

現代女性とキャリア

2013年 第5号

『現代女性とキャリア』第5号によせて

現代女性キャリア研究所長

大沢 真知子

2013年4月より本研究所の所長に就任いたしました。

研究所発足から5年が経ち、研究所の基盤が整ってきました。このうえに立ち、さらに研究を発展させ、その成果を発信していきたいと考えています。

本研究所の目標は、女性のキャリアを取り巻く諸問題を調査研究し、その成果を広く社会へ発信して、女性の能力を発揮できる社会の実現に貢献しようとするものです。

多くの女性は男性のように中断することなく、キャリアを蓄積するわけではありません。キャリアを断続してしまう女性のなかには、男性と同じように教育を受けた女性も、また、キャリアの継続を望んでいる女性も含まれています。しかし現状では、いったんキャリアを中断してしまうと、それまでの経験を活かせる再就職はかなり困難です。さらに、キャリアの中断が長くなると、自信を失い、再就職の一步が踏み出しにくいことも事実です。女性のキャリア形成を社会でどう支援していくのか、引き続き、このテーマに真摯に取り組んでいきたいと思えます。

このような目標のもと、本研究所では、昨年12月に文部科学省私立大学戦略的研究基盤形成支援事業の一環として、韓国、アメリカ、フランス、日本から専門家をお招きし、『女性の再就職支援と大学の役割－国際的経験の交流－』というタイトルで国際シンポジウムを開催しました。再就職を望む女性に対して大学はどのような支援ができるのか、シンポジウムでは専門家のみでなく、会場からも多くの質問やコメントが出され、熱心に議論が交わされました。本紀要では、各国の研究者の報告、およびその後のディスカッションを掲載しています。ご一読いただければさいわいです。

目次

『現代女性とキャリア』第5号によせて	大沢 真知子…………… 1
シンポジウム	
「女性の再就職支援と大学の役割—国際的経験の交流—」……………	5
現代女性キャリア研究所調査結果報告	大沢 真知子…………… 6
女性の再就職支援における大学の役割	コニー・デイト・イングリッシュ …… 13
女性のキャリア・トランジションと韓国における大学の役割	クァッ・サングン …… 18
労働市場におけるフランス女性—大学が直面する新たな課題—	シャーリーン・ミレー …… 24
昭和女子大学における女性の再就職支援	小原 奈津子 …… 28
調査報告	
「女性のキャリア支援と大学の役割に関する調査」速報	現代女性キャリア研究所 …… 39
投稿論文	
女性リーダー育成に向けた大学教育の挑戦	
—女子大学における「ビジネス・リーダー論」という試み—	安齋 徹 …… 57
経済社会の変動と女子大学生の結婚観・キャリア意識に関する日韓比較研究	
—日本女子大学と梨花女子大学の比較を通して—	西川 裕子 …… 73
動向	
人間社会学部におけるキャリア女性学副専攻の動向	遠藤 知巳 …… 85
2013年度「教養特別講義2」について	小山 高正 …… 88
現代女性とキャリア連携専攻の昨年度報告および本年度の状況と展望	多屋 淑子 …… 90
生涯学習センターの動向	高頭 麻子 …… 93
2012年度本学学生の進路・就職状況について	黒田 文子 …… 95
研究所活動報告	
2012年度プロジェクト研究活動報告……………	99
2012年度彙報……………	101
投稿規定および執筆要項……………	103

Contents

Preface	Machiko Osawa ·····	1
Symposium;		
Women's Career Transition and the Role of the University ·····		5
The Results of research on Japanese Women and Careers	Machiko Osawa ·····	6
The University's Role in Helping Women Re-enter the Labor Market	Connie Dato English ·····	13
Women's Career Transitions & the Role of the Universities in Korea	Samgeun Kwak ·····	18
Women in the French labor market: the University facing new challenges	Charlyne Millet ·····	24
Women's Re-employment Support Program at Showa Women's University	Natsuko Kohara ·····	28
Bulletin Board;		
The flash reports on "The Research of Women's Career Support and the Role of University"	RIWAC ·····	39
Articles;		
University's Educational Challenge to Develop Leadership Skills of Women: Through the Course of "Business Leadership" at Women's University	Toru Anzai ·····	57
A Japan-Korea comparative study on female university students' attitudes towards marriage and occupational career with a focus on the effects of globalization	Hiroko Nishikawa ·····	73
Trends;		
Women's Career Studies in The Faculty of Integrated Arts and Social Sciences	Tomomi Endo ·····	85
Special Seminar & Lectures in practical Ethics 2	Takamasa Koyama ·····	88
The Interdepartmental Curriculum in Careers for Women in Contemporary Society	Yoshiko Taya ·····	90
Lifelong Learning Center	Mako Takato ·····	93
Concerning the Graduates' Career Date in 2012	Ayako Kuroda ·····	95
Report of the RIWAC Project in 2012 ·····		99
Report on Activities of the RIWAC in 2012 ·····		101
Editorial Guideline ·····		103

日本女子大学現代女性キャリア研究所 国際シンポジウム

「女性の再就職支援と大学の役割—国際的経験の交流—」

Women's Career Transition and the Role of the University



【セッション 1】

現代女性キャリア研究所調査結果報告

The Results of research on Japanese Women and Careers

大沢 真知子 (日本女子大学)

【セッション 2】

女性の再就職支援における大学の役割

The University's Role in Helping Women Re-enter the Labor Market

コニー・デイト・イングリッシュ (バージニア大学)

女性のキャリア・トランジションと韓国における大学の役割

Women's Career Transitions & the Role of the Universities in Korea

クァッ・サンゲン (梨花女子大学)

労働市場におけるフランス女性—大学が直面する新たな課題—

Women in the French labor market: the University facing new challenges

シャーリーン・ミレー (国立応用科学院ストラスブール校)

昭和女子大学における女性の再就職支援

Women's Re-employment Support Program at Showa Women's University

小原 奈津子 (昭和女子大学)

コーディネーター：大沢 真知子 司会：岩田 正美 (現代女性キャリア研究所)

日時：2012年12月8日 場所：日本女子大学 新泉山館大会議室

文部科学省私立大学戦略的研究基盤形成支援事業

岩田：司会の岩田です。平成 24 年度、現代女性キャリア研究所の国際シンポジウムをこれから開催いたします。まず第 1 セッションといたしまして、私どもの研究所が行った首都圏の 5,155 人を対象とした「女性とキャリアに関する調査」の結果について、本学教授の大沢真知子先生から報告していただきます。

さらに、第 2 セッションとして、「女性の再就職支援と大学の役割」というテーマで、アメリカ、フランス、韓国、そして日本は昭和女子大学から、各先生方にお話をいただきます。その後、大沢先生の司会で 4 人の先生方とディスカッションをしたいと思います。

それでは最初に、「女性とキャリアに関する調査」(web 調査)の結果について、大沢真知子先生からご報告をいただきます。

【セッション 1】 現代女性キャリア研究所調査結果報告

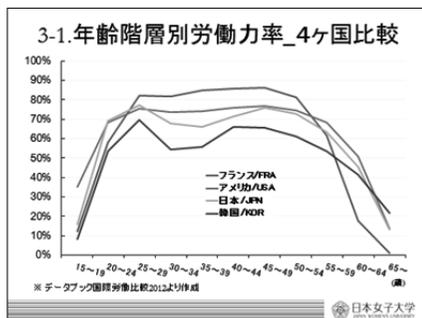
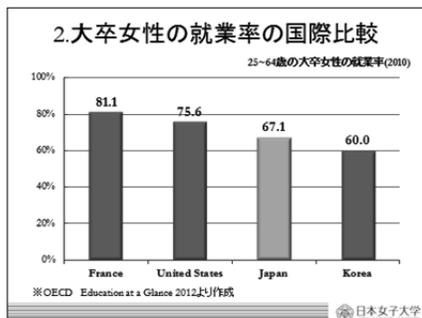
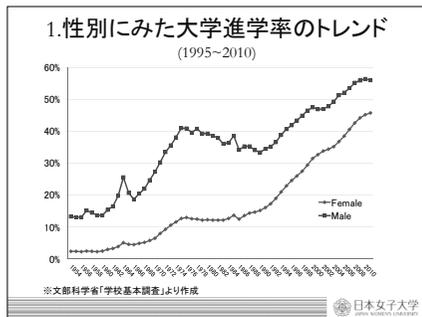
大沢 真知子

大沢：日本女子大学の大沢です。本日は第 1 スピーカーとして、1) 日本の高学歴女性が

置かれている現状、2) 私たちが昨年行いました web 調査から明らかになったこと、3) その結果をふまえて大学ができることは何なのか、という 3 つについてお話をしたいと思います。

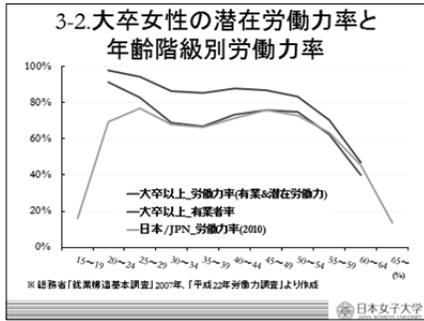
まずスライド 1 「性別にみた大学進学率のトレンド」をご覧ください。これは日本の皆さんには馴染みのあるグラフなのですが、均等法が施行されて、何か大きな変化があったのかというときに、まず指摘されるのが女性の進学率の上昇です。スライド 1 の男女別の大学進学率を見ると、1986 年以降女性の大学への進学率の増加が加速しているのがわかります。男女雇用機会均等法が施行されたことにより新たに雇用機会が開かれることを予測した女性たちが自らに投資するようになったのです。とはいうものの、大学を卒業した後の女性の就職率を国際的に比較すると、スライド 2 「大卒女性の就業率の国際比較」にあるように、フランスやアメリカに比べて、韓国や日本では大卒の女性の労働参加率が低くなっています。

日本の女性の労働力率のもうひとつの特徴は、女性の結婚や出産時にあたる 30 代で労働力が低くなることです。スライド 3 - 1 のよう



に年齢階層別の労働力率を4カ国で比較すると、フランスやアメリカでは結婚時や出産時の落ち込みが見られないのに対して日本や韓国では労働力率が一時的に落ち込む傾向が見られます。韓国については後ほどクァッ先生からご報告がありますが、日本においても30代に女性の労働力率が下がっていることがわかります。

ところが現在の有業者に、現在は働いてはいないけれど働きたいと思っている女性（潜在的就業希望者）を加えると、年齢階級別の労働力率は台形型になります。

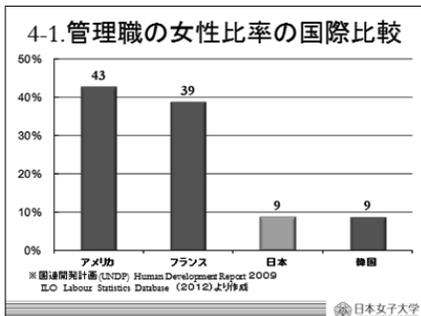


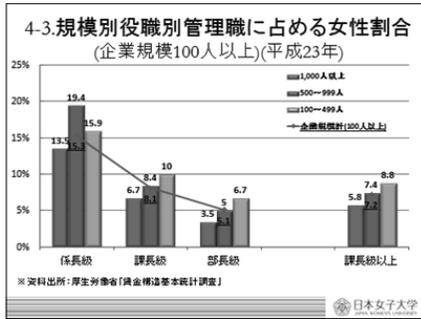
内閣府の推計では、女性の潜在的就業希望者は全国で342万人。彼女たちが働けば、国内総生産を約7兆円引き上げるといわれています。貴重な人的資源が浪費されているのです。スライド3-2「大卒女性の潜在労働力率と年齢階級別労働力率」は、大卒女性の潜在労働力率と年齢別労働力率を描いたものです。これらの人たちが働いて所得を得ることになれば、GDP

が増え経済成長率が上昇します。そこで、働きたいけれど働いていない人達をどうやって労働市場に戻していくのか、ということが政府の審議会などで議論されてきました。今まで日本の女性政策の議論では、働きたいのに働けない女性をどう労働市場に戻していくのかという数の議論をしてきました。しかし、今は質の議論がされるようになってきました。女性の進学率が高まり、能力の高い女性が働くようになったにもかかわらず、管理職に占める女性の比率はそれに伴って上昇していません。これだけ高学歴の女性が増えているのに、その人達の能力が本当に職場で活かされているのか、日本は女性人材を浪費しているのではないのか、というようなことが海外から言われるようになってきています。

スライド4-1「管理職の女性比率の国際比較」は、管理職に占める女性比率を国際比較したのですが、アメリカでは43%、フランスでは39%と、過半数とはいきませんが、それにせまる数字になっています。ところが、日本や韓国では9%と低い数字になっているのです。女性は高学歴化してきたものの、その能力を企業が十分に活かしていないことがわかります。

少し補足をすると、日本の中でも係長相当の割合というのは15.3%まで増えているの

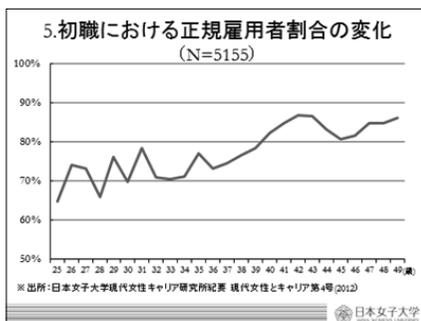




で、もちろんその変化が無い訳ではありません。しかし、企業規模別にみると、従業員規模が大きくなるほど、管理職に占める女性比率が減少しています。スライド4-3「規模別役職別管理職に占める女性割合」では、管理職をさらに細かく分類しています。これをみると、課長職や部長職では従業員規模が大きくなるほど女性比率が低くなるのに対して、係長職では、

5,000人以上のところで、また少し女性比率が高まる傾向が見られます。もともと日本の大手企業では、女性労働者を一般職の補助的な仕事につける傾向がありましたが、86年に男女雇用機会均等法が施行され、数度にわたる改正を経て、この法律がより強制力の強いものに変化していったこと、また、経済の構造が変化し、サービス経済化が進展するなかで、大手企業が次第に総合職の女性採用を増やし、2000年代に入ると女性の能力活用に力を入れ始めたこと、その成果が係長職の女性比率の増大となって反映されていると思われる。とはいうものの、日本の経済の中で生産性も高く、高い付加価値を生み出しているセクターで女性の活用がされていないこと、確かに係長職では女性比率が上昇しているとはいうものの、経営の中核部に女性がほとんどいないことなど、日本の女性の能力がまだまだ活用されていないことがここからわかります。しかし時系列でみると、管理職の女性比率は増加しており、スライド4-2「役職管理職に占める女性割合の推移」は、1989年から2011年にかけての管理職の女性比率の推移を見たものですが、2000年を境に、比率が上昇しています。

以上を踏まえて、私たちは実際の高学歴の女性のキャリアパターンを追ってみるために、web調査を行い、そのなかでさまざまな質問をいたしました。今日ご報告するのは、その調査結果の中のごく一部ですが、今後の女性政策や大学が果たす役割について考えるうえで参考になるような調査結果を抽出して、議論していきたいと思います。

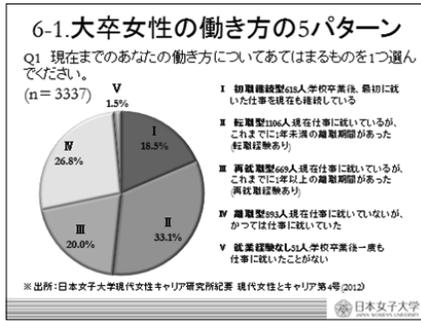


web調査の結果から浮かび上がってくるのは、若い世代になるほど初職から非正規労働者として働く人の割合が増えていることです。スライド5「初職における正規雇用者割合の変化」は、初職の雇用形態が正社員であった人の比率を見ているのですが、年齢が若くなるほどこの割合が低くなり、25歳では3割以上が卒業後初めての仕事に非正規労働者として就いて

います。もっとも最近の労働力調査でも、女性労働者の半数以上が非正規の仕事に就いており、労働力の非正規化は男性よりも女性にその影響が大きくなっています。正規労働者と非正規労働者とはキャリア形成の機会に大きな差があり、非正規労働者の場合には、

長い間勤務しても、キャリアを築くことが難しいのです。

次に、高学歴の女性のライフコースについて、継続的に働いているのか、あるいは現在仕事に就いているけれど今までに1年未満の離職期間があった、現在仕事についているがこれまでに1年以上の離職期間があった、現在は働いていないがかつては働いていた、そして一度も働いたことがない、という5つのグループに分けて、その分布を見たのがスライド6-1「大卒女性の働き方の5パターン」です。



まず継続者がどれ位いるのかをみると、18.5%になっています。2 割弱の人は現在も初職と同じ仕事についていますが、8 割の人は初職を辞めているのです。日本では、会社に入って仕事の経験を積みながら職業能力を高めていくのが一般的です。継続就業が少ないことは、入社してキャリアを積み重ねて中核労働者になっていく女性が少ないという意味で、男性ほど女性の能力活用がなされていないことがわかります。

継続して働く女性がどの程度なのかを見ていくことも重要ですが、1年未満の離職期間があったと回答している女性が33.1%と継続就業者よりも多いことにも注目する必要があります。

90年代後半になって入社した女性のあいだでそれ以前の女性に比べて転職率が上昇しているという研究結果が報告されており、web 調査の結果からも3人に1人の高学歴女性が1年未満の転職を経験しています。どういう理由で転職をしているのか、彼女たちのキャリアパターンが継続者とどのように違うのかについても今後研究が必要になってきます。今までの研究では、転職型と再就職型の女性とが一緒に分類されることが多かったのですが、この2つのグループは明らかに異なっており、後者は、結婚や出産などにより、就業を一時的に中断している女性たちが中心なのに対して、前者は、年齢も若く、自身の適職を探して転職をしている女性が多く含まれます。彼女たちのキャリア形成を支援していくことも大学の重要な役割になっていると思われます。

次に、就業を継続している女性たちにはどのような特徴があるのかを見ていきます。まず、事務職や専門職に就いていること、また、大企業に勤めているというような特徴があります。他方、先程の管理職比率を見ると、大企業ほど女性の管理職比率が低くなっています。ここから、日本では大企業ほど女性が継続して働いているにもかかわらず、女性の管理職比率が低い。このあたりが、果たして日本の女性の能力が本当に活用されているのか、そういう疑問が湧いてくるひとつの理由でもあります。

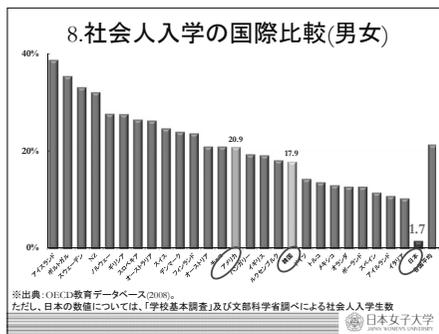
もうひとつ web 調査から浮かび上がってきた興味深い結果は、初職を辞めた理由です。日本の女性のM字型就労を前提に、私たちはたぶん結婚で辞める人が多いのだらうと思っていたのです。しかし、実際のデータを見ると、「他にやりたい仕事があったから」が31%で第1位、「仕事に希望が持てなかったから」が30%で第2位、「結婚のため」は

20%で第3位となっています。女性の就業形態はM字型ということも踏まえて、日本の女性政策は子どもを生んだ後でも女性が仕事を続けられるように支援することにその焦点がおかれてきました。しかし、この調査結果をみると、女性が辞めている理由には実は仕事上での理由が多いということがわかります。

もちろん結婚のためという人も20%もいるので、M字が無い訳ではなく、ここでの支援が必要だというの、その通りなのです。しかしそれと同時に、仕事上の理由というのが大きいというのが私たちのweb調査のひとつの新しいファインディングスではないかなと思います。

アメリカのセンター・オブ・ワークライフ・ポリシー（現 Center for Talent Innovation）というシンクタンクが2011年に行った調査でも、日本の25歳から34歳までの高学歴女性の74%が仕事上の理由で辞めていることがわかっています。同じような理由で辞めた女性はアメリカ31%、ドイツ35%です。アメリカやドイツでは、高学歴の女性は、就業を継続する女性が多いのですが、仕事を辞めた場合の理由の第1位は育児で、アメリカでは74%、ドイツでは82%が仕事を離れた理由として育児をあげています。日本の場合はその割合が32%と低くなっています。ここからエコノミスト誌が「人材浪費大国日本」と題する論文を書いています（『エコノミスト』2011年11月5日号）。

また、World Economic Forum が発表したジェンダーギャップ Index によると、日本は135カ国中101位でした。前回は98位でしたので、順位を落としているのです。これらの調査結果を見ると、今まで言われていたように、女性側に理由があるというよりも、むしろ会社が女性の能力をうまく活用していない、あるいは仕事に希望を持たすことができないことなどが高学歴の女性の離職率を高くしている理由であることがわかります。



日本でも今、女性労働の問題は仕事と育児の両立ができないという問題だけではなく、組織の中で女性の能力が十分に活用されていないところにもあるということが議論されるようになりました。日本の場合には、会社が人材育成に非常に重要な役割を果たしてきました。入社してから、さまざまな能力開発を行い、人材育成をしています。そのため

に、日本の大学は社会人教育にはそれほど大きな役割を果たしてきませんでした。スライド8「社会人入学の国際比較」は、大学に入学している25歳以上の人口の割合を見たものですが、日本の割合は、1.7%と非常に低いことがわかります。それに対してアメリカでは20.9%、韓国は17.9%と、ともに高い割合を示しています。つまり他の国では大学が生涯、人を教育するという意味で重要な役割を果たしているのです。今後、日本でも、若い人の教育だけではなくて、卒業した後も、さまざまな形で個人のキャリア形成を支援していくようなプログラムを開発し、提供していくことが必要なのではないかと思いま

す。

特に今回の調査で、1年未満の転職をしている人が多いことがわかりました。今までには、再就職支援というときに、子育てで仕事を辞めていた人の支援を中心に考えてきましたが、これからは、それに加えて、キャリア開発に悩む女性全般の支援が必要なのではないでしょうか。

web調査の中で、再就職支援として大学に期待する支援は何かと聞いたところ、33.3%の人が専門的知識やスキルを提供してほしい、27.7%が実践的知識を得たい、24.3%が仕事の情報を提供してほしいといった要望がありました。今後の研究で具体的に、いったいどのような専門的知識、スキル、実践的知識を提供していけば女性のキャリア開発に有用なのかということ、もう少し突き詰めていきたいと考えております。

以上で私の報告を終わらせていただきます。ご清聴ありがとうございました。

岩田：大沢先生、どうもありがとうございました。それではまず、今のご報告について確認とか、質問がありましたら2、3お受けしたいと思います。

今のご報告の中では、国際比較統計と、先程申しましたように、私どもの研究所で行った首都圏の短大も含めた大卒女性の調査の結果を両方使ったご報告であったわけですが、どうぞ質問をお願いします。

質問：管理職の定義ですが、通常、企業内では係長相当というのは管理職にはカウントしないのではないのでしょうか。企業に勤めていて実際に女性の係長もいましたが、まったく部下の管理などはやっていないという実態です。実際とちょっとかけ離れているのではないかなと思いました。

大沢：そうですね。国の統計では数が少ないせいかもしれませんが、係長相当までデータに含めています。また最近のデータを見ると係長クラスが大企業で増えているのです。ですから管理職とはいえないまでも、その一歩手前の候補者になるぐらいの女性の層は、少し厚くなっているのかなと。そんなところを見たくて、係長相当まで管理職に含めております。

女性の能力をどう活用するのかということですが、責任を与えられて、それに応えていくという経験をしないと、仕事の能力が伸びません。さきほども申し上げましたが、日本の企業のなかで女性の能力活用はそれほど進んでいません。しかし、トップが女性の能力活用の必要性を感じて、率先して女性を引き上げ、組織風土を変えているところは業績を上げています。もうひとつ、今日は申し上げませんが、女性が管理職になるためのトレーニングも非常に重要になってきていて、北欧の国では教育機関がそういった管理職教育を行ったり、女性管理職のためのトレーニングプログラムを提供しています。そういう面で、大学と企業との間のコラボレーションも重要だと思います。このあたりについて

は、海外のお話をこれからいろいろと聞かせていただくことになると思います。

質問：初職を辞めた理由ですが、他にやりたい仕事があったからという理由と、仕事に希望を持ってなかったからというのが二つの大きな理由だということになっております。最近、大学卒の学生が1年、2年で仕事を辞めるケースも増えていると聞きますが、この2つが女性に特有の問題なのか、それとも男性もこんな傾向を示すのか、そのあたりを少しお聞きできればと思います。

大沢：ありがとうございます。今日の話は女性だけにフォーカスしたのですが、恐らく、男性の転職も増えているので、もし、男性にも同じような質問をしたら、いろいろと面白いことがわかるのではないかと思います。これを機会に、次には女性だけではなく男女両方を含めた調査を行い、その結果を比較していきたいと思います。ご指摘、ありがとうございました。

岩田：一般的に男性も含めて、先程大沢先生もおっしゃったように、日本の場合、特に男性の労働者はある会社に入ると、ずっとそこでキャリアを積み、内部労働市場の中でキャリアを形成するというのが今まで一般的だったわけですね。ところが近年は、男性を含めて断続型キャリアという言い方がされはじめています。本日のシンポジウムの英文名も“Career Transition”という言葉を使っていますけれど、乗り換えていくといったら変ですが、ジグザグをしながら自分自身のキャリアというものを築いていくという、そういうのは恐らく男女ともに今後必要になってくるでしょう。

その時に、会社自体の問題だけでなく、社会がそれをどうサポートしていくかも問題になってきます。今まで日本の場合は、ほとんど会社任せだったわけです。従って大学も、新規卒業生にだけキャリア教育をすればいいということであったわけですが、恐らく男女ともに卒業した学生、あるいは卒業者ではないが社会に出てもう一度大学で学び直して、より高い、あるいは豊かなキャリアを築きたい、そういう人に対して大学が積極的に支援をするということを、少なくともこれからは考えなければいけないだろうと思います。

こういう趣旨で今日のシンポジウムを企画しておりますので、これから第2セッションに移りますが、まず海外からお招きした先生方に各国における実践についてお話いただき、その後、日本女子大学とともに積極的にリカレント教育に取り組んでいらっしゃる昭和女子大学のお話をうかがいたいと思います。第2セッションの最初のご報告は、アメリカのバージニア大学ガーデン経営大学院のセンター長で、卒業生の支援をしていらっしゃるコニー・イングリッシュ先生のご報告です。続いて、韓国梨花女子大学教育学科教授で元生涯学習センター長のクァッ・サンギン先生とフランス国立応用科学院ストラスブルグ校デザイン工学研究所研究員のシャーリーン・ミレー先生にご報告をいただき、最後に、昭和女子大学副学長で、女性の学び直し・女性の再就職支援プログラム事業の責任

者、小原奈津子先生にご報告をいただきます。

それではどうぞよろしく申し上げます。

【セッション2】女性の再就職支援と大学の役割

女性の再就職支援における大学の役割

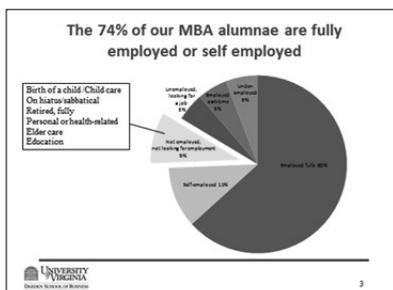
コニー・デイト・イングリッシュ

イングリッシュ：はじめに、日本女子大学の沢先生と現代女性キャリア研究所の皆さんに、本シンポジウムにお招きいただいたことを心から感謝します。

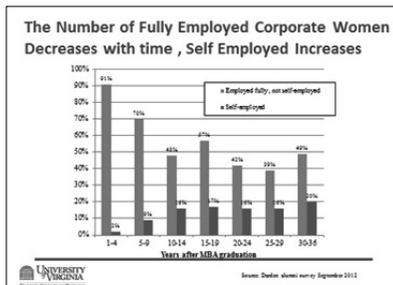
2008年に来日した際、女性の再就職の問題がいかにグローバルな問題であるか、そして女性の自己実現と世界の経済のために、いかに重要であるかを痛感しました。

過去11年に渡って、私はバージニア大学のダーデン経営大学院で、卒業生の就職支援、そしてキャリア支援をしてきました。私たちの学校の卒業生は、皆、キャリアを決定する際に難しい状況に直面します。特に女性の離職、再就職の決定がきわめて重要で難しい課題となっています。

MBAコースに入学時の平均年齢は27歳です。ダーデン経営大学院では1967年から女性を受け入れているので、最高齢の卒業生は70歳に近づいています。私たちの大学院では、2012年9月に全ての同窓生に対して調査を行いました。男女含めたものですが、雇用状況と今後のキャリアに関してどのように考えているのかをたずねたものです。大学として卒業生のニーズに対してどう支援できるのかを考えることが目的です。最初のスライド「女性のMBA取得者の74%は、フルタイムもしくは自営業」に示しているとおり、女性の卒業生のうち63%が雇用就業、11%が自営業という結果でした。残りの女性のうち、5%がパートタイム、6%が不完全就業の女性、5%が失業していて求職中、9%が就業しておらず



就職活動もしていない状況でした。最後の9%の女性たちは様々な理由で離職をした女性達です。退職理由は、出産、育児、研究のための休暇（サバティカル）、また健康上の理由や高齢者介護、勉強するため、などもありました。



次のスライド「卒業から年を経るほどフルタイムとして企業で働く人が減り、自営業が増える」は、卒業から5年ごとに区切って、女性の卒業生のキャリアをグラフ化しています。最近卒業した学生の90%以上が、企業に雇用されているという結果になっています。彼女らはすでに職場で3-5年の経験を持ち、卒業直後に、社会的に高く評

働かされている会社に就職していました。例えば、アマゾン、マイクロソフト、ゼネラル・エレクトリック社、ゼネラル・ミルズ、IBM、コンサルティング会社のマッキンゼーやペイン、そして金融機関ではバンク・オブ・アメリカ、ゴールドマンサックス、UBSなど、知名度の高い企業です。つまり、彼女たちのキャリアが、社会的に地位の高い企業で始まっているということです。しかし、卒業して10年から14年後の時点で、そのまま仕事をしている女性は半分以下でした。年齢としては37歳から42歳ぐらいです。

Women MBAs have been leaving the workforce at high rates

- Stanford University Class of 1981:
 - 57% of women grads left work force by 20yr
- HBS survey in 2001:
 - only 38% of women grads (5,10,15 years out) were still in full time careers
- 1 in 3 white women holding an MBA is not working fulltime versus 1 in 20 for men

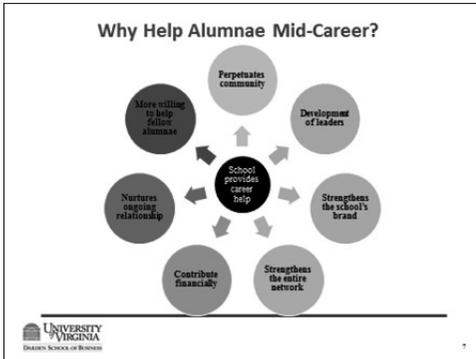
UNIVERSITY OF VIRGINIA
DARRELL H. HENNING SCHOOL OF BUSINESS

次のスライド「MBAを持つ女性が、高い割合で仕事を離れている」は、我々がよく認識している点を如実に表しています。つまり、前途有望なキャリアを持ち、経済および社会に多大な貢献をするであろうと推定される多くの女性が離職をしているということです。これはダーデン経営大学院だけに限ったことでなく、すべてのビジネススクールで見られる

状況です。2000年代初頭に、ハーバードビジネススクールとスタンフォード大学の両校は、女性の卒業生がきわめて高い割合で、離職しているというデータを示しました。そして2000年代中頃にいくつかの研究が行われ、“頭脳流出”に脚光が当たりました。2003年に「ニューヨーク・タイムズ」に掲載され、今や非常に有名な記事であるリサ・ベルキンの「オプト・アウト・レポリューション」は大変な物議をかもし、これがきっかけとなって再就職という動きが高まりました。学术界や企業の実務家の間では、女性がなぜ離職するのか、どうすればうまく再就職できるかという議論や理論の提示が盛んに行われました。

再就職の問題を抱えた女性たちは、自分の母校に支援を求め始めました。2003年から2009年まで少なくとも北米の21の大学において、女性の卒業生の就職支援プログラムを提供することになりました。ハーバード、プリンストン、コロンビア、ダートマス、スタンフォード、マサチューセッツ工科大学、そしてバージニア大学等です。これらのプログラムには、11日間の泊りがけで行い、7,000ドル（日本円で55万円ほど）の費用がかかるものから、一日半で50ドルのものまで様々でした。参加費用とプログラムの付加価値や得られた結果とが、必ずしも比例しているわけではありません。大学側が支援プログラムを提供し始めた理由は様々です。企業のエグゼクティブ向けの教育を行っている学部では、大学の収入増加のチャンスと捉えてプログラムを始めたところもあります。一方、卒業生等に対して、キャリア・トランジションにおける支援として始めた大学もありました。ただ、こういったプログラムのほとんどが現在は中止されています。

次のスライド「なぜキャリア中期の卒業生を支援するのか」は、私の勤めるバージニア大学ダーデン経営大学院が、卒業生のキャリア再構築の支援をしようとした理由を示しています。2004年に立ち戻りますが、約8%の卒業生がキャリア・トランジションの意思



決定に直面していました。ダーデン経営大学院には「実務の世界で信念を持ったリーダーを育成することで、社会の発展に貢献する」という使命があり、この使命を考えた時、女性たちがリーダーとして発達するよう支援することが、我々の使命達成の重要な部分になると考えたのです。さらにはこのような支援は、学位の取得までの間、学生にとってきわめて

