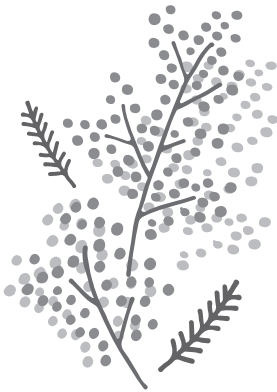


武庫川女子大学 女性活躍総合研究所  
Institute for Women's Career Advancement and Gender Equality Development

紀要 第 1 号



武庫川女子大学

令和四年度

2022

# 武庫川女子大学 女性活躍総合研究所

## 紀要 第1号

Institute for Women's Career Advancement and Gender Equality Development

### 目 次

### CONTENTS

巻頭言      ごあいさつ      女性活躍総合研究所 所長 高橋 享子

#### 第1部 投稿原稿

##### 1. 原著論文

「調整力とロコモ度の関係性からみた運動機能の特徴

—武庫川女子大学オープンカレッジの参加者を対象に—

大高千明・藤原素子・永田隆子 (1)

##### 2. 実践報告

「地域と連携した出前授業の実践報告

—中学生を対象としたキャリア教育の試み—

長谷川裕紀・山下紗矢佳・和泉志穂・山本晶子 (13)

##### 3. 実践報告

「社会人女性のリカレント教育ニーズに関する調査分析

—武庫川女子大学卒業生アンケート調査結果より—

高橋千枝子 (23)

#### 第2部 研究所活動報告

1. 「第1回国際女性デー MUKOJO フォーラム」実施報告 (37)

2. 「第2回国際女性デー MUKOJO フォーラム」実施報告 (53)

3. 「第5回卒業生座談会」実施報告 (75)

4. ワーク・ライフ・バランスアンケート(概要) (91)

5. 女性活躍総合研究所研究体制 (95)

6. 会議・委員会開催一覧 (96)

7. 部門活動一覧 (97)

8. 調査・アンケート (98)

9. 発行物一覧 (98)

#### 規程等

1) 武庫川女子大学女性活躍総合研究所規程 (99)

2) 「女性活躍総合研究所紀要」の編集及び刊行に関する内規 (102)

3) 「女性活躍総合研究所紀要」執筆要領 (104)

# 第 1 部 投稿原稿

## 【巻頭言】

### ごあいさつ

所 長 高 橋 享 子

武庫川女子大学 80 周年を記念し、女性活躍総合研究所は令和 2 年 4 月 1 日、平成 24 年に開設された「女性研究者支援センター」を発展的に改組して新設されました。本研究所では、生涯にわたる女性のキャリア開発に資する各種事業を探索し開発することを基本理念とし、社会の広い分野でジェンダーギャップを乗り越えて活躍できる女性の育成と支援を行うことを目標としています。

具体的な活動は、「女性活躍推進部門」「グローバル化推進部門」「ダイバシティー化推進部門」「次世代女性人材育成部門」「女性生涯キャリア支援部門」の 5 つの部門において、女子総合大学の強みを活かして継続的に調査・研究を行なっています。

さて、2015 年 9 月に国連サミットで採択されました「持続可能な開発目標(SDGs)」の 17 目標の一つに、「ジェンダー平等」が掲げられています。また、世界経済フォーラム(WEF)は「The Global Gender Gap Report 2022」を公表し、各国のジェンダー・ギャップ指数を発表しました。日本は、総合スコアが 0.650、146 カ国中 116 位であり、先進国で最低レベル、アジア諸国の中で韓国、中国、ASEAN 諸国より低い結果となりました。この評価は「ジェンダー間の経済的参加度及び機会」「教育達成度」「健康と生存」「政治的エンパワーメント」の 4 分野の指標を基に、格差を算定しランク付けされています。日本では、国会議員、政治家、経営管理者、大学・大学院での教授・専門職の女性割合など、社会のリーダーシップを発揮すべき分野での評価が低い状態が続いています。

本研究所では、女性が自分らしく能力を発揮する環境、社会、家庭での課題を探索し、複雑に係りあう諸問題を明らかにし、改善・改良のために必要な取り組みや仕組みについて追求していく所存です。これらの成果については、女性活躍総合研究所の紀要を介して広く社会に発信して、議論を深めていきたいと考えています。

紀要からの科学的根拠に基づいたアカデミック報告が、MUKOJO Vision の「一生を描ききる女性力を。」や女性活躍分野の開発、また、ジェンダー平等・ジェンダーギャップ改善施策の開発などに貢献できればと願っています。

女性活躍総合研究所の紀要第 1 号につきましては、諸事情により発行が遅れましたが、査読及び編集委員の先生方、関わっていただきました教職員の皆様に厚くお礼申し上げます。

今後、研究所の研究員に関わらず、国内外から広く原稿を受け付けます。活発な議論が展開できますように、ご理解とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

## 1. 原著論文

### 調整力とロコモ度の関係性からみた運動機能の特徴 ー武庫川女子大学オープンカレッジの参加者を対象にー

#### Characteristics of motor function in terms of the relationship between coordination ability and degree of locomotion: For the participants of Mukogawa Women's University Open College

大高千明(奈良女子大学)・藤原素子(奈良女子大学)・永田隆子(武庫川女子大学)

## 抄 録

本研究は武庫川女子大学オープンカレッジ講座の参加者を対象に、ロコモ度テスト(立ち上がり、2ステップ、ロコモ25)から運動機能の特性について、また握力による出力調節課題を用いて調整力について検討し、中高年以降の女性における調整力と運動機能との関連の一端を示した。運動機能に関して、立ち上がりテストと2ステップテストは年代が上がるほどロコモ度が高くなり、ロコモ25では年代による違いはみられなかったことから、客観的に評価される移動機能と、主観的に評価される生活活動機能では、加齢に伴う変化が異なることが示唆された。調整力については、力を減少させる調節において目標値よりも力を減らし過ぎる傾向が示され、年代による差異がみられた。ロコモと筋力との関連については、最大握力と立ち上がりテスト、最大握力と2ステップテストとの間に、ロコモと調整力との関連については、力を減少させる調節とロコモ25の間に関係性がみられた。

キーワード：ロコモティブシンドローム、ロコモ度、運動機能、調整力

## 1. はじめに

かねてから、健康寿命の延伸が求められているなか、いつまでも自身の足で歩き、自律した生活を続けていくことは、生涯に渡って豊かに生活し続けることに繋がるだろう。Society5.0時代のヘルスケアとしては、個人を起点とした健康管理、生活習慣病等の予防、未病対策などが推進されており、個人のライフコースデータを活用できるような基盤や体制の整備が必要であると提言されている<sup>(1)</sup>。人々が医療データに基づくアプリやシステムを活用して個々に健康管理に取り組むことは、ヘルスケアに対する理解向上や行動変容に繋がると考えられている。一方で、体力テストを受け、能動的に身体を動かしながら自身の身体状態を把握することは、そのテスト結果に基づいて自身の健康状態への気づきに繋がるため、簡易に評価できる方法を確認することも同時に重要であると考え。健康寿命に関わる、要支援・要介護に至る原因の中で最も多いのは、運動器の障害に関する事項であり、全体の20%を超えることが報告されていることから<sup>(2)</sup>、「ロコモティブシンドローム」の予防の重要性は広く認知され、普及が進んでいる<sup>(3)</sup>。

「ロコモティブシンドローム(Locomotive syndrome: 以下、ロコモ)」とは、骨、関節、軟骨、椎間板、筋肉といった運動器のいずれか、あるいは複数の障害が起こり、「立つ」、「歩く」といった移動機能が低下している状態を指し、移動機能の低下が進行すると日常生活に支障が生じ介護が必要になるリスクが高まるといわれている<sup>(4)</sup>。ロコモの評価法は、立ち上がりテスト、2ステップテスト、ロコモ25、の「ロコモ度テスト」から成り立つ。この3つのテストを総合的に評価することで、移動機能の状態「ロコモ度」を確認でき、移動機能の低下が始まっている段階を示す「ロコモ度1」、低下が進行している段階を示す「ロコモ度2」と、2段階に判定される。しかしながら、健康寿命の延伸に繋がるよう、健康の維持、向

上に向けて自らの身体状態を確認し評価する方法を考える上では、ロコモ度テストだけではなく、日常生活に必要な他の運動能力についての評価指標も検討すべきであるとする。

身体的フレイル期の段階では、移動機能だけでなく、運動機能の低下も生じるため、文部科学省が示す「新体力テスト<sup>(5)</sup>」項目等によって運動能力を評価することは、健康寿命を延伸させるための一つのアプローチとなる可能性が示されている<sup>(6)</sup>。先行研究では、平衡性、筋持久力、柔軟性は、転倒やロコモ予防のために必要な体力指標であることや<sup>(7)</sup>、体力とQOL (Quality of Life)、ADL (Activities of Daily Living: 日常生活活動能力)との間には高い相関関係が示されることなど<sup>(8)</sup>、運動能力の重要性はさまざま報告されている。さらに、ロコモ度を評価する2ステップテストは健康関連体力(握力、上体起こし、開眼片足立ち、6分間歩行)との関連がみられることが報告されているように<sup>(9)</sup>、移動機能や運動機能(体力要素)、それぞれの機能が独立して低下するわけではないことから、複合的に身体状態を評価・検討する必要があるだろう。

握力や筋持久力などの体力テスト項目で評価される、最大努力で動作を遂行する運動能力はもちろんのこと、巧みに動きをコントロールする能力についても、意図したとおりに動作を遂行する上で重要である。例えば日常生活において、段差に合わせて脚を上げる高さを変更することや、重さに応じた力で荷物を把持することなど、最大努力下で自身の力加減を調節する場面は多くみられることから、検討する必要があると考える。動きをコントロールする能力は、平衡性、巧緻性(器用性)、敏捷性などからなる「調整力」と定義されている<sup>(10)</sup>。調整力の評価については、一例として、幼児期や学童期の子どもを対象に、主観的な感覚に基づく出力調節能力を測る「半分握力課題(方法で後述)」を用いて検討されてきたが<sup>(11, 12)</sup>、青年期以降、中高年代における調整力の特徴や加齢変化については先行研究で明らかにされていない。自身の健康状態を確認する評価方法を検討する上で、中高年や高齢層における調整力の特徴や、ロコモ度テストなど運動機能の評価指標との関連について検討することは、意義があるとする。

そこで今回は、武庫川女子大学オープンカレッジ講座の参加者に焦点を当てて検討する。オープンカレッジは、地域に開かれた武庫川女子大学の生涯学習機関として、健康や運動、教養など様々な講座を提供しており、約800名の会員数を持つ。参加者は自身の趣味や専門分野などの興味関心に基づき能動的に参加し、5年、10年と継続する者が多いため、学びに対する意欲が高く日頃から活動的な生活を続けていることが推察される。このような背景から対象に選定し、参加者がそれぞれの活動に変わらなく取り組むきっかけとなるよう本研究に着手した。今回、一地域における特徴を示すことで、将来的には他地域での検討や、中高年や高齢層の一般的な特徴を示すことに繋がるだろう。

本研究では、武庫川女子大学オープンカレッジ講座の参加者を対象に、「ロコモ度テスト」から運動機能の評価するとともに、握力による出力調節課題を用いて調整力について同時に検討し、運動機能と調整力との関連についての一端を明らかにすることを目的とした。なお本研究では、男性の参加者が少数であったため、女性の参加者に絞って特性を示すこととした。

## II. 方 法

### 1. 対象

2017年10月～11月に武庫川女子大学オープンカレッジ講座会員を対象に実施した「運動機能に関する測定会」への参加者のうち、全ての測定に参加した中高年以降の女性76名(平均年齢 $67.7 \pm 10.0$ 歳、45-85歳)とした。対象者は、オープンカレッジ会報による案内や施設内掲示などの呼びかけに応じ、自発的に参加した者とした。測定に当たり、奈良女子大学研究倫理審査委員会(承認番号: 18-20)および武庫川女子大学研究倫理委員会(承認番号: 18-89)の承認を得た。なお、対象者には研究の趣旨と内容を口頭と書面にて説明した上で、同意書にて測定への参加に対して承諾を得た。



## 2. 測定項目

### 1) ロコモ度テスト

立ち上がりテスト、2 ステップテスト、ロコモ 25 を実施した。測定および判定は、日本整形外科学会がロコモパンフレット<sup>(4)</sup>に示す方法により実施した。

立ち上がりテストは、座位姿勢からの立ち上がり動作における下肢筋力を評価した。対象者は、台に対して両腕を組んだ状態で腰かけ、片脚もしくは両脚で反動をつけずに立ち上がった。立ち上がり後、そのままの姿勢で3 秒間保持できた場合を成功とした。10, 20, 30, 40cm の4 種類の高さの台を準備し、まず40cm の台に対して片脚で実施した。片脚40cm が成功した場合には、10cm ずつ低い台に移り、左右片脚ずつテストを行い、両側とも片脚で立ち上がることができた一番低い台の高さを記録した。片脚40cm が失敗した場合には、両脚で40cm の高さの台からテストを行い、10cm ずつ低い台に移り、両脚で立ち上がることができた一番低い台の高さを記録した。また、本研究独自の評価方法として、次に示すように成功した台の高さに応じて得点化した。両脚40cm : 1 点、両脚30cm : 2 点、両脚20cm : 3 点、両脚10cm : 4 点、片脚40cm (左右どちらか) : 5 点、片脚40cm (左右とも) : 6 点、片脚30cm (左右どちらか) : 7 点、片脚30cm (左右とも) : 8 点、片脚20cm (左右どちらか) : 9 点、片脚20cm (左右とも) : 10 点、片脚10cm (左右どちらか) : 11 点、片脚10cm (左右とも) : 12 点。対象者には、片脚で実施する場合に非支持脚を床に接触させないこと、痛みが生じる場合は中止することを教示した。

2 ステップテストは、下肢の筋力やバランス能力、柔軟性などを含めた歩行能力を総合的に評価した。対象者は、両脚のつま先をスタートラインに合わせ、最大努力により大股での2 歩前方へ踏み出し、両脚を揃え3 秒間姿勢を保持した。このときのスタートラインから両脚を揃えたつま先までの距離を記録し、2 歩幅(cm)とした。テストは2 回実施し、最大値を採用した。2 歩幅を身長で除し、「2 ステップ値」を算出した。

ロコモ 25 は、主観的評価によって移動機能を評価した。対象者は、痛み、屋内動作、身辺動作、活動参加、不安など日常生活活動に関する25 項目から構成される質問票に回答した。各項目について0 点～5 点の5 段階で評価し、合計点を記録した。

### 2) 調整力テスト

調整力テストとして、立位姿勢で利き手の握力発揮による出力調節課題を実施した。大高<sup>(12)</sup>の方法に準じ、握力用アタッチメント(T.K.K.5710b, 竹井機器工業)を用いて以下の3 課題を実施した。

- a) 最大握力：最大努力での力発揮(0% から 100% へ)
- b) 半分増加：力発揮を行わない状態から最大努力の半分の力へ調節(0% から 50% へ)
- c) 半分減少：最大努力での力発揮から半分の力へ調節(100% から 50% へ)

対象者は課題に取り組む前に、利き手調査<sup>(13)</sup>によって利き手を決定し、最大握力、半分増加、半分減少課題の順に、各2 試技ずつ行った。握力計のグリップの幅は、文部科学省による新体力テスト実施要領<sup>(14)</sup>に合わせて、示指の第2 関節がほぼ直角になるように対象者ごとに調節し、自らの主観的努力度に基づき最大努力もしくは「半分」の力に調節すること、その力を1 秒程度保持することを予め教示した。

発揮された張力を握力計に内蔵されたストレンゲージにより記録した。張力はAD 変換器 MP150 (Biopac Systems)を介してコンピュータに1000Hz で記録し、データ解析ソフト Acqknowledge (Biopac Systems)を用いて処理した。力を保持している区間(500ms)について各課題2 試行の平均値(kg)を算出した。半分増加および半分減少課題については、各対象者における最大握力課題の平均値(kg)に対する相対値(%)を算出した。

## 3. 解析および統計処理

ロコモ度の評価については、立ち上がりテストでは点数が低いほど、2 ステップテストは2 ステップ値が低いほど、またロコモ 25 では点数が高いほど、ロコモ度が高い状態であることを意味し、以下の

ように判定した。立ち上がりテスト(5点以下), 2ステップテスト(1.3未満), ロコモ25(7点以上)に該当した場合を「ロコモ度1」, 立ち上がりテスト(2点以下), 2ステップテスト(1.1未満), ロコモ25(16点以上)に該当した場合を「ロコモ度2」とした。テスト項目別のロコモ該当率を年代別(60歳未満, 60歳以上70歳未満, 70歳以上)に算出した。さらに, ロコモ度1もしくは2に該当した「ロコモ群」, いずれも該当しなかった「非ロコモ群」に分類した。調整力については, 半分増加では力を増加させる局面, 半分減少では力を減少させる局面における調節能力を評価した。最大握力については, 調整力ではなく筋力を示す指標として用いた。

得られた各変数については, Kolmogorov-Smirnov の検定を用いて正規性を確認した上で, 年代(60歳未満, 60歳以上70歳未満, 70歳以上)を要因とした一元配置分散分析を行った後, Tukey の多重比較を行った。また, ロコモ群と非ロコモ群の比較においては, 対応の無いt検定を用いた。その後, 測定値の平均および標準偏差から効果量(Cohen's d)を求めた。変数の関連性については, 比率・間隔尺度(2ステップテスト, 調整力テスト(最大握力, 半分増加, 半分減少)の4項目)との関係は Pearson, 順序尺度(立ち上がりテスト, ロコモ25)との関係は Spearman の相関係数を用いた。統計処理には SPSS (IBM SPSS Statistics Version 25, SPSS Inc.)を使用し, 統計的有意水準は 5% 未満とし, 5% 以上 10% 未満の場合は有意傾向とした。

### Ⅲ. 結 果

#### 1. ロコモ該当率

ロコモ度テストのロコモ該当率について, 年代別に算出した(表1)。本研究の対象者(以下, 「OC 参加者」)との比較参考資料として, 全国の大規模調査における先行研究<sup>(15, 16)</sup>, 運動習慣者群を対象とした先行研究<sup>(17)</sup>における同年代の該当率を記載した(以下, 「全国値」, 「運動習慣者」と示す)。

先行研究結果と本研究結果について統計的な比較は行っていないが, ロコモ度1の該当率については, 60歳以上70歳未満, 70歳以上の全ての項目において OC 参加者は, 全国値および運動習慣者を下回る傾向がみられた。ロコモ度2の該当率については, 立ち上がりテストでは全国値と同等であったが, 2ステップテストおよびロコモ25については, 60歳以上70歳未満では該当者はみられず, 70歳以上では全国値を下回り, 運動習慣者と同等の傾向がみられた。

表1 年代別におけるロコモ該当率

全国値：Yoshimura et al., 2015；2017，運動習慣者：坂手，2020										
年代		立ち上がりテスト（％）			2ステップテスト（％）			ロコモ25（％）		
		OC参加者	全国値	運動習慣者	OC参加者	全国値	運動習慣者	OC参加者	全国値	運動習慣者
ロコモ度1 該当率	60歳未満 (n=19)	0.0	-	-	15.8	-	-	15.8	-	-
	60歳以上70歳未満 (n=19)	5.3	33.9	10.0	15.8	52.4	50.0	15.8	19.7	35.0
	70歳以上 (n=38)	10.5	56.2	38.4	26.3	78.3	48.8	26.3	31.6	41.9
ロコモ度2 該当率	60歳未満 (n=19)	5.3	-	-	0.0	-	-	0.0	-	-
	60歳以上70歳未満 (n=19)	5.3	5.5	0.0	0.0	12.4	5.0	0.0	4.6	0.0
	70歳以上 (n=38)	7.9	13.1	0.0	7.9	30.4	8.1	7.9	15.1	10.5

#### 2. 年代による比較

##### 1)年代別による比較

図1に年齢の人数分布, 表2に年代別における各項目の平均値および標準偏差, 一元配置分散分析の結果を示した。年齢分布について, 75歳から79歳の OC 参加者が最も多く, 40歳代と50歳代はそれ



ぞれ全体の 15% 以下であった。立ち上がりテストに関しては、身長との関係性がみられる可能性があるため、身長に関して、年代(60 歳未満, 60 歳以上 70 歳未満, 70 歳以上)を要因とした一元配置分散分析を行ったが、群間に有意な差は認められなかった。

#### ①ロコモ度テスト

各変数について、年代を要因とした一元配置分散分析を行った結果、立ち上がりテストについては、年代の主効果が有意であった ( $F=19.606$ ,  $p<0.001$ )。多重比較の結果、全ての年代間で有意な差が認められ、60 歳未

満 < 60 歳以上 70 歳未満 < 70 歳以上となった(60 歳未満と 70 歳以上:  $p<0.001$ , その他:  $p<0.05$ )。2 ステップテストについては、年代の主効果が有意であった ( $F=3.535$ ,  $p<0.05$ )。多重比較の結果、70 歳以上が 60 歳未満よりも、点数は有意に低下した( $p<0.05$ )。ロコモ 25 については、有意な主効果は認められなかった。

#### ②調整力テスト

各変数について、年代を要因とした一元配置分散分析を行った結果、最大握力、半分増加については、有意な主効果は認められなかった。半分減少については、有意な主効果が認められ ( $F=3.415$ ,  $p<0.05$ )、多重比較の結果、70 歳以上が 60 歳未満よりも、有意に小さい傾向がみられた( $p<0.1$ )。

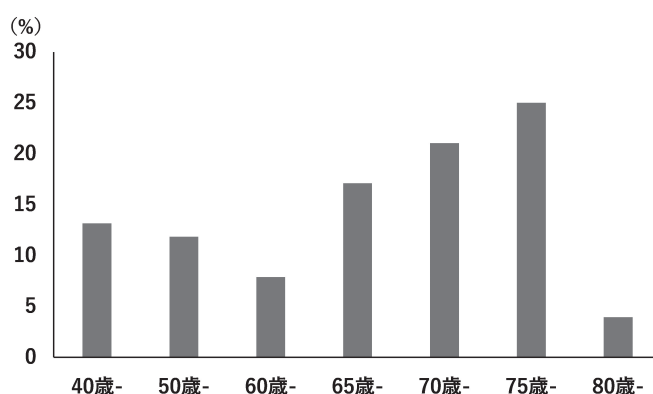


図 1 OC 参加者における年齢の人数分布

表 2 年代別における平均値(標準偏差), 一元配置分散分析の結果

(\*):  $p < 0.1$ , \*:  $p < 0.05$ , \*\*\*:  $p < 0.001$

項目	60歳未満: -60 (n=19)	60歳以上70歳未満: 60-70 (n=19)	70歳以上: 70- (n=38)	F値	多重比較結果
立ち上がりテスト (点)	7.3 ( 2.0 )	5.8 ( 1.3 )	4.6 ( 1.4 )	19.606 ***	-60 > 60-70 > 70- -60・60-70, 60-70・70-:*, -60・70-:***
ロコモ度 2ステップテスト テスト (値)	1.43 ( 0.1 )	1.37 ( 0.1 )	1.33 ( 0.2 )	3.535 *	-60 > 70- *
ロコモ25 (点)	2.6 ( 5.0 )	5.4 ( 5.5 )	4.8 ( 5.1 )	1.064	-
最大握力 (kg)	29.4 ( 6.7 )	25.4 ( 3.8 )	25.8 ( 7.0 )	2.578	-
調整力 半分増加 テスト (%)	61.5 ( 18.0 )	53.8 ( 12.9 )	58.6 ( 18.8 )	0.947	-
半分減少 (%)	33.5 ( 15.9 )	31.7 ( 12.3 )	24.3 ( 13.9 )	3.415 *	-60 > 70- (*)

## 2)年齢との関係性

表 3 に年齢と各項目との相関係数を算出したところ、立ち上がりテスト( $r_s=-0.616$ ,  $n=76$ ,  $p<0.001$ ), 2 ステップテスト( $r=-0.344$ ,  $n=76$ ,  $p<0.01$ )および最大握力( $r=-0.237$ ,  $n=76$ ,  $p<0.05$ )との間に有意な負の相関関係がみられた。

## 3. ロコモ群, 非ロコモ群の比較

表 4 に、ロコモ群, 非ロコモ群における各項目の平均値および標準偏差, t 検定の結果を示した。

ロコモ度テストの各項目において、ロコモ群, 非ロコモ群に分

表 3 年齢と各項目の相関係数(r 値)

項目	相関係数
立ち上がりテスト	-0.616 ***
ロコモ度 2 ステップテスト	-0.344 **
ロコモ 25	0.216
最大握力	-0.237 *
調整力 半分増加	-0.028
半分減少	-0.183

\*:  $p<0.05$ , \*\*:  $p<0.01$ , \*\*\*:  $p<0.001$

類し、年齢、ロコモ度テスト(立ち上がり、2ステップ、ロコモ25)、調整力テスト(最大握力、半分増加、半分減少)について、2群間の比較を行った。ただし、分類に用いた項目は除いた。立ち上がりテストに関しては、身長との関係性がみられる可能性があるため、身長に関してロコモ群と、非ロコモ群で対応の無いt検定を行ったが、群間に有意な差は認められなかった。

年齢については、立ち上がりテストおよび2ステップテストによる群分けにおいて有意差が認められ、ロコモ群は非ロコモ群よりも有意に高かった(立ち上がり： $p<0.001$ 、2ステップ： $p<0.05$ )。

#### 1) ロコモ度テスト

立ち上がりテストについては、2ステップテスト( $p<0.01$ )において、2ステップテストについては、立ち上がりテスト( $p<0.01$ )およびロコモ25( $p<0.05$ )において、さらにロコモ25については、立ち上がりテスト( $p<0.05$ )および2ステップテスト( $p<0.05$ )による分類において有意差が認められた。よって、ロコモ度テスト間においては、ロコモ25による分類における立ち上がりテストを除く全ての項目において、ロコモ群と非ロコモ群の間に有意な差が認められた。

#### 2) 調整力テスト

全ての調整力テストについて、立ち上がりテスト、2ステップ、ロコモ25、いずれの項目による分類においても、ロコモ群と非ロコモ群の間に有意な差は認められなかった。

表4 ロコモ群と非ロコモ群における平均値(標準偏差)

*: p<0.05, **: p<0.01, ***: p<0.001												
項目	立ち上がりテストによる分類		t値	Cohen's d	2ステップテストによる分類		t値	Cohen's d	ロコモ 25 による分類		t値	Cohen's d
	ロコモ群	非ロコモ群			ロコモ群	非ロコモ群			ロコモ群	非ロコモ群		
立ち上がりテスト (点)	-	-	-	-	4.5 ( 1.9 )	6.1 ( 1.8 )	3.377 **	0.85	5.1 ( 2.0 )	5.8 ( 1.9 )	0.964	0.22
ロコモ度 2ステップテスト (値)	1.3 ( 0.1 )	1.4 ( 0.1 )	3.383 **	0.77	-	-	-	-	1.3 ( 0.1 )	1.4 ( 0.1 )	2.240 *	0.52
ロコモ 25 (点)	6.0 ( 6.8 )	3.2 ( 2.7 )	-2.185 *	0.58	6.8 ( 5.5 )	3.6 ( 4.7 )	-2.542 *	0.76	-	-	-	-
最大握力 (kg)	25.6 ( 6.3 )	27.6 ( 6.4 )	1.435	0.33	24.9 ( 5.0 )	27.5 ( 6.8 )	1.617	0.41	25.3 ( 5.3 )	27.7 ( 7.0 )	1.600	0.37
調整力 テスト	60.3 ( 16.6 )	56.5 ( 17.4 )	-0.979	0.22	57.1 ( 16.9 )	58.6 ( 17.3 )	0.352	0.09	57.1 ( 17.5 )	58.8 ( 17.0 )	0.438	0.10
半分増加 半分減少 (%)	27.7 ( 13.9 )	29.4 ( 15.0 )	0.503	0.11	28.1 ( 13.3 )	28.9 ( 15.0 )	0.234	0.06	24.8 ( 14.6 )	31.2 ( 14.0 )	1.942	0.45
年齢 (歳)	73.3 ( 6.9 )	60.9 ( 11.9 )	-5.387 ***	1.24	71.0 ( 9.1 )	64.6 ( 12.2 )	-2.215 *	0.56	66.5 ( 11.6 )	66.4 ( 11.9 )	-0.019	0.00

\*:  $p<0.05$ , \*\*:  $p<0.01$ , \*\*\*:  $p<0.001$

#### 4. ロコモ度と筋力および調整力との関係

ロコモ度テストと調整力テスト、それぞれの項目間において相関係数を算出したところ(表5)、立ち上がりテスト( $r_s=0.230$ ,  $n=76$ ,  $p<0.05$ )および2ステップテスト( $r=0.265$ ,  $n=76$ ,  $p<0.05$ )と最大握力との間に有意な正の相関関係が、ロコモ25と半分減少との間に有意な負の相関関係がみられた( $r_s=-0.280$ ,  $n=76$ ,  $p<0.05$ )。

表5 ロコモ度と筋力および調整力との関係

		調整力テスト		
		最大握力	半分増加	半分減少
ロコモ度テスト	立ち上がりテスト	0.230 *	-0.183	0.023
	2ステップテスト	0.265 *	0.081	0.114
	ロコモ25	-0.180	-0.231	-0.280 *

\*:  $p < 0.05$

## IV. 考 察

### 1. ロコモ度について

ロコモ度テストは、「立ち上がりテスト」と「2 ステップテスト」は移動機能を主とした身体機能面を客観的に評価し、「ロコモ 25」は日常生活における身体の痛みや活動の困難さなど、心理面も含めた生活活動機能を主観的に評価するものである。本研究結果における 60 歳以上 70 歳未満、および 70 歳以上について、統計的な比較は行っていないが、ロコモ該当率を「全国値<sup>(15, 16)</sup>」および「運動習慣者<sup>(17)</sup>」と比較したところ、いずれの年代においても、ロコモ度 2 の該当率は、立ち上がりテストでは全国値と同等、2 ステップテストとロコモ 25 は全国値よりも低く、運動習慣者と同等の値を示しており、ロコモ度 1 の該当率では、全ての項目で全国値、運動習慣者よりも下回る傾向がみられた(表 1)。これらのことから、移動機能の低下が進行している段階の OC 参加者は全国値よりも少なく運動習慣者と同等であったが、低下が始まっている段階の者は少ない割合であったと考えられる。とりわけ、2 ステップテストではロコモ該当率が低い結果であった。2 ステップテストの点数が高ければ、体幹筋力、膝伸展筋力は高くなることが報告されていることから<sup>(18)</sup>、重心移動を制御するバランス能力を含めた、体幹部や膝関節伸展などの下肢筋力が維持できている対象者が多かったと推察される。本研究の対象者は、徒歩や公共交通機関を利用してオープンカレッジ講座に通っているため、日頃から外出する機会があり、下肢の筋力水準が比較的高かったことが伺える。

年代別での比較に関しては、身体機能面を評価する立ち上がりテストと 2 ステップテストにおいて、年代が高くなるほどロコモ度は高くなったが、ロコモ 25 においては、年代間に有意な差は認められなかった(表 2)。年齢と各項目の相関関係においても、同様の結果がみられた(表 3)。さらにロコモ群と非ロコモ群の比較においても、年齢については立ち上がりテストと 2 ステップテストでは有意な差がみられたが、ロコモ 25 では有意な差はみられなかった(表 4)。これらの結果から、客観的に評価される垂直方向および水平方向への移動機能と、主観的に評価された生活活動機能では、加齢に伴う変化が異なることが示された。年齢が上がるにつれて移動機能が低下したことに限っては、女性は加齢に伴い、筋肉量の低下や骨量の減少など、生理的変化が顕著になることによる影響が大きいと考えられる。

主観的な評価に基づく生活活動機能を示すロコモ 25 の結果に関しては、加齢に伴う変化はみられなかったことから(表 2, 3)、自覚なく身体機能が低下している、もしくは身体機能は低下していないが身体活動に関する不安を抱いている可能性が挙げられ、自身の身体機能に関する認識と実際の身体機能レベルが乖離している可能性が考えられる。本研究では、加齢に伴って移動機能の低下がみられたことから、前者の可能性が高いことが推察され、対象者の中には、自覚的にはからだの痛みや生活に困難さを抱いていなくとも、移動機能が低下している者が含まれていることが示唆される。

ロコモ群、非ロコモ群の比較からは、ロコモ 25 による分類における立ち上がりテストを除く全ての項目間において、ロコモ群と非ロコモ群に有意な差が認められたことから、3 つのロコモ度テスト、いずれのテストを用いた場合においてもロコモ度を評価できることが確認された(表 4)。ただし、ロコモ 25 については、垂直方向への移動機能を評価する立ち上がりテストとの有意な関係性はみられなかった。このことについて明確な言及はできないが、主観的な評価に基づくロコモ 25 と、客観的な評価に基づく立ち上がりテストおよび 2 ステップテストでは、異なるロコモ度を評価している可能性が一つの要因となったのではないだろうか。

ロコモ 25 においてロコモ群に該当した参加者の回答項目に着目すると、ロコモ 2 の該当者は、からだの痛みやしびれの有無に関する多くの項目において、痛みを感じると回答しており、自覚症状がみられることが確認できた。ロコモ 1 の該当者では、階段の昇り降り、急ぎ足での歩き、スポーツや踊りの項目が困難であり、室内での転倒や先行きの歩行能力が不安であると回答していた。これらのことから、日常生活の中で、少し負荷のかかる動作や活動で困難さを感じており、不安を抱えていることが伺える。

## 2. 筋力および調整力について

一般的な筋力を示す指標となる最大握力<sup>(19)</sup>については、年齢との相関は認められたが、年代による比較において有意な差はみられなかった(表2, 3). 平成29年度の全国平均値(55-59歳:27.61kg ± 4.13kg, 60-64歳:26.56 ± 4.01kg, 65-69歳:25.28 ± 3.85kg, 70-74歳:23.86 ± 3.87kg)と比較すると<sup>(20)</sup>, 本研究の60歳未満, 60歳以上70歳未満における平均値は類似していたが, 70歳以上では平均値を上回っていた(表1). これらのことから, OC参加者における70歳以上の筋力水準が高かったことが推察される.

調整力については, 半分増加では全年代において, やや過剰に出力していたが, 「半分」という目標値に近似した値を示しており, 年代による有意な差はみられなかった. 半分減少においては, 全年代で目標値を大きく下回り, 年代が高くなるほど力を減らし過ぎる傾向がみられた. 同様の運動課題を用いて幼少期の男女を対象として調整力を検討した先行研究では, 男女ともに半分増加では目標値に達しておらず, 半分減少では減らし過ぎること, さらに減少させる調節は増加させる調節よりも正確性が低いことが明らかとなっている<sup>(11, 12)</sup>. 大学生を対象とした研究においては, 増加させる調節のみ検討されており, 男女ともに目標値よりも過剰に出力していたことが示されている<sup>(21)</sup>. 中高年以降の女性であるOC参加者を対象とした本研究結果において, 力を増加させる調節能力については, 大学生を対象とした先行研究と同様に, 目標値を上回って出力する特徴がみられ, さらに年代による違いはみられないことが示された. 対して, 力を減少させる調節能力については, 幼少期を対象とした先行研究と同様に, 力を減らし過ぎる傾向が示され, 高齢になると, その度合いがより大きくなることが推察される. 今回のような出力調節課題に限らず, 一般に正確に力を減少させる調節は増加させる調節よりも難しいことが, 基礎研究における単関節動作<sup>(22)</sup>, 楽器演奏<sup>(23)</sup>やスポーツ動作<sup>(24)</sup>において報告されており, 今回新たに中高年以降の女性において, 年代の違いが力を減少させる調節の正確性に影響を及ぼす可能性が示された. これらのことから, 調整力に関する特性については, 年齢による影響や男女差などについて, さらなる検討が必要であると考えが, 体力や移動機能に関する知見だけでなく, 調整力, 特に力を減少させる調節に関する加齢変化の一端を新たに示すことができた点において, 意義があるといえるだろう.

## 3. ロコモ度と筋力および調整力との関連について

ロコモと筋力および調整力との関連に着目すると, ロコモ群と非ロコモ群の比較においては, 調整力に関する項目では群間に有意な差はみられなかったが, 相関係数の検討からは幾つかの関係性が示された(表5). ロコモと筋力に関しては, 立ち上がりテストと最大握力, 2ステップテストと最大握力の間にそれぞれ有意な関係性がみられた. この結果から, 最大握力が大きいほど, ロコモ度が低いことが示された. ロコモ度と握力の関係については, 先行研究間で相反する結果が示されており, 握力などの運動機能テストでのパフォーマンスはロコモに重要な指標であり, 握力が大きいほどロコモ度が低いことが報告されている研究は散見される<sup>(25-27)</sup>. 一方で, ロコモ群は非ロコモ群と比較して, 骨格筋量やSMI (Skeletal Muscle mass Index: 四肢の骨格筋量を身長<sup>2</sup>で除した値)においては群間に差がみられるが, 握力などの運動機能項目に関しては, 群間に有意な差はみられないと報告された研究も示されている<sup>(28, 29)</sup>. 本研究結果は, 前者の先行研究<sup>(25-27)</sup>を支持し, 中高年以降の女性においては握力とロコモ度は関連を示すことが明らかとなった.

その他, ロコモと運動機能や身体機能との関係については, 幾つかの観点から報告されている. 握力を含め, 片脚立ち時間やTimed Up & Go Test, 背筋力<sup>(25, 26)</sup>, 椅子立ち上がりテスト<sup>(30)</sup>との関連がみられること, ロコモ25とADLに関係がみられること<sup>(31)</sup>, 認知機能との関係については, 高齢者の男女ともにロコモ度が高いほど認知機能低下者の割合が多くなる傾向がみられること<sup>(32)</sup>, 60歳以上の高齢者において, ロコモ25の点数とうつ症状に関係性がみられること<sup>(33)</sup>などが明らかとなっている.

さらに, ロコモと調整力に関しては, ロコモ25と半分減少との間には有意な負の相関関係がみられ, ロコモ25の点数が高いほど, 半分減少の相対値は小さいことが確認された. ロコモ25については, 本研究での回答項目を踏まえると, 今回の対象者は, からだの痛みやしびれに対する自覚症状があり, 少



し負荷のある日常生活動作に対する困難さや、移動機能に対する不安を感じていたといえる。これらの項目間の関係について明確な言及はできないが、中高年になると、一般に筋力は低下し、動きが緩慢になる特徴からも、動きを抑制する制御の難しさと、動きに対する困難さや不安さを感じる度合いには、関連がみられることが推察される。これらのことから、本研究においてロコモ度と筋力、調整力との関連性の一端について、新たに示すことができた。さらに今後、力を減少させる調節課題を用いて調整力を検討することは、運動の困難さや運動抑制の難しさを評価する一つの指標となりえる可能性が考えられる。

本研究の限界点としては、OC 参加者を対象としたため、地域における一集団かつ中高年以降の女性に限った検討となったことが挙げられる。また、今回はロコモ 25 によって生活活動機能と調整力の関連性は検討できたが、日頃の運動習慣の有無等による影響については検討できていない。さらに調整力の評価に関しては、年齢による影響や男女差など、詳細かつ横断的な検討が必要である。加えて、今回は握力による力の調節課題を用いたが、移動機能に着目したロコモ度テストは下肢筋力を評価していたことから、下肢における調整力テストとの関連性を検討する必要があると考える。

今後の展望としては、ロコモ度や調整力に関する運動介入が運動機能や調整力に及ぼす影響について検討する必要があると考える。測定への参加者に対しては、測定結果の報告会を 2018 年 5 月 30 日に開催しており、個人の測定結果について返却することに加え、今後の生活スタイルや運動習慣を見直す機会となるように、ロコモティブシンドロームや体力、調整力についての講義を行った。このように既に結果のフィードバックは行っているが、単発的な取り組みに留まっている。報告会への参加率は高かったことから、OC 参加者の学びに対する意欲は高いことが確認できた。今回 OC 参加者を対象に検討したことを踏まえて、今後、一般的に活動的な生活習慣を持つ方に対して、ロコモ予防や調整力に関する継続的な取り組みへの発展が期待できる。さらにさまざまな生活スタイルの方を対象に運動機能や調整力に関する検討を続けることで、中高年以降の運動機能や調整力の維持向上に繋げていきたい。ロコモ予防や調整力に関する OC 講座を拡大するなど、引き続き運動習慣や調整力の重要性を訴えていく必要があるだろう。さらに運動の継続とロコモ予防や調整力の維持向上の関係性を示すことによって、健康寿命の延伸に向けた運動習慣づくりの推奨をより強めることができるだろう。

## V. 結論(まとめ)

本研究は、武庫川女子大学オープンカレッジ講座の参加者を対象に、「ロコモ度テスト」から運動機能の特性を示すとともに、「半分握力課題」を用いて調整力について同時に検討し、中高年以降の女性における運動機能と調整力との関連の一端を示すことができた。

ロコモ度テストからみた運動機能については、立ち上がりテストと 2 ステップテストは年代が上がるほどロコモ度が高くなり、ロコモ 25 では、年代による違いはみられなかったことから、客観的に評価される垂直方向および水平方向への移動機能と、主観的に評価された生活活動機能では、加齢に伴う変化が異なることが示唆された。調整力については、力を増加させる調節は年代による違いはみられなかったが、力を減少させる調節は、目標値よりも力を減らし過ぎる傾向が示され、年代による影響もみられた。ロコモと筋力の関連については、最大握力と立ち上がりテスト、最大握力と 2 ステップテストとの間に、さらにロコモと調整力の関連については、力を減少させる調節とロコモ 25 の間に有意な関係性がみられた。これらのことから、オープンカレッジ参加者の中高年以降の女性において、運動機能と体力および調整力との有意な関連性が示された。

## VI. 謝 辞

本研究の実施にあたり、測定参加にご協力いただいた対象者の皆様、測定準備および実施にご協力いただいたオープンカレッジ職員の皆様に、この場を借りて厚く御礼申し上げます。

## VII. 引用文献

- (1) 一般社団法人日本経済団体連合会, 2020, 「Society5.0時代のヘルスケアⅡ:DXによるCOVID-19対応とその先の未来」, 一般社団法人日本経済団体連合会, (2021年9月1日取得, <https://www.keidanren.or.jp/policy/2020/062.html>)
- (2) 内閣府, 2021, 「令和3年版高齢者白書(全体版)」, 内閣府, (2021年9月1日取得, [https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2021/zenbun/03pdf\\_index.html](https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2021/zenbun/03pdf_index.html))
- (3) 芳賀信彦「ロコモティブシンドローム予防」『The Japanese Journal of Rehabilitation Medicine』53, 2016, pp.900-902
- (4) 公益財団法人日本整形外科学会ロコモチャレンジ!推進協議会, 2015, 「ロコモパンフレット2015年度版」, 公益財団法人日本整形外科学会ロコモチャレンジ!推進協議会, (2017年8月1日取得, [https://locomo-joa.jp/news/upload\\_images/locomo\\_pf2015.pdf](https://locomo-joa.jp/news/upload_images/locomo_pf2015.pdf))
- (5) 文部科学省, 1999, 「新体力テスト実施要領(65歳～79歳対象)」, 文部科学省, (2021年12月12日取得, [https://www.mext.go.jp/component/a\\_menu/sports/detail/\\_icsFiles/fieldfile/2010/07/30/1295079\\_04.pdf](https://www.mext.go.jp/component/a_menu/sports/detail/_icsFiles/fieldfile/2010/07/30/1295079_04.pdf))
- (6) 伊賀瀬道也, 「健康寿命延伸のための簡便なスクリーニング検査」『日本内科学会雑誌』107, 2018, pp.2430-2436
- (7) 塩満智子, 鶴田来美「姿勢重心計測機器で把握した左右バランスと体力およびロコモ度との関連」『日本健康医学会雑誌』27, pp.118-124
- (8) 植屋清見, 小山慎一「文部科学省新体力テストに関する高齢者の体力・ADL・QOLと日常生活実態の関連」『東京科学大学紀要』7, 2011, pp.25-34
- (9) 伊藤祐希, 青木拓巳, 佐藤健, 大石寛, 石井好二郎「ロコモ度テストの2ステップテストは健康関連体力を反映する」『日本サルコペニア・フレイル学会誌』4, 2020, pp.62-68
- (10) 村瀬智彦, 春日晃章, 酒井俊郎, 編著, 『幼児のからだを測る・知る』杏林書院, 2011, pp.2-12
- (11) 大高千明, 中田大貴, 藤原素子「幼少期における筋出力調節能力の発達過程に関する研究」『デサントスポーツ科学』41, 2020, pp.244-251
- (12) 大高千明, 梅本麻実, 藤原素子「幼児の握力発揮における出力調節」『体育学研究』64, 2019, pp.229-236
- (13) Oldfield, R. C., The assessment and analysis of handedness: the Edinburgh inventory., *Neuropsychologia*, Vol. 9, 1971, pp.97-113
- (14) 文部科学省, 1999, 「新体力テスト実施要領(20歳～64歳対象)」, 文部科学省, (2017年8月1日取得, [https://www.mext.go.jp/component/a\\_menu/sports/detail/\\_icsFiles/fieldfile/2010/07/30/1295079\\_03.pdf](https://www.mext.go.jp/component/a_menu/sports/detail/_icsFiles/fieldfile/2010/07/30/1295079_03.pdf))
- (15) Yoshimura, N., Muraki, S., Nakamura, K., Tanaka, S., Epidemiology of the locomotive syndrome: The research on osteoarthritis/osteoporosis against disability study 2005-2015., *Modern Rheumatology*, Vol. 27, 2017, pp.1-7
- (16) Yoshimura, N., Muraki, S., Oka, H., Tanaka, S., Ogata, T., Kawaguchi, H., Akune, T., Nakamura, K., Association between new indices in the locomotive syndrome risk test and decline in mobility: third survey of the ROAD study., *Journal of Orthopaedic Science*, Vol. 20, 2015, pp.896-905
- (17) 坂手誠治「運動習慣を持つ高齢女性のロコモティブシンドロームの実態」『総合健診』47, 2020, pp.345-351
- (18) 三和真人, 雄賀多聡, 竹内弥彦「ロコモティブシンドロームのスクリーニング評価指標の試み:運動単位の比較を加えて」『調査研究ジャーナル』4, 2015, pp.96-103
- (19) McGrath, R.P., Kraemer, W.J., Snih, S.A., Peterson, M.D., Handgrip Strength and Health in Aging Adults., *Sports Medicine*, Vol. 48, 2018, pp.1993-2000
- (20) スポーツ庁, 2017, 「平成29年度体力・運動能力調査報告書」, スポーツ庁, (2021年9月1日取得, [https://www.mext.go.jp/prev\\_sports/comp/b\\_menu/other/\\_icsFiles/fieldfile/2018/10/09/1409875\\_3.pdf](https://www.mext.go.jp/prev_sports/comp/b_menu/other/_icsFiles/fieldfile/2018/10/09/1409875_3.pdf))
- (21) 林容市, 高橋信二, 速水達也「就学段階ごとの運動経験が大学生における把握の調整力に及ぼす影響」『体育測定評価研究』18, 2019, pp.35-46
- (22) Kato, K., Muraoka, T., Higuchi, T., Mizuguchi, N., Kanosue, K., Interaction between simultaneous contraction and relax-



- ation in different limbs., *Experimental Brain Research.*, Vol. 232, 2014, pp.181-189
- (23) Fujii, S., Kudo, K., Ohtsuki, T., Oda, S., Tapping performance and underlying wrist muscle activity of non-drummers, drummers, and the world's fastest drummer., *Neuroscience Letters.*, Vol. 459, 2009, pp.69-73
- (24) 瀬和真一郎, 木塚朝博「正確なボールコントロール技術を妨げる過剰な筋活動量の定量化」『身体運動文化研究』12, 2006, pp. 13-20
- (25) Muramoto, A., Imagama, S., Ito, Z., Hirano, K., Ishiguro, N., Hasegawa, Y., Physical performance tests are useful for evaluating and monitoring the severity of locomotive syndrome., *Journal of Orthopaedic Science.*, Vol. 17, 2012, pp.782-788
- (26) Muramoto, A., Imagama, S., Ito, Z., Hirano, K., Tauchi, R., Ishiguro, N., Hasegawa, Y., Threshold values of physical performance tests for locomotive syndrome., *Journal of Orthopaedic Science.*, Vol. 18, 2013, pp.618-626
- (27) Noge, S., Ohishi, T., Yoshida T., Kumagai, H., Quantitative assessment of locomotive syndrome by the loco-check questionnaire in older Japanese females., *Journal of Physical Therapy Science.*, Vol. 29, 2017, pp.1630-1636
- (28) 久保温子, 田中真一, 大川裕行, 村田伸「中年女性のロコモティブシンドロームと身体組成および運動機能の特徴」『ヘルスプロモーション理学療法研究』9, 2019, pp.19-23
- (29) 田中真一, 古後晴基, 久保温子, 村田伸「ロコモ 25 におけるロコモティブシンドローム調査と身体的特徴について: 65 歳未満の女性を対象として」『ヘルスプロモーション理学療法研究』9, 2019, pp.77-81
- (30) 種継真輝, 正意敦士, 寺山佳佑, 田村滋規, 崎田正博「ロコモティブシンドロームのロコモ度と身体機能の特徴」『総合理学療法研究雑誌』1, 2020, pp.2-10
- (31) Iwaya, T., Doi, T., Seichi, A., Hoshino, Y., Ogata, T., Akai, M., Characteristics of disability in activity of daily living in elderly people associated with locomotive disorders., *BMC Geriatrics.*, Vol. 17, 2017, pp.165
- (32) 藤田和樹, 陣内裕成, 藤井淳子「地域高齢者におけるロコモティブシンドロームと認知機能低下の関連」『日本公衆衛生研究』68, 2021, pp.23-32
- (33) Ikemoto, T., Inoue, M., Nakata, M., Miyagawa, H., Shimo, K., Wakabayashi, T., Arai, Y., Ushida, T., Locomotive syndrome is associated not only with physical capacity but also degree of depression., *Journal of Orthopaedic Science.*, Vol. 3, 2016, pp.361-365

### **Characteristics of motor function in terms of the relationship between coordination ability and degree of locomotion: For the participants of Mukogawa Women's University Open College**

This study examined the characteristics of locomotor function in middle-aged and older women learning at Mukogawa Women's University Open College using the Locomotor degree test (which includes the stand-up test, two-step test, and 25-question Geriatric Locomotive Function Scale [GLFS-25]), and the coordination ability test using force adjustment tasks. The results showed that the degree of locomotion increased with age for the stand-up and the two-step tests; however, GLFS-25 showed no difference by age. The results suggest that changes with age differ between objectively assessed locomotor function and subjectively assessed activities of daily living function. The tendency of undershooting the target value in coordination ability was seen in the adjustment of decreasing force, and the influence of age was observed. Furthermore, relationships were observed between maximum grip strength and the stand-up test, between maximum grip strength and the two-step test, and between adjustment of decreasing force and GLFS-25.

