



筑紫女学園大学リポジット

女子高等教育の現状とこれから（私市佐代美 講演）

| | |
|-------|--|
| メタデータ | 言語: Japanese 出版者: 公開日: 2015-05-25 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 高山, 百合子, TAKAYAMA, Yuriko メールアドレス: 所属: |
| URL | https://chikushi-u.repo.nii.ac.jp/records/413 |

【特別研究会】

女子高等教育の現状とこれから

きさいち さよみ
(私市佐代美氏 講演)

女子教育研究会

代表：高山百合子 短期大学部 現代教養学科

The Condition and Future of Female Education in Universities and Colleges (Lectured by Sayomi KISAICHI)

Chikujō Association for the University Education of Women

[解説]

標題の公開講演会の記録を掲載するにあたり、この講演会の開催に至る経緯などについて少々解説を加えておくこととする。

1. 「女子教育研究会」について

まず、主催者である「女子教育研究会」についてひとこと申し述べておきたい。

本研究会は、女子大に在職するなどの関わりを有する者が、現代における女子大学の存在意義、および女子教育の理念を明らかにすることを目的として結成したものである。目下のところ本学の教職員6名を中心に、3カ年を目途に活動を行っている。

高等教育を取り巻く状況の大きな変化に伴い、女子大学は、その役割と存続意義を正面から問い直さざるを得ない現実に直面している。本学ももちろん例外ではない。創立102年目に入った本学の「女子教育」の実態を検証し、その今日における意義と今後のあるべき姿を真摯に模索していくことは、少子化と教育改革の大波の中でまさに翻弄され続ける我々にとって切実な課題である。

本学は親鸞聖人の御教えを建学の精神として「女子教育」を標榜する幼稚園・中学・高校・大学・大学院までを擁する総合学園である（幼稚園・大学院は共学）。議論を大学に絞れば、精神的支柱としての仏教と、女子大学という運営体制が、いわば車の両輪となるはずである。しかしながら、「女子教育・女子大学」という本学のあり方について、我々教職員が実際どれほど自覚し、理解できているかとなると、現状では大いに疑問なしとしない。かつて本学の「女子教育」のあり方について議論がなされたということも寡聞にして聞かない。この点はひじょうに本質的な問題であるだけに、まるでエアポケットに入ってしまったような心許なさを味わっている向き

も少なくないのではなからうか。そもそも現代において「女子教育」は社会に要請されているのだろうか。すでに時代は「良妻賢母」を第一義には求めていない。「良妻賢母」に代わる価値を見出し得ていない「女子教育」の存在価値はどこにあるのか。これは正面から議論されてしかるべき問題である。よし必要であるとして、本学の教育システムの中に「女子教育」を位置付けるためには、具体的にどのような方策が考えられるだろうか。

「女子教育研究会」は、このようないわば本学の存立基盤に関わる問題を教職員が一丸となって考えていくことができればという思いから、差し当たり有志で活動を始めたものである。2008年5月1日に第1回目の会合をもち、まず、本学として取り組むべき課題を掘り起こし整理することから研究会としての第一歩を踏み出した。以下はその活動記録の概要である。

【女子教育研究会活動記録】

| 活 動 | 開 催 月 日 | 内 容 |
|-------------------|----------------|--|
| 第1回研究会 | 2008年5月1日(木) | 研究会の趣旨と目標の確認 |
| 第2回研究会 | 2008年6月5日(木) | 各メンバーの立場からの「女子校としてのメリット・デメリット」の提示 |
| 第3回研究会 | 2008年6月26日(木) | 各メンバーの立場からの「女子校としてのメリット・デメリット」の集約 |
| 第4回研究会 | 2008年7月17日(木) | 「リーダーシップ」「企業家マインド」育成に向けての必要条件。理想的卒業生像の提示。 |
| 第5回研究会 (公開講演会) | 2008年9月10日(水) | 筑紫女学園大学・短期大学部人間文化研究所特別研究会(公開講演会) 講演題目「女子高等教育の現状とこれから」私市佐代美(武庫川女子大学情報システム室システム課課長) 参加者17名(学内12名/学外5名) |
| 第6回研究会 | 2008年10月8日(水) | 特別研究会反省会 |
| 第7回研究会 | 2008年11月10日(月) | 本学平成21年度特別研究費助成申請内容の検討 |
| 第8回研究会 | 2008年12月8日(月) | 本学平成21年度特別研究費助成申請内容の決定 |
| 第9回研究会 (学内報告会) | 2009年2月10日(火) | 学内報告会「第1回女子大学研究会についての報告」竹山優子(本学進路支援課職員・研究会メンバー) 参加者16名(学内) |
| 第10回研究会 | 2009年3月4日(水) | 『人間文化研究所年報第20号』への寄稿内容の検討(第1回) |
| 第11回研究会 | 2009年4月15日(水) | 『人間文化研究所年報第20号』への寄稿内容の検討(第2回) |
| 第12回研究会 | 2009年5月13日(水) | 『人間文化研究所年報第20号』への寄稿内容の決定 |

(表作成：緒方知美 アジア文化学科)

2. 本学の女子教育の現状認識に向けて

では、女子高等教育機関として、今後本学が取り組むべき課題には具体的にどのようなものが考えられるだろうか。「女子教育研究会」での議論の中から、本学としての課題がいくつか浮かび上がってきているように感じている。まだ議論のとば口を見出した程度にすぎず、軽々にものを言う段階でないことはじゅうぶん承知しているつもりであるが、本研究会の目指す方向を示す意味で、以下、試みにそのうちの何点かを指摘しておきたい。

(1) 現代における女子大学の存在意義を明らかにすること

かつての「良妻賢母の育成」に代わる女子大学の存在意義は、そもそも何か。未だ確固とした答えは得られていない。まず本学園を含めた「女子教育」の歩んできた歴史と現状を踏まえ、そこから女子大学の役割と存続意義を問い直していく必要があるのではないかと。

(2) 本学の教育・運営の根幹部に、女子大学であることを一つの戦略として位置づけること

(1)に基づき、本学の教育・運営の根幹部に、女子大学であることを、将来構想を含めて、一つの運営・経営戦略として位置づける方法を探る。中学・高校、卒業生、保護者までを視野に入れ、女性のための大学として機能するようなシステム作りを工夫し、提案することが求められる。

(3) ジェンダー教育の体制を確立すること

男女共同参画社会の実現が叫ばれているが、実際問題として、その必要性はどれほど理解されているのだろうか。ジェンダーバイアスのかかったまま、若い世代はむしろ保守化しているという見方さえある。社会体制にしっかりと組み込まれた性によるアンバランス、とりわけ女性に不利な状況を、大学教育の中で専門的に学べるカリキュラムの整備が必要と考える。