重要な、大学におけるコミュニティの文化を存続させることにもつながると考えました。

このような方法で卒業生のキャリア構築を支援することは、卒業生自身が後に続く人たちを進んで支援する動機付けとなるため、大学全体のネットワークが強化されます。そして私たちのコミュニティや大学のブランドの価値を高めることにつながります。大学活動への関与が多い卒業生ほど、大学の社会奉仕などの活動にもより貢献します。そして最終的には大学としてのリーダーのさらなる育成につながります。非常に良い循環です。

私たちが女性の再就職を支援しなければならないことはわかっていますが、具体的にはどのような支援が必要なのでしょう。

何百人という女性との情報交換、ネットワーキング、インタビューを通して私が結論として気づいたのは、女性の成功を阻む最大の障害が、プロフェッショナルとしての自信の欠如であることです。例えばケイという女性がいます。彼女はビジネススクール入学前、化学系のエンジニアとして働いていました。そしてMBA取得後、5年間、家電技術系の企業でプロダクトマネージャーとして大変成功を収めていました。ケイはキャリアを中断し、2人の子どもと時間を過ごすことにしました。6年後に彼女はまた仕事に戻りたいと思ったのですが、それを実現するためのプロフェッショナルとしての自信がないことに気がきました。彼女はその時点でも知的で有能で、プロダクトマネージャーとしても素晴らしい評判を持った、能力の高い女性でした。ただ彼女は、社会や職場から断絶され、時代遅れになっていると自分で思ったのです。彼女にとって必要だったのは、自分は今でも仕事ができるのだと確信し、信じることでした。自分自身がまだできると信じれば、周りも説得することができるのです。

どういった仕事を自分がしたいのか、何が自分にとって重要なのか、そして満足する仕事は何なのか、そしてライフスタイルに合う仕事は何か、そういったことを自分で見つける必要がある女性もいるでしょう。そのような場合には、女性達が自分自身を理解するためのプロセスやデータの収集方法を身に着ける必要があります。

多くの女性はまた、キャリアの目標を設定し、焦点を定めるための支援が必要です。自分が何を求めているのかがわかれば、より良いチャンスを掴み、気持ちが楽になり、自己アピールができ、他者に対して自分が有能な候補者だと説得できるようになります。もち

ろん場合によっては、スキルの再構築や、少なくとも、目標を達成するためにより磨きをかける必要があるかもしれません。自分の現状と目標のギャップを確認し、そのギャップを埋めるための公式な教育プログラムの受講や、インターンシップ、むしろリターンシップと呼ぶべきかもしれませんが、それが受けられる場所、あるいは他の実践的な教育が受けられる機会などを利用することができます。

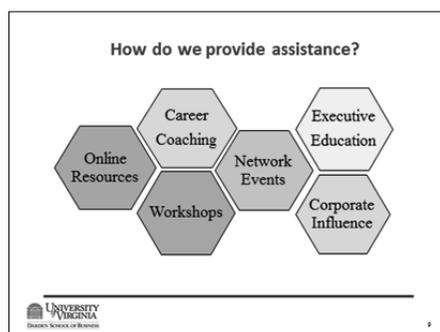
多くの再就職者は、どこからどのように仕事を探し始めたらいいのか見当もつかない場合も多いです。企業の採用方法を理解する、履歴書を準備する、仕事の見つけ方の戦略作り、仕事を探すためのいくつかのチャンネルへのアクセスの方法、休止状態になっているプロフェッショナルネットワークを再稼働させるにはどうしたらよいか、などについて支援を必要としています。

また多くの女性は、復帰する時には自ら自分のボスになりたいと考えています。つまり自営業者になりたいと考えている人が数多くいるのです。そのような女性は、新しいビジネスを立ち上げるアイデアは持っていますが、どのようにビジネスを立ち上げたらよいかかわからない、あるいは事業計画書の書き方について、資金の確保について、法人設立の手続き、収益をあげられる段階まで軌道にのせるための手法について支援が必要かもしれません。大学はこのように様々なニーズに対する支援を提供することができます。

私がセンター長を務めている施設では、このビジネススクールのすべての卒業生に支援を提供しています。私たちが提供している支援を左のスライド「どのように支援を提供するか」に示しています。私たちが持つ資源は、女性の再就職の支援にのみ使われるものではありません。私たちは1対1のコーチングを、すべての卒業生に無料で提供しています。コーチングは対面で行われる場合もありますし、電話や Skype を通じてのやりとりになる場合もあります。

私たちは、家族を作り始めるのと同時に、キャリアの舵とりをどのように行っていくかについて深く考えている多くの女性と関わっています。私は、このように個々人のニーズに合わせた支援を提供することが、私たちが女性に提供できる最大の価値であると思っています。

コーチングの指導を通じて再就職の手伝いをするだけでなく、早い段階から女性が自分にとって適正な仕事を選んで見つけるための支援ができます。仕事量を抑えてのスタート



であっても、準備が整った段階で本格復帰するのが容易になるようフレキシブルな働き方を求めているのであれば、その女性に対して、現役で働きつづけるよう応援しながら、そのプロセスの舵取りをする支援も提供できます。

こういったコーチング指導に加えて、私どもはコンテンツが非常に充実している web サイトを運営しています。ここには、キャリア

マネジメントのあらゆる側面について実用的な情報も盛り込まれています。また、長期のキャリアの中断から復帰して再就職しようとする女性のための様々な情報へのリンク先を紹介するセクションが設けられています。さらに、求人掲示板やカンファレンスの予定、就職フェア、コーチングのセッションなどの特化したサービスを提供する企業へのリンクも含まれています。休職してからしばらく経っている女性のために、履歴書のサンプルも含めています。

私たちは、世界中でネットワーキングイベントを提供しており、再就職を目指す女性だけでなく、全ての同窓生がプロフェッショナルな場面において親睦を深めることができるようにしています。私たちは企業と上級管理職の雇用について議論しています。私たちはこうした企業と、私たちの卒業生とが会う場としてフォーラムを提供しています。有力な候補者について企業と会話をすることもしばしばあります。私たちはこのような機会をフルに活用して、一度仕事を離れた女性を雇用する価値について、このような女性たちが自分自身の経験だけではなく、消費者の視点を提供したり、労働市場に戻った時に革新や多様性をもたらしたケースなどについて議論しています。実は昨日、大手の日本企業の人事の責任者と、女性が再度労働市場に戻ってくる価値について非常に興味深い話をさせていただきました。

私たちは、あらゆる人を対象に、スキルを再度身に付けたり、もともと持っていたスキルをリフレッシュするためのエクゼクティブ向けの教育機会も提供しています。リーダーシップ分野では、最近“Women Emerging in Leadership”という一週間コースを提供し始めました。このコースでは女性のユニークな強みにフォーカスを当て、それらの強みをどのように発揮して組織の好業績に貢献できるのかについて議論します。また、ワークショップも提供しています。年に1度、ジム・クラソン教授と私は、すべての同窓生を対象に、キャリア・トランジションに関する3日間のワークショップを開いています。再就職を考えている人が、様々なキャリアの段階にいるエグゼクティブと一緒に、こうしたセミナーに参加しています。

2005年に、このワークショップを再就職希望者、特に個人的あるいは家族の理由で仕事から離れた女性を支援するために開きました。私たちの調査では、このような女性たちが参加するためには、手ごろな値段で都合がつけやすく、家庭の事情にあまり影響しないものであることが重要であることが示されています。そのため、参加者に大変美しいけれどもアクセスが難しいバージニア州のシャーロットツビルのキャンパスに来てもらうのではなく、私たちの方が、参加者が住む都市部に出張してクラスを開催しました。

このワークショップは2部構成です。最初のセッションは、まず「私は何をしたいのか?」というトピックで、自分の振り返り、自己評価、議論を行います。2日目は1ヵ月後に実施されますが、「私が求めるものをどのように手に入れられるのか」に関するものです。ここでは就職戦略や、履歴書の書き方、自分のストーリーについて話します。私たちは、参加する女性の実際の仕事探しの一連の流れとして取り組みます。私は、受講生が

企業の最近の雇用動向を理解し、女性たちが効果的なアプローチをとれるように支援します。そして、受講生たちは同じような状況にいるほかの女性との気軽に議論し、楽しんでいます。

私はこのワークショップを数多くの都市で開催し、非常に安い値段で提供するために他大学と連携しています。これまでに数年にわたり、イェール、エモリー、スタンフォード、シカゴそしてロンドンビジネススクールとも連携してきました。米国のその他の多くの大学も、プログラムを展開し、女性がキャリアを再開するのを支援するプログラムを提供しています。一部のロースクールやメディカルスクールでは、特定のスキルを再構築するコースを提供しています。これらの授業料は非常に高いものなのですが、弁護士や医師がプロフェッショナルとして復帰するためには必要なものなのです。iRelaunch（アイ・リローンチ）という会社の web サイトには、女性がキャリアトラックに復帰するのを支援するプログラムを提供している企業や大学の包括的なリストが紹介されています。

女性の仕事復帰のために私たちがができる支援は沢山あります。私は、女性が仕事を完全に辞めてしまう前に賢い意思決定するのを、もっと支援できると考えています。例えば女性に対してキャリアマネジメントの支援を提供したり、各ステージにおいて計画や準備について議論することは、女性が職場に戻る道筋を確保せずに仕事を離れるのではなく、戦略的な意思決定をするための助けとなります。女性が現役で働いている時に、良い条件で交渉するのを支援するほうが、まったく仕事を離れてしまっただけよりも良いのです。そして私は、組織のあらゆる階層での多様性について柔軟に考えることは、その企業で働いている社員にとっても価値があることを、日本企業を含め、企業の方たちも理解していると思います。しかし、もし女性が離職を決意したなら、私たちは大学として、彼らが常に時流に遅れないために最新情報にアクセスし、プロフェッショナルのネットワークを生かしていく支援ができると考えています。雇用者との結びつきを維持しておけば、本人が復帰したい時にそこに職がある可能性が高まります。その結びつきを維持することが鍵です。

大学として、私の場合は大学院としてですが、卒業生は信頼できる指導と教育を受けられることを期待しています。時には途方に暮れてしまって、どちらを向けばいいのか、あるいはどこから始めたらいいいのかわからなくなることがあります。私たちはそういった人達に対して刺激を与え、また復帰できる道筋を与えられると思います
ありがとうございました。

女性のキャリア・トランジションと韓国における大学の役割

クアツ・サングン

クアツ：このシンポジウムにお招きいただき、大変嬉しく光栄に存じます。本日は皆様に韓国における女性を取り巻く課題および女性のキャリア発達について、また、大学の役割についてお話しいたします。

私は梨花女子大学に勤めておりますが、この大学は研究センターの大学であり、かつ教育中

心の大学でもあります。韓国の社会歴史的な背景は米国と全く異なります。大学の役割は、韓国女性の教育だけではなく、政策の策定も含まれます。大学は国の政策立案を刺激しなければなりません。まず初めに、韓国の社会歴史的な背景をお話しします。

韓国女性について、教育の視点から考えることは重要です。まずここで皆さんにお話ししたいのは、韓国における儒教の影響です。儒教は伝統的な価値観ですが、今日でもなお韓国で大変優勢です。理想的な女性は、hyun-mo yang-cheo とされていますが、その意味は良妻賢母です。それゆえに男女間の不平等が支配的なのです。しかし昨今は、Jun-moon yeo-sung、キャリアウーマンという意味ですが、これが新しく浮上しつつあります。

私たちは今、大きな変化に直面していますが、それは女性の間での高等教育の拡大により引き起こされています。梨花女子大学校は、1886年に創立された韓国初の女子大学です。最近、私たちは女性の地位の向上と社会への参画に注目しています。というのは高等教育が、女性の社会や政治への参加に刺激を与えているからです。韓国の多くのフェミニスト達は、今日のポストモダン社会において女性のキャリアが何を意味するのかを考えなければいけない、と思っています。女性にとってキャリアの意味は男性とは異なります。また、女性のライフサイクルについても考えなければいけません。

女性のキャリアと社会的地位は、4つの重要な要素から形作られることを述べたいと思います。最初に政府の政策があり、2つ目には韓国の歴史的、社会的な背景があります。3つ目は極めて重要ですが、女性運動、女性学、高等教育機関があります。4つ目はグローバル化です。OECD 諸国と同様に、その統計は韓国政府に刺激を与えます。ユネスコもそうです。これらの4つの要素が非常に重要です。もちろんこれらの4つの要素というのは相互に関係するものですが、今日着目したいトピックは女性学と高等教育についてです。

歴史的に見て、韓国のフェミニストにとってこの10年間で得られた最大の成果は、2001年の女性省の設置です。このような省の設置など、国の政策は高等教育機関における女性学の影響を受けています。

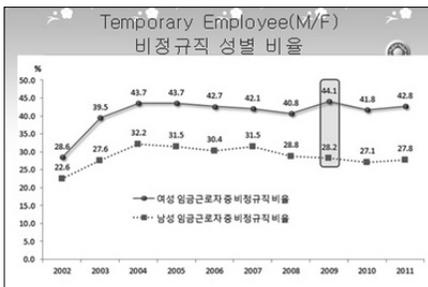
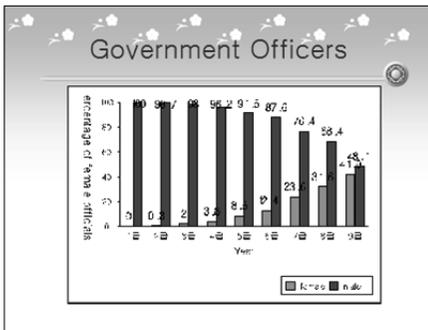
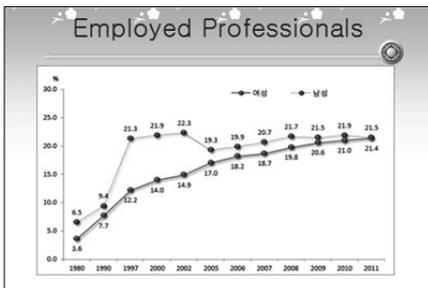
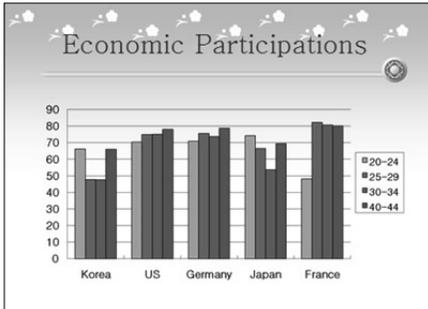
目下、韓国における女性のキャリア発達の問題は、以下に要約できます。第一に女性の政治的および社会的地位が顕著ではないことです。第二に女性は文化の面において非常に力があることです。例えば児童教育や家庭生活において、女性は家族のメンバーとして非常に力があります。高等教育は男女問わず拡大しています。女性の地位は、教育を通じて拡大し、女性は文化的な資本を蓄積してきました。それゆえに、多くのフェミニストは、賃金労働、非政府団体の活動、家事労働などすべてが女性のキャリアとして認められるべきであると主張しています。私たちはフェミニストの観点から、女性の能力開発について別の方法を探ろうとしています。

女性は、ほとんどの場合、家族や社会において世話をするという立場でした。ですから、フェミニストとして、私たちは男性支配的な生産性指向の社会を、生活文化指向のフェミニスト的なものに変えていきたいのです。幸運なことに、私たちは労働基盤型では

Women's Status

Economic Participation(%) /					
	30-34yrs	45-49yrs	Home	HDI	GEM
Norway	82.7	86.0	87(%)	2	1/70
US	75.6	79.1	87(%)	3	10/70
Japan	57.1	71.8	82(%)	9	31/70
Korea	48.5	64.6	88(%)	31/20*	63/70 68** 108/135**

(*UNDP, Human Development Report 2003/08**/2012**)



なく、知識ベースの経済の時代にいます。この情報社会は、女性が知識創造者として経済や社会に参加するのに適しています。女性の可能性は、インターネットでの社会的な学びや、学習サークルにおけるネットワークにより大きく開発されるのです。

私たちは韓国女性の現状を十分に研究する必要があります。12年ほど前に、私は日本女子大学のある調査プロジェクトに参加し、それは今日ここにいらっしゃる大野先生が責任者でした。その時の調査では4カ国、ノルウェー、米国、日本、韓国を比較し2003年に結果が報告されました。最初のスライド「女性の地位」をご覧ください。GEM、これはGender Empowerment Measureの略ですが、韓国は極めて低い地位にあります。その後とられた統計では2008年では68位、2012年には依然として108位で、世界でも最も低いレベルにあります。大沢先生も日本と韓国の状況の違いについて言及されていましたが、韓国では女性の家事労働時間の割合が高く、経済的な参加が低いという問題がいまだに存在します。次のスライド「女性の経済活動への参加」でもご覧いただける通り、韓国女性の社会経済活動への参加度合いは非常に低いです。3つ目のスライドは被雇用者の統計結果です。上の線が男性、下の線が女性の傾向を示しています。2011年段階では、男女はほぼ同じ水準にあるのですが、問題は「プロフェッショナル」という概念で、これは例えば保育業など女性の伝統的な職業を含めているという点です。各国の高い地位にいる女性の割合に関する統計では、韓国は最下位です。米国やカナダなどその他の国は、高い地位にいる女性の割合はずっと高い値となっています。韓国政府の計画では、この数字は20%まで引き上げられるべきだとしてい

ますが、現状ではまだ17%ぐらいです。4つ目のスライドには、国家公務員の男女の比率が示されています。問題は、女性の合計数ではなく、職位における男女の比率です。女性はほとんどが低い職位に就いています。高い職位にはごくわずかな女性しか就いていません。最近の統計結果では、韓国の男女の経済的参加率は非常に違います。女性の参加度は50%を下回っています。5つ目のスライド「非正規労働者として働く男女の比率」に示しているとおり、非正規労働者についても、男女間で大きな乖離があります。女性の非正規社員は、男性に比べて高いことがわかります。女性の経済参加のもう一つの問題として、職業活動の中断があります。女性の経済参加状況は、M字型カーブです。この統計は2010年のものですが、未だにこのようなM字型カーブの問題があります。しかし、男性のグラフは一貫して高い水準となっています。

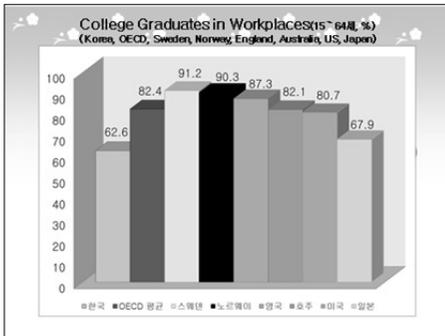
さて、女性のキャリアの移行における大学の役割についてお話ししましょう。研究をリードする大学の立場からお話ししたいと思います。第一に、大学は社会政策をさらに進化させなければいけないこと、第二に女性を取り巻く課題に関する調査研究を行うこと、そして第三に女性の教育です。韓国では、女性学と社会政策は、非常に密接に関係しています。1982年に韓国女性開発研究所が設立され、2001年に女性省が設置されましたが、こうした政治的決定は女性学と女性運動の影響を受けています。当時、政策の目標は、男女平等という価値を促進し、女性の社会参加を高め、水平的な家族関係を実現させ、男女が意思決定において同等に参加することの出来る社会構造を築くことでした。また、男女平等の考え方を政策やシステムに取り入れることの推進も政策の目標でしたが、興味深いことに、教育省は2001年に伝統的な男女差別的要素であった女子学校の教育方針を見直したのです。また地方および議会選挙において、候補者の3割は女性でなくてはならないということになりました。国の支援する大学については、教授職のうち20%を女性としなければなりません。

次に女性学が女性のキャリア・トランジションにもたらす影響について見てみましょう。まずこの女性学という分野ができたということが非常に重要です。1970年代初頭までは、韓国社会で女性学というものは知られていませんでした。梨花女子大では、女性学という分野を作るのに、様々な段階を踏んできました。まず韓国女性研究所を作り、女性学では初の学部レベルのコース、修士および博士プログラムを創設しました。また韓国における女性学の研究機関同士の学術的な交流を進める上で主導的な役割を果たしてきました。さらに韓国女性学会を立ち上げ、これらの活動は韓国の政策や女性運動、そして女性のキャリア・トランジションにも大きな影響を与えてきました。

近年この韓国のフェミニスト学の中心となっている価値観は、「男女平等志向」から「男女の性差を認める」いった方向にパラダイムシフトを迎えています。生活の質が、量よりも重要になってきています。韓国社会は深刻な家族問題や社会問題に直面しています。従って、女性のキャリア開発についても、新しいアプローチが求められています。

次に大学教育と女性のキャリアの相互関係についてです。まず大学教育において、女性

のアイデンティティと自信の向上が大変重要です。女性のケアの倫理や育児の価値も考慮される必要があります。最近はこの梨花女子大学で新しいフェミニスト文化が生まれています。これは **Saeng-myung feminism** と呼ばれております。**Saeng-myung** という言葉は、生けるものにおけるエネルギー、活力を示す非常に力のある言葉で、死という意味の対極にある言葉です。これは従来型のフェミニズムとは区別されています。また、女性と労働、高齢化など新たな課題も浮上しています。生涯教育や女性のキャリア・トランジションは、きわめて興味深い用語になっています。



大学教育を通して、女性のエンパワーメントを活発にすべきです。このスライド「働く大卒女性の割合」は最近の統計ですが、韓国の大卒女性の経済参加率は、西洋諸国に比べて非常に低いことが示されています。しかしほとんどの韓国の女性は、高等教育を受けることに熱心です。

私ども梨花女子大のケースをご紹介します。私も梨花女子大のケースをご紹介します。女性のキャリア・トランジションに関して2種類の教育を行っています。ひとつが学術型のコースで、もうひとつが非学術型のコース、ほとんどが生涯教育です。学術型の教育課程として、大学、一般大学院、それから専門大学院も設けております。非学術型の教育プログラムとしては、学位取得のプログラムと学位を取得しないタイプの教育プログラム、遠隔型の生涯教育コースも設置しています。キャリア関連教育は、一般成人女性を対象としているため、非学術型コースに設けられています。成人女性を対象とした学位を取得するプログラムは教育省に認可されており、単位制で、必要とされる単位を取得すれば学士号を取得できます。これは梨花 U-II カレッジと呼んでいるのですが、いわゆる社会人大学です。いったん大学を卒業した後、結婚や様々な状況を経て、再び大学に戻って来る人達が対象のプログラムです。このように、以前の専攻の他、2つ目の学士号を取得できることとなります。こういった学士号を取得するプログラムや、国家資格などを取得することで、女性は仕事の状況が改善したり、新しいキャリアを始めたり、自らのよい振り返りが出来るようになるのです。

学位取得をしない生涯学習のプログラムも多岐に渡っており、専門的な資格がとれるコースやスペシャリストを養成するコース、あるいは様々な分野の CEO コース、リベラルアート、ミュージックアカデミー、企業向けの教育プログラムもあります。私がこの生涯学習センター長を務めていた当時は、こういったコースが学期ごとに120程あり、3,000名を越える学生が履修していました。また梨花女子大では遠隔型の生涯教育、つまりオンライン課程を新しく設置しました。このオンライン教育の利点は、韓国全国の学生が履修できることです。

今日の課題は、女性のキャリア・トランジションにあたり、なぜ大学において女性の生

涯教育が求められているのか、ということです。一つには、韓国の女性にとって大学が生涯教育機関として最も好まれていることがあります。またフェミニスト的な観点から、女性は大学の生涯教育を通して、自己の振り返りが出来るようになったことがあります。

2010年に行った調査結果をご紹介します。調査の対象は20歳から60歳の女性1,000名です。調査の結果、大学の生涯教育に対する強いニーズがあり、大学の成人向け学位取得プログラムへの参加意欲が高いということが示されました。また、高等教育機関の教育制度のオープン化が早急に必要とされていることがわかりました。もうひとつ興味深い結果があります。カリキュラムに対するニーズです。特定の専攻科目や、理論と実践を融合した科目、実生活のライフサイクルに合ったもの、職業に関連したり、文理融合型科目が欲しい、など様々でした。大学には、目標指向、活動志向、学習志向の人々に対する生涯学習の提供者としての役割が求められているのです。このように、女性は大学教育を通して、認知的、精神的、政治的、経済的なエンパワーメントを期待しているのです。また研究会やNGOのネットワークを作りたいという希望もあります。

私の発表の結論として、フェミニストの観点からいくつかの社会的な問題と女性のキャリアについて述べたいと思います。現代の韓国は新たな課題に直面しています。社会的な問題として、高い離婚率や低い出生率、校内暴力などがあります。政府は、女性省に家族を加えまして、名称を女性家族省といたしました。このような社会的な状況の下、女性のキャリア・トランジションはどのような方向を目指すべきなのでしょう？今、新たな動きとして、フェミニストの価値観が見直されてきています。私たちが目指しているのは思いやりや相互の信頼に基づいたフェミニスト的な世界を作り、フェミニストの文化を醸成することです。それが女性のキャリア・労働に新たな意味を与えることになります。大学の役割は、研究と教育においてさらに重要になります。それは次の3点においてです。第1に高等教育機関の革新で、教育制度のオープン化、女性のキャリアサイクルの支援を行う必要があります。第2に女性のキャリア・トランジションとエンパワーメントに関する研究と教育、具体的にはフェミニスト文化の醸成やワークファミリーバランスの実現などに関するものです。第3に生き方やキャリアについて、これまでとは異なる選択肢を模索することです。それには、女性一人ひとりのストーリーが必要で、それらを蓄積することでフェミニストの価値観が醸成されます。

結論として述べたいのは、韓国社会における緊急の課題が仕事と家庭のバランスであることです。“育児とキャリア”のジレンマは、もはや個人の問題ではありません。政府のレベルで、ワークファミリーバランスの支援に関する政策が必要です。大学は、政策研究と女性のアイデンティティ教育を通して、女性が上手なキャリア・トランジションを行い、バランスの取れた生活を実現するのに貢献しなければならないのです。

ご清聴ありがとうございました。

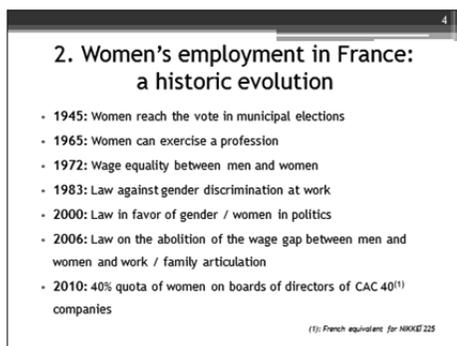
労働市場におけるフランス女性—大学が直面する新たな課題— シャーリーン・ミレー

ミレー：まずはじめに、本日はお招きいただきましてありがとうございます。この素晴らしい東京という都市、そしてこの素晴らしい大学にお招きいただいたことは、私にとって大変名誉なことです。

私の本日の発表ですが、タイトルは”労働市場におけるフランス女性—大学が直面する新たな課題—”です。まず始めに、経済環境の変化についてお話しします。

女性の労働市場への進出は、間違いなくこの10年間最も顕著な現象として見られました。女性は労働市場において重要な役割を果たしています。上手く仕事をしていくことが、人生にとって非常に重要です。というのもフランス社会では、それは社会に組み込まれていることを示す非常に重要な基準であるからです。しかし今日、社会的また経済的な環境は大きく変わってきています。フランスも欧州の他の国々と同様に、経済的な環境、労働市場はより不確実性が高まり、変わりやすく不安定になりつつあります。そういった中で、仕事に就いていく、仕事を通じて社会に入っていくプロセスが、より困難なものになっています。

以上が簡単な導入部ですが、本日の私の発表は以下のように進めていきます。最初に、社会あるいは歴史的な観点から女性の就労問題について、改めてその立ち位置を確認したいと思います。そしてこの歴史的な進化の重要性に関して強調していきたいと思います。2番目に、労働市場における女性の地位に関する格差が引き続き存在するという点について述べたいと思います。また、女性の雇用における出産の影響についてもお話ししたいと思います。さらには仕事と家事、この2つの側面のバランスについても触れます。結論の前に、私からフランスの学術界における女性の地位について、またこういった専門的なキャリアにおいてフランスの大学が果たす具体的な事例もご紹介したいと思います。



まず1つ目のスライド「フランスにおける女性の雇用：歴史的な進化」は、フランスにおける女性の就労の歴史的な進化について示しています。フランスの労働市場における女性の役割をよく理解していただくために、現在我々が直面している課題に関して、女性の就労の歴史における主要な要素を、いくつか簡単に振り返ってみたいと思います。まず1945年にフランス人女性に初めて、地方選挙における参政権が認められました。また出産休暇というものが義務化され、給与の50%が保障がされることになりました。1965年に女性は初めて夫の許可なく就労することが可能になりました。1972年には、同一の仕事に対して男女の賃金の平等を課する法律が定められました。1983年には職場における性差別を禁じる法律が施行されました。2000年には男女の平等な政治参

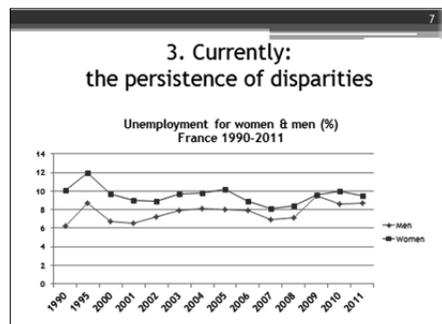
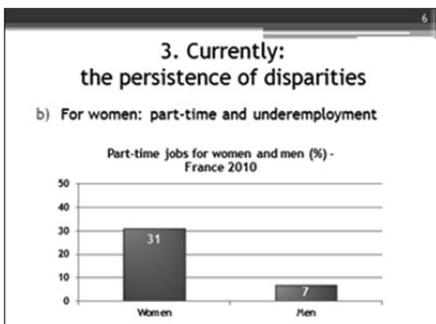
画を促進する法律が定められました。2006年には、職場における男女の賃金格差の差別的措置の撤廃と、仕事と家族の調和に関する法律の施行が決まりました。また2010年には、2016年までにユーロネクストパリ（旧パリ証券市場）に上場されている時価総額上位40社について、取締役会における女性の割合を40%とするという義務を課する法律が導入されました。



それでは今日の状況はどうなっているのでしょうか。先ほど女性がフランスの労働市場に進出していく過程を簡単に振り返ってみました。現在、我々はどこにいて、女性は労働市場においてどのような地位を与えられているのでしょうか。ここでは、女性のキャリア発達について良く理解するために、女性の労働市場における活動率と女性の雇用形態に着目してお話し

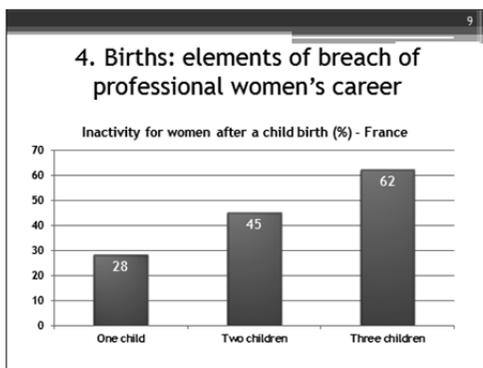
します。2つ目のスライドは、フランスの労働市場における女性比率を示しており、年を経るほど高くなってきていることがわかります。2010年には、15歳から64歳のフランス人女性の66%が労働市場に参加しています。1975年にはこの比率は50%でした。働く女性の割合は、男性に近くなってきつつあります。しかし活動している産業、就労率、仕事の種類などに大きな男女格差があります。男女では、就業している産業の種類に大きな違いがあります。例えば福祉の分野では、女性が男性よりも多く働いています。

2番目に女性は男性に比べ、非正規雇用率が高くなっています。3つ目のスライド「非正規労働力率の男女比較」は2010年のグラフですが、女性の給与所得者のうち、31%はパートタイム、つまり非正規の職に就いています。一方、男性ではこの数字が7%となっています。何故でしょうか。2つの事情から説明できます。ひとつには女性の場合、家庭生活と職業生活を融和させる上でより大きな制約を受けていることがあります。また、女性の方が、パートタイムや福祉・サービス分野でスキルレベルの低い仕事に就く人が多いことや、男性に比べて短期の契約の仕事に関心が高いことがもう一つの理由です。この20年間を振り返ると、女性は男性以上に失業状態や不完全就業状態に置かれてきました。女性の失業率は4つ目のスライド「失業率の男女比較」のグラフからもご覧いただけま



すが、すべての年において男性に比べて高い率になっています。最後に男性と比べて女性は、キャリアを中断することがより頻繁に起こります。労働市場への参加率は、特に幼い子どもを抱えている場合に、より大きく違います。女性は男性よりもキャリアを中断することが多く、それは特に子育てのためです。その結果、労働市場における女性の参加率に大きなダメージを与えます。例えば2010年では、30歳から35歳の女性の18%が就業していませんが、同じ年齢グループの男性は就業していない人はわずか4%でした。

まとめてみますと、確かに女性の労働市場への進出は進んでいます。しかし主にはパートタイム、非正規就労に甘んじざるを得ず、安定していないし保障も十分ではない。さらに男性より、キャリアを中断せざるを得ないことが多い。これは何故なのでしょう。女性のキャリアの中断というのは、一般的には出産によることが多いのですが、それだけが唯一の理由ではありません。例えば病気にかかってそれが回復するまでの期間、仕事を中断する、あるいは配偶者や家族に付いていく必要があるから仕事を中断するという場合もあります。しかしながらデータによると、子どもを出産するごとに女性の活動が低下すること、特に出産が重なる人ほど仕事を中断する比率が高くなることが示されています。



5つ目のスライド「女性のキャリア中断の要因としての出産」に示されているように、例えば第1子を出産し1年後、少なくとも1人の子どもがいる母親の28%が活動を休止している状態です。そして第2子を出産した1年後、少なくとも2人の子どもがいる母親の45%が就労していません。第3子出産後になりますと、3人以上の子どもを抱えた母親の