## 2. 実践報告

# 地域と連携した出前授業の実践報告 —中学生を対象としたキャリア教育の試み—

Practical report of visiting lectures for career education of regional junior high school students

長谷川裕紀・山下紗矢佳・和泉志穂・山本晶子

## 抄 録

武庫川女子大学「ひょうご理系女子未来塾」では、女子生徒の理工系進路選択を支援するために、2018年から地域の中学校と連携した出前授業を実施している。本実践報告では、2021年に実施した出前授業について、アンケート調査の結果から、効果と課題について検討した。出前授業は文理選択前の中学生に対して、理工系進路意識を高めることが示唆された。

キーワード：出前授業 Visiting lectures, 中学生 Junior high school, 理工系 Science and engineering

## 1. はじめに

科学技術振興機構(以下、JST)が平成21年度から実施している「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」<sup>(1)</sup>は、女子中高生の理工系分野に対する興味・関心を高め、理工系分野への進路選択に関する理解を促進するための全国的な取り組みで、各年度5件から10件程度の企画が採択されている。武庫川女子大学は、平成29年度の同プログラムに採択され、「ひょうご理系女子未来塾」と称する多様な活動に取り組んでいる。

令和3年度学校基本調査の関係学科別学生数によれば、大学の学部学生の構成比は「社会科学」が31.7%で最も高く、次いで「工学」(14.5%)、「人文科学」(13.8%)の順になっている<sup>(2)</sup>。男女の割合を分野ごとにみた場合、「理学」、「工学」、「商船」において女子学生の割合が30%未満であり、専攻分野によって男女の偏りが見られる(表1)。また、「女子生徒等の理工系進路選択支援に向けた生徒等の意識に関する調査研究」によれば、「理系の仕事としてイメージするもの」を自由回答形式で質問したところ、女子中学生の回答は「医師・医者」(34.6%)、「学者」(29.3%)、「研究者・研究員・研究職」(20.1%)、「先生・教師」(14.0%)、「薬剤師」(11.4%)が上位であった<sup>(3)</sup>。この調査結果から、建築士やシステムエンジニア、看護師などが理系の職種であることの認識が低いことがわかる。わが国では、大学入試に向けた受験対策のため、主に高校1年生の2学期に文理選択の調査が行われるが、理系分野に幅広い職種があることが認識されていないため、明確な理系志望がない限り女子生徒は文系を選択するケースが多いのではないかと考えられる。

また、大学の理工系教員(講師以上)に占める女性の割合も理学系で8.0%、工学系で4.9%と低く<sup>(4)</sup>、女性研究者・技術者の裾野を広げる取り組みが不可欠となっている。第5次男女共同基本計画においては、次代を担う女性の科学技術人材を育成することを目的として、大学、研究機関、学術団体、企業等の協力の下、女子児童・生徒、保護者及び教員に対し、理工系選択のメリットに関する意識啓発、理工系分野の仕事内容、働き方及び理工系出身者のキャリアに関する理解を促すとともに、無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)の払拭に取り組み、女子生徒の理工系進路選択を促進することが掲げられている<sup>(5)</sup>。

表 1 各専攻分野における学部学生数の男女比

	人文科学	社会科学	理学	工学	農学	保健	商船	家政	教育	芸術	その他
全体	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
女子	65.0%	35.8%	27.8%	15.7%	45.2%	63.3%	18.0%	89.7%	59.0%	68.1%	47.7%
男子	35.0%	64.2%	72.2%	84.3%	54.8%	36.7%	82.0%	10.3%	41.0%	31.9%	52.3%

「ひょうご理系女子未来塾」では、女子生徒の理工系進路選択を支援するために、小学生、中学生および高校生の各世代のニーズに沿ったワークショップや出前授業、サマースクール宿泊研修などの取り組みを実施してきた。本稿では、「ひょうご理系女子未来塾」の活動のうち、地域の中学校と連携して実施している出前授業について、授業の実施と事後アンケート調査の結果について実践報告を行い、授業の効果と課題、出前授業の改善点を考察する。

## II. 出前授業の概要

女子生徒の理工系分野に対する無意識の思い込みを払拭し、理工系進路選択を促進するためには、文理選択前である中学生を対象とした取り組みが有効であると考えられている。そこで、「ひょうご理系女子未来塾」では、兵庫県内の自治体の学校と連携し、キャリア教育活動の一環とした出前授業を2018年から実施している。出前授業では、生徒の理工系分野への興味・関心を高め、理工系進路選択をした場合の具体的な将来像を想起させ、進路意識の醸成を図るために、薬剤師、管理栄養士、建築士、システムエンジニアなど、多様な職種を知る機会を提供している。出前授業の実施後にはアンケート調査を行い、文理の選択意識や理工系進路意識の変化などをデータとして収集する。また、出前授業は公立学校で実施しており、女子生徒のみが参加する授業は学校現場に受け入れられにくい。したがって、出前授業には男子生徒も参加し、授業の中に男女共同参画やワーク・ライフ・バランスを意識した内容を入れることで、男子生徒の理解促進につなげている。

## III. 方 法

### 1. 出前授業の実施校

西宮市内のA中学校と芦屋市内のB中学校で実施した。両中学校とも2年生が対象であり、A中学校の2年生は7クラス、256名、B中学校の2年生は7クラス、253名である。

### 2. 出前授業の事前準備

両中学校の担当教員とEメールおよび電話で連絡を取り、日程、講師の人選、当日のプログラム、新型コロナウイルス感染症への対応策などについて検討した。また、中学校を訪問し、教室環境の確認、事後アンケート調査に関する事前説明を行った。

### 3. 担当講師

実施時期は異なるが、両校とも全7クラスが同時並行で授業を実施するために、それぞれ7名の講師が授業を担当した。A中学校では「地域のプロに学ぶ進路学習」、B中学校では「職業人に学ぶ」のテーマの下、講師の人選は「ひょうご理系女子未来塾」担当者に一任され、A中学校では女性5名、男性2名が講師を担当し、B中学校では女性7名が講師を担当した。講師の所属は製薬会社、鉄道会社、建設会社、ソフトウェア開発会社、電機メーカー、医療機器製造会社、大学(管理栄養士)などである。

### 4. 授業の実施時期と実施教室

A中学校では2021年10月25日の5、6校時、B中学校では2021年11月10日の5、6校時に2年生の各教室で実施した。

## 5. 事後アンケート調査

### 1)調査目的

今回の出前授業の成果と今後の課題について示唆を得ることを目的として、文理選択に関する意識や授業後の意識の変化などを明らかにするために実施する。

### 2)調査対象

A 中学校および B 中学校の出前授業に出席していた生徒を対象とした。

### 3)調査方法

調査は無記名自記式の質問紙調査として、出前授業実施後に質問紙を配布し、回収した。

### 4)調査内容

調査内容は JST 指定の項目であり、属性(学校の種別、学年)、得意な教科、文理の選択意識、進路選択、今回の取り組みの理解度、授業後の理工系進路選択に関する意識の変化などである。

### 5)倫理的配慮

事後アンケートについては、あらかじめ各校の担当教員に趣旨および目的について説明し、了承を得たうえで実施した。また、生徒には担任教員から事前にアンケートの趣旨を説明し、無記名自記式で個人が特定されないこと等を説明した。

## IV. 結 果

### 1. 授業の実施

#### 1)出前授業の趣旨説明、講師紹介の動画視聴

「ひょうご理系女子未来塾」の活動の趣旨や担当講師の紹介動画をクラスごとに教室で視聴した。

#### 2)授業

講師は仕事の内容や文理の選択、現在の仕事を選んだきっかけや資格の取得などこれまでのキャリアについて、画像やイラストによるスライドで約 25 分間の授業を行った。図 1 は授業の様子であり、写真掲載の許可を得て掲載した。講師によっては、クイズ形式での生徒との対話、工場の生産ラインの説明を動画で紹介するなど、中学生でも理解しやすい内容となるよう工夫されていた。続いて、10 分から 15 分程度、質疑応答の時間をとったが、両中学校とも多くの質問があり、予定していた終了時間を超過する授業もあった。その後、休憩を挟み、別の講師の授業と質疑応答を同様に実施し、2 名の講師から授業を受けた。なお、両校とも 6 名の講師は対面で授業を行い、1 名の講師はオンラインの遠隔授業を行った。

#### 3)まとめの動画視聴

最後に、授業の振り返りとアンケート調査に関して説明した動画をクラスごとに教室で視聴した。

### 2. 事後アンケートの調査結果

A 中学校および B 中学校の 2 年生が対象であり、実施時期も半月程度の違いであったため、両校を合わせて集計し、分析した。



A 中学校



B 中学校

図 1 出前授業の様子



## 1)回収数, 対象者の属性

A 中学校では 220 名から回答が得られ, 男女の内訳は男子 128 名(58.2%), 女子 92 名(41.8%)であった。B 中学校では 237 名から回答が得られ, 男女の内訳は男子 127 名(53.6%), 女子 110 名(46.4%)であった。両校を合わせると 457 名で, 男子 255 名(55.8%), 女子 202 名(44.2%)であった。

## 2)文理選択の意識, 将来就きたいと思う職業

「文系, 理系のどちらに向いていると思いますか」という質問に対し, 女子は「どちらかわからない」, 男子は「理系」という回答が最も多かった。「文系」という回答は女子の方が 5.6 ポイント高く, 「理系」という回答は男子の方が 19.2 ポイント高かった(表 2)。

次に, 「あなたが将来就きたいと思う職業は何ですか」という質問に対し, 男女とも「決まっていない・わからない」という回答が最も多かった。「文系の職業」, 「決まっていない・わからない」, 「無回答」を除いた理系の職業を合計すると, 男子は 22.0%, 女子は 25.7% であり, 女子の方が 3.7 ポイント高かったが, 「文系の職業」も女子の方が 4.1 ポイント高く, 男子は「決まっていない・わからない」という回答が多かった(表 3)。

「文系学部, 理系学部のどちらに進学したいと思っていますか」という質問に対し, 男女とも「どちらか迷っている」という回答が最も多かった。次いで, 「無回答」を除けば「理系学部」の回答が多かったが, 男子は 32.9%, 女子は 15.8% であり, 男子の方が 17.1 ポイント高かった(表 4)。

表 2 文系, 理系のどちらに向いていると思いますか

	文系	理系	文理どちらでもない	どちらかわからない	無回答
全体	14.7%	29.5%	6.1%	42.9%	6.8%
女子	17.8%	18.8%	6.4%	50.0%	6.9%
男子	12.2%	38.0%	5.9%	37.3%	6.7%

表 3 あなたが将来就きたいと思う職業は何ですか

	大学・公的研究機関の理数系研究者	企業の研究者・技術者	技術系の公務員	中学校・高等学校の理数系の教員	医師・歯科医師	薬剤師	看護師	その他理系の職業	文系の職業	決まっていない・わからない	無回答
全体	1.3%	4.8%	2.8%	1.8%	2.0%	3.7%	2.4%	4.8%	6.1%	67.0%	3.3%
女子	1.0%	2.5%	1.5%	2.0%	3.0%	5.4%	5.4%	5.0%	8.4%	63.4%	2.5%
男子	1.6%	6.7%	3.9%	1.6%	1.2%	2.4%	0.0%	4.7%	4.3%	69.8%	3.9%

表 4 文系学部, 理系学部のどちらに進学したいと思っていますか

	文系学部	理系学部	どちらか迷っている	文系・理系どちらの学部でもない	無回答
全体	10.9%	25.4%	38.1%	9.6%	16.0%
女子	12.9%	15.8%	44.1%	10.9%	16.3%
男子	9.4%	32.9%	33.3%	8.6%	15.7%

## 3)授業内容の理解度, 進路選択の参考になったか

「今回参加した取組は面白かったですか」という質問に対し, 「そう思う」の回答が男女とも最も多くなったが, 男子と比べて女子の方が 8.9 ポイント高かった。また, 「そう思う」, 「どちらかと言えばそう思う」を合わせると, 男女とも 90%を超えていた(表 5)。

次に, 「今回参加した取組の内容は理解できましたか」という質問に対し, 「そう思う」の回答が男女とも最も多くなったが, 男子と比べて女子の方が 5.5 ポイント高かった。同様に「そう思う」, 「どちらかと言えばそう思う」を合わせると, 男女とも 90%を超えていた(表 6)。

「今回の取組は進路選択の参考になりましたか」という質問に対し、「そう思う」の回答は男子 42.4%，女子 44.6%であり、「どちらかと言えばそう思う」の回答も同程度であった(表 7)。

表 5 今回参加した取組は面白かったですか

	そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらかと言えばそう思わない	そう思わない	無回答
全体	64.3%	30.0%	2.6%	1.1%	2.0%
女子	69.3%	26.2%	2.0%	0.5%	2.0%
男子	60.4%	32.9%	3.1%	1.6%	2.0%

表 6 今回参加した取組の内容は理解できましたか

	そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらかと言えばそう思わない	そう思わない	無回答
全体	53.8%	41.1%	1.3%	1.3%	2.4%
女子	56.9%	37.1%	1.5%	2.0%	2.5%
男子	51.4%	44.3%	1.2%	0.8%	2.4%

表 7 今回の取組は進路選択の参考になりましたか

	そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらかと言えばそう思わない	そう思わない	無回答
全体	43.3%	43.5%	6.6%	3.3%	3.3%
女子	44.6%	44.1%	6.4%	1.5%	3.5%
男子	42.4%	43.1%	6.7%	4.7%	3.1%

#### 4) 今回の取組の参考になった点

「今回の取組は進路選択の参考になりましたか」の質問に対し、「そう思う」、「どちらかと言えばそう思う」と回答した場合は、続けて「どのような点が参考になったか」を自由記述で回答した。女子の回答数は 176、男子の回答数は 213 であった。著者らによる分析結果を表 8 に示す。回答を集約すると「理系」、「進路」、「仕事・職業」という 3 つのカテゴリが得られた。

#### 5) 今回の取組の物足りなかった点

「今回の取組は進路選択の参考になりましたか」の質問に対し、「どちらかと言えばそう思わない」、「そう思わない」と回答した場合は、続けて「どのような点が物足りなかったか」を自由記述で回答した。女子の回答数は 13、男子の回答数は 22 であった。著者らによる分析結果を表 9 に示す。回答を集約すると「興味」、「内容」、「進路」という 3 つのカテゴリが得られた。

#### 6) 授業後の意識の変化について

「科学技術や理科・数学に対する興味・関心が高まったかどうか」という質問に対し、「そう思う」という回答は、女子と比べて男子が 9.4 ポイント高いが、「そう思う」と「どちらかと言えばそう思う」を合わせると男女とも約 75%であった(表 10)。

「科学技術や理科・数学に対する学習意欲が高まったかどうか」という質問に対し、「そう思う」という回答は、女子と比べて男子が 8.0 ポイント高いが、「そう思う」と「どちらかと言えばそう思う」を合わせると男女とも約 70%であった(表 11)。



表 8 どのような点が参考になったか

カテゴリ	性別	実際の回答
理系	女子	女子でも理系の進路に進む人があるんだと思ったから。 「理系」についてのイメージやその先で生かせる仕事について知る事ができました。 理系の職場は固いイメージがあったけれど、自分が思っている以上にたくさんの種類の職場があったこと。
	男子	実際に理系とはどのような仕事をしているか知れたから。 理系の大切さや中学からの勉強の姿勢。 理系のメリットを知れたこと、会社全体のうごきやしくみを知れたこと。
進路	女子	どんな進路でこれまで過ごしてきたかをくわしく説明して下さったところ。 実際に働いている方々のお話を聞いて、自分の進路に想像がもてました。 その進路に進んだら、どのような仕事につながっていくかが分かりました。
	男子	どんな経歴で、どんな仕事に就いているか詳しく説明して下さい点。 どうやって進路を選択しているのかが分かった。 実際に、進学してから進路を変えた人の話や詳しい仕事の話があった点。
仕事・職業	女子	自分が知らない仕事内容を知ることができたから。 企業ごとにどのような部署がどんな仕事をしているのかを知れた点。 建築に関する仕事が楽しそうだなと思っていて、具体的なことを知れてより興味がわいた。
	男子	いろいろな職業を知れて、理系にはどういった職業があるのか知れた。 様々な職業についての理解が深まり、将来の職業についての関心がわいた。 こういう仕事の細部まで知っておもしろいなと思ったから。

表 9 どのような点が物足りなかったか

カテゴリ	性別	実際の回答
興味	女子	まだ自分がやりたい職業もなくて興味がでなかった。 あまり興味のない職業の講演で、新たに知ることもあったが進路選択の選択にはならなかった。 元々自分が興味をもっていた職業とは、違ったから。
	男子	あまり興味がなかった。 今回の話は興味がなかった。 自分に興味のない分野だった。
内容	女子	自分にあった内容じゃなかったから。 もうちょっと説明をくわしくしてほしいから。 その職のデメリットについて話していなかったから。
進路	女子	自分に理系の道はとでもじゃないが選べない。 元から進路のことを考えていたから。 自分がなりたい職業の進路の話じゃなかったから。
	男子	もともと自分はどんなことをしたいか決めているから。 行きたいところが決まっていたから、別分野の専門的なことを多く言われたから。 具体的な進路展開には結びつかなかった。

表 10 科学技術や理科・数学に対する興味・関心が高まったか

	そう思う	どちらかと言え ばそう思う	どちらかと言え ばそう思わない	そう思わ ない	無回答
全体	26.0%	49.2%	15.3%	4.8%	4.6%
女子	20.8%	55.4%	15.3%	4.0%	4.5%
男子	30.2%	44.3%	15.3%	5.5%	4.7%

表 11 科学技術や理科・数学に対する学習意欲が高まったか

	そう思う	どちらかと言え ばそう思う	どちらかと言え ばそう思わない	そう思わ ない	無回答
全体	20.8%	47.9%	21.7%	5.9%	3.7%
女子	16.3%	52.5%	22.3%	5.4%	3.5%
男子	24.3%	44.3%	21.2%	6.3%	3.9%

表 12 理科や数学を勉強することは、自分の将来のために重要だと思うようになったか

	そう思う	どちらかと言え ばそう思う	どちらかと言え ばそう思わない	そう思わ ない	無回答
全体	46.4%	38.3%	9.2%	2.4%	3.7%
女子	43.1%	44.6%	7.4%	1.5%	3.5%
男子	49.0%	33.3%	10.6%	3.1%	3.9%

次に、「理科や数学を勉強することは、自分の将来のために重要だと思うようになったかどうか」という質問に対し、「そう思う」という回答は、女子と比べて男子が 5.9 ポイント高いが、「そう思う」と「どちらかと言えばそう思う」を合わせると男子は 82.3%，女子は 87.7%で女子の方が 5.4 ポイント高かった(表 12)。

「科学は自分の身の回りのことを理解するのに役立つと思うようになったかどうか」という質問に対し、「そう思う」という回答は、女子と比べて男子が 4.1 ポイント高いが、「そう思う」と「どちらかと言えばそう思う」を合わせると、男女とも約 80%であった(表 13)。

「今後、理系の進路を前向きに選択しようと思うようになったかどうか」という質問に対し、「そう思う」という回答は、女子と比べて男子が 6.4 ポイント高く、「そう思う」と「どちらかと言えばそう思う」を合わせた回答でも男子は 64.3%，女子は 57.9%で男子が 6.4 ポイント高かった(表 14)。

「将来、科学技術を必要とする職業に就きたいと思うようになったかどうか」という質問に対し、「そう思う」という回答は、女子と比べて男子が 4.7 ポイント高く、「そう思う」と「どちらかと言えばそう思う」を合わせた回答でも男子は 48.6%，女子は 39.6%で男子が 9.0 ポイント高かった(表 15)。

表 13 科学は自分の身の回りのことを理解するのに役立つと思うようになったか

	そう思う	どちらかと言え ばそう思う	どちらかと言え ばそう思わない	そう思わ ない	無回答
全体	31.5%	49.7%	12.0%	3.1%	3.7%
女子	29.2%	53.0%	10.9%	3.0%	4.0%
男子	33.3%	47.1%	12.9%	3.1%	3.5%

表 14 今後、理系の進路を前向きに選択しようと思うようになったか

	そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらかと言えばそう思わない	そう思わない	無回答
全体	23.9%	37.6%	26.3%	8.1%	4.2%
女子	20.3%	37.6%	31.2%	5.9%	5.0%
男子	26.7%	37.6%	22.4%	9.8%	3.5%

表 15 将来、科学技術を必要とする職業に就きたいと思うようになったか

	そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらかと言えばそう思わない	そう思わない	無回答
全体	14.0%	30.6%	37.0%	14.0%	4.4%
女子	11.4%	28.2%	44.1%	12.9%	3.5%
男子	16.1%	32.5%	31.4%	14.9%	5.1%

## V. 考 察

今回、中学2年生を対象とした「ひょうご理系女子未来塾」の出前授業を2校で実施した。事後アンケート調査において授業は面白かったか、理解できたかの質問に対し、「そう思う」、「どちらかと言えばそう思う」を合わせた回答は男女とも90%を超えていた。また、進路選択の参考になったかどうかについても、「そう思う」、「どちらかと言えばそう思う」を合わせた回答が90%に近い割合であった。参考になった点の自由記述においても理系や進路に関して前向きな内容が多くあり、授業について男女とも一定の満足度は得られたと考えられる。また、「そう思う」の回答は、男子と比べて女子の方が高く、女子の方がより高い満足度になっており、女性の講師が多かったことが効果的に働いている可能性がある。

一方で、文理の選択意識には男女間での差異が見られた。文系または理系のどちらに向いているかの質問に対して、「理系」と回答した割合は男子の方が約20ポイント高かった。女子は「どちらかわからない」という回答が50%であり、女子の半数は文理の選択がまだ決定していない状況であることがわかる。また、文系学部、理系学部のどちらに進学したいかの質問に対しても、「理系学部」と回答した割合は男子の方が約17ポイント高かった。女子は「どちらか迷っている」という回答が44.1%あり、文理の選択が決まっていない状況が反映されている。そして、この質問のみ「無回答」の回答が男女とも15%を超えており、中学2年生の段階では大学の学部に関する情報が少なく、回答しづらかったのではないかと考えられる。これらの点から、中学生は文理選択前の時期であるが、特に女子生徒の理系進路の選択意識は男子よりも低いため、この時期に理工系進路選択に関する意識啓発や、理工系出身者のキャリアパスを示すことが重要になるだろう。

次に、将来就きたいと思う職業の質問に対して、男女とも「決まっていない・わからない」という回答が60%を超えていた。中学生にとって就職はまだ先のことであり、「決まっていない・わからない」の回答が多くなるのは自然である。それ以外で、「中学校・高等学校の理数系の教員」、「医師、歯科医師」、「薬剤師」、「看護師」の回答は女子の方が男子よりも多かった。教員や医療系の職種は中学生でも将来像がイメージしやすく、女子にとって理系の職種として定着していることが示唆される。

授業後の意識の変化について、「そう思う」の回答はいずれも男子の方が女子より約4ポイントから10ポイント程度高かった。文理の選択意識において、理系志望の割合は男子の方が高かったことから、授業後、より理系への関心や進路意識を強く持った結果であると考えられる。しかし、「そう思う」、「どちらかと言えばそう思う」を合わせると、多少の差は見られるものの男女の回答は同程度であり、女子生徒の意識も高めることができたと推察される。

以上のことから、出前授業の実施効果を確認することができたが、アンケートの中でどの講師の授業を受けたか尋ねていないため、どのような授業内容がより効果的なのか分析できていない。また、文系志望の生徒やなりたい職業・進路が決まっている生徒にとっては、興味・関心がわかかなかったと考えられる。今回は新型コロナウイルス感染症への対策のため、授業はクラスごとに同時並行で実施したが、今後は広い会場で生徒全員が座談会形式で文系・理系分野の多職種の講師から話を聞く機会を作るなど、実施方法を検討する必要がある。その中でも、理工系分野の幅広い職種を認識してもらうためには、1年生から学年進行で出前授業を実施し、文理の選択が実施される高校生までに多くの理工系職種の情報を提供することが重要になると考えられる。

また、兵庫県下の公立中学校では「トライやる・ウィーク」に取り組んでおり、中学2年生を対象として学校と地域が連携し、職場体験・福祉体験活動が行われている<sup>(6)</sup>。中学校によっては、中学1年生を対象とした出前授業を希望する学校もあり、「トライやる・ウィーク」への接続を意識したキャリア教育も実施している。こうした地域独自の取り組みを活かしながら、中学生のキャリア教育に有効な出前授業を展開するために、出前授業の事前・事後学習を含めた一貫したプログラムを学校と協働して検討したい。

## VI. まとめ

A 中学校および B 中学校の中学2年生を対象に出前授業を実施し、その実施状況と事後アンケート調査の結果を報告した。仕事の内容や文理の選択、これまでのキャリアパスなどについて授業を行ったが、事後アンケート調査の結果から、男女とも大半の生徒が「面白かった」、「理解できた」と感じており、一定の成果が得られたことが示唆された。また、キャリア教育の視点から、多くの生徒が「進路選択の参考になった」と感じており、進路や就きたい職業なども含めて、自分の将来を考えるきっかけを提供できたと考えられる。

しかし、すでに文系選択を視野に入れている生徒や就きたい職業が決まっている生徒にとって、今回のような理工系が前面に出てくる出前授業は、興味・関心の度合いが低くなってしまう。生徒一人ひとりが自分の将来を考えることができるように、今後は授業方法や文系・理系を問わず多職種の講師から話を聞くようにするなど授業方法に関して改善の余地がある。

事後アンケート調査では、最後に今回の取組に参加して良かったと思うことなどを自由に記述する項目があり、女子の回答の中に「勝手なイメージで、理系＝男性という感じだったけど、今回の話を聞いてそうでは無いと分かった」、「私は数学が本当に苦手なので、理系の仕事を知ることから逃げていた面もあったので、参考になるお話ばかりでハッとしました」という感想があった。このように、生徒の無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)や苦手意識などを払拭するためには、小学生や中学生などより低学年からの取り組みが求められるであろう。女子の理工系進路選択を支援しながら、より効果的な出前授業とするためには、学校との連携をさらに深め、出前授業に関する事前・事後学習の充実や学年進行での出前授業の実施について検討していくことが今後の課題となる。

## 謝辞

本報告をまとめるにあたり、出前授業および事後アンケート調査にご協力いただきました A 中学校および B 中学校の生徒の皆様、教員の皆様、ありがとうございました。また、事前の準備にご協力いただきました教員の皆様に心より感謝申し上げます。

## 参考文献

- (1) 国立研究開発法人 科学技術振興機構 次世代人材育成事業  
女子中高生の理系進路選択支援プログラム, (2021/1/15, <https://www.jst.go.jp/cpse/jyoshi/>)
- (2) 令和3年度学校基本調査(確定値):「政府統計の総合窓口(e-Stat)」,  
(2021/1/15, <https://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/NewList.do?tid=000001011528>)
- (3) 内閣府,「女子生徒等の理工系進路選択支援に向けた生徒等の意識に関する調査研究」,  
内閣府ホームページ, (2021/1/15, [https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/girls-course\\_h29.pdf](https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/girls-course_h29.pdf))
- (4) 男女共同参画白書令和3年版 資料5「第5次男女共同参画基本計画における成果目標の動向」,  
(2021/1/15, [https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/r03/zentai/html/shisaku/ss\\_shiryo\\_5.html](https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r03/zentai/html/shisaku/ss_shiryo_5.html))
- (5) 第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～,  
(2021/1/15, [https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/basic\\_plans/5th/index.html](https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/5th/index.html))
- (6) 文部科学省, 地域に学ぶ中学生・体験活動週間「トライやる・ウィーク」,  
(2021/1/15, [https://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/career/05010502/026/007/001/006.htm](https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/05010502/026/007/001/006.htm))

### **Practical report of visiting lectures for career education of regional junior high school students**

Mukogawa Women's University (Hyogo-Rikei-Jyoshi-Mirai-jyuku) has been conducting visiting lectures in collaboration with regional junior high schools since 2018 to support female students in their choice of science and engineering career paths. This practical report examined the effects and issues of visiting lectures conducted in 2021 using a questionnaire survey. The results of the study suggest that visiting lectures raise awareness of science and engineering careers for junior high school students, which can help them choose between humanities and sciences.



### 3. 実践報告

## 社会人女性のリカレント教育ニーズに関する調査分析 ー武庫川女子大学卒業生アンケート調査結果よりー

### Survey Analysis of Adult Women's needs for Recurrent Education: Based on the Questionnaire Survey of Graduates of Mukogawa Women's University

高橋千枝子

#### 抄 録

人生100年時代の到来に伴い、女性のリカレント教育の充実が大学等に求められている。武庫川女子大学(学院含む)卒業生を対象としたアンケートを通して、社会人女性のリカレント教育に対するニーズを明らかにした。本学卒業生の学び直し意欲は高く、出身学科関連分野に加えて、ビジネスや統計、情報、マネジメント分野にも一定のニーズがあった。対面授業より遠隔授業を希望し、キャリアカウンセリングや職業紹介など具体的な就業支援を求めている。今後、本学がリカレント教育に取り組むにあたり、効果的で魅力あるプログラムと体制構築、ターゲットの絞り込み、提供カリキュラム・プログラム選定及び学内リソース活用、実益あるキャリアサポート、IT・デジタル対応の推進などの課題について検討した。

キーワード：リカレント教育、学び直し、社会人女性、卒業生アンケート、女子大学

#### 1. はじめに

人生100年時代の到来に伴い、年齢にとらわれず就業後も学び直しを行い、自律的にキャリアを形成するリカレント教育の取り組み、その中でも女性のリカレント教育(女性のキャリアアップに向けた学び直しとキャリア形成の一体的支援)の開設が大学等に求められている<sup>(1)(2)</sup>。リカレント教育とは、経済協力開発機構(OECD)が1970年代に提唱した生涯教育の一形態で、フォーマルな学校教育を終えて社会の諸活動に従事してからも、個人の必要に応じて教育機関に戻り、繰り返し再教育を受けられる循環・反復型の教育システムを指し、社会人の学び直しと呼ばれる(リカレント: recurrentの意味は反復・循環)。つまり、キャリアアップや転職・再就職に活かす社会人の学び直しである。類似した言葉に生涯学習があるが、生涯学習は、必ずしもキャリアアップにつながらない趣味やスポーツ、ボランティアといった生きがいにつながる内容も含まれる。リカレント教育はあくまでも仕事・キャリアにつながる学びである。

武庫川女子大学(以後本学)は女性教育に関わってきたが、社会人女性を対象としたリカレント教育への取り組みは不十分である。既に女子大学を含む複数の他大学が社会人女性向けリカレント教育に取り組んでいるなか、本学は後発となる為、先行する他大学との差別化した取り組みにより受講者を確保する必要がある。本学は学院創立100周年である2039年を見据えたVISIONとして、生涯をきり拓いていく女性力を育む教育「一生を描ききる女性力を。」を掲げ、在学生だけでなく、卒業生を含む社会人女性への教育の充実も目指している。まずは19万人を超える本学(学院含む)卒業生のニーズに応えるリカレント教育プログラム構築を目指していく予定である。しかし、卒業生のリカレント教育への取り組みやニーズに関するデータがないため、本学卒業生を対象としたアンケートを実施した。本学卒業生を対象としたアンケートを通して社会人女性のリカレント教育に対する取り組みやニーズを明らかにするとともに、今後の本学リカレント教育プログラム内容や体制構築に関する課題を検討した。



## II. 方 法

本調査概要は下記のとおりである。

### 1. 調査対象

本学同窓会組織「鳴松会」に住所登録されている本学院卒業生(134,568人)。但し社会人女性のリカレント教育ニーズの調査が目的であるため男性(大学院卒業生)は除外した。

### 2. 調査方法

2021年2月下旬の発刊「鳴松会報(同窓会報)」に調査協力を呼び掛けるチラシ(WEBアンケートURL・QRコード記載)を同封し、WEBアンケートによる調査を行った。また卒業後も利用可能な大学メールアドレス(mwu.jp)が付与されている2017年3月～2020年3月卒の卒業生12,230人に大学メールアドレスにて別途調査依頼を行った。調査期間は2021年2月～6月末とした。単純集計および属性別クロス集計で分析した。

### 3. 調査項目

- a. 属性・現況(11項目)：①卒業学科，②卒業年，③年齢，④居住地，⑤転職・復職状況，⑥ライフイベント(結婚・出産等)によるキャリア変更，⑦現在の就業状況，⑧現在の役職，⑨現在の業種，⑩家族形態，⑪家計の主たる稼ぎ手
- b. キャリア観(2項目)：①キャリア・ライフの価値観，②キャリア・ライフデザインの考え方
- c. 学び直しの経験・関心(7項目)：①学び直し経験，②分野，③場所，④学び直し意向，⑤学び直し理由，⑥希望する学び直し分野，⑦学び直しができない理由
- d. 武庫川女子大学提供の学び直し講座・プログラムへの関心・意向(7項目)：①利用意向，②利用場所・形態，③時間帯，④開講形態・期間，⑤女性起業家・女性管理職講座への関心，⑥料金，⑦利用したくない理由
- e. 希望するサポート内容その他(6項目)：①希望する付帯サービス，②告知・連絡方法，③大学院への進学希望，④大学院進学サポート，⑤卒業後に学べる場所・講座の認知または利用参加経験，⑥情報入手先

### 4. 倫理的配慮

本調査は、武庫川学院個人情報保護規定に従い集計・分析に際して個人が特定化されないことがないように人権に対する配慮を行った(本学教育研究所倫理審査承認：承認番号 2002-MWUIE-A-01)。

## III. 結 果

### 1. 属性・現況

本調査の回答者数は964名であり、回答率は0.7%であった。回答者の基本属性の結果を示す(表1)。本学最終学歴は大学卒業が63.3%、短大卒業が24.6%であった。最終卒業学科(別表①学科略称対応表参照)は大教が最多13.5%、次いで大食が9.9%、年齢では18～29歳が最多43.4%、次いで50代が17.9%であった。居住地は近畿圏が最多79.9%、家族形態は独身・子供なしが最多52.8%であった。若年層(18～29歳)の回答者が多かったのは、2017年3月～2020年3月卒の卒業生が保有する本学メールアドレスにて別途調査協力依頼を行った影響と推察される。

次に就業状況・役職の調査結果を示す(表2)。転職・復職状況では「転職せず働き続けている」が最多46.4%、ライフイベントによるキャリア変更では「特にライフイベントがない」が最多42.9%であった。現在の就業状況は教育機関(教師、保育士、事務職など)が最多19.6%、民間企業の正社員(総合職・技

術職)が16.0%, 民間企業の正社員(一般事務職)が10.5%と続く。また非正規雇用(契約社員・嘱託社員・派遣社員, パートアルバイトの合計)が12.5%, 専業主婦が7.1%であった。現在の役職では一般社員(役職なし)が最多47.0%, 次いで教員(役職なし)が20.2%であった。また経営層(経営者及び役員の合計)は2.5%, 管理職(上級管理職および中級管理職の合計)は4.6%であった。

回答者の卒業生の多くは, 卒業後近畿圏で学科専門に直結した専門職や正社員として就職して, まだライフイベントを経験しておらず, 最初の勤務先で働き続けていると思われた。

## 2. キャリア観

キャリア観の調査結果(表3)から, キャリア・ライフの価値観は, 「仕事と家庭・プライベートを両立させたい」が最多61.5%, 次いで「生きがいとなる仕事を見つけたい・続けたい」が48.3%, 「社会のためになる仕事をしたい」が40.6%と続く。一方, 「グローバルに活躍したい」が11.2%, 「できるだけ昇進・出世したい」が最少7.6%であった。グローバルな活躍や昇進・出世より, 家庭・プライベートと両立しながら, 生きがいや社会のためになる仕事に従事・継続したい志向が伺えた(表3)。

次にキャリア・ライフの価値観の年代別の違いでは(表3), 20～30代は「経済的に自立したい」および「できるだけ沢山お金を稼ぎたい」が40%台, 「生きがいとなる仕事を見つけたい・続けたい」が50%台, 「仕事と家庭・プライベートを両立させたい」が約70%と, 仕事も収入もプライベートにも前向きな姿勢が伺えた。40～50代は「生きがいとなる仕事を見つけたい・続けたい」が約50%, 「仕事と家庭・プライベートを両立させたい」が60～70%と20～30代と似た傾向がみられるが, 「できるだけ沢山お金を稼ぎたい」が20%台まで下がり, 50代は「社会のためになる仕事をしたい」が約50%と20～40代の30～40%を上回る。60～70代は「社会のためになる仕事をしたい」が40～50%と30～40代の40%を維持している一方, 「仕事と家庭・プライベートを両立させたい」が20～30%まで低下した。

20～30代は仕事もプライベートも収入にも前向きな姿勢が伺えるが, 40～50代になると仕事とプライベートの両立をしながら, 収入よりも社会のためになる仕事をしたい意向が高まり, 60～70代もその意向は継続していることが伺えた。また20～30代は「家庭・プライベートを重視したい」が約30%で, 40～50代の約20%を上回っており, 仕事よりも家庭・プライベートを重視する保守的な価値観が伺えた。

キャリア・ライフデザインの考え方は, 「ライフイベント前と変わらないペースで働きつづける」が最多33.2%, 次いで「退職せずに仕事のペースを落とす」が32.5%と, 就労継続意向が約65%であった。一方, 「一旦退職して, 家事や育児に専念して, 専業主婦を続ける」が2.9%と少数であったが, 「一旦退職して, しばらくは家事や育児に専念して, 子育てが落ち着いたら仕事を再開する」は19.0%であった。この回答者の割合は20～60代の世代別割合に大きな差はなく, 母親世代と同様の保守的な考え方を持つ若者(20～30代)が一定割合いることが伺えた。それは前述した20～30代の3割が「家庭・プライベートを重視する」を回答したことと関連すると考えられる。

本調査回答者の卒業生のキャリア観は, 収入や出世への意欲は弱く, 生きがいや社会貢献につながる仕事に従事しつつ, 仕事と家庭・プライベートを両立する人生を送りたい意向が強い一方で, 家事や育児で一旦退職する保守的なライフデザインを志向する人も一定数いた。その割合は40～50代より20～30代の方が多かった。

## 3. 学び直しの経験・関心

卒業後の学び直し経験・関心の調査結果(表4)から, 学び直し経験有は34.1%, 学び直し経験無は58.6%であった。学び直し経験分野の上位は, 「医療・福祉・看護」(26.4%), 「教育」(25.5%), 「パソコン操作」(19.5%), 「英語(日常会話)」(18.5%)の順であった。学び直し内容の詳細は不明だが上位2つは出身学科と関係した学び直しと推察される(設問では「卒業学科が提供している資格・免許の更新研修は除く」としている)。学び直し場所は民間スクール(通学)が最多33.7%で, 本学利用は14.9%であった。学び直しができていない理由は, 「仕事が忙しく時間がない」が最多57.1%であった。

今後の学び直し意向は、「ぜひ学び直しをしたい」(19.4%),「条件が合えば学び直しをしたい」(53.4%)と合わせて 72.8% であった。年代別では 30 ～ 40 代の学び直し意向が約 8 割に高まる。学び直し理由の上位は、「スキルアップ(今の仕事・職場に活かす)」(65.7%),「教養を深める」(59.8%),「収入アップ(手当含む)」(27.6%),「転職」(26.2%)の順であった。年代別では 20 ～ 30 代は「収入アップ」意向が高く(約 40%), 40 ～ 50 代は「定年後に備える」意向が高い(約 30%)。

学び直し希望分野の上位 5 項目は、「英語(日常会話)」が最多 43.6%, 次いで「心理」(33.2%),「教育」(26.6%),「パソコン操作」(25.8%),「医療・福祉・看護」(24.1%)と続き、前述の学び直し経験分野と心理以外は重複していた。次いで 20% を超えた項目は「健康・運動」(21.7%),「コーチング・カウンセリング」(22.6%)。さらに次いで 10% を超えた項目は、「簿記・税務・会計」(19.1%),「ビジネス英語」(18.7%),「経営・マーケティング」(17.9%),「基礎栄養・臨床栄養」(17.4%),「思考法(ロジカルシンキング, デザイン思考等)」(16.1%),「プログラミング」(15.8%),「統計・データ分析」(15.2%),「デザイン(グラフィックデザイン, ウェブデザイン等)」(12.8%),「マネジメント・リーダーシップ」(12.7%),「英語以外の語学」(12.5%),「金融・保険」(12.3%),「起業・独立」(10.7%)であり、ビジネス分野や IT・情報分野, マネジメント分野にも一定のニーズがみられた。これらの多くは学び直し経験が少なかった(10% を下回る)。

調査回答者の卒業生は、学び直し意向が約 70% と高く、スキルアップと教養の両方のニーズが高かった。学び直し経験が多い分野と今後の学び直し希望分野の上位は殆ど重複しており、これまで学び直してきた分野を継続して学びたい意向が伺えた。またこれまで学び直し経験が少なかった分野で今後学び直しを希望する分野として回答率は高くはないが、ビジネス分野や IT・情報分野, マネジメント分野があげられた。今後詳細分析が必要ではあるが、出身学科に関係した学び直し分野を中心としながら、キャリアアップに資するビジネス・マネジメント分野の学び直しにも一定のニーズがあると思われる。

#### 4. 武庫川女子大学提供の学び直し講座・プログラムへの関心・意向

本学提供の学び直し講座・プログラムへの関心・意向の調査結果(表 5)から、本学提供講座・プログラム利用については、「ぜひ利用したい」(12.9%),「内容や費用, 時間帯が合えば利用したい」(71%)と合わせて 83.8% であった。利用したくない理由は、「仕事が忙しく学ぶ機会がない」が最多 37.7%, 次いで「遠方に住んでいるので通えない」が 20.8% であり、物理的要因(時間・距離)が上位であった。また「武庫川女子大学が提供する講座の内容・レベルに期待できない」が 13.0% であった。

利用場所・形態は、「オンデマンド配信」が最多 81.7%, 次いで「インターネットを通じたリアルタイム授業」が 45.4%, 「講義動画を視聴して課題を提出する授業」が 36.3% と、上位 3 項目がいずれも遠隔形態希望であった。一方、対面形態(本学中央キャンパスまたは鳴尾ステーションキャンパス)希望は約 30% にとどまった。利用時間帯は「土日祝日」が最多 66.7%, 次いで「平日夕方・夜」が 50.2% であった。

開講形態・期間は、「単発講座」「2 ～ 3 回の連続講座」「2 ～ 3 ヶ月間の連続講座」がいずれも約 50% と、長期(3 ヶ月以上)を希望する割合を大きく上回った。講座 1 回(90 分)あたり妥当な料金は、対面授業が「1,000 ～ 2,000 円未満」(26%), 「2,000 ～ 3,000 円未満」(25.5%)が上位 2 つ、オンライン授業は「1,000 円未満」が 32.2% と最多、次が「1,000 ～ 2,000 円未満」の 31.2% であった。

本学が提供する「女性起業家養成講座」または「女性管理職養成講座」への関心について、「女性起業家養成講座」は、「ぜひ受講したい(10.8%)」と「関心があるが受講するかはわからない(35.8%)」との合計 46.6%, 「女性管理職養成講座」は、「ぜひ受講したい(13.6%)」と「関心があるが受講するかはわからない(42.3%)」との合計が 55.9% であり、女性管理職養成講座の関心が約 10% 高かった。30 代はどちらの講座への関心も全世代値より約 10% 高かった(女性起業家養成講座 56.9%, 女性管理職養成講座 64.7%)。

調査回答者の卒業生は、本学(母校)が提供する講座・プログラムへの利用意向は 80% を上回り、対面形態より遠隔形態、長期より単発・短期を希望することがわかった。また女性起業家養成講座および管理職養成講座はいずれも約 50% が関心を持っていた。



## 5. 希望するサポート内容その他

学び直しに際して希望するサポート内容その他(表6)から、本学が提供する学び直し講座に希望する付帯サービスは、「専門家によるキャリアカウンセリング」が最多55.8%、次いで「再就職紹介、職業斡旋・紹介サービス」が42.2%であり、専門家・専門業者への期待が高い。本学が提供しているイベント・講座等の情報入手手段は、「鳴松会報」が最多45.7%であったが、「特に情報を得ていない」が36.9%であり、本学のイベント講座などの情報が十分にいきわたっていない実態がうきばりになった。なかでも20代は「特に情報を得ていない」が55.1%おり、「鳴松会報」からの情報入手は20.1%にとどまっている。

