『青鞜』から「アフガニスタン女性警察官支援プロジェクト」へ

From Seito to The Afghan Women Police Officers Support Project

池川　玲子

明治後期、私の故郷愛媛県今治から一人の女学生が日本女子大学に進んだ。卒業後、彼女保持研（白雨）は同窓生たちとともに『青鞜』を創り、事務方として平塚明（らいてう）を支えた。歴史の暗がりに隠れたその姿をやみくもに追いかけはじめたのが三十才間近の時。所属機関はなく資金もなく知り合いすらいないという徒手空拳のスタートだったが、行く先々で人に出会い、人に助けられながら、近現代日本女性史という研究の沃野で四十年を過ごしてきた。

折井美耶子氏に誘われた「らいてう研究会」では、在野ならではの共同研究の楽しさを知った。ノン・アカデミックな会員たちが手分けして『青鞜』メンバーの人生をブルドーザー式に調査した『青鞜人物事典』には、保持の事蹟を記録することができた（研究会は2005年に第一回平塚らいてう賞特別賞を受賞）。

皮肉なことに、この編集作業を通じて見えてきたのは、大正デモクラシーの時代に女性解放を訴えた女たちが、十五年戦争時代には戦争翼賛体制に組み込まれていくという図式だった。この図式を解くべく入学した川村学園女子大学大学院では、若桑みどり氏から、ジェンダー分析と表象分析の両面から歴史に切り込むことの重要さを叩き込まれた。博論のテーマは日本初の女性監督が満洲映画協会で撮った農業移民プロパガンダ映画。研究成果は『「帝国」の映画監督 坂根田鶴子』（吉川弘文館、2011年）にまとまり、学部時代の母校東京女子大から女性史青山なを賞を受けた。

坂根研究を通じて行き着いたのは、帝国主義の枠内で女性が自己実現を追求することが他民族抑圧に繋がる構造を分析するための概念「帝国のフェミニズム」である。加納実紀代氏から参加を促された「敬和学園大学戦争とジェンダー表象研究会」では、この概念について、ドイツ、中国、アメリカ、イギリス、日本のケースを比較しながら考えるという得難い経験を積ませてもらった。

ここ十年間取り組んでいる「女性警察官史」は、以上のような研究の延長線上に位置づけられるもので、目下は、現代社会におけるグローバルな治安危機と女性警察官の役割について、仲間たちと一緒に国際比較研究を行っている。とりわけ、多くの国がさまざまな形で参画したアフガニスタン女性警察官への支援プロジェクト（2002~2020年）は、国際協力とフェミニズム、復興支援―被支援関係が作るジェンダー表象、実力（軍事力）組織への女性参入と「ガラスの天井」（もしくは「ガラスの崖」）といった巨大な問題群をはらんでいる。アメリカ主導の「アフガニスタン復興」そのものが水泡に帰した現在、プロジェクトの内外で生じた事象を可能な限り収集し、記録しておく必要を感じている。

私を導いてくれた三人の先達はもうこの世にはいない。しかし彼女らから受けた、両手では抱えきれないほどの学恩と人のネットワークは、今も私を叱咤し続けてくれている。

最後になりましたが、本学の森理恵先生、研究支援課のみなさまに心から感謝します。

（いけがわ　れいこ　日本女子大学学術研究員）

霊長類モデルが拓く発達神経科学
Advancing Developmental Neuroscience Through Primate Models

中神　明子

私の研究者としての原点は、助産師として母児と関わってきた臨床経験にあります。分娩の経過は一様ではなく、母児ともに安全な出産を終えることは決して自明の帰結ではありません。生まれた子どもたちはその後どのように育つのだろうか。そうした問いがきっかけとなり、本学心理学科に入学し、心理学の広い森に足を踏み入れることになりました。在学中はさまざまな心理学に触れ、動物の行動から母子関係や仲間関係を読み解く研究があることを知りました。

大学院では、動物の行動分析を用いて、環境ホルモン（内分泌かく乱物質）の胎生期曝露が次世代個体の発達に及ぼす影響を検討しました。妊娠期のごく低用量の曝露でも母子間の関係性の希薄化や性的二型行動の変化が生じ、環境ホルモンへの曝露が仔の社会性発達に長期的な影響を与えることを、サルを用いた研究から示しました。胎児期の環境が出生後の発達に大きく関わるという知見を得て、発達障害とその神経メカニズムをより深く追求したいと考えるようになりました。

環境ホルモンが中枢神経や行動へ与える影響に関する研究がまだ少なかった当時、仲間と霊長類研究の展望を語り合っていた折に、私の研究実績をご存知だった先生から、小型霊長類を用いた自閉スペクトラム症（ASD）モデル動物の開発プロジェクトにお声がけいただき、参加の機会を得ました。その研究所には生理学、工学、医学など、さまざまな専門性を持つ研究者が集まっていました。私は獣医師と共に動物の生態を深く知ることから始め、妊娠や出産、仔の発達変化などのプロセスを丁寧に追いました。

動物研究には、ヒトでは統制困難な要因を変化させ因果関係を検証できる強みがあります。研究に用いる霊長類は、家族単位の社会構造や音声コミュニケーション、協力行動などヒトに類似した高度な社会性を有しており、齧歯類では検証が難しいヒト特有の社会認知機能を評価できる点で、発達障害の病態解明に適したモデルです。この研究では、抗てんかん薬のバルプロ酸を胎生期に曝露させ、仔の鳴き声の音声解析や他者への反応を縦断的に調べ、弁別学習実験も行いました。その結果、①特定音声の偏り、②他者への注視時間の減少、③学習の転換が困難な固執性という ASD の主要徴候が再現されることを確認し、霊長類モデルとして確立しました。

これまで臨床での問いを出発点に、ヒトに近縁な霊長類を用いた実験を通じて、環境因子が脳の発達に与える影響を検証してきました。発達障害の動物モデルの妥当性検証もまた、継続的なアプローチを重ねてこそ深化するものです。これまでの研究では、バルプロ酸曝露モデルの表面妥当性を中心に検討を重ねてきました。

今後はその知見を基盤として、中核症状のさらなる解明へと研究を発展させ、創薬をはじめとする治療法の開発への還元を目指すとともに、基礎研究を軸とした、神経発達メカニズムの解明に取り組みたいと思います。

（なかがみ　あきこ　日本女子大学学術研究員）

鈴木　紀子　著

『NPO で働く女性
―社会の変化とキャリア形成のかたち―』



（晃洋書房、2026 年 3 月、208 頁）

堀越　栄子

女性はどのようなキャリアを、どこで、どのように形成するのか。

本書は、キャリアを、単に「職業キャリア」とのみ捉えるのではなく、本人が価値を置く生を生きることにつながる人生全体を通じた経験の連なり（ライフキャリア）と広げて捉え、家庭生活や地域活動、学習、ケア責任といった仕事以外の領域もキャリアの一部とみなす視点、キャリアを断続的・複合的に展開するものとして理解する視点に立っている。

そこで、女性が企業や行政ではない、社会的課題の解決や公益を目的とする民間非営利組織（NPO）で働くという選択肢と、そこでキャリアを築いていく可能性に焦点を当て、NPO における女性のキャリア形成がどのような可能性と課題を有しているのかを実態調査に基づき検討し、NPO で働く女性のキャリア形成に関わる背景条件、阻害要因、そして今後の展望について考察している。さらに、経済的自立の可能性、人材育成のあり方、政策の影響などをふまえ、NPO における働き方を社会全体の文脈の中で捉え直すことを試みている。

本書が研究対象とする期間は主に 1990 年代後半から 2020 年代前半にかけてである。そもそも、市民活動団体が法人格を取得できる特定非営利活動促進法（NPO 法）が制定されたのが 1998 年であり、法人格を持つ NPO がデータベース化されることにより、ようやく NPO で働く全国の女性の実態を量的にも把握できるようになったのである。調査からは、女性たちが新しい働きかたの選択肢を広げていること、その一方、NPO で女性が働くには、NPO の財政基盤の脆弱さ、そこでのキャリアパスの不透明性、ケア責任の偏在など課題は山積みであることが明らかになった。本書は、その上で、NPO で働く女性のキャリアの展開の可能性を、個人の意欲を支える取り組みとネットワーク、組織内外の学びの機会、生計を維持できる制度環境など、個人・組織・社会の三層構造に見出している。

この試みは、不寛容な社会や将来不安の高まりの中で求められている、女性をはじめ背景の異なるさまざまな人びとの生活および人生全体を総合的に捉え直すことに貢献しているという点でも意義深い。

本書は第Ⅰ部、第Ⅱ部からなっており、構成と内容は次の通りである。

第Ⅰ部（第 1 章～ 3 章）は、「社会と制度の背景」と題し、研究の前提となる歴史的・制度的文脈を整理している。第 1 章では、日本における女性労働の歴史的変遷を、女性労働の実態および政策・制度の展開から概観し、日本社会がいかに女性のキャリア形成を制約してきたか確認している。第 2 章では、女性たちは、さまざまな社会的課題への自発的な対応、営利セクターにおける女性の地位の低さ、家計を支える夫の存在などが相まって、またボランティアや生涯学習の延長線上で民間非営利セクターで活動してきたこと。NPO 法など制度の創設後は、NPO 法人がキャリアの選択肢となってきたことが述べ

られている。さらに、活動の理解に向け、女性たちが、自身のキャリアを主体的かつ自律的に捉えていく過程に有効なケイパビリティ・アプローチや、個人の価値観や人生の全体性を重視するキャリア理論を手がかりに、選択可能性・学習機会・越境経験の重要性を確認し、4 章以降の分析的基盤を示している。第 3 章では、1998 年特定非営利活動促進法（NPO 法）制定、2000 年介護保険制度施行、2003 年指定管理者制度導入など制度の変化を通じて雇用機会が創出され、NPO が働く場へと位置づけられ、女性のキャリア形成に新たな選択肢をもたらしたこと。新しい働きかたやキャリア形成の可能性が広がってきたことを指摘している。

第Ⅱ部「職場とキャリア形成の実情」（第 4 章～ 8 章）は、実証研究が中心となっている。第 4 章（個人にとっての市民活動）では、聞き取り調査（1998 ～ 2001）により、市民活動への個人の参加は、社会貢献に止まらず、自らの手で関心や能力を社会に生かす機会やネットワーク形成を自ら選びとる実践であり、こうした実践が、NPO の活動や社会的キャリア形成の基盤となっていることを明らかにした。第 5 章（働く場としての NPO と女性の就業）では、有給常勤スタッフへのアンケート調査（2014・2024）により、この 10 年間で、再就職者が多数を占めることについては変化がないこと、雇用安定性・処遇面では改善の兆しがみられ、キャリア形成の場と位置づける意識が強まっている一方、組織に対する思いを維持することに課題が見られる点は続いていることを明らかにした。第 6 章（組織の運営と人材育成）では、団体アンケート調査（2020）から、NPO でキャリアを描きにくい要因として、財政の脆弱性、社会的認知の偏り、キャリア形成機会の限定性を指摘した。第 7 章（NPO で働く女性たちはどのようにキャリアを築いてきたのか）では、聞き取り調査により、起業も含め、NPO で働くことが単線的なキャリアに限定されないことが示された。