62%が無就労となっています。

男女の労働における平等が達成されていないばかりか、過去数年間において、フランスでは状況が悪化しているように思われます。特に、フランス女性の雇用状況がヨーロッパの中で大変良い状況であるならば、子どものいるフランス人女性の置かれている状態はこれとは大きく異なっています。25歳から35歳の女性の労働参加率は92%となっていますが、これは扶養する子どもがいない場合です。2人子どもを抱えていて、1人が年齢3歳未満の場合、そうした女性の参加率が50%に低下します。従って第2子出産による女性の雇用への影響は極めて重要です。就業の一時的な中断や、労働時間の減少は、第2子、第3子出産後の方が、第1子出産後よりも頻繁に見られます。教育水準が低い女性は最も不安定で、配偶者が働いている場合、仕事を辞める可能性が高くなります。女性にとってキャリアを中断することによる恩恵はありません。休んでいる期間が長く続くほど、女性のキャリア発達にはマイナスの影響が多くなります。女性のキャリアは断片化しがちで、時には中断します。労働市場に参加していないことは、長期的には賃金や昇進

の可能性にマイナスの影響を与えることが示されています。このようなキャリアの断絶や中断は、不安定さや不確かさにも繋がりがねません。

多くの研究者が、女性のキャリアと家庭生活との統合には障害があり、その結果キャリアが断片的であることを指摘しています。残念なことに、女性が個人として、職業人として、こうありたいと願う姿と、労働市場の状況とが上手く合致しないことが多いのです。過去数十年にわたり、様々な進化があったにも関わらず、家庭や子どもの教育などの活動は主に女性が担っており、男女の役割の差は依然として大きいことが多くの調査で示されています。仕事と家庭生活の調和の難しさは、仕事を中断する主な理由であることを多くの研究者が指摘しています。従って、女性は労働市場における就業の可能性について、男性以上によく考える必要があります。

労働市場から最も離れやすいのは、就業しているけれども教育水準が低い女性です。資源の配分という点で考えると、このような女性は、学校を卒業した女性よりも賃金が低いいため、離職しやすいのは当然なのかもしれません。特に、教育手当など賃金水準に関係なく受けられる代替的な収入がある場合、離職につながりやすくなります。

ここまでの私の発表の補完として事例をご紹介します。学術界における女性を対象とした研究で、専門職のキャリアパスに着目したものです。2011年、学生の57.2%が女性でした。ただし、より高い教育レベルではこの比率は異なってきます。フランスでは、大学における階層は2つのレベルがあります。准教授、助教授といわれるレベルと教授のレベルです。フランスではこの2つのレベルに終身雇用資格が与えられます。准教授の女性比率は42.4%で、教授では22.6%です。大学における上のレベルで女性比率がここまで低いのはどうしてでしょうか。この現象は、しばしば“ガラスの天井”と呼ばれていますが、より高い階層に女性が進むときに障壁があることを表しています。

男女間でのキャリアパスとキャリア発達の差をより良く理解するために、履歴書の分析や、インタビューを行いました。その結果、次の2点が明らかになりました。1点目は、近年の大学における労働や労働条件の変化が挙げられます。2点目は、性別による社会的役割の差が依然として存在することです。女性は主に子どもの教育を担当しますが、家庭生活への投資が多い程、プロフェッショナルの分野における投資が限定的になってしまいます。両者とも時間がかかるものであり、端的に言えば、私が「活動の葛藤」と名付けた状況が生じます。この例から、またこれまでの議論から、大学には何ができるのでしょうか？女性に対して知識やトレーニングを与える機関である大学が、仕事と家庭の調和と労働市場への復帰に貢献することができるのでしょうか？

大学は個人の訓練のための機関であることから、女性のキャリア発達における大学の役割は極めて重要です。しかし、そうした大学の役割は始まったばかりです。学術の世界における女性のキャリア開発の事例は象徴的と言えます。私はフランス政府や大学が、社会における女性の役割を推進するための政策やプログラムを提示することを期待しています。フランスは教育制度におけるあらゆるレベルでの平等を推進していきたいと考えてい

ます。政府は2006年に教育制度における男女の平等会議を開始し、平等と差別撤廃のミッションを策定しました。このミッションの目的は、高等教育における平等の推進です。大学もジェンダー間での平等に関するミッションを設定しています。これらのミッションは、大学のコミュニティにおける男女平等を推進し、活動していくためのものです。例えばいろいろなイベントが行われています。まずリヨン第一大学が、大学における平等のためのユニバーシティビエンナーレを開催し、そこで平等憲章が設定されました。また最近の例では、2010年の10月にパリ第七大学がジェンダーの平等学部を設立しました。またストラスブール大学と共同で、公立の高等教育機関における平等に関するプロジェクトマネージャーの常設会議を設置しました。

他にも女性の仕事と家庭生活の統合の推進が期待できる事例があります。例えば工学系の大学では、女性が労働市場に参入するための女性のためのメンター制度を導入しました。残念ながらこのプログラムは、調整や情報共有が上手くできていません。フランスでは他のヨーロッパ諸国より、そういった実践面で遅れています。例えばスイスでは、ジェンダー研究が幅広く推進されていますし、ベルギーではブリュッセルに女性大学が設立されています。フランスでは、女性だけを対象としたプログラムは大きく遅れをとっていますが、個人や職業人としての能力開発に関するプログラムは存在します。フランスの大学は、女性が労働市場に戻るのを促進するために社会的な資源を投入しています。いくつかの地方団体もこのような取り組みをしています。

高等教育、そして大学は、社会を映す鏡のようなものです。いくつもの取り組みが進行中ですが、大学は重要な課題に直面しています。現在、男女の私生活に関して新しいモデルが作られつつあります。このモデルは、仕事と家庭の調和を図ろうとするものです。不平等の撤廃と、女性の雇用推進が仕事と家庭生活の調和という社会モデルを促進します。就労の中断は不平等と不安定を生みます。現在は学校から労働市場まで、男女に差があると言わざるを得ません。男女の平等に関する研究を行うこと、そしてニーズのある特定の人たちに対し、公的な政策によって効果的に対応することが重要です。フランスの大学は不平等に関して報告するだけでなく、さらに一歩進んで行動していくことが必要だと思います。例えば、女性向けの雇用プログラムが期待されています。女性もまた、労働市場における力です。私たちは、社会全体の発展のために活動していく必要があると思います。

ご清聴ありがとうございました。

昭和女子大学における女性の再就職支援

小原 奈津子

小原：こんにちは。昭和女子大学の小原です。冒頭に大沢先生から日本の女性の就業状況について詳しくご説明がありましたが、昭和女子大学の女性の再就職支援でやっていることを、再就職支援の具体例として紹介させていただきます。

このプログラムは平成19年度の文部科学省の「社会人学び直しニーズ対応教育推進プ

ログラム」という委託事業に採択されたものです。委託期間は3年間で、その間補助金を頂いていましたが、それが終わった後も本学の社会貢献事業のひとつとして毎年プログラムを検証し、改善しながら継続して今に至っています。

このプログラムは、結婚や出産、家庭の状況等により、就業を中断した社会人女性が、個人の適性や能力を生かした再就職や起業、あるいは地域活動への参画へとつなげる自己開発を目指すものです。内容としては再就職のための情報収集や仕事を進めるための高いスキルを身に付けるという技術面と、再就職に対するモチベーションを上げていくという精神面の両面から向上させることを目指しています。

本学の大学としての貢献の仕方は、社会科学系のカリキュラムの一部を利用する、そして在学生対象に行っていた就職支援プログラムを参考にして、本学が蓄積した生涯学習システムを活用して、基礎的なスキルや最新のビジネスの情報の収集法などを修得していただくということになっています。それからグループワークによるアサーティブネストレーニングをやっており、この中で受講者がお互いに話し合い意欲を高めていくことを目指しています。また、本学の託児所の子育て支援機能も活用しています。このようなプログラムを通じて女性が子育てと学習を両立させて、希望する時はいつでもキャリア形成を目指せるという環境を、世田谷という地域の中に創設しようとしています。そしてこのプログラムを通じて女性が就業や子育てなどの主婦の経験を生かしつつ、自信を持って社会参画ができるように、女性の成長を促したいと考えています。

このプログラムは、卒業生だけでなく、世田谷区にある昭和女子大学に通って来ることができる女性全員が対象となっています。年に1回、定員40名、週に2日で1日90分2コマを開講します。授業は主婦が出やすい曜日と時間帯に設定して、必修科目および選択必修科目を合計11週やっています。この他、選択科目を設定しています。運営は本学の教職員による運営委員会が設置されており、協議をして改善しています。先程触れたように、昭和女子大のNPO昭和が東京都の認証保育園の昭和ナースリーを開いています。このナースリーを一時保育施設として、有料ですが解放しています。

ここで講座のコースの説明をします。コースは再就職コースとプチ起業コースの2つに分かれています。起業というとビジネスになりますが、例えば自宅や場所を借りて自分の特技、料理、手芸、フラワーアレンジメントなどの、いわゆる「お教室」や、ネットショップを開いたり、自分の生活ペースをあまり変えないで仕事をしたい人のためのコースです。そのため「プチ」起業と名付けています。

2コースの必修科目には、「最近の女性の再就職状況」や「自己を知る」などの共通の科目もかなりあります。その他再就職コースでは就職活動をするためのスキルを学びます。履歴書の書き方や面接の受け方などです。プチ起業コースでは起業のノウハウを中心に学びます。

午後の科目にキャリアプランニングゼミナールが両コースに共通してあります。これは週ごとに違うテーマでグループディスカッションしながら自分の考え方を整理していく授

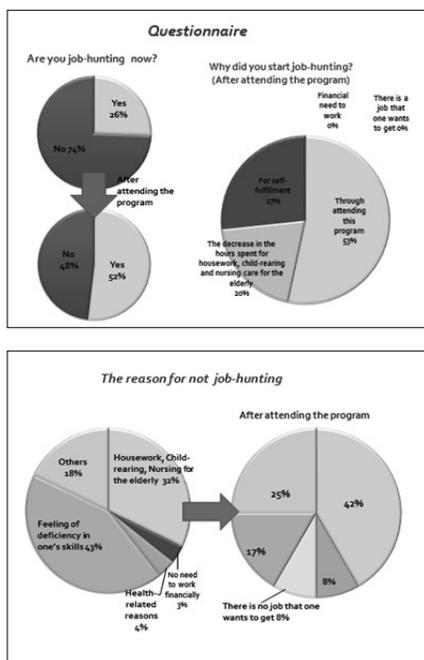
業です。自分にとっての仕事は何だろう、家族と仕事をどういうふうにはバランスをとって位置づけていくか、ライフワークバランスも含め様々な問題を受講生同士で共有しながら考えていきます。そして選択必修科目として、エクセル、ワードの基礎を中心としたパソコンスキルを学びます。あるいは日本語講座としてプレゼンテーション法やコミュニケーション、文章の書き方などを学びます。パソコンと日本語の科目はどちらかを1つ、あるいは両方を取ってよいことになっています。選択科目は本学の学部の授業です。キャリアデザインやビジネス関連科目などを、再就職しようとする人にも参考になるように提供しています。これらの授業は、学部の学生と受講生と一緒に聴く機会になっています。

従ってこの講座では、まず、自己を知る、つまり自分の良さは何なのか、弱さは何なのかということを知り、目的を明確にし、自信を深め、そして自己を表現することができることを目指します。それからライフワークバランス、仕事についての考えも確立する、さらに就職に必要なテクニック、ITやコミュニケーションスキル、就職するための就職情報知識を身に付ける、あるいはプチ起業コースの場合、起業のノウハウを知る、ということ併せて学習し、再就職あるいは起業にチャレンジするプログラムになっています。このように、精神面と実際のスキルの両方から支援する内容は、バージニア大学と共通していると思っています。

プログラムの改善のために、毎年修了生にアンケートをとり、成果を検証します。「今、就職活動していますか」ということを受講前に聞くと、「(就職)活動しています」が26%です。受講後では「(就職活動)しています」という回答は52%になったので、受講することで就職活動する人が倍になっています。「就職活動を始めたきっかけは何ですか」

の質問に対して、53%の人は、「受講したのでやりたいと思った」、その他20%は家庭の事情、家事や介護のための時間が短くなったことが理由です。そして残りの27%は自己実現のためです。

次に、就職活動していない理由として、受講前で最も多いのは、「スキルが不足しているように思う」であり、次に「家庭環境」、「その他」ということでした。受講後では、「スキルが無いから」と思っている人は40%から17%に減りましたが、「家庭環境」でなかなか時間がとれないという理由の人が多くなりました。25%の「その他」の理由の中に、「勉強で忙しかったので修了式が終わってから就職活動したい」という理由と、例えばお子さんが今度受験するので、その受験が終わったら就職活動をしたい、



今その準備ですという人が何人かいました。ただ単にモチベーションが上がらなかった人が25%いるわけではありませんでした。

次に、「就職するためにはどのようなスキルが必要だと思いますか」の質問を受講前に聞きました。この結果、27%が「パソコンスキル」でした。これは日本の求人広告には、「パソコンができる人」と書かれているものが多いためだと思います。次に「自信」でした。イングリッシュ先生も指摘されていた通り、再就職に踏み出せない理由は、自信と就職するスキルが無いことです。コミュニケーション力の不足というのもありました。

受講後、「就職に必要なということが身に付いたと思いますか」と聞いたところ、「パソコンのスキル」28%、「自信」24%、それから「再就職活動のスキル」が32%であり、私共の狙いが成果としてほぼ現われていたと思います。

「受講前に身に着けたいと思う力」は、先と同様に、「パソコンスキル」、「プレゼンテーション」「就職活動のためのスキル」「外国語」、それから「コミュニケーションスキル」でした。この講座の後、「何が身に付いたと思いますか」の質問に対しても同様に、「パソコンスキル」、「プレゼンテーション」、「就職活動のためのスキル」であり、成果がみとめられました。ただ、「語学のスキル」がゼロであったことは、学部の授業の課題なのではないかと思っています。

今年7期目ですが、ここに示すのは、1期と2期の修了時の就職状況です。1期生は、正規雇用が2名で、非正規雇用が20名、自営が4名でした。1期生は36名中26名が何らかの仕事に従事しています。2期目は受講者数が少なくて27名でした。当時の定員は30名でしたが、結果として27名中の15名が仕事をしております。正規雇用が1名、非正規雇用が14名、自営は無しです。この非正規雇用は契約社員、派遣社員、外注パートタイムを指します。当初は、正規雇用が振るわず、残念な感がありました。40代の女性が多かったので、正規雇用で就職するのが難しいということもあります。しかし受講生によく聞いてみると、今は最初の段階なので非正規雇用あるいはパートから始めていきたい、このまま進めていって子どもがもう少し大きくなって全力投球できるようになったら正規に働きたいという声がかなり聞かれたので、まず第1段階として非正規雇用で始めることもいいのではないかと思います。

年度によって社会情勢も変化し、メンバーによっても違うわけですが、1期から8期まで



で平均すると正規雇用と非正規雇用を合せて、約36%の人が仕事に就いています。そして受講前から仕事を持っていた人は10%あまりいるので50%程度の人は講座の修了時に仕事に就いています。7期からプチ起業コースを始めたので、7期で起業した人が顕著に増えています。プチ起業コースを受けた人が実際に起業を実現したことがわかり

ます。

以上のような結果ですが、これからどのように改善するかは、継続課題です。この講座の特徴は、知識やパソコンスキル、プレゼンテーションスキルなどの技術面に、「自己を見つめる」「キャリアプランニングゼミナール」などの、精神面の学習を加えた総合的なプログラムを大学で提供しているところであると思っています。

高等教育を受けた女性が結婚や育児、夫の転勤などの理由で仕事を辞めてしまったが、それでも社会と関わっていききたいという希望を潜在的には持っているにも関わらず、長期間働いていないことから社会復帰していない人が、日本にはたくさんおられます。男性も女性も等しく高等教育を受け、社会も本人や家族もかなりの投資をしているにもかかわらず、その投資された教育成果を、何らかの形で還元できないのはとても残念であると思います。

子育てや介護をしていた専業主婦の期間も空白ではなく、その経験も活かして社会復帰し、職業を持って社会に貢献していただきたいと願い、本学はこのようなプログラムを実施しております。

【ディスカッション】

大沢：それでは、これからディスカッションを通じてさらに議論を深めていきたいと思えます。いろいろな問題が指摘されました。長い時間軸の中で、女性の権利がどう確立され、男女の平等がどう進んできたのかということもお話のなかで出てきました。確かに働く女性が増え、その中で進歩したこともあるけれど、子どもの数が増えると女性の離職率が高まるという共通の問題を各国が抱えていることも明らかになってきました。



私は、特にリーマンショック以降、日本の社会の中で「新しい変化が起きているのではないか」と考えてきました。それは、データからはまだ読み取れない。そこには現れていないような新しい、例えば若い世代の意識の変化があるように思います。男女が有償労働と無償労働を平等に分担するために、各国ではどのような変化があるのか。今回は、女性にフォーカスをした訳ですが、実は、背後に男性の問題があります。無償労働の多くが女性の肩にかかっているとすれば、家庭での不平等が労働市場での不平等になります。これをどう是正していったらいいのかということも含めて、少し皆さんからのお話をうかがいたいと思います。イングリッシュ先生、アメリカの最近の変化を教えてください。私たちの社会にある固定的な役割分業を、どうやって崩したらいいのでしょうか。大学の役割は何なのでしょう。この辺りについてお答えいただけたらと思います。よろしくお願いします。

イングリッシュ：今の質問にできるだけベストを尽くして答えたいと思います。確かに、アメリカの男女平等は前進してきたと思いますし、世界でも同じであろうと思います。5年くらい前に日本に参りました時と比べ、日本の男性のジェンダーに対する見方が変わってきていると感じます。一方アメリカでは、若者たちの考え方は変わってきていると思います。それはおそらく親の経験を見て、あまり育児に関与しなかった自分たちの親のようにはなりたくない、という考え方が強まってきているのではないかと思います。手元にデータはないのですが、たとえば若者の男性の層、20才から35才くらいの人たちは、もっと家庭生活に参加するようになっていきます。これは働く女性にとって朗報です。なぜなら、家庭生活と仕事の両立が皆の問題になったときに、それが解決されるからです。これが女性の問題である限り、解決は難しいです。そうは言ったものの、いろいろな業界を見ると、仕事と家庭の両立の進み具合は様々です。たとえば、投資銀行業界はファミリーフレンドリーな業界ではないと思います。女性にとっても男性にとってもワークライフバランスの観点から言えば、そうではない、ということです。

そういった状況を踏まえて、大学では変化を起こすためにどんな支援ができるのでしょうか？第一に、大学は明日の、もしかしたら、今夜のかもしれないが、ビジネス界におけるリーダーを生み出しているということです。ですから、私たちは個人が多様性の文化を作ること、そうした文化が多様性を推進するということを理解するのを助けなければなりません。

私どものダーデン経営大学院は、フォルテ財団のメンバーです。この財団は、女性に対してビジネスの領域でリーダーになることを啓発する活動をしています。フォルテ財団のメンバーである民間企業と大学は、よりよい環境にするために共に活動をしています。

最後に、当大学院のウイメン・イン・ビジネスというワークライフバランスについて議論をするクラブについてお話しします。いつもは「ワークライフフィット」という言葉を使います。というのは、「バランス」を取るのは大変難しいからです。このクラブは男性も招いて、というか巻き込んで議論をします。女性だけで話をするのではない、女性と男性が職場について話をするのです。私は男女が共に議論し、協力することがさらなる進歩につながると考えています。

大沢：ありがとうございました。では、ミレー先生。

ミレー：私も先ほどのイングリッシュ先生と同様の意見で、これは女性だけの問題ではなく、社会全体の問題だと思います。ただ、このお部屋を今拝見しますと全員女性のように、先ほど男性が一人おられたかもしれませんが、今この部屋には男性が見受けられない、ということで、やはりここから始めるべきだと思います。ぜひ、男性にこのような場にお越しいただき、実際にこのような内容を見て、また、聞いていただきたいと思います。というのは、やはり社会全体の問題であるからです。それに加え、これからは文化の

ダイバーシティ、多様性というものを育んでいく必要があるのではないのでしょうか。そのためにまず大学で、女性に関するジェンダーの多様性や、あるいは男女の平等といったものをテーマとしたコースを創設するというのもひとつかと思います。私は博士課程の在籍中に3年ほど教壇に立ちましたが、その時に准教授と一緒に「ジェンダーに関する教育」というコースを作り、学校における女子生徒をテーマにして、女性の仕事をはじめ、様々な問題を取り上げました。今思うとこれが始まりでした。

2番目に強調したいのは、職場の問題は家庭との両立との問題だけではないことです。今日の社会において、女性にとっても男性にとっても、職場における高いプレッシャーが最も重要な問題です。時間的なプレッシャーが高いのです。

大沢：ありがとうございました。では、クアツ先生、お願いします。

クアツ：私も実は驚きました。このような統計では、ほとんどの欧米諸国は女性の経済活動への参加は韓国や日本よりも高いと思っていました。しかし、フランスでさえも女性が第一子、第二子、第三子と子どもを持つほど、仕事の中断率が高くなるという同様の問題を抱えていることが分かりました。私はこの状況がどうして起こるのか、もっと探りたいと思います。私はフランスでは、政府が子育てに関してきわめて支援的だと聞いていたから、驚きました。もう一つの問題として、新しい家族の問題があります。これについてはミレー先生にお聞きしたいです。

さらにもう一点、政府の政策が女性の再就職の促進にきわめて重要であるということを上げたいと思います。例えば韓国では、どのような企業が家族に優しいのか、ということ調べようと試みています。また、男女平等省では、男女の平等教育を推進するためにコンテストも行っており、小中学校で行われている男女平等を促進するプログラムを競うもので、賞が



与えられます。教師や両親も学校で行われるプログラムへの参加が推奨されています。毎年、男女平等省が男女平等に関するプログラムを持つ学校をいくつか選んで、スポンサーとして支援します。私自身も学校の選定にたずさわりました。これが省庁が後押しするプロジェクトの一つです。

また、国レベルでもこういう男女の平等を振興する機関があり、政府の役人や企業の労働者を対象とした様々な教育プログラムがあります。公的な機関には、従業員に対する男女平等教育プログラムの実施が義務付けられています。このような教育プログラムがあっても、最も重要なのは政策で、出産や育児に伴う有給休暇をどのように組み立てて、実施していくのかということです。これは女性だけでなく、男性も対象です。また、長期の有

給休暇が取れるのはどのような仕事か、そうした仕事は韓国女性の間で、競争率が高く、これを見きわめるのは大変重要です。今日で一番大切なのは、有償労働と家族・家庭生活のバランスをどのように実現していくかということです。

大沢：ありがとうございました。最後に小原先生お願いします。

小原：先ほども出ていたように、大きな意味では社会や企業のシステムや政府の政策が女性の役割分業を大きく変える力となると思います。他方、教育機関で、私たちの女子大学でできることは、やはり女性のキャリアデザインというか、仕事に対する考え方を確立することも重要で、教育プログラムの中でキャリアをデザインする力を強化していくことだと思っています。

昭和女子大学も、キャリア関連の科目を必修にしています。それは、就職率の数値を上げるためではありません。先ほどもずっと話があったように、女性は男性に比べて仕事を続けていく中でいくつかの困難があります。その困難の時に、いくつかの選択肢があります。その中で、やはり仕事を辞めるという選択肢を選んでしまう、あるいは選ばざるを得ない状況になるのですが、その岐路に立った時に、自分がどう考えるかということも大事であるということを学生に伝えたいと思います。

それから、私共がやっている再就職支援についての、軽い話題を1つあげます。プログラムの名前は、ママでなくてもいいのですが、「ママ、チャレンジ！」で、呼称を「ママチャレ！」と言います。夏にそのイベントをしました。このようなプログラムに参加するには夫の理解、あるいは家族の協力がどうしても必要です。それで、今回のイベントには父親教室などをやっている「Fathering Japan」と「ママチャレ」の修了生に講師をお願いしました。

最近の5年間で傾向は変わってきましたが、若いお父さんと赤ちゃんとお母さんのグループが、かなり多かったです。女性にとって仕事を続けるのは子どもが生まれた時にかなり困難を伴いますが、子どもを育てる時の楽しみも必ずあります。Fathering Japanの人から、「子育てはすごきたいへんだが、男性にもこのような楽しみもある、このような喜びもあるよ」ということを話していただきました。そういうパパ向けの教育活動も必要だと思います。

それから、「ママチャレ」の修了生が、講座の感想をディスカッションしました。この中で、かなりハードなパートに就職した人の話がありました。長期間働いていなかった女性なので、何回も「仕事を始めなければよかった」と少し後悔する時もあったらしいのですが、子どもの態度が変わってきたとのこと。言わなくても洗濯物を取り入れるなど、お母さんを手伝うようになり、お母さんの仕事が終わったら「ご苦労さま」という声をかけてくれるようになったそうです。ある日、遠足でじゃがいもを掘り、お母さんが帰ってきたらジャーマンポテトが台所の机の上に、「お母さん、お疲れさまでした」とい

うメモと共にあったそうです。この時彼女は涙が出そうになって、仕事をやっていたよかったですとつくづく思ったそうです。

このような具合に連鎖的に家族の考えが少しずつ変わってくるということも、次の世代のためには必要と思います。彼女の家庭の場合、残念ながら夫は全然変わらず、「私が甘やかしたのがいけなかった」と言っていました。しかし、次の世代を変えていくことも重要であり、社会のシステムを変えることに加え、このような草の根的な、個人の活動で変えていくことも1つの改善策だと思いました。

大沢：どうもありがとうございました。フロアーの皆さんになかなか質問するチャンスをさしあげることができずに申し訳ありませんでした。どうぞ、この機会に手を挙げていただけたらと思います。

質問：日本でも男女共同参画や育児休業など、制度面は進んできているとは思っていますが、全体としてみると、再就職が厳しかったり、管理職の割合が低かったり、賃金が少なかったりという面の改善はゆっくりしています。それはシステムに問題があって、男の人が稼ぎ手で、女の人が家庭内のことをやるという今までの日本の社会モデルからなかなか抜けられないような状況があるのだと思います。そうしたシステムの疲弊から抜け出すには、どのようなことをしていったらよろしいのでしょうか。大学としてできることや、学生活動でできること、そういったことについて、お考えを教えてくださいと思います。

質問：最近の状況というところで、韓国のクァッ先生にもう少し詳しくお尋ねしたいです。韓国では、女性が家庭に、というような儒教的な思想がまだ強く残っているということなのですが、昨今の経済危機により、共働きしないと経済的にも厳しいというような状況になってきているとお聞きします。状況が変わってきていることで、女性自身の意識も変わってきているのではないかと思うのですが、その辺りはどうでしょうかということと、国も女性が働き続けることや、女性の管理職比率を上げていこうというような取り組みを進められているとお聞きするのですが、その効果は上がってきているのか、どうでしょうか。

質問：再就職に今、トライしているところなので、とてもたくさんのヒントをいただきました。子育てでキャリアが一旦切れて、それから再就職を、というとき、子育てのために週3回しか働けないから悪い、というような気持ちをどうやって拭い去って社会に入るかということが課題になると思うのです。その辺で、何か共有できるヒントがあれば教えてくださいと思います。

質問：女性が、特にキャリアデザインを意識して考える機会をもてるのか、人生の中で何回もキャリアの設計ができるか、ということに関連して、「どのタイミングに、どういう支援をしていくのが良いのか」というタイミングの軸について、それぞれお考えを伺いたいと思います。

大沢：社会システムのことについては後回しにさせていただいて、クアッ先生、ミレー先生の順番で質問に答えていただけますか。あと、どのタイミングでキャリア支援をしたらいいのかについてはイングリッシュ先生をお願いします。

クアッ：ご質問ありがとうございます。私からは2つの質問にお答えします。まず大学が男女の平等をどのように促進できるかということですが、最も大事なことは大学が政策に関する研究を行い、政府の男女平等に関する政策を刺激することだと思います。また、女性を教育し、男女平等という点において考え方を変革してもらうことです。今日、多くの発表者が女性自身のアイデンティティと自信について指摘していましたが、これは大変重要です。2つ目の質問については、特に韓国の場合ですが、伝統的に儒教の思想が深く根付いています。しかし最近では、政府の政策が人々の考え方の変化を促しています。例えば2004年に家父長制度の見直しが行われました。韓国では、男性だけが家族の長になれるとされていたのですが、2005年にはこれが見直され、その後、子どもは男の子が好まれる現象は消え去りました。以前の「子どもをひとり持つのであれば男の子」という考え方が変わってきて、今は女の子が好まれるようになってきました。伝統的な状況が変わってきているのです。家父長制度の見直しは、女性の経済参加も促しています。政策が変更された結果、女性が自信を取り戻しつつあります。子どもが娘であっても息子であっても、キャリアを積むために労働に参加しなければならないと女性たちは考えています。これは大きな変化です。

大沢：時間の関係で、あとひとつだけ。どのタイミングでキャリア支援をしたらいいのかという質問に、イングリッシュ先生、答えていただけますか。

イングリッシュ：いつ、カウンセリングをするかというタイミングですが、1回きりということではないと思います。男性も女性も関係なく「どのように人生を歩んでいきたいのか」、また「キャリアをどのような形で選択していきたいのか」、そして「ゴールをどうしたいのか」ということに関しては、継続的に考えることではないかと思います。これらは言うは易し、ということですが、というのは、社会の圧力があるからです。これは文化には関係ありません。私は何をすべきか、何をすることを求められているのか、ということです。繰り返しますが、女性、男性ともです。ですから大学在学中も卒業した後でも、最初の職業に就く、2つ目の職業に就く、そういった中で継続して「将来はどういうことをし

たいのか」、そして、「目標を達成するためには、最良の方法は何か」ということを考え続ける必要があります。

私は 1986 年に大学を卒業しましたので、もう 50 歳近くになりますが、私を含め女性の卒業生は、「仕事を辞めて、子どもを持ちたい」とか、そういったことはお互い、口にはしませんでした。幸運なことに、少なくともアメリカにおいては、男女を問わず、キャリアの計画に関して進んで話をします。結婚する前であっても、そのような話をします。ですから大学としては、様々な段階で、グループディスカッションを促進しなければならないと思っています。

大沢：ありがとうございました。たくさんの質問をお受けしたのですが、余り時間がなくて充分にお答えすることができずに申し訳ありませんでした。

岩田：皆さま、長時間どうもありがとうございました。大体このようなシンポジウムは、最後になると、これからという感じで、そういう意味でいろいろなフラストレーションもあることだと思いますが、時間となりましたので、これにて閉会させていただきます。最後にパネリストの 4 人の先生方と大沢先生に拍手をお願いします。

(了)

「女性のキャリア支援と大学の役割に関する調査」速報

1. 問題の背景と日本女子大学リカレント教育課程の歩み
2. 調査の目的
3. 調査対象者と期間、方法
4. 主な調査結果

調査主体

日本女子大学現代女性キャリア研究所
大学における女性の再就職支援プログラムの開発研究プロジェクト

1. 問題の背景と日本女子大学リカレント教育課程の歩み

女性の就労支援が社会的課題とされて久しいが、近年はウーマノミクスという表現が用いられるなど、女性の能力活用が社会活性化のための重要戦略であることが強調されている。国の政策においても、今春、中小企業庁が「新戦力発掘プロジェクト」として、育児等で一度退職した再就職を希望する女性たちを対象に、再就職支援事業を立ち上げた。中小企業での職場実習（インターンシップ）を通じて、職場経験のブランクを埋め、再就職へのきっかけをつかんでもらおうというもので、新たな支援の試みとして注目される。

これまで、女性の再就職支援に関しては、地域の女性センターやNPO等の民間団体などさまざまな立場から取り組まれてきたが、就労を希望しながらも再就職の場を得られずに思い悩んでいる女性が多い。『平成23年版働く女性の実情』によれば、潜在的労働力率と就業率の差は、35~39歳で最も大きく15ポイントである。さらに高学歴女性を対象とした再就職支援については、女性たちのニーズにあった支援は未だに乏しく、過去には、高学歴女性ほど再就職率が低いという調査結果も示されている（『平成20年版働く女性の実情』）。

日本女子大学のリカレント教育課程は、こうした背景のもと、四大卒女性を対象とした初めての再就職支援・教育プログラムとして、2007年9月よりスタートしている。この教育課程の前身は、「キャリアブレイク中の女子大学卒業生のためのリカレント教育・再就職あっせんシステム」として、本学が立案し、文部科学省の2007年度委託事業「社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラム」に採用された事業である。以後、大学卒業後就職しても、育児や夫の転勤、あるいは自分の進路変更などによって離職した女性に1年間（春・秋入学の2学期制）のリカレント教育を提供し、修了者に再就職先を斡旋することを一体化したこの事業を「リカレント教育・再就職システム」と呼称し実施してきた。この「リカレント教育・再就職システム」は、2007年12月に施行された改正学校教育法によってそのステータスが変わることとなり、改正法施行後の最初の学期である2008年4月1日より、大学の課程として日本で初めての「リカレント教育課程」となった。さらに2010年3月31日をもって、文部科学省の委託事業から独立し、日本女子大学独自の教育課程として生涯学習センターに所属し、運営していくこととなった。

大学が女性を対象にこうした再就職のための教育と支援に取り組むのは、日本では初めてのことであり、これまでの職業訓練的なプログラムではなく、能力開発や大学の学部科目以上のレベルでビジネス科目を提供するという新しい試みは、社会的関心を集めている（註1）。

2. 調査の目的

現代女性キャリア研究所では、女性のキャリア支援とそこで果たすべき大学の役割について明らかにすることを目的に、「女性のキャリア支援と大学の役割についての総合的研究」（平成23～27年度・文部科学省私立大学戦略的研究基盤形成支援事業）を実施している。本調査は、その一環として、日本女子大学がいち早く女性の再就職支援として取り

