

兵教大の女子力

男女が共に学び、働き、輝くために。

人によって異なる定義で捉えられている少々厄介な言葉、「女子力」。このたびの教育最前線では、「女性が輝き、活躍する力」として定義します。そして「女子力」が発揮されることで、男女が共に学び、働き、輝く大学を目指している兵教大。“女子力高い！”兵教大の取り組みをご紹介します。



かとうひさえ
加藤久恵

小学校教員養成特別コース准教授
男女共同参画推進室室員

ふじなみよしこ
藤浪芳子

昭和精機株式会社代表取締役会長
兵教大経営協議会委員(副議長)

姫路市生まれ。昭和56(1981)年昭和精機代表取締役社長、平成28(2016)年から現職。神戸経済同友会副代表幹事、兵庫県行財政構造改革審議会委員など公職多数。21年神戸市産業功労者、24年関西財界セミナー賞「輝く女性賞」、日刊工業新聞「女性経営者賞」、25年兵庫県功労者表彰などを受賞。

ふくだみつひろ
福田光完

学長

特別鼎談

「女子力」は、大学を、社会をどのように変化させ、輝かせることができるでしょうか。昭和精機株式会社代表取締役会長で本学経営協議会副議長の藤浪芳子さんをお迎えし、「自身の経験を伺うとともに、兵教大の、そして教育現場における「女子力」の在り方について、福田光完学長、本学男女共同参画推進室室員の加藤久恵准教授と語り合っていました。

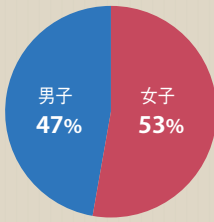
女性が働き、輝くために 社会に期待すること

福田 今日はお忙しいところ、お時間を取っていただきありがとうございます。藤浪さんには平成23(2011)年度から本学の経営協議会委員として、また現在は副議長として、本学の運営に参画していただいているのですが、以前から、ぜひともお話を伺いたいと思っていました。最初に「女性が働き、輝くために、社会に期待すること」、また日頃考えておられることについてお聞かせいただけますか。

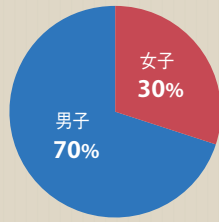
藤浪 経営者の方々とお話をすると「女子学生の方が優秀だ」と皆さんおっしゃいます。では、社会に出て、なぜ女性が力を発揮できないのか、ここが一番問題だと思えます

◎数字で見る兵教大の男女比率データ

学生の男女比



教職員の男女比



学生

	女子	男子
大学院学校教育研究科 (修士課程)	55%	45%
大学院学校教育研究科 (専門職学位課程 [教職大学院])	32%	68%
大学院連合学校教育学研究所 (博士課程)	47%	53%
学校教育学部 (初等教育教員養成課程)	60%	40%
合計	53%	47%

教職員

	女子	男子
役職者	25%	75%
大学教員	24%	76%
附属学校教員	40%	60%
事務職員	33%	67%
全体	30%	70%

※いずれも平成28年5月1日現在

◎男女共同参画推進室

平成21年12月25日、兵庫教育大学における多様な人材の公正な参画を推進するため、役員会の下に男女共同参画推進室を設置しました。

これまでの取り組み状況

▶「本学の男女共同参画にかかる施策に関するアンケート」を実施しました

女性教職員が能力を十分に発揮するとともに男女が働きやすい職場環境を確保するため、兵教大に在職する役員・全教職員404人を対象に、27年7月に意識調査を実施。その結果などを基に、学内の就業環境や職場風土の改革を進めています。

▶本学独自の産・育児支援制度を制定しました

子どもを養育中の教員に対して、夜間授業の負担を軽減するほか、学内で保育を提供したり時間外保育料を補助したりしています。

▶「ハラスメント防止研修」を実施しました

28年12月26日、学内の人権委員会との共催により、教職員を対象に、(株)ハーモニークリエイション代表取締役の白石恵美子さんを講師に迎え、「ハラスメント防止研修」を実施しました。男女が共に協力して生き生きと学び、働く大学を目指し、今後も年1回のペースで実施していく予定です。



「考えると、われわれ教育系の大学でも子育てのこともっと理解し、支援していかないとけません。しかし、教員研修などでも今日私たちが話しているこのようなテーマはあまり話題になっていないと思うのです。やはり意識が足りないのでしょうか。」

加藤 藤浪さんが話されたような、女性が個々のニーズに応じて働くことができる職場はまだまだ少ない。大学では、私たちも比較的融通が利

く勤務形態ですが、子どもは急に熱を出したりします。でも、当日になって授業を休講にすることもできないですし、休みにくいものです。」

藤浪 うちの会社では、お子さんの急病やけが、学校の行事などさまざまなかで状況でやむを得ないときには休んでいただいています。子育てが大変なのは、ほんの少しの間のことですから。私は、専業主婦で自分の手で子どもを育てていた時に、急に働かざるを得なくなった。その時の子どもに対する「申し訳ない」と思った気持ちが母親応援につながっています。」