(4) 「リーダーシップ」の教育体制を確立すること

女子教育の最大の長所の一つと認められるのは、女性が人生の早い段階で、思う存分リーダーシップを発揮する機会が保障されることである。本学では、その機会をじゅうぶん活かし得ているだろうか。今後、学校運営やカリキュラムの中で、リーダーシップを醸成する体制を作り上げることが求められる。

そもそもリーダーシップとは何かが議論される必要もある。広義のリーダーシップには、高いコミュニケーション能力が含まれると解釈できる。すでに取り入れているコミュニケーション教育を、リーダーシップの育成につなげていくことは可能であると考えられる。

他にも取り組んでいくべき問題は多々あろう。集約すると、女子教育が有機的に展開して教育効果を高めていく女子大学のあり方を求めることができれば、最も理想的であると言える。

3. 私市佐代美氏のご講演について

「女子教育研究会」では、2008（平成20）年9月10日（水）、本学人間文化研究所の援助を受け、武庫川女子大学情報システム室システム課課長私市佐代美氏を講師にお招きして、本学教職員を対象に標記の公開講演会を開催した。当日は福岡女子大および九州産業大の教職員の方など学外

からの参加者も得られ、たいへんありがたいことであった。

講演では、上記(1)を踏まえてテーマ設定をお願いし、我が国における女子高等教育の発展経緯、その成果である女子労働の現状、および女子大学の可能性について詳しくお話しいただいた。本稿では、私市氏の講演原稿により、講演内容をほぼ忠実に文字化した。さらに、その後の参加者の自己紹介の一部と質疑応答部分を付載している。

詳細は本稿をぜひご一読願いたい。出席者のアンケートからは、「女性としての特質、能力を活かす環境、支援は是非とも必要」であるという観点から、

女子大学の存在意義を見出すために、学士課程再構築（アドミッション・ポリシー、カリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシー）に照らし合わせ、それぞれの角度から研究を進めていくと、一つの提案ができるのでは。

大事な問題点がはっきりしたので、この成果をまとめ大学側に提示し、今後教育カリキュラムに反映させるべきだ。

とのご意見もいただいた。もとよりこの公開講演会が、本学において女子高等教育および女子大学のあり方を考え、その望ましい展開を探っていくための好機となることこそ「女子教育研究会」としての願いであり、最大の目的であることを付記しておく。

【参考】アンケート回答者11名（参加者17名（学内12名／学外5名））

- | | | | | | | | | |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| ・性別 | 男 | ：4名 | 女 | ：7名 | | | | |
| ・年齢 | 30代 | ：2名 | 40代 | ：3名 | 50代 | ：4名 | 60代 | ：2名 |
| ・職種 | 教員 | ：7名 | 職員 | ：3名 | その他 | ：1名 | | |

（解説執筆：高山百合子 現代教養学科）

[公開講演]

ただ今ご紹介いただきました、武庫川女子大学の私市と申します。武庫川女子大学の情報システム室システム課職員として勤務しております。本日は、筑紫女学園大学の教職員の方々に前に、「女子高等教育の現状とこれから」というテーマでお話をさせていただく機会を頂戴いたしましたことに感謝申し上げます。おそらく女子大学の関係者である皆さんが既にご存知のことも多いかと思いますが、これからの女子大学と一緒に考えていくきっかけになれば幸いです。本日の内容についてですが、はじめに少し、私が女子高等教育研究を始めた理由を説明させていただき、本論として、まず女子高等教育の発展経緯はどうだったのか、そしてその結果としての女子労働の現状などをみてまいります。その上で、私自身が考えています、女子大学の可能性（期待といっても良いかもしれませんが）について触れさせていただき、後ほど皆さんのご意見をお伺いできればと思います。

ではまず、私の勤務しております武庫川女子大学、学校法人武庫川学院について簡単にご説明いたします。本学は、阪神間に位置し、昭和14年に創設され、来年創立70周年を迎えます。大学院、大学専攻科、大学には文学部・生活環境学部・音楽学部・薬学部の4学部13学科、短期大学

部は7学科を設置しており、学生数は附属の中高幼稚園まで含めると、1万3千人近くになりますが、大学・短大では約1万人の女子総合大学です。現在、卒業生は16万人を数え、教職員（専任・嘱託）は710名。教育目標を、「高い知性」「善美な情操」「高雅な徳性」を兼ね備えた女性の育成としています。

次に、私が女子高等教育研究を始めた理由ですが、ご承知のように、1991年の大学設置基準の大綱化以降、大学間競争が激化し、各大学で様々な改革が取り組まれています。私自身も女子大学の職員として、大綱化の意味や大学改革とは何かということを考えるようになりました。大綱化により、大学には大幅な裁量権が与えられ、その後認証評価制度ができて、各大学の見識がその大学の将来を左右する時代になりました。しかし、他大学や自校で試みられている改革の方向性が多種多様で、一体に何に焦点を当てればよいのかその方向性が理解できず、社会が求める人材を育成する大学と、国の政策や企業との関わりにも疑問を持つようになりました。そして、自分自身が職員としての職務を果たすためには、大学教育——つまり教育とは何か、女子大学の使命、大学経営における教職員の役割などに関する理解が必要と考え、桜美林大学院の大学アドミニストレーション専攻科へ入学しました。大学院では、「日本の女子高等教育の課題と今後の可能性」に関する研究を行いました。本日お話しする内容は、その際の修士論文に基づくものです。

1. 女子高等教育の発展経緯

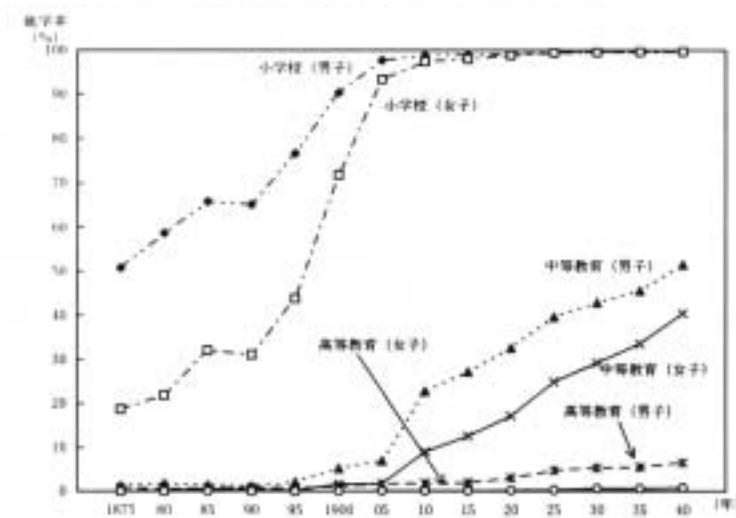
1) 女子高等教育のはじまり

まず明治から第二次世界大戦までの状況からご説明します。明治政府は、教育を近代国家の基礎として積極的な施策を行い、女子教育についても1817年に53名の男子留学生に加えて、津田梅子たち5名の女子留学生を海外に送り、期待をかけていました。翌年9月には「学制」を發布し、それまで士族以上の支配層だけが独占していた学問を、女子を含む全ての国民に開放しています。日本における初めての女子の高等教育機関は、1875年に設立された東京女子師範学校（現在のお茶の水女子大学）でした。この頃、初めて女性が男性と同等に学ぶことを奨励していますが、男子の教育は殖産興業や富国強兵の要求に直結していたのに対し、女子にはあくまでも良妻賢母の教育でした。

