

論文

チェコの女性研究者をめぐるジェンダーへのアプローチ

－「ジェンダーと科学のためのコンタクト・センター」の活動を中心に－

石倉 瑞恵*

要 旨

本稿は、チェコの大学の女性研究者の問題とチェコにおけるジェンダー研究、問題解決へのアプローチを明らかにすることを目的としている。女性研究者の割合は職階の上昇に伴い減少する傾向にあり、出産育児世代が研究職を断念せざるを得ない雇用体制、業績制度があることを指摘した。チェコのジェンダー研究を担うコンタクト・センターは、女性研究者個人の経験の中から問題点を抽出し、その問題を組織的問題として女性研究者間、あるいはチェコ社会、ヨーロッパの中で構築する役割を果たしている。その目指すところは、研究チームや管理職におけるジェンダー・バランス、あらゆる研究分野におけるジェンダー・ディメンションを確立することである。ポジティブ・アクションに依拠せず、個人の声の蓄積を通して、社会と組織の意識変容を目指すボトム・アップの手法にその特色が見られる。

キーワード：ジェンダー／チェコ高等教育／女性研究者／欧州研究圏／意識変容

はじめに

筆者はこれまで、チェコの大学と女性研究者に関する研究を通し、チェコの大学には男性ヘゲモニー性と女性研究者の周縁性という特色があると指摘した。

チェコの女性運動は東欧では一足早い19世紀に開花し、大学への女性進出も同時期に達成されたものの、当初より偏向があり現在までその状態が続いている。修士課程在学者に占める女性の割合は男性と同等以上であるにもかかわらず、自然科学や技術系分野で男性ヘゲモニーが確立している。また、修士課程では女性の割合が高い分野であっても、博士課程、研究職へと上昇するにつれて女性の割合が低下する。

その傾向は、社会主義期に定着したことを指摘した(石倉, 2018)。社会主義政権移行後、チェコでは社会主義国家として成熟するために、国民すべてが労働者となること、女性が社会的労働に従事することが画策された。しかし、あらゆる種類の社会的労働において、男女のヒエラルキーが成立していた。研究職においては、女性はアシスタントとなる傾向が強かった。あるいは、既に確立した主流分野から外れた周縁分野を開拓することにより、研究職としてのキャリアを築くケース

がごく稀にあったが、いかに画期的研究であれ、女性の業績は公にされることがなかった。女性研究者を妨げるのは、男性が自らのヘゲモニーを固守するための壁であり、その壁を正当化する根拠として「リプロダクションを担う女性はハンディある労働者である」という言説が利用されたと言える(石倉, 2018, 65)。

社会主義期の女性解放は、社会主義制度に支えられてはいたが、意識改革を伴わなかったため、固定観念の払拭という根本課題を残したままであった。また、社会主義が自由な思想をもち表明することを抑圧していたので、女性の声を表面化する文化が成立しなかった点もこの問題を深刻にしている。

本稿では、チェコにおけるジェンダー研究の前衛的組織である「ジェンダーと科学のためのコンタクト・センター」(Národní kontaktní centrum – gender a věda)等の資料分析に基づき、現在のチェコ女性研究者が抱える問題とその背景を指摘するとともに、問題解決へのアプローチを明示する。

1. チェコの大学におけるジェンダーの問題 (1) 大学研究職における女性の分布

図1は、修士課程、博士課程、研究職における

* 石川県立大学生物資源環境学部 教養教育センター

女性の割合を、「1-1 大学全体」、「1-2 自然科学系」、「1-3 技術系」、1-4 人文系」の別で示したものである。

「1-1 大学全体」で見ると、次のことがわかる。修士課程においては女性の割合が高いが、博士課程以降は男性の割合が高くなる。博士課程での男女間の開きは、10年間で若干改善の傾向があるものの、研究職になると2015年のほうが大きくなっている。

また、「1-2 自然科学系」、「1-3 技術系」では、修士課程から研究職にかけて全般的に男性の割合が高い。「技術系」分野における格差は歴然である。2005年から2015年にかけて修士課程、博士課程における女性の割合は10%未満で高くなっているものの、研究職となると、2005年よりも2015年のほうが女性の割合が低くなっていることを見てとれる。

研究職において女性の割合が低くなる現象は「1-4 人文系」でもあてはまる。「人文系」は修士課程における女性の割合が高い分野であるにもかかわらず、博士課程で男女の割合がほぼ等しくなる。研究職になると、女性の割合が大きく減少し、2005年に32.2%であったのは、2015年では33.2%と、10年間で大きな変化がないままである。

すなわち、修士課程、博士課程で女性の割合が増加しても、研究職になると女性の割合は低くなる。その傾向はこの10年間で変化がなく、女性研究者の割合は常に一定の割合に収まっている。