組み始めたリカレント教育課程修了生を対象に行ったものである。

調査の主な目的は以下の2点である。1点目はリカレント教育課程に集ってくる女性たちは、どのようなキャリア・プロセスをたどり、どのような就労意欲をもっているのか、その実態を把握すること。大学の再就職支援につながってくる層の特徴を明らかにすることで、支援の方向性を探る。2点目は、実施から6年を経たりリカレント教育課程への評価を計ることである。リカレント教育課程は2007年9月よりその前身がスタートしている。4年生大学を卒業した就業経験のある女性を対象とし、4月入学と9月入学があり、受講期間は、それぞれ1年間である(註2)。女性の再就職支援を目的としたこうした教育プログラムは、日本ではまだ少なく、充実した教育実践を目指すためには、この間の授業への評価や、教育効果について点検することが必要であろう。さらに、リカレント教育課程における経験がその後のキャリアや生き方にどのような影響を及ぼしているのかを確認することで、再就職支援における大学の役割について検討していきたい。

以下の速報では、主にこの第1点目について報告する。

3. 調査対象者と期間、方法

調査対象者や方法については、以下の通りである。

日本女子大学リカレント教育課程には、これまで250名が入学した(2007年9月入学の第1回生～2012年9月入学の第11回生まで。2012年度末での入学者数)。内、1年間の教育課程を修了したものは140名である(第11回生は現在課程途中なので、第10回生までのうち修了した人数)。本調査では、教育課程を修了したこの140名を調査対象とし、リカレント教育課程の所属機関である生涯学習センターの協力を得て、2013年3月に郵送法で調査を実施した。転居先不明で返送されたものが11通あったので、郵送数は129票。うち得られた回答数は74票。回収率は57.4%である。なお、入学したものの修了に至らなかった未修了生の退学理由については、本人の病気や進路変更のほか、課程途中で就職が決まった、家庭の事情(夫の転勤・介護など)、リカレント教育課程とのミスマッチなど、様々な理由が推測され、ここにも女性のライフコースが一直線には行かない現状がうかがわれるが、これらについては、今後の調査課題としたい。

調査対象者 日本女子大学リカレント教育課程修了生(第1回生～第10回生)

調査時期 2013年3月

調査方法 郵送による質問紙調査

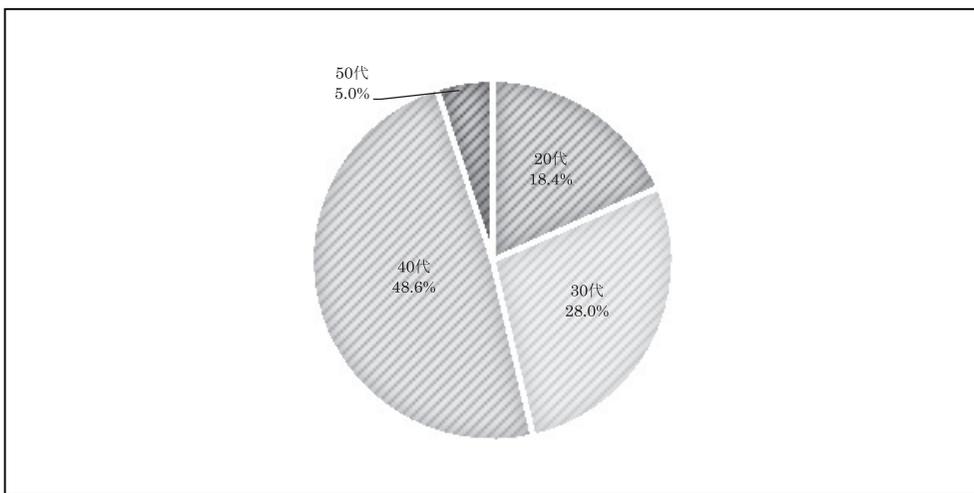
主な調査項目 リカレント教育課程に入学するまでのキャリア・プロセス
リカレント教育課程入学後のキャリア・プロセス
リカレント教育課程での経験について
再就職支援について

回答者数 2012年度までの修了生140名に配布(内転居先不明で11通が返送)
回収数 74票(回収率57.4%)

4. 主な調査結果

(1) 調査対象者のプロフィール

リカレント教育課程に集ってくるのは、どのような女性たちなのか。プロフィールから確認したい。年齢層であるが、以下のデータは、リカレント教育課程がまとめた、受講生の入学時の年齢層データである（以下のHPアドレス参照）。40代が半数近くを占めており、入学者平均年齢は38.5歳となっている。



* 2013年4月時点までの入学者282名のデータ

(<http://www5.jwu.ac.jp/gp/recurrent/about.html#student>. 2013年6月4日アクセス)

本調査対象者の年齢を含めたプロフィールは以下の通りである。

図1 年齢 (n=62) (無回答12人を除く)

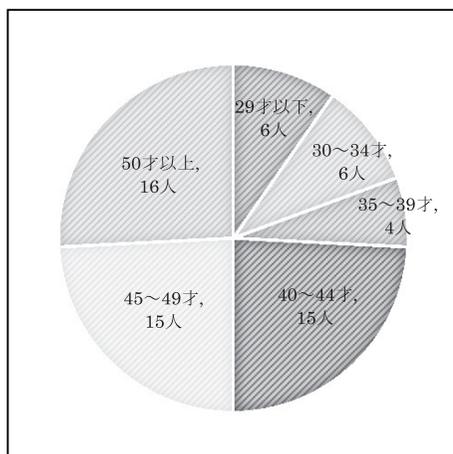
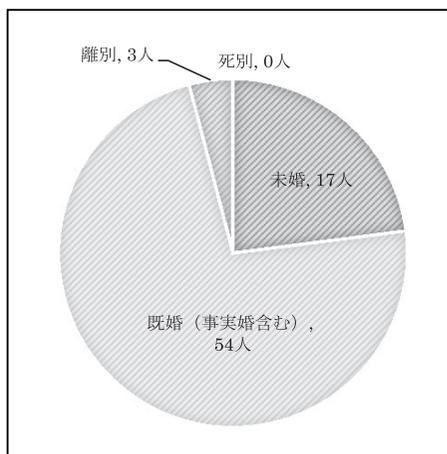


図2 婚姻状況 (N=74)



年齢については、40代が30人で約半数を占め、「50歳以上」の16人(25.8%)を加えると、40代以上で74.2%となっている。「30代」以下は25.8%である。婚姻状況は、「既婚(事実婚を含む)」が54人(73.0%)と7割、シングル女性は3割となっている。

図3 子どもの有無(n=69)(無回答5人を除く)

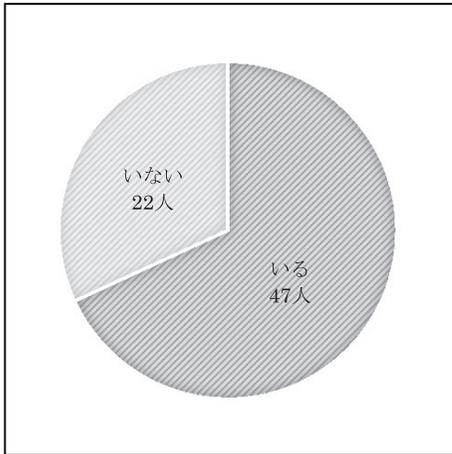
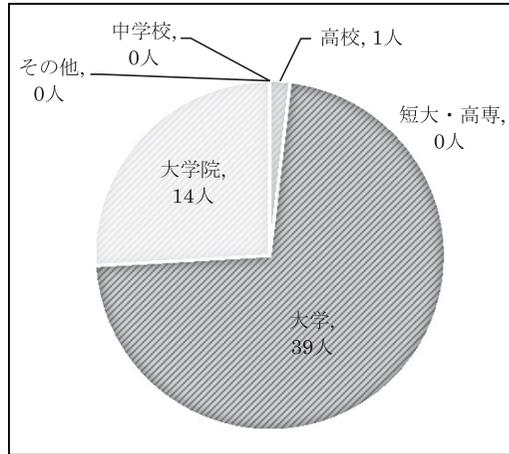


図4 配偶者の学歴(n=54)



子どもの有無を見ると、子どもの「いる」人は47人と約7割を占め、「いない」人は22人で約3割である。配偶者・パートナーの最終学歴は、「大学」が39人(72.2%)と最も多く、次いで「大学院」が14人(25.9%)、「高校」が1人(1.9%)となっている。

図5 現職の有無(n=73)(無回答1人を除く)

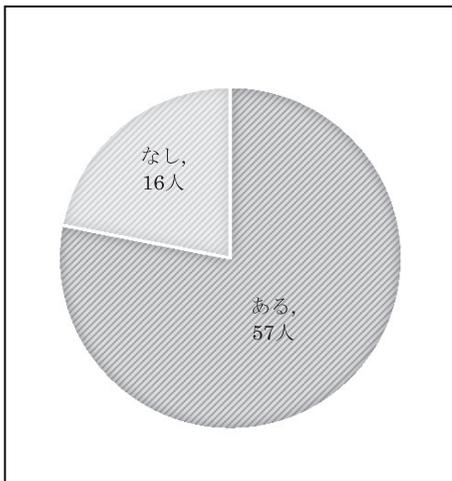
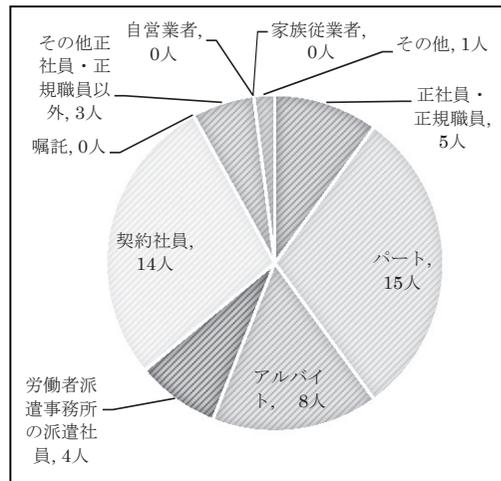


図6 現職の雇用形態(n=50)(無回答7人を除く)



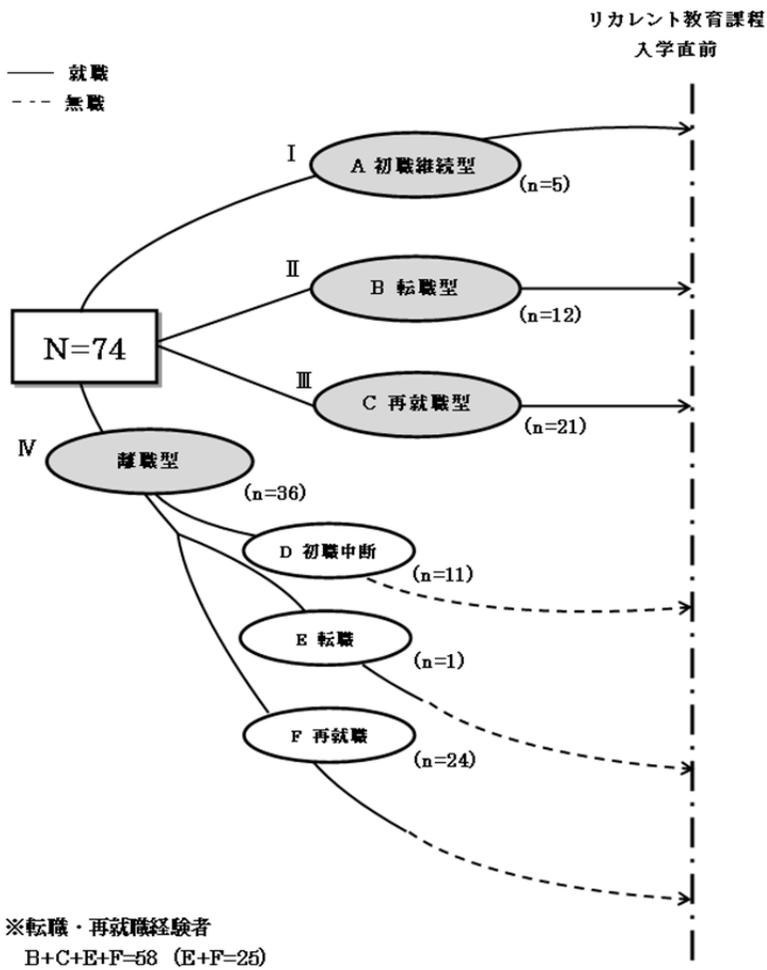
現職の「ある」人は57人(78.0%)、「ない」人は16人(21.9%)である。現職が「ある」人の勤務形態は、多い順に「パート」15人、「契約社員」14人、「アルバイト」8

人、「正規社員・正規職員」が5人、「派遣社員」が4人、「その他正社員・正規職員以外」が3人、「その他」が1人となった。

調査対象者のプロフィールをみると、従来の女性の再就職支援の対象とされてきた、既婚で子どものいる女性（結婚や出産でいったん仕事を辞めた女性）だけではなく、シングル女性、子どものいない女性も、それぞれ3割ほどいる。再就職に対する意欲やニーズも一様ではなく、多様な背景をもっていると推測される。現職については、8割近くの人が「ある」と答えており、調査対象者に限って言えば、修了生の現職率は高い。正規雇用には就いている人は、1割にとどまっているが、必ずしも最初から正規雇用を望んでいるとは限らないようである。多様なニーズのなかでどのような就労選択がなされているのかについては、ていねいに見ていく必要があるだろう。

(2) リカレント教育課程に入学するまでのキャリア・プロセス

図7 リカレント教育課程入学までのキャリア・プロセス



リカレント教育課程に入学するまで、どのようなキャリアを歩んできたのかを示したのが図7である。「離職型」(＝リカレント教育課程に入学する時点で、1年以上仕事に就いていなかった)が36人でもっとも多く、全体の半数近くを占める。「再就職型」(＝1年以上の離職期間を経て仕事に就いていた)が21人で約3割、「転職型」(＝1年未満の離職期間があるが、仕事に就いていた)が12人(16.2%)、「初職継続型」(＝大学卒業後に最初に就いた仕事に入学時(あるいは入学直前)まで就いていたという人)も5人(6.7%)いた。

「離職型」36人のうち31人は既婚女性であり、さらに「再就職型」21人のうち16人が既婚女性である。「離職型」「再就職型」では既婚女性の占める割合が高く、家庭の事情によるキャリアの断続が推測される。逆に、シングル女性20人に着目すると、「転職型」6人、「再就職型」5人、「離職型」5人、「初職継続型」が4人と、多様なキャリアの背景をもっていることがわかる。

(3) 初職について

リカレント教育課程は、就業経験があることが、入学の条件とされている。そこで、初職経験について尋ねた。

図8 初職の勤務形態 (N=74)

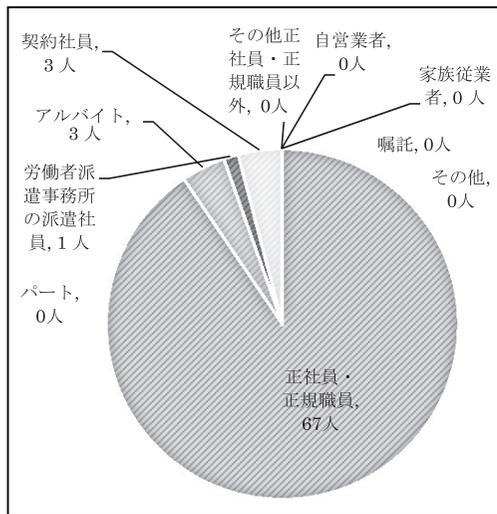
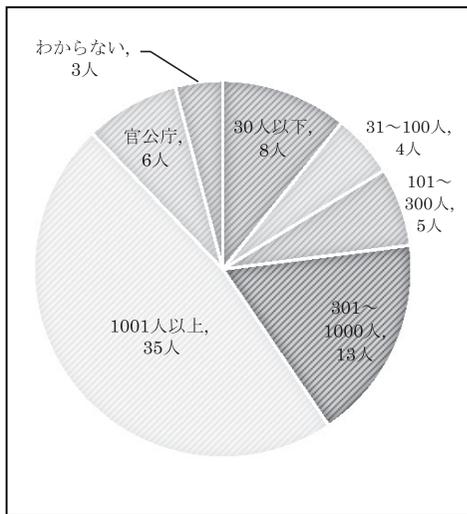


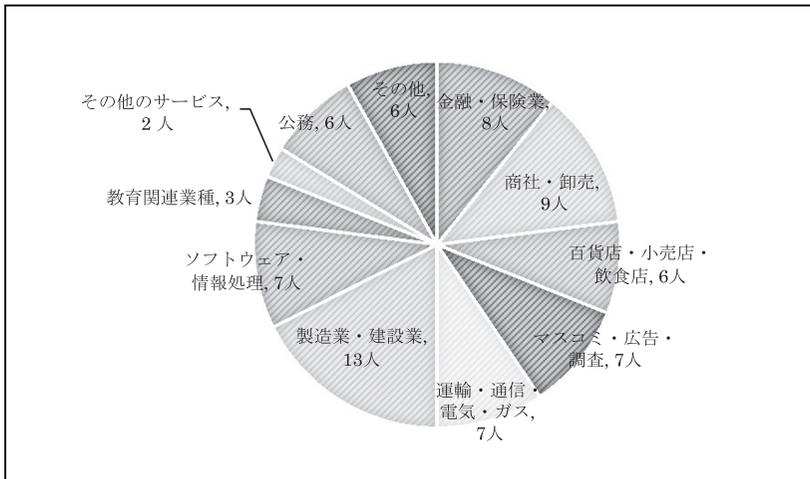
図9 初職の企業規模 (N=74)



初職の勤務形態は、9割が「正社員・正規職員」であったが、「アルバイト」、「契約社員」もそれぞれ3人おり、「派遣社員」が1人であった。

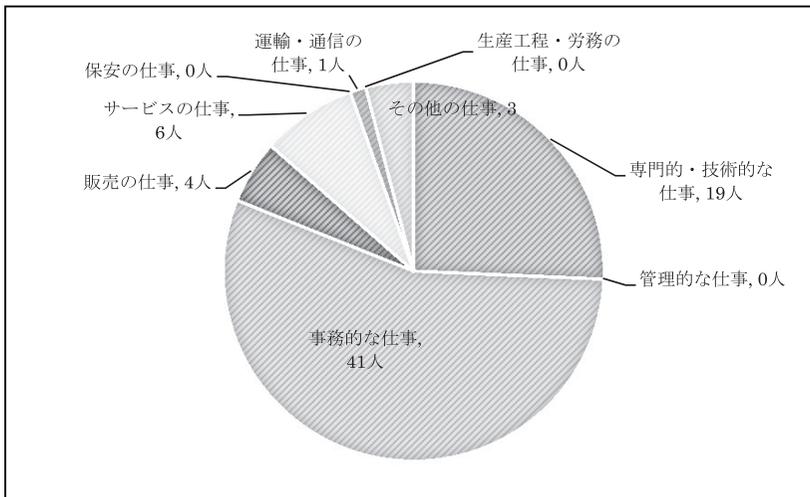
企業規模は「1001人以上」の大企業に勤務していた人が35人で約半数を占める一方で、「30人以下」も1割(8人)いた。

図 10 初職の業種 (N=74)



初職の業種は、「製造業・建設業」が13人ともっとも多く、次いで多い順に、「商社・卸売」9人、「金融・保険業」8人、「マスコミ・広告・調査」、「運輸・通信・電気・ガス」、「ソフトウェア・情報処理」がそれぞれ7人、「百貨店・小売店・飲食店」、「公務」、「その他」がそれぞれ6人、「教育関連業種」が3人、「その他のサービス」が2人となった。

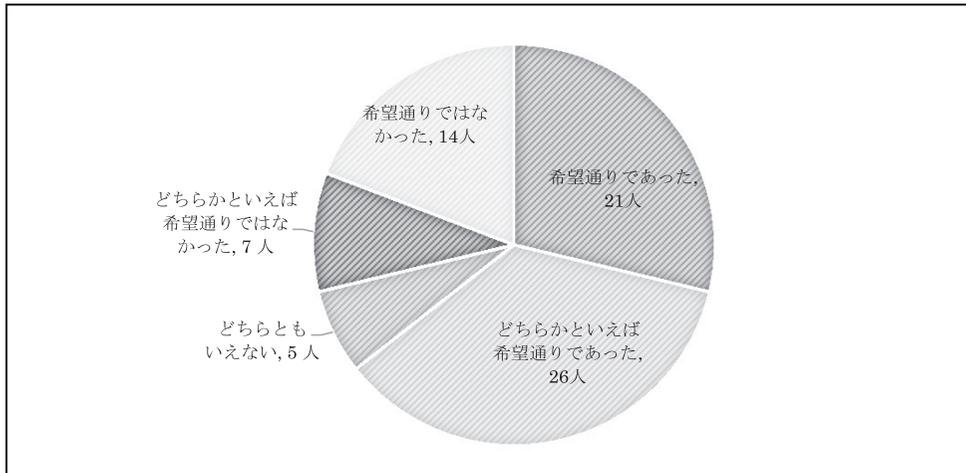
図 11 初職の仕事内容 (N=74)



初職の仕事内容に関しては、「事務的な仕事」が半数以上の41人(55.4%)ともっとも多く、次いで「専門的・技術的な仕事」が19人(25.7%)であった。他に「サービスの仕事」が6人(8.1%)、「販売の仕事」が4人(5.4%)、「その他の仕事」が3人(4.1%)、

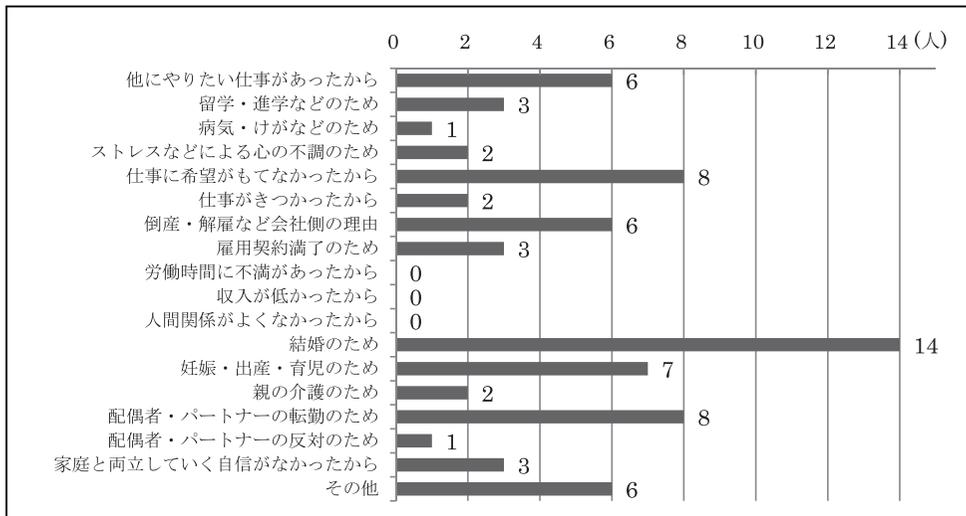
「運輸・通信の仕事」が1人(1.4%)となった。

図 12 希望通りの就職であったか (n=73) (無回答1人を除く)



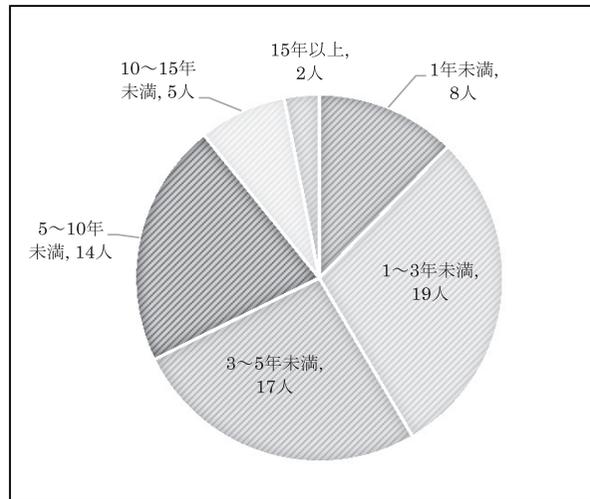
初職が希望通りのものであったかどうかを聞いたところ、「希望通りであった」「どちらかといえば希望通りであった」が47人で6割以上となった。反対に「希望通りではなかった」「どちらかといえば希望通りではなかった」は21人で、3割程度いた。

図 13 初職を辞めた理由1位 (n=72) (無回答2人を除く)



初職を辞めた理由第1位として挙げられているのは、「結婚のため」がもっとも多く14人、次いで「仕事に希望がもてなかったから」及び「配偶者・パートナーの転勤のため」がそれぞれ8人、「妊娠・出産・育児のため」7人となった。

図 14 初職継続期間 (n=65) (無回答 9 人を除く)



初職継続期間は、「1年未満」「1～3年未満」を合わせて 27 人となり、4 割以上の人
が 3 年以内に初職を辞めていた。「5 年未満」までを加えると 44 人となり、7 割近くの人
が 5 年未満で初職を辞めていることになる。

(4) 転職・再就職経験について

リカレント教育課程に入学するまでに転職・再就職を経験している人は 58 人いる。転
職・再就職経験者の内訳は、既婚女性が 45 人、シングル女性（離別含む）が 13 人であ
る。以下、転職・再就職経験についてみる。

図 15 転職・再就職回数 (n=56) (無回答 2 人を除く)

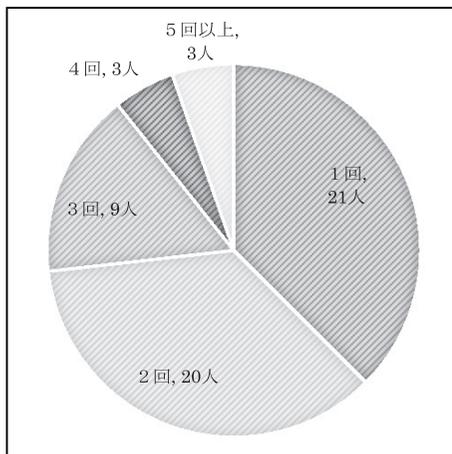
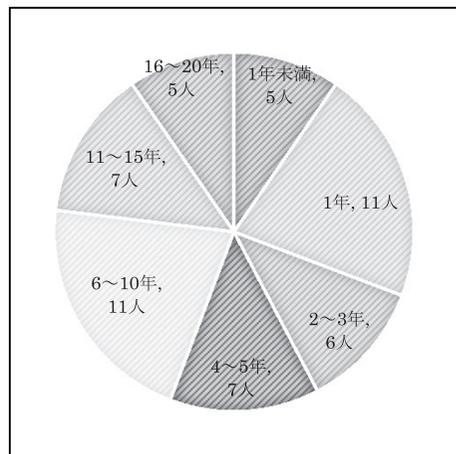


図 16 離職期間 (n=52) (無回答 4 人を除く)

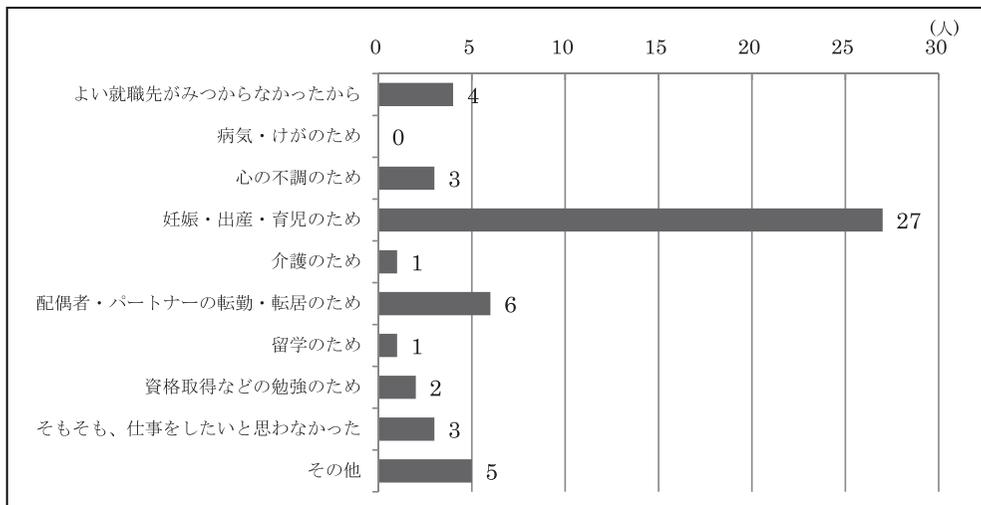


転職・再就職回数は多い順に、「1回」が21人(37.5%)、「2回」が20人(35.7%)、「3回」が9人(16.1%)だった。図は省略するが、未既婚別で確認すると、既婚女性は「1回」が45人中18人と最も多く、以下2回が14人、3回以上は12人となっている(無回答1)。一方、シングル女性は「2回」の人が13人中6人と最も多く、以下1回が3人、3回以上も3人いる(無回答1)。

転職・再就職経験者には「もっとも長い離職期間」について尋ねている。「1年」と回答した人が11人、「1年未満」もあわせると16人で比較的短い離職期間が2割程度。反対に、6年以上の長期にわたる離職期間となっている人は23人で、4割以上を占める。

未既婚別に見ると、シングル女性でもっとも多かったのは11人中5人が回答した「1年」であったが、既婚でもっとも多かったのは41人中11人が回答した「6～10年」であった(図は省略)。

図17 離職期間の理由1位 (n=52)



離職期間の理由を1位から3位まで聞いた。1位で最も多かったのは「妊娠・出産・育児のため」で27人(51.9%)、次いで「配偶者・パートナーの転勤・転居のため」の6人(11.5%)、「その他」が5人(9.6%)であった。「その他」の具体的意見としては、「子どもの預け先が確保できなかった」というものがあった。

離職期間の理由1位を婚姻状況別に見た。既婚女性で多かった順に見ると、「妊娠・出産・育児のため」が25人、「配偶者・パートナーの転勤・転居のため」が6人、「よい就職先が見つからなかったから」が2人だった。シングル女性で最も多かったのは、「よい就職先が見つからなかったから」「心の不調のため」「妊娠・出産・育児のため」「そもそも仕事をしたいと思わなかった」で2名ずつとなった(図は省略)。

(5) 直前職

初職継続型と初職中断型以外の人（リカレント教育課程に入学するまでの間に転職か再就職を経験した人）に、入学前「最後に就いていた仕事」（以下「直前職」とする）について尋ねた。

図 18 直前職の就業形態（n=56）
（無回答 2 人を除く）

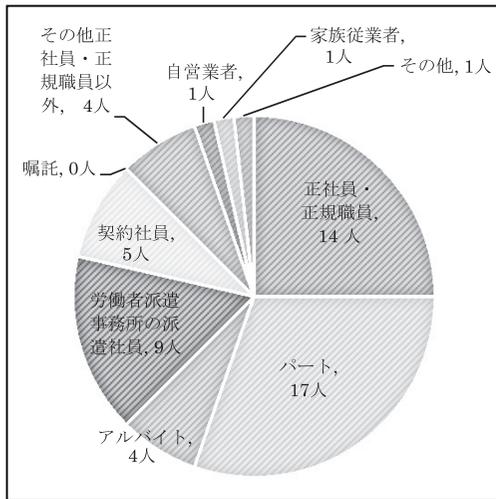
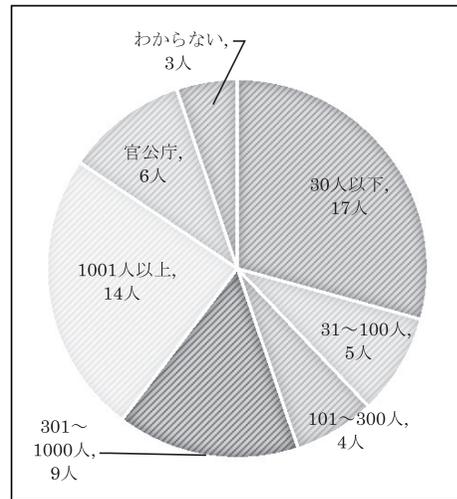


図 19 直前職の企業規模（n=58）



直前職の就業形態では、「パート」が17人（30.4%）でもっとも多く、「正社員・正規職員」が14人（25.0%）、「労働者派遣事務所の派遣社員」が9人（16.1%）、「契約社員」が5人（8.9%）だった。

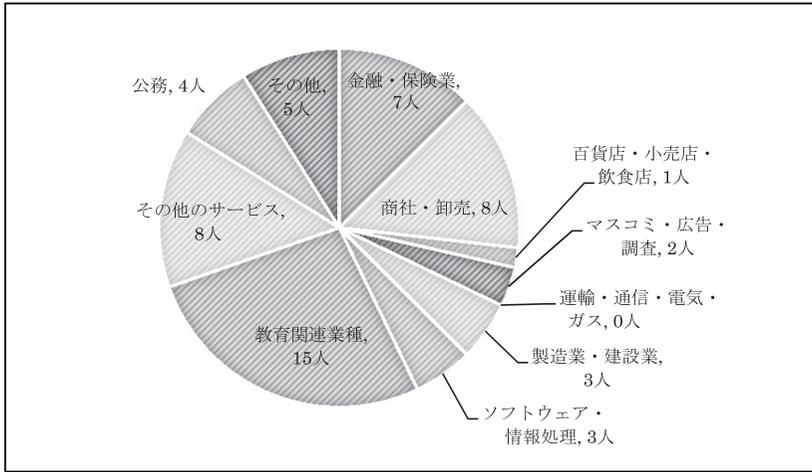
婚姻状況別にみると、既婚女性は「パート」が45人中14人、「正社員・正規職員」が9人、「労働者派遣事務所の派遣社員」が8人だった（図は省略）。シングル女性は、「正社員・正規職員」が13人中5人、「パート」が3人、「派遣社員」が2人だった（図は省略）。

直前職の企業規模を聞いたところ、全体では、「30人以下」がもっとも多く17人（29.3%）、次いで「1001人以上」が14人（24.1%）、「301～1000人」が9人（15.5%）だった。

