

女子大学における人材育成の意義と可能性

—女子大学における教育実践を通じて—

Significance and Possibility of Human Resource Development at Women's Universities

Through Educational Practice at Women's Universities

安齋 徹

Anzai, Toru

清泉女子大学文学部地球市民学科教授

はじめに

世界経済フォーラムが発表するジェンダーギャップ指数において我が国は低迷を続けており、言わば「女性活躍後進国」という現状である。活躍できる女性人材を育成するために、女子大学が果たすべき社会的役割は大きいと考えるが、実際のところ共学化の流れの中で女子大学の数もピーク時の約4分の3に減少している。このような状況下、「女子大学にできることは何か」が問い直されており、その問いは女子大学の存在意義に関わるものである。

筆者は長らく企業に勤務し、営業・企画・事務・海外・秘書・人事・研修など国内外で様々な業務を経験した。働きながら大学院に通い、縁あって大学教員に転身し、現在女子大学で教鞭を執っている。閉塞感漂う社会や企業に少しでも風穴を開けられるような元気と勇気のある人材を育成することを使命と自覚し、創意工夫を凝らしながら試行錯誤を繰り返している。本論では群馬県立女子大学、清泉女子大学、そして聖心女子大学における教育実践の事例を紹介し、未来を切り拓く女性人材を育成していくための手掛かりを提供したい。

1. 女性活躍後進国という現状

世界経済フォーラム (World Economic Forum) が男女格差の現状を各国のデータをもとに評価した「Global Gender Gap Report」の2024年版によると、日本のジェンダーギャップ指数は146カ国中118位で、過去最低の順位だった前年 (146カ国中125位) からは若干持ち直した (World Economic Forum, 2024) もののまだまだ低位

である (竹山, 2024)。

2020年までに指導的地位に就く女性比率30%を目指すとしていた政府の目標も遠く未達成である。2014年の「ウイメン・イン・ビジネス・サミット」で当時の首相が唱えた「女性の活躍は経済成長の1丁目1番地」という掛け声もむなしく、「女性活躍後進国」であるというのが現状である (谷本, 2014)。

2. 女性人材への期待と課題

女性の管理職比率の向上に向けて様々な課題が存するが、そもそも企業は女性の人材育成に関して大学教育に何を期待しているのであろうか。聖心女子大学の概観は企業へのインタビュー調査を通じて企業が求める女性人材像として、第1に多様な価値観の中で、きちんと自己主張ができ、したたかに自分の意を通し、組織に新しい価値観をもたらす可能性のある人材、第2に決まった枠組みをきちんとこなすだけでなく、自分なりにプラス・アルファを付け加え、主体的に働くことができる人材、第3にどんな状況でも乗り越えていけるような人材、チャレンジ精神、起業家精神を持った人材を掲げている。一方、女性人材の課題としては、第1に精神的に弱い傾向があること、第2に自分からやろうとする意識が薄いこと、第3に良い意味での競争意識を持っておらず協調性ばかりを重視すること、が挙げられる。そこで、多様な価値観の中で自分を出していくことの重要性や社会や集団の中で揉まれながらうまくいかない経験をすることが必要である。大学教育に対しては、目先の就職とは別の次元で、多様な価値観に触れさせ学生の視野を広げること、自立した人間を育てること、人間としての総合力を伸ばすことが期待されている (大槻, 2011, p.26)。

大槻の分析は大学における女性人材育成のあり方を考える上で大変示唆に富んでいる。端的に言えば、教養教育、専門教育、キャリア教育に留まらない骨太の人間教育が求められていると筆者は受けとめている。

3. 女子大学の存在意義

我が国における女子大学は戦後増加の一途を辿り、1998年に98大学に達したが、その後共学化の流れが進み、2023年時点では73大学になっている（武庫川女子大学教育研究所、2023）。

女子大学の存在意義について、津田塾大学学長の高橋裕子氏は、日本には女性の社会進出の遅れという問題があるからこそ、女子大学が必要であると主張する。

女子大学に入ると、主役は常に自分たち。教職員全員が時間とエネルギーをかけてサポートしますから、彼女たちは自分がセンターに置かれる価値ある存在なのだということを体感します。selfesteem（自尊心）を高め、将来の方向を見定める。そのための4年間を提供するのは、女子大学の重要な役割だと考えています（林、2022）。

また日本女子大学学長の篠原聡子氏は、性別役割分担がないこと、自由で創造的になれること、女性のロールモデルがいること、リーダーシップを発揮する機会があること、を存在意義として認識した上で、女性をエンパワーし、その生涯をエンカレッジ（励まし、勇気づける）し続けるプラットフォームでありたいと述べている（南、2022）。

女子大学は女子だけの大学なので男子に遠慮せず全て自分達で行う必要があることからリーダーシップを育むのに適している、と言われている（朝日新聞、2008；週刊東洋経済、2011など）。しかし、同志社女子大学の三宅は女子大学と共学大学における女子教育力の比較研究を通して、リーダーシップ発揮度に関して女子大学の女性と共学大学の女性に有意な差は見られず女子大学の方がリーダーシップを発揮する機会を多く提供できるという世評は裏付けられなかったと述べている。一方で、女子大学・共学大学共に、大学教員から高い期待を受けるほど自己効力感が高まり、自己効力感の高い女子学生ほど将来の必要時にリーダーシップを発揮できる自信が有意に強まることを明らかにしている（三宅、2009、p.28）。すなわち、単に女子大学で学生生活を過ごすだけで無意識的にリーダーシップが身につく訳ではなく、大学教員が期待感を寄せ、自己効力感を高め、リーダーシップを発揮できる自信を育んでいくことが大切である。