その後、1900年頃になると女子英学塾や東京女子医大、日本女子大学校などが相次いで設立されています。女子英学塾は、後の津田塾大学であり、明治のはじめに最年少でアメリカに留学した津田梅子が設立しました。この時代には女性の経済的自立や地位の向上を目的として、民間人によって女子教育機関が設置されています。

この時代は、女性の教育が著しい量的発展をみていますが、臨時教育会議による大学令の公布に際し、女性の専門学校への進学要求が多かったにもかかわらず、女子大学の設置は見送られています。参考までに、戦前の初等、中等、高等教育の普及を示す資料が表1です。女子の高等教育の普及が、どれほど少なかったかが分かります。

表1 戦前の初頭、中等、高等教育の普及



備考 文部省「日本の教育統計 明治～昭和」、日本統計協会「日本長期統計総覧5」により作成。

2) 戦後の高等教育改革と女子大学の誕生

皆さんもご存知のとおり、1945年、第二次世界大戦の敗戦によって、今日の高等教育制度の基本となる教育改革が行われました。アメリカ占領軍により、日本の民主化と非軍事化政策が押し進められ、日本は、敗戦の翌年に日本国憲法を制定しました。それを受けて公布された「教育基本法」と「学校教育法」には、「男女の教育の機会均等」や「教育内容の平準化」が盛り込まれています。

こうして、1948年以降に設置された新制大学は全て男女共学となりましたが、それとは別に、女子大学の設置が認められました。日本は、「女性の地位の向上と男女平等社会の実現」のために女子大学の設置を必要としたのです。また、新制大学の設置にあたり、アメリカはリベラル・アーツ教育（「一般教育」）に大きな期待を寄せていました。1948年に、先陣をきって認可された新制大学は「12校」でしたが、そのうち5つが女子大学（津田塾大学・日本女子大学、東京女子大学・聖心女子大学・神戸女学院大学）です。日本には、戦前からキリスト教系の女子専門学校で、レベルの高いリベラル・アーツ教育が行われていたことをGHQは調査済みでしたが、それまでの大学教育（つまり男子だけの大学）は、実学志向に過ぎると批判していたのです。そのため、新しい日本の教育には「一般教育」の導入が義務付けられましたが、日本側はその真意を活かしきれず、今日の「学士課程教育の構築」の課題に至っています。

また、短期大学は、大学への認可の際に条件が不十分として認められなかった専門学校を、暫定的に認めた制度として1950年に発足しました。当初は女性のための教育機関ではなく、その6割が男性で占められており、地域との連携を最初に担ったのは短大でした。

3) 高度経済成長と女子教育

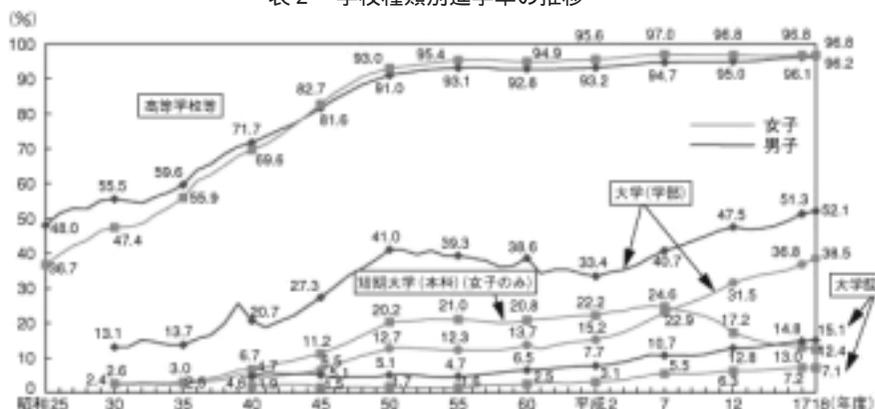
戦後の民主化により、女性に参政権が与えられるなど、男女平等が現実のものになり始めた矢先に、アメリカの対日政策は経済自立化政策へと180度転換します。それを受けて、日経連は「教育制度の再検討に関する要望」を出して戦後の教育改革を批判するようになり、戦後教育の目標とされた「民主主義を担う教養人の育成」は、経済復興を最優先するため「産業人の供給源」にすりかえられました。

その後日本は、目覚ましい高度経済成長を遂げますが、それは「男は外で仕事、女は家で家事・育児」という性別役割分業による成果でもあったのです。この頃の女子教育は、再び「良妻賢母」教育が主流となり、女性の自立を促す教育は否定され、女性は、結婚前と育児終了後の、安価で調整しやすい労働力として用いられています。

一方で、経済成長により家計が潤うようになると、女性の進学率も向上し、高等教育全体の大衆化が進みました。しかし、多くの女性が進学したのは、短期大学でした。短期大学は、花嫁学校とも言われるようになり、入学者の9割以上を女性が占めるようになりました。1950年当初149校でスタートした短期大学は、60年には280校を数え、高等教育の重要な一角を占めるようになり、1964年には学校教育法の改正により恒久化が決定しました。現在、高等教育（大学、短期大学）への進学率は50%を超えるユニバーサル段階にありますが、女性の進学率がはじめて男性を上回ったのは1989（平成元）年のことです（男性：35.8% 女性：36.8%）。しかし、大学だけで見ると、依然として男性の進学率が高く、男女平等にはなっていません。

