座談会

私立大学における女性のキャリア形成

女性が生涯にわたって、意欲に応じて活躍できる環境を整備

兼高　女子の大学進学率は１９９０年前後から急激な上昇を続け、この20年間でほぼ倍増しました。また、女性の社会進出を受けて、男女雇用機会均等法や女性活躍推進法などが成立し、主に女性の就労環境を改善する法律が整備されてきました。

しかし、経済協力開発機構（ＯＥＣＤ）による「ガラスの天井指数（働く女性のための環境）ランキング（２０１７年度版）」では、日本は加盟29カ国中28位であり、男女平等参画が進んでいるとはいいがたい状況です。

こうした中で、特に私立大学では女性のキャリア形成に関わるプログラムの開設や

2018年4月15日　日本私立大学連盟会議室にて

専門部署を設置するなどの取り組みが行われており、女性が生涯にわたって、意欲に応じてあらゆる分野で活躍できる環境整備が進められています。

本日は、その具体的な事例や課題をご紹介いただくとともに、私立大学における女性のキャリア形成の意義や今後の展望などについて再考する機会としたいと思います。

男性基準のキャリア教育から女性の現実に適応したキャリア教育へ

石川　神戸女学院大学では、２００７年に副専攻としてキャリアデザインプログラムを設置しました。当時、就職率は高かったものの、卒業生と話していると、パートナーの転勤に伴って自分が職を失ったとか、子どもが生まれたことで働けなくなったとか、もう少し年齢が高くなると、家族の介護が必要になって仕事を辞めたというような話がよく聞かれました。

そこで、それまでは、キャリア教育といえば卒業する学生を無事、社会に送り出すことがメインだと考えていたのですが、これは男子学生を基準としたキャリア教育で

あって、女性の生涯に十分適応したキャリア教育とはいえないのではないか。そういう議論をしたのです。

男性は、大人になれば社会に出て働くのが当たり前だと子どもの頃から刷り込まれ、実際に、仕事だけの単線的な人生を送ることが多くなっています。しかし女性は、結婚や出産を機に仕事を辞めるか続けるか、またいったん辞めても子育てが一段落したところで復職するかしないのかというように、ライフステージに応じてさまざまな対応、判断が求められます。

そうした状況の善し悪しという問題はもちろんあるわけですが、女性のキャリア教育という以上、この現実から目をそらさずに、それらさまざまなライフステージに対応可能な汎用性の高い能力を身に付けさせることが必要ではないか。こうした問題意識の下にスタートさせました。

若い人たちの意識に確かな変化が起きている

兼高　いまのお話にあったように、女性の場合はライフステージに応じて変わっていく、あるいは長いスパンで考えなくてはいけないという状況は、現在も変わっていないと考えていいのでしょうか。

武石　法政大学キャリアデザイン学部では、特に女性に特化して何かをしているわけではありません。女子学生向けのキャリアセミナーなどはキャリアセンターが開催していますが、学部として性別を意識したプログラムは開設しておらず、基本的にキャリア支援は男女共通です。

私の専門分野でいいますと、日本の女性は活躍の場が制約され、男女雇用機会均等法などの法律ができても、基本的な社会構造は長い間変わりませんでした。しかし、２０１０年頃から少し様子が変わってきました。出産を機に退職するというパターンがかなり変化し、第一子を出産しても就業を継続する女性が増えてきたのです。

一方で、男性もライフイベントをかなり意識するようになっており、育児に関わりたい、共働きなのだから妻と一緒にキャリアを考えていきたいというように変わってきています。少子高齢化やグローバル化などにみられる社会構造の変化があり、また賃金が順調に上がるわけではない中で共働きを前提にするという、若い人たちに意識の変化が起こっている印象があります。

企業側も、旧態依然とした組織構造が残っている一方で、ダイバーシティの推進ということで、女性や外国人など多様な人材が活躍する場を広げようという動きもあります。両方の価値観が混在する時代に社会に出て行く学生に対しては、従来とは相当異なる社会変革が起こりつつあるという変化の面を伝えるようにしており、私はそこはポジティブに捉えています。

塘　現在、女子大学新卒の就職率は１００％に近いのですが、キャリアをいかに継続していくかという点が、先ほどお話に出たように問題になっていると思います。私は、女子学生が社会に出てキャリアを継続していく条件は、「気付き」「知識」「スキル」「環境」の四つだと思います。

一つ目の「気付き」とは、自分のキャリアについての価値観がどのように形成されてきたかを相対的に考え、気付くことができる能力です。例えば、「男性は理系、女性は文系」とか「女性のほうが子育てが上手」

