

教育の多様化の中での女子大学という選択

報告者

私市佐代美（武庫川女子大学 情報システム室 室長）

岩崎 れい（京都ノートルダム女子大学 人間文化学部 教授）

内田 樹（神戸女学院大学名誉教授／京都精華大学客員教授／昭和大学理事）

コーディネーター

藤原 智子（京都ノートルダム女子大学 生活福祉文化学部 教授）

参加人数

48名

女子教育を歴史的にみれば、男子の教育を追いかける形で発展してきたといえよう。高等教育の量的拡大とともに女子学生は増加していったが、女子大学での専攻分野は社会のニーズに応えるべく限られたものであった。今、その使命を終えたとして、あるいは少子化のあおりで、共学に移行する大学が増えているが、女子学生にはライフコース、キャリアパスを設計する上で男子学生より乗り越えなければならない課題が多くあることは時代を超えた普遍的な事実である。女子大学には、働く女性のロールモデルとなりうる女性教職員の存在など女子教育の資源が豊富にあり、急速に変容する社会の中で、親世代とは異なる未知の生き方を模索することを迫られた女子学生の漂流する想いを受け止める場のひとつとして一定の役割があると考えられる。今こそ女子大学は、その存在意義を自ら語り、女子教育の流芯となる志を示していくべきではないだろうか。

今回の分科会を女子大学のこれからのあり方について共に探り、語り合う機会としたい。

〈第3分科会〉

教育の多様化の中での女子大学という選択

分科会のねらい

女子教育を歴史的にみれば、男子の教育を追いかける形で発展してきたといえよう。高等教育の量的拡大とともに女子学生は増加していったが、女子大学での専攻分野は社会のニーズに応えるべく限られたものであった。今、その使命を終えたとして、あるいは少子化のあおりで、共学に移行する大学が増えているが、女子学生にはライフコース、キャリアパスを設計する上で男子学生より乗り越えなければならない課題が多くあることは時代を超えた普遍的な事実である。女子大学には、急速に変容する社会の中で、親世代とは異なる未知の生き方を模索することを迫られた女子学生の漂流する想いを受け止める場のひとつとして一定の役割があると考えられる。長く蓄積されてきたノウハウや、働く女性のロールモデルとなりうる女性教職員の存在など女子大学には女子教育の資源が豊富にある。今こそ女子大学は、その存在意義を自ら語り、女子教育の流芯となる志を示していくべきではないだろうか。今回の分科会を女子大学のこれからのあり方について共に探り、語り合う機会としたい。

分科会の概要

本分科会では3名の報告者に、それぞれ歴史的観点、教育実践的立場、俯瞰的視点から女子大学について語っていただき、その後の質疑応答や討議を通して参加者全体で女子大学や女子教育について様々な角度からの分析とあぶり出された問題の検討を試みた。

最初の報告は、武庫川女子大学情報システム室室長、私市佐代美氏による「女子大学の発展経緯とこれからの可能性」で、豊富なデータとともに女子高等教育の歴史的発展経緯に関する客観的な解説がなされ、さらにこれからの女子大学の可能性について様々な提言をいただいた。

続いては、京都ノートルダム女子大学教授、岩崎れい氏による「多様な生き方を模索する教育～自分で自分の人生を選びとることができるために～」と題した報告がなされた。京都ノートルダム女子大学で取り組まれているキャリア教育の紹介とご自身の人生の選択過程を提示し、ともすれば自ら社会での役割を限定しがちな女子学生に対して、多様な生き方を受け入れる素地を作ることの意義についてお話しいただいた。

昼食休憩ののち、最後の報告として、神戸女学院大学名誉教授で、また京都精華大学客員教授、昭和大学理事である内田樹氏による「教育機関の多様性について」と題した講演が行われた。教育機関の最大の役割はその社会の価値観に適応して最適化することではない、多様性とはその時々での支配的な価値観とはずれているものであり、そうでなければイノベーション、クリティカルシンキングははじまらない、女子大学は他と比較できない、余人をもって代え難い教育を目指すべきであるという力強いメッセージをいただいた。

それぞれの報告に対する質疑応答を経て、全体討議に移り、報告者と参加者が相互に意見交換を行った。なお、各報告者の詳細な内容については別頁掲載の通りである。

報告に対する質疑ならびに全体討議

1. 報告「女子大学の発展経緯とこれからの可能性」に関して

フロア：アメリカの女子大学が50年あまりで233校から43校にまで激減したことについて、女子大では





なくなった190校のその後はどうなったのか。

私市氏：共学化したり、他大学と合併して、廃校されたところもある。女子大名門校のセブン・シスターズのうちの2校も2000年までに共学化した。小規模校においては廃校となった場合が多く、日本でも同様の傾向がみられる。しかしながら、現在、日本の女子大学数は77校あり、かつて日本に先駆けて女子の高等教育を拡大していったアメリカよりも圧倒的に多い。人口比から考えても日本における女子大学の存在とその影響力は、まだまだ無視できない大きさであるといえる。

フロア：女性の可能性を広げるために専門分野を拡大する取り組みとして、貴学に建築学科を置いている。このことについて詳しく知りたい。

私市氏：工学部ではなく家政系の学部（生活環境学部）の中の1学科として設置し、女性の視点という女子大学ならではの特色を生かした人材育成を行っている。建築学科だけでなく、いままで女性が進出することの少なかった分野を強化していく流れがある。

フロア：男女共同参画社会における女子大学の役割について、ジェンダーの視点で、男性主導で構築されてきた事象を見直し、新しい時代の知の再構築を促すという話があったが、これは女性というジェンダーの立場からの提案と考えればいいのか。

私市氏：そうである。今日では性が多様化しているが、その中で現状についてジェンダーの視点で批判的に検討していくことが大切だと思う。女子大学から現状の制度や風習に一石を投じていくことができれば、それがジェンダーを越えた知の再構築につながると考えている。

フロア：共学の女子学生は教職員から期待されていないと感じている割合が高いということであるが、女子大学のキャリアプログラムには男性にも応用できる可能性を感じる。別学の効果について教職員が考えていくためのヒントはあるか。

私市氏：欧米では同じ教育内容では別学のほうが共学より成績が良かったという検証結果があり、男女別学が進められているケースがある。日本においても共学大学と女子大学の学生では自己効力感が女子大学のほうが高いという研究報告もある。共学大学でも男性だけのクラス、女性だけのクラスを作るなど教育のあり方をもっとフレキシブルに考えるなど、女子大学から発信できることがあるように思う。

2. 報告「多様な生き方を模索する教育～自分で自分の人生を選びとることができるために～」に関して

フロア：女子学生の将来に対する志向には家庭環境の影響が大きいのではないかと。キャリア選択の幅を広げるといふ教育の意図が学生本人に伝わったとしても、結局は保護者も交えた話し合いをしなければ解決しないのではないかと。

岩崎氏：母親がロールモデルという学生は多い。家庭が円満である証拠でもあるが、親の時代とは社会背景が異なっている。大学教育で他の生き方を知るチャンスを提供することには意味がある。

フロア：女子大学で養成するものとしてリーダーシップだけでなくフォロワーシップもあるということに共感する。さらにオーナーシップ、すなわち社会に対する当事者意識については、むしろ女子大学のほうが伸ばしていくのに適した環境ではないか。

