

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・講師）・佐藤 淑子（児童学科・教授）

大滝 世津子（児童学科・講師）

研究の目的、および研究の進捗状況

男女共同参画社会において、男女別学教育がいかなる意義を有するのか。本研究は、日本、アメリカ、イギリス、オランダを対象とし、男女別学教育、およびワーク・ライフ・バランスに関わる諸議論を検討しながら、これからの社会に求められる女子大学教育を展望することを目的としている。3年計画の2年目となる本年は、文化心理学（佐藤）、教育社会学（大滝）、教育哲学（平井）を専門とする3名がそれぞれ、ワーク・ライフ・バランスの社会比較、日本の女子大学研究と良妻賢母教育理念、フェミニズム研究における女性の就労の観点から、新たな時代のジェンダー・センシティブティの姿と従来のリーダーシップ養成に限定されない女子大学教育のあり方を探究した。

初年度である平成26年度の研究では、主として「現代社会で求められるジェンダー・センシティブティとは何か」という観点から意見交換を進めながら、問題意識の共有を図った。本年度は、共有した問題意識にしたがって、研究メンバーの専門性に引きつけた個別研究を行い、研究成果公表の準備を進めていった。

平井は、女性のキャリア形成において社会的価値が強調されることが、逆に家庭的価値の低下を招くことにつながりかねないという問題意識の中で、ジェンダー・センシティブティが教育思想研究、および教育学研究でどのように論じられているのかを検討し、フェミニズム研究との関連の中でその現代的特徴を分析した。これまで、佐藤は「ワーク・ライフ・バランスと乳幼児を持つ父母の育児の協同」に関する日本とオランダの比較研究を行ってきた（佐藤，2015）。本年度は、同じEU諸国の中でも、長時間労働が一般的で、男性の **Breadwinner Model**（ブレッドウィンナーモデル）が根強く、より日本に近いイギリスのWLBの実態を捉え、日本・オランダ・英国の3国間比較へと展開する予定である。大滝は、1980年代後半から現在に至るまでの日本の女子大学に関する先行研究を分析対象とし、先行研究が明示する女子大学の現状、危機的状况、課題について整理しながら、女子大学研究の動向を明らかにした。この研究成果は、日本教育社会学会第67回大会（平成27年9月9日、於：駒澤大学）の研究発表において公表している。

以下は、すでに公表されている大滝の研究成果を除く、研究メンバー各々の本年度の中間報告を掲載する。

教育学研究に見られる女性の就労問題—フェミニズム研究からの示唆— 【平井悠介】

教育哲学者ジェーン・ローランド・マーティン（J. R. Martin）が「ジェンダー・フリー」とは明確に区別して用いた「ジェンダー・センシティブ」という概念は、「男女の性差に

とられず同じ教育を提供することが教育における平等化である」とする議論を批判し、性差を前提としつつ、時代や社会状況に応じて教育における平等のあり方を考え続ける必要性を強調するものである〔平井他 2015〕。ジェンダー・センシティブな観点から考えた場合、女性と男性に同一の教育を与えるべきだとする議論は、現代社会の就労状況や社会構造を考慮に入れれば、女性のキャリア形成にとって必ずしもポジティブなものとはならない。本報告では、高等教育とキャリア教育をめぐる現状、および女性の就労をめぐる問題に対する教育学研究の動向と課題を明らかにし、その課題への対応についてフェミニズム研究から得られる示唆を明示することを目的とする。

教育社会学者の本田由紀は、1990年代までの日本では、「学校と企業が直接に関係を結び、若者をやりとりするという関係のあり方が強固に存在して」おり、それが「若者を職業に向けて準備させ力を与えるという教育の機能を空洞化し、自らの職業生涯の出発点を選び取るという若者の意思を弱体化してきた」と分析している〔本田 2005: 19〕。学校と企業の間での就職—採用をめぐる長期的な取引関係を基盤として成立していた若者の「学校経由の就職」システムの存在が、「教育の職業的意義」、つまり「教育が若者を職業生涯に向けて実質的に準備させる」という教育機能を弱体化させていた、という〔同上書: 18〕。こうした状況下で、1990年頃を境に企業側の採用システムに見直しが図られ、「学校経由の就職」システムは変化を迫られた。しかし、「教育の職業的意義」を欠いた状態の教育を受けてきた若者がこの変化に対応できず、こんにちの若年労働者問題に結びついているという。その上で、本田は若年労働者問題を解消するためには「教育の職業的意義」の回復が不可欠であることを主張していく。

