

## 大学における「女性の生き方を考える科目」 のあり方を問う

橋本 嘉代・高丸 理香・岡村 利恵

2022年春頃、全学共通教養科目「ライフプランと自己実現」に関し、文芸学部教授会で活発な議論が行われていた。当時の教材の内容や実施体制への懸念が多く、教員から示され、「どう生きるべきか」という正解がないテーマを扱うことの難しさや危うさやどう向き合うかが共通の関心事となっていた。

その流れのなかで、2022年10月27日、文芸学部研究促進委員会の主催で第1回「プロジェクト文学藝術」講演会を開催した。第1回はお茶の水女子大学から高丸理香氏・岡村利恵氏を招き、キャリア教育やリーダーシップ教育に関する国内外の動向や課題をご教示いただいた。

以下は講演会の冒頭の挨拶を抜粋したものである。

\* \* \* \* \*

司会（橋本）：今日は「女性の生き方を考える」というテーマですが、講師の方々も今の専門分野を研究することになったきっかけはテーマにも少し関連するので、ご許可をいただいて簡単にプロフィールをご紹介します。高丸さんは、理系の修士課程を修了後、環境コンサルタント会社で働いていましたが、配偶者の海外転勤でキャリアが中断した時期があって、その後、社会学で修士課程に入り直したというご経歴の持ち主です。高丸さんや私も含め、学び直しの社会人院生が多い研究室でしたが、ご自身の経験が高丸さんの研究の大きな軸となっているのかなと思っております。

岡村さんはバリバリのキャリアウーマンという雰囲気ですが、実は5児の

母。私は子どもひとりで精一杯だったので、どうやって研究時間を作っているのだろうといつも思います。ワーク・ライフ・バランスも学生にとっての関心事ですし、今回は、このような講師の背景も含め興味を持って聞いていただけるテーマかと思い、プロフィールを紹介しました。

本日は、40分ずつ、高丸さんと岡村さんにご発表いただきまして、その後15分ぐらい質疑応答を行いたいと思います。質問はQRコードから随時受け付けております。よろしく願いいたします。

\* \* \* \* \*

このあと、講演内容の概要と論考を高丸氏（1章）、岡村氏（2章）、講演をふまえ授業実施に向けて考えたことを橋本（3章）という分担で執筆し、最後に講演会のまとめと質疑応答からの抜粋（4章）を添える。

## 1. 女性の生き方とキャリア教育

高丸 理香

「働く」ことが人間として生きるための根幹をなしていることは誰もが認めるところである。しかしその意義が、経済的な側面としてだけではなく、人生＝ライフを生きるための重要な要素にあることは、見落とされがちである。労働市場における女性の位置づけが変容しようとするなか、トランジション（移行）やライフキャリア（生き方）を見据えたキャリア教育のあり方を深慮する段階を迎えている。

### 1-1. 大学におけるキャリア教育の課題

我が国で「キャリア教育」という文言が初めて用いられたのは1999年12月の中央教育審議会による「初等中等教育と高等教育との接続の改善について（答申）」である。当初は、就職氷河期世代といわれる若年層のフリーター志向が社会問題化したことで、正規雇用を目指した勤労観・職業観の育成に傾斜した若年雇用対策の一環として提唱された。これを受けて、大学では、それまで就職支援を主たる業務としていた就職部門を急遽キャリアセンター化へと組織改編する動きが進展し、現在までに対象学年の拡大や正課教育としてのキャリア科目の設置、人材・教育ビジネスの参入など、大学におけるキャリア教育の位置づけは大きく変容している。

児美川（2020）は、キャリアセンター化への移行に伴う業務拡大を皮切りに、それを担う専門教職員不足を補うかたちで人材・教育ビジネスが段階を追って「浸食」し、現在では、教材・プログラムの提供、キャリア教育科目の講師派遣、各種診断テストの提供、キャリア支援・教育のコンサルティングなど、幅広くキャリア教育に組み込まれた状況にあるという。このような人材・教育ビジネスが、正課外活動に加え正課教育にも委託という形で入り込んできたことが孕む問題として、①就職活動の早期化・長期化による学生生活の圧迫、②専門教育や教養教育との連携がない「外付け」教育プログラ

ム、③企業社会へのエンプロイアビリティ育成や職業準備教育への偏りが挙げられる。特に、学問や理論を基盤とした系統的な学びを目指した授業設計ではなく、委託業者への一任や、ビジネス人材が非常勤講師や客員教員としてオムニバス形式で授業をすることによって専門教育との分断を招いているといった指摘がある。変化が早く多様性への対応が求められる時代において、高等教育に必要な教育もまた変容が求められており、キャリア教育におけるカリキュラムや授業内容の見直しから始める必要がある。

## 1-2. 正課科目におけるキャリア教育の位置づけ

それでは、大学の正課科目において、どのようなキャリア教育が理想的なものとして位置づけられているのだろうか。

### ① 初年次教育におけるキャリア科目

まず、初年次教育にキャリア教育の要素を組み込んだ展開がある。初年次教育は、①専門科目への移行に対応した段階的なカリキュラム設計、②学際領域におけるネットワークの構築（学部横断・教職協働・産官学連携など）、③学習意欲の向上を目指した教育手法の開発（アクティブラーニング、メディア活用、サービスラーニングなど）が重視されており、キャリア教育との親和性が高く効果が期待できるためである。