女子大学の存在意義が問われている中、女子大学における人材育成の意義と可能性を探究するために、以下、筆者が女子大学で取り組んできた教育実践の事例を紹介する。なお、筆者は28年間にわたる企業勤務を経て2012年4月に大学教員に転身した。群馬県立女子大学などを経て、2020年度から東京の清泉女子大学に奉職しているが、聖心女子大学でも非常勤講師を務めている。

4. 地域との連携

2012年度から6年間在籍した群馬県立女子大学では地域との連携に注力した（安齋、2019、pp.1-12）。なお、地域の課題は同大学在籍時の群馬県の総合計画「第15次群馬県総合計画 はばたけ群馬プランII」を参照した（群馬県、2016）。

（1）まち～地域との連携～

地域住民がお互いに助け合い、地域の課題を自主的に解決する力を強化し、人口減少下でも持続可能な地域をつくるのが求められている（群馬県、2016、p.92）。

地域活性化の起点となる道の駅を盛り上げるイベントの開催やシャッター商店街と言われることもある前橋市の中心市街地に人を呼び込む企画の立案など地域の課題解決に積極的に取り組んだ。

（2）ひと～大学における人材育成～

無限の可能性を持つ子ども・若者を、未来の経済・社会を担う人材として育成することが求められている（群馬県、2016、p.48）。

創意工夫を凝らしながらコミュニケーション教育、リーダーシップ教育、キャリア教育、ビジネス教育、社会デザイン教育並びにゼミナール教育に取り組んだ。安齋ゼミでは、大学生観光まちづくりコンテスト4年連続入賞、JFN学生ラジオCMコンテスト3年連続入賞、学生ビジネスプランコンテスト3年連続入賞、学生起業家選手権東京イノベーション賞受賞（2014年）、日本遺産「かかあ天下－群馬の絹物語－」魅力発信企画学生コンペティション優秀賞（2016年）、住友理工学生小論文アワード最優秀賞次席（2017年）など短期間に傑出した成果を収めることができた。

（3）しごと～産業振興と就職促進～

成長産業の創出・育成や交流拠点の整備などを通じて、経済の活性化と雇用の確保を図り、にぎわいと活力にあふれた地域づくりを進めることが求められている（群馬県、2016、p.98）。

2016年度の「まえばし企業魅力発掘プロジェクト」（主

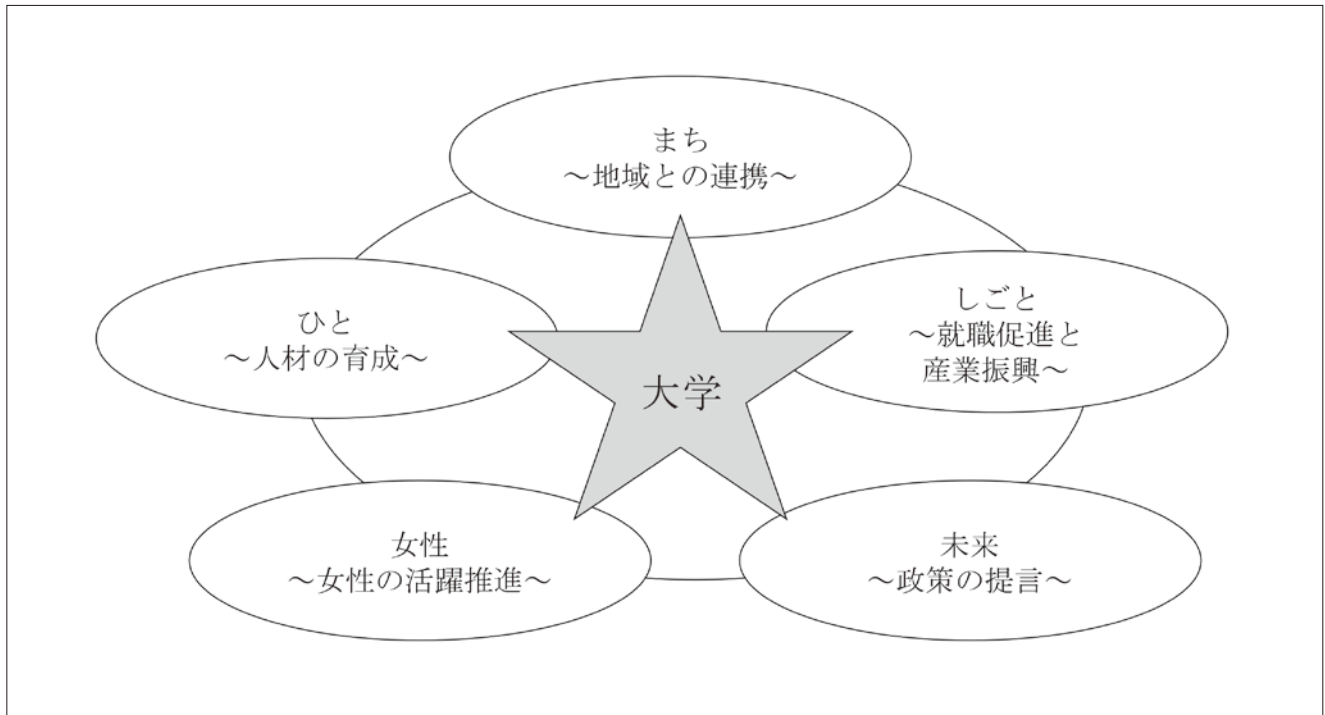


図1 地域の未来に大学ができること

筆者作成

催：前橋市，協力：群馬銀行）では，学生が温度差発電技術を活用した握ると光るキーホルダー「ホテルノヒカリ。」というビジネスプランを考案し，最優秀賞を受賞した。

若者の県内就職・県内定着を念頭に「ぐんまで働こう！」というテーマが設定された2018年開催「群馬の未来創生フォーラム」では，学生が「県外出身者の私達が県女の学びを通じて気づいたこと～群馬の魅力と群馬就職への期待～」と題した発表を行い，好評を博した。