図2は2005年と2015年との比較で大学研究職に占める職階毎の男女の割合を示したものである。図1では、研究職全体に占める女性の割合が低いことを示したが、その内訳をみると、講師の段階では女性の割合が高いことがわかる。しかし、職階の上昇に伴い女性の割合は大幅に減少する。2005年と2015年を比較してもこの構図に変化はない。2015年の講師に占める女性の割合は60.4%と2005年より約5%増加しているが、上級助手になると2005年と同レベルの40%程度にまで減少する。

2015年に着目すると、女性の減少が比較的大きいのは、講師から助手にかけて（12.4%減）、および上級助手から准教授にかけて（15.5%減）である（注1）。この間に女性研究者が何らかの困難に直面すると推察することができる。なお、自然なままで放置しておけば、この男女間の差を埋めるのは不可能であろうとも指摘されている（VSCHT, 2016, 9）。

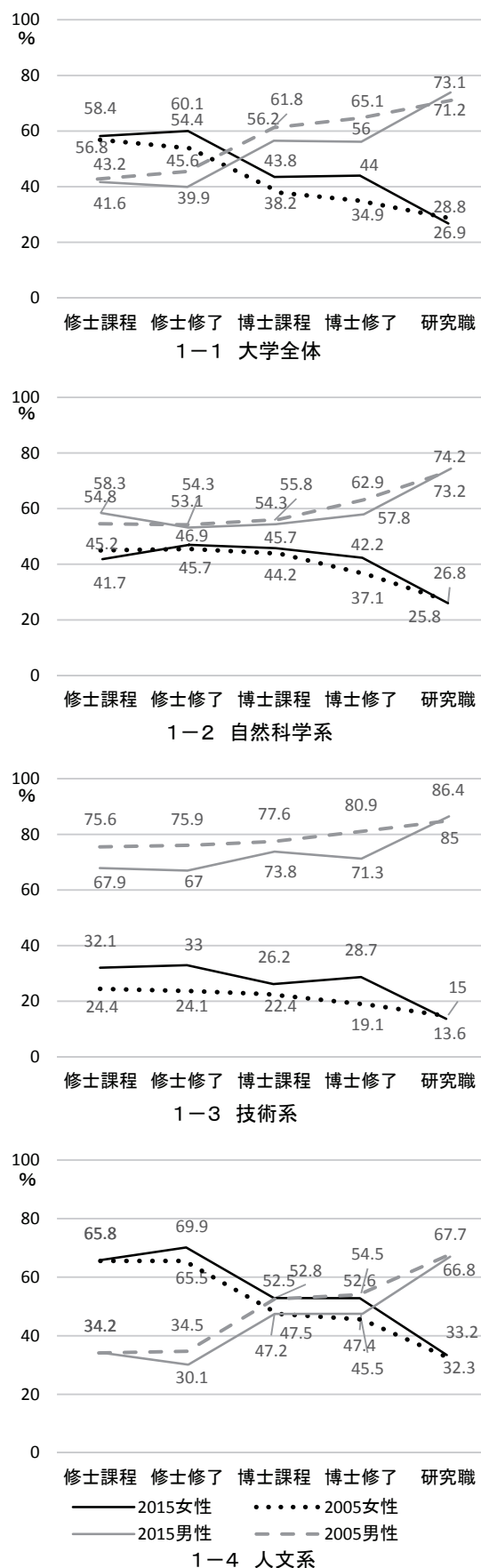


図1 大学分野別男女比（2005 / 2015）
出典：Tengelová. 2015. 22, 23, 26.

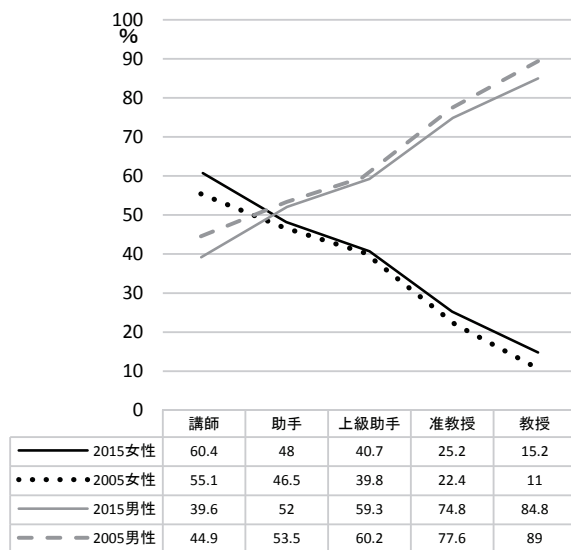


図2 大学研究職の男女比：2005 / 2015
出典：Tengelová, 2015, 40.