岩崎氏：確かに女性には行動的な人が多い。しかし社会を変えていきたいという意識はあっても方法論がわかっていないという問題点があると感じる。

フロア：多様な生き方を紹介する授業の前後で、学生の夢や意識にどのような変化が見られたか。

岩崎氏：もともと意識の高い学生は自身の夢を具体的に考えるようになり、そうでない学生にも積極性が芽生えていくように感じている。授業の中にワークショップも取り入れているので、学生は自分のこととして考えることで何らかの変化を生み出しているのではないかと感じる。

フロア：女性の多様な生き方については、男性もまた学ぶべきで、女子大よりむしろ共学で提供すべき授業内容なのではないか。部分的に共学や別学があっても良いように感じる。

岩崎氏：女性だけで話すことで自分の意見を素直に出せ、本音の意見交換が出来るというメリットがある。

そのうえで、両性で話し合うことは重要なことだと思う。

3. 報告「教育機関の多様性について」に関して

コーディネーター：女子大学はこれからどうしていくべきか。

内田氏：これから予想される逆風逆流の中でがんばるには、自校について、ここがこのような教育を実践している唯一無二の教育機関であって、もしここがなくなればひとつの学びのチャンスが永遠に失われるという確信を持ち、自校の教育を守っていこうという気概が求められていく。そのためには教職員がイノベティブに発言できる環境を醸成していく必要がある。

4. 全体討議

1) 大学のオリジナリティをどこに求めるのか

コーディネーター：女子大学はおしなべて学内がきれいで、そういったことは数値化できないが誇れる資源のひとつではないか。

内田氏：学ぶ環境は重要だと思う。教室では、教える方も教わる方も感受性を最大化し、わずかなシグナルに気づくことができなければならない。そのためには、目に見えるものがきれいで、音響が耳にやさしく、空気が澄んでいて、肌にふれるものが清潔であることが死活的に重要である。一見、学問とは無関係のように思えるが、騒音がしたり、悪臭がしたり、不潔な教育環境では、細やかなニュアンスの受け渡しは出来ない。

私市氏：女子大学への志願者が減る中、経営の観点から補助金のあり方は注視していかなければならない問題だが、補助金ありきで学内が回ることには矛盾も感じる。その中で大学の個性が埋没していくといった現状もある。大学独自で経営を成り立たせる道筋をつくるということも考えていく必要がある。多様な価値観を支え、また育成していくことの難しさを痛感している。

2) そもそも大学教育は・・・

岩崎氏：大学教育は何のためにあるのか、まで戻らなければならないのかと感じている。たとえばシラバスどおりに授業をする、ということは目の前の学生を本当に見ていることになるのか。今、伝えたいという事象を発見してもシラバスにあらかじめ書かれていなければフィールドワークに切り替えることはできない。ラーニングコモンズについても本来は、どこに行っても学べる共同体の基盤ができていないかと思う。言葉が行き交う場としての学習環境を大切にしたいという意見に共感する。

内田氏：ヴォーリズの建築に、学生が座っておしゃべりできるようなちょっとした空間や、誰にも煩わされず物思いできるような場所が校舎のところどころに作り込んである。建築家のそうした気遣いは学生にも伝わる。自分が「気遣われている」ということに学生たちは必ず気づく。自分が受け入れられているという実感は学ぶ意欲のたいせつな基礎になる。そういった雰囲気は教職員の側はシステムとして作っていくべきだと思う。シラバスは、その対極にある。シラバスは教育サービスの説明書であり、教育を商品としてとらえているもので教育効果とは関係がない。授業はライブで、その場の一回性のうちで行うもので、仕様書通りに行くことにこだわるのには意味がない。

フロア：シラバスには書けない、また数値化できないものに人としての成熟度などがある。こんな人に育てほしいという思いは評価のしようがない、応援するしかない。授業の場でこの思いを伝えるが、授業アンケートでは総体的な高評価は得るものの「シラバスどおりに授業を行っていない」となる。

内田氏：授業は学生とともに作り上げていくものであり、それが学生の満足度をあげる。そのときの知的な高揚感、その後高い汎用性能力となっていく。

3) 女子大学は教員も作る

フロア：女子大学は教員も作るという話に共鳴した。教員はどういったきっかけで変わっていくのか。

内田氏：個人的には、女子大に着任したときには先輩教員からこの大学で長く働き続ける中で、どの年齢でどういう仕事を果すべきかを教えてもらった。若いときは学務は免除するから思い切り研究しろと励まされた。単年度のパフォーマンスではなく、長い時間を一緒に過ごす教育共同体のメンバーとしての働きを見る。教員を長い時間をかけて育てるという環境にいまも感謝している。

4) 女子大学の同窓会

フロア：女子大学卒業生の帰属意識の強さについては実感する。しかし若年層では同窓会に積極的に参加する人は少ない。

内田氏：卒業生が大学の理事会のメンバーとして、経営に深くコミットしていたために、大学の変革を緩やかなものにすることができた。卒業生にとって母校は「母港 (harbor)」であって、暗闇の中を照らす灯台のような存在である。ときどき振り返ると遠くに明かりが見えている、そんな帰れる「母港」がある人こそ遠くまで旅することができるのではないかと思う。同窓会は自分の成熟度を可視化できるところだ。卒業生は自身の成長、変化を同窓生たちとの出会いを通じて定期的に点検している。人生の大きな選択を迎えたとき、母校の好きな場所に足が向く卒業生がいる。二十歳の頃の自分に戻ることで、自分がほんとは何をしたかったのか、それがわかると言う。精神がまだこわばらない時代の自分の原点に出会えるところ、それが母校である。そのためには学校は大きく変化しないということもたいせつだ。定常的であるということも教育的な機能のひとつだ。同窓会の機能は「社会的ニーズ」に過剰適応して学校が変わり過ぎることを抑止することにあると思う。

