令和６年度

東京家政大学 女性未来研究所

活 動 報 告 書

Tokyo Kasei University
Institute for the Advancement of Women
Annual Activity Report

令和６年度

東京家政大学 女性未来研究所

活 動 報 告 書

Tokyo Kasei University
Institute for the Advancement of Women
Annual Activity Report

はじめに

2014年に多様性を尊重する共生社会の実現と男女共同参画社会における女性の活躍を支援することを目的として設立された女性未来研究所は、2024年度に設立10周年を迎えることができました。これまでさまざまなご支援をいただきました皆様に、心より感謝申し上げます。

設立10周年の節目にあたり、設立当初に期待されていた役割を果たすことができているのだろうかと、改めて思いを馳せております。本学は、140年以上の歴史ある女子教育を行う学園です。毎年、社会に多くの学生を輩出する大学における女性未来研究所ということで、調査研究や活動すべきことは多くあります。この機会に改めて、地に足をつけた研究・活動を行ってまいる所存です。

2024年度は例年より多くの講演会やシンポジウムを開催し、男女共同参画や多様性の問題に取り組んでまいりました。10月には、やまだ加奈子氏(東京都北区長)、内海千津子氏(NPO 法人子育てママ応援塾ほっこりーの理事)、山田昌弘氏(中央大学文学部教授)をお呼びし、研究所設立10周年記念講演会を開催いたしました。本学学生を対象としたロールモデルとなる卒業生の講演会、「ジェンダー平等」に関する講演会を継続的に開催しております。また、新しい試みとして、女子大学における「性の多様性」や、「リーダーシップ教育」をテーマに掲げ、先駆的な取り組みを行う他の女子大学から講師をお招きし、教職員の皆様とともに本学の存在価値を考えるきっかけづくりに挑戦いたしました。当研究所は学内でも非常に小さな組織ではありますが、学内外から期待されている役割は決して小さくないと感じており、身が引き締まる思いでおります。

今後も、本学の建学の精神である「自主自律」、生活信条である「愛情・勤勉・聡明」と、長年の女子教育の伝統に基づいた本学固有の女性研究とその成果を学内外に還元し、社会に貢献してまいります。引き続きご支援のほど、どうぞよろしくお願い申し上げます。

女性未来研究所所長

平野　順子

CONTENTS

令和６年度
東京家政大学 女性未来研究所
活 動 報 告 書

はじめに 平野 順子 ………… 3

Chapter1
女性未来研究所

1-1 令和6年度　女性未来研究所 ………… 5
1-2 令和6年度　女性未来研究所　活動記録 ………… 5

Chapter2
共催事業

東京家政大学女性未来研究所・板橋区 女性の活躍推進に向けた共催事業
「子育てママの未来計画」………… 10
平野順子

Chapter3
講演会

3-1 女性未来研究所主催講演会
「ジェンダー平等の実現のために～未来のために”わたし”ができること～」 ………… 12
女性未来研究所

3-2 女性未来研究所主催講演会
「わたしの生き方　私たちの未来」 ………… 24
女性未来研究所

3-3 女性未来研究所主催　学修・教育開発センター共催
教職員研究会（SD）女子大学における
「性の多様性」と「ダイバーシティ」 ………… 43
女性未来研究所

3-4 女性未来研究所主催　東京都北区後援
東京家政大学女性未来研究所設立10周年記念講演会（第9回シンポジウム）
「人生100年時代 女性の未来と希望～自分らしく輝く、私たちのこれから～」 ………… 54
女性未来研究所

3-5 女性未来研究所主催　学修・教育開発センター、教学改革推進部共催
講演会「女子大学におけるリーダーシップ開発」 ………… 65
女性未来研究所

編集後記 女性未来研究所事務局 ………… 70

Chapter 1

女性未来研究所

1-1　令和6年度　女性未来研究所
1-2　令和6年度　女性未来研究所　活動記録

1

令和6年度　女性未来研究所

所長

平野　順子　保育科准教授

名誉所長

樋口　恵子　東京家政大学名誉教授

兼任研究員

佐藤　加代子　栄養学科 教授

鵜殿　篤　保育科 准教授

平田　恵介　リハビリテーション学科 講師

オブザーバー

木元　幸一　理事

岩井　絹江　理事

令和6年度　女性未来研究所　活動記録

6月6日(木)	女性未来研究所主催 講演会 ジェンダー平等の実現のために ～未来のために“わたし”ができること～	女性未来研究所
6月27日(木)	女性未来研究所主催 講演会 「わたしの生き方　わたしたちの未来」	女性未来研究所
7月3日(水)	令和6年度板橋グリーンカレッジ（専門課程） 男女で分けてもいい？ジェンダー問題を考えよう	平野 順子
7月10日(水)	令和6年度板橋グリーンカレッジ（専門課程） 老若男女、多様なセクシュアリティを理解しよう	平野 順子
7月17日(水)	令和6年度板橋グリーンカレッジ（専門課程） 令和時代の多様性社会のために ～もはや昭和ではない令和のジェンダー観～	平野 順子
7月31日(水)	東京家政大学・板橋区　女性の活躍推進に向けた共催事業 「子育てママの未来計画　レジリエンス編①」	板橋区男女社会参画課 平野 順子 並木 有希
8月7日(水)	東京家政大学・板橋区　女性の活躍推進に向けた共催事業 「子育てママの未来計画　レジリエンス編②」	板橋区男女社会参画課 平野 順子 並木 有希

8月21日㈯	東京家政大学・板橋区　女性の活躍推進に向けた共催事業 「子育てママの未来計画　家政学入門編①」	板橋区男女社会参画課 平野 順子 並木 有希
8月28日㈯	東京家政大学・板橋区　女性の活躍推進に向けた共催事業 「子育てママの未来計画　家政学入門編②」	板橋区男女社会参画課 平野 順子 並木 有希
9月3日㈫	女性未来研究所主催　学修・教育開発センター共催 教職員研究会（SD）女子大学における 「性の多様性」と「ダイバーシティ」	女性未来研究所 学修・教育開発センター
10月5日㈯	「子育てママの未来計画　ライフデザイン編①」 （東京家政大学ヒューマンライフ支援機構プロジェクト研究助成費にて実施）	並木 有希
10月12日㈯	女性未来研究所主催　東京都北区後援 東京家政大学女性未来研究所設立10周年記念講演会 （第9回シンポジウム） 「人生100年時代女性の未来と希望～自分らしく輝く、私たちのこれから～」	女性未来研究所 後援　東京都北区
10月16日㈬	第1回　女性未来研究所運営委員会	
10月19日㈯	「子育てママの未来計画　ライフデザイン編②」 （東京家政大学ヒューマンライフ支援機構プロジェクト研究助成費にて実施）	並木 有希
10月23日 ～3月5日	国分寺市本多公民館主催　幼い子のいる親のための教室 「考えてみよう　子どものこと　自分のこと」	平野 順子
2月14日㈮	女性未来研究所主催　学修・教育開発センター、教学改革推進部共催 講演会「女子大学におけるリーダーシップ開発」	女性未来研究所 学修・教育開発センター 教学改革推進部

Chapter 2

共催事業

東京家政大学女性未来研究所・板橋区
女性の活躍推進に向けた共催事業
「子育てママの未来計画」

2

Chapter2

東京家政大学女性未来研究所・板橋区
女性の活躍推進に向けた共催事業
「子育てママの未来計画」

昨年度に引き続き、オンラインにて講座開催を行った令和６年度の実施状況について報告する。

１．日時

【レジリエンス編】
①令和６年７月31日（水）、②８月７日（水）
【家政学入門編】
①令和６年８月21日（水）、②28日（水）

午前10時から午前11時30分まで４回連続講座

２．実施方法

オンライ会議システム（Zoomミーティングを使用）
ホワイトボードアプリケーション（Miro）

３．参加人数・内訳

【レジリエンス編】
①11名、②10名
【家政学入門編】
①７名、②５名

４．内容

講師：東京家政大学ヒューマンライフ支援機構
　　　女性未来研究所
　　　平野　順子　所長

　　　東京家政大学人文学部
　　　英語コミュニケーション学科
　　　並木　有希　准教授

【レジリエンス編】（二回連続講座）
忙しく家事や育児に追われる毎日で少し疲れてしまった女性が、一休みして自分のことを見つめなおし、こころの元気「レジリエンス」を取り戻す方法を学び、自分の自信を取り戻すためのワークショップを２日間で実施した。

【家政学入門編】（二回連続講座）
家政学の考え方を使い、自分の生活を見直し、自分の持っている「資源」を整理することで、いきいきと生活を回す方法を考えるワークショップを２日間で実施した。

５．実施報告と今後の方向性

板橋区との共催として実施する本事業は、通算で８年目を迎えた。関係者と参加者の皆様に感謝申し上げる。コロナ禍によりオンライン開催に代わり、受講のしやすさからオンライン開催の希望が多く、それが定着してきた。主婦として暮らす方の他、育休中の方、半休を取得したりリモートワークの合間にご参加してくださる仕事復帰した方がいらっしゃり、育児中も仕事を持ち続ける方も多数となりつつある。母親・妻というケア役割と社会人・個人としての二重役割を担う女性の増加がますます見られるため、少しずつ講座のブラッシュアップをはかりたい。

Chapter 3

講演会

3-1　女性未来研究所主催講演会
「ジェンダー平等の実現のために～未来のために”わたし”ができること～」

3-2　女性未来研究所主催講演会「わたしの生き方　私たちの未来」

3-3　女性未来研究所主催　学修・教育開発センター共催
教職員研究会（SD）女子大学における「性の多様性」と「ダイバーシティ」

3-4　女性未来研究所主催　東京都北区後援
東京家政大学女性未来研究所設立10周年記念講演会（第9回シンポジウム）
「人生100年時代 女性の未来と希望～自分らしく輝く、私たちのこれから～」

3-5　女性未来研究所主催　学修・教育開発センター、教学改革推進部共催
講演会「女子大学におけるリーダーシップ開発」

3

東京家政大学ヒューマンライフ支援機構女性未来研究所主催講演会

ジェンダー平等の実現のために
～未来のために“わたし”ができること～

2024年6月6日（木）、「ジェンダー平等」をテーマにした当研究所主催講演会を開催しました。講師には、若者世代のフロントランナーとして、次世代育成も行うなど幅広く活動する櫻井彩乃さんをお招きしました。

平野順子所長　　櫻井 彩乃氏

【講師】

櫻井 彩乃氏

一般社団法人GENCOURAGE代表理事
＃男女共同参画ってなんですか代表

1995年生まれ。高校2年生のときに「女は黙ってろ」と同級生に言われたことがきっかけで、ジェンダー平等の実現を目指し活動を始める。
「＃男女共同参画ってなんですか」代表として、第5次男女共同参画基本計画策定に向けたパブリックコメント手続きにおいて、30歳未満から寄せられた声1千件とユースからの提言書を担当大臣に手渡す。
現在は、ジェンカレにてジェンダー平等な未来を創造する次世代の育成と若者の声を政策に反映する活動を展開。内閣府男女共同参画推進連携会議有識者議員、こども未来戦略会議有識者構成員等を務める。2023年Forbes JAPAN誌「世界を変える30歳未満30人」受賞。

櫻井 彩乃氏　講演

「ジェンダー」のイメージ

皆さん、「ジェンダー」についていろんなイメージを持っている方や、「知っている」という方や、「知らない」という方、さまざまいらっしゃると思います。本日、全て説明はできませんが、基本的なところから、「自分にできることって何だろう？」というのを一緒に考えていきたいと思います。

事前質問でいただいたなかに「セクシュアル・マイノリティ」の話などいろいろありました。「性のあり方」は多様です。しかし、社会構造について考えるに「男女」という二元論的な考えをすることがあります。それは「セクシュアル・マイノリティ」を否定していることではないことを心に留めておいてください。本日の講演を聞いているなかで、自分のこれまでの人生や選択を否定されたような気持ちになる方もいるかもしれませんが、ジェンダー平等はそういった皆さんの人生を否定するような話ではないことを覚えておいてください。

同級生から言われた「女は黙ってろ」

高校２年生のときからジェンダー平等の実現に向けた活動をしております。私は聖心女子大学を卒業しました。皆さんと同じ女子大学出身です。卒業してからもジェンダー平等の実現に向けた活動を続けており、2021年から政府の仕事をいくつか行っています。事前質問に少子化に関する議論やジェンダーに関することがありました。皆さんのなかに「子どもにかかわるお仕事を将来したい」という方がいらっしゃると思います。私は子どもや若者に関する法律などの議論や、2024年からは政府税制調査会という、国の税のあり方や根幹について考えていくような議論に、「難しいな」と思いながら参加しています。このように、ジェンダーに関することを仕事にしながら活動をしております。

私がジェンダーに興味を持ったきっかけは、同級生の男子から「おまえは女だから黙ってかわいくしておけばいい」と言われたとき、「なんで、私とあなたは、同じ人間なのにそういうことを言うのだろう」と考えたことです。その出来事を母に伝えると、「海外では女の子とわかった瞬間に殺されたり、アフリカやアジアの一部地域でも小学校までしか行けず、読み書きができない女の子が、20～30歳離れた相手と結婚させられ、若くして子どもが何人もいるような国がある」という話を聞き、とても衝撃を受けました。もう一つ衝撃を受けたのが、「女性の外部生殖器の部分的または全体的に切除する」慣習の国があることです。大人の女性になるための通過儀礼・結婚の条件と捉えられていることが多く、皆さんも驚くと思いますが、医療設備が整った病院ではなく、特別な医療知識や技術を持たない人が、麻酔も使わず簡易なカミソリの刃を使って切除を行うケースも多く、大量出血や感染症などが原因で亡くなったり、病気になるなど非常に危険な行為が今でも行われています。それを知り「自分の人生をジェンダー平等のために使えないかな？」と考えました。

明日は我が身！？
『防災ブックとキット』制作

大学一年生くらいまでは日本より海外のジェンダー問題にとても関心があり、海外のことを学びながら日本の現状を知ると、日本のほうが途上国だと気づきました。私は女子大学に通う中で日本にも「性別」という固定観念があると感じました。自分の人生を選べているようで「性別」によって選べていないと考え『Torch for Girls』という団体を立ち上げました。たまたま「ジェンダー学」の授業担当の先生が、東日本大震災が起こったときの経験や、東日本大震災後に何があったのかを議論する、仙台で行われた国連の防災会議に連れて行ってくれました。最近はSNSやニュースで話題になりますが、同世代の女の子たちから「避難所で体を触られて嫌だった」、「生理用品をもらえなかった」、「周りにSOSを言えなかった」などの体験談を聞き、当時の私は大変衝撃を受けました。しかし、日本は災害大国のため、明日は我が身です。ひとり暮らしや、実家暮らしなどの様々な方がいると思いますが、当時の私は「防災バッグを１万5,000円支払って購入するなら、おいしいご飯を食べ、洋服を買いたい」と考えていました。そこで、自分が所持しているものを活用したり、学校にも備えることができたらと思い、ヒヤリングを行い、『防災ブックとキット』を作り、ワークショップなどを行いました。

普段の生活から違和感を考える

なぜ「男の子はブルー、女の子はピンク」と色が分けられていると思いますか？　「男らしく、女らしく」と言われますが、それは力が強ければ「男らしい」、料理

が作れれば「女らしい」のでしょうか。結婚したら約95% の女性が男性の姓に変えていますが、当たり前なのでしょうか。男女の賃金格差はなぜあるのでしょう？

なぜ、女性だから家事をしなければいけないのでしょう？　最後は化粧について、女性だと化粧をして当たり前、逆にしていないと「なんで女なのに化粧をしていないの？」と言われます。逆に皆さんが男性だと思う人が化粧をしていると、「なんで男なのに化粧をしているの？」と思うのはなぜでしょう？この「なんでなんだろう？」を考えていきたいと思います。

私たちは生活のなかで、男か女かという判断をしています。「男性」と聞くと、髪が短い、スポーツが好き、好きな色はすこし暗めの色、比較的元気で外にいる、一方、「女性」と聞くと、髪が長い、好きな色は明るめの色、おしとやかでおとなしいという性別による思い込みや決めつけが多くあります。服装、外見、興味や関心、生活様式などは性別にかかわらず人それぞれです。男性でもピンクが好きだし、女性でも青が好きでもいいのです。しかし、現代社会では男女という大ざっぱな２つに振り分けられて、役割や行動の制限を受けがちです。皆さんも振り返ると、自分が好きで選択しているのか、女性だからそうしなければいけないと選択しているのか、さまざまですし、もしかしたら「本当は A を選びたいけれど、B を選ばざるを得ない」こともあるかと思います。これから大学を卒業し、いろんな選択をしていく機会があり、いろんな選択ができますが、「女性だから」という理由で自分が望む選択ができない可能性があります。今の日本では、女性だから、男性だから、男性でも女性でもどちらでもないから、その選択ができないと制限を受けがちな社会になっています。ジェンダーを学ぶことによって、ジェンダーにまつわる制約から自分を解放していただきたいと思います。

「ジェンダー」って何ですか？

皆さんは「男性」、「女性」と聞くと、どういうイメージを持ちますか。「出産できる」や、「力が強い」などがありますが、それは「生物学的な性」になります。一方、男性は「強い」、「たくましい」、「意思決定できる」、「冷静な判断ができる」、「力仕事をする」、女性は「か弱い」、「優しい」、「おしとやか」、「感情的」、「支える」などのようにこれまで社会・文化的につくられてきた「女性らしさ」「男性らしさ」のイメージを「ジェンダー」と言います。「ジェンダー」と聞くと「LGBTQ+」を思い浮かべる方がいますが、少し違うことを覚えておいてください。他に「セクシュアリティ」という、「法律上の性」、「性表現」、「性的指向」、「性自認」の４つの要素からなる概念もあります。

「男らしさ」「女らしさ」という固定観念

私たちは「ジェンダー・バイアス（固定観念）」を持っています。皆さんの世代はいろんなコンテンツを見ており、ドラマやネットなどではそれほど「男」「女」に分かれていないかもしれません。皆さんは子ども用のプレゼントコーナーに行ったことはありますか？　今はいろんな選択肢が増えているところもありますが、「男の子コーナー」、「女の子コーナー」に行くと、「男の子コーナー」はヒーローもの、乗り物系、「女の子コーナー」は、かわいらしいもの、プリンセスものと分かれており、その時点で「男らしさ」「女らしさ」の刷り込みが始まっています。実際に、私の友人の子どもは３歳で保育園に通っていますが、それまで家庭で気を付けていたにもかかわらず、保育園に通い始めてから「僕は青が好き」、「かわいいって言わないで、『かっこいい』って言って」と言うようになりました。理由を聞くと、「先生が、男の子は強くなくてはいけない、青じゃなきゃいけないと言うから」と話したそうです。先生がいけないわけではありませんが、生まれた瞬間から男の子は青と女の子はピンクで分けられることもあり、知らず知らずに「女性」と「男性」に分かれ、「女性だからこう」、「男性だからこう」と分けられてしまいます。このような言葉に遭遇し続けるうちに、たとえば「女子が理系に進路しても仕事がない」、「モテないかもしれない」と文系選択を促したり、職業では「この職業は男子の仕事じゃない」とその人の個性や「らしさ」を奪ってしまうことがあります。今後、子どもとかかわるお仕事をする方など、さまざまな方がいると思いますが、子どもがかわいくて接していたとしても、その子どもに「男らしさ」や「女らしさ」を植え付けてしまうことによって、その子の将来の選択

肢を狭めてしまう可能性があることを覚えておいてください。「男らしさ」「女らしさ」の固定観念というのが、「ジェンダー格差」の原因にもなっています。

「ジェンダー表現」について

「主人」、「奥さん」、「家内」、「内助の功」、「嫁」、「婿」、「女子アナ」、「男勝り」、「サラリーマン」、「OL」、「看護婦」「父兄」等の言葉を使うことや、聞いたことがあると思います。名前を呼ぶ際の「くん／ちゃん」は「さん」に統一する動きがあります。「主人、旦那、奥さん、家内」という言葉は男性が「主（あるじ）」、女性が「従う」、これは「女性は家にいるもの」という印象を与えます。普段、皆さんが使っている言葉に男性中心の社会構造や、男女の役割分担が反映されたものがあります。表現を変えることはすぐにできますので、ぜひ実践してみてください。

高度経済成長期と現代を比較

皆さんも教科書で勉強したと思いますが、高度経済成長期に女性が家事・育児をして男性が働くという考え方が強化されました。日本経済が徐々に右肩上がりになる時代、男性は一生懸命働き、弱音を吐かずに意思決定をして、女性は家を守るのが役割だと考えられていました。当時は経済的に成長し、失業率が低い、正規雇用、男性は終身雇用、女性は専業主婦で核家族、充実した福利厚生が一般的でした。現代は、物価が上がり、給料については、大企業は上がっていますが、それ以外ではあまり上がっていないと思います。残念ながら、男性だからといって必ずしも終身雇用ではありませんし、たとえば共働きをする家庭も増えています。女性が働ける環境は整ってきていますが、家族のあり方や制度、税の部分は高度経済成長期とあまり変わっていません。高度経済成長期と現代を比べると、社会は変化しているにもかかわらず、男女の役割はあまり変わっていません。見方を変えると、女性は子どもを産み、仕事もしなければいけない状況となり、改正する必要がある法律などがたくさんあります。

SDGsと女性・女の子のエンパワーメント

皆さんはSDGsを知っていますか？　SDGsは、気候変動、や貧困、紛争など人類が安定して暮らせなくなる危機に対処するため、2015年から15年間で達成すべき“世界共通の目標“として、17の目標があり、目標5が「ジェンダー平等を実現しよう」です。世界で「ジェンダー平等」と女性・女の子のエンパワーメントをしっかり実現していくことを目指しています。最近、「ジェンダー平等」という言葉をよく聞くと思いますが、皆さんが生まれる前から議論されています。高校生や中学生のとき、教科書で「男女共同参画」という言葉が出てきたと思いますが、日本では本来の「ジェンダー平等」の意味とは少し違います。1つ目が「男性と女性が等しく権利と機会を享受し、責任を分かち合い、意思決定にも対等に参画できる状態」、2つ目が「個人が性別・性的指向・性自認を理由に直接的・間接的に差別されない状態」です。性別に関係なく、権利、機会があり、意思決定に男性、女性、性的指向や性自認に関係なく対等であることが「ジェンダー平等」です。

「ジェンダー平等」が目指すもの

もしかしたら、「女性にしか出産できないから、子育ても女性に向いている」と思う方もいるかもしれません。確かに「子どもを産むこと、母乳をあげること」は女性にしかできないことだと思いますが、「子どもを育てる」ことは性別に関係なくできると思います。「母親が育児に専念するべき」という考えによって、「産後うつ」になる女性もいて問題になっています。この考えは、男性が子育てにかかわる機会を奪ってしまうことにもなります。「ジェンダー平等」と聞くと、「専業主婦を否定している」と思う方がいるかもしれません。仕事に重点を置く人や、家庭に重点を置く人、さまざまな人がいるなかで、バリバリ働きたい女性、専業主婦になりたい女性や専業主夫になりたい男性など幅広い選択肢を含め、男女が家庭や仕事において多様な生き方が認められ、他人から押し付けられるのではなく、自分の意思で選択していくことを「ジェンダー平等」は目指しています。

「ジェンダー・ギャップ」とは

皆さん、「ジェンダー・ギャップ指数」を聞いたことありますか？　世界経済フォーラムが2006年から毎年発表しており、メディアで大きく取り上げられるため、SNSなどで見たことがあると思います。「健康」、「教育」、「政治」、「経済」における「男女の格差」を表しています。「教育」では「識字率」、「初等・中等・高等教育における就学率」、「政治」では「国会議員の男女比」、「経済」では「女性の労働参加」、「女性管理職の割合」などとなっています。2023年の発表では、日本は146か国中125位です。この順位は、後ろに行けば行くほどジェンダー平等ではない国であり、日本はどれを見ても全く上位ではありません。日本はよく健康大国といわれますが、「健康」は「59位」です。日本の「教育」が「47位」

と低い理由は、義務教育や大学進学率では男女差がなくなりつつありますが、理系に進む女子が明らかに少ないのが問題となっており、他の国はSDGsの影響もありしっかり取り組んでいるものの、日本の取り組みがとても遅いため、年々順位が落ちています。「ジェンダー・ギャップ指数」の国別一覧と調べると、日本の前後にある国、または126位以降は、「女性」という理由で差別や偏見の対象となります。表面的には「ジェンダーの差はない」と考えている人が多いと思いますが、日本は総合的なランキングで見るととても低く少し悲しい現状です。詳しくみると、「政治」が146か国中138位です。2024年6月現在の日本の国会議員710名（定位数は713名、欠員3名）のうち、女性が114名しかいません。女性議員があまりにも少ないと、「生理の問題」、「妊娠・出産」、女性の「働く」を考えるなど、女性ならではの問題や課題がなかなか議題に上りません。イギリス、フランス、オーストラリアでは女性議員が3割を超えており、男女同数・平等な50%ずつの候補者擁立を義務付けている制度もあります。これまで女性の首相が誕生したことがない日本は余計に「政治」の順位を下げています。

