

現代社会における女子大学の存在意義に関する国際比較研究

平井 悠介（児童学科・准教授）・佐藤 淑子（児童学科・教授）

大滝 世津子（児童学科・講師）

男女共同参画社会において女子大学教育が有する意義とは何か。この問いに対して、文化心理学（佐藤）、教育社会学（大滝）、教育哲学（平井）の分野からアプローチした本研究は、本年度が3年計画の最終年度となった。ワーク・ライフ・バランスの社会比較、性別役割分業の克服を目指すフェミニズム思想の研究を中心に進め、男性・女性ともに「男女平等意識」を共有する社会の実現と、そのために必要とされる女子大学教育の可能性を模索してきた。本年度は、研究会合の中で、各メンバーのこれまでの研究成果を確認しながら、性別役割分業意識が根強く残っている日本の問題について多角的に分析し、そうした問題の改善に高等教育がこれまで機能してこなかったことを解決すべき共通の課題として確認した。その上で、男女がともにワーク・ライフ・バランスを達成できる社会に向かって、女子大学教育がいかに寄与できるか、またその実践はいかなるものかを明らかにすることを、最終的な研究成果として示すことを確認した。以下が研究メンバーの今年度の研究成果である。

性別役割分業を超えた男女のワーク・ライフ・バランスと女子大学教育の可能性

【平井悠介】

女子大学の教育効果研究を相対化する視点

アメリカ合衆国の女子大学の教育効果研究は、1960年代後半の入学志望者数減少への対応として、1970年代以降、女性のアチーブメント研究を基盤に発展してきた。その研究的主導者としてのティドボール（T. M. Tidball）は、女子大学卒業者のキャリア上の達成度の高さという観点から女子大学の教育効果を実証的に示し、1990年代全般に至るまで大きな研究的影響力を有していた。その後、こうして明らかにされていった女子大学の教育効果は、2000年代に入ってもなお、新たな調査によって支持を固めている [Kinzie, et al. 2007; Pahlke et al. 2014]。

加藤靖子が指摘するように、日本における女子大学研究は、こうしたアメリカの女子大学研究を先行研究として引用、参考にしたものが多い現状にあり、それは女子大学の存在意義の模索へとつながっている [加藤靖子 2014: 73]。アメリカの女子大学の効果研究は、女性が有する力の社会的効用の増大、つまり、労働力としての女性の活用という視点に立っている。女性の活力を社会の活力へと結びつけようとする昨今の日本の経済政策を考慮すれば、アメリカ型の女子大学教育に日本の女子大学教育のあり方を見出そうとすることは一つの選択肢として考えられる。しかし、アメリカ社会が抱える課題、つまりテラースシステムに基づく企業就労が、ワークへの意識の比率を高めるとともに、時間管理、効率性

の価値が家庭、子育てに悪影響を及ぼしているという課題に目を向ける必要もあろう〔ホックシールド 2012〕。

1970年代から80年代の、グローバル化の進展に伴う経済停滞のなか、性別役割分業を基盤とする経済構造の見直しが欧米諸国で図られた。アメリカは、市場による自由な競争を原理の中心におき、女性の社会進出を促進してきた。そこでは、訴訟等を通じて女性の働く権利の獲得がなされ、フェミニズム思想が社会的変化を生き延びるための新しい哲学や世界観を提供する役割を担ってきた〔竹信三恵子 2010: 59〕。これに対して、例えばオランダは、「家庭責任などがあってフルに働けない女性の短時間労働を、「パートの均等待遇」で支えようとする発想」で、長時間労働者と短時間労働者の待遇格差を縮小（労働時間の長短による差別の禁止）する政策をとり、女性が家族のケアと両立できる働き方の選択ができるようにしたことで、結果的に、男性も女性の収入に支えられ、短時間労働を選択できるようになっている〔竹信 同上書: 58〕。国家主導の政策立案によって、経済構造を転換し、男性と女性のワーク・ライフ・バランスを達成できる仕組みを作ったのである。