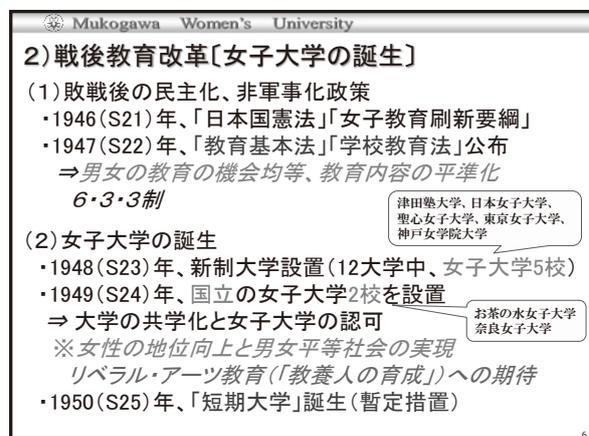
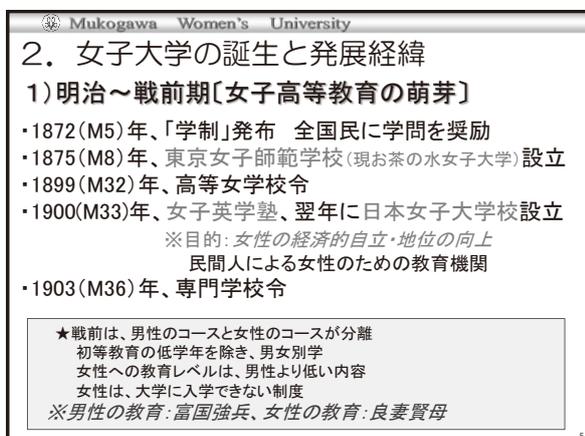
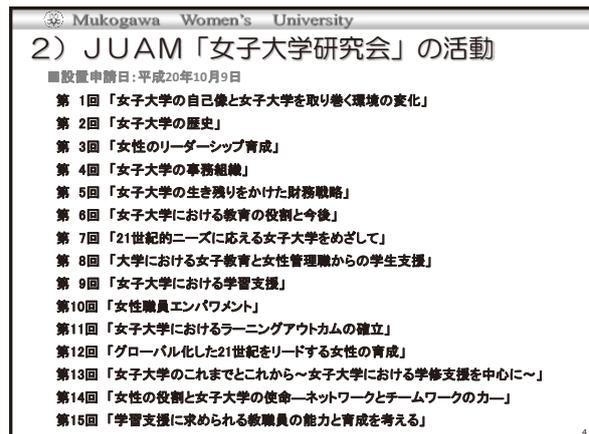
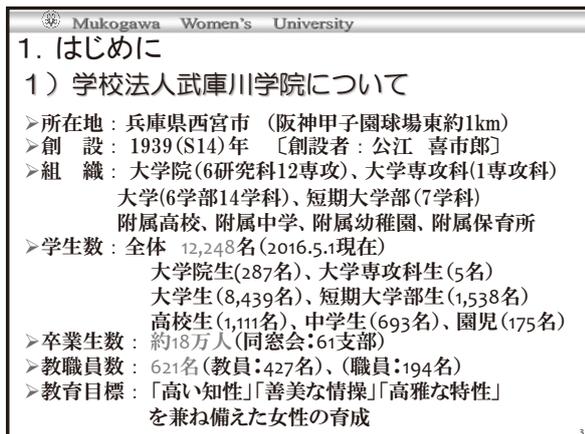
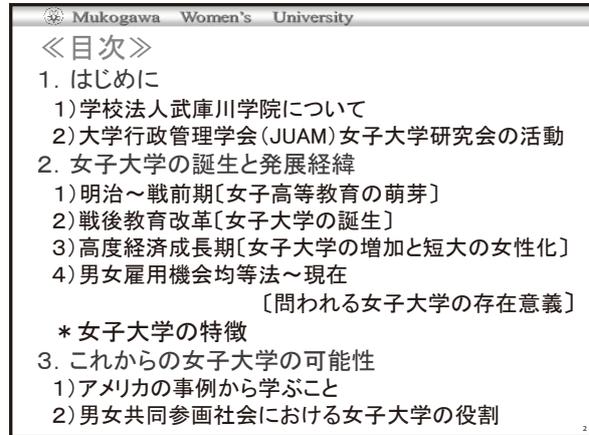
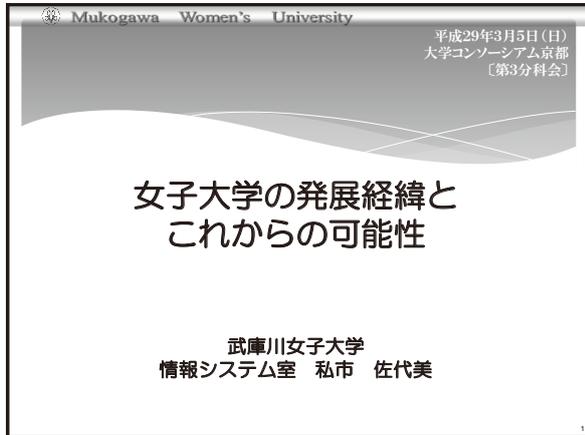
以上

本分科会で興味深いご報告をご提供くださいましたご登壇の先生方、ならびに熱心にご討議いただきました参加者の皆様、支えてくださったスタッフの皆様に心より感謝申し上げます。

文責：京都ノートルダム女子大学 藤原 智子

女子大学の発展経緯とこれからの可能性

武庫川女子大学 情報システム室 室長 私市佐代美



Mukogawa Women's University

3) 高度経済成長期〔女子大学の増加と短大の女性化〕

※民主化から「経済自立化政策」への転換

- (1) 1952(S27)年、「教育制度の再検討に関する要望」
⇒経済復興を最優先し、「産業人の育成」をめざす
- (2) 性別役割分業により、高度経済成長を推進
・「男は外で仕事、女は家で家事・育児」(良妻賢母教育)
- (3) 社会が豊かになり、女性の高等教育進学率が向上
・1957年、「女子大学無用論」、1962年「女子学生亡国論」
⇒1989(H元)年、男女の高等教育進学率が逆転

<短期大学>

- ・1950年当初64校でスタートし、在学生の6割が男性。
- 以後、女性化して私立を中心に発展し、1964(S39)年恒久化。
- ★女性の高等教育への進学は、戦後しばらくは大学の方が多かったが、1960年以降、短期大学の入学者が急増。

Mukogawa Women's University

4) 男女雇用機会均等法～現在

〔問われる女子大学の存在意義〕

- (1) 男女平等へ向けての法整備
 - ・1985(S60)年、男女雇用機会均等法制定
 - ・1999(H11)年、男女共同参画社会基本法制定
 - ・2007(H19)年、同改正
 - ・2015年(H27)年、女性活躍推進法制定
 - ⇒受験生の4年制志向と共学志向、実学志向・資格志向
(女子大学離れ、短期大学の危機)
- (2) 社会的変化
 - ① 少子高齢化社会の到来 ⇒女性の労働役割への期待
 - ② 大学設置基準大綱化 ⇒規制緩和と自由競争
 - ③ 21世紀の知識基盤社会到来 ⇒高等教育への期待

Mukogawa Women's University

* 女子大学の特徴

(1) 女子大学数の変化(2016年度:77校)

年(西暦)	年(和暦)	女子大学数
1950	S25	32
1955	S30	37
1970	S45	82
1980	S55	88
1990	H2	90
2000	H12	95
2010	H22	79

戦後 (経済復興)～高度経済成長～バブル期 男女雇用機会均等法～

教養人の育成 産業人の育成・良妻賢母教育 大学設置基準大綱化 男女雇用機会均等法 男女共同参画社会基本法

Mukogawa Women's University

学校種類別男女別進学率の推移

(備考) 1. 文部科学省「学校基本調査」より作成。
2. 高等学校等：中学校卒業生及び中等教育学校前期課程修了者のうち、高等学校等の本科、別科、高等専門学校に進学した者のみを含む。ただし、進学率は、高等学校の通信課程(本科)への進学者を含まない。
3. 大学(学部)：短期大学(本科)：過半数卒業生を含む。大学等：短期大学専攻科入学者数、過半数卒業生を含む。13年間の中学卒業生及び中等教育学校前期課程修了者数で除した割合。ただし、入学には、大学又は短期大学の通信制への入学者を含まない。
4. 大学院：大学院生総数の中、専攻科大学院に進学した者の割合(医学部、歯学部は博士課程への進学者)。ただし、進学率は、大学院の通信制への進学者を含まない。