次に「経済」では男女間の賃金格差が問題になっています。また、女性の管理職が非常に少ない現状があります。ジェンダー・ギャップがある理由は、ケアワークの責任が女性に偏っていること、制度・慣行に構造化された性別役割分業、「無意識のバイアス」の作用、あらゆる場面に女性のリーダーがいないなどがあります。皆さんの住んでいる地域の女性の議員は何割でしょうか？皆さんのバイト先、将来働きたい会社にはどれくらい女性管理職がいますか。また、地域の防災会議には、いろんな方が参加しているのが重要です。生理を経験した人、子育てをしている人、外国籍の人などが入ることによって、災害時も安心安全な空間が保たれます。しかし、まだまだ女性がゼロの議会、女性がゼロの防災会議があり、あらゆる場面で女性のリーダーがいません。ジェンダー・ギャップの要因に、「家庭的責任」の著しい偏りがあります。「夫は外で働き、妻は家庭を守る」という意識がいまだにあり、給料をもらい仕事している有償労働の時間とケアワークをしている無償労働では、男性のケアワークをする時間が少しずつ増えてきてはいますが、女性が仕事とケアワークの両方を行う状況になっています。共働きの場合、女性が無償労働を担っていることが多くあります。

家族のカタチの変化

1985年（昭和60年）ごろは「夫婦と子ども」や「3世代」が半分以上でしたが、現代は独身やひとり親世帯の割合が増え、「夫婦と子ども」の割合が減少傾向にあります。「ひとり親と子ども」、「単身」、「結婚しても子どもはいない」など多様な家族のあり方が増えて専業主婦の家庭が非常に少なくなり、共働き家庭が増えています。今、日本で課題になっているのは、正社員で働いていたとしても、家事・育児をするために女性が転職してパートタイムジョブになるケースが非常に増えています。働く女性は増えましたが、ほとんどがパートタイムなどの非正規雇用です。男性育児休業の制度を整え、男性が育休を取ることで女性がキャリアを中断しない動きがありますが、産業別に見てみると、男性の育休取得率は職種によっては差が非常に大きくなっています。6歳未満の子供を持つ共働きで家事・育児を行っている女性の家事労働時間は、男性の5.5倍もあり、日本の男性は長時間労働、女性はワンオペ育児をしています。男性が長時間働かざるをえない状況が家族やパートナーの働き方にも影響していると言われています。

生涯で2億円稼げる可能性がある

これからどんなキャリアを歩み、どんな選択をするかは、人それぞれですが、皆さんは生涯で2億円稼げる可能性があります。たとえば、子どもを産み、育休を取り、正社員として仕事を続けた場合と、退職してパートタイムなどの非正規雇用になった場合では、生涯に手にできるお金が違うと言われます。「ジャンボ宝くじ」とたとえられますが、できれば育休を取りながら正社員で働き続ける方がいいと言われています。もちろんいろんな選択肢があり、もっと稼げるかもしれません。日本は一旦正社員を辞めると、再度正社員になるのが非常に難しいです。出産・育児による一時的なキャリアの中断がブランクとなり、復帰しづらい状況も多くあります。「年収の壁」という言葉を聞いたことがある方もいると思います。配偶者の扶養に入っているパートタイム労働者の中には、自分の収入が一定額を超えると、税や社会保険料の支払いが始まり、手取りが減ると考え、働き控えをする人がいます。配偶者の扶養範囲内で働くのも一つの選択肢ですが、女性がほぼ平均寿命まで生きた場合、継続就労型のライフコースを選択すれば出産退職型ライフコースに比べ、退職金を除いても生涯の世帯収入で約2億円、うち年金で約3000万円多くなると言われています。キャリアを考える際の一つのデータとして知っておいてほしいです。配偶者の扶養になることや、パートタイムになった場合、年金の種類も変わります。今、高齢単身女性の貧困が日本で問題になっています。女性のひと月の年金受給額の一番の山は7万～10万円です。一

方で男性は15万～20万円です。老後を考えたときにパートタイムでは年金の受給額が低くなることがありますので、できれば正社員でい続ける、働き続けることが皆さんにとっていいと言われています。

「データ」と「参画」の重要性

ジェンダー平等を実現するためには、「データ」と「参画」が重要です。国の男女共同参画局では、ジェンダーに関する情報公開をしています。地域別のデータなどがありますのでぜひ見てください。そのデータに差があった場合、なぜ、差があるのかを考えてみてください。５０/５０（フィフティ/フィフティ）がベストではないかもしれませんが、物事を決める際、重要なのは男性、女性だけじゃなくて、障がいがある男性、障がいがある女性、若い人などいろんな人がいてちゃんと保たれているのかも見てほしいです。

男性の人生の変化

ジェンダーの話をすると、「女性のことばかり」と思われるかもしれませんが、男性の生き方も非常に重要なテーマとなっています。育休問題、50歳時の未婚男性割合も増えています。男性が地域で孤立してしまい、「男らしさ」から弱音を吐けないことがあります。以前、シングルファザーで周りにSOSを出せなかった結果、お子さんとともに亡くなったケースがあります。また、自分の親を最後まで自分が面倒をみるのが当たり前になりつつあります。人生が変化している時代においてこれまでの男女の生き方、あり方ではない人生についての考え方や選択が大切になります。日本も「ジェンダー平等」にシフトした政策をしています。2022年から従業員が301人以上の企業に対しては、男女間の賃金格差の情報開示が義務化されました。従業員1,000人以上の企業に対しては、男性育児休業取得率の情報公開が義務化されました。将来、結婚するか、子どもを産むかわからないと思いますが、いろんな選択肢があると思います。そういった人にとって優しい会社であるかは、自分に何かあった際に重要です。先ほどお話しした「年収の壁」について、壁だと感じさせてしまうことを解消していくために政府では議論していますので、ぜひ、就職活動の際には活用してほしいです。

自分で決める力をつける

ジェンダー平等を実現するためには、一人ひとりが自分で決める力をつけることが必要です。これはジェンダー平等に限らず、自分の人生を自分で決めることは非常に重要です。自分の生き方を「自分で決める」ことを積み重ね、決めるためには「評価軸」や「基準」をしっかり持つことです。データや情報を集めることも非常に重要です。残念ながらSNSに載っているジェンダーに関す情報はネガティブなことばかりです。もしよければ新聞記事などを見てください。X（旧Twitter）上でバズっている投稿は、本来とは逆のことが書かれている場合が多いため、私自身も本当の情報か非常に判断が難しいと思いながらやっています。一人ひとりのエンパワーメントが進み、男か女かの二元論で判断しなければ社会は変わると思います。

どんな会社で働きたいか

就職活動では、自分にとってジェンダー・ギャップのない企業や環境破壊をしていない企業を選ぶことは、自分が自分らしく働けるか、自分がこの地球上で安心安全に働いていけるかがかかわってきますので、非常に重要になります。私の友だちが「本気でサステナブルカンパニー」という企画に関わっており、「未来企業を選ぶ9つのポイント」というとても興味深いことをしています。たとえば「男性と女性の賃金は、どのぐらい違うの？」とありますが、賃金格差は経営層や幹部に男性が多く女性が少ないこと、女性は低待遇の非正規雇用が多いことによるものです。その背景には、社会全体に根強く残る性別役割分業があります。賃金格差が大きい企業・団体は、「女の仕事」「男の仕事」というバイアスによる性別で与えられる仕事・職種が異なり、能力ではなく残業や、長時間労働、転勤ができる、「仕事一筋」という会社です。「仕事も大切だけど、自分のプライベートも大切」という方はぜひ参考にしてください。厚生労働省の女性の活躍推進企業データベースで、皆さんが気になる企業などの男女間賃金格差などについて調べることができますので、お時間があるときに見てください。他には、「女性

が着実にキャリアアップできる環境は整っているの？」も掲載されています。私も女子大学出身で、大学時代からジェンダーに関心がありましたが、周りの子は「女性だからといってマイナスなことはなく､逆にプラスだよ」と言っていましたが、社会に出ると、場所によっては女性にとってマイナスの影響がありますので、多くの知識を得た上で選択することが非常に重要になります。ぜひ、皆さんの知り合いや友達に教えてください。

若い人の声を届ける「＃男女共同参画ってなんですか」

2020年8月にジェンダー平等に関する取り組みをしている内閣府男女共同参画局が第5次男女共同参画基本計画の策定におけるパブリックコメントの募集をしました。自分がこれからの人生を選んでいくときに「もっと日本がこうならいいな」といろんな意見があると思います。SNSにつぶやく方がいますが、なかなか国に届かず、政策に反映されていないと思い、大学卒業後、2年間働いていた、バングラデシュの雇用創出を行う会社を退職した時期に「若い人の声を国の政策に反映しないと、私たちが大人になったときにこの国に絶望する」との思いから「＃男女共同参画ってなんですか」プロジェクトを始めました。パブリックコメントを出す際に、159ページに及ぶ難しい政策を読んでかしなくてはならず、SNSを見れば簡単に意見を送れるようSNS上で素案を要約した発信を行い、就職活動中のセクハラ問題、防災問題など、いろんな意見を集めました。その結果、1か月間で国に対して集まった5,000件以上のコメントのうち、1,000件は私たちが集めたものでした。そのコメントをまとめ、当時の担当大臣にユース提言と共に渡しました。ユースの提言によって反映されたことが2つあります。1つ目は「就活セクハラに対する対策」です。たとえば就職活動の面接などで、「彼氏いるの？」「彼女いるの？」「家族構成は？」と聞くのは「就活セクハラ」の一部です。その他、学生の弱みに付け込むような不適切な行為を防止するための取り組みが盛り込まれました。2つ目は、緊急避妊薬について、諸外国では医師の処方箋がなくても薬局などで購入できますが、今まで日本では医師の処方箋が必要でしたが、昨年（2023年）11月から一部の薬局でも試験的に販売されるようになりました（一定の要件あり）。提言としては、選択的夫婦別姓は入りませんでしたが、ユースの声で議論されました。

学ぶだけでなく、対話やアクションする場所づくり

「ジェンダーについてもう少し知りたい」、ジェンダーについて話をすると､「女は大学に行かなくていい｣､「女は黙っていろ」という地域や「男は強くなければいけない」という規範が強いところもあり、「なかなか話しづらい」という声があり､2022年にGENCOURAGE（ジェンカレ）を立ち上げました。ジェンダーについて第一線の研究者や実務者の方から基礎から体系的に学び、ジェンダー平等の実現に向けて、対話やアクションをしていく場所です。昨年は「ジェンダー視点から見つめ直す日本史」等、12の講義を行いました。私たちが歴史の教科書で習ったことは少し違かったかもしれないという講義内容でした。気候変動とジェンダーの問題が密接していることや、「男性学」などさまざまなテーマの講義を皆さんにお届けしております。実際に聴講生が約450名、56名のゼミ生が卒業しました。「もやもや」から始まり、「アクションなんて本当に無理！」と言っていたゼミ生たちが、ポッドキャスト発信、男性アクティビストを増やす会を発起、包括的性教育充実を目指した陳情書提出、学生団体を作り「生理マシーン」体験のイベント開催と、地域、教育、ビジネスといったテーマで活躍しています。

一人ひとりができることをする必要性

少しでも「ジェンダー平等が必要」と思う方は、できるアクションをする必要があります。救世主が現れて世の中を変えてくれることはありません。ジェンダー平等の実現のため、自分が自分らしく生きるために一人ひとりができることは､「ジェンダー表現に気を付ける｣､「もっとジェンダーを学んでみる」､「選挙に行く」など、本当にいろんな方法があります。私から5つほどお伝えします。1つ目は､「自分のバイアスに気づく」ことです。改めて考えてみないと自分のバイアスに気づく機会はありません。ネットでこっそり確認できますのでやってみてください。そして「なんかおかしい気がする」という違和感を周りに話したり、発信したりしてください。対立するかもしれない場合では直截的に言わなくてもいいですが、ぜひ「もやもや」を外に出すことをしていただけたらと思います。2つ目は､しっかり「知る」ことです。学びは武器となりますので、その上で自分の意見を持つことです。3つ目は、国や地域、組織だけでなく「この学校はジェンダーについてどう考えているのか」について知ること、わからなければ聞いてください。4つ目は、

皆さんの貴重な「もっとこうなってほしい」という意見は、ぜひ届けてください。国の場合はオンラインから届ける方法があります。地方自治体や学校にもあると思います。5つ目は、地域によっては男女共同参画センターという、ジェンダーについて取り組む自治体が運営しているセンターがあります。ジェンダー関連の書籍が置いてあったり、講座などを開いていますので、皆さんがお住まいの地域にあるか調べてみてください。東京の場合、青山学院大学の目の前に東京ウィメンズプラザ（渋谷区神宮前）という施設があり、自習スペースもありますのでぜひ機会があれば行ってみてください。

自分らしさを失わずに
生きられる社会を目指して

最後に、これから皆さんはいろいろな人生を選んでいくと思います。本日の講演会に参加するときに「自分には関係ない」、「LGBTQ+ の一種かな」といろんな意見があったと思います。もちろん「ジェンダー平等は必要ない」も一つの意見です。現在、「朝ドラ」で日本初の女性弁護士の一人であり、その後、女性初の判事、裁判所（新潟家庭裁判所）の所長になる話を放送していますが、女性は参政権すらなく、現代のように学ぶことすらできない時代と比べると、私たちは学ぶこと、選挙で投票すること、働くこともできます。男性もケアワーク参加できるようになり、日本は後退していると言いましたが、それでも本当に少しずつ進んでいます。皆さんが性別によって制限され、自分のバイアスによって誰かの選択を制限してしまうことは非常に悲しいことです。周りの人たちや自分自身に呪いをかけるのではなく、性別にとらわれることなく、自分らしさを失わずに生きられる社会を目指して、一人ひとりが自分にできるアクションをしてください。ご清聴ありがとうございました。

質疑応答

質問 1：「家庭内の男女共同参画」を進めないと、女性の社会進出あるいはジェンダー平等は進まないと感じています。この点についてどのようにお考えなのか、また、具体的に社会に広めていくためのどのような方策を取ればよいか、お考えを聞かせてください。

（櫻井）私は国の少子化に関する政府の委員もやっており、国などは女性の社会進出を進めたいのですが、「性別役割分担」が家庭内であり、その役割が女性に偏っている状況を変えない限り、外に出て働くことは難しく、さらにワンオペ状態になって、次世代が子どもを産むことを考えるのも非常に難しくなることをお伝えしています。

国が「共働き、共育て」を進めるため、家庭内での「性別役割分担」も変えていこうとしています。実際に男性の育休も進める動きもありますが、まだまだ取り組みとしては不十分だと思います。その背景には「固定的性別役割分担意識」、「ジェンダー・ギャップ」の問題があるのに認識されていないのが問題です。できれば、女性の社会進出や少子化の問題の背景には「ジェンダー・ギャップ」や「性別役割分担意識」があることを、皆さんからも声を上げていただきたいです。

質問 2：ジェンダーについて学ぶ際に、参考にしていた資料などがあれば教えてください。

（櫻井）ジェンダーに興味があり学びたいという方、事前質問や「もやもや」に寄せられた「女性専用車は不平等？」や、「なぜ、女性ばかり働かせるの？　専業主婦じゃいけないの？」などが解決するかもしれない書籍を紹介します。『ジェンダーについて大学生が真剣に考えてみた―あなたがあなたらしくいられる 29 問』（佐藤文香監修　一橋大学社会学部佐藤文香ゼミ生一同著　赤石書店）という一橋大学のゼミの学生さんたちが書いた本です。皆さんと同じ大学生の視点で書かれており、先ほどの質問の答えが「HOP（ホップ）」、「STEP（ステップ）」、「JUMP（ジャンプ）」という 3 段階の難易度に分けて掲載されています。説明もわかりやすく、ジェンダーについて友だちと話す際に「問い」を投げかけて一緒に考えることもできます。トランスジェンダーの問題などについても掲載されていますので、知りたい方はぜひ読んでください。また、引用文献やおすすめの書籍が掲載されていますので、興味あるものを選択して読んでみるのもおすすめです。

質問3：櫻井さんはジェンダー平等の実現に向けて活動されていて、なかなか変わらない社会の現状に限界を感じることはありますか？

（櫻井）私は学生時代、現代の女性のように学べなかったり、参政権がなかったり、そういった時代に女性たちが学べるように、そして働けるようにと日本の女性の権利のために闘った方にとてもお世話になり、「ジェンダー平等の達成には長く時間がかかる」と思いました。皆さんからすると大変驚かれるかもしれませんが、物事はすぐには変えられないため、「自分の人生を終えるときにジェンダー平等を達成できたらいいな」と長期的な心持ちでいます。特に政策の領域にかかわり、こども家庭庁ができる前から私が3年かけていつも言い続け、やっと「ジェンダー」という言葉が入りました。「えっ、よくそんなことできますね」と思われるかもしれませんが、この一言が入ることで今後の政策や取り組みが大きく変わるかもしれません。時間はかかりますが、その分コツコツと達成できていることもあるため頑張れます。また、政府の仕事にもかかわり、国会議員の方から嫌なことを言われることもありますが、「ジェンダー平等の実現は絶対にできる」と思いながらコツコツと進め、あまり無理せず、自分を大切にしながら活動はできています。そのため、今のところ「もう辞めたい」みたいなことはなく10年間活動できています。

質問4：日本にはどうしても男女差別があるのを実感しています。日本がジェンダー・ギャップ指数125位（2023年）から上がるには、ジェンダー問題は常に意識しなければいけないことですが、その解決の糸口に何か役立つことを教えていただけますでしょうか。

（櫻井）日本人のなかで年代を問わず、「女だから」「男だから」と性別役割分担や、「男性が上にいる」といったことも含めて、既に「当たり前」になっているため、大きく声を上げてまで変えるよりも、「当たり前」を受け入れる方がいいと考える傾向があります。ジェンダー・ギャップ指数1位のアイスランドでは、3月8日の国際女性デーに「まだまだジェンダー平等ではない」と女性たちが一斉に広場に集まりデモをします。日本では、女性の権利獲得のときは活発でしたが、現在は「過激な人がやっている」というイメージがあり、「重要課題」や「人権問題」ではなく、一部の人が言っているだけと認識されているのが大きいと感じます。議員の方に要望する際も、「また若い子の一部が言っている」と終わってしまうことがあります。あまりにも「当たり前」だからと受け入れて、おかしいと思っても黙っていることが日本的なのかもしれません。しかし、おかしいと思うことに「おかしい」と言わないと、変わっていかないと思います。

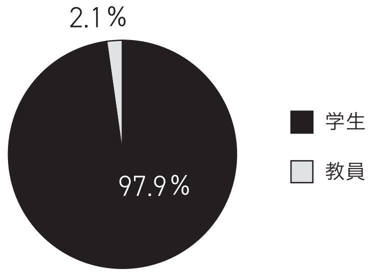
おわりに

櫻井氏には講演資料だけでなく、アプリを使用して参加者からコメントをもらうなどしながら、「ジェンダー」についてご自身の経験を交えながら講演いただきました。

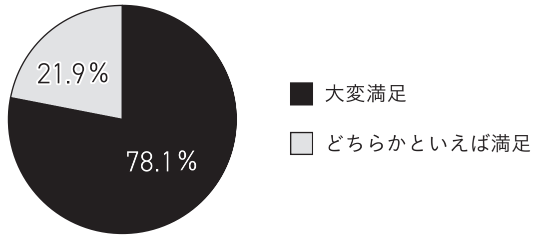
講演会のテーマにもなっている「ジェンダー平等」が実現できるよう、私たち一人ひとりが小さなことからアクションを起こしていくことの大切さを学ぶ機会となりました。

「ジェンダー平等の実現のために～未来のために”わたし”ができること～」
アンケート集計結果　回答数：96

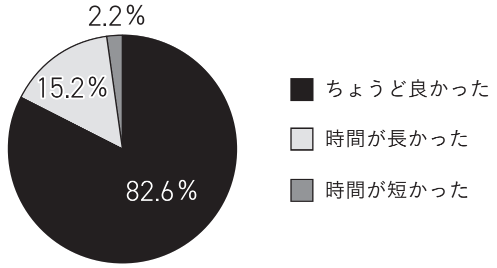
Q1. 職業を教えてください。



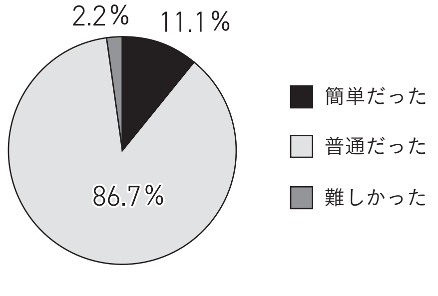
Q2. 講演の満足度を教えてください。



Q3. 講演会の時間はいかがでしたか？



Q4. 講演内容の難易度はいかがでしたか？



Q5. 講演会の感想をご記入ください。（一部抜粋）

女だから、男だからと言ったり言われたりすることが当たり前だと思っていたけど、個人が尊重される社会にするためにそういった発言はしないようにしたいと思った。

改めてジェンダー平等について考えさせられました。それぞれが幼い頃から植え付けられた「あたりまえ」により無意識のうちに差別の意味を含む発言をしてしまっていることについて国全体で注目し、対策していくべきだと思いました。

自分らしく生きているようで自分らしく生きられていないのではないかと仰っておられたことがとても印象に残りました。ジェンダーについて男女格差があってもそれに気付かないほど当たり前になっていると分かりました。

ジェンダーについての専門的知識や見解を聞くような機会はあまりないので今回の機会は大変貴重でした。ジェンダー平等を実現させるために少しずつでも一歩前に進んでいこうとする姿勢を応援したいと感じました。

ジェンダーについてここまで詳しく考える機会があまり無かったので、新しい視点からジェンダーについて学ぶことができ、とても良い経験になったと感じた。

ジェンダーについて、自分の中の考えや概念を見直そうと思った。気づかないうちに男女を区別するようなことを言っていたりしていて、気を付けたい。

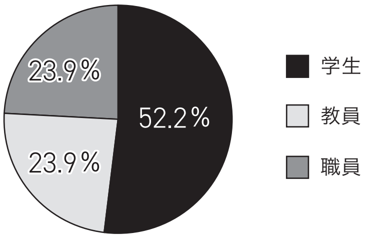
講演を聞き、私もジェンダーについて話す人たちに過激なイメージを持っていると知ることができました。櫻井さんのように問題解決のために行動している人がいることを知って、自分も何か問題解決のために行動してみたいという気持ちになりました。

日々、自分が感じてたもやもやが解決されました。また、男の子は青、女の子はピンクのような子供の頃から植え付けられていた固定観念があることに怖いと感じた。

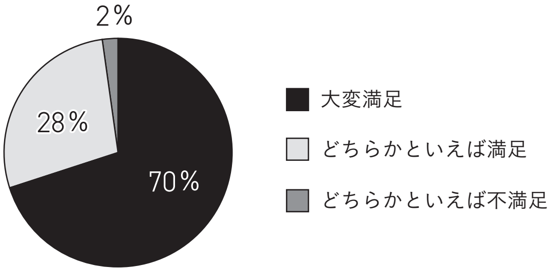
大学生のうちから行動をなさっている櫻井さんのお話とても興味深かったです。まだまだジェンダーについて知られていないこと、意識の差があるのでそれらをこれからを担う私たちがどのようにしていけたらよいか考える機会となりました。ジェンカレを早速チェックし自分が学べる場所を積極的にみつけ、発信できるようにして行きたいです。本日は本当にありがとうございました。

オンデマンド配信「ジェンダー平等の実現のために～未来のために”わたし”ができること～」アンケート集計結果　回答数：46

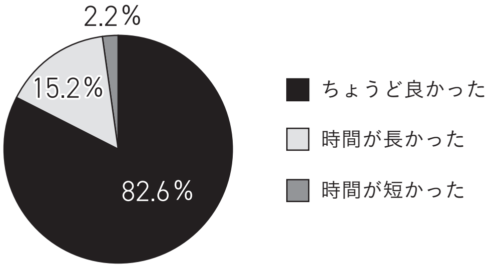
Q1. 職業を教えてください。



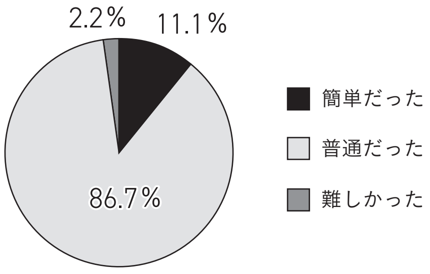
Q2. 講演の満足度を教えてください。



Q3. 講演会の時間はいかがでしたか？



Q4. 講演内容の難易度はいかがでしたか？



Q5. 講演会の感想をご記入ください。（一部抜粋）

現代の日本では、「男女平等」「ジェンダー平等」「多様性」などという言葉で男女の壁が少しずつ変化してきていると思っていましたが、ジェンダー指数でみるとまだまだ足りないということを知りました。男性にはなくて女性だけにある生理や出産についての理解が浅いなと感じることが日常の中で多くあります。私もジェンダーについて色々な本を読んで情報収集し、身近な人から発信していけるように頑張りたいと思いました。

ジェンダー平等の実現のための知識を得ることができ、とても有意義な時間になりました。ありがとうございました。特に印象に残ったことは、私たちは「男性らしさ」「女性らしさ」をイメージしているということです。私は日常を過ごす中で無意識のうちに、このイメージを行っていました。そのため、本日拝見した講演会にてその意識について自覚することができ、良かったです。また、ジェンダー平等を実現するために私たちが出来ることも多くあるのだと知れました。まずはハードルが低く1人で行動できることからはじめ、その後はハードルが低く複数人でできることをしていきたいです。そして、段階を踏んでハードルをあげていきたいです。改めて、講演会を開催してくださりありがとうございました。