といった価値観は教育によって刷り込まれた産物であることに、まず気付くことができるかどうか。

私は発達心理学が専門ですが、欧州とアジアの小学校の教科書に描かれた家族像やジェンダーについて比較してきました。母親がエプロンをして家事や子育てをしているといった設定が一番多く出てくるのが日本の教科書です。東アジアの国と比べても、日本は多い。このような教育を小さいときから受けてきた結果、いまの自分の価値観が形成されていることへの気付きが出発点ではないかと思います。

次に、気付いただけではなく、そこに法律やマネジメントといった知識が必要であり、知識を実際に役立てるスキルも必須です。同志社女子大学では女性起業家セミナーを始めましたが、いろいろな人と関わりながらマネジメントしていく能力や、議論する能力、意見の違いを乗り越えられるようなスキルを、実践を通して学ぶことが必要でしょう。

その上で、女性が働く社会環境をどう整えるか。法整備だけではなく、実際に育休や時短を活用できる社会の支え、環境づくりが必要です。育休を実際に取れるかどうかは周囲の人々の意識によるところが大きいので、価値観を変えていくために女子大学から発信していきたいと思っています。

大学によって大きく異なる学生のキャリア意識

肥塚　東京女子医科大学は、女性が医学教育施設への入学が拒絶された時代に、29歳の吉岡彌生先生が1900年に創立した東京女医学校が前身です。建学の精神は、女性の精神的・経済的な自立であり、社会に貢献する女性医療人の育成であり、ライフイベントにあっても女性が勤務を続けるということを実践してきました。

本学の場合は、医師あるいは看護師になるという職業意識を持って入学してくるのが文系の大学と異なるところです。医学部では卒前・卒後を通じてキャリア形成にかかわる講義や事業を行い、看護学部ではキャリア発達論といった授業を開講しています。

日本はまだまだジェンダーギャップ指数が低く、本学でも、女性教授の割合が低いのが現状です。公益財団法人21世紀職業財団の岩田喜美枝会長が「女性の活躍＝勤務継続×キャリアアップ」とおっしゃっていましたが、本学では男女共同参画推進局を女性医療人キャリア形成センターという名称に変えて、女性リーダーの育成を図ろうとしているところです。

兼高　女性が医療現場のリーダーとして活躍できるようにしようということですね。

肥塚　大学に残る人や地域で働く人など、いろいろな働き方があるわけですが、どういう形であれ、継続して働き、リーダーとして頑張ってほしいという気持ちです。本学の卒業生は離職率が非常に低く、その多くが、生涯、医師として働いています。そのため、女性医療人キャリア形成センターには他大学卒の女性医師からの相談も多くあります。

兼高　なるほど。女性医師に関しても、離職率が問題なのでしょうか。

肥塚　他大学卒の女性医師には、医師の仕事を辞めて家庭に入る方もあり、要するにもったいない。

武石 恵美子氏

石川　本学では、仕事に対する学生の意識は1年生から4年生までかなり大きく変わってきます。専業主婦志向が強いのは1年生で、比較的裕福な家庭が多く、専業主婦の母親が多いことの影響もあると思います。また、いまの日本社会では、働くことは相当に大変そうだという情報も断片的に入ってきますから、できれば年収の高い男性と結婚して、3年くらいたったら家庭に入りたいと思っているようなタイプですね。

それが、学年が上がるにつれて変わってきます。自分のやりたいことがはっきりしてきたり、社会で活躍している女性が目に留まるようになってくる。また、自分のパートナーになる人が実はあまり稼げないのではないかということにも気が付いて、自分が働くしかないと思うようになってきます。とはいえ、考えが及ぶのは卒業して就職するところくらいまでで、その先の長い人生を見通すことはなかなかできません。

本学ではキャリアデザインプログラムを導入するときに、就職をゴールにするような話ではだめだという議論をしましたが、それは教職員の意識をかなり変えるものにもなったと思います。ゼミなど、学生とのさまざまな接点で、従来よりも踏み込んだ話ができるようになりました。

塘 利枝子氏

卒業生の話を聞いて自分のキャリアを考え始める

塘　同志社女子大学も同様です。専業主婦の母親に育てられた学生が多いのですが、ジェンダー論やキャリア教育などの授業で、「あなた方の時代はもう母親の時代とは違う」と強調しています。母親の時代とは異なり、夫の給料だけで家庭が維持できるなどと考えるなと。離婚率は上がっているし、DVなどの問題もあり、子育てにもお金がかかる。離婚したとしても自分が2人や3人の子どもを育てていけるような経済力を持ちなさいと話します。

卒業して就職する時点だけの問題ではなく、10年後20年後のキャリアを考えるという生涯発達の視点で教育をしていこうというように、教員の意識も変わってきました。卒業して10年もたてば、結婚したり夫の転勤に伴って働き方を変えた卒業生もいますが、そういった人を大学に呼んで、どのように人生を乗り越えたかを話してもらう。それを聞いた学生は、考え始めます。夫の転勤に伴って辞めないですむような働き方