山田昌弘が端的に示しているように、アメリカやイギリスなどは、「女性差別の禁止を徹底させて女性活躍の機会を作り、ニューエコノミーのプラスの側面を最大限に引き出した」のに対して、北欧やオランダ、フランスなどでは「マイナスの側面を緩和するために、保育政策や労働政策など社会保障によって女性就労の促進を支援することに重点が置かれた」〔山田昌弘 2015: 18〕。経済の停滞を打開する新たな価値、付加価値の創出を目指すニューエコノミーが、英米のように男女の雇用差別を撤廃することで達成できるか、また北欧等のように女性就労支援によって達成できるか。女性の活躍が遅れている日本においてどのような経済政策を採用していくかは政治的課題だとしても、女子大学の存在意義を考えるための参照点として、どちらの方向を目指すべきかを考えることは必要となる。

日本社会と女子大学教育の方向性

アメリカを中心とした女子大学の効果研究を日本に適用し、共学大学と女子大学における女子学生の語彙力、自己効力感、リーダーシップ発揮度を比較した研究が三宅えり子によって行われている〔三宅えり子 2009, 2010〕。そこで三宅が明らかにしたのは、第1次調査において、リーダーシップ発揮度に関しては女子大学の女子学生と共学大学の女子学生の間には有意な差が見られなかったこと、むしろ共学大学の方が在学中にリーダーシップ発揮の経験をした女子学生の割合が多かったことであった。この結果は、一般的に女子大学の教育効果として打ち出される「女子大学のほうが女性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主張」の裏付けとはならない、ということを示唆している〔三宅 2009: 28〕。それは同時に、日本における女子大学の存在意義を、アメリカ型のキャリア上の達成度という観点から導こうとする思考が抱える陥穽を暗示している。

日本の女子大学研究が主として参照するアメリカ型の女子大学教育を相対化する教育の姿とは何か。それは、男性と女性がともにワーク・ライフ・バランスを達成する社会を目指し、女子大学がどうあるべきかを明らかにすることで描かれると考える。ただし、佐藤淑子による、日本とオランダの育児期家庭の生活実態と心理の比較研究が明らかにしているように、日本はオランダと同様に母親が父親より育児を多く行っているが、その父母間差はオランダに比して多く、父母のワーク・ライフ・バランスが欠けている状態にある

[佐藤淑子 2015]。こうした現状において、父親としての男性のワーク・ライフ・バランスの課題も、女性のワーク・ライフ・バランスの課題と同様に考える必要がある。

ジェンダーをめぐる男性の問題

多賀太は、アメリカにおける教育のジェンダー問題が、1990年代半ば頃から、女子問題から男子問題にシフトしていったと論じている [多賀太 2016: 5]。そして、そこで論じられる男子問題（男性の生きづらさ）は、「無理をして男性優位の体制を維持しようとすることの副作用として理解できる」としている [同上書: 34]。日本においても、2000年代に性別特性論批判としての新しい男女平等教育が主張されていくが、多賀はそうした主張が与える影響が男性と女性とは異なっていることを指摘している。すなわち、学校教育と労働市場の文脈における旧来の「男らしさ」（＝教育達成や職業達成における競争を勝ち上がって一家を養える収入を得ること）にとらわれず、そこから自由になるよう働きかけることが、従来「女らしさ」と見なされてきた家事や育児の役割への積極的な志向を促すと同時に、職業達成を目指す競争を勝ち上がることだけが男の生き方ではないという価値観の伝達を含むことになった、というのである [多賀 同上書: 81-2]。多賀は、ワーク・ライフ・バランスをめぐるジェンダーと教育の問題を女性の問題として考える旧来の思考を相対化し、男性の問題としてもとらえていかなければならないことを主張している。こうした主張を考慮したとき、男性にとってのライフの意味を探究することは、性別役割分業を問い直す意味を含む点において、パートナーとしての女性のライフを探究することと並行して行われるべきものだと言える。

