

科技部補助專題研究計畫報告

日本與韓國推動女性學術人員支持系統之研究(第2年)

報告類別：成果報告
計畫類別：個別型計畫
計畫編號：MOST 106-2629-H-260-001-MY2
執行期間：107年08月01日至109年07月31日
執行單位：國立暨南國際大學國際文教與比較教育學系(所)

計畫主持人：楊武勳
共同主持人：陳怡如、林思敏

計畫參與人員：碩士班研究生-兼任助理：郭孟倪
大專生-兼任助理：蕭文華
大專生-兼任助理：楊謹瑄
博士班研究生-兼任助理：曹惠蓮
博士班研究生-兼任助理：陳芳草

報告附件：移地研究心得報告
出席國際學術會議心得報告

本研究具有政策應用參考價值：否 是，建議提供機關科技部, 教育部, 勞動部
(勾選「是」者，請列舉建議可提供施政參考之業務主管機關)
本研究具影響公共利益之重大發現：否 是

中華民國 109 年 10 月 31 日

中文摘要：1979年聯合國大會通過「消除對婦女一切形式歧視公約」，締約國應採取立法及一切適當措施來達成性別平權後，韓國在1990年代制訂性別平等相關法律，也從立法與積極措施方式實施性別主流化政策。但是韓國在「性別不平等指數」和「性別差異指數」卻大幅落後其他先進國家，已構成是學術研究上的障礙，甚至是危機。高等教育與研究機構的性別平等代表國家進步的表徵。本次發表旨在檢視韓國推動女性學術人員支持系統的過程與現況，具體目的如下：
：1. 說明韓國女性地位之國際比較與女性學術人員的困境；2. 分析韓國政府對於女性學術人員支持系統的特色與問題；3. 分析韓國大學與研究機構對於女性學術人員支持系統的特色與問題，希望能發掘其問題所在，提供我國在設計相關制度上更多參考資料。

中文關鍵詞：韓國、高等教育、性別平等、女性學術人員、支持系統

英文摘要：After United Nations passed “the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women” (CEDAW) in 1979, all of state parties(nations) are support to contribute gender equality through legislation and all proper measures. In 1990s, Korea established related laws and positive actions to pursue gender equality, but the rankings in Gender Inequality Index(GII) and Gender Gap Index(GGI) are very low and far away from other developed countries nowadays. It is considered as a bias or a real crisis of academic development to Korea. Equality in higher education and research institute is a symbol of national progress. Therefore, this research intends to discuss the reform and examine the relative policies and practices from the approaches as follows:(1) To explain Korean women’ s statuses in different gender indexes and Korean female’ s dilemmas in academic world; (2) to analyze the characteristics of female researcher supporting system in Korean governmental level; (3) to figure out the characteristics of female researcher supporting systems in Korean university and research institute level.

英文關鍵詞：Korea, higher education, gender equality, female researcher, supporting system

目 錄

壹、前言.....	1
貳、研究目的.....	3
參、第二年度研究發現.....	4
肆、結果與討論.....	13
伍、計畫成果自評	14
參考文獻	16
附錄一	19
附錄二	26
附錄三	39

壹、前言

教育為韓國經濟快速成長的主因之一。1960年至2015年之間，韓國接受高等教育的成人男女比率從20%提升至97%。受過教育的優質熟練勞動者提高勞動生產力以及投資報酬率，加上技術革新與創新，讓韓國達成高度的經濟發展。在經濟發展時期，政府不斷努力改善教育機會以及工作機會上的性別不平等。在教育機會上，韓國男女性別差異不大，例如高等教育機會的大量擴充並走向大眾化的結果，2015年女性的大學入學率（74.6%）已超過男性（67.3%）（韓國統計廳，2016）。

韓國社會中女性地位也持續提升。例如，2006年盧武鉉總統聘用第37代的韓國總理韓明淑，成為歷史上第一位女性總理。2013年朴槿惠成為第一位女性總統。由此可見，在女性地位相對低的韓國傳統社會中，女性總理與女性總統的象徵性意義非常之大。此外，傳統上政治、外交部門都是男性主導，女性只能作為男性領導者的配偶或負責行政管理。不過近幾年全世界女性領導者人數逐漸地增加，如前芬蘭總統哈洛寧（Tarja Halonen），前愛爾蘭總統瑪卡麗斯（Mary McAleese），前紐西蘭總理安海倫克拉克（Helen Clark）、前韓國總統朴槿惠與台灣現任總統蔡英文及德國總理梅克爾（Angela Merkel）等。即使女性領導者的逐漸出現，但韓國女性在工作機會上仍存在性別不平等的問題。根據OECD(2016)資料顯示15歲至64歲的韓國女性經濟參與率為57.9%，相較於主要的先進國家（OECD平均63.0%、美國66.9%、日本63.8%、澳洲63.0%），比率較低。

韓國「勤勞基準法」第6條明示「公司對於勞動者性別上的理由不可有待遇上的差別」，但此法律也同時反證韓國社會存在男女之間存在不平等的事實。因為接受高等教育的韓國女性明明具備工作能力與經驗，不過因為「生產、育兒」以及「家事」的理由，在教育機會、工作、所得，升遷上都受到差別待遇。根據OECD(2012)資料顯示，大多數OECD會員國的女性（女學生）較少選擇科學、技術、工程、數學（Science, Technology, Engineering, Mathematic, 統稱STEM）領域就讀，卻較多選擇人文社會科學的傾向。這種現象的主要原因不在於「能力」，而在於「態度」。研究結果也顯示國中最後一年數學得到高分成績的學生者，在高中或高等教育階段選擇科學領域的比率較高（OECD, 2012）。在高中階段選擇科學的女學生在高等教育機構繼續就學的機率比較高（Loyalka & Maani, 2012）。

不可否認的，國際法與國際公約乃是維持兩性平等與提升兩性權益的一大推手。無論是以開發國家或開發中的區域，都在聯合國、OECD和歐盟等國際組織的監視、協助下，主動或被動地提升兩性的平等，特別是近二十幾年，許多國家、區域都以遵守或努力達成國際法與國際公約的內容，作為進步的象徵。例如，1979年聯合國大會通過「消除對婦女一切形式歧視公約」（The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 以下簡稱「CEDAW」），其內容闡明男女平等享有一切經濟、社會、文化、公民和政治權利，締約國應採取立法及一切適當措施，消除對婦女之歧視，確保男女在教育、就業、保健、家庭、政治、法律、社會、經濟等各方面享有平等權利。韓國在1980年代隨著民主化運動也帶來女權運動的發達，加諸CEDAW的影

響，1983 年政府的「女性政策審議委員會」與「韓國女性開發院」（後改稱「韓國女性政策研究院」）同時成立，「女性政策」也成為官方正式用語（藤原夏人，2015）。韓國在 1995 年制訂「女性發展基本法」、2001 年成立「女性部」、2002 年訂定「第二次女性政策基本計畫」（藤原夏人，2015）。由此可見，韓國設立中央主管機關並制訂基本法律與計畫來執行性別主流化的相關政策，但具體內涵與對於女性學術人員支援的相關性有待確認。

貳、研究目的

本研究採用文獻分析法，具體研究目的有三：

- (一) 說明韓國女性地位之國際比較與女性學術人員的困境
- (二) 分析韓國中央政府對於女性學術人員支持系統的特色與問題
- (三) 分析韓國大學與研究機構對於女性學術人員支持系統的特色與問題

根據 OECD 的調查，OECD 的 30 個會員國從 1960 年到 2008 年每年平均的經濟成長率為 2.1%，其中一半應歸功於教育水準的提升，而教育水準的提升有一半也要歸功於對於女性的教育（日興フィナンシャル・インテリジェンス株式会社，2015；轉引自 OECD, 2014）。此外，從 2014 年度的勞動市場參與率來看，日本在 30 歲到 40 歲間的比率較低，形成所謂的「M 型」曲線，相對於歐美其他國家，日本和韓國女性就業率較低，「M 型」曲線也相對明顯（參照圖 1）（日興フィナンシャル・インテリジェンス株式会社，2015；楊武勳、林思敏、陳怡如，2018）。

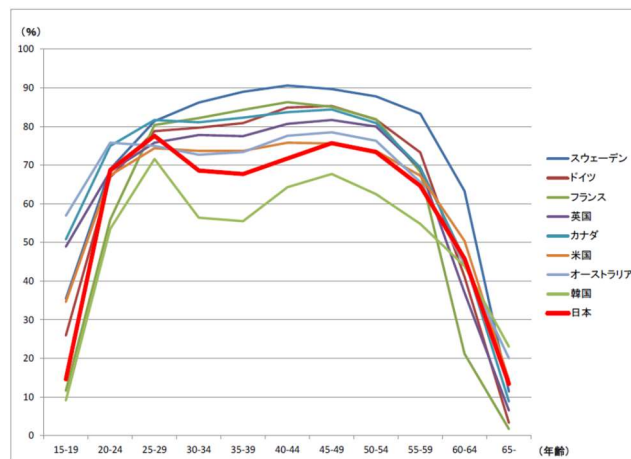


圖 1 各國女性就業率比較

資料來源：日興フィナンシャル・インテリジェンス株式会社（2015：53）。

提升女性勞動參與率的政策工具相當多元，例如提升高等教育機會、給予優惠的稅率、保育補助金或兒童津貼、產假、育嬰假、短時工作、制訂性別平等法和其他法令等，但往往不是實施單一政策就能獲得效果，因此政策交互使用成為必要方式。上述的政策

交互使用可分為三種類型：(1)北歐類型：以中立稅制、豐厚的公家保育資源、產假、育嬰假為主，而教育水準也帶動女性就業率的提升。(2)歐陸、英國、日本和紐澳類型：沒有給予就業配偶中立稅制、公家保育資源較少、女性兼職者較多。女性就業率增加原因主要是兼職人數增加與實施有給產假、育嬰假制度。對於兼職的優惠稅制、待遇提升和禁止對於兼職差別待遇可能有政策效果。(3)美加和低所得國家：公家保育資源較少、無豐厚的產假、育嬰假，以專職為中心。女性教育水準提升與原本的低就業率可能是就業率提升的主因(日興フィナンシャル・インテリジェンス株式会社，2015；楊武勳、林思敏、陳怡如，2018)。由此可見，無論是運用何種類型政策配套，女性教育水準的提升乃是提升女性就業率的主因。

參、第二年度研究發現

一、韓國女性地位之國際比較與女性學術人員的困境

韓國為提升女性勞動參與率，政府制定各種法律、給予優惠的稅率、保育補助金或兒童津貼、產假、育嬰假、短時工作、制訂「性別平等法」和其他法令等用心良苦，但效果不大。和日本狀況大同小異，韓國在30歲到40歲間勞動市場參與率較低，形成所謂的「M型」，曲線相對明顯，其中以25~29歲(72%)，45~49歲(68%)最多。因「家事」與「生產、育兒」的負擔，多數的韓國女性因為家事、育兒的負擔，而中斷工作經歷(Kim, Lee & Shin, 2016)。

韓國女性在就業人數與薪資水準也較男性低落。2014年韓國男性正/兼職總數(比率)為663萬人(63.5%)與380萬人(36.5%)，同年女性正/兼職總數(比率)為354萬人(44.4%)與443萬人(55.6%)，顯見女性工作較男性不穩定。2014年韓國男性正/兼職時薪為17,192韓元(約台幣500元)與9,450韓元(約台幣275元)，同年女性正/兼職時薪為12,148韓元(約台幣350元)與7,538韓元(約台幣220元)，可知女性的收入較男性少許多(韓國勞動社會研究所，2014)。

透過國際比較，特別以聯合國「人類發展報告」和與世界經濟論壇(World Economic Forum, WEF)相關報告的排名和年度比較，可獲知單一國家整體競爭力提升與相關進步象徵指數的消長。聯合國開發計畫署(United Nations Development Programme, UNDP)每年出版「人類發展報告」(Human Development Report, HDR)，以健康、教育及經濟3領域4項指標，編製人類發展指數(Human Development Index, HDI)，以衡量一國綜合發展成果。我國非聯合國會員且國際處境特殊，由行政院主計處依UNDP公式，將我國資料帶入計算而得。將我國指標值代入計算後，2018年我國HDI為0.911(值越接近1越佳)，在189個國家中位居第21名；韓國為第22名。此外，依生殖健康、賦權及勞動市場3領域5項指標，計算性別不平等指數(Gender Inequality Index, GII)，將我國資料代入計算後，2018年GII為0.053(值越接近0越佳)，位居第9名；GII全球排名韓國居第24名(United Nations, 2019；行政院性別平等處，2020；楊武勳、林思敏、陳怡如，2018)。

此外，世界經濟論壇（World Economic Forum, WEF）從 2006 年起以經濟、教育、健康和政治四大領域將各國男女的不平等落差數值化，稱為「性別差異指數」（Gender Gap Index, GGI），並將各國加以排名。2020 年在全球 153 國家中我國排名 29，而韓國排名 109 名（World Economic Forum, 2020；行政院性別平等處（2020）（參照表 1）。

表 1 台灣與韓國各種性別平等指數的比較

人類開發指數 HDI (2018 年)			性別不平等指數 GII (2018 年)			性別落差指數 GGI (2020 年)		
21/189	台灣	0.911	9/163	台灣	0.053	29/153	台灣	0.733
22/189	韓國	0.906	11/163	韓國	0.058	109/153	韓國	0.672

資料來源：United Nations(2019)；World Economic Forum(2020)；行政院性別平等處（2020）。

註) 因我國非聯合國會員國，因此在 HDI 和 GII 的國家分別加上一國計算。

韓國在 1948 年制訂的「憲法」保障男女平等與工作權，1953 年制定「勤勞基準法」明文禁止對於女性勞動者的不平等。韓國推動女性勞動參與政策與其國家成立幾乎同時開始，不過在重男輕女的傳統儒家社會的權威背景下，無法完全消除雇用與工作上的性別差別待遇。在教育與研究部門的性別差異更為明顯。2014 年韓國獲得博士學位者平均就業率為 58.5%，其中男性的 59.4% 稍高於女性的 58.5%。2016 年韓國高等教育階段女性教師比率比初、中等教育女性教師來得低。幼稚園教師則大多數為女性（98.3%），國中為 68.6%，高中為 50.1%，但大學只有 22.1%，所以，在各教育階段教師性別比率懸殊(OECD, 2016)。

韓國國、公立大學的女教師聘用率作為代表韓國女性高等教育大眾化以及女性勞動參與率的主要指標。2016 年度女性教師的整體比率為 22.8%，國、公立大學女性教師的比率偏低，僅為 15.5%，私立大學女性教師比率雖較國、公立大學高，但也僅有 25.6%。另外，從 2010 年至 2016 年間，女性專任教師人數的增加幅度非常小（參照表 2）。

表 2 韓國國、公、私立大學女性專任教師比率

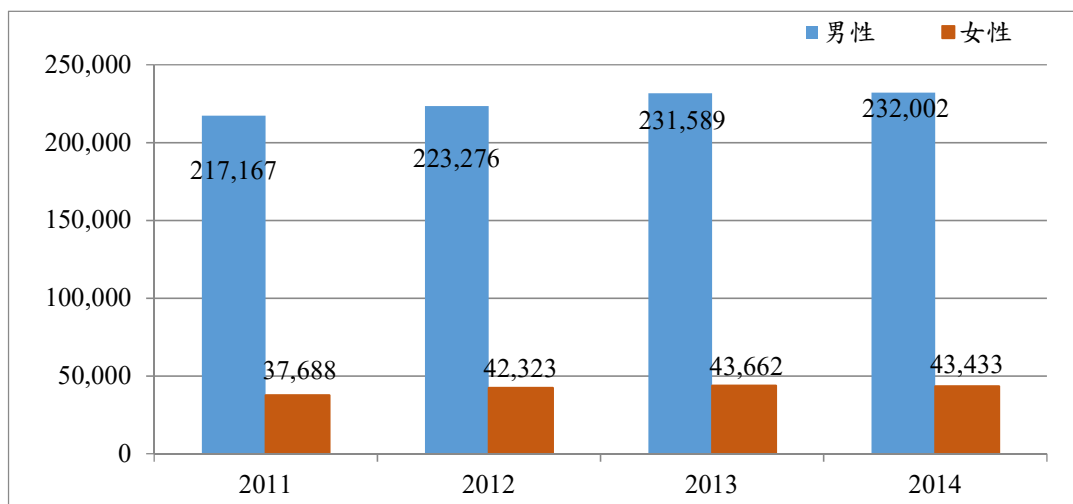
年度	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
整體比率	19.0%	19.5%	20.2%	20.8%	21.5%	22.1%	22.8%
國、公立	13.2%	13.4%	13.7%	14.1%	14.5%	14.8%	15.5%

私立	21.1%	21.8%	22.6%	23.2%	24.0%	24.8%	25.6%
----	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

資料來源: 韓國女性家族部 (2016)。

此外，2014 年理工學術研究機構(包括大學、公共與民間機構)的總數為 3,222 所，其研究人員總數為 232,002 人，其中女性學術研究人員數為 43,433 人 (18.7%)，男性為 188,569 人 (81.3%)，男性學術研究人員比率相當高。此數據亦顯示韓國高等教育中女性的進入研究單位的門檻與差別程度亦偏高 (參照圖 2)。

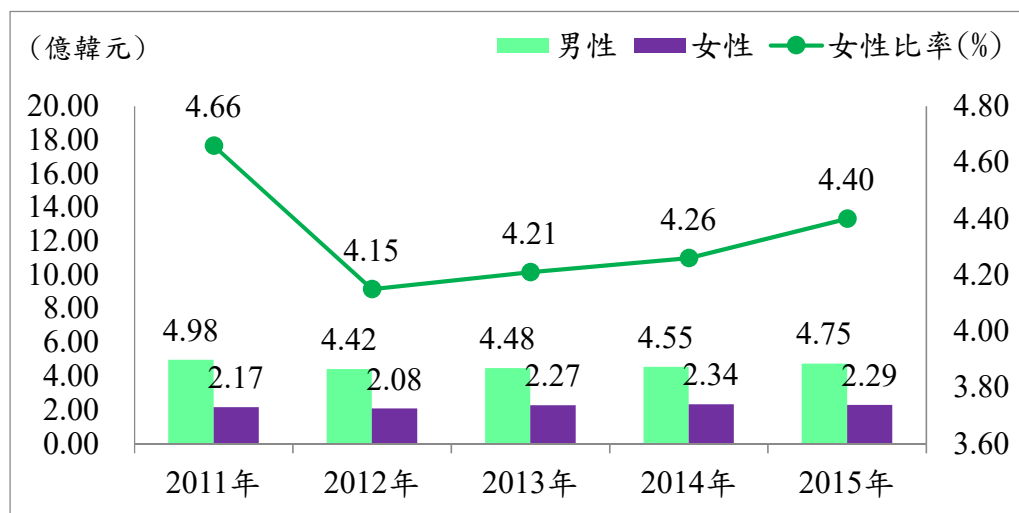
圖 2 韓國男女性學術研究人員的比率



資料來源: 韓國未來創造科學部 (2015)。

2015 年度韓國每一位研究主持人的學術研究經費平均為 4.4 億韓元。男性主持人研究費 (4.79 億韓元) 與女性 (2.21 億韓元) 相較之下為 2.1 倍。2012~2015 年間年起即使女性研究費逐漸增加，不過男女差距仍相當明顯 (參照圖 3)。

圖 3 韓國男女性研究主持人平均每人的研究費的比較



資料來源: 韓國未來創造科學部 (2015)。

二、中央政府女性學術研究人員支援系統

在韓國，1970 年代後期至 1980 年代初期的女性勞動運動反映當時工作上的差別待遇。1983 年設置「女生開發院」後，又受到國際社會的壓力，因此在 1987 年制訂「男女雇用平等法」，以防止女性勞動者的差別與不當解雇。1985 年修改的「憲法」中明訂「保障法律上男女平等(第 11 條)」，「保障女性的投票權 (第 25 條)」，「禁止女性差別 (第 32 條 4 項)」。1996 年代制訂「女性發展基本法」，1999 年制訂「禁止男女差別以及救濟法」，2015 年兩法合併成「兩性平等基本法」(藤原夏人，2015)。