本田の主張は、後期中等教育の文脈でのキャリア教育に関わっているが、高等教育も同様の主張が適用されると考えられる。本田は、「教育の意義」には「職業的意義」の他に「市民的意義」と「即自的意義」が含まれ、この三つは相互に補完的であるため、それらを連動させ向上させることが不可欠であると主張しているが〔同上書: 197〕、現代のキャリア教育論では職業への準備教育の側面が強調されていることに問題がある。

これまでのキャリア教育の言説がワークキャリアに傾斜していたことの指摘は、2000年代以降の教育施策としてのキャリア教育を批判的に分析した児美川孝一郎の研究にも見られる〔児美川 2015: 193-195〕。児美川は、キャリア教育は本来的に「子どもと若者の「将来への準備教育」である」と簡潔に規定している〔同上書: 194〕。キャリア教育は「働くことへの準備、就労に向けた意識や態度や能力の形成も入る」が、それとともに、「生涯学習への準備、家族を営む（かもしれない）ことへの準備、さまざまな人間関係を結んでいくことへの準備、市民や主権者となるための準備などが含まれる」〔同上〕。このような（広義の）キャリア教育の目的は、「トータルな人生（ワークキャリア）への準備、人生の諸ステージで自らが担うことになる「役割」への主体的準備をすることへの支援」ということになる〔同上書: 194-5〕。それにもかかわらず、これまでのキャリア教育の言説がライフキャリアの一部であるはずのワークキャリアに偏って論じられているというのである。

高等教育においてキャリア教育の必要性が主張され、現実的に強化されてきている近年の動向を前提としたとき、そこでの課題は、本田が主張するように、教育がもつ「職業的意義」、「市民的意義」、「即自的意義」を相互補完的に強めていくことであると言える。ま

た、児美川の主張に見られる、生涯学習への準備、家族形成への準備、多様な人間関係構築への準備、そして市民としての準備を行うことであると言える。ただ、キャリア教育の対象領域を「職業生活」から「家庭生活」、「市民生活」へと拡大していかうとしたとき、大きな課題となるのは、子どもたちがそれらをいかにバランスづけて考えられるようになるかである。この課題は、現代の社会労働システムと個人のライフキャリアの関係も問わなければならない、容易に克服できるものではない。

教育学研究において、就労と家庭生活のバランスの問題は、これまで教育社会学分野を中心に分析されてきた。例えば、岩田正美らは、年齢階層別の女性の労働力調査を分析し、日本は先進諸外国に比べ、結婚時や出産時に女性の就業率が低くなるM字カーブを描くことが顕著であることを指摘した上で、その原因として「これまでの女性の就業支援が、女性は結婚・出産・育児で仕事を辞めるという前提に立ち、仕事と家庭生活の調整が最も困難とされるこの時期の就業継続をいかに実現するかに偏って行われていた」可能性を指摘している〔岩田他 2015〕。また、中野円佳は、2000年代に総合職に就きその後出産をした女性15名のインタビュー調査の中で、育児支援制度が整ってきてもなお、高学歴女性が出産後に就業継続するためには大きな負担を強いられる社会的な構造の存在を見出している〔中野 2014〕。これらに代表される教育社会学における女性の就労研究は、(高学歴女性の就労を対象にしている点で限定的であると言えるが、)女性の就労と家庭生活、子育てをめぐる問題をいまだに解消できない原因を家父長制的な社会構造に見出していく傾向にある。ただ、こうした女性に負担を強いる社会構造をどう乗り越えるべきかについて、積極的な見解は示されていない。