を結婚するときから考えるとか、夫の転勤に伴って自らも転勤できるようにキャリアを積んでおくというように、あらかじめいろいろなリスクに備えておく。特に、卒業して2～3年というキャリア形成の重要な時期に自分が何をすべきか、大学にいる間に考えさせるようにしています。

肥塚　本学でも、3年次の夏休みに卒業生など女性医師の診療現場に行き、その働き方を見学し、ロールモデルから学ぶ実習をしています。また、同窓会に学生も参加して話を聞いたり、もちろん学内には先輩の医師もたくさんいるので、学生がいろいろな話を聞くチャンスはあります。

石川　康宏氏

兼高　医大では、病院選びや医局の選択といったことが大きいような気もしますが。

肥塚　医学部では卒業後に2年間の初期研修がありますが、学生は教員や先輩方からいろいろな情報を収集しているようです。特に4～6年次の学生には本学卒業生の臨床系の教授が学年担当として、相談に乗ったりしています。

兼高　リーダーを目指してキャリア形成をしたい場合は、どのように対応なさっていますか。

肥塚　リーダー育成のために、センターに創立者の名前を冠した「彌生塾」を創設し、そこで、講演会やセミナー、ピアラーニングなどを行っています。本学だけでなく他大学の卒業生も参加しています。卒後のキャリア形成はセンターが担っています。

肥塚　直美氏

男女共に、キャリアを多角的に考える機会が多い

兼高　法政大学は、男子学生が非常に多い中での女子学生のキャリア指導ということになると思いますが、いかがでしょうか。

武石　例えば総合職と一般職とどちらがよいか、といった女子学生特有の悩みに対応することはありますが、女子大学のように特に女子学生のために何かをするというわけではなく、基本的には男女同じようなキャ

兼高　聖雄氏

リア支援を行っています。

キャリアデザイン学部に関していえば、将来の生活を含めたキャリアを考えること、学び直しや家庭生活なども全てキャリア設計に含まれるという前提で、キャリアを広くとらえています。その意味では、学生は、男女共に、仕事だけではなくキャリアを多角的に考える機会が多いと思います。

私の授業では、例えば育メン支援を推進しているＮＰＯの代表の方をお呼びして、育メンと結婚すると女性はどんなに幸せかとか、男性が子育てに関わると生活がどう変わるかといったお話をしていただきます。そうすると、男子も女子も、育児は男女がすべきという意識に変化します。

大学でのキャリア教育を含めたさまざまな経験の中で、女性も仕事を続けたほうがいいとか育児は男女が分担するのが普通の時代になってきたといったことを学生は理解して、卒業する頃には、女子学生も仕事はずっと続けたいというように意識が変わっていると感じます。

すでに変わりつつある学生の母親の「専業主婦モデル」

武石　学生にとって、母親の専業主婦モデルは非常に根強いものがありますが、最近はそれがやや変わってきたと感じる場面があります。少し前までは、専業主婦の母親が幸せそうだったから自分も専業主婦志望という女子学生が非常に多かったのですが、最近は母親が、私の人生はこれでよかったのかと悩んでいるようなのです。

ある学生の事例で、母親は教員だったのですが、かつての友人が企業で部長になってバリバリやっているのに、自分は夫の転勤で仕事を辞めて、それをいまになって後悔している。だからあなたはそうならないよう、仕事は続けるようにと母親から言われたと。専業主婦というモデル自体を母親世代が懐疑的に見る事例が出てきています。

兼高　ある大学の先生にうかがったところでは、もうすぐ定年を迎える父親に対して専業主婦の母親がいつも文句を言っており、夫婦関係がうまくいっていない。それを見ている娘が、自分が結婚しても幸せになれるのかどうか疑問に思うといったケースが多いそうです。

武石　そうですね。母親が自己実現しきれないと、あのときこうすれば私の人生はいまごろ…、という悔いが残っている可能性がある。それを娘に話して、反面教師というか、ネガティブなモデルになりつつある面もあるような気がします。「母親モデル」は、変わっていくかもしれません。

兼高　そうした変化がある一方で、例えば政府が女性の役員や管理職を増やすように

いっている割にはそれほど増えていない現状があります。肥塚先生、その辺はどのように見ていらっしゃいますか。女性医師を取り巻く状況に、何か変化はございますか。

肥塚　本学は他の医学部に比べて女性教員が多いのですが、助教、講師、准教授、教授となるにしたがって女性の比率が低下していきます。いま、彌生塾が中心となっていろいろな施策を行って、教授の女性比率を2020年に30%にする目標を立てて努力しています。その一つの鍵となるのは、やはり所属長の意識改革だと思います。アンコンシャスバイアス（無意識の思い込み、偏見）というか、そうしたことも含めて教授会でFDを行ったりしているところです。