Mukogawa Women's University

- (2) 女子大学の学生数(2014年度)
 - ・女子学生数: 111万7778人(全学生の43.8%)
 - ・女子大生数: 17万～18万2千人(全女子学生の約14%)
- (3) 女子大学の規模・学部数(学校基本調査2015より)
 - ※小・中規模校が多い
 - ・学生数規模: 2,500人以下が70%、最大: 約8500人
 - ・学部規模: 単科大学～2学部で63%、最大: 7学部
- (4) 女子大学の設置主体 ※圧倒的に私立大学
 - ・国立: 2校、公立: 2校、私立: 73校
 - ・中学、高校、短大を併設している大学が多い。
- (5) 設置地域 ※大都市に多い
 - ・東京都: 22校(約29%)
 - ・兵庫: 8校、京都6校、愛知・福岡: 各5校

Mukogawa Women's University

(6) 教育目的・専門分野

・ジェンダー特化的な教育目的を掲げ、そのための学部・学科を設置する大学が多い

※人文科学や家政学、教育学などの専門分野が多く、理学、工学等が少ない

(7) その他

- ・少人数教育、面倒見の良い大学が多い
- ・資格取得や就職に強い(キャリア教育)

Mukogawa Women's University

■日本女性の社会的地位 ジェンダーギャップ指数の低下

2016年版「ジェンダー・ギャップ指数」

順位	国名	スコア	順位	国名	スコア
1	アイスランド	0.854	101	ロシア	0.669
2	アイスランド	0.842	102	オーストラリア	0.669
3	アイスランド	0.842	103	オーストラリア	0.669
4	アイスランド	0.842	104	オーストラリア	0.669
5	アイスランド	0.842	105	オーストラリア	0.669
6	アイスランド	0.842	106	オーストラリア	0.669
7	アイスランド	0.842	107	オーストラリア	0.669
8	アイスランド	0.842	108	オーストラリア	0.669
9	アイスランド	0.842	109	オーストラリア	0.669
10	アイスランド	0.842	110	オーストラリア	0.669
11	アイスランド	0.842	111	オーストラリア	0.669
12	アイスランド	0.842	112	オーストラリア	0.669
13	アイスランド	0.842	113	オーストラリア	0.669
14	アイスランド	0.842	114	オーストラリア	0.669
15	アイスランド	0.842	115	オーストラリア	0.669
16	アイスランド	0.842	116	オーストラリア	0.669
17	アイスランド	0.842	117	オーストラリア	0.669
18	アイスランド	0.842	118	オーストラリア	0.669
19	アイスランド	0.842	119	オーストラリア	0.669
20	アイスランド	0.842	120	オーストラリア	0.669
21	アイスランド	0.842	121	オーストラリア	0.669
22	アイスランド	0.842	122	オーストラリア	0.669
23	アイスランド	0.842	123	オーストラリア	0.669
24	アイスランド	0.842	124	オーストラリア	0.669
25	アイスランド	0.842	125	オーストラリア	0.669
26	アイスランド	0.842	126	オーストラリア	0.669
27	アイスランド	0.842	127	オーストラリア	0.669
28	アイスランド	0.842	128	オーストラリア	0.669
29	アイスランド	0.842	129	オーストラリア	0.669
30	アイスランド	0.842	130	オーストラリア	0.669
31	アイスランド	0.842	131	オーストラリア	0.669
32	アイスランド	0.842	132	オーストラリア	0.669
33	アイスランド	0.842	133	オーストラリア	0.669
34	アイスランド	0.842	134	オーストラリア	0.669
35	アイスランド	0.842	135	オーストラリア	0.669
36	アイスランド	0.842	136	オーストラリア	0.669
37	アイスランド	0.842	137	オーストラリア	0.669
38	アイスランド	0.842	138	オーストラリア	0.669
39	アイスランド	0.842	139	オーストラリア	0.669
40	アイスランド	0.842	140	オーストラリア	0.669
41	アイスランド	0.842	141	オーストラリア	0.669
42	アイスランド	0.842	142	オーストラリア	0.669
43	アイスランド	0.842	143	オーストラリア	0.669
44	アイスランド	0.842	144	オーストラリア	0.669
45	アイスランド	0.842	145	オーストラリア	0.669
46	アイスランド	0.842	146	オーストラリア	0.669
47	アイスランド	0.842	147	オーストラリア	0.669
48	アイスランド	0.842	148	オーストラリア	0.669
49	アイスランド	0.842	149	オーストラリア	0.669
50	アイスランド	0.842	150	オーストラリア	0.669

1. ジェンダー・ギャップ指数 男女平等の度合いランキング
*2016年:111/144カ国 (前年:101位)

2. 各国の社会進出における男女格差を示す指標(4分野)

①「経済参画」:118位
②「教育機会」:76位
③「政治参画」:103位
④「健康と生存」:40位

↓

*格差をなくすには、
①給与・雇用数、管理職・専門職での雇用
②議会・閣僚等意思決定機関への参画

女性教育の重要性

Mukogawa Women's University

【図1】男女間賃金格差の国際比較(2014年)

資料出所 日本：厚生労働省(2015.2)「平成26年賃金構造基本統計調査」
アメリカ：U.S. Department of Labor (2015.2) Labor Force Statistics from the CPS
イギリス：U.S. Department of Labor (2015.2) Employee Tenure in 2014
ドイツ：Eurostat (2016.1) Annual Survey of Hours and Earnings 2014
フランス(賃金)：Eurostat (2016.1) Gender pay gap in unadjusted form
スウェーデン(賃金)：Eurostat (2016.1) Salary structures, whole economy
資料(職種等別)：OECD Database (http://stats.oecd.org) 2016年1月現在
韓国：雇用労働部 (http://www.moel.go.kr) 2016年2月現在
(注) 1) 雇員、雇員計の賃金より算出。労働者の報酬は国により異なる場合がある。日本は一般労働者のみ月当たりの実賃金で算出。

Mukogawa Women's University

【図2】女性の年齢階級別労働力率の推移

【備考】1. 総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。
2. 「労働力率」は、60歳以上人口における労働力人口(就業者+完全失業者)の割合。

Mukogawa Women's University

【図3】年齢階級別、男女別、正規雇用者の割合(2012年)

(資料出所) 総務省統計局「年齢階級別就業者数」及び就業率(昭和43年～平成24年)より再引して作成

Mukogawa Women's University

【図4】学歴別、男女別、生涯賃金(2014年)