今後の希望する告知・連絡方法は、「電子メールで案内する」が最多63.2%、次いで「大学HP(学び直し講座専用HP)に掲載する」が55.6%と、インターネットでの告知・連絡を希望する人が多かった。一方、「定期的に講座案内パンフレットを郵送する」は42.2%であった。

卒業後に学べる場所・講座の認知・利用参加経験は、「いずれも知らない・参加したことがない」が最多54.9%で過半数を超え、特に20代が顕著(66.2%)である。具体的講座等で10%を超えたものは「オープンカレッジ」(28.1%)、「教員免許更新講座」(18.6%)、「鳴松会主催の教養講座」(12.1%)にとどまった。

大学院への進学希望は、「特に希望していない」が最多73.9%、「本学大学院への進学希望(卒業学科および卒業学科以外)」は6.1%にとどまった。希望する大学院進学サポートは、「奨学金、授業料割引などの金銭サポート」が最多63.2%であった。

調査回答者の卒業生は、学び直しのサポート内容として、キャリアアップや再就職につながる専門家・専門業者によるカウンセリングや就職斡旋・紹介サービスの期待が高いことがわかった。また本学提供イベント・講座等の情報を鳴松会報から入手している回答者が最も多いが、20代はそもそも情報を得ていない回答者が過半数を超えていた。またインターネット(ホームページや電子メール)での情報提供を希望する割合が高かった。しかしながら紙媒体(パンフレット)からの情報入手希望も根強く残っていることもわかった。

## IV. 考 察

本調査の結果を踏まえて、本学が取り組む社会人女性のリカレント教育プログラム・体制構築の今後の検討課題について考察する。

### 1. ターゲットの絞り込み

調査結果より学び直し意向は約8割と高いが、学び直し目的がスキルアップ、教養、収入アップ、転職など多岐にわかれており、世代によっても目的が異なっていた。従って、どの年代・ライフステージの、どのような将来設計を持つ女性をターゲットにするか、ターゲットを一つにするのか複数にするのか検討する必要がある。例えば想定ターゲットとしてはいくつか考えられる。

- a. 補助職から責任・やりがいのある総合職・基幹職にキャリアアップしたい女性
- b. ライフイベントで退職して家庭に入ったが、正社員として復職したい女性
- c. 専門職として働いてきたが管理職となり、経営やマーケティング、人事などについて学びたい女性
- d. 定年後・老後も生きがいとなる仕事で一定の収入を得たい女性
- e. 自分の趣味や特技を生かしてスモールビジネスで活躍したい女性
- f. デジタルスキルを学び直して、高収入の企業・仕事に転職したい女性

これら以外のターゲットも考えられるが、どのターゲットに市場性・成長性があるかの分析、競合相手となるリカレント教育を先行している他大学や教育事業者の取組みの分析、さらには「関西圏の女子総合大学」「実学(資格・就職等)に強い」という本学の特徴・イメージの考慮も踏まえて、今後本学が社会人女性を対象としたリカレント教育に取り組むにあたり、どのターゲットを設定するのが適切なのか更に検討していく必要がある。

## 2. 提供カリキュラム・プログラム選定および学内リソース活用

調査結果より、学び直し希望分野上位5項目は、「英語(日常会話)」「心理」「教育」「パソコン操作」「医療・福祉・看護」であった。次いで出身学科に関連する学び直しと推察される分野(健康・運動、基礎栄養・臨床栄養等)に加えて、ビジネス分野やIT・情報分野、マネジメント分野にも一定のニーズがあり、また女性起業家養成講座および女性管理職養成講座へも一定の関心がみられた。

多様な出身学科(本調査では大学12学科・短大8学科)からの回答でもあり、希望する希望分野は多岐にわたっている。提供するカリキュラム・プログラムを希望分野上位に絞り込むのか、多岐にわたる希望分野をカバーする総合型にするのか、女性起業家養成や女性管理職養成といった特定講座を提供するのか、などの選定が必要となる。既に女子大学も含めた多くの大学が女性向けリカレント教育講座・プログラムを提供しており、本学が位置する関西圏でも京都女子大学や関西学院大学が先行している<sup>(9)(10)</sup>。本学が今後リカレント教育に取り組むにあたり、これら先行しているプログラムとは異なる新規性、独自性のあるものを作り上げていく必要がある。新規性・独自性のあるリカレント教育カリキュラム・プログラム策定に向けて、多様な学内リソースの活用も必要である。本学は女子総合大学として、多様な学科を背景とした多様な人的資源・スキルが蓄積されているが、2020年4月の経営学部開設によりビジネス・マネジメント分野、2022年4月の社会情報学部開設(予定)により情報・データサイエンス分野の人的資源・スキルが新たに強化されるため、活用できる学内リソースが更に充実する。

## 3. 実益あるキャリアサポート

本調査では、専門家によるキャリアカウンセリングや再就職紹介、職業斡旋・紹介サービスといった、具体的にキャリアアップや再就職につながる専門家・専門業者への期待が高かった。単に学び直しの機会を提供するだけではなく、効率的・効果的な学び直しのアドバイス、学び直し後の再就職・転職まで、実益あるキャリアサポートが必要とされる。職業紹介事業者との連携は勿論のこと、本学で高い就職実績を誇るキャリアセンターとの協力も必要になる。また本学との関係性がある多くの企業・団体とも再就職に関する協力を仰ぐ必要がある。

## 4. IT・デジタル対応の推進

本調査では、コロナ禍でテレワークが定着したこともあり、遠隔形態の希望が対面形態を上回り、オンライン主体での講座・プログラムの提供を検討する必要がある。オンライン主体にすることで、学び直しができない物理的要因(時間・距離)を解決でき、料金水準も抑制できる。対面形態も約3割が希望しており、オンラインとの組み合わせ(遠隔形態とスクーリング)といった形態も考えられる。

また本調査では、本学提供イベント・講座等の情報を鳴松会報から入手する人が最も多いが、20代はそもそも情報を得ていない人が過半数を超えていた。今後の情報提供は紙媒体だけでなくインターネット(ホームページや電子メール)を希望する割合が高かった。よって鳴松会報の電子化や、専用サイトへの学び直しに関する情報掲載、電子メールやSNSで若い層にも情報が届く取り組みが必要である。またチャットボット(人工知能を活用した自動的に会話をを行うプログラムによる自動問い合わせの導入)などデジタル化の推進も必要である。

本調査分析における限界点を上げる。回答者の43.4%が20代であったため、調査結果は20代の回答が反映されている。これは、回答率向上のためアンケート依頼を郵送に加えて大学メールアドレスを持つ卒業生(20代)にメールでの調査依頼を実施したことが要因である。また本調査の目的は社会人女性のリカレント教育プログラム・体制構築の検討材料を得ることであったが、本学卒業生(女子大学卒業、主に関西圏在住)の回答結果が社会人女性の回答結果と一致しない点もあると考えられる。従って、今後は卒業生以外の社会人女性のニーズ調査も必要である。

## V. 結 論

本調査の結果を踏まえて、今後の本学リカレント教育プログラム内容や体制構築に関する検討課題を明らかにした。

本調査結果より、本学卒業生の学び直しの意欲は強く、出身学科関連分野に加えて、ビジネス分野やIT・情報分野、マネジメント分野、女性起業家養成や女性管理職養成への一定のニーズがみられた。また対面授業より遠隔授業を希望し、キャリアカウンセリングや職業紹介など具体的な就業支援を求めていることが明らかになった。本調査結果を踏まえて、今後の検討課題として、効果的で魅力あるリカレント教育プログラム・体制構築に向けて、ターゲットの絞り込み、提供カリキュラム・プログラム選定及び学内リソース活用、実益あるキャリアサポート、IT・デジタル対応の推進を考察した。

一層の女性活躍が求められるなか、本学が社会人女性のリカレント教育に取り組む社会的意義は大きいと考える。しかし、後発参入であることや採算や継続性を考慮すると、実現に向けた課題・ハードルは低くないと思われる。よって、リカレント教育に取り組むにあたり、慎重にスピード感を持って検討を進めていく必要がある。

## 謝 辞

本調査に回答いただいた卒業生の皆様、本調査設計・準備にご支援いただいた方々に心より感謝する。なお本調査は文部科学省「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型) 2019-2024」事業の一環として実施している。

## 参考文献

- (1) 文部科学省『文部科学省におけるリカレント教育の取組について』（令和2年4月9日）  
<https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kisei/meeting/wg/koyou/20200409/200409koyou03.pdf>
  - (2) 文部科学省『ポストコロナに向けた大学リカレント教育の役割と国の支援』（令和3年9月6日）
  - (3) 有川かおり，長江曜子「女子大学におけるリカレント教育の現状と課題：女性の社会参加・仕事復帰を目的として実施されているプログラムの類型化とその課題に関する検討」『聖徳大学研究紀要』28，2018，pp.45-52
  - (4) 加藤千恵，吉田咲子，小山理子，関めぐみ，谷ゆう「女子大学・女子短期大学における就業継続支援システムの構築に向けた予備的研究－在学生・教職員・卒業生に対するキャリアについてのアンケート調査結果－」『京都光華女子大学京都光華女子大学短期大学部研究紀要』56，2018，pp.71-85
  - (5) 福沢恵子「就業を中断した高学歴女性の現状とキャリア開発の課題：日本女子大学リカレント教育・再就職システムの事例から」『日本女子大学現代女性キャリア研究所紀要』1，2009，pp.92-108
  - (6) リンダ・グラットン，アンドリュー・スコット『LIFE SHIFT（ライフ・シフト）：100年時代の人生戦略』東洋経済新報社，2016。
  - (7) 総務省『労働力調査 2020 年(令和2年)』
  - (8) 内閣府男女共同参画局『男女共同参画白書令和2年版』
  - (9) 京都女子大リカレント教育課程 <http://rccp.kyoto-wu.ac.jp/rccp/recurrent/>
  - (10) 関西学院大学ハッピーキャリアプログラム <https://iba.kwansei.ac.jp/happycareer/>
- (ウェブ資料は2022年1月9日に最終閲覧)



(表1) 基本属性 (抜粋)					
(n=964)	n	%	(n=964)	n	%
<b>最終卒業学科(SA)</b>			<b>年齢(SA)</b>		
大日	62	6.4	18～29歳	418	43.4
大英	63	6.5	30～39歳	134	13.9
大教	130	13.5	40～49歳	123	12.8
大心	38	3.9	50～59歳	173	17.9
新健	32	3.3	60～69歳	85	8.8
大環	43	4.5	70歳以上	26	2.7
大食	95	9.9	不明	5	0.5
大情	51	5.3		n	%
大協	13	1.3	<b>居住地(SA)</b>		
大演・大応・大声・大器	13	1.3	近畿	771	79.9
新薬・大康・大生薬	66	6.8	中国	34	3.5
大膳	6	0.6	四国	14	1.5
大学卒業計	612	63.3	北海道・東北	3	0.3
短日	38	3.9	北陸	13	1.3
短英新	40	4.1	東海	26	2.7
短教	42	4.4	甲信越	2	0.2
短心	27	2.8	関東	75	7.8
短健	12	1.2	九州・沖縄県	14	1.5
短生	38	3.9	海外	9	0.9
短食	41	4.3	不明	3	0.3
短音	0	0.0		n	%
短大卒業計	238	24.6	<b>家族形態(SA)</b>		
大学院卒業計(学科省略)	80	8.1	独身、子どもなし	509	52.8
専攻科(学科省略)	13	1.3	独身、子どもあり	4	0.4
女子専門学校他	3	0.3	離婚・死別、子どもなし	9	0.9
高等学校	12	1.2	離婚・死別、子どもあり	30	3.1
未回答その他	40	4.0	既婚・子どもなし	83	8.6
			既婚・子どもあり	318	33.0
			未回答その他	11	1.1

(注) SA (シングルアンサー) =単回答, MA(マルチアンサー) =複数回答 (他表同様)

(表2) 就業状況・役職			% (各世代回答者数を100として算出)									
(n=964)	n	%	(n=964)	n	%	20代	30代	40代	50代	60代	70代以上	
転職・復職状況(SA)			就業状況(SA)									
転職せず同じ企業・組織で働き続けている	447	46.4	民間企業の正社員 (一般事務職)	101	10.5	15.1	11.2	9.8	4.6	2.4	0.0	
転職したが、以前と同じ仕事内容・業界で働き続けている	72	7.5	民間企業の正社員 (総合職・技術職) ※研究職除く	154	16.0	25.9	18.7	8.1	6.4	0.0	0.0	
転職したが、以前と違う仕事内容・業界で働き続けている	139	14.4	経営者・役員	14	1.5	0.0	0.0	0.8	3.5	7.1	3.8	
(退職後→数年以上無職期間あり) 以前と同じ仕事内容・業界で継続勤務	22	2.3	教育機関 (教員、保育士、事務職など) ※大学教員除く	189	19.6	21.1	12.7	21.1	24.3	15.3	3.8	
(退職後→数年以上無職期間あり) 以前と違う仕事内容・業界で継続勤務	80	8.3	公務員 (教育職以外)	35	3.6	3.6	2.2	4.9	5.8	1.2	0.0	
現在は働いていない	126	13.1	医療機関 (看護師、薬剤師、管理栄養士・栄養士、事務職等)	81	8.4	11.3	9.7	7.3	4.0	4.7	3.8	
上記にあてはまるものはない	78	8.1	専門職 (弁護士・税理士・カウンセラー等)	16	1.7	2.2	2.2	0.0	1.7	1.2	0.0	
	n	%	研究者・研究職・大学教員 (研究助手、非常勤・有期雇用含む)	59	6.1	3.8	5.2	7.3	9.2	10.6	3.8	
ライフイベントによるキャリア変更(SA)			自営業・自由業・個人事業主	36	3.7	0.7	4.5	6.5	6.9	5.9	7.7	
ライフイベントを機に退職したが、その後正社員として再就職した	53	5.5	民間企業・団体等の契約社員・嘱託社員・派遣社員	37	3.8	1.7	6.0	3.3	6.4	7.1	3.8	
ライフイベントを機に退職したが、その後非正規社員で再就職した	140	14.5	パート・アルバイト	84	8.7	4.3	10.4	17.9	15.0	4.7	0.0	
ライフイベントを機に退職して、再就職していない	49	5.1	専業主婦	68	7.1	0.7	11.9	9.8	9.2	17.6	23.1	
ライフイベントを機に退職していない	219	22.7	学生	27	2.8	5.3	2.2	0.0	0.6	0.0	0.0	
特にライフイベントはない	414	42.9	働いていない (年金生活者含む)	42	4.4	1.9	0.7	0.8	1.7	18.8	50.0	
上記にあてはまるものはない	89	9.2	その他	21	2.2	2.4	2.2	2.4	0.6	3.5	0.0	
						417	134	123	173	85	26	
			(n=649)	n	%	% (各世代回答者数を100として算出)						
			現在の役職(SA)			20代	30代	40代	50代	60代	70代以上	
			経営者	11	1.7	0.0	0.0	1.4	4.9	11.1	25.0	
			役員	5	0.8	0.0	0.0	0.0	1.0	11.1	0.0	
			上級管理職 (本部長・部長・室長・院長・副院長)	4	0.6	0.0	0.0	0.0	1.4	1.9	0.0	
			中級管理職 (次長・課長・課長代理・マネージャー)	26	4.0	0.3	3.6	12.3	10.7	5.6	0.0	
			係長・班長・主任・チーフ・グループリーダー	47	7.2	1.4	27.7	13.7	7.8	2.8	0.0	
			一般社員 (役職なし)	305	47.0	67.9	37.3	24.7	13.6	11.1	25.0	
			理事長・総長	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
			校長 (学校長)・園長・学長	4	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0	2.9	2.8	
			副校長・副園長・副学長	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
			学部長・短期大学部長・研究科長 (高等教育のみ)	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
			学科長・課程長・専攻長 (高等教育のみ)	2	0.3	0.0	0.0	0.0	1.0	2.8	0.0	
			教頭・副教頭 (高等教育を除く)	3	0.5	0.0	0.0	0.0	2.9	0.0	0.0	
			主幹教諭・指導教諭 (高等教育を除く)	3	0.5	0.0	1.2	0.0	1.9	0.0	0.0	
			主任・主事教員	12	1.8	0.6	1.2	4.1	4.9	2.8	0.0	
			教員 (役職なし)	131	20.2	22.0	15.7	17.8	20.4	19.4	0.0	
			事務長	5	0.8	0.0	0.0	0.0	1.9	5.6	25.0	
			事務主幹・主査	4	0.6	0.0	0.0	2.7	1.9	0.0	0.0	
			事務主任・主事	6	0.9	0.0	0.0	2.7	2.9	2.8	0.0	
			事務職員	36	5.5	2.0	8.4	13.7	6.8	11.1	0.0	
			上記に当てはまるものがない	45	6.9	5.8	4.8	5.5	12.6	11.1	0.0	
						346	83	73	103	36	4	
年代別クロス集計は年代未回答者は除外している (他表同様)												

年代別クロス集計は年代未回答は除外している (他表同様)

# 社会人女性のリカレント教育ニーズに関する調査分析

(表3) キャリア観									
(n=964)		n	%	% (各世代回答者数を100として算出)					
キャリア・ライフの価値観 (MA)				20代	30代	40代	50代	60代	70代以上
経済的に自立したい		366	38.0	49.6	40.3	36.6	28.9	8.2	11.5
生きがいとなる仕事を見つけない・続けたい		466	48.3	50.8	56.0	51.2	49.1	25.9	30.8
グローバルに活躍したい		108	11.2	13.2	9.7	8.9	13.9	4.7	3.8
社会のためになる仕事をしたい		391	40.6	33.1	44.0	43.9	53.2	41.2	50.0
できるだけ沢山お金を稼ぎたい		313	32.5	44.4	41.8	19.5	23.1	4.7	11.5
できるだけ昇進・出世したい		73	7.6	9.8	9.0	7.3	5.8	1.2	0.0
仕事と家庭・プライベートを両立させたい		593	61.5	67.4	75.4	66.7	57.8	27.1	23.1
家庭・プライベートを重視したい		273	28.3	31.9	32.8	22.0	20.8	34.1	11.5
上記にあてはまるものはない		32	3.3	1.0	0.0	3.3	3.5	8.2	42.3
				417	134	123	173	85	26
(n=964)		n	%	% (各世代回答者数を100として算出)					
キャリア・ライフデザインの考え方 (SA)				20代	30代	40代	50代	60代	70代以上
ライフイベント前と変わらないペースで働き続ける		320	33.2	28.5	35.8	34.1	39.3	41.2	23.1
退職せずに仕事のペースを落とす		313	32.5	35.5	35.8	33.3	30.6	21.2	11.5
一旦退職。派遣社員やパートとして働き続ける		36	3.7	5.0	2.2	2.4	4.6	1.2	0.0
一旦退職。家事や育児に専念。子育てが落ち着いたら仕事を再開する		183	19.0	18.7	20.1	20.3	15.0	21.2	34.6
一旦退職。家事や育児に専念して専業主婦を続ける		28	2.9	3.8	0.7	0.8	2.3	4.7	7.7
一旦退職。時間の融通がきく自営業者・フリーランスとして働き続ける		45	4.7	3.6	5.2	4.9	5.8	4.7	11.5
その他		39	4.0	4.8	0.0	4.1	2.3	5.9	11.5
				417	134	123	173	85	26

(表4) 学び直しの経験・関心														
(n=964)		n	%	(n=964)		n	%	% (各世代回答者数を100として算出)						
学び直し経験(SA)				学び直し意向(SA)				20代	30代	40代	50代	60代	70代以上	
学び直しをしている・学び直しをしていた		329	34.1	ぜひ学び直しをしたい		187	19.4	20.6	23.1	18.7	20.2	9.4	3.8	
学び直しをしていない		565	58.6	条件が合えば学び直しをしたい		515	53.4	48.4	56.7	64.2	55.5	57.6	46.2	
その他・わからない		70	7.3	学び直しをしたいができない		35	3.6	3.4	4.5	4.1	3.5	1.2	7.7	
(n=329)				特に学び直しをしたいとは思わない・必要ではない		147	15.2	18.9	7.5	8.9	13.3	17.6	34.6	
学び直し分野(MA)				その他・わからない		80	8.3	8.6	8.2	4.1	7.5	14.1	7.7	
英語(日常会話)		61	18.5	(n=702)				417	134	123	173	85	26	
ビジネス英語		19	5.8	学び直し理由(MA)				% (各世代回答者数を100として算出)						
英語以外の語学		12	3.6	スキルアップ(今の仕事・職場に活かす)		461	65.7	72.9	73.8	68.6	55.7	40.4	25.0	
簿記・税務・会計		43	13.1	収入アップ(手当含む)		194	27.6	36.8	40.2	22.5	14.5	3.5	6.3	
金融・保険		18	5.5	昇進昇格		51	7.3	11.1	7.5	3.9	5.3	0.0	0.0	
法律・法務		10	3.0	転職		184	26.2	39.9	27.1	20.6	12.2	3.5	0.0	
経営・マーケティング		24	7.3	復職(育児休暇・介護休暇等からの復帰)		22	3.1	3.5	5.6	2.0	2.3	1.8	0.0	
政治・経済		6	1.8	再就職		52	7.4	5.9	10.3	11.8	8.4	1.8	0.0	
パソコン操作		64	19.5	非正規から正規社員への転職		31	4.4	3.8	7.5	4.9	3.8	3.5	0.0	
統計・データ分析		16	4.9	海外やグローバルな仕事で活躍		70	10	11.1	13.1	7.8	10.7	1.8	0.0	
プログラミング		13	4.0	起業・独立		80	11.4	10.8	14.0	9.8	15.3	5.3	6.3	
マネジメント・リーダーシップ		24	7.3	副業・兼業		112	16	18.8	17.8	18.6	11.5	7.0	0.0	
思考法(ロジカルシンキング、デザイン思考等)		15	4.6	人脈づくり		132	18.8	17.0	19.6	23.5	19.1	12.3	25.0	
起業・独立		16	4.9	定年後に備える		118	16.8	8.7	11.2	32.4	29.8	14.0	0.0	
医療・福祉・看護		87	26.4	教養を深める		420	59.8	52.8	63.6	63.7	64.9	70.2	43.8	
健康・運動		30	9.1	その他		17	2.4	1.0	1.9	1.0	1.5	12.3	6.3	
基礎栄養・臨床栄養		22	6.7	特に理由はない・わからない・答えられない		7	1	1.0	1.9	0.0	0.8	0.0	6.3	
建築・不動産		20	6.1	(n=702)				288	107	102	131	57	16	
インテリアデザイン		6	1.8	学び直し価値観(MA)				% (各世代回答者数を100として算出)						
服飾・ファッション		4	1.2	英語(日常会話)		306	43.6							
教育		84	25.5	ビジネス英語		131	18.7							
心理		39	11.9	英語以外の語学		88	12.5							
コーチング・カウンセリング		36	10.9	簿記・税務・会計		134	19.1							
デザイン(グラフィック、ウェブ等)		14	4.3	金融・保険		86	12.3							
その他		36	10.9	法律・法務		65	9.3							
忘れた・覚えていない		3	0.9	経営・マーケティング		126	17.9							
(n=329)				政治・経済		45	6.4							
学び直し場所(MA)				パソコン操作		181	25.8							
武庫川女子大学(大学院含む)		49	14.9	統計・データ分析		107	15.2							
武庫川女子大学院以外の国内大学・大学院		54	16.4	プログラミング		111	15.8							
海外大学・大学院(通学)		8	2.4	マネジメント・リーダーシップ		89	12.7							
海外大学・大学院以外のスクール(語学学校等)(通学)		8	2.4	思考法(ロジカルシンキング、デザイン思考等)		113	16.1							
国内の通信制大学		24	7.3	起業・独立		75	10.7							
海外大学・大学院・スクール(通信)		4	1.2	医療・福祉・看護		169	24.1							
民間スクール(通学)		111	33.7	健康・運動		152	21.7							
民間スクール(通信)		44	13.4	基礎栄養・臨床栄養		122	17.4							
カルチャーセンター		23	7.0	建築・不動産		38	5.4							
行政主催の講座・スクール		39	11.9	インテリアデザイン		57	8.1							
公共職業訓練校		15	4.6	服飾・ファッション		55	7.8							
その他		71	21.6	教育		187	26.6							
忘れた・覚えていない		14	4.3	心理		233	33.2							
(n=35)				コーチング・カウンセリング		159	22.6							
学び直しができていない理由(MA)				デザイン(グラフィックデザイン、ウェブデザイン等)		90	12.8							
仕事が多忙で時間がない		20	57.1	その他		34	4.8							
家事や子育て、介護等で忙しく時間がない		10	28.6	わからない・答えられない		10	1.4							
受講中に子どもを預ける人・場所がない		4	11.4											
学費を払う経済的余裕がない		14	40.0											
便利の良い場所に学校・スクールがない		7	20.0											
ニーズに合ったカリキュラム・講座がない		6	17.1											
都合の良い時間帯に開講していない		9	25.7											
将来のキャリアデザインが描けない		7	20.0											
何を、どこで学べばいいかわからない		8	22.9											
その他		2	5.7											
わからない・答えられない・特に理由はない		2	5.7											

(表5) 武庫川女子大学が提供する学び直しの講座・プログラムへの受容性

(n=964)			(n=808)			(n=808)			(n=808)		
利用意向 (SA)			講座1回あたり妥当な料金 (SA)			対面形態			遠隔形態		
ぜひ利用したい	124	12.9	1,000円未満	92	11.4	260	32.2				
内容や費用、時間帯が合えば利用したい	684	71.0	1,000～2,000円未満	210	26.0	252	31.2				
利用したいとは思わない	77	8.0	2,000～3,000円未満	206	25.5	106	13.1				
わからない・答えられない	79	8.2	3,000～4,000円未満	63	7.8	33	4.1				
(n=77)			(n=808)			(n=808)			(n=808)		
利用したくない理由 (UA)			4,000～5,000円未満	32	4.0	11	1.4				
遠方に住んでいるので通えない	16	20.8	5,000～7,000円未満	31	3.8	9	1.1				
仕事や忙しく学ぶ時間がない	29	37.7	7,000～10,000円未満	3	0.4	2	0.2				
家庭(家事・育児・介護等)が忙しく学ぶ時間がない	8	10.4	10,000円以上	1	0.1	0	0.0				
学び直しのための金銭的余裕がない	9	11.7	内容による	150	18.6	118	14.6				
武庫川女子大学が提供する講座の内容・レベルに期待できない	10	13.0	わからない・答えられない	20	2.5	17	2.1				
他に学び直しができる学校・スクールがたくさんある	8	10.4	(n=808)			(n=808)			(各世代回答者数を100として算出)		
その他	10	13.0	女性起業家養成講座への関心 (SA)						20代 30代 40代 50代 60代 70代以上		
特になし・わからない・答えられない	14	18.2	ぜひ受講したい	87	10.8	9.4	16.4	7.1	16.8	4.8	0.0
(n=808)			関心があるが受講するかはわからない	289	35.8	30.8	40.5	33.0	41.3	46.0	50.0
			特に関心はない	398	49.3	56.4	40.5	52.7	37.8	42.9	44.4
利用場所・形態 (UA)			わからない・答えられない	34	4.2	3.4	2.6	7.1	4.2	6.3	5.6
本学中央キャンパス(対面授業)	267	33.0	(n=808)			(n=808)			(各世代回答者数を100として算出)		
鳴尾ステーションキャンパス(対面授業)	272	33.7							20代 30代 40代 50代 60代 70代以上		
インターネットを通じたリアルタイム授業	367	45.4	女性管理職養成講座への関心 (SA)								
オンデマンド配信	660	81.7	ぜひ受講したい	110	13.6	11.7	18.1	11.6	21.0	6.3	5.6
講義動画を視聴して課題を提出する授業	293	36.3	関心があるが受講するかはわからない	342	42.3	43.0	46.6	42.0	38.5	39.7	38.9
その他	21	2.6	特に関心はない	316	39.1	41.3	31.0	39.3	35.0	49.2	44.4
わからない・答えられない	8	1.0	わからない・答えられない	40	5.0	4.0	4.3	7.1	5.6	4.8	11.1
(n=808)									351 116 112 143 63 18		
利用時間帯 (UA)											
平日昼間	151	18.7									
平日夕方・夜	406	50.2									
土日祝日	539	66.7									
GW・夏季・冬季休暇等に集中講座	330	40.8									
その他	24	3.0									
わからない・答えられない	45	5.6									
(n=808)											
開講形態・期間 (UA)											
単発講座	425	52.6									
2～3回の連続講座	397	49.1									
2～3ヵ月間の連続講座(週1開講として)	392	48.5									
3～6ヵ月間の連続講座(週1開講として)	231	28.6									
6ヵ月以上の長期連続講座(週1開講として)	128	15.8									
GW・夏季・冬季休暇等の短期集中講座	271	33.5									
その他	15	1.9									
わからない・答えられない	21	2.6									

(表6) 希望するサポート内容その他

(n=808)				% (各世代回答者数を100として算出)							(n=808)			
希望する付帯サービス(MA)				20代	30代	40代	50代	60代	70代以上	大学院への進学希望(SA)				
専門家によるキャリアカウンセリング	451	55.8		59.8	68.1	47.3	50.3	41.3	38.9	武庫川女子大学大学院への進学(卒業学科)を希望する	29	3.6		
託児サービス	215	26.6		28.5	51.7	20.5	10.5	19.0	16.7	武庫川女子大学大学院への進学(卒業学科とは異なる分野)を希望する	20	2.5		
再就職紹介、職業訓練、紹介サービス	341	42.2		50.7	40.5	34.8	39.9	20.6	27.8	他の国内大学院を希望する	44	5.4		
仕事やキャリアについて相談できるOG紹介	255	31.6		41.3	32.8	23.2	19.6	23.8	0.0	海外の大学院を希望する	13	1.6		
仕事やキャリアについて相談できる教員紹介	268	33.2		43.0	31.0	25.0	27.3	14.3	16.7	特に希望していない	597	73.9		
その他	9	1.1		0.9	0.0	0.0	2.1	3.2	0.0	わからない・答えられない	105	13.0		
特になし・わからない・答えられない	135	16.7		10.3	6.9	25.9	21.7	36.5	44.4					
(n=964)				% (各世代回答者数を100として算出)							(n=106)			
本学イベント、講座等の情報入手手段(MA)				20代	30代	40代	50代	60代	70代以上	希望する大学院進学サポート(MA)				
鳴松会報	441	45.7		20.1	55.2	69.9	64.2	78.8	65.4	大学院進学(修士)支援(進学相談・推薦書・指導教員紹介等)	47	44.3		
大学ホームページ	227	23.5		19.4	23.1	30.1	29.5	25.9	15.4	大学院進学(博士)支援(進学相談・推薦書・指導教員紹介等)	34	32.1		
学科ホームページ	35	3.6		6.2	0.7	0.8	0.6	4.7	7.7	研究室への訪問・体験授業、院生との交流	36	34.0		
学科からのお知らせ	40	4.1		6.5	1.5	1.6	2.3	3.5	7.7	就業計画、カリキュラム、指導方法などの詳細説明	50	47.2		
指導教員・担任からの連絡	50	5.2		10.3	2.2	0.0	2.3	0.0	0.0	仕事や家庭との両立に関する相談対応	41	38.7		
同級生のメーリングリスト(クラス・ゼミ・サークル等)	32	3.3		5.0	0.7	1.6	4.0	0.0	3.8	奨学金、授業料割引などの金銭サポート	67	63.2		
その他	24	2.5		1.9	0.7	2.4	3.5	4.7	3.8	入試(院試)対策	50	47.2		
特に情報を得ていない	356	36.9		55.4	34.3	17.9	20.2	12.9	30.8	研究者キャリアの相談	16	15.1		
(n=964)				% (各世代回答者数を100として算出)							(n=106)			
希望する告知・連絡方法(MA)				20代	30代	40代	50代	60代	70代以上	希望する大学院進学サポート(MA)				
大学HP(学び直し講座専用HP)に掲載する	449	55.6		42.7	53.7	58.5	49.7	36.5	26.9	大学院進学(修士)支援(進学相談・推薦書・指導教員紹介等)	47	44.3		
定期的に講座案内パンフレットを郵送する	341	42.2		32.6	47.8	41.5	34.7	27.1	26.9	大学院進学(博士)支援(進学相談・推薦書・指導教員紹介等)	34	32.1		
電子メールで案内する	511	63.2		59.2	51.5	55.3	46.2	43.5	26.9	研究室への訪問・体験授業、院生との交流	36	34.0		
フェイスブック・SNS等で告知する	275	34		29.3	37.3	27.6	29.5	14.1	11.5	就業計画、カリキュラム、指導方法などの詳細説明	50	47.2		
その他	13	1.6		1.2	2.2	0.8	1.7	0.0	0.0	仕事や家庭との両立に関する相談対応	41	38.7		
特になし・わからない・答えられない	14	1.7		1.7	0.0	0.0	2.3	1.2	7.7	奨学金、授業料割引などの金銭サポート	67	63.2		
(n=964)				% (各世代回答者数を100として算出)							(n=106)			
卒業後に学べる場所、講座の認知度、利用参加度(MA)				20代	30代	40代	50代	60代	70代以上	希望する大学院進学サポート(MA)				
オープンカレッジ	271	28.1		12.5	32.8	43.9	41.0	48.2	30.8	大学院進学(修士)支援(進学相談・推薦書・指導教員紹介等)	47	44.3		
特別学期の科目受講	174	18		13.7	26.1	27.6	18.5	15.3	7.7	大学院進学(博士)支援(進学相談・推薦書・指導教員紹介等)	34	32.1		
教員免許更新講座	179	18.6		18.2	15.7	19.5	17.3	27.1	15.4	研究室への訪問・体験授業、院生との交流	36	34.0		
大学主催の資格取得支援講座	64	6.6		6.0	2.2	5.7	9.2	11.8	7.7	就業計画、カリキュラム、指導方法などの詳細説明	50	47.2		
各学科関連講座	54	5.6		2.9	4.5	5.7	7.5	16.5	7.7	仕事や家庭との両立に関する相談対応	41	38.7		
生活美学研究所	59	6.1		3.8	6.0	10.6	6.4	9.4	11.5	奨学金、授業料割引などの金銭サポート	67	63.2		
附属総合ミュージアム	32	3.3		1.9	1.5	4.9	4.0	9.4	3.8	入試(院試)対策	50	47.2		
栄養クリニック	62	6.4		3.4	7.5	8.1	8.7	11.8	11.5	研究者キャリアの相談	16	15.1		
健康運動科学研究所	36	3.7		2.4	3.7	5.7	4.0	7.1	3.8	その他	4	3.8		
国際健康開発研究所 食育グループ	37	3.8		1.9	2.2	6.5	4.6	7.1	15.4	特になし・わからない・答えられない	5	4.7		
言語文化研究所	34	3.5		1.4	3.0	4.9	5.2	8.2	7.7					
スポーツクラブ武庫女	74	7.7		3.4	8.2	17.9	9.2	11.8	3.8					
鳴松会主催の教養講座	117	12.1		3.1	9.7	17.9	22.5	24.7	30.8					
その他	6	0.6		0.0	0.0	0.0	2.9	1.2	0.0					
いずれも知らない・参加したことがない	529	54.9		66.2	53.0	42.3	44.5	38.8	57.7					
(n=808)				% (各世代回答者数を100として算出)							(n=106)			
希望する付帯サービス(MA)				20代	30代	40代	50代	60代	70代以上	希望する大学院進学サポート(MA)				
専門家によるキャリアカウンセリング	451	55.8		59.8	68.1	47.3	50.3	41.3	38.9	大学院進学(修士)支援(進学相談・推薦書・指導教員紹介等)	47	44.3		
託児サービス	215	26.6		28.5	51.7	20.5	10.5	19.0	16.7	大学院進学(博士)支援(進学相談・推薦書・指導教員紹介等)	34	32.1		
再就職紹介、職業訓練、紹介サービス	341	42.2		50.7	40.5	34.8	39.9	20.6	27.8	研究室への訪問・体験授業、院生との交流	36	34.0		
仕事やキャリアについて相談できるOG紹介	255	31.6		41.3	32.8	23.2	19.6	23.8	0.0	就業計画、カリキュラム、指導方法などの詳細説明	50	47.2		
仕事やキャリアについて相談できる教員紹介	268	33.2		43.0	31.0	25.0	27.3	14.3	16.7	仕事や家庭との両立に関する相談対応	41	38.7		
その他	9	1.1		0.9	0.0	0.0	2.1	3.2	0.0	奨学金、授業料割引などの金銭サポート	67	63.2		
特になし・わからない・答えられない	135	16.7		10.3	6.9	25.9	21.7	36.5	44.4	入試(院試)対策	50	47.2		
(n=964)				% (各世代回答者数を100として算出)							(n=106)			
本学イベント、講座等の情報入手手段(MA)				20代	30代	40代	50代	60代	70代以上	希望する大学院進学サポート(MA)				
鳴松会報	441	45.7		20.1	55.2	69.9	64.2	78.8	65.4	大学院進学(修士)支援(進学相談・推薦書・指導教員紹介等)	47	44.3		
大学ホームページ	227	23.5		19.4	23.1	30.1	29.5	25.9	15.4	大学院進学(博士)支援(進学相談・推薦書・指導教員紹介等)	34	32.1		
学科ホームページ	35	3.6		6.2	0.7	0.8	0.6	4.7	7.7	研究室への訪問・体験授業、院生との交流	36	34.0		
学科からのお知らせ	40	4.1		6.5	1.5	1.6	2.3	3.5	7.7	就業計画、カリキュラム、指導方法などの詳細説明	50	47.2		
指導教員・担任からの連絡	50	5.2		10.3	2.2	0.0	2.3	0.0	0.0	仕事や家庭との両立に関する相談対応	41	38.7		
同級生のメーリングリスト(クラス・ゼミ・サークル等)	32	3.3		5.0	0.7	1.6	4.0	0.0	3.8	奨学金、授業料割引などの金銭サポート	67	63.2		
その他	24	2.5		1.9	0.7	2.4	3.5	4.7	3.8	入試(院試)対策	50	47.2		
特に情報を得ていない	356	36.9		55.4	34.3	17.9	20.2	12.9	30.8	研究者キャリアの相談	16	15.1		
(n=964)				% (各世代回答者数を100として算出)							(n=106)			
希望する告知・連絡方法(MA)				20代	30代	40代	50代	60代	70代以上	希望する大学院進学サポート(MA)				
大学HP(学び直し講座専用HP)に掲載する	449	55.6		42.7	53.7	58.5	49.7	36.5	26.9	大学院進学(修士)支援(進学相談・推薦書・指導教員紹介等)	47	44.3		
定期的に講座案内パンフレットを郵送する	341	42.2		32.6	47.8	41.5	34.7	27.1	26.9	大学院進学(博士)支援(進学相談・推薦書・指導教員紹介等)	34	32.1		
電子メールで案内する	511	63.2		59.2	51.5	55.3	46.2	43.5	26.9	研究室への訪問・体験授業、院生との交流	36	34.0		
フェイスブック・SNS等で告知する	275	34		29.3	37.3	27.6	29.5	14.1	11.5	就業計画、カリキュラム、指導方法などの詳細説明	50	47.2		
その他	13	1.6		1.2	2.2	0.8	1.7	0.0	0.0	仕事や家庭との両立に関する相談対応	41	38.7		
特になし・わからない・答えられない	14	1.7		1.7	0.0	0.0	2.3	1.2	7.7	奨学金、授業料割引などの金銭サポート	67	63.2		
(n=964)				% (各世代回答者数を100として算出)							(n=106)			
卒業後に学べる場所、講座の認知度、利用参加度(MA)				20代	30代	40代	50代	60代	70代以上	希望する大学院進学サポート(MA)				
オープンカレッジ	271	28.1		12.5	32.8	43.9	41.0	48.2	30.8	大学院進学(修士)支援(進学相談・推薦書・指導教員紹介等)	47	44.3		
特別学期の科目受講	174	18		13.7	26.1	27.6	18.5	15.3	7.7	大学院進学(博士)支援(進学相談・推薦書・指導教員紹介等)	34	32.1		
教員免許更新講座	179	18.6		18.2	15.7	19.5	17.3	27.1	15.4	研究室への訪問・体験授業、院生との交流	36	34.0		
大学主催の資格取得支援講座	64	6.6		6.0	2.2	5.7	9.2	11.8	7.7	就業計画、カリキュラム、指導方法などの詳細説明	50	47.2		
各学科関連講座	54	5.6		2.9	4.5	5.7	7.5	16.5	7.7	仕事や家庭との両立に関する相談対応	41	38.7		
生活美学研究所	59	6.1		3.8	6.0	10.6	6.4	9.4	11.5	奨学金、授業料割引などの金銭サポート	67	63.2		
附属総合ミュージアム	32	3.3		1.9	1.5	4.9	4.0	9.4	3.8	入試(院試)対策	50	47.2		
栄養クリニック	62	6.4		3.4	7.5	8.1	8.7	11.8	11.5	研究者キャリアの相談	16	15.1		
健康運動科学研究所	36	3.7		2.4	3.7	5.7	4.0	7.1	3.8	その他	4	3.8		
国際健康開発研究所 食育グループ	37	3.8		1.9	2.2	6.5	4.6	7.1	15.4	特になし・わからない・答えられない	5	4.7		
言語文化研究所	34	3.5		1.4	3.0	4.9	5.2	8.2	7.7					
スポーツクラブ武庫女	74	7.7		3.4	8.2	17.9	9.2	11.8	3.8					
鳴松会主催の教養講座	117	12.1		3.1	9.7	17.9	22.5	24.7	30.8					
その他	6	0.6		0.0	0.0	0.0	2.9	1.2	0.0					
いずれも知らない・参加したことがない	529	54.9		66.2	53.0	42.3	44.5	38.8	57.7					

# 社会人女性のリカレント教育ニーズに関する調査分析

## (別表①)アンケート用紙

### 質問表

01 兵庫県学院での、あなたの最終卒業学科を教えてください。(SA)

1	(大日) 文学部：国文学科 (Ⅱ部含む)、日本語日本文学科
2	(大英) 文学部：英文学科 (Ⅱ部含む)、英米文学科、英語文化学科
3	(大教) 文学部：教育学科 (初等教育専攻含む)
4	(大心) 文学部：教育学科 (人間関係コース)、人間関係学科、人間科、心理・社会福祉学科
5	(新健) 健康・スポーツ科学部：教育学科 (体育専攻)、教育学科 (健康・スポーツ専攻)、健康・スポーツ科学科
6	(大環) 生活環境学部：生活科学科 (接眼学専攻) (Ⅱ部含む)、接眼学科、生活環境学科
7	(大食) 生活環境学部：生活科学科 (食物学専攻) (Ⅱ部含む)、食物学科、食物栄養学科
8	(大情) 生活環境学部：生活情報学科、情報メディア学科
9	(大造) 生活環境学部：建築学科
10	(大演・大応・大声・大器) 音楽学部：演劇学科、応用音楽学科、声楽学科、器楽学科
11	(新薬・大康・大生薬) 薬学部：薬学科・健康生命薬学科、生物薬学科
12	(大護) 看護学部：看護学科
13	(99日) 国文科 (Ⅱ部含む)、国文学科 (Ⅱ部含む)、日本語文化学科
14	(99英新) 英文科 (Ⅱ部含む)、英語学科、英語コミュニケーション学科、英語キャリア・コミュニケーション学科
15	(99教) 教育学科 (Ⅱ部含む)、初等教育科 (Ⅱ部含む)、児童教育学科 (Ⅱ部含む)、児童教育学科、幼児教育学科
16	(99心) 初等教育科 (人間関係コース)、人間関係科、人間関係学科、心理・人間関係学科
17	(99健) 体育科、体育学科、健康・スポーツ学科
18	(99生) 接眼科 (Ⅱ部含む)、家政科 (接眼専攻) (Ⅱ部含む)、生活造形学科
19	(99食) 家政科 (家政専攻) (Ⅱ部含む)、食生活学科 (Ⅱ部含む)
20	(99音) 音楽科
21	(院日博・院日博) 文学研究科国際国文学専攻、文学研究科日本語日本文学専攻
22	(院英博・院英博) 文学研究科英語英米文学専攻
23	(院教博) 文学研究科教育学専攻
24	(院心博) 文学研究科心理臨床学専攻、文学研究科臨床心理学専攻
25	(院健博・院健博) 臨床教育学研究科臨床教育学専攻
26	(院健博) 健康・スポーツ科学部健康・スポーツ科学専攻
27	(院食産・院食産) 家政学研究科食物学専攻、家政学研究科食物栄養学専攻、生活環境学研究科食物栄養学専攻
28	(院環博・院環博) 家政学研究科接眼学専攻、家政学研究科生活環境学専攻、生活環境学研究科生活環境学専攻
29	(院造博・院造博) 生活環境学研究科建築学専攻
30	(院薬博・薬科産・薬科産) 薬学研究科薬学専攻、薬学研究科薬科学専攻、薬学研究科医療薬学専攻
31	(院護博・院護博) 看護学研究科看護学専攻
32	文学専攻科教育学専攻 (教育)
33	文学専攻科教育学専攻 (体育)
34	音楽専攻科 (声楽専攻、器楽専攻)
35	接大専攻科児童教育専攻
36	女子専門学校 (国文科・英文科・家政科・接眼科)・その他保育専攻科・その他別科・その他家庭専攻科
37	高等学校、高等学校、附属高等学校
38	上記にない・覚えていない・答えたくない

02 あなたの卒業年を教えてください。(SA)

1～81	1940年 (昭和15年) ～2020年 (令和2年) (1年刻みの選択票)
81	2020年 (令和2年)
82	忘れた・わからない・答えたくない

03 あなたの年齢 (満年齢) を教えてください。(SA)

1～82	18歳～99歳
83	忘れた・わからない・答えたくない

04 あなたの現在の居住地を教えてください。(SA)

1	兵庫県
2	大阪府
3	京都府
4	奈良県
5	滋賀県
6	和歌山県
7	中国地方 (鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県)
8	四国地方 (香川県、徳島県、愛媛県、高知県)
9	北海道、東北地方 (青森県、岩手県、秋田県、宮城県、山形県、福島県)
10	北陸地方 (富山県、石川県、福井県)
11	東海地方 (愛知県、岐阜県、三重県、静岡県)
12	甲信越地方 (山梨県、長野県、新潟県)
13	関東地方 (茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県)
14	九州地方 (福岡県、大分県、佐賀県、長崎県、熊本県、宮崎県、鹿児島県)、沖縄県
15	海外
16	答えたくない

05 卒業後の転職、復職について教えてください。産休・育休・介護休暇等で一定期間休んで復職した場合は「働き続けている」として下さい。一番近いものを選んでください。(SA)

1	転職せず同じ企業・組織で働き続けている
2	転職したが、以前と同じ仕事内容・業界で働き続けている
3	転職したが、以前と違う仕事内容・業界で働き続けている
4	退職して数年以上の無職期間があったが、以前と同じ仕事内容・業界で働き続けている
5	退職して数年以上の無職期間があったが、以前と違う仕事内容・業界で働き続けている
6	現在は無職ではない
7	上記にあてはまるものはない

06 あなたはライフイベント (結婚や妊娠・出産、育児、配偶者の転職、家族の介護・看護等) を機に退職したことがありますか。その後は再就職しましたか。一番近いものを選んでください。(SA)