直前職の企業規模を婚姻状況別にみると、既婚女性では、「30人以下」が45人中15人ともっとも多く、以下「1001人以上」が12人、「301～1000人」が6人だった（図は省略）。シングル女性では「30人以下」、「101～300人」、「301～1000人」、「1001人以上」、「官公庁」がそれぞれ2人だった（図は省略）。

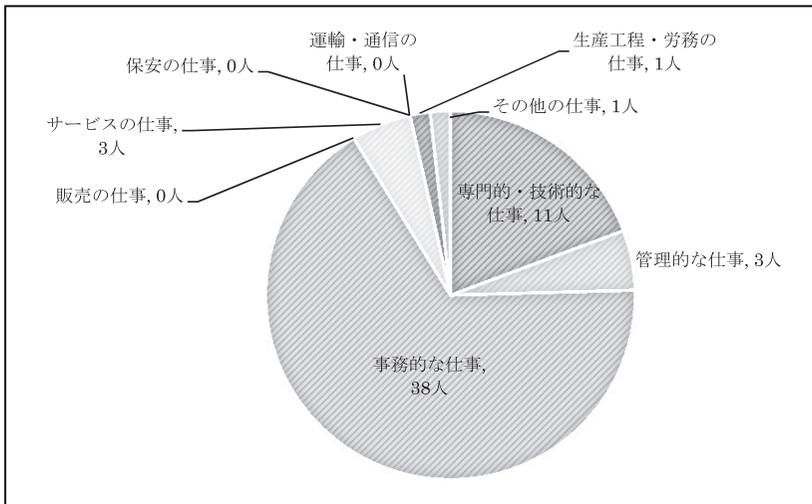
全体としてみると、直前職は初職に比べ、正規雇用の割合は下がり、勤務先の企業規模も小さくなっている。

図 20 直前職の業種 (n=56) (無回答 2 人を除く)



直前職の業種では、「教育関連業種」がもっとも多く 15 人 (26.8%)、「商社・卸売」と「その他のサービス」がともに 8 人 (14.3%)、「金融・保険業」が 7 人 (12.5%) だった。

図 21 直前職の仕事内容 (n=57) (無回答 1 人を除く)



直前職の仕事内容を見ると、全体では、「事務的な仕事」が 38 人 (66.7%) ともっとも多く、以下「専門的・技術的な仕事」が 11 人 (19.3%)、「管理的な仕事」、「サービスの仕事」がいずれも 3 人 (5.3%) であった。

婚姻状況別に直前職の仕事内容を見ると、既婚女性は「事務的な仕事」がもっとも多く 45 人中 31 人いた。以下、「専門的・技術的な仕事」が 9 人、「サービスの仕事」が 2 人である。シングル女性は、13 人中 7 人が「事務的な仕事」、ついで「専門的・技術的な仕事」

事」「管理的な仕事」がそれぞれ 2 人、「サービスの仕事」、「その他の仕事」がそれぞれ 1 人であった（図は省略）。

表 1 初職と直前職との変化（n=58）（単位：人）

	よくなった	どちらかといえばよくなった	どちらともいえない	どちらかといえば悪くなった	悪くなった	無回答
やりがいなど仕事の内容	9	11	17	11	10	
雇用の安定性	4	1	18	16	17	2
給与	5	5	17	8	22	1
労働時間	12	13	21	7	5	
昇進・処遇	1	6	20	9	22	
評価システム	1	1	36	4	16	
研修などの教育訓練	1	6	19	11	21	
職場の人間関係・コミュニケーション	3	11	32	8	3	
自宅と職場の距離	16	12	20	4	5	
仕事と家庭の両立	19	15	19	1	2	

リカレント教育課程に入学するまでの間に転職か再就職を経験した人に、初職と直前職との変化について尋ねた。

全項目のなかで、「よくなった」「どちらかといえばよくなった」が多い項目は「労働時間」「自宅と職場の距離」「仕事と家庭の両立」である。「どちらかといえば悪くなった」「悪くなった」が多い項目は、「雇用の安定性」「給与」「昇進・処遇」「研修などの教育訓練」となった。「どちらともいえない」を選択する人が多かった項目は「評価・システム」「職場の人間関係・コミュニケーション」である。「やりがいなど仕事の内容」は「悪くなった」「どちらかといえば悪くなった」と「よくなった」「どちらかといえばよくなった」は、ほぼ同じ人数が選択していた。

(6) 入学後のキャリア・プロセス

リカレント教育課程に入学した後（修了後も含む）に就いた仕事（=以下「入学後職」とする）について尋ねた。

図 22 入学後職の就職活動の最重視点（n=56）（無回答 2 人を除く）

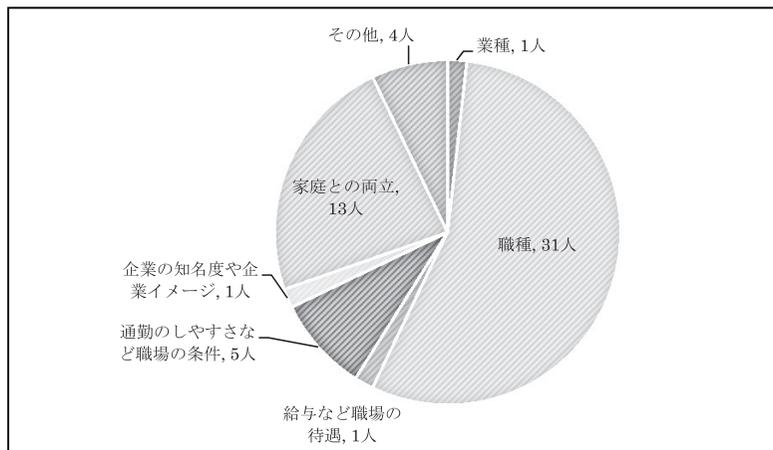


図 23 希望通りの就職ができたか (n=58)

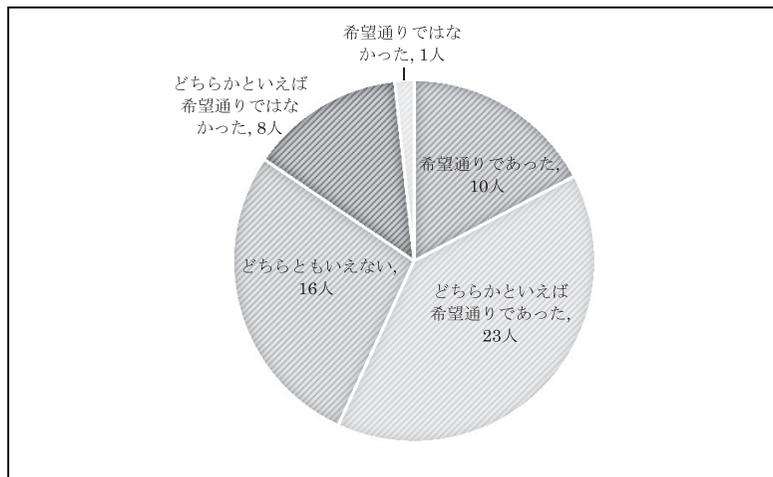
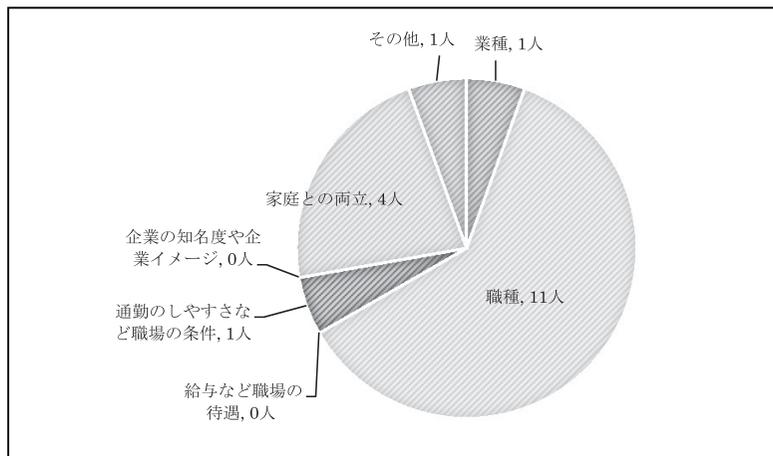


図 24 現職までの就職活動の最重視点 (n=18) (無回答 3人を除く)



まず、リカレント教育課程に入学した後、再就職した人 (58人) のうち、就職活動においてもっとも重視したポイントは、「職種」31人、「家庭との両立」13人、「通勤のしやすさなど職場の条件」5人であった。

希望通りの就職ができたかについてみると、「どちらかといえば希望通りであった」23人、「どちらともいえない」16人、「希望通りであった」10人であった。

リカレント教育課程入学後に就職し、さらに離職・転職をした21人に、現職に就くまでの就職活動で最も重視したポイントを尋ねた。「職種」11人、「家庭との両立」4人となった。

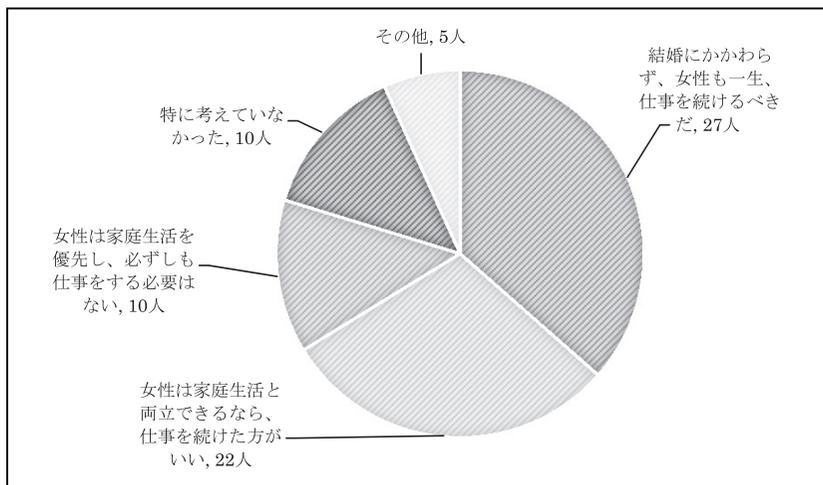
表2 入学後職と現職との変化 (n=21) (無回答2人除く) (単位:人)

	よくなった	どちらかといえばよくなった	どちらともいえない	どちらかといえば悪くなった	悪くなった
やりがいなど仕事の内容	8	6	4	1	0
雇用の安定性	6	2	6	1	4
給与	6	3	3	1	6
労働時間	8	2	4	3	2
昇進・処遇	2	4	10	0	3
評価システム	1	3	11	1	3
研修などの教育訓練	5	4	6	1	3
職場の人間関係・コミュニケーション	4	7	7	1	0
自宅と職場の距離	8	0	6	4	1
仕事と家庭の両立	6	3	6	4	0

リカレント教育課程入学後に就職し、さらに離職・転職をして現職を得た21人に、入学後職と現職との変化について尋ねた。まず、全体としてみると、「よくなった」「どちらかといえばよくなった」と答えた人が、「どちらかといえば悪くなった」「悪くなった」と答えた人より多い。仕事自体にかかわる項目として、特に「やりがいなど仕事の内容」や「労働時間」については「よくなった」8人である。ただし「評価システム」「昇進・処遇」については、「どちらともいえない」と回答している人が多く、「評価システム」が11人、「昇進・処遇」が10人である。「給与」は「よくなった」人が6人いる一方で、「悪くなった」という人も同数いる。

(7) 就労意識

図25 学卒時の就労意向 (N=74)



対象者は、学生時代にどのような就労意向をもっていただろうか。「結婚にかかわらず、女性も一生、仕事を続けるべきだ」が27人で全体の36.5%、「女性は家庭生活と両立できるなら、仕事を続けたほうがいい」が22人で約3割、「女性は家庭生活を優先し、必ずしも仕事をする必要はない」「特に考えていなかった」がそれぞれ10人と1割強であった。

図 26 「女性が働くこと」について (n=72)
(無回答 2 人を除く)

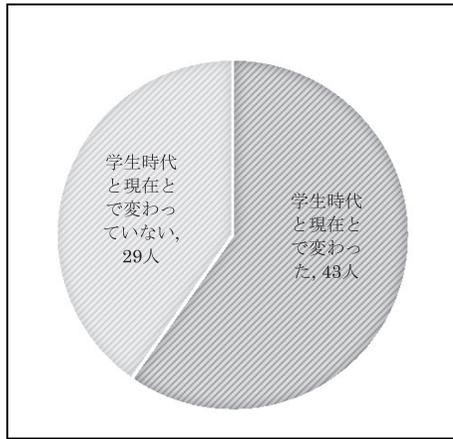
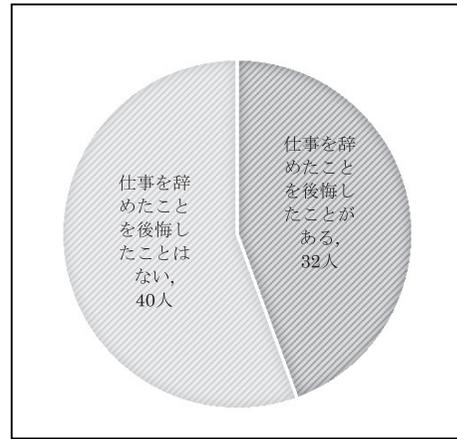


図 27 仕事を辞めたことの後悔 (n=72)
(無回答 2 人を除く)



対象者全員に「女性が働くこと」について、学生時代と現在の考え方に変化があるかを尋ねた。「学生時代と現在とで変わった」43人で、6割の人が変化している。「学生時代と現在とで変わっていない」は4割であった。

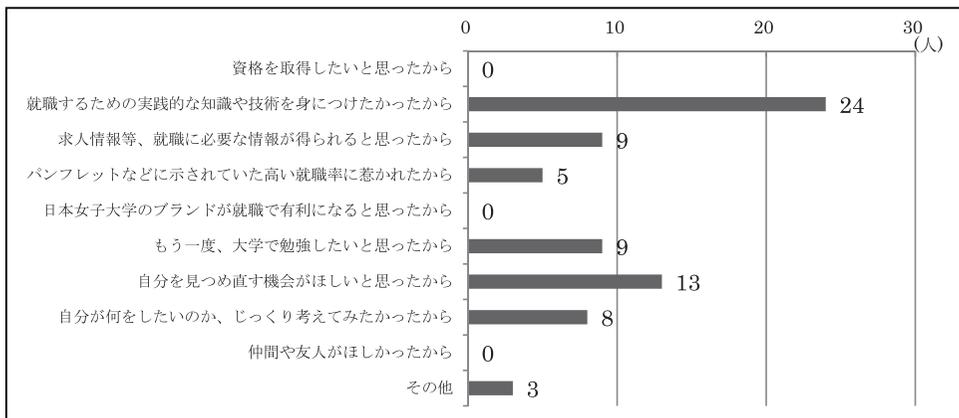
仕事を辞めた経験のある72人に、退職したことへの後悔があるかどうかを尋ねた。

「仕事を辞めたことを後悔したことがある」32人、「仕事を辞めたことを後悔したことはない」40人で、「後悔したことはない」という人の方が多かった。

(8) リカレント教育課程について

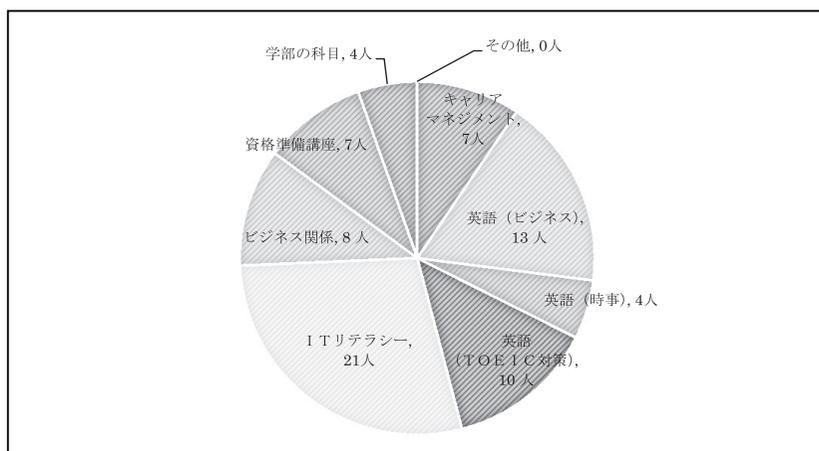
最後に、リカレント教育課程についてみていきたい。修了生は何を期待してリカレント教育課程に入学し、どのような授業を受けてきたのか概観してみる。

図 28 リカレント教育課程入学動機 (n=71) (無回答 3 人を除く)



リカレント教育課程への入学動機は、「就職するための実践的な知識や技術を身につけたかったから」が24人（33.8%）と最も多く、次いで「自分を見つめ直す機会がほしいと思ったから」13人（18.3%）、「求人情報等、就職に必要な情報が得られると思ったから」9人（12.7%）となった。

図 29 入学時に意欲的に学びたいと思った科目 1 位 (N=74)



リカレント教育課程入学時に意欲的に学びたいと思った科目の1位は、「ITリテラシー」が最も多く21人（28.4%）、以下、「英語（ビジネス）」13人（17.6%）、「英語（TOEIC対策）」10人（13.5%）だった。

以上が、「調査の目的」の2点のうちの第1点目（リカレント教育課程に集まってくる女性たちの層の特徴）についての報告である。第2点目（リカレント教育課程への評価）については、今後データ解析を進めたうえで、報告する予定である。

(註)

- (1) 2012年度に取り上げられたメディアとして、「読売新聞」（9月掲載）、『AERA』（11月掲載）、「タ刊フジ」（10月掲載）、大田区男女平等推進課季刊誌「パステル」（2012冬号掲載）、「日本経済新聞」（12月掲載）、『GRAZIA』（2月掲載）、フジテレビ「スーパーニュース」（2月放送）などの取材を受けた。
- (2) リカレント教育課程の詳細については、以下のホームページを参照。
<http://www5.jwu.ac.jp/gp/recurrent/>（2013年6月1日アクセス）

女性リーダー育成に向けた大学教育の挑戦

—女子大学における「ビジネス・リーダー論」という試み—

University's Educational Challenge to Develop Leadership Skills of Women Through the Course of "Business Leadership" at Women's University

安齋 徹

Toru Anzai

In Japan more women leaders are expected to play active roles especially in economic and political areas since the Global Gender Gap Index by the World Economic Forum shows Japan's backwardness. In 2012, G Women's University started the course called "Business Leadership". Its aims are not focused on ostensible knowledge but substantial change in behavioral practice. The characteristics are as follows: discussion, manner, communication, self-reflection, experience-based approach, group work and homework. For examples, the homework required students to face some challenges, deal with their emotions, and create innovative ideas every week. After consecutive sessions for several months, the students seemed to show dramatic changes. "I would like to demonstrate leadership at the maximum." "I realized that I can change the society." "I look forward to the future and my life." "I feel the expectation to create the future by myself." "It was the brand-new course which has never existed in Japan." "It was the most fruitful course." There was a strong sense of the students' unlimited possibility to become leaders. The course of "Business Leadership", based upon human education, suggested that its method was similar to the concept of "feminist pedagogy". Finally I would like to point out that more "feminine leadership" is required as the globalization spreads rapidly worldwide.

キーワード：Leadership（リーダーシップ）、Women's Empowerment（女性の活躍推進）、Women's University（女子大学）

1. はじめに

国際的にみても立ち遅れている経済分野での女性の活躍を促進するためには、実社会での実践や啓発のみならず教育現場での取り組みも重要である。女性のビジネス・リーダーの育成に向けて女子大学が果たすべき役割は大きい（朝日新聞、2008）が、実効的なリーダーシップ教育を行っている事例は僅少である。

G 女子大学 I 学部では女性の活躍推進という政策課題とグローバル社会で活躍する女性リーダーを育成するという学部のミッションを踏まえて 2012 年に「ビジネス・リーダー論」という科目を創設した。観念的なリーダーシップ理論を座学で伝授する通り一遍の授業ではなく、個人の経験や感情を重視し、ディスカッションを多用し、毎週の小レポートやグループ・ワークを織り交ぜるなど創意工夫を凝らした授業を展開した結果、当該科目は受講生から高い評価を得ることができた。授業に対する評価を確認したアンケートには「将来、もっと自分のリーダーシップを活かした人生にしたい」「未来やこれからの人生への期待が高まった」「自分が社会を変革する立場になれることに初めて気づいた」「未来を創ることに対する期待感を得ることができた」と前向きな感想が並び、中には「今まで受けてきた授業の中で一番収穫の多かった授業」「今後の人生において役立つに違いない授業」「日本に今までなかった授業」というコメントまでであった。一方で、これまでリーダーを目指す意識の乏しかった学生からも「ずっと自分はリーダーには向いていない性格であると思っていたが、リーダーという形は必ずしも 1 つではないし、誰もがリーダーになりうる社会なのだ」と教えられ、考えが変わった」「リーダーシップとは普段の生活を通して身につく力であり、リーダーは特別な人でなく、誰にでもなりうると思ひ、意欲が湧いた」「リーダーになるのは苦手だと思っていたが、受講して皆から信頼されるリーダーになりたいと感じた」「受講した当初は“私がビジネス・リーダーを目指そうなどというのは場違いではないか”という思いに囚われていたが、そうした自己否定感はやわらいだ」という声が寄せられた。

本論は G 女子大学 I 学部におけるリーダーシップ教育の事例報告であり、女性のビジネス・リーダーを育成するためにどのような授業が有効であるか、筆者の体験をもとに方法論の紹介と理論的な考察を行う。

2. 背景

(1) 男女共同参画の現状

男女共同参画の推進はわが国の政策目標となっており、1999 年に男女共同参画社会基

図表 1 Global Gender Gap Index

	総合順位	経済	教育	健康	政治
2006 年	79 位 /115 カ国	83 位	60 位	1 位	83 位
2007 年	91 位 /128 カ国	97 位	69 位	37 位	94 位
2008 年	98 位 /130 カ国	102 位	82 位	38 位	107 位
2009 年	101 位 /134 カ国	108 位	84 位	41 位	110 位
2010 年	94 位 /134 カ国	101 位	82 位	1 位	101 位
2011 年	98 位 /135 カ国	100 位	80 位	1 位	101 位
2012 年	101 位 /135 国	102 位	81 位	34 位	110 位

出典：World Economic Forum 「Global Gender Gap Report」

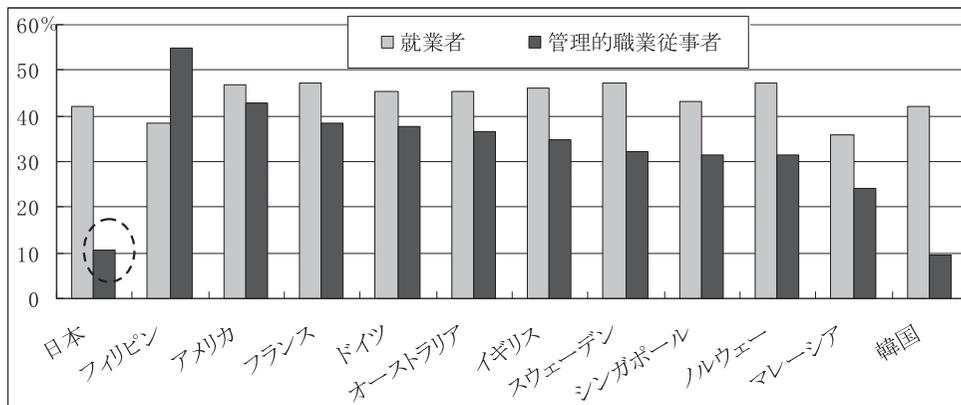
http://www3.weforum.org/docs/GGGR12/MainChapter_GGGR12.pdf (検索日：2013 年 3 月 24 日)

本法が制定されて以来、男女共同参画という目標が社会的に明示され、基本計画の策定や実施体制の具体化が図られている（神田 2011：6）。

しかしながら、World Economic Forum が発表する「Global Gender Gap Index」において日本は低位に留まっており、とりわけ経済・政治分野で後塵を拝している（内閣府・男女共同参画推進連携会議 2012：2）。

欧米社会では、グローバル化が進展する中、女性の活用が不可欠であるという前提で、女性の経済活動への参画に本格的に取り組み、様々な職種や職位を広げ、意思決定の場への参画を促進し、新たな社会を構築してきた。一方、わが国では性的役割分業の呪縛から未だ逃れることができず、女性の経済活動への参画がなかなか進んでいないのが現状である（日本女性学習財団 2011：6-7）。

図表 2 就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合



出典：内閣府・男女共同参画推進連携会議、2012年、「ひとりひとりが幸せな世界のために 男女共同参画社会の実現をめざして 平成24年度版」、P.2 http://www.gender.go.jp/renkei/pamphlet/pdf/renkei2012_all.pdf（検索日：2013年3月24日）

女性の地位向上は、男女共同参画を目指す人々にとって長年にわたる課題であり、その中でも指導的地位にある女性を増やすことは近年特に大きな政策課題となっている（羽田野 2008：196）。

(2) 大学教育への期待

女性の活躍推進に向けては、ポジティブ・アクションの推進を中心に官民挙げて様々な施策に取り組んでいるが、近年、大学生に対する教育の重要性も認識されている。厚生労働省委託のポジティブ・アクション・ポータルサイトには女子学生向けの情報が掲載され、内閣府男女共同参画局は主に女子学生を対象に「働こう！なでしこ学生サミット」を開催している。永瀬・山谷はインタビュー調査の結果から、女性が管理職になるための要因の1つとして学卒時の就業継続意識の重要性を掲げている（永瀬・山谷 2012：103）。

(3) 女子大学におけるリーダーシップ教育

女子大学は女子だけの大学なので男子に遠慮せず全て自分達で行う必要があることからリーダーシップを育むのに適している、という意見が人口を膾炙している（朝日新聞2008、週刊東洋経済2011）。

しかし、三宅は女子大学と共学大学における女子教育力の比較研究を通して、リーダーシップ発揮度に関して女子大学の女性と共学大学の女性に有意な差は見られず、女子大学の方がリーダーシップを発揮する機会を多く提供できるという世評は裏付けられなかったと述べている（三宅2009：28）（下線筆者、以下同じ）。一方で、女子大学・共学大学共に、大学教員から高い期待を受けるほど自己効力感が高まり、自己効力感の高い女子学生ほど将来の必要時にリーダーシップを発揮できる自信が有意に強まることを明らかにしている（三宅2009：28）。すなわち、単に女子大学で学生生活を過ごすだけで無意識的にリーダーシップが身につく訳ではなく、大学教員が期待感を寄せ、自己効力感を高め、リーダーシップを発揮できる自信を育てていくことが大切である。つまり、女子大学という環境を活かすためには戦略¹的なリーダーシップ教育が必要であることを含意している。

女子大学におけるリーダーシップ教育に関しては、お茶の水女子大学が女性リーダーの育成に関わる様々な教育・研究プログラムを継続的に実施している。図表3は学部生を対象にした「女性リーダーへの道」という科目群の概要である。

図表3 お茶の水女子大学「女性リーダーへの道」科目群の概要

入門編	「自分の見た目」が発信しているメッセージを意識すると共に、自分の声・話し方・話す内容など、多面的にコミュニケーションを捉え、自分らしいコミュニケーションスタイルの確立を目指す。
ロールモデル入門編	講演会では金融・経済の第一線で活躍中のトップクラスの人々を講師として招聘し、金融・経済の様々な分野での実際の仕事内容や社会的な役割について学ぶ。講義では現代日本経済が直面する様々な問題に関する理解を深め、具体的な見方・考え方を身につける。
実践入門編	企業から提示された課題を解決する仮想プロジェクトに取り組み、その問題解決のプロセスを通して企画立案力およびプレゼンテーション・スキルの向上を目指す。グループで働くことにより、他者との協働スキルも身につける。

出典：「お茶の水女子大学 シラバス」より抜粋（文言の一部は筆者が修正した）
<http://tw.ao.ocha.ac.jp/syllabus/index.cfm>（検索日：2013年3月24日）

今回“リーダーシップ”あるいは“リーダー論”を冠した女子大学の科目やそれらに伴う先行研究²を検索したが、多くを見つけることはできなかった³。現代の男女共同参画社会において女性リーダーの育成は急務であり、女子大学が女性のリーダーシップ育成に寄与しているか否かの実証的研究が待たれる（三宅2009：20）ところであるが、一部の大学を除いて科目としての展開が十分に進んでいないことが窺われる。

(4) 研究目的

本論の研究目的はそうした実証的研究の題材として経済分野での活躍も念頭においたコンパクトで実効的なリーダーシップ教育の事例を提供することである。新たなリーダーシップ教育の事例としての「ビジネス・リーダー論」の特徴は3点である。第1にリーダーとして成長していきたいという意欲（本論では「リーダーシップ・エンジン⁴⁾」と称する）の喚起である。教育の場でリーダーを目指したいという内発的なモチベーション⁵⁾を高めることにより、女子だけで様々な役割を担うことができるという環境を活かし自律的にリーダーシップを磨いていくことが促進される。第2に実務経験を有する教員⁶⁾によるビジネス社会に対する期待感の醸成である。ともすると就職活動が目的化し、ビジネス社会を諦観する学生が少なからず存在しているが、ダイナミックな経済活動の鼓動を学生に正しく伝えていくことも教育の責務である。閉塞感漂う社会や企業に少しでも風穴を開けられるような元気と勇気のある人材が渴望されていることを筆者はビジネスの現場で実感してきたため、未来を変革する前向きな意欲を学生達に植え付けるという意気込みで授業に臨んだ。第3に相互啓発的でアクティブな授業展開である。中央教育審議会の答申が、従来のような一方的な知識の伝達・注入を中心とした授業から、教員と学生が意思疎通を図り相互に刺激を与えながら知的に成長する場への質的転換を求めている（文部科学省2012：9）ことにも合致する。頻繁な小レポートや負荷のあるグループ・ワークによって授業外でも相当の学修時間⁷⁾を受講生に課した。

3. 「ビジネス・リーダー論」の概要

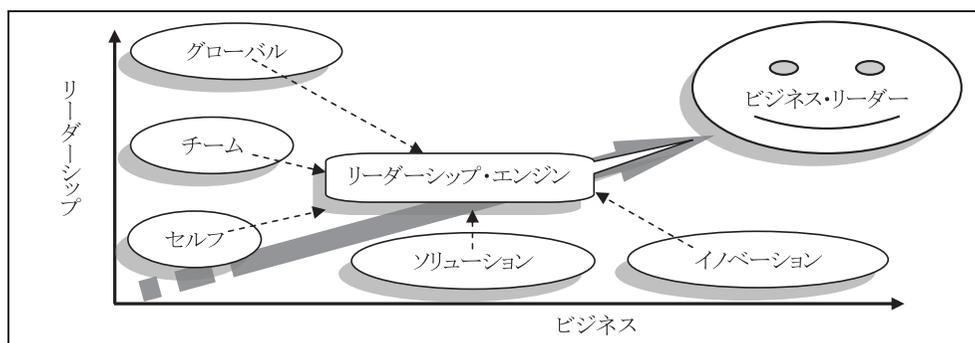
- (1) 経緯：G女子大学I学部は2005年に開設された定員60名の小さな学部であるが、実践的な英語力、高度なコミュニケーション能力、国際社会で自立して活躍するために必要な知識及びリーダーシップを備えた人材を育成することを目的としている。当該学部はこれまでも体系的な英語教育や充実した留学支援、社会科学を中心とした幅広い知識の習得や自律学習の推奨などに真摯に取り組んできたが、女性の活躍推進という現代的な政策課題を踏まえ、グローバル社会で活躍する光り輝く女性リーダーを育成するという学部のミッションを具現化するために「ビジネス・リーダー論」という科目を2012年に創設した。ここで“ビジネス⁸⁾”と命名したのはわが国で立ち遅れている経済分野での女性の活躍⁹⁾も意識したものである。
- (2) 授業目標：「高い志と幅広い視野を有し、世界や地域、企業や組織のあるべき姿を追い求め、コミュニケーションを円滑にとりながら、変化を恐れず果敢に挑戦できる人材」の育成を志向し、ビジネス・リーダーとして必要な知識と技能¹⁰⁾を身につける。

(3) 授業の内容：

①講義・討議・ワーク

シラバス上の授業計画	内容（講義・討議・ワークを織り交ぜて展開）
セルフ・リーダーシップ ¹¹	自己理解、自己分析、リーダーとなるための経験と学び
チーム・リーダーシップ	コミュニケーション・スキル、チーム・ビルディング、リーダーシップ論、モチベーション理論
グローバル・リーダーシップ	グローバル人材の条件
ソリューション	問題解決法、SWOT分析 ¹²
イノベーション	未来を拓くビジネス、企業の事例研究

図表4 「ビジネス・リーダー論」のフレームワーク



②グループ・ワーク

- ・少人数のグループを組成し「如何にして外国人旅行客を地域に呼び込むか」というテーマについて授業外の活動を積み重ね、最後に授業内でプレゼンテーションを実施

③小レポートA

- ・「①今週の挑戦②今週の喜怒哀楽③今週のグッド・アイデア」について毎週提出（3つが好ましいが①>②>③の優先度とした）

④小レポートB

- ・授業の展開に応じて適宜提出（計8回、リーダーシップやモチベーションに係る論文・記事の感想文、グローバル人材の条件についての意見、G女子大学のSWOT分析、未来を拓くビジネスに係るレポート、グループ・ワークの振り返り）