（4）女性～女性の活躍推進～

多様な人材が，性別や年齢，障害の有無，国籍などにとらわれず，意欲や能力を発揮し，活躍できる社会づくりを進めることが求められている（群馬県，2016，p.68）。

女性をエンパワーするセミナーや講座の講師を積極的に務め様々な分野の女性の能力向上に尽力し，また社会人と学生が交流する機会も創出した。

（5）未来～政策提言～

生活の基礎となる社会基盤づくりを通じて，経済の活性化や人・モノ・情報の対流を地域全体に波及させるとともに，生活の利便性や快適性の向上を図ることが求められている（群馬県，2016，p.116）。

ダムを起爆剤にした地域活性化プランをみなかみ町に提言するなど斬新なアイデアを学生は考案した。

このように，地域の未来に大学ができることは「まち」「ひと」「しごと」「女性」「未来」という5つの視座で整理することができる（図1）。

5. 陸前高田フィールドワーク

2020年に赴任した清泉女子大学の地球市民学科では，現場での学びを重視している。ここでは2020年度から3年間にわたって取り組んだ陸前高田フィールドワークの事例を紹介する（安齋，2023b，pp.100-104）。

（1）2020年度の「陸前高田フィールドワーク」

2020年度に創設したのが「陸前高田フィールドワーク」であった。当初は東日本大震災で被災した岩手県陸前高田市を訪れる予定であったが，新型コロナウイルス感染症の蔓延に伴い現地訪問が困難になり，また授業もオンラインでの運営を強いられた。

前期に現地からの「陸前高田オンライン講義」を受講し，夏休みに現地の協力を得て「陸前高田バーチャル・フィールドワーク」を実施し，後期は「オンライン課題解決プロジェクト」に取り組んだ。コロナ禍にあつてすべてをオンラインでやり遂げた。

学生からは「オンラインだからできないと諦めるのではなく，オンラインでできることを考え，実施してみたこの陸前高田フィールドワークで過ごした一年間は本当

に充実していたと言い切ることができる」「今までテレビで見たものに過ぎず、対岸の火事のように感じられた事象が他人事ではないと心から感じられるようになった」という感想が寄せられた。

(2) 2021年度の「陸前高田フィールドワーク」

2021年は東日本大震災から10年の節目の年であった。復興事業の終焉に伴い風化の恐れがある中、コロナ禍の直撃によって同地への修学旅行客が激減するという状況に苛まれていた。「震災10年」の東北に東京の大学生として何ができるかを考え、「SDGs 未来都市」であることに着目し、「震災学習」「民泊」に続く第3の柱として「SDGs」による未来価値の創出を支援することを考え出した。『陸前高田 SDGs 物語』という冊子を通じて陸前高田のブランド価値の向上と将来的な観光客の増加を目指すことにした。

前期に事前学習に取り組み、夏休みにSDGsの17の目標に呼応する17の個人や団体に対するインタビューをオンラインで実施した。後期に『陸前高田 SDGs 物語』(写真1)を作成すると共に、清泉女子大学としては初めてとなるクラウドファンディングを実施して増刷資金を捻出し、冊子を全国の教育機関や旅行会社に送付した。



写真1 『陸前高田SDGs物語』

学生からは「受講する前と受講した後は本当に劇的な成長と変化があった。この授業で得られたのは冊子だけでなく、かけがえない達成感や大切な思い出、そして人との繋がりの大切さである」「充実していた、その一言に尽きる。震災を通じて過去と未来に向き合って、これを忘れずに繋いでいくことの大切さと、日常の大切さを実感した」「震災について学んで災害によって大切な人が亡くなるのが現実发生过っていたという残酷さと、それでも人は夢を持って粘り強く生きていくという人間の生きる底力を学んだ」「人間の温かさや強さを知ることができた」という感想が寄せられた。

(3) 2022年度の「陸前高田フィールドワーク」

2022年度は1年間かけて有限会社ネパリ・バザールが作っているフェアトレード商品であるLISAチョコレートの支援に取り組んだ。ネパリ・バザールは、ネパールの子どもたちの育成と女性の自立支援を目的として1991年に活動を開始して以来、顔の見える関係を大切に、強い信頼関係に基づくパートナーシップを築きながら、ネパールのハンドイクラフトや食品の企画開発、被災地支援の商品の製造、沖縄でのカカオ栽培プロジェクトなど様々な活動を行っている。LISA (Low Input Sustainable Agriculture の略、低投入持続型農業) とは、農薬や化学肥料、石油エネルギーの使用を抑え、自然生態系の力を活かし、収量を維持しながら高い品質を目指す持続可能な農業のことである。ネパリ・バザールのLISAチョコレートは、2011年3月11日の大津波で壊滅的被害を受けた陸前高田で復興支援として開設した工房でインドのカカオや沖縄の黒糖などを材料に作られている。

前期にLISAチョコレートの理解を深め、夏休みに初めて実際に陸前高田を訪問し、製油&チョコレート工房でLISAチョコレートの製造過程の一部を体験した。後期に『LISAチョコレート物語』(写真2)という冊子やLISAチョコレートのPR動画を作成した。



写真2 『LISAチョコレート物語』

学生からは「学習では震災当時の実話や復興支援を知識で学び、現地訪問では陸前高田の現状を知り、自然と人々の熱量に魅了された。現地の方々の生の情報と実体験談をお話いただいた経験は、私自身の宝物になった」「想像できないほど絶望的な状況の中、必死に生きようとしている人たちの話を見聞き、私は1日1日を大切に生きようと何回も思った」「震災について、人々の想いを知り、考えることができた」という感想が寄せられた。