1	ライフイベントを機に退職したが、その後に正社員として再就職した。
2	ライフイベントを機に退職したが、その後に非正規社員 (パートアルバイト含む) として再就職した。
3	ライフイベントを機に退職したが、再就職していない。
4	ライフイベントを機に退職していない。
5	特にライフイベントはない。
6	上記にあてはまるものはない

07 現在の就業状況について教えてください。最も近いものを選んで下さい。(SA)

1	民間企業の正社員 (一般事務職)
2	民間企業の正社員 (総合職・技術職) ※研究職除く
3	経営者・役員
4	教育機関 (教員、保育士、事務職など) ※大学教員除く
5	公務員 (教育職以外)
6	医療機関 (看護職、薬剤師、管理栄養士・栄養士、事務職等)
7	専門職 (弁護士・税理士・カウンセラー等)
8	研究者・研究職・大学教員 (教育研究に注する助手等含む、非常勤・有期雇用含む)
9	自営業・自由業・個人事業主
10	民間企業・団体等の契約社員・嘱託社員・派遣社員
11	パートアルバイト
12	専業主婦
13	学生
14	働いていない (年金生活者含む)
15	その他

08 現在の役職について教えてください。該当名称がない場合は同等レベルで教えてください。(SA)

1	経営者
2	役員
3	上級管理職 (本部長・部長・室長・院長・副院長)
4	中級管理職 (次長・課長・課長代理・マネージャー)
5	係長・課長・主任・チーフ・グループリーダー
6	一般社員 (役職なし)
7	理事・社長
8	校長 (学校長) ・園長・学長
9	副校長・副園長・副学長
10	学部長・短期大学学部長・研究科長 (高等教育のみ)
11	学部長・課程長・専攻長 (高等教育のみ)
12	教頭・副教頭 (高等教育を除く)
13	主幹教諭・指導教諭 (高等教育を除く)
14	主任・主事教員
15	教員 (役職なし)
16	事務長
17	事務主任・主査
18	事務主任・主事
19	事務職員
20	上記に当てはまるものがない

09 現在の業種について教えてください。(SA)

1	保健・衛生・医療福祉
2	スポーツ関係
3	公務員 (国・地方自治体)
4	教育関係
5	研究機関 (大学含む) ・検査機関
6	音楽関係
7	建設関係
8	製造
9	金融・保険
10	卸・商社・小売
11	情報通信
12	サービス業 (販売・宿泊・飲食・不動産等)
13	農林・水産
14	その他

010 結婚状況、子どもの有無について現在の状況を教えてください。子どもは同居、別居、独立は問いません。(SA)

1	独身、子どもなし
2	独身、子どもあり
3	離婚・死別、子どもなし
4	離婚・死別、子どもあり
5	再婚・子どもなし
6	再婚・子どもあり
7	その他
8	答えたくない

011 家計の主たる稼ぎ手は誰ですか。(SA)

1	自分が主たる稼ぎ手である
2	配偶者・パートナーが主たる稼ぎ手であるが、自分はパートアルバイト等で家計補助のために働いている
3	配偶者・パートナーも自分も稼ぎ手である (共働きである)
4	配偶者・パートナーが主たる稼ぎ手で、自分は働いていない
5	その他 (年金生活者、親や兄弟・子供等が主たる稼ぎ手など)
6	答えたくない

012 現在のあなたの価値観に近いものを選んでください。(MA)

1	経済的に自立したい
2	生きがいになる仕事を見つけない・続けたい
3	グローバルに活躍したい
4	社会のためになる仕事をしたい
5	できるだけ収入・お金を稼ぎたい
6	できるだけ昇進・出世したい
7	仕事と家庭・プライベートを両立させたい
8	家庭・プライベートを重視したい
9	上記にあてはまるものはない

013 ライフイベント (結婚・妊娠出産・育児等) があった時のキャリアへの考え方で最も近いものを選んでください。ご自身の経験だけでなく、理想などの理想の考え方について教えてください。(SA)

1	ライフイベント前と変わらないペースで働き続ける (家族サポートや外部サービス等を利用)
2	退職せずに、仕事のペースを落とす (部門異動や短時間労働等)
3	一旦退職して、派遣社員やパートとして働き続ける
4	一旦退職して、しばらくは家事や育児に専念して、子育てが落ち着いたら仕事を再開する
5	一旦退職して、家事や育児に専念して、専業主婦を続ける
6	一旦退職して、時間の融通がうまく自営業・フリーランスとして働き続ける
7	その他

014 卒業後に、仕事やキャリア (転職、再就職や起業を含む) のために、学び直しをしたことがありますか (現在進行中も含みます)。勤務先等の必須受講研修などは除いて、あくまでも自発的に学んだものです。ビジネス書や問題集による独学、単発の研修、講座受講は除いて下さい。なお卒業学科が提供している資格、免許の更新研修や、資格認定協会・団体が主催している資格更新研修は除いて下さい。(SA)

1	学び直しをしている・学び直しをしていた
2	学び直しをしていない
3	その他・わからない

015 どんな分野の学び直しか、具体的に教えてください。(MA)

1	英語 (日常会話)
2	ビジネス英語
3	英語以外の語学
4	簿記・税務・会計
5	金融・保険
6	法律・法務
7	経営・マーケティング
8	政治・経済
9	パソコン操作
10	統計・データ分析
11	プログラミング
12	マネジメント・リーダーシップ
13	思考法 (ロジカルシンキング、デザイン思考等)
14	起業・独立
15	医療・福祉・看護
16	健康・運動
17	基礎栄養・臨床栄養
18	建築・不動産
19	インテリアデザイン
20	服飾・ファッション
21	教育
22	心理
23	コーチング・カウンセリング
24	デザイン (グラフィックデザイン、ウェブデザイン等)
25	その他
26	忘れた・覚えていない



(高橋)

016	主にとの場所で学びましたか(学んでいますか)？(M)
1	武庫川女子大学
2	武庫川女子大学院
3	武庫川女子大学以外の国内大学(短期大学含む)
4	武庫川女子大学院以外の国内大学院
5	海外大学・大学院(国学)
6	海外大学・大学院以外のスクール(語学学校等)。(国学)
7	国内の通信制大学(オンライン・オンデマンド受講)
8	海外大学・大学院・スクール(オンライン・オンデマンド受講)
9	民間スクール(国学)
10	民間スクール(オンライン・オンデマンド受講)
11	カルチャーセンター
12	行政主催の講座・スクール
13	公共職業訓練校
14	その他
15	忘れた・覚えていない

017	今後、学び直しがしたいですか。(SA)
1	ぜひ学び直したい
2	条件が合えば学び直したい
3	学び直しがしたいができない
4	特に学び直しがしたいとは思わない・必要ではない
5	その他・わからない

018	学び直したい理由は何ですか。(M)
1	スキルアップ(今の仕事・職場に活かす)
2	収入アップ(手当含む)
3	昇進昇格
4	転職
5	後援(管理研修・介護研修等からの後援)
6	再就職
7	同じ業から正規社員への転職
8	海外立国ローバルな仕事で活躍
9	起業・独立
10	創業・兼業
11	人脈づくり
12	定年後に備える
13	教養を深める
14	その他
15	特に理由はない・わからない・答えられない

019	どんな分野の学び直しがしたいですか。(M)
1	英語(日常会話)
2	ビジネス英語
3	英語以外の語学
4	簿記・税務・会計
5	金融・保険
6	法律・法務
7	経営・マーケティング
8	政治・経済
9	パソコン操作
10	統計・データ分析
11	プログラミング
12	マネジメント・リーダーシップ
13	思考法(ロジカルシンキング、デザイン思考等)
14	起業・独立
15	医療・福祉・看護
16	健康・運動
17	基礎栄養・臨床栄養
18	建築・不動産
19	インテリアデザイン
20	服飾・ファッション
21	教育
22	仏教
23	コーチング・カウンセリング
24	デザイン(グラフィックデザイン、ウェブデザイン等)
25	その他
26	わからない・答えられない

020	具体的な学びの内容(取得したい資格名、学びたい講座内容、スキルアップしたい具体的な内容など)を教えてください。(FA)
-----	---

021	学び直しがしたいができない理由は何ですか？(M)
1	仕事が忙しく時間がない
2	家事や子育て、介護等で忙しく時間がない
3	受講中に子どもを預かる人・場所がない
4	学費が高い経済的余裕がない
5	便利な良い場所に学校・スクールがない
6	ニーズに合ったカリキュラム・講座がない
7	都合の良い時間帯に受講していない
8	将来のキャリアデザインが明確でない
9	何を学べばいいのかわからずどこで学べばいいのかわからない
10	その他
11	わからない・答えられない・特に理由はない

022	武庫川女子大学が、学び直しの講座・プログラムを提供するとしたら利用したいと思いますが、講座だけではなく、インターネット配信での講座も提供することを前提として、教えてください。(SA)
1	ぜひ利用したい
2	内容や費用、時間帯が合えば利用したい
3	利用したいとは思わない
4	わからない・答えられない

023	武庫川女子大学が、学び直しの講座を提供するとしたら、どの場所・提供形態なら利用したいと思いますが。(M)
1	本学中央キャンパス(対面授業)
2	地区ステーションキャンパス(対面授業)
3	インターネットを通じたリアルタイム(ライブ)授業
4	オンデマンド配信(インターネットを通じていつでも視聴できる)
5	講義動画を視聴して課題を提出する授業
6	その他
7	わからない・答えられない

024	どの時間帯なら利用したいと思いますが。(M)
1	平日昼間
2	平日夕方・夜
3	土日祝日
4	GW・夏季・冬季休暇等に集中講座
5	その他
6	わからない・答えられない

025	武庫川女子大学が、学び直しの講座を提供するとしたら、どんな開講形態なら利用したいと思いますが。(M)
1	単発講座
2	2～3回の連続講座
3	2～3ヵ月間の連続講座(週1開講として)
4	3～6ヵ月間の連続講座(週1開講として)
5	6ヵ月以上の長期連続講座(週1開講として)
6	GW・夏季・冬季休暇等の短期集中講座
7	その他
8	わからない・答えられない

026_1	武庫川女子大学が、学び直しの講座として、女性起業家や女性管理職を養成する講座を開講するとしたら、関心がありますか。／女性起業家養成講座-先輩女性起業家を講師として招いて起業の方法・スキルについて学ぶ講義講座(SA)
1	ぜひ受講したい
2	関心があるが受講するかはわからない
3	特に関心はない
4	わからない・答えられない

026_2	武庫川女子大学が、学び直しの講座として、女性起業家や女性管理職を養成する講座を開講するとしたら、関心がありますか。／女性管理職養成講座-先輩女性管理職を講師として招いて経営・マーケティング・マネジメント・リーダーシップについて学ぶ連続講座(SA)
1	ぜひ受講したい
2	関心があるが受講するかはわからない
3	特に関心はない
4	わからない・答えられない

027_1	武庫川女子大学が、学び直しの講座を提供するとしたら、授業料は講座1回(90分)あたり、いくらなら妥当で利用したいと思いますが、対面授業の場合と、オンライン授業の場合でそれぞれ回答下さい。／3回連続1回あたり(SA)
1	1、000円未満
2	1、000～2、000円未満
3	2、000～3、000円未満
4	3、000～4、000円未満
5	4、000～5、000円未満
6	5、000～7、000円未満
7	7、000～10、000円未満
8	10、000円以上
9	内容による
10	わからない・答えられない

027_2	武庫川女子大学が、学び直しの講座を提供するとしたら、授業料は講座1回(90分)あたり、いくらなら妥当で利用したいと思いますが、対面授業の場合と、オンライン授業の場合でそれぞれ回答下さい。／オンライン授業1回あたり(SA)
1	1、000円未満
2	1、000～2、000円未満
3	2、000～3、000円未満
4	3、000～4、000円未満
5	4、000～5、000円未満
6	5、000～7、000円未満
7	7、000～10、000円未満
8	10、000円以上
9	内容による
10	わからない・答えられない

028	武庫川女子大学が、学び直しの講座を提供する場合、あればいいと思うサービスはどれですか。(M)
1	専門家によるキャリアカウンセリング
2	託児サービス
3	無料相談・就業相談・紹介サービス(専門業者提供)
4	仕事やキャリアについて相談できるOGの紹介
5	仕事やキャリアについて相談できる教員の紹介
6	その他
7	特にない・わからない・答えられない

029	武庫川女子大学が、学び直しの講座を提供するとしたら、どのような方法で告知・連絡が欲しいですか。(M)
1	大学ホームページ(学び直し講座専用ページ)に掲載する
2	定期的に講座案内パンフレットを郵送する
3	電子メールで案内する
4	フェイスブック・SNS等で告知する
5	その他
6	特にない・わからない・答えられない

030	なぜ利用したいと思わないのですか？理由を教えてください。(M)
1	遠方に住んでいるので通えない
2	仕事や忙しく学ぶ時間がない
3	家族(家事・育児・介護等)が忙しく学ぶ時間がない
4	学び直しのための金銭的余裕がない
5	武庫川女子大学が提供する講座の質・レベルに期待できない
6	他に学び直しができる学校・スクールがなくもある
7	その他
8	特にない・わからない・答えられない

031	あなたは大学院への進学を希望していますか。すぐではなく将来的希望でも結構です。(SA)
1	武庫川女子大学大学院への進学(卒業学位)を希望する
2	武庫川女子大学大学院への進学(卒業学位とは異なる分野)を希望する
3	他の国内大学院を希望する
4	海外の大学院を希望する
5	特に希望していない
6	わからない・答えられない

032	大学院への進学を検討・準備するにあたり、どんなサポートが必要ですか？(M)
1	大学院進学(修士)支援(進学相談・推薦書・指導教員紹介等)
2	大学院進学(博士)支援(進学相談・推薦書・指導教員紹介等)
3	研究室への訪問・体験授業・院生との交流
4	授業計画・カリキュラム・指導方法などの詳細説明
5	仕事や家庭との両立に関する相談対応
6	奨学金・授業料割引などの金銭サポート
7	入試(院試)対策
8	研究者キャリアの相談
9	その他
10	特にない・わからない・答えられない

033	本学では、卒業生が卒業後に学べる場所や講座を提供しています。知っているもの、卒業後に利用参加したことがあるものを教えてください。(M)
1	オープンカレッジ
2	特別学部の科目受講
3	教員免許更新講座
4	大学主催の資格取得支援講座
5	各学科開講講座
6	生涯学習研究所
7	附属総合ミュージアム
8	栄養クニック
9	健康運動科学研究所
10	国際健康福祉研究所 食育グループ
11	言語文化研究所
12	スポーツクラブ武庫女
13	聴覚会主催の聴覚講座
14	その他
15	いずれも知らない・参加したことがない

034	本学のイベントや講座等について、どうやって情報入手していますか。(M)
1	親戚会報
2	大学ホームページ
3	学科ホームページ
4	学科からのお知らせ
5	指導教員・担任からの連絡
6	同級生のメーリングリスト(クラス、ゼミ、サークル等)
7	その他
8	特に情報を得ていない

035	学び直しについて、何かご意見・ご希望があれば自由にお書きください。(FA)
-----	---------------------------------------

**Survey Analysis of Adult Women's needs for Recurrent Education:  
Based on the Questionnaire Survey of Graduates of Mukogawa Women's University**

Universities and other educational institutions should improve the recurrent education for women in light of the 100-year life era. Through a questionnaire-based survey of graduates of Mukogawa Women's University (including Mukogawa College), we were able to better understand the needs for recurrent education among adult women. They were highly motivated to learn again, and there was a steady demand for courses in business, statistics, information, and management, in addition to fields related to their former departments. They preferred distance education instead of face-to-face classes and sought specialized employment assistance such as career counseling and job placement. The following topics were discussed for the next recurrent education program to be implemented at the university: building a system that integrates effective and appealing programs, narrowing down the target, selecting curricula by employing university resources, providing effective career support, and promoting IT and digitalization.

Keywords: recurrent education, relearning, adult women, graduate survey, women's college

## 第 2 部 研究所活動報告

## 1. 第1回 国際女性デー MUKOJO フォーラム

1. 日 時：2021年3月6日(土) 10:00～12:15
2. 開催方法：公江記念館大講義室にて対面開催とZoomによるライブ配信
3. 内 容：
  - 司 会：高橋千枝子 教授
  - 開会挨拶：河合優年 副学長
  - 第1部 基調講演：「キャンパスとSDGs — ジェンダー平等のために —」
    - 講 師： 共通教育部 西尾亜希子 教授
  - 第2部 エッセイ「自分の生涯キャリアデザインを考える」最終選考者スピーチ
  - 所長あいさつ：高橋享子 所長
  - 表彰式
  - 講 評：藤森陽子 附属中高校長

高橋千枝子：本日はお忙しいところ、武庫川女子大学女性活躍総合研究所 国際女性デー MUKOJO フォーラムにご参加いただき誠にありがとうございます。

私は司会を務めさせていただきます。女性活躍総合研究所研究員、経営学部教員の高橋です。よろしくお願いします。

3月8日は「国際女性デー」として世界各地で女性活躍を応援するイベントが開催されています。本日のプログラムは2部構成となっており、第1部は本学教員による基調講演、第2部は本学学生を対象に原稿募集しました「自分の生涯キャリアデザインを考えよう」の受賞者によるスピーチと表彰式となります。なお、本日のフォーラムにはこちらの会場のほか、Zoom ウェビナーでもご参加いただいております。

それでは、フォーラム開催に先立ち、副学長 河合優年先生より開催のご挨拶をさせていただきます。よろしくお願いします。

河合：本日は国際女性デー MUKOJO フォーラムに多くの皆様にご参加いただきありがとうございます。副学長の河合でございます。本フォーラム開催に先立ちましてご挨拶させていただきます。

日本におけるジェンダーギャップは、我が国だけでなく世界的にも問題となっております。このままでは世界における日本の存在感が低下していく恐れがあります。本学においても、この問題に対して積極的に発言していくことが一つの使命であると考えております。

2020年4月に、本フォーラムを主催しております武庫川女子大学女性活躍総合研究所が開所いたしました。人々がその個性に応じて活躍する、来るべき社会における有為な女性人材の育成を進めるための基盤となる重要なものであると考えております。

本日のフォーラムは、コロナ禍のため昨年実施できなかったキックオフイベントの一つでもあります。西尾先生のお話を聞けることを楽しみにしております。また、フォーラムの一環として、女性が生涯を通じて活躍できる社会の実現を目指して、武庫川学院で学ぶ生徒、学生、院生を対象に「自分の生涯キャリアデザインを考えよう」というテーマで事前に原稿募集を行いました。基調講演の後、受賞者のスピーチと表彰式を行います。こちらも楽しみです。

本日のこの会が、武庫川学院からの新しい時代に向けたメッセージとなることを祈念いたしまして、簡単ですが挨拶とさせていただきます。

高橋千枝子：河合先生ありがとうございました。

それではこれより第1部の基調講演を始めさせていただきます。本学共通教育部教授、女性活躍総合研究所研究員 西尾亜希子先生より「キャンパスとSDGs — ジェンダー平等のために —」をテー



まにご講演いただきます。西尾先生は教育社会学(高等教育とジェンダー)を専門にされています。なお、ご講演終了後には質疑応答を行います。ウェビナーでご参加の方もチャットでご質問をお寄せください。それでは西尾先生よろしくお願いいたします。

西尾：皆さん、おはようございます。本日は朝早くからお集まりいただきありがとうございます。武庫川女子大学共通教育部の西尾亜希子と申します。よろしくお願いいたします。  
それではさっそくですが、「キャンパスと SDGs –ジェンダー平等のために–」をテーマに報告させていただきます。

## <第1部>

基調講演：「キャンパスと SDGs –ジェンダー平等のために–」西尾亜希子

### はじめに

労働市場におけるジェンダー問題と、家庭や学校における教育のジェンダー問題は相関関係にあります。これら労働市場、家庭、学校のジェンダー問題の解決は、まさに SDGs が目指す目標となっています。そこで本報告では、SDGs について概観した後、特に「女性」に焦点を絞り、日本の労働市場や教育におけるジェンダー問題を明らかにしていきたいと思います。その上で、教職員や生徒・学生にとって、ジェンダー平等なキャンパスにするための方法について検討していきます。

## 1. SDGs とは –「ジェンダー平等」を中心に–

まず、SDGs について説明します。2015 年 9 月 25 日に国連で 193 カ国の首脳が合意して採択された、『Transforming Our World: the 2030 Agenda for Sustainable Development (我々の世界を変革する：持続可能な開発のための 2030 アジェンダ)』という文書(行動計画)があります。その根幹部分にあるのが、「Sustainable Development Goals (SDGs, 持続可能な開発目標)」です。

SDGs には大きく分けて 2 つの目標があります。1 つ目は世界から貧困をなくす、誰一人取り残されない社会にするというもので、2 つ目は、持続可能な社会・経済・環境へと変革するというものです。現在、気候変動やコロナ禍によって社会は危機に瀕しており、経済にも大きなダメージを与えています。このままでは持続が不可能であると考えられ、これを、子の世代、孫の世代へと通じていく「持続可能な社会」へと変革していくということです。2030 年を期限として、17 のゴール、169 のターゲット、さらにその達成状況を測るための 232 の指標から成り、先進国、新興国、途上国、の国々がともに取り組む普遍的な目標となっています。

しかし、ゴールの数が多くてわかりづらいという問題があります。そこで国連では 17 のゴール間の共通性から、「5 つの P」と呼ばれる以下の 5 つのグループに分けています。

1. 人間(People)のゴール
2. 繁栄(Prosperity)のゴール
3. 地球(Planet)のゴール
4. 平和(Peace)のゴール
5. パートナリーシップ(Partnership)のゴール

今回の報告で大事なところは 1 つ目の人間のゴールですが、その人間のゴールの中には次の 6 つの目標があります。

目標 1. あらゆる場所のあらゆる形態の貧困を終わらせる

目標 2. 飢餓を終わらせ、食糧安全保障及び栄養改善を実現し、持続可能な農業を促進する

- 目標 3. あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する
- 目標 4. すべての人々への包摂的かつ公正な質の高い教育を確保し、生涯学習の機会を促進する
- 目標 5. ジェンダーの平等を達成し、すべての女性および女の子のエンパワメントを行う
- 目標 6. すべての人々の水と衛生の利用可能性と持続可能な管理を確保する

本報告で重要になるのは目標 1, 3, 4, 5 です。なお、目標 4 にある「包摂的」というのは、誰一人取りこぼされないように、排除されることのないように、という概念です。目標 5 の「エンパワメント (empowerment)」という言葉はよく聞かれるかと思いますが、これは「力がある状態にする」ということで、潜在能力の掘り起こしと活用、権限付与という意味があります。

ここから、日本政府が実施している取り組みについて見ていきたいと思います。日本政府は官邸の SDGs 推進本部が中心となり SDGs 実施指針の 8 つの優先課題を設けています。その中で一番に挙げられているのが「あらゆる人々が活躍する社会・ジェンダー平等の実現」です。

こちらは、内閣府男女共同参画局が中心となって発表した、第 5 次男女共同参画基本計画のデータです。世界経済フォーラムが毎年発表しているジェンダーギャップ指数の 2020 年版で、日本は 153 カ国中 121 位という状態でした。これは当然 G7 の中で最下位です。

ジェンダーギャップ指数は経済参画、教育、健康、政治参画 4 つの領域で算出されます。日本の場合は特に政治参画の部分で女性議員が少ないということが大きな問題となっています。また、経済参画についても、日本の女性の大学進学率は上がっているものの労働市場では活躍できていないということがあります。女性を活用すれば日本の経済は伸びると言われており、OECD や IMF などそのことを指摘しています。

経済参画、政治参画領域での評価の低さが目立つために、教育分野は忘れ去られがちになっています。153 カ国中 91 位とそれほど低くないようにも思われるのですが、進学率が高いのは中等教育、すなわち日本で言えば高校までです。高校へは男女ともにほぼ 100% が進学しますが、その後の高等教育では不平等が目立ちます。このことについては後に詳しく述べます。また、特に初等教育や中等教育では、学校教育全体に存在する「隠れたカリキュラム」および校則が非常に大きな問題になっています。

続いて、政治参画について、衆議院の女性議員比率を見ていきたいと思います。クオータ制という言葉はよく耳にすると思います。クオータ (quota) というのは割り当てる、割当という意味で、政治においては割当制を意味します。「女性の管理職、指導立場にある人を 30% に」と言われ、どうして 50% でないのかという批判もありますが、これには理由があります。クリティカル・マス (critical mass = 臨界点) に到達するのが 30% であるということです。埋もれていた声が通るようになり、無視できない存在になる、その臨界点が 30% だと言われているため、まずは 30% を目指すということです。

一方「manel」という言葉も聞かれるようになっていきます。これはフィンランド人の研究者が作った造語ですが、male + panel、つまり男性ばかりのパネルディスカッションが由来となっており、男性ばかりの組織や委員会を揶揄する言葉です。

## 2. 女性はなぜ仕事を辞めるのか

「女性は早く仕事を辞めるから使いものにならない」ということもよく聞かれます。それではなぜ女性は仕事を辞めるのでしょうか。まず、仕事への不満が大きいということが指摘されています。日本女子大学現代女性キャリア研究所が 2011 年に「女性とキャリアに関する調査」という大規模なアンケート調査を実施しました。対象は高等教育を受けた 5,155 人の女性 (25 ～ 49 歳、東京、神奈川、埼玉、千葉在住) です。ここで 2 つの大きな発見がありました。1 つは子どもがいない人でも 8 割は初職を辞めているということです。現代では「女性は結婚しても仕事を辞めることはなく、子どもを産んでから辞める」と考えられている面がありましたが、実際にはそうではないということが明らかになったのです。

次に、学卒時に就業意欲が高かった女性ほど離職しているということです。仕事を任せてもらえない、

「長」ではなく「副」のポジションばかりを与えられるなど、女性の意欲を削ぐような職場環境であることがその理由となっていると考えられます。退職理由について「仕事に希望が持てなかったから」が34.3%と2番目に多く増えており、最も多かった「他にやりたい仕事があったから」(35.3%)とほぼ同じです。「待遇が悪かった(給料が低かったから)」という理由も挙がっています。

また、「女性の居場所＝家庭」言説の存在も指摘されています(山根 2010)。男性雇用者中心の労働組合が女性を排除してきたという背景から、女性が働きやすい、または働きたいと思う環境が整うことはなく、女性ゆえの低賃金、不安定労働等の問題が改善されずにいます。このような構造の下、女性は仕事を続けることに限界を感じます。そんな時に家事・出産を理由に仕事を辞め、家庭に入ることによって「女性として承認される」という言説的利益を獲得できるというのです。それは労働市場では獲得できないものです。

またSDGsでも問題視されている賃金格差にも女性は遭っています。これは厚生労働省が毎年発表している賃金構造基本統計調査をベースに性、年齢階級別賃金を表したものです。まず縦軸の単位は千円で、ここで示されているのは年収ではなく月収であるということに注意する必要があります。横軸は年齢階級、つまり年齢のグループです。実線で示されているのは男性で、急なカーブが描かれています。点線で示されているのが女性です。若いときには男性とほぼ同じような月給で始まっています。ところが、男性は年齢とともに伸びていくのに対し女性のカーブは緩やかで、ほぼフラットです。ピークを比較すると男女で15万円もの差があります。

学歴が高ければ女性も稼いでいると思われるかもしれませんが、学歴、性、年齢階級別賃金で見えます。左が女性、右が男性でそれぞれ学歴別に3本の線で示されています。女性の大学・大学院卒に注目すると、最も高くなっているのは50歳から54歳の39万9,200円です。男性の方でピークがこの金額とほぼ同じになるのは高専・短大卒です。女性が大学へ行き勉強して、働いているのにもかかわらずこのような現象が起きています。

企業規模、性、年齢階級別賃金で見ても、男性は大企業になれば賃金も高くなるのに対し、女性は企業の規模に関係なく賃金が伸びません。女性はどういう企業でも一般職に従事する人が多いということも関わっています。

ここまで見てきたように、女性は明らかに「女性ゆえ」に男性との待遇格差、特に賃金格差を経験しています。先行研究でもこれらの問題点はすでに指摘されており、「収入に一番大きな影響を持つのは性別、次いで男性では年齢、女性では学歴」(西村 2010: 174)であるとしています。「少なくとも性別や学歴による賃金格差を資格によって解消・縮小することは難しい」(阿形 2010: 115)という現実も指摘されています。

### 3. 日本の女性と貧困

女性は生涯を通じて貧困に陥りやすいという問題があります。こちらは「世代・世帯類型別相対的貧困率」のグラフです。単身勤労女性、すなわち一人暮らしで働いている女性の貧困率は40%弱です。母子家庭の貧困問題はニュースなどでもよく聞かれるように、勤労母子世帯の貧困率は高く、2世帯に1世帯は貧困状態にあるという状況です。母子世帯の子どもも貧困にあえいでいます。単身高齢女性については、日本人女性は世界的に見ても長寿で平均寿命は87歳くらいです。男性の平均寿命は81歳くらいで、女性は年上の男性と結婚する人が多いので、夫に先立たれた後一人暮らしになる期間が長くなります。就労収入もなく、年金も少なく、長生きすることによって貯蓄を減らすことになりますので、貧困に陥るケースが非常に多くなります。

ここで母子家庭を例に見ていくと、結婚による貧困の内在化、そして離死別による貧困の顕在化が考えられます。まず夫と妻と子どもがいて、妻が仕事を辞めた場合、夫は有業・有償、妻は無業・無償の状態になります。そこで離婚した場合、子どもを引き取るのは母親である場合が圧倒的に多いため母子家庭が形成され、よほどの資産がある場合でなければ貧困に陥りやすくなります。このように離婚また



は死別することによって貧困が顕在化するという問題があります。

厚生労働省による『平成28年度全国ひとり親世帯等調査結果報告』によりますと、日本の母子世帯に関して、その理由として最も多いのは離婚で、約8割に上ります。ひとり親世帯になった時の母親の平均年齢は33.8歳、末子の年齢は4.4歳であり、子どもが小さいうちに離婚している場合が多いことがわかります。預貯金は、母子世帯の46.3%とほぼ半数が100万円未満、そのうち50万円未満が39.7%を占めています。養育費の受け取りも25%程度にとどまっています。離婚する際に取り決めておけばいいという意見もあるかもしれませんが、DVを受けていて別れることが最優先という場合などもあります。

一方、女性にとって役立っている資格には作業療法士、看護師、そして理・美容師等があります。女性は生涯を通じて「女性ゆえ」に貧困に陥りやすいという面があり、母子世帯においては子どもの頃から貧困に陥りやすいため「子どものために仕事を辞める」というのは貧困化リスクを高める考え方です。また、そのような考え方を持っていると勉強、就職活動、働き方に対しても熱心でなくなるといった負の影響が懸念されます。

## 4. 家庭教育

ここまで述べてきたような現実を受け止めて家庭教育も変化しているのかということと必ずしもそうではないようです。

「人は女に生まれるのではない、女になるのだ」というフランスの作家で哲学者のボーボワールの残した有名な言葉があります。生まれたばかりの赤ちゃんは自ら「女らしくあるべき」「女らしくあろう」などとは考えていないので、周りの大人が子どもたちを社会の規範や期待に沿うようにつくっていくことです。名前や洋服、おもちゃなどについても女の子にはかわいらしい、男の子には強いイメージのものというように男女で与えられるものに違いが見られます。そこには子どもに対する期待が現れており、そのような中で育った子どもは幼少期から自らのジェンダーを意識するようになるのです。

親からの子に対する「4年制大学卒業まで」の期待にも男女間で差が見られます。このように息子の場合には高い値、娘では低い値で推移しています。親の期待にすでにギャップがあり、息子は「有名大学であればお金がかかっても首都圏の大学に」、「浪人も場合によっては仕方がない」、娘は「家から通える範囲で」、「大学はあきらめる」というような不平等が起こるのです。

なぜそのような女性に不利な状況になるのかといえば、高等教育の私的投資収益が男女で異なるからということが一因として考えられます。教育はお金をかけることであり、すなわち投資です。投資した分がどれだけ収益として戻ってくるかという点で見ると、アメリカが最も高くなっています。高等教育を受けることによって稼げるようになる、投資分が取り戻せるということです。日本でも男性はほかの先進諸国と変わらないのですが、女性は極めて低いことがわかります。つまり教育が生きていないということであり、女の子が大学へ行ってもあまり意味がないと考えられがちになります。

進学率について、高校進学率に関しては男女ともほぼ100%です。ところが大学進学率では男子56.6%、女子50.7%と5.9ポイントの差があります。これは世界的に見ると特異なケースで、ヨーロッパ諸国では女性のほうが圧倒的に大学進学率が高くなっています。学費がそれほどかからなかったり無料であったりするということがあります。なお、女性のほうが総じてまじめに勉強し、成績が良いということもわかっています。また成人学生が非常に多く、大人になって、子どもの手が離れてから進学する人も多いのですが、日本では男女ともに若年層に限られているという状況もあります。労働市場における若年層の新卒一括採用の慣習が強く影響していると考えられます。

続いて、親が子どもに将来就かせたい職業について見ていきます。女の子の場合は医療系が多く資格が必要なものが多く増えており、企業で働き続けることが困難なため女の子には資格を、と考える親が多いのだと考えられます。一方、男の子ではスポーツ選手やエンジニアなど多様性に富みます。子ども自身が将来就きたい職業はというと、女の子が将来就きたい職業を日英で比較してみると、看護師、医



師、教員、美容師、獣医師の5種が共通しており、人を相手にする、面倒を見るような職業が人気です。男の子の場合も、5職種が共通していました。こちらはスポーツ選手、医師、エンジニア、警察官、教員と実際にも男性が多い職業が目立ち、子どもの時に抱いたものがそのまま労働市場に続いているという傾向が見られます。

実際の職業で女性が占める割合を見てみます。指導的立場の職についてのグラフなのですべてが網羅されているものではありませんが、この中で女性が半数を超えるのは薬剤師のみです。医師や研究者等になると8割前後を男性が占めており、労働市場のジェンダーによる職域分離が明らかになっています。教育は、子どもの夢や労働市場で活躍する男女の割合を変えることにあまり貢献できていないといえるでしょう。

## 5. 学校教育

学校教育について詳しく見ていきます。隠れたカリキュラム(hidden curriculum)と言われるものが日本における教育の問題を大きくしています。隠れたカリキュラムとは、いろいろな文脈で使われますが、概して学校教育において国語や理科のように公的に認識されている正規のカリキュラム(教科課程)に対して、潜在的なレベルで伝えられるカリキュラムのことをいいます。

学校で用いられる教材などでも、例えば男の子には車の絵、女の子にはうさぎの絵というように男女によって異なるイメージの絵が描かれているということがあるなど、学校の習慣や規則、教職員の何気ない発言、行動、態度などには、ジェンダー・バイアス(男らしさ、女らしさの偏り)が潜んでいます。このような、気づかれにくく見過ごされがちなジェンダー・バイアスは、正規のカリキュラムとして「教えられる」ことではありませんが、知らず知らずのうちに子どもに影響を及ぼします。目には見えづらいですが毎日のようにさまざまなところに「女は女らしく」といったメッセージ性のあるものが隠れているので子どもたちは大きく影響を受けているのです。現実を紹介するために、学生の授業レポートを紹介します。学生にはあらかじめ紹介することの許可を得ているものです。

### (1) 団長・副団長編

高校生の時、団長と副団長を決める際に、女の子2人が立候補したものの男の子は誰一人として立候補しなかった。ほかのクラスも歴代も団長は男子がしていたから自分のクラスでも男子でなければいけないと思い込み、くじ引きで決めることになった。女の子2人は仲が悪くなる一方で、最終的に投票で決めることになった。そんな時担任は一切口出しをせずにただ見守るだけであった。

女の子が主体性を持ってリーダーを買って出ようとしていたにもかかわらず、これまでずっと団長は男がやっていたという雰囲気から、女の子は引きずりおろされる形になってしまった。しかし担任は口を出さなかったというケースです。学生の主体性に任せたということかもしれませんが、どうしてサポートしなかったのだらうかと思います。

上野千鶴子東京大学名誉教授がよくおっしゃることに「学校は社会の縮図である」というものがありますが、学校でリーダーが育たなければ社会で突然リーダーになるというのは難しいといえます。この表は滋賀県大津市の教育委員会が2018年度の児童会、生徒会の役員・会長で男子が占める比率を調査したものです。小学校時には男女比がほぼ半々です。ところが中学校になると、会長の88.9%が男子と圧倒的に多数になり、生徒会長といえば男子というようになっています。けれども役員では男子が少なくなります。役員は女性が圧倒的に多いのに、会長は男性というのはPTAなどにも見られ、「リーダーは男性」という雰囲気が強まるのではないかと考えられます。

## (2) 制服・タイツ編

制服がとても薄かった。指定のコートはあったが高価で皆が買えるものではなかった。中に着込むしかなかったが、着込んでいることが教員に見つかれば取り上げられたり袖から見えないようにハサミで切られたりした。タイツの厚さも80デニールと決められていた。先生たちは着込んでいるのに理不尽だと抗議したこともあったが、「風紀が乱れる」との返答であった。体調不良を訴える生徒も少なくなかった。

こういった人権侵害ともいえるような例が多く起きています。風邪をひいている場合のみタイツを履くことが許可されるという場合もあります。寒さによって体調を崩すことにもなりますが、先生たちの決まり文句は「風紀が乱れる」、「校則だから」と説明になっておらず、校則をいろいろと調べると「中学生らしい」、「高校らしい」として決められているものも多く見られます。

トランスジェンダーの生徒・学生への影響も懸念されます。以下の例は、身体は女性で、性自認が男性の学生の話です。

中学生になり、毎日のスカートに加え、体操着も男女で柄が異なっていた。男子用を借りて着た時には、先生から「何で女なのに男の体操着を着ているんだ。気持ち悪い。脱げ」と言われ、週1、2回しか登校できなくなった。気遣ってくれる大人はいなかった。むしろ、否定され続けてつらかった。自殺を考えたこともあった。（東京新聞 2020年6月13日から一部抜粋）

日本の子どもたちには自殺が多いと言われています。『子ども・若者白書』などを読むと、「家庭の事情」や「学業不振」が原因とされていることが多いのですが、本当にそうなのでしょうか。トランスジェンダーへの無理解なども関わっているのではないかと思います。

家庭や学校にはジェンダー・バイアス、アンコンシャス・バイアスにもとづいた教育、教育期待、習慣、校則などがあふれています。そしてそれらの中には、子どもたちを不登校や自殺に追い込む可能性があるものも存在します。さらにそれらはしばしば労働市場で女性が置かれている不利な状況を助長するものです。

## 6. ジェンダー平等なキャンパスにするために

最後に、大学において、どうすればジェンダー平等なキャンパスになるのかについて提案していきます。

まず、学校の管理職も国会議員や企業と同様、女性が30%を占めるように取り組んでいただきたいと思います。先に述べたように、女性が3割を占めることによって埋もれていた意見が通るようになり、環境が変わります。ジェンダー不平等な状況を早急に改善するため、また、男性中心の組織に変革をもたらすために重要であると考えます。

次に、ジェンダーや年齢に関係なく多様な人材の能力を信じ、思い切って仕事を任せてほしいということです。多様な人材の潜在能力を引き出すため、そして新しい視点、異なる価値観は、組織の変革と生き残りのためには不可欠です。女性に限らず、トランスジェンダーの人を雇用するなども含め、環境を変え、それを活かすような取り組みをしてほしいと思います。

また、女性を取り巻く労働市場、女性の貧困問題、多様な性など、現代の社会事情に即したキャリア教育やジェンダー教育を実施してほしいということもあります。同時に、当事者をケアする体制を整えることも必要です。学内でも、LGBTなどに関してさまざまな研修が行われたり、附属中高でも講演を実施したりとイベントとしては行われていますが当事者をケアする体制は足りていません。LGBTの学生たちは放っておかれる現実があり、セクシュアリティに関わる相談窓口を設けるなどケアする体制を整えることも重要です。まだまだ無理解な教職員もいますので、ジェンダーや多様な性に関する教職員への啓発を行うことも必要です。これらの取り組みが子どもたちの不登校や自殺の予防につながります。

保護者や教職員は、自らの中に「女の子はこうすべき、男の子はこうすべき」という意識がないか常に気を付け、考えるようにしてほしいです。ジェンダー・バイアス、アンコンシャス・バイアスに敏感になり、これまでそうした言動をとっていたかもしれないと気づいたら、もう言わない。私自身もジェンダーの研究をして20年になりますが、それでも反省すべき言動をしてしまったと思うことがあります。自らのジェンダー・バイアスには敏感であろうとすることが重要です。「女性は子どもを産んだら仕事を辞める」ということを前提とした言動を行わないということも大切です。そのような言動は子どもたちに影響を与え、結果としてその本人が将来生きづらくなるということがあります。貧困化リスクを軽減するためにも重要です。

そして、女子生徒・学生は、「子どもを産んだら仕事を辞める」という選択を可能な限り避けるということ。これまで見てきたように、日本において女性は貧困に陥りやすいという現状があり、そのリスクを軽減するために大切です。

## おわりに

今後、女性活躍が期待される社会で、女性の能力を活かそうという職場が増えてくると考えられます。就業意欲の高い女性にとってはチャンスです。政治・経済・ジェンダーなど幅広く学び、社会情勢の変化に対応できる人になってほしいと思います。誰もが安心できる社会のあり方について考え、つくり、生きるために、これらのことは非常に大事だと考えます。

高橋<sub>+</sub>：西尾先生ありがとうございました。私も無意識のうちに、学生に「家庭と両立できる仕事」、「女性が能力を発揮しやすい仕事」、「女性の感性が活かせる仕事」、といったようなアドバイスをしたことがあったと反省しました。今後は意識して接していきたいと思います。

それではここから、質疑応答をしていきたいと思います。西尾先生の基調講演に関してご質問があればお受けしたいと思います。Zoomでご参加の方もチャットに書き込んでください。

それでは、内田先生お願いします。

内田：統計的かつ平均的なジェンダーの状況が詳しくわかって良かったです。ありがとうございました。特に、就業意欲の高い女性ほど離職率が高いという部分が興味深かったです。平均的に見てそうだとすれば、なぜそうなるのかということと、就業意欲の高い女性に仕事を続けてもらうためにはどうしたら良いのかについて、お考えをお聞かせいただきたいです。

西尾：ご質問ありがとうございます。先ほどスライドで日本女子大学の調査結果として「卒業時に就業意欲が高かった女性ほど離職している」というものを紹介しました。これは、女性のやる気、熱意を削がれるような状態がシステムとして造られているからです。「女性だから」という理由によって職種や配置が決められたり、任期付きであったりと、いくら頑張っても報われないということがあります。それではどうすれば良いのかというと、「女性だからこのルート」とせず、能力ややる気があれば性別に関係なく配置して、責任ある仕事も任せるとすることが大事であると考えます。

高橋<sub>+</sub>：チャットでの質問もあります。「ジェンダー平等を目指して私たちにできることはありますか」、「女性の政治家、また政治に関心を持つ女性を増やすにはどうしたら良いか」というものなどが寄せられています。

西尾：ありがとうございます。ジェンダー平等を目指してできることについて、まずジェンダー、セクシュアリティに関心をもって学び、友達同士や親子で積極的に議論してほしいということを、声を大にして言いたいです。私の授業を受けた学生も家族で議論していると聞きます。父親と意見が分かれることがあっても、そこでお互いに気付くことや理解を深めることにつながっているようです。まずは知っている人から、友人や家族と情報を共有していき議論していくということを

実行していただければと思います。

政治に関心を持つには、ということですが例えば学校で女性の政治家を呼んでなぜ政治家になったのか、苦労していることや面白みはどういうことがあるかなどを聞けるような取り組みを行っていくのは一つの方法かと思います。

高橋<sub>子</sub>：チャットに、「特に高齢の教員のジェンダー意識を変えていくのが難しい」というものがあります。

西尾：本日も年齢の高い方、男性の方が参加されていますが、もしご自身で学んでいただけたこと、また問題に気付いたところがあったとしたら、それを同僚と共有するなどして意識を変えていくようにしていただくことが大事かと思います。

高橋<sub>子</sub>：「教員の再教育、免許の更新講習等に必須事項としてジェンダー問題を入れる」という意見もあります。良い提案ですね。

西尾：私もとても良いと思います。本学には教育学部がありますが、教育学部ではジェンダー関連科目を学べないため共通教育で取っているという学生が多くいます。そうすると学ぶ学生は一部に限られます。ジェンダーやセクシュアリティに関しては、先生になる人全員に知っておいてほしいと思います。不登校や、子どもの命にもかかわる非常に重要な問題だと思いますので、必修科目になれば良いと思います。

高橋<sub>子</sub>：質問は尽きませんが、ここで終わらせていただきます。西尾先生、たいへん貴重なご講演をありがとうございました。

西尾：ありがとうございました。

## <第2部>

高橋<sub>子</sub>：ここで本フォーラムの主催者でございます、女性活躍総合研究所 所長の高橋享子先生よりご挨拶をさせていただきます。

高橋所長：皆様、本日はご参加いただきありがとうございます。

昨年度、武庫川学院創立 80 周年を記念して女性活躍総合研究所が開設されました。女性の活躍がより望まれる時代を迎えた今、個性輝く女性を社会へ送り出すことが総合女子大学の果たすべき役割だと考えております。女性活躍総合研究所では一生涯を描ききる女性のキャリアデザインの探索と開発の研究を行い、社会の広い分野でジェンダーギャップを乗り越えて活躍できる女性の育成と支援を行うことを目標としています。コロナ禍の関係で開設記念のシンポジウムは開催できていませんが、教職員・学生・生徒の皆様には研究所の活動をご理解いただきご協力をお願いしたいと思っております。

1975 年に国連が国際婦人年を宣言し、3 月 8 日は国際女性デーと制定されました。研究所ではその趣旨に賛同し、附属中高、大学、大学院の生徒・学生を対象に「自分の生涯キャリアデザインを考えよう」という演題で原稿募集をいたしました。今年度はコロナ禍で応募数はあまり多くはありませんでしたが、審査を突破した中学校・高等学校部門 3 名、大学・大学院部門 3 名に本日よりスピーチをしていただきます。皆様方には是非スピーチを聞いていただき武庫川学院の教育に活かしていただきたいと思います。簡単ではありますがご挨拶に代えさせていただきます。

高橋<sub>子</sub>：それでは「自分の生涯キャリアデザインを考えよう」受賞者スピーチを始めさせていただきます。一次審査で選ばれた中学校・高等学校部門 3 名、大学・大学院部門 3 名の計 6 名よりスピーチをしていただきます。



## 審査結果

### 中学校・高等学校部門

最優秀賞 附属高校 2 年 佐藤亜衣さん  
優 秀 賞 附属高校 2 年 峰田百花さん  
優 秀 賞 附属高校 2 年 姫田美怜さん

### 大学・大学院部門

最優秀賞 建築学科 4 年 原 和奏さん  
優 秀 賞 英語文化学科 3 年 瀬田紀果さん  
優 秀 賞 食物栄養学科 1 年 本間文花さん

## 受賞者スピーチ

### 【中学校・高等学校部門】

#### 最優秀賞

### 『私が看護師を目指す理由』

武庫川女子大学附属高等学校 2 年 佐藤 亜衣

私は一生涯の仕事として、看護師という職を選択した。現在、看護学部進学を目指し、学校の授業の予習、復習及び受験勉強に奮闘中である。女性が自分らしく輝ける社会を、看護師という仕事を通して実現させたいと私は考えている。では、なぜ私が様々な職種の中から看護師という職業を選んだのか。それには主として2つの理由がある。まず、看護師という仕事は女性のライフステージに合わせた働き方が可能なことである。次に、精神面での成長が可能な仕事であるということである。以下、順に説明していく。

