

## 論 文

## アメリカの大学はどのように女性をエンパワーするのか

— リーダーシップ・起業家教育に学ぶ —

<sup>1</sup>三宅 えり子    <sup>1</sup>加藤 敦<sup>1</sup>同志社女子大学・現代社会学部・社会システム学科・教授

## How American Universities and Colleges Empower Women:

Case Studies of Leadership and Entrepreneurship Programs

<sup>1</sup>Eriko Miyake    <sup>1</sup>Atsushi Kato<sup>1</sup>Department of Social System Studies, Faculty of Contemporary Social Studies,  
Doshisha Women's College of Liberal Arts,  
Professor

## I. はじめに

1960年代、全米を揺るがし世界に波及したフェミニズム運動はその後、アメリカの高等教育機関のジェンダー平等政策にも大きな影響を与えた。1970年代、女性団体の要求により学内人事や入学生選抜にアフーマティブ・アクション（積極的改善措置）が導入され、教育におけるジェンダー平等のための法整備が行われてきた。1980年代には、全米の大学のカリキュラムにも女性学・ジェンダー研究が組み込まれ、フェミニズム諸理論とその指導法が大学の教育理念と教育実践のあり方を変容させた。また、女子大学は、共学化が進む社会情勢の中で生き残りをかけた大学改革により、女性のエンパワーメント効果を上げ、社会的成功者を多く輩出してきた。

一方、1960年代、1970年代の日本の高等教育は、高度経済成長期の経済規模拡大に呼応して大学進学率が上昇し、質的充実よりも量的拡大が優先された時代であった。本格的な大学改革は1990年代になってからのことで、高等教育をめぐるジェンダー平等の動きは、2000年代まで待たなければならなかった（三宅、2015a, pp.154-155）。したがって、アメリカに遅れること30年、日本の大学の教職員構成およびその職階をジェンダー平等にするための政策や措置はまだ萌芽期であり、各学問分野への女性参画は特に理工系分野で著しく遅れており、学生対象のジェンダー平等教育は一部の女性学・ジェンダー研究分野の授業が担ってい

るにすぎない。ようやく女性活躍推進時代となった現代、日本の大学において、ジェンダー・バランスのとれた教職員集団が、ジェンダー平等に学生の能力を開発し人材を育成するという使命の遂行は、緊急を要する課題なのである。とりわけ、女性活躍推進時代を生きる次世代女性の育成は、大学側の意識改革なしには実現しないと思われる。

本研究では、まず、アメリカ・ボストン近郊の共学大学2校と女子大学2校におけるリーダーシップ育成および起業家精神育成の実践例を取り上げ、アメリカの大学がどのように女性をエンパワー<sup>(1)</sup>するのかについて明らかにする。次に、アメリカの実践例をふまえて、日本の女子大学における女子教育、リベラルアーツ教育の文脈の中で、実効性の高いリーダーシップ育成および起業家育成プログラムとはどのようなもので、それを開発するためにはどのような課題克服と学内環境整備が必要なのかについて考察することを研究目的とする。なお、本研究において、リーダーシップ教育と起業家教育に焦点を当てたのは、筆者らが2014年から取り組んでいる研究「ママさん起業家をいかに創発すべきか - 女性起業を促進する環境と教育」の一環として、アメリカの大学で行われている実践例の事例報告であることを付け加えておく。

## II. 理論的枠組

アメリカの共学大学・女子大学の教育理念の説明の中

で「リーダーシップ」という語が多用されている。リーダーシップはキャリア・スキルの一つともされている<sup>(2)</sup>。リーダーシップ教育は学科として専門に特化している場合もあれば、経営学部の中で授業に組み込んで経営学とリーダーシップ研究を融合させている場合もあれば、多くの女子大学のように大学全体の教育目標に含まれている場合もある。また、「リーダーシップ」の定義も一定ではなく、幅広く柔軟に使われている。本研究では、リーダーシップ研究分野における「組織のなかで、誰かの行動に影響を与えようとする事 … 一般的には、人々とともに働き、あるいは人々の仕事を通して、彼らの目標や組織の目標を達成するために、その仕事ぶりに影響を与えること」(プランチャード et al., 2009, p.170) という定義に基づいて議論をすすめるが、事例における各大学のプログラム紹介においては、その大学の定義または語彙の使われ方を尊重するものとする。また、起業家教育に関して、内容的には日本の大学で提供されているものと類似しているが、日本に比較して起業率も高く起業活動も活発なアメリカでは、講義型と体験型のものを含めて質量ともに豊富な起業家教育プログラムが多様な指導陣によって提供されている(加藤・三宅, 2015)。

