

報告

男女共同参画推進担当部署によるキャリア教育実践報告： 「女性研究者支援」を題材として

保坂雅子

岡山大学ダイバーシティ推進本部男女共同参画室

(キーワード：キャリア教育，男女共同参画，教養教育，女性研究者支援)

Career Education by the Campus Gender Equality Office: Using the Affirmative Action for Women in Research as a Topic

Masako HOSAKA

Office for Diversity Management, Okayama University

(Key words: career education, gender equality, general education, affirmative action for women in research)

1. 背景

1.1. 大学におけるキャリア教育

21世紀に入り、大学におけるキャリア教育の改善と充実が求められている¹⁾。キャリア教育の目的は多様であるが、男女共同参画社会の実現を目指す立場からは、学生の性別や専門分野を問わずに学生のキャリア意識を醸成することが重要な目的の1つとして挙げられよう。第3次男女共同参画基本計画においては「多様な選択を可能にする教育・学習の充実」が重点事項の1つに位置付けられており、高度な専門知識を持った人材の育成を使命とする大学においては、学生が男女平等意識に立って自らの興味と能力に応じた職業を主体的に選ぶことができるよう、キャリア教育を行うことが求められている。

1.2. 男女共同参画の視点によるキャリア教育

社会における男女の不平等を意識して誕生した学問分野である女性学やジェンダーに関連する科目は、専攻分野としては確立しておらず、学外非常勤講師により提供されることが多いなど大学の周辺的な位置にとどまってきた²⁾。女性の労働や雇用、職業・キャリア等の問題は、個人個人の生き方に役立つことを目指して大学で提供されてきた女性学やジェンダーに関連する科目の主要なテーマである³⁾。よって、これらの科目は男女共同参画の視点に立ったキャリア教育の実施に一定の役割を果たしてきたといえる。

最近、多くの大学は「男女共同参画室」や「女性研究者支援室」といった大学における男女共同参画を推進することを目的とする部署を設置している⁴⁾。男女共同参画推進部署の設置は、2006年に始まった科学技術分野における女性の進出促進を支援する科学技術振興調整費(2011年度からは科学技術人材育成費補助金と改称)「女性研究者支援モデル育成事業」(2011年度からは女性研究者研究活動支援事業(女性研究者支援モデル育成)と改称)の獲得を契機とすることが多い。女性研究者支援モデル育成事業には2011年10月までに65の大学や研究機関が採択され、女性研究者が働きやすい環境整備や女性教員の採用促進等、いわゆる「女性研究者支援」のための取り組みを進めている⁵⁾。男女共同参画推進部署の多くはまた、次世代の研究者育成や、学生や大学院生の男女共同参画に関する意識啓発を目的として授業科目を提供している⁶⁾。授業科目では、「〇〇大学における女性研究者支援(金沢大学)」あるいは「大学における男女共同参画推進の動向(筑波大学)」といったように、大学における男女共同参画(=女性研究者支援)の取り組みを題材として扱うこともしばしばである⁷⁾。

このように大学組織の内部変革のために設置された男女共同参画推進部署による授業科目は、従来の女性学やジェンダー論関連科目と比べると⁸⁾、各大学が置かれた状況を反映した問題意識に基づいてより組織的、効率的に学生のキャリア教育を

行うことを可能にする。大学の男女共同参画推進部署にとっては女性研究者増加が究極の目標であるから、将来の研究者育成を目指して女性教員や女性研究者支援に関する授業を学生に提供することはごく自然である。だが、国立大学における女性教員の割合は10数%にとどまっています⁹⁾、学生にとって大学生活でほとんど出会うことがない遠い存在であるし、大学教員を目指す学生はごくわずかである。このように、一見学生と無関係と思われる「女性研究者支援」は、男女共同参画推進部署が提供する男女共同参画に関する意識醸成を目的としたキャリア科目の題材として適当なのだろうか。また、題材として使うとすればどのように用いるべきなのだろうか。

本論は、大学で男女共同参画推進を担当する部署がキャリア意識の醸成を目的として提供するキャリア科目において女性研究者支援を題材として実施した授業の内容と学生の反応について報告し、男女共同参画の視点にたったキャリア科目の効果や意義について検討する材料を提供する。学生を対象としたキャリア教育はすでに多くの大学で授業科目として提供されており、体系化も進んでいるが、未だ多様な興味・関心を持ち、キャリア意識も様々な学生のニーズを満たしているとはいえない¹⁰⁾。このような発展途上のキャリア科目については、内容や形態、効果に関する理解と検証が必要である。

