分析については、大浜（2013）に詳しい。大学進学率が上昇する中で、都市と農村の格差を背景に広がる都市部女性と農村部女性との間の分断、二極化についても、女子学生への支援を考える上で目配りする必要がある。
- 14) 大浜（2012b）によれば、婦女連が公表した女子大生の就職調査結果では、女子学生は男子学生に比べ不利に扱われ、就職活動中の面接では、露骨なセクハラに遭うなど、9割以上の女子大生が性差別の事実を訴えていることが明らかにされた。
- 15) なお、史氏によれば、清華大学には、大学の労働組合が同じような取組をしているため下部組織はない。また、学内にたくさんの組織があるため、新たに組織を作りにくいという事情もある。
- 16) 中華女子学院における女性学の制度化の経緯やカリキュラム構成については、日本女子大学・中華女子学院・梨花女子大学との日・中・韓国国際シンポジウム「アジア女性のエンパワーメントと女性研究.女性高等教育の課題」の報告書である岩木（2006）にも詳しい。
- 17) 中華女子学院における女性学の運営の重点として、第一に教材作りが挙げられている（岩木2006：102）。
- 18) 陳至立氏は、中国科学院上海硅酸塩研究所研究員、上海市科学技術工作委员会党委員会副書記などを歴任している。また、陳氏自身の専門も物理学である。
- 19) 今回の訪問先である清華大学と中華女子学院にも附属幼稚園がある。中華女子学院への訪問では、キャンパスにほど近い附属幼稚園を見学する機会も得た。園庭内のブドウ棚の成長を観察したり、写真のスライドを見ながら、遠足のふりかえりの話し合いを行ったりするなど、学内外の保護者の間で人気の高い幼稚園であることをうかがえる充実した教育内容である。卒業生が幼稚園教諭として採用されるなど、大学との人材の循環も機能している。

<参考文献>

- 岩木秀夫、2006、「戦略的国際連携支援プログラム日・中・韓国国際シンポジウム『アジア女性のエンパワーメントと女性研究.女性高等教育の課題』（研究課題28『女子大学における生涯学習の意義』共催）」『日本女子大学総合研究所紀要』日本女子大学総合研究所、第9号：87-130
- 株式会社日経リサーチ、2014、「女性研究者研究活動支援事業調査・分析業務報告書」株式会社日経リサーチ

- 関西中国女性史研究会編，2014，『増補改訂版中国女性史入門.女たちの今と昔』人文書院
- 公益社団法人科学技術国際交流センター，2013，「『女性研究者の採用・処遇に関する国際調査』報告書」
公益社団法人科学技術国際交流センター
- 内閣府・男女共同参画推進連携会議，2013，「男女共同参画社会の実現をめざして平成25年版」内閣
府男女共同参画局
- 野依智子，2014，「大学等における男女共同参画に関する調査研究の中間報告」『NWEC実践研究』独
立行政法人国立女性教育会館，第4号：78-92
- 大浜慶子，2007a，「中国における女性学制度化の歩み.北京世界女性会議以後の新動向」『人間研究』
日本女子大学教育学科の会，第43号：89-99
- ，2007b，「外国文献紹介 走進教材与教学的性別世界（日本語仮訳）『教材と教学のジェンダーの
世界へ』」国際ジェンダー学会，『国際ジェンダー学会誌』第5号：117-121
- ，2012a，「グローバル化の中の中国とジェンダー ..北京17年の交流が結ぶ絆」『中国女性史研究』
中国女性史研究会，第21号：47-66
- ，2012b，「中国のキャリア支援.就職難を打開する女子学生起業プロジェクト」『We learn』公益
財団法人日本女性学習財団，No.712：12-13
- ，2013，「中国の高等教育拡大にみる性差の構造.都市・農村、社会階層及びジェンダーの分断と
再編」『中国女性史研究』中国女性史研究会，第22号：1-24

『NWEC実践研究』第5号（2015年2月）より再録

第3章

中国における女性ハイレベル人材育成の 政策推進プロジェクトについて

大濱 慶子

はじめに

筆者が2014年6月15日から18日かけて行った中国調査において、近年中国で推進された女性政策としてどの訪問機関でも重要性が指摘されたのが「女性ハイレベル人材成長状況研究と政策推進プロジェクト」であった。このプロジェクトは中国で管理及び科学技術関連の職務に従事しているハイレベル層の女性への支援と政策サポートを目的として中華全国婦女連合会（以下「全国婦女連」と略称）が提唱し、2009年より三年間をかけて調査研究、政策の検証、提言が行われ、すでに一定の効果を上げている。この取組は本研究課題の「日中韓の女性研究者支援の政策の状況と課題を明らかにし、それを踏まえて科学技術・学術分野における女性研究者支援への政策の提言を行い、有効なシステムを提示する」という趣旨にも深くかかわるものである。

そこで本稿では、上述の中国のタイムリーな取組について、全国婦女連婦女研究所訪問時に寄贈して頂いた陳至立主編『女性ハイレベル人材成長状況研究と政策推進』¹⁾、宋秀岩主編、甄硯副主編『新时期における中国女性社会地位調査研究』²⁾等の成果報告書をもとに、このプロジェクトが打ち出された背景や特色、中国女性のハイレベル層にみられるジェンダー構造の問題点、関連の政策提言、なかでも大きな社会的効果をもたらしたとされる国家自然科学基金の施策を中心に紹介していきたい。

1. 「女性ハイレベル人材成長状況研究と政策推進プロジェクト」の取組の背景と特色

今、中国の女性政策の焦点となっている女性ハイレベル人材とはいったいどのような人々を指すのだろうか。プロジェクトの報告書によれば、「党・政府機関、企業・事業部門の女性指導者、高級女性専門技術者などの各種女性ハイレベル人材、とりわけ理、工、農、医学の四分野において研究、開発、応用などの仕事に携わる女性ハイレベル人材」³⁾と定義されている。プロジェクトの基本理念として、「国家人材強国戦略の全体的布置をめぐり、女性ハイレベル人材、特に科学技術領域の女性人材の成長の法則を探り、調査研究、検証を行い、関連部門が積極的に政策や措置を定めることを促し、女性人材の成長に有利な環境づくりに努め、国家人材強国戦略の実施に貢献していく」ことが述べられている⁴⁾。

このプロジェクトがかくも中国の専門家の耳目を引いた理由の一つに、全国婦女連のイニシアティブの下に、中央組織部ほか日本の省庁や学術機関に相当する人的資源・社会保障部、科学技術

部、教育部、衛生部、国務院国有資産監督管理委員会、国家自然科学基金委員会、中国科学技術協会、中国科学院、中国社会科学院の実に十機関が動員され、その協力の下で進められた女性政策としては稀に見る大掛かりなプロジェクトであったという点が指摘されよう。音頭を取った全国婦女連は、中国共産党の指導下にある全国の女性大衆組織、「党、政府と女性大衆の架け橋」と位置づけられている。中国の女性の利益を代表、擁護して男女平等を促進することや各部門に働きかけて女性・児童に関連する法律、法規、条例の策定に参画することをその基本的機能の一つとして掲げている。

二つ目の特徴といえるのは、それまで人口の多い基層女性に対する取組に力を入れてきた婦女連の女性政策の重点がこのプロジェクトをきっかけに、社会の上層部の女性へシフトするという転換が生じたことであろう。プロジェクトの始動式において、当時の全国婦女連の陳至立主席は、中国女性第十回全国代表大会開催以降、女性政策の重点が農村女性の婦人科疾病の検査、農村委員会の女性メンバーの比率の向上、女性向け小口ローンの優遇策など基層、特に農村女性を対象とした政策に置かれてきたことを指摘するとともに、近年高学歴女性の増加にともない、特にハイレベル層の女性の育成およびこれらの女性人材の社会経済への参与が十分ではないという問題にこそ目を向けていかねばならないという内容の発言を行っている⁵⁾。

基層女性の抱える不平等問題から上層女性の抱えるジェンダー問題の解決へと今回、中国の女性政策の着眼点が転換したことの裏には複合的な要因が考えられる。その一つに中国の「マンパワー強国戦略」がある。21世紀初頭中国はWTOに加盟し、熾烈なグローバル競争にさらされ、持続的に国の発展を保つためには経済発展モデルや産業構造を転換させ、国際的な競争力を高めていくことが喫緊の課題となった。「世界の工場」と呼ばれ、海外から資本を誘致、賃金格差を利用した労働集約型産業に依存して経済を発展させていくパターンはすでに頭打ちとなり、革新的な技術を保有するイノベーション型国家への転換、「人口大国」から「人材大国」への移行が急ピッチで進められている。これと並行して現在中国は高等教育の大衆化時代を迎えており、総合国力の増強を実現するエンジニアリングやサイエンスの分野のヒューマンリソースの開発と育成が国の基本戦略の一環として位置づけられるようになり、関連の政策の制定が相次いでいる。

また中国の高等教育の発展にともない、ここ数年大学の女子学生数が急速に伸び、興味深いことにこのプロジェクトが始動した2009年という年は、くしくも大学の在学者数の性比が逆転した、つまり女子学生数が男子学生数をはじめて上回った年であった。中国の学歴や社会階層におけるジェンダー構造も変容を遂げている⁶⁾。

今回「マンパワー強国戦略」と女性が結びつけられた背景について、聞き取り調査の中でプロジェクトの陣頭指揮にあたった当時の全国婦女連主席陳至立の経歴との関連を挙げる声もあった。陳至立自身、復旦大学物理学部卒業後、中国科学院上海珪酸塩研究所で研究職に就いていた理系出身の女性指導者である。1998年から教育部（日本の文科省に相当）部長や国務院の要職を歴任後、2008年に全国婦女連主席に就任し、在任期間中率先して取り組んだ仕事がこのプロジェクトであった。

「女性ハイレベル人材成長状況研究と政策推進プロジェクト」の調査研究を通じて、これまで男性の経験を中心に論じられてきたマンパワー理論や関連政策にはじめてジェンダー視点が導入され

ることとなり、女性の経験による再理論化が行われたこと⁷⁾、これまでのような参政率や退職年限の引き上げといった単なる数値目標の達成に重きを置くのではなく、ハイレベル人材として成長する女性のキャリア形成のプロセスや女性特有の問題に目配りし、より具体的な改善策や有効な施策が議論されたこと、またこのプロジェクトは中国の中長期計画である国家「第十二次五カ年計画」(2011-2015年)、「国家中長期人材発展計画綱要(2010-2020年)」、「中国女性発展綱要(2011-2020年)」などの策定期間とも重なっており、横断的にこれらの政策にプロジェクトの提言を積極的に盛り込む努力がなされたことは注目に値する。

では次に専門家の調査研究によって明らかにされた中国の人材のジェンダー構造及びその課題についてみていきたい。

2. 中国女性の高学歴化とハイレベル層にみられるジェンダー格差問題

近年、中国の女性の高学歴化がかなりのテンポで進んでいる。全国婦女連と国家統計局が実施した第三期中国女性社会地位調査によると、2010年時点で、高校および大専（短大にあたる）以上の教育を受けたことのある女性の割合は十年前と比べるとそれぞれ5.5、10.7ポイント上昇し、性差は縮小する傾向にあり、特に30歳以下の若年女性層において大専以上の学歴を有する女性の割合は30.4%に達し、男性を凌駕するという結果が示された⁸⁾。既述のように2009年以降、普通高等教育機関における女子の在学者数は男子を上回っている。これに続き2010年には修士課程においても女子の在学者数が男子を上回り、高等教育における“女子優勢”現象が話題を呼んでいる。