3年間にわたる「陸前高田フィールドワーク」では毎年テーマを変えていったが、震災復興に取り組む人々との交流を通じて、学生自身の生き方を問う営みになった

と自負している。

6. ゼミナールを通じた人材育成

ゼミナールを通じた人材育成にも注力している。教員と学生の信頼関係を醸成しやすいこと、授業設計の自由度が高いこと、教室を飛び出す活動もしやすいこと、から人材育成の場としてのゼミナールには多くの可能性が含まれていると考えている。

(1) ゼミナールとは

ゼミナールとは「大学などで教員の指導のもとに少数の学生がみずからの発表や討論により主体的に学習を進める形の授業、またその教授方式」である(広瀬, 1988, p.635)。大学における教育形態として重要な位置を占め、教員が一方的に研究成果を教授する講義形式と対照をなし、ラテン語の *seminarium* (〈苗床〉の意) を語源とすると言われている(広瀬, 1988, p.635)。

ゼミナールでは研究の場と目されることが通例であるが、東京都立大学の伏木田らはゼミナールを専門教育の方法としてだけでなく共同体としても認識しうること、専門性の習得を超えた価値がゼミナールに見出しうること、を明らかにしている(伏木田・北村・山内, 2013, p.143)。

(2) 安齋ゼミの特色

清泉女子大学の安齋ゼミでは、「日本一ワクワクドキドキするゼミ」になることを目標に、「企画力」「行動力」「協働力」を身につけながら、これからの社会やビジネスを如何にデザインするかを探求している。4年次は卒業論文・卒業研究プロジェクトに邁進するが、3年次は人材育成に重点を置き、企業や地域と連携して多くのプロジェクトに取り組んでいる。

運営上の特色は以下の3点である。第1に「企画1000本ノック」である。企画力の向上を目指し、何か新しいアイデアを毎日1つ以上考える試みである。1年間で1000個のアイデアで「企画ノート」を書き尽くすのを目標にしている。第2に「リーダー輪番制」である。案件ごとにリーダーを指名し、全員が必ずリーダーを体験する仕組みである。第3に「マルチタスク」である。複数案件を同時多発的に進めることで組織運営や業務遂行の醍醐味や難しさを体得する。

(3) 活動実績

安齋ゼミでは企業や地域と積極的に連携しているが、活動実績の一部を紹介する。

A. 化粧品の商品開発

2022年度には日本製紙パピリア株式会社との産学連携

事業としてエシカルスキンケアブランド「BIOFEAT.」シリーズのスピノフ化粧品『守結(まゆ)ハンドクリーム』を企画・開発し、オンラインショップや実地販売などを通じて完売した。2022年度の清泉女子大学・学長賞を受賞した。

B. ジェンダーフリーな結婚式の提案

2022年度には株式会社ウエディングパーク及び株式会社八芳園と連携して「Z世代と考えるジェンダーバイアスとこれからの結婚式プロジェクト」に取り組んだ。「多様性を尊重するジェンダーフリーな結婚식을提案する」という課題に対して、バージンロードからウエディングロードへの名称変更、ファーストバイトの意味付けの変更、衣装の自由化などを提案した。「SDGs 探究 AWARDS 2022」で審査員特別賞を受賞した。

C. 沼田魅力発信プロジェクト

2020年度から群馬県の沼田市・沼田市観光協会との連携を始め、「東京の女子大学生が見つけた沼田魅力発信プロジェクト」に毎年取り組んだ。2023年度には清泉女子大学文学部文化史学科の学生と協働し『沼田「大正ロマンエリア」ガイドブック』という冊子を作成した。

D. つくば魅力発信プロジェクト

SDGs活動を積極的に推進しているホテル日航つくばと連携し、2022年度から茨城県つくば市でのツアー企画や魅力の発信に取り組むプロジェクトを毎年行っている。

E. プロジェクションマッピングの制作

2024年度には東京都品川区で行われた地域のイベント(一般社団法人大崎エリアマネージメントが主催する「目黒川夢まつり」)で投影されるプロジェクションマッピングを制作した。四季をテーマにする作品が観客を魅了した。

(4) 学生の成長

3年次の様々な活動を通じて学生は着実に成長している。3年次のゼミ活動の前後のスキルの伸長について自己評価したところ(理想を10点とした場合のゼミ活動の前後、0~10の1点刻み)、「コミュニケーション力」「チームワーク力」「リーダーシップ力」「発想力」が特に高く(図2)、ビジネス勤労意欲、自己効力感、社会変革意欲も高まっていた(図3)。

「安齋ゼミを通じてどのような点が成長したか」を聞いたところ、「安齋ゼミに入るまで私はリーダーシップを取ることが得意ではなかったが、グループワークなどを通じて意外とリーダーシップを