男女共同参画の視点にたったキャリア教育の重要性を考慮すると、男女共同参画推進部署は、キャリア科目の提供者として益々存在感を増すことが期待される。大学生のキャリア意識の醸成を目的として提供されるキャリア科目の実践報告はこれまでもあるが¹¹⁾、男女共同参画推進部署により提供されている科目、しかも大学における男女共同参画の取り組みを材料とした授業について本格的な報告は管見の限り行われていない。そのため、講義の内容やその効果を学生による評価および男女共同参画とキャリアに関する意識の変化に注目して分析した本報告の意義は大きいといえよう。以下では、授業科目の概要に引き続き、「女性研究者支援」を題材とした2コマ分の講義内容および実施状況を紹介した後、学生による授業評価

等を参考として授業についての考察を行うこととする。

2. 科目の概要

2.1. 科目の準備

筆者が勤務する岡山大学では、2009年に女性研究者支援モデル育成事業に「学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン」が採択されて以来、ダイバーシティ推進本部男女共同参画室（以下、参画室）（室長：沖陽子環境管理センター教授・大学院環境学研究科兼務）により女性研究者支援をはじめとする男女共同参画の取り組みが進められている。2011年度には、学生に対する意識啓発活動の一環として、全学教育科目「社会人のためのプレリユード：望ましいライフスタイル実現のために（以下、参画室提供科目）」を開講した。

筆者は、科目名、各回のテーマ、非常勤講師等の科目概要が決定された後、2011年1月に入ってから、根岸友恵男女共同参画室員（大学院医歯薬学総合研究科准教授）とともに科目の担当を前任者から引き継いだ。すでに決定されていた非常勤講師12名による授業計画を作成する過程で、大学における女性教員問題を素材として使うことにした。当初から、本学で自然科学分野の女性教員数を増やすための取り組みとして2010年度から雇用されているウーマン・テニユア・トラック（WTT）教員制の第一期教員4名が2コマを担当することになっていた。博士課程を修了して間もない若手女性教員である4名に、研究者になることについてロールモデル的な立場から語っていただくにあたっては、前述の通り女性研究者の問題は多くの学生にとっては縁遠い問題であるため不安があった。この不安を解消するため、参画室専任教員である筆者が女性研究者支援に関する授業を行い、WTT教員による経験に基づく話の背景を理解してもらおうと考えた。

WTT教員4名には、学期が始まって間もない第2回で各々の学生時代についての発表とグループ討論の司会を担当していただき、研究者になった過程および現在の仕事については、終盤の第14回で話してもらおうこととした。ちなみに第14回は講演会形式で実施し、受講生以外の学生や大学院

生にも公開した。

2.2. 内容

参画室提供科目は、WTT 教員4名による2コマ、その他の非常勤講師8名による8コマ、そして参画室による5コマから構成された(表1:各回のテーマおよびタイトル)。オムニバスによる授業経験が豊富な参画室の教員のアドバイスに従い、非常勤講師に対しては本科目が男女共同参画の視点によるキャリア科目であることを伝え、各自の専門の立場から5つのテーマに沿って講義を自由に行うようお願いした。女性研究者支援に関しては、筆者が担当した5コマのうち、第5回および第10回で「女性のライフイベントと仕事(1)(2)」というタイトルで、講義とグループ討論、全体での討論を組み合わせて実施した。

表1 各回のテーマおよびタイトル

第1回	ガイダンス*
第2回	私たちの大学生時代(夢・自分探し2) #
第3回	自分は何者?(夢・自分探し2)
第4回	自律的にキャリアを開発しよう(働く1)
第5回	女性のライフイベントと仕事(1)(女性のキャリア形成1)*
第6回	歴史からみた女性のライフコースと結婚(恋愛・結婚1)
第7回	メンタルヘルスを維持するために(働く2)
第8回	ステキな恋愛の条件~デートDV, それって愛? ~ (恋愛・結婚2)
第9回	ハラスメントで悩まないために(働く3)
第10回	女性のライフイベントと仕事(2)(女性のキャリア形成2)*
第11回	(女性のキャリア形成3)*
第12回	子どもの個性・子どもを授かるということ(親になる1)
第13回	現代の子どもを取り巻く状況~教育の視点から~(親になる2)
第14回	私たちが研究者になろうと思った理由(夢・自分探し3) #
第15回	まとめ*