参考までに、学校種類別の進学率の推移を表2で示します。平成7年以降、女子の短大への進学率が大学への進学率を下回っているのが分かります。4年制志向の表れです。

表2 学校種類別進学率の推移



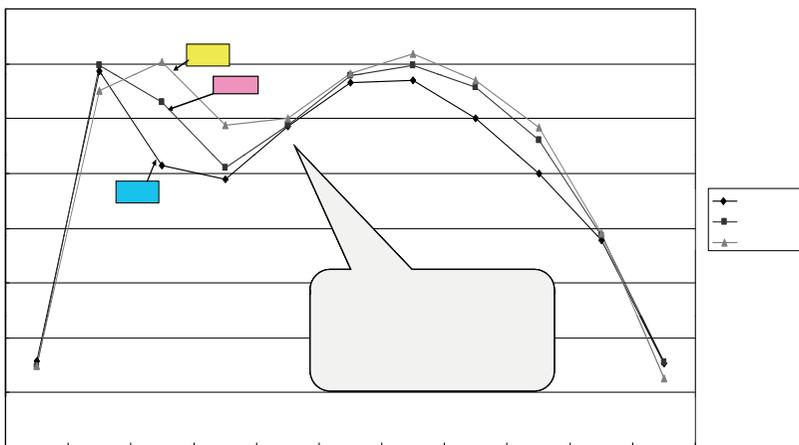
- 備考
1. 文部科学省「学校基本調査」より作成。
 2. 高等学校等：中学校卒業生及び中等教育学校前期課程修了者のうち、高等学校等の本科・別科、高等専門学校に進学した者の占める比率。ただし、進学者には高等学校の通信制課程（本科）への進学者を含まない。
 3. 大学（学部）、短期大学（本科）：浪人を含む。大学学部または短期大学本科入学者数（浪人を含む。）を3年前の中学卒業生及び中等教育学校前期課程修了者数で除した比率。ただし、入学者には、大学または短期大学の通信制への入学者を含まない。
 4. 大学院：大学学部卒業者のうち、ただちに大学院に進学した者の比率（医学部、歯学部は博士課程への進学者）。ただし、進学者には、大学院の通信制への進学者を含まない。

2. 女性労働の現状と課題

1) 女性労働の現状

では、女性の労働は現在どのような状況にあるのでしょうか？ まず最初に、2005年の調査ですが、雇用者の4割以上が女性となり、「女は家」といわれながら多くの女性が働いています。次に、日本の女性の年齢階級別就業率は、図表3のとおりM字型曲線となるのが特徴です。大学や短大を卒業して就職し、結婚・出産などで退職した後、子育てが一段落すると再度就職するというパターンが多いためです。さらに、再就職時には、正規ではなく殆どがパート等の非正規雇用となっています。近年、M字の底が上昇傾向にあります。既婚者ではなく、未婚者として働き続ける女性が増えていることによります。このようなM字型曲線は、日本以外では韓国やフィリピン等でも見られますが、先進国では日本だけの現象です。

表3 年齢階級別就業率

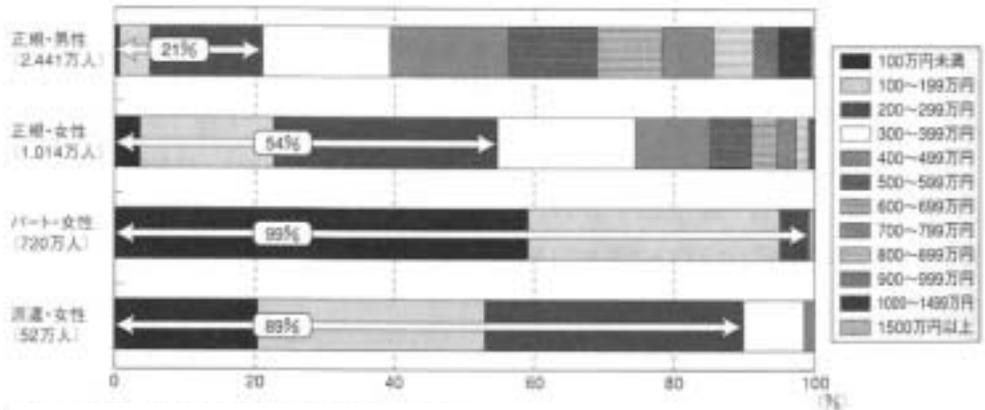


三つ目として、男女間の賃金格差が、非常に大きいという特徴も指摘されています。これは、2002年の調査ですが、女性に非正規雇用が多いこととも関連しますが、年間300万円以下の割合が男性は30%であるのに対し、女性は76%を占めます。表4で、女性の正規雇用の54%、パートの99%、派遣労働者の90%が300万円以下となっていることを示しています。

なお、正規雇用にも男女間の賃金格差は存在しており、男性の平均年収を100とした場合の女性の平均年収は67%（2006年）です。他の国々も、男女同一賃金にはなっていませんが、日本ほどの格差はなく、日本は国連からも是正するよう勧告を受けています。

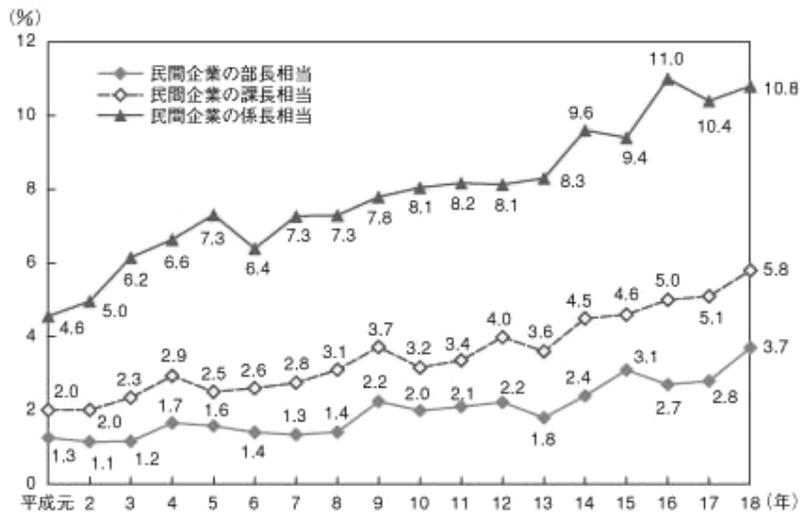
4つ目の特徴として、管理職や政策・方針決定に関わる女性が少なく、先進国中、企業に占める女性管理職の割合は最低となっています。女性の国会議員や国家公務員の割合も少なく、学校・研究機関では女性は増加傾向にあります。上位職ほど少数となっています。表5でも、日本では民間企業の管理職のうち、女性係長は10.8%で、課長や部長になるともっと数字は低くなって

表4 性、雇用形態、所得階級別構成割合（2002年）



出所 総務省統計局「平成14年 就業構造基本調査」より作成

表5 役職別管理職に占める女性の割合



備考 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成

います。その数字が、前述の賃金差別に跳ね返っており、この現状も、女性不在の場で、政策や方針が決められてきた結果なのだろうと思います。

2) 法制度にみる社会的処遇

次に、戦後の女性政策について見てみます。戦後制定された新憲法の理念を実現するために、民法をはじめ様々な制度が改正されていますが、ここでは、戦後制定された法制度や社会制度で、女性の就労を抑制し、性別役割分業を維持・固定化する機能をもつと指摘されているものを見てみます。まず、家族を規定する法律には、民法や戸籍法、住民台帳法などがあります。現行の民法は、婚姻できる最低年齢に男女で2歳の差を設けており、女性の方が一般に早熟であるという