(2) 女性研究者減少の原因

女性研究者が減少する原因は、チェコ社会に根強く蔓延する保守的な性役割認識であると考えられる。かつての日本のようにチェコには「三歳児神話（注2）」的通念があり、女性が育児をすることが好ましいと考えられている。それは、女性の社会的労働が推進された社会主義期にも変わらなかった。家事育児を女性の仕事とする認識が強いのみならず、女性の職業上の成功は、家事育児との両立が実現している状態を指す傾向にあり、研究職に就く女性も同様の考えにある（VSCHT, 2016, 12）。2016年のミラダ・パウロヴァ賞受賞者（注3）は、受賞スピーチにおいて「女性研究者には研究以外の使命がある。それは母親業と家事です。あなた方が研究者になろうとしてもこれらのことは免除されません」と述べており（Straková, 2016b, 4）、研究者として成功した女性の中にも、保守的な性役割認識があることがわかる。

チェコの家族政策等、公共政策部門もこの保守的な性役割認識、母性イデオロギーの上に成立している（VSCHT, 2016, 10）。そのため、家事・育児を男性とシェアする、あるいは、女性のための公的援助を検討するような推進案は出てこない。すなわち、チェコの女性は、キャリア形成と同時期に出産育児を経験することを指向する傾向にあり、なおかつ出産育児世代になると、場合によっては育児のためにキャリアを中断しなければならないのである。

ところが、大学研究職では育児による中断はキャリア継続の支障となる。期限のない雇用の場合は国内外での頻繁な移動を含む流動的研究活動が求められるため、育児に対する責任がなく身動きをとりやすい人材の方が好まれるからである（VSCHT, 2016, 10）。そこで、女性は、期限付き契約を得ることが多いが、その選択はそれ以降のキャリア継続への可能性を低くすることになる（VSCHT, 2016, 10）。女性の減少が著しい講師から助手にかけては、出産・育児世代が研究職を断念するか否かの意思決定をする分岐点にあたりと考えられる。

一方、女性が正規雇用を得たとしても、男性へゲモニーが確立している職場では、女性は研究よりも「教育」に仕事の比重が割り当てられる傾向にある（VSCHT, 2016, 11）。チェコの大学では、著作物のみが業績ポイントとなり、「教育」は業績ポイントにならないので、女性はキャリア・アップの機会から隔離された状況に置かれやすいということである。この状況は上級助手から准教授にかけての女性減少の要因の一つとして捉えられる。

さらに、これらの現実が表面化しないこと、すなわち問題視されないことが、女性研究者減少の根強い要因となっている。男性研究者、特に管理職レベルの男性の中に「ジェンダー」という認識が芽生えていないのみならず（注4）、女性研究者の中に「不満」が生じない場合もある。「キャリア」は典型的な女性性として認知されえない性質をもっているため、そのポジションに達することを畏怖する女性もいる。「キャリア」、「野望」を女性はネガティブにとらえる傾向にあるからである（VSCHT, 2016, 9）。

2. チェコにおけるジェンダー研究

(1) ヨーロッパのジェンダー・ネットワーク

チェコは2004年にEUに加盟し、欧州高等教育圏、欧州研究圏（European Research Area：2000年）の中の国家として改革を行ってきた。ヨーロッパの高等教育がアメリカや日本と比較して競争力を高めること、質の向上を達成することを目的とした構想である。この中で、ヨーロッパにおける研究の質を向上させるために女性研究者の流動性を高めることが不可欠であると認識されている。ヨーロッパにはフランスなどジェンダー研究先進国が多いが、ヨーロッパ全体としてジェンダーの問題に取り組むようになったのは欧州研

究圏構想が契機となっていると言える。欧州委員会 (European commission) が設置あるいは支援しているヨーロッパレベルのジェンダー研究組織の代表的なものには以下のものがある。

①「ヘルシンキ・グループ」：1999年に研究・イノベーションにおける女性の不利益を克服するための諮問組織として、欧州委員会により設立された。ヨーロッパの研究・イノベーション界における男女バランスを達成するため、ヨーロッパレベルのみならず、地域、国家レベルで女性の進出を促進する手法や政策に関する意見・実践交換を行う。欧州研究圏構想が提言しているジェンダー平等、及び研究における女性の主流化が成し遂げられているかどうかを監査する役割も担っている。2年に一度ブリュッセルで総会が開催される。

②「先進的ジェンダー研究組織のための国際研究協会」(以降、RINGS)：2014年に発足した。スウェーデンのカルシュタット大学、リンコピン大学、オレブロ大学の共同研究組織であるジェンダー研究所に事務局を置いている。ジェンダー・フェミニズム研究、女性研究に従事している研究組織をグローバルレベルで結束させることを目的としている。メンバー組織間のトランスナショナルな研究協力の促進、ジェンダーに起因する差別や不平等を研究するためのネットワーク構築等が具体的な目標である。さまざまな機会を設けてジェンダー研究者と議論を行い、共同プロジェクトや共同研究のための予算創出方法、研究者の流動性を高める方法について検討している。西側のジェンダー・スタディーをベースとしているが、ポスト社会主義国、南側の諸国をメンバーに入れようと働きかけている。