()内はテーマ。*は筆者が担当したコマ。#はWTTが担当したコマ。

その他のコマについて簡単に説明すると、第1回のガイダンスでは、男女共同参画の視点に立ったキャリア教育の必要性や大学における女性研究者支援の現状について説明した。第11回および第15回では、学生が選んだテーマに従い「大人」にインタビューした内容を3分間程度で発表してもらった。なお、第11回では、もう1名の担当教員である根岸友恵室員がベテラン女性教員の立場から自らの研究者生活について発表した。グループ討論を行った第2回、第5回、第10回の授業は可動式の机が配置された教室に移動して行った。

2.3. 受講状況

学生に人気が高いキャリア科目の例にもれず、参画室提供科目は教室の収容人数を超える学生の登録があり、抽選の上66名が登録した。最終的には、36名が単位を取得した。単位取得者を分野別にみると、人文社会科学系21名(内訳:文学部1, 教育学部9, 法学部8, 経済学部3)に対して、自然科学系15名(内訳:理学部1, 薬学部1, 工学部11, 環境理工学部2)と人文社会科学系の学生が自然科学系の学生の1.4倍いた。また、女性(16名)よりも男性(20名)の受講生の方が多かった。

評価は、授業への出席(30点)、リアクション・レポートの提出(48点)、そして総合レポート(22点)により行った。リアクション・レポートは、ほぼ毎週課し、特に講師から課題が出されない限り授業の感想を1,000字程度で書いてもらった。総合レポートは受講生各自が選んだ「大人」をインタビューした内容をA4で1枚にまとめると同時に発表した。評価の内訳は、A+が14名、Aが11名、BおよびCが各5名、Fが3名、加えて古い評価基準で成績がつけられた学生(優)が1名であった。

3. 講義の実施

3.1. 第5回:女性のライフイベントと仕事(1)

(ア) 課題

大学教員に女性が少ない理由としては、仕事と家庭の両立の難しさや出産・育児等の女性ならではのライフイベントによる影響がしばしば挙げら

れる¹²⁾。女性研究者支援が必要な現状を理解するため、女性のライフイベントと仕事(1)では個人の視点から女性教員のキャリアを扱った。この回では、アメリカの社会学者 Hochschild が夫婦間の家事分担に関する研究成果をまとめた「The Second Shift」¹³⁾の第12章をテキストとして用い、研究者カップルである Sherman 夫妻のキャリア上の重要な決定について考えてもらった。

(イ) ミニ講義

授業ではまず、「The Second Shift」の概略とともにペーパーバックで約15ページのテキストの内容を簡単に紹介した。テキストは1週間前に宿題として学生に渡しておいた。加えて、アメリカの事情との違いについても考慮しながら、我が国の大学教員の幅広い職務やキャリアと大学教員組織について説明した。特に大学教員のキャリアに関しては、雇用の不安定さや競争の厳しさについて説明した。その上で、女性教員が抱える諸問題として、男性教員との家庭責任の重さの違いやそのことがキャリアに与える影響について簡単に紹介した。

(ウ) グループ討論

グループ討論では、1グループ約10名ずつ、4グループに分かれて、グループ毎に Sherman 夫妻のキャリア上の3つの重要な決定について話し合った。グループ編成および司会、記録、発表担当者の指名は、授業開始時に配布したカードを用いて行った。役割が決まっていたせいも、学生たちはスムーズに討論を行っていた。

(エ) 全体発表

グループによる全体発表は、各グループで話し合った内容を共有するために1つ重要な決定が出される度に他のグループからも意見を追加してもらうという方法で行った。

最も多かったキャリア上の重要な決定は、「給与を半分にする代わりに職務の負担を軽くするように学科長に頼んでまで妻が教員を続けた」点であり、4つのグループ全てにおいて重要な決定であると位置づけられた。次に、「妻が大学院を退学し

て夫について行った」点および「夫が育児休暇を取った」点についても3つのグループが重要な決定であると位置づけた。他に、「妻が大学院に入学しなおして研究を続けた」、「2人で家事をするようになった」、「子供を作った」、「夫の育児への態度が変わった」点が挙げられた。

授業終了後のリアクション・レポートでは、講義を踏まえて自らのキャリア、あるいは将来の仕事と私生活とのバランスについて考えてもらうため、「あなた自身は、将来、どのように仕事と家事・育児を両立させてキャリアを形成したいと考えていますか?」という課題を与えた。多くの学生からは、家庭生活や趣味などを考慮に入れた各々が計画している将来の職業生活についてのレポートが提出された。

3.2. 第10回：女性のライフイベントと仕事(2)