まず、看護師は、個々のライフステージに合わせた働き方が可能な仕事であるということについて述べていく。看護師は国家試験に合格し免許を取得しているため復職がしやすいそうだ。女性なら出産育児を経験する事もあると思う。また産休に加えて育休を必要とする方も多くいる為、一度仕事を辞めてしまう人も少なくはない。また良い条件で復職がしにくい中、看護師は大学病院だけでなくクリニックや診療所など働ける所が沢山ある。そして長く働けるという点もあり、実際に各施設では70歳を超えても働いている方もいる。高齢社会が進んでいる中、看護師は女性が生涯を通じて活躍出来る職業ではないだろうか。

次に、看護師は精神面での成長が可能な仕事であるということについて述べていく。高校1年生の時に看護師の傍で一日職業体験をさせて頂いた。その時一人一人に寄り添い患者さんの性格や特徴などを把握し、人に興味を持ち適応すること、そして患者さんの些細な変化に気付くために周りをよく見ることの大切さを看護師の方々から学んだ。私は人に頼りにされたり信頼される事に幸せを感じる事が多くある。例えば小さな事であっても、「ありがとう。助かったよ。」と言われる、人の役に立ちたいという気持ちが強くなる。したがって看護師とは私にとってやりがいを感じる事ができる職業のため、自分らしく長く働いていける事に繋がるであろう。

看護師とは、命に関わる仕事なのでなによりも責任感を持つことが大切だと実際に医療現場を見て感じた。責任感を持つことは勿論、それだけでなく患者さんを世話する立場として自己の健康管理を徹底することも欠かせないと思う。将来患者さんの事を一人一人理解して心から寄り添い、どんな時も冷静な判断が出来るような看護師になりたい。これらの理由から一生涯の仕事として、私は看護師という職業を選択した。

優秀賞

『病院薬剤師になる』

武庫川女子大学附属高等学校2年 峰田 百花

私の将来の夢は薬剤師になることです。

私は生まれた時から食物アレルギーを持っています。中学2年生の秋頃、お祭りの屋台で買ったアメリカンドッグにごく微量の乳成分が含まれていたことからアナフィラキシーショックを引き起こし、入院しました。入院中にアレルギー症状から喘息を発症し、今まで病気知らずだった私の生活が突然崩れました。当たり前のようにしていたことができなくなり、健康の大切さをしみじみと感じました。

長い入院生活の中で、私は緊急病棟から小児科へ移動することになりました。小児科の病棟ではまだ1才になっていないような子もたくさん入院しているのを見て、とても驚きました。そして自分より遥かに小さな体で病気と戦っている姿を見て、私は将来、医療関係の仕事について、小さいうちから病気と戦う子たちを助けたい、自分と同じ境遇にいる人たちを助けたいと思いました。

医療関係といってもたくさんの職業がありますが、その中でも薬剤師になることが私の目標となりました。なぜ薬剤師なのかというと、私は幼い頃からアレルギー関係で薬に何度も助けられてきました。薬がなければ私は安心して今のような生活を送ることはできません。どんなに喉が腫れて息苦しくても症状を抑えて自分を楽にして、助けてくれる薬に対して憧れに似た気持ちを抱いています。人を助ける薬を取り扱い処方する、薬剤師という職業にも憧れており、私は薬剤師になって自分の処方した薬で病気で苦しむ子たちの症状を少しでも和らげてあげたいと思っています。

私は薬剤師の中でも病院薬剤師になりたいです。入院中に病院の先生や看護師、病院薬剤師の方々の献身的にサポートしてくださる姿を見て、私と同じように薬を必要としてる人たちの力になりたいと思いました。

自分自身が食物アレルギーと喘息持ちだからこそ、自分と同じように入院している子たちの気持ちがよく分かり、また実際に私自身が入院している中で感じたことや入院している子とコミュニケーションを取る中で感じることもたくさんありました。自分自身が入院を経験したからこそ患者さんの気持ちの分かる部分があるので、それを活かして自分なりに患者さんに寄り添っていきたいです。病院の方々が入院中の私にしてくれたように入院中の患者さんがすこしでも早く普通の生活に戻れるように手助けをしたいです。

私は病院薬剤師になるという目標を叶えるためにまずは武庫川女子大学の薬学部に入学できるよう、あと1年間頑張ります。

優秀賞

『英語が話せる薬剤師に』

武庫川女子大学附属高等学校2年 姫田 美怜

私の将来の夢は、薬剤師になることです。

私には3歳年下の弟がいます。弟は幼い頃、よく熱を出したりアトピー性皮膚炎で肌が痒くなったりしていたので近所の薬局に薬をもらいに行っていました。幼い頃の私は薬剤師の方が処方した薬を服用すると、それまで辛そうにしていたのが嘘のように症状が軽くなっていたのを見て、薬局はすごいところだというイメージと当時まだ薬剤師という職業について詳しく知らなかったので薬剤師は魔法のようなものを使って病気を治すことができると思っていました。そして、薬剤師という職業を知ったのが小

学校5年生のときです。学校の図書室で何気なく手に取った『薬剤師のひみつ』という薬剤師の仕事についてまとめられている漫画を読んだのが、薬剤師について知ったきっかけでした。漫画を読み終えた私は、薬剤師に強い憧れを抱き、みんなが健康に生活を送ることができる手助けをしたいと思うようになりました。薬剤師になるには薬学部で6年間勉強や実習をし、国家試験を受けて薬剤師の国家資格を取るが必要なので、薬学部がある武庫川女子大学附属の中学校に入学しました。

高校生になって私のなりたい薬剤師に変化がありました。それは、薬局で薬を調剤するだけの薬剤師ではなく英語を話することができる薬剤師になることです。高校1年生の夏にオーストラリアに海外研修に行きました。薬局で目薬を買うときに含まれている成分が英語で書かれているため、コンタクトを装着していても使うことのできる目薬かどうか分からず困りました。その時に近年、海外から日本に旅行に来る人が増えてきているので、その人たちが薬を買うときに英語が話せる薬剤師の人がいて、薬について英語でやりとりすることができれば安心できると考えました。英語を使って薬の説明をするには、英語でコミュニケーションが取れないといけません。今の私の英語力では十分に英語で薬の説明をすることができません。大学に入ると専門的な勉強が増えて今のように自由な時間が減ると思うので、高校を卒業するまでの残り約1年間は英語の勉強を頑張り、少しでも自分の目指す薬剤師に近づけるようにします。

英語が話することができる薬剤師になり、1人でも多くの人の手助けをしたいです。

## 【大学・大学院部門】

### 最優秀賞

## 『女性建築家になること』

武庫川女子大学 建築学部建築学科4年 原 和奏

私の将来の夢は、建築家になることです。皆さんは、建築家の仕事というどんなイメージを持ちますか。建築分野の中にも様々な職業がありますが、建物を建てる大工ではありません。私は、建物の設計図を描く、設計者になりたいと思っています。

私が建築家を志したきっかけは、小学生の頃、「大改造劇的ビフォーアフター」という番組を見て、建築の面白さに興味を持ったことです。建築家は、自らが手掛けた設計によって、人々に喜びと感動を与えることができる職業だと思いました。幼い頃から私は、手を動かす作業が好きで、小学校の夏休みの工作課題では、「私のおうち」や「私のまち」といった建築に関わる作品を制作し、賞をいただきました。建築は、デザイン性だけでなく、居住者、利用者の安全のためにも正確性が求められる職業であるため、細かい作業を好み、かつ誤差でも気にしてしまう、こだわりの強い私にとっては、うってつけの職業だと幼いながらに感じました。

高校では、理系に進み、建築学科がある大学に絞って受験をしました。武庫川女子大学の建築学科は、建築を学ぶ上で充実したカリキュラムや設備が整っているだけでなく、少人数制で先生方に手厚くご指導いただける恵まれた環境であることが入学の決め手でした。入学後からは、座学に加え、実践的な授業を通して、包括的に建築を学ぶことができました。特に毎月こなしてきた設計課題では、専門的な知識をアウトプットとして身に付けるとともに、発表の機会を経て、自らの考えを相手に伝える、「プレゼンテーション力」も磨かれました。

さらに、私は、高校まで一番足かせとなっていた英語の克服のため、大学2年次から英語チャレンジコースに挑戦しました。英語はこれからグローバルな社会にシフトしていく中で必要不可欠な言語であるため、自らの英語能力の低さから、将来の可能性を狭めたくないという思いがありました。このコースもまた、充実したカリキュラムと素晴らしい教員陣、意欲的な学生が集まる恵まれた学習環境でした。3年間の授業や課題を通して、「英語力」の向上だけでなく、人前で話す機会を経て、「プレゼンテーショ

ン力」や英語で話すことに対する自信が身に付きました。

また、私は、学内だけでなく、学外活動にも積極的に取り組んできました。特に、大学3年次には、「建築新人戦」という全国の建築学生による設計課題作品が対象のコンテストで、関西圏の学生運営スタッフ154名を統括する代表を務めました。スタッフ全員が同じ目標に向かって企画や運営を進めることは、容易ではありませんでしたが、多様な考え方の中で、代表としてお互いの意見を尊重、反映しながら、まとめていくことで、「リーダーシップ力」が磨かれました。

こうした経験を通して身に付けてきた「プレゼンテーション力」「英語力」「リーダーシップ力」といったスキルを今後のキャリアに活かしていきたいと考えています。

私は現在、大学4年に所属していますが、来年度から2年間、本校の大学院に進み、発展的な知識を身に付け、より実務に近い経験を積んでいきます。そして、大学院修了後は、大規模建築の設計に携わり、チームで設計を進める経験を積みたいと思っているので、建築設計職として大手の企業に就職することを考えています。

私が目指す建築設計者は、設備や構造設計者の方々と連携を取りながら、プロジェクトを進めていく、チームの中心的ポジションです。チームでは、多様な分野、価値観の方々の意見を柔軟に取り入れながら、一つの共同体を担うポジションとして、「リーダーシップ力」を発揮したいと思います。さらに、磨いてきた「プレゼンテーション力」を活かして、積極的に新たな提案を行い、建築の実現に繋げていきたいです。また、チャンスがあれば、「英語力」を武器に、海外プロジェクトにも携わりたいと考えています。国外の建築設計を手掛けることで、日本のグローバル化に貢献していきたいです。

建築は、人々の生活上、必要不可欠なものです。建築家として、顧客のニーズに合わせるだけでなく、他分野の方々と共同で地球環境に配慮した設計を行うことで、人々のよりよい生活に寄与したいと考えています。しかし、建築業界は未だに男性が主というイメージがあります。「女子大の建築学科に通っている」と言うと、「女子大に建築学科があるんだ、珍しいね」とよく言われます。女性建築家として、自ら積極的に男性と同じ立場で意見を発していくことで、平等に働ける社会に貢献したいです。

そして、キャリアの集大成には、自らの設計事務所を立ち上げることが目標です。何年後になるかはわかりませんが、育ててくれた両親をはじめ、お世話になった方々に設計者として恩返しをしたいと思っています。

## 優秀賞

### 『私を変えたヒーローたち』

武庫川女子大学 文学部英語文化学科3年 瀬田 紀果

私は、将来挑戦し続けたいと考えます。その原点は、幼少期、父の会社の代表者の集まりに何度か足を運んだ経験にあります。この会議では、各支店の代表者が50名程集まり、一年間の決算報告や今後の会社の方向性を話し合います。私の他にも、各店舗の代表者の子供が来ており、会議室の隣で遊んでいました。その会議の様子をのぞいてみると、50人中、1名だけが女性でした。この女性は、男性に負けない強さで発言をしていて、かっこいい！私もなりたい！と目を輝かせたのを今でも覚えています。私は、その頃、学校でいじめを受けており、男の子達が私をからかっていたり、いつも仲の良い女の子の友達に誰一人助けてくれませんでした。見て見ぬふりでした。男尊女卑が根付いている私の地元では、男性を立てるのが当たり前なので、女の子はいつも男の子に気を使って過ごしていました。私は、この生まれた性別で言動が制限され、悪いことが悪いと認められない世界がとても嫌いでした。その為、会議で男性を圧倒させる発言をする女の社長は、私にとってヒーローのようでした。そこから、私の将来の夢はひっそり女社長！でした。それを具現化する為に、その会議後は、学校で悪いことは悪いと、周りを気にせず発言をするようにしました。時には、みんなのように3歩下がる方が楽だし、諦めたくな



るときもありました。しかし、その会議は毎年開かれており、そのヒーローに会えていたので、いつも勇気をもらい、悪いことは悪いと貫きました。結果として、年齢が上がるにつれて、男の子も悪いことは悪いと考えるようになり、友達が間違っていることをしていたらお互いに注意しあえる良い関係を築き上げることが出来ました。

そこから、中学生になり、より一層女性として強くなりたいと誓った出来事がありました。それは、両親の離婚です。会社を経営する父との結婚により、銀行員だった母は、父の会社のトップに「奥さんになったのなら、会社に入りなさい。そして、事務として支え、夫婦で頑張りなさい」と言われ、銀行を辞めました。しかし、離婚をしたために職を失いました。この時、「大学まで通わせたいけど、どうなるか分からない。けど、頑張るから。」と言われ、改めて、女性の無力さを痛感しました。しかし、幸いな事に私と兄は、その後母からお金の話を聞くことなく、進学でき、兄は昨年私立大学を卒業しました。このように、私達を大学まで通わせてくれて、現在会社の総務課長となっている母も私のヒーローです。

私は、このように、母や親せき、社会の制度(奨学金や武庫川学院奨学金)によって、今があります。その為、将来は社会に貢献をしたいと考えています。しかし、社会貢献をするためには、そもそもの自身のスキルをアップさせる必要があると考えます。そのため、常に挑戦をし続けることによって、自分をスキルアップさせ、社会に貢献をしたいと思います。

私には、ヒーローとする人が他にも沢山おり、大学生になってからも沢山出会いました。それは、共通教育科目「卒業生が語る仕事と人生」で出会った、活躍する本学の卒業生。また、その後、キャリアセンター長の内田先生に勧められ「国際女性ビジネス会議」に参加をし、世界で活躍する女性の方に出会いました。この会議では、世界から各国 1000 人以上の人が集まり、グローバル社会での今後の日本の在り方について意見交換を行いました。私は、この会議を通して、「どのような状況でも、自分を鼓舞して前に進む大切さ」を学びました。それまで、世界で活躍する人は、幼少期からいい教育を受け、華々しく生きてきたのだらうと思っていました。しかし、話を聞くと全くそうではなく、とても泥臭い人生を歩まれてきていることが分かりました。また、その頃は現在程女性の社会進出はなかった為、とても苦しい状況だったのだらうと思います。そのような困難を乗り越えて今があるという女性の方達には、とても刺激を受けました。

この話を聞いて、私は、この女性の方達のようにどんな困難も鼓舞して、乗り越えていこうと思いました。現在、私には夢があります。それは、働く事を通してあらゆる人の生活に豊かさ、楽しさをもたらすことです。教育格差を研究して、親が子に与える影響を目の当たりにしました。このことで、教育格差をなくすより、親が精神的にゆとりをもたらし、その方が大切であることが分かりました。当時、大手電機メーカーのショールームでアルバイトをしており、家電で癒されるお客さんを見て、家電には人の心を癒す力があることが分かりました。その為、私は、家電を通して人々の心に豊かさをもたらしたいと考えます。昨今のコロナにより、人々の家時間の継続は今後も予測されます。その為、人の暮らしを家電の面から支えたいと考えます。そして、これを私たちにとっての当たり前の生活が無い、発展途上国のようなところにも届けることが出来たらと考えます。そして、世界中の人が温かく思いあえる世界にしたいです。ここまで支えてくれた、母や親せき、学校、社会の為に恩返しができるように挑戦し続けます。

## 優秀賞

### 『私のキャリアデザイン』

武庫川女子大学 食物栄養科学部食物栄養学科 1 年 本間 文花

私は、現在食物栄養学科で管理栄養士を目指して学んでいます。食べることが大好きなため、食にか



かわる仕事に就きたいという思いから管理栄養士を職業にしたいと考えました。そして、武庫川女子大学の食物栄養科学部、食物栄養学科を受験しました。

私は、大学入学前は管理栄養士に対して、学校の献立を考えている人という曖昧なイメージしかありませんでした。しかし大学で学び始め、1年生の前期に「管理栄養士論」という授業により、管理栄養士という仕事について学び、さらに先生方からお話を伺う中で、管理栄養士という仕事が高校生の時に思い描いていた以上に幅広く、活躍の場が多くあることを知りました。また、その仕事の責任の重さや管理栄養士の必要性に対して強く実感しました。

私は、管理栄養士という資格を生かした職業の中で、アレルギーの子どもたちにかかわれるような管理栄養士になりたいと考えています。私自身、小さい頃からアトピーや花粉症などアレルギーがあり、特に保育園の時には症状がひどく、卵や牛乳の食事制限がありました。母の話では、最初は魚卵を含めて卵全部を食べることができず、クッキーやアイスクリーム、プリンなどのおやつを食べることを制限されていたため、アレルギーのない兄にも買ってあげなかったそうです。保育園の乳児組から幼児組になる頃には、生卵はまだ食べることができませんでしたが、加熱してある卵なら食べてもいいとお医者さんから許可が出たため、保育園で食べる給食やおやつはみんなと同じものが食べられるようになりました。私の記憶に残っていることとしては、みんなは牛乳を飲んでいるときに、私だけりんごジュースを飲んでたという記憶しかありませんが、保育園の管理栄養士さんが気にかけてくれていたことを覚えています。私は、食事制限で不自由な思いをした記憶がなく、これはアレルギーの症状が軽かったのもありますが、管理栄養士さんがアレルギーを持つ子供のために工夫をしてくださったからだと思います。同級生には、小学生の時も食事内容が違う人がいましたが、給食の時間には、食事内容や味についての声掛けをしに教室に来てくださるなどとても素晴らしい職業だなと思いました。このような経験から、アレルギーを持っていたとしても食事に対して不自由な思いをすることがないようなサポートができる管理栄養士になりたいと思いました。

また、アレルギーについてはいろいろと研究が進んでいるようですが、食物アレルギーは小さい頃に医師の指導に従ってきちんと制限すれば治ることが多いようです。最近では、さらにいろいろな食物アレルギーや環境アレルギーの子供が増え、その症状も多様化していると授業で習いました。私は自分の経験を生かして将来、アレルギー食の献立を立てたり、他の子と見た目は変わらないメニューを作ったりしたいと考えていましたが、武庫川女子大学では、実際に病院と連携し、経口免疫療法という研究を行っていることを知り、管理栄養士としてのアレルギー児とのかかわり方の視野が広がりました。

私は、管理栄養士になりたいという気持ちはありましたが、まだその先の具体的にしたい職業は決まっていませんでしたが、武庫川女子大学で生活していく中で管理栄養士は献立を考えるという狭い視野から、どんどん新しい視野が広がりました。そして、改めて管理栄養士になりたいという気持ちを強く認識することができました。そのためこれから大学では、管理栄養士の資格を取るための勉強の中でも特にアレルギーなど病気に関することに興味を持ち、学びたいと思います。また、保護者とのかかわりも考え、大人を相手に伝えるための表現力も学びたいと思います。

そして大学卒業後は、結婚、妊娠、出産をしても続けられる職場に就職したいと思います。結婚、出産をするかどうかは今のところ未定ですが、もし結婚しても、私になりたい職業を簡単には辞めず、人に頼るだけでなく一人前の大人として自立し、社会に必要とされて社会参加していきたいです。専業主婦が社会参加していないという意味ではありませんが、大学で学び努力して取得した資格を生かして生きていきたいです。

医学が日進月歩で進化しているのと同様に、栄養学の考え方も進化しています。資格を取り満足するのではなく、就職してから、社会、時代に合った知識や感覚が必要とされると思います。そのため将来は、常に現状に満足することなく、勉強や努力は続けていくようにしたいです。

もし、結婚して、出産をしたとしたら、ある一定期間は仕事を休むかもしれません。でも、仕事に復帰した時には、その経験が生かせる仕事ではないかと思います。自分が仕事をしながら家族のために食事を作る、自分の子供のために献立を考える、そういう生活が、保護者の立場になって一緒に考えられ

る、話を聞けることにつながるのではないかと思います。

このようにすべての経験が、実践値となり、話の内容として活かせる仕事が管理栄養士だと思うため、今思い描いているキャリアデザイン通りの人生を歩むことは難しいですが、諦めることなく、1人でも多くの人にとって役に立てるようなキャリアを積み重ねたいです。

## 表彰式

高橋所長：女性活躍総合研究所では引き続きこの活動を行っていきたいと思っています。来年度も学生・生徒からご応募いただきますようよろしくお願いいたします。ありがとうございました。

## 講評

高橋<sub>千</sub>：受賞者の皆さん、おめでとうございます。それでは審査員の先生から講評をいただきたいと思っています。審査員を代表して附属中高校長藤森先生にお願いいたします。

藤森：皆さんこんにちは。ただ今紹介いただきました附属中学校・高等学校 校長の藤森陽子です。閉会にあたりまして一言ご挨拶申し上げます。

今、第4次産業革命の時代に入っていると言われています。それは必要なモノ・サービスが、必要な時、必要な人に届けられるということです。そしてそこでは年齢・性別・地域・言語等、さまざまな違いを乗り越えて快適に生き生きと生活ができるということを目指しています。

本日のフォーラムは、とりわけ性別を超えて快適に生き生きと生活できる社会を目指すことにつながるものだと思います。本日は基調講演に続き6名の方のスピーチを聞かせていただきました。私事ではありますが、約半世紀前の高校生の時を振り返れば、女性の生き方について考えたこともありませんでした。しかし今このように生きてきています。この一番の大本にはやはり母親の教育があったと思います。大正生まれの母親でしたが「男の子に負けるな」と常に私に言っていました。そのことが次第に自分自身の意識の中に芽生えていったと思っています。

本日6名の皆さんのスピーチを聞いて、皆さんの意志、夢をもってしっかりと社会の中で生きていこうという気持ちが伝わってきました。ぜひ今回のフォーラムをきっかけに、皆様方の生き方が実現できますことを祈り、簡単ではありますが挨拶いたします。本日はありがとうございました。

高橋<sub>千</sub>：藤森先生、ありがとうございました。

受賞者の皆さん、本日はおめでとうございます。スピーチされたキャリアデザインが実現することを祈っております。また、教職員一同、サポートしていきたいと思っています。

それではこれで、第1回 国際女性デー MUKOJO フォーラムを終了させていただきます。今後も女性活躍総合研究所ではジェンダーギャップ解消、女性活躍に向けた調査研究活動を継続・強化していきたいと思いますので、ご協力いただければと思います。本日はご参加ありがとうございました。

## 2. 第2回 国際女性デー MUKOJO フォーラム

1. 日 時：2022年3月5日(土) 13:30～16:30
2. 開催方法：公江記念館大講義室にて対面開催とZoomによるライブ配信
3. 内 容：
  - 司 会：高橋千枝子 教授
  - 開会挨拶：河合優年 副学長
  - 第1部 基調講演：「私たち女性の未来」
    - 講 師：生駒京子氏(株式会社プロアシスト代表取締役社長)
  - 第2部 パネルディスカッション「私たちの女性の未来」
    - パネラー：生駒京子氏、山本晶子 教授、吉川紀子 准教授
    - ファシリテーター：高橋千枝子 教授
  - 第3部 エッセイ「生涯キャリアデザインを考える」最終選考者スピーチ  
表彰式  
講 評：小林勝美 附属中高校長

高橋<sub>千</sub>：本日はお忙しいところ、武庫川女子大学女性活躍総合研究所 第2回国際女性デー MUKOJO フォーラムにご参加いただき誠にありがとうございます。

司会を務めさせていただく、女性活躍総合研究所 女性生涯キャリア支援部門リーダー、経営学部教員の高橋です。よろしくお願いいたします。

みなさんご存知だと思いますが、3月8日は「国際女性デー」として世界各地で女性活躍を応援するイベントが開催されています。女性活躍総合研究所は、女性が自分らしく生きられる社会の実現を目指す国際女性デーの趣旨に賛同し、昨年度より MUKOJO フォーラムを開催しています。本日のフォーラムは会場でのご参加のほか Zoom ウェビナーでも多数ご参加いただいております。本日のプログラムは3部構成となっております。第1部は基調講演、第2部はパネルディスカッション、第3部は学生を対象に原稿募集した「自分の生涯キャリアデザインを考える」の最終選考スピーチと表彰式となります。

なおこのイベントは、文部科学省科学技術人材育成費補助事業ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)事業の一環で実施しております。本事業は奈良女子大学、奈良工業高等専門学校、本学の3機関に加え株式会社プロアシスト、帝人フロンティア株式会社、佐藤薬品工業株式会社の3つの企業が参加しております。イベント開催後、報告書作成やホームページなどでの広報活動を行うために撮影いたしますのであらかじめご了承ください。

それでは、フォーラム開催に先立ちまして、副学長 河合優年先生より開会のご挨拶をさせていただきます。よろしくお願いいたします。

河合：主催校からのご挨拶をさせていただきます。私は本学のダイバーシティ担当副学長を拝命いたしております河合でございます。

現在多くの方が亡くなる紛争が起きております。一刻も早く終結し平和が回復することを祈っております。

さて、本日は第2回国際女性デー MUKOJO フォーラムに多くの方にご参集いただきまして心より感謝いたしております。基調講演をいただきます生駒様、本日はありがとうございます。生駒様の「私たち女性の未来」という講演の説明に「今、私たちは何のために生きどこに向かうのかを考えてみたいと思います」という一文がございます。とても深い意味を持った言葉であると受け取っております。本日のフォーラムは私どもにとっても大きな意味を持つものではないかと思

ます。ご参集いただきました皆様とともに考えてまいりたいと思います。よろしくお願いいたします。

高橋<sub>+</sub>：河合先生ありがとうございました。

それではこれより第1部の基調講演を始めさせていただきます。ご講演いただくのは、株式会社プロアシスト代表取締役社長 生駒京子様でございます。生駒様はソフトウェア株式会社の創業社長であるとともに関西経済同友会代表幹事でいらっしゃいます。関西経済界の発展とともに女性活躍をはじめとしたダイバーシティの推進、デジタル人材の育成に取り組まれています。本日は、「私たち女性の未来」と題してご講演いただきます。

なお、ご講演終了後には質疑応答を行います。遠隔でご参加の方はチャットでご質問をお寄せください。それでは生駒様よろしくお願いいたします。

生駒：ほとんどの方が「はじめまして」なのですが、今日はこのような貴重な機会をいただき本当にありがとうございます。質疑応答を含めて60分のお時間をいただきました。この講演のために用意したコンテンツが111枚、盛りだくさんで突っ走ると思いますが、先ほど副学長から言っていたように私たち女性がどこへ向かっていくのだろうというのをテーマとしながら、生駒京子の自己紹介を含めて未来に向けてのお話ができたらと思っています。よろしくお願いいたします。

## <第1部>

基調講演：「私たち女性の未来」生駒京子

### 1. はじめに

私の年齢は“28歳”です。これは経営者としての年齢です。創業が1994年なのですが、私はここを「女性元年」と呼んでおります。この年には向井千秋さんが初の女性宇宙飛行士として宇宙へ飛び立たれました。また、それまで「お天気お姉さん」と呼ばれていた女性たちが「気象予報士」として多く社会に進出しました。そして山東昭子さんが「必ずや関西のハブになる、3路線の予算を確保しなければならない」と言われ、関西国際空港が誕生することになりました。そのような年、4月25日に生駒京子が会社を設立しました。

まず私の紹介です。もともとは情報処理に携わっており、アカデミアとも関わらせていただいております。また最近よく新聞等で取り上げていただくのは関西経済同友会の代表幹事に就任したことです。女性の代表幹事は、20年前に就任されたアート引越センターの寺田千代乃さんに続き私で2人目です。なかなかだろうと思ってもなれないポジションということで、うまく生駒京子を活用していただければと思います。

1992年から1993年は専業主婦をしていました。それまでずっとサラリーマンとして働いていましたが、この時に主婦の目から見た経済の崩壊というのを感じました。お弁当を作って主人を送り出した後、新聞やテレビを見る時間ができ、すごいことが起こっていると感じました。その時に私が考えた創業の企画は次の通りです。

1. 一人でも、お客様のために何かできる
2. 自分の得意な分野を専門にお客様のお役に立つことができる
3. 起業におけるR&D部門の業務はより細分化され必ずアウトソーシングされる
4. 小さな企業でも専門性を持つことで必ずお客様のために役立つことができる
5. 働くことは生きることであるという考えを基に、共に働く仲間を幸せにしたい

阿倍野の金融公庫へ企画書を持って行った際、この中にたった一つ「コロンブスの卵」があると言われ、無担保で300万円融資していただきました。みなさんにいつか当てていただきたいので、この中のどれがその一つかは答えを言わないでおきます。



1994年、大阪府八尾市に一人で有限会社プロアシストを創業しました。専業主婦になる前はセコム情報に勤めており、その時の上司がセコムインターネットという会社を立ち上げました。私の起業祝いにと契約書を持ってこられ、クラスC、IPアドレス256で会社を立ち上げました。30戸のマンションをインターネットマンションにして、無料で使用してもらいました。

8年目に大阪市に出てきて、現在は30階建てのビルに本社があります。7月25日の天神祭りの際にはわが社の入っている28階を開放し花火を見る会をしますので、夕方お訪ねいただければ飲み物と食べ物を用意してお待ちしております。

現在従業員数は217名で、9割以上がエンジニアです。私が柱として大切にしているのは素直な心、感謝の精神ということです。人心掌握、素直な心で、顧客視点で考える、感謝の心、成功するまで諦めず、という5点を大事にしています。

## 2. プロアシストとは

プロアシストの紹介をいたします。会社というのはその大小ではなくどういう理念があるか、どこに向かっていくのか、何を考えているのかということが重要だと思っております。これから産業界に出ていく学生さんにもそのようなところを調べてほしいと思います。わが社が大事にしているのは、最先端技術への挑戦、品質マネジメントシステム、ダイバーシティ経営の実践です。

わが社は組込み産業です。こちらはその輸出量を示したグラフです。2009年に組込み製品の割合は最低になっています。1994年に起業した際には同業他社は200社ありました。それが、今では5社あるかないかです。なぜわが社は生き残ってきたのかということを感じ取っていただければと思います。

様々な賞も受賞しました。2008年大阪府「大阪ものづくり優良企業賞2008」、2012年大阪市「大阪市きらめき企業賞」、2013年内閣府「女性のチャレンジ賞特別部門賞」、2014年経産省「がんばる中小企業・小規模事業者300社」、2015年経産省「ダイバーシティ経営企業100選」、2016年大阪商工会議所「第1回大阪サクヤヒメ表彰」、2017年経産省「健康経営優良法人2017」と、多数受賞してきました。とてもありがたいことだと感じています。

企業はいかに産官学で連携して日本の課題解決に取り組むかが重要です。わが社の女性エンジニアは研究開発に多く携わっています。例えば、1998年には関西医科大学からのご相談でWebMAPSというシステムを開発しました。心臓の手術をしてペースメーカーを入れると、運動することが怖くなり肥満につながるということがあるそうです。そこで肥満外来の患者向けに、医師・栄養士による遠隔保健指導をインターネット経由で実施できるよう開発しました。これは現在の特定保健指導支援システムの基盤ともいえるもので、現在もサービスを実施しています。

2007年に奈良県で妊婦のたらい回し事件がありました。こういったことを防がなくてはなりません。奈良県は南北に広く、南のほうに産婦人科がないためどうしても受診までに時間がかかってしまいます。そこで、在宅・遠隔で赤ちゃんの状態を診られるようなシステムを開発してほしいという依頼を受け、2009年に「妊婦見守りヘルスケアシステム」を開発しました。

2005年には3次元超音波センサーを開発しました。カメラはついていませんが、障害物を感知して避けて進みます。現在ロボットの自動運転システムが盛んになっていますが、その先駆けとなるものでした。

ローテクな技術としては、駐車場向けゲート制御用超音波センサースイッチというものがあります。後付けできる、埋め込み型のゲートセンサーで、2013年から2022年2月までの累計出荷台数は約2万台を超えました。

2014年にはチアリーディングロボットというものを開発しました。30センチほどの大きさのロボットで、頭にアナログ基盤、おなかにはデジタル基盤を入れています。ロボット同士が位置情報をやりとりして動くものです。

2009年には簡易型の脳波計を開発しました。脳波センサーといえどこれまでは大掛かりな装置でし



たが、この脳波計によって人の睡眠の質を簡単に知ることができるようになりました。「睡眠コンサート」として、観客に音楽を聴いてリラックスして寝てもらい、睡眠時の脳波を測定、収集するというクラシックコンサートも開催しました。脳波計から得られたデータは居眠り運転の防止などにも活用されます。

また、15年前から運用している薬剤師のe-ラーニングシステムがあります。薬剤師は、2018年の法改正により3年に一度試験を受けて更新することが必要になりました。このラーニングシステムの利用者は運用当初5000人くらいでしたが、今では約4万人が利用してくださっています。これもわが社の女性エンジニアが企画、開発したもので、同様に理学療法士向けのラーニングもあります。

2015年には初めて海外の会社と連携してリラクステアを開発し、ヨーロッパ展開を図っています。このチェアはスウェーデンにある「やすらぎ」というホテルに設置されています。皆さんにもいつか行っていただきたいと思うのですが、このホテルではまず浴衣と風呂桶を渡されて、高級フレンチレストランにも浴衣で入ります。日本ではホテル内のレストランへは浴衣ではなく着替えて行かなくてはならず残念に思っています。こういうところも女性の力で変えていきたいと思っています。

### 3. 私達の取組

人材の多様性、ダイバーシティがなぜ必要なのかについて述べたいと思います。私が社会人になって松下電工に入社した当時、始業は8時でしたが女性は7時半に出勤するように言われました。技術職で入社したのですが、まず机にたくさん出たままになっているお茶のカップを集めてきて洗い、出勤してきた社員一人一人にお茶を出します。普段話すことのできない部長、課長と会話をする機会になるので私はそれも嫌いではありませんでした。ただ、女性の中に「私たちはお茶を入れるために入社したのではない」という人たちが増えてきました。そのあたりから少しずつうまくいかない時代になってきました。何が正しく、何が悪いということではないのですが、今ある目の前の環境を素直に受け入れて、そこをどう改善していくかということが私たち女性には必要なのだと思います。反発して戦うとなかなか受け入れられません。

大昔の話になりますが、「夫が外で働き、妻は家庭を守る」というのが日本の当たり前の文化として、正とされてきました。こういった時代背景を理解する必要があります。そのうえで「女性にしかできないこと」だけではなく「女性がしてあげた方が良いこと」をしていく。これは男性にも置き換えられます。働くことで最も大切なことはひたむきさ、前向きさ、努力、そして自分が働くことができるということの家族や社会への感謝です。「ありがとうございます」、「働かせていただいております」という感謝の気持ちを持って私たちは働かなければならないと考えています。

また女性も男性も、仕事と育児・家事を両立する道を探らなくてはなりません。それには働きやすい職場、環境、仲間の理解が必要であり、妻や母等の役割を持つ女性が自然に成長できる環境が重要となります。そこには社会の支援が必要です。働きすぎ、うつ病や夫婦の不和、離婚等が30代半ばから増加します。女性がいくら頑張っても、周りの環境が変わらなければ限界があります。働く人の自助努力だけではなく周りの理解を得て共に成長できることが必要であると考えます。

女性には、性別による役割は押し付けではないということを理解してもらい、過去の時代を推進してきた男性およびその時代の社会への感謝の気持ちも持ってほしいと思います。私たちが外で働けるようになったのは電化製品の発達によって家事の負担が軽減されたことも大きく、それらは過去の男性陣が作ってくださっているからで、そこに感謝することは必要であると思います。男性には、過去の女性は好きで家庭に入っていたわけではなくそういう役割として置かれていた時代背景があることを理解していただきたいと思います。女性の社会進出に対して、共に生きるという考えを家庭の中だけでなく社会全体で考え推進していただきたいと思っています。

そして、なぜダイバーシティが必要なのかということについてです。わが社では1996年にニュージーランド大学のスティーブンという学生が入社し、その後もモンゴル、中国、マレーシア、韓国、インド、アメリカ、イギリス、パキスタンといろいろな国の方が活躍してくれています。世界と簡単につながれ

るインターネットもうまく活用していかななくてはなりません。1994年5月に私はインターネットと出会いました。1996年に採用したスティーブンに、朝から晩までネットサーフィンをしてもらいました。彼はニュージーランド大学の工学部の学生で、英語はオーストラリアなまりで通じず、日本語も話せず、プログラミングもできませんでしたが、わが社で働きたいというので採用しました。「超音波」,「半導体」などいろいろなキーワードを与えて、7時間調べてレポートにまとめ、30分私にレクチャーするということを毎日、1年間続けました。この1年間でわが社がいかにダイバーシティアンドインクルージョンの世界的な会社に変革を遂げたか。英語が話せないからだめだなどの既成概念ではなくそのように活用できるかということを女性のほうが考えられるのかもしれない私は思っています。

こちらはある実験結果のデータです。ある一つの仕事を、単一文化チーム、異文化チームで取り組んだ時、平均点を取ったのは単一文化チームです。世の中にモノがあまりない時でも単一文化チームはすぐに整合が取れるので、いい点が取れます。過去の日本はそれで世界を席巻していました。しかしいまではモノがあふれていて、さらに違う一步を踏み出さなければいけません。この実験で最高点を取ったのは異文化チームですが、最低点を取ったのもまた異文化チームです。そこが多様性のある人たちがともに働いていくということの難しさを表しています。このマネジメントに成功している会社、大学は伸びていきます。この実験結果からもダイバーシティマネジメントがいかに重要かということがわかります。

ダイバーシティマネジメントを成功させるには、企業、大学の経営者が先頭に立ってリードしなければなりません。そしてルールや制度を定着させるにはマネージャーが多様性を理解して個を活かすことが重要です。また競争優位性につなげるにはイノベーションを生みやすくする文化をつくる必要があります。

ダイバーシティ推進への働きかけには大きく2つあります。制度的な外圧による変革と、社員の内面からの意識改革です。今回お話しするのは後者についてです。これには「働ける風土・環境づくり」が大切で、特に大企業では制度として作られていても昇進や査定に響くのではないかと思います。実際に使えないという場合があります。使う人たちが一緒に考えて制度やルールを作っていく、管理職を含めた従業員全員が理解するということが重要であると考えます。

「これを作ってほしい」といわれたときに「作ったことがないからできません」というのではなく、できるためには何が必要かを考えるようにしなければならぬと思います。「できない」というときに、私はいつも「できません 100 か条」を作るように言っています。なぜできないのかを 100 個書いていけば、逆にそれを一つずつクリアしていけばできるようになるのではないのでしょうか。そのように考え方の変換をして、働き方・仕事の多様化を考える組織に進化・改革していくことが必要だと考えます。

つぎに、働くとは何か、その意味をみんなが考える。お金を稼ぐためだけではなく、楽しみ、前向きに生き、自分(個人)・家族(社会)・仲間(仕事)という3つの使命をバランス良く保ち続けることが重要です。それは生きること、人生そのものであると考えます。よくジャグリングのボールに例えてお話しするのですが、まず1つ目のボールは自分です。病気になったり休まなくてはいけなくなったりすれば周りに迷惑をかけることとなります。自分のケアは自分でしなければいけません。働きすぎていないかなど、自分の面倒を自分で見る、自分を大切に、しっかり健康管理をするということ。2つ目のボールは家族です。家族に病人やケアの必要な人がいれば仕事を休み看護・介護しなくてはいけません。朝「おはよう」と声をかけたときにいつもとトーンが違うなど、ちょっとした気づきでこのボールが続くと思います。3つ目は会社の仲間です。働く仲間の雰囲気がおかしいという場合に「どうしたの」と聞くのではなく、一緒にご飯を食べるなどの場を作るようにしています。大河を作って鮭が上がってくるのを待つように、雑談の中から何かしらの悩みなどが出てくることがあります。この3つのボールを持続することが負担ではなく楽しいと思えるような生き方をすることが大切です。

そして柔軟なキャリアアップの仕組み等、上を目指したいと思える環境づくりも重要です。上を目指したいと思ってもらうのは実は難しいことです。わが社では、周りがどれだけあなたに期待しているかを伝え、また反対にあなたがどれだけ組織に期待しているかということを聞き、3年後のキャリアについての面接をします。3年の間には結婚したり子供が生まれたりイレギュラーなことは起こりますが、

今すぐではなく少し先のキャリアやスケジュールについて話すということが必要であると思います。

また、上司や周りと話せる風通しの良い組織となるよう、わが社ではいろいろな交流の場を設けています。ヒューマンスキルというのは、研修で身に付けるのが難しいものです。経営理念研修を1年に1回実施しますが、創業者としての私の考え方を話し、終了後には必ずみんなで食べたり飲んだりしながら考え方を話すようにしています。社員のお誕生日会もしています。組織やライン等に関係なく、その月の誕生日の人を祝います。ギリシアのアテナイのアゴラのように場を作ることがとても重要だと思います。

社員の内面からの意識改革の一環として、アフター6セミナーというものも行っています。こちらでは、終業後に百人一首やアートフラワーなどの研修を実施したこともあります。また「子供参観日」として社員の子供を招いています。会社で何をしているのかを私からきちんと説明し、職場研修もしてもらいます。親は1分間で仕事の内容を子供に説明し、みんなでご飯を食べます。仕事について理解してもらえれば、遅く帰っても「夜まで会議があったんだね、お疲れさま」と思ってくれるようになります。また家族同伴での慰安旅行も毎年実施しています。

#### 4. 関西の現状と未来

この方は大阪観光局の局長、溝畑宏さんです。関西の魅力向上について毎日のように講演をされています。関西の財界や政財界を誰が牽引しているのかを知っておくことは必要で、その人を検索のキーワードに入れて、何を話しているのかを知り自分もあちこちで語れるようにポケットを増やし、コンテンツを増やすことが大切です。

今関西の財界を動かしているのは関西経済連合会 松本正義会長、大阪商工会議所 尾崎裕会頭、関西経済同友会 古市健副会長という、3人の男性です。5月には古市副会長が卒業され、代わりに私が入ります。これまで男性ばかりであったところに女性が入るということで、私自身も驚いています。

関西経済同友会というのは1946年、若手経済人有志が結集して創立した経済団体です。私は20年前に2人目の女性代表幹事に就任しました。44団体ありますが、初めての女性幹事であるアート引越センターの寺田千代乃さんから現在まで、女性幹事は私を含めてたった4人しかいないというのが経済界の現状です。

代表の仕事として、プリンケン国務長官が来日された際の会議に参加しました。この時点ではまだ万博への参加表明をしていなかったアメリカを誘致するというミッションがあったのですが、ここで時間を取ってもらい日本の万博のすばらしさを話したところ、その2〜3週間後にアメリカが参加を表明しました。こういった財界活動の仕事もあります。

この方は日本銀行大阪支店長の高口博英さんです。3か月に一度、この方から銀行の動きについて1時間レクチャーを受けて、1時間議論するということをしています。このように勉強する機会を作っていただき視野が広がっています。

これはGDPのグラフです。国として日本は3番目ですが、関西だけで見てもトルコ、オランダといったひとつの国と並ぶほどの立ち位置にあります。関西は、文化、芸能、食べ物などを含め日本の心の原点となっていると思います。先ほど述べたように1カ国並みの経済規模をもつ世界有数の都市圏でありながら、居住性も高く、また、トップレベルの学術都市であることも関西の魅力です。

大阪にグランフロントが完成しましたが、その横に緑の街を作る「うめきた2期工事」が始まりました。そしてMICE・IRです。カジノのことなど様々なご意見があらうかと思いますが、世界有数の国際会議場ができ、ここにホテルが並びます。世界での学術会議がここへ誘致できるということで私は大賛成です。また、未来医療国際拠点が大阪中之島にできます。これから目白押しで関西にビッグイベントがくることになり、そこには男性も女性も活躍の場が多くあるということです。

国際金融都市大阪について、シンガポールや香港と同じようなことをしても意味がありません。特異性のある拠点をつくる。ここにスタートアップやベンチャーを多数集めてそこに世界のお金が入ってく



るようにするというプランを立てて、実行しなければならないと考えています。人材や企業や資金を世界中から集めることが重要だと思います。

そして東京にはディズニーランド、ディズニーシーがありますが、USJ をさらに大盛況にさせるということが重要です。

最後に万博です。みなさんも話には聞かれていると思うのですが、どうやってこれから万博に参画していきますか。武庫川女子大学は学生のみなさんも一緒になってどう関係していただけますか。ぜひそれを考えていただきたいと思います。私は万博協会の理事もさせていただいておりますが、来年の4月までに計画をすべて作り、来年から入場券を発行します。手を挙げていただくのは今しかありません。万博の会場は大きく分けてパビリオンワールド、グリーンワールド、ウォーターワールドの3つのエリアで構成されます。例えば武庫川女子大学が中心になってフォーラムを企画するとか、5G で簡単にオンラインで世界を結ぶこともできるので、世界とつながる企画立案をするとか、また8人のプロデューサーがいますが、その方たちのところに寄り添ってもいいわけです。わが社は隆生会さんとともに万博への取り組みを進めています。

そして、先ほど中之島中央公会堂での脳波計の睡眠コンサートを紹介しましたがその後耳式のものを開発しました。簡便に・目立たず・容易に、生活活動の中で脳波計測のできる当社独自の耳式ドライ型電極と、そのセンシング回路を開発することで従来にない環境での脳波計測を可能にし、AI を用いて解析することで様々なソリューションビジネスを展開します。学校では、生徒の理解度や納得度、集中度、またリラックス度などを評価していきます。大阪万博で来場者の満足度を評価できればと思っています。

まだ“28 歳”の若き経営者ですが、これから100年200年存続する企業としてみなさんと一緒に歩けるように、人の生き方支援プログラムをさらに充実させて、安心して仕事ができる環境づくりを進めていきたいと思っています。以上です。ありがとうございました。

高橋<sub>+</sub>：生駒社長、ありがとうございました。本来なら2時間くらいかけてうかがうような内容をこのような短時間でお願いしてしまいました。もっとお時間を差し上げてゆっくりおうかがいしたかったと思います。ありがとうございました。

経営者をされながら経済界のトップであるというのは本当に大変なことだと思いますが、見える世界が変わったとか新しいことを学べてワクワク感があるというようにお話しされ、また、大変さもエネルギーに変えられていることを身をもって示されていて私も頑張ろうと思わせていただきました。ありがとうございました。

ここからはいくつか質問をお受けしたいと思います。ご質問がある方はいますでしょうか。

まず、遠隔参加の方よりチャットでいただきました。武庫川学院の鈴木様からの質問です。女性活躍の制度やルールを作るというのはどこの会社もやっているとありますが、上を目指したいと思うような環境づくりということではいろいろ挙げていただいた事例の中でも、実際にどんな研修やイベントに効果があったのか、ご説明があったこと以外にも何か工夫されていることがあれば教えてください、ということです。制度やルールは作れても、「私に部長は無理」というような女性もまだまだたくさんいると思います。

生駒：部課長研修等、外部研修もあるのですが実はあまりうまくいきません。社外で受けてくるよりも、社内で実際に自分の部下とチームを組んで会社の企画に取り組ませる。例えば、新商品を開発した時にその名前やキャッチコピーを考えるということを課長補佐の女性とそのメンバーでチームを作って行いました。実地体験です。座学では言葉としては入ってきますが、「楽しいな」とか「難しいな」と体感させないといけないと思っています。