そうした課題意識のもと、大野祥子は、男性が「男は仕事」とする男性ジェンダー規範になぜ囚われてしまうのか、またどうしたらそこから脱却できるのか、を探究課題とする研究を行っている [大野祥子 2016]。その中で、大野は、成人発達・生涯発達という観点から、「家族する」ことによって男性の生き方が変化すること（発達の可塑性、発達の主体的制御、発達のニッチ構成）に価値を見出している。この研究が示しているように、男性の家事・育児参加（「家族する」経験）そのものが男女がともにワーク・ライフ・バランスを達成していくための鍵を握っている。新たな領域での、試行錯誤を伴う、主体的な活動は、ジェンダー規範を問い直す契機を伴う。だからこそ、そこには男性の「男女平等意識」が育まれる可能性が秘められているのである。

現代日本における女子大学の存在意義と女子大学教育の可能性

大野は、「家族する」ことによる男性の生き方の変化を効果的に促す要因の一つとして妻との相互尊重的な関係を挙げ、次のように述べている。「相互に尊重しあうパートナーシップを実現するためには、夫が妻の考えに関心を持ち、敏感に察知してサポートするだけでなく、妻側の姿勢や行動も重要である。・・・男性がジェンダー規範の拘束から自由になるには、男性がジェンダー境界を越境した形で家庭に関与することが有効であるが、そうした変化を促すのは、女性もジェンダー境界を越境する姿勢を行為として体現すること—本質的性差観に対抗する *doing gender*—が必要であろう」 [大野 同上書: 196]。

相互尊重的なパートナーシップの構築は目指されるべき理念である。ただ、対等な関係を築くことには困難が伴っていることはこれまでの本研究グループでの一連の研究で指摘

してきたことであり、その困難の乗り越え戦略が国によって異なることも指摘してきたことである [平井他 2014, 2015]。困難の一つの要因としてのパートナー間の経済的ギャップを乗り越えるための戦略、論理がさらに考えられなければならないのである。

その論理として、ジョアン・トロント (J. Tronto) のケアリング・デモクラシー論 (caring democracy) は有効である。トロントは、経済を基盤としたデモクラシー論によっては自由、平等、正義の実現に至らないことを指摘し、それに対置する形でケアに基づくデモクラシー論を提唱している [Toronto 2013]。経済的不平等、権力の分配における不平等を是正する鍵をケアリング関係とデモクラシー、つまり議論の力に見出すトロントの論は、家庭内におけるパートナー間の経済的格差に基づく関係性格差を是正するために対等な議論の力が必要であることを示すものとしても読み変えることができる。

ケアに基づく関係性を構築する力とともに議論する力を育成することは高等教育の目標になりうる。そして、そうした教育を効果的に行うことができる環境として女子大学には存在意義がある。伝統的にケアリングに関わる教育内容を提供していること、女性だけであるという同質性の高さゆえに議論において学生の発言の機会を増やすことができる環境であること、これらは女子大学特有の強みであると言える。

これに加え、女性に特化した独自の教授内容を打ち出しやすいことも女子大学教育が有している潜在性であると言える。女子大学が他の高等教育機関に対して、自然科学や医学の分野で活躍する卒業生を最も輩出していることを明らかにしたティドボールらは、こうした成功が大学のミッションと女性教授の雇用促進についての経営陣の洞察によっていると考察している [Tidball et.al 1999: 124]。また、女性教授が男性教授に比べ、女性にとって重要な問題に関心を払っていることを強調している (加えて、女子大学で教えている男性教授は他の機関で働く男性に比べて女性の教育により高い関心を持っていると確認してもいる) [Ibid.]。これらの指摘は、ティドボールが女子大学教育の成果として挙げている自然科学や医学分野での女性の活躍に限定されず、他の分野での女性の活躍にも通じると考えられる。さらに、女性が直面している問題への意識が高い女子大学の女性教員が、学生に対して、キャリア形成についてのみならず、ワーク・ライフ・バランスに対する自らの考えを経験に基づきながら伝えていくことは、本研究で考えてきた現代社会の女性としての生き方に大きな影響を与えることにつながると考えられるのである。

ただし、これら女子大学での学びを女子大学の中だけにとどめるのではなく、卒業した後社会的に発信する必要性も学生に教えていくことも必要となろう。そうした発信が、性別役割分業を超えた男女のワーク・ライフ・バランスの社会的な達成につながると考えられる。