⑤最終レポート

- ・「私が目指すビジネス・リーダーとそれに向けた抱負や取り組むべき課題」について論述

(4) 教員：実務経験を有する教員

(5) カリキュラム上の位置づけ：専門科目の中の基幹科目、履修は2年生以上

(6) 受講生：2～4年生 35名

4. 「ビジネス・リーダー論」の特色

概要は上記の通りであるが「ビジネス・リーダー論」の特色はその運営方法にあった。

第1にマナーを重視した。授業の前後に「宜しくお願いします」「ありがとうございます」という挨拶を取り入れ厳格に実施した。元来学生の受講態度は良い大学であるが、ディスカッションなどの時間を除き私語を厳禁するなど規律を重んじた。「当たり前のことをきちんに行えることがビジネス・リーダーとなる前提条件である」と説明した。

第2にディスカッションを多用した。人の意見を聴くことで新たな考えに出会い触発されていく。他人の意見を引き出すこと、自分の意見をしっかり述べること、その中で合意形成を目指すこと、はリーダーの重要な役割である。ディスカッションの前提となるコミュニケーション・スキルについては傾聴力や質問力を強化する実習を授業内で行った。

第3に知らない人同士が会おうように仕向けた。旧知の友人同士で固まり“仲良しクラブ”に安住することが学生のひ弱さを助長していると考えた。ペア・カード方式¹³と称し、クジ引きによって席を指定し、否が応でも初対面の人と意見を交換する機会を創出した。グループ分けも誕生日月毎として、学年を超えた偶然の組み合わせとした。「社会に出たら相手（上司・同僚・部下・取引先）を選ぶことはできない。どのような人と遭遇しようとも、何とか折り合いをつけながら組織の課題を達成していく必要がある」と伝えた。

第4に授業外でのグループ・ワークを課した。スケジュール調整や役割分担をしながら課題を達成していくプロセスそのものが学びの機会になると考えた。特定のリーダーをあらかじめ決めるのではなく、一人一人がリーダーのつもりで振る舞うよう指示し、自発的なリーダーシップの発揮を促した。時折、授業内でもグループ・メンバー同士で座らせ、意見交換やアクティビティの機会を提供して結束が強まるように配慮した。男性がいない中、女性同士で全ての役割を担うことができるのは女子大学ならではの特性である。

第5に行動変革を促す小レポートの提出を毎週求めた。テーマは①毎週の挑戦②今週の喜怒哀楽③今週のグッド・アイデアとし、優先順位は①>②>③とした。「何気なく過ごす日常から、些細なことでも構わないので何かに挑戦する日々に変えて欲しい」と訴えた。

第6にリアルな題材を織り込んだ。グループ・ワークでは地域が抱える課題をテーマとして取り上げた。未来を拓くビジネスでは実際に電子部品メーカーの事業戦略室長に来校頂き、最前線で企業が取り組んでいる課題を題材に学生との意見交換を実施した。また筆者自身がビジネスの実務経験を有する教員であることから実社会における体験談を、時に苦労話や失敗談も交えながら話した。美化することなく、等身大の現実を伝えることに留意した。「他の授業では聞くことができないリアルな話が新鮮だった」という学生もいた。

第7に一人一人の経験や感情を尊重し、自分自身と向き合う時間や機会を重視した。リーダーとしての経験（成功・失敗含め）を振り返る機会を設け、意見交換を行った。

「過去があつての未来である。先走ることなく、これまでの足跡をじっくりと振り返ることはとても重要である」と論じた。毎回、授業の最後に自分と向き合う時間（5～10分）を捻出し感想を書かせた。小レポートを課したことで授業外でも自分と向き合う時間が創出された。小レポートでは「今週の喜怒哀楽」というテーマも織り込み「感情の起伏は自然なことであり、むしろそうした感情と向き合うことで自分を見つめ直して欲しい」と訴えた。個人での探究や振り返りは自己決定性を身につけていく上で重要なプロセスとなる（日本女性学習財団 2006：42）。

第8にアイス・ブレイク的なアクティビティを多く取り入れた。和気あいあいとした和やかな雰囲気醸成することにより、授業展開が円滑になった。グループ・メンバー同士が打ち解けるためにゲームを用いることもあった。楽しさと笑いは学びとよきリーダーシップにとって必須である、という意見（河見 2004：193-195）に筆者は賛同している。

5. 「ビジネス・リーダー論」の受講生評価

受講生の評価¹⁴は概ね良好であった。

(1) 総体評価

総体としての評価を確認したところ「大変満足 5、満足 4、どちらともいえない 3、不満 2、大変不満 1」とした平均ポイントは 4.72 と高い満足度であった。

「リーダー論というものを超えて沢山のことが学べた。特にこの授業は自分の考え、他の人の考え方を尊重するものだったので、普段だったら考えないようなことまで考え、互いの意見を述べ合ったのがすごく良かった」「学ぶことの楽しさ、受け身でなく自分から発信することの重要性、リーダーやビジネスに関する知識、本当に沢山のことを学べた」「今までにない授業だった。先生の話聞き、自分で考え、人の意見を聞き、また自分で考えるというプロセスを繰り返し、考える力が高まった」「とても新しい授業であった。先生の意見を押し付ける訳でもなく、あくまで学生が主体。自分自身と向き合うことが多くなった気がする」「今までに受けたことのない講義法・講義内容で、毎回ワクワクしながら受講できた。ビジネス・リーダーという考えが根本にあつての授業だったが、リーダーとしてというよりも人として成長するきっかけを与えてもらったという思いの方が強い。この授業を通して、考えの幅が広がったし、人としても多少は成長できたと思う。とても内容の濃い授業であった」「色々な人の意見を聞ける場だったので、自分の中の価値観にも変化があった」「期待の倍以上の授業であった」といった感想が寄せられた。

(2) 受講後の意識変化

受講の前後における「意識」の変化を確認したところ「大いにあった 5、あった 4、どちらともいえない 3、あまりない 2、ない 1」とした平均ポイントは 4.50 とかなりの変化が認められた。

「いつも居心地の良い場所に留まり続けてはいけないと思った」「授業内で、初対面の人とペアやグループ・ワークをやったり、発言したり、最初は“やらされ感”というか、授

業の課題という意識があった。でも、やっているうちに“やりたい”と思うようになり、その意識は授業内だけでなく、他の授業や私生活にも現れてきた。「授業内容に加え、毎週のレポートによって、常に目的や問題意識を持つことにつながったため、自分は何をしたのかを考える習慣がついた」「よく考えるようになった。社会人になった時、どういう人間になりたいか、それを超えて、どのように生きていきたいか、を考えることが多くなった」「自分の使命など、今まで考えたことがなかったことを考えることができた」「組織の中での自分という新たな視点が芽生えた。組織の利益の最大化に、自分はどのように関わっていけるのかを考える機会が多くなった」「今週の喜怒哀楽に“これは書こう”と物事についてじっくり考えながら取り組んだり、嬉しかったこと、嫌だったことを振り返るきっかけになって、振り返ることで、じっくり日々を噛み締められるのだとわかったのがすごく収穫であった」「“リーダーとは”という概念が変わったことに加え、必要な条件は様々な経験から養うものだ気づいた」「“チームメイトがやる気がないから”“自分がやった方が早いから”ではなく、どうしたら動いてもらえるかを先ず考えるようになった」「一番変わったと思うところは毎週の課題“今週の挑戦”をきっかけに毎日をしっかり充実させて過ごそうと思うようになったことである」「就職活動、企業、日本の未来などマイナス志向であったところにプラスの要素が加わり、前向きに取り組んでみようと思うようになった。この授業を取らなかったらと思うと怖いくらいである」といった感想が寄せられた。

(3) 受講後の行動変化

受講の前後における「行動」の変化を確認したところ「大いにあった5、あった4、どちらともいえない3、あまりない2、ない1」とした平均ポイントは4.19と相応の変化が認められたが、アンケートの実施が受講直後ということもあり“意識変化>行動変化”という結果となった。

「相手のことを考えて行動するようになった。支え合うことが楽しいことだと知った」「何となく課題をこなすというよりは、どうよりよい将来を作るか、自分に必要な変革は何かを意識しながら行動するようになった」「挑戦する気持ちが強くなった。なりたい自分になるためには、今何をしなければいけないかを考え、行動できるようになった」「積極的に行動できるようになった。やらされていると感じていることに対して、どうしたらやりたいと思えるようになるのかを考え行動に移せるようになった」「挨拶や行動などを丁寧にするようになった。また小レポートの存在で小さな行動も気にするようになった。その行動に対する自分の感情にも目を向けられるようになった」「小レポートなどで毎週自分を振り返り自分の行動やその時の感情を文字にすることで客観的に見ることができた。それにより今の自分となりたい自分の姿を考えることができた」「最初はレポートのためにしていた“今週の挑戦”も次第に今の自分を発展させるために必要なことは何かを考え、取り組むことができた」「以前は自分一人で仕事をするのが好きで、グループワークの時も、完成させたものをチーム・メイトに渡すことが多かったが、この授業を受

講したことで、協力してやろうと思えるようになった。実際に、チーム・メイトに働きかけができるようになり、本当のグループ・ワークができるようになった」「色々な人の意見を素直にポジティブに受け入れるようになった」といった感想が寄せられた。

(4) 受講後に高まった意識・意欲やスキル

受講後に高まった意識・意欲やスキル¹⁵を確認したところ「大変高まった5、やや高まった4、どちらともいえない3、あまり高まらなかった2、高まらなかった1」とした平均ポイントで上位になったのは「グローバル人材への意欲（グローバル人材として活躍することへの意欲）」「地域への愛着（題材として取り上げたことから）」「リーダーシップ・エンジン（リーダーとして成長していきたいという意欲）」「傾聴力（相手の話を丁寧に聴く力）」「柔軟性（意見の違いや立場の違いを理解する力）」「イノベーション意欲（社会や企業を変革していく意欲）」「チャレンジ精神（日頃から様々なことに挑戦する意欲）」「前向きな人生観（これからの人生に前向きに取り組む意欲）」「ビジネスに対する期待感（企業活動に期待する気持）」「未来への期待感（未来を創造していくワクワク感）」であった。

図表 5 受講後に高まった意識・意欲やスキル

	意識・意欲やスキル	
①	グローバル人材への意欲（グローバル人材として活躍することへの意欲）	4.53
②	地域への愛着 ¹⁶ （題材として取り上げたことから）	4.52
③	<u>リーダーシップ・エンジン（リーダーとして成長していきたいという意欲）</u>	4.50
③	傾聴力（相手の話を丁寧に聴く力）	4.50
⑤	柔軟性（意見の違いや立場の違いを理解する力）	4.47
⑥	イノベーション意欲（社会や企業を変革していく意欲）	4.44
⑦	チャレンジ精神（日頃から様々なことに挑戦する意欲）	4.41
⑦	前向きな人生観（これからの人生に前向きに取り組む意欲）	4.41
⑦	ビジネスに対する期待感（企業活動に期待する気持）	4.41
⑩	未来への期待感（未来を創造していくワクワク感）	4.38
⑪	好奇心（新しいものへの好奇心や進取の精神）	4.31
⑫	人間に対する信頼感（他者や他人を信頼する気持ち）	4.28
⑬	キャリア意識（働くことに対する意欲）	4.26
⑭	主体性（物事に進んで取り組む力）	4.25
⑮	発言力（相手の意見や質問を踏まえて自分の意見を述べる力）	4.22
⑯	将来に向けた夢や目標	4.16
⑰	実行力（目的を設定し確実に行動する力）	4.13
⑱	異文化対応力（異なる文化や考え方を持つ人と一緒に活動に取り組む力）	4.13
⑲	発信力（自分の意見をわかりやすく伝える力）	4.00
⑳	状況把握力（自分と周囲の人々や周囲の物事との関係性を理解する力）	3.95

(5) 今後の課題

「毎回のレポートがたまにストレスであった」「行動を変化させるのは難しい」「ビジネス・リーダーとして、これから自分の持つ能力をどのように活かしていけば良いのかというところまでイメージできるような授業ならもっと良かった」といった感想も寄せられた。

担当教員として小レポート B のテーマがやや散漫であった点を反省し、次年度以降はリベラル・アーツ的な古典も題材に加えていくことを検討している。また予測困難な時代において未来のビジネス社会を切り拓いていく人材を育成するという観点から、問題解決を志向する“ソリューション”から社会変革を志向する“イノベーション”へと徐々に比重を移していきたい。

6. 考察

最後に、「ビジネス・リーダー論」を理論的に支えていると思われる女性学並びにリーダーシップに関わる概念について考察する。

(1) フェミニスト・ペタゴジー

「ビジネス・リーダー論」の運営方法は、女性学という新しい学問がアメリカで誕生した 1960 年代以降に提唱されたフェミニスト・ペタゴジーという概念と類似していた。この概念は教育学者であるジョン・デューイらの教育理念の影響を多大に受けながら、多くの女性教育者・研究者によって展開されてきた。大切にされている理念と方法は次の 3 点である(藤村 2006:58)。

第 1 に個人の経験と感情の重視である。学習課程において、個々の生活経験や体験を単に個人的・主観的なこととし、学問的価値がないと考えるのではなく、むしろそれらを学習の中に導入し、教材としても活用する。どのような学習場面においても参加者の価値観や問題意識が異なることを認識し、多様性を尊重・評価し、お互いから学び合う姿勢を持つことが重要である。

第 2 に参加型学習の重視である。学習者・支援者が互いに発信する声や経験の語りから学び合うためには、皆の積極的かつ協力的な参加・参画が不可欠である。共に協力しながら学習を進めていくためには、一人一人が自分の考えを持ち、発信することによって、経験を共有できる環境を整える必要がある。つまり、平等性と多様性を尊重する民主的運営方法が提供されなければならない。

第 3 に批判的かつ分析的な思考力の重視である。常に自分自身の考えや価値観、あるいは過去の経験や自分を取り巻く社会に対して、批判的で分析的な眼差しを持つ力を養う。学習するということは自己変容することである。それは、これまでの価値観や体験に対して異なった観点から考えてみたり、そこに至った経緯を分析してみることによってもたらされる。そのためには、他者の意見に触れる機会を持つことが必要である。

フェミニスト・ペタゴジーの学習目標は、個々の女性が自己実現のために必要な知識・

能力・自信を身につけることによってエンパワーし、最終的には学んだ知識や経験を活かして社会を変革していくことにある。まさに「ビジネス・リーダー論」の目論見と方向性が一致していることから手法が親和的であったものと思う。

(2) フェミニン・リーダーシップ

リーダー研究にジェンダーの視点¹⁷を導入したローデンは、男性のコピーでない新たなリーダーシップのあり方として、協力的、最小限のコントロール、感情移入方式、共同作業という特徴を有する“フェミニン・リーダーシップ”を提唱した（ローデン 1987：87）。

米国の一極支配が崩れ、欧州も苦悶が続き、新興国の台頭著しい中、多様な文化や価値観を持った人々からなる組織を統率するリーダーが求められている。グローバル化の進展と共に、カリスマ型リーダーよりも協調型リーダーへの期待が高まっている（安井 2012）。新興国経済に関心を抱き、研究を続けてきたハーバード・ビジネス・スクールのヒルはグローバルな環境下で活躍する人達を観察し、辛抱強く穏やかにアドバイスしながら後押ししメンバー達がリーダーシップを発揮する環境を整え、グループに存在する創造的な人材を上手く活用する、という新しいリーダーシップ・スタイルの特徴を導き出した。リーダーシップとは人々を一つの集合体に結束させ、進むべき方向に集団を動かすことであり、状況やタイミングに応じて、各人の強みや機転によって、時々のリーダーは変わる。ヒルは“ヒツジの群れの一番後ろにいる羊飼い”というイメージを提示している（ヒル 2012：2,8-13）。“羊飼い型のリーダー”は「ビジネス・リーダー論」の受講生からも共感が多かったが、“フェミニン・リーダーシップ”と相通じるものがある。

グローバル化の進展はリーダーシップ・スタイルの変容を促しており、“フェミニン・リーダーシップ”が求められる時代が到来していることを強く認識しておきたい。

(3) セオリー・イン・ユース

「ビジネス・リーダー論」の授業では様々なリーダーシップ論を紹介したが、決して押し付けることはしなかった。リーダーシップ研究の第一人者である金井は、経験とつなげること、内省すること、言語化すること、の重要性を強調し、学者の理論ではなく、自分なりのリーダーシップの持論（セオリー・イン・ユース）を探ることに時間と労力をかけることを勧めている（金井 2005：50-51）。

最終レポートでは「私が目指すビジネス・リーダーとそれに向けた抱負や取り組むべき課題」について論述させ、受講生が自分なりの持論や課題を言語化するように設定した。

7. おわりに

男女共同参画時代を牽引する女性リーダーの育成に向けて女子大学が果たすべき役割は大きいが、科目として実効的なリーダーシップ教育を行っている事例は僅少であった。

国際的にみても立ち遅れている経済分野での女性の活躍を促進するためには、“ビジネス”も意識したリーダーシップ教育の必要性が高まっており、G 女子大学 I 学部における

「ビジネス・リーダー論」というささやかな試みが先駆的な役割を果たすことができたとしたら幸いである。学生の内発的なモチベーションの喚起、実務経験を有する教員によるビジネス社会に対する期待感の醸成、相互啓発的でアクティブな授業展開という方法論が授業の有効性に寄与し、理論的にはフェミニスト・ペタゴジー、フェミニン・リーダーシップ、セオリー・イン・ユースという概念と符合していた。これからも教育効果の更なる向上を目指して不断の改善を重ねていく所存である。筆者の問題意識は、単に組織の管理職候補の人材を輩出していくのではなく、未来のビジネス社会を積極果敢に切り拓いていく“大志”を抱く人材を育成することにあり、今後とも大学教育の可能性を模索していきたい。

女子大学の存在意義が問われている中、女子大学はその特性と使命を明確にした上で実効的な教育実践を行うことで有用性が向上することが指摘されており（三宅 2009：29）、リーダーシップ教育の充実が 21 世紀の女子大学の戦略的課題の 1 つである（河見 2004：192）。全国津々浦々、大小様々な大学が創意工夫を凝らし、女子大学におけるリーダーシップ教育が“百花繚乱”の様相を呈して広がっていくことを期待している。

(註)

- ¹ 女性のエンパワー戦略なしに教育を行うだけでは女子大学の存在意義を見出し難いという意見がある（三宅 2009：29）。
- ² 竹田は女子大学短期大学部における初年次教育と大学行事の参加を通して、必ずしもリーダーにならなくても一定の仕掛けさえ構築できればリーダーシップ能力の育成ができる可能性があることを示唆していて興味深い。授業外での実践活動を通しての分析であった（竹田 2012：237）。
- ³ あくまで“リーダーシップ”や“リーダー論”を冠した科目の検索結果である（跡見学園女子大学には「ビジネスリーダー論」という科目が既に存在しており、福岡女子大学には「リーダーシップとキャリア」という体験学習科目があった）。女性リーダーの体験談を聞く科目や心理学の観点などからリーダーシップを取り扱う科目も存在しており、そうした広い意味でのリーダーシップ教育の現状分析も今後必要であろう。
- ⁴ 通例「リーダーシップ・エンジン」は組織のレベルでリーダーがあらゆる階層に存在し、彼ら自身が次代のリーダーを次々と生み出していく仕組みという意味で用いられる（ティシー+コーエン 1999：9）が、ここでは個人のレベルでリーダーとして成長していきたいという内発的な意欲のことを指している。
- ⁵ より高度な活動を行うためには金銭や地位などの外発的なモチベーションより内発的なモチベーションの方が重要である。内発的なモチベーションは知的好奇心や自己の有能さ、自己決定といった人間の感情に密接したやる気である。内発的なモチベーションを高めるのは、その人が持っている知的好奇心を活かし、自由に環境に働きかけたり、欲求を満たす方法を自分で決定できるようにすることが必要である（荒木 2006：121）。
- ⁶ 筆者は 28 年にわたる企業での勤務を経て 2012 年に大学教員に転身した。企業では営業・事務・企画・海外・秘書・人事・研修など多岐に亘る業務を経験してきたが、とりわけ人材育成に関わる仕事にやりがいを感じていた。部門の人事統括責任者として人材育成プログラムを作成したり採用面接に臨んだり、現場で“新人満足度の最大化”を標榜して工夫を凝らしたセミナーを企画したり、社内研修の講師としてビジネス・スキルを伝授したり、時として悩める社員の相談相手となることもあったが、如何なる局面においても無限の可能性を秘めた人間に対する敬意の念を持つことが重要であると体得していった。1990 年代にはニューヨークに 6 年間赴任したが、職位の高い女性達が肩肘張ることなく颯爽と活躍していた姿が今でも印象に残っている。勤務していた企業は女性の活躍推進にも積極的に取り組んでおり、均等推進企業部門とファミリー・フレンドリー企業部門の両部門で厚生労働大臣優良省を受賞したこともあった。

- ⁷ 中央教育審議会の答申では主体的な学修に要する授業以外の時間の増加も求めているが、思考や学生同士のディスカッションなども授業外の学修として想定されている（文部科学省 2012：9-10）。
- ⁸ “ビジネス”には“机上ではなく現場や実社会で”という意味も込めており、観念的なリーダーシップ理論を付け焼刃の知識として伝授するのではなく、受講を契機に意識変革と行動変革を実効的に促すことを志向した。
- ⁹ 大概は企業が求める女性人材像として、第1に多様な価値観の中で、きちんと自己主張ができ、したたかに自分の意を通し、組織に新しい価値観をもたらす可能性のある人材、第2に決まった枠組みをきちんとこなすだけでなく、自分なりにプラス・アルファを付け加え、主体的に働くことができる人材、第3にどんな状況でも乗り越えていけるような人材、チャレンジ精神・起業家精神を持った人材、を掲げている。課題としては、第1に精神的に弱い傾向があること、第2に自分から何かをやるうという意識が薄くなっていること、第3によい意味での競争意識を持っておらず協調性ばかり重視すること、が挙げられ、大学教育に対しては、目先の就職とは別の次元で、多様な価値観に触れさせ学生の視野を広げること、自立した人間を育てること、人間としての力を総合的に伸ばすこと、が望まれていると指摘している（大概 2011：26）。
- ¹⁰ 蟻川はリーダーとして必要なこととして、自分の考えを持つこと、自分に自信を持つこと、他の人に共感すること、理解が得られるように努めること、信頼される努力をすること、公平であること、責任感が強いこと、などを挙げている（蟻川 2008：124）。
- ¹¹ リーダーはチームをリードする以前に、まずは自分自身を正しく理解し、リードできていないといけない。自己の基盤をしっかり持っていないと、時として、自分の行動や決断に対して自信が持たなくなったり、メンバーやチームに対するリーダーシップの方向性がぶれてしまうことがある（安部 2009：24-25）。
- ¹² SWOT分析は戦略を策定する思考ツールとして基本的な手法の1つである。内部環境に関する強み（Strength）と弱み（Weakness）、外部環境に関する機会（Opportunity）と脅威（Threat）という観点から分析を行う（遠藤 2011：154）。
- ¹³ 単語カードに赤字と青字で1, 2, 3・・・と数字を記し、裏返した状態から1枚ずつめくって座席を指定した。最初は緊張気味であった学生達も、回を重ねるに従って嬉々としてペア・カードをめくり、新たなペアリングを楽しみようになっていった。筆者はその後、トランプを用いたペアリング（色と数字）の方法を考案した。
- ¹⁴ アンケートが回収できた32名による評価。
- ¹⁵ 「ビジネス・リーダー論」の授業目標、経済産業省が提唱する社会人基礎力や日本経済団体連合会の「21世紀を生き抜く次世代育成のための提言」（日本経済団体連合会 2004）等を参考に複数の意識・意欲やスキルを提示した。
- ¹⁶ グループ・ワークで「如何にして外国人旅行者を地域に呼び込むか」というテーマを扱うこととなり、地域の強みについて皆で議論したことが影響を与えた。「地域の良さに改めて気づかされた」という声が多かった。
- ¹⁷ 従来のリーダーシップ研究は、リーダーに最適なモデルを暗黙のうちに男性に求めてきたと指摘されている（羽田野 2008：202）。

参考文献

- 安部哲也, 2009『ワールドクラスリーダーシップ』同友館.
- 荒木淳子, 2006「動機づけの理論－人はどこまで学べるのか－」中原淳編『企業内人材育成入門』pp.109-149, ダイヤモンド社.
- 蟻川芳子, 2008「建学の精神を基盤とした人材育成—日本女子大学」日本女性教育会館・有馬真喜子・原ひろ子編『時代を拓く女性リーダー』pp.122-134, 明石書店.
- 朝日新聞, 2008年9月15日, 「存在意義 探る女子大学 リーダーシップ育つ」, pp.25.
- 遠藤ひとみ, 2011『経営学を学ぶ』勁草書房.
- 藤村久美子, 2006「フェミニスト・ペタゴジー」『協働時代の学びと実践 学習支援ハンドブック』p.58, 日本女性学習財団.

- 羽田野慶子, 2008「女性のリーダーシップに何が求められているか」日本女性教育会館・有馬真喜子・原ひろ子編『時代を拓く女性リーダー』pp.196-209, 明石書店.
- Hill, Linda A, 2008, 'Where Will We Find Tomorrow's Leaders? Conversation with Linda A. Hill', "Harvard Business Review" January 2008 pp.123-129. = 編集部訳「未来のリーダーシップ」『DIAMOND ハーバード・ビジネス・レビュー別冊 2012年4月号』pp.2-17, ダイヤモンド社.
- 金井壽宏, 2005『リーダーシップ入門』日本経済新聞社.
- 神田道子, 2011「男女共同参画時代の女性人材育成」『NWEC 実践研究 第1号』pp.6-10, 国立女性教育会館.
- 河見誠, 2004「アメリカ女子大学の新たな展開－コア・プログラムの重要性－」『青山学院女子短期大学総合文化研究所年報』12巻, pp.185-202.
- 三宅えり子, 2009「女子大学と共学大学における女子教育力の比較研究」『同志社女子大学学術研究年報』第60巻, pp.19-30.
- 文部科学省, 2012「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて～生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ～ (答申)」
http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2012/10/04/1325048_1.pdf (2013年3月24日アクセス)
- 永瀬伸子・山谷真名, 2012「民間大企業の女性管理職のキャリア形成」『キャリアデザイン研究』Vol.8, pp.95-105.
- 内閣府・男女共同参画推進連携会議, 2012「ひとりひとりが幸せな世界のために 男女共同参画社会の実現をめざして 平成24年度版」
http://www.gender.go.jp/renkei/pamphlet/pdf/renkei2012_all.pdf (2013年3月24日アクセス)
- 日本女性学習財団, 2006『協働時代の学びと実践 学習支援ハンドブック』日本女性学習財団.
- 日本女性学習財団, 2011『女性のキャリア形成支援ハンドブック』日本女性学習財団.
- 日本経済団体連合会, 2004「21世紀を生き抜く次世代育成のための提言」
<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2004/031/index.html> (2013年3月24日アクセス)
- 大槻奈巳, 2011「いまどんな女性人材が求められているか」『NWEC 実践研究』第1号, pp.20-35.
- RODEN, Marilyn, 1985, *Feminine Leadership*, Random House, Inc. = 山崎武也訳 1987『フェミニン・リーダーシップ』日本能率協会.
- 週刊東洋経済, 2011年10月22日号「“女子だけ” だからこそ育つリーダーシップや就職力」pp.68-69.
- 竹田博信, 2012「初年次教育と大学行事の参加によるリーダーシップ育成の試み」

『大阪樟蔭女子大学研究紀要』第2巻, pp.231-237.

Tichy, Noel M with COHEN, Eli, 1997, *The Leadership Engine: How Winning Companies Build Leaders at Every Level*, HarperCollins Publishers, Inc. = 一條和生訳, 1999 『リーダーシップ・エンジン 持続する成長企業の秘密』東洋経済新報社.

安井孝之, 2012 「グローバル人材 論破型からまとめる力へ」2012年6月3日付朝日新聞, p.5.

(あんざい とおる : 群馬県立女子大学国際コミュニケーション学部准教授)

経済社会の変動と女子大学生の結婚観・キャリア意識に関する日韓比較研究 —日本女子大学と梨花女子大学の比較を通して—

A Japan-Korea comparative study on female university students' attitudes towards marriage and occupational career with a focus on the effects of globalization

西川 裕子

Hiroko Nishikawa

This study considered the differences in female university students' attitudes towards marriage and occupational career between Japan and Korea with a view to getting a hint on career education and support.

I administered a questionnaire survey to students of Ewha Womans University (Ewha) and Japan Women's University (JWU), asking about their attitudes on labor, marriage, gender ideology, adaptability to global society, among others.

The results indicate that students of Ewha are adapted to global society and wish to find professional jobs or civil worker positions. In addition, when it comes to second career choices, 20 percent more students want to set up their own businesses or be self-employed than when they do their first career choices.

In contrast, students of JWU attach importance to getting employed as office clerks, and this attitude strengthens further at their second career choices.

Behind this difference lies the fact that employment is much more unstable in Korea than in Japan. As a consequence, students of Ewha put much more importance to their own individual career development than their counterpart. In comparison, students of JWU still maintain Japanese workers' traditional reliance on stable employment.

However, globalization is getting momentum in Japan too, and employment will become more unstable. Therefore, it is necessary for future career education and support in Japan to put more importance to students' individual career options such as professional jobs, self-employment and entrepreneurship.