こうした研究傾向の中で、山根純佳は家父長制的社会構造の組み替えについて、アメリカ合衆国のフェミニズム論者のジュディス・バトラー (J. Butler) のエイジェンシー論を援用しながら、積極的な論を提示している〔山根 2010〕。「なぜ女性はケア労働をするのか」という問いをめぐって、山根は、家庭および労働市場での性別分業の再生産メカニズムが、従来、物質構造決定論(物質的構造や権力構造が再生産メカニズムに関わっているとする論)と主体選択論(女性が「内面化した価値」にもとづいて自発的にケア労働を選んでいるとする論)によって説明されてきたことを指摘し、これらの言説に対してフェミニズムが提起した批判を分析している。そして、主体選択論さえも構造的に決定されている、とし、それを乗り越えるためにエイジェンシーによる「交渉実践」に可能性を見出していく。

山根と同様、バトラーの理論に依拠した教育学研究としては奥野佐矢子の研究もあげることができる〔奥野 2006〕。奥野は、主体が社会制度の中で従属的に形成されるとする「主体化／従属化」の議論を「言語」に注目しつつ検討し、バトラーが提唱する言語のパフォーマティヴィティ概念に主体形成の強制性への「抵抗」の契機を見出していく。そして、バトラーが、主体を従属的に構築している社会的文脈の読み直しを通して、既存の言語的・社会的体制を揺るがす政治実践に可能性を見出していることを明らかにしている。

これらバトラーの理論に依拠した教育学研究は、女子大学におけるキャリア教育を実質化していくための新たな教育の必要性を示唆している。つまり、ワーク・ライフ・バランスをいかにとらえ、実践していくかを考えるだけにとどまらず、それを実現するために障壁となる社会構造を組み替えるために思考し、声を上げること(交渉実践・政治実践)の

重要性を認識させる教育の必要性である。それは、現在のキャリア教育で軽視されてきた、市民教育の側面を強調することにもつながることになる。ただし、これは女性のみならず、男性のワーク・ライフ・バランスにも関わる課題でもある。女子大学の、キャリア教育の側面での存在意義を探究するためには、男性の労働環境を含めた社会構造をも検討対象としなければならない。今後の課題として残されている。

参考文献

- 岩田正美・大沢真知子編著、日本女子大学現代女性キャリア研究所編（2015）『なぜ女性は仕事を辞めるのか—5155人の軌跡から読み解く—』青弓社
- 奥野佐矢子（2006）「言語のパフォーマティヴィティによる主体構築に関する考察—ジュディス・バトラーの思想を手がかりとして—」、『教育哲学研究』第93号、85-101.
- 児美川孝一郎（2015）『まず教育論から変えよう』太郎次郎社エディタス
- 中野円佳（2014）『「育児世代」のジレンマ』光文社
- 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」『鎌倉女子大学学術研究所報』第15号、33-39.
- 本田由紀（2005）『若者と仕事—「学校経由の就職」を超えて—』東京大学出版会
- 山根純佳（2010）『なぜ女性はケア労働するのか—性別分業の再生産を超えて—』勁草書房

イギリスのワーク・ライフ・バランスとジェンダー・センシティブリティ 【佐藤淑子】

日本の女性の大学進学率はOECD平均を上回っているにもかかわらず、大卒労働者は結婚・出産で仕事を中断する人が多く、大卒女性の労働力率はOECD諸国の平均に及ばない（大沢・金，2014）。この理由について、松田（2003）は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方に専業主婦志向が強くなっているという可能性も考えられると論じている。

日本の女性が「仕事か子育てか」という2元論的な発想から脱却するためには、政府や企業による被雇用者のワーク・ライフ・バランス（以下WLBとする）への支援に加え、社会全体の性別役割分業の規範の変容も重要である。そして、何よりも若い女性自身の意識改革が大切であり、女子大学の教育を通し、女性が継続的に家庭外労働に従事し、子育てや夫婦間コミュニケーションとのワーク・ライフ・バランスをとり、well-beingを高める自律的な価値態度を育む必要がある。