第 8 章では、NPO で働く女性のキャリア形成から何が見えてきたのかと題し、NPO におけるキャリア形成を、「社会に役立つ活動を仕事として持続させる」段階にきているという認識のもとで、持続可能なキャリアと社会をめざす観点から、個人・組織・社会の 3 つの視点で検討している。個人には意欲を支える組織内外の学び・学び直しの機会、セクター横断的キャリアという柔軟性、組織には体系的な研修やキャリア支援、越境的な学習の仕組みの整備、社会には、NPO への正しい社会的認知と制度的支援、キャリア支援策の対象とすることなどが不可欠であると提案している。

今後の課題としては、著者も述べているが、草の根の小規模なグループで活動する女性の実態や海外の NPO で働く女性のキャリア形成の把握、非営利組織と他のセクターとの連携が担い手に及ぼす影響などの検討があげられる。なお、NPO の財政規模は様々であり、今回の調査対象には小規模 NPO 法人、法人格を持たない任意団体は含まれていない。

また NPO の活動分野は制度政策の動向に強く影響されるため、キャリア形成には、組織（NPO 自身）による制度政策のウオッチング・アドボカシー活動が不可欠である。NPO をめぐる社会の状況は常に変化し、今日、高校必修科目「公共」の教科書には、NPO 法や NPO 法人の特徴・役割が記載され、キャリア形成に触れているものもある。一方、NPO が課題解決に向けて先駆的に地域で開拓してきた活動分野において、営利セクターが資本力、組織力を発揮して競合する状況が生じている。NPO の大きな活動分野である介護の現場では、介護報酬引き下げ後、訪問介護事業所の倒産が続いている。

（ほりこし　えいこ　日本女子大学名誉教授）

鴨川　明子・服部　美奈　編著

『東南アジアのリバース・ジェンダー・ギャップ ――進む女性の高学歴化は何を意味するのか』



（明石書店、2025 年 7 月、264 頁）

尾中　文哉

本書は、比較教育学を専門とする気鋭の研究者たちが「リバース・ジェンダー・ギャップ」をキーワードに東南アジア諸国を取り上げて論じた本である。

この用語は、ニューヨークタイムズで 2011 年に登場したのをきっかけに、世界レベルでは Natasha Ridge が先駆的な研究（2014）を行った後国際的に研究されるようになり、日本では野崎の研究（2012）を皮切りに広がったとのことであるが、それらを背景にして、マレーシア、インドネシア、フィリピン、タイ、カンボジアなどを取り上げて詳しく論じている。

アジアは女性が抑圧されがちで教育が遅れがちな地域というイメージが強いが、これらの地域についていえば、むしろ高等教育は女性のほうが古くから上回っていたかもしくは最近女性のほうが進学率が高くなっている場合が多いのである。

執筆者たちは優れた論考を発表してきた方々であり、その情報収集力と知識を活用して、本研究所の紀要にふさわしいこのテーマについて共同して論じてくれている。提示されている国連レベルあるいは各国レベルの量的データ・質的データはともに大変たしかなものであり、それをこれらの国々で基準を統一して提示してくれているため、これらの地域の「リバース・ジェンダー・ギャップ」の様子を公平な仕方で俯瞰させてくれる。また、これらの地域にとどまらず世界レベルで大陸別、所得水準別にジェンダー・パリティ・インデックスを整理してあるのも、現在の世界のなかでの「リバース・ジェンダー・ギャップ」の分布を示すことになっており価値が高い。さらに本研究所の特徴である社会調査という面でも、貴重なインタヴュー調査・アンケート調査・参与観察の結果が紹介されている。

以下では、本書の主な内容を国別に若干紹介したい。

マレーシアでは中等後教育と大学教育で「リバース・ジェンダー・ギャップ」が明確となるが、その要因として親の教育期待や試験中心の体系で女性の学業達成が高いことを指摘しつつ、他の要因としては。男性の海外留学やブミプトラ政策 (マレー人優遇策) をあげる。また、「男子はどこへ」問題として、職業に直結しやすい高等専門学校に似たポリテクニクへの進学傾向が生じていることを教育省のインタヴュー調査から明らかにする。また、「かわいい男子学生」問題として、男性は真剣さや几帳面さに欠ける、という印象を持たれていることをインタヴュー調査を通して明らかにする。

インドネシアでも修士・博士でなくディプロマ・学士については女性の進学比率が高い。これは国立難関大学についてもそうである。この要因として著者は、PISA の成績から男子の成績不振を指摘する。国家主導で女性の役割を強調する「イブイズム」はあるが、それが必ずしも進学抑制に結びつかず高学歴化を推し進める場合もあるという。また、アンケート調査・インタヴュー調査からは、最近の若い世代が、新しいジェンダー認識を得つつあることもみてとれるという。

フィリピンでは後期中等教育ですでに女性の優越が目立つようになる。これは生徒自身について「学校への興味の欠如」といった要因があるほか親や教師も女子への学業期待が高いという要因があるという。また、関連する事情として宗教的背景について論ずる。フェミニスト神学は世界的な流れとしてあり、カトリックの盛んなフィリピンでも「第三世界神学者エキュメニカル評議会」など様々な団体が活動しているという。そのほかに、ババイランという伝統的な女性専門職能者が尊敬を集めていたり、「チウダッド・デ・ミステイカ・デ・ディオス」という新興宗教団体 (教祖は女性) が信者を集めていたりすることも、「リバース・ジェンダー・ギャップ」の背景にあるとされている。

タイでは準学士課程では男子が多いものの学士課程大学院課程どちらも女子が多くなる。その要因は、直接的には PISA 調査にあらわれる女子の点数の高さがあるという。そのほかに僧侶・軍人・警察官といった男性に開かれた地位獲得ルートが女性にはないこと、家族の中で養い手役割を期待されていることが、逆に女性の高学歴化に結びついているという。また、同性婚を認める「婚姻平等法」にみられるようなジェンダー多様化のなかで、女性も LGBTQ+ も「自立」が重要になってきているからであると論じている。

カンボジアでは、高等教育では男子優勢になるものの、後期中等教育では女子の就学率のほうが高いという。この背景には伝統的な「男性は金、女性は白い布」という考え方に対し政府が「女性は宝石」として再定義していることもあるという。しかしながら、古典舞踊ロバム・ボランが女性であることを強い条件としていることに表れるように、強い伝統的ジェンダー観が存在しており、それが他の東南アジア諸国のような「リバース・ジェンダー・ギャップ」の発生を妨げていると指摘している。

こうした諸論考をまとめたうえで、統計的に男子を上回るという量的側面だけでなく、「Work（働く）」/「Life（生活する）」/「Learning（学ぶ）」の 3 つの質的側面の頭文字をとり「I（私）」という概念を中心に据えた WILL モデルというものを提示するが、編者は「リバース・ジェンダー・ギャップ」を「ローカルなまなざしから読み解く」ことが重要であり、『多様性と複雑さ』は、まさに東南アジアの特徴である」と結ぶ。上記の内容にもあらわれるように、「東南アジアのリバース・ジェンダー・ギャップ」が単一の要因やメカニズムによって起こっているというよりは、それぞれの地域においてローカルな様々な要因やメカニズムにより起こっているために、その程度やあり方も様々だというのが、明示された穏当な見方である。ただ、それと同時に、要因である「男子はどこへ」問題や「ジェンダー多様性」問題、そして何より「リバース・ジェンダー・ギャップ」が複数の地域にまたがって観察されていることから、歴史的にであれ文化的にであれ社会的にであれ、何か共通の要因やメカニズムを探す作業がありうるということを、明示的にではないものの示唆してくれているという点も大変興味深い。

（おなか　ふみや　日本女子大学現代社会学科教授）

橋本　健二　著

『女性の階級』



（PHP 研究所、2024 年 4 月、294 頁）

橋本　健二

いまから 40 年近く前、社会学系の大学院生の間では、マルクス主義フェミニズムがちょっとしたブームになった。フェミニズムやマルクス主義に関心をもっていた大学院生は自分の研究に取り入れようとしたし、そうでない大学院生も、多少の知識は仕入れておこうという気になっていた。マルクス主義階級論を研究テーマとし、これを計量的な実証研究に応用しようと考えていた当時の私は、他の大学院生たちとは異なる視点から、マルクス主義フェミニズムに注目した。出発点となったのは、A・クーンと A・ウォルプが編集した『フェミニズムと唯物論』（抄訳が『マルクス主義フェミニズムの挑戦』というタイトルで勁草書房が出版された）に収められたジャッキー・ウェストの論文の「女性は階級構造の中の最も論争を呼ぶ領域を占めている」という一節である。どういう意味か。

現代の階級理論では、被雇用者をすべて労働者階級とみなすのではなく、専門的な技術や責任ある役職をもつ人々を、新中間階級として区別するのが一般的である。それでは、事務職は新中間階級なのか、労働者階級なのか。管理職に連なるキャリアをもつ新中間階級と考えることもできるが、末端の事務作業に従事する労働者階級と考えることもできる。ここには性別が関わっており、男性事務職は前者、女性事務職は後者の性格が強い。つまり職種の意味が、男性と女性で異なるのである。これは他の職種にも、ある程度まであてはまる。女性は、専門職といっても看護師や保育士などの準専門職であることが多いし、販売・サービス職でも管理職に昇進することは少ない。

また少なくとも日本の場合、女性の賃金は男性より格段に低いことが多いから、世帯収入は、したがって暮らしの豊かさ、生活様式や意識も、配偶者の有無と配偶者の所属階級によって左右される。だから女性内部の格差を考えるときには、本人の所属階級だけではなく、配偶者の有無と配偶者の所属階級も考慮しなければならない。

マルクス主義フェミニズムの基本的な着想は、資本主義と家父長制が接合しているという点にあった。しかし、これだけでは抽象的で分かりにくい。ここに階級という補助線を入れてやれば、接合の意味が明確になる。男性に対して従属的な位置に置かれた女性たちの間の格差は、本人の所属階級だけではなく、男性である配偶者の有無と配偶者の所属階級によっても規定される。このとき女性たちは、たとえば経営者の妻、ダブル・インカムの新中間階級、労働者階級世帯パート主婦、非正規雇用のシングルマザーなどの形で存在する。純粋資本主義社会ではない家父長制資本主義の社会では、女性たちはこのように複合的な階級的位置をもつのである。