リーダーシップ教育と起業家教育の実践例を考察するにあたり、アメリカの大学では女性をエンパワーするような学内環境がどのように形成されてきたのかについて、アメリカ高等教育におけるジェンダー平等政策、フェミニズムとアメリカ高等教育、女子大学の存続意義をかけた改革の3つの視点から理論的枠組を構築する。

## II-A. アメリカ高等教育とジェンダー平等のための法整備

アメリカ高等教育機関の組織面、人事面、カリキュラム面において、ジェンダー平等実現に向けて大きな推進力となってきたのは、1972年に成立した教育修正法第9条(Education Amendments, Title IX: タイトル・ナイン)<sup>(3)</sup>で、いわゆる男女教育機会均等法に相当する。法律文は「アメリカ政府から公的資金を受けている教育プログラムや教育活動において、いかなる人も性別を理由として、参加することから排除されたり、その利益の享受を禁止されたり、差別の対象となつてはならない」(Title IX, Education Amendments of 1972: 20 U.S.C. Section 1681、筆者訳)<sup>(4)</sup>となっており、アメリカの公的機関であらゆる教育活動において男女差別を禁止するものである。

1972年の教育修正法第9条に先だって、すべての人の

雇用平等を保障するために1964年公民権法第7条(Civil Rights Act, Title VII、雇用機会平等法)が制定され、1967年には性差別禁止条項が追加された。この公民権法第7条には、過去に人種や性別による差別が存在した場合はそれを是正する為にアフーマティブ・アクション(積極的改善措置)を実施することが盛り込まれた。アフーマティブ・アクションが大学に波及するきっかけをつくったのは、250校以上の大学を訴えた女性団体(Women's Equity Action League, WEAL; National Organization for Women, NOW)による法廷闘争と全国的キャンペーンであり、連邦議会の公聴会における教育の場での性差別に関する膨大な証言が教育修正法第9条の成立につながったと言われている(Somers, 2002, pp.237-239; ホーン川嶋, 2004, pp.72-73)。

アフーマティブ・アクションとは、人種や性別による差別是正のために、被差別集団の就職・昇進における特別な採用枠の設置や、マイノリティの大学進学における試験点数の割り増しなどの優遇措置を指す。具体的には、公募の徹底や、候補者の資格が同等である場合は白人男性候補者より女性・マイノリティ候補者を優先させたり、採用・昇進・入学者選抜における人種・性別ごとの数値目標の設定など、さまざまなものが実施されてきた。アフーマティブ・アクションの実施に関しては、厳しいガイドラインが制定されており、各大学は学内教職員の雇用の現状を調査し、各職務分野の有資格で雇用可能な人種・ジェンダー別労働力人口と各職務分野の現職者との間に過少採用がないかどうかを分析し、人種・ジェンダー・バランスの不均衡是正のための目標と達成期限を設定した行動計画を公表することが義務づけられている<sup>(5)</sup>。これらの行動計画の審査や指導は連邦教育省が行っている(Somers, 2002, pp.211-213)。

このように、先述の1972年教育修正法第9条とアフーマティブ・アクションとは連動して作用しており、教育機関における人種・ジェンダー差別禁止条項が、教職員の雇用・昇進、セクシュアル・ハラスメント、スポーツ活動、入学選抜、奨学金授与、妊娠した志願者の選考などに及ぶ領域を網羅しながら、アメリカ高等教育のあり方を人種・階層・ジェンダーの視点からより公正なものへと変容させてきた。