2001 年新設「女性部」(Ministry of Gender Equality and Family, MOGEF)，主要的功能為計畫女性政策，擴大女性社會參與，分析與評價性別角色影響，培養女性人才，計畫與支援家庭與多元化家庭政策，保護女性權利等等。同年「國家人力資源開發基本計畫(總統報告書)」作為女性人力資源管理主要根據，探討「女生人才活用極大化」的內涵與方式。此外，韓國政府積極實施性別主流化政策以消除政治、經濟、教育、勞動等各部門的對女性差別待遇，在採用人才與升遷時一定的比率給予女性優惠措施，施行「女性配額制」。1996 年首先開始「女性公務員採用目標制」，2013 年訂定「提升公共機構女性代表計畫」，設定 2017 年公共機構的女性比率與政府委員會至少要達到 40%，中央行政機構的女性管理者比率至少要達到 15%，公立學校女性校長、校監的比率要達到 33% 等不同目標。2000 年開始實行「政治上女性配額制」，在「公職選舉法」上針對比例代表立法委員的需有 50% 為女性，立法委員的 30% 需為女性(參照表 3)。從上述的資料來看，法律與政策反證韓國仍然存在性別不平等的現實。雖然已有不少變化，不過大多數的韓國女性在政治、經濟、社會參與、文化等領域上仍受到性別差別待遇。

表 3 韓國科學技術與女性相關政策發展年表

年度	事項	註
1983	創設「女生開發院」	
1987	修改「憲法」	第 11 條 保障法律上男女平等 第 25 條 保障女生的投票權 第 32 條 4 項 工作上保護女生與禁止女性差別
	「男女雇用平等法」	出產、養育、雇用平等
1989	修改「親族繼承法」 (1997 年改稱 繼承稅以及贈與稅法)	女兒可以繼承遺產
1995	「北京舉辦聯合國女性會議」 (UN Women's Conference)	討論「女性配合制」 (Gender quota system)
1996	制訂「女性發展基本法」 (2015 年改稱 兩性平等基本法)	為實現兩性平等明示國家與地方自治團體的責任
1999	制訂「禁止男女差別以及救濟法」 (2015 年改稱「兩性平等基本法」)	雇用、教育、法律、執行政策上禁止男女差別與性騷擾
	制訂「女性企業支援法」	支援女生創業女女生企業活動

2001	新設「女性部」(2005年改稱「女性家族部」,2008年改稱「女性部」,2010年改稱「女性家族部」)(Ministry of Gender Equality and Family; MOGEF)	計畫女性政策,擴大女性社會參與,分析與評價性別角色影響,培養女性人才,計畫與支援家庭與多元化家庭政策,保護女性權利
2001	「國家人力資源開發基本計畫」(總統報告書)	女性人力資源管理主要議題為「女性人才活用極大化」
2003	「女性錄取目標制」(1999年改稱「兩性平等目標制」)	依照「女性發展基本法」第5條聘用女公務員時分配一定的比率
	國公立大學「女性錄取目標制」	「教育公務員法」第11條1項,聘用公務員時要分配一定的比率
2004	「培育、支援女性科學技術人基本計畫」	
	2012年推動「女性科學技術人員支援中心設置與運營計畫」	
2007	修改「教育基本法」	第17條“國家與地方政府要計畫與施行男女平等精神”
2011	修改「教育公務員法」	第11條5項聘用上兩性平等
	設置「女性科學技術人員與運營中心」	
2012	修改「勤勞基準法」	第32條、第34條 工作上禁止性別差別待遇 第65-75 女性與青少年保護
2013	「女性人力配額制」	
2015	制訂「兩性平等基本法」	國家與地方政府的責務在政治、經濟、社會、文化等所有的領域上要實現兩性平等
2016	制訂「男女雇用平等與家庭兩立支援法」	保障男女平等僱用的機會與待遇
	修改「國家人權委員會法」	第5條7項:委員6分之1不可超過特定的性別
	「公共部門的女生代表性提高計畫」	女性家族部計畫
	「女性工程人才培育計畫」(Women in Engineering-Undergraduate Leading Program, WE-UP)	培育女性工科人才,強化未來國家的競爭力

資料來源：池本美香、韓松花（2014）；金京姬（2015）；藤原夏人（2015），研究者自行整理。

一般而言，韓國男性就讀大學高過於其姊妹，原因是家父長制的環境中會優先讓男性先獲得學歷。而女性學術人員面臨男性為主的學學術環境與軍隊式上命下達權威式文化的影響，中途退出機率很高。在職女性學術人員常面臨職涯中斷，在於實習、出差等教育機會上的不平等。一般兼職人員也常因長時間的工作，無法兼顧工作與生活，對於工作期待度越來越低。職涯中斷的女性學術人員，大都因為生產與育兒脫離職場，之後也無法獲得接受教育的機會。職涯中斷一年以上者往往無法回歸原本的工作，後來幾乎都任職於與先前經歷無關的工作。

關於韓國女性的社會參與女性學術人員的困境也有其他不同面向的研究。Park, Lee & Jo.(2013)說明韓國女性科學研究者選擇工作的主要因素乃是因為在比較自由、民主、男女平等的家庭氣氛下成長，不過在職業路徑（career path）中，結婚、生產、育兒成為路徑中主要的經歷。該研究也指出女性科學人員即使在就學過程沒遇到性別差別待遇，但出社會工作後，再與男性科學研究者比較後就有差別的感覺。另外，許多研究指出在高等教育機關和研究機構的男女師資、研究員總數差異等性別比率差距的主要因素為大學部階段及存在對於女性不利的條件（Adamo, 2013; Lynch, 2008; Stack, 2004）。此外2010年韓國碩、博士學位課程在學女性總數為15萬9千名人。根據韓國統計廳的統計同年度韓國女性第一胎生產平均年齡為30.73歲，而整體碩、博士女性的一半以上(50.5%)在該年齡上下。換言之，第一胎生產年齡與就讀時期的重疊，顯見女性學術人員的辛勞指數相當高（유기홍, 2015）。

目前韓國對於女性學術人員支持系統大致可區分「女性參與的擴大」與「研究環境的充實」、「女性理工人才的培育」等三大面向。

（一）女性參與的擴大

韓國政府在2000年設置涵蓋教育、雇用、福利的「人力開發會議」機構，2001年「教育部」擴大副總理級的內閣。政府認為「知識經濟社會」(knowledge-based economy)最重的因素為知識與人才，因此在2001年公布「第1次國家人力開發計畫('01-05)」，計畫包含「女性人力資源管理主要議題」，促進「女性人才活用極大化」方案。因此2001年探討「高學歷女性人才就業」，「女性科學技術人才雇用目標制」等，共召開7次的會議和17件提案。2002年提出「公共部門人力專門性提高計畫」，「女性人才活用提高施行計畫」，共召開13次的會議和48件提案。2003年制訂「女性科學人才培育與支援法施行令」「女性管理職公務員雇用目標制」，共召開6次的會議和30件提案。「第1次國家人力開發計畫(2001-2005)」共召開39次的會議和144件提案（김태홍, 2005）。

2006年開始的「第2次國家人力開發計畫(2006-2011)」包含「具有國家競爭力的核心人才培育」、「全體國民學習能力提升」、「社會統合與教育、文化、福利提升」、「人才資源開發基礎擴充」總有4個領域，20件的細項政策領域與200件提案。其中，「社會統合與教育、文化、福利提升」領域則包含「促進女性人才資源」。「促進女性人才資源」更涵蓋「促進高學歷女性就業」、「增加專業領域女性進入」、「一度離職等女性人才活用極大化」、「提升女性勞動參與以及女性人才系統建設」共四大項目（韓國政府，2005）。

（二）研究環境的建構

「韓國女性家族部」（Ministry of Gender Equality and Family, MGEF）的主要功能為擴大女性社會參與、女性人才開發與活用、建構、分析與評鑑性別政策以及推廣韓國女性、家庭等各種資訊，以達成男女共同參與的社會。「女性家族部」實施「工作與家事兼顧的支援」（work-life balance）、「預防女性離職與回歸工作崗位的支援」、「擴大

多元領域女性參與」、「推動兩性文化」，因此更設置企業、公共機關、民間團體等總共 142 個參與的官民協議組織(Task Force on Gender Parity and Empowerment of Women)。「女性家族部」為提升女性代表性，推動女性人才參與、收集、整理、各種女性人才的資訊，經營「女性人才資料庫」(Database)。對象為公共機關的科長級以上的職位女性、大學助理教授以上者、獲頒博士學位者、研究機構的研究員、律師、醫生、共認會計師等專業人員、從事文化、藝術、體育、科學等專業領域而獲頒勳章與獎勵者、無形文化人才等。

「韓國女性政策研究院」(Korean Women's Development Institute)為國務總理下設的女性政策研究機構，主要功能為研究韓國女性政策，開發女性政策與女性能力，提供女性研究，增進女性社會參與以及福利。「韓國女性科學技術人支援中心」的主要功能為支援女性科學研究者工作與女性技術人才教育，培養理工女性人才，並從事「女性科學者雇用目標制」、「女性科學者負責人制度」、「女性科學者機關革新計劃」等女性科學人才相關法律與制度與女性學者等相關研究。

(三) 女性理工人才的培育

韓國面臨少子化問題，1995 年高中畢業生總數為 63 萬名，2018 年大學名額已超過高中畢業生總數，到 2023 年高中畢業生總人數下降為 40 萬名。因此韓國政府針對於科學人才的需求相對不足的理工人才，加以集中培養。

當初韓國政府一度要招攬國外優秀科學者，但成效不大，後來考慮女性科學者與潛能的女性人才的投資比較實際，且成本較低(김영옥, 1996)。2016 年韓國高等教育就學率男性為 56.6%，女性為 43.3%，在高等教育階段有些差距。在大學階段，選擇理工專業的女學生人數為 17,489 名，占整體女學生的 10.7%，較歐洲等先進國家平均(20%以上)為低。理工專業的大學生平均就業率為 73.1%，除非醫藥(80.8%)外，較社會(63.93%)、自然(63.93%)、人文(57.3%)等領域來得高，但理工專業的女性學生就業率為 63.4%，與男性之間仍有一些差距(韓國教育部，2016)。

三、大學與研究機構的女性學術人員支持系統

如上所述，韓國在中央政府層級政策乃以「第 1 次國家人力開發計畫(2001~2005)」與「第 2 次國家人力開發計畫(2006~2011)」為基礎，並以 2012 年科學部「第 1 次女性科學者培育、支援基本計畫(2001~2005)」作為主幹，並制訂「女性科學者培育、支援法」。

韓國教育部計畫讓女性容易進入的理工學系就讀而修正原有的理工科教育系統，因此推出「女生工程人才培育計畫」(Women in Engineering-Undergraduate Leading Program, WE-UP)，用以培育專業女性人才。計畫內容包含各大學固有培育學生的方法，在依照學校的特徵加以修正，而教育部給予必須的補助。該計畫為期 3 年(2016-2018 年)，2016 年度預算達 50 億韓元。補助對象為「高等教育法」上規定的一般大學理工科系所的女學生為主。2016 年度計畫共 48 所大學申請，獲選的 10 所大學為慶星大學、東國大

學、首爾女子大學、鮮文大學、成均館大學、誠信女子大學、梨花女子大學、全南大學、韓東大學與漢陽大學（韓國教育部，2016）。

2002 年成立「女性科學者培育·支援法」後，2004 年起開始進行「培育·支援女生科學技術人基本計畫」，2011 年新設「女性科學技術人支援中心設置與運營中心」，2012 年開始推動「女性科學技術人支援中心設置與運營計畫」。此計畫期間為五年(2012-2016 年)，計畫目的在於設置女性科學技術人才培育與支援專用機構、女性科學技術人的經歷開發、提供強化專業教育，支援研究、使女性研究人員可以進行政策開發以及調查研究，以促進女性在科學技術方面的發展。補助對象為理工部門的女性科學技術人才，支援規模為 1 所支援中心與 4 所地域中心。預算安排部份，支援中心為一年 21 億韓元，4 所地域中心則為一年 1.8 億韓元（韓國教育部，2016）。

韓國在地方政府層級乃以依據「地方女性科學技術人支援中心計畫」，目的在促進女性科學技術人培育、支援專用機構、女性科學技術人的經歷開發、提供專業性強化教育、支援研究等，使女性能活躍於政策開發以及調查研究，增進女性的科學技術方面的發展。2004 年首先將全國中心設立於梨花女子大學，地方中心則在 2006 年設立於全南大學、東西大學，2007 年設於忠南大學，2008 年設於慶北大學的地方中心（韓國教育部，2016）。相關預算如表 4。

表 4「地方女性科學技術人支援中心計畫的預算」

年度	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
支援費(單位 100 萬韓元)	600	1,000	1,800	2,200	2,900	2,513	2,513

資料來源：韓國國家技術審查運營委員會（2016）。

此外，梨花女子大學、首爾國立大學與韓國女性科學技術人支援中心等三個機構的女性學術人員支持系統分述如下。

（一）首爾國立大學

首爾國立大學為韓國最知名的國立大學，2011 年設立「女性研究所」（Institute for Gender Research），其目的為研究韓國的社會條件與歷史基礎。同時與首爾國立大學女性學研究所共同開設課程，以跨領域的主題並結合人力資源共同經營。分為政治、政策、法律、福利、家族、文化、勞動、女性史、女性運動、女性理論等不同研究計畫與教育開發課程。2011 年設立韓國女性家族部以來，該研究所在統一部、法務部、韓國研究財團、教育部、韓國學術振興財團、國家人權委員會等主要的政府機關的支援下，進行多樣的女性研究(Seoul National University, 2019)。

（二）梨花女子大學

梨花女子大學為韓國最悠久的一所女子大學，已有 130 多年的歷史，因此該大學對於近現代的女性地位變化與性別主流化的研究成果極為豐富。1995 年梨花女子大學設立「亞洲女性研究中心」（Asian Center for Women's Studies in Science）。該中心與其他

亞洲女性研究中心合作，透過亞洲女性的經驗與認同為基礎，2000年開發亞洲女性教育課程（Asian Women's Studies: Course Development and Institution Building），2007年創立與共同舉辦亞洲女性學會（Asian Association of Women's Studies: AAWS），同年度更與UN Women簽定合作協定。2012年起韓國外交通商部支援東協區域論壇，在2012、2014年、2016年實施第3階段的「韓-東協合作計畫：新一代女性研究教育與交流計畫（Korea-ASEAN Cooperation Project on Education and Exchange Program for Young Scholars in Women's Studies: KACP），以期計畫提供韓-東協11個國家新進女性學術人員交流與教育訓練機會(Ewha Womans University, 2019)。

（三）韓國女性科學技術人員支援中心

「韓國女性科學技術人員支援中心」（Center for Women In Science, Engineering and Technology: WISET）乃根據「女性科學者培育、支援法」第14條1項，在2011年時統整四所女性科學技術人員支援機構（4W: WISE、WIST、What 21與WIE），設定目標為強化國家政策與長期發展，2013年轉型為公益財團法人，2017年再轉型為國家機構。同年在韓國未來創造科學部支援下，推動「第3次女性科學技術人員培育、支援基本計畫」。目前該中心提供「女性科學技術人員工作支援」、「女性科學技術人員教育、經歷職員」、「理工女性人才培育」等服務項目，詳細內容如下（參照表5）（韓國女性科學技術人員支援中心，2016）。

表5「韓國女性科學技術人員支援中心」主要任務

項目	內容	說明
1.女性科學技術人員工作支援	女性科學技術人員研發(R&D)職涯支援	介紹理工女性碩士學位者、由生產、育兒職涯中斷的女性人才到研究機構，政府補助最多3年
	新進女性研究者與企業連接支援	中小型企業附設研究所或研究專門部署，雇用學士以上理工女性未就業者時補助研究費
	就業教育與媒合	人才媒合平台 wedodream.net 舉辦女性人才博覽會
	創業支援	創業認識強化教育，創業競賽，專業模擬教育
	設置科學技術員協會支援中心 經營首爾大學技術女性就業中心	製藥、生物、研發管理者職業訓練
2.女性科學技術人員教育、專門職員	非正職學術活動支援	每年50人博士學位以上女性科學技術人才國外學術發表與國外機關參觀補助
	在職與再就業職業路徑研究(候補)者教育	工作與家庭兼顧相關研究教育，性別領導，新進女性研究者開發與教育

3.理工女性人才培育	女大學生與研究生的理工研究團隊	補助女性研究生與大學生、國高中生共同實施工學研究計畫相關經費
	女性理工人才輔導	進修、就業、研究、職涯、國際化相關輔導
	女性理工人才專業體驗	與企業產學合作，提高理工女性學生就業率

資料來源：韓國女性科學技術人支援中心（2016）。

肆、結果與討論

一、性別平等的相關法律較晚實現

韓國在 1987 年修改憲法後，並實施「男女雇用平等法」後，男女平等的價值觀才逐漸獲得重視。特別是北京舉辦的聯合國女性會議(UN Women's Conference)召開後，韓國陸續制定「女性發展基本法」、「女性企業支援法」，2001 年新設「女性部」（後改稱「女性家族部」。2010 年後，制定公家機構（大學）的女性錄取目標制、「培育、支援女性科學技術人才基本計畫」、「兩性平等基本法」、「女性工程人才培育計畫」等，可以瞭解韓國以「法令」與「計畫」推動性別平等。

二、女性學術人員比率低，研究經費較男性少

雖然韓國推動性別主流化政策，以消除政治、經濟、教育、勞動等各部門的對女性差別待遇，在採用人才與升遷時一定的比率給予女性優惠措施，但從 2011 年~2015 年間大學學術研究人員的女性比例從 11.2% 稍微上升 1.42%；平均每個人的研究費金額比較中，男性研究人員平均多出女性一倍。此於理工研究人員多為男性有關。

三、女性科學技術人員支援機構的設立與研究極具指標意義

2011 年「女性科學技術人員支援機構」以非政府組織成立，2013 年轉型為公益財團法人後，2017 年再轉型為國家機構。該機構不僅每年出版女性科學技術人員支援白皮書，也以自願、監測(monitoring)的方式研究女高中生與大學生就讀理工科技系所的過程，對於學習動機調查有重大意義。

四、競爭性經費的挹注與數值目標的設定

競爭性經費的挹注與數值目標的設定在短期內雖可以獲得部分成效，但個別大學的成效有待掌握。上述首爾國立大學與梨花女子大學雖各自設立女性研究中心，但個別校內性別平等措施的追蹤調查有待深入研究。例如，各階級女性教師升等的年數、女性一級主管的人數與成長、各單位與學校相關經費的挹注和校長在推動性別平等的裁量權與意願等。

五、缺乏持續性支援的相關研究

目前研究者尚未收集到其他持續性的支援（如育嬰假、看護假）的數據，但卻可能阻礙女性學術人員的生涯規劃與發展是主因之一，實際的狀況有待研究。

伍、計畫成果自評

本計畫主題為「日本與韓國推動女性學術人員支持系統之研究」之兩年期研究。至目前為止，第一年與第二年的研究成果以研討會論文發表如下。

第一年

1.楊武勳、林思敏、陳怡如（2018年4月）。日本推動女性研究者支持系統之初探。發表於國立暨南國際大學主辦之「2018 大學之社會責任國際學術研討會」，南投：國立暨南國際大學。

2.楊武勳、林思敏（2018年9月）。日本・韓国における女性科学者向けのサポートシステム。發表於日本國際教育學會主辦之日本國際教育學會第29回研究大會，日本一橋大學。

第二年

1.楊武勳、林思敏、陳怡如（2019年3月）。日本與韓國推動女性學術人員支持系統之研究—以日本名古屋大學為例—。發表於科技部主辦之「2019 性別與科技研究計畫聯合成果討論會」，台北市：福華國際文教會館（參照附錄一）。

2.楊武勳、林思敏、陳怡如、曹惠蓮（2019年4月）。韓國推動女性研究者支持系統之初探。發表於國立暨南國際大學國際文教與比較教育學系主辦之「2019 國際文教再想像—邁向永續發展國際學術研討會」，南投縣：國立暨南國際大學（參照附錄二）。

3.楊武勳（2019年5月）。名古屋大学における女性研究者の支援システムの取組と課題。發表於臺灣教育社會學學會主辦之「第25回台灣教育社會學論壇（日台研究者圓桌論壇）」，南投縣：國立暨南國際大學（參照附錄三）。

4.楊武勳、林思敏（2019年9月）。大学の事例からみる韓国における女性科学者向けのサポートシステム。發表於日本國際教育學會主辦之「日本國際教育学会第30回記念研究大会」，日本京都：大谷大學。

第一年的成果報告書主要探討日本如何推動女性研究者支持系統，獲得初步成果如下：（一）女性研究者支持系統在2005年後成為日本經濟政策、科技政策、高等教育政策的重點；（二）建構「男女共同參畫社會」作為中央政策的根本；（三）日本大學與研究機構層級支持系統多跟隨中央政府的政策。研究期間因其他計畫參訪福井大學、金澤大學、信州大學，也針對其女性研究者支持系統進行比較（參照第一年度報告書）。