こんな発想から、社会調査データの分析を行うようになって約 30 年になる。本書はジェンダーと階級に関する、私のこれまでの理論研究と実証研究の成果を詰め込んだ、初めての一般向け単行本。手に取っていただければ幸いである。

（はしもと　けんじ　早稲田大学人間科学学術院教授）

田中　裕美子　著

『日本における既婚女性のパートタイム労働：変わる働き方、変わらない女性の役割』



（晃洋書房、2025 年 3 月、202 頁）

田中　裕美子

これまで、既婚女性の働き方において、パートタイム労働は大きな位置を占めてきた。働き方が多様化するなかで、なぜ既婚女性では、なお「パートタイム労働」が主要な就業形態となっているのだろうか。

本書は、女性の働き方に関する意識の変化と実態を、政策変遷というマクロな視点と、生活時間に着目するミクロな視点から分析するものである。

まず取り上げるのは、パートタイム労働に関する政策の変遷である。政策の変化のなかで、パートタイム労働はどのように位置づけられてきたのか。これが 1 点目の問いである。さらに、主に既婚女性が担ってきた「家事・育児」などの家庭責任の実態は、「性別役割分業（男性は仕事、女性は家事・育児）」に対する意識の変化に伴って変わったのだろうか。これが 2 点目の問いである。

1 点目の問いについては、労働政策におけるパートタイム労働政策の比重が低いままであったことが明らかになった。

1950 年代から 2010 年までの労働省（現厚生労働省）「婦人労働の実情」を見ると、パートタイム労働政策は、女性労働政策のなかで長らく優先度が低かったことがわかる。1980 年代以降、「女性の社会進出」が重要なキーワードとなるにつれ、女性労働政策の中心は、「男女雇用機会均等法」に代表されるような、フルタイムで働く女性労働者に関する政策へと移っていった。

2 点目の問いについては、「性別役割分業」に関する意識は変化してきたものの、実態としては、主に既婚女性が「家事・育児」を担う状況には大きな変化はみられないことが示された。これは、各時期に刊行された NHK『日本人の生活時間』の分析によるものである。現在、「性別役割分業」に関する意識は変わりつつあるが、多くの既婚女性はパートタイム労働者として働きながら、なお「家事・育児」の主な担い手であり続けている。意識と実態の間には、依然として大きな隔たりがある。

本書の特徴は、パートタイム労働政策と「性別役割分業」の実態および変化について、長期的な視点から、労働省（現厚生労働省）「婦人労働の実情」と NHK『日本人の生活時間』を手がかりとして実証的に分析している点にある。

近年、女性労働者の出産後の継続就業率は上昇傾向にあり、男性の育児休業取得を促す取り組みも進められている。働く環境は変化しつつある。こうした変化を契機に、すべての労働者がそれぞれ望むワーク・ライフ・バランスを実現することが求められる。

一人ひとりにとってよりよい働き方を考えるためにも、多くの人に本書を手に取っていただきたい。

（たなか　ゆみこ　福井県立大学看護福祉学部教授）

末盛　慶　小平　英志　鈴木　佳代　著

『ひとり親世帯の家族生活と仕事 ―シングルマザーの生活戦略と中高生の現在・未来』



（晃洋書房、2026 年 3 月、190 頁）

末盛　慶

本書はひとり親の家族生活と仕事生活の関連、そしてそれが子どもたちにどのような影響をもたらすのかを中部地方に在住する母子世帯の無作為抽出によるデータを用いた計量的分析によって明らかにしたものである。本書の特徴は①親子のカップルデータであること、②構造とエージェンシーや再生産理論等の社会学と発達理論等の心理学双方の視点に基づいていることである。以下、各章の概要を紹介する。

序章では本書の問題意識、研究課題、意義と限界などについて述べている。

第 1 章ではひとり親に関する歴史的検討、国際比較、現代社会におけるひとり親世帯の位置づけに関する社会学的な考察－日本社会の重層的圧力－について述べている。

第 2 章では本書における理論的枠組みと先行研究の概観を行っている。具体的には構造とエージェンシー、世代間再生産、青年期と中年期の発達などについて述べている。

第 3 章ではひとり親等に関する全国調査と本調査の結果を比較した。本データは全国調査に比べ中学・高校卒のシングルマザーの割合がやや高めであることが示された。

第 4 章では本調査の子どもデータの記述統計が示した。ひとり親世帯はふたり親世帯に比べて所得が低く、食料や衣料が買えないことがある世帯が 3 ～ 4 割にのぼった一方、子ども自身は経済的な苦しさを母親ほど認識していない傾向が示された。

第 5 章では、ひとり親世帯のシングルマザーのワーク・ファミリー・コンフリクトの規定要因の分析を行った。分析の結果、仕事が過重であるほど、職場に長時間労働の組織文化があるほど、貧困状態であるほどシングルマザーのワーク・ファミリー・コンフリクトが有意に高まることが示された。

第 6 章ではシングルマザーの生活戦略に関する分析を行った。生活戦略とは人々は置かれた状況に対してとる行為とその過程を意味している。分析の結果、ふたり親の母親よりシングルマザーの方が家族生活と仕事生活の調整に関わる生活戦略をより多く行っていること、低学歴なシングルマザーであるほど親や友人に頼れないことが示された。

第 7 章では、ひとり親世帯の子どもの学歴期待について分析した。その結果、ひとり親世帯では母親が子どもに期待する学歴、中高生が希望する学歴が、ふたり親世帯とくらべて低い傾向がみられた。

第 8 章では、中高生が自分の家族に持つ印象である家族イメージと家族形成意識（結婚願望など）との関連について検討した。分析の結果、ひとり親の中学生で家族イメージがネガティブになりやすいこと、家庭の経済状況は家族イメージをネガティブにしうること、家族イメージと家族形成意識と関連することが明らかにされた。

第 9 章では家族イメージに影響する家庭の要因を検討した。分析の結果、ひとり親のみ母親のワーク・ファミリー・コンフリクトと家族イメージが負の相関関係が、ひとり親のみ母親との会話頻度と家族イメージが正の相関関係がみられた。

以上から政策的な提言として①労働時間規制などを含めた日本の労働環境の改善、②児

童扶養手当の増額や最低賃金の上昇等を通じた所得補償の必要性などを指摘している。

日本の母子世帯の相対的貧困率は国際的にみてまだ高い。本書を通して、母子世帯の状況について考えたり、周囲の人々と議論を交わす１つの機会となることを願っている。

（すえもり　けい　日本福祉大学社会福祉学部教授）

女性と社会参加　―コロンビアにみる WPS の視点―

池上　清子

持続可能な開発目標（SDGs）の準備プロセスの中で、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントが入り、独立した 5 番目の目標として提案された。2012 年ころの議論だと記憶している。そのころ、国連環境会議（リオ＋ 20）でも開発枠組みの議論があり、コロンビアの女性外相が、SDGs という概念と具体的な文言を提案し、各国が飛びつき、国際的な合意となり、2016 年にスタートしたという歴史がある。このような状況下、2016 年以降、各国の達成度合いを毎年測定・公表しているドイツの市民団体によれば、日本では 2030 年までに SDGs5 の目標が達成される見込みは残念ながらないらしい。

女性をめぐる国際状況

日本だけでなく、グローバルで見ても、ジェンダー平等に向けた動きが進んでいない要因の一つに、反ジェンダーの動きあるいはジェンダー・バックラッシュの影響を見落とせない、という指摘がある。まさに、その通りである。もっと言えば、この指摘は、「多様性の尊重」という SDGs が掲げる大きな理念を脅かすものとも考えられる。敢えて名前を挙げるとすれば、アメリカのトランプ大統領や多くのヨーロッパの首脳がいわゆる国内重視の政策を採り、外国人労働者排除の政策を採っていることも一つの事例である。ここは論理の飛躍があるように思われるかもしれないが、実は、女性にとって優しい社会や女性が生きやすい社会は、外国人にとっても生きやすい社会なのである。視点を変えると、この問題は、むしろ、国際的な枠組みや取極がどのように、国内政治に影響を与えているのか、という国際と国内問題の相互関係や、その接点を示している。パワーポリティックスに振り回されないことが肝要だ。問題はその相互関係の矛先がどこを向いているか、だと思う。

トランプ氏は 2025 年 1 月の就任早々、幾つかの大統領令を出して、国際機関からの脱退を決めていた。31 の国連機関と 35 の非国連機関からの脱退や資金拠出の停止である。気候変動対策や自然保護、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関などが含まれている。大統領令では、即時離脱が発効するとされていたが、協定を結んでいるため、離脱通知を受領した日から 1 年後に発効するとなっており、事実上の発効は 2026 年 1 月であったため、今年になってから、ニュースになって私たちも改めて耳にしているのが現状だ。

WPS とコロンビア

しかし、このような政治状況に翻弄されることなく、WPS（Women, Peace and Security：女性、平和、安全保障）の観点から、着実に一歩一歩、社会の変革を進めた国がある。南米のコロンビアだ。麻薬で取沙汰されることも多い国ではあるが、ジェンダーの関連分野では素晴らしい成果を収めている。ちょうど 10 年ほど前になるが、2016 年 9 月に署名された『紛争の終結および安定的かつ持続可能な平和構築のための最終和平合

意』では、女性の平等な権利やLGBTQ（性的マイノリティ）を含む、女性が直面する特有の課題が明確に認識され、ジェンダーの視点が全体を通じた基本方針として位置づけられた。この合意には、130項目にわたるジェンダー関連施策が盛り込まれており、例えば女性の社会参加を促す仕組みや、ジェンダーに関連する暴力（GBV）への対策などが含まれている。

国連でMDGs（ミレニアム開発目標）の次期目標が議論されていた頃、コロンビアの和平交渉がキューバのハバナで行われた。その中に、ジェンダー小委員会があり、その提言は和平交渉の場に直接提案されるという意味で、公式交渉の舞台であったと言える。この交渉で重要な役割を果たしたのは、政府側代表のMs.リベロスおよび専門家のMs.アンブロシであり、彼女らは政府と専門家との枠を超えて、共同で議論を主導し、包括的な表現や被害者保護に関する施策の策定に貢献した。これらの技術的バックアップがあったことにより、交渉アジェンダの全6項目にジェンダー視点が的確に反映されたのである。加えて、地域レベルでは、市民社会ネットワークである「女性たちの平和の道」が積極的で具体的な政策提言活動を展開した。ハバナでのプロセスの重要な点は、国レベルと地域レベルでまとめられた、政治参加・農村開発・被害者支援に関する提言が、そのまま、和平交渉のテーブルにのったことだった。