## II-B. フェミニズムとアメリカ高等教育

アフーマティブ・アクションと教育修正法第9条が生まれるきっかけをつくったのは、1960年代のフェミニズム

運動の中で誕生した女性団体の働きかけによるところが大きい。「男女間には非対称な力関係があるという認識から出発して、その原因、プロセス、維持のメカニズムを分析し、社会的、経済的、政治的、文化的、心理的変革をめざす理論と運動」(ホーン川嶋、2000、p.43)として発展した「フェミニズム」は多様なフェミニズム理論を生み出し、教育活動において正当性のある主張をするための論理的根拠を提供してきた。ここでは、ジェンダー公正なアメリカ高等教育のあり方に影響を与えたフェミニスト教育理論の一例としてフェミニスト・クリティカル教育理論を、そして教育理論を実践するためのペダゴジー(指導法/教授法)の例として、フェミニスト・ペダゴジーの概略について述べる。

まず、フェミニスト・クリティカル教育理論は、マルクス主義/社会主義フェミニズム理論を源流とし、教育と階級関係にジェンダー関係を分析概念に取り入れた教育学的議論の集積である。分析対象として、大学へのアクセスとジェンダー・階級・人種、雇用機関としての大学におけるジェンダー格差、大学と産業との関連、高等教育政策が大学内のジェンダー・階級に及ぼす影響、カリキュラムのあり方などに焦点があてられた。そして、男性中心の教育制度や教育的経験に修正を迫るものとして、どのような抵抗や社会変革が可能であるかについて、おもに社会的文化的再生産理論と文化的生産理論の視点から検討されてきた。その結果、いかにして高等教育が女性にとって社会変革へとつながる公的な抵抗とカウンター・ヘゲモニーを構築する場となりうるかが議論された。フェミニスト教育理論の実践方法として、次に述べるようなフェミニスト・ペダゴジーの流れが生じたとされている(ホーン川嶋、2004、pp.171-184)。

フェミニスト・ペダゴジーは1960年代終わりに登場した女性学の授業において、女性運動に関して意識喚起(Consciousness Raising: CR)をする授業方法が取り入れられ、女性としての「主体」と女性による女性のための「知」の構築にかかわり、フェミニズム的改革を推進する教育の中核的役割を担ってきたとされる。このフェミニスト・ペダゴジーのアプローチは次の3つに分類されている。まず、リベラルフェミニズムのペダゴジーとして、女性の教育的、職業的、社会的成功を支援し、男女平等化を推進するもの、次に、ラディカル・フェミニズムのアプローチとして、女性の抑圧からの解放と存在の回復を目的とし、女性中心の教育と女性に適したペダゴジーを追求するもの、そして、社会主義フェミニズムのアプローチとし

て、教育が女性抑圧と階級抑圧を再生産していることを問題とし、批判的な視点で、自己と社会変革を担うエイジェントを育てるアプローチの3つである<sup>(6)</sup>。これらのアプローチはそれぞれ発展、批判、脱構築を経て、伝統的ペダゴジーの根本的修正を要求するものとなっているという。フェミニスト・ペダゴジーは、現代のアメリカの大学で広く実践され近年日本の大学でも導入されつつある学生主体の参加型学習、協同的グループ学習、教師への権威集中から参加者間へと分散した学習形態に影響を与えたとされている(ホーン川嶋、2004、pp.184-203)。

さらに、フェミニズムの影響は上記の教育理論やペダゴジーにとどまらず、1960年代以降のフェミニズム運動に影響を受けたフェミニズム研究者やフェミニストの学生たちがアメリカ全土の大学に拡散し、組織や教育、学生生活のあり方を変革させてきたことが推察される。

## II-C. 女子大学の存続意義をかけた改革とエンパワメント効果

前節II-Aで取り上げた1972年教育修正法第9条は教育における男女の差別的な扱いを禁止しているが、当該法制定時に、女性のみを受け入れる女子大学の存続は例外として認められた(Martinez Aleman and Renn, 2002, p.238)。アメリカの女子大学の歴史は古く、1860年にはすでに100校の女子大学が存在していた。本稿の事例でも取り上げるウェズリー大学やスミス大学などの「セブン・シスターズ」と呼ばれる女子大学7校は、女性の能力の高さを証明するためにカリキュラムも入学選抜基準も当時の男子大学と同等のものを採用し、職業専門教育ではなくリベラルアーツ教育を特色とし、女性に質の高い高等教育を提供するモデル校として存在した。その後、女子大学も女性の大学進学率も大幅に増えて、1880年には155校に、1930年代から1950年代の女性の大学進学率低迷期を経て、1960年には214校の女子大学が存在したと言われている。しかしながら、1960年代から1970年代にかけて男性のみを受け入れていた名門大学が、フェミニズム運動の影響やジェンダー平等政策と相まって次々と女性にも門戸を開いた一方で、多くの女子大学が共学化していったため、女子大学の数は著しく減少した(Wolf-Wendel and Eason, 2007, pp. 238-240)。