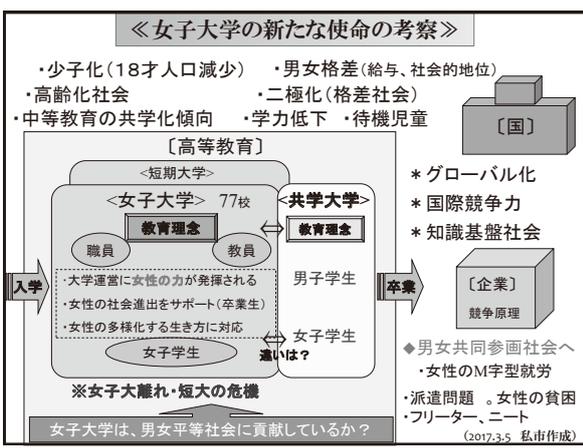
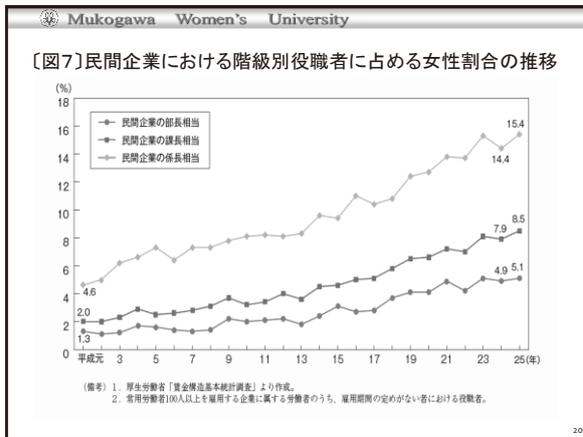
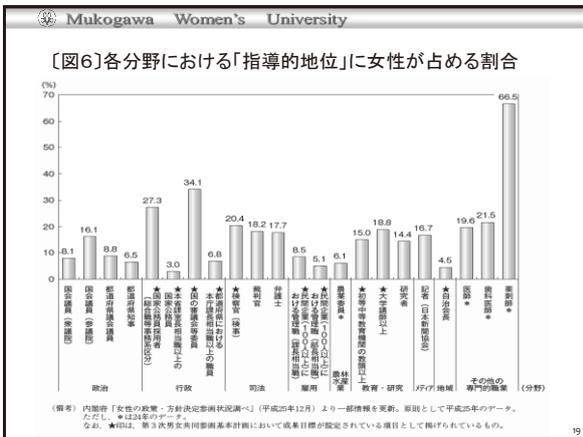
(単位:百万円)

資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」
注) 学校を卒業してただちに就職し、60歳で退職するまでフルタイムの正社員を続ける場合(同一企業継続就業とは限らない)。退職金を含まない。

Mukogawa Women's University

【図5】学歴、年齢階級、男女別、企業規模別賃金(2016年)

(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2007年)
注) 一般労働者の所定内給与をともに計算



Mukogawa Women's University

3. これからの女子大学の可能性

1) アメリカの事例から学ぶこと

(1) アメリカの女子高等教育のはじまり

- ①1830年代初めに、女子セミナリーやアカデミー設立
- ②南北戦争(1861~1865年)後、女子高等教育拡大
⇒1865~1888年、女子大名門校のセブン・シスターズ誕生
- ③1862年のモリル法によって多くの共学大学が設置
⇒男性には農業と工業、女性には家政学

(2) 1960年代からの女子大学の危機

- ①1960年代以降、女性解放運動が本格化
⇒男子大学と女子大学の共学化が増加
⇒1972年、教育修正法第9条の法制化(教育機関における性差別禁止)
- ②1970年代後半 18歳人口減少問題の深刻化
⇒1977年までに、セブン・シスターズの2校が共学化

Mukogawa Women's University

(3) 女子大学の復活に向けた活動

①1972年、女子大学連合(WCC: Women's College Coalition)結成

〔目的〕女性の地位の向上と男女平等

- ・別学による女子教育の優位性を社会へ主張
- ・女子教育や男女平等に関する情報の収集と広報
- ・数学や化学、工学分野への進出と、女性リーダーシップの発展

- * 教員との相互交流が頻繁に行える環境があり、ロールモデルを見いだせる。
- * リーダーシップを発揮する機会が多い。
- * 伝統的な男性分野(数学、科学、エンジニアリング)に高い比率で入学。

②元男子大学の共学後の実態調査
⇒女子学生達は、教職員から十分な期待をかけられていないと感じている。

③1970~1980年、ジェンダー研究や女性学における大きな成果
⇒女性学の発展が、既成の学問分野の見直しを促す
優れた女性のリーダーシップ育成プログラムの開発

④1990年、ミルズ・カレッジ事件(卒業生による共学化阻止)
★各界で優れた業績を残した女性の割合は、女子大学卒業生が共学大学卒業生の2倍であるという調査結果

Mukogawa Women's University

2) 男女共同参画社会における女子大学の役割

＜女子大学の使命＞

- 女性の社会的地位の向上と、男女平等の実現
- ※21世紀の男女共同参画社会における新たな役割とは何か

(1) 女性の可能性を広げる取り組み

- ①専門分野の拡大
 - ・女性の進出が少ない理系や工学系、自然科学系などの学部・学科を増やす
 - ⇒伝統的学問領域を広げ、職業選択の自由を促す
 - 専門的技能を有する職業人の育成(給与・処遇の改善)
- ②伝統的専門分野の強化
 - ・文学系や家政学系、教育学系といった、女性が得意とする学問分野における専門技能の高度化(大学院の女性化へ)

Mukogawa Women's University

③ 女性のためのリーダーシップ教育
 ・女子大学は、女性の教育と発達に最大の関心を持つ
 ⇒ジェンダー関連プログラム、リーダー育成プログラムの開発と提供(出産・育児とライフ・キャリアデザイン)

④ 女性のロールモデル提供
 ・教職員に女性が多く、ロールモデルを提供できる
 ⇒学長はじめ上位役職者への女性の登用

⑤ ジェンダーの視点で事象を捉え直す姿勢
 ・男性主導で構築されてきた様々な物事を、ジェンダーの視点で見直し、新しい時代の知の再構築を促す

⑥ 卒業生の活躍支援(生涯学習の推進)
 ・いつでも学び直せる制度やリーダー育成プログラム提供
 ・異業種・同業種間で働く女性のネットワークを形成し、ロールモデルやメンター制度で各界への進出を支援

Mukogawa Women's University

2) 学習環境としての男女別学の効果

*「高等教育」はどの国においても男性のために始まっており、先進国においても男女平等の歴史は浅い。女子大学の存在しない国も有る。

※アメリカでは、高等教育への女性の参入は、それまでの教育に多大な修正を迫り、従来の教育の理想像、制度、教授法、内容など「良い教育」「優れた学習環境」とは何かの再考を促した。

① 男女別学・共学に関する議論
 ■「男女平等」「教育の機会均等」といった側面に焦点が当てられ、教育の目的、内容、効果が十分に論じられてこなかった。
 <男女共学に関する主な議論>
 ・倫理的(1960~70年):男女の日常的な接触による問題点
 ・社会的・政治的(1980年):女性に対する教育の機会均等
 ・経営的:共学により、学生数を安定して確保する

② 男女共学・別学が、教育という営みに質的な影響を与える要素であることの認識が欠如
 ⇒生物学的、脳科学的知見から別学が推奨(欧米の初等中等教育)

Mukogawa Women's University

■まとめにかえて

・「性・ジェンダー」は、個人の生き方や社会の動きに大きな影響を与える
 ⇒女子大学は、ジェンダーの視点で社会の事象を捉え直す役割を持っている

・日本の女子学生は、86%が共学大学で学んでいる
 ⇒共学大学の教育のあり方の見直しを促す

・女子大学は、男女共同参画社会の実現にむけて、改めてその存在意義が強く求められている
 ⇒学習環境としての別学・共学の効果や、様々な教育プログラムに対する成果の実証とその公開