参考文献一覧

- Kinzie, J. et al. (2007) "Women Students at Coeducational and Women's Colleges: How Do Their Experiences Compare?", in: *Journal of College Student Development*, vol. 48, No.2.
- Pahlke, E. et al. (2014) "The Effects of Single-Sex Compared With Coeducational Schooling on Students' Performance and Attitudes: A Meta-Analysis", in: *Psychological Bulletin*, vol. 140, no.4.
- Tidball, M. E. et al. (1999) *Taking Women Seriously*, American Council on Education and Oryx

Press

Tronto, J. C. (2013) *Caring Democracy*, New York University Press

大野祥子 (2016) 『「家族する」男性たち—おとなの発達とジェンダー規範からの脱却—』
東京大学出版会

加藤靖子 (2014) 「アメリカの女子大学研究の動向と課題」、『東京大学大学院教育学研究
科紀要』第54巻

佐藤淑子 (2015) 「ワーク・ライフ・バランスと乳幼児を持つ父母の育児行動と育児感情
—日本とオランダの比較—」、『教育心理学研究』第63巻第4号

多賀太 (2016) 『男子問題の時代?—錯綜するジェンダーと教育のポリティクス—』学文
社

竹信三恵子 (2010) 『女性を活用する国、しない国』岩波書店

平井悠介・佐藤淑子・大滝世津子 (2015) 「現代社会における女子大学の存在意義に関す
る国際比較研究」[平成26年度中間報告]『鎌倉女子大学学術研究所報』第15巻

平井悠介・佐藤淑子・大滝世津子 (2016) 「現代社会における女子大学の存在意義に関す
る国際比較研究」[平成27年度中間報告]『鎌倉女子大学学術研究所報』第16巻

アーリー・ラッセル・ホックシールド著、坂口緑他訳 (2012) 『タイム・バインド 働く
母親のワークライフバランス』明石書店

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—試行的調査か
ら—」、『同志社女子大学学術研究年報』第60巻

三宅えり子 (2010) 「女子大学と共学大学における女子教育力の比較研究その2—試行的
調査のデータ分析—」、『同志社女子大学総合文化研究所紀要』第27巻

山田昌弘 (2015) 『女性活躍後進国ニッポン』岩波書店

女子大学におけるジェンダー・センシティブなキャリア教育の可能性 【佐藤淑子】

これまで、オランダとイギリスのワーク・ライフ・バランス (WLB) とジェンダー・セ
ンシティブリティについて論じた(佐藤, 2015a; 2016)。日本・オランダ・イギリス3国の
2009年の Gender Empowerment Measure (GEM) では、109カ国中、オランダ5位、英国1
5位、日本59位である。また、2012年の時点での Gender Gap Index (GGI) をみると、13
5カ国中、オランダ11位、英国15位、日本101位である。3国のうち、女性の活躍の推進は
オランダが著しいことがわかる。

以上をふまえ、本稿では女性の高等教育と継続就業の動機づけについて、日本・オラン
ダ・イギリスを概観する。

女性の高等教育と継続就業の動機づけ

日本のジェンダー不平等について、OECD (2015) は以下のように報告している。

「日本の若い女性は大学の学位を保持している率が若い男性より高く、2013年の統計に
よれば、25-34歳の女性の67%が高等教育機関の学位を持っているのに対し同年齢層の男
性では56%となっている。しかし、女性の就業率は男性より低く、生産年齢人口における

就業率の男女格差は、2013年時点で OECD 加盟国平均の12ポイントに対してほぼ18ポイントである。」

日本では大卒者に関しては顕著な同類婚の増加がみられ（安倍，2006）、日本の既婚女性の継続就業の決定は配偶者である夫の所得によるところが大きい（松浦・白波瀬，2002；白波瀬，2009に引用）。

しかしながら、オランダ・イギリスとの比較から、疑問が浮かび上がる。いずれの国でも高学歴の女性が高学歴で高収入の男性と知り合い、結婚する同類婚の割合は高い（不破・筒井，2010）。なぜ、オランダ・イギリスでは高学歴カップルに出産を境とする女性の離職が起きにくいのであろうか。