(ア) 課題

第10回では、女性研究者支援の取り組みの諸形態とその社会的背景や効果について考えることを目標とした。多くの大学において公的資金を使って女性研究者支援が行われている背景には、女性教員の問題が単に個人の問題ではなく、社会全体の問題でもあるという考えが広く受け入れられているという事実がある。大学が経営主体としてどのような優先順位をつけて支援を行うべきかについても考えてもらうことを目指した。個人的視点から女性教員の問題を扱った第5回では、「女性は大変だから女性研究者支援が必要」という少々単純な意見が多かったことへの反省もあり、支援の問題点や取組の相対的重要性について意見交換をしながら全体発表が進むよう、グループ討論で支援の各側面に対する主張・批判・反論を行うように計画した。

授業の1週間前には、大学における女性研究者支援の具体的取組内容が分かる資料とともに、厚生労働省が作成したポジティブ・アクションに関する広報資料¹⁴⁾を宿題として渡した。女性研究者支援を大学における女性に対するポジティブ・アクションと捉えることにより、企業等でも起こりうる問題として理解してもらうことを狙った。

(イ) ミニ講義

ミニ講義では、ポジティブ・アクションおよびポジティブ・アクションとしての女性研究者支援の4つの側面、すなわち両立支援、職場環境の整備、採用における優遇措置、裾野拡大について具体的な取り組み例を挙げながら説明した(図1: ポジティブ・アクションとしての女性研究者支援)。受講生には、第1回のガイダンスで大学における女性研究者支援の取り組みについて紹介しており、その後も参画室の活動を紹介したニューズレター等の印刷物を配布していたが、育児中の理系女性教員に研究補助者を配置する研究支援員事業等学生になじみがないと思われる取り組みもあるため、出来るだけ具体的に説明した。

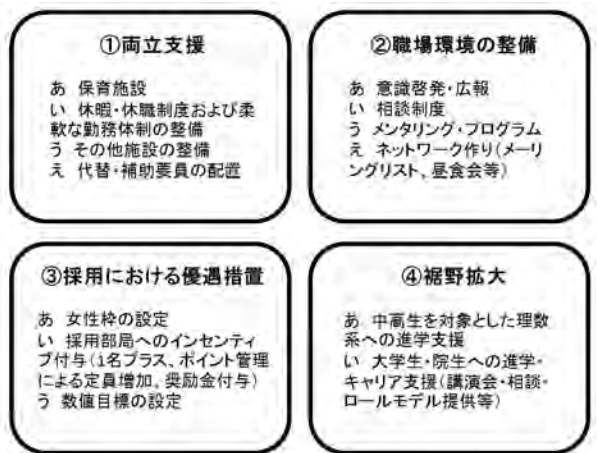


図1 ポジティブ・アクションとしての女性研究者支援

(ウ) ミニレポート

グループ討論の予備活動として、以下のミニレポートを課し、各々が意見をまとめる機会を与えた。

設問 1. 学内の女性研究者のために働きやすい研究環境を整備するために、1億円の予算があります。これをどのように使いますか?4つのタイプ(両立支援、職場環境の整備、採用における優遇措置、裾野拡大)の支援にそれぞれ費やす割合をパーセントで書いてください。

設問 2. あなたは、裾野拡大を除いた3つのタイプの女性研究者支援のうち、どのタイプが最も重要だと思いますか。その理由について論じてみま

しょう。

裾野拡大の側面を設問2の選択肢から除外した理由は2つある。1つ目は、女性教員を直接支援の対象としていないこと。2つ目は、4つの側面を全て扱おうとグループ討論の後の全体発表で費やす時間が長くなりすぎることである。

(エ) グループ討論

グループ討論では、受講生が設問2で選んだ最も重要だと思う女性研究者支援のタイプに従って3グループに分かれた。予測できないことではなかったが、7割近くの学生が両立支援を選んでいることが分かった。そのため、両立支援を選んだ学生に対しては、可能であれば2番目に重要だと思うタイプのグループに加わるようお願いした。3グループとも同規模にすることが出来たが、各グループの人数は15名程度と大きくなってしまった。なお、司会等の役割はグループで決めた。

各グループは、それぞれが岡山大学の男女共同参画担当副学長とそのスタッフであるとの想定の下、次の3つの課題を行った。

- 課題 1. グループが選んだタイプを擁護する(主張)
- 課題 2. 右隣のグループが選んだタイプの重要性について疑問を提示する(批判)
- 課題 3. 左隣のグループからの疑問に答える(反論)

大学としてどう支援すべきかという課題は、女性研究者支援に関する予備知識がないだけでなく、自分自身の問題として考えにくかったせいか、第5回と比べると議論がはずんでいないようであった。意見が出ていないと思われるグループには声をかけ、どのようなことが考えられるかということについてヒントを出したり、補足説明をしたりした。