コロンビアの和平プロセスでは、こうした女性のリーダーシップが交渉段階に加えて実施段階においても継続されており、市民団体である「女性たちの平和の道」は「真実委員会」などの政府機関と連携しながら、ジェンダーの視点を組み入れた改善提案を行ってきたことで知られる。官民連携の構図を創ったのは、女性たちであり、政策提言のみならず、実施まで一貫した取り組みを推進したのも女性たちであった。

まとめ

SDGsという共通のプラットフォームがあることにより、国内や域内、さらにグローバルに、価値観が共有されて、成功事例が積み上がり、共有されてきたことは確かである。2000年に、国連の安全保障理事会で採択された安保理決議1325は、WPS（女性、平和、安全保障）として知られる。この決議は、完全ではないとしても、女性と平和の課題を、着実に和平の現場で、採用され、実行されてきている。コロンビアの事例で見た通りである。国連としては、SDGsのように経済社会理事会や総会で議論されてきた内容だけにとどまらず、安全保障理事会が決めたWPSを含めて、様々な分野での女性のエンパワーメントが促進されつつあることを示していると言えないだろうか。それらの動きを支えているのも、また、女性たちである。明らかに女性が社会のあらゆる領域で活躍できるようになり、かつ女性が仕事として取り組める分野が拡大している。

2030年のSDGs終了の期限が迫る中、これからはポストSDGsに関して、多くの議論と提案がなされると思う。そこで重要な点は、政治からの影響や介入をなるべく押さえて、国際条約なり国際枠組みを多国間協力のシステムとして、構築することが、今まで以上に求められる。今から、その準備を始めても決して遅くはない。SDGsの目標一つひとつを丁寧にジェンダーの視点から見直すプロセスが、その議論を実り多いものとする一助になると思う。

（いけがみ　きよこ　公益財団法人 プラン・インターナショナル・ジャパン 理事長）

JWU キャリアライフセンター開設

坂本　清恵

開学 120 周年を契機に始まった学部学科再編とともに、2024 年から、学生それぞれが描くキャリアに対してどのような教育を行い、社会で活躍する人材を適材適所に送り出すサポートを行うには、どのような組織が必要なのか、また、学生確保に就職サポートの特徴をいかにアピールするのかなどが 2 年にわたり議論された。そして、2026 年 4 月に、学生時代からの体系的なキャリア教育に加え、卒業後も母校でキャリアアップを続けられる機関として「JWU キャリアライフセンター（略称 JCLC）」が設置されることとなった。

その根幹には、創立者・成瀬仁蔵が提唱した「生涯教育」の理念があり、人生 100 年時代、まさに女性が生涯を通じて社会で輝き続けるためには、単なる就職支援に留まらない継続的な教育と支援が不可欠である。すでに日本女子大学は、大学初のリカレント教育課程を 2007 年に開始し、社会人女性のキャリア構築に寄り添ってきたが、ほぼ 20 年にわたる蓄積を大いに活用していく。JCLC は、入学直後からの在学中はもちろん、卒業後にも気軽に立ち寄って相談し、必要に応じた学びを受けられる仕組みの構築を目指している。開設前の 2026 年 1 月から HP を開設し、在学生、卒業生へのキャリア相談を開始したが、徐々に活用が始まっている。

大学と卒業生との関係性を一層強化し、卒業生の大学への帰属意識や貢献意識を強め、卒業生に在学生にとってのよきロールモデルとしての役割や、また所属先でのインターンシップの提供などでも相互交流を深められるような構図を模索している。大学コミュニティ全体の活性化を図るという、循環型の支援を可能にしていきたい。早速、今年度は、フランス企業であるダッソー・システムズ株式会社の執行役員人事本部長である、卒業生のミルハウス邦子氏から多様なバックグラウンドを持つメンバーと協働し、グローバルな職場環境への理解を深めることで、グローバル企業での働き方を体験する夏休み 5 日間のグローバルインターンシップをご提供いただいている。

また、単に個人の支援に留まらず、企業、諸官庁、教育機関との連携を推進し、社会のニーズに即した女性リーダーの育成や管理職養成の場としても機能を果たせるよう拡充を目指すが、特に文部科学省、経済産業省などの諸官庁が進めるリスキリング施策の情報を収集・活用し、企業との共同講座や連携研究を組織的に推進するハブとしての役割を果たしていきたい。

キャリア教育とキャリアサポート

JCLC では、図 1 のように大きく分けて「キャリア教育」と「キャリアサポート」との二つの柱で支援を展開する。

（1）キャリア教育の体系化

在学生のためのキャリア教育が主眼である。キャリア委員会を中核に据え、「JWU キャ

リア科目」について女性が社会で力を発揮するために必要な思考力と実践力を育むカリキュラムを作り上げてきたが、常に見直しを行い社会情勢と学生のニーズに見合ったものにする。また、2026 年度に、生涯学習センターから移管した、各人が希望するキャリアに必要な資格取得を目指す「キャリア支援講座」と在学生向けの就職ガイダンスを有機的に結びつけ、その対象を卒業生にも広げていく。2026 年度は企業との連携講座として、野村證券株式会社から金融リテラシー向上のための「社会人基礎力シリーズ　お金の話」のオンデマンド動画をご提供いただき、在学生、卒業生、リカレント生が受講している。

また、2027 年度には、現在は生涯学習センターに設置されているリカレント教育課程を JCLC に統括する予定で準備に入っている。いずれは、リカレント教育課程の一部を在学生に開放することも視野に入れて検討を行っていく予定である。これにより、学生は在学中から卒業後のキャリア形成を具体的にイメージすることができる。

なお、本年は卒業生のためのキャリア講座として、全 6 回の「コーチング実践講座」をオンラインで実施、生涯学習センター講座からは、秋元健治先生による対面での全 2 回の「ビジネスに役立つ AI・データ分析」をご提供いただいた。

（2）キャリアサポートの拡充

従来の在学生（新卒）向け就職支援に加え、卒業生やリカレント生に対する転職・再就職サポートを大幅に強化する。卒業生の会である桜楓会とともに卒業生のためのキャリアカウンセリングの充実を行う。また、インターンシップ報告、就職結果、卒業生の職場状況などのデータを関連付けた「クロスリファレンス・データ」を整備する必要があるが、これを現代女性キャリア研究所と連携して分析し、学生自身が利用できるように提供するとともに、支援プログラムの策定に活かす予定である。学生の多様な指向性への対応を考慮し、最適なプログラムの提供を行っていく。また、リカレント教育課程で培ってきた企業・団体とのネットワークを維持・活用し、実践的な再就職支援の継続を図りたい。

図 1

キャリア教育	キャリアサポート
・JWU キャリア科目の充実 ・インターンシップの整備 　国内外のインターンシップの統括 ・キャリア支援講座 ・キャリアセミナーの実施 ・卒業生向けキャリア講座 ・リカレント教育課程（2027 年度から） 　リスキリングを含めた講座の設置 ・大学院での履修証明プログラムの開設 ・企業との協働での講座の設置	・キャリアガイダンス ・就職個別相談 　本学職員 　キャリアカウンセラー 　東京労働局からの派遣 ・企業、諸官庁との情報交換 ・社会人向け就職先の開拓 ・卒業生の追跡キャリア調査 ・現代女性キャリア研究所との情報共有 ・蓄積データの分析活用

以上、JCLC は、日本女子大学が蓄積してきた知見に基づき、学部、大学院、リカレント教育を主体とした新たなキャリア教育プログラムを構築するための重要な拠点となる。これは単なる就職窓口の統合ではなく、「社会で活躍する女性を育成し、支え続ける」という大学の使命の具現化を目指すものである。

（さかもと　きよえ　JWU キャリアライフセンター所長）

2025 年度本学学生の進路・就職状況について

名和　直美

2025 年度の卒業生は 1,499 名、この学生たちの進路・就職状況について、以下に報告する。

1．進路・就職状況

リクルートワークス研究所の 2025 年 4 月調査によると、2026 年 3 月卒業の大学生・大学院生対象の民間企業求人倍率は 1.66 倍であった。新型コロナウイルス感染症による 2022 年卒者の求人倍率低下があったが、その後昨年度の 1.75 倍まで 3 年連続で上昇してきた求人倍率がやや低下した。企業の従業員数によって、また業種によって求人倍率の差は大きい。調査によってばらつきはあるが、複数の調査会社による報告で、3 割から 5 割の企業が採用計画に対して未達となったとの回答が出ている。学生から見て安定していると思えたり、働きやすいであろうと思えたりする内定先を求めての就職活動があり、売り手市場の下で就職活動が長引いているものと思う。

2025 年度の卒業生 1,499 名のうち就職を希望した者は 1,298 名（86.6％）でそのうち就職決定者は 1,294 名、就職希望者に対する就職決定率は 99.7％となり、前年度から 0.3 ポイント上昇した。文部科学省・厚生労働省の共同調査によると、今春の大学卒業者の就職率は全国平均で 98.0％、前年度比で増減なしとなったが、女子に限定すると 98.7％となり、2 年連続で前年度を 0.2 ポイント上回る結果となっている。

大学院進学者は 117 名（7.8％）であった。また、「その他」と分類される者の中には、次年度に公務員・教員採用試験の受験をめざす者、留学予定の者等が含まれている（いずれも令和 8 年度学校基本調査確定値、表 1 を参照）。

就職先を業種別に見ると、2025 年度は「情報通信」が最も多く、以下「サービス」、「金融・保険」、「製造」、「教育・学習支援」と続いている。職種で見ると、教員、栄養士、設計など、学科によっては学びを生かした専門職に就く卒業生も多い一方で、多くの学生が営業、事務、SE と偏りなく幅広い職種を選択している。

2025 年度の就職活動は前年度よりさらに早期化した。先に述べた企業の採用計画に対する充足率の点から、特に大企業において採用活動の前倒しが起き、内定を出す時期も昨年度より早い時期から動いている。学生もそこに対応するため、3 年次前期にはすでに早期選考を見越してインターンシップ先を検討し、エントリーシート対策や面接練習など就職活動本番と同じような就職相談の割合が増えている。

就職活動の際の就活エージェントの利用も一般的になった。アドバイザーからの支援を受けながら、勧められる求人情報によって効率の良い就職活動ができるとして現代の学生からの需要は高い。ただし、エージェントから提供される求人情報の内容、採用選考への参加強要、内定後のオワハラなど、学生側の不満やトラブルになるケースも聞かれており、学生に注意喚起を強めた。