③「ジェンダーに関する研究、教育、文書調査のためのヨーロッパ・アソシエーション」(以降、ATジェンダー)：女性・ジェンダー・フェミニズム研究に関わる研究者、実践家、活動家組織のための協会である。女性・ジェンダー・フェミニズム研究に携わる組織をサポートしたり、そのような組織間の交流を促進したり、研究者をサポートしたりする。

④「女性科学者のためのヨーロッパ・プラットフォーム」(以降、EPWS)：欧州委員会の呼びかけで2005年より発足したNPO団体で、100組織以上、1万2千人以上の女性研究者からなるネットワークである。所属メンバーのための研究ブローカーとして、また、研究コミュニティと政策者側の調整役として機能している。

(2) チェコにおける組織的ジェンダー研究

欧州高等教育圏、欧州研究圏の動きに応じて、チェコでは2001年に教育青年スポーツ省予算で運営するプロジェクトとして、チェコ科学アカデミー社会学研究所内に「ジェンダーと科学のためのコンタクト・センター」(以降、コンタクト・センター)が設立された。2015年には社会学研究所から独立した研究所となり、現在に至っている。所長はじめ、研究員全員が女性である。女性研究者の問題を中心として「支援、意識向上、研究、ロビー活動」を行っている (Linková, 2010a, 1)。

コンタクト・センターは、『ニュースレター』の発行、調査などから活動を開始し、年々活動の幅を増やしている。ヘルシンキ・グループ、ATジェンダー、EPWS等ヨーロッパレベルのジェンダー研究組織との関係性も築き、そのワークショップや会議を開催することもある。一方で、国内のジェンダー団体との協力関係も築いている。たとえば、2009年からは、市民活動団体であるチェコ女性ロビーとの活動に参加している。コンタクト・センターは組織としては発展途上にあるが、ジェンダーという観点でヨーロッパとチェコを結びつける役割を担いつつある。

2001年から2016年までの『ニュースレター』を手がかりとして、主要な活動を①会議・研究会の開催、②調査研究、③意識普及活動、④支援・ロビー活動の4つの視点で分析し、ジェンダー研究と活動の方向性を探ることとする。

①会議・研究会の開催

i) 「ジェンダーと科学の会議」：2005年から教育青年スポーツ省との共同主催で不定期開催している。今までの会議のテーマは、表1のとおりである。毎回、国外の著名なフェミニストによる招待講演があり、チェコの状況を客観視するとともに、国際的な視点からチェコに対する助言が得られる機会となっている。2014年は、スタンフォード大学のジェンダー・イノベーション専門家ロンダ・シービンガー (Pecková, 2014, 4)、2016年は、ノルウェーで女性研究者の増加に貢献しているオスロ・アーケシウスフース大学学長カート・ライスがゲストスピーカーであった (Straková, 2016a, 1)。

ii) 「女性会議」：2013年から毎年開催している。様々な職業の女性が集まり、国、政党、雇用主に対する要求を議論、提起する。例えば、2013年には、女性のキャリア・アップに必要な条件の整

備、フレックスタイム制、保育施設の充実、女性に対する暴力の撲滅、シングルマザーの条件向上、政党における女性代表者のバランス、平等な昇進条件、企業における女性管理職の増加、男性と同等の給与等の要求がまとめられた (Linková, 2013b, 10-11)。

②調査研究

女性研究者を対象としたインタビュー調査が主である。今までの調査研究の詳細は表2に示すとおりである。

表1 ジェンダーと科学の会議

回	開催	テーマ
1	2005	迷宮の抜け道：科学に携わる女性がいまだに少なく、科学が女性にとって遠い存在なのはなぜか
2	2011	社会刷新としてのジェンダー：変化する学術社会における平等な機会
3	2014	科学における公正はどのように達成できるか
4	2016	私の組織、私の責任

出典：Straková, N. 2016a.1, Pecková, S. 2014. 4, Linková, M. 2011a. 1. より作成。

表2 インタビュー調査

① 今月の女性 (2001年)
国内、および世界において広く認識されるべき女性研究者の中から毎月10人に焦点化し、インタビューを行った。質問は、夢や障壁等。若手のロールモデルとなることをねらった。
② 才能ある女性 (2005年)
若手女性研究者10人に対するインタビュー。今までの経験、不安、不平等、仕事の支障・インスピレーションとしての母性等。
③ アカデミック・カップル (2009-2011年)
研究者同士のカップルに対するインタビュー。
④ 才能ある女性の7年後 (2014年)
2005年プロジェクト「才能ある女性」の追跡調査。
⑤ プラハ化学技術大学3世代の女性研究者 (2014-2015年)
欧州委員会 TRIGGER プログラム (Transforming institutions by gendering contents and gaining equality in research: ジェンダー的配慮と研究における平等の実現を目指す組織変容) の一環で行われている。プラハ化学技術大学の多様な世代の女性研究者20人へのインタビュー調査。ピサ大学 (イタリア)、マドリード・ポリテクニク (スペイン)、パリ・ディドロ大学 (フランス)、ロンドン・バーベックカレッジ (イギリス) との比較共同研究。