知らず知らずに使ってしまっていた言葉がジェンダー差別になっていたことを知り、気を付けたいと思いました。また、日常で見かけるトイレの色や、赤ちゃんマークに何の疑問も持ったことはなかったけれど、改めて考えてみると赤ちゃんを連れてトイレに行く男性を見たことないと思いました。

とてもいい講演会でした。自分の中で無意識の思いが枠にとらわれていることにも気づくきっかけになりました。一番最後の質問での講師の方の返答がとても腑に落ちました。現状を受け入れるのではなく、これはどうなんだろうと疑問にもつことで自分の意見をもったり伝えたりできる人になりたいと思いました。

オンデマンドで視聴しました。自分が今まで心の中で感じていたモヤモヤが櫻井さんの講演を学んで腑に落ちたり共感できたことも多く、どうせ言ったところで…と

考えていましたが、意見を表出できることが身近に感じることができました。本当はやりたい事があったのに女だからと諦めたこと、そもそも聞き入れてもらえなかった経験で、悔しい思いも沢山してきました。少しずつできることから行動していきたいなという気持ちになれました。今回、私はここで勤めていたからこの講演を聴けましたが、私の周りの友達との何気ない会話をしている中でもジャンダーについてはよく飛び交いますし、悩んでいる人はたくさんいます。ぜひこれからも一人一人が思いを発信しやすくなれるよういろんな場でこの講演を実施してほしいと思いました。

ジェンダーについての考え方や問題点等について分かりやすく解説してくださり、とても勉強になりました。ありがとうございました。誰もが自ら意思をもって社会活動に参加するために、男女の生物学的性差があることを考慮した環境整備を行うことが選択肢を増やすことにつながるのではないかと思いました。

女性の扱われ方に疑問を持った櫻井さんの「自分の未来を自分で決める行動ができる女の子になってほしい」という気持ちがとても伝わってきて、お話が聞けてとても良かったです。

ジェンダーの言葉の意味など解っているようでわかっていなかったことに気づけたこと、日本はまだまだジェンダー格差がある事を改めて数字でも確認でき、声を上げることの大切さを改めて確認出来てよかったです。櫻井さんの話もとてもわかりやすくて理解が深まりました。今回の講演をきいて、ジェンダー平等について深く考えることができました。普段から何気なく使っているジェンダー表現もジェンダー平等を妨げることにつながっていると初めて認識しました。今後より暮らしやすい社会を実現するために、日常生活からジェンダー平等の意識を高め、私たちにできることを少しでも行っていきたいと思いました。

今話題となっているジェンダーについての講演ということもあってまだまだ知らなかったことも多くあったが、この講演を通して少しは学ぶことができたと思いました。

Chapter3-2

東京家政大学ヒューマンライフ支援機構女性未来研究所主催講演会
「わたしの生き方　わたしたちの未来」

2024 年 6 月 27 日（木）に本学卒業生 2 名による講演会を開催しました。今回は、ドレススタイリストから異業種にキャリアチェンジした小島杏奈氏とライフステージの変化に合わせて働き方を見直した SHIORI 氏を講師に招き、現在にいたるまでのキャリア経験や将来のビジョンについてご講演頂きました。

SHIORI 氏　　小島 杏奈氏　　平野順子所長

【講師】

小島 杏奈氏

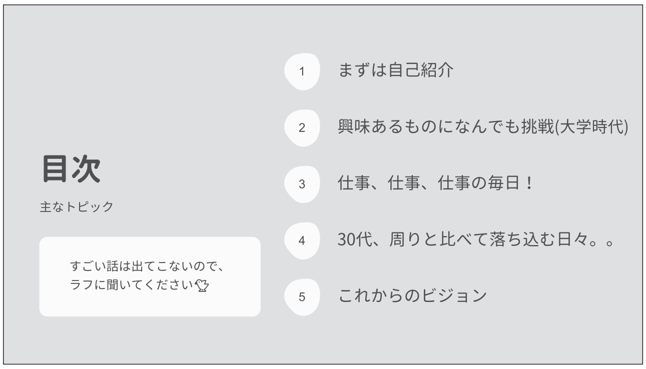
本学卒業後、ブライダルのドレスショップにてドレススタイリストとして勤務。現在は、（株）グッド・クルー、（株）LX DESIGN の 2 社の人事採用担当として従事し、幅広い世代の方と関わっている。また、（株）FASHION X にて、古着リメイク事業にも携わっている。将来のビジョンは「人間パワースポット」になること。

SHIORI 氏

レシピ本『作ってあげたい彼ごはん』をはじめ、著書累計販売冊数は 400 万部を超える。フランス・イタリア・タイ・ベトナム・台湾・香港・ポルトガル・スペインでの料理修行経験があり、和食にとどまらず世界各国の家庭料理を得意とする。代官山のアトリエでは 6 年間料理教室『L'atelier de SHIORI』を主宰し、2020 年夏からはレッスンの場をオンラインへと移す。一児の母で、家族が喜ぶ家庭料理を幅広く提案している。近著『おいしい仕事術』（小学館）など。

小島 杏奈氏　講演

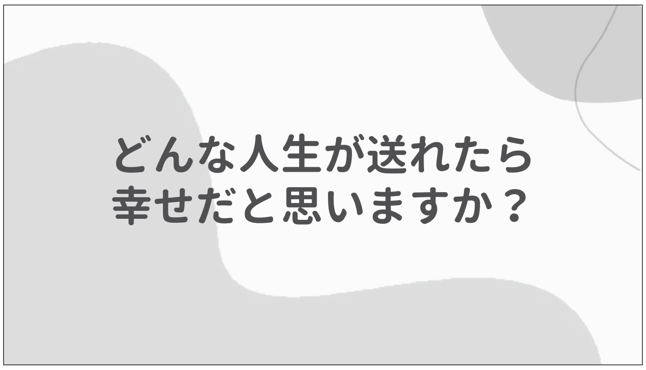
皆さん、はじめまして。現在、株式会社 LX DESIGN という会社で人事を担当している小島と申します。本日は「わたしの生き方　わたしたちの未来」というテーマで話をさせていただきます。



私は全然「すごい人」ではありませんし、何かを成し遂げてきたわけではなく、本当に学生時代も割と平凡にキャリアを歩んできています。

本日は、この会場に当時教えていただいていた先生が来ています。当時は「メッシー」と呼びながら、いろいろとお世話になりました。卒業してからあっという間に11年くらい経ちました。私は埼玉県さいたま市大宮の出身です。在学中は大学まで埼京線１本で来ておりました。最近、また埼玉に越してきて、最終電車で大宮駅まで来ると「久しぶりに地元に帰ってきた」と感じています。

服飾美術学科を卒業しており、「マイブーム」にも書いていますが、「裁縫」はよくやっています。本日も自分で作ったワンピースを着てきました。私もパートナーもキャンプが好きで、富士山が見える『ふもとっぱら』というキャンプ場に行ったときの写真を載せています。ぜひ皆さん、リラックスしながら聞いてください。



最初に皆さんに１つだけ問いを投げたいと思います。皆さんは自分自身がどんな人生を送れたら幸せだと思いますか。ぜひ、頭の中でなんとなく、ふんわりでも構いませんので、考えてみてください。パッと答えが出てくる方と今まで考えたことがない方がいると思います。本日、私の人生を聞いていただく中で、ぜひ皆さんも「自分の人生って、どうなったらハッピーだろう？」、「ワクワクするだろう？」と考えるきっかけになれば嬉しいです。

まず初めに私は小さいときからものづくりがとても好きでした。小学校１年生ぐらいから、手作りのお守りを友だちに渡したり、大好きな人形の洋服を作ったりしていました。しかし、自分の進路を決める際に「仕事」としてはあまり考えずになんとなく「もっと勉強したい」とか「いろんなものを作れたら楽しそう」という気持ちで服飾美術学科に入学をしました。

当時を振り返ると、とにかく興味のあるものにはなんでも挑戦していきたいと考えていました。本日は服飾美術学科の学生さんたちもいると思いますが、服飾美術学科はとにかく課題が多く、在学中は本当に課題に苦しめられていました。スライド（学校の課題）に載せているジャケットを徹夜して作り、翌日、先生に見せたら「あ、これ違うよ」と袖を一気に取られ、やり直すことが何回もあり、「もう、つらーい！」と言いながらやっていました。自分たちで作ったブラウスなどを十条銀座で売る授業やニットの授業など、とにかく必死に課題をこなしていたのを覚えています。

海外旅行にも大学時代だけでたぶん12か国ぐらい行きました。「今しか行けない」と思い、親に借金してまでフランス、タイ、シンガポール、アメリカなどに行き、いろんな人たちと出会い、いろんな価値観に触れました。アルバイトでは、高校１年生からファミレスで接客のアルバイトをしていました。アルバイトリーダーを目指して試験を受けたり、接客コンテストに参加したりしました。

大学時代の思い出として強く残っているのは、在学中の３年間「EVE」というファッションショーに参加していたことです。夏休み中は、集まって練習をしたりしていました。当時は毎日やることがたくさんあり、アルバイトや課題にと本当に忙しくて想像していた大学生活とは全然違うと思いましたが、今振り返ると、「とても尊い時間」でした。

昨年、当時の友だちと緑苑祭で「EVE」のファッションショーを観ました。学生さんたちが、がんばって１つのものを作り上げている瞬間を見たときに、私も大学時代にがむしゃらにやっていたことが思い出され、「なんていい経験ができたのだろう」とか、「その経験が自分の人生にとってとても価値のあるものだった」と感じ、涙が止まらなくなり、後半は友だちと泣いてしまうことがありました。皆さんも「忙しいな」、「大変だな」と思うことがたくさんあるかもしれませんが、私は10年経って振り返ると、「本当に素敵な環境で、素敵な人たちと一緒に学び合えた」と思います。

次に新卒時代は、ブライダルのドレスショップに入社しました。正直、ファーストキャリアではあまり何も考えていなかったです。就職活動を始めるときに、自己分析も企業分析もほぼしないまま、なんとなく「ブライダルってなんか華やかそう」、「衣装にも関われて、接客もできるし、なんかいいかも」という感じで自分の進路を決めました。ブライダルのドレスショップを手当たり次第受けて、最初に内定が出たこの会社でいいやと入社を決めました。

実際にこのドレスショップで働き始めて、「女性の働き方の多様性」にとても驚きました。私の母は専業主婦で、ずっとそれを見ながら育ってきました。４つ上の姉がいますが、20代前半で子どもを産んでいて、姉も専業主婦のため、身近な女性には専業主婦しかいませんでした。私が社会に出た後、10個上の先輩が当時、「私は一生結婚もしないし、子どもも欲しくない。自分の美のためにお金を費やすことが私の人生の幸せ」と話していたときに、世間一般的な女性の生き方ではなく、自分の人生を真っ直ぐに生きている人は素敵だと思ったことを覚えています。その後、いろんな先輩たちに囲まれながら働いていました。ブライダルドレスショップ『PRIMACARA』では、年１回、オリジナルドレスを

作ります。私も３～４個デザイン画を提出し、入社２年目のときに私がデザインしたドレスが商品化されました。そのドレスを担当したご新婦様が着用してくれたことは、私にとってとても嬉しい経験でした。

入社して１～２年は、とにかく仕事に没頭していたため、始発で出勤し、終電で帰るような生活でしたが、仕事が嫌になることはありませんでした。入社３年目になると、できる仕事も増え、全体が見えるようになり、視点が「未来」に向くようになり、私自身の将来や、今後のキャリアを考え始めました。しかし、就職活動をしていたときは何も考えずに「とりあえずブライダル」と選択したため、自分の未来について考えても、何も出てきませんでした。

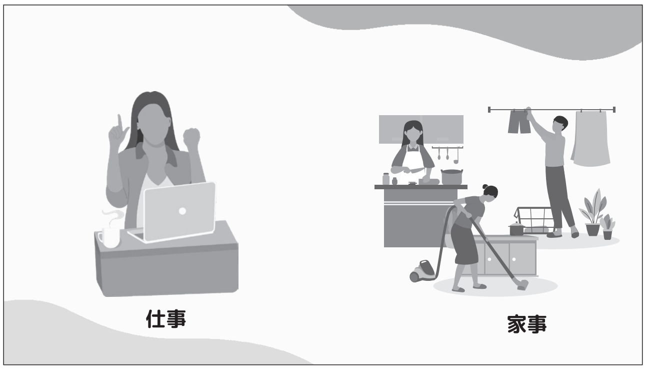
私は仕事を通して「どんな自分になりたいのか」、「どんな人生を送りたいか」という考えを全く持っておらず、仕事を人生のゴールにしていたことに気付きました。あくまでも仕事というのは、「人生を豊かにするための手段」でしかありません。そこで初めて自分の未来を考えるようになり、１年半～２年くらいずっと考え続け、この場所では自分のなりたい姿にはなれないかもしれないと思い、初めて「転職」を決意しました。

転職先の株式会社 GOOD CREW に入社を決めたのは、「自分で自分の人生をコントロールする」という理念に共感したからです。自分の就職活動を後悔するよりも失敗したことによって、「人生を考えることはとても大切」と強く思ったからこそ、この理念に共感できました。

人材会社の採用担当となり、新卒と中途採用で年間 300 ～ 400 名くらいの方とひたすら面接することを繰り返していました。当時、私がやっていたことは、「なぜ、弊社を志望したのですか？」という表面的な面接ではなく、応募者の方の「これまでの人生」や「どんな価値観を大切にしているのか」、「これから先の人生をどう過ごしたいのか」などを共に言語化することでした。他人からは「採用担当なのにそれでいいの？」と思われるかもしれません。面接している学生さんに「弊社ではなく、他社の人事担当を紹介します」と伝えることもありました。私は応募者の方に「自分の人生」に向き合ってもらうことを採用担当時代にとても意識していました。

私も自分の人生と向き合うことをしていました。たとえば出産、育児、介護によって、将来キャリアと少しだけ離れる瞬間が来ても、私は「働きやすさ」を感じられる会社で働くというより、「働きがい」のある会社で働きたいと思うようになりました。

これは、私自身の定義ですが、たとえば代わりがいる仕事が「働きやすい」と言えますが、「小島さんだから一緒に仕事がしたい」と言ってもらえるような「働きがい」のある仕事をしたいと私は強く思い、自分自身の能力を上げることに力を注いできました。



転職した 26 歳のときにプライベートのほうでも結婚を決意し、変化がありました。仕事では「働きがい」を持って働くと自分の中で決めていたのに、仕事と家庭の両立が私には全くできませんでした。仕事は楽しくてハッピーですが、料理は苦手、洗濯、掃除も大嫌いで、仕事と家庭の両立が全然できず、毎日イライラしながら家庭のことをやっていました。当時の私は、「家庭のことは、女性がやらないといけない」という価値観にとらわれていました。苦手なのに一生懸命やり、イライラして、パートナーにあたってしまった結果、１年で離婚しました。このころは、自分が女性としての生き方に向いてないかもしれないといろいろ悩みしんどい時期でした。

離婚後は、仕事に生きようと自分の中で吹っ切れて仕事をがんばった結果、「女性唯一の役職者」として事業部長の職に就きながら、他社から「ぜひ小島さんに手伝ってほしい」というお声をいただき、株式会社LX DESIGNという教育系スタートアップ企業や、株式会社FASHION Xというファッション系のリサイクル事業を行っている企業との関わりを離婚後３～４年ぐらいやっておりました。仕事に没頭しながらも、このままでいいのかと、どこかで「女性としての劣等感」や「コンプレックス」を感じていました。「男性に負けない」みたいな負けん気の強さはありましたが、女性としての自分にあまり自信が持てないまま仕事に没頭していました。

しかし、２年前に再婚したパートナーによってその悩みから脱却しました。今のパートナーは料理や買い物が大好きで、積極的に家事を行います。そのパートナーから「仕事が大好きで、輝いているから、もっと外で活躍したほうがいいよ」と言われ、自分らしい生き方を共有できることは、相手によっては「男女関係なく、自分らしく一緒に支え合って生きていければいい」と思えるようになり、自分自身の価値観や考え方が変わり、いろいろ手放せるようになりました。

そして、仕事とパートナーとの関係が良い状態になり、ライフステージを次のステップに進めるのもいいかもしれない思い、妊活を始めました。しかし、なかなか思うようにいかず、子どもに恵まれませんでした。実際に不妊治療のために病院にも通い、仕事と通院の両立に悩みました。

周りも子どもがいる知り合いが増えてきて、また自分の中で「女性として私は足りてないかもしれない」、「このままでいいのかな」との悩みを持ち始めました。パートナーとの関係は、「男性とか女性とか関係ない」と思っていましたが、「子どもを産む」のは女性しかできないこと、どうしても私が通院や、自分で注射を打たなければいけない場面が何回もあり、女性として妊活も、仕事もがんばりたいという葛藤がありました。自分の人生を豊かにするための挑戦をしており、男性が多い職場でしたが、別に悪いことをしているわけではないと思い、妊活していることを宣言し、仕事との両立という部分ではなんとか自分で作り上げました。
株式会社GOOD CREWという会社で７年働き、育休、産休を取るならある程度長く働いている会社で取るほうがいいだろうと思い、この時期に「挑戦」ができなくなっていました。本当は新しい会社にチャレンジしてみたいのですが、保守的な考えに悩んでいました。しかし、このタイミングで改めて自分の人生を問う機会がありました。自分の人生を「とても幸せだと思っている」と胸を張って言えるには、何が必要だろうと深く考えた結果、今どうであろうと「挑戦」を選び、新しい環境に行く挑戦をしました。

６月１日から株式会社LX DESIGNに転職をしました。メインの軸を変え、元々働いていた株式会社GOOD CREWでも副業という形で働き続けています。教育系スタートアップの株式会社LX DESIGNでは、学校教育を外部人材の力で変えていく考えの企業です。私自身も人生やキャリアに大変迷いながら突き進んできたこともあり、次世代の子どもたちに対してキャリアのきっかけとなる教育ができないか、日本の教育をもっといいものにしたいと採用担当の経験を通じて考えています。

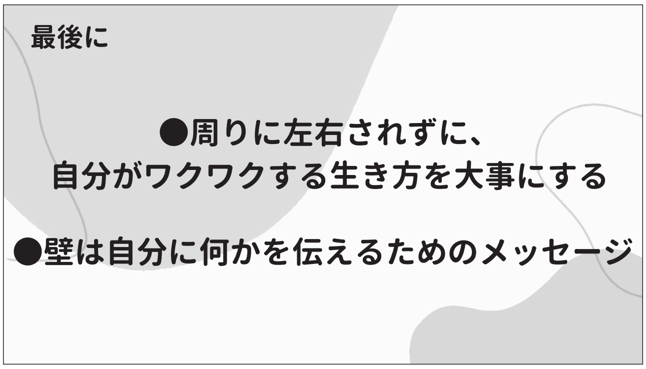
そしてこれからのビジョンですが、私は「人間パワースポットになる」というのを自分のビジョンとして置いています。それは人生の中で悩むタイミングがあったとき、私はこの「パワースポットになる」というのが自分の大きな軸となり、ある意味自分を守ってくれた大きなビジョンだと思っています。

この「人間パワースポット」ですが、私は元々パワースポットと呼ばれる場所に行くことがとても好きで、富士山や神社に行くと無意識に自分の心が浄化され、自分の内側と向き合えて、よく仕事に行き詰まるとひとりでそういう場所に行き、心を整えています。その「人間バージョンになりたい」と考えており、私と話すと「気持ちが落ち着く」、「自分の内側と向き合える」、「なんだかパワーをもらえる」と言ってもらえる人になりたいと考えています。

次に「ハッピーに生きていく人たちを増やしたい」という思いもあります。これは先ほど母や姉が専業主婦で自分のキャリアにも悩んだと話しましたが、実は母からも「なんで早く子どもを作らないの？」、「前回離婚したのは、あまり家事をしなかったから」と言われたときに苦しいと思うことがありました。しかし、今は世間一般的な生き方や両親のような生き方でなくてもいいと思っています。「自分が何に幸せを感じるのか」、「自分がどんなときにワクワクするのか」をもっと声を大にしてみんなが主張できるような、そんな社会を作りたい、特に

女性が自分らしく生きられるような社会を作りたいという強い思いがあります。しかし、バリバリ働く女性を増やしたいのではなく、自信を持って「自分らしく生きられる」、「自分のワクワクすること」を言える女性を増やしていきたいです。この講演会に声を掛けていただいたときに「母校に何かしたい」、自分の経験を何かしらのかたちで母校に恩返しをしたかったので、まさに自分のビジョンをかなえる大きな１つの機会を今回いただけて大変嬉しく思います。

さらに「裁縫教室を開きたい」という夢があります。私は人にものを作ることが好きで、服飾美術学科に入り、誰かに思いを伝えるための「手段」として今までものを作ってきました。きっかけは、不器用な私の姉が、姪が幼稚園に通うためのバッグなどを作っていた際に「もう、作りたくない！」とイライラしている姿を見て、「愛する人にものを作るのに、ワクワクできないのはとても寂しい」と思ったことでした。私は、「きれいに作る」とか「ちゃんとしたものを作る」ではなく、誰かに思いを伝えるための「手段」として、たとえかたちが不格好でもその人への愛情をたくさん詰めてものを作ることに意味があると思います。その思いを伝えられるような裁縫教室というのをあと１～２年くらいで作れたらと今考えているところです。



最後に、皆さんにお伝えしたいことが２点あります。まず、「周りに左右されずに、自分がワクワクする生き方を大事にする」です。これは女性特有かもしれませんし、私が気にし過ぎてしまっていたのかもしれませんが、周りが「結婚している」とか、「出産している」にとらわれがちですが、自分がどんな人生を生きたいのかを深く考えながら、ワクワクする生き方を選択してもらえたらとても嬉しく思います。

そしてもう１つは、「壁は自分に何かを伝えるためのメッセージ」です。たとえば離婚やなかなか子どもができない経験をし、その度に自分の人生を振り返り、「自分はどんな人生を送りたいの？」という問いと向き合い続けてきました。今振り返ると、きっと自分に何かを伝えるための「ギフト」だったと思います。これから先の人生がどうなるかはわからない部分もたくさんありますが、何かうまくいかなかったり、周りと比べて自分って足りないと思う瞬間がこれから来たとしても、「自分の人生をもう一度見つめなさい」というメッセージだったり、自分に何かを教えようとしてくれているのだと思います。今働いている教育系のスタートアップでは、次世代の若者たちに何かメッセージを伝えられるように大学生向けのコミュニティ運営もしています。もしご興味ある方がいたら、毎月２回くらいイベントを開催していますので、参加いただけたら嬉しいです。X（旧 Twitter）もやっていますので、興味を持っていただいた方はぜひ調べてみてください。

以上で私の講演を終了させていただきます。本日は皆さん、ありがとうございました。

SHIORI氏　講演

皆さん、はじめまして、料理家のSHIORIと申します。卒業以来、東京家政大学に来るのはたぶん2度目かと思います。

料理家/SHIORI
３９歳

私は今年40歳になりますが、今から20年前くらいに皆さんと同じように学生として通っていました。本日はこのような講演の機会をいただきましたので、私の生き方、私のこれまでについて、お話させていただきたいと思います。

・レシピ本執筆
・料理教室運営
・雑誌連載
・料理番組出演
・企業の商品開発、メニュー開発
・キッチンツール開発
・飲食店メニュー開発
・飲食店経営
・オンラインレッスン講師

まず、私は料理家、料理研究家という仕事をしております。「料理家」や「料理研究家」という名前を聞いたことがある方は多くいらっしゃると思いますが、実際の仕事内容は本当に「食のなんでも屋」です。「シェフ」は自分のお店で味を守って料理を提供するイメージがあると思いますが、「料理研究家」は非常に仕事の幅が広く、多岐にわたります。私の場合、今まで「レシピ本の執筆」を主軸に料理教室の運営や、単発の場合もありますが雑誌に連載を持ちレシピ発表をしていました。そして料理番組に出演、企業の商品開発や、メニュー開発、過去には、キッチンツール開発でフライパンなどを発売したこともありますが、笑っちゃうくらい売れませんでした。また、飲食店の店舗ごとのメニュー開発をしています。実際に中目黒で1店舗、100%veganの植物性サンドイッチのお店を経営しています。現在、主な仕事はオンライン料理教室の講師です。

今までの事業がどれもうまくいっているとは限らず、これまでの仕事人生、いろんな失敗もありました。私はデビューが早かったので、このような仕事を気が付けば、17年やっています。この17年間の中で、特にターニングポイントになった年齢がいくつかあります。

料理家歴１７年
２２歳　若い子の為の料理本を出版
２７歳　自信を取り戻すべく海外修行へ
２９歳　代官山に料理スタジオを作る
３１歳　１００%veganの飲食店を作る
３６歳　オンラインレッスンを立ち上げる

まず、初めて若い子のための料理本を出版したのが22歳です。皆さんと近い年齢だと思います。その5年後に猛烈に自信をなくしてしまい、引退を考えるまで落ち込んだ時期に自信を取り戻すべく、海外修行に行ったのが27歳でした。このタイミングで結婚もしました。そして、私の城として代官山にキッチンスタジオを作り、メインの仕事場として料理教室を始めたのが29歳です。その2年後に飲食店を立ち上げています。さらに5年後、対面でやっていた料理教室をオンラインに移しました。2019年に第一子を出産しました。息子は先天性の難聴があり、この先、言語を自由に習得していくには療育に力を注ぐ必要があるため、今まで仕事一筋で生きてきましたが、コロナ禍も重なり、一度全部を手放す覚悟で大きく働き方を変えました。レシピ本執筆、テレビ出演、