延續第一年度的研究進度，第二年度的研究成果可區分以下兩項。

（一）日本名古屋大學的移地調查成果

本人於2019年1月至2月間獲聘名古屋大學高等教育研究中心客座教授，期間以文獻分析法和深度訪談法（對象為名古屋大學男女共同參畫中心三枝真由美准教授，訪談時間2019年2月20日）進行相關研究。主要原因是，名古屋大學獲選2015年聯合國婦女署（UN Women）促進性別平等最有影響力十所大學之一，故具備指標性的作用。日本內閣官方網頁強調達成「男女共同參畫社會」必須以「積極措施」的方式達成，其

法令乃依據 CEDAW、「男女共同參畫社會基本法」和「男女雇用均等法」，也強調此為實現實質均等機會為目的的「暫時性」措施，故延伸到大學內部後的「積極措施」也不具法律的強制性。中央政府重要以競爭性的經費，鼓勵各大學推動女性學術研究人員支持系統，但在國立大學法人化後追求大學經營效率的前提下，增加擴充女性學術研究人員員額的困難度。名古屋大學雖然成為日本大學中推動女性學術研究人員支持系統的典範，但相關的價值觀尚未落實到各個單位。此外，若大學校長或男女共同參畫中心主任更迭，相關措施可能不易維持。現況中除了一級主管多為男性的現象持續維持外，理工領域的女性學術研究人員在學術高度競爭的環境下，根本無法延長育嬰假或有效利用事親假。故其未來發展實有待關注，無法樂觀看待（參照附錄一）。

（二）韓國推動女性研究者支持系統的探討

第二年度主要以韓國為研究對象，除了法律、中央政策外，也探討首爾國立大學、梨花女子大學、韓國女性科學技術人員支援中心的個別措施。結論可歸納五點：1.韓國性別平等的相關法律較晚實現、2.女性學術人員比率低，研究經費較男性少、3.女性科學技術人員支援機構的設立與研究極具指標意義、4.競爭性經費的挹注與數值目標的設定 5.缺乏持續性支援的相關研究（參照附錄二）。

然而研究進行期間，本人身體突感不適，2019年10月緊急就醫後在心臟裝設三支支架，故向科技部申請延長研究期間一年，以利後續能至韓國移地研究。不過，2019年底又逢新冠疫情在世界各地發生。時至今日，韓國更被我國列入高風險地區，我國政府管控人員前往該國，韓國大學也限制外國人士進出。故原有之移地研究計畫亦暫時擱置，韓國部分只能以文獻探討方式進行，特此說明。

本研究的內容尚有可深化之處，臚列如下：

1.韓國在在中央政府的層級、大學皆以立法和政策推動相關措施，兩者同時進行但政策目標的制訂過程不明，達成目標的設定也過於模糊。針對個別組織的問題，不僅應從各機關單位的文獻獲取資訊，移地研究與訪談方能獲得更為細緻的資訊內容。

2.上述首爾國立大學、梨花女子大學、韓國女性科學技術人員支援中心屬於女性研究代表性的大學與研究單位，後續可以嘗試瞭解不同類型大學與研究單位的措施，以發現個別機關的特色。

3.以名古屋大學為例，大學校長與院長對於政策進行的深度具有相當主導性，進行韓國相關研究時也可訪談大學校長或院長，以獲得進一步的資訊。

4.參加國際會議發表研究成果可以多認識不同國家的學者，獲取不同的觀點與看法，特別是日本或韓國的女性研究者往往較能感同身受，提供不同的意見。

5.日本與韓國在政策推動面極為相似，GGI 排名停滯不前或下滑的原因與改進方式也是可以投入研究主題，希望未來可以持續進行兩國的相關比較，延續本研究的廣度與深度。

參考文獻

一、中文部分

行政院性別平等處（2020）。重要性別統計資料庫。

https://www.gender.gov.tw/gecdb/Stat_International.aspx

楊武勳、林思敏、陳怡如（2018）。日本推動女性研究者支持系統之初探。發表於國立暨南國際大學主辦之「2018 大學之社會責任國際學術研討會」，南投：國立暨南國際大學。

二、日文部分

日興フィナンシャル・インテリジェンス株式会社（2015）。企業における女性の活用及び活躍促進の状況に関する調査（平成26年度産業経済研究委託事業）。東京：作者。

池本美香、韓松花（2014）。日韓比較からみる女性活躍支援の方向性。JRIレビュー，4（14），32-58。

金京姫（2015）。ジェンダー主流化再考—韓国の事例—。ジェンダー研究，18，21-32。

藤原夏人（2015）。韓国の両性平等基本法。外国の立法，264，99-122。

三、韓文部分

김영옥(1996).지식 기반 경제에서의 여성 과학기술인력 양성과 활용

방안（知識經濟社會培養女性科學技術人力與其活用方案）。韓國女性開發院

김태홍（2005）。여성인력추진전략（女性人力開發促進策略）。女性政策Forum, 9, 28-32.

韓國女性科學技術人支援中心（2016）。主頁。取自<http://www.wiset.or.kr/main.jsp>

韓國女性家族部（2016）。公共部門的女生代表性提高計畫。取自

http://www.mogef.go.kr/korea/view/news/news03_01.jsp?func=view&bid=24&idx=696457

韓國政府（2005）。인재강국코리아:제 2차 국가인적자원개발기본계획('06-11)

「人才強國韓國(creative Korea): 第2次國家人力開發計畫('06-11)」。總統報告書

韓國國家技術審查運營委員會（2016）。第3次女性科學技術人培育、支援基本計畫

(A study to establish the third Basic Plan for Assistance for and Workforce Development of Women in Science and Technology)。取自

<http://www.ndsl.kr/ndsl/search/detail/report/reportSearchResultDetail.do?cn=TRKO201600012177>

韓國教育部（2016）。2016년도 여성 이공계 인재양성계획사업 기본계획 확정공고（2016年度女生工程人才培育計畫基本計畫確定公告）。取自

<https://www.google.com.tw/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjn6P6Sta7hAhXNDaYKHUKMB1QQFjACegQIARAC&url=https%3A%2F%2Fwww.msit.go.kr%2Fcms%2Fwww%2Fopen%2Fgo30%2FpublicInfo%2Finfo%2>

Finfo_1%2Finfo_11%2F__icsFiles%2Fafildfile%2F2016%2F10%2F20%2F%25EC%2597%25AC%25EC%2584%25B1%25EA%25B3%25BC%25ED%2595%2599%25EA%25B8%25B0%25EC%2588%25A0%25EC%259D%25B8%2520%25EC%259C%25A1%25EC%2584%25B1%25EC%25A7%2580%25EC%259B%2590%25EC%2582%25AC%25EC%2597%2585%25202016%25EB%2585%2584%2520%25EC%258B%259C%25ED%2596%2589%25EA%25B3%2584%25ED%259A%258D.hwp&usg=AOvVaw1UfhZJ32HQJLv4c3R4EE5d

韓國未來創造科學部 (2015) 2014 여성과학기술인력 활용 실태조사 보고서(Report on the Status of Women in Science, Engineering & Technology) 取自

https://www.wiset.or.kr/contents/ebook_view.jsp?pk_seq=1305

韓國統計廳 (2016) 。통계로 보는 여성의 삶(用統計資料檢視的女性的生活)。

http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/3/index.board?bmode=read&aSeq=354779&pageNo=&rowNum=10&amSeq=&sTarget=&sTxt=

韓國勞動社會研究所 (2014) 。비정규직 현황 및 규모 (非正職的現況與規模)。

유기홍 (2015) 。대한민국에서 여성연구자가 엄마로 살아가기。在大韓民國女性研究者當媽媽 (國會國政監查資料) 。取自

http://theminjoo.kr/inspectionDetail.do?nt_id=16&bd_seq=47992

四、英文部分

Adamo, S.A.(2013).Attrition of women in the biological sciences: Workload, motherhood, and other explanations revisited.BioScience,63(1),43-48.

Ewha Womans University (2019).Asian Center for Women's Studies in Science. Retrieved from <http://acws.ewha.ac.kr/eng/>

Kim, J., Lee, J.W. & Shin, K.(2016).Impact of gender inequality on the Republic of Korea's Long-term economic growth: an application of the theoretical model of gender inequality and economy growth.Asian Development Bank Economics Working Paper Series, 473.

Lynch, K.D. (2008).Gender roles and the American academe: a case study of graduate student mothers. Gender Education, 20(6), 585-605.

OECD (2012).The Global Gender Gap Report. Closing the Gender Gap Act Now. Retrieved from <http://www.oecd.org/gender/closingthegap.htm>

OECD (2016). Employment Outlook. Retrieved from <http://www.oecd.org/els/oecd-employment-outlook-19991266.htm>

Park, H., Lee, J.K.& Jo, I.(2013) .Changing relationships between education and marriage among Korean women. Korean Journal of Sociology, 47(3), 51-76

Seoul National University.(2019). Institute for Gender Research. Retrieved from <http://igender.snu.ac.kr/bbs/igender/english.html>

Stack, S. (2004). Gender, Children and Research Productivity. Research in Higher Education, 45(7), 891-920.

United Nations(2019).Briefing note for countries on the 2019 Human Development Report :
Korea (Republic of). Retrieved from
http://hdr.undp.org/sites/all/themes/hdr_theme/country-notes/KOR.pdf
World Economic Forum(2020). The Global Gender Gap Report. Retrieved from
http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

2019 性別與科技研究計畫聯合成果討論會 議程

地點：福華國際文教會館 1F、2F 會議室（台北市大安區新生南路三段 30 號）

108 年 3 月 29 日（五）					
08:15	報到				
地點	2F-201	2F-202	2F-203	1F-103	1F-101
8:30 9:45	A1 科學學習與 工程教育	B1 性別、科技與書寫	C1 多元性別與 健康照護	D1 科技職場之 性別議題	E1 數位學習與 性別差異
09:45 09:50	交流及換場				
地點	2F-201	2F-202	2F-203	1F-103	1F-101
09:50 11:05	A2 性別隔離與 多元領導	B2 性別與健康	C2 醫護職場中的 性別議題	D2 性別與空間	E2 性別與法律
11:05 11:15	茶敘				
11:15 12:15	性別化創新與科技研究工作坊（1F-103） 主持人：司徒惠康副院長 引言一：性別因素在醫療研究中的趨勢（黃淑玲教授） 引言二：機器人與性別化創新（柴昌維副教授） 引言三：AI 研究中的性別議題（陳縉儂助理教授）				
12:15 13:10	午餐 壁報交流（12:40-13:10）				
地點	2F-201	2F-202	2F-203	1F-103	
13:10 14:25	A3 性別差異化醫療	B3 健康照護與性別差異	C3 醫學教育中的性別議題	D3 臨床試驗進行性別 分析成果交流 I	
14:25 14:30	交流及換場				
地點	2F-201	2F-202	2F-203	1F-103	
14:30 15:45	A4 青少年身心發展與 性別差異	B4 高齡社會的公共支持	C4 醫護職涯與性別差異	D4 臨床試驗進行性別 分析成果交流 II	
15:45 15:55	茶敘				
地點	2F-201	2F-202	2F-203	1F-103	
15:55 17:10	A5 性別友善校園	B5 科技、藝術與身體	C5 家庭、工作與性別	D5 臨床試驗進行性別 分析成果交流 III	
17:10	賦歸				

2019 性別與科技研究計畫聯合成果討論會 議程

地點：福華國際文教會館 1F、2F 會議室（台北市大安區新生南路三段 30 號）

108 年 3 月 29 日（五）

108 年 3 月 29 日（五）					
08:15 08:30	報到				
地點	2F-201	2F-202	2F-203	1F-103	1F-101
主題	A1 科學學習與工程教育 主持人：吳嘉麗教授	B1 性別、科技與書寫 主持人：葉德蘭教授	C1 多元性別與健康照護 主持人：郭素珍教授	D1 科技職場之性別議題 主持人：李安妮委員	E1 數位學習與性別差異 主持人：方念萱教授
08:30 09:45	蕭玉真副教授／致理學校財團法人致理科技大學通識教育中心—探討大學生數位學習績效之性別差異及研訂適性化學習模式(重點代號 :K02)	何珮瑩助理教授／國立臺灣科技大學人文社會學科—一位中世紀修女的性別旅程 - 聖賀德佳(Hildegard von Bingen)及其書「洞悉上主之道」(Scivias)	李淑貞副教授／國立陽明大學 ICF 暨輔助科技研究中心—探討不同性別家庭照顧者在縣市政府核定補助移轉位輔具後之運用問題：以新北市為例 (K01)	張詠菡助理教授／康寧學校財團法人康寧大學健康照護管理學系—台灣資訊科技業性別區隔現象與重男輕女文化研究(V01)	鄭江宇助理教授／東吳大學巨量資料管理學院—以非干擾式網站流量分析法探究性別分歧之網路行為差異及其對策：理論模式發展、長期觀測與方法比較 [A02:性別影響評估研究]
	謝小苓教授／國立清華大學通識教育中心—另類教育中的性別與科學學習—以一所華德福學校為例	辜崇豪助理教授／國立交通大學外國語文學系—解殖性別化自然：湘尼穆圖《夜花仙人掌》(重點代號 :K04)	陳淑卿教授／長庚學校財團法人長庚科技大學護理系—存活照護計畫於晚期口腔癌多元族群女性主要照顧者復原力之研究—趨勢、建構介入模式與縱貫成效評值(第二及三年)(V03)	鄭聖敏副研究員／國立臺灣師範大學特殊教育中心—在科學、科技、工程和數學領域就業女性生涯發展之研究—以製造業女性領導者為例	李絳桃副教授／長庚大學護理研究所—運用 SPOC 創新教學於護理性溝通線上課程之研發與測試
	朱如君副教授／國立清華大學師資培育中心—辯證思維法與問題解決取向教學策略在工程教育上的應用：女性工程師之辯證思考能力/整體信念與其情緒覺受、學習態度及學習成就之關係(A06)	田意民助理教授／中山醫學大學心理學系—中文角色名詞的潛在語意分析顯現性別刻板印象(重點代號:K05)	呂淑好教授／國立臺北護理健康大學休閒產業與健康促進系—女性毒癮者懷孕生產經驗及其影響調查(V03)	莊慧玲教授／國立清華大學經濟學系(所)—臺灣高科技製造業之性別薪資差異與就業區隔之實證研究	曾雅玲教授／中國醫藥大學護理學系—提昇護理學系師生實習性騷擾防治知能：數位學習平台之建置及其成效評量
			黃三原教授／國防醫學院精神科—由多元性別差異分析安非他命成癮者之生物因子、免疫體質、人格特質、生活品質及環境等相關危險因子		周瑛琪教授／東海大學企業管理學系—運用線上社會支持建構多元性別線上學習之友善環境(V01)

09:45 09:50	交流及換場				
地點	2F-201	2F-202	2F-203	1F-103	1F-101
主題	A2 性別隔離與多元領導 主持人：何碧珍委員	B2 性別與健康 主持人：郭保麟教授	C2 醫護職場中的性別議題 主持人：吳嘉苓教授	D2 性別與空間 主持人：畢恆達教授	E2 性別與法律 主持人：王曉丹教授
09:50 11:05	林志潔教授／國立交通大學科技法律研究所—玻璃天花板之突破與我國性別工作平等促進法之再造—以中高階白領女性之職場平權為核心 (V07)	李絳桃副教授／長庚大學護理研究所—驗證具性別敏感度之婦癌性健康衛教模式之成效：以子宮頸癌婦女性健康衛教介入前瞻性隨機控制研究為例 (V03)	方基存教授／長庚大學醫學系—性別、知識、身體與權力：探討教學門診中醫學生的關懷教育	陳明石教授／東海大學工業設計學系—總計畫暨子計畫一：探討性別化創新於公園公共廁所之通用化設計 (K01)	林昀嫻副教授／國立清華大學科技法律研究所—同性伴侶成家權：審議民主之研究 (重點代號 :K05)
	謝奇明副教授／國立中興大學國際農企業學士學位學程—女性職業軍人「壓力、休閒、健康」三部曲—以延伸性休閒與健康模式觀點解析	張秀如教授／國立臺灣大學醫學院護理學系暨研究所—停經婦女與伴侶的健康指標：性功能及膀胱過動症 (重點代號：V03)	林嘉德教授 (由長庚大學林妍如教授代理)／中國醫藥大學醫學系—住院醫師工作設計、工作結果及性別主體效應(Part I)	李俐慧副教授／東海大學工業設計學系—子計畫二：行為需求導向之交通轉運站性別友善公共廁所設計研究 (K01)	許雅斐教授／南華大學國際事務與企業學系—優生學與性別：德國性管制啟示錄
	陳昇鴻副教授／國立高雄科技大學國際企業系—董事會性別多元化對跨國併購後績效的影響：全球銀行的實證分析	李淑杏教授／中山醫學大學護理學系(所)—接受生殖技術治療懷孕夫妻孕期性健康—性別差異與照護需求 (第二年)	成令方教授／高雄醫學大學性別研究所—性別主流化中醫師專業的性別關係	鄭孟淙副教授／國立臺北科技大學工業設計系—子計畫三：應用性別化創新於公共流動廁所之設計與檢證 (K01)	許雅斐教授／南華大學國際事務與企業學系—科研轉向與性/別平等：德國性少數的除罪化歷程(重點代號 :K04)
11:05 11:15	茶敘				
11:15 12:15	性別化創新與科技研究工作坊 (1F-103) 主持人：司徒惠康副院長 引言一：性別因素在醫療研究中的趨勢 (黃淑玲教授) 引言二：機器人與性別化創新 (柴昌維副教授) 引言三：AI 研究中的性別議題 (陳縉儂助理教授)				
12:15 13:10	午餐 壁報交流 (12:40-13:10)				

地點	2F-201	2F-202	2F-203	1F-103
主題	A3 性別差異化醫療 主持人：黃坤崙教授	B3 健康照護與性別差異 主持人：柯乃熒教授	C3 醫學教育中的性別議題 主持人：王志嘉教授	D3 臨床試驗進行性別分析成果交流 I 主持人：陳美州教授
13:10 14:25	李麗娜教授／國立臺灣大學醫學院檢驗醫學科—Isoniazid 藥物性肝炎之性別特異性風險與粒線體 NADH 去氫酶基因多型性之關聯性	王麗容教授／國立臺灣大學社會工作學系—性別化照顧、代間契約和照顧風險對照顧體制發展的意涵	楊幸真教授／高雄醫學大學性別研究所—性別主流化與醫學教育：發展性別能力指標與融入精神醫學臨床實習課程 (V05)	陳建宏主治醫師／長庚醫療財團法人胃腸肝膽科(高雄)—B 型肝炎患者在貝樂克和惠立妥治療停藥後病毒復發率，表面抗原消失和 B 型肝炎病毒核心和表面抗原基因演化的比較
	林維祥教授／國防醫學院心臟內科—性別差異在急性心衰竭—一個多中心前瞻性研究	廖珍娟教授／國防醫學院護理學系—從探討接受加護照護之創傷病人經驗的性別差異來發展適性的心理社會介入措施	范佩貞副教授／國立陽明大學醫學系精神學科—分析台灣醫學生性別與專科選擇意向及實際需要的關係研究	曾岱宗主治醫師／國立臺灣大學醫學院(附設醫院金山分院)內科—利用新的設計來定量肝臟中 B 型肝炎病毒 cccDNA 濃度，並尋找血清中 cccDNA 之替代指標，來預測慢性 B 型肝炎患者之預後
	柯志鴻教授／高雄醫學大學醫學系精神科—經前期情緒障礙症黃體末期睡眠障礙之神經心理內分泌機轉(重點代號:V03)	李中一教授／國立成功大學醫學系公共衛生科暨研究所—建立糖尿病性別差異性健康照護決策支援系統	王志嘉主治醫師／國防醫學院醫學系—建構以性別相關案例為導向，整合醫學倫理、法律、性別、人文面向之醫學教育教科書之研發 (A05)	王振泰教授／國立臺灣大學醫學院內科—隨機分派、開放式、多中心，比較 Daptomycin 及 Linezolid 對於萬古黴素抗藥性腸球菌菌血症療效之臨床試驗
	張明鈴副教授／長庚大學醫學系—探索性別對三大本土慢性肝病的影响：一基於人與動物模式的聯合研究			施翔蓉主治醫師／國立臺灣大學醫學院內科—觀察甲狀腺眼病變病患的纖維母細胞生長因子與眼內纖維母細胞之相關性研究
14:25 14:30	交流及換場			
地點	2F-201	2F-202	2F-203	1F-103
主題	A4 青少年身心發展與性別差異 主持人：顏正芳教授	B4 高齡社會的公共支持 主持人：林春鳳委員	C4 醫護職涯與性別差異 主持人：成令方教授	D4 臨床試驗進行性別分析成果交流 II 主持人：陳美州教授
14:30 15:45	柯慧貞教授／亞洲大學心理學系—青少年網路使用與網路成癮之性別差異分析	怡懋·蘇米副教授／國立臺中科技大學中護健康學院護理系—東部原住民老年女性跨文化照顧融入性別服務學習之成效研究	于淑教授／國立陽明大學護理學系—不同性別護理師之職涯發展軌跡與留任意願研究：整體性、縱貫性的觀點	陳良城副教授／國防醫學院醫學系—神經穩定療法於手肘尺神經病變之長期療效
	蔡孟哲主治醫師／國立成功大學醫學系小兒科—青少年發展資產與體	李俐慧副教授／東海大學工業設計學系—性別友善鄰里公園之產品環	梁有志教授／臺北醫學大學醫學檢驗暨生物技術學系—醫學檢驗領域	吳永燦助理教授／國防醫學院復健醫學系—自體高濃度血小板血漿及