以前の報告（平井ほか，2015）でも述べたように、現代の女子大学の優れた特徴として、女子大学に学ぶ女性の将来のライフ・デザインに影響を与える教育可能性が考えられる。その際に、先駆的に男女のWLBを推進し、成果をみているオランダとイギリスに学ぶことは多いと思われる。そして、後述するように、オランダもイギリスも男女のWLBを推進する上で、北欧諸国とは対照的に、伝統的に育児の家族的責任を特に重視してきたジェンダー・センシティブなアプローチにおいて共通項がある。

これまで、佐藤は「ワーク・ライフ・バランスと乳幼児を持つ父母の育児の協同」に関

する日本とオランダの比較を文献研究および質問紙調査を通して行ってきた（佐藤，2015）。オランダは女性の社会進出を促進するうえで、男性の家庭内労働の分担を増やすことを提唱してきた。今回は同じEU諸国の中でも、長時間労働が一般的で、男性のブレッドウィナーモデルが根強く、WLB政策の促進はオランダより後発であったイギリスを取り上げる。より日本に近いイギリスのWLBの実態を捉え、日本・オランダ・英国の3国間比較へと展開する。

ここでは、日本・オランダ・イギリスの高等教育の在学率及びWLBを比較する。

1) 日本・オランダ・イギリスの高等教育の在学率及び就業率の比較

高等教育の在学率の国際比較（内閣府男女共同参画局，2010）を見ると、日本は男性の在学率が61.5%、女性が54.1%であり、オランダは男性62.9%、女性57.4%と両国共に男性のほうが高い。他方、イギリスは女性69.1%、男性49.4%と女性のほうが高いところが特徴的である。

また、高等教育を受けた女性（25～64歳）の就業率を1999年と2007年の推移を見たデータ（国立女性教育会館，2012）から、オランダとイギリスがいずれの年にも8割を超えるのに対し、日本は60%台に留まることがわかる。

2) 日本・オランダ・イギリスのWLBの比較

まず、WLBのワークの状況を見る。夫の労働時間は、夫婦の育児の分担に大きく影響を与えるため、男性の働き方を比較する。2001年のデータによると、イギリスはヨーロッパで男性の仕事時間が最長とされるが、日本男性はイギリスよりさらに1日あたりにして2時間17分も長い（品田，2007）。そして15歳以上の比較では日本人はイギリスの1.5倍、オランダの1.8倍の仕事をしている。

イギリスとオランダとの著しい違いは、上述のように、イギリスで長時間労働の文化が残っており、男性ブレッドウィナーモデルが依然としてある点である（Yerks, et al., 2010）。長時間労働の価値態度は男性のみならず、男性に伍して働く女性にもあてはまる。週労働時間50時間以上の者の割合はイギリス15.5%、オランダ1.4%、日本28.1%である（権丈，2012）。そして繰り返しになるが、夫の労働時間は、夫婦の育児の分担に大きく影響を与えるため、女性のWLBを困難にし仕事の継続に負担がかかることがイギリスと日本の共通項である。

オランダの男女のWLBを促進する労働政策については既に報告した（平井ほか，2015）。イギリスでは1997年以降にパートタイムの労働条件を改善する法の改正が行われ、産前産後休暇及び両親の育児休業の権利はすべての雇用就業者に拡大適用された（フェーガン&ワード，2006；脇坂，2008）。

オランダとイギリスでは母親の労働市場参加は1970年以降、パート就労という形で進んできた（Yerks, et. al）。この背景には北欧諸国やフランスのように保育サービスが公的に供給されている国とは異なり、保育サービスが不足していることや、両国共に母親のフルタイム雇用を好まない文化的風土がある（フェーガン&ワード，2006）。

次に、WLBのライフの状況はどうであろうか。日本は現在も少子化の抑止に苦慮している。EUでも合計特殊出生率は減少傾向にあったが（北欧・オランダを除く）、2000年～2003年にはイギリスを含むEUの15カ国で上昇が見られた（磯田，2006）。

イギリス・オランダともに、母親は家事・育児で家庭内の主な役割を担う（Yerks, et.