女性自身が頑張ってこそ支援が提供されるもの

兼高　皆様のお話を伺って、価値観を変えていくことが大きいポイントだということが分かりました。では、大学としてはどのように取り組んでいけばいいのでしょうか。武石先生、キャリアデザインという学部は私立大学だからこそできることであり、専門の学部学科として学生を育てたり研究することによって社会の意識を変えるという側面もあるのでしょうか。

武石　そうですね。現状のデータを見ると社会全体の変化は大きいとはいえず、女性の管理職比率の低さに象徴される状況が続いていますが、変化の角度が少し上向いてきたように感じます。例えば育児と仕事の両立の難しさ、保育所の待機児童の問題など、働く母親たちはいま大変な苦労をしていますが、社会はこれから相当変わっていくので、変化の方向をしっかり認識するようにと学生には話しています。

　ただし、自分たちは何もしなくても、待っていれば誰かが環境を整えてくれるということはあり得ない。組織の中で能力を身に付けて活躍するというように、女性が頑張るからこそいろいろな支援が提供されるのであり、こうしたことを主体的に考えることが重要であることを強調します。

　男女が平等に働くとか女性活躍というように、社会の価値観が大きく変わりつつあります。それが今後どうなるかは若い世代にかかっているので、その意味で当事者として責任ある対応が必要だと学生に伝えていますが、大学としてもきちんと教育しなければいけないと思います。

兼高　男子に対しては、どのようなお話をなさっていますか。

武石　基本は同じです。女性の育児よりも男性の育児に対して、世の中の視線はまだ冷たく、「男が育休を取るなんて」と言われたりします。ただ、育休を取ってのんびりしたい、育児を理由に仕事の責任を果たさないという姿勢では理解が得られないのは当然で、それは男性も女性も同様です。

　権利を要求するのであれば、それに対する責任を果たす必要があり、それらが一体となって世の中が変わっていく。「社会に働きかける力」を学生は持っているのだということは、認識してほしいと思います。

大学はしっかりと情報を与え学生はそれを基に選び取る

兼高　神戸女学院大学のキャリアデザインプログラムには、社会を変えていくという方向の取り組みはございますか。

石川　男女ともに労働時間を短くすること

や、保育・介護の充実など、社会を変えていくことはもちろん必要です。ただ、そこはこのプログラムの中ではなく、各種の専門科目やキャリア関連の別の科目で論じています。キャリアデザインプログラムは副専攻で、受講者は1学年約630名のうち60名程度に限られており、女性を取り巻く社会的な状況を考えるとか、その状況を踏まえたキャリアについての基本的な考え方などは、より多くの学生を対象とする通常の授業で行うようにしています。

プログラムを開設するときには、男性と女性の生き方がこれほどまでに異なっている現実を、ただ受け入れるだけでいいのかという議論がもちろんありました。先ほど塘先生が四つにまとめられた4番目の「環境」の問題になるのでしょうが、学生には社会に適応するだけでなく、より良い社会づくりに向かう自覚を持ってほしいと思っています。そうした意欲と力を持った人材を育成する教育が大学には求められていると思います。

兼高　大学として、そうしたポリシーを発信なさっているということですね。それに関して、御校の広告が話題になっています。

石川　大きな文字で「女は大学に行くな」と書いてあるものですね。実は、そのあとに「という時代があった。専業主婦が当然だったり…」と小さな文字が続きます。

兼高　そういったメッセージを社会に投げかけることは、意味があると思います。

石川　そうですね。本学には、そういう思いをもって「女子教育」を140年以上も続けてきたという自負があります。

兼高　塘先生の女性アクティベーションセンターは、学生だけではなく、学外に向けて発信する機能もございますか。

塘　センターの講座には、少数ですが一般の方も参加されます。特に共学の大学で学んだ方は、女子大学の良さを感じたとおっしゃることがありますね。女性が自由に発言できる、ちょっとしたことを言っても男性から責められないといった安心できる雰囲気が女子大学の良さの一つだということがお分かりになったのでしょう。

女性アクティベーションセンターに限らず、女子大学では全部自分たちでやらなければなりません。イベントでも、企画から力仕事まで全部やる。そこで必要なのは、誰かのサブではない自分をつくること。自らリーダーシップをとって何かをやり遂げた経験は、社会に出てから必ず役立ちます。

就職する際に、「私は事務職でいい、サブの仕事でいい」などという学生もいますが、これからはサブの仕事なんてどんどんAIやロボットに置き換わっていくのだから、自分がやりたいことを明確にしないとだめだと言っています。大学時代に自分が経験したことについて、それが社会や自分の将来にどのように結び付くかを自分の中で再構築することが、大学のキャリア教育に必要ではないかと思います。

兼高　学生の意識は、先生方の取り組みについて来ているとお感じでしょうか。

塘　どうでしょうか。ただ、卒業後すぐには分からなくても、数年後には「こういうことだったのか」と理解してくれるようです。そのためには、日本の情報だけではなく、例えば海外ではどのように子育てをしているのかといったいろいろな情報を与えていくことが必要です。