出典：Barbora, T. 2005, Barbora, T. 2007, Vohidalová, M. 2011, Cidlinská, K. 2015, Viznerová, H., Blanka, N. 2016. より作成。

③意識普及活動

研究者間の交流のみならず、研究者と市民との交流活動を行い、社会全体の意識改革の一端を担っている。特色ある活動を列挙すると以下のとおりである。

i) 「研究者の夜」：2005年から毎年開催している集会である。一般人に公開されている研究会で、社会のジェンダー認識を向上させることをねらう (Straková, 2016b, 2)。

ii) 「ミラダ・パウロヴァ (注5) 賞」：2009年に創設された賞である。この賞は、長年研究に従事し、功績を収めた女性研究者に与えられる。チェコ女性研究者の業績を世に知らしめるとともに、若い女性や学生が研究を生涯の職に選択するようインスピレーションを与えることを目的としている。どの分野で受賞者を決定するかは毎年検討される。同分野内から数名の候補者を上げ、その中から一人に賞を授与している。これまでの受賞分野と受賞者の所属大学は表3のとおりである。

表3 ミラダ・パウロヴァ賞の受賞分野

回	開催年	分野	受賞者の所属大学
1	2009	生態学	パラツキー大学 (オロモウツ)
2	2010	経済学	経済経営大学 (プラハ)
3	2011	化学	化学技術大学 (プラハ)
4	2012	歴史学	カレル大学 (プラハ)
5	2013	薬学	マサリク大学 (ブルノ)
6	2014	建築工学	チェコ工科大学 (プラハ)
7	2015	物理学	カレル大学 (プラハ)
8	2016	農学	獣医薬学大学 (ブルノ)

出典：Ureš, M., Málek, M. 2016. 111-125.

iii) 「アカデミア・フィルム・オロモウツ」への参加：アカデミア・フィルム・オロモウツはチェコ第三の都市オロモウツで1966年から開催されている科学ドキュメント映画祭である。コンタクト・センターは、2010年から「科学の中の女性」部門でのドキュメント・フィルムを提供している (Straková, 2016a, 7)。

iv) 「NKCクラブ」：2013年、「科学の中のジェンダー」をテーマに自由に議論できる場として設けたインフォーマルな機会である。年に一度総会を開いている (Linková, 2014a, 6-7)。

v) 「ウィキペディア・エディット」：2016年、ボランティアを集い、社会的業績がありながら公に

されなかったチェコ人女性をウィキペディアに掲載した (Straková, 2016b, 4)。

④支援・ロビー活動

i) 「ポストドク奨学金制度の改善を求めるロビー活動」: 2005年から、女性研究者のキャリア継続の上でネックとなるポストドク奨学金制度の問題点を提起し、改善要求を提出し続けている。当初の要求は、生涯に一度しか受けることができないポストドク奨学金の35歳年齢制限に変更を加え、出産育児期間をその年齢制限の期間から除外することであった。2010年には、一人の若手研究者の懇願書をきっかけとして、再度ポストドク奨学金のルール改正を要求、出産育児の場合は中断・延長が認められるようになった (Linková, 2010a, 2)。

ii) 「メンター・プログラム」: 2011年から、中等学校の女子学生のうち、技術系進学を検討している学生への相談、サポートを行う。相談者は、技術系大学在学中の女子学生である。2014年からは、博士課程学生・ポストドクへのメンターを始め、研究者としてスタートしたばかりの相談者が直面する問題について検討している。(Pecková, 2014, 1)。

iii) 「学長への手紙」: 2015年、全大学学長に対して、ジェンダーの観点からの学術環境改善に責任を示すよう文書を提出した (Pecková, 2014, 4)。

iv) 「ジェンダー・エキスパート委員会」: 2015年より委員会を常設し、多様な分野におけるジェンダー専門家の育成を目指し、その方策について検討している (Straková, 2015a, 4)。

v) 「変化のためのワーキング・グループ」: 2015年より、ジェンダーの問題を解決するためには、文化的・組織的変容が不可欠であるとし、大学等組織・制度レベルでの改革の方法について議論している (Straková, 2016a, 8)。