2016年時点では、アメリカの女子大学の数は41校<sup>(7)</sup>にまで減少した。1970年代以降生き残った女子大学は、その存続意義の見直しと改革を余儀なくされたことが考えられ



る。そのような女子大学の改革努力として、①教育プログラムの改革、②新しい学生層の開拓、③大学間連携、④財政基盤の強化などが指摘されている。1番目の教育プログラムの主な改革として、数学、サイエンス、工学などの理工系分野に女性の進出を促す教育プログラムの開設と、近年の女子学生のニーズに応じて職業と連結したプロフェッショナル教育の拡充と豊富なインターンシップの機会提供が挙げられている。2番目の新しい学生層開拓のためには、いわゆる従来からの伝統的學生層に加えて社会人入学の奨励、入学条件と学習ペースの緩和、授業時間と時期の工夫、生涯教育、遠隔教育などを充実させている。また3番目に、小規模校が多い女子大学が、コスト抑制、効果的な資源活用、教育内容の多様化を図る方策として、コンソーシアムのような大学間連携が推進されてきた。そして最後に、アメリカの大学にとっては授業料収入以外に基本財産基金の運営による収入が重要な財源であり財政基盤強化のために、卒業生、財団、企業からの寄付を募るためのキャンペーン努力が継続的に行われているようである（ホーン川嶋、2004、pp.230-235）。

このように生き残りをかけて改革努力をしてきた女子大学は、著しい教育成果を上げている。アメリカの女子大学の教育効果に関しては賛否両論あるものの、信頼性のある研究結果として次のようなデータが存在する。全米の大学の女性卒業生のうち女子大卒は4%以下であるが、大企業1000社の女性重役の33%、Business Week誌掲載の今後期待されるビジネス・ウーマンの30%、女性国会議員の20%が女子大卒であるという。また、州議会の女性議員の14%は女子大卒であり、女子大卒の90%は少なくとも1度は各種市民団体への加入歴を持ち、共学卒よりも慈善事業に携わる率も高い。さらに女子大卒の半数近くが大学院レベルの学位を取得しており、自然科学の分野の博士号取得者は共学卒よりも2倍多い。大学院の博士課程においては、数学、科学、経済学、工学を専攻する女子大卒の女性が共学卒の女性より圧倒的に多く、従来から男性の職業・職務とされてきた弁護士、医師、管理職に就く傾向が高いことが指摘されている。そして女子大卒は、在学中に自尊心とリーダーシップ・スキルを高め、学業面においても自己成長面においても大学生活に対する満足感が高いことが報告されている（Wolf-Wendel and Eason, 2007, pp. 235-237）。

以上のデータは、アメリカの女子大学の教育成果の一端を表しているが、女性をエンパワーする教育のあり方として次のような要因が指摘されている。まず、女子大学の存在理由を示す教育目標が明確に提示されており、教職員が

常にそれを意識して日々の教育実践を行っている。次に、大学側は本気で女子学生の能力開発に取り組んでおり、きめ細やかで配慮の行き届いた支援体制が整っている。一方、学生たちはそれぞれが高い目標と意識を共有する集団となっている。さらに、女子学生のロールモデルとなるような女性教職員が男性教職員とほぼ同じかそれより多い割合で各職階に存在している。授業と課外活動の両方においてリーダーシップ育成とリーダーシップ発揮の機会も数多く提供されている。また、ダイバーシティやジェンダーに関する授業がカリキュラムに組み込まれており、人権や平等に対する学生の意識を高めることにつながっていると分析されている（Tidball et al., 1999, pp.96-101）。これらの要因から、教育成果を上げた女子大学は、単なる別学としての女子大学から、女性の能力開発を行い、現代女性のニーズに応え、ジェンダー平等社会への変革力をもつ女性を育成するための大学へと変貌していることが伺える。