社内のプロジェクトチームはとて多くあります。コロナ禍でやむなくテレワークが発生し、私は1月に全テレワークを廃止しましたが、濃厚接触者等も出てくるため6割くらいしか出社して



いません。このことに関しても、今後部長を目指す人とそのチームでテレワークのメリット・デメリット、本当に必要なのか、どのような課題があるのか、ということをレポートしてもらっています。実地で、目の前の自分たちの課題に取り組んでいただくというのが一番早いように思います。

高橋<sub>+</sub>：プロジェクトに関わって、大変さはありつつも、権限を与えられたり、自分で意思決定をしたりしてまたそれを評価されることで自然にもっと大きいことをやろうという気持ちになっていくのでしょうか。

生駒：実体験で経験値を増やしてあげることがとても重要になってくると思います。

高橋<sub>+</sub>：他に何かご質問のある方はいらっしゃいますでしょうか。それでは高橋先生お願いします。

高橋所長：どうもありがとうございました。実践のお話を聞かせていただき、大変ためになりました。会社の雰囲気をお伝えいただきましたが、女性の管理職がどのくらいの割合を占めるのかということ、また、いろいろなプロジェクトやワーキングを立ち上げられていますがそれは開発チームや営業チームなど横断的に作られているのか、成功しているチームというのはどのような発想で作っていかれるのか、そのあたりを教えてくださいませんか。

生駒：まず女性管理職については、5年ほど前までは3割いたのですが、定年退職をされた方々がいて、いまは2割を切っているくらいです。今年の新卒採用の6人のうち2人は女性で、彼女たちが上がってくれることを望んでいます。

二つ目の質問についてですが、チームは一つのラインだけではなく、営業部門が入ってきたりグローバル部門が入ってきたりと必ず横断で作ります。成功している例という、「さくらんぼ会」という社員が全員入らなければならない親睦会があるのですが、その委員会を作っています。委員は10人で、5人ずつ2年任期でずれていくようになっています。これは大成功していて、28年、1年たりとも休むことなく、社員や家族をみんな連れて行く安全な慰安旅行を計画しています。初めは不本意な人もいるのですが、実際にやってみると楽しくなるようです。慰安旅行について、社員が1000人、2000人になっても続けるのですかと質問が上がった時に、そうになったらこのチームで旅行会社を作ったらいいじゃないか、外の旅行会社が引き受けてくれないのならうちでやったらいいでしょう、という会話もしています。

高橋所長：ありがとうございます。もう一つ、プロアシストさんのブランド力、社員の方の内面的な誇りというのはどうやって形成されているのでしょうか。

生駒：会社に対する帰属愛のようなことでしょうか。社員は社長を、「突っ走って大丈夫かな」と心配して見えています。私の中学1年生の時の先生はとても厳しい先生でしたが、2年生の時の先生は放任で、「生駒、生徒会立候補しろ」とか「君がこのチームをまとめろ」とか言われていました。その時の方が、自分たちが頑張らねばという結束力があつたような気がします。私が今回代表幹事になるとき、まず社員に相談しましたところ「絶賛やるべしですね」と言われました。私は会社に必要ないのかなと不安に思ったぐらいですが、もっととんがってくださいと言われました。

高橋所長：わかりました。みなさんで社長を応援しているということですね。ありがとうございました。

高橋<sub>+</sub>：ありがとうございました。それでは最後の質問とさせていただきます。本学の内田先生よりウェビナーの方で質問いただいています。生駒様のリーダーシップというのはどのように身に付けられてきたのかということと、男性と違う、女性としてのリーダーシップというのが何かあると思われるか、ということです。

生駒：自分にリーダーシップがどれだけあるのかというのは測れないのでわかりませんが、先ほども言った中学2年生の時に生徒会に立候補しろという先生の一言が背中を押してくれました。それまでは引っ込み思案で、右を向いてと言われればずっと右を向いているような子でした。親が共働きだったので、親より先に帰らないように月曜日から土曜日までフィギュアスケート、英会話、スイミング、習字と毎日習い事をしていました。ピアノは3歳から習っており、大阪の毎日ホールで年に一回発表会を行います。それで舞台度胸がついたのだと思います。快感を覚えるように

なり、全校朝会で朝礼台に立ってスピーチした時も快感で、生徒会も楽しかったです。そのあたりからではないでしょうか。

高橋<sub>子</sub>：もう一つの、男性のリーダーシップと女性のリーダーシップの違いがあるのか、それとも属人的、個人的なものなのかという質問についてはいかがでしょうか。

生駒：人にもよるとは思います。男性のリーダーシップはカッコいいと思います。私は「今日はこの会社のお父さんとして」と立ち居振る舞います。女性は男性のリーダーシップを見てきているのでまねすることもできる。基本的には女性なので「みんなご飯食べたかな」「大丈夫かな」というところもあり、両方を使い分けているのかなと思います。

高橋<sub>子</sub>：女優のように、必要とされる役割を果たされているんですね。ありがとうございます。非常に楽しい質疑応答ですが時間の都合もございますのでこれで第1部の基調講演を終わらせていただきます。生駒様どうもありがとうございました。

## <第2部>

### パネルディスカッション「私たち女性の未来」

高橋<sub>子</sub>：それでは引き続き第2部、パネルディスカッションを始めさせていただきます。

テーマは第1部に続き「私たち女性の未来」です。まずはパネリストを紹介させていただきます。プロアシスト代表取締役社長の生駒京子様です。経営者、関西経済界の視点でご意見をうかがいたいと思います。続いて、女性活躍総合研究所副所長、共通教育部教授の山本晶子先生です。西宮市役所職員としてのご経験より地域行政や地域貢献の視点でご意見をうかがいたします。続いて女性活躍総合研究所 グローバル化推進部門、薬学部准教授の吉川紀子先生です。女性薬剤師、女性研究者の活躍という視点でご意見をうかがいたいと思います。よろしくお願いいたします。

ファシリテーターは引き続き私高橋が務めさせていただきます。それでは、ざっくばらんに進めていきたいと思いますので、打合せ通りでなくても構いません。思いついたことを自由にお話してください。

今回のフォーラムというのは国際女性デーをテーマにしております。女性の活躍やジェンダー平等について考える日ですが、ご存知の通り日本はジェンダーギャップ指数が156カ国中120位、先進国では最下位といった状況です。日本の女性活躍、ジェンダー平等が遅れている背景や理由についてお考えをお聞かせいただければと思います。まずは現状認識というところからスタートしたいと思います。生駒様いかがでしょうか。

生駒：先ほど話した中にも入っていたかと思うのですが、確かに日本は遅れていると言われますがこれは日本の女性のいいところとも考えられると思います。どうしても世界と比べて減点、マイナス点、と思いがちですが、実は日本の女性が素晴らしくて、控えめ、一步後ろにという古いかもしれないかもしれませんが、うまくそういう立ち位置を作っているのではないかと考えたいと思います。ただこれからはやはり前線に出てきていただかないといけませんので男性と一緒に環境づくりをしていくことでたくさんの素晴らしい女性の方々が前に出てきていただけるのではないかと感じています。

高橋<sub>子</sub>：ありがとうございます。基調講演でもいただきましたように、過去はいったん認めて、という言い方は変かもしれませんが、日本が高度経済成長できたのは男性がバリバリ働いてくださったからという、お父さん世代に感謝をするということですね。私も少し抜けていた視点でした。続いて山本先生お願いします。

山本：生駒さんの講演にもありましたが、これまでの日本の歴史が一番大きな原因だと思っています。これまでもいわれていましたように政治や行政の分野で意思決定の場に女性が少ないことが大きな原因でもあると思います。私自身は先ほどご紹介いただきました通り、前職では西宮市役所

で36年間勤務しておりました。市役所は比較的男女平等が進んでいると思われるのですが、女性の管理職が行政職で246人中28人で11.4%と非常に少ないのが現状です。これは都道府県の全国平均の11.8%とほぼ同じで、地方公共団体においてもやはり女性の管理職への登用は進んでいないという現状があります。そして教育現場ですが、女性の校長の割合は全国平均が16.4%といわれており、非常に低いです。西宮市では少し高くて24%です。

行政のトップについては、皆さんもご存知の通り全国で女性の知事は東京都と山形県の2人だけです。市区町村1741のうち42人が女性の市長で、まだ少数です。この中には本学卒業生の清水ひろ子播磨町長もおられます。阪神間では尼崎市、芦屋市、宝塚市で現職が女性市長です。尼崎市の女性の市長は2代目で、初めて誕生した時はすぐに国民健康保険料の引き下げや障害者支援への予算増額などを実施され、女性が市政を担うとこれだけ予算配分が変わるのだなと驚いた記憶があります。

私自身もこども支援局長の時に子育ての経験から保育所の保育士増員、病児保育、休日保育の拡充、ひとり親家庭の支援に予算を多く配分するなど、市政の意思決定を変えることができた経験があります。こうしたことから行政現場に女性の管理職が増えるということは社会を変える力があると実感しました。このように国民の生活基盤を支える地方自治の現場でも地方公共団体の市長や管理職学校現場でのトップに女性が増えるということは女性活躍やジェンダー平等の実現の推進力になると感じています。

高橋<sub>+</sub>：ありがとうございました。尼崎の駅周辺がここ数年ですごくきれいになったというのを私もよく耳にします。女性の市長になって大きく変わったのだらうなと思います。引き続き吉川先生お願いいたします。

吉川：私は日本のジェンダー平等が遅れている背景としてやはり根底に「男性はこうである、女性はこうである」というものがあり、極端に言えば生駒社長が示されましたが「男性は外で働き女性は家事育児をする」という性別による役割分担の意識が払拭できていないからではないかと思っています。私自身女性研究者ですが、日本の女性研究者の数はまだ少ない状況です。私が所属する薬学部は女子学生が多い学部で、全国の薬学部で女子学生の割合は55%ほどです。それが博士課程になると大幅に減少し25%となります。国でもいろいろと政策を行って女性研究者は増えてきていますが、その数は20%程度と世界と比べると少なく、アメリカの約半分です。したがって、大学の女性教授の割合も低くなっています。一方、女性研究者と比較して女性薬剤師の割合は約65%となっています。管理職についている女性も多くおられますし、独立して社長として活躍する女性研究者もたくさんいらっしゃいます。ただし病院の薬剤部長や薬局のエリアマネージャーとなると割合と比較して男性薬剤師が多いというのが現状です。女性薬剤師、女性研究者ともにいえることですが、女性には出産や育児、家事などの役割が男性より多くのしかかってくるため評価や昇進において不利な状況にあることが原因ではないかと思っています。

高橋<sub>+</sub>：ありがとうございます。三者のお立場からいろいろと今の現状認識をお話いただきました。つぎに、問題や課題もあるものの今後どういうことをしていけばもっと女性活躍、ダイバーシティが進んでいくかということについて、地方行政や教育機関、企業、財界の中でどのような取り組みが必要と思われるか、うかがいたいと思います。生駒様からお願いいたします。

生駒：先ほど申しましたが、関西経済同友会の女性の代表幹事は4人です。大阪や神戸の商工会議所、経済連合会等でも女性の活躍はなかなか見られないという現状があります。各企業から財界活動、経済界への参画の女性の比率を少しずつ上げていかないといけないと思います。万博協会は300名の協会員がいます。私は理事の一人です。今年になって女性の理事を10名以上増やされましたが、中で働く人たちについては女性管理職比率が低いです。これから4年間そこで働く女性が増えていかなければなりません、ほとんどのところが男性です。大学や民間企業から3~4年ここで働いてくれる人を上手に出していただき、女性が参画してムーブメントを起こしていかななくてはいけないと思っています。



高橋<sub>子</sub>：ありがとうございます。続いて山本先生お願いいたします。

山本：行政の立場から申し上げますと、法整備というのが一番重要だと考えております。女性活躍推進法が2015年に成立しましたが、この少し前には就業を希望しながらも働いていない女性が300万人以上いたといわれています。2020年には約198万人にまで推移していることから法整備の果たした役割は大きかったと思います。これまで女性が仕事を辞める理由には育児、介護、看護がいわれていましたが、これらを社会全体で支える仕組みが進んだことが女性の選択肢を広げ就業率を伸ばしていると実感しています。

そして介護保険制度が2000年にスタートしました。介護が女性の無償労働から有償労働になり、介護の専門家であるケアワーカーの普及や介護施設が増加したことで高齢者と家族の選択肢が増えました。介護保険がスタートしたとき、私も近くで見えていましたが、親の介護を家族ではない人や施設に任せたり独居させたりするというのはとんでもないことのようにいわれていました。それが20年以上経って日本の高齢者介護は大きく変わりました。

また子ども・子育て支援新制度が2015年にスタートし、子育てを社会全体で支える仕組みを整え、就学前の保育サービスも拡充を図りました。私自身が子育てをしていた1990年代には保育所の終わる時間も早く、仕事が終わると駆けつけていましたが、現在は延長保育も拡大、病児、病後児保育、また年末年始を含めた休日保育の制度も制度化され、幼稚園と保育所の機能を併せ持った認定こども園という施設も整備されました。保育の無償化も進んでおり、子育てのしやすい社会に確実に変わってきています。一時期は全国で2万6千人を超えていた待機児童も、昨年4月には5834人にまで減少し、解消に向かっていることを感じています。昨年には育児介護休業法が改正されました。これは男性版の産休といわれる制度です。柔軟な育児休業の枠組みが保証されたり、一定の企業の育児休業の取得状況の公表が義務付けられたりしています。国は男性の育児休業取得率を現在の12.65%から2025年には30%を目指すとしており、実現すれば職場と男性の意識が変わるのではないかと感じています。行政が働き方改革による男性の長時間労働の是正と併せて地道な取り組みを継続的に行うことで、男女ともにワークライフバランスを実現しプライベートの時間を確保、家庭での生活を自分たちの権利として考えられるようになれば女性の活躍やジェンダー平等が実現する社会につながっていくのではないかと考えています。

高橋<sub>子</sub>：ありがとうございます。法の整備が我々の行動や意識を変えということかなと思います。それでは吉川先生お願いいたします。

吉川：私は武庫川女子大学におりますので、どのような取り組みが必要かというのを本学の視点で考えますと、女性活躍総合研究所のような存在が大切かと思います。広い分野でジェンダーギャップを乗り越えて活躍する女性の育成・支援を目標として高橋享子先生を中心に活動しており、実際にまだ改善の余地はたくさんあると思いますが、本学には女性教授、事務の管理職にも女性がたくさんおられ、出産・育児を経て復帰される方、育児をしながら時短勤務で働いている方も多くいらっしゃいます。女子大という環境だからかもしれませんが、教職員、学生を含めて女性の意見が反映されていると様々なところで感じています。私自身も意見を出しやすい環境で日々を過ごし、本学で学び育てていただいているこの場所にいると思っています。大学としては本学のような取り組みが必要であると思います。

高橋<sub>子</sub>：本学のPRもしていただき、ありがとうございます。

それでは3つ目の質問に移らせていただきます。皆様にお話しいただいた取り組みももちろんですが、女性側が「リーダーになりたくない」、「バリバリ働きたくない」という意識を持っていたりすることもあり女性自身の意識改革、また男性側の意識改革も必要だと思われます。このあたりについてご意見があればお願いいたします。

生駒：ずっと一緒に歩いてきた女性が、すぐできる方ですが管理職を希望しない方でした。好き嫌いで判断してもいけませんが、強制はいけないのかなと思います。たまたま中学2年の時にスイッチが入ってしまった私のような人もいるかもしれませんが、縁の下の方としての立場が好き



という方たちもおられると思います。ただその方もどこかでスイッチが入るかもしれません。先ほど述べたような、いろいろな経験値を増やすための機会を作ることでは初めは本意ではなくても楽しくなってきたり好きになってきたりするということがあるのではないかと思います。ただし無理やり下駄をはかせたり、数字のためにポジショニングしたりするのは正しくないと思います。男性は子供を産むことができません。子供を産むというのは大変なことで、仕事やいろいろな場から離れなければなりませんし、産休から復帰する際には子供と離れがたく後ろ髪をひかれます。ここで環境を整えて戻ってこられるような仕組みが必要だと思います。男性にも管理職になりたくない人はいますので、人として、うまく背中を押し、タイミングを作って上がっていただける人たちには上がっていただけたらと考えています。

高橋<sub>+</sub>：ありがとうございます。山本先生お願いします。

山本：生駒社長のお話を聞いて、私自身もそんなふうに悩んできたなと思いだしていました。行政現場にいた立場としては意識を変えるというのが一番難しいことだと感じています。法や制度が変わっても人々の意識が変わるのには時間がかかるということを実感してきました。先ほど少しお話ししましたように、介護保険法が始まった際にも他人に親を預けるなんてといわれていましたが20年以上たった今日では意識が変わって普通になっており、家族だけでなく高齢者自身の選択肢も増えているという現状です。子育てについても同様に、子ども・子育て支援制度によって就学前の子供の居場所の選択肢が広がったことで子供の健全な育成が社会の役割として認識されてきました。男性の育児参加が普通になって、集団保育の意義も評価されてきました。どちらもこれまでは女性中心の無償労働であったのが、法整備によって社会の役割として位置付けて制度化される中で、時間はかかっても人々の意識が変わってきた例だと思っています。

法律が整備されても実際に実行していくのは企業や地方公共団体の役目で、法に沿った計画を策定して、場合によっては地方公共団体で行政立法である条例を制定し関係制度を作って運用を実施し、定着を図ります。ジェンダー平等の意識も、国における法や社会制度、企業や地方公共団体の運用が進む中で制度が定着していき、その結果、意識改革が進むのではないかと思います。管理的な立場において女性の割合が30%になれば意思決定に影響を及ぼすことが可能といわれます。そのためにも政治や行政、企業においてこうした立場の女性が増えることを期待していますし、生駒社長に続く女性が増えてくれたらうれしく思います。

高橋<sub>+</sub>：ありがとうございます。吉川先生お願いします。

吉川：生駒社長が管理職になりたがらない女性もたくさんいるとおっしゃいましたが、薬学部の学生の意識について紹介したいと思います。結婚や出産に強い憧れを抱いていて、将来就職するときにパートナーが転勤族だった場合に備えて全国に店舗がある薬局に就職を決めるとか、出産後、育児をしながらパートで働きやすい環境を選ぶという学生も少なからずいます。薬学部で6年間勉強して薬剤師の資格を取るのですが、その学生の中にもまだ決まっていない将来のパートナーに寄り添って生きていこうと考える学生がいます。やはり昔からの性別による役割分担の考えが根深いのではないかと思います。最近ではこういった固定概念に疑問を持って自分の人生を選択する、選択したいという女性が増えていますが、一方でいわゆる「良妻賢母」の概念に疑問を持たずその役割を遂行することに生きがいを感じている女性もいるのが事実かと思います。役割分担意識を解消して女性が真に自分の人生を選び、自分で歩んでいくためには身の回りの小さな違和感に気づいて疑問を持って生きていくことが大切だと思います。

高橋<sub>+</sub>：ありがとうございました。それでは、もっとたくさんお話をしたいのですが時間の都合上最後になります。お一人ずつ、私たち女性の未来に関してひとことお願いいたします。言い足りないことでもかまいません。よろしくお願いします。

生駒：今日は本当にたくさん、女性について、人について、男性について考える時間をいただいたなと思います。昔、「男性は外に出ると7人の敵がいる」と聞きました。女性には100人の味方がいると、私は体験してきましたし、今もそう思っています。一見敵に思える人がいるかもしれません

が、いかにうまく味方に変えるかということが女性のこれからに重要な考え方ではないかと思います。肯定的に見ていただける方もたくさんいますが、否定的に見られる環境や場所もあります。それを一人ずつ味方にしていく魅力が女性にはあります。だから明るい未来があり、私自身28年いろんなことがありましたがすごく幸せですし、これからさらにどんな楽しいことが待っているのだろうと思っています。究極のポジティブシンキングで、経済界で待っておりますので飛び込んできていただけたらと思っています。

山本：生駒社長から幸せオーラをいただきとても元気になりました。参加された皆様も同じなのではないでしょうか。新型コロナウイルスの感染拡大で大変な思いをされている方が多い中で、生き方、働き方が変わって社会の在り方そのものに影響を与えています。今回のコロナ禍で、個人や企業、国にとっても将来のリスクへの対応力や変化に適應する力が試された機会なのではないかと感じています。私自身、論理的な正解のある学びだけでなく、考えつくして課題について柔軟性を持って意思決定していく力を身に付けないといけないと再認識をした機会でした。

女性も男性もともに輝ける未来というのは私たち一人一人が作っていくものだと考えています。そのためにもみなさんが社会に関心をもって政治に参加して、主権者として意思を政治に反映させるためにもぜひ選挙に行きしてほしいと思います。行政にいた立場からすると日本の投票率の低さは非常に深刻です。また国際情勢や災害なども含めて予測のつかない社会において、何があっても困難から回復する力や、変化に柔軟に対応する適應力を身に付けるために生涯学び続けてほしいと思っていますし、学ぶことで自分が成長することを楽しんでほしいと思います。その先の私たちの未来はきっと豊かで明るいものに違いないと信じています。生駒社長に続いて頑張っていきたいと思います。

高橋<sub>+</sub>：ありがとうございます。確かに学生に政治に関心を持たせて投票に行かせるというのもこれからの我々の役割の一つかもしれないと思いました。それでは最後に吉川先生お願いいたします。

吉川：ここまで、長い時間をかけて女性、男性の先輩方の努力のおかげで女性は様々な権利を獲得し、法律も整ってきていると思います。いよいよここからの私たちはジェンダーギャップを乗り越えて社会を作っていく段階に来ていると思っています。こういう社会の中で様々な人が育ってきていて、私自身もそうですが、両親からは「良妻賢母」的な教えは受けず自分自身の力で人生を歩いていけるようにと育てられましたし、武庫川女子大学に入学して学び、自分の責任で自分の人生を選んでこられたと思っています。女子大にいたからかもしれませんが、幸運なことに「女性だから」とジェンダーに縛られることなく性別による役割や固定観念にとらわれずに生きてきました。私の周りにもそういう女性はたくさんいますし、男性の意識も変わってきていると感じます。生駒社長や山本先生がおっしゃったように男性も女性も力を合わせてお互いが輝ける、幸せになれる社会を作っていけたらと思っています。

私も今回参加させていただいてジェンダーについて勉強を始めましたが、もっと日常生活で疑問を持って考えていかなければならないと思います。スタートする機会をいただいたと思います。ありがとうございました。

高橋<sub>+</sub>：皆様の異なる立場での多様なご意見をありがとうございました。これでパネルディスカッションを終了させていただきます。パネリストの皆様、ありがとうございました。

ここで、女性活躍総合研究所の高橋享子所長より、研究所の今後の取り組みについて簡単に紹介させていただきます。

### <第3部>

#### エッセイ「自分の生涯キャリアデザインを考える」最終選考スピーチ・表彰式

高橋所長：生駒社長、パネリストの先生方、どうもありがとうございました。

女性活躍総合研究所で次年度取り組む教育について説明させていただきます。「MUKOJO 未来教

育プログラム SOAR」として、女子総合大学である本学の特色を生かした教育プログラムを4月から展開していきます。SOAR(ソアー)は英語で「飛び立つ、飛翔する」という意味の言葉です。SOAR教育は4月より提供していきます。スケジュールとしては、入学時オリエンテーションで全新入生に4回に分けて105分の導入講義をさせていただきます。その後共通教育科目に「人生100年を切り拓く力」と題した15回の授業を、前期後期1科目ずつ提供します。人数に制限があり多くの学生に履修していただくことが難しいのですが2023年度には多くの学生に受講いただけるよう計画していきます。上級学年の学生にもSOAR教育を学んでいただく機会を作りたいと思っています。次年度、キャリアセンターが展開している「わたしプロデュース」の中に2つの講義を入れさせていただいています。そのほかにも他部署と計画を進めておりSOAR教育を多くの機会で学生の皆さんに提供していきたいと思っています。

内容は3つの柱からなり、1つ目はジェンダーとセクシュアリティ、2つ目はキャリアデザイン、3つ目は女性を守る法とマネジメント、ライフプランです。このSOAR教育を介して学生一人一人が自分の視野を広げて生き生きと自分らしく自分の将来、社会、未来を見据えて一生涯を描き切る力を身に付けてほしいと私たちは願っております。4月から展開していきますので皆様方にはご理解とご協力を賜りますようお願いいたします。以上、女性活躍総合研究所から案内させていただきました。

高橋<sub>千</sub>：それでは、第3部の「自分の生涯キャリアデザインを考える」最終選考スピーチを始めさせていただきます。一次審査及び二次審査で選ばれた中学部門3名、高校部門2名、大学・大学院部門3名の計8名がスピーチいたします。最終審査員の投票で最優秀賞、優秀賞が決定します。

まず中学部門3名のスピーチから始めます。残念ながら附属中学がテスト期間中でこちらに来られないということで、遠隔で登場していただきます。

#### (スピーチ・表彰)

##### 中学部門

最優秀賞 附属中学3年 藤長紗菜さん「一人でも多く救いたい」

優 秀 賞 附属中学3年 浅成愛子さん「情報を発信する側で世界の中の役に立つために」

優 秀 賞 附属中学3年 伊藤美柚さん「福島第一原発の廃炉をしたい話。」

##### 高校部門

最優秀賞 附属高校2年 福島梨乃さん「女性のライフプランについて学んだこと」

優 秀 賞 附属高校2年 久野美希さん「言語が切り開く未来」

##### 大学・大学院部門

最優秀賞 大学院生活環境学研究科2年 北林珠奈さん「キャリアは学びとともに彩りをそえて」

優 秀 賞 英語文化学科3年 生駒鮎美さん「未来地図」

優 秀 賞 経営学科2年 今井秋音さん「社会の問題を解決するリーダーになる」

【中学部門】  
最優秀賞

『一人でも多く救いたい』

武庫川女子大学附属中学校3年 藤長 紗菜

“一人でも多くの赤ちゃんを救いたい”わたしにはそんな夢があります。

日本には近くに病院があり、何か有ればすぐに駆け込み治療してもらえます。しかしこれが当たり前ではありません。

私は小学校の頃、産科医のテレビドラマを見て、助産師になりたい！と思い目指すようになりました。私は助産師についてもっと知りたいと思い今まで沢山の事をインターネットなどを利用して調べてきました。その中で1番気になった記事があります。それは、「開発途上国での出産は命懸け」と言う内容が書かれている記事です。私が初めてこの記事を見た時、それは当たり前でしょと思っていました。しかし開発途上国での出産は設備の整っている日本では考えられないくらいに“命懸け”だという事がよく分かりました。開発途上国でお産をするとき、まず近くに病院は当然ありません。それだけでなく、半分以上のお産にお医者さんや、助産師など医療の資格を持っている人が立ち会っていないという地域もあります。この状況は、日本では全く考えられないとても深刻な状況だと私は思いました。

そこで私は開発途上国の国で助産師として働きたいと思いました。日本とは全く文化の違う異国で働くことはテレビなどのドキュメンタリーでもやっているようにとても大変でしんどい事だと思います。

しかし、少しでも多くの赤ちゃんを救えるので有れば私の出来る事を全力でしたいと思います。その為にも外国語の勉強を頑張りたいと思います。そして開発途上国にはお産以外にも開発途上国には色々な問題があります。

例えば開発途上国には安全なお水がなくお水を求めて何時間も往復している私達と同じくらいの年齢の子供もたくさんいます。その他にもご飯が十分に食べられずガリガリになってしまい栄養失調になってしまう子も沢山いるそうです。その様な状況に置かれている子供達が私達と同じように「蛇口をひねればすぐに飲める綺麗なお水が出てくる」「近くにすぐに食べ物が手に入る場所がある」というような状況が少しでも多くの国に広がるように募金をしたり、その国の為になる様に行動したいと思いました。将来開発途上国で元気な子供が少しでも増えるように信頼される助産師になりたいです。

優秀賞

『情報を発信する側で世界の中の役に立つために』

武庫川女子大学附属中学3年 浅成 愛子

私は将来、気象予報士になりたいと思っています。私が気象予報士になりたいと思ったきっかけは、小学生の時にテレビで気象予報士を見て、「私も将来、この人たちのように世の中の人に正確な情報を伝えていきたい」と思うようになったからです。特に、最近では、異常気象が多く発生していて、時には甚大な被害をもたらすことがあり、現在の生活に気象予報は必要不可欠なものとなっています。だからこそ、1秒でも早く、正確な情報を発信することが必要なんだと思います。

気象予報士について、私が「すごいな」と感じたことは、予報したことを超えてしまって、被害をもたらしてしまった時でも、気象予報士をはじめ、気象に関わる人達が、素早く対応していたことです。テレビで見ていると、災害が起こりそうになると、起きるまでに人々に注意を呼びかけたり、災害が発生した時に素早くその情報を伝えたりしているのを見たことがあります。そのことを見て、「緊急時でも落ち着いて、素早く情報を伝えること」、「災害が起こりそうになれば、その前までに人々に警戒を



呼びかけること」が大事なんだなと思いました。

気象予報士という仕事に限らず、今の私にできることは、まずは、普段からいろんな人とコミュニケーションを取り、いつも笑顔で楽しく過ごすことだと思います。理由は、気象予報士という仕事だけに限らず、どの仕事に就いたとしても、コミュニケーションを取って意見交換していかなければならないし、自分が笑顔で接することができれば、皆も笑顔にさせることができるので、明るい社会になると思ったからです。そして、その次に気象予報士になるための必要な知識を身につけていければいいなと思いました。

私は気象予報を通じて、世の中の人々が安全安心に暮らせるようにするためのサポートをするとともに、私自身の気象予報についての知識を増やし、さらに成長できたらいいなと思いました。この気象予報で、災害が起こってしまった時でも、全員が無事助かるようにできたらいいなと思いました。

最近は異常気象が多く発生しているので、予想するのが困難で、外れてしまうことが多くなっていくと思うが、世の中の人々がずっと楽しく笑顔でいられるようにするためにも、様々な所からできるだけ多くの情報を集めて、どんな天気でも対応していけるようにしたいなと思いました。

## 優秀賞

### 『福島第一原発の廃炉をしたい話』

武庫川女子大学附属中学校3年 伊藤 美柚

私は将来、福島第一原子力発電所の廃炉のとてもとても大きな関門である燃料デブリの取り出しに関わりたいと思っている。理由は色々あるが、一番大きい理由は原子炉の中の映像をテレビで見たこととロボットに対するイメージが変わったことが大きいだろう。

小学校低学年の頃、学校の図書室でロボットの図鑑を友達何人かで囲むようにして読んだ。ホンダのASIMOや、ソニーのAIBOなど多種多様なロボットの写真を見て私は「ロボットを作ってみたい!」と思った。

それから自由帳や裏紙にアイディアスケッチをかいたり、“楽しい工作キット”を買って組み立てたりしてロボットに親しんだ。その頃、私が作りたいと思ったロボットは“癒し系”だった。

その後、遠足で行った神戸市立青少年科学館で神戸高専の人たちが作った人命救助用ロボットの展示を見た。私は可愛いものかな?と思ったが、それはゴツク機械だという事をアピールしまくるロボットで私のイメージする可愛いものとはとても違った。

自分が抱いていたイメージがぐるっと変わり、“癒し”から“防災”へと考えがシフトチェンジした。防災の為にロボットは癒しの為にロボットとは違い、飾り気はないが、その分、がれきの上でも難なく動くことができるし、人が入れない所にも入れる仕様にすることができる。小学校中学年の自分はそのような所に興味を持ったのではないだろうか。

その半年くらい後、私はテレビで燃料デブリの映像を見た。茶色の塊の燃料デブリが画面いっぱいに写っていた。燃料デブリとは溶け落ちた核燃料などのことで、チェルノブイリ原発の事故やスリーマイル島原発の事故でも確認されている。スリーマイル島原発では取り出しが行われたが、チェルノブイリ原発では取り出しはせず「石棺」で原子炉を閉じ込めている。

私はその時、福島第一原発をチェルノブイリの様な「石棺」にするのではなく更地にして元々の緑を戻したい。燃料デブリの取り出しをするロボットやシステムを作りたい。と考えるようになった。

2021年で福島第一原子力発電所の事故から10年が経つ。今、燃料デブリの量は880トンから900トンあるとされている。本来であれば今年から燃料デブリの取り出しが始まるが、新型コロナウイルスの影響で遅れが出てきているという。

廃炉まであと30年くらい。30年後の福島第一原発の景色はどうなるのだろうか。

【高校部門】

最優秀賞

『女性のライフプランについて学んだこと』

武庫川女子大学附属高校2年 福嶋 梨乃

英語の研究授業で、データーサイエンスを基にし女性のマネープラン、ライフプランについてインターネットや新聞などを読み取り発表する機会がありました。具体的には、奨学金や新型コロナウイルスなどによる失業率、学歴、性差による収入の差など、私達の比較的近い未来について調べました。

そこで、印象に残った事は、理系、文系の収入の差です。具体的には理系が文系より100万円ほど年収が高いということです。25歳から60歳までの各年代のすべてで理系の年収が高く、文系は、所得の幅が大きいですが理系の方が所得格差が小さいという事がわかりました。この100万という数字は特に子供がいる家庭だととても大きな差になってくると思います。次に印象に残ったのは性別による年収の差です。これも男性が女性より300万円年収が高いという事がわかりました。

以上のことを見ると単純計算で理系の男性と文系の女性では約400万円ほどの年収格差がある事がわかります。この400万円の差はとても大きな差で、生活スタイルも全く違ってくると思います。今、私は理系のクラスに所属していて、将来は理系の職業に就く予定ですが、男性と同じ労働をしても300万円も違ってくるのは、あってはならない事だと思いますし、これは性差ではなく差別です。この女性差別問題は、日本の内閣に女性活躍担当の役職ができた事など少しずつ解消に向かってきているとは思いますが、まだまだ課題は多いと思いますし、男女格差世界ランキングでも圧倒的に下から数えた方が早い日本は全ての女性の将来が安定してる国とは言えないと思います。

将来自分はグローバルに活躍するシステムエンジニアになるのが夢です。私が大学を卒業し就職する頃には今よりももっとグローバル化が進んでおり、文系理系関係なくどんな事業をするにも世界の方々と関わっていかなければならない時代になっていると思います。特にシステムエンジニアとなると到底日本だけでは仕事をするのが難しくなってくると思います。そこで私は、文系や理系、男性と女性の格差を感じさせない、女性活躍の先駆者になりたいです。

優秀賞

『言語が切り開く未来』

武庫川女子大学附属高校2年 久野 美希

私は幼い頃から母親の影響を受けて、様々なジャンルの音楽を聴いていました。音楽が自分の生活の一部として存在するのが当たり前の生活を送ってきて17年、今もその生活は変わりません。音楽がなければ生きていけないと言っても過言ではないほど、私にとって音楽は生活の大きな柱となっているのです。

以前、学校の同級生になぜ英語や韓国語の歌を歌えるのかを聞かれた事がありました。その疑問に対して私は即座に答える事ができなかったのですが、今答えるならば、音楽が好きだから、そして言語を学ぶのが好きだからと答えます。学ぶと言っても、テキストや参考書を開いて細かく文法を学ぶのは好きではありません。普段の会話や生活の中で、自分の母国語ではない言葉を知るのが楽しくて、その言語で人とコミュニケーションが取れる事に喜びを感じます。

幼い頃から多くのジャンルの音楽に触れ、それらを音として認識する耳が養われた事で語学の習得にも繋がっているのではないかと考えています。そんな私は、多様な言語で人々とコミュニケーションが取れる人間になりたいです。理由は極めて単純ですが、語学学習が楽しいからです。自分が楽しいと思

える事が自分の長所となり、人生の大きな糧となる事ができるならば、こんなに素晴らしい事はありません。日本語、英語、韓国語に加えて、現在中国語に対しても学習意欲があります。他にもドイツ語、フランス語、ロシア語、ポルトガル語など多くの言語に触れたいです。言語を学ぶ事は同時にそれらが公用されている国々の文化や習慣を知る事にも繋がります。他国の文化や習慣に触れる事で自国では気付けなかった発見や、様々な角度からの視点を持つ事ができ、身近な課題の解決策を考え、行動に移す事が可能になります。また、グローバル化が進む世界で、多言語を話す事ができるというのは、社会人になった時の大きなアドバンテージになり、自らの強みにもなります。そして、同時に将来の職業選択の幅を大きく広げてくれるものとなります。しかしながら、私は人とコミュニケーションを取る事が苦手です。特に大勢の人の前でプレゼンテーションを行ったり、自分の気持ちをスピーチで伝えるのが得意ではありません。その苦手意識を無くそうと高校2年生になってから外部のスピーチコンテストやポスターセッションなどに参加しています。優れた結果が出なくても、参加する事が自分の成長に繋がっています。望む未来を手にするにはそれに伴った努力が必要です。今が大変でも、自分の行動や選択が未来への道を作っていると信じて、行動できる人間になりたいです。

## 【大学・大学院部門】

### 最優秀賞

## 『キャリアは学びとともに彩りをそえて』

武庫川女子大学大学院生活環境学研究科2年 北林 珠奈

「44歳大学院生」と聞けば、あなたにはどう聞こえるでしょうか。もしかしたら「今更勉強なんて？」と思うかもしれないし、「いいじゃない、人生常に勉強」と言ってくれるのかもしれませんが。いや、もっと他にもいろんな反応もあることでしょう。

私は24年前、この武庫川女子大学の短期大学部を卒業しました。その数年後、私は母親になることもできました。

その赤ちゃんがゆうに私の背丈を越して大学受験に励む時、まさか私も我が子と一緒に受験生になるなんて、自分でも思いがけなかったことです。大学院で学んでいる姿を当時の私が見たら、この人生の展開にきっと驚くに違いないと思います。

武庫川女子大学短期大学部を卒業してからは、私は専門職として仕事をしてきました。就職氷河期、チャレンジするチャンスさえなく悔しい思いも随分しました。でも、どのような立ち位置でも力を抜くことなく、取り組み続けてきました。それは、間違いなく、このキャンパスで学び過ごした日々が育んでくれた「職業人としてのプライド」が根底にあったからだと思います。

もう少し詳しく話すと、私が続けてきた仕事は公衆衛生です。いつのころからか、慣れから来る匙加減に傾いていきそうで、「基本を学びなおしたい」「よりエビデンスに基づき、物がいえる専門職になりたい」と強く思うようになりました。これが私の大学院受験を志した一番の理由です。そのため、どうしたら大学院で学ぶことができるのだろうと自分でも調べました。同時に既に学んでおられる先輩方にもインタビューをしてまわりました。

短期大学部卒業だったので、学士卒業のための不足単位を取得することは、子育てや仕事と並行して大変でなかったと言えば嘘になります。でも、苦しさではなく、大変さに匹敵する有意義な経験も多くした時期でもありました。

大学院進学を目指して、研究室に訪問もしました。志と学びがこの時、具体的に繋がったような気がして「絶対もう一度武庫川女子大学で学びたい」と思いました。

昨年4月のことです。「ご入学おめでとうございます」と書かれた垂れ幕に舞い散る桜の花びら。そのキャンパスに立ち、私は「ああ、またここで学ぶことが出来るのだな」と胸が熱くなりました。夢にみ

た大学院で、今再び学べることに「人生に無駄はない」あれって本当だなと感じています。

少し大学院生活に慣れてきた私の感想を話すと、それはもう常に刺激的です。年齢や背景が様々な学生が集い、学ぶことは何て素敵で贅沢な時間なのだろうと思います。授業の学びだけでなく、仲間の考え方に新たな発見をすることも沢山あります。

研究室の先生に出会えたこと、これも本当に大きな出会いでした。先生の「それを社会にどう還元していくのか」「公衆衛生的な視点では」という言葉が私を随分変えた気がします。どんな風にこの先仕事をしたい？ 専門職としてどうしたら社会に還元することができる？ 私は自問自答する癖ができました。

この夏のことです。私はある都道府県で公衆衛生の経験者採用があることを知りました。これまでになかったチャンスに是非トライしてみたいと思いました。同時に、そんな気持ちと裏腹に不安に怯え、心揺れる面持ちに自分自身でも手を焼きました。

私も学生なのだから相談できるのではないかと思いつき、大学のキャリアセンターに問い合わせました。キャリアセンターでは、面接対策はじめプロならではのアドバイスをたくさん聞くことができました。また、仕事を考え決めていく過程で、人生の棚卸が必要なのだということも教えてくれました。自分で自分を分析し、真正面から向き合う作業は苦痛を伴う作業でした。その気持ちも十分察し、寄り添ってもらえたおかげで採用試験に全力で挑むことができたと思います。

秋のはじめに合格通知が届き、私はまた職業人として新たな段階に進むことになりそうです。

2018年10月に兵庫県が策定した「兵庫2030の展望 ～すこやか兵庫をめざして～」では学び直しによる知識・技能の習得についても取り上げられています。学生時代に学ぶ、また卒業してからも常に学ぶ姿勢を保つことを後押ししてくれるこの発想にも背中を押されます。

以前私は担当事業であった市民向け健康教育として「まだまだこれから！ いきいき女性ハッピーセミナー」を企画しました。嬉しいことにあっという間に予約枠が埋まりました。皆さんはどんな方が予約されたと想像しますか？ 予約された多くは70代、80代の女性たちでした。私は何てかっこいい女性が数多くいるのだろうと感動しました。

本校の「一生を描ききる女性力を」という言葉にもずいぶん励まされました。いま、私の絵筆も絵具もこれまでになかったバリエーションとなっていると感じています。

これから続く一生を私ならではの彩りを添えながら、貪欲に学び続けこれからも働く女性でありたいと強く願っています。

## 優秀賞

### 『未来地図』

武庫川女子大学 文学部英語文化学科3年 生駒 鮎美

現代、海外進出やIT運営などにより大きく世の中が変化し、世界が統一されるグローバル化へと発展しています。そこで、グローバル人材とはどのような要素を持つ人だと想像しますか？ 恐らく、英語が流暢に話せるような人を思い浮かべるでしょう。しかし、グローバル人材の要素とは、語学が堪能であるだけではありません。本日は、グローバル人材と私の夢についてお話します。

早速ですが、ここで、皆さんにお伝えしたいことがあります。それは、グローバル人材は誰にでもどこにいてもなれると言うことです。新型コロナウイルスが流行している今、留学や海外旅行に行けなくなり、語学力を上げることが難しいと諦めてしまう人がいるかもしれません。ですが、大切な事は、自分が身を置く場所ではなく、多角的な視点を持つと言うことです。どういう事かと言うと、環境が学力を決めるのではなく、どのような場所にいても今の自分が最大限に出来ることを活用すればグローバル人材として求められる能力を身に付けることができると言うことです。そう思い私は、大学生活で英語スピーチやこのようなイベントに積極的に参加したり、アルバイトは1つに絞らず様々な職種を体験し



てみたりしました。そうする事で、コロナ禍で地点は同じでも、毎日学びを生かすことで次第に成長し、グローバル人材へと近付いたと思います。そのように、グローバル人材として求められる要素である、コミュニケーション能力や専門知識、主体性、柔軟性などはどのような環境であっても身に付けることが出来ます。

そして、私の夢は、グローバルな英語教師になる事です。私が中学生の頃、よく『勉強しなさい』と両親にも、学校の先生にも塾の先生にも言われました。そんな私は、勉強が不得意で嫌いでした。勉強はしなければならないものと機械的に学んでいたため、全教科の成績はいつも50点、英語だけ60点と平均点ばかりでした。そんなある日、新しい担任の先生が、初めて私の成績表を見て『得意教科は英語なのだね。』と言いました。この言葉が今でも忘れられません。そして、この言葉が私の人生を大きく変えました。その先生は、英語が他の科目より10点高い事が私の強みだと捉え褒めてくれました。そんな言葉を初めてかけてもらった私は、英語が出来るという自信と興味が湧き、意欲的に勉学に取り組むことができました。そして、卒業時は学年1位をとるほど英語の成績が上がり高校受験、大学受験では英語を強みに入学しました。振り返り、一番驚くことは、無関心だった英語が今では専攻科目である程好きで、英会話を習ったりスピーチコンテストに応募したり、塾講師では英語を教えている事です。また、変化したのは英語力だけではなく積極性も変わりました。自分に自信がつき、生徒会や学外活動、海外交流などにも進んで取り組み、人生が輝きました。もし、あの時、先生に出会えていなければ私はきっと勉学に背き、自信が無く消極的のままだったと思います。何年もたった今でも教師の影響力和偉大さを感じます。

私が、教師を目指す理由は明確に2つあります。1つ目は、子どもが成長期かつ学力に向き合う時期に、真剣に寄り添い、教育できる人物は親と教師だと思うからです。そんな人生の基盤となる大事な時に、1人1人の生徒の強みを一緒に見つけ、どう生かしていけるのかを一緒に考えたいからです。私のように、きっと学生の頃に自分自身で気付くことはなかなか難しいと思うからこそ、教師として寄り添い、生徒がより早い段階で自身の強みを1つ見つけることが出来れば、その先の選択肢がかなり広がると思います。2つ目は、英語を学ぶ事で見ている世界が広がる事を伝えたいからです。海外では、日本と違った考え方、捉え方がたくさんあります。日本の歴史や文化が全てだと思い込まずに、日本から飛び出し、外国の歴史や文化を学んでみるとそこには独自の新しい発見や学びが必ずあります。それを自らの手で掴んでいかなければならないと思います。そうする為には、英語力が必要となるため、学びの場である学校で楽しく意欲的に英語が学習できる環境も必要不可欠となります。学生が一番過ごす時間の多い学校で、そのように楽しく、伸び伸びと自ら進んで学習しようと思う環境ときっかけ作りをしたいと思います。

私が中学教師になった時、一人一人の生徒に他のものと比べると少し優れている小さなものが自身の強みになり、その強みが魅力に変わり、人生の軸になるという事を伝えたいです。まさに成長過程であるその時に生徒の素質を伸ばすサポートをしていきたいです。だからこそ、私は他の人とは違った、グローバルな教師になります。

## 優秀賞

### 『社会の問題を解決するリーダーになる』

武庫川女子大学 経営学部経営学科2年 今井 秋音

私の将来の目標は、「商品やサービスを生み出すことによって、社会の困りごとを解決すること」です。私には挑戦したいと思うことが2つあります。それは「商品企画職でリーダーとして引っ張っていくこと」、そして「起業すること」です。卒業後は就職してキャリアを積み企画職のリーダーとして働いたあと、30代で社会の困りごとを解決する事業を立ち上げたいと考えています。

まず、商品企画職を目指すきっかけとなった出来事についてお話しします。私が所属している経営学部には実践学習というものがあります。実践学習では学外の企業で就労体験をします。私は現在、株式会社日比谷花壇様と一緒に「若者の花文化の普及に向けた新しい取り組みの提案」をするプロジェクトに参加しています。前期に花文化普及のための商品やサービスを考案したのですが、チームでアイデアを出し合って商品やサービスを生み出す過程が大変面白いと感じました。その際「私は自分のアイデアがカタチになっていくことに喜びとやりがいを感じるのだ」と気づき、商品企画職を志すようになりました。また私は、人にまとめられるよりも自ら引っ張っていく方が好きです。後ほど詳しくお話ししますが、経営学部でのリーダーの経験から、皆の力を最大限に発揮させられるリーダーを目指しています。商品企画によって顧客の困りごとを解決したいと考えたのは、経営学部で「消費者・顧客の視点に立って考え、ニーズに応えることが最も大切であること」を学んだからです。この後お話しする起業においても商品企画の経験は大切だと考えております。志望業界が変わる可能性は十分にありますが、現在は日用品メーカーに興味があります。自分が志望する業界に就けるような必要な知識を身につけていきたいです。