(オ) 全体発表

全体発表では、グループ単位でそれぞれが意見を主張しあうという形をとった。グループでの討論はあまり活発でないように見受けられたが、全体討論では各グループが主張するだけでなく、他の側面への批判と反論をしっかりと述べてくれた。

全体での討論を踏まえて、最後に各自最初と同じ課題について考えてもらった。

4. 参画室提供科目の効果

参画室提供科目の効果については、先行研究で使われている項目を用いて、第1回と第15回に男女共同参画(4項目)およびキャリアに関する意識(8項目)について5段階で尋ねた¹⁵⁾。加えて、教育開発センターが全学共通で実施する授業評価アンケートでは必要とする情報が十分に得られない恐れもあると考え、独自に授業に関する評価票を作成して計3回にわたり評価を実施した。

約3分の1の授業が終わった第5回では、講義への感想および自己の授業への参加状況について自由に記述してもらい、その後の授業運営に生かした。第11回では、すでに2度実施していた女性研究者支援をテーマにした授業に関して評価を実施した。最終回には、講義から得たことおよび講義への当初の期待が満たされたかどうかを尋ねた。講義への期待については、第1回に意識調査をした際にも尋ねていたが、改めて当初の期待も尋ねた。

本報告では、男女共同参画およびキャリアに関する意識、第5回および第10回に関する評価結果、および全体として当初の期待が満たされたかどうかについて報告する。

4.1. 男女共同参画およびキャリアに関する意識

男女共同参画およびキャリアに関する意識については、表2の12項目について「とてもあてはまる=1、ややあてはまる=2、どちらともいえない=3、あまりあてはまらない=4、全くあてはまらない=5」で回答を求めた(表2: 男女共同参画およびキャリアに関する意識の変化)。第1回では45名が回答し、第15回では34名が回答した。

表2 男女共同参画およびキャリアに関する意識の変化

- | | |
|---|-----------------------------------|
| ① | 家族を経済的に養うのは男性の役割だ。 |
| ② | こどもが3歳くらいまでは、母親は仕事を持たず、育児に専念すべきだ。 |

- | | |
|---|----------------------------------|
| ③ | 男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである。 |
| ④ | 男性と女性は、どちらも仕事と家事・育児の両立ができたほうがよい。 |
| ⑤ | 将来の職業や就職先について、いろいろ比較し検討している。 |
| ⑥ | 職業選択や就職は自分にとって重要な問題なので真剣に考えている。 |
| ⑦ | 職業の選択・決定では周囲の雰囲気流されることはない。 |
| ⑧ | 職業人になってからは、責任を自覚して仕事に取り組もうと思う。 |
| ⑨ | 職業生活を通して、さらに自分自身を向上させたい。 |
| ⑩ | 希望する職業に就くための具体的な計画を立てている。 |
| ⑪ | どのような職業人になりたいのか、自分なりの目標をもっている。 |
| ⑫ | 職業選択や就職は自分の個性と就職機会の両面から十分考えている。 |

当初登録していた受講生66名のうち、最後まで残ったのは36名しかおらず、第1回と第15回では異なるグループの学生が回答しているので受講生の意識が変化したかどうかを結論付けることや、その理由を推察することは難しいが、ここでは平均化した結果に差が出た4項目に注目して報告する。

まず、男女共同参画に関する4項目のうち、「④男性と女性は、どちらも仕事と家事・育児の両立ができたほうがよい。」という文に対する賛成者の数がかなり少なくなった。第1回では「とてもあてはまる」とした受講生が26名おり、全体の57.8%を占めていたのに対し、第15回では15名と全体の44.1%に減っており、賛成する者が占める割合が下降した。その他の男女共同参画に関する3項目はほとんど変化がなかった。

キャリアについては、「⑧職業人になってからは、責任を自覚して仕事に取り組もうと思う。」という文に対する賛成者数と割合がかなり少なくなった。「とてもあてはまる」とした意欲的な学生が第1回目の32名(全体の51.6%)から第15回目の18名(全体の32.7%)へと数的にも割合的にも減っている。逆に「⑤将来の職業や就職先について、

いろいろ比較し検討している。」および「⑩希望する職業につくための具体的な計画を立てている。」は、賛成する受講者数と割合が増加した。

4.2. 学生から見た授業評価

(ア)「女性のライフイベントと仕事」の授業評価

第11回で実施した授業評価アンケートでは、①第5回および第10回のグループ討論のテーマ、手順、課題、グループの大きさ・構成に関する比較評価、②第5回および第10回のグループ討論への受講生の参加状況に関する自己評価および③グループ討論のテーマや方法に関して学生からのフィードバックを求めた。このアンケートには34名が回答した。