第六次全国人口センサスの統計データによると、2010年の中国共産党・政府機関、企業・事業部門の責任者及び各種専門技術員を含む女性人材数は2819万人にのぼり、前回の2000年調査の時より659万人増え、同期の男性の伸び幅（571万人）を上回ったという。これらの女性人材が全体に占める割合は45.8%であった⁹⁾。

また科学技術者の女性人口については、これは様々な統計があり一様ではないが、2007年中国科学院が公表したデータによると、女性科学技術者数は900万人余りにのぼり、全体の三分の一を超え¹⁰⁾、2008年中国科学技術協会が実施した「第二回全国科学技術者状況調査」においても基礎研究に携わる女性は36%に達するという数値が示された¹¹⁾。概して中国の科学技術者の約三割が女性であるといえる。理工系の大学院生（修士・博士課程）で学ぶ女性も年々増えており、2009年、最高学府である清華大学博士課程の女子在学者の比率は30.0%に達するほか、北京のいくつかの理工系大学で実施されたある調査でも、女子学生比率は修士課程33.4%～46.0%、博士課程25.3～35.7%であったという¹²⁾。これらの数値は世界平均水準と比べてみても、決して低い値ではないと中国でも認識されている。

社会主義体制を維持している中国では共働きが主流であり、1950年代の大学の「院系調整」以来、理工系の大学や研究機関の整備が重点的に行われてきた。筆者の周囲でも将来の就職に有利だとして女子学生に理工系大学への進学を勧めるという話を聞く。中国では女性の高学歴化、特に若年層を中心に女性人材の蓄積が進んでおり、多くの女性が社会で活躍する機会を得ていることは高く評価できるとする一方で、これらの人材の中で政策決定権をもつ、さら高度な社会的影響力を有する

ハイレベル層の女性に絞ってみてみると、女性人材全般の規模や社会参加度、貢献度に即して増えはならず、決して楽観視できる状況にはないということが指摘されている。

次に政策決定層、つまりハイレベル層をみると、2009年各省・部級、地方級の幹部のうち女性が占める割合はそれぞれ11.0%、13.7%であった¹³⁾。中国共産党第十八次全国代表大会、第十二期全国人民代表大会の女性代表の割合はそれぞれ23.0%、23.4%といずれも二割を超えており前期より上昇しているが、さらに高い指導的地位にある中国共産党第十八期中央委員会委員と候補委員のうち女性の比率はわずか4.9%と12.3%、第十二期全国人民代表大会常務委員の女性の割合も15.5%といずれも前期を下回り、低下する傾向がみられる¹⁴⁾。

女性の専門技術者の割合も等級が上がるにつれて逡減し、2011年度の等級別の女性専門技術者の比率は初級48.4%、中級45.8%、高級35.4%、そのうち正高級（教授クラスに相当）29.7%となっている。また2012年、中国の科学者の最高名誉称号を授与されている中国科学院、中国工程院のアカデミー会員（中国語：院士）のうち女性の比率はわずか5.6%、1978年の改革開放初期の6.2%よりも低い数値であるという¹⁵⁾。中国が推進する重点科学技術プロジェクトをみると、2006年時点で「863」（国家ハイテク研究発展計画）の専門家集団の中に女性はおらず、「973」（国家重点基礎研究発展計画）の主席科学者、「長江学者」、中国科学院「百人計画」に選出された女性の比率はそれぞれ4.6%、3.9%、5.0%と5%が突破されないことが明らかとなった（「5%現象」¹⁶⁾）。

総じて行政管理、科学技術の分野を問わず中国の女性人材構造の分析によって改めて認識された課題は、基層が厚く、上層が著しく欠如しているという状況であり、とりわけ科学技術の先端領域における女性人材欠乏問題は重く受け止められた。適時に有効な措置を取り、高レベル女性人材の育成、輩出に注力しなければ、一世代にわたるジェンダー比が著しく均衡を欠くことになり、全体の人材構造が適正化されず、国の人材戦略にとっても損失となり、ひいては男女平等の基本国策にも悪影響を及ぼすと警鐘が鳴らされた。このプロジェクトが「ハイレベル」と銘打たれたのも、このような中国の女性人材構造が抱える課題に基づく。

3. 女性ハイレベル人材の成長を促す政策の推進

上記の状況を踏まえ、女性ハイレベル人材に対する中国社会の関心を喚起すること、その成長に有利な政策を制定することを最終目標とし、さらに「科学技術領域の女性ハイレベル人材成長状況と発展対策」、「科学技術者の成長と発展のジェンダー比較」、「全国女性ハイレベル人材サンプル調査」、「女性ハイレベル人材成長の重点政策検証」など7つのサブプロジェクトが設けられ、全国婦女連や科学技術部の研究所、中華女子学院などに委託され専門家の手による調査研究報告が作成された。この過程で1. 女性人材のキャリア形成のボトルネックとなっている出産・育児期の女性へのサポートの充実化、2. 中国の女性政策の長年の懸案事項となっているハイレベル女性人材の60歳定年制（中国の現行の制度では県处级及びそれ以上の女性幹部または高級専門家は退職年齢を55歳から60歳に延長することができると規定されているが、実行に移されていない問題）の徹底、3. 成長期の女性人材に対するサポート体制の強化¹⁷⁾ が特に必要であるという課題が次第に共有され、そのための有効な政策の検証→広報活動→政策の推進という段取りを追ってプロジェクトが展

開された結果、最終的に以下のような政策が実現されたという¹⁸⁾。

- 1) 中国の国家中長期計画、例えば国民経済・社会の発展目標を定めた「第十二次五カ年計画」(2011-2015年) 19) に女性の人的資源を全面的に開発し、女性の成長を促す内容が、第四回世界女性会議北京大会開催を機に制定されるようになった女性アクションプラン「中国女性発展綱要(2011-2020年)」に政治経済の政策決定への女性の影響力の強化、女性技術技能者の養成の強化措置の内容が、「国家中長期人材発展計画綱要(2010-2020年)」には「人材のジェンダー構造が合理的であること、各種人材のライフ・ワークバランスを可能にするための条件を作り出す」という文言や条項が相次いで盛り込まれていった。
- 2) 科学技術部と全国婦女連が合同で「女性科学技術人材陣建設の促進に関する意見」を制定、公布。(2011年11月)
- 3) 教育部が「女性ハイレベル人材成長の法則と発展対策研究」を2010年社会科学重要課題難関突破プロジェクトに組み込んだ。
- 4) 国家自然科学基金委員会が率先して女性科学研究員を育成、サポートする一連の施策を打ち出した。(2011年10月)
- 5) 中国科学技術協会がその傘下にある全国の学会管理運営者の女性比率を引き上げ、科学技術各賞の選考にあたって女性の年齢制限を緩和する要請を打ち出したなどである。

これらの成果の中で最も評判がよく、実質的な効果を上げたのは4. 国家自然科学基金の施策であった。どのような経緯をたどって実現し、施策の内容はどのようなものであったのか、最後に紹介したい。

4. 国家自然科学基金の女性人材成長促進政策

国家自然科学基金は1986年に設立され、国务院直属の国家自然科学基金委員会により運営されている。中国の科学技術発展政策に則って、基礎研究を中心に国の財政資金で助成し、全国自然科学分野の優れた研究や大学・研究機関の研究者の支援を行っている。ハイレベル基礎研究者を育成し、イノベーション型国家の構築に寄与する人材育成のための資金援助も重要な職務の一つとされる。ちなみに社会科学分野の助成機関に国家社会科学基金(1991年設立)があり、中国では主にこの二つの基金が両輪となって公的な研究費助成が運営されている。日本の科研費同様、この競争的資金を獲得することは研究者としての能力や実力を社会に示す重要な物差しとなっている。

聞き取り調査や関連の資料の中で、国家自然科学基金が他の機構に比べて積極的に全国婦女連のプロジェクトに協力したことが示されており、すでに一部項目では同等の条件下における女性優先措置を定め、課題への女性の申請率と採択率がほぼ一致するなど、この基金の平等性と合理性が保たれていることを関係者も認めているという。

「中華人民共和国科学技術進歩法」²⁰⁾では、「女性科学技術者は専門技術職務の雇用競争への参加、科学技術評価への参与、科学技術の研究開発プロジェクトの担当、継続教育を受けること等において、平等な権利を有する」ことが謳われているが(第五十三条)、実際は様々な局面で不平等が存在し、既述のごとく科学技術分野のハイレベル女性人材は5%枠を突破できない状況が続いている。

その要因として科学技術系の女性人材は「青年期中断、中年期停滞、上層欠乏」という連鎖的な問題が存在することが強く指摘された。表面上、制度的な性差別は確認できないとされる国家自然科学基金の運用システムを再検証し、過去の女性の平均採択率を分析してみると、種目別に「青年項目」26.51%、「一般項目」（中国語：面上項目、基金の主要部分を占める）17.42%、「重点項目」8.26%、「傑出青年項目」6.20%となっており、特に「重点項目」、「傑出青年項目」が極めて低い数値であることが示された²¹⁾。科学技術分野の女性人材の「青年期中断、中年期停滞、上層欠乏」パターンとはほぼ一致する。

この改善策として、国家自然科学基金が新たに打ち出した施策は以下のとおりである²²⁾。

- 1) 出産後5年以内の女性を対象としたキャリア開発基金を設けて調査研究、学術交流、海外訪問、短期研修を支援し、女性の「青年基金」申請年齢の上限を現行の35歳から40歳へ引き上げる。

いくつかの調査の結果、科学技術者が研究活動をスタートさせる地点で性差はほとんどみられず、若年層ではむしろ女性の方が男性より学歴が高いことがわかっている。だが博士課程修了後、女性が働き始める年齢はちょうど出産育児のピーク期にさしかかり、中国科学技術協会の実施した「第二回全国科学技術者状況調査」でも、出産最盛期を迎える35歳以下女性科学技術者の割合は43.1%に達しているという結果が示された。中国では子孫繁栄の家族観や、子育ては女性が担うものという性役割観が依然として根強く、家事の負担ものしかかる。女性がキャリアの出発点で抱える特殊な問題に配慮しなければ、女性の長期キャリア形成が困難になるばかりか、国家が注力する高学歴マンパワー人材の甚だしい浪費を招くと指摘する。

従来の「青年基金」申請年齢制限は男女とも35歳であった。高学歴の女性科学技術者の妊娠出産年齢は高齢化しており、職場復帰時、多くの女性は35歳近くかあるいはそれを超えている。申請年齢の上限を40歳に引き上げることにより（聞き取りでは女性のための優遇策とのこと）女性が研究成果を積み上げ、さらに上のランクの競争的資金に応募し、重点プロジェクトが担える実力を身につけられるように支援する。さらに知識の更新や技能向上の機会を与えて第一線に戻り、スムーズに研究活動が再開できるようにし、女性のキャリアを継続させ、ハイレベルの女性科学技術人材が途切れることなく輩出されるシステムをつくる。