### Ⅲ. 研究方法

本研究は、アメリカの大学におけるリーダーシップ育成および起業家育成プログラムの事例研究である。事例研究で取り上げた教育プログラムを持つ大学は、ウェルズリー大学（Wellesley College）、スミス大学（Smith College）、ハーバード大学（Harvard University）、ボストン・カレッジ（Boston College）の4大学である。女性のリーダーシップ教育および起業家教育に携わる関係者への「問題中心インタビュー」<sup>(8)</sup>を実施した。「問題中心インタビュー」での質問は、「どのように女子学生をエンパワーするのか」という問題点に絞り、そこからプログラムやセンター設置の経緯と趣旨、活動内容、学生支援のあり方などについて、探索的に内容を広げていった。分析概念にはフェミニスト・ペダゴジー（指導法/教授法）を用いて、各教育プログラムのエンパワーメントのあり方を分類した。フェミニスト・ペダゴジーとして、女性の教育的、職業的、社会的成功を支援するリベラル・フェミニズムのペダゴジー、女性の抑圧からの解放と存在の回復を目的とするラディカル・フェミニズムのペダゴジー、および批判的な視点と社会変革を担う人材を育てる社会主義フェミニズムのペダゴジーの3つを取り上げる。さらに考察においては、アメリカの大学におけるジェンダー平等のための法整備や、女性・マイノリティの教職員数を増加させたアフーマティブ・アクションと女子学生のエンパワーメントの関係についても言及する。

インタビューは、インタビューの許可を得て個人情報保護を約束した上で録音したものを、文字起こしをした。4大学で計12人にインタビューを行い、1人あたりのインタビュー時間は約60分であった。また、各大学で在學生によるキャンパス・ツアーに参加して、学内環境の視察も行った。次節の実践例の記述は、すべてインタビュー記録に基づく。

上記の4大学を選んだ基準として、まず、短期間で効率よく大学が訪問できる大学密集地帯であるボストン近郊に位置すること、共学大学と女子大学の両方をバランスよく見ること、女子大学2校は女子教育の名門として女性のエンパワーメントに力を入れていること、共学大学はアメリカの代表的な総合大学でありながらジェンダー平等な教育も教育方針に含まれていること、関係者へのインタビューが可能であることを条件に選択した。

ボストンの大学訪問期間は2016年2月15日から19日までで、訪問先は下記の箇所を含む。ウェルズリー大学 (Wellesley College) : Leadership Development Initiatives in Student Life, Wellesley Centers for Women - Cheever House; スミス大学 (Smith College) : Center for Women and Financial Independence, Office of Student Engagement, Leadership Program; ハーバード大学 (Harvard University) : Harvard College Women's Center, Schlesinger Library of Radcliffe Institute, Women and Public Policy Program at Harvard Kennedy School; ボストン・カレッジ (Boston College) : Women's Center, Carroll School of Management.

#### IV-A. ウェルズリー大学 – 多角的アプローチのリーダーシップ教育に学ぶ

まず、アメリカの女子大学の中では最も評価が高く、約600校あるリベラル・アーツ・カレッジのランキング<sup>(9)</sup>でも4位に位置づけられるウェルズリー大学を取り上げる。創立は1875年で、優れたリベラルアーツ教育によって社会貢献できる女性を育成するという教育理念のもと、在學生約2300名で、50以上の専門コースと1000種類以上の授業が提供されている。

一般的な学生生活の指導は、学生支援部に相当する“Leadership Development Initiatives in Student Life”という名称の部署で80名の職員が担っている。この名称には、単に学生支援ではなく、リーダーシップ育成を先導して行うという語句が使われているため、学生に対しては、在学中にリーダーシップを身につける必要があるというメッ