私は「世界のこども政策」という授業を

担当していますが、北欧ではパパ・クオータ制といって、父親も育児休暇を取らなければ父親分の育休の権利が消滅する仕組みがあります。また、中国や台湾では自宅で子どもを預かる保育ママや24時間保育施設が充実しており、働く女性が出張する際に利用できます。こうした制度や施設が女性のキャリアを支えていることに気付くよう、学生に情報を与えていく。以前いわれていたように「3歳までは母の手で」育てなければ子どもはきちんと育たないのではなく、誰かがきちんと見てくれれば子どもは育ちます。最終的にどのような子育てをするかを判断するのは自分自身だけれども、子育ての方法はいろいろあると伝えています。

私も台湾へ行って24時間保育と聞いて最初は驚き、子どもに対する愛情は大丈夫か、子どもは自分のお母さんが分からなくならないのかなどと聞いたところ、逆に、なぜそんなことを聞くのかと驚かれました。

女性がキャリアを継続する上で子育てが足かせになるようであれば、別の形で誰かがきちんと子育てをすればいいだけの話であり、最終的に選択するのは女性なので、覚悟を持って選ぶよう学生には伝えています。大学はしっかりと情報を与え、学生はそれを基にして自分で選び取る力が必要ではないかと思います。

兼高　女性医師にとってのキャリアも、同じような状況でしょうか。

肥塚　働き方改革がいわれていますが、医師は当直があるなど、勤務が非常にハードです。本学では、主に医師になってからですが、当直の時だけ子どもを預けたり、保育園のお迎えなどを頼めるといったサポートがあります。これは施設型の保育ではなく、東京医科大学と一緒に「女子医大・東京医大ファミリーサポート」という事業を行っています。

兼高　育メンと結婚した女性医師とか。

肥塚　以前は忙しい医師同士で結婚するパターンが多かったのですが、いまはいろいろな形があり、子どもがいる女性医師自体が増えています。学生は、そういう先輩たちを見ていますね。

家庭を持って子どもを育てるということが、昔に比べると制度も整えられてきて、育休を取って1年後には常勤として復帰する人も増えています。まだ条件が整ったとはいえませんが、増えていることは事実です。少ないながらも、学生のうちに結婚して子どもがいる方もいらっしゃいます。

結婚や出産まで含めたライフステージ全体の問題

武石　お話を伺っていて思ったのですが、女性のキャリアを考える際に、仕事だけではなく、結婚して家庭を築くことも非常に大事です。私も、女子学生に対して、自分のキャリアを考えたら、どんな相手と結婚するかは戦略として考えなければいけないという話をします。外見がよくてもみんないずれは老化するし（笑）、収入は多いけれど育児や家事を全然手伝わない男性と、収入はほどほどでも一緒に子育てをする男性とで、究極の選択を迫られることもあるでしょう。全てがそろった完璧な人はめったにいませんから。

自分のキャリアを主体的に考えることが大事です。女性は結婚相手によって、どうなるか分からないとか、10年後を考えてもしょうがないなどと言いますが、そんな他

人任せの人生ではいけない。自分がどう生きたいかによって結婚相手が変わることもあるので、自分の人生をしっかり考えるように言わないと、思考停止に陥ってしまう女子学生もいるのです。

兼高　結婚や出産まで含めたライフステージ全体を考えることが大事ですね。

武石　女子学生は仕事選びはとても慎重ですが、恋人選びとなるとけっこう流されてしまう場合もあるようです。自分のキャリアにとって、どんな相手と結婚するかは非常に重要です。

キャリアは、仕事だけではなく人生の道そのものである

石川　「キャリア」というと職業上の経歴という狭い意味でとらえる傾向がありますが、私の大学では「キャリアとは人生の道そのものだ」というとらえ方を対置しています。

1年生を対象としたキャリアを考える機会では、大学生活で大事なことは何よりも「大人になるということだ」と強調するのです。高校までは親に育てられている子どもの立場だったものが、大学を卒業する時には、新米ではあっても一人の大人として社会に出ていかなければならない。子どもから大人へ、その飛躍を達成するという課題を、まず自覚してもらうということです。

そうすると、次には「大人とは何か」ということが問題になります。そこで伝えているのは、一つには自分で生きていく力をもった人。「自立」ということで、その中身は主に経済力と判断力です。親の言いなりではなく、きちんと自分の意見を持てる人間になろうと話します。

二つ目は、大人は、仕事であれ家庭であれ地域であれ、社会のどこかを支えている人だ、ということです。学生はまだ何も支えていない準備期間にいるわけですが、どんな職業を選ぶか、どこの会社に就職したいかという以前に、社会のどういう領域を支えたいかを考えることが必要だ。人の健康や福祉か、新しいものづくりか、サービスか、より公正な社会づくりか。そこをよく考えた上で自分の道を選ぼう。そのためにも、社会についてよく学ばなければと。