生理的な違いによる理由とされてきました。婚姻最低年齢は、教育や職業訓練を受ける機会を逸しないために設けられており、女性の年齢を若く設定することは、結婚に当たって女性の経済的・精神的自立を前提としない明治民法の考え方につながっているといわれます。つまり、男性は妻を養うため精神的・経済的に自立できる年齢まで結婚すべきでないが、家庭に入る女性にはそれは必要ないということです。女子差別撤廃条約16条にも「婚姻をする同一の権利」を確保すると規定されており、男女共に婚姻最低年齢は満18歳とするのが妥当とされています。

次に、「待婚期間」の違いについてですが、女性が妊娠した場合に、前の結婚と後の結婚の嫡出推定が重複するのを防ぐためであると説明されていますが、今日の医学水準から親子鑑定は容易であり、再婚禁止期間の設定は女性と男性の結婚の自由に対する差別とされています。最後の「夫婦同氏」は、「家族の一体感を損なう」ことを理由にまだ国会に上程されていません。夫婦別姓の主張は、社会の最小単位を「家族」から「個人」に分解するもので、そこにある不平等や差別を顕在化させる恐れがあるためと指摘されています。

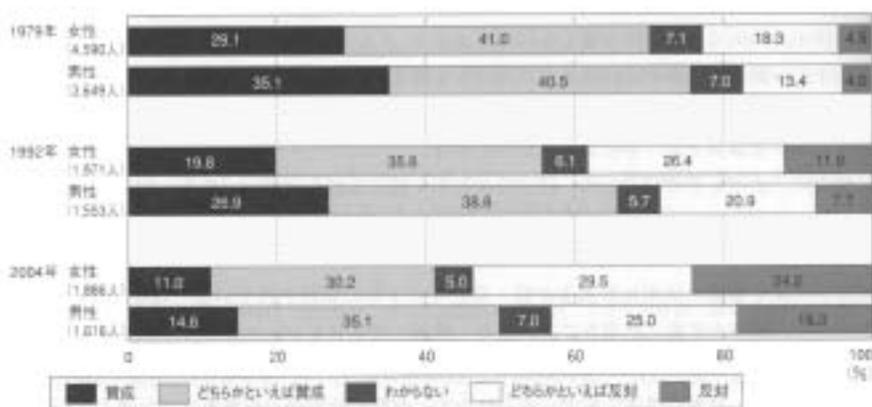
では、税制度や社会保障システムではどうでしょうか。税制度では、扶養している配偶者（多くは妻）の年収が103万円未満であれば、夫が配偶者控除を受けられることになっています。社会保障制度としての健康保険や年金でも、配偶者の年収が130万円未満であれば、夫の保険料が免除される制度となっています。

これは、妻が働く際の賃金に上限を設け、その範囲内であれば税金や保険料を優遇します、というもので、妻を家庭に縛り付けるための制度となっています。実際に、多くの妻は賃金調整をしながら働いており、仕事に対する向上心をそぐ制度でもあります。又、これは一見得をしているような制度ですが、この結果得られる年金では女性の老後には足りません。年金額も夫婦を単位にしているため、離婚を希望する女性の自立を損なう制度であるといわれています。

一方、国連は、1975年の国際婦人年を契機に、男女平等を世界的な課題として推進しようとしており、日本でもその動きを受けて、職場における男女平等を実現するための法整備を行っています。1985年に「女子差別撤廃条約」の批准と「男女雇用機会均等法」が定められ、1999年には均等法の改正法と「男女共同参画基本法」が制定されています。しかし、法的強制力が弱く、企業における男女平等はなかなか進展していないのが現状です。この他にも、育児休業法（1991年）や育児・介護休業法（2005年）などの法整備が行われていますが、前述の税制度のように、本来の「男女平等」の理念に反する制度が存在していることを見逃してはいけないと思います。

以上、戦後の教育や女性への政策をみてきましたが、参考までに、定期的に調査されている男女の意識調査、表6をご覧ください。ここでは性別役割分業「男性は仕事、女性は家事」の意識について聞いています。「賛成」「どちらかといえば賛成」は、2004年には、女性：41.2%、男性：49.7%で、5割以下になっています。過去の意識調査からすれば、かなりの変化がありますが、まだまだ根強いのが現状です。

表6 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方についての性別構成割合の推移
(1979、1992、2004年)



出所 総理府「婦人に関する世論調査」1981年、総理府「男女平等に関する世論調査」1992年、
内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」2004年

3. これからの女子大学の可能性

1) 少子高齢化社会における女性への期待

女子高等教育の発展経緯や、女子労働の現状などをみてきましたが、これらを踏まえながら、これからの女子大学の可能性について考えていきたいと思います。

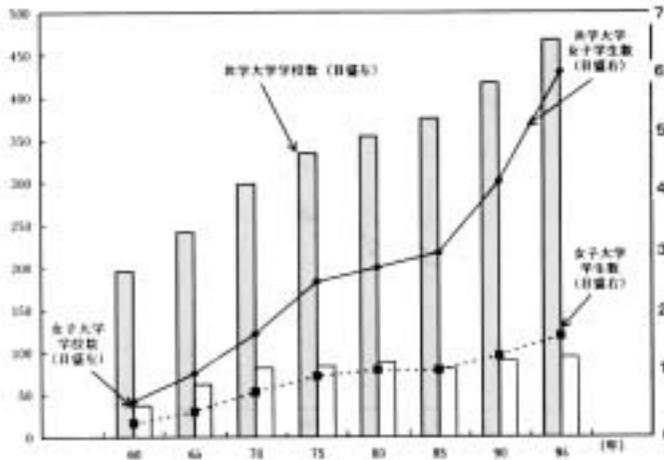
まず、今日の日本では、少子化が進行して平均寿命が伸び、65歳人口が2割を突破しています。このような少子高齢化社会にあっては、労働力が減少し、これまで働いてこなかった女性への期待が大きくなります。また、男女共同参画社会を実現するためには、社会の各分野への女性の進出が必要で、特にこれまで女性が排除されてきた国会議員など政策形成に関与する分野や、司法、経済界、教育分野などでも、上位職への登用が期待されます。このように、これからの社会は女性の社会進出が一層進み、家族のあり方が大きく変化してきます。女性によって担われていた育児や介護などのアンパイドワークは、行政の役割に移行してゆき、結果としてそれを実現するための社会保険料や税金の負担が増すこととなります。

また、工業社会から知識基盤社会への移行に伴い、女性の知識獲得がさらに必要となり、大学院への進学が高まることが予測されます。さらに、これまでのM字型就労形態や賃金格差の是正を図るために、国民（特に女性自身）の意識改革と、保育制度の充実等が不可欠となってきます。