この措置は多く女性研究者たちから歓迎を受けており、中国の実情に即していると考えられる。

- 2) 国家自然科学基金項目の採択者の女性比率を一定数確保し、徐々に引き上げ、さらに多くの女性が基金へ申請するように導く。

国家自然科学基金の各種別の女性採択率はまだ低く、科学技術者全体に占める女性の規模、能力、ニーズに適合しているとは言い難い。その要因は、出産育児、家事の負担のほか、職場の管理職や基金の選考委員が女性の応募者に対して抱く偏見、男性本位のコミュニケーション様式に起因するという。これは女性の申請者が公平な競争に参加することを妨げ、実力のある女性が基金に応募することをためらわせ、長期的な悪循環をもたらしている。

国家自然科学基金の各項目は年々増え、女性科学技術員の割合やレベルも向上していることから、各種別の女性申請者、採択者の比率、各領域に占める女性技術者の割合などに応じて各種別の女性採択者の最低配分を定める。「女性が研究課題の代表者となっている項目は、同等の条件下で優先させる」、「研究課題のメンバーのうち女性の割合が多い項目は、同等の条件下で優先させる」、ジェ

ンダー平等優先権を有する項目に加点するなどのポジティブ・アクションを実施し、より多くの女性研究者が基金に応募することを奨励する。

- 3) 国家自然科学基金の選考委員の女性比率を一定数確保し、徐々に引き上げ、女性応募者の研究課題への関心を高め、公正な評価が得られる機会を増大させる。

1998年以降、国家自然科学基金の選考委員に占める女性の割合は8%を超えたことはなく、科学研究の男性主導体制は女性の公平な資金獲得に不利であるという報告がなされてきた。女性が主たる決定権を握る研究機構では、たとえそれが男性優位といわれる領域であっても、その機構の管理職や主力研究員に占める女性の割合は比較的高いことが実証されている。そこで各種領域の女性選考委員の比率を現行をベースとして引き上げ、女性が10%に満たない項目は10%を確保し、漸次増やし、すでに10%を超えているところは20%かそれ以上に引き上げる。

以上の施策は実施後、いずれも喜ばしい効果が表れてきているという。

おわりに

中国での聞き取り調査では全国婦女連婦女研究所の肖揚副所長ほか、「女性ハイレベル人材成長状況研究と政策推進プロジェクト」の主要メンバーであった研究員から直接話を聞くことができた。彼女らによると、このプロジェクトを通じて最終的に政策として推進された内容のすべてが国家自然科学基金のように順調に運んでいるわけではなく、政策が真に実効力を発揮するには関係者のさらなる努力が必要であるということであった。ハイレベル層に切り込んだ今回の中国のジェンダー政策の定着にはまだ長い時間がかかることを改めて実感した。

中国は日本とは異なり社会主義の体制を60年以上も維持しており、1980年代に市場経済への体制転換を経験し、そこで模索されている女性の人材成長モデルは中国独自の特色や課題が存在し、日本との単純な比較は難しい側面がある。本稿も日中比較を行うところまで掘り下げることはできなかったことが今後の課題として残る。

だが今回協力させていただいた中国調査での大きな収穫は、この研究課題を設定されたNWECC同様、中国においてもグローバル競争の激化の中で、科学技術分野の女性の人材の育成が女性政策の焦点となっていることを現地調査の過程で知ることとなり、今回の調査が期せずしてそのプロジェクトの主要メンバーとの交流で締めくくられたことは偶然とはいえ、深い縁を感じざるをえない。後日、全国婦女連婦女研究所からもNWECCの調査メンバーとの意見交流は大変有意義だったとのメッセージが届いた。緒に就いたばかりの対話が今後も継続し、共通の目標に向かって双方にさらなる成果がもたらされることを願ってやまない。

<注>

- 1) 原著は陳至立主編『女性高層次人才成長狀況研究與政策推動』中国婦女出版社、2013年、全440頁。
- 2) 原著は宋秀岩主編、甄硯副主編『新時期中国婦女社会地位調查研究』上・下巻、2013年、中国婦女出版社、全954頁。1990年より十年毎に実施されている中国女性社会地位調査の第三期成果報告書である。本稿では「第十一章 女性ハイレベル人材の発展と女性の地位」(564-626頁)を参照した。

- 3) 陳至立主編、前掲書『女性高層次人才成長狀況研究與政策推動』3頁（全國婦連項目組「女性高層次人才成長狀況研究與政策推動項目概述」）。
- 4) 同上。
- 5) 同上、26-27頁參照（陳至立「在女性高層次人才成長狀況研究與政策推動項目啓動會上的講和」）。
- 6) 大浜慶子「中国の高等教育拡大にみる性差の構造—都市・農村、社会階層及びジェンダーの分断と再編」『中国女性史研究』第22号、2013年、1-24頁を参照されたい。
- 7) 宋秀岩主編、甄硯副主編、前掲書『新时期中国妇女社会地位调查研究』（下卷）、567頁參照。
- 8) 陳至立主編、前掲書『女性高層次人才成長狀況研究與政策推動』序2頁。
- 9) 同上、1頁。国家人口センサス弁公室、国家統計局人口・就業統計司編『中国2010年人口センサス資料』のデータに基づいて算出された。
- 10) 同上、74頁（中国科協發展研究中心、中国女科技工作者專門委員會「我国女性科技人員的数量与結構」）。
- 11) 同上、223頁（婦女研究所課題組「發揮国家自然科学基金作用,促進女性人才成長的政策建議」）。
- 12) 同上、224頁。
- 13) 同上、2頁（全國婦連項目組「女性高層次人才成長狀況研究與政策推動項目概述」）。
- 14) 同上、序2頁參照。
- 15) 宋秀岩主編 甄硯副主編、前掲書『新时期中国妇女社会地位调查研究』（下卷）、565頁。
- 16) 陳至立主編、前掲書『女性高層次人才成長狀況研究與政策推動』220頁（婦女研究所課題組「發揮国家自然科学基金作用,促進女性人才成長的政策建議」）、吳江「創新體制機制,促進女性人才發展」、http://www.rky.org.cn/c/cn/news/2009-12/30/news_8359.html（2015年3月1日閱覽）。
- 17) 陳至立主編、前掲書『女性高層次人才成長狀況研究與政策推動』29頁（陳至立「在女性高層次人才成長狀況研究與政策推動項目啓動會上的講和」）。
- 18) 同上、17-18頁參照（全國婦連項目組「女性高層次人才成長狀況研究與政策推動項目概述」）。
- 19) 正式名称は「中華人民共和國國民經濟・社会發展第十二次五カ年計画綱要」。2011年3月全國人民代表大會にて採択。
- 20) 1993年施行、2007年改訂。
- 21) 陳至立主編、前掲書『女性高層次人才成長狀況研究與政策推動』221-222頁（婦女研究所課題組「發揮国家自然科学基金作用,促進女性人才成長的政策建議」）。
- 22) 同上、186-187頁（国家自然科学基金委員會「關於培養和扶持我国女性科研人員的政策措施」）、228-231頁（婦女研究所課題組「發揮国家自然科学基金作用,促進女性人才成長的政策建議」）參照。



独立行政法人国立女性教育会館

大学における男女共同参画についてのアンケート 御協力をお願い

時下、ますます御清祥のこととお慶び申し上げます。

文部科学省所管の独立行政法人国立女性教育会館は、男女共同参画社会の実現のための調査研究及び研修並びに情報提供を行っております。

このたび、日本学術振興会科学研究費助成事業（学術研究助成基金助成金）【基盤研究 C】「女性研究者支援のためのシステムの構築と政策提言のための研究—日中韓の比較から—」の一環としてアンケート調査を実施いたします。

本研究は、女性研究者の登用及び参画を推進するための政策提言とシステムの考察を目的としています。

今年度は、国立大学の男女研究者約 5,000 人を対象に、ワーク・ライフ・バランスの状況や男女共同参画意識の把握並びに大学における女性研究者支援事業への認識度や必要な支援などについて明らかにするためのアンケート調査を実施します。

つきましては、大学業務・学生指導にと大変お忙しいとは存じますが、本アンケート調査への御理解と御協力をいただきますよう、何卒よろしくお願い申し上げます。

平成 24 年 9 月

独立行政法人国立女性教育会館

理事長 内海 房子

【文部科学省から担当者様宛依頼状】

事 務 連 絡

平成 24 年 8 月 10 日

国立大学法人男女共同参画担当者 各位

文部科学省生涯学習政策局

男女共同参画学習課

「女性研究者支援のためのシステムの構築と政策提言のための研究」
による調査の実施について（依頼）

このたび、当省所管の独立行政法人である国立女性教育会館（NWE C）では、国立大学における女性研究者の実態を把握することを目的とし「女性研究者支援のためのシステムの構築と政策提言のための研究」の一環として、大学における男女共同参画についてのアンケート調査を実施することとなりました。

ついては、貴学内の研究者の皆様に対する調査趣旨の伝達と調査票の配布について、御協力いただきますようお願いいたします。

【アンケート調査の背景と目的】

大学における男女共同参画の推進は、平成 18 年度の文部科学省「女性研究者支援モデル育成事業」をはじめ、いくつかの事業が取り組まれてきましたが、日本の女性研究者比率は主要 20 ヶ国の中でも、まだまだ低いといえます。

本アンケート調査は、こうした女性研究者の実情を鑑み、「第 3 次男女共同参画基本計画」の「第 12 分野 科学技術・学術分野における男女共同参画」にありますように、女性研究者の登用と参画の推進を目的に実施しています。

【アンケートの方法】

各国立大学の教員数規模に応じて 20 票から 100 票の幅で送付しております。

各研究者には、大学の男女共同参画担当者を通して、以下の要件のバランスを考慮した上で、配布していただきました。

- ① 貴学の教員の男女比
- ② 助手・助教・講師・准教授・教授の職位
- ③ 人文科学・社会科学・理学・工学・農学・医/歯学・薬学・看護学・商船・家政・教育・芸術・その他の専門分野

質問項目は、以下の内容をお聞きしています。

- (1) 基本属性
- (2) 仕事と生活のバランス
- (3) 大学の男女共同参画についての意識
- (4) 女性研究者支援事業への認識度や必要な支援

このアンケートによって個人が特定されることはございません。回答いただける範囲で結構ですので、本アンケート調査の趣旨をご理解いただき、積極的なご協力をお願い申し上げます。

【アンケートのご提出】

アンケート調査票は、返信用の封筒に入れて **10 月 15 日（月）まで**に、ご**投函**ください（切手は不要です）。研究・教育活動でお忙しいところ大変恐縮ですが、何卒よろしく願い申し上げます。なお、本アンケート調査に関するご質問は、下記お問合せ先にご連絡ください。

(本件に関してのお問合せ先) 独立行政法人 国立女性教育会館 研究国際室 野依 智子（ノヨリ トモコ） 〒355-0292 埼玉県比企郡嵐山町菅谷 728 TEL 0493-62-6437 FAX 0493-62-9034 Email: noyori@nwec.jp
--