たとえば、永作・三保（2019）は、京都学園大学（現・京都先端科学大学）の事例において、初年次向け科目としてキャリア教育科目を設置した背景に、学部改組と新キャンパス開設に伴うカリキュラム改革といった外的な要因があったとしている。加えて、当時大学独自の重要課題とされていた学生の「自信欠如」や他者と協働する姿勢・態度が不十分であることの改善を目指し、専門科目への接続を意識した教育プログラムを設計している。京都学園大学のプログラム内容を表1に示す。本プログラム内容を見ると、学部1年次を対象とした全学必修の科目であり、前期に「仲間づくり」など大学生活の基盤となるワークを行ったうえで、後期に自己理解や社会理解を促すといった、大学生活と社会生活とのかかわりを段階的に学ぶことができるカ

表 1 京都学園大学（現・京都先端科学大学）におけるキャリア教育科目

科目名	キャリアデザインA(前期) / キャリアデザインB(後期) ※2016年度
対象年次	学部1年次 / 前期・後期
カリキュラム上の位置づけ	全学共通科目: 前期(必修)・後期(登録必要科目) ※2年次以降の科目への接続: 有り
授業規模	定員100人以上
授業回数	全15回
担当教員数	専任教員4名
授業目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 学生を取りまく社会情勢などの理解</li> <li>・ 将来に向けた大学生生活を過ごすための基礎的な準備</li> </ul>
授業内容	<p>【前期】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 第1回～4回: ガイダンス / 仲間づくり (自分を知る・汎用的能力の必要性など)</li> <li>・ 第5回～9回: コミュニケーション (アクティブラーニング・アサーションなど)</li> <li>・ 第10回～14回: チームワーク (ディスカッション・合意形成ワークなど)</li> <li>・ 第15回: 大学生活の目標設定</li> </ul> <p>【後期】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 第1回～5回: 自己理解 (自分を知る・仕事への興味と役割への関与など)</li> <li>・ 第6回: 課題解決ワーク</li> <li>・ 第7回～14回: 社会理解 (事例検討・仕事研究・先輩体験談など)</li> <li>・ 第15回: 目標の再設定</li> </ul>

※永作・三保(2019)「初年次を対象としたキャリア科目の実践と評価(pp.70-95)」を基に筆者作成

リキュラムである点は、他に類を見ない。さらに、特筆すべきは、専任教員を4名配置し、アクティブラーニングを十分に運用することができる体制である。しかしながら、プログラム内容が「大学生活におけるキャリア形成」を目指したものであり、専門教育を必ずしも意識してはならず、2年次以降の科目への接続には限界がある。

## ② ジェンダー教育におけるキャリア科目

もう一つの傾向として、特に女子大学におけるキャリア教育に男女共同参画やジェンダーにかかわるキャリア教育プログラムが展開されている。2022年度に都内にキャンパスを持つ女子大学23校におけるシラバス調査を行ったところ、女子大学としての「建学精神・教育理念」や「女性の生き方」などのジェンダー教育のなかにキャリア教育の要素が組み込まれている傾向があることが分かった。

たとえば、共立女子大学、お茶の水女子大学、大妻女子大学、跡見学園女子大学、恵泉女学園大学は、大学の歴史や創設者の建学精神、校訓などを学

ぶことを通して、将来のキャリアプランを考える必修科目として設置されている。また、調査した23校すべての大学で女性の労働とキャリア形成に関する科目が展開されていた。特に、昭和女子大学は、学部1年次から4年次まで段階的に「生き方・働き方を設計する力を身につける」ための教育プログラムを特徴としたカリキュラム設計になっている。ただし、基礎となる必修科目がオンデマンド授業として開講されているため、教員または学生同士の「学び合い」が希薄となり、理解が不十分となる可能性がある。

### 1-3. ライフキャリア教育の展開と可能性

本稿で提示した京都学園大学と昭和女子大学の事例は、ともに今後の改善が期待される部分はあるものの、初年次から専門教育に向けての段階的な接続を見据えたカリキュラム設計は参考にすべき点といえる。河崎(2011)は、キャリア発達段階を踏まえた系統的なキャリア教育のカリキュラムのなかで、「専門とする学問領域に関連する経験」を行うことの重要性を指摘している。すなわち、「学術知」と「経験知」の接続を意識したプログラムの開発が鍵となる。その点において、両大学における教育プログラムは、キャリア科目として学んだ基本的な知識を専門領域で体験として活用するプロセスが明示されており、示唆に富む事例といえる。とはいえ、昭和女子大学の事例で示したように、先行事例においてはオンデマンド科目ならではの双方向性の弱さやエンプロイアビリティ育成への偏重など、実施体制や内容面での課題が見られるため、今後も批判的に検討する必要がある。

教養教育と専門教育の接続から、さらに正課外活動における経験知にまで踏み込んだ教育プログラムとして、前田(2022)が提唱するライフキャリア教育(社会的公正・社会正義の要素を組み込んだキャリア教育)がある。これは、職業準備教育のなかに、シチズンシップ教育などの正課外活動により経験知の獲得を促すプログラム内容を組み込むという挑戦である。