キーワード：career education (キャリア教育)、entrepreneur ship (起業)、
globalization (グローバル化)

1. 問題関心と研究の枠組み

(1) 研究の背景

日韓両国は超少子高齢化社会、性別役割分業観、M字型の女性の就業状況等の類似点を持つ一方で、韓国では、アジア通貨危機による急速な経済グローバル化などの社会変動を経験している点で、日本と異なる。本研究では、このような両国の女子学生のキャリア意識を比較することにより、キャリア教育への示唆が得られると考えた。

また、調査研究対象として、歴史的に自立した女性の育成に力を注ぎ、卒業生の学縁が強く、女性の経営者を多く輩出するなどの校風的に似ている日本女子大学と梨花女子大学を対象とすることにした。

(2) 予備調査 (2011年)

2011年11月～12月に、日本女子大学人間社会学部の学生(1～4年生)251名、梨花女子大学11学部^{注1}の学生(1～4年生)241名を対象に、結婚観、就業継続意識、性別役割分業観などについて質問紙による予備調査を実施した。

予備調査の結果から、梨花女子大学の学生は、日本女子大学の学生よりも就業継続意識が強く、就業継続する理由についても、日本女子大学の学生は、やりがいを重視するのに対して、梨花女子大学の学生は社会的・経済的自立を重視していた。また、希望する雇用形態についても、初職では、両大学ともに9割以上が正社員を希望していたが、再就職時には、日本女子大学の学生の多くが正社員を希望するのに対して、梨花女子大学の学生は、自営・会社経営を希望する学生が初職の時の0.5%から19.6%に大幅に増加していた。また、キャリア意識への母親からの影響が若干ではあるが確認でき、両親の就業形態や結婚の条件についても両国で違いが見られた。性別役割分業観についても、梨花女子大学の学生は、日本女子大学の学生よりも、職場での平等意識は強いが、家庭や育児については伝統的な性別役割分業観が強い結果であった。

一般には日韓両国において、儒教思想や良妻賢母イデオロギーなどが、女性のライフコースの選択に影響を与えていると言われている。しかしながら、これは梨花女子大学の学生の就業継続意識の高さや、高学歴化、晩婚化、少子化、離婚率の上昇にみられるような韓国女性一般のライフコースの現状との間に矛盾が生じる。このことから、女子学生の就業継続意識は、伝統的な価値規範だけではなく、経済社会の変動による影響も大きいと考えられる。

(3) 研究の枠組み

予備調査の結果から、女子学生のキャリア意識には、経済社会や法制度、女性の雇用の現状などの外的環境要因と、儒教思想や良妻賢母イデオロギーなどの内的・主体的要因が影響すると考えた。

これらの外的環境要因と内的・主体的要因について、先行研究や既存統計資料を基に分析した。さらに、両大学の学生を対象に、就業、結婚、性別役割分業観、グローバル化社会の受容性などについて質問紙による本調査の実施ならびに両大学のキャリア教育につい

て整理した。最後に、内的・主体的要因ならびに外的環境要因と、予備調査の結果を関連付けて、次に述べる仮説を検証した。

(4) 本研究における仮説

本研究における仮説は、韓国の経済社会の変動は日本よりも速く、社会変動の速さが女子学生のキャリア意識に大きく影響を与えているのではないかということである。

2. 研究の枠組み；日韓両国の「内的・主体的要因」と「外的要因」の比較

(1) 内的・主体的要因の日韓における現状

韓国社会では、一般に儒教思想や賢母良妻イデオロギーにより、女性の性別役割分業観が形成されてきたと言われている。

儒教思想は、親や先祖を敬う「孝」、男尊女卑的な男女有別の考え、父系血統の継承が非常に重要視される思想である（小林 2000）。女性が「公」の領域に入ること、教育を受けること、女性からの離婚や再婚することが厳しく制限されていた（小林 2000）。女性は、男子を産み育てるとで、「内」領域での権限を得て地位が保障されることにより、女性自身がこの考えを強化していった（鄭 1988, 小林 2000）。

賢母良妻イデオロギーは、日本の良妻賢母イデオロギーと概ね共通している。諸外国からの影響と、国家が近代化する過程で女性の母親としての役割が注目される形で形成していった（鄭 1988, 小山 1991, 陳 2006）。

戦後は、工業化に伴い増加した核家族を中心に、性別役割分業観を強化するかたちで定着し（金 1994）、男性は外（稼ぎ手）で、女性は内（家庭）という位置づけは、儒教思想と共通するが、女性が教育を受けること、基本的には男女平等である点において異なる（中島 1985, 小山 1991）。

しかしながら、韓国では 1997 年の経済社会の急激な変動により、短期間での女性の高学歴化や社会進出、晩婚化に少子化、離婚率や高齢者の自殺率の上昇などが生じ、伝統的な価値規範が大きく変化した。今後の日本においても、女性の男女平等意識の浸透、経済環境の悪化により女性の就業希望は増加すると予測され、良妻賢母イデオロギーはより変化を余儀なくされていると言える。急激な経

表-1 雇用形態と学歴による賃金格差(韓国)

		平均賃金 (won)	雇用形態による格差(%)	大学卒正規職を 基準とした場合の 格差(%)
雇用者全体	全体	1,970,000		
	正規職	2,225,000	(100)	80.1
	非正規職	1,233,000	55.4	44.4
中学卒まで	全体	1,289,000		
	正規職	1,504,000	(100)	54.1
	非正規職	1,080,000	71.8	38.9
高校卒	全体	1,561,000		
	正規職	1,765,000	(100)	63.5
	非正規職	1,167,000	66.1	42.0
短大卒	全体	1,880,000		
	正規職	1,984,000	(100)	71.4
	非正規職	1,308,000	65.9	47.1
大学卒	全体	2,630,000		
	正規職	2,779,000	(100)	(100)
	非正規職	1,543,000	55.5	55.5
大学院卒	全体	3,488,000		
	正規職	3,965,000	(100)	142.7
	非正規職	1,652,000	41.7	59.4

出所: Ministry of Employment and Labor 2011 Survey Report on Labor conditions by Employment typeより作成

表-2 雇用形態と学歴による賃金格差(日本)

		平均賃金(¥)	雇用形態による格差(%)	大学卒以上の 正規職を基準とした 場合の格差(%)
雇用者全体	正規職	341,500	(100)	83.3
	非正規職	212,500	62.2	51.8
中学卒まで	正規職	287,100	(100)	70.0
	非正規職	196,200	68.3	47.9
高校卒	正規職	307,100	(100)	74.9
	非正規職	199,500	65.0	48.7
短大卒	正規職	303,900	(100)	74.1
	非正規職	205,900	67.8	50.2
大学・ 大学院卒	正規職	409,900	(100)	(100)
	非正規職	276,500	67.5	67.5

出所: 賃金構造基本統計調査より作成

済社会の変動により伝統的な価値規範は変化しており、1997年に国家存続の危機に直面したことにより、韓国の方がより大きく変化していると言える。

(2) 外的要因の日韓比較

経済について、韓国では、1997年のアジア通貨危機により、経済社会が一気にグローバル化された。整理解雇や事務職の非正規化が進み、金融市場は一気に開放され、国内企業の外資比率も上昇した。また、終身雇用や年功序列といった日本型雇用システムから、職能給型へ移行し、大学卒業時の就職率は55%程度（KCUE2010）になっている^{注2}。また、学歴、雇用形態、性別により格差は拡大している。

一方、日本は1990年代から不況が続き、国際動向によりグローバル化が徐々に深化し

表3 日本と韓国における男女平等ならびに女性の雇用環境に関する法制度

法律・制度の制定			歴史的なtopic
制定年	日本	韓国	
1946年	日本国憲法制定		1945年 第二次世界大戦終焉
1947年	児童福祉法成立	1948年 大韓民国憲法制定	
1947年	失業保険法		1950-53年 朝鮮戦争
1947年	労働基準法制定・施行	1953年 勤労基準法制定	
1954年	厚生年金保険法 成立		1958年 新国民健康保険法 成立
1958年	新国民健康保険法 成立	1958年 家族法(新民法の一部)	
1959年	国民年金法 成立		1960年 池田内閣「国民所得倍增計画」
1961年	児童扶養手当法		
1963年	老人福祉法		1964年 東京オリンピック
1964年	母子福祉法制定		
1965年	母子保健法		1972年 沖縄返還 日本:オイルショック
		1981年 老人福祉法制定	
			1981年 韓国:オイルショック
			1983-91年 日本:バブル経済
1986年	男女雇用機会均等法制定 労働者派遣法 施行	1986年 国民年金法 制定	
		1987年 男女雇用平等法制定	1987年 韓国:盧泰愚大統領「民主化宣言」 1988年 ソウルオリンピック 1989年 日本:合計特殊出生率 1.57ショック
1991年	育児・介護休業法成立	1991年 乳幼児保育法制定	
		1993年 雇用保険法制定	1991年 日本:バブル経済の崩壊
		1995年 女性発展基本法	
1997年	介護保険法制定		1997年 韓国:アジア通貨危機 日本:山一証券・北海道拓殖銀行経営破たん
		1998年 非正規労働者保護法制定	
1999年	男女共同参画社会基本法 制定	1999年 女性の経営する企業への支援に関する法律	ITバブル
		2002年 女性科学技術人材育成及び支援に関する法	
2003年	少子化対策基本法		2003年 韓国:離婚率過去最高 OECD内1位
2003年	次世代育成支援対策推進法		
		2004年 健康家族基本法制定	2005年 韓国:合計特殊出生率1.08
		2004年 幼児教育法制定	
		2007年 老人長期療養制度制定	2007年 世界金融危機(一サブプライムローン問題) 2008年 リーマンショック
		2007年 家族関係登録に関する法律 制定	
		2008年 多文化家族支援法	

出所:坂東眞理子(2009)、男女共同参画局hp、春木育美(2006)、伊藤公雄他(2010)を参考に作成

ている。雇用システムは、成果主義的な雇用制度へ移行するとともに、非正規雇用の増大が深刻化している。しかしながら、大学卒業時の就職率は90%以上を維持している（厚生労働省2012）^{注3}。表-1、2に示すとおり、賃金格差も韓国よりも小さく、グローバル化の進行は韓国よりも漸進的だと言える。

雇用と福祉に関わる法制度においては、表-3に示すとおり、日本では民主的な制度が戦後すぐに整備され、社会保障では1961年に国民皆保険を達成しているのに対して、韓国では、年金は1999年に皆保険を達成し、介護保険制度も日本より10年遅れて制定された。韓国における福祉国家体制の整備は日本に比べて急造りで日が浅いことがわかる。

3. 日韓両国の女子大学生の結婚観・キャリア意識

(1) 本調査 (2012年)

2012年5月～7月に、日本女子大学人間社会学部の学生（1～4年生）327名、梨花女子大学12学部^{注4}の学生（1～4年）275名を対象に、就業継続意識、性別役割分業観、グローバル社会への受容性などについて、質問紙による調査（本調査）を実施した。また、梨花女子大学のキャリアセンターへキャリア教育の内容について聴き取り調査を行った。調査の結果は以下に述べる通りである。

1) 就業継続意識：外的要因

表-4～表-7に示すとおり、梨花女子大学の学生は、日本女子大学の学生よりも結婚・出産に拘わらず就業を継続する意識が強く、留学に積極的でグローバル化社会に受容的であり、初職の時は、総合職、公務、専門職を希望し、再就職では公務・専門職志向が強くなることがわかる。それに対して日本女子大学の学生は、出産に伴って退職しその後再就職する型のライフコースを希望する学生が半数近くおり、留学に対しては人生の充実度を大切にするとともに、初職の時に23.4%だった一般職希望が再就職時では30.6%に増加する。

2) 性別役割分業観：内的・主体的要因

母親からのキャリア意識への影響については、表-8に示すとおり、両大学ともに、母親の就業状況に関係なくほとんどの母親が娘に就業継続を勧めているが、母親が就業継

表-4 自分の希望ライフコース

		結婚後は就業継続、出産後も就業継続	結婚後は就業継続、出産後は一旦退職して再び就業	結婚後は就業継続、出産後は退職して就業しない	結婚に伴い退職、そのまま就業しない	学校卒業後就業しない	その他	合計
日本女子大学	度数	130	145	37	11	1	6	330
	%	39.4%	43.9%	11.2%	3.3%	0.3%	1.8%	100%
梨花女子大学	度数	146	110	10	1	1	11	279
	%	52.3%	39.4%	3.6%	0.4%	0.4%	3.9%	100%
計	度数	276	255	47	12	2	17	609
	%	45.3%	41.9%	7.7%	2.0%	0.3%	2.8%	100%

※カイニ乗検定の結果、統計的に1%水準の有意な差があった

表-5 希望する職種（初職）

	教員	国家公務員	地方公務員 (教員以外)	一般事務職	総合職	専門職	販売・サー ビス職	その他	合計
日本女子大学	度数 49 %	13 4.0%	52 16.0%	76 23.4%	64 19.7%	31 9.5%	24 7.4%	16 4.9%	325 100%
梨花女子大学	度数 61 21.9%	34 12.2%	2 0.7%	2 0.7%	70 25.2%	92 33.1%	6 2.2%	11 4.0%	278 1.0
計	度数 110 %	47 7.8%	54 9.0%	78 12.9%	134 22.2%	123 20.4%	30 5.0%	27 4.5%	603 100%

※カイニ乗検定の結果、統計的に1%水準の有意な差があった

表-6 希望する職種（再就職）

	教員	国家公務員	地方公務員 (教員以外)	一般事務職	総合職	専門職	販売・サー ビス職	その他	合計
日本女子大学	度数 42 %	8 2.6%	32 10.3%	95 30.6%	33 10.6%	31 10.0%	51 16.5%	18 5.8%	310 100%
梨花女子大学	度数 48 %	45 17.4%	4 1.5%	5 1.9%	48 18.5%	95 36.7%	4 1.5%	10 3.9%	259 1.0
計	度数 90 %	53 9.3%	36 6.3%	100 17.6%	81 14.2%	126 22.1%	55 9.7%	28 4.9%	569 100.0%

※カイニ乗検定の結果、統計的に1%水準の有意な差があった

表-7 グローバル化社会への受容性

		とても当てはまる	やや当てはまる	あまり当てはまらない	まったく当てはまらない	合計
Q_外資系企業で、自分の能力を活かしてキャリアアップしたい	日本女子大学	43 13.4%	104 32.4%	125 38.9%	49 15.3%	321 100%
	梨花女子大学	102 37.5%	125 46.0%	41 15.1%	4 1.5%	272 100%
Q_留学する機会が得られたら、留学する	日本女子大学	122 37.8%	101 31.3%	60 18.6%	40 12.4%	323 100%
	梨花女子大学	189 69.7%	64 23.6%	15 5.5%	3 1.1%	271 100%
Q_留学経験は、就職や仕事に限らず自分の人生を豊かにする	日本女子大学	214 66.5%	101 31.4%	7 2.2%	0 0.0%	322 100%
	梨花女子大学	129 47.4%	120 44.1%	22 8.1%	1 0.4%	272 100%
Q_多様な文化をもった外国人の中で働くのは疲れそう	日本女子大学	41 12.8%	147 45.8%	101 31.5%	32 10.0%	321 100%
	梨花女子大学	4 1.5%	46 17.0%	133 49.1%	88 32.5%	271 100%

※カイニ乗検定の結果、統計的に1%水準の有意な差があった

表-8 ライフコース決定における母親の影響

		Q5ライフコース決定における母親の影響				合計
		母親が就業しており、就業継続を勧める	母親は就業していないが、就業継続を勧める	母親は就業しているが、就業継続を勧めない	母親は就業しておらず、就業継続を勧めない	
日本女子大学	度数 180 %	76 23%	34 10%	39 12%	329 100%	
梨花女子大学	度数 119 %	150 53.6%	7 2.5%	4 1.4%	280 100.0%	
計	度数 299 %	226 49.1%	41 37.1%	43 7.1%	609 100.0%	

※カイニ乗検定の結果、統計的に1%水準の有意な差があった

続を勧めない場合が日本女子大学には2割ほどいた。

性別役割分業観については、表-9に示すとおりである。

両大学ともに、夫の経済力に期待をしており、日本女子大学の学生の方がより夫の経済力に期待していることがわかる。梨花女子大学の学生は、日本女子大学の学生よりも、家庭内においても、社会においても男女平等的な意識で、母親との親密度が高く、育児のサポートを母親に期待していることがわかる。

質問紙調査を実施する際に、補足的に行った聞き取りにおいて、梨花女子大学の学生から、理想とする女性の生き方について、「経済的に安定してから、結婚や出産を考える」や「出産後のキャリアを充実させるために、若いうちにできるだけキャリア形成に力を注

表-9 大学別性別役割分業観・親との関係 (クロス集計結果より)

		質問項目	「とてもそう思う」「ややそう思う」の合計 (%)		カイニ乗値の有意確率
			日本女子	梨花女子	
i 夫について	Q12.2	夫が非正規職でもいい	6.7	11.8	0.041
	Q12.3	夫婦が共稼ぎの場合、育児は平等に負担するべきである	85.0	92.1	0.001
	Q12.4	夫が女性上司の下で働くことは気にならない	61.8	91.8	0.000
	Q12.5	夫が育児休暇をとってもいい	89.9	92.2	0.690
	Q12.7	夫婦が共稼ぎの場合、家事を平等に負担すべきである	85.7	95.0	0.000
	Q12.9	夫が看護休暇をとってもいいと思う	86.8	95.0	0.002
ii 親との関係	Q12.11	結婚するまではできるだけ両親と生活したい	49.8	61.7	0.026
	Q12.12	結婚しても自分の両親と暮らしたい	16.1	18.4	0.679
	Q12.19	保育園に預けるより自分の母親に助けをもらいたい	40.0	86.1	0.000
	Q12.20	母親の生き方は自分のお手本である	66.3	72.1	0.479
	Q12.26	母親に将来のことについてよく相談する	53.8	59.6	0.000
iii 結婚について	Q12.1	家事は女性の仕事だ	56.5	28.2	0.000
	Q12.6	女性は経済的に不自由がなければ働かなくてもいい	46.6	24.3	0.000
	Q12.8	結婚生活における重要事項は夫が決める	18.7	6.1	0.000
	Q12.22	女性が社会的に高い地位についていたり、高収入を得ると結婚するのが難しくなると思う	51.7	40.7	0.006
	Q12.24	自分より収入の高い男性と結婚したい	83.6	81.3	0.882
	Q12.25	子育ては女性にとって一番大切なキャリアである	58.8	56.7	0.253
iv 女性の就業	Q12.10	早く経済的に自立したい	90.5	91.1	0.031
	Q12.13	女性は家事や育児があるから、パートタイムで働く方がよい	34.0	8.5	0.000
	Q12.14	女性は結婚して子どもが生まれたら仕事を辞め、子どもが小学校にあがったら再就職するのが望ましい	51.2	32.3	0.000
	Q12.15	女性にとって母親の役割も大切だが、職業を持つことも同じように大切だと思う	92.5	93.4	0.003
	Q12.16	企業で働くなら、管理職に出世したい	50.7	81.3	0.000
	Q12.17	女性が仕事を持つと、家族の負担が大きくなるのでよくない	21.3	6.6	0.000
	Q12.18	夫と対等であるために女性は仕事を持つべきである	50.3	83.4	0.000
	Q12.21	女性は子どもが生まれても仕事は続けた方がいい	74.6	91.2	0.000
	Q12.23	女性は家事や育児があるので、責任が重い競争が激しい仕事はしない方がいい	32.7	19.1	0.000

ぐ」などという意見が多数あった。また、留学や海外での就業については、「海外も韓国も雇用環境の厳しさは変わらないので、海外で経験を積んだ方が韓国での就業に有利だと思う」、「英語だけではだめで、他にもう一つ言語を習得しないと競争に勝てない」などの意見が出た。また、出産後一旦退職することを希望しているという学生からは、「男性と対等に競争する社会なので、出産後は、同じように働くことができないと思う。出産後には、事業を起こすことを考えている」、「女性が出産後に就業継続するのは非常に困難だ」という話をよく聞くので、就業を継続したいが難しいと思う」などの意見が多かった。

3) キャリア支援

キャリアセンターへの聴き取りでは、情報提供サービスやキャリアガイダンス、各種試験対策支援などの就業支援は、日本女子大学で行われているキャリア教育と概ね共通しているが、表-10に示すとおり、キャリアプランを立てる時期が大学入学直後と時期が早

表-10 梨花女子大学キャリア開発センター キャリア支援プログラムの概要

	学年	キャリアセンターサポート	経歴開発教科	
職能開発	4年生	<ul style="list-style-type: none"> ・大学院進学は教授の個別指導、 ・各希望進路ごとのプログラム(民間企業、大学院、専門的な国家試験、公務員、芸術体育) ・芸術・体育系、講演、展示会などの発表の場を提供。 	就職メンタリング	
	3年生		キャリアリーダーシップ開発	リーダーシップ訓練
探求能力	2年生			
自己開発能力	1年生	<ul style="list-style-type: none"> ・4年間の過ごし方の計画 ・人生の目標の設定 		

梨花女子大学キャリア開発センター資料とキャリア開発センターへの聴き取りから作成

いこと、細やかな進学・留学支援ならびに国際インターシップに力を入れている点や、学生に大学内に起業するスペースを提供している点などに違いが見られた。

(2) 仮説の検証

これまでの分析から、「韓国の経済社会の変動は日本よりも速く、社会変動の早さが女子学生の結婚観・キャリア意識に影響を与えている」という仮説は支持されたとと言える。梨花女子大学の学生が自分のキャリア形成の達成後に結婚や出産を考えていることや、経済的に男性に依存しない傾向が強い事は、韓国の急速なグローバル化による男性の雇用環境の悪化が女子学生の結婚観にも影響を与えているとことを示している。

また、梨花女子大学の学生の母親が、母親自身の就業状態に関係なく、学生に就業継続を勧めていることは、韓国の急速なグローバル化がすでに母親世代の価値観（内的・主体的要因）に変化をもたらし、それが学生の結婚観やキャリア意識に影響を与えていることを示唆している。

4. 今後の日本女子大学におけるキャリア教育の課題

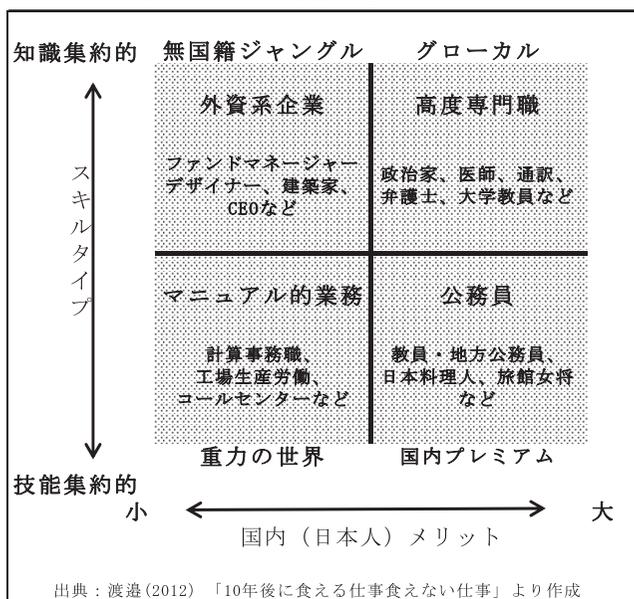
(1) 今後の雇用環境の変化とキャリア教育・支援

日本においても、製造業の生産拠点の海外展開や金融資本主義の進展など、グローバル化は急速に進みつつある。このことを踏まえると、日本の女子学生を取り巻く雇用環境も、韓国の学生が現在直面している厳しい雇用環境になることが予測できる。図-1は、渡邊（2012）の著書に記載されている、グローバル化時代の職業マップをもとに作成したものである。

渡邊（2012）によると、図-1の「重力の世界」は、IT化で海外に移転するか、国内

でも外国人に置き替わっていくような、日本人であるメリットがなく、特段の付加価値の高いスキルを必要とされない職業群である。具体的には、コールセンター業務、工場の生産労働者、計算機事務などの可能な単純労働を指している。「無国籍ジャングル」は、国籍や言葉に関係なく、超成果主義で純粋な市場原理主義の、知識集約的で日本人であるメリットのない職業群で、具体的には、ファンドマネー

図-1 グローバル化社会の職業マップ



ジャー、ディーラー・トレーダー、プロスポーツ選手、建築家、国際弁護士などの職業を指している。「国内プレミアム」は、日本人であるメリット（国内メリット）が活かせる技能集約的な職業エリアで、独自カルチャーに依存、チームワークや高いサービス力、ハイレベルな日本語力を必要とし、国による参入規制のある職業群である。具体的には、教員、地方公務員、日本料理人、美容師、旅館の女将などがある。「グローバル」は、日本人であるメリットを活かしつつ、高付加価値なスキルを必要とし、外国人からの高い参入障壁を築く職業群で、具体的には、政治家、高級官僚、弁護士、医師、大学教員、翻訳・通訳、記者などの職業を指している。

図-1の「重力の世界」に当てはまる部分は、非正規化もしくは海外の安価の労働力にとって代わられることから、すでに非正規化が進んでいる一般事務職もここに当てはまると言える。また、賃金は、知能集約的で、国内プレミアム度が高いほど高収入になると言えることから、「重力の世界」の職業群は、格差が拡大していく社会の中で、貧困層に転じやすいとも言える。

これに、梨花女子大学の学生のキャリア意識を当てはめてみると、初職では、「重力の世界」職業群以外を希望しており、再就職時では、「無国籍ジャングル」職業群への希望が減少し、「高度専門職」と「国内プレミアム」職業群への希望が増加する。これは、実際に教員、公務員、専門職に就く女性が就業継続する比率が高いことや、梨花女子大学の学生の就業継続意識の高さと一致する。他方で日本女子大学の学生には、「重力の世界」職業群に属する一般事務職を希望する学生が、2割以上いた。日本でも今後グローバル化が継続するならば、渡邊のシミュレーションに当てはめると、これらの学生は非正規化や貧困化に苦しむ公算が大きい。

以上からキャリア教育や支援において、現状だけではなく将来の雇用環境を想定したキャリア教育や支援が必要ではないかと考える。

(2) 起業という新しいキャリア選択

2011年に実施した予備調査の結果から、梨花女子大学の学生は、再就職時に自営や起業というキャリア選択をする学生が増えることが確認できた。

日本においても、再就職支援の一環として女性の起業に対する支援も充実してきており、これは多くの女性が再就職時に起業という選択肢に関心を持っていることを示している。

一方で、ほとんどの日本女子大学の学生は、自営・会社経営を再就職の選択肢に挙げていない。これは、日本女子大学の卒業生に会社経営者が数多くいて毎年注目されている現実とのズレである。会社を営んでいる卒業生について、起業も含めて経営者になるに至る経緯や動機などについて調査分析し、在学生にキャリア支援の一環として情報提供することにより、女性のキャリアの選択肢が広がると考える。学生のうちにより多くの選択肢を把握しておくことは、卒業後のキャリア形成に有効であると考えられる。

5. おわりに—今後の研究課題—

今後、経済社会の変化と結婚観やキャリア意識への影響、女性の起業というキャリアについて、日韓の学生に聴き取り調査を実施して詳しく確認する必要がある。また、本研究で取り扱った、内的・主体的要因ならびに、外的・環境要因や、男性の結婚観・女性観について、今後さらに掘り下げて精査するとともに、キャリアの一選択肢としての女性の起業についても両国の現状についても調査分析が必要であると考え。

(註)

- 注¹ 人文大学、社会科学大学、自然科学大学、工科大学、音楽大学、造形芸術大学、師範大学、法科大学、経営大学、健康科学大学、薬学大学の11学部
- 注² ここでの就職率は、卒業生数から、進学者・入隊者・就職不可能者・外国人留学生・健康保険職場加入を除く対象者を引いた数に対する、健康保険職場加入就業者・海外就業者・農業従事者の比率を指す。
- 注³ ここでの就職率は、就職希望者に対する就職者の比率を指す。
- 注⁴ 上記 注1にScranton大学を加えた12学部

参考文献

- 金泰憲・李允碩, 2007「儒教の国・韓国の異変：家族観の変化と少子化」『龍谷大学国際文化研究』第11号 pp.119-128.
- 金榮基, 2003「韓国の高齢化社会における儒教文化と扶養意識の変化」『文明』NO3. pp.21-31.
- 金美蘭, 1994「韓国における女子高等教育の拡大と文化・女性にとっての学歴と「良妻賢母」」『東京大学教育学部紀要』第33号 pp.55-66.
- 小林孝行・山本かほり・総谷智雄他, 2000『変貌する現代韓国社会』世界思想社.
- 小山静子, 1993『良妻賢母という規範』勁草書房.
- 陳延媛, 2006『東アジアの良妻賢母論』勁草書房.
- 中島邦, 1984「女子教育の体制化—良妻賢母主義教育の成立とその評価—」日本教育史編集委員会編『講座日本教育史(3)』第一法規出版. pp.101-126
- 伊藤公雄・春木育美・金香男, 2010『現代韓国の家族政策』行路社.
- 坂東眞理子, 2009『日本の女性政策』ミネルヴァ書房.
- 春木育美, 2006『現代韓国と女性』新幹社.
- 環日本海経済研究所(ERINA), 2005『現代韓国経済』日本評論社.
———2010『韓国経済の現代的課題』日本評論社.
- 鄭惠貞, 1988『韓国社会とジェンダー』(春木育美訳, 2011)法政大学出版局.
- 春木育美・薛東勲, 2011『韓国の少子高齢化と格差社会・日韓比較の視座から—』慶応義塾大学出版会.
- 渡邊正弘, 2012『10年後に食える仕事 食えない仕事』東洋経済新報社.
- 統計局 2012『平成23年度賃金構造基本調査』.

Korean Women's Development Institute ,Gender Statistics in Korea 2012,Statistics
Korea,Report on The Social Survey 2011.

KCUE, Higher Education in Korea (<http://www.academyinfo.go.kr/> 2012年5月18
日アクセス)

Kosis 韓国統計サービス (<http://kosis.kr/eng/> 2012年5月18日アクセス)

厚生労働省『平成23年度大学等卒業者の就職状況調査』(<http://www.mhlw.go.jp/> 2012
年12月閲覧).

男女共同参画局 (<http://www.gender.go.jp/> 2012年12月1日アクセス)

(にしかわ ひろこ：日本女子大学人間社会研究科教育学専攻博士課程前期)

人間社会学部におけるキャリア女性学副専攻の動向

遠藤 知巳

1. はじめに

本稿では、2012年度の人間社会学部におけるキャリア女性学副専攻の動向を概観し、キャリア女性学の新しい方向性として、川崎市との地域連携に関する取組を簡単に紹介したい。

まず、人間社会学部におけるキャリア女性学副専攻の経緯をまとめる。キャリア女性学専攻の創設は、2002年度に副専攻制度を設けた時に遡る。人間社会学部の5つの学科(主専攻)の外に、それらを横断する3つの副専攻コースを開設し、キャリアプランに直結する実践的なプログラムの提供を目指すものである。

昨今における女性のライフコースの多様化は、社会環境の急速な変化とそのグローバルな変動状況とともにあるのであり、現代女性が社会にきちんと貢献しつつ、個人として充実した生を歩むうえで、複雑な社会的条件が大規模に関連する現代社会の諸相を把握し、それらに対する多元的な問題解決能力を高めることが重要である。以上のような構想のもと、2006年に、「現代の女性高等教育ニーズに応じた多領域横断型副専攻プログラムの再編成」というテーマで大学教育高度化推進特別経費補助金と学内の特別重点化資金を得て、従来の副専攻制度は、現代の女性高等教育ニーズに応じた多領域横断型プログラムである「キャリア女性学副専攻」へと再編された。その際、女子大学としての特性を十二分に活かし、現代の高学歴女性のキャリア形成の変化もふまえてコースの一層の質的な向上を図ることを志した。

実際のリニューアルにあたっては、まず、既設の副専攻制度での履修状況や学生の授業評価を精査し、問題点を洗い出した。また、新たなプログラム開発のために本学卒業生の動向や生涯学習状況を把握し、現代の女性高等教育ニーズの現在的な位相と中期的可能性とを検討した。さらに、アジア諸国、とくに本学が学術交流関係をもつ中国の中華女子学院と韓国の梨花女子大学での専攻制度や女性学の実態を調査し、アジア女性学の視野をとりいれて、現代女性のキャリア形成とライフコースの多様化を踏まえた副専攻プログラムの開発に取り組んだ。

以上のような検討と調整を踏まえ、2007年度より、現代女性のライフコースをふまえたキャリア形成に資することをめざす副専攻として「キャリア女性学副専攻」を実施することになった。副専攻制度としての再編成という観点から見ると、その要点は、1) 現行の三つの副専攻を三つのコースとする、2) 三つのコースにキャリア女性学副専攻共通のコア科目群を設置する、3) キャリア形成科目との相互乗り入れを検討する、という三点

によって特徴づけられる。

より具体的には、既設の副専攻制度を①地域・行政コース、②国際活動コース、③情報技術コースという3つのコースに編成し、それに加えて、キャリア女性学コア科目を新設した。コア科目を設けることで、どのコースを選択しても、女性のライフコースを基盤としたキャリア設計に役立つように工夫した。副専攻取得希望者は、キャリア女性学コア科目を習得したうえで、3つのコースのいずれかを選択して履修する。

キャリア女性学コア科目は、1) キャリア形成、2) キャリア制度、3) ビジネス系、4) ライフコース系という4つの科目群から構成されており、それぞれの科目群には複数の科目が置かれている。各々の科目群は、それぞれ、1) ライフコースと女性の生き方や現代の家族事情を知る科目（現代女性の生き方を考える）、2) 労働事情を知りキャリアデザインを考える科目（現代社会での働き方を考える）、3) 女性たちの仕事の実際を知る科目（さまざまなビジネスやキャリアのありかたを知る）、4) 具体的な労働の場における諸問題と法律を学ぶ科目（キャリア女性をめぐる問題と解決法の実際を知るために）として配置された。

それぞれのコースの性格と狙いは以下の通りである。①地域・行政コースは、公務員をはじめとして、さまざまな地域活動で活躍する人材の養成を視野に入れ、経済や法律、行政などの科目に力点が置かれている。②情報メディアコースは、コンピュータを駆使する領域をめざす人が、おもに情報技術や情報メディアの処理論やその実際の応用を学ぶ。外国語を活かした社会活動を目指す学生のためには③国際活動コースが準備されており、ここでは、外国語の実践的能力や諸外国の文化・歴史の集中的学習が目指される。

各コースでは、具体的なキャリア形成の基礎となるようなベーシックな授業科目を選択することができるのみならず、キャリアプランに直結する実学的な授業科目として地域活動講座、国際活動講座、「コンピュータライゼーションと現代の諸問題」という実践的な授業が必修科目として配置されている。

2. 2012年度における履修状況

キャリア女性学副専攻では、2年次のはじめに登録し、3年次に所定の単位が取得されっていると、4年次に単位修得証明書を発行しており、その証明書が就職活動に役立つように配慮されている。

2013年度におけるキャリア女性学副専攻の履修状況は、3年次は総計110名、在籍者数の25.5%、2年次は総計162名、在籍者数の30.5%が副専攻のいずれかのコースを履修している（表参照）。3年次の履修状況は、人数はほぼ昨年水準ながら対在籍者数の比率では微増、2年次はどちらの数字も昨年より大幅に増えている。

3. 人間社会学部と地域連携活動と今後の展望

2005年に専修大学、明治大学とともに「多摩区・3大学連携協議会」設置協定を締結

して以降、生涯学習センターにおける川崎市との連携講座の開講、多摩区内を中心に学校教育ボランティア学校サポート事業、読売ランド駅前の地域活動拠点サクラボによる地域連携活動等を実施してきた。

2011年7月21日、川崎市と連携協定を締結した。2011年後期より、学校教育ボランティア事業を発展する形で、幼稚園、小学校の教職希望者を対象として、学校インターンシップ事業を導入し、2011年度は「学校インターンシップⅠ」として、学部1年生（幼稚園24名、小学校49名）が週1日（計8日間）連携協力校・園を訪問し、授業を参観し、簡単なボランティアを体験させていただいた。

2012年秋には学部1年生、2年生を対象にして「学校インターンシップⅠ」、「学校インターンシップⅡ」を開講する予定である。学部3年生、4年生における学校教育ボランティア、教育実習、学部4年後期の教職実践演習に至るまで、地域や附属校・園、協力校・園と連携した教員養成プログラムを構築していきたい。

人間社会学部キャリア女性学副専攻履修状況 2013年4月（西生田学務課作成）

2年次	現社	社福	教育	心理	文化	計
地域・行政コース	21	34	3	2	7	67
国際活動コース	8	8	8	7	50	81
(英語)	1	4	4	3	20	32
(ドイツ語)	1			1	3	5
(フランス語)	3				12	15
(中国語)	3	1	2	3	7	16
(イタリア語)			2		5	7
(韓国語)		3			3	6
情報メディアコース		5	2	2	5	14
計	29	47	13	11	62	162

在籍者数	92	95	118	84	143	532
在籍者数に対する履修者数割合(%)	31.5	49.5	11.0	13.1	43.4	30.5

3年次	現社	社福	教育	心理	文化	計
地域・行政コース	16	24	2	5	3	50
国際活動コース	2	1	5	2	9	19
(英語)	2	1	5	2	9	19
(ドイツ語)	1			1	2	4
(フランス語)	2	1	1	3	1	8
(中国語)	1	1			2	4
(イタリア語)					2	2
(韓国語)	1	1		1	2	5
情報メディアコース	3	5	1	6	3	18
計	26	33	9	18	24	110

在籍者数	82	95	82	74	99	432
在籍者数に対する履修者数割合(%)	31.7	34.7	11.0	24.3	24.2	25.5

※在籍者数は、2012年4月20日現在

(えんどう ともみ 人間社会学部現代社会学科教授・キャリア女性学副専攻委員長)

2013 年度「教養特別講義 2」について

小山 高正

「教養特別講義 2」は日本女子大学に入学した全学生が履修すべき必修科目として「教養特別講義 1」と並ぶ科目で、全学生の教養を高め、視野を広げ、卒業後に社会人として生きていくための力を与えることを目的とした重要な科目です。そもそも教養特別講義は、学問における真理の探求と人間形成とを不可分とする本学創立者成瀬校長の「実践倫理」を基としています。創立者が「実践倫理」で取り上げた内容は多岐にわたり、女子を「人として、婦人（女性）として、国民（社会人・国際人）として教育する」という建学精神が実践されました。そして「信念徹底」、「自発創生」、「共同奉仕」は創立者が晩年に述べた教育理念としての三綱領です。「教養特別講義 2」はこのような精神や理念を基盤としながら、本学学生が専門分野の学問研究に立ち向うにあたり、常に広い視野と倫理性に基づいた高い識見をもって、人類の未来に創造的に自己実現を果たすことができる人材を養成するとともに、現代を生きる女性のキャリアを十分に伸ばすことをとくに強調して、2009（平成 21）年度に再編されました。本年度もこれが継承されています。