	重軌跡關係中的性別變異:心理與行為影響的長期分析	境設計研究:高齡者群集社交行為之性別特質取向 (V01)	大專學生畢業後之職業選擇、職業工作特性與職涯成就探討:性別角色與世代效應 (K01)	神經解套鬆動術於腕隧道症候群之長期療效
	莊佳蓉副教授/國立成功大學醫學系公共衛生科暨研究所-關於陰柔/陽剛氣質、恐同、身體意象的歧視和內化:對青少年社會網絡位置和精神健康的影響 (K01)	魏惠娟教授(由國立嘉義大學體育與健康休閒學系林明儒助理教授代理)/國立中正大學成人及繼續教育學系-高齡者活躍老化功能性體適能訓練方案規劃與性別差異:高齡友善之課程發展、執行與成效評估 (V01)	陳建州副教授/高雄醫學大學醫學社會學與社會工作學系-醫學系男女學生的職業生涯想像差異與影響因素(V05)	黃愉真主治醫師/臺北醫學大學附屬醫院-指甲輔助矯正器對於內生性腳指甲之療效
	莊佳蓉副教授/國立成功大學醫學系公共衛生科暨研究所-社經弱勢和健康的性別差異:台灣低收入戶兒童少年追蹤調查 (V02)			黃立民教授(由台大醫院顏庭聿主治醫師代理)/國立臺灣大學醫學院小兒科-台灣小兒感染症臨床試驗合作聯盟
15:45 15:55	茶敘			
地點	2F-201	2F-202	2F-203	1F-103
主題	A5 性別友善校園 主持人:張瑞芬教授	B5 科技、藝術與身體 主持人:蕭蘋教授	C5 家庭、工作與性別 主持人:卓春英教授	D5 臨床試驗進行性別分析成果交流 III 主持人:陳美州教授
15:55 17:10	王麗容教授/國立臺灣大學社會工作學系-校園性侵受害者受創與處置:「體制背叛」觀點分析	簡瑛瑛教授/國立臺灣師範大學應用華語文學系-性別與科技越界:臺灣女性新媒體藝術研究 (A08)	張婷婷助理教授/龍華科技大學工業管理系-性別角色取向對職家衝突之研究	鄔哲源研究員/中央研究院生物醫學科學研究所-腦中風之基因及功能表達之研究
	彭滄雯副教授/國立中山大學公共事務管理研究所-異性戀主義下性少數(LGBT)大學教師的學術勞動處境	陳明惠副教授/國立成功大學創意產業設計研究所-從數位女性主義觀點探討自 2000 年以來台灣科技藝術中的性別議題 (V07)	吳欣蓓助理教授/亞洲大學經營管理學系-分離夫妻的美麗與哀愁:職家衝突的交互影響研究 (V01)	李孟叡主治醫師/國立臺灣大學醫學院(附設醫院新竹分院)內科部-利用基質金屬蛋白酶,基質金屬蛋白酶組織抑制因子及其單核苷酸多型性來預測結核接觸者之預後
	王大維助理教授/國立屏東大學教育心理與輔導學系-大學校園異性戀盟友的認同發展與實踐	游素玲教授/國立成功大學外國語文學系(所)-台灣身障女性的身體書寫:印記、再現與能動力	趙蕙鈴助理教授/弘光科技大學幼兒保育系-在多元文化家庭觀中促進學齡前期子女之父親角色意識與研發父職教育教材(A05)	林克隆主治醫師/高雄榮民總醫院復健科-肺癌手術的全方位組合式復健計畫
		徐珊惠副教授/國立成功大學體育室-再現傷殘身體:不安定的真實女性運動員身份(V07)	吳佩芳助理教授/國立高雄師範大學特殊教育學系(所)-發展障礙青年與成人的性別教育課程-邁向婚姻與生育之路 II (V05)	

「性別與科技研究計畫」壁報發表

1. 請計畫主持人或團隊成員撥冗於 12:00 以前將壁報張貼完成
2. 請於議程「壁報交流」時段至壁報旁與其他人員進行意見交流

壁報 編號	計畫主持人	計畫名稱
1	陳明惠副教授／國立成功大學 創意產業設計研究所	科技藝術中的性別意識及其策展研究 (重點代號 :K05)
2	丁秀儀教授／國立臺北科技大 學資訊與財金管理系	女性高階主管的玻璃懸崖 (重點代號 :K05)
3	蔡欣琇助理教授／國立臺北教 育大學課程與教學傳播科技研 究所	國小科學教師書面回饋之性別差異：學生知覺、教師觀點 與教師實踐之研究
4	魏惠娟教授／國立中正大學成 人及繼續教育學系	鄉村地區低教育程度中高齡者性別化自我照顧教育方案 發展與實施 (重點代號 :K01)
5	楊武勳教授／國立暨南國際大 學國際文教與比較教育學系 (所)	日本與韓國推動女性學術人員支持系統之研究
6	王珮玲教授／國立暨南國際大 學社會政策與社會工作學系 (所)	被噤聲的性暴力：親密關係中的性侵害與性脅迫
7	張哲豪副教授／國立成功大學 職能治療學系	性別化創新輔具之應用訓練：以多模態移位機降低照顧服 務員之職傷風險
8	成令方教授／高雄醫學大學性 別研究所	性別融入醫學教育之創新：發展具有性別觀點的醫學教學 與教材(V05)(2/2)
9	尤素芬副教授／高雄醫學大學 醫學社會學與社會工作學系	輔助科技之利用與照顧工作之職災風險治理模式探討：以 多模態移位機為例 (K01)
10	林聰益教授／南臺學校財團法 人南臺科技大學機械工程系暨 研究所	性別化多模態移位機之應用研究：以照顧服務員為對象
11	游曉貞助理教授／國立臺中 科技大學多媒體設計系(含碩士班)	性別因素對學生與助教機器人互動態度之影響 (K02)
12	楊雅玲助理教授／國立臺灣大 學醫學院護理學系暨研究所	建構「周產期生命末期關懷照護」護理模式之系列研究--- 建立照護內涵與措施、增進照護者的知能與評價照護模式 之成效 (A01)
13	謝仁俊教授／國立陽明大學腦 科學研究所	以腦波為基礎之神經振盪同步化對經痛之神經調控 (K03)
14	洪一永主治醫師／長庚醫療財 團法人精神科	男性荷爾蒙及其接受器對男性憂鬱症的影響：NOD2 及 TOLLIP 的角色

日本與韓國推動女性學術人員支持系統之研究

—以日本名古屋大學為例—

計畫編號：MOST106-2629-H-260 -001 -MY2
執行期間：2017年8月1日~2019年7月31日
執行機構：國立暨南國際大學國際文教與比較教育學系
計畫主持人：楊武勳特聘教授
共同主持人：林思敏副教授（中山醫學大學）
陳怡如副教授（國立暨南國際大學國際文教與比較教育學系）



2019 性別與科技 研究計畫聯合成果

一、研究背景與目的

日本在 1999 年制定「男女共同參與社會基本法」後，積極推動許多性別平等的措施，不過近年其「性別不平等指數」和「性別差異指數」卻落後大部分的國家。高等教育的發展是國家進步的表徵，促進性別平等也是大學經營的一大課題與挑戰。本研究以文獻分析法及深度訪談法（對象為名古屋大學男女共同參與中心三枝真由美准教授，訪談時間 2019 年 2 月 20 日）進行，其主要目的有二：1.說明日本女性學術人員在性別平等上的困境；2.以獲選 2015 年聯合國婦女署（United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women, UN Women）促進性別平等最有影響力十所大學之一的名古屋大學為例，說明其女性學術人員支持系統相關措施與困難之處。

二、日本中央政府推動女性學術人員支持系統的背景與現況

2013 年 6 月 14 日安倍晉三首相發表「日本再興策略」，說明在建構少子化問題對策同時，計畫將 20 歲~64 歲的 75% 就業率在 2020 年前提升至 80%，也明言日本應該「發掘最大的潛能，讓女性積極參與勞動（內閣府，2013）」，日本為先進國家，也是聯合國和 OECD 的會員國，其 HDI 優於其他大部分的國家，但 GII 和 GGI 卻是屈居於後（參照表 1），讓日本政府更加重視性別平等的議題。在大學與研究機構的女性學術人員支持系統制度上，可列舉「男女共同參與基本計畫」，以第 4 次基本計畫為例，共分 12 項領域，其中第 5 項為「推動科學技術、學術男女共同參與」，除設定女性人數比例的成果目標外，也具體將負責主管各部會名稱加以列出（內閣府男女共同參與局，2016）。2011 年「第 4 期的科學技術基本計畫」對於人才培育的項目可區分為重視大學研究所、博士課程學生、女性研究人才等不同人才的需求與問題。其中也設定女性科學人才的人數比例（內閣府，2011）。其他支持女性學術人員的政策包含「女性研究者支援模型養成計畫」（2006~2012 年度）、「女性研究者研究活動支援事業」（2011~2016 年度）和「擴大女性參與科學者社群之策略」（2015 年度~）等（參照表 2）。日本在中央政府層級乃以「男女共同參與社會基本法」、「男女共同參與基本計畫」和「科學技術基本計畫」作為主幹，再加上其他五年一期的競爭型計畫來共同建構女性學術人員支持系統。不過，目前為止，推動女性學術人員支持系統的積極程度上國立大學普遍優於私立大學。

三、名古屋大學推動女性學術人員支持系統的現況

名古屋大學在 2003 年「男女共同參與室」（2017 年改組為「男女共同參與中心」）成立後，隨即推動各種女性學術人員的支持措施，包含推動女性教師任用相關「積極措施」、開設保育園、爭取文部科學省各項相關競爭型研究計畫，並於 2015 年獲選聯合國婦女署促進性別平等（HeForShe）IMPACT10X10X10 最有影響力十所大學中的冠軍。其特色與課程如下（參照表 2 與圖 1）：1. 女性學術人員支持系統兼具多元與連續性的特色，但推動上也相當仰賴外部資源的挹注；由於上述的競爭型計畫皆有時間限制，執行期間完畢後相關成果可能無法持續推動，故於 2016 年設置「名古屋大學特定基金—女性領導者培育之事業等」（參照圖 2），積極向企業和民間募款。2017 年名古屋大學性別研究圖書館（Gender Research Library, GRL），藏書超過 2 萬冊，座落於大學正門對面的絕佳地點，但其建築費用和圖書由「東海個別研究所」捐贈。「男女共同參與中心」活動預算絕大部分由該中心自籌，顯示大學與該中心的經營上肩負極大的壓力。2. 校內領導階層的重視與校內共識是政策成功的關鍵；松尾清一郎校長上任後提出：（1）創設「男女共同參與中心」；（2）2020 年前，提升女性教師比率至 20%、女性主管提升至 20%；（3）男女共同參與的產官學合作等三大政見。特別值得注意的是，男女共同參與中心的主任一直由東村博子教授（女性）擔任，使得該校施政方向得以延續與強化。3. 出版「男女共同參與年度報告書」：相關統計有助於目標設定的檢視並作為政策回饋的重要根據。其內容包含「年度推動重點項目」、「前年度的重點項目與活動報告」（活動報告、中心會議記錄、育兒支援、女學生支持工作小組報告、大學部性別相關科目、校內外合作網絡）、「聘任 PI（Principle Investigator）女性教師作為人事或運作指導的模範女性」、「政府經費的獲得」、「國際交流」、「名古屋大學性別研究圖書館」、「名古屋大學特定基金—性別平等支援事業」、「增加女性教師相關問卷」、「相關統計資料」等。其中，最值得關注的是「增加女性教師相關問卷」內容包含各學院「聘任女性教師的情況」、「聘任女性教師數值目標與困難」、「應徵故事有無登載聘任女性教師的積極措施」、「各學院男女共同參與委員會開會統計」、「育兒支援相關措施」（禁止下午 5 時以後利用週末與休假期間開會）、「利用育嬰假的統計」、「利用事假假的統計」、「增加女性教師」等統計外，也收集開放式問卷的填寫內容。其中，「聘任女性教師的情況」的統計涵蓋助教、講師、准教授、教授各種階級，乃為日本唯一將相關數字「完全公告」的大學（訪談得知內容）。不過，人事聘用的方面，仍有許多問題無法立即解決。例如：（1）上述問卷調查針對全校 51 個一級單位實施，實際回覆者只有 37 個單位，占全體 72.5%，填寫問卷者有可能為職位較低的教師或職員而非主管，無法獲得絕對可信的資訊。（2）在校長凍結人事的前提下，增加教師員額相當困難，女性學術人員自然無法增加。（3）特定領域（特別是理工科系）中男性學術人員原本就比女性多，以「學術專業」優先作為聘任的前提，選擇對象即有所限制。（4）日本大學教師升等過程並不透明，無法將性別平等的積極措施引進升等審查過程中。（5）理工領域的知識推廣出新非易事，女性學術人員的育嬰假無法超過半年，否則面臨學術上被淘汰的命運。（6）尚無女性教授出任常務理事，不易為女性學術人員的利益發聲。

四、代結語

日本內閣官方網頁強調達成「男女共同參與社會」必須以「積極措施」的方式達成，其法令乃依據 CEDAW、「男女共同參與社會基本法」和「男女雇用均等法」，也強調此為實現實質均等機會為目的的「暫時性」措施，故延伸到大學內部的「積極措施」也不具法律的強制性。中央政府重要以競爭性的經費，鼓勵各大學推動女性學術人員支持系統，但在國立大學法人化後追求大學經營效率的前提下，增加擴充女性學術人員員額的困難度。名古屋大學雖然成為日本大學中推動女性學術人員支持系統的典範，但相關的價值觀尚未落實到各個單位。此外，若大學校長或男女共同參與中心主任更迭，相關措施可能不易維持。現況中除了一級主管多為男性的現象持續維持外，理工領域的女性學術人員在學術高度競爭的環境下，根本無法延長育嬰假或有效利用事假。故其未來發展實有待關注，無法樂觀看待。

表 1 台灣與日本各種性別平等指數的比較

年度	人類開發指數 HDI		性別不平等指數 GII		性別落差指數 GGI				
2014	25/188	台灣	0.898	5/156	台灣	0.052	41/142	台灣	0.721
	20/188	日本	0.891	27/156	日本	0.133	104/142	日本	0.658
2015	27/186	台灣	0.885	9/188	台灣	0.058	43/145	台灣	0.724
	17/186	日本	0.903	21/188	日本	0.116	111/145	日本	0.660

資料來源：United Nations(2015a;2015b)；World Economic Forum(2014;2016;2017)；行政院主計處(2015;2016)。

註：因我國非聯合國會員國，因此在 HDI 和 GII 的國家分別加上一國計算。

表 2 日本科學技術與女性相關政策發展與名古屋大學相關措施比較表

年度	中央政府層級政策	名古屋大學
1985	制訂「男女雇用機會均等法」	
1994	在內閣總理府下設置「男女共同參與推進本部」	
1996	決定在國家的審議會等機關提升女性委員人數	
1999	實施「男女共同參與社會基本法」	
2000	訂定「男女共同參與基本計畫」	成立男女「男女共同參與」相關小組
2001	在內閣府下設置「男女共同參與局」、「男女共同參與會議」	通過推動名古屋大學「男女共同參與」建議促進提升錄取女性的國家公務員人數
2003	「男女共同參與推進本部」決定「關於促進女性之挑戰援助政策」—以「至 2020 年為止，在所有的領域中，居指導地位之女性所佔的比率至少為 30%」為目標	設立「男女共同參與室」 建議女性教師任用相關積極措施
2005	訂定「男女共同參與基本計畫（第 2 次）」	
2006	「第 3 期科學技術基本計畫」 「女性研究者支援模型養成計畫」（~2012 年度）	開設「波斯菊保育園」（東山校區）
2007		獲得文部科學省「女性研究者支援模型養成計畫」 成立理科女子社群（紅蘋果隊） 開設「羅漢柏保育園」（鶴舞校區）
2008	決定「加速女性參與的計畫」	
2009	「加速女性研究者養成系統之改革事業」（~2014 年度）	
2010	策劃訂定「男女共同參與基本計畫（第 3 次）」	獲得文部科學省「加速女性研究者養成系統之改革事業」
	「最先進與下個世代研究開發支援計畫（NEXT）」的通過件數，以女性研究者佔比率 30% 為目標	
2011	「女性研究者研究活動支援事業」（~2016 年度） 「第 4 期科學技術基本計畫」	
2012	有關「男女共同參與社會」之民調	
2013		獲得「博士課程教育領導計畫—為實現 Well-being in Asia 之女性領導人培育計畫」
2014		獲得文部科學省「女性研究者研究活動支援事業」（合作型）
2015	實現多樣性研究環境之「特色型」與「合作型」計畫（~現在）	獲選 2015 年聯合國婦女署促進性別平等（HeForShe）IMPACT10X10X10 最有影響力十所大學冠軍
	「促進女性活躍於職業生活之相關法律」（女性活躍推進法） 「男女共同參與基本計畫（第 4 次）」 擴大女性參與科學者社群之策略	
2017		「男女共同參與室」改組為「男女共同參與中心」 獲得文部科學省「多樣化研究環境實現創新計畫」（特色型） 名古屋大學性別研究圖書館開幕

資料來源：橫山美和、大坪久子、小川真里子、河野銀子、財部香枝（2016：178）；名古屋大學男女共同參與中心（2019）、男女共同參與中心的歷史。

註：（）內為相關女性研究者支援事業之開始與結束年度。



圖 1 名古屋大學獲選聯合國 IMPACT10X10X10 最有影響力十所大學冠軍



圖 2 名古屋大學特定基金—性別平等支援事業

國際文教再想像-邁向永續發展
國際學術研討會

International Conference on
Re-imagining International Educational and
Cultural Relations for Sustainable Development

目錄 Table of Contents

壹、 大會緣起.....	3
INTRODUCTION	3
貳、 大會議程.....	11
PROGRAM.....	11
參、 議事規則.....	27
CONFERENCE RULES OF ORDER.....	27
肆、 專題演講人簡介	31
INTRODUCTION OF KEYNOTE SPEAKERS	31
伍、 專題演講內容	65
KEYNOTE SPEECHES.....	65
陸、 會議論文摘要暨全文.....	77
ABSTRACTS AND FULL TEXTS.....	77
柒、 貴賓、主持人、評論人及專題演講者名錄.....	556
LIST OF GUESTS, CHAIRS, DISCUSSANTS AND KEYNOTE SPEAKERS.....	556
捌、發表人名錄 LIST OF PRESENTERS.....	558
玖、工作人員編組 LIST OF ORGANIZING COMMITTEE	560

2019「國際文教再想像-邁向永續發展」

國際學術研討會議程

108年4月27日(星期六)			
時間	活動主題	主持人	演講人/評論人
08:30-09:00	報到		
09:00-09:20 (20")	開幕式暨貴賓致詞	蘇玉龍 校長 (國立暨南國際大學) 江大樹 副校長 (國立暨南國際大學) 楊洲松 院長 (國立暨南國際大學教育學院) 黃照耘 系主任 (國立暨南國際大學國際文教與比較教育學系)	
09:20-10:10 (50")	專題演講 (I) Re-imagining the Curriculum for Sustainable Development	李栢淳 副秘書長 (國際合作發展基金會)	Professor Robert Damian Adamson (香港教育大學 課程改革講座教授兼終身學習研究與發展中心主任)
10:10-11:00 (50")	專題演講 (II) Global and Regional Governance of Education: Historical Development and Prospect for the Future	蔡清華 教授 (文藻外語大學 師資培育中心)	黑田一雄 教授 (日本早稻田大學 亞洲太平洋研究科教授)
11:00-11:30	茶敘休息時間		