大学における男女共同参画についてのアンケート

まず、あなたご自身のことについてお聞きします。

Q 1 あなたの性別をお答えください。

1. 女性 29.4% 2. 男性 70.4% NA=0.1%

Q 2 2012 年 4 月 1 日現在の年齢をお答えください。

(45.8) 歳 [24~68 歳]

30 歳以下=3.3%、31-35 歳=11.8%、36-40 歳=18.1%、41-45 歳=16.6%、46-50 歳=17.7%、
51-55 歳=14.7%、56-60 歳=10.5%、60 歳以上=7.1%、NA=0.4%

Q 3 あなたは、現在、同居のパートナー（配偶者・事実婚を含む、以下同様）がいらっしゃいますか。

1. いる 76.1% 2. いない 23.6% → Q 4 へ NA=0.3%

Q 3-1 Q 3 で「1. いる」と答えた方にお聞きします。

パートナーの就労形態は、次のどれに該当しますか。(n = 2080)

1. 正規雇用 34.2% 2. 非正規雇用 22.9%
(非常勤・臨時・パート・アルバイトなど)
3. その他 () 2.9% 4. 就労していない 39.8% NA=0.1%

Q 4 あなたはお子さんがいらっしゃいますか。

1. いる 65.1% 2. いない 34.4% → Q 5 へ NA=0.5%

Q 4-1 Q 4 で「1. いる」と答えた方にお聞きします。

お子さんの人数と末子の年齢をお答えください。(n = 1782)

人数 (1.9) 人 [1~8 人] 末子の年齢 (12.1) 歳 [0~39 歳]

人数: 1 人=20.3%、2 人=32.6%、3 人=18.4%、4 人=1.7%、5 人=0.4%、8 人=0.1%、NA=0.6%
末子年齢: 0-2 歳=17.8%、3-6 歳=15.1%、7-12 歳=18.1%、13-18 歳=15.8%、19 歳以上=24.6%、
NA=8.5%

Q 5 現在、あなたが主に介護しているご家族はいますか。

1. いる 5.6% 2. いない 93.2% 3. その他 () 0.8% NA=0.4%

Q 6 あなたの専門分野は何ですか。(1 つに○) (n = 2732)

1. 人文科学 8.2% 2. 社会科学 10.5% 3. 理学 13.2% 4. 工学 21.0% 5. 農学 7.2%
6. 医・歯学 22.5% 7. 薬学 1.9% 8. 看護学 3.0% 9. 商船 0.1% 10. 家政 1.0%
11. 教育 6.3% 12. 芸術 1.7% 13. その他 () 3.0% NA=0.4%

Q7 学位（博士）についてお答えください。

- | | | |
|-------------------|---------------------|---------|
| 1. なし 19.4% | | |
| 2. あり（課程博士） 55.3% | 西暦（ ）年取得 | |
| 3. あり（論文博士） 25.0% | 西暦（ ）年取得 | NA=0.2% |

Q8 あなたが専任の職に初めて就いた年齢をお答えください。（n = 2732）

（ 30.4 ） 歳 [0～39 歳]

25 歳未満=9.4%、25-27 歳=21.5%、28-30 歳=31.1%、31-35 歳=23.1%、36-40 歳=7.9%、
41-45 歳=3.1%、46 歳以上=2.4%、NA=1.4%

Q9 あなたの現在の職位についてお答えください。

- | | | |
|--------------|-------------|--------------------------------------|
| 1. 助手 1.7% | 2. 助教 21.1% | 3. 講師 8.5% |
| 4. 准教授 31.0% | 5. 教授 35.7% | 6. その他（ ） 1.9% NA=0.2% |

Q10 職位の任期の有無についてお答えください。任期付きの場合は、その年数もお答えください。

1. 任期付き（ 5.1 ） 年 26.5% [1～32 年] 2. 任期なし 72.9% NA=0.6%

1 年=4.4%、2 年=4.8%、3 年=10.5%、4 年=3.2%、5 年=60.1%、6 年以上=15.6%、NA=1.4%

Q11 あなたの 2012 年度の予定年収についてお答えください。

- | | |
|--------------------------|--------------------------|
| 1. 300 万円未満 0.5% | 2. 300 万円～400 万円未満 2.2% |
| 3. 400 万円～500 万円未満 7.5% | 4. 500 万円～600 万円未満 12.3% |
| 5. 600 万円～700 万円未満 14.7% | 6. 700 万円～800 万円未満 16.8% |
| 7. 800 万円以上 44.0% | NA=1.9% |

Q12 パートナーのいる方にお聞きします。あなたのパートナーの 2012 年度の予定年収についてお答えください。（n = 2081）

- | | |
|-------------------------|-------------------------|
| 1. 300 万円未満 24.9% | 2. 300 万円～400 万円未満 4.7% |
| 3. 400 万円～500 万円未満 3.4% | 4. 500 万円～600 万円未満 5.6% |
| 5. 600 万円～700 万円未満 4.7% | 6. 700 万円～800 万円未満 4.3% |
| 7. 800 万円以上 11.9% | 8. 年収なし 36.6% |
| 9. わからない 2.6% | NA=1.3% |

Q13 次の国際的活動の中で、経験のあるものすべての番号に○を付けてください。

- | |
|--|
| 1. 国際的な会議（国内・国外）でプレゼンテーションをしたことがある 80.8% |
| 2. 海外の研究者と共同研究を行ったことがある 53.3% |
| 3. 海外のジャーナルに研究記事を投稿したことがある 69.3% |
| 4. 国際的専門家の協会・学会に属している 48.3% |
| 5. その他（ ） 3.8% NA=11.4% |

Q14 あなたは査読付論文をお持ちですか。お持ちの場合は、何本お持ちかお答えください。

1. 持っている (34.4) 本 91.3% 2. 持っていない 7.5% NA=1.2%

1-3 本=13.9%、4-5 本=7.8%、6-10 本=13.4%、11-20 本=15.2%、21-30 本=10.6%、
31-50 本=14.0%、51-100 本=14.4%、101 本以上=5.3%、NA=13.7% [1~500 本]

Q15 あなたに配分された、あるいはあなたが獲得した研究・開発費の 2012 年度の額をお答えください。(n = 2733)

1. 0 円 10.4% 2. 50 万円未満 11.7%
3. 50 万円～100 万円未満 18.6% 4. 100 万円～500 万円未満 42.5%
5. 500 万円～2,000 万円未満 12.0% 6. 2,000 万円～5,000 万円未満 2.9%
7. 5,000 万円以上 1.2% NA=0.7%

あなたの大学の男女共同参画についてお聞きします。

Q16 一般的に、大学教員に女性比率が低いのはなぜだと思いますか。あてはまる番号 3 つまでに○を付け、最も重要だと思う番号 1 つを下の枠内にご記入ください。(n = 2653)

1. 教育環境 11.3% 2. 家庭環境 20.1%
3. 職場環境 32.7% 4. 男女の社会的分業 27.9%
5. 社会の偏見 8.0% 6. 男女の能力の差 3.0%
7. 男女の適正の差 9.9% 8. 女性の意識 30.8%
9. 男性の意識 17.9% 10. 終身雇用制 1.2%
11. ロールモデルが少ない 17.1% 12. 家庭と仕事の両立が困難 54.7%
13. 男性に比べて採用が少ないから 12.6% 14. その他 () 7.2%

NA=0.6%

上記のうち、最も重要だと思う番号 (1 つ) :

[調査票末の別掲参照]

Q17 あなたの職場において、性別による処遇の違いがあると思いますか。(n = 2735)

1. はい 15.1% 2. いいえ 61.0% → Q18 へ 3. どちらともいえない 23.1% → Q18 へ

NA=0.8%

Q17-1 Q17 で「1. はい」と答えた方にお聞きします。では、どのような処遇の違いがありますか。あてはまる番号 3 つまでに○を付け、最も重要だと思う番号 1 つを下の枠内にご記入ください。(n = 414)

1. 採用 38.6% 2. 昇進 33.3% 3. 業績評価 9.9%
4. 仕事内容 35.0% 5. 研修の機会 3.9% 6. 配属先や異動 14.3%
7. 雑務の負担 33.8% 8. 管理職への登用 38.2% 9. 研究費 3.1%
10. 研究支援者の数 5.1% 11. 研究発表の機会 0.7% 12. その他 () 4.1%

NA=0.5%

上記のうち、最も重要だと思う番号 (1 つ) :

[調査票末の別掲参照]

Q18 あなたの大学において、女性教員の比率が上がった方がよいと思いますか。

- | | | |
|----------------|-----------------|--------------------|
| 1. そう思う 36.0% | 2. まあそう思う 29.9% | 3. あまりそう思わない 13.0% |
| 4. そう思わない 3.5% | 5. わからない 17.0% | NA=0.6% |

Q19 女性があまり進出していない分野で、一時的に女性の優先枠を設けることについてどう思いますか。

- | | | |
|-------------|---------------------|---------------------|
| 1. 賛成 13.8% | 2. どちらかといえば賛成 28.0% | 3. どちらかといえば反対 26.3% |
| 4. 反対 16.8% | 5. わからない 14.5% | NA=0.5% |

Q20 女性のみにお聞きします。あなたは職場で「女性だから…」とか「女性のくせに…」と思うようなメッセージを感じたことがありますか。

- | | | | |
|-------------|--------------|----------------|---------|
| 1. はい 35.5% | 2. いいえ 51.4% | 3. わからない 10.9% | NA=2.1% |
|-------------|--------------|----------------|---------|

Q20-1 Q20で「1. はい」と答えた方にお聞きします。それは、どのような時ですか。

あなたの仕事と生活についてお聞きします。

Q21 あなたの平均的な出校日数は、週何日ですか。(n = 2735)

- | | | | |
|--------------|-------------|---------------|---------|
| 1. 4日以下 6.9% | 2. 5日 56.4% | 3. 6日以上 36.5% | NA=0.3% |
|--------------|-------------|---------------|---------|

Q22 あなたの大学での1日の平均滞在時間は、何時間ですか。(n = 2735)

- | | | | |
|---------------|--------------------|---------------------|-----------------|
| 1. 6時間未満 1.4% | 2. 6時間～8時間未満 12.9% | 3. 8時間～10時間未満 39.7% | 4. 10時間以上 45.6% |
|---------------|--------------------|---------------------|-----------------|

NA=0.4%

Q23 あなたの在宅での1日の平均仕事時間は、何時間ですか。

- | | | | |
|----------------|--------------------|-------------------|---------------|
| 1. 2時間未満 68.2% | 2. 2時間～4時間未満 20.8% | 3. 4時間～6時間未満 6.0% | 4. 6時間以上 4.6% |
|----------------|--------------------|-------------------|---------------|

NA=0.4%

Q24 パートナーのいる方にお聞きします。平日のあなたとあなたのパートナーの平均的家事時間は、およそどれくらいですか。それぞれあてはまる番号を選んで()に記入してください。 [調査票末の別掲参照]

ア. あなた () イ. あなたのパートナー ()

- | | | |
|--------------|--------------|--------------|
| 1. 30分未満 | 2. 30分～1時間未満 | 3. 1時間～2時間未満 |
| 4. 2時間～3時間未満 | 5. 3時間以上 | |

Q25 12歳未満のお子さんのいる方にお聞きします。あなたとあなたのパートナーの育児に関わる平均時間は、およそどれくらいですか。それぞれあてはまる番号を選んで（ ）に記入してください。[調査票末の別掲参照]