学生の就職活動に生成 AI の利用が増えたことも顕著である。インディードリクルートパートナーズリサーチセンター「就職白書 2026」によると、2026 年卒の学生が就職活動において生成 AI を使用した割合は 63.3％で、2025 年卒の学生より 28.8 ポイントと大幅に増加した。昨年度まで多かった自己 PR の作成やエントリーシートの添削など応募書類作成への利用以外に、自己分析、面接対策などキャリアカウンセラーとの対話によって向上させていた部分においても生成 AI の利用が広がっており、学生の生成 AI との向き合い方が反映されているようにも見える。

２．今後の展望

不安定な世界情勢や生成 AI の普及により採用環境が見通せない中、企業が「変化に対応できる人材」を求める姿勢は一貫している。生成 AI の普及に伴い、エントリーシートのみでの評価が難しくなっており、面接やインターンシップを通じた対話による見極めがこれまで以上に重視されている。一方で、就職活動の早期化が進み、学生にとっては、自己分析や企業理解のための十分な準備期間を持てないまま就職活動を始めてしまう。さらには今後広がるとされるジョブ型採用に対応するには、職種理解と専門性への志向、自身のスキルを確認し高めていく期間を確保しにくいと思われる。

こうした状況下だからこそ、実際の業務を体験できるインターンシップへの参加は、学生が自らの将来を主体的に考え、キャリアを切り拓くための貴重な「成長の場」として、ますます重要性を増している。企業側には負担が伴うものの、学生はキャリアの第一歩を正しく選択し、企業は入社後に戦力となる人材を見極めるためにも、就業体験を重視したインターンシップの積極的な実施を期待したい。

学生にも様々な活動に主体的に参加し、そのリアルな経験から個々の持つ特性と可能性に気づき、伸ばしていってほしい。

（なわ　なおみ　キャリアライフセンター事務課長）

表－１　2025 年度卒業生　進路状況

令和８年度学校基本調査確定値（5 月 1 日現在）

学部	学科	卒業者数	就職希望者数 就職希望率	就職者数 就職率①	就職率②	大学院進学者数 大学院進学率	大学・短期大学・専攻科・別科進学者	その他
家政学部	児童	108	104 96.30%	104 97.20%	100.00%	1 0.93%	0 0.00%	3 2.78%
	食物	77	70 90.91%	70 100.00%	100.00%	7 9.09%	0 0.00%	0 0.00%
	住居	90	57 63.33%	57 91.94%	100.00%	28 31.11%	0 0.00%	5 5.56%
	被服	96	83 86.46%	83 89.25%	100.00%	3 3.13%	0 0.00%	10 10.42%
	家政経済	85	83 97.65%	83 98.81%	100.00%	1 1.18%	0 0.00%	1 1.18%
	小計	456	397 87.06%	397 95.43%	100.00%	40 8.77%	0 0.00%	19 4.17%
文学部	日本文	138	124 89.86%	123 91.79%	99.19%	4 2.90%	0 0.00%	11 7.97%
	英文	136	123 90.44%	123 91.79%	100.00%	2 1.47%	0 0.00%	11 8.09%
	史	123	104 84.55%	103 89.57%	99.04%	8 6.50%	0 0.00%	12 9.76%
	小計	397	351 88.41%	349 91.12%	99.43%	14 3.53%	0 0.00%	34 8.56%
人間社会学部	現代社会	89	85 95.51%	84 95.45%	98.82%	1 1.12%	0 0.00%	4 4.49%
	社会福祉	93	91 97.85%	91 100.00%	100.00%	2 2.15%	0 0.00%	0 0.00%
	教育	94	90 95.74%	90 98.90%	100.00%	3 3.19%	0 0.00%	1 1.06%
	心理	68	49 72.06%	48 80.00%	97.96%	8 11.76%	0 0.00%	12 17.65%
	文化	116	103 88.79%	103 90.35%	100.00%	2 1.72%	0 0.00%	11 9.48%
	小計	460	418 90.87%	416 93.69%	99.52%	16 3.48%	0 0.00%	28 6.09%
理学部	数物情報科	92	75 81.52%	75 96.15%	100.00%	14 15.22%	0 0.00%	3 3.26%
	化学生命科	94	57 60.64%	57 93.44%	100.00%	33 35.11%	0 0.00%	4 4.26%
	小計	186	132 70.97%	132 94.96%	100.00%	47 25.27%	0 0.00%	7 3.76%
	合計	1,499	1,298 86.59%	1,294 93.63%	99.69%	117 7.81%	0 0.00%	88 5.87%

就職率①：「就職者数」／「卒業者数」－「大学院進学者数」－「大学・短期大学・専攻科・別科進学者数」

就職率②：「就職者数」／「就職希望者数」

その他　：専修学校、外国の学校等進学者、教員・公務員受験準備等

端数処理の関係で合計が 100％にならない場合がある

2025 年度　生涯学習センター動向

石黒　亮輔

生涯学習センターでは、学内外の生涯学習活動と連携し、在学生・卒業生・一般市民に対して本学の知的財産および教育的資産を開放することを目的として、日本女子大学の伝統と特質を活かした公開講座事業およびリカレント教育事業を継続的に実施した。以下に、公開講座事業およびリカレント教育事業に分けて、その活動の概要を報告する。

１．公開講座事業

（１）公開講座

教養講座・語学講座・キャリア支援講座・リカレント教育課程連携講座に区分して企画・運営し、目白キャンパスおよび西生田キャンパスにおいて計 91 講座を開講し、総受講者数は 1,852 名であった。教養講座は一部を除き対面で実施した。キャリア支援講座およびリカレント教育課程連携講座については、講座の内容に応じて対面・オンライン・オンデマンド形式により実施し、教育効果の高い講座については、対面とオンデマンド、またはオンラインとオンデマンドを組み合わせて開講した。

また、キャリア支援講座を受講する通学学部生に対しては、泉会の支援により受講料を減額して講座を提供した。

なお、2026 年度よりキャリア支援講座は新設される JWU キャリアライフセンターにおいて運営されることとなるため、所管部署であるキャリア支援課への業務引継ぎを行った。

（２）地域連携活動

文京区との連携活動としては、「文京アカデミア講座」として本学キャンパスにおいて前後期計 4 講座を実施するとともに、キャリア支援講座を活用し、文京区民が割引で受講できる「資格取得キャリアアップ講座」を 6 講座提供した。また、VOD 講座「文京 e ラーニング」については、アカデミー文京が制作・運営する方針となったため、12 月 31 日まで過去に作成済みの講座の配信業務を担当した。

川崎市教育委員会との連携活動としては、川崎市教育委員会・大学等高等教育機関連携事業の一環として、市民を対象に、西生田キャンパスで開講している教養講座およびオンライン講座のうち、地域貢献性の高い後期 3 講座を提供した。

２．リカレント教育事業

リカレント教育課程として、「再就職のためのキャリアアップコース（略称：再就職コース）」「働く女性のためのライフロングキャリアコース（略称：働く女性コース）」「次世代リーダーを目指す女性のための DX 人材育成コース（略称：DX 人材育成コース）」の 3 コースを開設した。近年、受講生の減少が続いている再就職コースについては、受

講生の確保を目的として、本年度、定員・授業料・修了単位数および開講科目の見直しを行った。

再就職コースについては、第 27 回生 10 名が入学し、全員が修了した。本コースは文部科学省「職業実践力育成プログラム（BP）」認定講座であるが、本コースは大幅なプログラム変更を行ったため、2025 年度は教育訓練給付金の対象外講座となった。

働く女性コースについては、第 5 回生 19 名が入学し、全員が修了した。本コースは文部科学省「職業実践力育成プログラム（BP）」認定講座および厚生労働省「特定一般教育訓練給付金講座」に指定されており、12 名が給付金を申請した。

DX 人材育成コースについては、第 3 回生 16 名が入学し、全員が修了した。本コースは文部科学省の BP 認定講座であるとともに、2025 年度より厚生労働省「特定一般教育訓練給付金講座」に指定され、8 名が給付金を申請した。

2026 年 3 月 7 日には、3 コース合同の修了式（ハイブリッド形式）を成瀬記念講堂において執り行った。

（1）教育課程

再就職コースは、オンライン授業（月・火・土および木曜夜）と対面授業（水・木・金）により実施し、働く女性コースおよび DX 人材育成コースは、全科目オンライン（一部オンデマンド配信）により実施した。

2017 年度より開講している野村證券株式会社の寄付授業は、再就職コースにおいては、後期科目「働く女性のための金融経済講座～人生 100 年時代の未来投資～」を開講し、リカレント生 10 名が履修した。働く女性コースにおいても、後期科目「働く女性のためのブラッシュアップ金融経済講座～人生 100 年時代の未来投資～」を開講し、リカレント生 13 名が履修した。これらの科目は、生涯学習センターのリカレント連携講座として本学在学生にも開放し、それぞれ 7 名および 10 名の在学生が受講した。

文京区中小企業ダイバーシティ人材採用促進事業として、「中小企業で働く魅力を知る」（オンデマンド配信）および「就活必須スキルを学ぶ」（Zoom 配信）を実施したほか、文京区内中小企業との交流会やオンラインによるキャリアカウンセリング（全 7 回）を実施した。

学部授業の科目履修については、対象となる再就職コースから前期に 2 名がのべ 3 科目を科目等履修生として履修した。

通信教育課程授業の科目履修については、再就職コースから前期土曜 1 科目 1 名、DX 人材育成コースから後期土曜 1 科目 1 名が科目等履修生として履修した。

東京商工会議所との連携講座については、連携授業である「IT リテラシー 3（Access）」を再就職コースから 7 名、働く女性コースから 3 名が受講した。また、東京商工会議所主催の「会員企業と学校法人との就職情報交換会」に参加したほか、「教育・人材育成委員会」には、委員である高梨生涯学習センター所長（2025 年度後期）に代わり、石黒生涯学習センター所長（2025 年度前期）として出席した。

JWU キャリア科目「女性と職業」については、再就職コースおよび働く女性コースから、それぞれ 1 名の修了生がゲストスピーカーとして登壇した。

（2）再就職支援

再就職コースの必修科目「キャリアマネジメント 1 および 2」において、再就職準備のための書類作成および面接指導を行うとともに、リカレント教育課程事務担当者による就職ガイダンスや進路相談等のキャリア支援を実施した。また、「修了生との交流会」を開催し、修了生の体験談や参加者同士の意見交換を通して、就職活動への意欲の向上を図った。

さらに、東京労働局主催の「マザーズハローワーク東京による再就職ガイダンス」を 2026 年 1 月に実施し、4 名が参加した。

求人情報については、独自のウェブサイトを通じて受講生および修了生に提供し、企業への応募を支援した。このほか、リカレント教育課程主催により、企業 2 社による説明会を対面形式で開催した。