商品開発など、いろんなものを手放し、オンライン料理教室をメインとしました。オンライン料理教室は立ち上げて丸４年になりますが、一時期、受講者が１万人と、おそらく日本で一番大きな料理教室をオンライン上で運営しています。このように私は数年おきに「料理」という軸は変えずに「手段」を変えてきました。軸は「料理」ですが、やり方を変化させながら今に至ります。

私は三姉妹の真ん中で、本当にかなり自由に育ってきたと思います。幼少期から食べることが大好きで食いしん坊な子でした。そんな私がなぜ料理の道に進んだかお話をしていきたいと思います。

人生を変えた２０歳の夏

私は 20 歳のときに高校時代から長く付き合っていた彼に振られ、今まで経験したことのないほどの人生のどん底に落ちました。それまでの私は「早く彼と結婚したい」、「高校を卒業したら、会社に勤めて、結婚し、大好きな彼のために毎日ご飯を作りたい」というタイプの女の子でした。失恋のショックで食事も喉を通らないし、当時付き合っていた彼とは地元が同じだったので共通の友だちもいるため、もう本当に家から一歩も出ない生活をしていました。短大に通っていたため、就職活動もしていましたが全滅でした。当時はまだ就職氷河期ではありませんでしたが、周りの友だちは順調に就職先を決めていくのに私だけ決まりませんでした。大失恋と就職大失敗というダブルパンチを 20 歳のときに受け、そこから私の華麗な「V 字回復」が始まっていきます。失恋をして１か月ほど廃人のように暮らしていたある日、母から「あなたが彼を思っている間、もう彼はあなたのことなんて考えていない」と言われ、その言葉に目が覚め、私は誰かに依存する生活ではなく、自分の好きなことを仕事にして生きようと決意しました。

２０歳の夏、一念発起

２２歳までに
若い女の子が作る若い女の子のための
レシピ本を出版する

そして私は「何を仕事にしたいのか？」、「何が好きなのか？」と考えたとき、高校時代、私は女子校で彼は別の学校に通っていたので、毎朝お弁当を作って渡していました。好きな人にお弁当を作る時間が楽しく、喜んでもらうことでどんどん料理を好きになり、上達するサイクルに乗れた結果、料理が本当に大好きになったことを思い出し、この気持ちはきっと恋する女の子に通じるかもしれないと思いました。当時、若い女の子は料理をしないと言われていましたし、実際に料理をしない時代でした。料理本といえば、栗原はるみさんや小林カツ代さんなどのベテラン主婦がレシピ本を出版していたため、若い子向けの料理本がありませんでした。だったら私がそこに切り込んで料理の楽しさを若い子に伝えたいと一念発起しました。本当に順風満帆にやってきたわけではなくて、私はこのように挫折をきっかけに這い上がってきました。短大時代も決して成績が良いわけではなく、いつも下から数えたほうが早く、先生方にはかなりご心配とご迷惑をかける学生だったと思います。まさか自分が登壇して皆さんにお話する側になるとは、当時は全く想像もしていませんでした。これからいろいろと挫折することがあると思いますが、いくらでも人生はリスタートできます。私の話から皆さんに勇気を与えられたら良いなと思います。

新人無名、弱冠２０歳の小娘がベストセラーを生み出すまでにどんなステップを踏んだか？

20 歳のときに一念発起して「レシピ本を出す」と決意しましたが、当時、若い女の子が出す、若い子向けの料理本を出版するためにいろんな出版社を回りました。しかし、「若い子はレシピ本を買わないから、リスクが高すぎる」と言われて断られましたが,22 歳のときに『作ってあげたい彼ごはん』という本を出版しました。いざ出版をして蓋を開けてみたら、これまでにシリーズ累計 370 万部という異例の大ベストセラーとなり、この本をきっかけに本当に若い子が料理をする、料理を楽しむ文化が生まれました。そして後を追うように「若い子向けのレシピ本」がたくさん世の中に普及していきました。

夢を声に出し明確な目標にする

弱冠 20 歳、無名の新人である私が、無謀と言われたチャレンジを成し遂げるために「mixi（ミクシィ）」という使い慣れた SNS で「22 歳までにレシピ本を出版する」という目標を発信しました。それに対して「がんばって！」というコメントがたくさんついたことを今でもよく覚えています。

「夢を声に出す」ことには、3 つの大きな意味があると思います。まず「周りに話すことで、後戻りできない環境を作る」ことです。自分の心の中に秘めていると、辛くなったときに多くの人が「やめればいい」、「諦めればいい」という気持ちに負けそうになりますが、一度声に出してしまうと本当に簡単には引けません。従って、誰かに話し、宣言することはとても意味があります。2 つ目は「たくさんの人との縁がつながる」ことです。た

とえば、私は無名の新人でしたが、「mixi」で「料理本を出したい」と声高々にいろんな人に発信したため、あるとき知り合いから「フリーペーパーのレシピ紹介企画」に誘われました。報酬はすずめの涙だったと思いますが、当時、駆け出しだった私にとってはありがたいことでした。夢を広く発信したことで、一度や二度ではなく、たくさんの人たちとのご縁や小さなチャンスをつなげてもらう機会に恵まれました。3 つ目は、「周りにプラスのエネルギーを与えられる」ことです。私は 20 歳で若い子のためのレシピ本出版を宣言し、その後、目標を達成したことは、宣言を聞いていた人たちに勇気を与えたと思います。私自身も、夢を宣言した人が夢に向かって駆け上がっていく瞬間を見ると、とても嬉しいですし、夢を成し遂げた瞬間にパワーをもらえます。時間が経ってから得られるものですが、夢を声に出す、宣言するというのは自分にとっても、周りにとってもいいことです。ぜひ皆さんもやってみてください。

タイムリミット × 全力努力

さらに、私が夢をかなえる過程でとても重要視しているのが「タイムリミット×全力努力」です。私が 20 歳のときに「22 歳までにレシピ本を出版する」という明確な期日を決めて目標を立てました。なぜ 22 歳に設定したかというと、適当な数字を割り出したのではなく、自分としては前例のない「若さ」を売りにしたレシピ本を出版したい思いがありました。「若さ」を売りにでき

目標を小刻みに設定

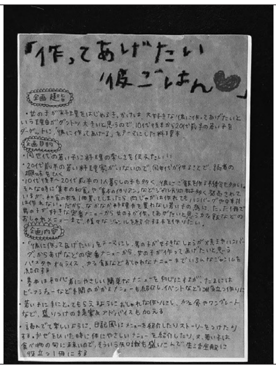
る年齢を考えたとき、「23 歳」は「社会人 1 年目」、もう自立した大人として見られますが、「22 歳」は 4 年制の大学生で、「学生」として通用すると思い、境目を「22歳」と考え、私はこの 2 年間をタイムリミットにし、死ぬほどがんばったら、私の人生変わるかもしれないと思い、全力努力をすることにしました。夢をかなえるためにはちょっとやそっとの努力では足りないため、本当に死にものぐるいの全力努力が必要です。ただし、人間誰しも無期限の全力努力を続けることは不可能です。途中で心が折れてしまったり、気持ちが変わってしまったり、環境の変化もあります。私は全力の努力ができるのは 2 ～ 3 年だと思います。たとえば、ダイエットや英語を習得しようと決めたら、2 ～ 3 年くらいの期間なら目標を決めて、タイムリミットを決めて、絶対に人生を変えることができますので、全力努力が非常に大切だと考えています。

実際に私自身も 20 歳のときに夢を決めて、「2 年間がんばろう、死ぬほどがんばろう」と、料理研究家の先生の元でアシスタントをしていました。当時、埼玉県の熊谷市から往復 4 時間かけてキッチンスタジオまで通い、早朝から深夜まで毎日汗まみれ、油まみれになりながらも、できる仕事は買い出し、洗濯、掃除、皿洗いなどの雑用と想像以上に過酷でした。その際に自分の心を支えてくれたのが「タイムリミット」でした。私は、この 2 年間がんばれば夢をかなえられる、人生を変えられると思えたからこそがんばれました。やっぱり 20 歳から 22 歳は学生だと新歓コンパやいろんな楽しい誘惑があり、本当に「ゴールデンタイム」の時期ですが、この 2 年間、私は本当に友だちと遊んだ記憶が一切ないくらい没頭し、努力したからこそ今があると思います。

このタイムリミットを有効活用するには、「目標を小刻みに設定」することが重要だと思い、私はただざっくりとした 2 年間のタイムリミットではなく、小刻みにステップを踏みました。タイムリミットを決めるのは非常に大切ですが、その中に小刻みなステップがないと、いろんな方向にトライし、タイムリミットがあるがゆえにうまくいかなかったときに焦ってしまい、どんどん泥沼にはまってしまいます。

①料理家のアシスタントで経験を積む
②女性ファッション誌へ売り込む
③女性ファッション誌で単発の実績を積む
④女性ファッション誌で連載を持つ
⑤『作ってあげたい彼ごはん』の企画を売り込む
⑥２２歳までに『作ってあげたい彼ごはん』を出版

小刻みな目標設定のイメージとしては、1 つクリアしたら、1 つ階段を上ることで、「自分の夢にまた近づいている」と実感が得られます。つまり、自分の日々の努力が未来の夢へと着実に近づいている実感を得られることがエネルギーになります。私の場合、いきなり無名の新人が雑誌連載を持つことはできないため、最初に「料理家のアシスタントで経験を積む」、次に「女性ファッション誌へ売り込む」という目標を決めて少しずつ実績を積み、連載が持てたら『作ってあげたい彼ごはん』の企画を売り込んで、22 歳までに『作ってあげたい彼ごはん』を出版する目標を決めて達成していきました。



一歩ずつ階段を上がり、レシピ本の企画を持って、出版社に行き、本当に何度も何度も悔し涙を流しましたが、なんとか誕生日直前の 22 歳のうちに『作ってあげたい彼ごはん』が出版され夢をかなえることができました。

とにかく差別化
失敗から学び次に生かす
工夫！工夫！工夫！

『作ってあげたい彼ごはん』は瞬く間にベストセラーになりましたが、とにかく気を付けたことは「差別化」でした。いろんなネーミングタイトルを考え、私ならではの視点やオリジナリティを前面に押し出してやってきたおかげで『作ってあげたい彼ごはん』はベストセラーとなり、仕事も舞い込んで順調に思われましたが、27 歳で結婚を決めたとき、猛烈な不安に襲われました。

２７歳、彼ごはんをやめる決意

このころ、私は仕事の魅力にどっぷりはまっていたため、結婚したら、主婦の料理家のライバルは多いため、私ならではの独自性が活かせず、「もう、私の居場所がない」と極端ですが引退を考えるまで落ち込みました。しかし、私は料理が好きで、料理の仕事を諦めきれず、『彼ごはん』をやめ、もう一度、料理を学び直して自信をつけることにしました。

フランス

タイ

イタリア

スペイン

27 歳からの料理修行では、フランス、タイ、イタリア、スペインやベトナムに行き、料理を学びました。

これまで私は独学で料理をやってきたため、料理の基礎がないというのがコンプレックスでしたが、海外で料理を学ぶうちに「料理はもっと自由でいい」と学び、帰国してから料理の楽しさや、料理は自由でいいと伝えたくて、『L'atelier de SHIORI（ラトリエ ドゥ シオリ）』というキッチンスタジオを作り、料理の楽しさを直接教えるようになりました。

これは実際に料理教室をやっていた写真です。

自信は生んで育てる

ここで皆さんにお伝えしたいのは、「自信は生んで育てる」です。今後、自信を失くしたり、自信が持てなかったりする場面に出くわすことがあると思います。私もどんなに本が売れて、世間でもてはやされても、ずっと「料理の基礎を学んでいない」というコンプレックスによって自信がありませんでした。しかし、自らの足で行動を起こし、海外で料理を学び、いろんなものを吸収しました。「インプット」で自分の「自信の種」を作り、料理教室を通して教えることで、自分から「アウトプット」させました。これまでの仕事人生を振り返ると、この「インプット」と「アウトプット」の組み合わせによって「揺るがない自信」を育てる、この学びを得たことがとても大きかったです。

大切にしていること

そして、私が「大切にしていること」を紹介します。はじめに仕事や生きる上で「素直であること」です。素直な人にはいろんな意見が入ってきます。もちろん取捨選択が必要ですが、柔軟に受け止めるため、成長があります。「自分の直感を信じること」も大切です。「未来の自分への投資を惜しまない」でください。できれば、かたちがあるものより、自分の中で「技術」や「知識」として残るかたちのないものに積極的に投資をしてください。将来、経験や知識につながるものが必ず皆さんの役に立ちます。

・素直であること

・自分の直感を信じる

・未来の自分への投資を惜しまない

・リスクを恐れない

・読者目線、読者に寄り添う

・ご縁を大切にする

・社会的意義があるか

「リスクを恐れない」は、周りからの批判などを恐れないでください。私の場合は、「読者目線、読者に寄り添う」ことを大切にしています。そして、たくさんの人や機会をつなげる「ご縁を大切にする」ことです。最後に「社会的意義があるか」です。これまで、私は本当にたくさんの方からの応援と支えによって自分の夢をかなえてきました。これからはできる限り社会に還元していくために、仕事をする上で、自分が起こす行動は果たして社会にとってどんなメリットがあり、どれだけの人を喜ばせ、役に立つのかについて非常に重点を置いて考えています。何か１つでも皆さんの心に残り、お役に立てたら嬉しいです。ご清聴ありがとうございました。

ご清聴ありがとうございました

質疑応答

Q1：私は将来、海外で働いてみたいと考えています。SHIORI さんは海外で料理修行の経験がおありですが、言葉や文化の異なる地域に長期滞在などで環境が大きく変わるところに身を投じる際の心構えなどがあれば教えてください。

SHIORI：そうですね、これまでいろんな国に単身で乗り込み、料理修行をしてまいりました。残念なことに私自身は英語が本当に中高生レベルです。今必死になって勉強しているところですが、当時は全然話せなくて、英語圏ではなんとか単身で乗り込みましたが、タイや香港では通訳を依頼し、2 人分の学費を払って学校に通うこともありました。料理修行でフランスに行ったときは、初めてですごく気合も入り、ワクワクと希望に満ち溢れていました。フランスの語学学校に半年間ほど通い、最低限のあいさつと料理道具の名前など、いろいろ勉強してから行きましたが、結果的に全然太刀打ちできませんでした。正直、「料理」というツールを通して、言葉ができなくてもそれほど困りませんでしたが、鬼のようにメモをしていました。言葉が入ってこない分、目で見たものを書き起こし、それを夜な夜なまとめ上げていました。もちろん話せたほうがより感謝を伝えられ、コミュニケーションが深まるので絶対にいいと思いますが、話せないゆえにチャンスを逃したり、尻込みしたりするのはもったいないので、乗り込んでしまえばなんとかなりますが、海外では本当に信じられないくらいトラブルがたくさんありました。たとえば、ポルトガルに料理を学びに行こうと思い、チケット、宿泊先などを全部手配していたのに、空港でなぜか私は「危ない薬を運ぶアジア人」と勝手に認定され、飛行機に乗せてもらえないというアクシデントもありました。それでも「嫌なことがあったら、次は必ずいいことがある」とモチベーションを保つようにしていました。逆にすごくいいことがあると、「浮かれないで気を付けよう」と自分のメンタルを保っています。

海外に挑戦することはとてもいい夢だと思いますので、がんばってください。

Q2：「就職活動で成功する方法」、や「就職活動のときに役に立つこと」などを教えてください。

小島：はい、ありがとうございます。7 年間採用担当として日々面接をしていたので、そのときに感じたことをぜひ皆さんにお伝えできればと思います。就職活動でまず一番大事なのは、とにかく「自分自身を信じること」だと思います。先ほどの講演でも女性の生き方で周りと比べてしまう話をしましたが、就職活動でも同じだと思います。学生さんと話すと「周りは就職先が決まり、不安です」とか、「他の人と比べる」という言葉が非常にたくさん出てきます。正直、自分の人生や仕事に友だちはあまり関係ないと思います。前提として「自分自身をちゃんと信じる」、「自分のワクワクする未来を選ぶ」という姿勢がとても大切です。どうしても就職活動では、「どの会社に行こう」、「どの仕事をしたいか」と「手段」に目が行きがちです。明確な目的がなく、いきなり手段を選ぼうとすると、選択に迷ってしまうと思います。まずは、自分自身の過去の経験をしっかりと振り返ることで「自分が大切にしたい価値観」や「こんな人生なら、自分は幸せ」などが見えてくると思います。言語化した先に「自分はどんな会社でどんな仕事をしたら近づくのか」という手段を選択していく、そのステップが重要だと思います。就職活動の際は、自分の過去としっかり向き合ってください。

しかしながら、いろんなところで「自己分析は大切」と言われますが、ひとりでするのは難しいので、ぜひお勧めしたいのが、人から「問い」をもらうことです。たとえば「幼少期にどんなことにワクワクした?」、「無意識に今も大事にしている価値観は?」というのを、2人1組でインタビューし合うと、自分の中で自然と言語化でき、さらに他人に質問することで自分の考えも深まります。たまに私もX（旧Twitter）などで、学生さんから「壁打ち相手になってください」と連絡が来ることがあり、1時間ぐらいオンラインでひたすら「問い」を投げ続け、一緒に言語化や可視化することをやっています。就職活動ではとにかく「自分と向き合い続ける」ことが非常に大切になります。

Q3：モチベーションを維持したり上げる方法はありますか？

SHIORI：そうですね、仕事をしていたら心折れることはたびたびあります。私の場合は、やっぱりおいしいものを食べて、あとは楽しい予定を入れます。私は旅が好きなので、先々に旅の予定を入れて、「ここまでがんばろう」と、月並みですが、「ご褒美作戦」でがんばっています。

小島：私は2つあります。1つ目は「パワースポット」に行くことです。自分自身が限界で、感情が不安定になったときに1人で行き、自分の心の声を聞くことを結構大事にしています。

2つ目は、小さいときからの少し変わった癖で「1人で会話する」ことです。1人になった瞬間に1日にあった出来事をもう1人の自分に話します。聞き役の自分が「今日はしんどかったね、辛かったよね」と相槌を打ちながら会話をすると、自分が何に落ち込んでいるのか、何に対してイライラしているのかが見えてきます。相槌役も自分のため、欲しい相槌を打ってくれるので、心のわだかまりが柔らかくなり、自分がイライラしていた原因に気付くことで改善策を見つけ、少しイライラしてしまう相手に対しても、違うアプローチで関わろうと、1人2役の会話から方法を見つけます。友だちからは「変だね」とよく言われます。もし、やってみたいなと思う方がいたら、お風呂やトイレでやってみてください。

Q4：学生のころにやっておけばよかったと感じていることはありますか？

小島：もっと学ぶことに貪欲でいられたらよかったと思います。大人になると「学び」がとても貴重で、お金を払わないと学べません。恩師のいる前で言うのも恥ずかしいのですが、大学時代は結構授業中寝ていました。実験の授業中でも寝ていて、先生にもすごく怒られました。学生時代に自分の中で「学び」というものに対して、受け身な学びではなく、学びの楽しさを見出し、自分なりに主体的に学びを考えていればもっと可能性を広げられたと思います。もう一度学生に戻れるなら、先生たちの講義をちゃんと聞きたいと思います。

SHIORI：私も振り返ると、短大時代は仲のいい女子数人でいつも固まって過ごしていました。学生のときは、嫌いな人と付き合う必要もないので、本当に仲のいい人たちとこぢんまりとした集団や、居心地のいい場所にいることが多く、もっといろんな友だちや付き合う人の輪を広げ、多様な価値観に触れればよかったと思います。なるべく自分のコミュニティを広げ、いろんな人の様々な声を聞き、多様な意見を知ると、社会に出て多様な価値観などに触れたときに戸惑わなくて済むと思います。いろんな人と付き合い、経験をすることは、ぜひ学生のときからやっておくといいと思います。

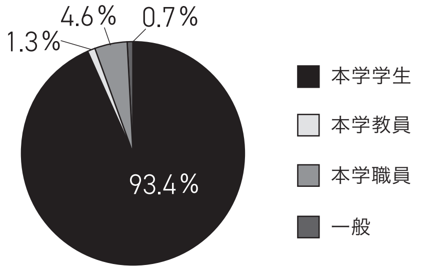
おわりに

小島杏奈氏とSHIORI氏による講演では、これまでの人生が必ずしも順風満帆だったわけではなく、壁にぶつかり悩み、失敗や挫折を経験しながらも、自分自身のブレない軸や目的を持ち、未来のために歩んできたからこそ今のキャリアがあると感じました。参加者からの感想では、お二人の言葉に励まされ、勇気をもらった方が多くいました。そして、本学を卒業してから10年後、20年後の自分の未来を考える機会となりました。

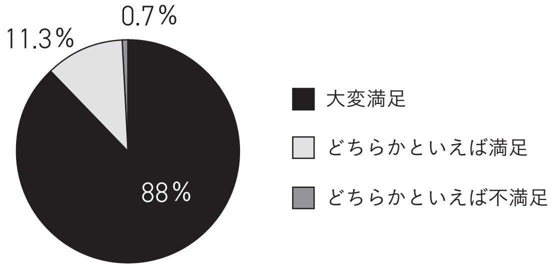
最後に講演会にご参加いただきました皆さま、そして講演会開催にあたり、ご協力いただきました学内外の関係者の皆さまに厚く御礼申し上げます。

「わたしの生き方　わたしたちの未来」アンケート集計結果　回答数：151

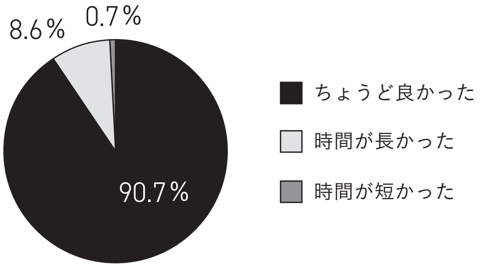
Q1. 職業を教えてください。



Q2. 講演の満足度を教えてください。



Q3. 講演会の時間はいかがでしたか？



Q4. 講演会の感想をご記入ください。（一部抜粋）

就活の時のお話やネガティブな思考に囚われている時の対処法についてとても丁寧にお話が聞けて為になりました。夢を声に出して明確な目標にするという言葉がとても心に響きました。わたしも積極的に自分がしたいことを言葉に出すことで沢山のことにチャレンジしていきたいです。

小島さんのお話では、自分がどうすれば幸せになるかを考えて生きることが大事というお話が印象に残りました。将来、就職活動が始まる時などに適当に就職先を決めるのではなく、どうすれば自分が幸せになれるのかを考えて行動できるようになりたいと思いました。SHIORIさんのお話では、素直な人ほど成長できるというお話が印象に残りました。私自身、人の意見を全て受け入れられるわけではないので、素直に柔軟に物事を受け入れられるようになりたいと感じました。

小島さんはアグレッシブな感じが東京家政大学の従来のイメージと異なり、こういう方もいるんだと良い意味で期待を裏切られました。

卒業生という同じ環境で学んで社会で活躍している人のお話を聞くことができる貴重な機会だと感じました。これから大学での授業を受けたり就職活動をしていく上での参考になるような内容でとても良かったです。

小島さんもSHIORIさんもとても素晴らしい功績を残されていましたが、学生の頃は授業中寝てしまっていたり、成績があまり良い方ではなかったという話を聞いてびっくりしました。私も授業中寝てしまったりしているので少し安心しました。でも最後に小島さんが学生時代の時にしておけばよかった事として、学ぶことに貪欲になればよかったと言っていたので、まだ始まったばかりの大学生活1日1日を大切にしたいと思えました。

話していただいたお二人の生き方や、考え方、目標の立て方などを具体的に知ることができ、勉強になりました。未来のためにもう一度自分自身を見つめ直し、目標を設定したいと感じました。自信をつけること、自分の考えやしたいことを大切にすることなど、すごく大切なんだと学ぶことができ、よかったです。

今回の講演を通して自身の将来や、やりたいことについてもう少し真剣に考えてみたいなと思いました。私は服飾美術学科に所属していて、将来はブライダル関係のお仕事に就きたいなと考えた事もあったので、同じ服飾美術学科の卒業生である、小島さんのお話を伺うことが出来て嬉しかったです。また、今日お越しくださった小島さんもSHIORIさんも自分がやりたいことに思い切って挑戦した結果が今に繋がっていたので、私も後悔しないように様々なことに挑戦してみようという気持ちになりました。

小島さんのお話で他人と比べる必要はないという言葉が印象に残りました。私も結構他人と比べがちで、なかなか自分に自信が持てないことが今でも悩みです。しかし、小島さんの話を聞いて、自分らしく生きていらっしゃる姿がすごくかっこいいなと思いました。私も小島さんのような自分らしく生きる強い女性になりたいです。

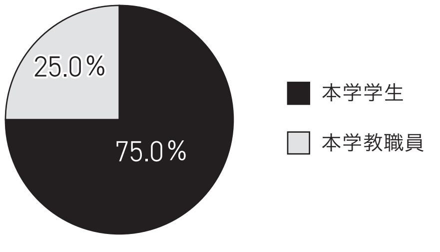
自分が栄養学科ということもあり、特にSHIORIさんのお話が印象的でした。自分の好きな料理を武器にする為には差別化を図り、ターゲット層を明確にすることがどれほど重要になるかということを学べました。また、小島さんの1人で会話をしてみることで自分が何に悩んでいるのか、わかるというお話がとても納得でき、メンタルブレイクした際に一度やってみようと考えました。