ア. あなた（ ） イ. あなたのパートナー（ ）

- | | | |
|--------------|--------------|--------------|
| 1. 30分未満 | 2. 30分～1時間未満 | 3. 1時間～2時間未満 |
| 4. 2時間～3時間未満 | 5. 3時間以上 | |

Q26 あなたは仕事と生活のバランスはうまくとれていると思いますか。(n = 2735)

- | | | | | |
|---------|-----------|---------------|-------------|---------|
| 1. そう思う | 2. ややそう思う | 3. あまりそうは思わない | 4. 全くそう思わない | |
| 16.7% | 32.7% | 36.7% | 11.6% | NA=2.3% |

Q27 仕事と生活を両立させるために必要なことは何だと思いますか。あてはまる番号3つまでに○を付け、最も重要だと思う番号1つを下の枠内にご記入ください。

- | | |
|------------------------|-------------------------|
| 1. 多様な働き方ができる制度 36.7% | 2. 労働時間短縮 14.5% |
| 3. 仕事中心の考え方をかえる 24.6% | 4. 男女の役割分担の意識をかえる 14.6% |
| 5. 職住接近 19.6% | 6. 有給休暇の増加 4.8% |
| 7. 業務サポート 18.7% | 8. 家事サポート 8.1% |
| 9. 保育サービスの充実 23.5% | 10. 介護サービスの充実 5.5% |
| 11. 育児・介護への経済的支援 12.7% | 12. 休業中の代替要員 9.8% |
| 13. 勤務時間の弾力化 26.3% | 14. 職場の雰囲気 23.2% |
| 15. 特になし 2.6% | 16. その他（ ） 9.5% NA=2.0% |

上記のうち、最も重要だと思う番号（1つ）：

[調査票末の別掲参照]

平成18年度～平成23年度までの「女性研究者支援モデル育成事業」もしくは「女性研究者養成システム改革加速事業」、「女性研究者研究活動支援事業」などの女性研究者支援事業についてお聞きします。

Q28 あなたの大学では、上記の事業のいずれかに取り組みましたか。(n = 2735)

- | |
|-------------------------------|
| 1. 取り組んだ 58.0% |
| 2. いずれの事業も取り組まなかった 9.9% |
| 3. 取り組んだかどうかわからない（理由； ） 31.2% |

NA=0.8%

Q29 あなたの大学において、男女共同参画推進にむけての取り組みや制度は、あなたが知る限りにおいて3年前より進んでいると思いますか。

- | | | |
|-------------------|------------------|--------------------|
| 1. 大きく進んでいる 15.8% | 2. 少し進んでいる 45.0% | 3. ほとんど変わらない 16.8% |
| 4. 後退している 0.2% | 5. わからない 21.6% | NA=0.6% |

Q30 あなたの大学で男女共同参画を進めるにあたっての一番の課題は何だと思いますか。

(1 つに○) (n = 2726)

- | | |
|-------------------------|--------------------|
| 1. 女性研究者支援事業の学内浸透 31.8% | 2. 学内組織の連携 28.3% |
| 3. 男性教員の意識改革 19.7% | 4. 女性教員の意識改革 12.8% |

NA=7.3%

Q31 あなたの大学で女性研究者支援の事業として今後必要なものは何だと思いますか。

あてはまる番号 3 つまでに○を付け、最も重要だと思う番号 1 つを下の枠内にご記入ください。

- | | |
|--------------------------|---------------------|
| 1. 学内ネットワークの構築 11.7% | 2. 相談窓口の設置 6.2% |
| 3. メンター制の導入 4.0% | 4. 女性を優遇する採用方式 9.2% |
| 5. 育児・介護のための代替補助制度 36.9% | 6. 育児休暇後の復帰支援 24.1% |
| 7. 時間外勤務の縮減 17.9% | 8. 在宅ワーク制度 14.4% |
| 9. 学内保育所の設置・拡充 35.3% | 10. 病後児保育の実施 11.8% |
| 11. 育児・介護休暇制度の充実 29.1% | 12. 託児サービスの導入 21.1% |
| 13. 国際学会参加促進 2.3% | 14. 中高生への出前講義 3.5% |
| 15. 研究者パートナー支援制度 9.6% | 16. 学内助成事業 8.0% |
| 17. 具体的事業についてはわからない 7.3% | 18. その他 () 6.0% |

NA=1.4%

上記のうち、最も重要だと思う番号 (1 つ) :

[調査票末の別掲参照]

Q32 今後、あなたの大学で男女共同参画を進めるためには、どのような支援があるとよいと思いますか。自由にお答えください。

◆調査にご協力いただき、ありがとうございました。

今回の調査にお答えいただいた方の中から、来年度 (平成 25 年度)、ヒアリングをさせていただきたいと存じます。恐れいりますが、来年度のヒアリングにご協力いただける方は、連絡先をご記入くださいますよう、お願い申し上げます。

事前に連絡をさせていただいた上で、面接によるヒアリングもしくは電話によるヒアリングをさせていただきたいと存じます。

【連絡先】 Email ; _____

[別掲]

Q16 一般的に、大学教員に女性比率が低いのはなぜだと思いますか。[最も重要だと思う番号 1 つ] (n = 2653)

- | | |
|-------------------------|-----------------------|
| 1. 教育環境 3.6% | 2. 家庭環境 3.4% |
| 3. 職場環境 9.9% | 4. 男女の社会的分業 9.2% |
| 5. 社会の偏見 2.8% | 6. 男女の能力の差 0.8% |
| 7. 男女の適正の差 3.3% | 8. 女性の意識 12.4% |
| 9. 男性の意識 4.7% | 10. 終身雇用制 0.4% |
| 11. ロールモデルが少ない 5.6% | 12. 家庭と仕事の両立が困難 28.2% |
| 13. 男性に比べて採用が少ないから 5.2% | 14. その他 () 4.7% |

NA=5.8%

Q17-1 Q17 で「1. はい」と答えた方にお聞きします。では、どのような処遇の違いがありますか。[最も重要だと思う番号 1 つ] (n = 405)

- | | | |
|------------------|------------------|------------------|
| 1. 採用 20.5% | 2. 昇進 11.4% | 3. 業績評価 2.7% |
| 4. 仕事内容 14.6% | 5. 研修の機会 1.0% | 6. 配属先や異動 4.7% |
| 7. 雑務の負担 13.6% | 8. 管理職への登用 18.8% | 9. 研究費 1.0% |
| 10. 研究支援者の数 0.5% | 11. 研究発表の機会 0.0% | 12. その他 () 2.5% |

NA=8.9%

Q24 パートナーのいる方にお聞きします。平日のあなたとあなたのパートナーの平均的家事時間は、およそどれくらいですか。それぞれあてはまる番号を選んで()に記入してください。

ア. あなた () イ. あなたのパートナー ()

- | | | |
|----------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| 1. 30 分未満
本人 39.3%、パートナー 8.1% | 2. 30 分～1 時間未満
28.6%、10.3% | 3. 1 時間～2 時間未満
17.0%、20.4% |
| 4. 2 時間～3 時間未満
6.6%、18.9% | 5. 3 時間以上
4.3%、38.0% | NA=4.1%、4.3% |

Q25 12 歳未満のお子さんのいる方にお聞きします。あなたとあなたのパートナーの育児に関わる平均時間は、およそどれくらいですか。それぞれあてはまる番号を選んで()に記入してください。

ア. あなた () イ. あなたのパートナー ()

- | | | |
|----------------------------------|------------------------------|-------------------------------|
| 1. 30 分未満
本人 18.5%、パートナー 5.3% | 2. 30 分～1 時間未満
30.0%、9.0% | 3. 1 時間～2 時間未満
22.7%、13.9% |
| 4. 2 時間～3 時間未満
12.5%、13.4% | 5. 3 時間以上
13.8%、54.8% | NA=2.6%、3.6% |

Q27 仕事と生活を両立させるために必要なことは何だと思いますか。

〔最も重要だと思う番号1つ〕 (n = 2666)

- | | |
|-----------------------|--------------------------|
| 1. 多様な働き方ができる制度 16.4% | 2. 労働時間短縮 5.3% |
| 3. 仕事中心の考え方をかえる 12.8% | 4. 男女の役割分担の意識をかえる 5.0% |
| 5. 職住接近 4.2% | 6. 有給休暇の増加 0.9% |
| 7. 業務サポート 8.8% | 8. 家事サポート 1.8% |
| 9. 保育サービスの充実 7.9% | 10. 介護サービスの充実 0.7% |
| 11. 育児・介護への経済的支援 3.2% | 12. 休業中の代替要員 2.8% |
| 13. 勤務時間の弾力化 7.8% | 14. 職場の雰囲気 8.7% |
| 15. 特になし 1.1% | 16. その他 () 7.2% NA=5.3% |

Q31 あなたの大学で女性研究者支援の事業として今後必要なものは何だと思いますか。

〔最も重要だと思う番号1つ〕 (n = 2687)

- | | |
|--------------------------|---------------------|
| 1. 学内ネットワークの構築 5.0% | 2. 相談窓口の設置 1.0% |
| 3. メンター制の導入 1.0% | 4. 女性を優遇する採用方式 5.8% |
| 5. 育児・介護のための代替補助制度 13.4% | 6. 育児休暇後の復帰支援 6.7% |
| 7. 時間外勤務の縮減 7.4% | 8. 在宅ワーク制度 4.6% |
| 9. 学内保育所の設置・拡充 15.0% | 10. 病後児保育の実施 2.7% |
| 11. 育児・介護休暇制度の充実 10.3% | 12. 託児サービスの導入 5.1% |
| 13. 国際学会参加促進 0.4% | 14. 中高生への出前講義 1.7% |
| 15. 研究者パートナー支援制度 3.3% | 16. 学内助成事業 2.5% |
| 17. 具体的事業についてはわからない 3.3% | 18. その他 () 3.9% |
| | NA=6.8% |



独立行政法人国立女性教育会館

大学における男女共同参画についての二次アンケート 御協力のお願い

時下、ますます御清祥のこととお慶び申し上げます。

昨年は、「大学における男女共同参画についてのアンケート」に御協力いただきまして、誠にありがとうございました。

おかげさまで、国立大学 86 大学の男女研究者 4,940 名に配布し、2,736 名の回収、回収率 55.4%という結果でした。調査結果につきましては、『大学における男女共同参画についてのアンケート調査報告書』（国立女性教育会館、平成 25 年 3 月）として報告書を刊行し、全国の国公立大学に送付させていただきました。

また、本報告書は国立女性教育会館ホームページからもダウンロードできます。
(<http://www.nwec.jp/jp/publish/report/page46.html>)

今回は、昨年のアンケートの際に、面接によるヒアリングもしくは電話によるヒアリングに御協力可能な方ということで、メール・アドレスを記載くださった方 370 名（無効 4 名あり）に、二次アンケートとしてメールによりアンケートを実施するものです。

370 名というたくさんの方からアドレスをご提示いただきましたので、当初の予定を変更し、数名を選定するよりもすべての方に二次アンケートという形式で、採用・昇進、ワーク・ライフ・バランス、次世代育成にテーマを絞りまして、具体的にお聞きしたいと存じます。