三つ目に、大人というのは自分で自分を育てられる人、必要な能力を自分で身に付けることができる人だと言っています。子どもには宿題や単位取得といった強制力が課せられますが、大人になれば誰もそんな指図はしてくれない。22歳で卒業したままの能力で生きていくのはこわいでしょ。30歳や40歳になった時、相応の力をもった素敵な大人になっていたいと思うなら、自分で自分を育てる力を持っておかねば。だから「先生がもっと強く言ってくれたらやったのに」とは決して口にしないように。それは、自分は言われないとできない人間ですと認めていることでしかないから、といった話です。

128単位を取得して、専門分野に詳しくなったとしても、それで大人になれるわけではない、そこにはとても大切な別の問題がある。そのことをはっきり伝えるようにしています。そして、自分はどういう大人になりたいか、それを考えるために一人になる時間を作りなさいと。

自分の成長を考える際の「課題の広がり」に気付かせないと、単位を取りなさいという話ばかりでは、人を育てる教育機関として十分でないと思っています。

夫のサブとしての存在ではなく自分が主体となって生きる

兼高　石川先生のお話を伺っていて、自立させる、責任を持たせる、大人になるという教育は女子大学のほうが力を入れているような気がずっとしていました。以前、女子大学の先生方による座談会の時も、女子教育について考えると、女性であることを意識するがゆえに、人であること、大人であることをきちんと意識なさっていました。やはり、女子大学だからという面はありますでしょうか。

塘　ある程度はあると思います。人としてどう生きるかということを大学時代にきちんと意識させておかないと、社会に出てからつぶされてしまう可能性があります。特に、いま石川先生がおっしゃったように、視点を変えるということを学ばせる必要があります。

　それまでは子どもであり、消費者の視点だったわけです。誰かがやってくれるという受け身の姿勢ですが、卒業後は違う。自分が動かなければ何も変わりません。教職を志望する学生にも言うのですが、朝一番に先生であるあなたが第一声を発しなかったら、教室にいる子どもたちは何も動いてくれませんよと。視点を変えないと社会に出る覚悟ができないので、そうした意識づくりを1年次から積み上げているという強みが女子大学にはあると思います。

兼高　キャリアとは人としてのこれからの生き方全体を意味するということを教えていくしかないとお考えですか。

塘　ええ、自己実現の問題です。自分が主体として生きていく、自分の生き方を中心にして相手選びもしていく。夫のサブではないということです。

兼高　肥塚先生、女性が医学部入学を許されなかったところから始まった大学として、いかがでしょうか。

肥塚　「精神的・経済的に自立し社会に貢献する女性の輩出」ということが建学の精神にうたわれているので、それは教育の面でも相当力を入れています。ただ、本学はほかの女子大学と違って医師・看護師という職業を選択するわけですが、その専門分野だけではなく、社会常識や幅広い知識も身に付けさせるように努めています。医学部では態度教育として人間関係教育のカリキュラムがあります。この人間関係カリキュラムは本年度、大学の理念「至誠と愛」に沿った『「至誠と愛」の実践学修』という科目名に変更しました。本学の卒業生は他の医学部とは違うというくらいの気概を持ってやっております。このたび、医学部長も卒業生が就任しました。

兼高　学長は、創立時は吉岡彌生先生だったわけですね。

肥塚　学長は、女性は吉岡彌生先生だけで、あとはずっと男性です。医学部長は、卒業生は今回が2人目となり、看護学部長はずっと女性が務めています。本年度は、医学部と看護学部それぞれの学部長および学生部長が全員女性となりました。

女性のキャリア形成の問題は全て男性にも関わってくる

兼高　先ほどの女子大学の先生方の座談会で、「男子大学」が必要だという意見が出ました。男子学生の教育を変えない限り、男性の考え方は変わらないのではないかと。

肥塚　そう思います。先ほども申し上げたように、やはり男性である所属長の意識を変えていただく必要があります。女性医療人キャリア形成センターとしては、そのためのFDを教授会でお願いしており、部下の女性をどれだけ引き上げてくれたかという項目を教員評価に入れてほしいと言っているところです。

兼高　武石先生、キャリアデザイン学部はそういった男子学生の教育という目的もあるのでしょうか。

武石　学部の開設時点では、ジェンダー的なものはありませんでした。ただし、本学部では「働く、学ぶ、生活する」という三つがキャリアを作ると考えており、女子学生に対しては働くほうの意識付けに力を入れ、男子学生には生活するという面の意識付けに重点を置くというようなことは、各教員がやっているように思います。