加藤 ありますね、そういう気持ちは。

藤浪 そういう気持ちにならない

ような仕組みにできれば。人生の、その時々で働き方に強弱をつけながら、しっかりと働いてほしいですね。」

女性管理職の存在が後進たちの後押しに

福田 国立大学においても、文部科学省が目標値を定めていますが女性教員比率はまだまだ低い(※2)。若手になるほど女性の比率は高くなっていくのですが、管理職になると低いですね。」

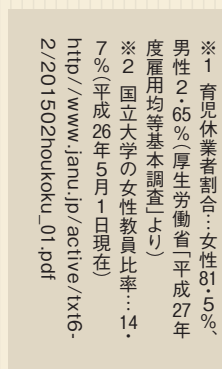
藤浪 みんながみんな管理職になる必要もないのですが、「先輩女性が頑張って管理職として働いている。私もあんなふうになりたい」という手本となる女性の存在が必要です。ま

た、女性の悩みに耳を傾け、聞いて問題解決をする「先輩」女性の存在が必要だなと思いますね。」

加藤 そうですね、選択肢となる、いろいろなモデルの女性や男性ですね。」

福田 確かに校長や教頭が女性だったら、女性や若い先生方は、年齢が離れていても相談しやすい、モデルにしたいと思うのではないのでしょうか。教育現場の管理職の方々とお話をすることも多くありますが、日本は女性管理職が本当に少ないと思います。海外では逆に男性の方が少ないくらいです。」

藤浪 うちの会社では、私がロールモデルです(笑)。いま、70歳ですけど



どね。「私を見てね、こんなふうにも頑張りましょう。ついてきてね」と言っています。これからも、女性をもっともっと活躍してくれるためにお手伝いをしていきたいですね。」



※1 育児休業者割合：女性81.5%、男性2.65%(厚生労働省平成27年度雇用均等基本調査より)
 ※2 国立大学の女性教員比率：14.7%(平成26年5月1日現在)
http://www.janru.jp/active/tx16-2/201502houkoku_01.pdf



ね。兵科大の場合は、卒業後は教員になられる方が多いと思います。が、では学校の先生になったときに、ジエンダーの良い面を生かしながら、本当にその能力を発揮できているのかなということも、問題意識として持っています。

加藤 藤浪さんからご覧になって、社会で働く上で、男女の差があると思われるのはどういう所でしょうか。

藤浪 女性が十分に能力を発揮できていないという問題点の一つは、いろんな経験をさせるにも雇用側は男性を中心にしてしまい、女性は後回しになっているのではないかと思います。もう一つは女性自身の意識です。出産・育児という男性にはない役割を逃げて道にしてしまう、あるいはその役割を完璧にこなした上で男性と同じような仕事を求められると挫折してしまう、ということではないでしょうか。その解決のためには「ワークライフバランス」ですね。一番大事なのは家庭での役割分担。家族の協力がなければ、仕事と家庭の両立はできません。そして雇用側の女性に対する応援、それから行政の

サポートです。「女性が働く上での問題は、女性の問題」ではなく男性の意識の問題であると皆さんに理解していただきたいですね。

加藤 むしろ男性教育ということですね。そうすると、同じように働くべきなのかどうか。「女性らしさ」というものを考えてしまいますね。

藤浪 何を「女性らしい」と見るかですが、社会に限って言いますと、「視点が違う」。常々、行政に対して言っているのが「女性に関するルール・制度を、なぜ男性だけで決めるんですか」ということ。女性のために「してやっている」みたいなルール・制度ではなく、男女両方の視点で世の中の仕組みをつくっていくということが大事です。

仕事と子育てを両立するために必要な条件とは

福田 職場では、上司の評価や周りの様子などをつい気にしてしまうものですね。例えば育児休業を取りたくても、上司や周囲からの否定的な反応を予想してしまうとか。日本の男性の育児休業取得率はとても低いのです(※1)。そういう男性の心理が職場の体質をつくってきたのではないのでしょうか。でも、今の若い世代はそうではなくて、家庭を大事にする人が増えてきたというのがうれしいですね。

教育最前線

特別鼎談

1 教員を目指して共に学び、語り合う学部生たち。 2 秋光恵子教授(学校心理・学校健康教育・発達支援コース)ゼミの様子。子どもたちが認め合い助け合う学級づくりなどを研究しています。 3 大学で働くお母さん、大学院で学ぶお父さんの姿を見つめながら、子どもたちはすくすくと育っています。



藤浪 うちの会社では小学1年生のお子さんを待つパートタイマーの勤務時間は4時間。お子さんが成長するにしたがって勤務時間を1時間ずつ増やしていき、子育てが落ち着いたいた正社員になってもらいます。女性も男性も、体力や置かれた環境などそれぞれ違いますから、企業は、一人一人に合わせた働き方を提案するべきです。行政はそれをバックアップする。そして一番大事な家庭を、男女が協力をしてつくっていくというのが、私がいま理想とする形です。