11:30-12:50 (80")	<p>論文發表A場(人B02)</p> <p>吳彥慶、許建生、高峻凱、羅雅惠、李政翰、鄭以萱：OpenStreetMap as a Learning Tool for Developing Service-Learning Students and Local Community Consciousness: A Case Study of Pro Hut Village in Cambodia</p> <p>劉亭宜：A Study on the Education Policies and Related Implementation of Refugee Children and Adolescents in Germany</p> <p>李彥儒：The Refugee Education Policies of the United Nations</p>	<p>詹盛如 教授 (國立中正大學教育學研究所)</p>	<p>黃文定 教授 (國立暨南國際大學 國際文教與比較教育學系)</p>
	<p>論文發表B場(人116)</p> <p>洪雯柔、賴信元：An Exploration of a Curriculum Design of Problem-based and Project-based Learning: A Case Study on a Preparatory Course for International Service-Learning and Overseas Internship in the Department of International and Comparative Education, National Chi Nan University</p> <p>陳惠雲：新住民單親家長與國小教師的情緒距離</p> <p>王湘琳：論臺灣高中公民課程綱要中公民資質之變革：從99課程綱要到108新課綱</p> <p>曾玟璇：數位華語教師師資培訓之研究-以紐西蘭鳳興數位學習中心為例</p>	<p>鍾宜興 教授 (國立暨南國際大學 國際文教與比較教育學系)</p>	<p>羅雅惠 教授 (國立暨南國際大學 國際文教與比較教育學系)</p>

	<p>論文發表C場(人118-1)</p> <p>楊武勳、林思敏、陳怡如、曹惠蓮： 韓國推動女性研究者支持系統之初探</p> <p>薛家明：我國大學推動永續發展目標的機會與挑戰</p> <p>陳靜怡：中國大陸高等教育招收外國留學生策略背景之探析</p> <p>陳桂茹：中國大陸近年針對校外培訓機構之規範與影響</p>	<p>洪小萍 教授 (國立暨南國際大學 國際文教與比較教育學系)</p>	<p>林孟潔 教授 (國立暨南國際大學 教育政策與行政學系)</p>
	<p>論文發表D場(人118-2)</p> <p>劉智凱：全球永續發展目標之下非營利組織於泰北地區教育發展專案的轉型與挑戰</p> <p>林汶萱：SALASUSU行銷故事背後的地方知識</p> <p>鄭宜津：社區自主下的永續發展-以柬埔寨的Pro-hut村為例</p>	<p>李家宗 教授 (國立臺中教育大學高等教育經營管理所所長)</p>	<p>劉堉珊 教授 (國立暨南國際大學 東南亞學系)</p>
12:50-14:00	午餐時間		
14:00-14:50 (50')	<p>專題演講 (III)</p> <p>The Role of Social Support for Twice Exceptional Students in Education</p>	<p>詹盛如 教授 (中華民國比較教育學會 理事長)</p>	<p>Professor Chin-Chin Chou (美國南佛羅里達大學復健和心理健康諮商所所長)</p>
14:50-15:00	休息時間		

15:00-16:20 (80')	<p>論文發表E場(人B02)</p> <p>黃建智：A Study on "Quality School Improvement Project (QSIP) of Hong Kong": From the Perspective of Modeling Schools as Learning Communities</p> <p>夏璽明：The Inspirations of Promotions by Civil Food and Agriculture Education Society Organization to School Implementing Food and Agriculture Education in Taiwan: The Study of Two Cases in Taichung</p> <p>余鎮綸：Integration of Visual Reality in the Design of TCSL Teaching Plan – A Case Study on Cultural Activities of New Zealand Taiwan Day</p> <p>蘇文宏：Characteristics of “Travel” and “Place” in International Educational Exchanges: A Case of 2019 National Chi Nan University Holiday Camp</p>	<p>洪雯柔 教授 (國立暨南國際大學 國際文教與比較教育學系)</p>	<p>王曾敬梅 教授 (國立暨南國際大學 國際文教與比較教育 學系)</p>
	<p>論文發表F場(人116)</p> <p>洪小萍：伊比利美洲政策框架下西班牙學術外交在高等教育領域之實踐初探</p> <p>莊菽矜：德國民眾高等學校於近代歷史推動終身學習的回顧與前瞻</p> <p>侯雅雯：川普時代的高等教育發展之啟示</p> <p>林怡婷：德國職業學院模式的崛起與發展</p>	<p>張源泉 教授 (國立暨南國際大學 國際文教與比較教育學系)</p>	<p>楊正誠 教授 (國立嘉義大學教育行政與 政策發展研究所)</p>
	<p>論文發表G場(人118-1)</p> <p>鄭倍雅、鄭義：高風險家庭青少年教育之社會效益債券機制設計</p> <p>劉紹德：探討以非典型科系探索方法對台灣北部地區高中生了解大學科系內容幫助程度之研究</p>	<p>楊武勳 教授 (國立暨南國際大學 國際文教與比較教育學系)</p>	<p>林松柏 教授 (國立暨南國際大學 教育政策與行政學系)</p>

	<p>王巧柔：臺灣國民中學教師面對國際教育融入課程困境之研究</p> <p>吳宗諺：國內大學生父母的生活介入和教育參與程度與學生個人自理能力之關聯性</p>		
	<p>論文發表H場(人118-2)</p> <p>楊蓓瑛：身心障礙成人參與國際志工服務之實踐與反思</p> <p>蘇郁閔：從理論到實務的挑戰——以柬埔寨國際志工經驗為例</p> <p>李泓儒：海外偏鄉婦女引導當地發展遲緩幼兒的認知能力之策略建構：以臺灣NGO組織介入柬埔寨P村為例</p>	<p>陳怡如 教授 (國立暨南國際大學 國際文教與比較教育學系)</p>	<p>劉豫鳳 教授 (國立屏東大學 幼兒教育學系)</p>
16:20-16:40	茶敘休息時間		
16:40-17:20 (40’)	<p>互動式綜合座談暨閉幕式 (DICE Question Time) (人B02)</p>	<p>黃照耘 系主任 (國立暨南國際大學 國際文教與比較教育學系)</p>	<p>Professor Robert Damian Adamson (香港教育大學 課程改革講座教授兼終身學習研究與發展中心主任)</p> <p>黑田一雄 教授 (日本早稻田大學 亞洲太平洋研究科教授)</p> <p>Professor Chin-Chin Chou (美國南佛羅里達大學復健和心理健康諮商所所長)</p>
18:15-20:00	學術晚宴		

2019「國際文教再想像-邁向永續發展」
國際學術研討會

韓國推動女性研究者支持系統之初探

楊武動
國立暨南國際大學國際文教與比較教育學系教授
林思敏
中山醫學大學應用外國語言學系副教授
陳怡如
國立暨南國際大學國際文教與比較教育學系副教授
曹惠蓮
國立暨南國際大學外國語文學系兼任講師

2019年4月27日 於國立暨南國際大學

目次

- 壹、前言
- 貳、研究目的與研究方法
- 參、韓國女性地位之國際比較與女性學術人員的困境
- 肆、中央政府女性學術研究人員支援系統
- 伍、大學與研究機構的女性學術人員支持系統
- 陸、代結語

壹、前言

- ▶ 儒家思想與權威式的家庭氣氛下，韓國一般女性基本上都遠離重大的決策過程。
- ▶ 女性教育內涵侷限家管與繼承家庭傳統，而且傳統對於的女性教育使得女性產生認為自己比男生劣等的心態，且產生對於男性的隸屬與依賴心理。
- ▶ 教育為韓國經濟快速成長的主因之一。受過教育的優質熟練勞動者提高勞動生產力以及投資報酬率，加上技術革新與創新，讓韓國達成高度的經濟發展。在經濟發展時期，政府不斷努力改善教育機會以及工作機會上的性別不平等。
- ▶ 高等教育走向大眾化，在教育機會上，性別差異已不大。

- ▶ 韓國社會中女性地位也持續提升。2006年盧武鉉總統聘用第37代的韓國總理韓明淑，成為歷史上第一位女性總理。2013年朴槿惠成為第一位女性總統。
- ▶ OECD(2016)資料顯示15歲至64歲的韓國女性經濟參與率為57.9%，相較先進國家(OECD平均63.0%、美國66.9%、日本63.8%、澳洲63.0%)，比率較低。
- ▶ 1980年代隨著民主化運動也帶來女權運動的發達，加諸CEDAW的影響，1983年「女性政策審議委員會」與「韓國女性開發院」(後改稱「韓國女性政策研究院」)同時成立，「女性政策」也成為官方正式用語。
- ▶ 1995年制訂「女性發展基本法」、2001年成立「女性部」、2002年訂定「第二次女性政策基本計畫」(藤原夏人，2015)。由此可見，韓國設立中央主管機關並制訂基本法律與計畫來執行性別主流化的相關政策。
- ▶ 具體成效與對於女性學術人員支援的相關性有待確認。

貳、研究目的

- ▶ 說明韓國女性地位之國際比較與女性學術人員的困境。
- ▶ 分析韓國中央政府對於女性學術人員支持系統的特色與問題。
- ▶ 分析韓國大學與研究機構對於女性學術人員支持系統的特色與問題。

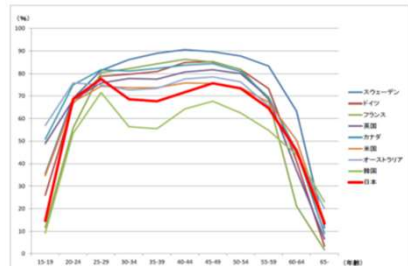
7

參、韓國女性地位之國際比較與女性學術人員的困境

8

一、韓國女性地位之國際比較

圖1 2014年度先進國家女性勞動市場參與率比較



資料來源：日興フィナンシャル・インテリジェンス株式会社(2015:53)。

9

表1 2014年台灣與韓國各種性別平等指數的比較

人類開發指數HDI		性別不平等指數GII		性別落差指數GGI	
25/188	台灣 0.898	5/156	台灣 0.052	41/142	台灣 0.721
17/188	韓國 0.898	24/156	韓國 0.125	117/142	韓國 0.640

資料來源：United Nations(2015a;2015b)；World Economic Forum(2014;2016;2017)；行政院主計處(2015;2016)。

註) 因我國非聯合國會員國，因此在HDI和GII的國家分別加上一國計算。

10

二、女性在就業人數與薪資水準較男性低落

- ▶ 2014年韓國男性正/兼職總數(比率)為663萬人(63.5%)與380萬人(36.5%)，同年女性正/兼職總數(比率)為354萬人(44.4%)與443萬人(55.6%)，顯見女性工作較男性不穩定。
- ▶ 2014年韓國男性正/兼職時薪為17,192韓元(約台幣500元)與9,450韓元(約台幣275元)，同年女性正/兼職時薪為12,148韓元(約台幣350元)與7,538韓元(約台幣220元)，女性收入較男性少(韓國勞動社會研究所，2014)。

11

三、女性學術人員的困境(1)

- ▶ 教育與研究部門上的男女比較
 - (1) 2014年獲得博士學位者平均就業率為58.5%，其中男性的59.4%，稍高於女性的58.5%。
 - (2) 2016年高等教育階段女性教師比率比初、中等教育女性教師來得低。
 - (3) 幼稚園教師則大多數為女性(98.3%)，國中為68.6%，高中為50.1%，但大學只有22.1%，所以，在各教育階段教師性別比率懸殊(OECD,2016)。

12

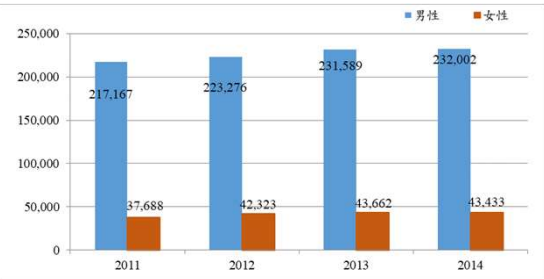
表2 韓國國、公、私立大學女性專任教師比率

年度	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
整體比率	19.0%	19.5%	20.2%	20.8%	21.5%	22.1%	22.8%
國、公立	13.2%	13.4%	13.7%	14.1%	14.5%	14.8%	15.5%
私立	21.1%	21.8%	22.6%	23.2%	24.0%	24.8%	25.6%

資料來源: 韓國女性家族部 (2016)。

13

圖2 學術研究人員的男女人數比較



資料來源: 韓國未來創造科學部 (2015)。

14

圖3 研究主持人平均每人研究費的男女性別比較



資料來源: 韓國未來創造科學部 (2015)。

15

三、女性學術人員的困境 (2)

- ▶ 韓國男性就讀大學高過於其姊妹，原因是**家長制**的環境中會優先讓男性先獲得學歷。
- ▶ 女性學術人員面臨男性為主的學學環境與軍隊式上命下達**權威式文化**的影響，中途退出機率很高。
- ▶ 在職女性學術人員常面臨職涯中斷，在於實習、出差等教育機會上的不平等。一般兼職人員也常因長時間的工作，**無法兼顧工作與生活**，對於工作期待度越來越低。職涯中斷的女性學術人員，大都因為生產與育兒**脫離職場**，之後也無法獲得接受教育的機會。
- ▶ 職涯中斷一年以上者往往無法回歸原本的工作，後來幾乎都**任職與先前經歷無關的工作**。

16

- ▶ 女性科學研究者選擇工作的主要因素乃是因為原本在比較自由、民主、男女平等的家庭氣氛下成長，不過在職業路徑 (career path) 中，結婚、生產、育兒成為路徑中主要的經歷。女性科學人員即使在就學過程沒遇到性別差別待遇，但出**社會工作後就有差別的感覺** (Park, Lee & Jo, 2013)。
- ▶ 高等教育機關和研究機構的男女師資、研究員總數差異等性別比率差距的主要因素為**大學部階段及存在對於女性不利的條件** (Adamo, 2013; Lynch, 2008; Stack, 2004)。
- ▶ 2010年碩、博士學位課程在學女性總數為15萬9千名人。根據韓國統計廳的統計同年度韓國女性**第一胎生產平均年齡為30.73歲**，而整體碩、博士女性的一半以上 (50.5%) 在該年齡上下。換言之，**第一胎生產年齡與就讀時期的重疊**，顯見女性學術人員的辛勞指數相當高 (유기홍, 2015)

17

肆、中央政府女性學術研究人員支援系統

18

一、中央相關政策

- ▶ 1970年代後期至1980年代初期的**女性勞動運動**反映當時工作上的差別待遇。
- ▶ 1983年設置「女生開發院」後，又受到國際社會的壓力，因此在1987年制訂「**男女雇用平等法**」，以防止女性勞動者的差別與不當解雇。
- ▶ 1985年修改的「憲法」中明訂「**保障法律上男女平等**(第11條)」，「保障女性的投票權(第25條)」，「**禁止女性差別**(第32條4項)」。
- ▶ 1996年代制訂「**女性發展基本法**」，1999年制訂「**禁止男女差別以及救濟法**」，2015年兩法合併成「**兩性平等基本法**」(藤原夏人，2015)。

19

- ▶ 2001年新設「**女性部**」(Ministry of Gender Equality and Family, MOGEF)，主要的功能為計畫女性政策，擴大女性社會參與，分析與評價性別角色影響，培養女性人才，計畫與支援家庭與多元化家庭政策，保護女性權利等。同年「**國家人力資源開發基本計劃**(總統報告書)」作為女性人力資源管理主要根據，探討「**女性人才活用極大化**」的內涵方式。
- ▶ 政府積極實施性別主流化政策以消除政治、經濟、教育、勞動等部門的對女性差別待遇，在採用人才與升遷時一定的比率給予女性優惠措施，施行「**女性配額制**」。
- ▶ 1996年開始實施「**女性公務員採用目標制**」，2013年訂定「**提升公共機構女性代表計畫**」，設定2017年公共機構的女性比率與政府委員會至少要達到40%，中央行政機構的女性管理者比率至少要達到15%，公立學校女性校長、校監的比率要達到33%等不同目標。
- ▶ 2000年開始實行「**政治上女性配額制**」，在「公職選舉法」上針對**比例代表立法委員的需有50%為女性，立法委員的30%需為女性**。

20

表3 韓國科學技術與女性相關政策發展年表(1)

年度	事項	說明
1983	創設「女性開發院」	
1987	修改「憲法」	第11條 保障法律上男女平等 第25條 保障女性的投票權 第32條 4項 工作上保護女性與禁止女性差別
1989	「男女雇用平等法」 修改「親族繼承法」 (1997年改稱 繼承法以及贈與稅法)	出產、養育、雇用平等 女兒可以繼承遺產
1995	「北京舉辦聯合國女性會議」 (UN Women's Conference)	討論「女性配額制」 (Gender quota system)
1996	制訂「女性發展基本法」 (2015年改稱 兩性平等基本法)	為實現兩性平等明示國家與地方自治團體的責任
1999	制訂「禁止男女差別以及救濟法」 (2015年改稱「兩性平等基本法」)	雇用、教育、法律、執行政策上禁止男女差別與性騷擾
2001	制訂「女性企業支援法」 新設「女性部」(2005年改稱「女性家族部」，2008年改稱「女性部」，2010年改稱「女性家族部」)(Ministry of Gender Equality and Family, MOGEF)	支援女性創業企業活動 計畫女性政策，擴大女性社會參與、分析與評價性別角色影響，培養女性人才，計畫與支援家庭與多元化家庭政策，保護女性權利
2003	「 國家人力資源開發基本計劃 」 (總統報告書) 「 女性錄取目標制 」 (1999年改稱「兩性平等目標制」) 國立大專「女性錄取目標制」	女性人力資源管理主要議題為「女性人才活用極大化」 依照「女性發展基本法」第5條聘用公務員時分配一定的比率 「教育公務員法」第11條1項：聘用公務員時要分配一定的比率

21

表4 韓國科學技術與女性相關政策發展年表(2)

年度	事項	說明
2004	「 培育、支援女性科學技術人員基本計畫 」 2012年推動「 女性科學技術人員支援中心設置與運營計畫 」	
2007	修改「 教育基本法 」	第17條「 國家與地方政府要計劃與施行男女平等精神 」
2011	修改「 教育公務員法 」 設置「 女性科學技術人員與運營中心 」	第11條5項聘用上兩性平等
2012	修改「 勤勞基準法 」	第32條、第34條 工作上禁止性別差別待遇 第65-75 女性與青少年保護
2013	「 女性人力配額制 」	
2015	制訂「 兩性平等基本法 」	國家與地方政府的責務在政治、經濟、社會、文化等所有的領域上要實現兩性平等 保障男女平等備用的機會與待遇
2016	制訂「 男女雇用平等與家庭兩立支援法 」 修改「 國家人權委員會法 」 「 公共部門的女生代表性提高計畫 」 「 女性工程人才培育計畫 」(Women in Engineering-Undergraduate Leading Program, WE-UP)	第5條7項：委員6分之1不可超過特定的性別 女性家族部計畫 培育女性工科人才，強化未來國家的競爭力

22

二、女性學術人員的地位(1)

▶ 女性參與的擴大

- (1) 2001年公布「**第1次國家人力開發計畫(01-05)**」，計畫包含「**女性人力資源管理主要議題**」，促進「**女性人才活用極大化**」方案。為探討「**高學歷女性人才就業**」，「**女性科學技術人才雇用目標制**」等，共召開7次的會議和17件提案。
- (2) 2002年提出「**公共部門人力專門性提高計畫**」，「**女性人才活用提高施行計畫**」，共召開13次的會議和48件提案。
- (3) 2003年制訂「**女性科學人才培育與支援法施行令**」，「**女性管理職公務員雇用目標制**」，共召開6次的會議和30件提案。「**第1次國家人力開發計畫(2001-2005)**」共召開39次的會議和144件提案(김태홍, 2005)。

23

▶ 女性參與的擴大

- (4) 2006年開始的「**第2次國家人力開發計畫(2006-2011)**」包含「**具有國家競爭力的核心人才培育**」、「**全體國民學習能力提升**」、「**社會統合與教育、文化、福利提升**」、「**人才資源開發基礎擴充**」等四個領域，20的細項政策領域與200件提案。其中，「**社會統合與教育、文化、福利提升**」領域則包含「**促進女性人才資源**」、「**促進女性人才資源**」更涵蓋「**促進高學歷女性就業**」、「**增加專業領域女性進入**」、「**一度離職等女性人才活用極大化**」、「**提升女性勞動參與以及女性人才系統建設**」共四大項目。

24

二、女性學術人員的地位 (2)