「キャリアデザイン」といっても、キャリアはあらかじめデザインしたとおりにはならないことも多いため、最近では「変化に強くなる」というキャッチフレーズを掲げています。社会の変化を的確に理解し、それを先取りしながらいろいろな改革ができる人材を育てようとしています。思いどおりにならないときに、どう修正できるか。そのときに、自分らしさとか自分の軸って何だろうということを一生懸命に考えられるようにしようということです。

基本的には、男女にかかわらず「自律的」に生きることが大事です。自律というと、女性は男性に比べて自律的でないように思いがちです。私は企業の人事管理が専門なので、企業の研修に行くことがあります。そこで自分の5年後、10年後を考えてもらうと、意外に男性のほうが考えられない。女性は結婚や出産といった節目節目で自分のキャリアを見つめ直す機会がありますが、男性はいったん会社に入ったら、このままずっと仕事を続けて課長になり、部長になってという一本の道しか想像できない。キャリアを組織任せにして、自分では考えたこともない人が多いようです。

しかし、終身雇用制も随分変質していますし、男性も含めて誰もが自分のキャリアをしっかり考えることが重要な時代になっているので、キャリア自律ということは男女共通の問題だと思います。

兼高　どういう形で働いても自分らしく生きるために、よって立つものを教え、考えさせるということでしょうか。

武石　一つには、思いどおりにはならないということを分かった上で、大学4年の間に自分が得意なことややりがいを感じることを経験を通して理解していく。そういった個々のことが、将来、例えば急に海外赴任を命じられるとか会社が倒産したといったときに、自分らしい行動を取ることがで

きるよりどころになるという考え方です。

兼高　女性のキャリア形成というテーマでディスカッションがスタートしましたが、男も女も関係ないということになりますね。

武石　女性ならではの問題は、まだたくさんありますが、男性もいろいろな変化の時期にあると思います。

兼高　男性も同じ構造の問題を抱えているということですね。むしろ、いまは女性に関する問題が社会に多く顕在化しているので、女性の話題がより大きく出ているのかもしれません。

石川　ある種、コインのうらおもてのような関係ですね。仕事以外の課題を女性に押しつけるしくみがあって、その一方で、男性は定年までただただ働く人になっていく。そこは一つの関係の二つの顔のような。

兼高　女性のキャリア形成の問題を論じると、それが全て男性にも関わってきます。

石川　育メンを紹介すると、女子学生だけでなく、男子学生も楽しそうに聞くというのは、とても示唆的なことだと思います。男性を見ていると、社会の圧力によって、自分は働かなければいけないという考え方の檻に閉じ込められているように思えます。もっと楽しく、自分の人生を謳歌していいのだと周りから言ってもらえると、ホッとするのではないでしょうか。

兼高　女性は自分のジェンダーポジションに気付くように言われたりしますが、男性は言われたことがほとんどないので、確かにそうかもしれません。逆に、女性に問題をしっかり認識させることが男性の問題をはっきりさせることにつながる可能性もあります。

卒業後の結婚や子育てまで大学教育がカバーすべきか

兼高　そう考えると、結婚や子育てまで大学教育がカバーしなければならないのかという気がしてきました。

塘　介護もです。いま、男性の介護者が非常に増えていますが、男性はそこで壁にぶつかるようです。女性アクティベーション講座で介護をテーマにしたところ、卒業生がご夫婦で参加していました。最近では、男性でも介護が必要だと認識されてきています。

女性はいろいろと細々したことやある程度のケアはやってきているので、介護について多少は予測ができるのですが、男性は予測すらしていなかった。子どものおむつも替えたことがない男性が多く、それが親のおむつを替えなくてはいけなくなるわけです。そうなる前に、男女ともに親の介護があるのだということを意識しておく。将来を見すえて予測を立てるという心構えが、男女ともに必要ですね。

兼高　男性は、ちょうど定年と同じようなタイミングで親の介護という話が飛び込んできて、妻に押しつけているというのがおおかたの状況だと思います。

肥塚　そういう状況が多いのかもしれませんが、子育てと比べて、まずは、介護は男性と女性の分担は50・50で分担する方向で進むと良いですが。

女性医療人キャリア形成センターでは、ダイバーシティのプログラムの中で人事課と一緒に介護ハンドブックを作成し、相談窓口を置いたりしています。

兼高　大学でそこまでカバーしているのですか。実際の介護だけではなく、介護保険

などの制度や施設のことなど非常に複雑なので、夫婦のどちらか一方だけでは対応できず、家族で当たらなければなりません。そういったことまで、学生のうちから気付かせておく必要があるわけですね。

武石　介護の基本は、いろいろなサービスを利用して仕事は辞めないこと。そのためには、社会にどのような仕組みがあるのか知っておくことが重要です。育児も、自分が育児をしたいのか夫と一緒にやりたいのかということを話し合う、コミュニケーションをとることが大事。会社に何かしてほしいのであれば、職場ともコミュニケーションをとらなければいけない。自分の軸があれば、いろいろな解決策を話し合うことができ、ノウハウというよりは基礎的なコミュニケーション能力や周りを巻き込んでいく力、この世界で生きていく能力です。みんなに共通する能力であり、それがキャリアではないかと思います。