(3) 活動の方向性と成果

以上の活動を通してみると、コンタクト・センターが目指しているのは、女性・男性研究者、大衆、政策者の意識変容、そして組織的変容であることがわかる。

図3は、コンタクト・センターの活動から最終目標である組織的変容への流れを示した。インタビュー調査(表2参照)は、単なる個人のライフストーリーの記述ではなく、問題点を抽出する材料であり、証言となっている。女性研究者のインタビューを集約し、声の中から問題を拾い上げることにより、女性研究者が直面している問題は、

個人的な問題ではなく、科学研究職という職種、ひいてはチェコ社会そのものが抱えている組織的な問題であるということを実証することができる。意識普及活動、支援・ロビー活動の役割は、抽出された問題点を共有し、個人としての意識変容をもたらすことにある。リアリティのある声と問題の共有はチェコ国内およびヨーロッパにおける連帯の始点となり、やがて政策レベルで無視されえない大きな要求となる。さまざまな差別的ルール、たとえば奨学金や研究費等、今まで疑問視されなかった問題を組織および政策者側に一つ一つ突き付け、認識させることが可能となる。

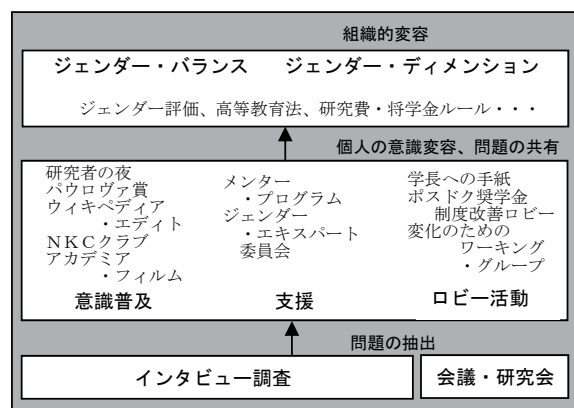


図3 組織的変容へのプロセス

最終目標である組織的変容とは、保守的な性役割認識や固定観念を払拭し、組織におけるジェンダー・バランス、すなわち、研究チーム、意志決定組織におけるジェンダー・バランス、研究内容、組織運営におけるジェンダー・ディメンションを達成することである。具体的な事例を積み重ねることにより一つの真実を導くという意味で演繹的な手法であると言える。

たとえば、表2⑤「プラハ化学技術大学3世代の女性研究者」プロジェクトは、一大学の組織変容を目指すプロジェクトである(注6)。その手法は、20人の女性研究者へのインタビューの中から声を拾い上げ、認識された問題を一つずつ焦点化して共有し、解決策を検討するという演繹的手法である。また、当該大学では、問題を共有するために次のような機会を設けている。女性であるがゆえに、歴史に刻まれることがなかったプラハ技術大学の女性研究者(注7)の業績を文字化し、その女性の名を冠したユリア・ハマーツコヴァー賞を創設した。ジェンダーの視点から研究を行った優秀な学生にその賞を授与することとし

た。また、保育施設、学内メンターを設置し、ジェンダーに関する大学ウェブページを開設した。

プラハ化学技術大学は女性研究者の割合、とくに若手の割合が著しく低い大学であり、ユリア・ハマツコヴァー賞、保育施設、メンターの設置が何らかの組織的変化を生み出すには時間を要すると考えられる。

比較的早い効果を期待できるのはポジティブ・アクション、クォータ制の導入である。たとえば、戦後スウェーデンは議員候補者の半数を女性にするためにクォータ制を導入し、それ以降議員の半数を女性が占めるという状態を保ち続けている。「ジェンダーと科学の会議」(2016年)でオスロ・アーケシュフース大学学長が、大学研究職、管理職におけるクォータ制導入を提言したが(Straková, 2016a, 2)、コンタクト・センターをはじめとするチェコ的女性研究者はクォータ制に対しては懐疑的姿勢を貫いている。帰納的改革、すなわち意識変容という重要な手順を省略したトップ・ダウンの組織改革は、保守的な意識を解消した上での本来の組織的変容ではないと考えられるからである。

コンタクト・センターの活動は組織的変容へと成果を实らせつつある。2013年にはコンタクト・センターのロビー活動の成果として、高等教育法改正という成果を得た。改正された事項は、母親学生の学修条件である。「学生は、妊娠、出産、育児のために学業を中断する権利をもつ。その期間は修学期間には数えられない。」とする条項が加えられた(注8)。2015年には、チェコ国立技術エージェンシーが「ジェンダー評価ガイダンス」導入に応じ、組織評価にジェンダー評価を加えた第一号事例へと乗り出した(Straková, 2016a, 10)。さらに、2016年には、2015年ミラダ・パウロヴァ賞受賞女性が、最も保守的組織と言われているチェコ科学基金総裁に選ばれた(Straková, 2016b, 6)。