① 比較評価

過去2回の授業のうちどちらがよかったかを比較評価してもらったところ、テーマ、手順、課題のいずれについても第10回の方がよかったとする学生の方が圧倒的に多かった半面、グループの規模・構成については、第5回の方がわずかではあるが高い評価を得た(表3:女性のライフイベントと仕事(1)(2)評価)。全体発表に時間がかかりすぎるのを懸念して3グループに分けたためにグループの規模が大きくなってしまったことが低い評価の理由であったようだ。第10回の授業の実施にあたっては、第5回のグループ討論の後に実施した学生からのフィードバックを反映させて、学生が参加しやすいようにグループ討論の前にミニレポートを課したり参考資料を渡したりと工夫していただけに、残念な結果であった。

表3 女性のライフイベントと仕事(1)(2)評価

	第5回の方が よかった	第10回の方が よかった
テーマ	8(29.6)	19(70.4)
手順	6(22.2)	21(77.9)
課題	9(33.3)	18(66.7)
グループ規模・構成	14(51.9)	13(48.1)

② 授業への参加状況

第5回と第10回の授業への参加状況について5

段階および自由記述により自己評価を求めた。自由記述による評価からはあまり興味深い分析結果は出なかった。5段階での評価では、第5回の方が第10回よりも平均点が高かった。第5回は4点をつけた者が15名と圧倒的に多かったが、第10回は3点をつけた者の割合が最も高く、全体的に評価が低かった。なお、両方の授業のいずれかに参加していなかった2名の回答者は分析の対象としていない。

評価票では、各回のグループ討論で司会、記録、発表の役割を果たしたかどうかを尋ねた。グループ数の違いを反映して第5回では回答者のうち18名(52.9%)が司会、発表、記録のいずれかの役割を果たしたのに対し、第10回では10名(29.4%)しか役割を果たしていなかった。

何らかの役割を果たした者(役割あり)と役割を果たさなかった者(役割なし)とに分けて参加状況の自己評価の平均点を比較してみた(表4:第5回および第10回授業への参加状況自己評価)。その結果、役割ありの平均点が役割なしの平均点よりも第5回でも第10回でも高かった。このことから、グループ討論において何らかの役割を持つことがより高い自己評価に結びつくように思われる。同時に、できるだけ多くの学生に役割を与えるためにはグループの規模を適正なものとする 것도重要であるといえそうだ。

表4 第5回および第10回授業への参加状況自己評価

	第5回		第10回	
	役割あり	役割なし	役割あり	役割なし
1	0	0	0	0
2	0	0	0	1
3	4	5	2	11
4	7	8	5	7
5	7	1	3	3
平均	4.2	3.7	4.1	3.4

(イ) グループ討論に関する学生の提案

グループ討論に関しては、2つの質問を行い、

自由記述により学生からのフィードバックを求めた。まず、女性研究者支援に関する2回の授業について、「もし、同じテーマでグループ討論をすれば、どのようにすればもっと充実した討論になるでしょうか？グループ討論の方法や講義、全体のまとめなど何でもよいのでアドバイスをお願いします。」と尋ねたところ、約3分の1の回答者から「グループの規模を小さくすべき」という意見があった。中には人数が多いことが話にくさにつながったと指摘する受講生もいた。

「時間の不足」を指摘する意見も少なくなかった。単に討論時間が不足しているというだけでなく、討論を行うにあたって自己紹介等を行い話しやすい雰囲気をつくるための時間が必要だと感じていたようであった。この他に「物理的なスペースの不足」を指摘した学生もあり、グループ討論のための環境づくりが重要であると考えられていることがうかがえる。

加えて、「質問内容を細分化する」、「事前にデータを幅広く入手する」、「(討論の際) 班を向かい合わせ(る)」、「(資料は) 一目見て理解できるもの(する)」、「発言をなるべくコンパクトにするよう指示する」、「司会をする人を早く決める」といった、手続き次第でもっと良くなったのではないかという指摘があった。

次に、「キャリアやライフスタイルについてグループ討論するとすればどのようなテーマについて議論してみたいですか？」という質問に対しては、自分の将来の夢やこれからのキャリア形成等「自分のことを語り合う」という提案が最も多かった。また、男女に分かれて討論したり、異なる性になったつもりで討論したりというように「男女の違いを意識して議論する」という意見もいくつかあった。