お二人の行動力にとても驚かされました。就職することがゴールではなく、どんな自分になりたいかが大切と言っていたことがとても心に残りました。また、大学生のうちにたくさんのことを経験できるように、やりたいことを沢山実現していきたいです。これから、自分にどんな未来が待っているのか少し怖いですが、楽しみにもなりました。

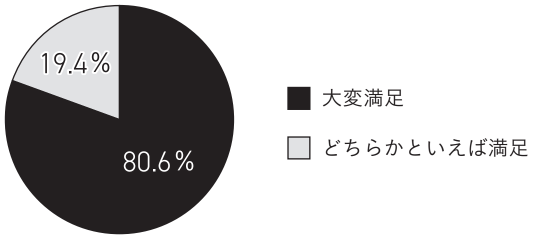
お二方のこれまでの貴重な体験をお聞きできて本当に良かったです。ありがとうございました。今回の講演は年齢を問わず“人生100年”よいヒントになりました。

オンデマンド配信「わたしの生き方　わたしたちの未来」アンケート集計結果　回答数：104

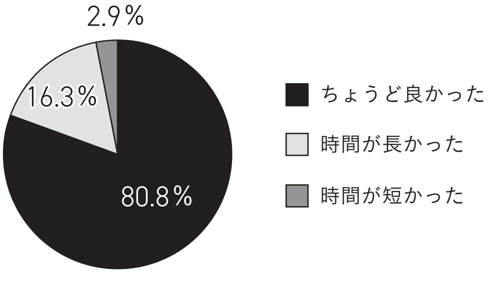
Q1. 所属などを教えてください。



Q2. 講演の満足度を教えてください。



Q3. 講演会の時間はいかがでしたか？



Q4. 講演会の感想をご記入ください。（一部抜粋）

大変興味深い内容でした。お二人ともとても生き生きとしていらっしゃり、考え方も前向きで、周りの人たちも元気にさせてくれる方々だなと感じました。私自身も、これを機に自分自身のこれからのことについて考えてみようと思いました。ありがとうございました。

卒業生が自らの人生に目標をもって取り組み、実現していく姿に感銘を受けました。また、お二人とも結果的に仕事につながったことが、子供のころからの好きなことだったのは、職業選びのヒントになると思います。

社会で活躍する卒業生が、卒業以降これまで歩んでこられた人生のお話をうかがい、その軸に本学の建学の精神である「自主自律」が確固たる位置を占めていることを感じました。

自分より少し年上で、活躍されている女性の方のお話だったので大変刺激を受けました。お二人とも、大学の専攻やご自身の分野にとどまらない人生において幅広く必要になるエッセンスを講演の中で示していただいたのが印象的でした。学生時代にもっとこうしたお話を聞く機会があればとも思いました。

とても素敵な卒業生とその活躍ぶりに感激しました。自分の中の素直な声と常に向き合って、現在位置の確認ができていること、目標と達成までの期限を決めること、楽しい人生の基本を学ぶことができました。

東京家政大学の卒業生が社会で活躍する様子を在学生が知るのは、とても素晴らしいと思いました。例えば、録画映像をスタートアップセミナー等で、紹介してみるのも良さそうかと思いました。

様々な経験をしてこられた方からのお話を聞く機会はとても貴重で、これから就活を始めていく身として勉強になりました。自分自身を変えていくためには、どのような努力をしたのかや自分自身とどう向き合って乗り越えたのかお話を聞くことが出来、プラス思考で捉えることや段階を踏みながら目標に向かって取り組むことが大切であるのだと学ぶことが出来ました。

色々な経験をしてきた人の考え方や、価値観、アドバイスなど多様な視点のお話が聞くことができてとても身になったと感じました。自分の悩みをどのように解決したり、上手に付き合うかなど、仕事についてのお話だけでなく、内面の向き合い方についても学ぶことができました。

就職はとりあえず分野や方向性だけ決めていて、それが当てはまればどこでもいいや程度にしか思っていなかったのですが、仕事を通して自己実現をすることで人生がより豊かになるのだと思いました。講師のお二人は自己実現のために自分が今、何をするべきなのかを分析しており、すごいなと感じました。いつまでも学生気分でいるのではなく、社会人になってからの自分の姿を少しずつ明確にしたいと思います。

実際に社会で活躍するお二人の貴重なお話を聞くことができ、自分の人生を想像しながら、前向きな気持ちで将来について捉えることができ、とても有意義な時間だった。

自分の将来が決まっていないことや、周りが就活を始めていることから焦ってしまい、自分の将来に悩んでしまっていましたが、今回お二人のお話を聞いたことで、自分の未来には周りの友達は関係なく、自分自身を信じて自分なりに突き進んでいくことが大切だと知ることが出来、気持ちが軽くなりました。

学部は違いますが、学生時代から現在に至るまでの挫折や成功等のお話を聞き、同じ女性としてこれから社会に出て働いていくための勇気を貰うことが出来ました。

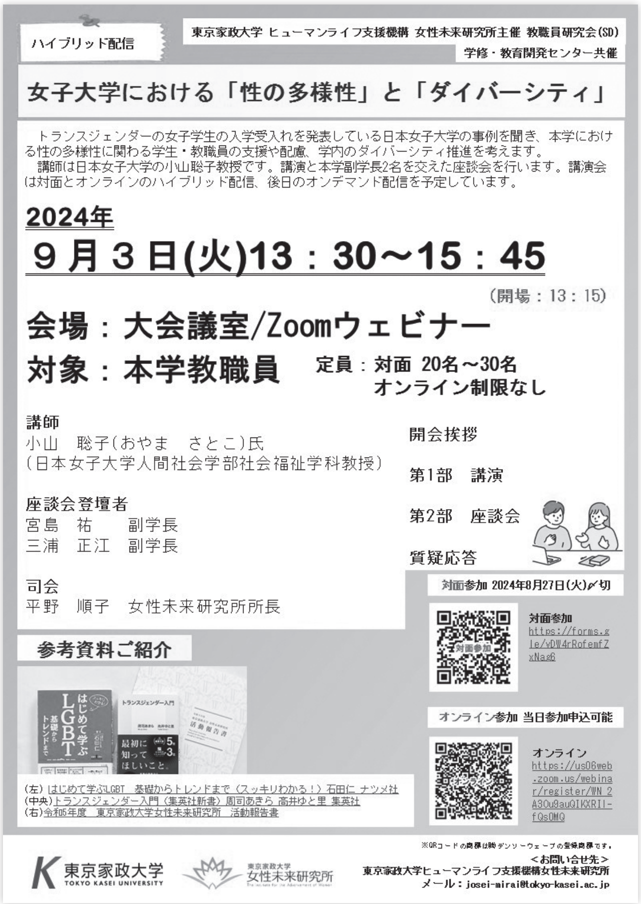
お忙しい中、私たちのためにこのようなご講演をしてくださり、ありがとうございました。私はこの講演で、自分の現状をふまえ、未来の生き方について考えを深めることができました。今後の社会で自分らしく生きるため、自分に足りないものを東京家政大学で培い、将来、社会に貢献できる人になりたいと思います。

お二人の人生観やキャリアについての考えに触れたことで、自分のキャリアについてもう一度向き合うきっかけになりました。もっと自分を信じて自分の人生を振り返ってやりたいことを見つけたいと思います。そして、そのやりたいことに向かって努力していきたいです。

東京家政大学ヒューマンライフ支援機構女性未来研究所主催
学修・教育開発センター共催　教職員研究会（SD）
女子大学における「性の多様性」と「ダイバーシティ」

2024 年 9 月 3 日（火）に学修・教育開発センターと共催し、先駆的な取り組みを行う日本女子大学の小山聡子教授を講師に招き、教職員研究会（SD）を開催しました。

東京家政大学では昨年 11 月にトランスジェンダー学生受け入れに向けた検討特別委員会が発足しました。今回の教職員研究会（SD）にて配布された当事者学生への対応の心得について半澤嘉博委員長より経緯や目的について説明がされました。当研究所も心得制作に協力し、当事者学生支援につながる一歩となれば幸いです。



（左から）三浦正江副学長、小山聡子氏、宮島祐副学長、
平野順子女性未来研究所所長

【講師紹介】（肩書は当時のもの）

小山　聡子 氏

日本女子大学
人間社会学部社会福祉学科　教授

日本女子大学文学部社会福祉学科卒、ミシガン州立大学大学院・同志社大学大学院修了、国立障害者リハビリテーションセンター等を経て現職。

専門は、障害学、ソーシャルワークの理論と方法、ソーシャルワーク教育。

主な著書に『演劇 / ドラマの手法とソーシャルワーク教育』（明石書店）、『援助論教育と物語 対人援助の「仕方」から「され方」へ』（生活書院）、『LGBT と女子大学 誰もが自分らしく輝ける大学を目指して』（学文社）、『SOGI をめぐる法整備はいま』（かもがわ出版）など。

第一部　小山 聡子氏 講演

SOGIE（ソジ / ソジー）[注1]の尊重を人権の観点から問い直す

まず、私の立ち位置ですが、3か所ほどの障害児者施設の支援実践を経て1996年から母校である日本女子大学の社会福祉学科の教員をしております。主に障害の問題を通して社会のあり方を考える「障害学」、身近な支援局面だけでなく、大きな制度政策までを含め、社会変革と人々の解放について考える「ソーシャルワーク」をどのように教育していくかを考え、研究している、学問的な背景があります。2015年末、日本女子大学附属中学校に「性同一性障害の診断を受けている」という女児のお母様から附属中学校受験についての問い合わせがあったことが始まりです。当時、私は副学長を務めており、「社会福祉学」という人権を重んじる学問を専門にしているため、プロジェクト責任者となました。「ジェンダー論」や「フェミニズム」や「性の多様性」などは専門分野ではなく、私自身がこの課題に向き合って約10年ほどであり、以前は完全に「性別二元論」に取り込まれて暮らしていた経験があります。

どんな状態を、何という言葉で表現するかは、私たちの思想を表す

たとえば入学式の際に、「父兄」や「お嬢様」といった言葉にひっかかります。この課題に向き合い始めると自分自身の失敗や至らなさも含めて言葉遣いが大事だと日々実感しております。学び続け、情報更新することが必要です。以前、田中和子氏（国際基督教大学元教授、ジェンダー研究センター元センター長）が「性的マイノリティの方に対し、どう理解し、どうして差し上げればいいのか」という問いの立て方ではなく、「当事者に対する差別や偏見を生み出す文化や構造に対して、マジョリティが当事者として、どう抗っていくか」を考えていかなければいけないということを提起されました。日本女子大学では「女子大学がトランスジェンダー女性に出願資格を拡大する」から始まっているため、まずは多様な性の中でも「トランスジェンダー女性」に焦点を当てて申し上げておきたいと思います。『トランスジェンダー Q&A』（共著：高井ゆと里・周司あきら（青弓社））から一部引用させていただきます。過去に私自身も言ったことがあるかもしれませんが、マスコミを中心に「身体の性別と心の性別が違う人」とよく言われる表現は、実は現実を覆い隠し、余計なイメージを喚起されること、

特に性別について解像度が粗く、トランスジェンダーの人たちが本当に求めていることを覆い隠してしまうため、著者の高井さんは「とても残念な表現」と書いています。

性の多様性をめぐる国内外の状況

国内では、文部科学省が2015年に「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について」の発出がありました。先ほど「この課題に取り組みはじめてからせいぜい10年」と申し上げましたが、日本国内でもしっかり公に取り組もうとし始めたのがそれほど昔ではないとわかります。2017年に更新された際には「いじめの問題」にからんでいます。性自認に違和があるお子さんは、「おとこおんな」と言われたり、「こっち系」としぐさで示されたり、いじめの対象になりやすいといじめ防止等の基本的な方針に性的指向と性自認が記載されました。ご存じの方もいると思いますが、最も日本女子大学における出願資格の拡大に影響を与えたのが、2017年9月に日本学術会議の副会長だった奈良女子大学の三成美保副学長（当時）が出した「性的マイノリティの権利保障をめざして」という提言です。

次に国外の状況ですが、WHO（世界保健機関）による、国際疾病分類の変更が大きいと思います。まずWHOは、ICD（国際疾病分類）の中で、1990年代初めに「同性愛というのは治療の対象ではない」と宣言しました。2018年に「性同一性障害」を精神疾患から削除しました。どちらにおいても「治療すべき病や異常な状態ではない」と、国際機関がはっきりと言った時期であり、これを「脱病理化された」と私たちは呼んでいます。2013年から2014年頃にトランスジェンダー学生をめぐる課題に直面し、2014年にアメリカ教育省がトランスジェンダー

の学生が差別から守られるべきことを発表し、次々と歴史ある女子大学がアドミッションポリシーを変更していったことが「アメリカの女子大学の社会正義へのコミットメントを表す」とされています。

日本女子大学の状況

日本女子大学では、2015年末から検討を始めた際は本格的な検討ではありませんでしたが、後から振り返ると4つの時期に分類されます。「検討の契機から議論のスタート期」（2015年末～ 2018年7月）、「全学的な検討体制の構築期」（2018年8月～ 2019年5月）、「仕切り直しの検討継続期」（2019年6月～ 2020年3月）、そして2020年4月に2024年4月からの受け入れを決定し「実際の受け入れに向けた体制整備期」の4つで、最後の4年間にさまざまな準備を重ねてきました。

検討の契機から議論のスタート期

検討の契機は先ほども申し上げたように、2015年末に保護者の方から受験に関する問い合わせがあったことで、プロジェクトを立ち上げ、「幼・小・中・高・大」のそれぞれから代表者が集まり検討しました。結構腹を割って話ができ、2016年末には「中学校では時期尚早」と結論を出さざるを得ず、当時の中学校校長が直接電話をして「まだ環境が整わないし、通っていただいてむしろ嫌な思いをさせてはいけない」と説明をしました。保護者からは「言下に断られると思っていたのに、時間をかけて検討してくれたことがうれしかった」とおっしゃっていただきました。2017年に私が所属する人間社会学部の学術交流事業にて「多様な女子と女子大学」というシンポジウムが実施されました。これは2015年末の出来事とは関係ありませんでしたが、その際に朝日新聞の方が参加しておられ新聞報道がありました。まだ何も検討をしていなかったため、学内が騒然となりました。しかし、この報道によって背中を押されたこともあり、まずは大学が継続検討する「LGBTワーキング」を立ち上げました。これは時限的な委員会で、そしてメンバーも定まっておらず、ごく少人数でした。

全学的な体制の構築期

時限的な委員会では予算もなく、調査やアンケートを実施するにも「誰が何の権限でそれを行うのでしょうか？」と言われ、まだまだ組織としてきちんと「自分事」になっていないと気付かされ、2018年8月にダイバーシティ委員会を立ち上げました。理事会直下の委員会として規程を備え、職名に基づくメンバーが決められ、本格的に検討を開始しました。委員会では、ガイドライン、マニュアル作成、啓発活動、研修会を行い、リーフレット発行をしました。保護者への現状報告は保護者会の役員会、卒業生団体の理事会にて報告しました。どちらも非常にいい感触でした。そして教職員向けに無記名で意向調査を行い、ざっくりと分析をして応答しました。2019年3月の理事会で「2020年度からスタート」を一旦決めました。当時、私は学部長のため役員だったので、理事会で直に議論できました。しかし、2019年4月に当時4学部（現在は6学部）のうち一教授会から準備不足を指摘する意見が出されたことによって理事会決定が覆り、トランスジェンダー学生（女性）受け入れをもう一度考えざるを得なくなったのです。

仕切り直しの検討継続期

2019年6月の理事会では開始について1年間を目途に延期することとなりましたが、「マニュアルやQ&Aもないのに何かあったらどうする」という意見が強くありました。大学の規模感や、国立大学との組織の違いがあり、自分たちの組織でできる形をつくる大切さを学びました。そして、急ぎ作成したガイドライン、マニュアル、Q&Aの更新作業では各学科と各委員会に「どう改変すればいいですか？」と徹底的に赤入れをしてもらいました。2019年8月には全学生を対象に無記名で自記述での意見収集を行いました。2020年1月には学内教職員向け対話集会を実施し、質問なども受けながらこれまでの経緯などを説明し、月末に学内全教職員向けに意向調査をしました。これは、人権の問題を賛否というところに落とし込み矮小化させることは絶対に避けなければならないため、賛否ではなくて「来年からトランスジェンダー女子学生を受け入れる準備は整ったと思いますか？」という聞き方をし、準備ができたと思うかを三択で答えてもらいました。その結果は当時4学部のうち、2学部は「準備できている」、もう2学部は「準備ができているとは思わない」と分かれ、かつ「わからない」と答えた人が全教職員のうち25%を占めとても衝撃的でした。「もう準備は整った」が全体では最多だったのですが、数でもって通すことはできないと思いました。また、無記名の回答の意見の言葉の背後に「そもそも性の多様性自体が受け入れがたい」という感覚が滲むような見解もたくさんあり、これが現状だと大変考えさせられました。正面切った建設的な議論と意思決定のため、綿密な活動の必要性を感じ、「4年間の準備期間を設け、決定してもよいでしょうか？」と投げかけ、2020年3月の理事会で「4年後の2024年からスタート」という

決定まで至りました。

実際の受け入れに向けた体制整備期

決定後は、きちんと工程表を作り、どの領域で何をしていくか計画的に準備をするよう執行部から命じられ、グループ分けして対応しますが、プロセスではネガティブな意見は表立って多くはありませんでした。時々、メールやお手紙、電話をもらったり、直接言われたりしました。特に学内関係者、学生さんに対しては必ず直接会って話し合うよう心掛け、保護者の方に対してはお手紙で返しました。面接は私とジェンダーセクシュアリティ専門相談員２名の少人数形式で「懸念や心配を遠慮なく言える雰囲気をつくる」ことに留意しましたが、その機会も多くはありませんでした。

コロナ禍の影響により、オンデマンド型の遠隔研修動画を作成せざるを得なかった時期を経て、日本女子大学レインボープロジェクト“シンフォニー”という学生主体の団体が立ち上がり、私も所属しているダイバーシティ委員会とともに活動をしています。

研修の３ステップ

ジェンダーセクシュアリティ専門相談員の方のアドバイスを受けて「研修の３ステップ」を検討しました。ステップ１は、「知識を得る」という受け身型研修。重要ですが、それだけでは不十分であり、私自身も含め誤解や偏見がないわけではないため、ステップ２として、心理的安全性が確保された場でのロールプレイを行いました。最初は管理職対象、翌年は全職員対象にロールプレイの時間を持ち、そこで自分の思いを吐露できるようにして、内なるバイアスに気付くような場をつくりました。ステップ３はロールプレイを通しての「行動変容」です。誤解や偏見はあっても仕方ない、きちんと個人の意見を言える場をつくり、そこでやり取りをしながら正確な知識を得ていく、内省ができるような機会を大事にしたいという思いからロールプレイをやりました。むしろ教員が勉強不足だと思います。

代表的（特徴的）な懸念と対話的応答

学園組織の全教職員が集まる年１回の学園一貫教育研究集会にて、2022 年度に「SOGIE の課題を人権の観点から問い返す」というテーマでオンデマンドにて専門家の方やトランスジェンダー女性当事者の方の講演を聞いていただき、445 件のコメントをもらいました。その中から代表的（特徴的）と思われる６つの懸念とそれに対してどう応答したかを紹介します。

１つ目は具体的「体制整備」です。トラブルが発生した際にどうすればいいのか具体的に言ってほしいという懸念に対する応答は、「SOGIE の尊重」は「差別禁止」、「人権擁護」の範疇で考えられるべきことであり、WHO などから発表される公的な見解を学ぶことは非常に重要であり、ケースバイケースできちんと応答することも大事なため、経験値を積み重ねていくしかありません。

２つ目の「シスジェンダーの在学生への配慮」です。2019 年実施の学生からの意見聴取結果からも代表的な意見として同様のものがありました。共学の大学ではなく、女子大学を選んで入学した学生のバックグラウンドを考え、トイレや更衣室で女性が窮屈な思いや恐怖を感じないように大学が考えることは大切です。当初、「トランスジェンダー女性は女性です」と説明していましたが、この応答は当事者からも評判が悪く、私自身が「トランスジェンダー女性の多様性」をきちんと認識せず、「身体の性と心の性がずれる」と解像度の粗い応答だったことを反省しています。まずは「性別二元論」に支配されている社会を振り返ることが必要であり、「男性性」に対して恐怖を覚えるシスジェンダー女性への配慮とは、「すべての女性」が男女不平等な社会のありようを共に考え、時に個別に支援を受ける機会を保障することであります。現在は「配慮する」とは「すべての女性同士で共に考えることだ」と伝えています。

３つ目は、「女性一般の課題に目配り」です「男性が怖くて女子大学を選んだシスジェンダー学生がいるはず」という見解には、おそらくトランスジェンダー女性の中には、シスジェンダー女性から見れば「男性」と感じる人がいることです。性別移行プロセスは本当にさまざまであり、たとえば「50 歳になり、ずっと自分の思いを封じ込めて男性として生活してきたが、残りの人生は自分自身が自認する女性として生きたい」と考える方と、若い時からホルモン治療も受け、いわゆる埋没しているタイプのトランスジェンダー女性の方とは全然違います。実際に学生さんからいただいた意見では、「トランスジェンダー女性の方は、女性と自認し、振る舞い、きちんと生活しようとするので、女性がよく言われる化粧や服装、もしくは性別役割分担のようにいわゆる性別のジェンダー規範を強化してしまうのでは」との意見もありました。高井ゆと里さんが翻訳したショーン・フェイ著『トランスジェンダー問題』（赤石書店）の「訳者改題」の中で「『女性らしい』外見でないと怖がられ、『女性らしく』ふるまえばジェンダー規範を強化すると警戒される、トランスジェンダー女性のおかれた立場が厳しい」と書いてあり、私自身も大学内で活動する中で、まさに同じようなことを感じました。ここには女性一般が

直面する生きづらさが滲んでおり、この問題にきちんと対応していくことが女子大学の価値を再確認していくことに通底すると考えており、「『すべての女性』が被る抑圧に気付き、力づけ合う仲間を見つけ、学びを深める場としての女子大学の意義を考え直すため」と提起し、「必要なら支援」「仲間同士のエンパワー」「ジェンダー専門科目群等学びの体系整備」という試みを始めています。

４つ目は、「当事者を傷つけてしまうのでは？」と誠実に向き合おうとするが故の不安感やジレンマです。完璧を求めず、多様な性を生きる者同士が共にある前提での言動を心掛けようと伝えています。

５つ目は、「性自認という『主観』へのもやもや」です。性自認は「当事者の主観によるもののみで曖昧である」とよく言われます。他の女子大学を訪問した際に「血液検査のように検査すればわかりますか？」と聞かれたことがありました。

当事者の中には成長過程で自身の性自認に関する違和感にさいなまれ、周囲との摩擦によって時に命に関わることもあります。日本女子大学附属高等学校出身で大学は早稲田大学に進学したトランスジェンダー男性の杉山文野さんは前段でご紹介したシンポジウムにて「女体の着ぐるみを身に着けて」というタイトルでご講演されました。自分の身体がまるで着ぐるみのように感じていたと表現をされていて、「本当に自分は生きていていいのだろうかと考えた」という話は、杉山さんだけではなくて、何人かの当事者の方からも伺いました。これらの声を聞くと、「苦悩や葛藤という現場レベルから考える」ことは重要なのではないでしょうか。

６つ目は、「制度の悪用への危惧」です。世の中には、「自分も『女性』と言い、女子大学に入ろう」と侮蔑的に語ることがたまにあります。日本女子大学では出願資格確認に生活歴などを第三者に記入いただき、「認定医療教育コーディネーター」というトランスジェンダー支援の専門家資格を保持しているジェンダー専門カウンセラーが参加して確認しています。「安心安全な学園を構築する」時、「女性であると偽って犯罪行為に及ぶ人を警戒する」ことは可能性がゼロではなくても、これは「当事者の権利を守る」こととはまったく別の話であり、論理展開として「あなたも私も一緒の共通目標に向かう仲間」と伝え、「トランスジェンダー女性と犯罪をセットで語るレトリックに決して巻き込まれてはいけません。それは当事者の命を脅かします」と応答しています。

ガイドライン策定の経緯を通して

「すべての女性が共に学ぶためのガイドライン」で特に大切にしたことは、「すべての在学生及び卒業生に資することと」や、「厳重な情報管理」「適切な合理的な配慮がいきわたること」「周囲の学生や教職員に懸念が生じないこと」のバランスを丁寧に考えることですが、その配慮を受ける資格要件があることを表明する必要があり、多かれ少なかれジレンマがあります。