女性研究者の出産・育児期の在学と研究、研究費問題を解決するための踏み台は築かれたものの、そこから先に進むには、ボトム・アップの改革であるからこそ、時を要すると考えられる。

まとめ

チェコにおいて女性の修士、博士課程進学はあらゆる分野においてゆるやかに増加しているものの、大学研究職に占める女性の割合は、あらゆる分野において10年前から大きな変化がない。職

階が上昇するに従い女性研究者が減少する構図は解消する兆しがなく、出産育児世代が研究職の継続を断念せざるを得ない雇用体制、女性に不利な業績制度があること、そのような状態に対する不満を表面化することを躊躇する女性研究者が多いことを指摘した。

ヨーロッパが欧州研究圏構想において、国際競争力を高める上で女性の活躍が不可欠であることを提案し、ヨーロッパ規模のジェンダー研究組織を設立するに合わせ、チェコで設立されたコンタクト・センターは、女性研究者個人の経験の中から問題点を抽出して、その問題を女性研究者、チェコ社会、ヨーロッパで共有し、組織的変容へと働きかける役割を担っている。

クォータ制のような帰納的手法は、比較的早く効果が見られるものの、チェコは、個人の声から問題解決策を検討し、それらを蓄積するという演繹的解決手法をとっている。いくつかの画期的な組織的変容、たとえば高等教育法の改正、あるいはジェンダー評価の導入等、可視的成果を収めているが、ジェンダー・バランス達成、すなわち研究チームや意思決定組織における男女割合均等化へと明らかに数字に表れるまでにはかなりの時間を要するであろう。

チェコは、社会主義期に「制度」に支えられた女性解放と、制度崩壊後にもともなう女性問題の顕在化を経験し、トップ・ダウンによる改革、帰納的手法の危険性を熟知している。ゆえに問題へのアプローチは、ボトム・アップによる演繹的改革という路線を保持していくことが予想される。

本研究は、2016 - 2018年科学研究費助成事業(基盤C「チェコにおける高等教育機会とジェンダーバイアス：女性の上昇を阻害する要因」)による成果の一つである。

注釈

1. 助手から上級助手では7.3%減少、准教授から教授では10.0%減少。
2. 子どもは三歳までは母親の手で家庭において育てられるべきであり、そうしないと子どもの発達に悪影響を及ぼすと考える考え方。
3. (2)で後述の女性研究者に与えられる賞。
4. 「指導的立場にある男性から、ジェンダーがそれほど女性にとって深刻な問題なのかというような質問があり驚愕した。」2016年第4回「ジェンダーと科学の

会議」でのカート・ライス(オスロ・アーケシュフス大学学長)のスピーチの中で(Straková, 2016a, 3)。

5. この賞の名前となっているミラダ・パウロヴァ (Milada Paulová : 1891年 - 1970年)は、賞の創設以前は女性ゆえに脚光を浴びることがなかった歴史学者である。彼女は1918年にカレル大学で博士の学位を授与された75人目の女性であり、1925年にチェコ女性として初めて大学教員になった(1935年准教授、1945年教授)。
6. プラハ化学技術大学では女性研究者の割合が非常に低い。女子学生、女性研究者の割合の変遷は以下のとおり。

1918年	最初の女子学生
1938年	助成学生は10%
1954年	最初の女性教授 (ハマーツコヴァー)
1955年	最初の女性学部長
現在	女子学生は60%以上だが、女性教員は10% (全員60歳以上)

- 7 ユリア・ハマーツコヴァー (Julia Hamacková : 1892 - 1963)は、チェコにおける水利学部の創設者。
8. 48/2013 Sb. Zákon ze dne 30.ledna 2013. § 54, § 54 が改正箇所である。

引用・参考文献

石倉瑞恵. 2018. チェコの女性研究者をとりまくジェンダー格差に関する考察 —社会主義の功罪を中心に—. 平成28年度石川県立大学年報. 59-67.

Cidlinská, K. 2015. Změna trasy: O odchodech z vědy. Sociologický ústav AV ČR. Praha.

Jurajda, Š., Kozubek, S., Münich, D., Škoda, S. 2017. Ženy a muži v českém výzkumu publikační výkon, produktivita, spoluautorství a trendy. IDEA. Praha.

Linková, M., Červinková, A., Tenglerová, H., Vohlidalová, M., Cidlinská, K., Ortenová, A., Shriber, H. 2010a. Newsletter. Národní kontaktní centrum - gender a věda. 2010(1). Praha.

Linková, M., Červinková, A., Tenglerová, H., Vohlidalová, M., Cidlinská, K., Ortenová, A., Shriber, H. 2010b. Newsletter. Národní kontaktní centrum - gender a věda. 2010(2). Praha.