次に起業についてですが、私は自分の知識や経験を活かし、社会の困りごとを解決できる事業を立ち上げたいと考えています。起業したいと考えたきっかけは、障害をもつ私の兄が事業所で働いており、その給料の低さに驚いたことでした。具体的な事業内容としては、障害者1人1人がもつ強みを活かした就職支援サービスです。まず自社でモノづくりやマーケティングをして、スタッフが「この人は何が得意なのか」を判断します。その後、強みを活かせる企業へ仲介して短期間働き、最終的には一般企業への就職ができるように支援するサービスです。突然ですが、皆さんに質問です。皆さんは障害のある方が月にどのくらいの給料をもらっているかご存じですか？厚生労働省の「平成30年障害者雇用実態調査結果」によると、身体・知的・精神・発達障害者の平均月収は146,000円でした。それに対して、大学卒業者の初任給は225,900円でした（厚生労働省「令和2年度 賃金構造基本統計調査」による）。健常者と障害者の差は約8万円にもなります。しかし就労継続支援B型事業所の場合はさらに低くなり、工費と呼ばれる給料が月16,000円ほど、時給に換算すると214円しかもらえません。障害者の娘をもつ知人に聞いてみたところ、事業所でとる食事代も支払うため手取りはなく、マイナスになってしまうそうです。それでも事業所に行けるだけありがたいとのことでした。私はこれを受けて、障害者が1人でも生活していけるとは思えませんでした。この問題は本人だけではなく、「自分がいなくなれば子どもが生活できない」という親の困りごとにもなっています。最近ではSDGsの取り組みにより「貧困や男女差別をなくそう」という動きがありますが、障害者の給料問題にはあまり触れられていないように感じます。その原因は、「障害者の給料はお小遣い程度にしかない事実」を多くの人が知らないからだと考えています。しかし私の近くには困りごとを抱える当事者がいて、事情をよく知っています。私だからこそ彼らの困りごとの解決に向けて動くことができると思うので、起業に挑戦してみたいと考えています。

さいごに、目標の実現に向けてどのような努力をしていくのかについてお話しします。私の目標であるリーダーになることと起業のどちらにおいても大切なのが、「自分の言動に責任を持つこと」、そして「チームメンバーが持つそれぞれの力を最大限に引き出し、ビジネスに活かすこと」だと考えています。今の私は、この力を十分に持っているとは言えません。そのため、大学生である今のうちにリーダーとしての経験を積みたいと考えています。先ほどリーダーの経験をしたとお話ししましたが、私は2年生前期にクラス幹事をしていました。この仕事をする中で「自分にできることを今以上にしてみたい」と考え、後期からは委員会に所属することになりました。来年度からはゼミ活動が始まるので、「常に自分の言動に責任を持つこと」「人の力を最大限に引き出すこと」を目標に、ゼミ長の役割にも挑戦してみたいと考えています。また「忙しい」を言い訳にせず必要なことを学び続け、日々努力を忘れず主体的に行動することで目標を実現させたいです。

## 講評

高橋<sub>千</sub>：それでは審査員の先生から講評をいただきたいと思います。審査員を代表して附属中高副校長の小林先生をお願いいたします。

小林：今日は藤森校長が公務のため欠席ということで代わりに参りました。まず、発表されたみなさん、ご苦労様でした。どのスピーチも本当に素晴らしかったと思います。自分の考えをしっかり持って将来の夢、目標をしっかりと掲げてそれを達成しよう、歩みだそうとしているというところが素晴らしいと思います。今日講演いただいた生駒先生のお話の中に制度やルールにこだわらないで自分のことから始めることが大事だという話がありましたが、その通りのスピーチだったと思います。中学3年生の生徒の姿を見ながら、生駒先生のスイッチが入ったのもこのくらいの年齢の頃かなと思いながら見ていました。このような機会をどんどん作っていただき、スイッチが入って生駒先生のような女性が増える女性一人でも多く育ってくれればいいなと思います。本日はどうもありがとうございました。

高橋<sub>千</sub>：ありがとうございました。受賞者の皆様、本日はおめでとうございます。スピーチいただいたキャリアデザインが実現することを心より願っています。それでは、武庫川女子大学女性活躍総合研究所 第2回 国際女性デー MUKOJO フォーラムをこれで終了させていただきます。今後女性活躍総合研究所ではジェンダーギャップ解消、女性活躍に向けた調査研究活動を強化していきたいと思いますので、ご協力ください。Zoom でのご参加の方には URL と一緒にアンケートをお送りしておりますのでご協力をお願いいたします。会場にお越しの皆様には入り口でご協力をお願いしているかと思います。本日はご参加ありがとうございました。

### 3. 国内外で活躍する武庫女卒業生 —covid-19 パンデミック社会の新たな挑戦のなかで—

1. 日 時：2021 年 10 月 30 日(土) 13:00 ~ 15:00

2. 開催方法：オンライン Zoom

3. 内 容：

司 会：山本晶子 副所長

ファシリテータ：高橋享子 所長

登壇者：

黒岩 瞳 武庫川女子大学文学部日本語日本文学科 2005 年卒業、シスメックス株式会社勤務

佐々木直美 武庫川女子大学短期大学部家政科栄養士コース 1986 年卒業、ハウスウェルネスフーズ株式会社勤務

松浦 莉子 武庫川女子大学文学部英語文化学科 2015 年卒業、NY Baruch college 在学中

山本：皆さんこんにちは。本日は多くの方々にご参加いただきましてありがとうございます。学生の皆さんや教職員の方を含め、約 50 名の方にオンラインでご参加いただいております。

それではただ今から、武庫川女子大学女性活躍総合研究所主催の「国内外で活躍する武庫女卒業生—covid-19 パンデミック社会の新たな挑戦のなかで—」を始めさせていただきます。

まず、本日のファシリテーターのご紹介です。女性活躍総合研究所 所長の高橋享子先生です。私は本日の司会を務めさせていただきます。女性活躍総合研究所 副所長の山本でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

本日のこの会はオンラインで、座談会形式で開催させていただきます。卒業生の皆さんには国内各所から、また松浦さんにはニューヨークからご参加いただいております。

会の趣旨について、簡単にご説明させていただきます。この会は 2019 年度、奈良女子大学が代表校となって採択された文部科学省科学技術人材育成費補助事業ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)事業の一環で実施しております。本事業は奈良女子大学、奈良工業高等専門学校、本学の 3 機関に加え株式会社プロアシスト、帝人フロンティア株式会社、佐藤薬品工業株式会社の 3 つの企業が参加しており、2024 年度までの 6 年間の事業として取り組んでおります。具体的には、研究環境整備や女性研究者の研究意欲向上、女性研究者の上位職への積極登用などを進め、特に、附属病院を持たない機関における訪問型の病児・病後児保育システムの新規構築などさまざまな事業に取り組んでおります。

本日は国内外で活躍する武庫女卒業生の方からロールモデルをご提示いただき、女性が社会で活躍するうえでの課題について皆さんと一緒に考えていくとともに、学生の皆さんが自分の夢や目標を見つけて、これからの人生設計に活かしていけるような機会になればと思っております。

それでは本日の座談会の簡単なスケジュールをご説明します。この後冒頭には 3 人の卒業生の皆さんにご自身のプロフィールと現在の状況などをお話していただきます。その後いくつかの質問にご回答いただきます。また、2 時半ごろからは参加者の皆さんからご質問を受け付けたいと考えておりますのでよろしくお願いいたします。

それでは、本日座談会にご参加いただく 3 人の卒業生の方を簡単にご紹介させていただきます。まずお 1 人目は黒岩瞳さんです。2005 年に武庫川女子大学文学部日本語日本文学科を卒業され、



現在はシスメックス株式会社に勤務されています。卒業後に株式会社 ABC クッキングスタジオに入社され、体験レッスンや集客イベントの実施、料理のレッスン、スタジオの売り上げ管理などのコンサルタント営業を担当された後に現在の会社に入社されて人事本部人材開発部係長として研修の企画・運営、人事システムの導入・管理などを行われています。

次に、佐々木直美さんです。1986年に武庫川女子大学短期大学部家政科栄養士コースを卒業され、現在はハウスウェルネスフーズ株式会社に勤務されています。卒業後にハウス食品株式会社研究所に入所され、ハウスウェルネスフーズ株式会社への出向を経て現在、機能性事業本部長としてハウス食品グループの健康食品事業、健康食品の企画開発マーケティングを行われています。また2020年、金沢工業大学大学院経営修士課程を修了されました。

3人目は松浦莉子さんです。2015年に武庫川女子大学文学部英語文化学科を卒業され、現在はニューヨークのバルークカレッジに在学されています。卒業後、株式会社ファーストリテイリングに入社され、四国・中国地区のユニクロ店舗にて勤務。その後社内公募でアメリカに異動され、ニューヨーク34丁目店とソーホーニューヨーク店のフロア店長を務められ、アメリカンドリーム店では店長として新店舗立ち上げに携わられました。帰国後、名古屋店店長として勤務された後に退職され2021年から現在の大学で学ばれています。

以上で3人の方のプロフィールのご紹介を終わります。ここからはファシリテーターの女性活躍総合研究所所長の高橋享子先生に代わりたいと思います。高橋先生よろしくお願いします。

高橋：皆さんこんにちは。本日はたくさんの方にご参加いただきましてありがとうございます。

それでは早速ですが、本日お話しいただきます3人の皆様方から5分ほどプロフィールをお話しいただきたいと思っております。黒岩瞳さんからお願いいたします。

黒岩：皆さんこんにちは。ただ今ご紹介に与りました黒岩瞳です。それでは簡単に私の紹介をさせていただきます。

私は神戸市兵庫区出身で、現在も在住しています。血液型はA型で、典型的な一人っ子です。自己主張が強く責任感が強いとよく皆さんに言われます。兵庫県立鈴蘭台高校から、武庫川女子大学に進学し文学部日本語日本文学科で学びました。そして現在、人事部に所属しております。仕事で活用できるということで、国家資格のキャリアコンサルタントの資格を2年前に取得しました。趣味は旅行です。この2年間どこにも行けていないのでストレスがたまっているのですが、先日淡路島に行き、とてもリフレッシュできました。

先ほどご紹介いただきましたように、前職では料理教室のインストラクターをしていましたので、今でもお料理やパン作りをしています。特にパン作りは捏ねるところからするのですが、仕事でストレスがたまったらパンをたたいて発散しています。ホットヨガも10年ほど続けております。最近はマスクをしてヨガをしなくてはならないというのがつらく、あまり行っていないのですが健康のために定期的に汗を流すことをしています。

私は次のようなキャリアを歩んできました。2001年に武庫川女子大学に入学しました。特に文化人類学の授業が大好きでした。その時の先生がとても変わっていて面白く、授業後にも先生によく質問をしているような学生でした。卒論は近松門左衛門をテーマにしました。本を非常によく読んでおり、その時の習慣は今でも残っています。大学に入ってすぐアルバイトを始めました。最初に入ったアルバイトが楽しくて、卒業して入社するまで4年間続けました。

新卒で入った会社はABCクッキングスタジオです。皆さんもよく目にするのではないかと思います。行ったことがあるという方もいるかもしれません。そこで仕事の基本を学びました。お料理もそうですが、「段取り力」はここでの5年間でしっかりと身に付けました。先輩方に育ててもらったと思っています。ただ、営業ノルマという数字で管理することがあまり得意ではなかったもので、30歳になる時に転職を決め、シスメックス株式会社に入社しました。

シスメックス株式会社では人材開発の仕事に携わっています。新入社員を中心に、2年目、3年目、係長、課長、部長と、皆さんのキャリア開発やスキルアップを支援しています。毎年約100名の

社員の方と面談をする機会があり、そういった経験を踏まえてキャリアコンサルタントの資格を取得しました。

シスメックスという会社は、あまり皆さんに馴染みがないかと思いますので簡単にご紹介させていただきます。医療機器と試薬を作る会社で、血液や尿の中から細胞を採取し、そこから健康診断の結果で出てくるような数値を取る仕事を手掛けています。現在 190 カ国で展開しており、国内でも 7 割以上の病院、検査センターへ製品を納めています。従業員も 1 万人を超え、大きな会社になってきたという印象を持っています。また、「えるぼし」や「くるみん」など、女性が活躍する、働きやすい職場であるという称号も得ています。実際当社では育休を経て復帰される女性が 100% で、男性も 6 割以上が育休を取得されています。そんな中で私も人事という仕事で皆さんが働きやすい環境をつくるというところに携わっています。先ほど紹介した新入社員や管理職の研修を実施したり、この 10 月からは社員のキャリア開発を推進する新しい人事制度を導入したりしました。また、キャリアを実現するために異動の仕組みをつくったり、異動後の定着に向けた支援を行ったりしています。

最後に、今思い返して武庫川女子大学で学んだことを 2 つ紹介させていただきます。まず、相手の考え・価値観を尊重することの大切さです。文学部でたくさんの本を読んだということもありますし、大学の中でいろいろな方々とお話をする機会があり、それぞれの持つ考えや思いを大切にすることを学びました。次に、今いる環境で最大限の努力をすることの意味です。私は第一志望に合格できず武庫川女子大学に入学したという経緯があるのですが、その中でも 4 年間に有意義に過ごそう、自分で楽しいことを見つけていこうと、「ここで努力していく」ということを実体験として学びました。

今日は緊張してなかなか思うように話せないかもしれませんが、どうぞよろしくお願いします。

高橋：ありがとうございます。黒岩さんが最初に言われた文化人類学というのは共通教育の科目ではないのでしょうか。今でも科目名が出てくるというのは、とても印象深く心に響いた科目だったのではないかと思います。

黒岩：内容もそうですが、先生がフランクで面白い、変わった方でした。

高橋：黒岩さんの心をキャッチするようなところがあったのでしょうか。共通教育科目はそうのように、自分の心を掴まれるような、何かに目覚めるような、そういうものに出会えるというのが特長ですね。

近松門左衛門の研究もされたということですが、今お勤めのシスメックス株式会社はどちらかといえば理系的な方面で社会的に貢献されている企業なので、文系から理系というコントラストがあるところもとても面白いと思いました。ありがとうございます。また後ほどいろいろとお聞かせいただきたいと思います。

それでは次に佐々木直美さんをお願いいたします。

佐々木：皆さんこんにちは。ハウスウェルネスフーズの佐々木と申します。本日はよろしくお願いいたします。

私は現在ハウスウェルネスフーズに勤務しております。皆さんもご存知かもしれませんが、食品会社で、「1 日分のビタミン」や「C1000 ビタミンレモン」、「ウコンの力」、「L-137」、「ネルノダ」といったような製品を製造・販売しています。その中で私は取締役 機能性事業本部長として働いております。

私は現在東京都品川区在住です。大阪府出身で、趣味はゴルフと美術館巡りです。略歴ですが、1986 年武庫川女子大学短期大学部の家政科栄養士コースを卒業後、ハウス食品の研究所に入所しました。この時は東大阪市にあり、そちらに勤務しておりました。そこでは製品開発を担当しており、「フルーチェ」などのデザートや、「とんがりコーン」、「オーザック」などのスナック菓子を開発した後に健康食品を担当することになりました。1995 年、研究所が千葉県へ移動することになり、それに伴って転勤しました。

その後、健康食品を担当していて栄養士の資格も持っていたこともあって、管理栄養士資格も取りたいと思い、勉強して取得しました。手掛けた健康食品がヒットし、製品に恵まれて、管理職として製品開発課長・部長を担当させていただき、2019年からはボードメンバーになりました。この間にハウス食品はいろいろな会社とグループ化していき、武田食品という会社と一緒にあってハウスウェルネスフーズという会社が誕生しました。こちらへ出向し機能性事業本部長として企画開発マーケティングを担当する現在に至っております。もともと栄養学を学んできたので、経営はまったく勉強していませんでしたが、機能性事業本部長ということになれば経営分野の知識も必要だろうと、会社に行きながら夜間大学院に通ってMBAを取得しました。

弊社グループ会社の専務と武庫川女子大学経営学部の福井先生が知り合いで、その縁から2020年より経営学部の「実践へのいざない」という講座に参加させていただいております。今年はZoomでの参加でしたが、昨年30年ぶりに武庫川女子大学を訪問し懐かしく見学させていただきました。

私が武庫川女子大学に行って良かったと思うのはハウス食品に入社できたということです。武庫川女子大学からは大手の企業に就職できるというのが強みだと思っています。大学時代はあまり良い学生ではなくそれほど大学のことが好きではなかったのですが、今思い返してみると武庫川女子大学で栄養学を学び、栄養士の資格を取ったからこそ今の会社に就職でき、仕事にも恵まれて今の私があるととても感謝しております。以上です。本日はよろしくお願いいたします。

高橋：素晴らしいですね。卒業後、グループ会社を含めハウス食品一筋で食品に関われ、しかも最先端の開発というところを担っていられています。在学生にとっては憧れの先輩になると思います。経営の方でもMBAを取得されたということですが、お仕事をしながらではたいへんだと思います。現在は取締役ということで、ハウスウェルネスのトップ10に入っていらっしゃるのではないですか。

佐々木：そうですね。ただいろいろと難しく日々厳しい状況です。経営というのは一筋縄ではいかないもので、これまでとはまた違う経験をさせていただいていると感じております。

高橋：取締役女性は何人いらっしゃるのでしょうか。

佐々木：グループで私が初めてです。

高橋：そうですか。後ほどまた詳しくお話を聞かせていただきたいと思います。ありがとうございました。続きまして、3人目の松浦莉子さんにお話を聞かせていただきたいと思います。松浦さんにはニューヨークから参加いただきます。今ニューヨークは夜の12時くらいですか？

松浦：そうです。

高橋：夜遅くにすみませんが、よろしくお願いいたします。

松浦：よろしくお願いいたします。松浦莉子と申します。

まずは自己紹介をさせていただきます。出身は四国の徳島県です。好きなものはチョコレート、旅行、ホットヨガ、Netflix、語学学習です。自分のモットーは、人との出会いやつながりを大切にすることです。卒業して働き始めてから感じ始めたことなのですが、これを今でも大切にしています。

就職活動時、どのように活動していたかを思い返すと3つの軸があったと思います。1つ目は英文科で英語を勉強していたので、海外とつながりがありグローバルに活躍できる企業ということ。2つ目は洋服が好きだったのでファッションとつながりがあること。3つ目に自己成長できること。この3つがそろっている企業を見ていました。

卒業後、ユニクロやGUで知られているかと思いますが、ファーストリテイリングに入社して6年半勤務した後に退職し、ステップアップするためニューヨークでバルークカレッジに通っています。

キャリアについて、2015年に武庫川女子大学文学部英語文化学科を卒業後、株式会社ファーストリテイリングユニクロに入社しました。2年後の2017年3月に店長に昇格し、その後3店舗



で店長を経験しました。2019年10月に社内公募に手を挙げて海外勤務を希望したところ、ニューヨークへ異動することになり、そこから2年間店長を経験しました。2021年3月にコロナの影響で従業員が日本へ帰国しなくてはならなくなり、半年間名古屋の店舗に勤務しました。

ニューヨーク勤務中に自分の将来のキャリアについて考え、ビジネスの専門スキルを身に付けたいと思うようになり思い切って退職し、現在ニューヨークに戻って大学に通っています。

武庫川女子大学の英文科では MFWI という留学プログラムがあります。4ヶ月間のレギュラープログラムでスポケーンや MFWI に留学して、私はその後のエクステンションプログラムにも参加しました。自分がグローバルに活躍できる存在になりたいと思うようになったのはこの留学がきっかけでした。ここに参加できたことが武庫川女子大学で得られた大きなことだと思います。その後、米田みか先生ゼミに所属してビジネスイングリッシュやエッセイの書き方などを学び、このことは社会人になってからも活かしています。

アメリカで働いた経験について、いくつか説明させていただきます。アメリカへ行くことができたのも自分から手を挙げたということが大きいのですが、大事なポイントが3つあったと思っています。

まず、自分が成し遂げたいことを言葉で周りに伝え続けることが大事だと思います。上司や人事の方に自分の将来キャリアをどう考えているのかをお話しするタイミングがいろいろあったので、その際には必ず将来海外に行きたいということを伝えるようにしていました。

ただ、希望通りにいかないことも当然たくさんあるので、自分が選ばれるような人材になれるよう、置かれた環境でどう努力できるかということが2つ目のポイントだったと思います。

3つ目は、これに尽きると思うのですが、行動力です。チャンスは自分で掴みにいかなくては巡ってこないものだと思います。私の場合も、社内公募に応募したり、社長とセッションできるタイミングで希望を伝えたりといった行動が大事だったと思います。

ニューヨークで働いていたいへんだったことと、そこから学べたことがあります。異文化理解というのは言葉ではよく聞かれますが、100%理解できなくても、理解しようとするのが大切であると感じました。また、文化が違う相手と仕事をするので、文化を尊重しながらもマネジメントしなくてはならないということのたいへんさを学びました。その経験から自分のビジネス力を付けたいと感じて、今回再度勉強する機会につながったと思います。

今後のキャリアについては、ビジネスの専門知識を英語で学びたいということがあり、それをより強化して今後しばらくグローバルに活躍できる人材になれるよう準備していきたいと思っています。以上です。

高橋：ありがとうございます。素晴らしいプロフィールを聞かせていただきました。まず松浦さんは卒業の時の進路選択の際に自分のお考えを持って企業を選択されたということが在学学生への良いアドバイスになったと思います。その後ご自身の成長のための行動、そしてニューヨークでの経験は日本でも通用するのではないかと聞きながら聞かせていただきました。日本でも国際化が進んでいますので異文化理解というのは重要なことであると思います。

また、いま通われているバルークカレッジは全米の中でも経営の方でトップクラスとお聞きしました。たいへんなことに挑戦されているのだなと思います。

3人の皆様のプロフィールを聞かせていただきありがとうございました。

それではここから、サブタイトルにもある covid-19 パンデミック社会につきまして、ご質問させていただきます。2年に及ぶコロナ禍で日本国内でも仕事の方法や社会全体が変化していったかと思っています。それぞれの皆様の仕事を含め生活の中でコロナがどのような影響を及ぼしたかをお聞かせいただきたいと思います。黒岩さんから順にお願いします。

黒岩：私は働き方が大きく変わったと思っています。私が今働いているシスメックスでは、もともとテレワークという形態はお子さんがいらっしゃる方や介護されている方しかとれなかったのですが、コロナをきっかけに全従業員ができるようになりました。初めは私自身、会社に行くほうが



皆と話せるし仕事ははかどると思っていましたが、やはり通勤に不安を感じているメンバーもいましたし、私の両親も不安に感じていたということもあったので今では週2、3回テレワークというのが定着してきました。モニターを買ったり椅子を買ったりと、家で働く環境を整えようと思いだしたのは大きな変化だと思っています。

ただ、上司やメンバーとのコミュニケーションが減りました。雑談することがなくなるので、他愛のない会話をする機会を意図的につくらないといけないと思い、チャットの暇をつくったり、毎週月曜日の朝15分はオンラインを通じて皆で話すことにしたりと、今までとは違ったスタイルでのコミュニケーションが定着し始めたかなというところです。

生活の中での大きな変化は、自己紹介でもお伝えした通りホットヨガにずっと通っていたのですが1時間マスクをして行うというのがどうしてもできず、疎遠になってしまっています。また、県外へ出かけられなくなったということも大きいです。

高橋：テレワークにシフトされているということで、チャットやいろいろな方法でコミュニケーションする努力をされているということでしょうか。

黒岩：そうですね。チャットなど、文字にするとどうしても言葉の伝わり方、ニュアンスが変わってしまうので、これまで以上に言葉の選び方、絵文字の使い方などに工夫するようになりました。

高橋：コロナ禍で大きく変わった状況がうかがえました。ありがとうございます。佐々木さんの会社でも変化しているのでしょうか。

佐々木：緊急事態宣言発令中は出勤率を30%に抑えるよう全社でお願いしておりました。現在は70%に戻っていますが、特に女性や介護が必要な方にとってはこの働き方が自分の時間を有効に使いながら仕事ができ良いということでした。これまでは、出勤しないと仕事ができない、出張に行かないと仕事ができないという感覚があったと思いますが、いろいろな方にとって条件が同じようになったということが良かったと思っています。例えば弊社では新製品を開発すると北海道から福岡まで各支店を回ってプレゼンしていたのですが、今はZoomで400人を対象に話すというようなことができるので仕事が効率化できています。

グローバルの視点でいえば、外国の方々ともZoomで意見交換を始めました。先ほど黒岩さんがおっしゃったように、ちょっとした雑談はできませんが距離を超えていろいろな方とつながれるということがとても良いことだと思います。また大学院に通っている時、後半はZoomでの授業だったのですが、ゼミの仲間とは今でも月に1回勉強会をしています。これもZoomだからできることで、いろいろなところから出てきて集まるとなると難しいですが、Zoomなら、時間さえ決めれば各自家でできます。うまく使い分ければ、もっとコミュニケーションが広がるのだなと思いました。

高橋：佐々木さんが説明された通りのことを私も痛感しているところです。これまで各地に電車や飛行機で出張していたのが、瞬時にお話ができたり30人でも50人でも一度に会議ができたりするようになったというのはコロナ禍のいろいろな制限の中で試行錯誤した結果、ある意味進化したのかなと思っています。全国、また海外にも関わりのある企業としては一度に商品説明ができるというのは大きなメリットだろうと思います。リアルな現状を聞かせていただきましてありがとうございます。

松浦さんはコロナ禍でニューヨークから帰国され、また今年海外に行かれたとのことですが、コロナによって自分自身が変わったというところはいかがでしょうか。

松浦：コロナ禍のニューヨークで仕事をしていて、ロックダウンがかかって全部のお店を閉めて在宅勤務をしなくてはならなくなったのですが、その時、言語が違う人とテレビ電話や電話でコミュニケーションをとるということが私にとってかなり難しかったです。

事業の面では、お店を閉めるということ＝売上げがなくなるということなのでどうやって事業を存続させていくかということで厳しい状況でした。オンラインでの売上げを伸ばすなど、さまざまな工夫をしなくてはならないので思考力という点では非常に勉強になったと思います。

また自分の人生についての考え方にも変化がありました。会いたい人に会えない、行きたいところに行けないという状況が続くうちに、自分が今後の人生で本当にやりたいことは何かと考え、人生は一度きりなのでやりたいことにはチャレンジしようというようなマインドになってきたと思います。

高橋：ありがとうございます。ロックダウンされたとき、特に店長としてお勤めで責任も大きかったのではないかと思います。コロナ禍によって自分の人生について、やるべきことについて考えたという方もたくさんいると聞きます。またターニングポイントについてもお聞きしたいと思います。次に、日本は男女共同参画に関しては遅れている国ですが、政府はそれを急速に推進している状況です。大学など教育機関ではついていけない部分もありますが、企業の場合どのような対策で取り組まれているのか、女性採用など、どのような方法を取られているのかということをお聞かせいただきたいと思います。黒岩さんからよろしいでしょうか。

黒岩：人事本部の中にダイバーシティアンドインクルージョンという部署があり積極的に進めているところです。時短勤務やフレックス、また事業所の中に託児所、保育園を用意するなど女性に対する支援は手厚くしていると思っています。あわせて男性の理解というものが必要になってくるため、例えばアンコンシャスバイアス(無意識の偏見)などの教育といったことも推進しています。男性上司の妻が専業主婦か共働きかで理解が全然違うということも聞かれ、働く女性が増えていく中で管理職の男性の意識改革というのが急務だと思っています。

意図的に女性の管理職が増えるようにということは特にしていません。優秀な女性が多いので公平な目で見て女性が自信を持てるように社内でサポーター的な人を見つけてもらうよう促したり、悩んでいるときに手を差し伸べたりといった関わり方をするようにしています。

高橋：ありがとうございます。企業として対応されているということで素晴らしいと思いました。男性社員の意識が変わりつつある、意識改革をされているという感じでしょうか。

黒岩：係長の多くが30代半ばくらいで、その部下がお子さんの生まれてくる世代なのですが、若い男性の育休取得率は8割くらいです。夫婦で育てていくという意識、また上司も休むよう推奨するというような風土が少しずつできてきているので、さらにその上司にもわかってもらえるような働きかけが必要かと思っています。

高橋：良いお話を聞かせていただきました。ありがとうございます。女性登用の推奨といったあたりは佐々木さんの会社ではいかがでしょうか。

佐々木：私の会社は採用時点では1:1です。その後結婚、出産されてからというところが課題になってくるとしています。過去には女性だけの研修や、男性の上司と女性がペアになってお互いというところに気を付けないといけないかということを研修する制度もありました。しかし今となっては、女性の課長、部長も増えてきましたし最近では「女性活躍推進」ということではなく、「グローバル」、「ダイバーシティ」など、違う意味での多様性に取り組んでいるという状況です。

高橋：政府の目標とする女性管理職の比率30%はもう達成しているということでしょうか。

佐々木：そこまでにはまだ至っていないかもしれませんが、増えていると思います。

高橋：男女関係なく能力のある方を管理職にしていくというお考えで、次のステップとしてグローバルの方向に行かれているということですね。日本を代表する企業だけあって進んでいると思いました。ありがとうございました。

それでは松浦さん、お勤めだったユニクロでの男女共同推進はいかがでしたでしょうか。

松浦：男性の理解が必要になってくるというのは、社長を含め会社として口酸っぱく言われていました。店長以上を管理職と考えたとき、男性がまだまだ多いのが実際のところですが、アパレル企業は女性のお客様のほうが圧倒的に多いので、女性のほうがニーズをとらえられる可能性が高いというところで会社としても女性活躍を活性化しようとしているというのがありました。

高橋：ありがとうございます。消費者のニーズ、消費者の気持ちに寄り添った商品を作っていくという意味では、女性が半分くらい管理職にいてもおかしくないということですね。

松浦：そうですね。もっといいものになとは思っていましたが、日本の CEO が女性になったので、そのあたりからも会社としての方向性がうかがえましたが実際はまだ難しいのだと思います。

高橋：それぞれのお勤めになられている、あるいはお勤めであった企業の様子というのがうかがえました。男性の育休取得率について、たいへんうれしい情報をいただいたと思います。それではここからは皆さんの学生時代について尋ねていきたいと思います。将来自分がどういう方向で活躍したいかということを学生時代から考えていたのか、あるいはまだ考えていなかったのか。また、思っていたこと、目指していたことなどを、佐々木さんからお聞かせください。

佐々木：私は栄養士コースでしたので、その資格を活かした仕事がしたいと思っていました。栄養士資格を取るために企業、保健所、小学校などいろいろな所へ行かせていただきましたが、企業の研究所で製品開発の仕事がしたいと常に思っていました。就職先として食品会社、化学メーカーの研究所を中心に受験し、ハウス食品にご縁があり入社して現在に至っております。

高橋：ありがとうございます。佐々木さんが在学されていた頃は短期大学の1学年が300人以上、8クラスくらいあったかと思います。そのうちの4クラスが栄養士コースで、あの頃の学生はアクティブで、現在も多くの方がいろいろなところで活躍され会社を興している方もいらっしゃいます。佐々木さんがこうやって活躍されていることも理解できます。開発がお好きだったのですか。

佐々木：そうですね。新しいものを作ることがすごく好きなので飽きずに続けてこれたと思います。

高橋：ものづくりがお好きで、資格がマッチングしたということで非常に素晴らしいです。松浦さんはいかがでしょうか。卒業の頃にはもう方向を決めていたとおっしゃっていましたが目指していたものについて詳しくお話いただけますか。

松浦：私は英語文化学科で英語を勉強していたので、英語を使う仕事に就きたいと最初はぼんやりと思っていました。就職活動を始めるにあたって方向性を決めていく際に、海外で活躍できる人になるというのがまず譲れないところとしてありました。2つ目は、服が好きなのでファッションに関わる会社ならなおさら良いと思っていました。また、成長意欲が当時からあったので、知らないことを学んで成長していけるような会社が良いと思い就職先を考えていました。

高橋：学生時代からしっかりとお考えを持っていた感じがします。英語力に自信を持ってトライされたのかなと思います。失礼ですが TOEIC はどれくらいに達していましたか。

松浦：当時 700 点くらいでした。英文科の中には 800 点以上の学生もいたので飛びぬけて良かったということはないのですが、留学もして、お金もかけて勉強したのでせっかくならそれを活かしたいと思っていました。

高橋：700 点は十分素晴らしいです。なかなかそこまで到達できません。今もニューヨークにお住まいで、授業にも必要だと思いますのでますます語学力を磨いていかれると思います。それでは黒岩さん、学生時代から目指していたものについてお話いただけますか。

黒岩：私はお二人ほどのスキルがなく、大学時代にそれほど深く考えていなかったと今反省しているのですが、一つ、ずっと思っていたことがあります。両親からの教えでもあるのですが、世のため人のためになる仕事、ということで探していました。また人と人とのつながりや出会いに重きを置いてきました。業界や職種にこだわりはなかったのですが、人の笑顔に貢献できるような仕事に就きたいと思っており、人の笑顔を通じて自分も笑顔でいられることを目指していました。

高橋：それが今に続いていますよね。人材開発部でたくさんの方を面接され、人材を育成されているということで学生時代に思われていたことが現実達成できていると思いました。とても向いていらっしゃるんですね。

黒岩：天職に出会えたと思っています。

高橋：ずっと続けていただきたいと思います。皆さんが学生時代に思われていたことを達成され、それ



ぞれの方向に向かっていらっしゃるということがうかがえました。

次の質問に移らせていただきますが、女子大学で学ばれたことが今の皆さんのキャリアにどのように影響しているのでしょうか。武庫川女子大学、武庫川女子大学短期大学部で学習されてきたことがどのようにプラスになっているのかというところをお聞かせいただきたいと思います。松浦さんからお願いしてもよろしいでしょうか。

松浦：私の場合は留学に行ったメンバーとのつながりが強く、当時の友人たちはキャリアに対して意欲が高く向上心があって、結婚してもキャリアアップしていきたいという考えを持っている方が多いです。それが女子大学だからかどうかはわかりませんが、女性活躍の面で、自立した女性が多いということであるというプラスの影響があったのかなと思います。

高橋：ありがとうございます。今のコメントが私にはとてもうれしく響いているのですが、お友達同士でキャリアや将来について、特にスポークンにいらっしゃったときにはいろいろな話ができたのではないかと思います。女性ばかりだからできたというところもあったのでしょうか。

黒岩：そうですね。留学中は寮で皆と過ごし、毎晩一緒に宿題をしたりプレゼンテーションの準備をしたりしていました。先のニューヨークでのロックダウン中にも当時のメンバー皆が Zoom での飲み会を開いてくれたりして、当時のつながりは強いと思います。

高橋：心強いコメントをいただきました。黒岩さんはいかがでしょう。

黒岩：新卒で入った ABC クッキングスタジオは同僚も生徒さんも全員が女性だったので、女性に囲まれるという場に自然に入れたということは大きかったと思います。職場への適応というところで、中には突然女性ばかりに囲まれると委縮したり発言に臆したりする場合もあるようなのですが、私はそういうことがまったくなく、ありがたかったです。女性は共感性が非常に高く、発言にすぐ納得してくれたりサポーターだったりで、先ほど松浦さんもおっしゃっていましたがネットワーク、つながり、というのは今も大事にしているところです。現在働いている職場も7割が女性のオフィスなので女性への気遣い、女性への声掛けということで今でも活かされています。

高橋：ありがとうございます。学生時代からのコミュニケーションが社会ですぐに役に立ったということですね。

それでは佐々木さんいかがでしょう。武庫川女子大学で学ばれたことが活かされたということをお聞かせください。

佐々木：やはり大手の食品メーカーに就職できたということが一番良かったと思っています。武庫川女子大学出身の先輩も後輩も多くいるので会社に入っても武庫女のネットワークのようなものがあります。歓迎会をしてくれたり、何か悩んだときには愚痴を聞いてもらったり、先輩に相談しやすかったというのがありました。また先輩を通じていろいろな方とつながりが持てたということもあります。大きな大学だけあって、ネットワーク力があるということが良かったと思います。

高橋：ありがとうございます。会社の中で武庫川のつながりがあるのですね。確かに短期大学部も4年制の食物学科もハウス食品に多く採用いただいています。ハウス食品の中の鳴松会ということで、よろしく願いいたします。それぞれの企業の中で小さな鳴松会をつくっていただくと楽しみが増えますね。

続いて、仕事をしていくうえでどういうポイントが必要か、女性が活躍していくためには何を軸に持っておかなければいけないかということをお聞かせいただければと思います。難しい質問ですが、佐々木さんからお願いしてもよろしいでしょうか。

佐々木：私は自分の強みを客観的に評価していただいた際、ストレス耐性と創造性が強いと言われました。社会に出るとうまくいくことばかりではありませんし、たいへんなことがあってもへこたれないということでストレス耐性は大事なと思います。また、男性ばかりの中で女性は私一人という状況などでもきちんと意見を言っていかなければなりません、折れるところは折れる柔軟性を持ち、我を通しすぎないというところも大切です。



そして、縁を大事にするということ。コミュニケーション力を持って、人と人との出会い、お付き合いを大事にしてきたことがつながって、今こうして卒業後30年たっても武庫川の皆さんとお話しできているのかなと思います。

高橋：信念を持ちつつ、柔軟であるということですね。ありがとうございます。黒岩さんはいかがでしょう。

黒岩：佐々木さんとよく似ているのですが、しなやかさというのが大事だと思います。竹のようなイメージで根元はしっかりと、自分の考えの軸は持ちつつもその時の流れに身を任せて発言や行動を変化させられる力は必要だと思います。コロナ禍という想像もしなかった世の中で自分はどうしていくのか、世の中の動きを見て考えを変化できるようにしていくというのが大切だと思います。ただ流されるのではなく、最後には自分の価値観や信念を大事にしていくということが必要なのではないかと思います。

もう一つはコミュニケーション力です。人と話す中でいろいろな人のポイントに刺さるように伝える力、引き出しの多さは大事だと思います。また、これから英語力はマストになっていますので、私はここを頑張っておけば良かったと反省しています。

高橋：竹という表現がぴったりだと思いました。根はしっかりとおろしているということも素晴らしいですね。英語は今からでも遅くないので頑張ってください。

松浦さんはいかがでしょう。なにかこれは柱として持っておかないと、というのをお伝えいただけますか。

松浦：今お二方のお話を聞いて本当にそうだなと思いました。私もコミュニケーション能力は大事だと思っています。外国語ができるかどうかに関係なく、コミュニケーションを取る行動を含めて大事だと思います。仕事のうえでも、信頼関係がすべてといわれるくらいで信頼関係を築けないとチームを巻き込めず、お客様との関係も築けないと思います。また、新しいことにチャレンジする決断力や行動力は、働くうえでも何かを始めるときにも大事になってくると思います。

高橋：ありがとうございます。まだお若いのにお考えをしっかり持っていらっしゃるところが素晴らしいと思って聞かせていただいています。新しいことへの挑戦も信念を持って行動されていると思います。応援しております。

たくさん質問をしてきましたが、最後に武庫川女子大学の今の学生たちに、学生時代にこれをしておいたほうが良いという先輩からのアドバイスをいただければと思います。黒岩さんからお願いいたします。

黒岩：今自分が学生に戻ったらと考えて、やっておけば良かったと思うことを中心にお話しします。学費を払って大学に行き、授業を受けているということで、授業は真剣に受けておいたほうが良いと思います。大学で学んだことはすぐに活かされるということではない場合も多くあります。しかし、何十年も経ってからあの時確かに大学でこういう講義を受けたなとリベラルアーツのような形でコミュニケーションに役立つ場面が多々ありました。記憶のフックにかけておくというのは非常に大事なので、授業を真剣に聞いて、メモを取っておくのが良いと思います。

また、大学でのことに限らず、やりたいこと、興味のあることは学生の間にとんどんチャレンジするのが良いと思います。時間は限られていて、大学時代にしかできないことというのがあると思うので、迷ったら必ずやったほうが良いと思います。1つでも自分はこれをやりきったと言えることがあるだけで、その先の人生に自信が持てると思います。いろいろなことに興味を持って、授業も真剣に受けて、英語も身に付けたほうが良いと改めて思います。

高橋：ありがとうございます。先輩からの良いアドバイスです。学生時代はアルバイトなどで忙しくても社会人に比べると時間がある程度余裕があるので、学生の間でできることをするというです。またせっかく大学に入ったのだから勉強もしっかりしようということですね。最後に語学は今や国内でも必要になっていますので英語力は付けようということ。

黒岩：日本で働く中でも英語というのは必ず身近にあるもので、英語に触れない日はないというくらい

かもしれません。

高橋：学生たちにも伝えます。ありがとうございました。それでは佐々木さん、今学生たちが何をしておけば良いかというアドバイスをお願いします。

佐々木：私も黒岩さんと同じですが、やりたいことをあきらめないためにも、しっかり勉強することです。友達と遊びに行きたいなど大学時代には誘惑が多いものですが、勉強をきちんとして必要な資格があれば取って、どうすれば良いかわからない時には先生に相談して知識を得ながら視野を広げていくということも必要かと思います。

そして一生付き合える友達を作ること。私も大学時代からの友達とは離れていても LINE でつながっていて悩みの相談をしたりしています。大学時代の友達是一生付き合えると思います。

高橋：ありがとうございます。取るべき資格はしっかり取って、勉強をして、友人を作るということですね。確かに私も振り返れば大学時代の友人が一番長くお付き合いを続けています。松浦さんはいかがでしょうか。後輩たちに、これはやっておいたほうが良いというアドバイスをお願いします。

松浦：私はまた学生に戻っているのですが、今感じていることでもあるのですが、ちゃんと勉強をするということに尽きると思います。私の場合は英文科だったので英語力に関して専門をしっかり学んだという自信を持つためにももっと勉強しておけば良かったと今でも思います。

また、勉強といっても授業を受けることだけでなく、いろいろなことに好奇心を持って学ぶということが大事だと思います。教養を身に付けるということも勉強の一つで、学生の頃からしておけば良かったと思います。読書は好きではなかったのですが、働き始めてからいろいろな人に本を読むことは大事だといわれて読む習慣を付け、今は好きになってきました。グローバルということにつながると、海外に出てから、日本の歴史など自分の国についてもっと勉強しておけば良かったと思うことが多くあります。海外の方に日本のことを聞かれてわからないことがたくさんあるので、いろいろなことを知っておくということ、学生のうちにいろいろな体験をしておくのが良いと思います。

高橋：専門の勉強をしておくというのは当然ですが、本を読んだりいろいろな先生の授業を聞いたりして、教養や基本となる考え方を身に付ける。日本の歴史や文化、伝統的な料理なども知っておくことは特に海外に出る方には必要ですね。ニューヨークでお友達に日本の料理をふるまうことなどもあるのでしょいか。

松浦：日本のおいしい食べ物について聞かれたり、食べてみたいと言われたりすることもあるので、もっと上手に作れるようになっておけば良かったと思います。

高橋：インターネットでもレシピは見られますし、食材もニューヨークのスーパーでも手に入るかと思うのでぜひトライしてください。

それぞれの視点からのお話を聞かせていただきありがとうございました。ここからは、本日参加していただいている皆様方から質問をいただこうと思います。

キャリアセンター長の内田先生お願いします。

内田：リーダーシップについて質問させていただきます。女性活躍ということで、昔のように数年働いて寿退社とはならず、結婚しても何十年も働き続けていくと部下もできる。そうするとコミュニケーションだけの問題だけでなく、リーダーシップという観点が必要になってくると思います。佐々木さんは管理職で多くの部下をまとめてこられ、松浦さんはユニクロの店長として店員さんをまとめる、黒岩さんは人事部で仕事をされて新入社員を研修するという形でそれぞれリーダーシップが必要とされると思います。

皆さん年齢はさまざまですが、そういう立場でどんなリーダーでありたいと思ったか、特に女性としてということがあるならその部分についても、どういうリーダーシップを心がけられているかということをお聞かせ願います。

高橋：それでは黒岩さんから回答をお願いします。

黒岩：どういうリーダーでありたいかということで、私が常に心がけているのは相手に対して敬意を払

うということです。年下でも、部下でも、新入社員でも、目の前の「その人」にリスペクトを持つ。そしてそれを言葉や態度で示すようにしています。上司と部下など立場は違っても仲間であるということと、偉そうにしないで対等でありたいと思っています。

佐々木：私はコミュニケーションをしっかりとるということです。その上で何をしてほしいかというのをきちんと伝えるようにしています。毎年4月から新年度が始まりますが、その時に必ずメンバー全員と面談をして、今考えていることやどんな風になりたいかなど、その人を知って理解したうえで仕事をしていただくということを心がけています。そこが私ならではのリーダーシップだと思っています。

松浦：私もお二方のおっしゃったコミュニケーション能力や敬意を払うということは同じだと思います。働いていた時によく言われていたのはサーバントリーダーシップ、サーバントリーダーになりましょう、ということです。トップダウンの組織は多いと思いますが、そうではなく部下にも敬意を払いながら、サポートをしつつリーダーシップも取るというのが女性には得意なのかなと思います。自分もそういうタイプのリーダーシップを取ってきて、特に自分より年上の方が部下という状況が多かったのが敬意を払いながらコミュニケーションを図り、信頼関係をつくったうえで指示を出すということを意識していました。

内田：ありがとうございます。サーバントリーダーシップという言葉が出てきたことがうれしかったです。資生堂の元社長もこの考え方を信奉していたそうで、新しい時代におけるリーダーシップのあり方かと思います。サーバントとリーダーは矛盾するのですが、サーバント的に対応し相手をリスペクトして、ケアしながらリーダーシップを発揮するという、これは女性に向いているのではないかと思います。佐々木さんは部の全員と面談されると言われましたが何人いるのですか。

佐々木：今35人です。

内田：全員とはちょっとたいへんですね。どうもありがとうございました。

高橋：内田先生ありがとうございます。その他ご質問ありますでしょうか。福尾先生いかがでしょうか。

福尾：3人の皆さんありがとうございます。女性が社会で活躍するため、ダイバーシティの取り組みを進めていますが、環境を整えるとともにいかに研究力を向上させるか、いかに管理職に就いていくかという中で、卒業後に自ら学んでいくことや大学とは違った環境で成長していくということがとても重要になるかと思います。自分自身を振り返ってみても大学時代よりも卒業してからの学びが大事な記憶があるのですが、卒業されてからの学びはどうされていたかという点についてお聞きます。

もう一つは、社会でのつながりやネットワークのつくり方というのはどのようにされているのか。学内で、研究力の向上に関して一番の課題は何かというアンケートを取った時、「共同研究の相手が見つからない」という回答が多く見られました。ネットワークをどのようにつくったら良いかというのをアドバイスいただけたらと思います。よろしくお願いします。

高橋：女性活躍総合研究所 ダイバーシティ部門のリーダーをされている福尾先生からの、2つの質問です。黒岩さんからよろしいでしょうか。

黒岩：ネットワークをつくるということについて、私はセミナーや友人の誘いなど、断らずにフル出場するようにしています。自分には興味がないように思えることも、行ってみたら面白いかもしれない、何か意図があって自分を誘ってくれたのだろうと友人を信じて行ってみるということです。行ってみると楽しかったり新しい友達ができたりしました。実際に今いろいろなネットワークの中でも大事にしている、関西の人事の集まりというのがあるのですが、内田先生ともそこで出会いました。

そういった集まりからさらに気の合う人たちと違うグループをつくって活動するなど、1つのネットワークを基軸に新たに派生させていっています。人と知り合ってもその場限りで終わってしまうということが年を重ねると多々ありますが維持することに注力しています。「最近どう?」「こんな情報仕入れたけど興味ない?」というように、自分から情報発信をして相手を離れさせな