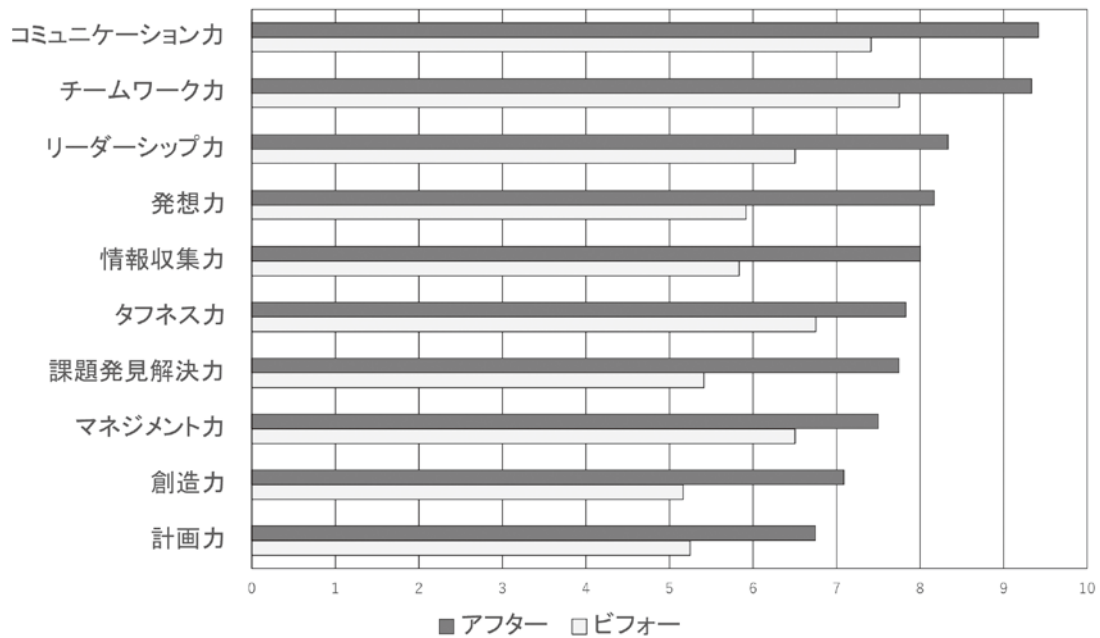


図2 ゼミ活動の前後でのスキルの伸長 (2023年度)

筆者作成

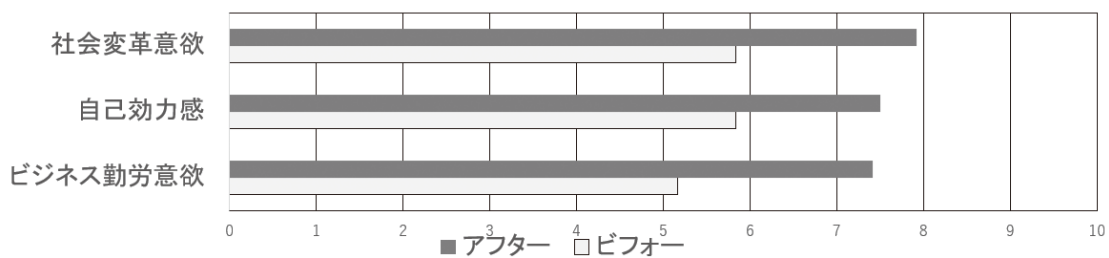


図3 ゼミ活動の前後での意識の変化 (2023年度)

筆者作成

取ってグループ活動を円滑にすることが得意なのかもしれないと思うようになった」「ゼミ活動をするまでは目先のやるべきことや課題にばかり目を向けてしまい長期的な計画がうまくいかない、少しでも計画通りにいかないとすぐに諦めてしまうといった課題があったが、ゼミ活動を通してある程度の段階で一度計画の進捗を確認する癖がつき、優先順位を見直したり工夫しながら複数のタスクを進めていくことができるようになった」「目標達成に向けて、チームで努力する姿勢を身につけることができた。今までは、個人で活動することが多かったが、ゼミでのプロジェクトを通して、協力することの大切さと難しさを学んだ」というコメントが寄せられた。

「安齋ゼミを通じてどのようなスキルを伸ばせたか」を聞いたところ、「今まで以上に「やってみよう」精神が働いたように思っている。ゼミ、サークル、アルバイト、友達と遊ぶことそれぞれに優先順位は付けながらも1つも手を抜かずに頑張ってやり抜いた。忙しい時ほど、

やるべきことを書き出して優先順位をつけてこなすなどマルチタスクを遂行するために必要な行動を取れるようになったと思う」「課題ごとにグループが変わることや、少人数で進めていくことで自分の中での責任感をより伸ばすことができた」「創造力である。課題の解決にはアイデア力が必要であり、これまでの経験や感性が重要になってくると知った。普段の何気ない生活から、好奇心を大切に、小さなことにも興味を持ち調べる姿勢を身につけられた」というコメントが寄せられた。

「安齋ゼミの良かった点は何か」を聞いたところ、「ゼミ生同士で褒め合ったりお互いを高めあうことが多いことである。自己肯定感が低かったが、皆のポジティブな考え方を聞いたり、褒めてくれたりすることで、自己効力感が少し高まった気がする」「様々な社会や企業を見て、知らない世界を知ることができたことである。ゼミのプロジェクトを通して、様々な分野や業界を知り、そこで働く大人を見て、勉強になることも沢山あったし、

働くことへのイメージや長いキャリアプランを考えたりするきっかけにもなった」「他のゼミでは体験できないような企業と連携したプロジェクトができたことが本当に自分の成長にも繋がったと感じている」「ゼミ生が主体的に活動に取り組む点が安齋ゼミの良い点だと思う」「他者を認め合える大切な仲間と出会えた点と様々な企業とのコラボでゼミという枠を超えた経験をできる点である」というコメントが寄せられた。

思いやり助け合う心理的に安全な環境を作ること、ストレッチ（負荷）をかけたタスクに同時並行で取り組むこと、リーダー輪番制やメンバーの組み替えなどによって次々と異なる役割をこなすこと、企業や地域など社会との接点を多く持ち、目標や期限のある案件をこなすことなどを通じて、学生の成長を促進することができる。

(5) 安齋ゼミの課題

安齋ゼミでは3年次の終了時にPROGテストを受検している。PROGとは、河合塾とリアセックが共同開発したジェネリックスキルの成長を支援するアセスメントプログラムである。専攻・専門に関わらず、社会で求められる汎用的な能力・態度・志向＝ジェネリックスキルを測定する（リアセック、「PROGテストとは」より）。