また、カウンセラーによる個別面接には延べ 61 名が参加した。

（3）文部科学省申請事業

文部科学省令和 7 年度「女性の多様なチャレンジに寄り添う学びと社会参画支援事業」における、学びと社会参画支援モデルの構築を目的とした実証事業として、京都女子大学が主幹校として申請を行い、日本女子大学・福岡女子大学・椙山女学園大学・宮城女学院大学と連携してプログラム「ウィミンズカレッジ（KNFSM）連携マネジメント入門コース」を実施した。本学は東京商工会議所と連携し、「タイムマネジメント講座」を提供した。

（4）女性のためのリカレント教育推進協議会

協議会の参加大学は日本女子大学、明治大学、福岡女子大学、京都女子大学、山梨大学、椙山女学園大学で、本学が会長校として運営し、以下のシンポジウムを開催した。

第 7 回 女性のためのリカレント教育推進協議会シンポジウム
テーマ　：女性のためのリカレント教育の現在と未来 ―大学間連携による課題共有と社会的認知の推進―
開催日時：2025 年 12 月 13 日（土）10:00 ～ 12:20
内容　　：・基調講演①「リカレント政策の展望」
　　片見悟史 氏
　　（文部科学省 総合教育政策局 生涯学習推進課 リカレント教育・民間教育振興室長）
　・基調講演②「働く女性の学びの場づくり―大学の役割―」
　　川山竜二 氏
　　（学校法人先端教育機構 学監／社会構想大学院大学 実務教育研究科長・教授）
　・会員校からの報告（6 校）
参加者数：38 名

なお、本シンポジウムは、大同生命保険株式会社の寄附支援を受けて実施した。

（5）シンポジウム開催

リカレント教育課程と理学部の共催により、以下のシンポジウムを開催した。

理学部×リカレント教育課程「生成 AI と創る新たな社会」
開催日時：2025 年 10 月 25 日（土）13:30 ～ 16:40
内容　　：・基調講演①「生成 AI と IT キャリア」
　　倉光君郎 氏
　　（日本女子大学理学部教授）
　　・基調講演②「生成 AI の活用と課題－業務利用とサービス開発の観点から－」
　　中田　稔 氏
　　（株式会社 Sprocket Co-Founder & CTO ／リカレント教育課程ゲストスピーカー）
　　・基調講演③「画像生成 AI の今とこれから」
　　中川真菜美 氏
　　（日本女子大学理学部 助教）
　　・基調講演④「卒業生の事例紹介」
　　小原百々雅 氏
　　（ソニー株式会社、日本女子大学卒業生）
　　・パネルディスカッション
　　基調講演登壇者、菅野靖史 氏（日本女子大学理学部長）、石黒亮輔 氏
　　（日本女子大学理学部教授／リカレント教育課程主任）
司会　　：高梨博子生涯学習センター所長
参加者数：50 名

また、本シンポジウムはオンラインコンテンツとして公開した。
（https://www.youtube.com/watch?v=wHOG7DgiTLE）

（6）外部評価

1）日本女子大学リカレント教育課程外部評価委員会（オンライン開催）
開催日　：2025 年 7 月 1 日（火）
委嘱委員：乾喜一郎（リクルート進学総研）、中村　暁（キリンビジネスエキスパート株式会社）、桑原二朗（野村證券株式会社）、長嶋収一（東京商工会議所）、相馬知子（経済産業省）

当日は坂本副学長が同席し、3 コースの現状および今後の方針について報告を行った。再就職コースについては、社会的ニーズの変化を鑑み、その役割を一定程度終えたものと判断し、今年度末をもって終了した上で、今後はオンラインコースの充実を図る方針としたことを説明した。委員より今後の改善に向けて、カリキュラム内容に関する提言のほか、各コースの特徴の明確化、女性向けリカレント教育の独自性の強化、受講者獲得に向けた広報の在り方等について、多くの意見および指摘を得た。

2）日本女子大学リカレント教育課程 DX 推進事業実施委員会（オンライン開催）

開催日　：2026 年 2 月 26 日（木）

委嘱委員：古澤精一（東京労働局）、内宮純一（東京都文京区）、井神　淳（北海道日高振興局）、中島涼太（北海道日高振興局・代理出席）、花田多恵（高知県椿原町）、長嶋収一（東京商工会議所）、加藤直子（大同生命保険株式会社）、中村　暁（キリンビジネスエキスパート株式会社）、森井裕昭（株式会社システムディ）、久末　優（株式会社システムディ・同席）

2026 年度における生成 AI 関連科目の新設をはじめとするカリキュラム改善の予定について報告を行い、委員より DX 推進や技術革新の進展を踏まえ、今後の改善に向けた意見を得た。DX 人材育成コースについては高い評価が示された一方で、AI の活用が業務の中心となる中で、それを適切に活用し方向付けるための課題発見力やプロセスデザイン力、マネジメント力の重要性が複数の企業・団体から指摘された。さらに、今後のカリキュラムに対する要望として、DX と情報セキュリティを両輪とした教育の充実に加え、デジタルスキルのみならずマーケティングの基礎力の育成や、「プロジェクトマネジメント」等の科目の設置が挙げられた。

（7）広報・取材等

受講希望者による資料請求は 81 件あった。

入学キャリア説明会については、参加者を対象に入学試験を実施することを前提として開催した。2025 年度入学者向けでは、DX 人材育成コース（第 3 回生）について 7 回実施し 21 名が参加したほか、再就職コース（第 27 回生）については 6 回実施し 24 名が参加した。また、再就職コース（第 27 回生）、働く女性コース（第 5 回生）、DX 人材育成コース（第 3 回生）の合同説明会を 7 回実施し、36 名が参加した。さらに、2026 年度入学者向けとして、働く女性コース（第 6 回生）および DX 人材育成コース（第 4 回生）の合同説明会を 9 回実施し、39 名が参加した。

取材やその他の要請への対応は以下のとおりである。

1）取材・掲載

・朝日新聞（2025 年 4 月 5 日）「まな viva ！ 輝く自分へ大人の学び直し」において、働く女性コース修了生に関する記事が掲載された。

・銀座百店会『銀座百点』2025 年 6 月号（2025 年 6 月 1 日）巻頭座談会「大人の学び直し―知る喜びをいつまでも―」において、石黒亮輔生涯学習センター所長の座談会が掲載された。

・ALH 株式会社 社内公式 note（2026 年 3 月 16 日）「『リカレント教育』でスキルアップを目指そう―実際に受けてみて―」において、DX 人材育成コース受講生の体験記事が掲載された。

2）視察・ヒアリング対応

・2026 年 3 月 13 日、東京商工会議所豊島支部青年部主催の東商議員企業懇談会に、坂本清恵副学長が出席した。

3）講演・登壇

・2026 年 2 月 20 日、京都女子大学リカレントシンポジウム「女性のキャリア発展に資するリカレント～ Be the change! 学びは人生を変える～」において、高梨博子生涯学習センター所長がパネリストとして登壇した。

（8）再就職コース終了の検討

「再就職のためのキャリアアップコース」の今後について、キャリア教育委員会において検討が行われた。その結果、2025 年度をもって本コースを終了することが承認され、その結果を生涯学習センター運営委員会に上程し、同委員会においても承認された。

これを受け、リカレント教育課程 Web サイトにおいて、再就職コースの終了および今後の方針について周知を行った。掲載内容の概要は以下のとおりである。

・再就職コースは、2025 年度をもってその役割を終え、発展的に終了すること
・社会のニーズや働き方の多様化、IT 技術をはじめとする社会環境の変化を踏まえ、より柔軟かつ実践的な学びの提供を目指し、新たな教育プログラムへの転換を図ること
・「働く女性のためのライフロングキャリアコース」および「次世代リーダーを目指す女性のための DX 人材育成コース」については、今後も継続・発展的に実施すること

以上が昨年度の報告である。2026 年度の展望として、「働く女性コース」および「DX 人材育成コース」のカリキュラムをさらに充実するとともに、社会構造の変化や新たな学習ニーズに対応した新規プログラムの設計を進める。また、2027 年度に予定されているリカレント教育課程の「生涯学習センター」から「JWU キャリアライフセンター」への管轄移行に向け、円滑な業務移管のための準備を段階的に実施する。これらの体制整備を通じ、女性のキャリア形成と自己実現に向けた支援を継続的に実行していく。

（いしぐろ　りょうすけ　生涯学習センター所長）

データ提供：生涯学習課

教職総合センターに関する動向

清水　睦美

教職総合センターは、在学生の教職課程の履修と教職志望学生および卒業生の教職キャリアを総合的に支援するセンターとして、2025年4月に新たに設立された。センター設立の目的は、女子総合大学として多くの学科の教職課程を有する本学ならではの教員養成の伝統と実績に基づき、本学教職教育を全学組織的に支援することである。

教職総合センターの事業は、カリキュラム部門、教育実習部門、教職キャリア部門の3部門で構成されており、教職キャリア支援は、教職キャリア部門が担っており、その取り組みを報告する。

1．2025年度の教職志望学生への支援

（1）教職志望学生への支援

1）2025年度前期

2025年度教員採用試験対策講座を、2024年秋より開始し2025年春に終了した。2024年度より大学3年次選考に対応するためクラスを増設しているが、2025年度も踏襲して6クラスを開講し、受講者は59名（幼11、小28、中高20）であった。うち新3年生は14名（小10、中高4）であった。2025年8月には、二次試験直前対策講座を自治体および学校段階別に10クラス開講した。受講者は1次試験に合格した55名であった。うち既卒者は1名であった。

2）2025年度後期

2025年10月19日に目白祭と同日開催の催しとして「卒業生（現職教員）と教職志望学生との交流会」を実施した。このイベントには1年生の参加が多く、教職キャリアの出発点としての効果があると考えている。2025年11月20日には、「教員採用試験ガイダンス」を実施した。その後、2026年度教員採用試験対策講座を開始した。2026年2月14日には、公開講座「教員採用試験入門～教職を志す皆さんへ」を実施し、同日に「教職志望学生と卒業生（現職教員）との懇談会」を実施した。教員採用試験対策講座は、2026年春に終了した。

教職志望学生への支援については、教員採用試験対策講座の受講の有無にかかわらず個別相談にも応じており、2025年度の相談件数は318件（のべ数）であった。

（2）現職教員への支援

教職総合センターの前身である教職教育開発センターの時代には、現職教員に対しても個別のアプローチを行っていたが、教職総合センターになってからは、在学生支援に重点をおいていることから、メールマガジンの発行を中心に行っている。メールマガジンの発行は年6回、本学の卒業生で教職に就いた者を中心に、メールアドレスの登録がある585名に配信している。