高学歴母親の就労に関するイギリスとオランダの比較研究（Vlasblom & Schippers, 2004）は、高学歴であれば育児の両立を可能とする環境を整えやすく、母親自身の達成意欲が高く、伝統的な性別役割分業の規範を超えやすいので就業が促進されると論じている。

実際、仕事とオランダの WLB を文化人類学の視点から検討した中谷（2015）は、オランダでは高学歴の女性を中心に出産後の就労の継続が増加したと述べている。職業訓練中等教育（VMBO）修了者の母親の労働力率が38%であるのに対し、大学卒業者は83%と大きな開きがある。また、中谷によれば、オランダでは高学歴を得ながらパートタイム労働の勤務や専業主婦の地位に甘んじる女性に対しては「人的資本の浪費」という議論もあった。そして大学卒業者は高等教育を受けたことに対する責任を自覚し、仕事を通じての社会参加をある種の義務として捉えている人も少なくないという。

また、夫婦の家事分担は働く女性にとって大事な問題であるが、家事分担に対する不公平感の日本・オランダ・イギリスを含む国際比較分析から、高い教育レベルの夫は男女平等的イデオロギーを持つ傾向にあること、および高い教育レベルの夫婦の高年収が家事を外部化し、そのことが家事分担の不公平感を低く抑えている可能性が指摘されている（不破・筒井，2010）。

オランダではフルタイム共働きで子育てをすることは一般的ではないが、大卒カップルにとっては選択肢の一つであり、学歴が高いほど、フルタイム就労者の比率が高い（中谷，2015）。その要因として、大学教育が内発的動機づけに結びついて長時間労働に導くと考えられている（Gils & Kraaykamp, 2009）。

日本の高等教育と継続就業への動機づけ

前出の Vlasblom と Schippers（2004）によれば、高学歴が伝統的な仕事と家族ケアの組み合わせに関する規範の発展を促進する。しかしながら、日本の大学教育においてこのような価値態度の構築が行われていない可能性が考えられる。松田（2004）は日本の高等教育において性別のステレオタイプが再生産され、かえって高学歴女性の専業主婦志向が強くなっている可能性を指摘している。そして、「女性の就業意識と就業行動に関する調査」のデータ分析に基づき、主に以下のように考察している。

「本来、収入を獲得する際の資源となる学歴や初職の階層的地位の高さは状況に適合した就業戦略を行える点で自由度が高い。高学歴であれば、人的資本の蓄積が多く、ファミリー・フレンドリー企業に職を得るチャンスが高く、自分が求める労働条件にあった仕事に関する情報収集力が高いことを前提に大卒のほうが就業継続理由については主体的であ

る。しかしながら、離職理由については大卒のほうがむしろ主体的でなくなる傾向がみられた。この理由として女性の社会進出の先頭にいる高学歴女性はキャリア的な仕事に就くものも多く、仕事の量・負荷とも多いとみられる。そうした職業に就いた女性は、結婚・出産して家庭を持った場合に、時間的、体力的に仕事と家庭の両立ができずに離職していく。

また、田中（1997）は大学のカリキュラムが日本女性の性別役割分業意識の流動化につながるかを検討し、高学歴化と女性フルタイム継続率の変化とは無関係であると結論付けている。が、その中で女性教員のフルタイム継続率だけが際立っていることを指摘し、これは教員の男女平等の職業条件が整っていることによるものと考察している。

オランダの高等教育と継続就業への動機づけ

オランダでは、高校、大学に進学する男女の割合はほぼ同等で、大学によっては女子の進学率の方が男子よりも高いところもある。オランダの教育制度では小学校を卒業した段階で大学教育、職業訓練、専門学校への進路選択をする。この制度には一旦決定した進路を中学校のはじめの段階で変更する柔軟なブリッジクラスが設けられているが（リヒテルズ, 2004）、高等教育への進学に明確な目的意識を持たせることにつながるだろう。

Ienaga（2010）は高等教育への進学の様態を3つに分け、日本とオランダを比較している。

Typical（中等教育の直後に進学）	：日本 96%	オランダ 80%以下
Second Chance（25歳以上で高等教育に入る）	：日本 0.1%以下	オランダ13%
Recurrent（大学卒業後3年以内に高等教育に戻る）	：日本 4%	オランダ 8%