加藤 雇用側は、一人一人に合わせてオーダーメイドの働き方を用意するのが一番大事ということですね。

藤浪 そうですね。私は採用面接の際には必ず「会社より家庭を大事にしない」と話します。家庭を疎かにして会社で仕事だけでも幸せにはならないと思います。家庭の事情で休まれることが多いですから、人員配置など雇用側の負担はもちろん大きいのですが、バックアップするのが役割だと思っています。また、女性にも自分も経済活動を担っていると意識をしっかりと持っていたいただきたいです。

福田 教員の場合、自分の子どもと勤務校の卒業式が重なった場合、少し前なら勤務校を優先するのが当たり前とする雰囲気でしたが、いまは自分の子どもの方を優先する

先生方もいます。卒業式や入学式は人生の大切な節目ですから、それを見ておきたいですし、子どもにとっても親が来てくれるのはうれしいものです。また、男性教員がフルタイムで育児休業を取るケースが少しずつ増えてきています。比較的若い教員は、家庭重視の意識が芽生えている気がします。最近のニュースにありましたが、保育園を設置しようとすると、子どもの声がうるさいと住民から反対の声が上がるということが起こっています。いまや働く親にとって保育園はなくてはならない施設です。少子化の原因の一つが保育園や子ども園が身近にないことなのですよ。お互いが納得のいく良い解決策がないものでしょうか。このニュースは非常にショックでした。

藤浪 うちの社員の例ですが、二人いるお子さんの保育園の割り当てが別々になってしまったということがありました。仕事の方は彼女の状況に合わせて勤務時間の調整をしましたが、2カ所への送迎の負担が大きくて結局辞めてしまいました。これは行政の側の問題です。このような仕組みのままでは、教育を受けて働く意欲を持っている女性の芽を摘むことになりません。そして、子どもを産まなければ、今度は少子化の問題が出てきます。これは悪循環です。

福田 そうですね。少子化の影響を

男女共同参画推進室から



なすかわともこ
名須川知子

理事・副学長
男女共同参画推進室室長

OECD（経済協力開発機構）の国際比較（2016年）によると、わが国の教育投資における公的負担はGDP比でOECD平均を下回る一方、私費負担割合が特に大きいとあります。中でも女子教育については多大な私費負担にもかかわらず、それで得る国や個人の利益は同様の条件の男性の7分の1であり、費用対効果における男女差が最も大きいということが報告されています（「図表で見る教育 OECDインディケータ（2016年版）」明石書店より）。つまり、質の高い教育を受けてきた女性が、その学びを十分に生かせる社会構造に

なっていないということです。これは、子育て支援をめぐる整備や管理職の少なさといった社会進出での格差によるものであり、結果、国の深刻な少子化を招き、税制にも影響しています。

本学の男女共同参画推進室では、「女子力」を引き出し、男女共に力となっていく「方策」を考えています。楽しく充実した人生に寄与するため、特に子育てについて、父親の育児参加を目指しています。下の写真のように、子育てをしながら仕事をすることはもちろん、学ぶ環境も整えるため、附属幼稚園の預かり保育、アフタースクールの充実を図っています。

学びと仕事を支える「兵教大の子育て支援」

加東キャンパス山国地区にあり、地域や附属学校園と連携して教育研究活動に取り組む拠点施設「やまくにプラザ」等では、次のような子育て支援を展開しています。



↑土曜日開催のGENKiの様子。パズル制作など、親子で参加できるイベントも

子育て支援ルーム「GENKi」

文部科学省特別経費プロジェクト採択事業「大学の機能強化としての就学前教育専門職養成の高度化と幼小連携を含めた総合的カリキュラム開発」の一環として開設。乳幼児の健やかな発達を育むために、「社会で子育てしよう」という試みを行っているところです。原則週3日、未就園児とその保護者に無料で開放しています。

利用実績（26年10月～29年1月）

利用登録	利用者数	開室日数
508組	5,910組	259日

附属幼稚園預かり保育

学び、働く保護者の支援と、附属幼稚園の園児に保育時間後等のふさわしい過ごし方を提供することにより、園児の健やかな成長を促すことを目的として、平成28年度から実施しています。

利用実績・予定数

28年度	29年度
12人	16人

→預かり保育の園児たちの様子



↑アフタースクールで遊ぶ子どもたち

↑学習スペース

アフタースクール

学び、働く保護者の支援と、附属小学校の児童に放課後等における生活・学習指導の実施、また異学年の児童と一緒に活動することで社会性を育むことを目的としています。

許可者数

26年度	27年度	28年度
37人	40人	50人

※延べ人数。夏休みアフタースクール等の許可者を含まない