兼高　なるほど、分かりました。

人生には変化があることを分かった上で、生き方を考える

兼高　女性には、まだ厳しい状況がありますが、それにはどうすればいいでしょうか。

石川　キャリアデザインプログラムの有効性を点検するために、プログラムの1～3期の受講生にアンケートを実施してみました。その結果、新卒で就職した先で仕事を続けている人は回答者の約3分の1、退職した人あるいは専業主婦になった人が約3分の1でした。卒業して10年もたたないうちに、これだけ大きな変化を体験せずにいられない。これは男性とはかなり違った環境でしょう。

　また、そうした違いを意識して、その上で女性を励ますこうしたプログラムは必要でしょうかという問いに対して、必要だという答えは、ほぼ100％になりました。実際に役に立ったかという問いには、「はい」の回答は3分の2程度でしたから、まだまだ改善の余地はあるのでしょうが。

兼高　理念というものは、人生の基盤となって残ります。節目ごとに、そういうプログラムを受講したことが支えになる場合があるので、とても大事だと思います。

塘　変化があることを想定してやっていくことは重要でしょう。最初から変化があるかもしれないと思った上で、自分の生き方を折々に考えていくことを大学教育の中で教える必要があります。

兼高　結婚や出産によって働く状況を変えざるを得ない状況は、まだしばらくは変わらないという前提でしょうか。

塘　価値観が変わるまでには、時間がかかります。

兼高　それに立ち向かうためにも現状を知る必要があり、よく考えるようにと学生に言うことが必要だとお考えですか。

塘　価値観が変わるまでは時間がかかる一方で、あと10年たったら、世の中は相当変わっているでしょう。あなたたちが子どもを産む頃には随分変化しているはずだと、ポジティブに伝えています。社会をリードしている企業はいろいろな活動をしているので、そういったところから女性が力を発揮するようになると期待しています。

兼高　男女に能力的な違いはないものの、女性であるがゆえに、休むときがあるということでしょうか。

塘　その休む部分も、男性も介護があった

りすると、みんながいろいろなところで少しずつ休んだり、ペースダウンしたりしながら生きていく。人生100年時代なので、働いていればいろいろなことがあって当たり前という社会状況になるまでの一定期間は、男女の格差は残るでしょう。

肥塚　男女の違いはあるにしても、例えば医師の世界には男性のスーパードクターもいれば普通の医師もいるわけであって、女性がそこに入っていく際に、女性のスーパードクターだけが活躍するのではなく、男性同様に多様なスキルの医師がいるようになるといいのではないでしょうか。

兼高　それが、本当の意味で男女の区別がないということですね。女性だから頑張ってたくさんの能力を身に付けなければいけないというものではないと思います。

塘　やはり、多様性が大事です。同じようなキャリアモデルしかないのではなく、自分はこんな生き方がしたいからこのポジションに就きたいとか、いまは子育てに専念するといった多様性が男性にも女性にも認められる社会。いろいろな生き方があっていいのだという状態を目指さないと、男も女も生きにくいのではないかと思います。

私立大学だからこそ新しい実験的なこともできる

兼高　私立大学だからこそできることは、何かあるでしょうか。武石先生の大学のキャリアデザイン学部は私立大学の強みであり、国公立大学では難しいと思いますが。塘先生、いかがでしょうか。

塘　本学はリベラルアーツを柱の一つにしていますが、国立大学は専門特化しているところも多いので、キャリアを形成する上で人間として大切な一般教養は私立大学の特色になり得るのではないかと思います。

肥塚　私立大学としては、建学の精神や理念といった自校教育を卒業生も巻き込んで行い、深く浸透させているところが、国立大学にはあまりみられない良さではないかと思います。

武石　キャリアデザイン学部は、経営学や社会学や心理学といったいろいろな教員がいる学際的な学部であり、それが建学の精神にのっとってユニークな教育をしていると思います。こういった実験的な新しいことができるのは、私立大学ならではかもしれません。

石川　神戸女学院大学はキリスト教主義の大学で、学院標語に「愛神愛隣」つまり神を愛するのと同じように隣人を愛しなさいということを掲げています。この精神を生かしたものであれば、学校も小規模なので小回りが利き、新しいことには挑戦しやすい大学だと思います。

兼高　武石先生がおっしゃるように、いま本当の変化が始まっているのであれば、小回りが利くというのは大事ですね。

本日は、キャリアというのは実は人生なのだというお話があり、女性が人生を考えるのは難しい部分がまだあるものの、大きく変わりつつあるいまこそ考えていかなければいけないということが分かりました。どうもありがとうございました。