そして、オランダ人女性の方が重要な転機の後に高等教育に戻る傾向がある（16.4%）。他方、日本では高等教育は中等教育の直後にキャリア形成につながっている。日本人女性にとって大学（高等教育）はその後のキャリアステージのオプションとならず、且つ結婚・出産などの私的領域の大事を乗り越える転機的手段となっていない（Ienaga, 2010）。

もう一つのオランダの大学教育の特徴として、オランダはビジネス界と共同して専門教育を行う（work placement program）ことがある。他方、日本はビジネス界と共同の少ないアカデミックな教育を重視し、就活でのみ共同することが特徴的である（Allen, Ienaga, Velden & Yoshimoto, 2010）。Allen他は、高等教育の効果と仕事に関する主観的評価の日蘭比較から、オランダのほうが現在の仕事に対する満足度が高く、卒業後の就職活動における大学教育の有用性やパーソナリティの発達への満足度が高いと論じている。

OECD（2014）高等教育の Innovation Policy のレビューでは、女子学生は教育機関の在籍数において男子学生の数を上回るが、科学と工学の領域においては、男子学生の割合が多いとされる。この現象についてオランダではSTEM（science, technology, engineering and mathematics）の領域への女性の進出を促進する研究（Booy et al., 2012）を行い、女子学生の自己概念の変容が重要であることを見出している。

イギリスの高等教育と継続就業への動機づけ

ロンドン大学の David (2014) はイギリスの高等教育における女性の進出について次のように述べている。イギリスの高等教育に在籍する学生のうち、女性は1970-71年データでは33%であったが、2010-11年データでは、56%を占めている。David (2014) はイギリスのフェミニズム運動を女性の人生を変容させる (transform) 教育プロジェクトとして検討した。インタビューを手法とする調査を通し、女性がフェミニストになったきっかけは大学時代あるいはそれ以前であることと、母親との関係が重要であると述べている。

また、日本とイギリスの女子大学生を対象とする就労と育児に関する面接調査では、将来のライフスタイルの選択傾向は日本・イギリスともに「子どもの手が離れたら再就職する」が最も高かった。違いが見られたのは、イギリスの学生は夫と家事と育児の分担を平等にすべきであり、将来家庭を持った時は分担していきたいと答えた学生が多かったことである。これに対し、日本の学生は夫婦の家事・育児の責任を平等にすることは現実には厳しいと展望していた (米山, 2011)。

男女の性別役割分業意識の変容と高等教育

日本では、女性の就業について「子どもができてでも続けるほうがよい」と考える人が54.2%と1992年の設問開始以来始めて半数を超えた。「子供ができたなら辞め、おおきくなったら再び職業を持つほうがよい」は26.3%で過去最低となった(内閣府世論調査：読売新聞, 2016年10月30日付)。

日本とオランダの大卒を調査対象者とする質問紙調査では男女の性別役割分業意識に国による違いが見られた (佐藤, 2015b)。「夫婦ともに職業と家事をほぼ平等に担う」を支持する男性は日本が20.5%、オランダは64.6%であった。白波瀬 (2009, p.173) の性別役割分業意識の国際比較研究によれば、日本とイギリスの間には有意差は見られなかった。が、日本独自の傾向として日本の女性の間では、学歴が高いほど、むしろ性別役割分業が妻に偏る傾向が認められた。高学歴カップルが性別役割分業の再生産を相乗する状況にあるという。

結論：新しいジェンダー教育とワーク・ライフ・バランス

イギリスではジェンダー教育をより実践的なものに修正する努力が見られ、少人数クラスで、学生自身のジェンダー不平等に関する振り返りと意識改革を促す教授方法を取り入れている (Henderson, 2014)。日本の女子大学でも「ジェンダー教育」を見直し新しい実践的な教授法を取り入れることが、高等教育全体において男女平等の価値態度の浸透に寄与する可能性がある。日本の若い女性が大学で知識や職業的スキルをまなび、それを活かして継続就業し、自己実現を図り経済的自立ができる人生を模索するためのディスカッションの機会を今まで以上に設ける必要がある。教員は大学の授業において、学生同士のより活発な意見交換を促進し、問題解決への自己決定を促す必要があると考えられる。