いような工夫をしています。

高橋：卒業後にどのような学習をしたかというところはどうか。

黒岩：自分に語学力が足りないと思ったら ECCに通ったり、資格の勉強をするためにキャリアコンサルタントの学校に通ったり、行政書士の勉強をしたりと、新しいスキルを身に付けたいと思ったらひたすら勉強し続けるということをしています。

佐々木：まずネットワークについて、私の座右の銘として「ゴルフと飲み会は誘われたら断らない」というのがあります。コロナ禍の今は難しいですが、社内でもコミュニケーションが活発で、会長や社長とゴルフをすることもあり、そうすると声もかけていただきやすくなります。他部署の方とも知り合いになり、仕事を一歩離れて趣味や遊びの世界でのお付き合いも大事だと思います。また、外部に研修に行った際には LINE や Facebook でつながって、意見交換をしています。勉強については、管理栄養士の資格を取ったり、経営の視点を取り入れるために大学院で MBA を取得したり継続的にしています。

松浦：ネットワークですが、会社で働いているときは社内のつながりしかなく、社内でも別の部署の人とは会う機会が少なかったもので、一回でも会ったら必ず「今日はありがとうございました」とお礼の連絡を入れるようにして、つながりを継続させる努力をしていました。また、LinkedIn など、仕事関係のつながりを持てるようなアプリもあるので、最近はそれにチャレンジしてみようと思っています。

卒業してからの勉強については、店長になるうえで経営の仕組みなどの知識に自信がなかったもので自分で勉強したり、プラスアルファでビジネスの専門知識を付けたいということで今勉強したりしています。

福尾：ありがとうございました。非常に参考になりました。

高橋：学生の方もたくさん聞いていますが参考になったと思います。佐々木さんの、ゴルフと飲み会の誘いは断らないというポリシーも素敵ですね。コミュニケーションのスタートはそういうところからですね。佐々木さんは管理栄養士の資格を取得されていますが、一度社会に出てからの管理栄養士の合格率は高くなく、たいへん努力をされたのではないかと思います。難しかったのではないのでしょうか。

佐々木：音声で授業をしてくれるような教材を利用し、耳で覚えるということをして、一回で合格できました。

高橋：社会人の場合、10人受けて1人合格するかどうかのレベルですので、よく突破されたと思います。おめでとうございます。

それでは学生の方から質問をいただきたいと思います。経営の山口さんお願いします。

山口：経営学部所属の山口です。お話ありがとうございました。お三方とも社会人になられてから、働きながら学ばれたということですが、時間をつくるために意識されていることはありますか。

黒岩：働きながら勉強する時間をつくるというのは難しいですが、私の場合は会社の Outlook の予定表の中にスケジュールとして組み込んでいます。「定時に帰ります」と入れておいて、周りの人たちにも「黒岩さん、今日は定時に帰る日やな」、「授業の日やろ」とわかってもらい味方につけています。これまでは、帰ってから深夜遅くまで勉強していたこともありましたが、そうすると仕事に影響してしまうことがあるので、周りを味方につけて堂々と定時に帰るようにしています。

佐々木：私は、管理栄養士の勉強は時間を区切ってだらだらしないようにするとか、MBA については授業を土日に集中させるなどしてしていました。自分の強い意志があればなんとでもなるのかなと思っています。

松浦：私も「朝起きて15分だけは絶対勉強する」、「授業後2時間で宿題を終わらせる」など、これだけのことはこの時間にやるということをしていました。無理やりにでも習慣にしようということが大事なポイントかと思っています。

山口：ありがとうございました。



高橋：先輩方も工夫されていますね、頑張りましょう。それでは英文科の田中さん質問をお願いします。

田中：大英の田中と申します。本日は貴重なお話をありがとうございました。私は今4年生で、来年から社会人です。社会人1年目ということだととても不安なのですが、どういう心持ちで臨めば良いスタートダッシュが切れるかというのをアドバイスいただきたいです。

黒岩：私は新入社員で入ってくる方を10年お迎えしているので、そこで伝えていることを田中さんにもお伝えしたいと思います。大学で学んだことを仕事に活かしたいということがあるかと思いますが、まずはいろいろなことを吸収するために幅広くキャッチする。なんでも学ぶ姿勢で先輩や上司に接するということを意識したら良いかと思います。

また、わからないことは素直に「わからない」と言うことが非常に大事です。何度も聞いていて聞きづらいとか、今更わからないというのが恥ずかしいという気持ちもあると思いますが、社会人一年目、新入社員というのを武器に、「わかりません」、「もう一回教えてください」とわかるまで食らいつく姿勢が大事だと思っています。万が一失敗したとしてもそれで会社がつぶれることはないのです。どんどん失敗して体で学んでそれを自分が先輩になった時に教えられるようにすると良いと思います。

佐々木：私も黒岩さんがおっしゃったようになんでも吸収するという。また明るく前向きに、いろいろな方にかわいがっていただけるような姿勢で日々を過ごされたら、自然といろいろなことを教えていただけ、身につくと思いますので頑張ってください。

松浦：まずは素直に学ぶということが大事だと思います。また、私は入社時の目標や自分の意思を忘れないようにメモに残すようにしていました。自分がどういう気持ちで会社に入ったかということば働いているうちに忘れていくため、その時の気持ちを心に留めておくことがこの会社で何がしたかったのかということが明確になると思います。

田中：たいへん勉強になりました。ありがとうございます。

高橋：それではもう一人、英文科の大上さんお願いします。

大上：大英2年生の大上です。もうすぐ3年生になり、就活が始まります。学生の時に力を入れていたことをエントリーシートに書くのですが、学生の時に力を入れていたことでこれは良かったなと思うことがあれば教えてください。

黒岩：就職活動で私が言っていたのは、大学入学後すぐに始めたアルバイトのことです。大学での経験ではないのですが、初めてのアルバイトで7人のメンバーと出会い、そのなかでも9歳年上の女性に出会ったことが自分の中のターニングポイントでした。彼女は私とは正反対の性格でしたが自分の良いところをほめてくれたり痛いところを指摘してくれたりして、切磋琢磨していく様子を当時の自分は生き生きと話していたと思います。就活の時に良いことを言わなければいけないのではないかと、大学での学びではないことを言っただけいけないのではないかと考えていたのですが、大学時代に自分一生懸命打ち込んだことであればなんでも良いのではないかと、人との出会いやそこで変わった自分について私は就活の時にアピールしていました。

佐々木：私は今面接する方の立場ですが、聞いていて心を打たれるのは、本当にその人が好きなこと、打ち込んでいることについてです。料理を作って定期的にふるまっているとか、食べ歩きをしてこのお店が良いと思っているということを熱く語っていただいてもいいし、ボランティアをしているなど、どんなことでも良いのでその人となりが見えて、その人らしい、一生懸命頑張っていること、打ち込んだこととお話ししていただければと思います。

佐々木：私は留学した経験をエントリーシートに書きましたが、お二方のおっしゃったように自分が打ち込んだことや、その上で困難をどう乗り越えたかなど自分が一生懸命頑張ってきたことを素直に話すのが大事だと思います。

大上：ありがとうございます。

高橋：たいへん参考になりましたね。それでは食物の山中さんご質問をお願いします。

山中：今日は貴重なお話ありがとうございました。食物栄養学科3年生の山中です。今私は就職活動を始めているのですが、研究開発に興味を持っておりそちらに進みたいと思っています。佐々木さんは新卒でハウス食品の研究所に入所されたということですが、どうして研究職に就こうと思われたのか、また当時何を軸に就職活動をしていたのかを詳しく伺いたいです。お願いします。

佐々木：栄養士の資格を持っていて食物関係を学んでいたのも食品会社の研究所に行きたいと思っていました。研究所からの募集は多くはなかったのですが、自分のスケジュールに合うところを選んで受験していきました。今、食品関係の研究所は多いのではないのでしょうか。チャンスはあるのではと思いますが高橋先生いかがですか。

高橋：今の時代は少し変わっており、食品会社の研究所というのはレベルを求められていて大学院修了の方が中心に採用されています。メニュー開発や品質管理などには4年制大学卒業の方も採用いただいています。企業のどういう部署かによって変わるかと思いますが山中さんはどういう方向に行きたいかというのがあるのですか。

山中：興味があって希望が高いのは研究開発、基礎研究です。そうすると大学院進学も考えたほうが良いのかと悩んでいます。

佐々木：研究所が難しいようであれば、例えば営業から入るという道もあります。今私がやっている企画開発は営業から来る人もいて、院卒でなくてもよい部署もいろいろあるのでそこからつながるということもあると思います。食品会社に興味があるということでしたら一度チャレンジしてみられたらいかがかと思います。

山中：ありがとうございます。就職活動のうえで参考にさせていただきたいと思います。

高橋：それでは質疑応答は以上とさせていただきます。

本日ご出席いただきました黒岩様、佐々木様、松浦様、いずれも素晴らしいキャリアを積まれて活躍をされています。私たち、学生も教員も含め、卒業生の皆さんを応援していきたいと思っています。これを機会にまた大学へ、今度はZoomではなく対面でお出でいただきたいと思っています。今は外務省の水際対策でなかなか帰国が難しいかと思いますが、松浦さんもまた機会がありましたら母校にお出でいただきたいと思います。

皆様のますますのご活躍とご健勝をお祈りいたします。座談会は以上で終わらせていただきます。ありがとうございました。

山本：長時間お疲れさまでした。3人の卒業生の方から、大学時代から今に至るたいへん貴重な経験と深い思いをお聞きすることができました。ありがとうございました。皆さんが自らの意志と行動力で可能性を広げてチャンスを活かして将来を切り開いていかれていることに、参加者の方々は大きな感銘を受けられたのではないのでしょうか。また武庫川女子大学で学んだことや大学の理念や教育方針を今も大切にしておられること、感謝の思いを抱いてくださっていること、そして女子総合大学での学びを強みにしていることなどたいへんうれしく思いました。これから人生100年時代に向けて仕事と自分の生活や研究との両立、新境地での新たな挑戦や学び直しによるキャリアアップ、グローバルな活動などをまさに実践されていること、先輩方のお話に学生の皆さんも自分の夢や目標を見つけよう、これからの人生の選択や生き方に活かしていこうと思える機会になったのではないのでしょうか。コロナ禍がもたらすニューノーマルな社会の中で今後ますます期待される女性活躍社会において、3人の卒業生の皆様のさらなるご活躍を祈っております。最後に3人の先輩方にお礼の気持ちを込めて拍手を届けたいと思います。

高橋：ありがとうございました。

山本：最後に、参加者の皆さんにGoogleフォームからアンケートのご協力をお願いいたします。

これをもちまして「国内外で活躍する武庫女卒業生—covid-19 パンデミック社会の新たな挑戦のなかで—」を終了させていただきます。本日は長時間のご参加ありがとうございました。

## 4. ワーク・ライフ・バランスアンケート(概要)

### ワーク・ライフ・バランスの実現を目指した実態調査

2019年度に全教職員に対してワーク・ライフ・バランスアンケートを実施し、2020年度に報告書をまとめた。

本調査では、職場の教育・研究・労働体制の現状を把握することを目的として、武庫川女子大学の教職員923名を対象としてアンケート調査を実施した。アンケートの回収率は41.1%（女性回答率47.1%，男性回答率27.0%）であった。回答者の女性男性別比率は、女性78.4%，男性20.8%であった。回答者の職種別・性別では、女性事務職員が全体の66.2%を占め、男性教員は21.7%と少なかった(図1)。

このため、分析にあたっては、教職員全体の状況や意見を反映しているとはいえないこと、また今回のテーマに興味、関心のある教職員の回答が多いと想定されることに留意する必要がある。

本アンケートは「2019(令和元)年度『ワーク・ライフ・バランスにかかるニーズ調査』アンケート結果報告」としてまとめ、令和3年4月に配布した。また、男女共同参画推進室・女性活躍総合研究所事務局において閲覧できる。

ここでは、今回のアンケート調査の結果より得られた課題について、本学の教職員のワーク・ライフ・バランスの充実および教育・研究・労働体制の改善にむけて、①組織の意識、②業務、雇用、③育児、介護、④教育・研究・開発活動について、「ワーク・ライフ・バランスの充実に向けた課題と提案」を示す。

#### ①組織の意識

ワーク・ライフ・バランスの阻害要因として、組織の意識の低さを上げる教職員が多い(図2)。

教職員のワーク・ライフ・バランスの充実のためには組織的な対策が必要であり、組織全体で取り組む意識を、組織の上層部である管理職が示すことが重要である。組織のワーク・ライフ・バランスに対する意識が上がることで、次にあげる課題の改善が進むと考えられる。

#### ②業務(量と質)、雇用

男性職員の長時間労働、ならびに、男女問わず休日出勤の多さ、休みの取りにくさ(図2)は改善すべき内容である。とくに男性職員の長時間労働(図3上)は、家庭での育児や介護のおもな担当が女性に偏ることに繋がっているといえ、これらの改善は本学のみならず、すべての女性の活躍推進につながる。また、適切でない業務(量と質)は、育児や介護などの支援を受ける人がその支援の取得を躊躇する理由にもあげられている。

これらの改善に向けて、具体的に見直すべき業務の内容、業務の量、勤務体制について、それぞれの部署で明らかにし、業務に応じて柔軟に仕事を調整できる体制と職場環境を整える必要がある。

また、適正な就労時間と休暇取得を提供できる職場内

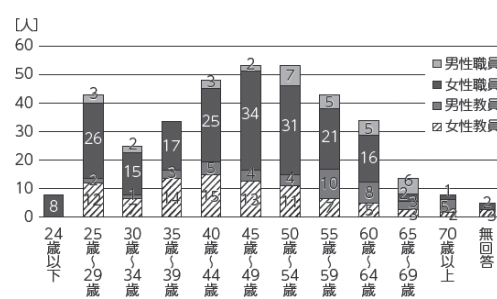


図1 回答者年代別内訳

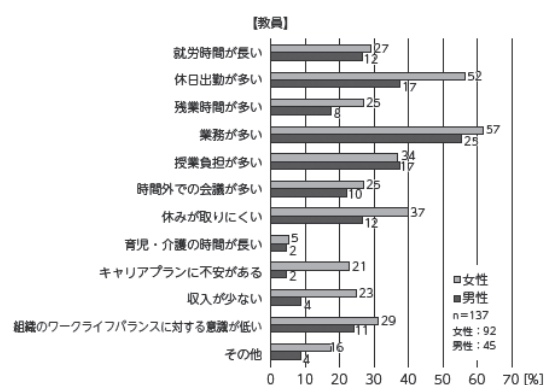
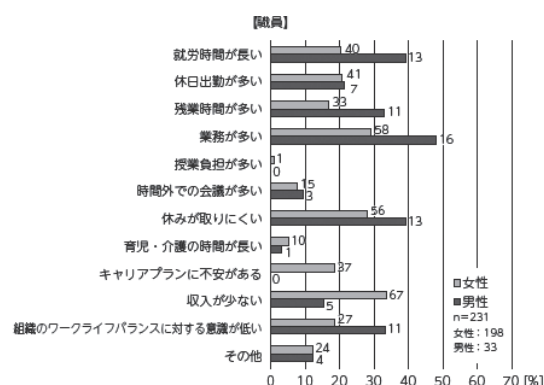


図2 ワーク・ライフ・バランスの阻害要因(複数回答可)



での意識の高さが求められる。職種、勤務、雇用形態にかかわらず、働くすべての人が状況に応じて受けられる支援を検討する必要がある。また、支援を受ける側のみならず、それにより人員減となる部署へのフォローや働き方の調整を、あわせて行う必要があると考えられる。

男性に比べて、女性にはキャリアプランや収入に不安を抱える人が多く(図2)、キャリアプランと収入の面からも適正な仕事内容と雇用形態の見直しを行うことは、若手の女性の活躍推進につながる。

教員に対しては、仕事時間内の研究・開発時間が全国調査に比べても極端に少なく(図4)、仕事時間内での研究・開発時間の確保が求められる。とくに、女性教員は、仕事時間内外においても、研究・開発時間が十分に確保できていない現状がある(図5)。仕事時間内での研究・開発時間の確保は教職員の本務であるとともに、女性研究者の活躍推進につながる。

### ③育児・介護

職種・雇用形態によらず、必要な人が必要なときに支援を取得できる体制がもとめられる(図8)。利用が必要な人へのニーズ調査を行い、雇用の面も含めて具体的な制度や対策を整理し、検討する必要がある。たとえば育児休業では、職種によって利用できないことが、とくに若手の教職員が育児を両立する妨げになっていると考えられる(図6)。制度が利用できない場合でも、育児と仕事の両立を可能とする支援を検討する必要がある、それらの支援の充実が優秀な女性教職員の育成にもつながる。

そのためには、育児・介護に携わる人だけでなく、それを支えることができる環境整備、人員増や業務の見直しを併せて行う必要がある。たとえば、ワークシェアやテレワークなど、新しい働き方を取り入れる、そのためのシステムや制度を構築していくことが必要である(図7)。

制度や支援に対しては、男性への制度としては形骸化していると感じている人が少なからずおり、女性のみならず男性に対しても広く利用できる環境づくりが求められる。同時に、男性が育児・介護を担う必要性を、すべての人が認識することが、職場での意識改善につながる。育児や介護の支援を受けなかった理由として職場環境をあげている人が多いことから、職場環境の実態と改善方法については、さらに詳しい調査が必要と考える。

制度や支援についての情報がわかりにくいことも、支援が適切に受けられない要因となっている。職種によって受けられる支援の具体的かつ正確な情報が得られるように、男女共同参画推進室が現在作成中であるワーク・

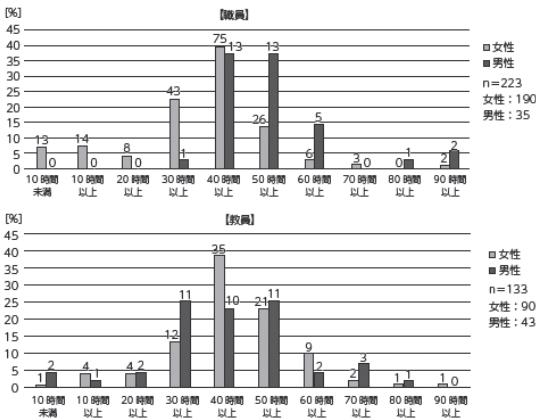


図3 一週間の職場での仕事時間

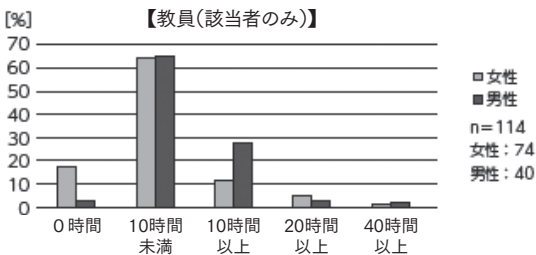


図4 一週間での職場での仕事時間中の研究・開発時間(教員)

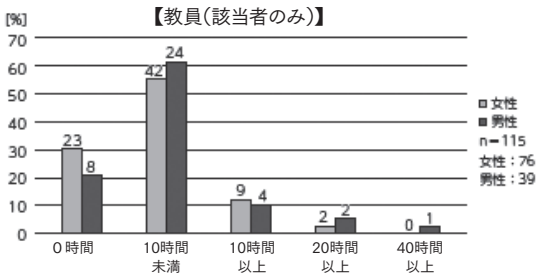


図5 一週間での自宅での仕事時間中の研究・開発時間(教員)

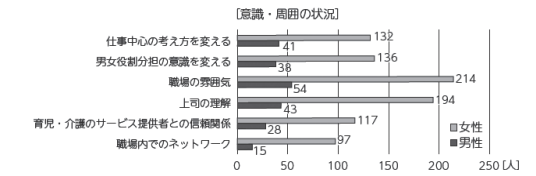


図6 仕事と育児、介護との両立に必要なこと〔意識・周囲の状況〕(複数回答可)

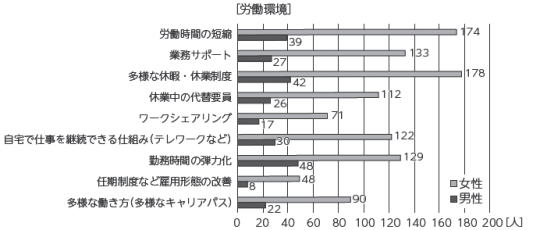


図7 仕事と育児、介護との両立に必要なこと〔労働状況〕(複数回答可)



ライフ・バランスのガイドや WEB サイトに反映するなど、情報の示し方も検討課題である。

#### ④研究・開発・教育活動

本学の研究・開発・教育時間は、全国調査と比較しても極端に短く(図 4)，研究活動の充実のためには研究時間の確保が課題といえる。このことは、国際化の妨げにもなっている。業務の見直しを進めることにより、研究・開発・教育の時間を確保することができ、また、国際的な研究への広がりにもつながるといえる。

研究支援については、一部の男性から関心の薄さや疎外感、女性だけ支援対象であることへの違和感があるといった意見があることから、支援の対象を明確にすることが求められる。また、本調査結果でも示したように、女性は育児や介護をおもに担うことが多く、学院全体で支援が必要であるという意識を持つことが重要である。そして、そのための啓発活動が必要である。

研究者の異分野交流を通し、職員、教員がお互いにそれぞれの研究や業務について理解を深め、つながりを密にすることで、より良い職場環境の実現につながるといえる。

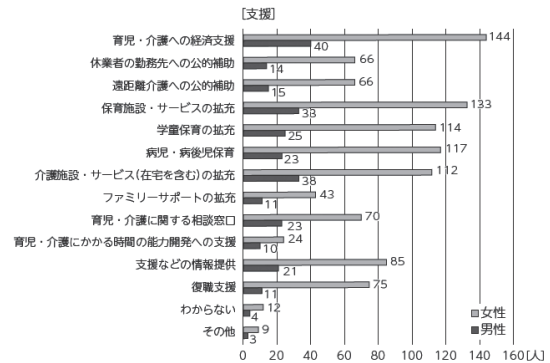


図 8 仕事と育児・介護との両立に必要なこと【支援】(複数回答可)

表 1 アンケート項目

##### 回答者属性(9 問)

年齢、性別、分野、職種、管理職、雇用形態、勤務年数、パートナー有無、パートナー就労形態・同居別居の別

##### 制度および支援(8 問)

育児・介護支援の制度の認知と利用の程度、病児病後児保育制度、女性研究者支援センターの取組の認知と利用の程度

##### ワーク・ライフ・バランス(5 問)

職場での仕事時間、家庭での仕事時間、生活のための時間、仕事と家庭の両立、WLB の阻害要因

##### 出産・育児・介護(7 問)

子どもの有無、子どもの数・年齢・育児の担当、育児休業(本人とパートナー)

介護者の有無、被介護者・面会時間・介護の担当、介護休業制度

仕事と育児・介護に必要なこと

##### 研究・開発・教育活動のための支援(8 問)

研究推進のために必要なこと、海外でのキャリアの影響、海外での勤務経験、3 年間の国際活動、英語の必要性、支援制度、異分野研究の影響

##### ワーク・ライフ・バランス総合評価(1 問)

## 5. 女性活躍総合研究所研究体制

	所 属	職名等	氏 名
所 長	食物栄養科学部	教 授	高 橋 享 子
副所長	共通教育部	教 授	山 本 晶 子
女性活躍推進部門	建築学部	准教授	宇 野 朋 子
	生活環境学部	准教授	竹 本 由美子
	薬学部	教 授	吉 田 都
グローバル化推進部門	食物栄養科学部	教 授	吉 田 徹
	共通教育部	准教授	A.L. エイデン
	薬学部	准教授	吉 川 紀 子
	共通教育部	教 授	西 尾 亜希子
ダイバーシティ化推進部門	食物栄養科学部	教 授	福 尾 恵 介
	オープンカレッジ	所 長	永 田 隆 子
	看護学部	教 授	清 水 佐知子
	教育学部	准教授	大 和 晴 行
次世代女性人材育成部門	共通教育部	講 師	長谷川 裕 紀
	生活環境学部	准教授	和 泉 志 穂
	経営学部	講 師	山 下 紗矢佳
女性生涯キャリア支援部門	経営学部	教 授	高 橋 千枝子
	経営学部	准教授	神 栄 美 穂
	教育学部	准教授	吉 井 美奈子
助 手	女性活躍総合研究所	助 手	北 村 恵 美

## 6. 2021 (令和 3)年度 会議・委員会開催一覧

日時	実施内容
2021 年 4 月 22 日	女性活躍総合研究所第 1 回リーダー会議オンライン開催
5 月 20 日	女性活躍総合研究所第 2 回リーダー会議オンライン開催
5 月 17 日	第 1 回病児・病後児 WG 会議開催
6 月 21 日	第 2 回病児・病後児 WG 会議開催
6 月 24 日	女性活躍総合研究所第 3 回リーダー会議オンライン開催
7 月 12 日	第 3 回病児・病後児 WG 会議開催
7 月 15 日	女性活躍総合研究所第 4 回リーダー会議オンライン開催
9 月 2 日	第 4 回病児・病後児 WG 会議開催
9 月 28 日	女性活躍総合研究所第 5 回リーダー会議オンライン開催
10 月 14 日	令和 3 年度第 1 回紀要編集委員会開催
10 月 26 日	女性活躍総合研究所第 6 回リーダー会議オンライン開催
11 月 11 日	女性活躍総合研究所第 7 回リーダー会議オンライン開催
11 月 11 日	第 5 回病児・病後児 WG 会議開催
12 月 9 日	女性活躍総合研究所第 8 回リーダー会議オンライン開催
12 月 16 日	第 6 回病児・病後児 WG 会議開催
12 月 20 日	ひょうご理系女子未来塾「第 1 回運営委員会」 オンライン開催
2022 年 1 月 13 日	女性活躍総合研究所第 9 回リーダー会議オンライン開催
1 月 27 日	第 7 回病児・病後児 WG 会議開催
2 月 17 日	第 8 回病児・病後児 WG 会議開催
2 月 17 日	女性活躍総合研究所第 10 回リーダー会議オンライン開催
3 月 7 日	ひょうご理系女子未来塾「外部評価委員会」開催
3 月 14 日	女性活躍総合研究所全体会議オンライン開催
3 月 14 日	第 9 回病児・病後児 WG 会議開催
3 月 17 日	ひょうご理系女子未来塾 「第 2 回運営委員会」オンライン開催
3 月 28 日	女性活躍総合研究所「ダイバーシティ推進委員会」開催
3 月 28 日	女性活躍総合研究所「運営委員会」開催

## 7. 2021 (令和 3)年度 部門活動一覧

日時	実施内容	女性活躍 推進部門	グローバ ル化推進 部門	ダイバー シティ化 推進部門	次世代女 性人材育 成部門	女性生涯 キャリア 支援部門	女性活躍 総合 研究所
2021 年 5 月 21 日・24 日	オンデマンドチューター開催		○				
6 月 25 日・28 日	オンデマンドチューター開催		○				
7 月 3 日	異分野研究交流カフェ「昨今のテキストマイニング事情について」オンライン開催	○					
7 月 30 日	オンデマンドチューター開催		○				
8 月 10 日	ひょうご理系女子未来塾「武庫女オープンキャンパスで親子ワークショップに参加してみませんか」対面開催				○		
9 月 7 日	女性が働き続けるために～働く女性と女子学生のトークイベント～オンライン開催					○	
9 月 24 日・27 日	オンデマンドチューター開催		○				
10 月 22 日	オンデマンドチューター開催		○				
10 月 25 日	ひょうご理系女子未来塾「西宮市立学文中学校出前授業」対面・オンライン開催				○		
10 月 30 日	卒業生座談会「国内外で活躍する武庫女卒業生－ covid-19 パンデミック社会の新たな挑戦のなかで－」オンライン開催						○
11 月 10 日	ひょうご理系女子未来塾「芦屋市立精道中学校出前授業」対面・オンライン開催				○		
11 月 13 日	英語コミュニケーションセミナー「英語の習得は発音から」対面開催		○				
11 月 26 日	オンデマンドチューター開催		○				
12 月 8 日	「テキストマイニングセミナー」オンライン開催	○					
12 月 20 日・24 日	オンデマンドチューター開催		○				
2022 年 1 月 22 日	「女性のキャリアとコミュニケーションスキル講座」オンライン開催					○	
1 月 31 日	ネスレ日本共同企画「高校生成果発表会(市立西宮高校・武庫川女子大学附属高等学校)」オンライン開催				○		
2 月 4 日	ひょうご理系女子未来塾「芦屋市立潮見中学校出前授業」対面・オンライン開催				○		
2 月 5 日	「第 10 回異分野交流会」オンライン開催			○			
2 月 17 日	ひょうご理系女子未来塾「理化学研究所合同企画 オンラインセミナー」開催				○		
2 月 18 日	ひょうご理系女子未来塾「芦屋市立潮見中学校出前授業」対面・オンライン開催				○		
2 月 19 日・20 日	武庫女スマイルフェスららぽーと甲子園「ネスレ日本共同企画」ポスター展示実施				○		
2 月 19 日	働き方セミナー「男女共同参画とワーク・ライフ・バランス～性別役割分担の桎梏を超えて～」オンライン開催						○
2 月 21 日・28 日	オンデマンドチューター開催		○				
2 月 22 日	ひょうご理系女子未来塾「西宮市立上甲子園中学校出前授業」対面・オンライン開催				○		
3 月 1 日	ひょうご理系女子未来塾「西宮市立浜脇中学校出前授業」対面・オンライン開催				○		
3 月 5 日	「第 2 回国際女性デー MUKOJO フォーラム」対面・オンライン開催						○
3 月 12 日	「統計学セミナー（実践編）」オンライン開催	○					
3 月 20 日・21 日	「ひょうご理系女子未来塾× DUSKIN」親子で楽しむ☆わくわくワーク in ららぽーと甲子園対面開催				○		
3 月 23 日	若手研究者のためのインフォーマル英会話ハンドブック発行		○				

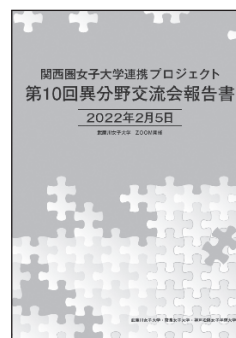
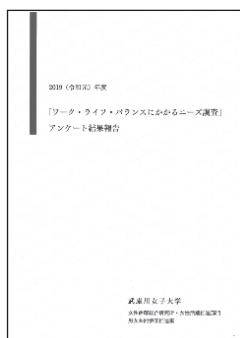


## 8. 調査・アンケート

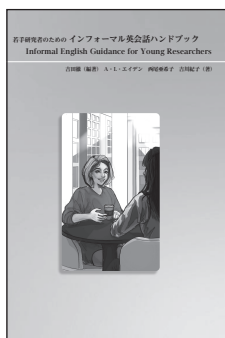
- ・卒業生を対象とした社会人リカレント教育ニーズ調査(女性生涯キャリア支援部門)  
実施日：2021年2月～6月末日、配布件数：134,568人、回答数：964
- ・卒業生を対象とした保育サポーターシステムに関するアンケート結果(ダイバーシティ化推進部門)  
実施日：2022年3月1日～5月31日、配布件数：104,852名(三重、和歌山以外の近畿に在住の卒業生)、  
回答数：237

## 9. 発行物一覧

- ・2019(令和元)年度「ワーク・ライフ・バランスにかかるニーズ調査」アンケート報告  
A4 45頁 モノクロ 200部  
2021年3月31日発行
- ・関西圏女子大学連携プロジェクト「第10回異分野交流会報告書」  
A4 40頁 カラー 1000部  
2022年2月5日発行



- ・「若手研究者のためのインフォーマル英会話ハンドブック」  
吉田徹(編者) A・L・エイデン  
西尾亜希子 吉川紀子 (著)  
A4 51頁 モノクロ 300部  
2022年3月22日発行
- ・科学技術振興機構(JST)令和2年度「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」採択取組  
私の未来を創造する Muko Labo 4C プロジェクト  
—ひょうご理系女子未来塾—  
A4 16頁 カラー 400部  
2022年3月発行



- ・News Letter Vol.13 A4 6頁 カラー 1100部  
2021年10月発行
- ・News Letter vol.14 A4 6頁 カラー 1100部  
2022年3月発行



# 武庫川女子大学女性活躍総合研究所規程

令和2年4月1日

## （設置・名称）

第1条 武庫川女子大学(以下「本学」という.)に、武庫川女子大学女性活躍総合研究所(以下「研究所」という.)を置く。

2 研究所の英語表記は、Institute for Women's Career Advancement and Gender Equality Development とする。

## （基本理念・目的）

第2条 研究所は、男女共同参画社会において、女性活躍をよりいっそう促進するために求められる施策及び支援の在り方について、女子総合大学の強みを生かし継続的に調査、研究を行い、生涯にわたる女性のキャリア開発に資する各種事業を探索・開拓する。

2 前項にかかげる基本理念の実現を通して、社会の広い分野で活躍できる女性の育成と支援を行う。

## （所掌業務）

第3条 研究所は、前条の基本理念・目的を達成するため、企業や地域等との連携を積極的に図りつつ、次に掲げる業務を行う。

- (1) 男女共同参画、組織や働き方の多様化等、女性活躍に資する研究シーズを開拓する
- (2) 国際間共同研究システム及びグローバル人材育成事業の開発と推進を図る
- (3) 教育研究環境のダイバーシティ化に資する女性のライフイベントに応じた支援システムを開発する
- (4) 産官学連携のもとで人文・科学系の次世代人材を育成するための事業の開発研究と支援を行う
- (5) 女性の生涯にわたるキャリア形成に関する研究及び支援を行う
- (6) 上記(1)から(5)に関連する調査、分析を行い、その成果を広く社会に発信する

## （所長・副所長）

第4条 研究所に所長(以下「所長」という.)を置く。

- 2 所長は、理事長が専任教授のうちから任命する。
- 3 所長の任期は2年とし、再任を妨げない。
- 4 所長は、学長の命を受け、前条に定める所掌業務を統括する。
- 5 所長は、理事長及び学長の承認に基づき、必要に応じて自らを補佐する副所長を置くことができる。

## （研究員）

第5条 研究所に所掌業務を遂行する要員として研究員を置く。研究員の任期は2年とし、再任を妨げない。

- 2 研究員は、本学の教授、准教授、講師又は助教をもって充て、学長がこれを委嘱する。
- 3 研究員は、所長の指導監督の下に研究所の所掌業務に従事する。
- 4 第2項の規定にかかわらず、所掌業務の遂行上必要な場合は、他の学術研究機関の教育職員等を研究員とすることができる。

## （嘱託研究員）

第6条 研究所に所要の嘱託研究員を置くことができる。

- 2 嘱託研究員は、所長の推薦により学長が委嘱する。

- 3 委嘱期間は1年とする。ただし、必要があれば更新することができる。
- 4 嘱託研究員は、研究員と協力して研究業務に従事する。

#### （助手）

第7条 研究所に所要の助手を置くことができる。

- 2 助手は、所長の指導監督の下に研究業務を助ける。

#### （事務職員）

第8条 研究所に所要の事務職員を置くことができる。

- 2 事務職員は、事務局長の指揮監督の下に、所長の指示を受けて研究所の事務を処理する。

#### （部門）

第9条 前条に定める所掌業務の遂行を円滑に推進するため、研究所内に部門を設置することができる。

- 2 前項の部門に部門リーダー及びサブリーダーを置く。
- 3 前項の部門リーダーは、所属部門の所掌業務を統括するとともに、他部門との調整に従事し、サブリーダーはリーダーの役割を補佐する。
- 4 リーダー及びサブリーダーは、所長が研究員のうちから任命する。

#### （運営委員会）

第10条 研究所の運営に関する基本方針及び部門横断的な事案を審議するため、研究所に女性活躍総合研究所運営委員会(以下「運営委員会」という。)を置く。

- 2 運営委員会は、所長が指名し学長が委嘱する者により構成される。
- 3 運営委員会に関する細目は、別に定める。

#### （広報・紀要編集委員会）

第11条 研究所における研究成果、支援事業等の情報発信に関する取組みを推進するため、研究所に女性活躍総合研究所広報・紀要編集委員会(以下「広報・紀要編集委員会」という。)を置く。

- 2 広報・紀要編集委員は若干名とし、学長が委嘱する。
- 3 広報・紀要編集委員長は所長をもって充てる。
- 4 委員の任期は2年とし、再任を妨げない。ただし、欠員が生じた場合の補欠の委員の任期は前任者の残任期間とする。
- 5 紀要編集委員会は必要に応じて査読委員を任命することができる。

#### （学外サポーター）

第12条 研究所における研究成果及び支援活動の内容を、より社会のニーズに合致させ、さらなる高度化と充実を目指すために、社会で活躍する人材を学外サポーターとして登録できるものとする。

#### （外部評価委員会）

第13条 研究所は、研究成果の評価を受けるために、学外の有識者若干名で構成する外部評価委員会を置くことができる。

- 2 外部評価委員及び委員長は、所長が委嘱する。

#### （補則）

第14条 この規程に定めるもののほか、研究所の管理運営に関し必要な事項は、所長が別に定める。

(規程の改廃)

第 15 条 この規程の改廃は、運営委員会の意見を聴いて学長が行う。

附 則

1 この規程は、令和 2 年 4 月 1 日から施行する。



# 「女性活躍総合研究所紀要」の編集及び刊行に関する内規

## （趣旨）

第1条 この内規は、武庫川女子大学女性活躍総合研究所規程(以下「規程」という.)第11条に定めるもののほか、「女性活躍総合研究所紀要」(以下「紀要」という.)の編集及び刊行に必要な事項を定める。

## （目的）

第2条 紀要は、規程に定める研究所の学術冊子とする。

2 紀要は、学術論文等を掲載し、研究成果の情報発信に関する取組みの推進に貢献することを目的とする。

## （紀要の構成）

第3条 紀要は以下の二部とする。

- (1) 第一部：第4条に定める学術論文等。
- (2) 第二部：女性活躍総合研究所主催で実施されたシンポジウム、研修会、研究会及び地域貢献事業等の資料及び記録。

## （学術論文等）

第4条 紀要の第一部に掲載する学術論文(以下、「論文」という.)等は、次の6種に分類する。

- (1) 原著論文 女性活躍及び関連領域に関する研究及び実践に関する論文で独創性のあるもの。
- (2) 研究ノート 女性活躍及び関連領域に関する原著論文の執筆が期待されるもの。
- (3) 実践報告 女性活躍及び関連領域に関する実践報告。
- (4) その他 (1)～(3)以外の論文
- (5) 依頼原稿 依頼原稿は、編集委員会による依頼原稿とする。

2 投稿原稿は、完成原稿とし未発表のものとする。

## （委員会）

第5条 紀要の編集及び刊行の推進は、規程第11条に定める紀要編集委員会(以下「委員会」という.)が担う。

## （委員会の役割）

第6条 委員会は、次の事項について審議し、処理する。

- (1) 論文の審査に関わる事項。
- (2) 編集刊行に関わる事項。

## （投稿資格）

第7条 第3条第1項の論文に投稿できる者は、女性活躍及び関連領域に関心のある次の者とする。

- (1) 武庫川女子大学・武庫川女子大学短期大学部の専任・嘱託・非常勤の教職員。
- (2) 武庫川女子大学附属中学校・高等学校・幼稚園・保育園の専任・嘱託・非常勤の教職員。
- (3) 武庫川女子大学大学院在籍者および修了者。
- (4) その他、委員会が認める研究者。

2 前項の資格を有する者との共同執筆者(代表執筆者可)

（論文の執筆）

第 8 条 原稿の執筆は、別に定める「女性活躍総合研究所紀要執筆要領」に基づいて行い、委員会が指示する期限までに提出する。

（論文の審査）

第 9 条 論文の審査は次の通りとする。

- （1）論文の審査は、別に定める査読基準等に則り委員会が行う。
  - （2）論文は、査読者の審査を経て、委員会が掲載可否を決定する。
  - （3）査読者は、委員会において選任する。
- 2 委員会は、掲載可否に関する結果を、投稿者へ通知する。
- 3 査読者への謝礼は、別に定める。

（論文の校正）

第 10 条 掲載原稿の校正は、原則として第三校までとし、委員会の指示に基づき行う。

（紀要の配布及び権利）

第 11 条 掲載原稿を紙または電子的な手段で配布する権利は、女性活躍総合研究所が有する。

- 2 掲載された論文の著作権は、武庫川女子大学女性活躍総合研究所に帰属する。

（改廃）

第 12 条 この内規の改廃は、委員会の議を経て所長が行う。

附則

この内規は、令和 3 年 4 月 1 日から施行する。

附則

この改正内規は、令和 4 年 8 月 1 日から施行する。

## 「女性活躍総合研究所紀要」執筆要領

1. 本要領は、「女性活躍総合研究所紀要」の編集及び刊行に関する内規第8条の執筆原稿の要件・形式及び投稿に関する事項について定める。

2. 「女性活躍総合研究所紀要」に投稿する者は、紀要編集委員会(以下、「委員会」)の指定する期限までに「投稿申込書」(様式1)を提出し、『女性活躍総合研究所紀要』の編集及び刊行に関する内規、『女性活躍総合研究所紀要』執筆要領に則って原稿を作成し、提出すること。

2 依頼原稿については、執筆要領に則って作成し、委員会が定める期限までに提出すること。

### 3. 原稿について

- (1) 原稿は、タイトル・氏名・抄録・キーワード・本文・図表・注・引用文献を含めて12頁字以内とし、和文又は英文とする。
- (2) タイトルは和文と英文両方記載する。抄録は和文400字以内、Abstractは英文150単語以内の両方掲載する。和文の抄録は1頁目、英文は最後の頁にタイトルとAbstractを記載する。  
査読はブラインドで行うため、本文には所属、氏名は記載しないこと。
- (3) 原稿は、電子記憶媒体またはメール添付で提出する。
- (4) 原則としてWordソフトにより作成すること。ページ設定は、縦置きA4判用に横書き、45字×40行の1段組、余白は上下左右それぞれ25mm程度とする。また、各頁下部中央に頁番号を入れる。
- (5) 文字について、和文の場合はMS明朝10.5ポイントを基調とし、英文の場合はTimes New Roman12ポイントとする。
- (6) 和文の場合、文体は口語体とし、常用漢字を用いた新仮名遣いを原則とする。また、句読点は、「,」(全角カンマ)「.」(全角ピリオド)を用いる。
- (7) 和文中に欧文文字や算用数字を用いる場合は、半角文字を使用する(2021年ではなく2021年)。頭文字による略語も同様とする。また、年代や頁数など数字と数字をつなぐ際には、年代(1998-2010)や頁数(302-355)などのように「-」(半角ハイフン)を用いること。
- (8) 文章中に挿入するかたちで注釈を入れるとき、全角の( )を用いる。また、日本語に欧文の原語を注釈書きするときも、全角の( )を用いること。  
また、文章中で短い引用をする場合の「」や、ある概念を強調する場合の< >など、適宜記号を用いても構わないが、乱用は避けること。

### (9) 見出し

本文中の見出しは以下の順でランクを統一する。

- I.
- 1.
- 1)
- a)

### 4. 注・引用について

- (1) 注・引用は、本文中の該当箇所に、(1), (2), …, の肩番号をつけ、論文末尾に番号順に記載する。  
引用文献は、下記の様式により、論文末尾に番号順に記載する。なお、欧文(ローマ字)誌・書名は、イタリックとする。また、著者が複数の場合は、その全員を記載する。

#### ①雑誌論文の場合

和文 (文献番号)著者名「論文表題」『掲載雑誌名』巻(号), 発行年, 掲載ページ

欧文 (文献番号)著者名, 論文表題, 掲載雑誌名, 巻(号), 発行年, 掲載ページ

【記載例】

- (4) 喜多塔子「北欧から見た女性活躍の歴史」『女性活躍研究』82 (4), 2021, pp.630-631
- (7) Phillips, Susan D., Imhoff, Anne R., Women and career development: A decade of research., *Annual Review of Psychology*, Vol. 48, Issue 1, 1997, pp.31-29

②著書の場合

- 和文 (文献番号)著者名『書名』出版社・発行所名, 発行年, 掲載ページ  
(文献番号)著者名, 論文表題, 編者名編, 『書名』出版社・発行所名, 発行年, 掲載ページ
- 欧文 (文献番号)著者名, 論文表題, In 編者名(ed), 書名, 出版社・発行所名, 発行年, 掲載ページ

【記載例】

- (4) 藤田美栄『職場における女性活躍』駒書房, 2021, pp.0-36
- (7) DiGeorgio-Lutz, JoAnn, Ed., *Women in Higher Education: Empowering Change*, Praeger Publishers, 2002, pp. 0-184

③電子化された資料の文献注

- 著者名, 最終更新年, タイトル, ウェブサイト名, (取得日, URL)

【記載例】

- 武庫川女子大学女性活躍総合研究所, 2020, 「沿革・概要」, 武庫川女子大学女性活躍総合研究所ホームページ, (2021年4月9日取得, <https://www.mukogawa-u.ac.jp/~iwcareer/about/us.html>)
- (2) 引用する文章中に「」が使われている場合には, そのカッコは『』に変える.
- (3) 引用する欧文の論文名の中に, さらに引用符が使われる場合には, 半角の“ ”を用いる.
- (4) 引用に際して, 引用文中に補足説明を入れる必要があるとき, 全角の〔 〕を用いる. また, 聞き取り資料などを提示するさいに, 補足説明をする必要がある場合にも用いることができる.

5. 図・表・写真図版等の挿入について

- (1) 図・表・写真図版等は, 本文中の該当箇所の刷り上がりイメージした位置に, 鮮明に識別できる大きさで, 以下の様式により挿入する.
  - ①図(写真図版を含む)は, 図1 (Fig.1), 図2 (Fig.2), …, のように, 表は, 表1 (Table1), 表2 (Table2), …, のように通し番号をつける.
  - ②図の番号及び見出しは図の下に記入し, 表の番号及び見出しは表の上に記入する.
  - ③図・表・写真図版等の出典は, オリジナルの場合を除き, 論文末尾に通し番号順にまとめ, 引用文献の記載例を参考に明記する.

【記載例】※著書の場合

- 図5 天野敏彦『男性学』葵書店 2016, p.48
- (2) 写真図版の印刷は, 白黒とする.

6. その他

- (1) 投稿原稿に利用したデータや事例等について, 研究倫理上必要な手続きを経ていることを本文または注に明記すること. また, 記述においてプライバシー侵害がなされないように細心の注意をなすこと.

付 記

この要領は, 令和3年4月1日から適用する.

この要領は, 令和4年8月1日改訂



武庫川女子大学 女性活躍総合研究所  
『女性活躍総合研究所紀要』第1号  
編集委員会

編集委員長

高橋 享子 武庫川女子大学女性活躍総合研究所所長

編集委員

河合 優年 武庫川女子大学副学長  
山本 晶子 武庫川女子大学女性活躍総合研究所副所長  
福尾 恵介 武庫川女子大学女性活躍総合研究所、ダイバーシティ化推進部門  
西尾 亜希子 武庫川女子大学女性活躍総合研究所、グローバル化推進部門  
宇野 朋子 武庫川女子大学女性活躍総合研究所、女性活躍推進部門  
私市 佐代美 武庫川女子大学男女共同参画推進室事務部長  
北村 恵美 武庫川女子大学女性活躍総合研究所助手

令和4年12月23日 発行

編集・発行

武庫川女子大学  
女性活躍総合研究所  
〒663-8558 西宮市池開町6番46号  
TEL：0798-45-3737  
iwcareer@mukogawa-u.ac.jp  
<https://www.mukogawa-u.ac.jp/~iwcareer/>

印刷所

大和出版印刷株式会社  
神戸市東灘区向洋町東2-7-2