2) 男女雇用機会均等法と女子大学離れ

このように、女性の役割や期待は大きくなっていますが、一方で女子大学離れの現状があります。現在18歳人口が減少して、私立大学の定員割れが進行していますが、私立女子大学の数は、ピーク時の2000年には90校（全体の2割）だったのが、昨年は74校（12.4%）に減少しています。学校基本調査などでは、大学入学者の男女別の数が出ていないのですが、表7のとおり、平成9年の国民生活白書で提示されたグラフに、共学大学の女子学生数と女子大学の学生数の変化を見

表7 高まる共学大学における女子学生の割合



備考 文部省「学校基本調査報告書」、原書房「全国学校総覧」により作成

ることができます。

左の棒グラフが共学大学の学校数を示しており、順調に伸びているのが分かります。右側の棒グラフが女子大学数を表しており、1970年まで増加したもののそれ以降大きな増減は見られません。女子学生数の変化を示すのが折れ線グラフです。60年以降は、高等教育が大衆化して大学・短大への進学者を伸ばしていく時代ですが、女子の場合は短期大学への進学が多く、進学率は景気の動きとも関連します。1975年までは日本が高度経済成長期にあり、大学・短大への進学者が順調に増加します。それ以降、オイルショックなどがあって増加率が減少しますが、85年以降はバブル期となり大きな増加を見ることができます。しかし、これ以降、女子大学への増加率は共学大学への増加率と大きな開きが出ています。これは、1985年に批准・制定された女子差別撤廃条約や男女雇用機会均等法の影響であるといわれています。皮肉にも男女平等への施策が、女子大学離れの要因となったのです。同様に、1975年に国連が「国際婦人年」により「国連女性の10年」を世界的な課題として取り組んでいます。以降、女子大学離れは進行しており、小規模校の多い女子大学は厳しい経営を続けています。

3) 女子大学が社会を変える！

大変意気込んだタイトルを書いています、これまでみてきたように、女子大学の使命はまだ終わっていません。現在の「女子大学離れ」は、女性のための法整備が整いつつある時代に、そのことの意義や現状を積極的に大学改革に繋げてこなかった我々女子大学の大きなツケだったのではないかと受け止めています。結果として、それまでの「良妻賢母」教育の古いイメージが払拭できず、男女平等になったのだから共学大学が普通だからと、受験生が女子大学への進学を選ばなくなったのではないかと思います。

先ほど、高等教育の発展の際に申し上げましたが、新制大学（共学大学）の課題として、GHQの報告書は、当時のカリキュラムについて、「あまりにも狭くてあまりにも早く専門化されすぎ

ている」と、批判しています。新制大学が共学化した際、はじめて入学した女子学生は、それまでの男性原理に基づいた教育を受けたのであり、共学化に際しての見直しはなされていません。当時の女子大学のリベラル・アーツ教育は高いレベルにあり、その後制度として導入された「一般教育」を理解し、実践に努めていたのは女子大学だったのです。本学も「全人教育」を教育目標とし、昭和44年の早い時期に担任制度を設け、学生達の学習を促すために出席制度の導入も行っていました。具体的な調査はこれからになりますが、おそらく多くの女子大学が同様の対応を実施されていると思います。中教審が学士課程教育の構築に向けての検討を行っています、これまでの女子大学の取り組みが、何らかの指針になるのではないかと考えています。

女性の教育は、男性を基準にするのではなく、女性の特性を生かしながら「個としての生き方」を支えるものでなければならないと思います。戦後の政策（法律）は、「個」としての自覚を「家族」の中に埋没させようとしたのですが、これからの教育は「自己の認識」に支えられた「他者との共生」が求められています。競争社会ではなく、共生社会へ - 戦後社会の矛盾を、女性の視点で捉えなおすことが必要な時代になっています。その意味では、女子の教育と同様に、男子の教育も必要な時代だといえるでしょう。

最後に、女子大学の教育とは何か、またそれを担う教職員の役割について考えてみたいと思います。一般的に、女子大学の存在理由といわれているのは、次の4つです（女性差別や女性問題への積極的な取り組み、女性リーダーの育成、女性のロールモデルの提示、女性間の強いネットワーク形成）。もちろん、様々な視点がありますので、これ以外にもあると思います。私自身、今回の研究で女子教育の発展経緯を通して感じたのは、女子高等教育は、男性中心の政策の中から、弱い立場にあった女性たち自身の手で勝ち取ってきた大きな成果だったということです。男女平等が法的にも整備された現在、根強いジェンダー格差を解消していくには、女性自身の自立への志向と不平等を見抜く見識が必要です。女子大学は、女性の視点で社会の現状を見つめ、各大学の教育理念を実現するためのカリキュラム開発やキャリア教育を提供することによって、真の男女平等社会の実現に貢献することができます。

そのために不可欠なのは、教職員の女子教育に対する深い理解とその実践です。私は、教育改革というのは、カリキュラム改革ではないかと思っています。それぞれの教育理念を実現するために、優れた女性教育の開発に熱心でなければなりません。例えば、女性学の視点での各分野の研究、人権、環境、世界の貧困、生命への注目などが挙げられます。女子大学の教職員は、あらゆる不平等や人権侵害に対する問題意識もち、それを見抜くことが重要です。そして、最後に、女性としての特質や能力（韓国の梨花女子大学の学長は、それをソフトパワーと表現されました）を活かす環境と支援が求められます。

以上、私見も含めて、私の女子大学（教育）への期待を述べさせていただきました。今後、さらなる研究が必要となっていますが、おわりに、これからの取り組みとして、大学行政管理学会で「女子大学研究会」を立ち上げられたことを付け加えさせていただきます。是非、筑紫女学園

大学の皆様にもご参加いただければと思います。また、かなえる夢として、女子大学ネットワークの構築を掲げています。女子大学は中小規模校が多いため、連携しながら女子教育の意義やメッセージを発信できればと考えています。どうぞ、ご支援ください。

本日は、ご清聴ありがとうございました。

(章立て再構成：喜多村百合 アジア文化学科、竹山優子 進路支援課)

[講演会後 質疑応答 (後半部分)]

(前略)

高木：一般参加でございます。福岡女子大学(学長)の高木と申します。

管理的な仕事をしております。いわゆる大学改革でございますので、同じ大学の宮崎先生からご紹介いただきまして参加させていただきました。

筑紫女学園には、私の高等学校の1年先輩でいらっしゃる女性の先生も、4、5年前にお亡くなりになったんですけど、旧姓山本先生がいらっしゃると思うのですが、少し懐かしいといった気持ちでございます。

それから、福岡女子大学では私の方の専門で女性の石井先生、私が現役を退いたものですからしばらくお会いしてなくて、今日は福岡大学の方で学会が開催されていますから、もしかするといらっしゃるかもしれないと思ひまして、半日間お会いできるんですけど、そういった事もございまして何か懐かしいような面もあります。