本稿では日本・オランダ・イギリスの国際比較を経て、女子大学の新たな意義として以下のことを提言したい。

1) 長寿社会と女性のキャリア形成

イギリスの経営大学院の研究者は、長寿化する人生にワーク・ライフ・バランスが不可

欠であることを主張している（グラットン&スコット，2016）。男性の仕事中心の働き方との不適合を分析し、家庭の男女の両方が職を持つメリット、人生の資金計画、WLBの時間配分の自己決定、豊かな人間関係の構築を説いている。

日本では長寿社会における女性の経済的自立と継続就業の必要性に関する啓蒙が十分ではない。大学卒の女性が大学卒業から定年まで継続就業を行った場合、その生涯賃金が2億円を超えること（労働政策研究・研修機構，2015）、未婚男性には妻に専業主婦より共働きを望む傾向が高まっていること（国立女性教育会館，2012）、育児不安はむしろ父母ともにペイドワークとアンペイドワークのバランスがとれたときに低減されること（佐藤，2015b）を学生に認識させることが重要である。

日本と同じように、保育制度の充実が十分ではないオランダ・イギリスで女性の継続就業が促進されていることを考えると、大卒女性にあっては、育児期に自律的にWLBを構築する価値態度を高等教育において学習していくことの重要性をこれまで以上に意識化しなければならない。そして、育児期を過ぎれば、フルタイムの仕事へと復帰する意欲を維持できるようなキャリアデザインを展望する意識の高さを育むべきである。

2) 女性の自己概念の変容

筆者は鎌倉女子大学のオムニバス形式の授業「女性と文化：国際比較から考える」を担当している。そこではイギリスの仕事と家庭を両立させた **The Compleat Women**（完全なる女性）（Grove, 1987）の生き方を紹介した。1950年代から80年代に活躍したイギリスのキャリア女性がどのように仕事と家庭の両立を実現したかを考察し、重要なことは環境を自分なりのやり方で整え、仕事と家庭のバランスを自律的にコントロールする自我の強さであることを論じた。

また、Hara and Fujimura-Fanselow（2011）は以下のことを主張している（訳は筆者）。

「若い女性が限定されたあるいは固定化された **expectation** や将来への展望 **vision** を持って大学に入学した場合、多くの場合それは家族や学校教育を通して醸成された自信のなさや男性と同じにはなれないという思い込み（**belief**）を伴うが、女性教員の増加が必須である。女子学生のモデルになれるからだけではなく、より重要なのは **Adrienne Rich**（1979）が論じたように、女子学生とまともに向き合う（**take them seriously** 女子学生の無限の可能性を信じる：筆者注）ことであろう。女子学生について高い目標と発達期待を立てて、これらの目標を到達するために技能や動機づけを向上させることである。この過程において、女子学生たちは自分たちが思うよりはるかに高い能力があることを自覚させるのである」。

日本政府は現在、『輝く女性の活躍』を掲げ、非正規雇用の労働条件の改善、長時間労働の規制、フレキシブルな働き方の導入を検討している。労働政策については、漸次改革がなされていけよう（日本経済新聞，2016年12月21日付）。

女子大学では女性のためのより実践的なジェンダー教育を実行しやすいというメリットがある。ダイバーシティを信奉する現代において、女子大学が、女子大学の特性を生かし、新しく実践的なジェンダー教育をデザインし、社会に発信することは、やがて共学大学に学ぶ男女学生の意識も変えていくことが考えられる。