2．2026 年度の方針と展望

教職総合センターが設立されて１年が経過し、本学における教職に関するワンストップサービスの実現に向けた業務整理は、着実に進みつつある。今後は、自治体や私立学校との連携をさらに深めながら、学生に対して教職に関する情報を丁寧に提供し、一人ひとりの進路選択を支援していきたいと考えている。

一方で、教員不足の深刻化については、さまざまなメディアを通じて広く報じられており、それに伴う現職教員の業務負担の増大も大きな社会課題となっている。こうした状況の中にあっても、幸いなことに、現時点では本学において教員免許取得を希望する学生数や教職を志望する学生数に大きな経年的変化は見られず、いわゆる「教職離れ」は生じていない。

未来を担う子どもたちの成長を支える学校教員という職業に魅力を感じ、その道を志す学生たちの思いを大切にしながら、教職に就いている卒業生との連携も図りつつ、各学科と教職総合センターに関わる教職員が一丸となって、学生の学びと成長を支えていきたい。

（しみず　むつみ　教職総合センター所長）

2025 年度　社会連携教育センター動向

黒岩　亮子

社会連携教育センターは、本学における社会連携活動を支援し推進する役割を担うために、2020 年 4 月に発足した組織である。本稿では、2025 年度における社会連携教育センターの活動およびプログラム内容、本年度の予定や展望について述べていきたい。

1．2025 年度の活動およびプログラム内容

昨年度も社会連携教育センターでは、社会連携・支援事業として、自治体、産学教育連携、正課外学修事業、学内イベント等の様々な取り組みを行ってきたため、これらのうち特記すべき活動について報告することにしたい。

（1）自治体・産学との連携に基づく事業

本学はこれまで文京区、板橋区教育委員会、神奈川県川崎市多摩区、北海道日高管内 7 町、高知県椋原町、岩手県盛岡市と包括的な連携協定を結び、社会連携事業を数多く行ってきた。

文京区とは、本学が妊産婦・乳児救護所の指定場所となっていることから、文京区の防災士を地域の避難所運営リーダーとして育成する「文京避難所大学」を年 2 回開催し、建築デザイン学科の平田京子教授らが講師を勤めた。

川崎市多摩区とは、大学・地域連携事業として社会福祉学科黒岩亮子教授による「地域で活動したい市民のためのキャリアデザインセミナー」と題して多摩区内で活動を実施した。また、例年開催している 3 大学（明治・専修・本学）コンサートを 11 月に多摩市民館ホールにて開催し、本学からは「箏曲研究会」が演奏をおこなった。

板橋区とは、今年度も板橋区立中央図書館において、児童学科の根津知佳子教授による「わらべ歌プロジェクト」や児童学科の今田由香准教授による「親子読み聞かせ講座」「図書館サポーター講座」を実施した。

北海道日高管内 7 町とは、管内各町の課題や問題解決に向けて、各学科教員との打ち合わせを行い、2026 年度に向けた新たな連携活動も実施予定である。

岩手県盛岡市とは、「文京区学生と創るアグリイノベーション事業」が 3 か年計画の 2 年目となり、食科学科の藤井恵子教授指導のもとで、盛岡市特産品の「雁喰豆（がんくいまめ）」の新たな商品・加工技術の開発をスタートさせており、その成果発表として 9 月には文京区での中間報告会、2026 年 3 月には盛岡市内における報告会に参加した。

「JWU 子育てサイエンス・ラボ」では、2025 年度もメールマガジンやニューズレターの発行や、子育てサイエンス・カフェをオンライン形式で 3 回実施した。また 3 月には本学に親子らを招いて対面形式でも実施し、「みんなの避難所教室」をテーマとして本学が発災した際に「妊産婦・乳児救護所」に指定されるため、実際の現場や準備状況をご案内をし、地域交流と子育て支援を行った。

その他企業としては、日本総合住生活株式会社・株式会社読売広告社・株式会社クボタとの連携活動を行った。

（2）SDGs 推進事業

2025 年度も本学教員による「日本女子大学× SDGs」として、教員による 9 本とともに、事務局による 1 本を加えて計 10 本の SDGs への取り組みをまとめ、公開した。2025 年度末現在で 49 本の記事が掲載されている。

（3）正課外学修支援事業

学生による正課外学修支援事業として 21 年度に立ち上げた「社会連携活動支援助成事業」は 5 年目を迎えたが、2025 年度も書類選考・面接選考を実施し、「アイヌ文化、歴史、伝統及び技術の理解を深める」「北海道平取町の保育施設における地域資源を題材とした運動支援活動」「子どもが四季を感じる経験を通じて、地域の異世代交流を促進し、地域全体のつながりを深める」「那須高原 leu. にてワークショップ開催ならびに地域創生活動」「唐丹町で伝統文化＜釜石さくら祭り 鐵砲隊＞の子供たちへの継承の実践」の 5 件が活動を実施した。3 月には、取り組みにご協力いただいた方々や連携地域の自治体関係者等もお招きして、活動や成果等に関する報告会が行われた。

その他、百二十年館の JWU ラーニング・コモンズかえでにおいて、「ノートテイカー養成講座」「知っているようで知らない NPO」「JAL 社員と考える SDGs」「日本語を母語としない児童・生徒への日本語指導の現状から社会貢献活動を考えよう」「点で打つ文字の世界を体験しよう」「あつまれ！！サンタ村」などのボランティアイベントや交流事業を実施し、学生や近隣地域の子ども達が参加し、交流を行った。

（4）その他

2025 年度も前年度に引き続き、本学における地域や社会連携・貢献活動等が評価され、私立大学等改革総合支援事業（タイプ 3）「地域社会の発展への貢献（地域連携型）」に選定された。

2．2026 年度の予定と展望

社会連携教育センターは 2026 年度で 6 年目を迎えるが、これまでの本学学生や教員の動向からも、ボランティアや社会貢献に対する意識や関心は非常に高いと感じている。それらをより推進するために、今後も新たな取り組みを積極的に行っていきたい。

また、新規連携先（地域、団体、企業等）の開拓を進めるとともに、既存の連携地域からはニーズを掘り起こし、本学教員の教育・研究活動とのマッチングを推進していく。

その他にもさらなる社会連携や貢献のための事業を検討したいと考えているため、引き続き、皆様方のご支援ご協力をお願い申し上げる。

（くろいわ　りょうこ　社会連携教育センター所長）

2025 年度　研究所活動報告

研究会

「三綱領とアントレプレナーシップ教育」

2026 年 2 月 19 日、経営学を専門とする額田春華先生をお招きして、本学の教育の核となる「三綱領」と、昨今教育の現場で注目されている「アントレプレナーシップ」の親和性について解説していただく研究会を開催いたしました。本学の卒業生に経営者が多いことは、本学の教育理念からの影響があるのではという考えのもと、アントレプレナーシップとの関連を検討しました。主に日本女子大学附属中学校・高等学校の先生方にご参加いただき、中高での教育現場を振り返り、一貫教育における今後の可能性について活発な意見交換と議論が行われました。

研究会

「日本における専門職カップルの二体問題　～系列分析を踏まえて～」

2026 年 3 月 24 日、日本女子大学の研究員である、こども家庭庁の百瀬由璃絵先生、福岡県立大学の黒川すみれ先生をお招きし、オンラインでの研究会を開催いたしました。「二体問題（Two-body problem）」は、家族形成とキャリア両立を行う上でジレンマが生じることを指します。本研究会では、日本における二体問題の現状を実証的に明らかにするために、それぞれの職業生活を重視する可能性が高い専門職同士カップルに注目し、東京大学社会科学研究所「働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査」の 2007 ～ 2023 年（Wave1 ～ 17）データを用いて系列分析を行い、夫婦のキャリアパターンの分析を通じて専門職カップルの二体問題について明らかにするべく議論が行われました。今後の政策や支援において二体問題に対する視点を持つことの重要性について等が指摘され、様々な意見交換が行われました。

韓・日　国際フォーラム

「少子化対応のための家族親和（家族にやさしい）政策」

2025 年 10 月 1 日、ソウル市女性家族財団国際会議場でソウル市女性家族財団主催の韓・日国際フォーラムが開催され、永井暁子所長が登壇しました。李明善理事長の開会の辞をいただいた後、「少子化対応のための家族親和（家族にやさしい）政策」と題して、少子化現状診断、韓国と日本の家族親和政策事例共有、持続可能な少子化対応戦略模索が行われました。

日本側パネリストは、小倉將信（元少子化担当大臣）、山崎史郎（内閣官房参与）、小林文彦（伊藤忠商事株式会社副社長兼 CAO）、小室淑恵（株式会社ワーク・ライフバランス創立者兼代表）、金明中（ニッセイ基礎研究所上席研究員兼亜細亜大学特任准教授）、永井暁子（日本女子大学人間社会学部社会福祉学科教授）

国際女性デー記念講演
「逆境という実践　ー国際的に生きることの意味ー」

3 月 8 日の「国際女性デー」に際し、日本女子大学では毎年、女性をエンカレッジする企画を実施しています。今年度は、本学卒業生で現在はシドニー大学で言語学を研究されており弊研究所特任研究員でもある米澤陽子先生をお迎えし、国際女性デー記念講演『逆境という実践－国際的に生きることの意味－』をキャリア支援課と現代女性キャリア研究所の共催で開催しました。グローバルな働き方に興味がある方、文学部に関心がある方、日本語教員を目指したい方等を対象としており、参加者それぞれが、自身のキャリアを改めて考えるきっかけになる講演会となりました。（3 月 7 日実施）

ワークショップ、
「社会調査に役立つ統計分析：SPSS ワークショップ」

現代女性キャリア研究所では、2012 年から学内の学生・教職員を対象として、『社会調査に役立つ統計分析：SPSS ワークショップ』を開催しています。今年度の講義では、SPSS の基本操作からデータの加工などの基礎知識を扱う基礎編と統計分析の理解からクロス集計、回帰分析などを扱う応用編が計 3 日にわたり実施され、実践的な学習が行われました。様々な学部・専攻より幅広い方々にご参加いただき、本年度も大変好評なワークショップとなりました。（講師：金明中先生（ニッセイ基礎研究所上席研究員） 3 月 3、5、6 日実施）