2023年度の3年生に対して行ったPROGテストの結果が以下の通りである(図4)。対人基礎力の中の親和力・協働力、對自己基礎力の自信創出力は私立大学文系(女

性)を凌駕しているが、ストレスコーピングや計画立案力、検証改善という項目では劣後していた。心理的に安全な環境をしっかりと整えているもののストレスコーピングの力が伸びている訳ではないこと、次から次と案件をこなしているものの計画立案力や検証改善力がついていないことが窺われる。今後の改善を期していきたい。

7. キャリア科目を通じた人材育成の試み

(1) キャリア教育の問題点

児美川の『キャリア教育のウソ』によれば、2000年代初頭からキャリア教育の取り組みが一斉に広まっていった(児美川, 2013, p.27)。そこには、①若年雇用問題の深刻化への対処、②大学の生き残り策の道具、③ビジネスのターゲット化、という背景があり、就業や就労だけを焦点にし、また教育課程の「外付け」に過ぎない「狭い」キャリア教育として発展してきた(児美川, 2013, pp.36-47)。また本来、社会的な存在である人が、人生の履歴において様々な役割を引き受けながら成長し、社会に貢献し、そのことを「生き方」として自分の中に統合していくための力量形成に資するはずのキャリア教育が、①自己理解系、②職業理解系、③キャリアプラン系、にフォーカスし過ぎる「偏った」キャリア教育に陥ってしまっていると指摘している(児美川, 2013, pp.53-60)。

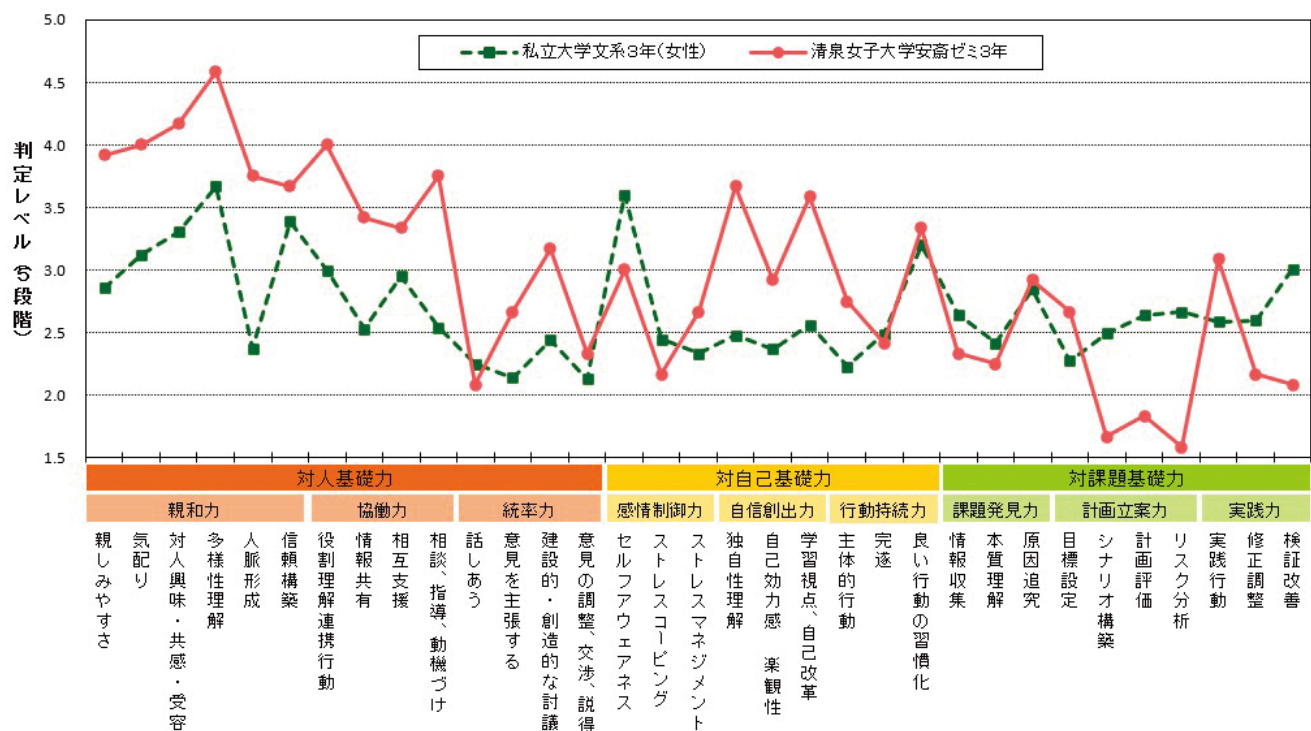


図4 PROGテストにおけるコンピテンシー

出典：リアセック(2024)「PROG全体傾向報告書」(安齋ゼミ生に対するレポート)

(2) 聖心女子大学「キャリアデザイン入門1」の概要

現在、聖心女子大学で「キャリアデザイン入門1」という科目を非常勤講師として担当しているが、上記の「狭くて浅い」キャリア教育ではなく、生き方を問い直す「広くて深い」キャリア教育を志向している。

①授業のテーマ及び到達目標

現代社会における「キャリア」を様々な観点から考察しながら、仕事や就活にとどまらず自分の「生き方」を考えていく。キャリアに関する基本的な知識を取得した上で、ディスカッションやワークを繰り返し、自問自答しながら、「自分らしい生き方・働き方」の手がかりを得ることが目標である。言わば「人生を変える授業」を目指す。

②授業概要

第1にテキストを用いてキャリアに関する知識を習得し、第2に自分自身と向き合い、キャリアについて考え、目指すべき人材像を伝授し、第3に様々なレポートや課題を通して視野を広げていく。授業ではディスカッションやワークを繰り返し、授業外でも様々な小レポートに挑戦しながら、多面的に理解や考えを深めていく。担当教員は長年企業に勤務し営業・事務・企画・海外・秘書・人事・研修など多種多様な実務経験を有しているので、実社会での体験談も適宜織り交ぜる。