ライフキャリア教育の特徴には、①専門的学び(学術知)と正課外活動(実践知)の連結、②職業人育成(社会人基礎力)への市民育成(公共性やケアの倫理)の組み込み、③実践的能力と自己省察の評価がある。これまで

の人材・教育ビジネスによって展開されてきた就職準備教育は、今後の大学におけるキャリア教育の展開において多くの課題を生んでいるものの、学生生活全体を踏まえ、正課・正課外の両活動を連結させるアプローチとしては有用性が期待できる。これまでのキャリア教育のあり方を単に批判するのではなく、そこで培われた知見を活かしながら、有機的に専門科目へとつないでいく新たなキャリア教育プログラムの開発が求められている。

#### 〈1 章引用文献〉

- 河崎智恵, 2011, 「ライフキャリア教育における能力領域の構造化とカリキュラムモデルの作成」『キャリア教育研究』29: 57-69.
- 児美川孝一郎, 2020, 「日本におけるキャリア支援・教育の現在地：ビジネスによる浸蝕あるいは大学教育のあたらしい形？」『日本労働研究雑誌』716: 89-100.
- 前田信彦, 2022, 『キャリア教育と社会正義——ライフキャリア教育の探究』勁草書房.
- 永作稔・三保紀裕, 2019, 『大学におけるキャリア教育とは何か——7人の若手教員による挑戦』ナカニシヤ出版.
- 日本キャリア教育学会, 2020, 『新版キャリア教育概説』東洋館出版社.

## 2. 女子大学でのリーダーシップ教育の展開

### — キャリア教育との関連もふまえて —

岡村 利恵

#### 2-1. キャリア教育とリーダーシップ教育の接近

近年、女子大学でのリーダーシップ教育の興隆は注目に値する。その背景には一体何があるのだろうか？ それを議論する下準備として、まずは前章で触れたキャリア教育とここから話が及ぶリーダーシップ教育との位置関係を簡単に整理してみたい。両者は非常に近接する関係にあるものの、その関係性や体系をはっきりさせることがないまま、多くの大学で教育カリキュラムとして取り込まれているのではないだろうか。

現在、キャリア教育は高等教育のみならず、初等中等教育でも推進されており「社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通じてキャリア発達を促す教育」をキャリア教育としている（文部科学省 2022: 14）。キャリア教育が公的に登場し、その必要性が示されたのは、1999年（平成11年）12月の中央教育審議会答申「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」とされており、その歴史はリーダーシップ教育に先行すると言えるだろう。ただ、キャリア教育への十分な理解はなかなか進まず、「わが国の教育界には、キャリア教育の意味内容についてのおおかたの共通理解さえ存在しない」（寺田 2007: 1）と問題視する声も確認できる。そして、この問題意識は、昨今のリーダーシップ教育に当てはめることができるだろう。

その後、2011年（平成23年）1月の中央教育審議会答申「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」では、キャリア教育は勤労観や職業観のみを育てる教育ではなく、職業教育とキャリア教育は同義ではないことが確認された。

しかし、とりわけ高等教育においては、魚崎（2014）が指摘するように新卒一括採用、就職活動の早期開始と長期化という特徴をもった「世界に類を



見ない、独特の就職制度」の存在、また事業達成目標（KPI）をはじめ大学評価として就職率が重視されるようになったこともあり、勤労観や職業観の育成を優先せざるを得ず、キャリア教育以上に就職ガイダンスや面接対策などを含む就職支援（キャリア支援）が大学内でその存在意義を増していったと想像される。これは大学の在り方とも大きく関与しており、沖（2016）は2000年前後を境に大学の研究、教育、そして自治の自由が変容し、この変容は大学の「就職予備校化」という批判を生じさせたとしている。そして、キャリア教育をめぐるこのような流れにリーダーシップ教育も非常に接近している状況にある。なかでも「コンピテンシー」という概念はその接近を媒介する概念である。「コンピテンシー」とは、従来の知識量を測るようなテストのスコアには十分に表れない、仕事を成功へと導く一連の能力やスキルのことを指し、具体的には、コミュニケーション、課題解決、自己管理、自己動機、チームワークなど様々な能力やスキルがここに含まれてくる。大学や企業での語用を見渡すと、リーダーシップをコンピテンシーの一部と見なすこともあれば、コンピテンシーはリーダーシップそのものであると考えることもできるだろう。いずれにせよ、亀山（2009）が指摘するような、職業能力を重視する経済セクターからの要求が、大学でのキャリア教育やリーダーシップ教育を形成してきた。

このような文脈を確認した上で注目したいのは、前章の高丸報告でも触れている近年の「社会正義」を志向する新たなキャリア教育の方向性である。社会正義とキャリア教育の接続には、単に、労働市場で働く、つまり収入を得るためのスキルの獲得や就職活動を重視するのではなく、人生において積み重ねていく職業経験に公共性やデモクラシーをどう包含していくのかという視点が組み込まれている（前田 2020）。