Linková, M., Červinková, A., Cidlinská, K., Ortenová, A., Tenglerová, H., Vohlidalová, M. 2011a. Newsletter. Národní kontaktní centrum - gender a věda. 2011(1). Praha.

Linková, M., Červinková, A., Cidlinská, K., Ortenová, A., Tenglerová, H., Vohlidalová, M. 2011b. Newsletter. Národní kontaktní centrum - gender a

věda. 2011(2). Praha.

Linková, M., Červinková, A., Cidlinská, K., Ortenová, A., Tenglerová, H., Vohlidalová, M. 2012a. Newsletter. Národní kontaktní centrum - gender a věda. 2012(1). Praha.

Linková, M., Červinková, A., Cidlinská, K., Ortenová, A., Tenglerová, H., Vohlidalová, M. 2012b. Newsletter. Národní kontaktní centrum - gender a věda. 2012(2). Praha.

Linková, M., Cidlinská, K., Ortenová, A., Tenglerová, H., Víznerová, H., Vohlidalová, M. 2013a. Newsletter. Národní kontaktní centrum - gender a věda. 2013(1). Praha.

Linková, M., Cidlinská, K., Ortenová, A., Tenglerová, H., Víznerová, H., Vohlidalová, M. 2013b. Newsletter. Národní kontaktní centrum - gender a věda. 2013(2). Praha.

Linková, M., Cidlinská, K., Ortenová, A., Pecková, S., Tenglerová, H., Víznerová, H., Vohlidalová, M. 2014. Newsletter. Národní kontaktní centrum - gender a věda. 2014(1). Praha.

Pecková, S., Linková, M., Tenglerová, H. 2014. Newsletter. Národní kontaktní centrum - gender a věda. 2014(2). Praha.

Straková, N., Cidlinská, K., Fárová, N., Fucimanová, M., Linková, M., Nykolvá, B., Ortenová, A., Tenglerová, H., Víznerová, H., Vohlidalová, M., Voitková, M.T. 2015a. Newsletter. Národní kontaktní centrum - gender a věda. 2015(1). Praha.

Straková, N., Cidlinská, K., Fárová, N., Fucimanová, M., Linková, M., Nykolvá, B., Ortenová, A., Tenglerová, H., Víznerová, H., Vohlidalová, M., Voitková, M.T. 2015b. Newsletter. Národní kontaktní centrum - gender a věda. 2015(2). Praha.

Straková, N., Cidlinská, K., Fárová, N., Fucimanová, M., Henderson, L., Linková, M., Nykolvá, B., Ortenová, A., Tenglerová, H., Víznerová, H., Vohlidalová, M., Voitková, M.T. 2016a. Newsletter. Národní kontaktní centrum - gender a věda. 2016(1). Praha.

Straková, N., Linková, M. 2016b. Newsletter. Národní kontaktní centrum - gender a věda. 2016(2). Praha.

Tenglerová, H. 2015. Postavení žen v České vědě Monitorovací zpráva za rok. Národní kontaktní centrum - gender a věda. Praha.

Tupá, B. 2005. A Room of one's own: 10 Views. Institute of Sociology of the Academy of Sciences

- of the Czech Republic. Prague.
- Tupá, B (ed.). 2007. Queen's gambit: the launch of a research career. Institute of Sociology of the Academy of Sciences of the Czech Republic. Prague.
- Ureš, M., Málek, M. 2016. Milada Paulová award 2009-2016. Institute of sociology, Czech academy of science. Praha.
- Víznerová, H., Nyklová, B. 2016. Hledání dynamické rovnováhy Tři generace výzkumnic na VŠCHT Praha. VŠCHT. Praha.
- Vohlídalová, M (ed.). 2011. Academic duets : On the professional and private life in science. Institute of Sociology of the Academy of Sciences of the Czech Republic. Prague.
- VSCHT. 2016. Book of interviews to promote women researchers TRIGGER project report.

Consideration on an approach to gender concerning Czech female researchers : Focusing on activity of “National contact center –gender and science”

Ishikura, Mizue (Liberal Arts Education Center, Ishikawa Prefectural University)

Abstract

The problem of the female researchers at Czech universities and a gender study in Czech, the approach to a solution to that problem are analyzed. As job-ranking rises, the ratio of woman researchers decreases. I pointed out that there were the employment and achievements system that were disadvantageous to the child rearing generations. The National Contact Center which studies gender in science extracts problems from the voices and the experience of female researchers. The center is trying to build these problems among the female researchers or in the Czech society and Europe as organizational problems the Czech academic society has. Their expecting goals are to make gender balances in the research teams and in the decision making organizations and to establish gender dimension in all research fields. Its method of reform is deductive and bottom-up, not inductive and top-down. It tries to lead the conscious change in society and the academic organization through accumulation of the researchers' personal voices.

Keywords: gender / Czech higher education / female researcher / European research era / conscious change