つきましては、研究・教育等でお忙しいところ大変恐縮ですが、添付の調査票に御記入の上、**12 月 9 日（月）まで**にこのメール（rese@nwec.jp）もしくは FAX（0493-62-9034）にて、御回答くださいますよう、よろしくお願い申し上げます。

なお、今回の二次アンケートの結果につきましては、平成 26 年度の報告書に掲載を予定しております。また、アンケート結果は、個人が特定されるような集計ではございません。

平成 25 年 11 月

*本調査は、科学研究費助成事業【基盤研究 C】「女性研究者支援のためのシステムの構築と政策提言のための研究－日中韓の比較から－」（研究代表者・内海房子・国立女性教育会館理事長）による。

本件に関してのお問合せ先

独立行政法人 国立女性教育会館
研究国際室 野依 智子（ノヨリ トモコ）
事業課 引間 紀江（ヒキマ ノリエ）
〒355-0292 埼玉県比企郡嵐山町菅谷 728
TEL 0493-62-6437, FAX 0493-62-9034
Email: rese@nwec.jp

科研：女性研究者支援 アンケート項目案

2013/11/21

◇女性研究者の採用・昇進についてお聞きます。

Q1. あなたの大学では、女性教員の採用・昇進について学部・学群等の間で格差があると思いますか。

1. あると思う 2. ないと思う 3. わからない
→ Q5へ → Q5へ

Q2. Q1で「あると思う」と答えた方にお聞きます。あなたの大学で、女性教員の採用・昇進が少ないと感じている学部・学群等はどこですか。学部・学群等の名称を採用・昇進の少ない順に3つまでお答えください。

() () ()

Q3. Q2で回答した学部・学群等で女性教員の採用・昇進が少ない理由は何だと思えますか。あてはまるもの3つまでに○をつけてください。

1. 男性教員の意識が保守的なため
2. 女性教員の意識が保守的なため
3. 昇進の機会があっても女性教員が消極的なため
4. 研究室のヒエラルキーが強固なため
5. 女性研究者自体が少ないため
6. 当該学部に進学する女子学生が少ないため
7. 女性教員のワークライフバランスの支援が十分でないため
8. 女性教員に大学の雑務が集中するため
9. 女性教員、男性教員を問わず、大学の業務が多忙なため
10. その他 ()

Q3-1. 上記の中で最も大きな理由と思われるものは何ですか。番号でお答えください。

() 番

Q4. Q2で答えた学部・学群等の女性研究者の採用・昇進を促進するために最も効果があると思われる方法はどれですか。次の中から1つ選んで○をつけてください。

1. 当該学部から大学院に進学する女子学生に補助をつける
2. 女性限定公募を行う
3. 女性教員を採用すると、当該学部にもメリットがあるようにする
4. クォータ制（女性の教授・准教授の割合を一定にする）を導入する
5. その他 ()

Q5. あなたは、大学における女性研究者の採用・昇進を積極的に促進する必要があると思いますか。あてはまるものを1つ選んで○をつけてください。

1. とても必要だと思う 2. まあ必要だと思う 3. あまり必要ではないと思う
4. まったく必要ではないと思う

Q6. 女性研究者の評価を行う際には、どのようにしたらよいと思いますか。あなたの考えをお聞かせください。

()

◇ここからは、女性研究者の次世代育成についてお聞きします。

Q7. あなたの大学では、ポストクや博士課程の女性に対する特別な支援がありますか。

1. ある 2. ない 3. わからない

Q8. Q7で「ある」と答えた方にお聞きします。それはどのような支援ですか。

()

Q9. あなたの大学では、女性の院生を対象に次のような取組がありますか。

(1) 博士課程の院生を対象とした就職説明会

1. ある 2. ない 3. わからない

(2) 修士課程の院生を対象とした就職説明会

1. ある 2. ない 3. わからない

(3) メンター制などの相談の場

1. ある 2. ない 3. わからない

(4) 女性研究者の存在の見える化の取組

1. ある 2. ない 3. わからない

(5) (4)で「ある」と答えた方にお聞きします。それは、どのような取組ですか。

()

Q10. あなたの大学では、資質のある修士課程の女子学生に博士課程への進学を勧めていますか。

1. とても勧めている 2. 少し勧めている 3. あまり勧めていない 4. 勧めていない

Q11. あなたの大学では、資質のある学部女子学生に大学院の進学を勧めていますか。

1. とても勧めている 2. 少し勧めている 3. あまり勧めていない 4. 勧めていない

Q12. あなたの大学では、学部女子学生に限定して次のような取組がありますか。

- (1) 女子学生に対する就職、進学説明会
1. ある 2. ない 3. わからない
- (2) 女子学生を対象としたキャリアプラン、キャリアパスに関する学習機会の提供
1. ある 2. ない 3. わからない
- (3) 女子学生を対象としたロールモデル集の作成
1. ある 2. ない 3. わからない

Q13. あなたの大学では、女子小中高生に限定して理系進路選択支援を目的とした次のような取組がありますか。

- (1) 高校生への出前事業
1. ある 2. ない 3. わからない
- (2) 中学生への出前事業
1. ある 2. ない 3. わからない
- (3) 小学生への出前事業
1. ある 2. ない 3. わからない
- (4) 女子高校生を対象とした理系進学に興味を持つ資料の作成(ロールモデル集の作成等)
1. ある 2. ない 3. わからない

◇ここからは、ワーク・ライフ・バランスについてお聞きします。

Q14. あなたの大学では、仕事と生活を両立させるために、どのような支援制度がありますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1. 学内保育所の設置
- 2. 学内学童保育の設置
- 3. 病後児保育の実施
- 4. 病児保育の実施
- 5. 在宅ワーク制度
- 6. 労働時間短縮
- 7. 研究補助者支援制度(育児・介護のための代替補助制度を含む)
- 8. 育児・介護休暇取得支援
- 9. 育児・介護への経済的支援
- 10. その他(具体的に _____)

Q15. あなたは、Q14 で選んだ支援制度のうち、ひとつでも活用したことがありますか。

- 1. 活用したことがある 2. 活用したことがない

Q16. Q15 で「活用したことがある」と答えた方にお聞きします。どの制度を活用しましたか。活用したことがある制度すべてを Q14 の選択肢の中から選んで、番号でお答えください。

番号 ()

Q17. Q16 で答えた活用したことがある制度のうち、利用しやすかった制度と利用しにくかった制度をそれぞれひとつずつ番号でお答えください。また、その理由もお答えください。

1. 利用しやすかった制度：番号 ()

(理由：)

2. 利用しにくかった制度：番号 ()

(理由：)

3. 特になし

Q18. Q15 で「活用したことがない」を選んだ方にお聞きします。活用しなかったのはなぜですか。次の中から 1 つ選んで○をつけてください。

1. 支援制度の対象ではなかったから

2. 支援制度の対象ではあったが、条件があわなかったから

3. 大学以外の外部のサービス・制度を利用したから

(具体的に)

4. その他(具体的に：)

Q19. Q15 で「活用したことがない」を選んだ方にお聞きします。今後、支援制度の対象になった場合、Q14 で選んだ支援制度を活用したいですか。

1. 活用したい 2. 活用したくない

(理由：)

Q20. Q14 の支援制度以外に、仕事と生活を両立させるために、何が必要だと思いますか。あてまるもの 3 つまでに○をつけてください。

1. 業務分担の見直し

2. 事務業務の軽減

3. 勤務時間の弾力化

4. 長時間労働をなくす

5. 人員の増員

6. 時間割編成での配慮

7. 育児・介護中の研究者の学内ネットワークづくり

8. セミナー等の実施による意識啓発

9. その他(具体的に：)

Q21. あなたは、仕事と生活を両立させるための支援制度は、男性研究者にも必要だと思いますか。

1. 必要だと思う 2. 必要だと思わない

(理由 : _____)

以上です。お忙しいところ、ご協力ありがとうございました。

韓国調査日程表（2012年11月11日～11月14日）

日にち	時間		内容	連絡先
11月11日(日)			移動日（出発）	
11月12日(月)	10:00	12:30	成均館大学(水原キャンパス) Yoo Ji-Boem Dean, College of Engineering Sohn Mye M. Associate Professor, Dept.of Management Engineering	Natural Sciences Campus:2066, Seobu-ro,Jangan-Gu,Suwon- Si,Gyeong Gi-Do,Korea 010-9991-9419, 030-290-5601 於：第2工学館2階小会議室 27240
			移動	
	13:30	14:00	ソウル大学 Chung,Chinsung Professor, Department of Sociology	599 kwanano,kwanak-gu,Seoul,151- 742,Korea Department of Sociology,College of Social Science,Seoul National University +82-2-880-6415
	14:30	15:40	ソウル大学 Lie,Kwang-sook Professor, Department of German Language Education	599 kwanano,kwanak-gu,Seoul,151- 742,Korea Department of Geaman Language Education, College of Education, Seoul National University
11月13日(火)	10:00	12:30	韓国女性政策研究院 (KWDI) Choe keum Sook President, Korean Women's Development Institute	225 Jinheung-ro Eunpyeong-gu, Seoul 122-707 Korea +82-2-3156-7171
			移動	
	16:00	17:30	ヘウォン女子高等学校 (Hyewon Girls' High School) 閔 海 校長	58-39 Mangu-dong, Jungnang- gu,Seoul,131-801,Korea +82-2-434-5946
11月14日(水)			移動日（帰国）	

化学反応工学 1 事前アンケート

こんにちは！ このアンケートは、女子学生への工学教育を先導する大学支援事業と関連して、皆さんの意見を伺うことを目的に作られたものです。皆さんの要望にあった教科・科目を制作していく上で基礎資料として活用されますので、誠実に正直に教えてください。回答された内容については、その秘密を保持し、研究目的にのみ活用することをお約束します。

■性別：男・女

■所属：

■学年：

■科目名：化学反応工学 1

I. 当科目の授業のテーマに関する質問です。該当する番号に \surd をつけて下さい。

	①全くそう 思わない	②あまりそう 思わない	③普通	④まあそう 思う	⑤とてもそう 思う
1. 自分は化学反応工学 1 の科目で何を学ぶのか知っている。					
2. 自分はこの授業で他の学生よりうまくできるという自信がある。					
3. 一般的に化学反応工学を使用する領域は、男性が優れている領域であると思う。					
4. 化学反応工学を使用する領域では、男性が女性より重要な仕事を任されると思う。					
5. 化学反応工学を使用する領域では、女性が男性に比べてより多くの困難な出来事にあうだろうと思う。					
6. 自分は今までやったことのないことでも、自ら挑戦して直接やるほうだ。					
7. 化学反応工学を使用する分野において、男性の工学専攻者と女性の工学専攻者では、貢献できることはそれぞれ違うと思う。					
8. 化学反応工学を使用する領域は、女性が積極的に参加できると思う。					
9. 化学反応工学を使用する領域において、女性の工学専攻者の役割は重要だと思う。					
10. 化学反応工学を使用する領域では、女性が男性より業績を出すことはできないと思う。					