本来、キャリア教育は「他者や社会とのかかわりの中で、職業人、家庭人、地域社会の一員等、様々な役割を担いながら生きている。…人は、このような自分の役割を果たして活動すること、つまり『働くこと』を通して、人や社会にかかわることになり、そのかかわり方の違いが『自分らしい生き方』となっていくものである。このように、人が、生涯の中でさまざまな役

割を果たす過程で、自らの役割の価値や自分と役割との関係を見いだしていく連なりや積み重ねが、『キャリア』の意味するところである」(文部科学省2011)とキャリアを職業生活だけに限定してはいなかった。従って、キャリア教育と社会正義の接続は、もともとのキャリア教育を取り戻そうとする流れの一部でもあるとも解釈できる。

ただ、キャリア教育と社会正義は自らの社会的発達のみではなくそれが他者に与える影響を人権や尊厳、シチズンシップといった視点でより一層踏み込むものであり(前田2020)、その根底には「より良い社会」への希求、裏を返せばそれらの視点が人々のライフ(人生)において経済活動よりも低い次元に置かれてきたことへの反省がうかがえる。実はリーダーシップ教育もこうした経済活動以外での意義を問うという部分でキャリア教育と並走する。今から遡ること約30年、すでに1994年の時点で、リーダーシップ開発のためのソーシャル・チェンジ・モデル(Social Change Model of Leadership Development)がカリフォルニア大学バークレー校のリーダーシップ開発プログラムのなかで提唱されており、これが近年再注目されている。

このような流れをキャリア教育もリーダーシップ教育も同じにしていることを、大学としての組織レベル、教育者としての個人レベルで認識することは重要である。そうすることで「何のために学生のリーダーシップを涵養するのか」がより明確になることが期待されるからである。

## 2-2. 女子大学とリーダーシップ教育

米国で初の女子大学として1837年に設立されたマウント・ホリヨーク大学をはじめとする名門女子7大学「セブンシスターズ」は女子大学に勤務するものならば一度は耳にしたことがあるのではないかと思う。しかし、ヴァッサー大学とラドクリフ・カレッジが男女共学化、統合されてから、その数は現在5校となってしまったことはあまり知られていない。日本においても近年女子大学の共学化、統廃合が進んでおり、時代の進展ともに女子大学の置かれている状況は厳しさを増していると言え、その生き残り戦略のひとつがリーダーシップ教育なのではないかと思われる。例えば、米国では女

女子大学の共学化、統廃合が進んだ結果、「なぜあえて女子大学で学ぶのか」という存在意義が問われるようになり、それが存在理由の明確化を押し進め、「女性の社会的成功」を意識した女子学生の能力開発が強調されるようになった（三宅・加藤 2016）。また、米国の女子大学の存在意義をかけた改革として、三宅・加藤（2016）は、教育プログラム改革、新しい学生層の開拓、大学間連携、財政基盤の強化を挙げている。実はこれに丁度よくフィットするのが「リーダーシップ教育」であり、日本の女子大学でのリーダーシップ教育の興隆は、ジェンダーギャップの解消等の社会的要請をもちろんのこと、女子大学そのものをめぐるパラダイムによって説明される部分も大きいのではないだろうか。

では、日本の女子大学ではリーダーシップとして何を標榜しているのだろうか？ 表2は恣意的に選んだ事例ではあるが、女子大学4校と共学大学2校をサンプルにして、大学のホームページ上でリーダーシップ開発がどのように発信されているのかをまとめたものである。女子大学と共学校で期待されるリーダー像が大きく異なっていないようにも思われると同時に、女子大学で標榜されるリーダーシップのほうが「社会性」や「自己」といった概念の解像度が高いかもしれない。本稿では扱うのは極めて少ないサンプル数なので仮説の域を出ないが、その背景には女子大学が抱くジレンマが見え隠れする。いくら「女性活躍」が叫ばれようとも、既存の社会では「社会的成功」を享受する女性は限られており、高丸（2022）が未だに既存のキャリア支援が男性並みには働くことと家族の世話役割の間でのジレンマから抜け出せていないと指摘するように、その長い歴史からして経済活動と男性性の結びつきは強固である。それへのカウンターとして（実際は取り込まれているだけかもしれないが）、女子大学では「キャリア教育」や「リーダーシップ教育」と称して、皆が知る大企業に就職し肩書を持って「社会で活躍する」卒業生を女性のロールモデルとして学生に繰り返し提示することがある。そこではやはり「男性並みに働く」によって得られる社会的成功、あるいはその延長線上にあるリーダーシップ役割は、ケア役割やケア責任不在の「ケアレスマン」モデルを前提とすることが多い。そこに違和感を感じとる学生も

表2 大学で「リーダーシップ」はどのように発信されているのか

女子大学	共立女子大学	・「自ら主体的に動き、周囲や他者を支援する」リーダーシップ ・自分らしいリーダーシップ
	津田塾大学	・「インクルーシブなリーダーシップ」を備え、国内外の変革を牽引できる女性
	大妻女子大学	・持続的な共生社会の実現への貢献、それに質することができるリーダーシップ ・和を大切に、チームをまとめ上げるしなやかなリーダーシップ
	福岡女子大学	・自分色のリーダーシップの発揮
共学	立教大学	・「目標共有・率先垂範・同僚支援」
	京都産業大学	・仲間と協働して目標を実現するための「リーダーシップ力」