本当にいろいろと研究の成果を生かしていただければと思います。ありがとうございます。

高山：どうも、皆さんありがとうございました。

多少、予想通りといいますが、指定していた時間をオーバーしておりますので、これからの質疑応答・ディスカッションは、問題の焦点を絞りまして、本質的なところを中心に忌憚のないご意見をやり取りいただければと思います。

今の私市先生のお話のポイントの一つは、女子大学の可能性というものを認めたいという立場で、女子大学では早い段階から全人教育を行っていたのではないかと、それに対して従来の男性向けの教育というのは潜在的に全人教育が弱かった。

その全人教育という観点からすると、女子大学の方が優れた教育を施してきたのではないかと、それから男女平等というのは決して実現されていないと、そのことに対する気付きが必要であるということ、その男女の平等でないという現実に対する気付きや対策、それに女性としての特質や能力を生かすような環境や支援が与えられれば、女子大の可能性は一気に高まると、そのようなところにポイントがあるのかと思いますが、問題を絞ると申し上げましたけれども、皆さんは女子大の可能性というものをどのようにお考えかというようなこと、それから実際には男女が平等ではないということに現実問題として学生はなかなか気付かないということがあります。それにどのように対応してカリキュラ

ムの工夫のようなものが出るのか、そのような問題についてご意見等お聞かせいただければと思います。少し話が難しくなってしまうかもしれませんが、いかがでしょうか？

緒方：私は、カリキュラム改善委員会ということをしていて、共通科目の「文化」担当のまとめ役などもしていますので、最後お話しになっていた「カリキュラム改革こそ学生に方針を伝えるのに最も必要だ」ということを聞いてなるほどと思ったんです。

先ほど、高山先生がまとめてくださったように、女性の不平等環境を気付かせるということが大事だと思うんですけど、私市さんはこのレジュメの4ページ目、まとめから2番目のところで「女性としての特性や能力を生かす環境と支援」ということで、漠然とどんなカリキュラムを作るかということのヒントになりそうなことを考えていらっしゃるように思います。今までのご経験からどんなところをポイントにカリキュラムを作っていくならよいのかなど、もし、これまでの実例などがございましたら教えていただければさっそく使えるかもしれないのでお願いします。

私市：「女性としての特質や能力を生かす環境と支援」というのは、実は正規のカリキュラムでは難しいのではないかと考えています。私は、隠れたカリキュラム（ヒドゥンカリキュラム）と言われますが、職員も含めた教職員が大学全体としてやっていけるものとして可能だろうと考えています。学生同士が何かをやるとか、地域に対するボランティアなどでも、女性の特質を生かせるような取組みや大学としての支援が可能なのではと、これはまだ漠然としていますけど思ったりしています。

カリキュラムということで言えば、どこに男女の不平等があるかを見抜くための視点として、例えば日常使っている言葉の中のどこに男女の不平等が潜んでいるかを分析すること、何気なく使っている「主人」という言葉一つをとっても、「何故、夫は主人というのか？」など、普段何気なく使っている言葉に意外とそのようなジェンダーの意識というのが入り込んでいます。それから、先ほど申しあげた政策という部分にも、これは見方によっては不平等だというのがあります。女性の視点で政策や社会の仕組みなどを見ていくと「見過ごしていたけどこれも問題」というのはあるので、そういった事を学生たちに自分で発見させてディスカッションさせる事は、カリキュラムとして可能ではないかと思いません。

女性の視点ということを考える際に、私は人権の意識というものが非常に重要だと思っています。人が人としてあるという事、それは男女にかかわらずマイノリティーのいろいろなものとも共通しますが、まずそれを認識させるために自己を知ることが基本になります。自己を知るためのカリキュラムをしっかりと「だから相手も同じくらい大事」だということを理解させるということが、私は教育の基本になければならないと思っています。

それから、女性の能力ということでは、先だって東京で開催されたシンポジウムで、梨花女子大学の総長が大変うまく表現されていました。女性のしなやかで繊細な、コミュニ

ケーション力ある知恵と力を「ソフトパワー」と話されたことが印象に残りました。男性はディスカッションをして言い負かされた方が勝ちですが、女性というのはそうではなくてやんわりと何だかんだ言いながら結局勝っているということがあって、争わずに良い決着に持って行く——これからの共生社会には、そういったソフトな解決方法が必要なのだと思います。

緒方：ありがとうございます。

高山：先ほど、福岡女子大の宮崎先生から福岡女子大学で取り組まれているカリキュラム改革についてお話がありましたけど、それは今年度からのことなのですか？

宮崎：前年度から一部始まったばかりです。

高山：そうですね。それはどのような意図でそういうカリキュラムを改革するということをしたのか、お聞かせ頂けますか？

宮崎：私の担当ではありませんので、詳しい経緯は当たっているかどうか分からないんですけど、今は改革の方の担当になっていますので、私が着任する1年前にこの本学というのは女子大で行くのだということを決めたそうです。

今はそれに向かってどう変わるのかということも調整中なのですが、おそらくこれは学内で一致した意見はなくて、やはりジェンダーという科目に対する、実は私はジェンダー担当で一般教諭をしているのですが、ジェンダーということに対するいろいろな誤解や偏見もあって、たぶん全員が一致してそういう方向に行ってはいないだろうというのが私の印象なのですが、とりあえず「やってみよう」ということで始めております。

今、申し上げたキャリア教育については、私も2回生から10回か15回のうちに2回くらいしか担当していないのですが、学生は作文を書いたり、ディスカッションをするのが主なところなのですが、学生自身の授業アンケートなどをみますと、非常に役に立った、自分自身のためになったというふうには言っております。

あと、今年はジェンダー関連科目のうち二つのジェンダー、1番入口のところと「ジェンダーの社会学」という社会学の観点から見たジェンダーについて担当しているのですが、それについて学生のアンケートの記述をみますと「女子大にいてこういう勉強ができてよかった」と書いてくれる学生が多くなっているのも、私としては非常に嬉しいのですが、やはりその中でもジェンダーについては私たちも勉強することは大事だけでも、先ほど私市先生がおっしゃったことと関係するかも知れませんが、「この事は男性にも勉強してほしい」という意見もかなり出てきています。

女子大では男子学生を教えることはできませんけども、自分で3年ほどやってみて、やはりこういうことというのは大事なのかな、女子学生にとっては特に大事なのかなというふうには思っております。

話が少しご質問とずれたようですが、よかったでしょうか？

高山：ありがとうございました。男性の教員の立場からどうなのかということも是非伺いたいの

ですが...