▶ 優質研究環境的建構與調查

(1) 「**韓國女性家族部**」(Ministry of Gender Equality and Family, MGEF) 的主要功能為擴大女性社會參與、女性人才開發與活用、建構、分析與評鑑性別政策以及推廣韓國女性、家庭等各種資訊，以達成男女共同參與的社會。「**女性家族部**」實施「**工作與家事兼顧的支援**」(work-life balance)、「**預防女性離職與回歸工作崗位的支援**」、「**擴大多元領域女性參與**」、「**推動兩性文化**」，因此更設置企業、公共機關、民間團體等總共142個參與的官民協議組織(Task Force on Gender Parity and Empowerment of Women)。

(2) 「**女性家族部**」為提升女性代表性、推動女性人才參與、收集、整理、各種女性人才的資訊、經營「**女性人才資料庫**」(Database)。對象為公共機關的科長級以上的職位女性、大學助理教授以上者、獲頒博士學位者、研究機構的研究員、律師、醫生、公認會計師等專業人員、從事文化、藝術、體育、科學等專業領域而獲頒勳章與獎勵者、無形文化人才等。

(3) 「**韓國女性政策研究院**」(Korean Women's Development Institute) 為國務總理下設的女性政策研究機構，主要功能為研究韓國女性政策、開發女性政策與女性能力、提供女性研究、增進女性社會參與以及福利。「**韓國女性科學技術支援中心**」的主要功能為支援女性科學研究者工作與女性技術人才教育、培養理工女性人才、並從事「**女性科學者雇用目標制**」、「**女性科學者負責人制度**」、「**女性科學者機關革新計劃**」等女性科學人才相關法律與制度與女性學者等相關研究。

二、女性學術人員的地位 (3)

▶ 女性理工人才的培育

(1) 韓國面臨**少子化問題**，1995年高中畢業生總數為63萬名，2018年大學名額已超過高中畢業生總數，到2023年高中畢業生總人數下降為40萬名。因此韓國政府對於科學人才的需求相對不足的理工人才，加以集中培養。當初韓國政府一度要招攬國外優秀科學者，但成效不大，後來考慮女性科學者與潛能的女性人才的投資比較實際，且成本較低(김영숙, 1996)。

(2) 2016年韓國高等教育就讀人數比率男性為56.6%、女性為43.3%。在大學階段，選擇理工專業的女學生人數佔**整體女學生的10.7%**，較歐洲等先進國家平均(20%以上)為低。理工專業的大學生平均就業率為73.1%，除非醫藥(80.8%)外，較社會(63.93%)、自然(63.93%)、人文(57.3%)等領域來得高，但理工專業的女性學生就業率為63.4%，與男性之間仍有一些差距(韓國教育部，2016)。

伍、大學與研究機構的女性學術人員支持系統

一、國家的競爭型計畫 (1)

▶ 各種競爭型計畫

(1) 中央政府層級政策乃以「**第1次國家人力開發計畫**(2001~2005)」與「**第2次國家人力開發計畫**(2006~2011)」為基礎，並以2012年科學部「**第1次女性科學者培育、支援基本計畫**(2001~2005)」作為主幹，並制訂「**女性科學者培育、支援法**」。

(2) 教育部計畫讓女性容易進入的理工學系就讀而修正原有的理工科教育系統，推出「**女性工程人才培育計畫**」(Women in Engineering-Undergraduate Leading Program, WE-UP)，用以培育專業女性人才。計畫內容包含各大學固有培育學生的方法，在依照學校的特徵加以修正，而教育部給予必須的補助。該計畫為期3年(2016-2018年)，2016年度預算達50億韓元。補助對象為「**高等教育法**」上規定的**一般大學理工科系**的女學生為主。2016年度計畫共48所大學申請，獲選的**10所大學**為慶星大學、東國大學、首爾女子大學、鮮文大學、成均館大學、誠信女子大學、梨花女子大學、全南大學、韓東大學與漢陽大學(韓國教育部，2016)。

一、國家的競爭型計畫 (2)

(3) 2002年成立「**女性科學者培育、支援法**」後，2004年起開始進行「**培育、支援女生科學技術人基本計畫**」，2011年新設「**女性科學技術人支援中心設置與營運計畫**」，2012年開始推動「**女性科學技術人支援中心設置與營運計畫**」。此計畫期間為五年(2012-2016年)；計畫目的在於設置女性科學技術人才培育與支援專用機構、女性科學技術人的經歷開發、提供強化專業教育、支援研究、使女性研究人員可以進行政策開發以及調查研究，以促進女性在科學技術方面的發展。補助對象為理工部門的女性科學技術人才，**支援規模為1所支援中心與4所地域中心**。預算安排部份，支援中心為一年21億韓元，4所地域中心則為一年1.8億韓元(韓國教育部，2016)。

(4) 地方政府層級乃以依據「**地方女性科學技術人支援中心計畫**」，目的在促進女性科學技術人培育、支援專用機構、女性科學技術人的經歷開發、提供專業性強化教育、支援研究等，使女性能活躍於政策開發以及調查研究，增進女性的科學技術方面的發展。2004年首先將全國中心設立於**梨花女子大學**，地方中心則在2006年設立於**全南大學**、**東西大學**，2007年設於**忠南大學**，2008年設於**慶北大學**的地方中心(韓國教育部，2016)。

二、大學與研究機構層級支持系統 (1)

▶ 國立首爾大學

國立首爾大學為韓國最著名的國立大學，2011年設立「**首爾大學女性研究所**」(Institute for Gender Research)，其目的為研究韓國的社會條件與歷史基礎。同時與首爾大學女性學研究所共同開設課程，以**跨領域的主題並結合人力資源**共同經營。分為政治、政策、法律、福利、家族、文化、勞動、女性史、女性運動、女性理論等不同研究計畫與教育開發課程。2011年設立韓國女性家族部以來，該研究所在統一部、法務部、韓國研究財團、教育部、韓國學術振興財團、國家人權委員會等主要的政府機關的支援下，進行多樣的女性研究(Seoul National University, 2019)。

二、大學與研究機構層級支持系統 (2)

▶ 梨花女子大學

梨花女子大學為韓國最悠久的一所女子大學，已有130多年的歷史，因此該大學對於近現代的女性地位變化與性別主流化的研究成果極為豐富。1995年梨花女子大學設立「亞洲女性研究中心」(Asian Center for Women's Studies in Science)。該中心與其他亞洲女性研究中心合作，透過亞洲女性的經驗與認同為基礎，2000年開發亞洲女性教育課程 (Asian Women's Studies: Course Development and Institution Building)。2007年創立與共同舉辦亞洲女性學會 (Asian Association of Women's Studies: AAWS)，同年度更與UN Women 簽定合作協定。2012年起韓國外交部交通部支援東協區域論壇，在2012、2014年、2016年實施第3階段的「韓-東協合作計畫：新一代女性研究教育與交流計畫」(Korea-ASEAN Cooperation Project on Education and Exchange Program for Young Scholars in Women's Studies: KACP)，以期計畫提供韓-東協11個國家新進女性學術人員交流與教育訓練機會(Ewha Womans University, 2019)。

31

二、大學與研究機構層級支持系統 (3)

▶ 韓國女性科學技術人員支援中心

「韓國女性科學技術人員支援中心」(Center for Women In Science, Engineering and Technology: WISET) 乃根據「女性科學者培育、支援法」第14條1項，在2011年時統整四所女性科學技術人員支援機構 (4W: WISE、WIST、What 21與WIE)，設定目標為強化國家政策與長期發展，2013年轉型為公益財團法人，2017年再轉型為國家機構。同年在韓國未來創造科學部支援下，推動「第3次女性科學技術人員培育、支援基本計畫」。目前該中心提供「女性科學技術人員工作支援」、「女性科學技術人員教育、經歷職員」、「理工女性人才培育」等服務項目，詳細內容如下 (參照表5) (韓國女性科學技術人員支援中心，2016)

32

表5 「韓國女性科學技術人員支援中心」主要任務

項目	內容	說明
1. 女性科學技術人員工作支援	女性科學技術人員研發 (R&D) 職涯支援	介紹理工女性碩士學位者、由生產、育兒職涯中斷的女性人才到研究機構，政府補助最多3年
	新進女性研究者與企業連接支援	中小型企業附設研究所或研究專門部署，雇用學士以上理工女性未就業者時補助研究費
	就業教育與綜合	人才綜合平台wedodream.net 舉辦女性人才博覽會
	創業支援	創業認證強化教育、創業競賽、專業模擬教育
	設置科學技術人員協會支援中心 經營首爾大學技術女性就業中心	製藥、生物、研發管理者職業訓練
2. 女性科學技術人員教育、專門職員	非正職學術活動支援	每年50人博士學位以上女性科學技術人才國外學術發表與國外機關參觀補助
	在職與再就業職業路徑研究(候補)者教育	工作與家庭兼顧相關研究教育、性別領導、新進女性研究者開發與教育
3. 理工女性人才培育	女大學生與研究生的理工研究團隊	補助女性研究生與大學生、國高中生共同實施工學研究計畫相關經費
	女性理工人才輔導	進修、就業、研究、職涯、國際化相關輔導
	女性理工人才專業體驗	與企業產學合作，提高理工女性學生就業率

資料來源：韓國女性科學技術人員支援中心 (2016)。

33

陸、代結語

34

一、性別平等的相關法律較晚實施

- ▶ 韓國在1987年修改憲法後，並實施「男女雇用平等法」後，男女平等的價值觀才逐漸獲得重視。特別是北京舉辦的聯合國女性會議(UN Women's Conference)召開後，韓國陸續制定「女性發展基本法」、「女性企業支援法」，2001年新設「女性部」(後改稱「女性家族部」)。
- ▶ 2010年後，制定公家機構(大學)的女性錄取目標制、「培育、支援女性科學技術人才基本計畫」、「兩性平等基本法」、「女性工程人才培育計畫」等，可以瞭解韓國以「法令」與「計畫」推動性別平等。

35

二、女性學術人員比率低，研究經費較男性少

- ▶ 雖然韓國推動性別主流化政策，以消除政治、經濟、教育、勞動等部門的對女性差別待遇，在採用人才與升遷時一定的比率給予女性優惠措施。
- ▶ 從2011年~2015年間大學學術研究人員的女性比例從11.2%稍微上升1.42%；平均每個人的研究費金額比較中，男性研究人員平均多出女性一倍。此於理工研究人員多為男性有關。

36

三、支援機構的設立與研究極具指標意義

- ▶ 2011年「女性科學技術人員支援機構」以非政府組織成立，2013年轉型為公益財團法人後，2017年再**轉型為國家機構**。該機構不僅每年出版女性科學技術人員支援白皮書，也以自願、監測(**monitoring**)的方式研究女高中生與大學生就讀理工科技系所的過程，對於**學習動機調查**有重大意義。

37

四、競爭性經費的挹注與數值目標的設定

- ▶ 競爭性經費的挹注與數值目標的設定在短期內雖可以獲得部分成效，但**個別大學的成效有待掌握**。上述首爾國立大學與梨花女子大學雖各自設立女性研究中心，但個別校內性別平等措施的追蹤調查有待深入研究。

38

感謝聆聽，敬請指教！
whyang@ncnu.edu.tw

研討會議程

Conference Program

2019年5月3日(五) / May 3, 2019, Day 1 (Friday)

時間	活動內容	場地
09:00 – 09:50	報到	中庭
09:50 – 10:10	開幕式 主持人：蘇玉龍校長（暨南國際大學） 江大樹副校長（暨南國際大學） 劉美慧理事長（臺灣教育社會學學會） 貴賓：鄭淵全司長（教育部師資培育及藝術教育司）	圓形劇場
10:10 – 10:40	陳伯璋教授追思紀念演講 主持人：楊國賜講座教授（亞洲大學） 演講人：譚光鼎教授（臺灣師範大學） 講題：以教育為志業的先見—陳伯璋老師	
10:40 – 11:10	大會主題演講 I 主持人：劉美慧理事長 演講人：鄭淵全司長 講題：師資培育的社會責任	
11:10 – 11:40	大會主題演講 II 主持人：Tien-Hui Chiang 副會長（ISA, RC04） 演講人：Marios Vryonides 會長（ISA, RC04） 講題：Unintended consequences from the mass participation in higher education: New forms of social inequalities and Brain Drain	
11:40 – 12:10	大會主題演講 III 主持人：張建成院長（中國文化大學） 演講人：賀曉星理事長（中國教育學會教育社會學分會） 講題：“事件”與教學：文學理論如何貢獻於教育研究	
12:10 – 13:30	午餐	
13:30 – 15:00	臺日學者圓桌論壇 主 題：學校教育的社會責任 主持人：KOGA, Masayoshi 教授(Chuo University)	圓形劇場

	(日文發表)	<p>與談人：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. SEO, Masaki : Commodification of Language Education in Hong Kong: How private language schools sell connection with others as a commodity 2. OGAWA, Mitsuhiro : Women's experience in industrial career 3. SANO, Kazuko : Japanese Educational Systems and Women's Occupational Skill Formation 4. 劉雨霏：日本促進社會正義與教學卓越之教育政策分析—聚焦於秋田縣的課程與教學之改革 5. 楊武勳：名古屋大學推動女性學術研究人員支持系統的現況與課題 	
	論文發表(1)	<p>主 題：教師職涯發展 主持人：蔡榮貴教授（嘉南藥理科技大學） 發表人：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 張宜靜：宗教性質學校與一般高中非正式課程比較—兩所畢業生之回顧 2. 徐仲賢：高中初任教師的自我表演-以 Goffman 戲劇論分析 3. 李琬雲、李詩婷：代理教師的生涯調適之路 4. 滕婉俐：“U-G-S”協同下鄉村教師定向培養機制的困境與突圍 	A105
	論文發表(2)	<p>主 題：學校組織創新 主持人：洪小萍教授（暨南國際大學） 發表人：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 涂振源：國小學校本位課程發展之實踐—以環境教育課程為例 2. 黃文瑞：組織溝通模式與策略應用之探討 3. 葉信一：少子女趨勢下國民小學混齡教學現況研究—以嘉義縣偏遠小校為例 4. 熊和平：論數學應用題的敘事及其知識社會學性質 	A106
	論文發表(3)	<p>主 題：社會變遷與產學合作 主持人：常亞慧教授（陝西師範大學） 發表人：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 蒙炫靜：我國教育扶貧研究現狀及發展趨勢——基於 CiteSpace 的可視化分析 2. 張仁家、石小芳：產學合作應用於技專校院實務專題之研析 3. 陳羿安：臺灣高中畢業生至中國大陸留學之動機探討 4. 陳淑敏：為何終身學習？高齡者學習之行動與結構的社會學考察 	A205-1

第25回台湾教育社会学論壇
日台研究者ラウンドテーブル

名古屋大学における女性研究者 の支援システムの取組と課題

楊 武勳
国立暨南国際大学特聘教授

2019年5月13日 於 国立暨南国際大学

目次

- 一、目次
- 二、研究目的
- 三、日本の女性の地位の国際比較と女性研究者の苦境
- 四、女性研究者の支援システム、名古屋大学の取組と課題
- 五、結論に代えて

一、目次

- ▶ 夫婦同姓の原則に基づいては、多くの日本の女性研究者が結婚したら、職場で使っている苗字と研究成果に乗せた苗字が違ったことによって、法律的文書類から見れば、別人になったことがよくある。すなわち結婚前後あるいは再婚の場合は研究業績の表示が難しい。
- ▶ TIMSS 2003、TIMSS 2007の結果によって日本の男女生徒の性差が顕著ではなかったことから、家庭の社会的・経済的要因、価値観、職場・学校文化や入試制度などが「男は理系、女は文系」という固定観念を作ったことが考えられる。
- ▶ また、仕事と生産・育児の両立は難しい。日本の女性研究者の比率が欧米より低い最大の要因として挙げられる。

- ▶ 1979年に国連は「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」(CEDAW)を採択したが、日本は1985年にそれを批准した。その理由は日本で同年に「男女雇用機会均等法」の制定で女性の年金権が確立してからCEDAWの基準を満たしたわけだ。
- ▶ 1995年に「ジェンダー主流化」(Gender Mainstreaming)は北京の世界女性会議で提出された。
- ▶ 日本では、1999年に男女共同参画社会基本法ができ、その後、2000年に第1次男女共同参画基本計画から、2015年に第4次男女共同参画基本計画が作られた。

二、研究目的

- ▶ 日本の女性の地位の国際比較と女性研究者の苦境
- ▶ 女性研究者の支援システム、名古屋大学の取組と課題

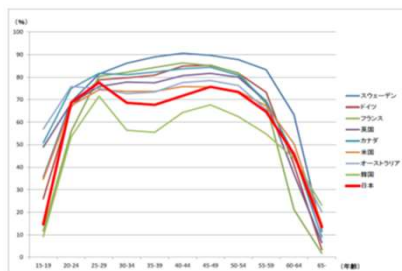
7

三、日本の女性の地位の国際比較と女性研究者の苦境

8

一、女性地位の労働参加率の国際比較

2014年に日本の女性の労働参加率は先進諸国より低かった。



出典：日興フィナンシャル・インテリジェンス株式会社(2015:53)。

9

表1 台湾と日本の各種のジェンダー平等関係指数の比較

年度	人間開発指数 HDI	ジェンダー不平等指数 GII	ジェンダーギャップ指数 GGI
2014	25/188 台湾 0.898	5/156 台湾 0.052	41/142 台湾 0.721
	20/188 日本 0.891	27/156 日本 0.133	104/142 日本 0.658
2015	27/186 台湾 0.885	9/188 台湾 0.058	43/145 台湾 0.724
	17/186 日本 0.903	21/188 日本 0.116	111/145 日本 0.660

出典：United Nations(2015a;2015b)；World Economic Forum(2014;2016;2017)；行政院主計處(2015;2016)。
注：台湾は国連の加盟国ではないので、HDIとGIIの総数には一國が加算された。

10

二、女性研究者の苦境(1)

▶ 性別役割分担

(1) 日本内閣府は1979年より性別役割分担意識調査が行ってきた。「男は外、女は内」に賛成することについては、女性は70.1%、男性は75.6%となっている。2002年にはそれぞれ43.3%と51.3%、2014年にはそれぞれ43.2%と46.5%になっている。ここ三十年、あまり変わりはない。

(2) 日本社会で女性の正社員が男性より少なく、給与も安い。女性管理職も比較的少ない。

(3) 法律面では、1986年に「男女雇用機会均等法」が制定され、1999年と2007年に改正され、「育児、看護法」の改正も2009年のことである。

11

二、女性研究者の苦境(2)

▶ 仕事と生活

(1) 「育児休暇」は現在の課題。

(2) 年齢別、職業別によって、育児休暇のニーズが異なる。解決するには、法律改正と意識転換が必要。

(3) 女性研究者の調査は、国全体の調査と個別調査、現状と意識調査に区別され、その特殊性を究明すべき。

12

三、女性研究者の地位 (1)

- ▶ 2001年より、毎年「男女共同参画白書」が出版されている。その第一部は男女共同参画社会の形成の状況、第二部は昨年と同年度の促進に関する施策が挙げられる。
- ▶ 2011年度より第二部分には「科学技術・学術における男女共同参画の推進」、「男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立」が増加され、「女性研究者」の 이슈が取り入れられるようになった。
- ▶ 現在の施策としては、(1) 科学技術・学術分野における女性の参画拡大(ポジティブ・アクション、意思決定における女性の参画など)、(2) 女性研究者・技術者が働き続けやすい研究環境の整備、(3) 女子学生・生徒の理工分野の選択促進及び理工系人材の育成が挙げられている。

13

三、女性研究者の地位 (3)

▶ 女性参画の拡大

女性の高等教育機会を受けた人数と比率が拡大しているが、学部レベルでは専門分野によって男女人数が異なっている。また、高等教育機関では女性管理職はレベルが高ければ高いほど、その人数が少ない。工学系の女性教員は1.9%、民間企業的女性研究者はわずか8%。

▶ 優しい研究環境の構築の必要性

(1) 男女共同参画の施策を実施した大学の比率については、国立は高く、私立は低い。(2) 独立行政法人ではダイバーシティ研究環境、ポジティブ・アクションが講じられているが、女性の最高責任者が少ない。(3) ジェンダー平等を推進する学協会がまだ少ない。(4) 民間企業における女性研究者が少ない。(5) 医療機関では長時間労働、性別役割分業などで、離職した女性医者が増えている。(6) もっと多くのポジティブ・アクションが期待される。

14

三、女性研究者の地位 (3)