当然存在するはずで（筆者もお茶の水女子大学で担当する授業のなかで学生からそのことを問われたことがある）、キャリア教育が仕事への漠然とした不安感を高めるといふ「キャリア教育の意図せざる影響」も九鬼（2023）の計量分析から明らかになっている。このようなジレンマは女子大学で展開されるリーダーシップ教育やキャリア教育にとどまらず、女子大学そのものが抱えるジレンマであるともいえる。その地盤は不安定であると指摘でき、近年多用される「自分らしいリーダーシップ」を表層的解釈に留め、学生に丸投げすることは適切ではない。そもそも「自分らしさ」が何なのか、それを顕現させる他者との結びつきをたやすく獲得することができない今日において、自分という存在の探求をしっかりと支える基盤を形成するためにどのような学びが女子大学で可能となるのか、どのような知が必要となってくるのか、教員同士もまた専門領域の垣根を越えて実直に考える必要があるだろう。

## 〈2章引用文献〉

魚崎典子, 2014, 「高等教育機関における外国人留学生のキャリア支援のあり方：日本の就職活動の特異性と留学生へのその周知方法をめぐって」『多文化社会と留学生交流』18: 11-21.

沖清豪, 2016, 「高等教育行政研究の観点から——大綱化以降の研究動向と新たな論点——」

- 『日本教育行政学会年報』42: 194-197.
- 亀山俊朗, 2009, 「キャリア教育からシティズンシップ教育へ? 教育政策論の現状と課題」『日本労働研究雑誌』583: 92-104.
- 九鬼成美, 2023, 「キャリア教育とキャリアと仕事への不安の関係に関する計量的分析: ジェンダーの観点から」『東京大学大学院教育学研究科紀要』62: 483-490.
- 高丸理香, 2022, 「女子に対する社会正義のキャリア支援——九州地区の大学生調査を手がかりとして——」『キャリア教育研究』41: 1-8.
- 寺田盛紀, 2007, 「アメリカにおけるキャリア教育の展開とわが国における受容」『生涯学習・キャリア教育研究』3: 1-8.
- 前田信彦, 2020, 「大学におけるキャリア教育と社会正義——社会科学系学部の学生データをを用いた探索的研究——」『立命館産業社会論集』56: 131-153.
- 三宅えりこ・加藤敦, 2016, 「アメリカの大学はどのように女性をエンパワーするのか——リーダーシップ・起業家教育に学ぶ——」『同志社女子大学術研究年報』67: 19-31
- 文部科学省, 2011, 「中央教育審議会答申「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」(取得 2023 年 9 月 8 日, [https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo3/004/siryo/attach/1303768.htm](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/004/siryo/attach/1303768.htm))
- 文部科学省, 2012, 『高等学校キャリア教育の手引き』

### 3. 全学共通教育科目「ライフプランと自己実現」の実施に向けて

橋本 嘉代

#### 3-1. 先行事例の傾向分析と問題点の析出

筆者は2022年度に全学共通教育科目「ライフプランと自己実現」の改善を目指すワーキングチームの委員を務めていたが、その後、期せずして2023年度から自身が授業を担当することとなった。重責に腰が引けたが、ガイドラインやシラバスの策定を通して他学部の学生も含む多くの学生にメッセージを届け、次世代の社会づくりに貢献できる貴重な機会であるにとらえ、可能な限り理想的な教育を実現したいと考えた。

すでに文芸学部の複数の教員から当該科目のシラバスの内容に関し、多くの問題点が指摘されていたが、論点の整理には多くの時間を要した。文言を他の表現に言い換えたり一部の回の内容を差し替えるという軽微な修正では追い付かず、新規科目を立ち上げるイメージでゼロから作り直すことになった(表3参照)。

改めて振り返ると、当時の授業内容は第1章で示された以下の3つの問題点(①就職活動の早期化・長期化による学生生活の圧迫、②専門教育や教養教育との連携がない「外付け」教育プログラム、③企業社会へのエンプロイアビリティ育成や職業準備教育への偏り)が全てあてはまっていた。2022年度までのシラバスの文言からは、第1章で紹介された他大学の事例に追随しようとする雰囲気を感じ取れる。しかし、先行事例には、政府や企業からみた優等生的な労働者や起業家が企業社会のルールや成功の秘訣を伝授するというお家芸的な「型」がみられる。しかし、右肩上がりの成長が期待できず、「持続可能性」「多様性」などの価値観が重視される社会において、過去のノウハウがどれだけ通用するかは不明である。よって、本科目においては重役が語る武勇伝を一方的に聞かされる新入社員研修のような構図は避け、オンデマンド形式とはいえ、ある程度の双方向性を実現したいと考えた。