4.3. 授業から得たこと

受講生の授業への期待が何であったのか、またその期待が満たされたかどうかを知るため、第1回では授業に期待していることを、第15回では授業に期待していたことおよび授業から得たものを自由記述で尋ねた。また、第15回では、授業への期待がどの程度満たされたかについて3段階で尋

ねた。

第1回の時点で授業に期待することとしては、「色々な人の話を聞いて、将来を決める参考にしたい」という意見が大多数であった。加えて男女共同参画に関する内容についても、第1回で何らかの形で挙げていた者が10名いた。

第15回の時点で、授業から得たものとして第1回での期待と同様に色々な人の話を聞いたことを挙げた者は多かったが、むしろそれ以上に、子育てと仕事の両立や、女性研究者の大変さ等、男女共同参画に関する内容を挙げた者が15名いて最も多かった。多くの学生にとっては、男女共同参画の問題が印象に残ったようであった。なお、期待が満たされたかどうかを尋ねたところ、「ほぼ満足した」が22名に対し、「十分満足した」が2名、「あまり満足しなかった」が9名と、まあまあの満足度であった。

5. まとめ

5.1. キャリア科目における「女性研究者支援」の題材としての有効性

参画室提供科目では、2コマで「女性研究者支援」をテーマに取り上げた。「女性研究者」あるいは「女性教員」は、全学共通科目を受講するほとんどの受講生にとって直接関係なく、身近な問題として考えることは難しかったかもしれない。しかしながら、女性が働くことや事業体として女性の活用を促進すること等について考える材料としては、授業での実施経験から判断すれば悪くない。特に、第5回で扱った結婚によるキャリアの中断もしくは子育てや家事と仕事との両立といった問題は、男女を問わず、将来結婚し、家庭を持つかもしれない学生からは、自らの問題として捉えてもらえたようだ。最終レポートでは、自分の母親や叔母をインタビューの対象として選んだ者が最も多く、子育てと仕事の両立をテーマに話を聞くことを通して、これまで知らなかった母親や叔母の一面を知ることが出来た者も少なくなかったようだ。更に、男性ではあったものの、ゼミやクラブ等を通して知り合った大学教員のこれまでのキャリアをテーマにした者も数名いた。男女共同参画、特に女性研究者支援に関する啓発活動として、

また次世代研究者育成のための活動として、女性研究者支援を授業のテーマとすることは、このように有効であるように思われる。

5.2. 授業実施への示唆

今回の授業実施の反省点としては、受講生に対して女性研究者支援に関する十分な情報提供が行えなかったことと、授業科目と学生とのマッチングが上手くいかなかったことが挙げられる。

参画室提供科目は、様々な専門分野の学生を対象とする全学共通科目として提供されており、1年生の受講も多かった。また、オムニバス形式によるキャリア教育としては珍しいことではないが、教科書を用いず、各回の講師に内容を任せた。女性研究者支援をテーマとして扱ったのは2コマであり、絶対的時間数が不足していたとは必ずしもいえない。だが、能動的な学習形態を積極的に取り入れたこともあって、筆者の経験不足から効率的に情報提供できなかった。

もともと、我が国における女性研究者支援は最近始まったばかりであり、「問題」として注目されてはいるが、本格的な研究課題とはなっていない。女性研究者支援の取り組みだけを説明するだけでは大学の講義として不適切であるが、かといって社会科学の視点を入れすぎると幅広い学生層を対象とした科目としてどうかと考えた。筆者はアメリカにおける女性研究者に関する研究には精通していたが、教科書の類は見当たらず、どの程度研究成果を全学教育科目の授業で取り上げるべきか判断に迷った。筆者が担当した2コマに限らず、学生の中には、リアクション・レポートで他の授業で学んだことを本科目での学習内容と関連付ける者もいた。こちら側からは十分に理論的な説明を提供できず、講師の力不足を実感した。

更に、能動的学習を取り入れることを重視してグループ討論等のための時間をとったために女性研究者支援の説明に十分に時間がとれなかったことが反省点として挙げられる。女性研究者支援の取り組みについての知識不足がグループ討論の質の悪さにつながった恐れもある。そもそも参画室提供科目は男女共同参画に関する5つのテーマを扱っており、内容的に散漫なところがあった。

思い切って女性研究者支援を扱うコマ数を増やす等して講師が説明する時間を確保してもよかったかもしれない。能動的な学習形態を重視するが故に学習内容を消化する余裕がなかった。