	①全くそう 思わない	②あまりそう 思わない	③普通	④まあそう 思う	⑤とてもそう 思う
11. 多くはなくても、化学反応工学を使用する領域において、重要な寄与を果たした女性の工学専攻者がいると思う。					
12. 卒業後において化学反応工学を使用する領域に進出しても、自分は競争に勝つことができると思う。					
13. この授業でこれから行う実習や実験に自信がある。					

Ⅱ. 本科目のチームプロジェクト領域に関する質問です。該当する番号に \surd をつけて下さい。

14. チーム活動時に、自分は良いアイデアをたくさん出すタイプである。					
15. チームに異性の学生が多ければ(女子学生の場合は男子学生、男子学生の場合は女子学生)、チーム活動時に意見を言いにくい。					
16. 自分は老若男女関係なくすべての人と気兼ねなく過ごすことができる。					
17. 自分は、チーム活動時にリーダーの役割をうまく担うことができる。					
18. 自分は、チーム活動時に女子学生・男子学生が混ざっているチームを好む。					
19. 自分は、多くの人々の前で話をするのが苦手なタイプだ。					
20. 女性と男性の混合チームでは、男子学生がリーダーになる方がチームの効率が高いと思う。					
21. チームの構成員が自分に好感を持ってくれることが自分にとっては大切だ。					
22. チームでプロジェクトをする時、男性と女性の役割を区分しなければならないと思う。					
23. チームに異性の学生が多い場合、チーム活動においてリーダーとして先頭に立つような積極的な行動がとりにくい。					
24. 私はチームとして活動をする時、あまり話さない。					

	①全くそう 思わない	②あまりそう 思わない	③普通	④まあそう 思う	⑤とてもそう 思う
25. 同姓のみのチームより男女混合のチームのほうが効率性が同等またはより高くなると思う。					
26. 自分は、日頃からあまり人と関係を持たないタイプだ。					
27. 男女混合のチームも同姓のみのチームと同じぐらい、チームメンバー同士で良い関係が維持できると思う。					
28. 自分は、チーム活動時に積極的に意見を言うほうだ。					
29. 初対面の人に対して、まず自分から自己紹介をするほうだ。					
30. この授業で男女混合チームが構成された場合、能力があれば女子学生もリーダーの役割を担ってもいいと思う。					
31. チームに異性の学生が混ざっている場合、行動面、言語面など色々な面で同姓だけのチームより不便さを感じる。					
32. 自分は、グループ討論の進行役が上手だ。					
33. (女子学生のみ回答してください) クラスにおいて女性が一人だけの時より、同じクラスに自分以外の女性メンバーがいるほうがクラス活動がしやすい。					

Ⅲ. 皆さんの全般的な授業および学校での経験について質問します。経験した授業状況を思い出して見て下さい。

皆さんは、学校生活を通じて様々な授業を受講したと思います。皆さんが今まで受講してきた授業の中で、セクシャリティーに関する担当教授の言動で違和感を感じたり聞きづらいと思った言葉はありましたか？あれば、あなたがどんな言葉を聞いたのか下記に簡単に書いてください。(例：女は…、男は…)

“ ”

“ ”

“ ”

－ありがとうございました－

化学反応工学 1 事後アンケート

こんにちは！ このアンケートは、女子学生への工学教育を先導する大学支援事業と関連して、皆さんの意見を伺うことを目的に作られたものです。皆さんの要望にあった教科・科目を制作していく上で基礎資料として活用されますので、誠実に正直に教えてください。回答された内容については、その秘密を保持し、研究目的にのみ活用することをお約束します。

■性別：男・女

■所属：

■学年：

■科目名：化学反応工学 1

I. 当科目の授業のテーマに関する質問です。該当する番号に \surd をつけて下さい。

	①全くそう 思わない	②あまりそう 思わない	③普通	④まあそう 思う	⑤とてもそう 思う
1. 自分は化学反応工学 1 の科目で何を学ぶのか知っている。					
2. 自分はこの授業で他の学生よりうまくできるという自信がある。					
3. 一般的に化学反応工学を使用する領域は、男性が優れている領域であると思う。					
4. 化学反応工学を使用する領域では、男性が女性より重要な仕事を任されると思う。					
5. 化学反応工学を使用する領域では、女性が男性に比べてより多くの困難な出来事にあうだろうと思う。					
6. 自分は今までやったことのないことでも、自ら挑戦して直接やるほうだ。					
7. 化学反応工学を使用する分野において、男性の工学専攻者と女性の工学専攻者では、貢献できることはそれぞれ違うと思う。					
8. 化学反応工学を使用する領域は、女性が積極的に参加できると思う。					
9. 化学反応工学を使用する領域において、女性の工学専攻者の役割は重要だと思う。					
10. 化学反応工学を使用する領域では、女性が男性より業績を出すことはできないと思う。					

	①全くそう 思わない	②あまりそう 思わない	③普通	④まあそう 思う	⑤とてもそう 思う
11. 多くはなくても、化学反応工学を使用する領域において、重要な寄与を果たした女性の工学専攻者がいると思う。					
12. 卒業後において化学反応工学を使用する領域に進出しても、自分は競争に勝つことができると思う。					
13. この授業でこれから行う実習や実験に自信がある。					

Ⅱ. 本科目のチームプロジェクト領域に関する質問です。該当する番号に \surd をつけて下さい。

14. チーム活動時に、自分は良いアイデアをたくさん出すタイプである。					
15. チームに異性の学生が多ければ(女子学生の場合は男子学生、男子学生の場合は女子学生)、チーム活動時に意見を言いにくい。					
16. 自分は老若男女関係なくすべての人と気兼ねなく過ごすことができる。					
17. 自分は、チーム活動時にリーダーの役割をうまく担うことができる。					
18. 自分は、チーム活動時に女子学生・男子学生が混ざっているチームを好む。					
19. 自分は、多くの人々の前で話をするのが苦手なタイプだ。					
20. 女性と男性の混合チームでは、男子学生がリーダーになる方がチームの効率が高いと思う。					
21. チームの構成員が自分に好感を持ってくれることが自分にとっては大切だ。					
22. チームでプロジェクトをする時、男性と女性の役割を区分しなければならないと思う。					
23. チームに異性の学生が多い場合、チーム活動においてリーダーとして先頭に立つような積極的な行動がとりにくい。					
24. 私はチームとして活動をする時、あまり話さない。					

	① 全くそう 思わない	② あまりそう 思わない	③ 普通	④ まあそう 思う	⑤ とてもそう 思う
25. 同姓のみのチームより男女混合のチームのほうが効率性が同等またはより高くなると思う。					
26. 自分は、日頃からあまり人と関係を持たないタイプだ。					
27. 男女混合のチームも同姓のみのチームと同じぐらい、チームメンバー同士で良い関係が維持できると思う。					
28. 自分は、チーム活動時に積極的に意見を言うほうだ。					
29. 初対面の人に対して、まず自分から自己紹介をするほうだ。					
30. この授業で男女混合チームが構成された場合、能力があれば女子学生もリーダーの役割を担ってもいいと思う。					
31. チームに異性の学生が混ざっている場合、行動面、言語面など色々な面で同姓だけのチームより不便さを感じる。					
32. 自分は、グループ討論の進行役が上手だ。					
33. (女子学生のみ回答してください) クラスにおいて女性が一人だけの時より、同じクラスに自分以外の女性メンバーがいるほうがクラス活動がしやすい。					
34. 当講義におけるジェンダー認知(および男女平等)意識の高い教授・学習について全般的に満足度が高い。					
35. 当講義がジェンダー認知(および男女平等)の観点から改善しなければならないことや追加しなければならない教授・学習内容があれば記入してください。					

2012 年度

理数系課程の案内

1. コース選択の基準

(1) 昨年度センター試験での領域別の受験者の割合をみると、社会探求（人文系分野）は 59.5%、科学探求（理数系分野）は 34.8%であった。大体 6 : 4 程度の割合である。このように理数系の学生が人文系の学生より人数は少ないが、大学の定員は理数系と人文系がほぼ同じである。したがって競争率が低い理数系分野の大学進学率が高い。

2011 年度主要大学の募集定員

	人文系	理数系	芸術・体育系
最上位大学	4,762 人	4,858 人	627 人
ソウル所在主要大学	13,804 人	12,079 人	2,145 人

大学進学率比較（2008 年度～2011 年度 4 年間の平均）

	最上位大学	ソウル所在大学	全国 4 年制大学
理数系	3%	37%	60%
人文系	2%	21%	39%

(2) 数学が苦手な学生は人文系、数学が得意な学生は理数系を選択することは望ましくない。今現在数学の成績が英語や国語より少し落ちるからといって自分は人文系だと判断してはならない。今の成績よりこれからの成長、可能性をよく考えてコースを選択することが賢明である。コース選択後、2 年生から 3 年生までの 2 年間、どのように勉強するかによって結果が違ってくる可能性もある。もしコースの選択が自分自身と合わない場合は、望ましくない結果が出る可能性が高い。

(3) 多くの学生が人文系と理数系の間で悩む理由は、自分の適性をよく分からなかったり、自分が希望する職業に対する確信がないからである。事実上、学生が一人で自分の適性を判断することは難しい。適性あるいは性格の検査を通じて客観的な情報を得ることが重要である（HOLLAND 進路適性検査又は適性検査、性格検査などは良い例である）。希望する職業はあるが人文系か理数系か選択することが難しい場合は、キャリアネットなどの大学学科情報を利用して職業と大学専攻科の関連性を調べることも良い。

2. 理数系コースと職業

職業紹介サイト（<http://www.jigup.co.kr>）は、各種職業に対する案内と有望職業、新生職業、成長職業などを案内するサイトである。詳しくは、次の通りである。

区分	主要職業	割合（人文系：理数系）
有望職種	IT コンサルタント、ソフトウェア、獣医、パソコンゲーム開発者、架空現実専門家など	8 : 13
成長職種	生命工学技術者、環境工学技術者、保安専門家、通信工学技術者、ウェブマスターなど	7 : 9
新生職種	専門看護師、パソコンウィルス専門家、情報システム監視者、小型ロボット開発者、人工知能開発者など	2 : 3

※ 理数系分野専攻者の人数

下記の図は、人口 100 万人当り国家別天文学者の人数である。現在韓国の天文学者の人数は、120 名程度である。しかし宇宙開発分野の予想発展速度を想定すると、韓国で必要とする天文学者の人数は、600 名～900 名程度になる。理数系の他の分野（新素材、生命工学、精密制御、航空宇宙、環境分野など）も同じ状況である。