▶ 「理工分野人材の育成」

かつてから、理工系女性人材育成の研究では「パイプ理論」(Pipeline Theory)がよく使われている。

日本で1967年、1972年、1977年には学部を卒業した女性がそれぞれ2000、2005、2010年に「教授」に昇格したことについて調査が行われた。その結果、理工系学部を選択した女性の比率はそれぞれ17.0%、19.4%、23.7%であったが、修士、博士課程に進学した比率は10%以下に減少した。その中では助教(就職)になったものは14%で、その後「講師」、「准教授」(助教授)と「教授」になった比率はそれぞれ12.5%、10.1%と7.9%へ減少した(河野銀子、2015)。

すなわち、日本の場合はパイプ理論のように「漏れた現象」ではなく、もともと「水」(理工系を選択した中学校・高校の女性学生)が少ない。

15

四、女性研究者の支援システム、名古屋大学の取組と課題

16

表2 科学技術とジェンダーに関する政策(1)

年度	事項
1985	「男女雇用機会均等法」制定
1994	総理府に「男女共同参画推進本部」を設置
1996	国の審議会等への女性委員の登用促進を決定
1999	「男女共同参画社会基本法」を施行
2000	「男女共同参画基本計画」策定
2001	内閣府に「男女共同参画局」、「男女共同参画会議」設置 女性国家公務員の登用促進を決定
2003	男女共同参画推進本部決定「女性のチャレンジ支援策の推進について」——「2020年までに、あらゆる分野で指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度」という目標掲げる
2005	「男女共同参画基本計画(第2次)」策定
2006	「第3期科学技術基本計画」 「女性研究者支援モデル育成事業」(~2012年度)

17

表3 科学技術とジェンダーに関する政策(2)

年度	事項
2008	「女性の参画加速プログラム」決定
2009	「女性研究者養成システム改革加速事業」(~2014年度)
2010	「男女共同参画基本計画(第3次)」策定 「最先端・次世代研究開発支援プログラム(NEXT)」——採択件数に対する女性研究者の割合を30%を目標に掲げる
2011	「女性研究者研究活動支援事業」(~2016年度) 「第4期科学技術基本計画」策定
2015	「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)及び(連携型)」(~現在) 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」成立 「男女共同参画基本計画(第4次)」策定

出典：横山美和、大坪久子、小川眞里子、河野銀子、財部香枝(2016:178)。
注：女性研究者支援事業については公募開始年度であり、()内は事業終了年度。

18

表4 名古屋大学における女性研究者の支援システム

年度	施策
2000	男女共同参画に関するワーキング設立
2001	「名古屋大学における男女共同参画を推進するための提言」を決定
2003	男女共同参画室を設立 男女共同参画推進専門委員会を設置 女性教員採用のためのポジティブ・アクションを提言
2006	こすもす保育園（東山キャンパス）が開園
2007	文部科学省「女性研究者支援モデル育成」事業に採択 理系女子コミュニティ「あかりんご隊」が発足
2010	文部科学省「女性研究者養成システム改革加速」事業に採択
2013	博士課程教育リーディング・プログラム「『ウェルビーイングinアジア』実現のための女性リーダー育成プログラム」が採択
2014	文部科学省「女性研究者研究活動支援事業（連携型）」に採択
2015	国連機関UN Womenによる「HeforShe」を推進する「世界の10大学」に選出
2017	男女共同参画室から男女共同参画センターへ改組 文部科学省「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」に採択 ジェンダー研究図書館（Gender Research Library, GRL）が開館

19

一、名古屋大学女性研究者の支援システムの特色と課題（1）

- ▶ 女性研究者支援の施策は多元的のもので、持続的に推進されているが、政府の競争的計画には実施期間があるので、「名古屋大学一女性リーダー育成事業」が設けられている。
- ▶ 2017年にジェンダー研究図書館（Gender Research Library, GRL）が東山キャンパス正門の近くの絶好位置で設置され、図書二万冊を所蔵している。建築費用と図書は東海ジェンダー研究所に寄付された。
- ▶ 「男女共同参画センター」の運営費のほとんどはセンターが捻出した。
- ▶ センターの経営が厳しい。

20

一、名古屋大学女性研究者の支援システムの特色と課題（2）

- ▶ 松尾清一学長のコミットメントとして、(1)男女共同参画センターの設置、(2)女性教員比率及び女性教職員における管理職比率を、20%以上増加、(3)男女共同参画の産官学連携が挙げられた。
- ▶ 男女共同参画センターの長はセンター設置以来、束村博子教授が担当している。
- ▶ 学内のコンセンサスの形成と大学執行部の持続的支持が重要。

21

一、名古屋大学女性研究者の支援システムの特色と課題（3）

- ▶ 充実した男女共同参画年度報告書の出版。
- ▶ 前年度、今年度の施策と推進状況が細かく記載されている。政策評価にはよい材料になる。
- ▶ とくに「女性教員増員のための部局アンケート調査」には、現況、目標数値、応募数値、女性教員比率向上のための施策、環境整備のほか、女性教員の推移と比率（採用と昇進）が経年に統計されている。

22

一、名古屋大学女性研究者の支援システムの特色と課題（4）

- ▶ 2017年度には51部局のうち、アンケートを回答したのは31部局（全体の72.5%）。回答者は必ずしも部局長でない。全体像を把握するのは難しい。
- ▶ 増員抑制の大学経営方針の下で、女性研究者どころか、各分野の増員さえも困難。
- ▶ 特定分野では男性人数のほうが圧倒的に多いので、「専門分野」優先で女性の採用も難しい。
- ▶ 昇格プロセスの不透明さ、大学自治などの原因で完全なジェンダー平等の導入がありえない。
- ▶ 理工系知識の爆発的な増加で、半年以上、研究現場を離れると、研究能力が追いつかない。

23

五、結語に代えて

24

一、日本經濟政策、科技政策、高等教育政策の ポイントとしての女性研究者の支援システム

- ▶ ジェンダー平等関係指数からみると、日本女性の地位の発展が多くの先進国より遅れている。とくに、2016のジェンダー・ギャップ指数 (GGI) はさらに114位に落ちている。
- ▶ 1999年に作られた「男女共同参画基本法」は男女平等追求のマイルストーンといえる。
- ▶ 2013年の「日本再興戦略」では女性の労働力は経済力向上の潜在能力として挙げられた。
- ▶ 女性研究者の支援システムは日本の経済政策、科技政策、高等教育政策のポイントになっている。

25

二、「男女共同参画社会」構築と文部 科学省の政策

- ▶ 中央政府レベルは「男女共同参画社会基本法」和「ジェンダー主流化」の推進に基づき、五年期の「男女共同参画基本計画」和「科学技術基本計画」、省庁の政策目標、競争的経費で、女性研究者の支援システムを構築している。
- ▶ 文部科学省の政策では「女性人材の育成」、「女性の活躍の促進」、「男女共同参画社会基礎の促進」のほか、学長の裁量経費で女性教員の教員組織への参加、女子学生の理系への進学を推進することも挙げられる。

26

三、個別大学の進捗状況研究の重要性

- ▶ 「男女共同参画基本法」、「男女共同参画基本計画」、「科学技術基本計画」に基づき、中央政府は多様性のある女性研究者の支援システムを構築しているが、個別大学の進捗状況を追跡しなければならない。
- ▶ 名古屋大学の場合は、学内のコンセンサス、学長のリーダーシップによって、現在の支援システムの基礎が作られ、かなりの成果が積んだ。
- ▶ 学長の交代、センター運営のための財源の確立、また各部署経営の方向（女性研究者、教員の採用、昇格など）などが常に支援システムに影響を与えることがうかがえる。
- ▶ したがって、ジェンダー平等は理念、価値としてもっと大学キャンパスにさらに浸透させる必要がある。

27

ご清聴、ありがとうございました！

whyang@ncnu.edu.tw

名古屋大学における
男女共同参画報告書
2017年度

名古屋大学

男女共同参画推進専門委員会

男女共同参画センター



目次

	ページ
はじめに	1
第1章 2018年度男女共同参画推進重点項目	3
第2章 2017年度男女共同参画推進重点項目および活動報告	
第1節 1. 2017年度男女共同参画推進重点項目および活動報告	5
2. 2017（平成29）年度男女共同参画推進専門委員会、男女共同参画センター会議 および名古屋大学における男女共同参画の動き	7
3. 2017（平成29）年度名古屋大学の男女共同参画推進に関する社会連携活動	10
第2節 ワーキンググループの活動	
1. 育児支援策検討ワーキンググループ	14
名古屋大学こすもす保育園運営協議会報告	14
名古屋大学あすなろ保育園運営協議会報告	17
学童保育所（ポピンズアフタースクール）検討委員会報告	19
2. 女子学生支援策検討ワーキンググループ	20
3. 学部学生向けジェンダー関連授業検討ワーキンググループ	21
4. 女性研究者増員策検討ワーキンググループ	23
5. 病児保育検討ワーキンググループ	24
6. メンター検討ワーキンググループ	26
第3節 理系女子育成・支援に関する取組	
1. 「名古屋大学若手女性研究者サイエンスフォーラム」「女子中高生理系進学推進セミナー」	28
2. 理系女子学生コミュニティ「あかりんご隊」の活動支援	33
第4節 学内外における男女共同参画ネットワークの構築	
1. 学内ネットワーク	40
2. 地域ネットワーク	41
3. 大学間ネットワーク	42
第5節 あいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラム	43
第3章 女性研究者育成・増員	
第1節 女性PI枠	44
第4章 科学技術人材育成費補助事業	
第1節 「女性研究者研究活動支援事業（連携型）」	45
第2節 「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」	46
第5章 文部科学省「博士課程教育リーディングプログラム」総合領域型（多文化共生社会） 「ウェルビーイング in アジア」実現のための女性リーダー育成プログラム	47
第6章 男女共同参画推進における国際連携の強化	49
第7章 名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリについて	52
第8章 〈名古屋大学特定基金〉について 〈女性リーダー育成支援事業・ジェンダー平等支援事業〉	53
第9章 2017年度「女性教員増員のための部局アンケート」分析	55
第10章 統計資料	78
2017年度名古屋大学男女共同参画推進体制	93
索引	95

Japan International Education Society



日本国際教育学会

第 30 回記念研究大会

発表要旨集録

2019年9月7日(土)・8日(日)

会場：大谷大学

I 開催要領

- 1) 開催日程：2019年9月7日(土)・8日(日)
- 2) 大会会場：大谷大学 本部キャンパス 慶聞館
〒603-8143 京都市北区小山上総町
- 3) 大会スケジュール(一部変更の可能性もあります)
9月7日(土)《()内は建物および教室番号》

9:00~	受付(慶聞館4階 K406教室前)	
9:30~11:30	課題研究「国際比較から見る教員の働き方改革」 (慶聞館4階 K406教室)	
11:30~12:30	昼休み	理事会(11:30~12:30)(慶聞館4階 K411教室)
12:30~14:30	自由研究発表1 第1部会(慶聞館4階 K406教室) 第2部会(慶聞館4階 K408教室) 第3部会(慶聞館4階 K409教室)	
14:45~17:15	公開シンポジウムI 「国際教育学の課題と方法を考える - ポストコロナの先住民族教育研究を踏まえて -」 (慶聞館4階 K406教室)	
17:30~18:15	総会(慶聞館4階 K406教室)	
18:30~20:30	情報交換会(講堂棟地階 学内食堂)	

9月8日(日)《()内は建物および教室番号》

9:30~	受付(慶聞館4階 K406教室前)	
10:00~12:15	公開シンポジウムII「仏教の国際化と教育」 (慶聞館4階 K406教室)	
12:15~13:00	昼休み	
13:00~15:00	自由研究発表2 第4部会(慶聞館4階 K406教室) 第5部会(慶聞館4階 K408教室) 第6部会(慶聞館4階 K409教室)	

- 4) 参加費 3,000円
情報交換会費 5,000円
 - 非会員の方も臨時会員としてご参加いただけます。(参加費は同額)。
 - 参加費用、情報交換会費用は受付時にお支払いください。
 - 公開シンポジウム(7日、8日)は無料でご参加いただけます。

※土日は学内売店、学食などすべて閉鎖しております。近隣にスーパーやコンビニがありますので、お手数ですが各日ご自身で昼食をご持参、ご準備いただきますようお願いいたします。

自由研究発表 1 (9月7日(土) 12:30~14:30)

★第1部会 ヨーロッパの教育 【慶間館 4階 K406 教室】

司会：西村 貴之 (北翔大学)

[1] 12:30~13:00

ロシア連邦教育法改正の政策過程

黒木 貴人 (広島文化学園短期大学)

[2] 13:00~13:30

オーストリアの教員養成制度改革の研究
- 新教員養成教育法の構造を中心に -

田中 達也 (釧路公立大学)

[3] 13:30~14:00

デンマークにおける言語評価プログラム

児玉 珠美 (愛知学泉短期大学)

★第2部会 アジアの教育 【慶間館 4階 K408 教室】

司会：服部 美奈 (名古屋大学)

[4] 12:30~13:00

大学の事例からみる韓国における女性研究者向けの支援システム

楊 武勲 (台湾・国立暨南国際大学)

林 思敏 (中山医学大学)

[5] 13:00~13:30

シンガポールおよび日本の公立学校における宗教的一般教養に関する比較研究

金井 里弥 (仙台大学)

[6] 13:30~14:00

タイの仏教学校における教育保障とエスニシティ
- チェンマイ県 D 校の生徒アンケートから -

植田 啓嗣 (西九州大学)

[7] 14:00~14:30

インドネシア近代化と元賠償留学生のライフヒストリー

奥村 恵介 (名古屋大学研究生)

大学の事例からみる韓国における女性研究者向けの支援システム

楊 武勳

(台湾・国立暨南国際大学)

林 思敏

(中山医学大学)

一、はじめに

韓国では憲法改正 (1987 年) による男女平等の追求のほか、「女性発展基本法」(1996 年制定、2015 年に「両性平等基本法」と改称)、「女性部」(2001 年) の発足、1995 年から 2002 年にかけて二回の「女性政策基本計画」が作られ、「男女差別禁止及び救済法」(1999 年) も制定された。2000 年以降、国家人的資源開発の目標として、「女性部」(2001 年に新設、2010 年に「女性家族部」に改称)、大学と公共機関の任用クォータ制 (2003 年) のほか、「女性科学技術人材育成・支援基本計画 (2004 年)」、「女性理工人材育成計画」(2016 年) が作られた。しかし、近年 GGI (ジェンダー・ギャップ指数) においては、「先進国」の韓国の低いランキングが世界を驚かせた。たとえば、2018 年に韓国の GGI「ジェンダー・ギャップ指数」は世界 149 か国の 115 位に落ちている。この発表は大学 (研究機構) の事例から韓国における女性科学者向けの支援システムの現状と示唆を探求するものである。

二、中央政府による支援策

韓国中央政府におよる支援策をみると、「女性参加の拡大」、「研究環境の充実」と「女性理工系人材の育成」という三本柱が挙げられる。1. 「女性参加の拡大」: 知識経済社会の到来に応じて、2001 年に「第一回国家人的資源開発計画 (2001-2005)」と 2006 年に「第二回国家人的資源開発計画 (2006-2011)」が打ち出され、女性人材の育成、活用の政策が挙げられた。特に後者における「社会統合と教育、文化、福祉の向上」の大項目に「女性人材の資源の促進」という小項目では、「高学歴女性の就職の促進」、「専門分野へ女性のアクセスの促進」、「一時的な職場離れの女性人材の活用の極大化」、「女性の労働参加の向上と女性人材システムの構築」が挙げられた。2. 「研究環境の充実」: 女性家族部 (Ministry of Gender Equality and Family, MGEF) は女性の社会参加、女性人材開発の活用、ジェンダー政策の構築・分析・評価に取り組みながら、女性研究者人材のデータベースも作って、公共機関の女性管理者、大学教員・研究院、博士号取得者、弁護士、医者、公認会計士のほか、文化・芸術・体育・科学分野などで勲章、奨励を受賞されたものなどのデータを収集している。「韓国女性政策研究院」は、国務総理に直轄されている研究機構で、韓国女性政策の研究、女性の能力向上・開発、女性の社会参加・福祉の向上などに取り組んでいる。

「韓国女性科学技術者支援センター」(Center for Women In Science, Engineering and Technology: WISET) は女性理工人材の育成のための研究を行い、女性科学者雇用目標制、女性科学者機関革新計画の研究を行っている。3. 「女性理工系人材の育成」: 近年になると、「女性労働は経済発展につながる」という視点から、女性の労働参加、義務教育・高校段階における「女性理工系人材の育成のため」の認識が高まっている。また、各大学内の女性研究者への支援に関する措置や調査も多様化になっている。

三、大学などの事例

(一) ソウル国立大学：韓国におけるジェンダーの社会条件や歴史を研究するために、2011年にジェンダー研究所（Institute for Gender Research）が設置され、大学院ジェンダー研究科と共同で科目を開設している。政治、政策、法律、福祉、文化、労働、女性史、女性運動、女性にかかわる理論などの研究計画や教育課程に取り組んでいる。また、統一部、法務部、韓国研究財団、教育部、韓国学術振興財団、国家人権委員会などの支援で、多くの研究を行っている。

(二) 梨花女子大学：1995年に、アジア女性研究センター（Asian Center for Women's Studies in Science）が設置され、アジアにおける多くの国の女性研究センターと協力し、各国の経験と相互認定によって、2000年にアジア女性教育課程（Asian Women's Studies: Course Development and Institution Building）を開発した。また、2007年にアジア女性学会（Asian Association of Women's Studies: AAWS）を創立するとともに、UN Womenと協定を結んだ。2016年に韓国—アセアン協力計画：次世代の女性研究教育と交流計画（Korea-ASEAN Cooperation Project on Education and Exchange Program for Young Scholars in Women's Studies: KACP）を作り、11か国における女性研究者の交流と教育活動に取り組んでいる。

(三) 「韓国女性科学技術者支援センター」：当センターは「女性科学研究者育成・支援法」に基づき、2011年に四つの女性科学技術者の支援機構（4W: WISE、WIST、What 21 與 WIE）が統合されたもので、2013年公益財団法人に再編され、2017年に国家機関に転換された。主な業務は下記の通りである。1.女性科学技術者の支援：キャリア支援、若手女性研究者と企業とのリンクへの支援、就職支援、起業支援、科学技術者協会支援センターの設置。2.女性科学技術者の教育、専門職員：兼任者への学術支援活動、再就職のキャリア研究と教育。3.女性理工人材の育成：女子大学生と院生の研究チームへの支援、在職訓練、就職、研究、キャリア、国際化に関する女性理工人材への支援、産学連携による女性理工人材の体験活動などが挙げられる。

四、結語と示唆

以上の考察から、下記のことまとめられる。(一) ジェンダー平等の関係法律の設定が遅い。1987年の憲法改正に次ぎ、CEDAWの「外圧」によって、韓国では女性発展基本法が制定された。2010年以降、ジェンダー平等と女性研究者支援の関係政策が次々と制定・実施された。(二) 「韓国女性科学技術者支援センター」の設置の意義が重大である。このセンターはNGOとして設置され、2013年に公益財団法人に再編され、2017年に国家機関に転換された。志願やモニタリングで女性科学者の調査を行うのが女子高校生と大学生の学習調査において重要な意義がある。(三) 中央集権的な取り組みをとり、立法、政策目標、競争的プロジェクトなど多彩な政策を行っているので、大学・研究機関は中央政府の政策を踏襲している。(四) 各大学の女性研究者にかかわる各大学の調査の入手がかなり難しい。多くの大学において内部調査が行われていると思うが、経年で公表されているものは少ない。よりよい女性科学者向けの支援システムを構築するために、できるだけ多くの調査結果が公表されることが期待している。

日本国際教育学会第30回記念研究大会
(自由研究発表1)

大学の事例からみる韓国における
女性科学者向けのサポートシステム

国立暨南国際大学
楊 武勳
中山医学大学
林 思敏

2019年9月7日-8日 於大谷大学

目次

- 一、前書き
- 二、研究目的
- 三、韓国の女性地位の国際比較と女性研究者の苦境
- 四、中央政府による支援策
- 五、大学などの事例
- 六、結語に代えて

一、前書き

- ▶ 韓国においては女性は**儒教思想と家父長制**の影響で常に重大な意思決定の参加を離れている。
- ▶ 家庭教育、韓国伝統の桎梏によって、**男性への依頼感**が育てられてきている。
- ▶ 一方、教育水準の向上が韓国経済発展の主因の一つとして見なされている。教育を受けて優れた熟練労働者は生産力を向上させたという認識があり、高度性経済成長を導いたといわれている。このため、韓国政府は**教育機会の均等の向上**、教育と労働上の**ジェンダー平等**を追求しつつある。
- ▶ また、**高等教育の大衆化**による、大学段階への進学率の男女差が縮まっている。