ワークショップ
「キャリア・スタートアップ・セミナー」

2026 年 3 月 17 日、清泉女子大学の安斎徹教授をお迎えして、『キャリア・スタートアップ・セミナー　～アニメ作品から考える「働くって何？」から「大学生活の過ごし方」まで～』を日本女子大学の学生向けに開催いたしました。身近なアニメ映画や参加型のワークショップを通じて、働くことの意味、大学での学習の意義から生涯を通しての学ぶことの意義を再確認し、これからのキャリア（生き方・働き方）を考えるきっかけを提供しました。今後のキャリア形成に向けて自ら考える良い機会となりました。ワークショップでは、初対面の学生たちが活気あるディスカッションを遂行する様子もみられました。アンケートでは「自分自身の課題や、やりたいことと向き合うことができた。」「働くことだけでなく、大学生活から見つめ直す良い機会になった。」「社会でどのように生きていくのか、大学生活の中で出来ることは何かを、改めて考えることができた。」「見方を変えることで、自分のやってきたこと、これからやるべきことが少し見えた。」など参加者の満足度の高さが示されました。

オープンキャンパス
「研究所の展示紹介」

2025 年 6 月 15 日、8 月 2 日、8 月 3 日のオープンキャンパスに現代女性キャリア研究所のブースを開設し、研究所の活動をパネルや動画などを通してご覧いただきました。オープンキャンパスへの出展は、多くの方々に研究所を知っていただく機会となりました。

2025 年度　彙報

◆研究事業

・独自研究事業の進展

（1）　2025 年 8 月 7 日　株式会社キャリアボット代表取締役社長であり、株式会社岡崎人事コンサルタント代表取締役社長でもある岡崎浩二氏に、キャリアコンサルタントについてインタビューを行い、幅広い見地を得た。

（2）「女子大卒業生の生活・意見調査」のデータ整備を行った。

（3）「女性とキャリア」に関わる調査報告書の収集を進め、書誌データベースの拡充を行った。

・2025 年度における傘下研究事業は以下のものである。

（1）　民主主義的ケアの可能性：人的資本化される女性政策への対抗軸の構想（伊吹美貴子）

（2）　生活保護制度にみる貧困の概念・定義・測定基準（岩永　理恵）

（3）　離婚家庭の子の「自分も離婚するのでは？」という不安感の解明と心理支援モデルの構築（小川　洋子）

（4）　カモフラージュ／女性／美術をめぐる研究：ジェンダーの観点からの再検討（河本　真理）

（5）　児童福祉政策における養育観と社会的養育支援体制の現状と課題（林　浩康）

（6）　WHO グローバル社会政策の自治体における受容と実施プロセスに関する国際比較（増田　幸弘）

（7）　物語絵画にみる女性表象の包括的研究―作品享受の主体としての女性像とジェンダー（水野　僚子）

（8）　移民的背景をもつ子ども・若者の社会統合プロセスにおけるソーシャルワークアプローチ（森　恭子）

（9）　エビデンスに基づく教育政策の評価に関する実証的研究（山下　絢）

（10）　家族・家計経済研究センター（永井　暁子）

◆教育支援

・平塚らいてう賞の選定支援：平塚らいてう賞の事務局業務として応募書類などの確認及び選考委員会の開催などを担当した。

・資料室における図書・雑誌資料等の閲覧提供を行った。

◆情報の発信・ネットワークの構築

・研究事業の一環として、以下のシンポジウム、研究会、ワークショップなどを開催した。さらに学外の研究者や研究機関との交流を行った。

（1） シンポジウム

「女性の「働く」を考える－生活基盤としての仕事を支えるために－」

2025 年 12 月 20 日（土）13:00 ～ 15:35　新泉山館　オンライン併用

【講演】

「女性の老後生活は誰が保障するのか」　中尾　友紀（社会福祉学科教授）

「母親の就業と保育サービス」　中山　真緒（家政経済学科講師）

「公的職業訓練とシングルマザーの所得変化」　周　燕飛（現代社会学科教授）

【全体討論】

（2） 研究会

①「三綱領とアントレプレナーシップ教育」

講師：額田　春華（日本女子大学教授）

2026 年 2 月 19 日（木）15:50 ～ 16:50　日本女子大学附属中学校・高等学校　西生田成瀬講堂　南ホール

②「日本における専門職カップルの二体問題（Two-body problem）－系列分析を踏まえて－」

講師：百瀬　由璃絵（こども家庭庁長官官房参事官付参事官補佐　日本女子大学学術研究員）黒川　すみれ（福岡県立大学人間社会学部講師）

2026 年 3 月 24 日（火）11:00 ～ 12:30　オンライン

（3） ワークショップ

① SPSS ワークショップ

講師：金　明中（ニッセイ基礎研究所上席研究員）

2026 年 3 月 3 日（火）、3 月 5 日（木）～ 6 日（金）13:00 ～ 17:00　百年館低層棟 7 階コンピューター演習室 9

②キャリア・スタートアップ・セミナー（共催：キャリア支援課）

講師：安齋　徹（清泉女子大学教授）

2026 年 3 月 17 日（火）10:00 ～ 16:50　百年館 201 号室

（4） オープンキャンパス展示

オープンキャンパスに RIWAC のブースを開設

2025 年 6 月 15 日（日）10:00 ～ 15:00　百二十年館 12104 教室

2025 年 8 月 2 日（土）、3 日（日）10:00 ～ 15:00　百二十年館 12002 教室

（5） 共催イベント

国際女性デー記念講演会「越境という実践―国際的に生きることの意味―」

講師：米澤　陽子（シドニー大学講師）

2026 年 3 月 7 日（土）13:30 ～ 14:30　オンライン

◆研究所発行物

・日本女子大学現代女性キャリア研究所 機関誌『現代女性とキャリア』第 17 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.17

『現代女性とキャリア』編集規定

（2023.8.7 委員会決定）

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１回発行とする。
2．本誌の編集は編集委員会ならびに編集委員会事務局によって行う。
3．本誌は原則として、女性とキャリアに関する研究発表の場とする。この場合のキャリアとは職業経歴だけでなく、社会の中での女性の「生き方」としてとらえることとする。本誌では、投稿原稿（論文および研究ノート）、編集委員会による依頼原稿（特集、書評、文献紹介、寄稿論文、その他）等を掲載するものとする。
4．原稿の作成は、別途定める執筆要項に従うものとする。また投稿は、別途定める投稿規程にもとづいて行うものとする。
5．投稿原稿の採否は、所定の査読手順に従い、編集委員会において決定する。
6．編集委員会は、依頼原稿の執筆者を決定して依頼を行い、執筆された原稿の掲載可否を決定する。
7．書評および文献紹介の対象となりうる図書は、編集委員会が女性とキャリアに関する研究に対して有意義と認めるものとする。
8．編集委員会は、掲載予定の原稿について、本誌編集方針に則って、漢字・平仮名表記の別など、多少の原稿整理をすることができる。
9．論文の掲載順序は編集委員会が決定する。
10．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及び国立情報学研究所（CiNii）、日本女子大学学術情報リポジトリ上で電子化・公開される。
11．本誌を無断で複製あるいは転載することを禁ずる。

『現代女性とキャリア』投稿規定

（2011.10.25 委員会決定）
（2017.6.30 改訂）
（2023.8.7 改訂）

1．投稿は女性とキャリアに関する研究論文及び研究ノートとする。この場合のキャリアとは職業経歴だけでなく、社会の中での女性の「生き方」としてとらえることとする。研究ノートは、論文に準ずるもので、研究上の問題提起、研究プロジェクトの経過報告、他の著書・論文への批判・反論、外国書の紹介・批判などをテーマとする。
2．投稿資格は問わない。
3．同一号に複数の論文等（共著を含む）を投稿することはできない。
4．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ない。
5．投稿にあたっては、別途定める「執筆要項」に従って原稿を作成し、体裁を整え、編集委員会事務局（riwac-ed ☆ fc.jwu.ac.jp ☆→@）にメール添付により２月末日までに

送付する。期日までに送付されなかった原稿、執筆要項に定められた字数等の制限を超えた原稿は一切受理しない。編集委員会事務局は原稿受付後、1 週間以内に受付した旨を連絡するので、連絡が来ない場合は、投稿者は自身の責任において編集委員会事務局に確認する。

6．投稿の際には、必要事項を記入した「投稿申込書」を必ず添付する。

＜投稿申込書記載項目＞

① 氏名（ふりがな）、ローマ字表記、② 住所・電話番号、③ 所属・職名、④ 論文のタイトル、⑤ 投稿の種別（論文／研究ノート）、⑥ 電子メールアドレス

7．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、完成原稿をメールに添付し、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。

8．投稿論文の査読は、著者名等を匿名にして行っている。文献等の表記の際には、匿名にすべき箇所が最小限ですむよう、本人の著であっても、「筆者」「拙著」等とせず、著者名で表記する。

9．本規程の変更は、編集委員会の議を経ることを要する。

『現代女性とキャリア』執筆要項

（2011.10.25 委員会決定）
（2017.6.30 改訂）
（2023.8.7 改訂）

1．執筆の形式

（1）原稿は、A4 判縦置き・横書き、40 字× 40 行で作成し、フォントは 10.5MS 明朝（章・節・項はゴシック）、MS Word 形式および PDF 形式のファイル両方をメール添付にて提出する。（縦書きを希望する場合は要相談）。

（2）論文及び研究ノートは、1）タイトル、2）英文タイトル、3）氏名、下にローマ字表記、4）英文要旨（200 語程度）、5）英語キーワード 3 つ（日本語訳付）、6）本文、図表等、7）文末注、8）文献、9）所属、の順に構成し、総ページ数を論文は 12 ページ以内、研究ノートは 10 ページ以内とする。

2．本文

（1）本文中の見出しは以下の順でランクを統一する。

1．
（1）
1）
} 数字：全角

（2）年号は西暦表記を基本とする。
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）。

3．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、それぞれに通し番号をつけ、タイトルをつける。

例　図1、表1

　　図－1、表－1

4．注記、文献

（1）注記は該当箇所の右肩に通し番号を付し、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リストを作成し、末尾に付す。

② 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）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。

③ 文献記載および配列の方法（形式）は指定しないが、論文の中で統一する。

例・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），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，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），掲載ページ．

④ 欧文書籍ならびに欧文雑誌論文の場合は、書名（タイトル：サブタイトル）・雑誌名（掲載誌タイトル：サブタイトル）をイタリック体にする。

⑤ 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　現代女性とキャリア　第 18 号

2026 年 9 月 30 日発行

編集　日本女子大学現代女性キャリア研究所編集委員会

編集委員長　永井　暁子

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　謄栄社

東京都千代田区神田猿楽町 2-2-12

Women and Careers

2026 No.18

RI-WAC
Research Institute for Women and Careers
2-8-1,Mejirodai,Bunkyo-ku,Tokyo 112-8681,Japan
Japan Women's University