課題から学んだこと

この課題に取り組み始めてから、さまざまな立場の構成メンバーが可視化され、ある種のカミングアウト的なことも起こりやすくなりました。学生たちにも「彼女たち」と呼ばれることへの違和感、アロマンティック・アセクシュアルの方を考えると「どういうタイプが好き？」と恋愛の話に入りづらいなど、当事者のことがよくわかるようになりました。私たちはいろんな方がいると体感できるようになり、「ガールズトーク」や「女子会」などと言ってしまい失敗もしますが、「我々はすでに共にある」ことをこれからも心がけていきたいです。また、「多様性はいい」とはいっても、難しい課題もあります。たとえば「トランスジェンダー女性の方」でも、割り当てられた性別が男性で、女性として生きることにある意味誇りを持ち「元男子」という方もいれば、本当は女性なのに男性に割り当てられたので、元の性別に戻ったという方などがいて、これは当事者にとっては「違い」や「葛藤」だと思います。更に私たちが心がけてきたことが２つあります。１つは、「知っているまたは知らない」「賛成か反対」といった二項対立の構造を避けることです。そのレトリックに引きずり込まれないよう常に注意し、勝ち負けではなく、誰かをやり込めてしまうことのない対話を続けていかなければなりません。２つ目は、組織全体が自分ごとにする工夫です。日本女子大学の規模感は、中規模レベルの女子大学だと思いますが、「この問題はあの部局に任せておけばいい」とならない、「協働していこう」という素地につながっていると思います。たとえばトランスジェンダーの課題であっても、入学し

てから卒業までは「学内での支援」から「卒業時のキャリア支援」に至るまで､一体的に取り組める状況こそ「自分ごと」です。女子大学は「自分ごと」として考えざるを得ないため、共学の大学よりも有利な立場にいます。「共学になればいい」という意見もありますが、男性優位な非対称性や、役割固定や強化の実態に着眼しなくてはいけません。日本女子大学は成瀬仁蔵が建学、ジェンダー不平等に異を唱える場としてスタートし、その意義は今も風化していないと捉えています。もとより、多様な性が内包されており、トランスジェンダー女性に門戸を開き、女性一般が被る抑圧にしっかり向き合っていく場所だと伝えています。しかし、「出生時に男性と割り当てられた、ノンバイナリーの人」は受け入れていません。はっきりと女性と自認した人だけ受け入れているため少し矛盾もあります。

「変化には時間がかかる」ことを思いながら、トランスジェンダー女性と共にある女子大学として成長していきたいと考えています。

ありがとうございました。

注釈
注1…性的指向（Sexual Orientation）、性自認（Gender Identity）、性表現（Gender Expression）の頭文字を取ったのもの。特定の人を指すLGBTQ+とは違い、SOGIEは全ての人が持っている包括的な概念

第二部　座談会

座談会では、第一部で講演された小山聡子教授に引き続き参加いただき、本学からは、教育・学生担当の三浦正江副学長、研究・社会連携担当の宮島祐副学長が登壇しました。座談会の進行は、平野順子女性未来研究所所長が務めました。

三浦：小山先生、本当に貴重なご講演をありがとうございました。本当に多くの観点からお話をいただきまして、特に印象に残っているところで、「LGBTQ＋」だけではない、まさに「性が多様」というところで、その表現に納得しました。小山先生がご存じの見聞きした、あるいは他の方からお聞きになられたことも含め、可能な範囲でもう少し具体的な事例などを教えていただけますでしょうか。

小山：身近な具体例をお話しすることができないため、今まで見聞きした例の中で申し上げます。当事者の方には普段、直面していないと想像もできないような苦しみがあります。以前、授業で来ていただいたトランスジェンダー男性の方が、高校時代に「姿勢良く歩きなさい」と言われ、自分の胸が嫌でたまらないので、どうしても猫背になってしまうことや、向かい風が吹くと自分の胸のふくらみが見えやすくなるため「向かい風が怖い」というフレーズが大変印象的でした。ノンバイナリーやクエスチョニングの方が出生時に割り当てられた性別に合ったトイレに入ろうとすると自分が嫌というよりも周りの目がつらく、なるべく誰も使っていない離れた場所や空いている時間にササッと入るようにしているそうです。誰にでも最も根源にある排泄という欲求がきちんと満たされず、苦しい思いをしている人がいることがわかりました。

また、複合的な差別とまでは言いませんが、いろいろな要素が重なり苦しい状態になる方はいらっしゃると思います。たとえば、障害があり性自認に違和がある方、日本よりさらに性の多様性が認められていない国のご出身で苦しい思いをして日本に来ている留学生の方、多様な性を生きる人の中には経済的なレベルが圧倒的に低い方が多く、経済的な困窮と性別違和の問題が絡み合い、複合的な課題があるとだんだん想像できるようになった段階です。

宮島：非常に含蓄に富んだ、多くの情報や知識を提供いただき、どこからお尋ねしていいか迷うほどです。私自身、医師として実際に「LGBTQ＋」に関わることが少なくありませんが、ご講演を聞いて振り返るとやはり

根底には「性別二元論」があると改めて感じました。東京家政大学でも、当事者の支援に向けて半澤先生が委員長となり、対応の心得のパンフレットを作成し配布していることはひとつの布石になっていると感じています。貴学において2018年から、具体的にトランスジェンダー学生の受け入れについて、理事会や教授会等とやりとりを行われてこられ、2024年4月から受け入れ開始という結論にたどり着くまでに一番大変だったと思われる障壁と、その障壁を乗り越えるため力を注いだことはどのようなことでしょうか。

小山：教職員の対話集会後に行った意向調査にて無記名で寄せられた意見、「この問題に反対ではないが、今はまだ準備が整わないと思う」の背後には、「性の多様性自体に納得しかねる、腑に落ちない、腹落ちしない」という感覚が滲んで見えました。教職員間で違和感が多ければ進めることはできません。その背後に女性が受ける抑圧が想定され、より丁寧に見なければいけないと思いました。「決まったから」「人権の問題だから」とだけでは進まないため、対話は止めない、人権侵害は許さない、しかし、さまざまな人のいろんな違和感を言える土壌づくりとを両立させることが一番大変でした。

三浦：先ほど宮島先生が伺ったことは私も知りたかったことなのですが、壁を乗り越えるにあたり、日本女子大学では同時に多岐にわたる取り組みをされています。収穫となったことや、非常に必要だと思えた取り組み事例がありましたら教えていただけますでしょうか。

小山：やはり2020年に4年間の準備期間を宣言し、「理念の検討」「広報」「啓発活動」「附属講演担当」の4グループに分けて取り組みを進め、きちんと実施計画を立てたことです。新型コロナに随分阻まれましたが、準備期間にある種の覚悟を受け取り、皆で相談できたことです。しかし、研修などはまだ足りていません。

司会：座談会にあたり、教職員向けに事前アンケート調査をした結果をご紹介します。回答期間が短期間でしたが95件の回答があり、本日の座談会登壇者に共有しています。ここからは、東京家政大学の現状を共有しながら次の話題に進めさせていただきたいと思います。

宮島：潜在意識として、自分を中心に物事を考えてしまいがちです。他者の気持ちや、当事者への寄り添い方において、どのように相手の目線や考え方に寄り添ったらいいのかをさまざまな問題の中に潜んでいると思います。小山先生は社会福祉のご経験がおありですが、どのように当事者に寄り添い、行動すればいいのか教えていただけますか。

小山：当事者理解はなかなか難しいです。「対等」を考えると、当事者の方がご自分をしっかりと表明する力をつけることが大切です。「理解してあげる、される」という関係を超えてすべての人が考えを述べる力をつけることです。もう1つはQRコードを使用した「目安箱」を作りました。ダイバーシティ委員会にいろいろな意見や質問が寄せられるようなこの仕組みを通して「学内でどんなことが起きているか」「どんな意見があるのか」を汲み取りながら、次の入学時や毎年行う研修内容に反映させていくことを考えています。「どう寄り添うか」の答えになりませんが、まずは「当事者自身が力をつける（エンパワーされる）」ことを強調させていただきたいと思います。

司会：ハード面の問題の難しさについて三浦先生からよろしいでしょうか。

三浦：大学組織的にダイバーシティ推進を考えたときに、当事者のトイレ問題等のハード面についても整備しないと、いくら「ダイバーシティを推進しています」と言っても、安心安全な気持ちで生活することは難しいと思います。日本女子大学の施設整備に関してぜひ具体例を教えてください。

小山：日本女子大学では、創立100周年の際に建てられた建物（百年館）の設備更新時期にあたり、施設課からオールジェンダートイレ整備の提起があり、ダイバーシティ委員会、施設課、施工業者、建築デザイン学部教授や研究している学生が参加しました。建物には女性用、男性用、バリアフリートイレがあり、全体の中から「あなたの使いたいものを選んでほしい」という意味を込め

たデザインコンセプトと、カラースキームでは「安心と快適」「多様な価値観の芽吹き」を感じさせるため全体をグリーンで統一して、オールジェンダートイレだけが突出して「トランスジェンダーの人が使うトイレ」とならぬよう、全体的に統一感を出しました。「すべての女性」が共に学ぶことは、ハード面の部分も一般論で全部上から考えすぎると動きづらいところはありますが、個別で考えていくといろんな解決策があるかもしれません。

司会：具体的にご紹介いただき参考になるお話でした。最後に副学長の先生方から、小山先生の話を伺い感じたことや課題について一言ずつお願いします。

宮島：知らなかったこと、あるいは知識として理解していたつもりで思い違いや深みが足りなかったことがわかりました。また、日本女子大学の歩みとともに大学情報をここまでお話しいただけるとは思っていませんでした。さまざまなところで「ダイバーシティ」という言葉の意味を具体的に我々に示していただけたことで、東京家政大学がこれからどのように動き、検討するべきかという課題が見えてきました。ありがとうございました。

三浦：本日は特に「性の多様性」にフォーカスしておりますが、研究会のタイトルにもある「ダイバーシティ」を含めると、実際にはいろいろな困難や問題が出てくると感じました。しかし、9月2日の教職員対象FDにて、井上学長が紹介した東京家政大学の存在意義である「すべての人が自分らしく暮らし、人生をまっとうすることができる社会、人と人がつながる社会」はまさに「ダイバーシティ＆インクルージョン」であり、これから東京家政大学が全教職員で力を合わせて進んでいく方向性を再確認させていただきました。本当にありがとうございました。

司会：座談会は以上となります。小山先生、三浦先生、宮島先生、ありがとうございました。

質疑応答

質問 1: 本日のご講演で「中学校での課題が出発」というお話をお聞きしましたが、現在、日本女子大学の中高はどんな状況なのでしょうか。

小山：ご質問ありがとうございます。性にまつわる自認の意識においてかなり揺れる年代であることを踏まえて、中高での「共に学ぶ」ことの検討は現在しておりませんが、ダイバーシティ委員会に附属校の校長も入っているため、共に議論を進めています。中学生ぐらいを振り返ると思春期に悩むことはあります。表面化していませんが、何らかの違和を覚えている学生さん、生徒さんの存在がいるとした上で「どんなあなたであっても本当に素敵なあなたです」と意識することが大切と伝えています。

質問 2：高校での相談会の際に、「東京家政大学は女子大学ですが、ジェンダー平等の時代に女子大学はありですか？」との質問にうまく回答できませんでした。「性の多様性」に関連し、女子高、女子大学の価値についてどう答えれば良いのかアドバイスをお願いします。

小山：一般論として「性の多様性」教育は昔では考えられないくらいしっかりと教育が浸透してきている印象があり、日本女子大学にインタビューや聞き取りに来られる高校もあります。しかし、これは私の想像ですが「女子高、女子大学の存在価値」と絡めると、それほど進んでいないのではないかという印象を持っています。本日の講演でも触れましたが、改めて女子大学という場所の価値を更新し、言語化する必要があることを学長、理事長と話し合うこともあります。皆さんも「女子大学の価値」とは何なのかを考えると思います。日本女子大学では、自校教育と、「現代女性キャリア研究所」、「ダイバーシテ

ィ委員会」やJWU（女子高等教育センター）がこのテーマでFD・SD企画することはあり、担当部署が集まり、改めて女子大学の意義を考え、ジェンダー教育について話し合う機会をつくろうとしています。

質問3：ご講演のまとめの中で、「二分法を避ける」「組織全体の自分ごとにする」というお話がありましたが、組織として建設的な対話を継続して行う際に、小山先生が重要だとお感じになられたことがありましたら、お教えいただけますか。

小山：「二分法を避ける」という点については、話し合いの中から互いに「何を」問題としているのかを注意深く抽出し、問題解決のためにどう協働できるかという言い回しで対立構図を避ける工夫をしています。一見、人と人の対立に見えることも、「人権」をキーワードにすると案外打開策が見えるように思います。「組織の自分事にする」については、まず意思決定や方針検討と策定に責任を持つ組織の構成と位置付けに留意することが有効だと思います。私たちも期限付きで設置されたアドホックなワーキンググループで局所的に議論していた時にはあまり振り向いてもらえなかった議論も、理事会下の常設委員会が規程も備えてスタートした時に一気に皆の自分事になったと感じました。あとは、「この課題はあの専門家に任せておけばいい」という雰囲気にならないように、各部局に関連の任務がバランスよく割り当てられているといった構造の工夫でしょうか。

質問4：障害のある学生対応では「合理的配慮」の視点から取り組みがありますが、トランスジェンダー学生（女性）について「差別のない対応」を求められる場合、たとえば、出願資格手続きで「証明書」提出を求められて「なぜ私だけ必要なの？」と質問された際にどのような対応が必要でしょうか。検討されていることがあれば教えていただきたいです。

小山：「トランスジェンダー女性と自認していれば（特段の手続きなしに）出願資格を認める」と決定をした宮城学院女子大学へ2024年2月に聞き取り調査に行った際、「人権が一番大切」とおっしゃっていました。しかし、入学時から「通称名」使用の手続きを希望され、実務的にその方が氏名や戸籍名の変更をしていない場合には事前に申し出ていただくことが必要だと考えています。当初は日本女子大学でも出願申出書の一番上に「診断書」と記載していましたが、現在は最後の方にしています。当面は家族や知人などによる意見書を提出してもらい、課題が出た際には都度考えていきますが、現状では実務的な手続き上も含め、ご本人から申し出ていただき、丁寧にきちんと対応できるようにしたいです。

質問5：ダイバーシティの推進となると、マジョリティよりマイノリティの方への施策という意味合いが強いと思います。今回、小山先生にお話しいただいたような、マイノリティの方への理解や意識が、マジョリティの方に広がっていってほしいと願っているのですが、どのようにすれば広がっていくと思われますか。

小山：個人個人の意識を変えることへのアプローチだけでは限界があります。なぜこの施策に取り組むのか、大学の方針として明示することがまずは大事かと考えます。「特定のマイノリティを理解し配慮しましょう」という姿勢が、結局のところマジョリティも含めて生きやすい世の中をつくるというスタンスや、また、それまでいないことにされてきた人々が人権を守られる体制をつくることに向けたマジョリティの責務は何かといった「問いの立て方を変える」言い回しで組織全体に働きかけていくことが必要だと思っています。ただ、多様な他者同士が利害の相反に直面することもあり、多様性を尊重するということはたゆまぬ工夫を強いられる状況であることも覚悟する必要があると思います。

おわりに

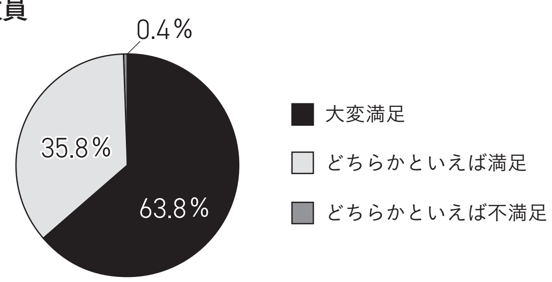
　女性未来研究所主催として「性の多様性」をテーマにするのは2024年2月22日の講演会以来となりました。本学の専任教職員全員が必修対象となる教職員研究会（SD）ではありますが、興味関心がある教職員は少ないと予想していました。しかし、当日はオンラインと対面で大変多くの教職員の皆さまに参加いただきました。また、講師を依頼した日本女子大学の小山聡子教授のご講演や座談会などを通して、教職員一人ひとりが改めて「女子大学」の価値や安心安全なキャンパスづくりについて考えるきっかけとなりました。

　今回、共催いただきました学修・教育開発センター様、ならびに教職員研究会（SD）の準備や本番までを支えていただきました皆さまに御礼申し上げます。

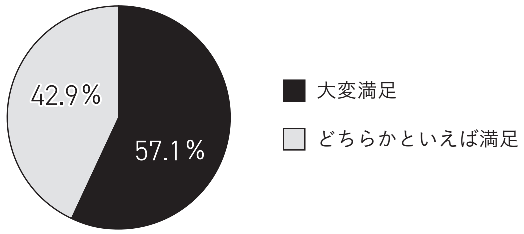
「令和6年度教職員研究会（SD）女子大学における「性の多様性」と「ダイバーシティ」」アンケート集計結果　回答数：491（感想などは一部抜粋）

全体の満足度

教員

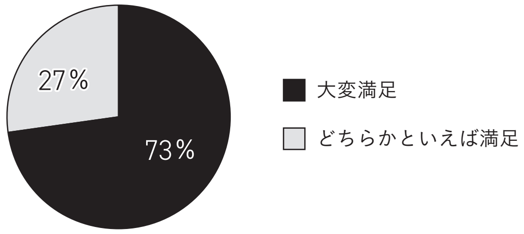


職員



Q1　第 1 部小山聡子氏講演の満足度を教えてください。

全体



第 1 部小山聡子氏講演 感想

特定の誰かを受け入れるという発想ではなく、もともと存在する多様性への気づきと、その尊重に向けた取り組みの重要性を理解することができた。

自身の先入観や意識の偏りに気付かされました。
LGBT の多様性に関する理解が深まり、今後の取り組みに向けた参考になった。

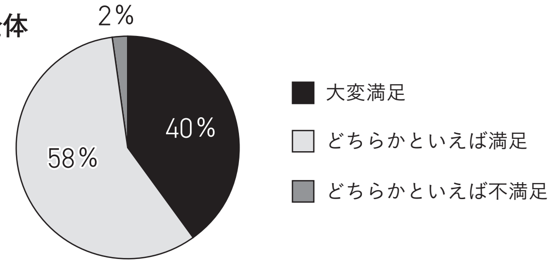
はっと考えさせられる言葉があり、とても勉強になる内容でした。

興味深いテーマで大変勉強になった。日本女子大学を含め他大学の取組について調べようと思った。

自分も性的二元論に支配されていることを実感しました。トランスジェンダーと一言で言っても多様性があり、具体例をお伺いして、初めて知ったことがたくさんありました。

Q2　第 2 部座談会の満足度を教えてください。

全体



第 2 部座談会演　感想

女子大学としての存在意義をふまえつつ今後の対応が必要と実感した。

日本女子大学での貴重なお話を拝聴でき、家政大での学生への関わり方にも活かせることがあると思いました。
副学長の先生方のコメントや質問された内容について小山先生が惜しみなくご返答されていたことが印象的であった。

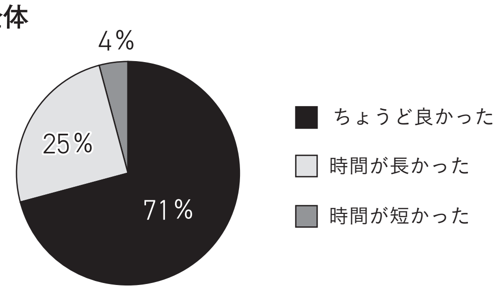
勉強になる内容でしたが、小山先生へ質問し続けるような形になってしまいご負担が大きかったのではないかと心配です。

30 分という短い時間でしたので、少しかけ足で物足りない部分もあったかと思います。

講演内容をさらに掘り下げていただき、自身の理解を深めるのに大変有意義でした。
自分個人であればどう考えるか、自分の部署の立場としてはどうか、考えることが出来ました。

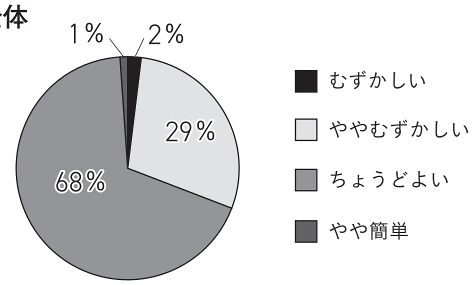
Q3　全体的な教職員研究会（SD）の時間はいかがでしたか？

全体



Q4　教職員研究会（SD）の難易度はいかがでしたか？

全体



教職員研究会（SD）を通じて、本学で特に優先して取り組むべき課題・直ちにできること

女子大学での SOGIE や、日本社会における女子大学が存在する意義について取り組んでいく必要があると思いました。

性の多様性についての検討もさることながら、バリアフリーの進んでいない校舎もあるので、ハード面での改修と併せて行う必要があるのではないかと思った。

今回のテーマに即していえば、性の多様性について、まずは当事者の相談部署をつくること、教職員と学生への啓発に取り組むべきだと思いました。

カミングアウトしやすい環境、相談窓口のアナウンス、初年次教育で SOGIE の理解を深める。

教職員向けだけでなく、学生にもこういった大学側からの視点（他大学のものでも）を伝えられる機会があってもいいのかもしれない。

今後、性の多様性を認識して入学される学生も増えてくる中で、不自由なくキャンパスライフを送るための施設等の整備が必要になると感じた。

周囲に多様な性の価値観を持った人が当たり前に存在していることを認識した言葉選びなどの選択を意識していこうと再認識しました。

全体的な教職員研究会（SD）内容や運営等について感想やご意見

今回のテーマはとても重要であり難しい問題ですので、全教職員へ発信、共有する良い機会になったかと思います。

自分の研究活動と毎年が重なってしまうのでオンラインで視聴できて大変ありがたいです。

オンライン参加は有り難いですが、全学的に教職員が一体となって研修に取り組んでいる実感が得られにくいと感じます。

本学もこの研修から少しずつでも良いので、例えば対話的集会やロールプレイなどのもう 1 歩踏み込んだ研修をしても良いのではないでしょうか。

オンデマンドで視聴しましたが、音声や映像も視聴しやすく快適でした。

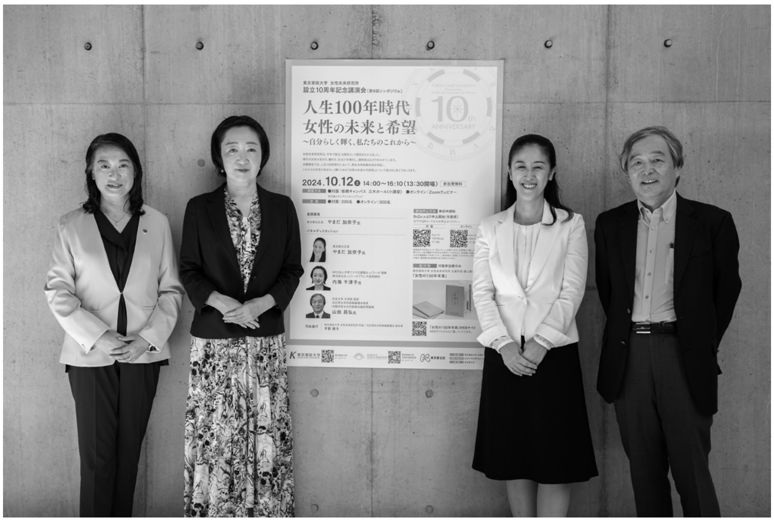
Q&A の時間をもう少し取ってもよかったかもしれません。

Chapter3-4

東京家政大学ヒューマンライフ支援機構
女性未来研究所設立10周年記念講演会（後援：東京都北区）

人生100年時代 女性の未来と希望
～自分らしく輝く、私たちのこれから～

2024 年 10 月 12 日（土）、当研究所設立 10 周年を記念した講演会を開催しました。開会挨拶では、樋口惠子名誉所長より研究所設立の思いなどが語られました。基調講演にはやまだ加奈子東京都北区長、パネルディスカッションでは、内海千津子氏と山田昌弘氏が登壇しました。



（左から）平野 順子所長、内海 千津子氏、やまだ 加奈子氏、山田 昌弘氏

【講師】（肩書は当時のもの）

やまだ 加奈子氏

東京都北区長

1971 年東京都北区生まれ。大妻女子大学短期大学部卒業。損害保険会社勤務後、代理店として独立。2007 年から北区議会議員を 4 期（第 68 代北区議会議長）、2020 年から都議会議員を 2 期。不妊治療から妊娠、出産、子育てを経験。伯母の介護を 10 年経験。2023 年 4 月北区長就任。

内海 千津子氏

NPO 法人子育てママ応援塾ほっこりーの理事、株式会社ほっこりーのプラス代表取締役

フリースクールで不登校の子どもたちの居場所づくりや、ワーママ挫折経験を経て、子育てママの共助拠点を専業主婦で起業。現在、東京都、埼玉県にて計 4 か所の拠点を展開中。また、自治体や企業、大学と連携しながら、産後うつ予防から女性のワークライフバランスなどワンストップ伴走支援を実施。2023 年東京都女性活躍推進大賞　優秀賞受賞。2024 年埼玉県蕨市初の「多機能型地域子育て支援センター」を開所。WAM 助成で採択されたスクール事業にて、子育て支援の輪を全国に広めたいと活動中。

山田 昌弘氏

中央大学文学部教授、北区男女共同参画審議会委員、内閣府男女参画会議民間議員

1957 年　東京都北区十条生まれ。家族社会学研究者、東京大学文学部卒、東京大学大学院社会学研究科修了、東京学芸大学教授を経て、2008 年より中央大学文学部教授。パラサイトシングル、格差社会、婚活の名付け親。研究領域　家族（結婚、恋愛、少子化など）、ジェンダー、若者などを「お金」と「愛情」の視点から研究している。読売新聞人生案内回答者　2008 年より続けている。近著に『パラサイト難婚社会』（朝日新書）、『日本の少子化対策はなぜ失敗したのか？』（光文社新書）、『女性活躍後進国ニッポン』（岩波ブックレット）。