③授業計画

- ・第1回 オリエンテーション
- ・第2回 コミュニケーション
- ・第3回 自己理解
- ・第4回 キャリア理論
- ・第5回 女性のキャリア
- ・第6回 チームワークとモチベーション
- ・第7回 リーダーシップとタフネス
- ・第8回 愛とキャリア
- ・第9回 企業が求める人材
- ・第10回 グローバル人材
- ・第11回 クリエイティブ人材
- ・第12回 ソーシャル人材
- ・第13回 キャリアデザイン
- ・第14回 総括

④受講生

2023年度の場合、1年生を中心に受講生140名

(3) 「キャリアデザイン入門1」の特色

聖心女子大学の「キャリアデザイン入門1」の特色は以下の通りである。

第1に広範な授業内容である。学生が「自分らしい生き方・働き方」を模索できる題材を提供している。第2に運営方法の工夫である。毎回の席替え、活発なディス

カッション、趣向を凝らしたワーク、視聴覚教材の活用など、参加型でインタラクティブな運営を心掛けている。第3に授業外での課題である。小レポートAでは、①今週の挑戦、②今週の失敗、③今週の喜怒哀楽、を書かせ、小レポートBでは、キャリアや生き方に関する文章（『君主論』『ソクラテスの弁明』『孫子』という古典から『ハーバード・ビジネス・レビュー』に掲載されたリーダーシップ論文など様々）の一部を読んで、感想を提出させた。小レポートを通じて日頃の行動変革・意識変革を促した。毎回2つの小レポートを提出させたので、計26回に達した。

(4) 受講生の評価

2023年度の「キャリアデザイン入門1」の受講後に行った「振り返りアンケート」(n=106)の結果、満足度に関して「大変満足」「満足」の合計は約96%、自分の成長や視野の拡大に関して「大いにあった」「あった」の合計は約89%、人生や生き方への影響に関して「大いにあった」「あった」の合計は約96%といずれも高い比率であった。

受講生からは「まさに人生を変える授業であった。本当に今の大学生の瞬間がいかに大切なのか、また自らのキャリアをどのように見つめていくべきなのか、今何をすべきなのかを深く考えることができ、とても有意義な時間であった」「迫り来る近い将来からまだ先の未来まで様々なことを考えるきっかけになった。人間が十人十色であるようにキャリアも多種多様であり、その人次第で何にでもなることが可能であるのだと感じた。思考し実践することが大事であると実感し、より多くの経験をしたと思うようになった。普通に人生を生きていく中では教えてもらえないような、生き方の上手なコツや社会人になる上で必要な能力を知ることができたことがとても良かった」「毎回多くの人々とディスカッションを重ね、新しい価値観や考えに出会うことができた。安齋先生のキャリアデザインの授業は人生を変える授業であった。この講義を経験していない自分を想像することが怖いくらい、人生において大事な時間であった。この講義で学んだことを早速日常生活や学校生活に活かしていきたいと思う」「将来何をしたいか、何をすべきかが明確ではなかったが、人生を幸せに生きる方法を学ぶことができたので、小さな幸せなどを見つけながら、将来について考えてみようと思う。ただ何となく人生を送るのではなく自分の将来についてよく考えながら限りある時間を有効に使っていききたいと思うようになった。将来どのような大人になってどんな人生を送りたいのかを明確にし、それに向けた努力をしようと思えることができた」という感想が寄せられた。

まだまだ改善点はあるが、生き方を問い直す「広くて

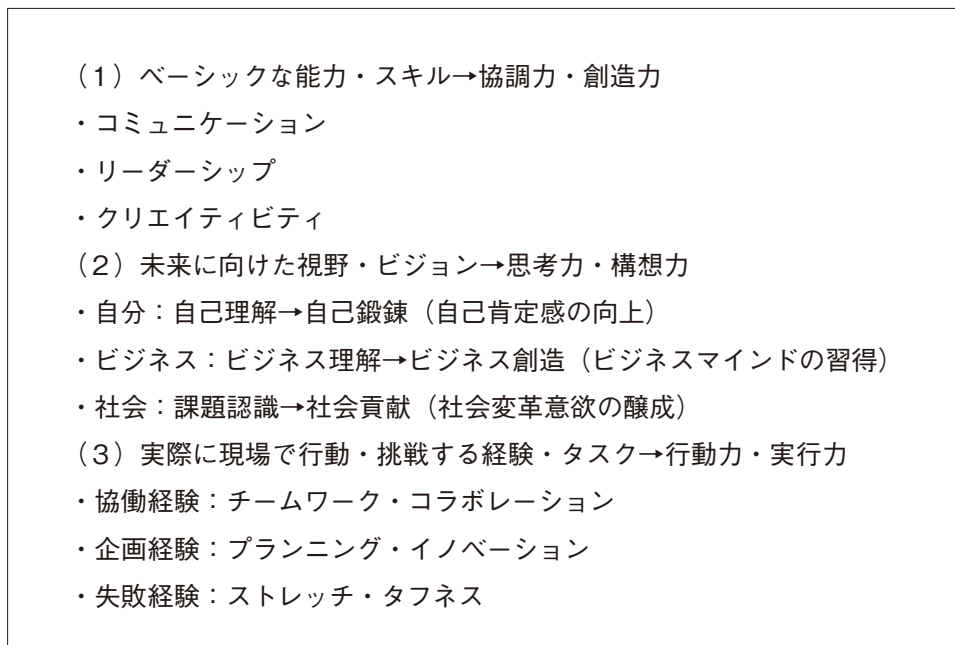


図5 未来人材育成モデルの私案
筆者作成

深い」キャリア教育の一端を実現できていると考えている。

8. 未来人材育成モデル

以上のような教育実践を通じて、人材育成に取り組む、確かな手応えを感じているが、最後に人材育成のフレームワークの私案を提示しておきたい（安齋, 2018, pp.164-165）。