「女子大学」⇒「女性のための大学」
 女性の可能性への信頼と期待を持ち、性別を問わず豊かな生き方を選択できる社会の実現に貢献する大学

Mukogawa Women's University

ご清聴ありがとうございました

【参考文献】
 小山 静子「戦後教育のジェンダー秩序」勁草房、2009年
 春口昌彦「私立女子大学を取り巻く環境の変化と生き残りへの道」、第1回女子大学研究会発表資料、2012年
 三宅えり子「男女共同参画社会における女子高等教育の今日的課題—同志社女子大学のあゆみを事例として—」現代社会フォーラム、No.9、2013年
 湯川次義「女子大学」学校沿革史研究部会『校沿革史の研究 大学編2 大学類型別比較分析』野間教育研究所紀要第58集、2016年
 武庫川女子大学教育研究所HP「女子大学統計・大学基礎統計」より(2017.2.10)
<http://www.mukogawa-u.ac.jp/~kyoken/jyoshidai.html>

多様な生き方を模索する教育 ～自分で自分の人生を選びとることができるために～

京都ノートルダム女子大学 人間文化学部 教授 岩崎 れい

はじめに

女子大学で学ぶとは、どういうことでしょうか？ 一見、生き方が自由になったようにみえる現在、高等教育において、女性だけの環境で学ぶことには意義があるのかを考える材料として、女子大学における教育の内容を紹介したいと思います。

1. 女性の生き方を考えるきっかけ

京都ノートルダム女子大学では、キャリア教育の一環として「子育てとワークライフバランス」という科目を開講しています。もともとは、学部横断型のライフキャリアプログラムのうち〈子ども未来プログラム〉に位置付けられていたものです。外部講師をお招きして、女性が現在も直面しているたくさんの課題も把握しつつ、さまざまな生き方があることを考えてもらうのが目的です。企業の人事部の方、教育雑誌の編集長、男性で子育てや家事をされてきたジャーナリスト、年の近い卒業生などにお話をうかがい、学生自身の将来の生き方を考えてもらうきっかけとします。ここでは、その一部をご紹介します。

京都ノートルダム女子大学における〈子ども未来プログラム〉とは、学部横断型ライフキャリアプログラムのひとつで、産学連携を軸とする〈ホスピタリティプログラム—京都に学ぶ、おもてなしの文化と実践—〉と並び、地域連携を中心とする〈子ども未来プログラム—子どもを支える女性のライフデザイン探究—〉として誕生しました。プログラム全体では、子育てを両立してライフデザインを描く力、子どもの成長に関する総合的な考え方、子育てをめぐる問題と地域の役割への理解、子どもやその親とのコミュニケーション力、地域活動に関する実践力などを身につけることを目指し、自分が親となることも子どもに関わる仕事につくことも視野に入れながら、女性が社会の中でさまざまな選択肢を持つようにと考えています。

今回はその中で、「女性の子育てとライフキャリア」という科目を紹介します。この科目は、現代日本の子育ておよび女性のライフキャリアの現状や課題について、基礎的な知識を得るとともに、企業や教育現場、地域社会など、さまざまな分野で活躍している「母」「父」の立場の方や関連する仕事をしている方にお話をうかがい、受講生自身の生き方について考えることを目的としています。全8回からなり、子育てや女性に関する社会の現状や基礎的な法・制度について学んだ後、5名の外部講師にお話を伺います。2016年度には、次の方々に講師としてお越しいただきました。

第1回は、『仕事と家庭で毎日を資産にかえるコツ』というタイトルで、企業勤務経験のある本学職員（女性）による講演でした。小学生の息子を育てながら仕事をする毎日の中で、自分のスキルアップをすることの大切さとその方法についてのお話の後に、自分の夢を叶えるためには、学生時代に、何を勉強し、どんなことをすればよいかを逆算して考えるワークショップも行われ、学生は将来を見据えながら学生時代を過ごすことの重要性を認識することができたようです。

第2回は、『働く』を考えよう』と題し、関西電力人材活性化室ダイバーシティ推進部長（女性）に講演をしていただきました。教育を受けることの重要性和、それを社会に還元する責任について学ぶことで、働くことの意義を考えるきっかけとなりました。学生は、大学生活はなんとなく過ごすものではなく、学ぶ権利を持つと同時に、そこで学んだことを社会に還元する責任を負うものであると認識することができたようです。

第3回は、『家庭教育雑誌の現場から～いまだき母の子育て時間術～』と題し、『プレジデント Family』の編集長（男性）に、現代の社会状況を踏まえた働く女性の子育て事情についてお話いただきました。働きながら子育てをする女性が、どのような時間管理をしているかという取材結果をお聞きしたあと、受講生は、自分たちの現在の毎日のスケジュールの現状と将来のスケジュール案を書き出して比べてみました。また、時間をかけずに家事をこなしても、子どもへの愛情はたっぷりかけているという取材にもとづく事例を紹介され、共働きの母は子どもへの愛情が少ないという思い込みから脱却することの重要性も知ることができました。

第4回は、『先生、ママになります。～子育てと仕事の両立を目指して～』というタイトルで、子育てをしながら国語科の教員をしている年齢の近い卒業生（女性）に経験談を語ってもらいました。ちょうど育休中であつた立場から、育休や復帰において職場に迷惑をかけないようにするための工夫や、そのために夫婦間で協力するための知恵などを中心にお話してもらいました。年齢の近い卒業生に話してもらうことの一番の意義は、子育てと仕事の両立において、どんなことに苦労し、悩んでいるか、またどんなことに価値を見出しているかなど、身近な事例を知ることができることです。例えば、2015年には、結婚の時に銀行を退職し、現在は2人の息子を育てながら市役所で働いている卒業生に話をしてもらいました。彼女は結婚にあたって引越が必要となつたので勤めていた銀行をいったん退職し、その後子育てをしながら勉強し、地方公務員試験を受けて市役所職員となり、再びフルタイムの仕事に復帰しました。その過程の中で、もし結婚する時に仕事について誰かに相談することができていたら、違う支店に異動する選択肢があることを知って、退職しなくても済んだのではないかと、思ったこと、再び仕事を始めたことで社会とつながっていることの喜びを感じられていることなどを話してくれたので、学生は身近な話を聞くことで、将来の生き方について現実的な感覚を持てるようになったようです。

第5回は、家事ジャーナリスト（男性）に『どうなる？あなたの子育て生活～相棒選びを成功に導く3つのポイント～』と題して、パートナーについての考え方についてのお話を伺いました。この方は、男性で、ご自分が家事や育児を主に担い、パートナーの方が主な稼ぎ手という形で暮らしておられ、その事例をユーモアたっぷりに話してくださいました。ワークショップでは、パートナーに求める条件を書き出す作業をしましたが、講師の具体的な体験談を聞く中で、結局もっとも大切なのは互いに思いを伝え合い、支え合うことのできるパートナーになれることだ、ということ学びました。さらに、いざというときにお互い支え合うことができるためには、気持ちも大切ですが、女性側も家計を支える実力を持つことの重要性にも気づくことができました。