《グラフのところ》アメリカ（20）、イギリス（15）、ドイツ（13）、韓国（3）

3. コース選択を決定する前に自分の考えを具体的に整理する時間をもたなければならない。

※ コース選択を決定する時に、最優先で考えなければならないのは何ですか。そのように考えた理由も書いてみましょう。

①興味・適性 ②科目の成績 ③大学進学 ④希望職業

中国調査日程表（2014年6月15日～18日）

日にち	時間		内容	連絡先
6月15日(日)			移動日（出発）	
6月16日(月)	10:00	12:00	清華大学 教育研究院常務副院長 首都女教授協会会長 史 静寰 氏	100084 北京市海淀区清華大学文南楼 415 Institute of Education Research Tsinghua University, Beijing, China 100084 Tel : 010-62783326
			移動	
	15:30	17:30	北京大学中外婦女問題研究中心 常務副主任 魏 国英 教授	100871 北京市海淀区北京大学英傑交流中心三樓362S 北京大学中外婦女問題研究中心 Women's Studies Center of Peking University
6月17日(火)	9:00	11:00	中華女子学院 李 明舜 副学長	100101 北京市朝陽区育慧東路1号 No.1 Yuhui Donglu, Chaoyang district, Beijing, 100101, China 電話 : 0086-10-84659006 中華女子学院 (China Women's University) 連絡先 : Mr. Ye Shuiping
			移動	
	14:30	17:00	中華全国婦女連合会婦女研究所 肖 揚 副所長	100730 北京市建国門内大街15号 No.15, Jian Guo Men Nei Street, Beijing 100730 中華全国婦女連合会婦女研究所 Women's Studies Institute of the All-China Women's Federation
6月18日(水)			移動日（帰国）	

2012 级女性学专业本科培养方案

(2012 年度女性学専攻学部養成方案)

一、培养目标

本专业旨在培养德智体美全面发展，具有“四自”精神、公益意识、性别平等意识，掌握女性学基本理论、基础知识和基本方法，了解社会学、管理学、政治学等多学科和跨学科知识，了解国内外妇女发展状况以及与妇女有关的法律政策与条约，能够在党政部门、企事业单位和妇女组织中从事相关工作，并具备从事性别研究能力的复合型人才。

育成目標

本専攻の趣旨は、徳、智、体、美全面的に発展し、「四自」の精神、公益意識、ジェンダー平等意識を備え、女性学の基本理論、基礎知識、基本方法を把握し、社会学、管理学、政治学などの学際的な知識、国内外の女性発展状況及び女性に関わる法律・政策、条約を理解し、党・政府部門、企業・事業体、女性組織において関連の業務を遂行できるジェンダー研究能力も兼ね備えた複合型人才の育成をめざす。

二、培养要求

要求学生掌握女性学的基本理论和研究方法，了解社会学、管理学和政治学等多学科和跨学科的基础知识；了解国内外与妇女发展和性别平等相关的法律和条约；熟悉社会科学研究方法，具有从事性别研究的基本能力；具备一定的组织、协调、宣传和倡导能力；具有一定的创造性思维能力；掌握一门外语，具有一定的听、说、读、写以及翻译的能力。

育成要求

学生が女性学の基本理論と研究方法を把握し、社会学、管理学、政治学などの学際的な基礎知識が理解できるようにする。国内外の女性の開発、ジェンダー平等に関連する法律、条約が理解できるようにする。社会科学研究方法、ジェンダー研究を行うことのできる基礎能力を身に着ける。一定の組織、調整、宣伝、唱導能力を養う。一定の創造的な思考能力を養う。外国語を一言語習得し、聞く、話す、読む、書く、翻訳能力を身に着ける。

三、学制与学位（学制と学位）

学制为4年，弹性学习年限为3—6年。授予法学学士学位。

四年制を基本とし、弾力的に3—6年を履修年限とする。法学学士を授与する。

四、学分与学时（履修単位と履修時間）

毕业时要求修满164.5个学分（含第二课堂3学分），2160学时。

卒業の要件は164.5単位 2160時間である。

五、毕业最低学分要求

本专业毕业生要获得各模式课程的最低学分才能毕业。

六、课程体系的构成

课程体系			学分	比例
通识教育课程模块 (共通教育カリキュラム)	共同基础课程 (共通基礎課程)	公民基本教育课程	26	15.8
		基本知识能力教育课程	24	14.6
	博雅课程（リベラルアーツ）		12	7.3
	第二课堂（第二授業）		3	1.8
学科专业课程模块 (学科専門カリキュラム)	学科平台课程（学科カリキュラム）		95.5	58.1
	专业基础课程（専門基礎カリキュラム）			
	专业方向性课程（専門コースカリキュラム）			
	综合实践教学环节（総合实践教学カリキュ			
自由选修课程模块（選択カリキュラム）			4	2.4
合计			164.5	100

女性学专业教学进程一览表（女性学専攻カリキュラム一覧表）

课程类别			课程名称	开课学期和周学时								总学时			学分数	考核方式	课程性质	备注
												理论	实践	合计				
通识教育课程模块	共同基础课程	公民基本教育课程	中国近现代史纲要(中国近現代史要綱要)	2								26	6	32	2	考试	必修	
			马克思主义基本原理	3								32	16	48	3	考试	必修	
			毛泽东思想和中国特色社会主义理论概论（毛沢東とく中国の特色のある社会主義理論概論）		5							48	32	80	5	考试	必修	
			思想道德修养与法律基础		3							26	22	48	3	考试	必修	
			形势与政策（情勢と政策）			1						15	1	16	2	考查	必修	
							1					15	1	16				
			军事理论（軍事理論）	2								24	8	32	2	考查	必修	
			大学生心理健康指导（大学生メンタルヘルス指導）	1								16		16	1	考试	必修	
			体育	2	2	2	2					16	112	128	4	考查	必修	
			大学生职业发展与就业指导（大学生商業発展と就職指導）		1					1	1	16	32	48	2	考试	必修	
			礼仪与修养	2								24	8	32	2	考查	必修	
			小计	12	13	3	3			1	1	258	238	496	26			
	基础能力教育课程	大学英语读写译（大学英语ローディング、ライティング、翻訳）	2	2	2	2					120		120	7.5	考试	必修		
		大学英语视听说	2	2	2	1					104		104	6.5	考试	必修		
		写作（ライティング）	2	2							64		64	4	考试	必修		
		计算机应用基础（コンピューター応用基礎）			4						32	32	64	3	考试	必修		
		计算机应用技术				4					32	32	64	3	考试	必修		
		小计	6	6	8	7					352	64	416	24				
	博雅课程													12				
	第二课堂													3				
学科平台课程		文科数学	3								48		48	3	考试	必修		
		社会学概论（社会学概論）	3								48		48	3	考试	必修		
		社会工作概论（ソーシャルワーク概論）		3							32	16	48	2.5	考试	必修		
		管理学			2						32		32	2	考试	必修		
		社会心理学		2							32		32	2	考试	必修		
		女性心理学				3					16	32	48	2	考试	必修		
		小计	6	5	2	3					208	48	256	14.5				

女性学专业教学进程一览表（女性学専攻カリキュラム一覧表）

课程类别	课程名称	开课学期和周学时								总学时			学分数	考核方式	课程性质	备注
		1	2	3	4	5	6	7	8	理论	实践	合计				
学科专业课程模块	专业基础课程	学科入门指导（学科入門指導）	1							16		16	1	考查	必修	
		女性学概论	2							28	4	32	2	考查	必修	
		政治学原理			2					32		32	2	考试	必修	
		中国妇女史（中国女性史）		3						40	8	48	3	考试	必修	
		中外妇女运动史（中国・外国女性運動し）			3					39	9	48	3	考试	必修	
		女性学理论（一）（女性学理論）				2				22	10	32	2	考试	必修	
		女性学理论（二）					2			22	10	32	2	考试	必修	
		社会研究方法				3				32	16	48	3	考试	必修	
		社会统计方法					4			32	32	64	3	考试	必修	
学科专业课程模块	专业基础课程	西方社会学理论（西洋社会学理論）			4					64		64	4	考试	必修	
		妇女人权（女性の人権）				2				32		32	2	考查	必修	
		妇女工作（女性の仕事）				2				16	16	32	2	考查	必修	
		性别与公共政策（ジェンダーと公共政策）					2			24	8	32	2	考查	限选	
		小计	3	3	9	5	10	2		399	113	512	31			
	专业方向性课程	人类行为与社会环境（人類の行為と社会環境）			2					32		32	2	考查	限选	
		社会保障概论（社会保障概論）			2					32		32	2	考试	必修	
		性别与发展（ジェンダーと開発）				3				38	10	48	3	考试	必修	
		性别与健康				2				32		32	2	考查	限选	
		女性学研究方法					1			16		16	1	考试	必修	
		论文写作					1			16		16	1	考察	必修	
		专业英语					2			32		32	2	考试	必修	
		社会性别著作选读（ジェンダー著書購読）					2			32		32	2	考查	必修	
		性与社会				2				28	4	32	2	考查	限选	
		当代性别问题研究（現代ジェンダー問題）						3		48		48	3	考查	必修	
		民间组织理论与实践				3				28	20	48	3	考试	必修	
		项目管理与评估（プロジェクト管理とアセスメント）					3			38	10	48	3	考试	必修	
		女性领导学				2				24	8	32	2	考查	限选	
		女政治家研究					2			32		32	2	考查	限选	

女性学专业教学进程一览表（女性学専攻カリキュラム一覧表）

课程类别	课程名称	开课学期和周学时								总学时			学分数	考核方式	课程性质	备注
		1	2	3	4	5	6	7	8	理论	实践	合计				
	男性研究							1		16		16	1	考查	选修	
	外国妇女史（外国の女性史）							2		32		32	2	考查	选修	
	性别与文学（ジェンダーT0文庫）							2		32		32	2	考查	选修	
	全球化与性别议题							2		32		32	2	考查	选修	
	小计			5	3	9	11	3		428	52	480	30			
综合实践教学环节	社会调查						*				1周	1周	1	考查	必修	
	社会实践（思政部）		*								16	16	1	考查	必修	
	社会实践（社会实践）				*						1周	1周	1	考查	必修	
	军训（軍事訓練）	*									2周	2周	2	考查	必修	
	学年论文（論文）						*				1周	1周	1	考查	必修	
	毕业实习（卒業実習）							*			8周	8周	8	考查	必修	
	毕业论文（卒業論文）								*		6周	6周	6	考查	必修	
	小计	*	*		*		*	*	*				20			
自由选修课程模块													4			
合计		25	27	26	22	19	13	3	0	1645	515	2160	164.5			

审核人：魏开琼

《研究組織》

内海 房子 国立女性教育会館 理事長（研究代表者）
中野 洋恵 国立女性教育会館研究国際室長（研究分担者）
石崎 裕子 国立女性教育会館事業課専門職員（研究分担者、第Ⅱ部第1章・第2章執筆）
引間 紀江 国立女性教育会館事業課専門職員（研究分担者、第Ⅰ部第2章執筆）
野依 智子 福岡女子大学女性研究者支援室副室長（研究分担者、第Ⅰ部第1章執筆）

《連携研究者》

大濱 慶子 神戸学院大学共通教育センター教授・元中華女子学院女性学系客員教授
（中国調査協力、第Ⅱ部第3章執筆）

《研究協力者》

朴 美京 明治学院大学社会学部社会福祉学科非常勤講師（韓国調査協力・資料翻訳）

平成24年度－平成26年度

科学研究費補助金（学術研究助成基金助成金）【基盤研究C】

「女性研究者支援のためのシステムの構築と政策提言のための研究－日中韓の比較から－」
報告書

発	行	平成27年3月
編	集	独立行政法人国立女性教育会館
		〒355-0292 埼玉県比企郡嵐山町菅谷728
		TEL：0493-62-6479（研究国際室）
		URL：http://www.nwec.jp
印	刷	株式会社 石井印刷
研究代表者		内海 房子（独立行政法人国立女性教育会館 理事長）