第一部　基調講演　やまだ 加奈子氏
「人生100年時代の女性の未来と可能性〜自治体や政治の視点から〜」

自分自身の過去を振り返ると

私は北区生まれ北区育ち、実家は街の電気屋で、兄と姉がおり私は末っ子です。私が中学校２年生のとき、私の父は交通事故で右腕を失いました。身体障害者１級でしたが、普通に働いているそれを見て、日常生活で不便なときには手伝うことがあり、障害をお持ちの方々への対応や距離感は父との生活の中で培いました。父はとてもユニークで、障害者でも健常者と同じように生活できる社会を作るべきとの思いから区議会議員選挙に５回立候補しました。結果は一度も当選できず、毎回落選後に寝込んだ父に代わり、母と私が区内に挨拶回りするなど学生時代から政治が身近なところにありました。電気屋そっちのけで困っている人の相談に乗る父の姿を見て育ち、気がつけば父の隣で選挙の手伝いをしていました。電気屋の経営が上手くいかず、貧乏生活の経験もあり、当時苦労したことを思い出します。学生時代の経験から自営業ではなく就職した保険会社では、初めて作られた女性だけの営業課に配属され、負けず嫌いな私は頑張って働き、23 歳で保険代理店として独立しました。電気屋の一部に机を置き、保険の販売をしていました。最初は調子が良かったのですが、営業不振で挫折し、いわゆる「引きこもり」になり、一度だけ「本当に助けてほしい」と母に弱音を吐いたことがきっかけで初めてカウンセリングを受けました。

「政治の仕事」の可能性に気付く

メンタル面のケアを受けて自分自身が元気になると、今度は「元気のない人たちを元気にしたい」と考え、心理学を４年間学び、個人カウンセリング、ワークショップの手伝いなどしました。また、アロマテラピーやリフレクソロジーなどを習い、講師をしていました。心理学を学ぶ中で一番印象に残ったことは、不登校のお子さんを持つ保護者が集まるワークショップのサポートをした際に、「子どもたちのために何ができるのか」と本気で考えて、子どもと向き合っている姿に感動しました。それと同時に親のいない子どもや、親に余裕のない子どもたちには行政機関が手を差し伸べる必要性を感じ、改めて「政治の仕事」の可能性に気づいた時期と、父の後を受けて選挙に立候補する時期が重なりました。このとき誰かを癒やしたいと同じような考えを持っていた夫と

気が合い結婚しました。１年間の選挙運動を経て 35 歳で初めて北区区議会議員選挙に立候補し当選しました。父を応援してくれた地域の方々に仕事で評価される議員になりたいと思い、4 期 13 年間区議会議員を務めました。私の区議会議員としてのモットーは「政治は生活」です。生活を便利にしていくには政治や政治家が身近でならなければなりません。区議会議員の役割を身近なものにする目的で、私は不妊治療の経験や人工授精で子どもを授かり感動したことを地元では普通に話していたため相談を受けることもあり、本当に地域の身近なところで活動していました。

人生の中でとても貴重な経験

子どもを授かり、区議会議員と育児の両立で大変な時期に父の姉である伯母の介護を母と二人で通いながら行い、最後も看取りました。このとき、両親だけでなく、親戚や、血のつながらない人たちの介護することも必要になると思いました。「地域のために何ができるか」と考えることが楽しく、その後、都議会議員として３年間、東京都の考え方や取り組みを勉強させていただきました。この経験がなければ区長として務まらないと感じるぐらい厳しい世界で人生の中で貴重な経験でした。2023 年４月に行われた統一地方選挙の北区長選挙に挑戦しました。これまでに７回の選挙、父を入れると 12 回の選挙経験がなければ「人の話を聞くこと」、「現場でどんなことが起きているか」を感じられませんでした。

壁を乗り越えるポイント

いつも一生懸命に走り続け、後から振り返ると、あまり「壁」だと思わず、「頑張った」という意識もなく、やり遂げてきました。何か困ったら誰かに躊躇なく話し、言えないことは行政機関を活用しながら、本当にたくさんの方に助けられたと改めて感じています。また、自分でメンタルコントロールするカウンセリングを学び、あまり落ち込まないようにし、「止まらない」「動き続ける」ことを意識してきました。少し年齢を重ねてから誰かのせいにせずに責任の所在は自分に置くようにしています。

人生 100 年社会のウェルビーイング社会

皆さんがイメージする社会を実現していくためにはそれぞれの違う価値観の中で協力していくことが必要です。カウンセリングや心理学を学び、行政、議会の経験から物質的な満足感を多く得ても、心理的な満足感やケアもあれば幸せにつながります。人生 100 年社会には身体や健康も大切ですし、心の健康も幸福と感じられる状態、そして社会的なつながりも必要であり、改めて「ウェルビーイングな社会」を皆で目指していくことだと思います。高度成長期の物質的欲求から、これからは精神面での満足感が求められる社会になるでしょう。国や地方自治体、民間企業、地域で「ウェルビーイング実現」に向けた取り組みがされています。

働く職員のウェルビーイング向上

東京都では職員の方々の誰もが役職や性別に関係なく、オープンでフラットな議論の場で意見しあえる「おもしろい都庁」という取り組みがされています。区長就任後に区民生活を良くするには働く職員の皆さんが心身ともに元気に生きがいを持って仕事することが区民サービス向上につながると「健康経営」をかかげて少しずつ進めています。これから職員研修制度の改定をしたり、メンタルケアとして産業医と、相談窓口で完結できる仕組みを導入しています。また、「やりたい」という気持ちを大切にし、やる気を持った職員を集め、デジタル化を強力に区役所の仕事で進める DX 化チームと、「職場環境を良くする」チームの PT（プロジェクトチーム）を作りました。私は、民間企業や行政機関だけでなく、地域が役割として同様にウェルビーイングの考え方を持つべきだと考えています。DX 化や IT 化が進むと人とのコミュニケーションが減りますが、たとえば、誰かのために何かをして自分が幸せを感じること、それは仕事だけではなく、地域社会でもそのような仕組みがあり、つながりが生まれてくることが「ウェルビーイング実現に向けた取り組み」になると思います。やはり最後は「人とのコミュニケーション」の中で幸せを感じていけるものだと思います。

ウェルビーイング社会の実現には

政策を考えるときに「どうやったら皆さんが『うれしい』や『良かった』と感じてくれるか」を考えることが必要だと思います。作って終わりではなく、活用して「良かった」と思ってもらう政策がこれから区役所としての強みになると思います。女性の可能性や未来を考えたときに「こんな分野はどうでしょう？」という思いでお話をさせていただきます。ウェルビーイングに向けたそれぞれの取り組みが始まる中、女性がどんな活躍ができるか少し考えたとき、やはり「女性」がキーマンになると思います。女性、男性の区別や差別ではなく、「性の差を捉えたときに、それぞれ特性を生かした活躍がある」と考えており、地域も含めいろんな分野で女性管理職やリーダー的な存在が増えることはウェルビーイング社会の実現につながると思います。各分野で女性管理職が少ないことをネガティブに捉えずに、環境をしっかり作ることが必要です。そして受け止める側と発信する側の両方が増えないと全体の底上げになりません。増えた管理職が中心となり女性の働きやすい環境を作ることを私自身も頑張りたいです。

メンタルヘルスや心理面に特化した社会的なつながりを持つのは女性が得意だと思われます。今後、メンタルヘルス、心理面に特化した分野の需要が大きくなると考えています。アメリカでは夫婦喧嘩したら夫婦で一緒にカウンセリングを受けたり、何かを選択する前にさまざまな感情を整理したりする環境が多くあり、環境だけでなく価値観が醸成されているところが日本との違いだと私は感じています。日本でも心理的な幸福感を高めていくためのカウンセリング文化をもっと醸成し、身近なも

のにしていく必要があると思います。これからはカウンセリングや心のケアをしていく文化が醸成されて話を聞く感覚が発揮される社会で、女性が活躍できると思います。

どんな人生を送りたいか イメージし進み続ける

私自身にも言っている応援の言葉を紹介します。1つ目が「誰よりも自分自身が自分を認め、褒めて、そして優しくしてあげる」です。「子どものため」「家庭のため」と誰かのために尽くすよりも、まず誰よりも自分自身を優先することです。2つ目は「やりたい、楽しい、辛い、ありがとう」と素直に誰かに伝えることです。自分の思いや、やりたいことは優先し、誰に相談し、働きかけたらいいかを検討しながら、自分が認めて、口に出して、伝えてほしいです。3つ目は「どんな人生を送りたいかイメージし進み続ける」です。それぞれ皆さんがどんな人生を送りたいかイメージを持ち、それに向けて進み続けていただきたいです。貴重な機会をいただきましたことを改めて感謝申し上げます。ありがとうございました。

第二部　パネルディスカッション

第2部のパネルディスカッションでは、引き続きやまだ加奈子東京都北区長が参加し、内海千津子氏と山田昌弘氏が登壇されました。進行役は平野順子女性未来研究所所長が務めました。

平野順子（以下、平野）：やまだ区長と内海さんからは、さまざまな取り組みについての実践的な内容を、そして山田先生からは理論的な背景とか、専門的な見地から、お話をいただきたいと思います。本日のパネラーの皆さんは東京都北区とのつながりがあり、事前打ち合わせでもいろいろなお話をさせていただきました。はじめにパネルディスカッションからご登壇いただくお二方にご活動などについて紹介していただきます。

内海千津子（以下、内海）：私は北区在住で2児の母です。そして専業主婦から起業し、北区内で2つの法人を運営しています。本日はこの素敵な「ダブル山田先生」に囲まれていますが、まずは簡単に自己紹介させていただきます。以前は、フリースクールで不登校の子どもたちが来る居場所づくりをしていました。とてもやりがいがあり、第1子出産後も働いていましたが、とても忙しく、当時は親も働き、夫も不規則勤務だったため、自分ひとりで子育てを頑張った挙げ句、体調を崩して退職しました。そして第2子出産後は、専業主婦として子育てをしましたが、無職となり孤立感や焦燥感、イライラが募りました。テレビで生真面目な母親が赤ちゃんの首を締めてしまったというニュースを聞くと、「一歩間違えたら自分もそうなっていたかもしれない」と他人事とは思いませんでした。そこで自己効力感が維持できる場所や赤ちゃん連れでも気軽に立ち寄れて、話せる仲間がいる場所を求めて、自分自身の「あったらいいな」を詰め込み作った「ほっこり～の」です。「あぁ、人生大変だな」と思ったとき、「大変」は漢字の通り「大きく変わるとき」と実感しています。

「ほっこり～の」は主に0歳から2歳の子連れの女性を対象にした「子育てママの居場所作り」としてサロン運営をしています。2011年に十条店から始まりましたが、2024年7月31日の豪雨浸水被害を受け、9月末でクローズしたため、現在は4店舗を運営しています。先日、北赤羽に東京都北区初の「民営子育てひろば」としてオープンしました。サロンでは、和気あいあいと赤ちゃん連れのママたちといろいろ話ができます。なかには、まるで実家のようにゴロッと横になる方もいます。女性特有の強みを生かして事業展開しており、多岐にわたる事業を動かしているのは子育て現役世代の女性たちです。ワンストップ支援で孤立しない子育てをしていく活動を続け、令和5年度東京都女性活躍推進大賞地域部門優秀賞受賞、高等学校の家庭科の教科書に「親同士がつながる場」として掲載されました。

山田昌弘（以下、山田）：60歳まで北区に住んでおり、久しぶりに十条駅を利用したら変わっていて大変驚きました。「パラサイト・シングル」や「婚活」の名付け親

として知られおり、10数年ほど読売新聞人生案内の回答者もしています。以前、学生から「山田先生のお母様が若くして寝たきりになり、家事や介護をする姉妹がいたらジェンダー論をしていましたか？」と質問されました。私の母親は公害病で20年くらい寝たきりで、学生時代に母親の介護やスーパーで買い物しながら、「なぜ、男性の私がしなければならないのか」と思いましたが、その経験からジェンダーや家族の重要性に気付くことができたと感謝しています。

1989年に『ジェンダーの社会学』という日本初のジェンダー専門書を出版しました。当時、ジェンダーや家族を専門にする男性研究者は珍しいため、委員や講師を依頼され、「男女共同参画は女性だけでなく、男性や日本社会にとっても必要なことです」と説いて回り今に至ります。男性は「地位とか権力があれば人が寄ってくる」と思いますが、それに対して女性はいろいろ気遣いをしないと人間関係が回りません。今は「地位や権力がある」社会ではなくなってきたため「男性の孤立」が課題になっています。やまだ区長のように心理的なことに詳しい方が区長になられたことは本当に素晴らしいと思いました。

現代の女性活躍

平野：ご存じの方も多いと思いますが、日本はジェンダー・ギャップ指数が世界146か国中118位（2024年6月12日発表）と、男女格差が非常に大きい国だといえます。まずは、北区初の女性区長として活躍されているやまだ区長に伺います。特に政治分野では男女格差が大きくなっていますが、実際に感じたことはありますか。

やまだ加奈子（以下、やまだ）：私も35歳で政治の世界に入り、当時、「女性候補者で落選した人はいない」つまり「女性だったら誰でも当選する」と言われ、ある意味、プレッシャーがありました。しかし、あまりネガティブに思わず、東京都23区内でも女性区長が増えてきましたので、女性区長だけの取材などの際に北区の宣伝ができます。もし男性なら機会がなかったと考えると「苦労」よりも「ラッキー」と捉えています。都議会を目指す際に私の後継者として女性候補者11名ほどにお願いをしましたが、最後は自分基準ではなく家族基準で物事が判断されるため、ことごとく断られたときにまだまだハードルが高いと感じました。「リーダーとして」よりも一職業として考えています。

平野：ありがとうございます。女性だからとご注目される場面は多いと思います。続いて、内海さんにお伺いします。先ほどの自己紹介にもありました東京都女性活躍推進大賞優秀賞受賞した取り組みについてもう少し詳しくお話しいただけますか。

内海：「0か100かではない働き方」を模索したときに、子育て中の女性たちが皆で助け合いながら子育てしながらほどよく働ける「居場所」をつくっています。このようなファジーな働き方ができるのはメリットだと思います。デメリットはインフルエンザなどが流行るとバタバタと倒れてしまうことがありますが、お互い助け合いながら、「ほっこり～の」が成り立っているのがポイントだと思います。「SOS」の声を出せて、拾ってくれる仲間たちがいる地域コミュニティならママたちが働きやすくなると思います。

平野：今までの働き方を既存のものにあてはめるには大変な場面があると感じますがいかがでしょうか。

内海：子どもが大きくなるとバリバリ働いて、屋台骨を支えてくれる方もいます。

平野：お二方の話から女性がケアの部分を多く担っていますが、日本の女性活躍や女性リーダーなどの現状について山田先生はいかがでしょうか。

山田：日本のジェンダー・ギャップ指数は、政治分野では少し順位が上がりましたが、経済はなかなか上がりません。特に管理職比率が低いままなのは「労働慣行」が経済分野の順位を阻んでいると思います。専業主婦がいる男性を標準とする労働慣行意識が未だに残っています。特に「職場における身分制」、総合職と一般職、さらにはパート等の区別がはっきりしており、最初から女性は総合職になりにくく、日本の労働時間は長いです。若い人や中間管理職は特に長いため、家事や育児を一緒にや

るには困難です。

以前、アメリカや香港に住んでいたことがありますが働き方が全然違います。定時になれば現地の職員は帰りますので、残っているのは日本人男性駐在員だけでした。先日、韓国で話を聞いたところサービス残業をさせるような会社は辞めて別の会社に移るそうです。日本の一括採用や年功序列が労働者を家族から遠ざけてしまう労働環境を変えることが１つあります。また、日本の労働の仕組みについて留学生が「日本の労働者は働かせ放題」と言っていました。休みをたくさん取ると「クビにされる」との不安から、なかなか家族に合わせた働き方ができない状況を改善することが必要だと思います。

平野：長時間労働や労働環境の厳しさから女性の社会進出も進まないとありましたが、日本では労働慣行が変わることは難しそうです。海外ではわりと早めに帰れるようですが、どのような取り組みをされているのでしょうか。

山田：たとえばオランダで調査した際に「長く働きたい人は働けばいい」と人それぞれです。独身の方などは長時間労働しています。私が話を聞いたのは週休３日の警察官の課長の方で、オランダでは週休３日を選べる働き方が当たり前になってきています。実は私の友だちも「絶対に残業しない、定時に帰る」と定年まで勤めましたが、出世はしませんでした。日本は、「皆同じでないといけない」と思われていて、世間体や同族意識を何とか崩すことが必要になるかと思いました。

平野：やはり意識面の部分が大きく、そこから社会が動いていくと思いました。

「ワークライフケアバランス」

平野：多くの人が労働市場に出て活躍すると育児や介護を担う役割がますます大切になります。当研究所でも「ワークライフケアバランス」を言います。「ワークライフバランス」という言葉は聞いたことはあると思いますが、「ワークライフケアバランス」とは「ワークライフバランス＝生活と仕事の調和」に子育てや介護などの「ケア」を加えて、「ワーク」と「ライフ」と「ケア」の３つのバランスを考える概念になっています。今後、「ケア」の部分が非常に重要ですが、どうしても女性に偏ることがあります。子育て中の女性の支援活動をされている中で、内海さんはこの視点から気付いたことはありますか？

内海：私はやっと子どもの手が離れたと思ったら、今度は親の介護が始まり、自分のやりたいことだけをやることがなかなか難しいなと感じつつ、住まいも職場も近い「職住近接」がキーワードだと思いました。遠くまで通うにはハードルがあがります。それは子育て中の女性たちにも言えて、私たちのところによくスタッフの子どもが「鍵忘れちゃった」とか、スタッフたちも「うちの子が不登校でなかなか学校に行けないから、少し遅れます」とか、学校には行けないのに「ほっこり〜の」には来てくれる子もいて、地域で生まれていく居場所が「ワークライフケアバランス」の１つの鍵だと思います。また、メインターゲットの産後うつになりがちな母親たちもなかなか協力を得られないと大変です。産後うつもコロナ前は「10人に１人」だったのが、コロナ禍を経て今や「4人に１人」と言われています。また、父親の産後うつも「10人に１人」と言われています。母親と同様に父親も、赤ちゃんが夜中に１〜２時間おきに起きるため眠れずに会社に出勤する、早めに退勤しようとすると責められると悩んでいる男性もいるため、父親支援もこれから大事な鍵であり、本当に世の中がつながっていると思います。私の立場から見える女性の活躍は「地域コミュニティの力」と感じています。

平野：産後うつになられる方の人数が思ったより多いと驚かれた方も多いと思いますが、先ほどのやまだ区長の「ウェルビーイング」の話を思い出しました。そこで、やまだ区長に「ワークライフケア」の担い手の問題などについて、「ワークライフケアバランス」といった視点からどのようなまちづくりをしたいとお考えですか？

やまだ：やはり「ワークライフケアバランス」と、あえ

て「ケア」が入るという考え方がまず素晴らしいなと感じております。「ケア」という考え方を今までのライフスタイルでは想定していないため、普及・啓発をする必要があると思います。あらゆるケースを想定しながら、まず職員と区民の方々に意識啓発を高めていくこと、制度設計の中では専門的な役割の方々とともに担い手をしっかり増やしていく、先ほど内海さんがおっしゃった通り、私も「地域のネットワーク」だと思います。
仕組みをどう事業の中で生み出すか、行政からもアプローチをかけることは必要だとコロナ禍で自宅療養になった際に将来的に介護も同じようになるのではと感じました。想定外のことも考え、「ケア」を普及啓発していく、担い手を増やしていく仕組みを行政として考えていきたいです。「ワーク」「ライフ」では、「キャリアプラン」を子どもの頃からしっかりと伝えていく、大人になっても「○○歳になったらこんなこと始めてみたい」と流動的なイメージを可能にする、そんなサポート制度を作りたいなと思います。

平野：地域の支えやコミュニティづくりを期待したいと思います。「ワークライフケアバランス」の点では、日本の課題として、女性の負担の偏りや女性同士がカバーしあう課題ことはどうすれば改善されていくと山田先生は思いますか？

山田：とても難しい課題です。先ほど申し上げたように男性を引き込むには勤務時間短縮などで仕事のプレッシャーを軽減することも当然あります。私が親の介護ができたのは、おそらく大学教員だからだと思います。コロナ禍でリモートワークとなり、時間の融通が利いたので、現在はリモートワークが可能な人は進めてほしいです。しかし、最近は「朝から晩まで同じ時間一緒にいる」ことが復活してきたことが少し残念です。働き方も多様化しており、多くの人が「9時～17時勤務」ではなくなっています。たとえば夜間や休日だけでなく、急用でも

子どもを預ける場所を行政や地域の諸団体などが、「働き方の多様化」を前提にさまざまなニーズを汲み上げて対応していくことが必要と思います。日本の社会制度や社会福祉制度は「9時～17時勤務」を前提にしていることもあり、地域社会等で解決できれば、もっと女性が活躍する場が広がると考えます。

自分らしく輝くために

平野：最後に本日ご参加の皆さまがこれから「自分らしく輝く」ために登壇者の皆さまらお言葉を頂戴したいと思います。

内海：以前、「女性活躍推進」がプレッシャーに感じるとご家庭でお子さんを養育している女性が話していました。「稼ぐ」ことも大切ですが、PTA や地域のために働くことなど活躍の仕方はそれぞれあり、本当にいろんな働き方があります。「スモールステップ、スモールトライ」を繰り返して、自分らしく生きる居場所やかたちを模索していけるようなファジーな土壌づくりも大切だと思います。そして地域で支え合いながら、「1人じゃないよ、大丈夫」と発信していくことだと感じております。

山田：昔は「女性が働くと少子化になる」という間違えた考え方が広まったこともありますが、今は「女性が働かないと少子化になる」と国の比較でも出ています。女性の活躍が遅れてしまい日本経済が低迷していき、韓国や台湾にも追い抜かれています。日本では男性の過剰労働によるプレッシャーというものがあると思います。女性が活躍でき、男性もそれを享受できて幸せな社会になってほしいです。私は宝塚歌劇が好きで、「地球上で女性を侮った国は発展しませんでした」（2012 年宝塚歌劇団宙組公演スペース・ファンタジー『銀河英雄伝@TAKARAZUKA』）とこのフレーズが大好きでいろいろ引用しますが、まさに日本社会で起きているのではないでしょうか。女性なら皆がリーダーになり、偉くなることではなく、その場その場で自分が輝くような仕事を邪魔されずにしていくことが必要になります。本日は男性の方もいらっしゃいますが、女性の皆さま方のご活躍でもって、社会をどんどん豊かに、楽しいものにしていけると思います。

やまだ：女性も男性も、自分にとって何が幸せと感じるか、何をしたいかではなく、社会の常識が優先されます。どんなに小さいことでもいいので、自分が好きなこと、楽しいこと、嬉しいことなどをよく知り、優先して挑戦

してみることです。自分を優先して挑戦してみることがリーダーだったり、違うことでもかまいません。まず自分が何をすると幸せかを見つめ直し、発信して、皆に相談しながら、自分を信じることができれば相手を信じることができると思いますので、自分を信じるような試みをやってみてください。私は「必ず誰かが助けてくれる」と思います。皆さん、勇気を持って自分の楽しいと思うことを皆でやって、皆で応援していきましょう。

平野：パネラーの皆さんがそれぞれのお立場から力強いメッセージと現場からの気付きをお話いただいたこと大変参考になりました。お話はいろいろと尽きませんが、時間がまいりましたので、以上をもちましてパネルディスカッションを終わりにいたします。ありがとうございました。

質疑応答

質問1：ご講演ありがとうございます。元気でパワフルなやまだ区長の様子が伝わってきましたが、ときどき疲れてしまうことはありますか？　そのときはどうやってモチベーションを保っていますか？

やまだ：やはり区長に就任してから業務量が多くて体力的に疲れることがあります。疲れて休むと動きたくなくなるので、むしろ動けるように筋肉をつけようと最近ジムに通い始めたおかげで体調がだいぶ良くなりました。元気がないことに囚われずに、逆にプラスのことをイメージする思考パターンを自分の中でしています。あと、やっぱり人に会うと元気になります。きついことを言われることもありますが、正しこともあるため「人に元気をもらう」こともあります。

質問2：内海さんにご質問です。子育て中の女性にはどんな看護をしたらいいのか、将来看護師になる看護学生に向けてメッセージをいただけますでしょうか。

内海：「ほっこり～の」を利用する女性たちからは、病院で医師や看護師に言われて心強かったこともあれば、傷ついて泣いてしまったというお声もあります。専門職の人の言葉にはチカラがあります。包み込むような、寄り添う気持ちでいていただけると、出産直後でナーバスになっている女性たちにはとても有難いです。忙しくて、時間に追われてしまうこともあるかもしれませんが、どうぞ宜しくお願い申し上げます。

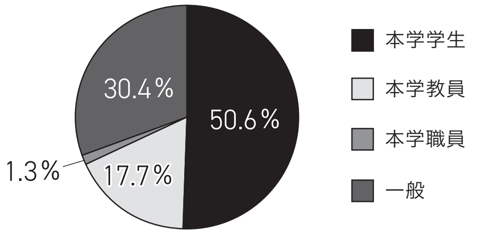
質問3：「100か0かでない多様な働き方」とありましたが、オーストラリアではジョブシェアが普通ですが、どうして日本では中々普及していないのでしょうか。常に疑問に思っています。