何年かにわたるこの授業の中で、さまざまな学生のコメントを得ましたが、特に以下のコメントが印象に残っています。

1. 女性が子どもを産んでも働けるとは思わなかった。

2. 共働きでも、子育てや家事はすべて女性がするものだと思っていた。

3. この講義を受けて、女性にもいろいろな選択肢があるということを知った。

このようなコメントを読むと、女性だからこそ、道が狭まってしまっている現状があり、女性のキャリアに焦点を当てて学べる女子大学だからこそ、直面する可能性の高い具体的な問題点に対処する方法を学びながら、女子学生は自分が大学で学ぶ意義を明確に自覚することもできる、と感じます。この科目の設置は、共学大学でもできるかもしれませんが、女子大学だからこそ、女性が社会に出ることの重要性和難しさに焦点を当てて学ぶことができ、よって女子学生の学ぶ意欲を高めることにつながるのではないかと考えています。

2. 私自身の選択

私自身は大学で専攻を選ぶに際し、図書館情報学、社会学、西洋史などを考えていましたが、関心のあるもののうち、女性としての働きやすさも考えて、最終的に図書館情報学を選択しました。もちろん図書館情報学自体に強い関心があったのですが、同時に、図書館の発展において女性が大きな役割を果たしてきたことから、自分でも貢献しやすい分野だと思ったという現実的な理由もあります。図書館の発展に寄与してきた先駆者には、リリアン・スミス、アン・キャロル・ムーア、小河内芳子などの女性も多くいて、図書館は女性が男性と同じように支えてきた世界であるという認識を私は持っています。

そもそも女性が教育を受けることについては、意味のあることだと考えてきました。そのきっかけとなったことはいくつかありますが、その中でも特に印象に残っている2つの事柄についてお話します。1つ目は、私の母方の祖父の考え方です。祖父は、三重県のお寺の住職でした。子どもは娘3人で、「親は食べなくても、娘3人は大学に行かせる」「血縁に寺を継がせることより娘の幸せが大事」を信念として、ちょうど「女子大学無用論」や「女子学生亡国論」が登場した頃に、3人とも大学に行かせました。2つ目は、小学校中学年の頃に読んだモンゴメリの『赤毛のアン』に出てくるマリラの言葉です。クィーン学院の受験をアンに勧めるにあたり、マリラは「女の子はその必要があろうとなかろうと、自立できるように、教育を受けておくに越したことはない。」と言っています。これは、男の子の教育の方が優先される現実を感じ始めていた私にとっては初めてのカルチャーショックだったと言ってもよいかもしれません。これらの体験は、私が現在、女性に対する教育を重要だと考える素地になっています。

3. 本学における司書課程教育

本学では、多くの大学がそうであるように、教職課程、学校図書館司書教諭課程、図書館司書課程、博物館学芸員課程、保育士課程、日本語教員養成課程などいくつかの資格課程を置いています。

本学では、その資格課程のひとつであり、また私の担当している司書課程における教育は長い歴史を持っています。初期の頃には、学長をなさったシスター自らが学生に図書館教育をなさったとも聞いています。図書館は女性にとって働きやすい職場でもあり、卒業生の中には、図書館に長く勤め、管理職などになって活躍している人もいます。また、図書館は人類の知的遺産の蓄積民主主義社会の成立の基盤であり、人々の知る権利を尊重し、リテラシー獲得の支援などを通して人々の生活の向上に寄与してきたという基本的な理念

を大切にしつつも、時代のニーズに合わせて、その内容は変化しています。司書課程教育の中で身につけるデータベース構築や情報検索能力、著作権に関する知識、多文化社会に必要なサービスについての知識や技術、お話をする力などは、図書館ではもちろんのこと、企業や教育現場、地域社会でも役立つものです。

このように、専門分野を深く学び、専門職として働ける実力を身に付けることは、高等教育の役割のひとつですが、女子大学では、特にその教育に熱心なところも多いのです。それはなぜだろうか、と考えると、いろいろと理由はあるでしょうが、その一つとして、現代社会においては、企業で女性が働くことにはまだ困難が多いことが挙げられるのではないかと思います。女性は就職において男性よりも不利な立場になりがちですが、女性自身には解決しがたい部分が多く、その点専門職は比較的不利となる要素は少ないといえます。そのような個人ではなんともならない外的な要因と闘わずに自分のキャリアを積める環境も大切だと考えられるからこそ、女子大学は専門職教育にも力を入れていると考えられるのではないのでしょうか。

4. 生き方の多様性を受け入れられる素地をつくる

大学教育や初等中等教育を受けている時は、たいてい男性と女性是对等の位置にいます。しかし、社会に出れば、女性の役割が限定されることも、いまだに数多く見られます。

本学では、司書課程に限らず、どの分野においても、学生に専門性を身につける教育に力を入れています。これは、女性が社会の一員として生きていくためには欠かせない教育だと思っています。社会に出れば、リーダーシップをとる人もいれば、縁の下の力持ちになる人もいる、それは男性でも女性でも同じことです。しかし、実際に社会に出ると、女性の役割が限定され、その中で女性が自分の生き方を自由に模索できないケースも多く見られます。女子大学の中で、共学と同じような教育を女性だけで受けること、それは自分の生き方を選びとる力を身につけやすくすることにつながるのではないかと思います。

大学教育を受けた男性にさまざまな選択肢があるように、大学教育を受けた女性にもさまざまな選択肢があることを知り、実際に自分の人生を選び取ることができる教育が重要です。そのような選択肢があることを明確に意識できるようになるのが、女子大学の意義なのかもしれません。

女子大学での教育を行う上で重視していることは、学生が社会の中で生きていく力を身につけること、そして、多様な生き方があることを知り、自分にとってもっともよいと思う生き方を選ぶ力を身につけてもらうことです。その中で、今回は取組の一端をご紹介します。

おわりに

価値観の多様性を受け入れる素地は多様な教育機関が存在し、そこに選択肢があることによって生まれるのではないのでしょうか。そういう点から考えても、共学大学も女子大学も、また他の側面から見ても多様な高等教育機関があることには意義があることだと考えられます。

女子大に限定した演題を頂いたけれど、女子大の教育史的立ち位置を説明するためにはまず現在の大学教育の現実を直視する必要がある。21世紀に入ってからからの日本の大学教育は「全面的な失敗」であったというのが私の総括である。これは主観的印象ではなく、統計的事実によって確かめられる。日本の大学教育のアウトカムはいま先進国では最低レベルにある。論文刊行数は2002年から急減し、米、中、英、独に抜かれた。学術活動の指標としてより現実的な人口当たり論文刊行数は2013年に世界35位で、先進国中最低、GDP当たり論文数も先進国最低、GDPに占める教育への公的支出の比率は最新データの2013年で比較可能な33カ国中、最下位のハンガリーに次ぐ32位。

問題は、このような急激なアウトカムの劣化が起きているのは先進国で日本だけという点である。この危機的現実について日本のメディアはほとんど報道しない。だから、私たちは日本の大学教育の「失敗」についての情報を海外メディアから知ることになる。

Foreign Affairs Magazine は昨秋「日本の大学教育の失敗」をテーマにした特集を組んだ。その記事によると、日本の学校教育は「前期産業時代に最適化した、時代遅れのモデル」であり、そこにはcritical thinking, innovation,そしてglobal mindednessが欠如しているとされている。あれほど大騒ぎしている割には「グローバル・マインド」が足りないらしい。ちなみに「グローバル・マインド」の核心部分とは「学ぶことへの謙虚さ」と「世界各地の人々と協働する意欲」だそうである。たしかに文科省が学校に発令している「グローバル」関係の通達に「意欲」についてはともかく、「謙虚さ」についての言及を見た覚えは私はない。