表3 2022年のシラバス・ガイドラインの文言を2023年度に修正した点（抜粋）と修正理由

修正前のシラバスの文言	削除または修正後の文言および理由
結婚・出産や家族のケアといったライフステージの変化にどう対応するか（科目概要）	性別役割分業観や特定のライフコースの押し付けを避けるため、文言を削除。結婚・出産という一時点でのイベントは選択肢の一つとし、「家族がいる状態」での働き方や暮らし方を考えるという位置づけに変更
夢や目標を持ち、職業観を身に付け（到達目標・単位修得目標）	「夢」を持っているか否かを到達度や成績評価の判断材料にすることは不適切なため、到達目標・単位修得目標から文言を削除。「学生一人ひとりが自らの価値観や目標を明確化し、将来に向けて主体的かつポジティブに学生生活を送れるようになることを目指す」という表現に変更
女性としての自身のライフプランやキャリアプランを創造し、描くことができるようになる（到達目標・単位修得目標）	価値観や特定のライフコースの押し付けになることを避けるため「女性としての」という文言を到達目標・単位修得目標から削除。「女性を取り巻く社会の現状や解決すべき課題」など、ジェンダーギャップ指数や労働力率、男女の収入格差など、客観的なデータがある社会問題のなかで「女性」という属性を解説する方針に変更
「恋愛・結婚とキャリア」をテーマに（中略）実際の事例を交えながら恋愛・結婚とキャリアの関係性を説明する（シラバス例）	恋愛や結婚という個人的な行為と仕事を関連づけ、大学の必修科目で事例を用いて説明することは不適切と判断し、割愛
「家族とキャリア」をテーマに（中略）実際の事例を交えながら家族との関係性の中で発生する諸問題（介護など）とキャリアの関係性を説明する（シラバス例）	育児・介護などを「女性の仕事」のようにとらえたり、仕事とケアの二重負担を女性のみの課題とする見方を疑問視するところから始める。「育児・介護などの家族のケアが女性に偏りがちであるという問題にもふれながら、ワーク・ライフ・バランスを整えるための国や企業の取り組み、制度について学びます」という文言に変更
ライフプランと自己実現の実践（シラバス例・第13回目の作業項目）	「ライフプランと自己実現の実践」は生涯をかけて継続的に取り組むべき課題なので、14回のうちの1回のタイトルとしては不適切。「ライフプラン」や「自己実現」という言葉の意味や重要性についても確認」という文言に変更

### 3-2. 科目内容と実施体制で重視したこと

これまでに述べてきたように、他大学の類似科目の内容を批判的に検討し、本科目の科目概要、到達目標、単位修得目標の策定に取り組んだ。2023年度後期から、オンデマンド科目ではあるものの、1クラスを80人前後とし、クラスごとに意見交換やフィードバックを行うという双方向性を取り入れた教育を目指す新体制に移行した。kyonetの「コース管理」で複数クラスの教材を統一し、学習状況を可視化できる仕組みを構築中である。紙幅の関係でここへの転載は控えるが、シラバスは公開されているので、ご参照いただければ幸いである。

内容面では1章で指摘された「①就職活動の早期化・長期化による学生生活の圧迫」「③企業社会へのエンプロイアビリティ育成や職業準備教育への偏り」に陥らないために、2023年度に全学共通キャリア教育検討ワーキングチームで行われた議論もふまえ、「ワークキャリア」を包含する概念としての「ライフキャリア」に重点を置くこととした。また、体制面では「②専門教育や教養教育との連携がない『外付け』教育プログラム」とならないように、大学でキャリア教育やキャリア支援の実績を持つ非常勤講師の方々に依頼し、専任教員がコーディネートを行うことで、教養教育との連携を意識している。

本稿執筆時点では、国内外のさまざまな地域に居住し、多様な専門領域を持つメンバー11人（筆者も含め）がオンラインで打ち合わせを重ね、全クラス共通の教材を専門分野に応じて分担しながら共同開発に取り組み始めたところであった。開講後も試行錯誤しながら意見交換や相互支援による協体制度を構築し、なんとか授業を運営中である。大学院（ジェンダー学際研究専攻、家族社会学の研究室）時代の旧知の友人の高丸氏・岡村氏からの助言や専門家の方々へのお声がけがあったからこそ、この形式が実現可能となったが、非常勤講師の方々のご尽力がなければ頓挫していたことと思われ、感謝の言葉が見つからない。また、全学教育推進機構・教養分科会の委員の方々や教育学術推進課の岡本氏、教務課の横塚氏にも効率的な実施のための助言やサポートをいただいている。この場を借りてお礼を申し上げる。



### 3-3. 何をゴールとし、どんなロールモデルを提示すべきか

筆者はキャリア教育を専門とする立場ではなく社会の中でどのような男性像や女性像が憧れの対象やお手本とされる形でメディアに媒介され規範化されてきたか、そして、政治や経済、人々の意識の変化を反映し、それらがどう変化してきたかを研究してきた。「理想とされる生き方」は一過性のもので、その賞味期限は短い。また、同時代であっても、地域や年齢層によって異なる。多くの場合、キャリアでの到達点や軌跡がロールモデルとして参照される人物は、競争社会で生き抜くためにアグレッシブに努力すべきという規範を内面化している。しかし、2020年代の学生は、全く異なる世界観で生き、異なる論理で動かされているのではないだろうか。多様な価値観やキャリアパスを想定し、ワークキャリアのみならずライフキャリアを充実させるために学生を応援するという柔らかい方向性を打ち出していくのが良いと筆者は考えている。2023年度は、「自由」「平等」「多様性」「持続可能性」「社会的包摂」などの政治的な正しさを盛り込み、学生たちが自己肯定感や自己効力感を持てるような働きかけを意識した。これからの時代を生きる学生にポジティブな影響を与え得る内容となることを願っている。