大きく、「能力・スキル」「視野・ビジョン」「経験・タスク」に分類する。第1に、コミュニケーション・リーダーシップ・クリエイティビティというベーシックな能力・スキルを習得する。第2に、自分・ビジネス・社会に関する未来に向けた視野・ビジョンを身につける。第3に、協働経験・企画経験・失敗経験というような経験値を積み重ねる、というものである（図5）。

飛行機に例えるならば、「エンジン」としての知識だけでは、飛び立つことができない（行き先もわからず、浮遊力もなく、進む力もない）。そこで、「操縦桿」を操る視野・ビジョン（自分・ビジネス・社会）を身につけ自ら行き先を見定め、「翼」としてのスキル・能力（コミュニケーション・リーダーシップ・クリエイティビティ）によってより高く、速く飛べ、「推進力」となる経験・タスク（協働経験・企画経験・失敗経験）を積み重ねることで実際に前に進み飛び立つことが可能となる。

おわりに

群馬県立女子大学、清泉女子大学、聖心女子大学における教育実践の事例を紹介したが、女子大学において心理的に安全な環境を整える一方でストレッチ（負荷）をかけること、企業や地域の課題解決というタスクを時にリーダーとして時にフォロワーとしてチームで取り組むこと、教室での授業においても「生き方」を考えるダイナミックなテーマをインタラクティブに運営すること、などによって、女子大学において有為な女性人材を着実に育成していくことは可能であるというのが実感である。未来切り拓く女性人材を育てることこそ女子大学の真の存在意義であると信じ、今後も創意工夫を積み重ねながら精進して参りたい。

引用・参考文献

- 朝日新聞(2008)「存在意義 探る女子大学 リーダーシップ育つ」2008年9月15日付, p.25.
- 安齋徹(2017)「女子大学における人材育成の取組み～「未来人材育成モデル」構築の試み～」『NWEC 実践研究』第7号, pp.76-96, 国立女性教育会館.
- 安齋徹(2018)『女性の未来に大学ができること～大学における人材育成の新境地～』樹村房.
- 安齋徹(2019)「群馬の未来に大学ができること：まち・ひと・しごと・女性・未来という5つの視座」『群馬県立女子大学紀要』第40号, pp.1-12, 群馬県立女子大学.

- 安齋徹(2023a)「コロナ禍における新たなフィールドワークの挑戦 ～「陸前高田フィールドワーク」という試み～」『清泉女子大学紀要』第70号, pp.175-194, 清泉女子大学.
- 安齋徹(2023b)「地域連携・社会連携の教育的価値について～陸前高田フィールドワークの活動を通して～」『大学時報』No.411, pp.100-105, 日本私立大学連盟.
- 大槻奈巳(2011)「いまどんな女性人材が求められているか」『NWEC実践研究』第1号, pp.20-35, 国立女性教育会館.
- 群馬県(2016)「第15次群馬県総合計画 はばたけ群馬プラン II 平成28年度～平成33年度」.
- 児美川孝一郎(2013)『キャリア教育のウソ』筑摩書房.
- 週刊東洋経済(2011)「“女子だけ”だからこそ育つリーダーシップや就職力」10月22日号, pp.68-69, 東洋経済新報社.
- 竹山栄太郎(2023)「【ジェンダーギャップ指数】日本, 2024年は世界118位で低迷続く 政治・経済に課題」『朝日新聞SDGs ACTION』, 朝日新聞社. <https://www.asahi.com/sdgs/article/15301822> (2024年7月14日最終閲覧)
- 谷本有香(2014)「一丁目一番地にするのは「女性」の活躍か」『ハフポスト日本版』. https://www.huffingtonpost.jp/yukatanimoto/election_b_6323142.html (2024年7月14日最終閲覧)
- 林業穂子(2022)「女子大学, 「男女平等」の時代になぜ存在? 津田塾大学長が語る「役割」とは」『AERAdot.』朝日新聞社. <https://dot.asahi.com/articles/-/40585> (2024年1月28日最終閲覧)
- 広瀬英彦(1988)「ゼミナール」『世界大百科事典 15』平凡社, p.635.
- 伏木田雅子・北村智・山内祐平(2013)「教員による学部ゼミナールの従業構成: 学生の特性把握・目標の設定・活動と指導」『名古屋高等教育研究』第13巻, pp.143-162, 名古屋大学.
- 南麻理江(2022)「女子大って, 今の時代に必要ですか? 日本女子大学の篠原聡子学長に聞く」『ハフポスト日本版』 https://www.huffingtonpost.jp/entry/story_jp_6221ff5ce4b03bc49a99b40b (2024年1月28日最終閲覧)
- 三宅えり子(2009)「女子大学と共学大学における女子教育力の比較研究」『同志社女子大学学術研究年報』第60巻, pp.19-30, 同志社女子大学.
- 武庫川女子大学教育研究所(2023)「女子大学の創立及び共学化についての基礎データ(2023年5月時点)」『女子大学統計・大学基礎統計』武庫川女子大学. http://kyoken.mukogawa-u.ac.jp/wp-content/uploads/2023/12/23_12_01.pdf (2024年7月14日最終閲覧)
- リアセック「PROGテストについて」. https://www.riasec.co.jp/prog_hp/test-info.html (2024年7月14日最終閲覧)
- World Economic Forum (2024). “Global Gender Gap Report 2024”, p.219. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf (2024年7月14日最終閲覧)