講演者の選出は、「女性のこころとからだ」、「現代文化のなかの女性」、「女性と職業」、「家族と女性の生き方」、「女性と社会参加」、「女性と世界」の 6 つの分野に合わせて、前年度の教養特別講義 2 委員会が行うことになっています。今年度の講演者も、昨年度の学生委員と教養特別講義 2 委員、そして現代女性キャリア研究所が推薦する候補者の中から選出・交渉しました。毎年、現代女性キャリア研究所には、講師候補者の推薦をはじめ、課題図書を選定もしていただき、感謝しております。例年難航する講師候補者との交渉は、日本女子大学として行うことが必要であるという委員会の認識から、今年度から交渉の手始めについては学長がして下さることになりました。このことは実にありがたいことで、委員一同感謝しております。学生委員から推薦された講師も多く、医師、医療ジャーナリスト、ボランティア団体理事・理事長、先端研究に携わる女性研究員、女性キャリアに関わる大学教授、世界を駆け巡る戦場フォトジャーナリストなどの方々が来校下さることになっていますし、さらに国際的に活躍する太鼓演奏者や相撲部屋の女将さんも含まれています。学生の皆さんには、このような方々の講演を聴く機会を生かして多くを学んで欲しいと切に願っています。

学生時代、とくに学部時代は、頭が柔らかく何でも吸収できる時です。まずは多岐にわたる講演者の言葉に耳を澄まし、その中で自分のアンテナを幅広く張り巡らすよう努力していただきたい。創立者・成瀬仁蔵は、『女子教育』の中で「重きを普通教育におくべし」と述べています。普通教育とは今でいう教養教育のことです。「ただ、書物のように

知識を蓄えるのではなく、円満完備の人になるよう、聡明なる知力を備えなさい」と仰っていて、この教養特別講義2が目標とするところと一致しております。日本女子大学の卒業生は、教養特別講義2を通じて、女性としての強みを生かし、さらには、男女を超えた立場で物事を見通す力をつけて日本を超えて世界のリーダーとなり、人類全体のために頑張ってもらいたいと思います。

(こやま たかまさ 人間社会学部心理学科教授・教養特別講義2委員会委員長)

現代女性とキャリア連携専攻の昨年度報告および本年度の状況と展望

多屋 淑子

1. はじめに

現代女性とキャリア連携専攻は、現代社会に生きる女性の生き方や働き方を学修することにより、大学卒業後に、就職、結婚、出産、育児、介護や老後等の多様なライフコースにおいて、生き生きと充実した人生設計ができるように、幅広い知識や思考力および実践力の獲得を支援することを目指している。本専攻は、2008年度の入学より履修登録が開始され、2013年4月には6年目がスタートするに至っている。

2. 履修状況

現代女性とキャリア連携専攻のカリキュラムは、コア科目と3領域の選択科目群から構成され、指定された単位数を修得することにより、卒業時に修了書が発行される。今までに発行された修了書の数は表-1に示すとおりである。2012年度は、前年度に比べ、修了書の発行数が減少している。

表-1 修了書発行数

学 部	年 度		2011	2012
	学 科			
家 政 学 部	児 童		0	4
	食 物		0	0
	住 居		0	0
	被 服		3	1
	家 政 経 済		8	0
	小 計		11	5
文 学 部	日 本 文 学		14	3
	英 文		0	2
	史		4	4
	小 計		18	9
理 学 部	数 物 科 学		1	0
	物 質 生 物 科 学		8	2
	小 計		9	2
計			38	16

次に、表-2に、コア科目の履修者数の変遷を示す。ここで、科目名に※が付記されている科目は後期の開講科目であることから、2013年度の履修者数は5月現在では未確定であるが、履修者数の合計の変遷を見ると、コア科目の履修者数は、年々減少の傾向を

示している。2012年度の委員会では、この原因を、上限単位数の厳正化とGPA制度の導入による履修上の問題、ならびに、本専攻の周知度の低さにあると分析し〔倉田2012：155〕、周知度を高めるための対策として、2011年度に引き続き専用のリーフレットを作成して、その配布方法に工夫を行った。具体的には、2013年4月の各学科の履修ガイダンス時に、説明を加えてリーフレットの配布を試みたが、表-2に示すとおり、昨年度に比べて履修者数が増加した科目は1科目にとどまる結果となった。このように、現代女性とキャリア連携専攻の現況は、修了書の申請数が低下し、コア科目の履修者数も減少しているという状況にある。

表-2 コア科目の履修者数の変遷

年 度 コア科目 (※後期科目)	2009	2010	2011	2012	2013
現 代 女 性 論*	106	55	87	69	50
現 代 男 性 論	62	120	96	78	73
日 本 の 女 性 史*	49	195	67	106	98
世 界 の 女 性 史	42	74	49	35	27
女 性 と 身 体*	20	24	18	20	33
女 性 と 職 業	107	47	68	46	39
計	386	515	385	354	320

3. 「女性と職業」について

表-3に、「女性と職業」の2013年度のゲストスピーカーについて紹介する。この科目は、各学科の卒業生をゲストスピーカーとして招き、女性の職業の実態を具体例として提示する講義が展開されている。この授業を通して、学生は、さまざまな分野の先人の仕事のあり方を実際に見聞し、働く意欲と勇気を得ることができるようである。

表-3 「女性と職業」2013年度のゲストスピーカー

学 科	業種 / 職種 (卒業・修了年)
数物科学科	製造業 / 研究職 (2003年卒)
物質生物科	マスコミ / フリーランス (1992年卒)
児童学科	小学校 / 教員 (2002年卒)
食物学科	保育園 / 園長 (1998年修士修了)
住居学科	製造業 / 研究所長 (1998年卒)
被服学科	製造業 / マーケティング (1995年卒)
家政経済学科	金融業 / 営業職 (2003年卒)
日本文学科	博物館 / 学芸員 (1991年卒)
英文学科	中学・高等学校 / 教員 (2005年博士課程前期修了)
史学科	サービス業 / 準総合職 (2012年卒)

4. 課題

本専攻の履修者が減少する理由として、開講当時の2008年度と比べて、現在では、履修環境が大きく異なってきたことが挙げられる。すなわち、学生が履修登録を行う際の状況を鑑みると、履修登録上限単位数の順守、学科による卒業要件単位に含まれる自由選択科目の単位数の縮小、学科のディプロマ・ポリシー（学位授与方針）を念頭に置いた指導方針の推進、さらに、GPA制度の導入により、学科科目以外の科目を選択する自由度が少なくなっているという現実がある。したがって、現代女性とキャリア連携専攻が、今後も、本学のキャリア教育の充実に寄与していくためには、本専攻の努力だけでは解決できない大きな問題がある。キャリア教育を推進するためのカリキュラムの見直しも必要であり、同時に、それらの科目を現実に学生が履修できる環境の整備が必要である。

目白キャンパスでは、キャリア教育関係として、現代女性とキャリア連携専攻とキャリア形成科目がある。2012年度の現代女性とキャリア連携専攻委員会において、現代女性とキャリア連携専攻科目とキャリア形成科目で提供されている科目の内容に重複があるという指摘があり、その解決方法を探ることが2013年度の委員会の検討課題となっている。また、学生（特に1年次生）が履修選択を行う際に、両者の違いを明確に理解することが困難であることも解決すべき項目として挙げられている。具体的には、キャリア関係の科目の履修に関心があるが、履修便覧やリーフレットを読んでも両者の違いが曖昧で明確に把握できない、提供科目のシラバスの内容が同様であり、どちらの科目を選択したらよいかわからない、副専攻とは何かわからない、修了書の効力がどの程度であるか等々、多くの質問が寄せられている。

このような状況から、目白キャンパスのキャリア教育をより充実させるために、2013年度は本専攻の委員会とキャリア形成科目委員会と両者で話し合いの場を持つ予定である。

参考文献

倉田宏子：2012, 「現代女性とキャリア連携専攻の概況」『現代女性とキャリア』第4号, pp.155-156.

(たや よしこ 家政学部被服学科教授 現代女性とキャリア連携専攻委員長)

生涯学習センターの動向

高頭 麻子

生涯学習センターは、在学生・卒業生・一般市民の方々を対象に、学内外の生涯学習活動の連携を図りつつ推進することを目的として、公開講座事業・リカレント教育事業・相談事業・施設提供を行っている。下に主要な2つの事業について記述する。

2012年度の特記すべきこととしては、創立100周年記念事業として2001年に開設され、大学本部と地方の卒業生・通信教育課程生・父母などを繋ぐ中継地の役割を果たしてきた地域サテライトを、2012年度末をもって終了した。札幌・福岡のサテライトは、時代の先端技術を用いて、目白の公開講座のライブ中継をはじめ、自主講座の開催、通信教育の一端を担うなど、人的交流の場として、また学習や情報交換の場として、大いに活用されてきたが、安全性の不安などが浮上したこと、通信機器の目覚ましい発展などの理由により、十二分に役割を果たし終えたとの認識から、閉じられることになった。11年の間、両サテライトを支えてくださり、また各々独自のアイディアで活動を発展させてくださった運用委員の皆さまに、心より感謝申し上げたい。

<生涯学習センター公開講座>

目白キャンパスでの2012年度開設講座数は84、うち開講83講座、総受講者数2,887名、総延人数36,118名(Live受講者数含む)、西生田キャンパスでは、開設講座数77、うち開講75講座、総受講者数1,821名、総延人数24,055名であった。

受講料を無料で実施する特別講演会としては、前期(6月)に一般社団法人日本女子大学教育文化振興桜楓会との共催で、ドナルド・キーン氏「日本文学との出会い」、後期(12月)には厚生労働省社会・援護局長村木厚子氏「支えること、支えられること」を開催した。いずれも大変好評であったが、特にキーン氏の講演は、希望者が殺到したため、成瀬記念講堂では足りず、目白でも別室でテレビ中継を行ったほか、ライブ中継した札幌・福岡のサテライトにも多数の聴講者があった。

キャリア支援講座では、「消費生活アドバイザー試験対策講座〈家政経済学科共催〉」、「パターンメイキング基礎・応用講座〈被服学科共催〉」など、学部学科共催の講座にも力を入れている。授業の空き時間を活用し年間100レッスンを受ける「毎日学ぶ課外英会話講座」は両キャンパス合わせて435名の在校生が受講し今年も好評を得た。西生田キャンパスでは、地域性を生かし「西生田キッズレンジャー」、「大学のグラウンドで遊ぼう」、「地図から知る世界のすがた」、「南極から地球を観る」といった近隣の小学生親子向けの無料講座を提供したほか、「動物は人の心を理解できるか」、「ともに生きる!」といった

教育機関ならではの無料講座を地域に提供した。

また、「文京アカデミア講座」として3講座提供、キャリア講座を文京区民が割引で受講できる制度「資格取得キャリアアップ講座」を6講座提供、文京区実施の講演会・講座を「文京eラーニング」として3コンテンツの作成・配信などの文京区との連携や、川崎市民への前期3講座、後期5講座の無料提供などの川崎市及び多摩区との連携のほか、一般社団法人日本女子大学教育文化振興桜楓会や婦人国際平和自由連盟日本支部(WILPF)などの学園関係機関との連携講座の開講など、学内外の連携を深めている。

<リカレント教育課程>

2012年度の年間の入学者は32名、修了者は21名で、前年に続き震災の影響か、入学者が少なかった。2012年度修了者で再就職を希望する者15名のうち全員が就職し、就職希望者の就職率はほぼ100パーセント（非常勤を含む）を維持している。

入学者数の増加を図って、2012年度前期から入学・キャリア相談会を開き（前期5回、後期6回）、課程の内容を説明するとともに、希望者に個別のキャリア相談も行ったところ、とても好評で、入学にも結び付くようなので、今後も続けることにした。

8月と2月に本課程独自の合同会社説明会を開催しているほか、毎年幾つかの再就職支援イベントを開いているが、6月には、各界で女性の仕事・就職に携わってご活躍中のパネラー4名を招いて、シンポジウム「女性の再就職の今～先行き不透明な現在をいかに読み、いかに社会に必要とされる人材となるか～」を、10月には前年同様、修了生と現役生との懇話会を開催した。また、2012年度新設の「貿易実務」の受講生を中心に、貿易実務を専門とする人材派遣会社(株)バルキャリアールによる個別登録会を本学で開いた。

女性の潜在能力の開発が日本社会再生のカギともいわれる現在、本課程への注目は相変わらず大きく、2012年度も、NHK「クローズアップ現代」（7・8月取材のみ）、読売新聞（9月掲載）、AERA（11月掲載）、夕刊フジ（10月掲載）、大田区男女平等推進課季刊誌「パステル」（2012冬号掲載）、日本経済新聞（12月掲載）、GRAZIA（2月掲載）、フジテレビ「スーパーニュース」（2月放送）、NHK「あさイチ」（2月取材のみ）などのメディアの取材を受けた。また、民主党都連男女共同参画委員（7月）、筑波大学グローバルリーダーキャリア開発ネットワーク准教授／コーディネーター遠藤雅子氏（12月）、都議会民主政策調査会（3月）などが、本課程について調査・視察に来訪した。

本課程では、これからも、①新卒者にはない働く自覚と自信を備えた即戦力を養うためのカリキュラム（英語特訓、ITリテラシー、キャリアマネジメントを核として、多様な職種の基礎知識・技術と柔軟な対応力）と、②受講生・修了生一人一人へのきめ細かな就職支援に加えて、③講師・受講生・修了生・課程スタッフ・理解ある企業や日米の商工会議所・本課程を応援してくれる諸機関とのネットワーキングという3つの回路を通して、女性の潜在能力を開花させ、充実したキャリア生活を実現させたい、と考えている。

（たかとう まこ 文学部史学科教授・生涯学習センター所長）

2012年度本学学生の進路・就職状況について

黒田 文子

2013年3月の卒業生は1,449名、この学生の進路・就職状況について、以下に報告する。

1. 就職状況

2013年3月卒業の大学生・大学院生対象の大卒求人倍率は前年の1.23倍から多少回復し、1.27倍であった。わずかではあるが、求人倍率の増加は5年ぶりのことである（リクルートワークス研究所2012年4月調査）。

そのような状況下、就職を希望した者は1,188名（82.0%）、そのうち就職内定者は1,166名（80.5%）で、決定率は98.1%であった。この数値は昨年度に比すると1.9ポイントの増である。ちなみに、厚生労働省・文部科学省の共同調査による今春の大学等卒業生の就職率は全国平均で93.9%、これに比しても本学の数値は高いといえよう。

そのほか、大学院等進学者は108名（7.5%）であった。また、「その他」と分類される者の中には、次年度公務員・教員採用試験受験をめざす者、留学する者等が含まれている（いずれも2013年4月19日現在、表-1・2参照）。

この3月の卒業生は、（社）日本経済団体連合会の「採用に関する企業の倫理憲章」が改訂され、企業からの採用広報活動開始時期が大学3年次の10月から12月に繰り下げられた。これにより学生の学業に専念できる期間は長くなったといえる。しかし、企業の採用選考は従前通り翌年4月から開始されたため、学生の業界・企業に関する研究等準備不足が指摘されるなど、少なからずその影響を受けた。

なお、求人件数は、3,359件と前年度を大幅に上回った。

2. 就職支援について

上述のような就職環境の変化に対応すべく、キャリア支援課では専門のキャリアカウンセラーを配置し、専任職員共々就職相談・模擬面接・エントリーシート添削等、学生の個別相談にあたる他、自己分析、業界・企業研究、グループディスカッション等テーマを定めて10～12名程度の少人数グループワークを開催し、より学生個々人に応じた支援を行った。

また、目白・西生田キャンパスともハローワークからも定期的にジョブサポーターの派遣を受ける他、東京しごとセンターから講師の派遣を受けグループ面接対策講座を実施するなど、公的機関との連携による多様な支援も行った。

このほか、学生の企業研究の一助として、企業説明会を学内のみならず4大学（明治・中央・法政・本学）合同で企画・開催した。

3. 最後に

来春卒業予定の大学生・大学院生対象の大卒求人倍率は1.28倍、前年比0.01ポイント増とほぼ横ばい状態である（リクルートワークス研究所2013年4月調査）。

一方、民間調査によれば、4月末時点で、来春卒業予定の大学生・大学院生の内々定率は34.6%と前年比1.1ポイント増、4月末時点の数値としては過去4年で最高という（マイナビ大学生就職内定率調査）。景気回復への期待感からか、企業の採用意欲は高まっているという。

しかし、学生の就職環境が今後一気に回復傾向に向かうかは、未だ予断を許さない状況である。

また、政府から経済三団体への申し入れにより、2016年3月卒業生に対する企業からの採用広報活動開始時期が大学3年次の3月と現行よりさらに繰り下げられる予定である。昨今では、SNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）を利用した採用広報活動も本格化している。

このように年々めまぐるしく変化する状況の中、学生は不安を抱えて就職活動を継続している。キャリア支援課としては、ひとりでも多くの学生が各自に最適な進路を選択し、社会へ巣立つことができるよう、きめ細やかな支援を提供していく所存である。

（くろだ あやこ キャリア支援課課長）

(表-1)

2012年度卒業生進路状況

学部	学科	卒業	就職	進学			研究生・科目 等履修生	専門学校	その他
				大学院	大学	計			
家政学部	児童	95	75	2	2	4	1	1	14
	食専	34	34						
	食管	51	45	4		4			2
	居住	40	35	5		5			
	建築	39	28	9		9		1	1
	被服	92	73	3		3		1	15
	経済	101	85	1	1	2	1	1	12
	計	452	375	24	3	27	2	4	44
	%		83.0%	5.3%	0.7%	6.0%	0.4%	0.9%	9.7%
文学部	日文	129	103	5	1	6		1	19
	英文	121	105	4	2	6		1	9
	史	92	61	10		10		2	19
	計	342	269	19	3	22	0	4	47
	%		78.7%	5.6%	0.9%	6.4%	0.0%	1.2%	13.8%
人間社会学部	現社	96	85	4		4		1	6
	社福	97	82			0		3	12
	教育	124	117	1		1		2	4
	心理	77	40	22	1	23		6	8
	文化	117	94	3		3		2	18
	計	511	418	30	1	31	0	14	48
	%		81.8%	5.9%	0.2%	6.1%	0.0%	2.7%	9.4%
理学部	数物	53	43	6		6			4
	物生	91	61	21	1	22	1	2	5
	計	144	104	27	1	28	1	2	9
	%		72.2%	18.8%	0.7%	19.4%	0.7%	1.4%	6.3%
合計	1449	1166	100	8	108	3	24	148	
%		80.5%	6.9%	0.6%	7.5%	0.2%	1.7%	10.2%	

2013年4月19日現在
表示単位未満四捨五入の関係で合計が一致しない場合がある。

(表 - 2)

2012 年度卒業生就職決定状況

学部名・学科名		卒業生数	就 職			
			希望者数	希望率%	決定者数	決定率%
家政学部	児 童	95	78	78.9	75	100.0
	食 専	34	34	100.0	34	100.0
	食 管	51	45	88.2	45	100.0
	居 住	40	35	87.5	35	100.0
	建 築	39	28	71.8	28	100.0
	被 服	92	74	80.4	73	98.6
	経 済	101	85	84.2	85	100.0
	計	452	376	83.2	375	99.7
文学部	日 文	129	108	83.7	103	95.4
	英 文	121	106	87.6	105	99.1
	史	92	64	69.6	61	95.3
	計	342	278	81.3	269	96.8
人間社会学部	現 社	96	85	88.5	85	100.0
	社 福	97	84	86.6	82	97.6
	教 育	124	117	94.4	117	100.0
	心 理	77	40	51.9	40	100.0
	文 化	117	100	85.5	94	94.0
	計	511	426	83.4	418	98.1
理学部	数 物	53	46	86.8	43	93.5
	物 生	91	62	68.1	61	98.4
	計	144	108	75.0	104	96.3
合 計		1,449	1,188	82.0	1,166	98.1

2013 年 4 月 19 日現在

学内データのため転載不可

2012 年度プロジェクト研究活動報告

1. 国立女性教育会館の夏のフォーラムにてワークショップ実施

2012年8月24日（金）から26日（日）の3日間、国立女性教育会館にて「男女共同参画のための研究と実践の交流推進フォーラム（NWE Cフォーラム）」が開催された。当研究所では25日（土）の午後に、「就労支援として、いま何が求められているのか～〈女性とキャリアに関する調査〉5155人の調査結果から～」と題したワークショップを実施、収容人数30人の教室が、満員となる32人の参加者を得た。

ワークショップでは、当研究所が2011年の秋に行った、首都圏5155人の高学歴女性を対象とした調査結果をもとに、女性の就労実態や就労意識について6人の研究員がそれぞれの視点から報告（詳細は下記参照）、その後、女性の就労支援の現状や方向性について、フロアとの意見交換を行った。地方で女性の就労支援にあたられている参加者から、非正規雇用でキャリアが細切れになってしまう女性たちの厳しい状況が報告されるなど、フロアからも積極的な質問や意見が出された。予定時間の2時間を15分ほど延長することになったが、研究員にとっても学ぶことの多い有意義なワークショップとなった。

【NWE Cフォーラム・ワークショップ・報告内容】

「就労支援として、いま何が求められているのか

～〈女性とキャリアに関する調査〉5155人の調査結果から～」

1. 「女性とキャリアに関する調査」調査概要と対象者
～高学歴女性5155人の5つの就労パターンとその特徴～（盧回男）
2. 誰が初職を継続しているのか（三具淳子）
3. 断続するキャリア～転職・再就職層に着目して～（杉浦浩美）
4. 非正規雇用から始まった女性のキャリア（斎藤真由子）
5. 非就業女性の現状と就業意欲～非就業女性の就業支援にむけて～（御手洗由佳）
6. 女性のキャリア志向と社会経済状況～「氷河期世代」に着目して～（仲田周子）
7. フロアとのディスカッション

2. 第85回日本社会学会にて報告

2012年11月4日（日）、札幌学院大学にて開催された第85回日本社会学会大会の「産業・労働・組織」部会において「女性とキャリアに関する調査」の報告を行った。

研究員それぞれが調査結果にもとづき、分析視点を変えて5つのテーマを設定、第1

報告の「ライフコース5パターンの特徴に焦点をあてて」では、初職継続、転職、再就職、離職など女性のキャリアパターンに着目し、それぞれの特徴を明らかにした。第2報告「就労意欲と断続するキャリア」では、女性の転職・再就職行動に焦点をあて、キャリアが断続する要因が、従来指摘されてきた家庭要因とは別にあることを主張した。第3報告「初職が「非正規」雇用の人に注目して」では、非正規雇用でキャリアをスタートした女性たちの、その後の軌跡をたどり、第4報告「「氷河期世代」と「氷河期前世代」に着目して」では、社会・経済状況との関連から、女性の就労意識の変化を明らかにした。最後に、第5報告「夫婦の対等性と妻の経済的自立に焦点をあてて」では、妻の就労が夫婦関係に与える影響についての分析結果を提示した。

【第85回日本社会学会・報告内容】

産業・労働・組織 部門（5）

1. 「ライフコース5パターンの特徴に焦点をあてて」（御手洗由佳・盧回男）
2. 「就労意欲と断続するキャリア」（杉浦浩美）
3. 「初職が「非正規」雇用の人に注目して」（斎藤真由子）
4. 「「氷河期世代」と「氷河期前世代」に着目して」（仲田周子）
5. 「夫婦の対等性と妻の経済的自立に焦点をあてて」（三具淳子）



※国立女性教育会館にてワークショップの様子

2012 年度彙報

◆研究事業

- ・女性のキャリア支援と大学の役割についての総合的研究
 - (1) 女性とキャリアに関わる戦後社会調査の再分析と女性調査アーカイブの公開運用
 - (2) 大学における女性の再就職支援プログラム
- ・日本の家族に関するトレンド分析 (永井暁子)
- ・日本の地域社会特有の家族特性に関するトレンド分析 (永井暁子)
- ・高まる経済リスクと世帯の対応に関する日韓比較 (大沢真知子)
- ・親族養育家族からみる現代日本の親子・家族：実子主義の再考 (和泉広恵)
- ・社会貢献を目指す事業における女性の働き方とキャリア形成に関する研究 (鈴木紀子)
- ・比較社会学研究センター (尾中文哉)

◆教育支援

- ・「教養特別講義 2」の講師選定および課題図書選定をおこなった。
- ・「キャリア女性学副専攻」(西生田キャンパス)、「現代女性とキャリア連携専攻」(目白キャンパス)と情報交換をおこなった。
- ・社会調査分析に関する連続公開セミナーを開催した。
「社会調査に役立つ統計分析：SPSS で学ぶ統計分析入門 (後編)」
 - 第 4 回 2012 年 5 月 31 日 (木) 15:00 ~ 17:00 (マルチメディア室 2)
 - 第 5 回 2012 年 6 月 14 日 (木) 15:00 ~ 17:00 (マルチメディア室 2)
 - 第 6 回 2012 年 6 月 21 日 (木) 15:00 ~ 17:00 (マルチメディア室 1)

◆講演会等の開催

- ・公開講演会

「女性の再就職支援と大学の役割—国際的経験の交流」

2012 年 12 月 8 日 (土) 新泉山館大会議室 13 時 ~ 18 時

報告者 Connie Dato English (バージニア大学ガーデン経営大学院アームストロング
キャリアサービスセンター長)

Charlyne Millet (国立応用科学院ストラスブル校デザイン工学研究所研究員)

Samgeun Kwak (梨花女子大学教授)

小原奈津子 (昭和女子大学副学長)

大沢真知子 (日本女子大学人間社会学部教授)

・ワークショップ

「再就職支援のためのワークショップ」（日本女子大学教職教育開発センター共催）

2013年2月16日（土）、2月17日（日）新泉山館2階会議室1 9時～16時

講師：吉崎 静夫・日本女子大学教職教育開発センター所長・日本女子大学人間社会学部教授

坂田 仰・日本女子大学教職教育開発センター教授

田部井洋文・日本女子大学家政学部児童学科客員教授

大山 智子・早稲田大学非常勤講師・白百合女子大学生涯発達研究教育センター
研究員

◆研究所発行物

- ・日本女子大学現代女性キャリア研究所紀要『現代女性とキャリア』第4号
- ・日本女子大学現代女性キャリア研究所ニューズレター vol.4
- ・女性のキャリア支援と大学の役割についての総合的研究「女性とキャリアに関する調査」報告書

◆研究活動・調査

- ・「教職免許状取得者のキャリアに関する調査」の実施（2012年5月）
- ・「女性のキャリア支援と大学の役割に関する調査」の実施（2013年3月）

『現代女性とキャリア』投稿規定ならびに執筆要項

(2011.10.25 委員会決定)

(2013.2.22 改訂)

【投稿規定】

1. 本誌は日本女子大学現代女性キャリア研究所の機関誌であって、原則として年一回発行とする。
2. 投稿資格は問わない。
3. 投稿のテーマは女性とキャリアに関する研究論文とする。この場合のキャリアとは職業経歴だけではなく、社会の中での女性の「生き方」としてとらえることとする。
4. 投稿された研究論文は編集委員会に受理された後、専門の査読委員の審査を受け、掲載の可否が決定される。
5. 投稿原稿は投稿規定を満たした未発表のものに限る。ただし、学会等で口頭で発表したものについては、その限りではない。また、他誌との二重投稿は認められない。
6. 投稿者は審査用原稿3部を2月末日（当日消印有効）までに、編集委員会事務局に郵送で提出する。原稿は執筆要項にしたがって、必ずパーソナル・コンピュータの文書ソフトで作成する。ただし、送付原稿には執筆者名、所属などは記載しない。
7. 投稿者は、論文返送用封筒（A4判が入る大きさの封筒に、返送先住所氏名を明記。切手は不要）、および以下の事項を記した別紙を、投稿論文と一緒に編集委員会事務局に郵送で提出する。また、別紙の内容を投稿と同時に電子メールの本文に記して編集委員会事務局に送信する（添付ファイルは不可）。電子メールを使っていない場合、その旨を別紙に明記する。
 - ① 氏名（ふりがな）
 - ② 住所・電話番号
 - ③ 所属・職名（院生等の別）
 - ④ 論文の題名
 - ⑤ 電子メールアドレス（ない場合はその旨を明記）
8. 論文の掲載を認められた投稿者は、指示にしたがって修正したうえ、完成原稿をメール添付もしくは内容を保存した電子媒体（CD-ROM等）を指定した期日までに提出する。完成原稿には、執筆者名、所属などを記載する。
9. 論文の掲載順序は編集委員会が決定する。
10. 期日までに当該年度の編集委員会事務局に郵送されなかった原稿は一切受理しない。
11. 本誌に掲載された論文の著作権はすべて本研究所に帰属し、本研究所ホームページを通して電子化・公開される。
12. 本誌を無断で複製あるいは転載することを禁ずる。

【執筆要項】

提出する原稿の形式は、以下の通りとする。

1. 執筆の形式

- (1) 日本語表記とし、A 4判用紙を使用し、40字×40行と設定し印字する（縦書きを希望する場合は要相談）。
- (2) 論文は脚注、文献、図表等を含めて12頁以内とする。

2. 要旨

タイトルの下に、英文タイトル、英文要旨（200語程度）、キーワード3つ（日本語訳付）をつける。

ただし、英文以外の外国語が適当な場合は、理由を付して、他の外国語で付けても良い。

3. 本文

- (1) 章、節、項の区別は以下の通りとする。

章：1. ～ 2. ～ 3. ～

節：(1) ～ (2) ～ (3) ～

項：1) ～ 2) ～ 3) ～

- (2) 年号は西暦表記を基本とする。和暦を併記する場合は、1987（昭和62）年とする。ただし、必要に応じて「昭和50年代」などの和暦表記を用いる。
- (3) アラビア数字やアルファベットは半角にする。
- (4) () 「」『』等のかっこは全角にする
- (5) 句点と句読点は「,」「。」を用いることとする（英文要旨には「,」「.」を用いる）。

4. 図表等

- (1) 図・表等を挿入する場合、原稿の該当箇所に挿入もしくは添付する。
- (2) 他の著作物からの引用は、出典を明記し、必要に応じて著作権保持者から許可を得る。
- (3) 図、表は、それぞれ（図-1）（表-1）のように通し番号をつけ、タイトルをつける。

5. 脚注、文献

- (1) 脚注は該当箇所の右肩に（1）（2）（3）…を付し、注は本文末尾に一括する。
- (2) 引用・文献は、原則として次の方式によって記載する。

- ① 文献を一括してアルファベット順に並べたりストを作成し、末尾に付す。

文献注は、原則として文献リストへの参照指示という形で記す。すなわち、本文や注の該当箇所に、[著者名（姓のみ） 西暦発行年「:」 ページ] を記して、文献リストの該当文献の参照を指示する形式をとる。（事例）【加藤 2012 : 11-15】

- ② 欧文の場合は書名・雑誌名をイタリック体にする。

③ 文献の配列は原則として以下の方法により記入する。

- ・書 籍：著者名，出版年，『タイトル-サブタイトル』出版社名。
- ・雑誌論文：著者名，出版年，「論文名」『掲載誌名』巻(号)，pp.掲載ページ。
- ・編書論文：論文著者名，出版年，「論文名」編者名『編書タイトル-サブタイトル』出版社名，pp.掲載ページ。
- ・翻訳書：著者ファミリーネーム，ファーストネーム他，出版年，タイトル：サブタイトル，出版地，出版社名。(=出版年，訳者名『訳書タイトル-サブタイトル』出版社名)
- ・欧文書籍：著者ファミリーネーム，ファーストネーム他，出版年，タイトル：サブタイトル，出版地，出版社。
- ・欧文雑誌論文：著者ファミリーネーム，ファーストネーム他，出版年，”論文タイトル：サブタイトル”，掲載誌タイトル：サブタイトル，巻(号)，pp.掲載ページ。

(事例)

Berger, P. L. & Luckman, T., 1966, *The social construction of reality: a treatise in the sociology of knowledge*, New York, Doubleday. (=2003, 山口節郎訳『現実の社会的構成：知識社会学論考』新曜社)

江原由美子，2001，『ジェンダー秩序』勁草書房。

Ferber, M.A., 1989, “Labor market participation of young married women: Causes and effects.” *Journal of Marriage and the Family*, 44(2), pp.457-468.

Garfinkel, H. 1967, *Studies in Ethnomethodology*, New Jersey, Prentice-Hall.

亀山佳明，2000，「社会化論を超えて」亀山佳明他編『野生の教育をめざして—子どもの社会化から超社会化へ』新曜社，pp.22-46.

上野千鶴子，2008，「家族の臨界—ケアの分配公正をめぐる—」『家族社会学研究』20 (1)，pp.28-371.

- ④ 同一著者が同一年に発行した複数の文献は、発行年を 2009a、2009b のように表記して区別する。

現代女性キャリア研究所 紀要 現代女性とキャリア 第5号

2013年6月30日発行

編集 日本女子大学現代女性キャリア研究所紀要編集委員会

編集委員長 大沢真知子

東京都文京区目白台2-8-1

日本女子大学現代女性キャリア研究所

Tel : 03-5981-3380 Fax : 03-5981-3381

発行 日本女子大学現代女性キャリア研究所

印刷所 膳栄社

東京都千代田区猿楽町2-2-12

Women and Careers

2013 No.5

RI*WAC

Research Institute for Women and Careers
2-8-1, Mejirodai, Bunkyo-ku, Tokyo 112-8681, Japan