速水：今日は聞くつもりで来たのですが...。3ページに書いてありますが、少し大学の取り組みが女子差別撤廃条約に乗り遅れたのではないかと書いてありますが、特にうちの短期大学部に関しましては、私は家政科の所属でしたけども、全国の家政科が生活学科という風に名前を変えまして、いつ頃踏み切るかということで周りが全部変わる頃には決めないといけないということで、そういう意味では一番遅れた結果なのですが、ただカリキュラムそのものは家政科の時代から良妻賢母という名目は払しょくして、他の短大もそうだったと思いますけど、内容的にはそれほど新しい学科でも変わりはないですね。

多分、女子教育のその点に関する問題としては、カリキュラムの改革が遅れたというよりも、単に入ってくる学生の意識や社会の構造が、撤廃条約ができてそれほど変わっていないというところに原因があるのではないかと思います。

これからどういう風にしていかないといけないかというのは、女子大の中も変えないといけないのじゃないかな。やはり、最後のところに書いてあった「男性に対する教育」それを全国の大学が積極的に取り組むということが女性の立場の改善に最も効率的につながるんじゃないかと思います。

そのために我々が教えなければいけないというのは難しいですけど。

一ノ瀬：私は、同じような見解なのですが、そのためにはむしろ小学校からそういう差別があるという話をしていけないんじゃないかと思っています。本学にも中学・高校とありますし、やはりそういうところと連携しながら、こういった歴史的なことから現状といったものを小さい時から話していけば、徐々に意識も変わってくるんじゃないかなと思いますけど、いかがでしょうか？

高山：先生ご自身としては？

一ノ瀬：私としては、現在は入ってくる学生を見ていると、まだまだそういった意識を持って入って来ている学生は殆どいない状況。その学校のレベルにも関係しているのではないかなという気がします。ですから、大変難しいと思っています。

高山：その男性と女性の不平等があるということを小さいうちから自覚させるということが女子大のあり方に...

緒方：あの、フリートークという形になって申し訳ないんですが、崔先生が中国での状況をずっとご研究なので、是非、中国での女子教育も含めた教育のあり方をお話しいただきたいのですが...

崔：どこからお話し申し上げれば良いかちょっと難しいのですが、まず一点目、日本は明治維新から教育が非常に重視されていて、女性教育は特に重視された。そこでの教育の方針としては「良妻賢母」ということです。一方中国では、2000年前から「賢妻良母」ということを言っています。

賢い妻、良い母親であることは、時代が変わると大分違ってくると思いますね。そこで

の指導方針で指導する。過去のことですけども、今日において優秀な女性を育てる、といえば、どのような女性でしょうね。

私は少数民族の女子教育や現代の教育現場について研究をやってきました、このたび本を出版しました。その刊行の目的としては、女性がどういうものであるか、本当の教育にどういう問題があるか、それは現在まであまり変わってないじゃないかというのが一つですが、私はそういう気持ちを持っております。

男女平等の問題や差別の問題、それは非常に複雑な現象だと思っています。

一つは、私が初めて日本に参りました頃聞いた話で、勿体ないなと思ったのですが、日本では女性が家事をするという意識がとても強くて、大学卒業者の80%以上が女性が子供の面倒を見る、家事をやるべきと考えているということです。結局これは伝統的な考え方を乗り越えてないなと疑問を持っています。

だから、日本では、会社や企業に入って結婚したら直ぐに退職します。たとえ会社が女性をリーダーとして育成しようと力を注いでも、結婚すると退職してしまう。だから女性の仕事はコピーや掃除とかいうことになる。そういったことをいろいろと私も聞きました。

留学生たちが日本で就職した場合、非常に違和感があります。中国の企業においては、新入社員あるいは女性の場合は、掃除などいろいろ雑務的な事をさせられると必ず反抗しますので、そういうことはありません。社会体制が少し違いますので、そこでの考え方が違いますけどね。それはどちらが良いか悪いかということではなく、そこから女子教育を今後どういうふうと考えていくかという問題につなげていくことこそが必要だともおもいます。ただ、男女不平等とかそういうことだけではない。基本的に現実からもう一度検討してみたらどうかと思います。

もう一つは、私が勤務で一緒になっている人と話題にすることですけども、女性が結婚したら夫の名字になる。そうしないといろいろと大きな騒ぎもありまして、日本政府でも検討された問題の一つです。

中国では結婚しても自分の名字はそのままで変わりませんので、考え方が基本的に違うということですね。

変えないほうが良いという事を主張しているわけではありません。それぞれ社会的な考え方、伝統的な習慣と、違いはありますから。しかし、もし変えてなかったらどうなるか、私の教え子、日本人の方ですけども、結婚して東京に行ったのですが、2カ月足らずで離婚してしまったんです。

原因は様々でしょうけども、一つは、彼女は自分の名字のまま結婚をしたんです。だからそこでは、家庭の関係、つまりその家庭の一員であるかどうかというような様々な問題が出てきた。やはり社会的な仕組みをもう一度検討する必要があるのではないのでしょうか。女子教育のあり方について、そのようなことも含めてもう一度検討が必要なのではないかと思えますね。

女性は自分自身のことについてどう考えているかという、社会的な要因もありますね。就職して結婚して、それから2、3年ぐらい働いて、退職して結婚したらその職場を離れてしまいますね。中国では結婚し子供ができて、職業はそのまま残っています。半年あるいは1年間休んで元の職場に戻ります。その間の生活費は職場で保障されています。ですから子供ができて、また職場に戻ることは当たり前のことで、1980年代ごろまでは、たしかに当たり前という考え方がありました。それが最近、むしろ日本と同じように、女性は家事、男性は仕事、だから女性は家に帰りなさいというような風潮が出てきた。これは90年代、急速な中国の経済発展とともに大論争になりました。

このような問題をどういうふうにかえたら良いか、女子教育を考える中で検討していただきたいと思います。

高山：ありがとうございました。その社会の体制全体を考えながら、ということは一般的に必要なでしょうが、かなり大きい問題になってくるかなと思います。

私市先生のご講演に対して、ぜひ聞きたい、質問したいという方はいらっしゃいますでしょうか？

では、今までにいろいろな話が出ましたが、私市先生の方で言い残し、それから出た話に対して何かコメントがございましたらよろしくお願ひいたします。

私市：今日は、ありがとうございました。皆さんが自己紹介を通してお話くださったことを聞いて、こんなふうに頑張っているんだと、大変勉強になりました。

私自身が研究をして、まだ自分なりの答えというのが見出せていないこともあり、このような場を頂戴して皆さんと問題共有できましたことで、これからの活動につなげていく機会になれば大変ありがたく思います。今後ともどうぞよろしくお願い致します。ありがとうございました。 (終了)

(質疑応答部分整理：高山百合子、緒方知美)

【付記】

この特別研究会は、平成20年度に「女子教育研究会」として人間文化研究所より補助を受けて開催した。また、会としての研究活動に対して、平成21年度本学特別研究助成費を受けている。

現在、「女子教育研究会」のメンバーは以下の通りである。

高山百合子 (代表)、大橋健治、緒方知美、喜多村百合、竹山優子、平井和宏

(たかやま ゆりこ：現代教養学科 教授)