山田：日本社会は、同調圧力がとても強い社会です。個人としても、みんなと同じでないと、仲間外れにされるのではないかと不安になります。小さいころから、人と同じでないといじめられる、非難されると教育されているので、それから外れた人を変わった人と遠ざけてしまう意識ができあがります。

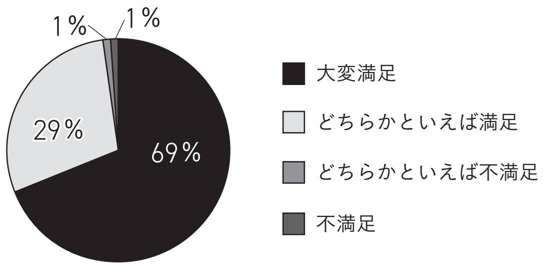
正社員であれば、残業も厭わず働かせ放題で当然と思われ、パートであれば、時間は決まっているが昇進なし、このような働き方の中間を選べるようにすればよいのですが、なかなかよいアイデアがないのが現状ですね。

東京家政大学女性未来研究所設立10周年記念講演会（第9回シンポジウム）「人生100年時代女性の未来と希望～自分らしく輝く、私たちのこれから～」アンケート集計結果　回答数：79

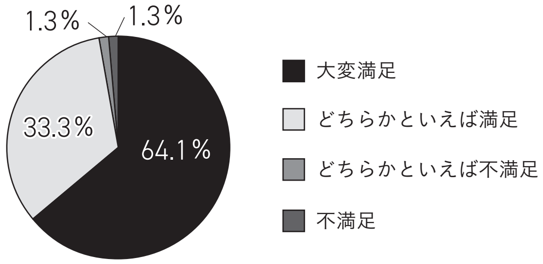
Q1. 職業を教えてください。



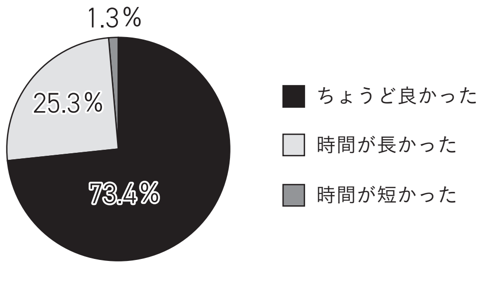
Q2. 基調講演の満足度を教えてください。



Q3. パネルディスカッションの満足度を教えてください。



Q4. 講演会全体のお時間はいかがでしたか？



Q5.　講演会の感想をご記入ください。（一部抜粋）

女性ならではの生き方があることを知った。数名の方が介護について触れており、両親も介護問題を抱えている為、他人事ではないように感じた。今を楽しく生きているが、介護問題にあたった時、誰に助けを求められるのか知る必要があると思った。人生を長い目で考える良い機会になった。

様々な立場・働き方をされている方のお話を聞けて、すごく学びになりました。大学在学中にこのような機会を設けていただき、本当にありがとうございました。

女性が活躍する社会ももちろん必要ですが、仮に男性社会であっても女性の立場に立ってしっかり物事を考えてくれる男性が多ければ、おのずと女性の活躍できる社会になるのではないかと感じました。

現在北区に住んでいることもあり、北区長のバックグラウンド・お考えを知ることができてよかった。私自身は勤務先の管理職試験を控えており、女性管理職は特定の部署に必要なのではなく、色々な部署・場所にいるからこそ職場にいい影響が与えられるというお話に背中を押していただいた。

やまだ北区長、ほっこりーの代表内海さん、山田先生の貴重なお話を聴くことができてとてもよかった。女性が活躍できる居場所、地域社会で共に助け合い、つながる社会への実現、そして、女性だけではない男性（父親）への支援の取り組みを学ぶことができた。学生の立場であるが、無関係ではないと身に染みて感じた。私は、保育学生として、子どもを取り巻く環境について学びを深めている。将来、保育士として子育て家庭が過ごしやすい環境をつくり、子どもとその家族の幸せに繋がる社会を考え続けていきたいと考えた。本日は、素晴らしいお話を聴くことができました。ありがとうございました。

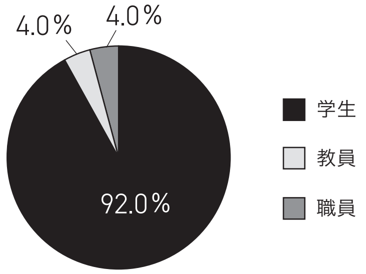
改めて女性未来研究所設立10周年おめでとうございます。やまだ区長のお話、素晴らしかったです。北区区長に魅力的な方が着任されたことは理解していましたが、自己紹介を含めわかり易く考え方をご紹介くださり、納

得できることが多く、今後の課題も見えてきました。ありがとうございました。パネラーの皆さま、お一人おひとりのお話が充実していて、もっと長くお話がお聞きしたかったです。

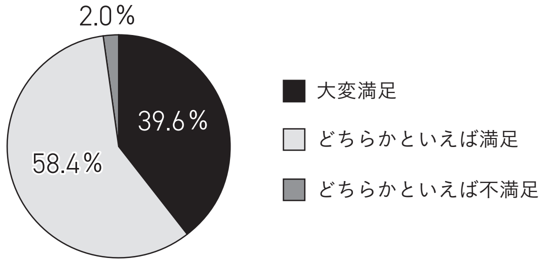
行政や起業家に学問分野と、それぞれの専門家ならではの視点から女性活躍についてのお考えを聴く数少ない機会でした。本日は地域防災啓発活動をしている女性団体の一員として参加致しましたが、性別を基とする偏った固定観念や自身の経験だけによる決めつけなどが災害時とても大きな落とし穴になるため、今後の普及活動の参考に役立てます。また、「女性はコミュニケーション能力に長けている」「女性は気遣いができる」は、これも無意識の決めつけにはならないのかな？（私自身も女性ですがコミュニケーションも気遣いも苦手ですし、見知らぬ他者の相談は過共鳴してしまい心にとても負担を感じます）と疑問に感じました。どんな職種も性別に関係なく得意不得意があるので「その人」の参入や活躍をウエルカムできる体制と心理が整うと良いなと思います。30年後、「昔は○○書類に性別欄があったらしいよ」「え〜何それ？意味わかんない」という会話が定番になる社会を実現したいですね。

オンデマンド配信　東京家政大学女性未来研究所設立10周年記念講演会（第9回シンポジウム）「人生100年時代女性の未来と希望〜自分らしく輝く、私たちのこれから〜」アンケート集計結果　回答数：151

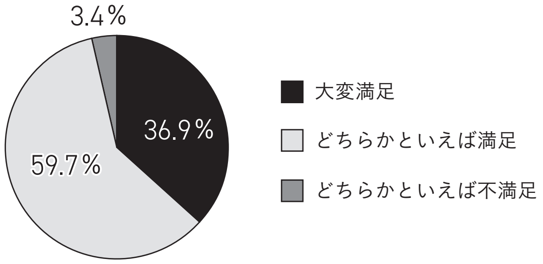
Q1. 職業を教えてください。



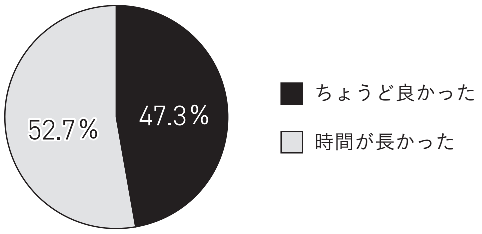
Q2. 基調講演の満足度を教えてください。



Q3. パネルディスカッションの満足度を教えてください。



Q4. 講演会全体のお時間はいかがでしたか？



Q5.　講演会の感想をご記入ください。（一部抜粋）

女性の社会進出を中心にしながらも、現代社会が抱える課題を多種多様な観点から指摘し、それに対して具体的に考えられることをお話しくださっていてわかりやすかったです。

時間が長めだったため、少し見るのが大変だったかなと感じました。しかし、それぞれに伝えたいことをしっかりと伝えてくださり、自分の中で考えが変わったところもありました。とても学びが多く、聞くことができて良かったなと思います。伝えたいことが多すぎて一人ひとりの話す時間が長いように感じたので、もう少し的を絞って伝えていただけたら良いなと感じました。

現在の社会と今後に必要なことや求められてくることを明確に比べながら伝えて頂いたため、とても分かりやすかったです。また、話している方々の経験エピソードか

らの考察があったり、女性に対してだけではなく男性に対しての考えも多かったりし、見ていてとても興味深かったです。

女性が単純に少ないため、女性を管理職や政治の分野で起用しているのだと今までは思っていましたが、女性ならではの考えかたや女性が持つ性質が管理職に向いていると講演を通して学び、女性の社会進出の必要性を感じることができました。気持ちが前向きになるような講演会でした。

女性の社会参加などの問題は、保育士を志す私たちにとって、身近な問題であると思います。自分自身も社会に参加していくとともに、社会参加する母親を応援できる存在になれればと思います。

何かをするにあたって最終的に理由として家族や自身の親をあげるという話を聞いたり、他国では残業で会社にいるのは日本人だけであるという話を聞いたりして、技術は発達しているけれど、労働面やジェンダー面に関しては大幅に遅れているのではないかと感じました。

女性の働き方について実際に女性が働きづらかったであろう場所で活躍している人の話を聞けてとても勉強になった。また、幼少期の過ごし方によってジェンダーに対する考え方も大きく変わっていくと改めて学んだ。

講演会でお話を聞いて、子育てをしている保護者が孤立しないような「ほっこり～の」という居場所づくりの取り組みが行われていることやウェルビーイングな社会にしていくために必要な意識について学ぶことができてとても勉強になりました。今後、社会で孤立する人が少しでも減るように働き方を改善したり子育て家庭の居場所をさらに増やしたりする取り組みが求められると感じました。

講演会を行うことで、新たな見方を発見したり、反対に自身と同じ考えを持つ人を知ったりできることにとても魅力を感じました。これを機に働きやすい社会作りを意識する人や企業はあると思うので、今後も講演会等の発信する場は必要だと思います。

最初はお話が長いのかなと考えていましたが、実際に聞いてみるとどのお話も興味深く、すぐに終わってしまったように感じられました。ですが、学べたことや新しく知れたことは多く、学びを今後の自分に活かしていけるようにしたいと考えました。

東京家政大学ヒューマンライフ支援機構女性未来研究所主催
学修・教育開発センター、教学改革推進部共催
女子大学におけるリーダーシップ開発

2025 年 2 月 14 日 (金) に、女性未来研究所主催、学修・教育開発センター、教学改革推進部の共催による本学教職員を対象に「女子大学におけるリーダーシップ開発」をテーマに講演会を開催しました。講師に共立女子大学ビジネス学部ビジネス学科准教授の岩城奈津氏を迎え、VUCA ＊の時代に求められるリーダーシップについて、共立女子大学の取り組み事例を交えながらご講演いただきました。

＊…Volatile(変動する)、Uncertain(不確実な)、Complex(複雑な)、Ambiguous(曖昧な) の頭文字をとり、予測が困難で、異質で大規模な変化が絶え間なく続くこと。

【講師紹介】（肩書は当時のもの）

岩城　奈津 氏

共立女子大学ビジネス学部ビジネス学科准教授
共立女子大学・共立女子短期大学リーダーシップ教育センター センター長

同志社大学文学部卒業後、大手電機機器メーカー営業職等を経て、英国国立ウェールズ大学カーディフ校ビジネススクール経営学修士 (MBA)、博士課程単位取得後退学。その後、企業で組織開発、リーダーシップ開発に従事しながら、早稲田大学や立教大学のリーダーシップ開発プログラムの非常勤講師などを経て、2018 年 4 月に共立女子大学新学部設置準備室に着任。植田和男ビジネス学部長（当時）と共に 2020 年度のビジネス学部開設に携わる。2022 年 4 月よりビジネス学部准教授。2024 年 4 月よりリーダーシップ教育センター長を兼務。

岩城 奈津 氏 講演 要旨

1. はじめに

共立女子大学・短期大学では2017年度よりリーダーシップ開発を取り入れた授業を行っています。今回、これまでの８年間の取組みをご紹介する講演の機会をいただき大変光栄に感じております。本学もまだ道半ばですが、同じ女子大として少しでも貴学の皆様にとって参考となる内容となればと存じます。

2. リーダーと21世紀型の リーダーシップについて

学生に「リーダーシップを発揮したことがありますか」と尋ねると、多くの場合「私はリーダーを担ったことがないので発揮したことがないと思う」と回答が返ってきます。本当にそうでしょうか。リーダーは特定の地位に立ったり、役割を担っている人のことです。21世紀型のリーダーシップの定義は「何らかの成果を生み出すために、他者に影響をあたえること」（日向野 2018）です。リーダーはリーダーシップを発揮することを強く求められていますが、メンバーも人とチームに影響を与えて結果を出すことができますし、これは役職などがなくても発揮できる「権限なきリーダーシップ」とも呼ばれます。また、複数の人がリーダーシップを発揮する、シェアドリーダーシップの考え方はVUCAの時代にこそ求められているリーダーシップといえるでしょう。これらの新しいリーダーシップの特徴は、「生まれながらにして持っている特性」などではなく、「練習・訓練によって養成・開発できる」という考え方です。

3. リーダーシップ開発のサイクルと 必要なスキル

授業内外での大学生のリーダーシップ開発はどのように行うとよいでしょうか。

①リーダーシップを発揮しなくてはいけない状況に身を置く。
②リーダーシップを発揮してみる。
③適切に発揮できたか、周囲の人にフィードバックをもらう。
④フィードバックを参考に自分のリーダーシップの改善目標を立てて周りに宣言する。
⑤「①リーダーシップを発揮しなくてはいけない状況に身を置く」に戻る。

リーダーシップを身に付けるにはこの①～⑤の学びのサイクルを繰り返すことで実現できます。特に大切なのは③のフィードバックです。リーダーシップは行動や態度によるところが大きいため、自分は意図をもって行動し、「できている」と思っている場合に、他者も「できている」と思うかはわかりません。他者がその言動を認識し、影響について適切に伝えるフィードバックを通じて、本人が内省し、次のよい行動を生むと考えられています。リーダーシップ開発において最も大切なスキルはこのフィードバックを渡し、受け取るスキルと言っても過言ではありません。授業内では振り返りの時間を設け、フィードバックによる相互支援の練習を繰り返し行います。

4. 授業内容と基本となる リーダーシップ理論と考え方

大学生のリーダーシップ開発において、最低限に必要な要素を「目標設定・共有」「率先垂範」「相互支援」（日向野 2018）の３点とし、共立女子大学としては「包容性」を加えて、４つの観点で捉えています。個人やチームの振り返り、フィードバックにおいても、それぞれにどの程度できているか、もっと伸ばせる点はどこかを考えます。この他にも関係性リーダーシップなどいくつかの理論を踏まえて、ビジネス学部の必修科目や教養科目において、前期、後期各14回の授業設計を行っています。また企業課題に取り組むPBL*や、テキストから理論を学ぶ応用演習、リーダーシップの基本を学んだ学生には、他者（学生）のリーダーシップ開発支援を学ぶファ

シリーション等の演習科目も用意し、学生たちが段階的にリーダーシップを身に付けることができるようにしています。

*Project Based Learning

5. リーダーシップ教育の取り組みのこれまでとこれから

全ての学部・科の学生が大学時代にリーダーシップを学ぶことをめざしたビジョン「副専攻はリーダーシップ](Major in Anything. Minor in Leadership ®) に向けた歩みの中で見えてきたことは、共立リーダーシップの最も身近な体現者として LA（Learning Assistant）が存在すること。そして、よりよい授業運営のために科目やクラスにとどまらず、教員同士や事務局との連携が欠かせないということです。また、学内のあらゆる活動が、授業の枠を超えた授業外のリーダーシップ実践の場として大変有効であることも分かりました。

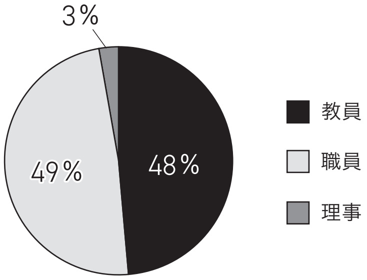
2024 年度からはリーダーシップ教育センターが中心となって全学の教職員を巻き込んだプロジェクト「リーダーシップ GP（Good Practice）」をスタートしました。2025 年度からは全学必修化として 1 年生全員対象の「課題解決のためのリーダーシップ入門」（後期）が始まります。本学のリーダーシップジャーニーはこれからが本番です。女子大学としての本学の特徴を生かしながら、教職員全員発揮のリーダーシップで学生のリーダーシップ開発支援をめざしていきたいと考えております。

謝辞

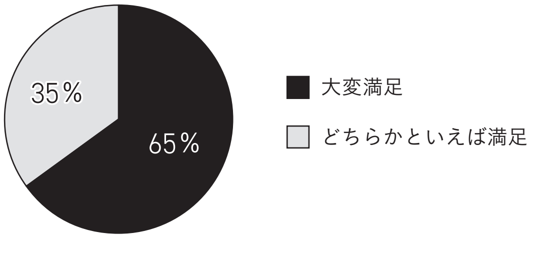
今回の講演にあたり女性未来研究所のみなさまには事前のお打ち合わせならびにきめ細かなアドバイス、当日の配信などにおいて大変お世話になりました。ご協力いただきました全ての方と、当日ご参加くださった教職員のみなさまに心より感謝いたしますとともに、貴学と女性未来研究所のますますのご発展をお祈り申し上げます。

ヒューマンライフ支援機構女性未来研究所主催 学修・教育開発センター、教学改革推進部 共催
講演会「女子大学におけるリーダーシップ開発」アンケート集計結果　回答数：37

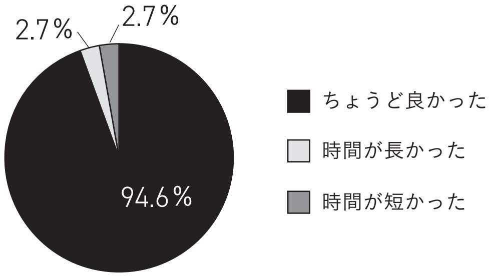
Q1. 属性



Q2. 講演の満足度を教えてください。



Q3. 講演会全体のお時間はいかがでしたか？



Q4.　講演会の感想をご記入ください。（一部抜粋）

私自身も常々感じていた「環境は人を変える」をリーダシップ開発の授業や演習として実践されていることに感銘を受けました。今後、グループワーク形式を導入した演習などでは、リーダー気質の学生を中心とした構成を検討しておりましたが、一方で、そうでない学生もリーダーとして登用しグループワークを行っていることも学

生のリーダーシップ醸成を促す意味では大切だと感じました。本日は貴重な話題提供をありがとうございました。

本学の学生に向けても、共通教育、またはスタートアップセミナー自主自律の授業などで参考にできる点があるようにも思える。そのような授業を行うのであれば、本学が目指すリーダーシップ像を立てておくことも大切かもしれない。

学生の育成と職員組織でのイメージを持ちながら講演を拝聴しました。本学としての実現したいことに加えられると感じます。

共立女子大学と本学では、学生のタイプが似ているようなので、学ぶ点が多かった。いま大学が構想している学環のカリキュラムや運営に非常に参考になるように思った。

リーダーシップについて、考えるきっかけになりました。タイプ別のリーダーシップがあり、強みを生かしながら足りないタイプのリーダーシップの役割ができるようにしていくということについて、考えるきっかけになりました。貴重なご講演をありがとうございました。

普段学ぶことのできないテーマで大変勉強になりました。学生の授業として展開されていることをお伺いしましたが、職員の組織の在り方としても非常に学びの多いご講演でした。

ポジティブな変化を起こせるための関わりが出来るという視点の重要さに気がつきました。

サポートタイプのリーダーシップ型の学生が多い校風の中で、「リーダーシップの共立」を教育目標に掲げ大学運営をされている取り組みの深さと先見の目にとても学びをいただきました。LA 向けの教育体制も想像以上で優秀な学生が育っていくプロセスが伺え、共立女子大学の強さを感じました。

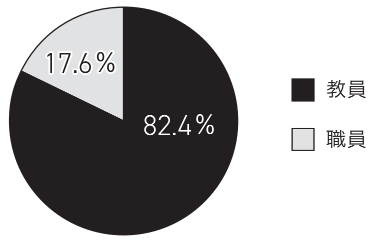
緻密で目標設定が明確な育成プログラムや授業が構築されていると感じました。学園全体の教育指針として掲げられた「リーダーシップの共立」をまさに具現化し、大学全体が一つのゴールに向かって動く体制がしっかり整備され、ブランディングを進めていることに感銘を受けました。それと共に、こういった仕組みづくりからして家政大学と差が生まれていると感じました。

非常に体系化された「リーダーシップ」教育課程と LA 育成が素晴らしいです。年数をかけてのプログラム開発に感銘を受けました。

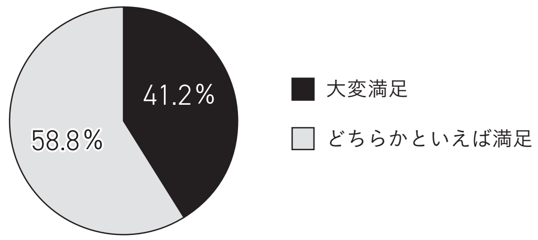
リーダーシップとリーダーについて本日初めて学ぶことが出来ました。学生の授業だけでなく、自身にも非常に役立てることができそうです。

オンデマンド配信 ヒューマンライフ支援機構女性未来研究所主催 学修・教育開発センター、教学改革推進部 共催
講演会「女子大学におけるリーダーシップ開発」アンケート集計結果　回答数：17

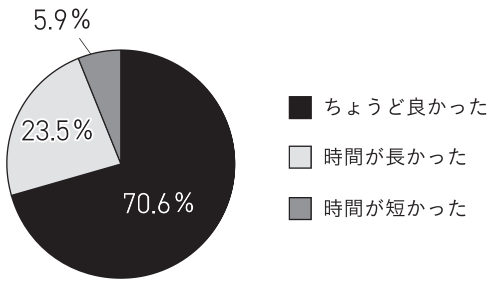
Q1. 属性



Q2. 講演の満足度を教えてください。



Q3. 講演会全体のお時間はいかがでしたか？



Q4.　講演会の感想をご記入ください。（一部抜粋）

リーダーシップの授業内容を丁寧に教えてもらえて参考になった。PM理論も面白かったです。東京家政大学にもこのようなリーダーシップ講座が学生に対して開講されるとよいなあと思いました。

岩城奈津氏による「女子大学におけるリーダーシップ開発」の講演は、共立女子大学の具体的な取り組みを通じて、リーダーシップ教育の重要性と実践的な育成方法を深く理解できる貴重な機会となりました。講演の終盤では、リーダーシップ教育を大学全体に広げるための課題が示されました。特に、リーダーシップ教育を全学共通の教養教育として定着させることや、学部・学年を超えたリーダーシップ支援の仕組み作りの必要性が指摘されました。学生だけでなく、教職員に対する研修や学習機会の提供が重要であることも印象に残りました。

教員がどのような学生を育てたいかを明確にして授業プログラムを作成することの大切さや、継続してファシリテートすること・フィードバックすることの大切さを再認識しました。学科内でこのような授業が行えると良いと思いました。

参考になる話題もあったが、全体として長いと感じました。

大変勉強になりました。東京家政大学でも、取り組んでいることが多くございましたが、このように可視化することが大切だと思いました。

特にシェアリーダーシップは新しい知見となりました。すべての学生が成長できる機会の保障になると思いました。

毎回の講師が適任で素晴らしい。事務局の志の高さが伝わってきます。勉強になりました。

リーダーシップを発揮しなくてはならない状態にて、実際に発揮し、それにフィードバックをしてもらうというのは大変良い試みだと思いました。通常ではしゃべれる人がリーダーとなり他はサポートに徹することが多いため、フィードバックをされることで、己の足りない部分や改善点が見えるのはより良いリーダーシップを開発できるため、そういった場つくりも大切だと実感しました。

編集後記

令和6（2024）年度女性未来研究所活動報告書をお届けいたしました。
研究所設立10周年という節目の年をお祝いするように盛りだくさんな内容になりました。

令和6（2024）年度を振り返ると、主要事業となっている講演会では、各講師の方々から貴重なご講演をいただき、参加者の心に響く言葉が多くありました。運営側の私たちも多くの気づきや学びを得る機会となりました。また、ヒューマンライフ支援機構他部署や共催部署の職員の皆さまや、音響映像協力いただいている有限会社エムエージー様にサポートに入っていただき、大変助かりました。報告書内の写真を撮影いただいたカメラマンの梅沢様にも御礼申し上げます。そして、家族や周囲の方の支援や協力があったからこそここまでやってこられたと実感しております。
先の見えない時代だからこそ、これまで培ってきたつながりを大切に女性未来研究所はこれからも誰かの未来を照らす羅針盤となれるよう今後も精進してまいります。

最後に、お忙しい中、本書の制作にご協力いただきました上毛印刷株式会社様、表紙デザインいただいたヒューマンライフ支援センター坂本理恵様、ご協力いただきました皆さまに心より感謝申し上げます。

東京家政大学
ヒューマンライフ支援機構
女性未来研究所　事務局

令和6年度 東京家政大学 女性未来研究所 活動報告書

2025年 3 月 31 日　発行

発行　東京家政大学　女性未来研究所

企画・編集　東京家政大学 女性未来研究所

表紙協力　東京家政大学　ヒューマンライフ支援センター

印刷・製本　上毛印刷株式会社