引用文献：

- 安倍由起子（2006）夫婦の学歴と妻の就業 小塩隆志・田近栄治・府川哲夫（編）日本の所得分配一格差拡大と政策の役割（pp.211-236）東京大学出版会
- Allen, J., Ienaga, Y., Velden, Yoshimoto, K. (eds.) (2010) "Introduction" In *Competencies, Higher Education and Career in Japan and the Netherlands*, Springer.
- Booy, C., Jansen, N., Joukes, G., Schaik, E. (2012) Trend analysis gender in higher STEM Education. National Expert Organization of Girls/Women and Science/Technology, www.vhto.nl/.../LR_VHTO_GENDER_ENGELS_TOTAAL.pdf. 〈2016年11月20日アクセス〉
- David, M. (2014) *Feminism, Gender and Universities : Politics, Passion and Pedagogies*, Ashgate Publishing Ltd.
- 不破麻紀子・筒井淳也（2010）家事分担に対する不公平感の国際比較分析, 家族社会学研究, 22, 52-53.
- Gils W. & Kraaykamp G. (2009) The Emergence of Dual-Earner Couples : A Longitudinal Study of the Netherlands. *International Sociology*. <http://iliss.sagepub.com> 〈2016年8月20日アクセス〉
- Grove, V. (1987) *The compleat woman : marriage, motherhood, career : can she have it all?*, Chatto & Windus Ltd.
- グラットン & スコット（2016）*Life shift（ライフ・シフト）* 東洋経済新報社
- Hara K. and Fujimura-Fanselow, K. (2011) Educational Challenges Past and Present. In *Transforming Japan*, ed. Fujimura-Fanselow, Kumiko., The Feminist Press.
- Henderson, E. (2014) *Gender Pedagogy : Teaching, Learning and Tracing Gender in Higher Education*, Palgrave Pivot.
- Ienaga Yuki (2010) Does higher education provide opportunities for career development of men and women? In Allen, J. eds., *Competencies, Higher Education and Career in Japan and the Netherlands*, Springer.
- 国立女性教育会館（2012）男女共同参画統計データブック:日本の女性と男性 ぎょうせい
- 松田茂樹（2004）女性の階層と就業選択—階層と戦略の自由度の関係— 本田由紀（編）女性の就業と親子関係—母親たちの階層戦略— 勁草書房
- 中谷文美（2015）オランダ流ワーク・ライフ・バランス 世界思想社
- リヒテルズ直子（2004）オランダの教育：多様性が一人ひとりの子供を育てる 平凡社
- 日本経済新聞 2016年12月21日朝刊記事「政府 同一賃金へ指針：非正規の格差是正を促す」
- OECD Publishing *OECD Reviews of Innovation Policy : Netherlands 2014*.
- OECD Japan Policy Brief 2015 www.oecd.org/japan 〈2016年11月20日アクセス〉
- 労働政策研究・研修機構（2015）ユースフル労働統計労働統計加工指標集 <http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/kako/2015/documents/useful2015.pdf>. 〈2017年1月4日アクセス〉
- 佐藤淑子（2015a）オランダのワーク・ライフ・バランスとジェンダー・センシティブティ

- 平井悠介他、「現代社会における女子大学の存在意義に関する国際比較研究」, 鎌倉女子大学学術研究所報, 15, 36-37.
- 佐藤淑子 (2016) イギリスのワーク・ライフ・バランスとジェンダー・センシティブィ
平井悠介他、「現代社会における女子大学の存在意義に関する国際比較研究」, 鎌倉女子大学学術研究所報, 16, 46-49.
- 佐藤淑子 (2015b) ワーク・ライフ・バランスと乳幼児を持つ父母の育児行動と育児感情—日本とオランダの比較—, 教育心理学研究, 63, 345-358.
- 白波瀬佐和子 (2009) 日本の不平等を考える: 少子高齢社会の国際比較, 東京大学出版会
- 田中重人 (1997) 高学歴化と性別分業: 女性のフルタイム就業に対する学校教育の効果
社会学評論, 48, 130-142.
- Vlasblom, J.D. & Schippers, J.J. (2004) Increases in Female Labour Force Participation in Europe: Similarities and Differences, *European Journal of Population*, 20, 375-392.
- 読売新聞 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」2016年10月30日付記事「働くママ」賛成54%
- 米山珠里 (2011) 日本・イギリスの女子大学生の就労と育児に関する意識調査の一考察
弘前学院大学社会福祉学部研究紀要, 11, 46-53.