#### 4. 講演会のまとめと質疑応答

橋本 嘉代

最後に、2022年10月の講演を振り返る。冒頭のような語り口調のほうが会の雰囲気は伝わるが、紙幅の関係で質疑応答は簡潔にまとめることとする。

高丸氏には自身の経験からの問題意識に沿って、大学教育のなかに「キャリア教育」が持ち込まれた経緯や、専門家不在のなかで混乱が生まれた構図など、キャリア教育の現状および課題、意義をお示しいただいた。岡村氏には「リーダーシップ」という概念について、さまざまな角度からご教示いただいた。米国の女子大学の動向や女性管理職をめぐる調査結果なども興味深く、それをどう日々の教育に生かすか、落とし込むか、といったところまで提言していただいた。当日の投影資料を共有してほしいとの要望があり、後日、了承いただき、希望者に配布した。

##### ・女子大学の教育における「多様性」や「建学の精神」の位置づけ

40分ずつの講演のあとの質疑応答は、当日参加がかなわなかった職員から事前に預かっていた2つの質問から開始した。

①講演テーマは「女性の生き方を考える科目」とありますが、LGBTなど自らの性別と性自認が異なる学生も増えてくるかと思います。その中で、女子大としてどのようなキャリア教育を展開すべきかお考えをお聞かせいただきたいです。

②建学の精神等を踏まえて、効果的なキャリア教育を行なっている大学等があれば、ご教示いただきたいです。

②については当日の配布資料で示されたほか、本稿1章で詳しく記述されているため、ここでは割愛する。①については、高丸氏いわく「岡村先生からも『自分らしさ』の概念が最近の流行になっているという指摘があった

が、キャリア教育においても『自分らしさ』は非常に重要』とのことであった。「自分の性自認についてもそこに含まれるところがあるが、性については、今はキャリア教育の中では自由になっており、もはや『女子だから』などと決め付けるものではなく「自分の“ありのまま”を考えていくことが大事」(高丸氏)。

岡村氏は、お茶の水女子大学が2020年度からトランスジェンダー学生(戸籍又はパスポート上男性であっても性自認が女性である人)の受け入れを開始したことにふれ、「担当する授業の履修生のなかに当事者がいるのかどうかはわからないが」としながらも、「ダイバーシティ論」という授業では、LGBTの人たちの社会的活躍が経済成長を牽引するといった海外の研究内容を取り扱ったりしていると述べた。「同時に、表面的な理解でなく、実際に個人として、1人の人間をどこまで理解できるかという点に関しては、交差性も意識してどこまで想像力を働かせることができるかということについても講義のなかで考える機会を設けています」(岡村氏)。

高丸氏からも、女性が労働社会の最大のマイノリティであるところを出発点として、他の人たちのためにどういうふうに関与できるかというきっかけを提供できるように、授業でさまざまな題材を取り上げているとの説明があった。

### ・インターンシップの類型化と再定義

会場から次の質問がすぐに出なかったため、ふだん授業で学生と接するなかで気になる傾向について、司会が質問した。

学生に「何か聞きたいことはありますか?」と聞くと、インターンシップについての質問や愚痴ばかりが出てくる。「長期で行った方がいいよと言われるけど、本当?」とか、「夏休みにインターンシップをやりすぎてものすごく疲れて、働くことがイヤになった」などである。1日だけのインターンシップではおそらく何もわからない。長期のものは、ただ働きで搾取されて疲弊する仕組みに見える場合もあり、それを理由に授業を欠席する学生もいるなど、教育現場では悩ましい状況となっている。これを経済社会と大学

教育が連携する中での問題点としてどう考えるべきかを質問した。

高丸氏によると、インターンシップに関しては、経済団体や経済産業省、文部科学省などでいろいろなやり取りが行われ、2023年6月に文部科学省、厚生労働省、経済産業省の3省合意によってインターンシップが類型化されたという。インターンシップは「体験」をすることだと定義され、1 Day (のインターンシップ) は、「ほとんどが企業や業界の説明会のようなもの」なので“インターンシップ”と呼んではいけないことが示された。2023年度以降のカリキュラムの中で、インターンシップを科目に入れたり単位認定をしたりする場合は、学習の目的を明確化し、しっかりと就業体験を盛り込まなければいけないという変化が生じている。また、学生側の反応としては、就活の筆記・面接対策などを指導する塾などのホームページなどに、人気企業に内定をもらった先輩たちの体験談や成功体験が喧伝されていて、そういう情報に踊らされているところもあるようだ。「実際には就職でインターンシップに行ったことがなくても採用されることは、もちろんたくさんあります。大手企業でもインターンシップの参加だけで採用されるといったことはありません」(高丸氏)。