al)。しかしながら、イギリス・オランダでは女性のアンペイドワーク（家事やケアの無償労働）は男性の2倍未満であるが、日本の女性は男性に比して4.6倍のアンペイドワークを担っていることが特徴的である（川口，2013）。

そして、ワーク・ファミリー・コンフリクト（仕事と家庭の間の葛藤，以下WFCとする）をオランダ・イギリス・スウェーデンで比較した実証的研究（Cousins & Tang, 2004）から、スウェーデンでは父母共にWFCが高いのに対し、オランダとイギリスでは父親のWFCが母親より高いことが明らかにされている。この状況の考察として、オランダとイギリス女性が短時間労働に従事しているからではないかと論じている。しかしながら、女性が男性に伍してフルタイムで働くスウェーデンと比べると女性の経済的自立が得られないことも事実であり、日本の状況を含めて、ライフステージとのかかわりの視点から、今後検討していかなければならない課題である。

上述したように、日本とは対照的にヨーロッパ諸国では女性の高学歴化が就業化につながる傾向にある。Vlasblom & Schippers (2004) はオランダとイギリスを含むヨーロッパにおける女性の労働力率の国際比較から、高学歴女性の労働力率が高い要因として、1) 高学歴女性の方が労働に参加しないことの opportunity cost（機会費用）が高いこと、2) 高等教育は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こと、3) 高等教育は女性自身が自分のキャリアを持つことをよしとする志向を発達させることを挙げている。

以上のことから、オランダとイギリスの高学歴女性の継続的就労を促進する文化的背景を探り、日本の高学歴女性のWLBの構築について検討していく。

参考文献

- Cousins, C.R. & Tang, N. (2004). Working time and work and family conflict in the Netherlands, Sweden and the UK, *Work, employment and society*, 18 (3) :531-549.
- コレット・フェーガン&ケビン・ワード，大沢真知子・S.ハウスマン，(2006).「イギリスとオランダの非典型労働：両国の法規制は統合に向かうのか」大沢真知子・S.ハウスマン編『働き方の未来—非典型労働の日米欧比較』日本労働研究機構
- 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」、『鎌倉女子大学学術研究所報』, 15, 33-39.
- 磯田弦 (2006).「イギリスの現状—雇用・出産・家族のマッピング—」『統計』3月号
- 川口 章 (2013). 日本のジェンダーを考える 有斐閣
- 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—2012, ぎょうせい
- 権丈英子 (2012).「オランダにおけるワーク・ライフ・バランス」武石恵美子 (編)『国際比較の視点から日本のワーク・ライフ・バランスを考える』(pp.253-294) ミネルヴァ書房
- 松田茂樹 (2003). 女性の階層と就業選択—階層と戦略の自由度の関係, 東京大学社会科学研究所「二次分析研究会2002テーマB:女性の就業と親子関係—母親たちの階層戦略—就業編」報告書1-16.
- 大沢真知子・金 明中, (2014). 韓国の積極的雇用改善措置制度の導入とその効果及び日

- 本へのインプリケーション, R I E T I Discussion Paper Series 14-J-030.
- 内閣府男女共同参画局, (2010). 男女共同参画白書第1部 男女共同参画社会の形成の状況, <<http://www.gender.go.jp/whitepaper/h22/zentai/html/zuhyo016.html>> (2015年10月23日)
- 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』, 63, 345-358.
- 品田知美 (2007). 家事時間の国際比較, 品田知美 著, 家事と家庭の生活—主婦はなぜ暇にならなかったのか, 76-106, 学文社
- 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.
- 脇坂明 (2008), 「英国におけるワーク・ライフ・バランス」, 汐見稔幸・佐藤弘樹・大日向雅美・小宮信夫・山藤文治監修, 佐藤博樹 (編) 『ワーク・ライフ・バランス—仕事と子育ての両立支援—』, ぎょうせい
- Yerkes, M., Standing, K., Wattis, L. and Wain, S. (2010). The disconnection between policy practices and women's lived experiences: combining work and life in the UK and the Netherlands, *Community, Work and Family*, Vol.13, 411-427.