文科省がこれまで企ててきたいくつものプロジェクト（COE, Research University 11, Global 30 などなど）についても評点は手厳しかった。これらはすべて「単発の、一回限りの、island project」であり、その成果は「全面的な失敗（total failure）」だというのが『フォーリン・アフェアーズ・マガジン』の評価である。

これが私たちの国の学校教育の現状である。どこかで教育方針の失敗を認めて、その原因を解明し、きっぱりと方針転換をしないと、「たいへんなこと」になる（もうなっているが）。

21世紀からあとの大学教育の基本方針は一言で言えば、グローバル化度に基づく大学の格付けである。格付け上位校には助成金が与えられ、下位校は淘汰されて市場から退場する。シンプルなルールだ。

グローバル化度が格付け指標に選ばれたのは、もちろん経済のグローバル化に最適化することが学校教育の最優先課題だという判断に基づいてのことである。この判断に私自身は与さないが、論理の筋目は通っている。だが、そのグローバル化度なるものを査定するとき採択されている指標は、英語で行われているクラス数、外国人教員数、外国人留学生数、海外派遣留学生数、海外提携校数、TOEICの平均スコアなどすべて「数値」で表示可能なデータである。たしかに、それぞれの素点に適宜な指数を乗じて電卓で足し算すれば、大学の「グローバル化度」はたちまち数値表示されるだろう。そして、それによって日本の全大学を一元的に格付けすることが可能になる。

はっきり言って、文科省はグローバル化度そのものには特段のこだわりがあるわけではないと私は思っている。文科省がやりたがっているのは要するに「単一のものさしによる

全大学の格付け」である。それだけである。精度の高い、客観的な格付けを行って、それを開示すれば、自動的に格付けの低い大学から定員削減、募集停止、廃校というプロセスをたどることになる。「神の見えざる手」が大学を淘汰してゆく。文科省が求めているのはそのような「ストーリー」である。

なぜ、そのようなことになったかという、たしかに掬すべき事情はある。文科省というのは本来国民の就学機会を最大化することを使命とする省庁である。人口がひたすら増大してゆく社会でならさして難しい仕事ではない。けれども、人口減少局面に対応できる省庁ではない。人口減に合わせて就学機会を減じてゆくという、明治維新以来、日本の教育行政が一度も立ち向かったことのない課題に直面させられているのである。気の毒と言えば気の毒な話である。前例主義で生きてきた官僚たちが「前例のない仕事」を突き付けられているのである。しかたなく彼らは資本主義企業の淘汰プロセスという「前例」を採用して、それに従うことにした。市場に選択された企業は生き残る。消費者が選好しない商品やサービスしか提供できない企業は倒産する。このセンテンスにおける「企業」と「大学」を入れ替えると文科省の過去20年ほどの仕事が説明できるはずである。

確かに淘汰プロセスは順調に推移した。大学は格付けされ、それに基づいて助成金は分配され、志願者も割り振られた。けれども、その結果、教育研究機関としての大学はほとんど半身不随の状態になってしまった。「手術は成功したが、患者は死んだ」のである。

私たちはそういう歴史的環境の中で大学教育について語らなければならない。だから、女子大を論じるときに、「市場のニーズ」とか「消費者に選好される教育プログラム」とか「グローバル化」とかいう「それで大学がダメになった」施策の導入について今頃話をしている人たちを相手にする気には私はなれないのである。

『フォーリン・アフェアーズ・マガジン』の指摘した通り、日本の大学にはその語の厳密な意味での「グローバル・マインド」を育てるためのプログラムが整備されていない。それは「学ぶことへの謙虚さ(humility to learn)」と「世界各地の人たちと協働する意欲(willingness to work with people around the globe)」である。「グローバル・マインド」とは一言で言えば、「この世界には単一のものさしでは考量できぬ価値あるものが豊かに存在する」という見識のことである。その多様でかつ容易に接近を許さぬ「他者」たちと対話し、結びつき、ともに新しい価値を生み出すことができるしなやかで自由な知性と感性のことである。それは現在の「グローバル人材育成」と隔たることあまりに遠い。

日本の大学教育がつまづいたのは、第一に学ぶことへの謙虚さを失ったからである。人々が追い求める「実学」なるものは要するに「教育投資が短期的かつ確実に回収される専門領域」のことである。学び始める前にすでにその価値も有用性も、それがもたらす年収や地位が開示されているような知識や技能を習得しようとする人間のどこに「学ぶことへの謙虚さ」を見出すことができるだろう。つまづきの第二は「他者」を排除したことである。大学人の多くは「グローバル化」とは「アメリカ化」のことだと思い込んだ。英語を話し、アメリカで学位を取り、アメリカの制度を模倣し、アメリカのビジネスマンたちの価値観や行動規範を後追いすることが「グローバル化」だと信じ、それ以外の世界のすべての人々とその生き方を「単一のものさし」で格付けし、査定しようとしたのである。

日本の大学教育が再生するためには、もう一度「学ぶことへの謙虚さ」を取り戻し、理

解も共感も絶した「他者」への開放を制度的に支援することが必要である。そして、そのためには、教育機関・教育方法の多様性と学術研究の自由を保証することが必要である。

女子大の多くはミッション・スクールである。私が在職していた神戸女学院大学もそうであった。建学したのは二人のアメリカ人の女性宣教師であり、彼女たちが伝道のために日本に向かったときには日本はまだ「キリシタン禁令」の高札が掲げられていた。彼女たちの携えた教育コンテンツに対する「社会のニーズ」などというものはまったくなかった。

まず「教えたい」という者たちがおり、その人たちが学びの場を立ち上げ、それに感応した人たちがその学舎の扉をたたき、という順番でミッション・スクールは始まったのである。「ニーズ」とか「消費者」とか「マーケット」とかいうワーディングで教育を語る人たちが忘れてるのは、もし明治初年の日本の教育者が彼らのような人間ばかりだったら、彼らが卒業した学校そのものがこの世に存在しなかったという事実である。

教育の多様性と自由を担保するのは何よりもまず「教えたい」という教える側の踏み込みである。学ぶ人は「教えたい」という教える側の思いに触発されて創り出されるのである。あらかじめそこに「顧客」としてぶらついているわけではない。

「女子大は何の役に立つのですか？」という問いを立てる人に似たタイプの人はずっと明治の初めにもいたはずである。ささやかな学舎を調べようとしている若い外国人の伝道者に向かって「そんな学校を作って何の役にたつのか？いったい誰が入学すると思っているのか？」と冷笑した人はきっといただろうと思う。そう問われたときに、建学者たちはたぶんこやかに微笑み返して「何の役に立つのか、私にはわかりません。でも、待っていれば、『ここで学びたい』という子どもたちが必ず現れるはずですよ」と答えたのではないかと私は想像する。

もう一度言うけれど、教育は学びを起動することであって、商品を提供することではない。それを忘れてる人があまりに多いので、贅言と知りつつここに備忘のために記すのである。