#### ・リーダーシップ教育／研究はアルファベットスープ

次に、研究促進委員の鈴木教授が「リーダーシップの概念の変容」という話について「これは非常に重要だと思う」とし、以下の問いを投げかけた。「概念が変容しているのであれば、もう『リーダーシップ』という言葉は使わなくてもいいのではないかと。既存の概念を含むこの言葉を使うことで、自ら限界を作ってしまうのではないかと。リーダーシップを超えたところの共生、創成というものを見据えていかなくてはならないと思うが、そういった言葉って何かないのだろうか」(鈴木教授)。

これに対し、岡村氏は「もし近いものがあるとするれば、『シチズンシップ』という言葉が思い浮かぶ」と応答した。リーダーシップ研究はよく「アルファベットスープ」に例えられるという。「米国でよく見る缶入りのスープで、アルファベットの形の小さなパスタが具として入っているものなので

すが、つまり、何でも入ってしまうという意味です。それがリーダーシップ教育の難しさであると同時に良さであり、協働とか共生という概念もそこに入れてしまうことができる便利さはあるように思います。ただ、バラバラになっている概念間の関係性というのはもう少し整理をされていくべきなのかなと」(岡村氏)。

### ・アセスメントの困難と意義

フロアからは「アセスメントだけで学生の能力が測れるのか」という質問があった。質問者自身は「アセスメント」には非常に懐疑的であると、大学も含む、さまざまなところでこれらが用いられるようになったことを懸念している。高丸氏が「アセスメントについては継続的なフォローが必要」と述べたことについて「何か具体的なそのフォローの事例があれば教えていただきたい」とのことであった。

岡村氏は「全く個人的な意見」と前置きしつつ、「今行っている教育の効果が一体いつ現れるのか」というと、そんなに短期的には見えてこないと考えています。卒業後に、社会人としての実践を積んだときに、そこで大学での学びが応用され、ようやく測定可能な形で立ち現れてくるのではないかと思います」と長期的な視点でとらえることの重要性を指摘した。

当日、参加者が「アセスメント」を体験する時間があったが、高丸氏いわく「来週やると、今日やった結果とは異なるものになるといった可能性はある」。個人の特性を測ることは難しい。しかしながら、だからといって、アセスメントが役に立たないということにはならないと高丸氏は持論を述べた。その情報をもとに自分が今どういう状況かを把握することが、未来予測の基礎となり得るためである。「結果のコンテンツの見方を教えたり、それをどういうふうにも常に自分自身でフィードバックできるようにさせていくのか、そういったところを教えることができれば社会に出たときも役に立つのではないか。そのあたりを教えることが大事だと思います」(高丸氏)

## ・参加者の感想

最後に、研究促進委員会の浦野委員長（当時）から、両氏の講演内容に対し、「貴重なリソースをたくさん割いて豊富な情報量のお話をいただき、たいへん有意義な時間だった」と感謝の言葉が述べられた。

藤田文芸学部長は、（今回の講演会のきっかけとなった）「一つの科目について考えることで満足してはいけない」「本学のリーダーシップ教育が今の世の中に合っているのか、我々一人一人が考えていかなければならない」とコメントした。

最後に改めて高丸氏、岡村氏に盛大な拍手をいただいて講演会を終了した。初めての企画で、企画者や司会者として、反省や至らないところも多かったが、非常に有意義な時間となった。

終了後に寄せられた感想をいくつか紹介したい。

- ・ライフプランの授業に関する問題を考える上でも、共立が現在、取り組んでいる「リーダーシップ」を考える上でも、基本的な考え方から、女子大という場を踏まえて考慮すべき点、現在の潮流まで幅広く教えていただき、大変、勉強になった。学部を超えて、全学で共有すべき内容だったと思う。（文芸学部教員）
- ・キャリア教育を行うために専門教育の時間が減らされてしまうという印象を持っていたが、「キャリア教育と専門教育が切り分けられてしまう」というのは誤解で、専門教育の中に効果的にキャリア教育を組み込み、お互いに高め合うようなイメージを持つ必要があると感じた。（文芸学部教員）
- ・短大生（文科）には「ジェンダー論」という人気科目があり、学生も「女性の生き方」について関心を持っています。教員も理解を深める必要があると思いますので、またこのような機会があればぜひ参加したいです。（短大・文科教員）
- ・現在本学などが謳っているリーダーシップが、どうも周囲を立てるフェミニンな方向に行きがちなことと私自身も何となくモヤモヤとしておりました。今後もっと両性具有的な（という用語が適切か分かりません

が) リーダーシップの在り方が模索されていけば面白いですね。(文芸学部教員)

- ・キャリア教育、リーダーシップ教育のいずれの場合も、個々人の状況に合わせる必要があり、テーラーメイドの指導がどこまで可能か、また千差万別な現象を扱うため研究対象としての捉えにくさがある、というお話も非常に興味深かったです。(文芸学部教員)
- ・キャリア教育の大学への導入について、体験的に知っていたことを理論づけることができ、勉強になった。「キャリア教育」「自分らしく」「リーダーシップ」、この3点をどう考え、教育の場でどう具体化するか、改めて考えさせられた。(文芸学部教員)

今後もこのような会を持ち回りで継続していければと考えている。ご質問やコメントをくださった方々、学内広報や設営などにご協力いただいた委員や助手さんにもお礼を申し上げます。