次に、授業科目と受講生とのマッチングである。シラバスでは授業はオムニバス形式で行われることとグループ学習が取り入れられることが明記されていた。授業を通して多様な見方を知りたいという点では受講生は皆共通していたが、グループ討論やレポートに対する学生のレディネスは多様であった。学生からのアンケートやリアクション・レポート等を読むと、能動的な学習を楽しみにして、討論の手法についても詳しい学生がいる一方で、受動的な学習を期待していたためにレポートを苦痛に思ったり、討論の際には緊張して、あまり乗り気になれなかったりする消極的な学生もいた。更に、男女共同参画に対する関心度にも個人差があったようであり、授業科目の「色々さ」だけが学生の関心を引いて受講生を集めてしまったのかもしれないと反省する。

大学教員職に関連した話題を取り上げるにあたっては、大学院への進学や大学や企業での研究に関心がある学生を対象とすべきだったかもしれない。このような学生であればより関心を持って授業に参加してもらえたかもしれないし、授業をその後の人生にも役立ててもらえただろう。もしくは、人権や平等に関する問題への学問的関心や、大学に限らず企業等で女性の活用を推進する部署で働くことに職業的興味を持つ者にとっても役に立つ授業となる可能性がある。そういう意味で、共通教育科目としては少し珍しい題材である点は否めないが、実施方法や対象とする受講生によっては今後も意義深い授業として発展する可能性はあるといえよう。

注

- 1) 中央教育審議会：2011, 今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について(答申), http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1301877.htm (2011年12月20日)
- 2) ①社団法人国立大学協会教育・研究委員会男女共同参画小委員会：2010, 国立大学における男

- 女共同参画推進の実施に関する第7回追跡調査報告書,
<http://www.janu.jp/active/txt6-2/201103houkoku.pdf>
(2011年12月20日)
- ②館かおる: 大学における教養教育とジェンダー: 女性学・ジェンダー論講座による「知」の転回 (<特集> 教養の解体と再構築), 教育學研究, 66(4), 406-416, 1999
- 3) ①館かおる: 「高等教育機関における女性学・ジェンダー論関連科目に関する調査」(第10回)の概要と課題(国立女性教育会館調査研究事業) 国立女性教育会館研究紀要, 6, 85-96, 2002
- ②内藤和美: 「高等教育機関における女性学・ジェンダー論関連科目に関する調査」(第10回): 教員調査(科目調査)記述回答の整理から, 国立女性教育会館研究紀要, 7, 93-108, 2003
- 4) 2) の①と同じ
- 5) 女性研究者研究活動支援事業合同公開シンポジウム事務局(筑波大学男女共同参画推進室): 文部科学省科学技術人材育成費補助金事業 女性研究者研究活動支援事業合同公開シンポジウム『女性研究者支援に向けた持続可能な取組の実現〜「モデル的取組」から「研究とライフイベントの両立」へ〜』, 2011
- 6) 5) と同じ
- 7) ①金沢大学: 金沢大学男女共同参画キャリアデザインラボラトリー報告書(文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業やる気に応えます 金沢大学女性研究者支援 2010年度(2011年3月), 2011
- ②筑波大学男女共同参画推進室: 共通科目設置,
<http://www.geo-wlb.tsukuba.ac.jp/node/1811>
(2011年12月20日)
- 8) 2) の②と同じ
- 9) 2) の①と同じ
- 10) 加野芳正・葛城浩一: 大学におけるキャリア支援のアプローチ(高等教育研究叢書101), 39-53, 広島大学高等教育研究開発センター, 東広島, 2009
- 11) 10)に加えて千葉政典: 全学教育基礎ゼミ実施報告: キャリアをデザインしよう, 東北大学高等教育開発推進センター紀要, 3, 171-180, 2008
- 等がある。
- 12) 男女共同参画学協会連絡会: 2008, 科学技術系専門職における男女共同参画実態の大規模調査,
http://annex.jsap.or.jp/renrakukai/2007enquete/h19enquete_report_v2.pdf (2011年12月20日)
- 13) Hochschild, Arlie Russell: 2011, The second shift. Penguin Books
- 14) 厚生労働省: 2009, Do! ポジティブ・アクション——男女均等な職場をめざして,
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/seisaku04/110714-01.html> (2011年12月20日)
- 15) ①加野芳正・葛城浩一: 大学におけるキャリア支援のアプローチ(高等教育研究叢書101), 1-23, 広島大学高等教育研究開発センター, 東広島, 2009
- ②内閣府大臣官房政府広報室: 2009, 男女共同参画社会に関する世論調査(世論調査報告書2009年10月調査),
<http://www8.cao.go.jp/survey/h21/h21-danjo/index.html> (2011年12月20日)