- ▶ 韓国社会には女性の地位が高くなりつつある。たとえば、2006年に盧武鉉大統領は韓明淑を初代の女性総理として起用した。また、2013年に朴槿恵は初代の女性大統領を就任した。
- ▶ OECD(2016)によると韓国における15歳から64歳までの労働人口のなかで**女性の参加率**はわずか57.9%で、先進諸国より低かった。(OECDの平均63.0%、米66.9%、日本63.8%、オーストラリア 63.0%)1980年代の民主化運動に伴う女性運動とCEDAWの影響で、1983年に「女性政策審議委員会」と「韓国女性開発院」(のち「韓国女性政策研究院」に改称)は同時に成立した。「**女性政策**」は**正式用語**になった。
- ▶ 1995年に「女性発展基本法」、2001年に「女性部」の発足、2002年に「第2次女性政策基本計画」などの制定から、韓国の中央政府は基本法計画を通し、**ジェンダー主流化政策**を推進していることがわかる。
- ▶ **ただ、具体的な成果と女性研究者向けのサポートシステムの有効性を確認されるべきである。**

二、研究目的

- ▶ 女性地位の国際比較と女性研究者の苦境を取り上げる。
- ▶ 中央政府による女性研究者向けの支援策を取り上げる。
- ▶ 大学(研究機構)による女性研究者向けの支援策と課題を取り上げる。

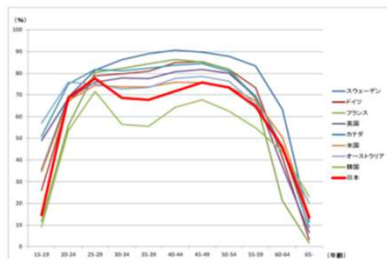
7

三、韓国の女性地位の国際比較と女性研究者の苦境

8

(一) 韓国の女性地位の国際比較

図1 2014年度の先進諸国の女性の労働参加率の比較



出典：日興フィナンシャル・インテリジェンス株式会社(2015:53)。

9

表1 2014年ジェンダー平等に関わる指数の国際比較

人類開発指数		ジェンダー不平等指数		ジェンダー・ギャップ指数	
HDI	GII	GII	GGI	GGI	GGI
25/188	台湾 0.898	5/156	台湾 0.052	41/142	台湾 0.721
17/188	韓国 0.898	24/156	韓国 0.125	117/142	韓国 0.640

出典：Forum(2014;2016;2017)；台湾行政院主計所(2015;2016)。
註)台湾は国連の加盟国ではないため、HDIとGIIの国家の数は一つ追加された。

10

(二) 女性の就業率と給与水準は男性より低い

- ▶ 2014年に韓国において男性の正職員/兼任の人数(比率)は663万人(63.5%)と380万人(36.5%)で、女性の男性の正職員/兼任の人数は354万人(44.4%)と443万人(55.6%)であったことから、女性の仕事は男性より不安定であった。
- ▶ 2014年に男性の正職員/兼任の時給は17,192ウォン(約1,674日本円)と9,450ウォン(約920円)で、女性の正職員/兼任の時給は12,148ウォン(約1,183円)と7,538ウォン(約734円)であった。
- ▶ 全体的に女性の収入が男性より少なかった。(韓国労働社会研究所・2014)。

11

(三) 女性研究者の苦境(1)

- ▶ 教育・研究分野における男女比較
 - (1) 2014年に博士学位の取得者の平均就業率は58.5%。その中、男性59.4%、女性57.5%。
 - (2) 2016年依、高等教育段階における女性教員の比率は初等・中等教育の女性教員より低かった。
 - (3) 幼稚園の教員はほとんど女性(98.3%)で、中学校では68.6%、高校では50.1%である。大学では女性教員の比率はわずか22.1%である。つまり、各教育段階の教員の男女率はかなり差がある。(OECD, 2016)。

12

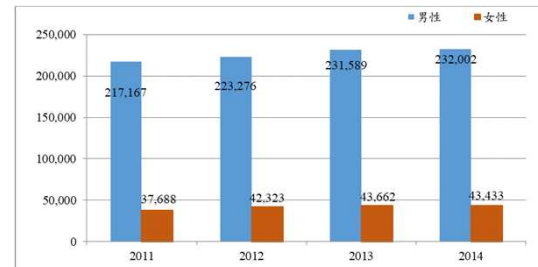
表2 国・公・私立大学における女性専任教員の比率

年度	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
全体比率	19.0%	19.5%	20.2%	20.8%	21.5%	22.1%	22.8%
国・公立	13.2%	13.4%	13.7%	14.1%	14.5%	14.8%	15.5%
私立	21.1%	21.8%	22.6%	23.2%	24.0%	24.8%	25.6%

出典: 韓国女性家族部 (2016)。

13

図2 学術研究者における男女人数の比較



出典: 韓国未来創造科学部 (2015)。

14

図3 研究責任者の平均研究費における男女の比較



出典: 韓国未来創造科学部 (2015)。

15

(三) 女性研究者の苦境 (2)

- ▶ 一般的に男性の大学以上学歴の比率が女性より高い理由は、家父長制の関係で男性を女性より優先的に大学へ進学させるわけである。
- ▶ 女性研究者は男性の多数派である権威的な労働環境で働いた結果、途中で辞める比率が高い。また、研修、出張の機会が少ないため、昇格も比較的難しい。
- ▶ 兼任の女性研究者は長時間労働で仕事と生活のバランスをとれず、仕事への満足度も低い。
- ▶ 出産・育児でキャリアが中断した女性研究者は、そのまま職場に復帰できないケースも多い。
- ▶ キャリアが一年以上中断した女性研究者は職場に復帰しても経歴と元々の仕事に関係ない仕事をする場合もある。

16

- ▶ 女性研究者のキャリア選択の理由は比較的自由的・民主的かつ男女平等的な家庭で育てられたことである。女性は職業経路 (career path) にも結婚、出産、育児を経験する。そうした中で、在学中は差別感を感じせず、就職後は差別感が感じられるようになった (Park, Lee & Jo, 2013)。
- ▶ 高等教育機関における男女人数の差は学部段階の教育の関係と女性に不利な条件の存在に由来するといわれている (Adamo, 2013; Lynch, 2008; Stack, 2004)。
- ▶ 韓国統計庁によると、韓国における女性の初めの出産年齢は平均30.73歳で、修士・博士課程の院生の半分はこの年齢に当たっている。すなわち、初めての出産は院生の在学の時期と重なっている。女性研究者のつらさが示されている (유기홍, 2015)

17

四、中央政府による支援策

18

(一) 中央政府の関連政策

- ▶ 1970年度から1980年代初期までの**女性労働運動**は職場差別問題を示した。
- ▶ 1983年に「女性開発院」の設置後、国際社会からプレッシャーをかけられ、1987年に「**男女雇用平等法**」が制定された。
- ▶ 1987年に改正された「**憲法**」では「法律上の男女平等の保障(第11条)」、「女性の投票権の保障(第25条)」、「女性への差別の禁止(第32条4項)」。
- ▶ 「**女性発展基本法**」(1996年)、「**男女差別禁止及び救済法**」(1999年)が制定された。2015年になって「**女性発展基本法**」と「**男女差別禁止及び救済法**」は「**両性平等基本法**」に編成された(藤原夏人, 2015)。

19

- ▶ 2001年に「**女性部**」(Ministry of Gender Equality and Family, MOGEF)が新設され、その機能は女性政策の設計、女性の社会参加の拡大、女性の人材の育成、家庭政策の設計と支援、女性の権利の保護などが挙げられる。同年、「**国家人的資源開発基本計画(大統領報告書)**」では**女性人材の活用の最大化**が取り上げられた。
- ▶ 2003年に政府部門では政治、経済、教育、労働などの分野で女性差別を撤廃し、採用と昇格では女性を優遇する「**女性クォーター制**」を実施した。
- ▶ 2013年に「2017年公共部門と政府委員会における女性の比率は少なくとも40%、中央行政機構の女性管理職の比率は少なくとも15%、公立学校の女性校長は少なくとも33%に達成すべきことと設定された。

20

(二) 女性科学者の地位向上(1)

▶ 女性参加の拡大

- (1) 2001年に「**第1次国家人力開発計画(’01-05)**」では「**高学歴女性人材就職**」、「**女性科学者の雇用目標制**」に関しては、7回の会議で17件の提案が出された。
- (2) 2002年に「**公共部門人力専門性向上計画**」、「**女性人材活用・向上計画**」に関しては13回の会議が開催され、48件の提案が出された。
- (3) 2003年に「**女性科学者育成・支援法**」、「**女性公務員管理職雇用目標制**」に関しては、6回の会議が開催され、30件の提案が出された(김태웅, 2005)。

21

▶ 女性参加の拡大

- (4) 2006年に「**第2次国家人力開発計画(2006-2011)**」では「**国家競争力の人材の育成**」、「**国民の学習能力の向上**」、「**社会統合と教育、文化、福祉の向上**」、「**人材資源開発の基礎の整備**」の四つの分野に分けられ、200件の提案が挙げられた。
- 「社会統合と教育、文化、福祉の向上」分野の中、「**女性人材の育成**」の小項目では「**高学歴女性の就職**」、「**専門分野に女性の受け入れ**」、「**一時離職の女性人材の活用最大化**」、「**女性労働参加と女性人材システムの整備**」が挙げられた。

22

(二) 女性科学者の地位向上(2)

▶ 優れた研究環境の構築と調査

- (1) 「**女性家族部**」(Ministry of Gender Equality and Family, MGEF)の設置目的は、女性の社会参加の拡大、女性人材の開発の活用、ジェンダー政策の構築、分析などを通して、男女平等の社会を構築するためである。このため、企業、公共機関、民間団体と連携して、142の**官民協議組織**(Task Force on Gender Party and Empowerment of Women)を作った。また、「**女性人材のデータベース**を作り、公共機関の管理職の女性、大学教授、博士学位の取得者、研究機構の研究者、弁護士、医者、公認会計士などの専門職のほか、文化、芸術、体育、科学など分野での受賞者、無形文化の人材を登録している。
- (2) 「**韓国女性政策研究院**」(Korean Women's Development Institute)は女性政策の研究、女性政策と女性の社会参加と福祉の研究に取り組んでいる。
- (3) 「**韓国女性科学技術者支援センター**」は理工系女性人材の育成のために、支援と教育を行っている。また、女性人材にかかわる法律、制度の研究も行っている。

23

(二) 女性科学者の地位向上(3)

▶ 女性理工系人材の育成

- (1) 韓国では少子化問題で2018年に**大学定員割れ**問題が起こった。高校の卒業生の人数は1995年の65万人から2023年の40万人へ減少されると予測されている。**理工系人材の不足**の問題に対して、韓国政府は一時海外から受け入れようと考えていたが、国内で女性の理工系人材を育成したほうが良いと決定した(김영숙, 1996)。
- (2) 2016年に高等教育機関の男女在学率では、男性56.6%、女性43.3%であった。しかし、学部段階では理工系的女子大学生の比率はわずか**10.7%を占めて、先進諸国平均(20%以上)**より低かった。しかし、理工系の卒業生の平均就職率の73.1%に対して、**女性卒業生は63.4%になり、男性との差がみられた**(韓国教育部・2016)。

24

五、大学などの事例

25

一、国による競争的計画(1)

(1) 中央政府は「第1次国家人力開発計画(2001~2005)」と「第2次国家人力開発計画(2006~2011)」を基礎にして、「**第1次女性科学者育成・支援基本計画(2001~2005)**」に基づき、「**女性科学者育成・支援法**」を制定した。

(2) 教育部は「**女性理工人材育成計画**」(Women in Engineering-Undergraduate Leading Program, WE-UP)で、各大学の特徴に基づき、教育方法を改善させた。三年計画(2016-2018年)では2016年度の予算は50億ウォンに計上された。48の申請大学では**慶星大学、東国大学、ソウル女子大学、鮮文大学、成均館大学、誠信女子大学、梨花女子大学、全南大学、韓東大学、漢陽大学**の10校が採用された(韓国教育部、2016)。

26

一、国による競争的計画(2)

(3) 2002年に「女性科学者育成・支援法」が制定され、2004年に「女性科学技術者基本計画」が実施され、**2011年に「女性科学技術者支援センター」が発足し、翌年「女性科学技術者支援センター設置と運営計画」(2012-2016年)**を実施した。一年間の支援規模では**支援センターは21億ウォン**、四つの地域センターは**1.8億ウォン**に計上された(韓国教育部、2016)。

(4) 地域センターを統括した大学は**梨花女子大学(2004)**であり、**地域センターは全南大学(2006)、東西大学(2006)、忠南大学(2007)、慶北大学(2008)**で設置された(韓国教育部、2016)。

27

(二)大学レベルのサポートシステム(1)

▶ソウル国立大学

ソウル国立大学は2011年に「**ソウル国立大学ジェンダー研究所**」(Institute for Gender Research)を設置し、同大学の大学院ジェンダー研究科と複合分野を跨る関係科目を開設した。具体的には**政治、政策、法律、福祉、家族、文化、労働、女性史、女性運動、ジェンダー理論**などの研究計画とカリキュラムが挙げられる。統一部、法務省、韓国研究財団、教育部、韓国学術振興財団、国家人権委員会の支援で、多様なジェンダー研究を行っている(Seoul National University, 2019)。

28

(二)大学レベルのサポートシステム(2)

▶梨花女子大学

当大学は130年の歴史を持って、近現代の女性地位の変化、ジェンダー主流化に関わる研究成果が広く知られている。1995年に設置された「**アジア女性研究センター**」(Asian Center for Women's Studies in Science)はアジアにおけるジェンダー研究機構と連携し、アジア女性の経験と認識を基礎にして、2000年にアジア女性教育課程(Asian Women's Studies: Course Development and Institution Building)、2007年に**アジア女性研究学会**を創設した。同年にUN Womenと協定を結んだ。2012、2014年、2016年に「**韓国-アセアン協力計画:次世代女性研究者の教育と交流計画**」(Korea-ASEAN Cooperation Project on Education and Exchange Program for Young Scholars in Women's Studies: KACP)を推進した(Ewha Womans University, 2019)。

29

(二)大学レベルのサポートシステム(3)

▶韓国女性科学技術者支援センター

「**韓国女性科学技術者支援センター**」(Center for Women In Science・Engineering and Technology: WISER)は「女性科学者育成・支援法」第14条第1項によって、2011年に四つの支援機構(4W: WISE、WIST、What 21とWIE)を統合し、成立したものである。2013年に公益財団法人として設置され、2017年に国家機関へ編成された。同年、韓国未来創造科学部の支援を受け、「**第2次女性科学技術者育成・支援基本計画**」を推進している(韓国女性科学技術者支援センター、2016)。

30

六、結語に代えて

31

(一) ジェンダー関係法律の実施が遅れている

- ▶ 憲法改正(1985年)、「男女雇用平等法」の実施によって、**男女平等の価値観**が広がるようになった。また、北京の国連女性会議(UN Women's Conference)の開催によって、韓国では「女性発展基本法」、「女性起業支援法」の制定、「女性部」の成立など一連の動きがみられた。
- ▶ 2010年後、政府機関、大学における「女性クォーター制」、「女性科学者育成・支援基本計画」、「ジェンダー平等法」、「女性理工人材育成計画」などから、韓国では**法律と計画**でジェンダー平等を推進していることがわかる。

32

(二) 女性研究者の比率が低く、研究経費も比較的少ない

- ▶ 韓国はジェンダー主流化を推進し、政治、経済、教育、労働などの分野で女性への差別を撤廃するために、採用・昇格では**女性に対する優遇措置**を行っている。
- ▶ しかし、2011年から2015年まで、大学の女性研究者の比率は11.2%から12.6%(1.4%増加)へ微増した。また、研究費の金額は男性が女性より一倍多かったことから、**男性の人数は圧倒的に多かった**ことが伺える。

33

(三) 支援機構の設置、研究の意義は大きい

- ▶ 2011年NGOとして設置された「**女性科学者支援センター**」は2013年に公益財団法人へ、2017年に国家機関へ編成された。
- ▶ 女性科学者支援白書の出版のほか、女子高校生、女子大学を対象として、モニタリングで、理工系へ進学する動機について調査を行っている。**学習・進学動機調査の意義が大きい**。

34

(四) 競争的経費と数値目標の設定

- ▶ 競争的経費と数値目標の設定によって、短期間に成果がみられるが、**個別大学の支援による成果が限られている**。
- ▶ ソウル国立大学、梨花女子大学の各自の女性研究機構を持っているが、ジェンダー平等の措置と追跡調査の**研究成果の公表は定着化されていない**。

35

ご清聴、
どうもありがとうございました。

106年度專題研究計畫成果彙整表

計畫主持人：楊武勳		計畫編號：106-2629-H-260-001-MY2			
計畫名稱：日本與韓國推動女性學術人員支持系統之研究					
成果項目		量化	單位 質化 (說明：各成果項目請附佐證資料或細項說明，如期刊名稱、年份、卷期、起訖頁數、證號...等)		
國內	學術性論文	期刊論文	0	<p>1. 楊武勳、林思敏、陳怡如 (2019年3月27日)。日本與韓國推動女性學術人員支持系統之研究—以日本名古屋大學為例—。發表於科技部主辦之「2019性別與科技研究計畫聯合成果討論會」，台北市：福華國際文教會館。</p> <p>2. 楊武勳、林思敏、陳怡如、曹惠蓮 (2019年4月27日)。韓國推動女性研究者支持系統之初探。發表於國立暨南國際大學國際文教與比較教育學系主辦之「2019國際文教再想像-邁向永續發展國際學術研討會」，南投縣：國立暨南國際大學。</p> <p>3. 楊武勳 (2019年5月3日)。名古屋大学における女性研究者の支援システムの取組と課題。發表於臺灣教育社會學學會主辦之「第25回台湾教育社会学論壇(日台研究者ラウンドテーブル)」，南投縣：國立暨南國際大學。</p>	
		研討會論文	3		
		專書	0		本
		專書論文	0		章
		技術報告	0		篇
		其他	0		篇
國外	學術性論文	期刊論文	0	<p>1. 楊武勳、林思敏 (2019年9月7日)。大学の事例からみる韓国における女性科学者向けのサポートシステム。發表於日本國際教育學會主辦之「日本國際教育学会第30回記念研究大会」，日本京都：大谷大學。</p>	
		研討會論文	1		篇
		專書	0		本
		專書論文	0		章
		技術報告	0		篇
		其他	0		篇
參與計畫人	本國籍	大專生	2	人次 蕭文華、楊謹瑄 郭孟倪	
		碩士生	1		
		博士生	0		
		博士級研究人員	0		

力	非本國籍	專任人員	0	曹惠蓮、陳芳草
		大專生	0	
		碩士生	0	
		博士生	2	
		博士級研究人員	0	
		專任人員	0	

除上列研究成果外，在2019年5月3日國立暨南國際大學舉辦之「第25回台灣教育社會學論壇(日台研究者圓桌論壇中)」中，本人結識日本佐野和子女士(京都大學博士生，日本學術振興會特別研究員)，並介紹中華民國比較教育學會出版之『比較教育』半年刊乃多年獲得科技部補助的優良學刊，並可以英文撰寫投稿。佐野女士遂將其研究論文「Higher Education and Women's Skill Formation in Japan」投稿於『比較教育』，經過嚴正的審查後，於2020年5月刊登，實有助於提升我國教育研究刊物的國際學術能見度。此外，本人在2019年9月7日至8日「日本國際教育學會第30回紀念研究大會」中，也與相模女子大學渡邊幸倫教授、獨協大學玉井昇教授相互交流，並獲邀參加「加密克羅地區教育研究會」，於2020年8月22日參加「Education of the Republic of Marshall Islands: Digest of Education Statistics 2018 - 2019 and beyond」線上研討會，與馬歇爾共和國的教育行政官員 Mr. Stanley Heine (Associate Commissioner for Policy and Planning), Ms. Hannah Lafita (Associate Commissioner for Primary Education) 和 Mr. Junior Paul (Associate Commissioner for Career and Secondary Education) 進行交流，討論該地區的教育問題。在新冠肺炎疫情蔓延之際，馬歇爾共和國官員大力稱讚臺灣長久以來對於該國的教育援助，特別是近期運送多種物資協助該國獲得相當重要的防疫效果。參加上述的研討會的成果不僅讓本人、共同主持人與日本學者交流，也次促成本人與我國在太平洋友邦馬歇爾共和國教育行政官員的交流機會，足見透過科技部的專題計畫，參加學術交流可以產生與其他國家在學術上的連結，產生重大的效益。

其他成果
(無法以量化表達之成果如辦理學術活動、獲得獎項、重要國際合作、研究成果國際影響力及其他協助產業技術發展之具體效益事項等，請以文字敘述填列。)