セージを発していることになる。この部署は、おもに学生生活全般にわたるアドバイスと、新学年が始まる前に学生会、クラブ、寮、メンター、チューター、新入生オリエンテーションのリーダーたち対象のリーダーシップ研修を実施している。学生へのアドバイスに関しては、ほぼ全寮制に近い形で95%以上の学生が自宅を離れてキャンパスで生活しているため、学術面だけでなく、心理面、健康面を含む全人的発達を促す支援ができるように教務課や各部署との連携が強調されている。ここでは、学生支援についての専門知識を持つ職員によって、学年や人生ステージに応じたきめ細やかなアドバイスや支援が行われている。リーダーシップ研修では、リーダーに必要なスキルとして、自分とは異なる様々な学生がいるという「ダイバーシティ」の理解と、そのような学生間の話し合いにおけるファシリテーション・スキルやコンフリクト・マネジメント・スキルの修得に力点が置かれている。

ウェルズリー大学のリーダーシップ育成方法として、リーダーシップ発揮の機会提供、ロールモデルとなる卒業生の成功物語（失敗談を含む）の語り伝え、自信を与えるポジティブなメッセージの継続的発信が挙げられる。これらは、リーダーシップ効力感を高めるためのものであるが、女子大学に特徴的にみられる校風でもあり、卒業時には男子学生に匹敵するリーダーシップ効力感を身につけたことが自信あふれる卒業生の態度からみてとれると言われている。

前述の学生支援部に相当する“Leadership Development Initiatives in Student Life”が大学生活における全般的な支援を行っているのに対して、女性センター（“Wellesley Centers for Women”）は、ジェンダー平等、社会正義、人類の幸福を目標に掲げ、リサーチ・スキルの修得と学術的研究力強化のための支援を行う研究機関として機能している。ウェルズリー大学の女性センターでの支援のあり方は、卒業生が将来社会で効果的なリーダーシップを発揮するためには、社会に存在する膨大なデータの中からリサーチ・スキルを使って必要なデータを収集、整理、分析をして、問題点の発見と解決策の提言力が必要であるという考えに基づいている。当女性センターには16名の研究者が所属しており、年間20～80名の在學生が各研究者のアシスタントや研修生としてリサーチ・スキルを取得したり、研究者の指導のもと学生自身が研究プロジェクトに取り組んだりしている。また、セミナーやシンポジウムの開催、会報誌の発行も行われている。

さらに、ウェルズリー大学の卒業生で元アメリカ合衆国

国務長官のマデレーン・コルベル・オルブライトの名前を冠した研究所 (The Madeleine Korbel Albright Institute for Global Affairs) は、在學生の中から毎年40名をフェローとして選出し、特別講義の受講と海外でインターシップの機会を提供し、グローバル・リーダーの養成機関として機能している。

以上のことから、ウェルズリー大学のエンパワーメント支援のあり方は、通常の授業カリキュラムに加えて、豊富な大学の資源に基づく学生支援、研究スキル支援、リーダーシップ・スキル支援の多角的でオールラウンドなアプローチが特徴といえる。

#### IV-B. スミス大学 – 起業家精神育成プログラムに学ぶ

スミス大学は、ウェルズリー大学と同じく1875年創立のリベラルアーツの女子大学である。全米のリベラルアーツ・カレッジの中では14位にランキングされており<sup>(10)</sup>、学生総数は約2700人で、世界70カ国からの留學生が在籍している。スミス大学のホームページの冒頭には“Empower the whole you” (「あなたを全人的にエンパワーします」というミッションを掲げて、学生の限界を越えた能力開発を謳っている<sup>(11)</sup>。

スミス大学では学生支援もリーダーシップ教育も活発に行われているが、ここでは特色ある起業家精神育成プログラムとして、財政面の知識やスキルを高め経済的自立を促すための授業や特別プログラム、イベント企画および情報提供を行っているThe Center for Women and Financial Independenceを最初に取り上げる。授業としては、起業入門、起業とイノベーション、会計学、財政学が提供されており、ランチタイム特別プログラムとしては、学生・教職員・一般向けに、財政的リテラシー、投資、貯蓄、負債、資産管理などをテーマに取り上げた講座が実施されている。さらに課外活動の一環として、学生の投資クラブが実際に運用資金を投資してその収益を学生会に還元したり、別のクラブは中古品の模擬店を開催して売上をNPOに寄付したり、また他のクラブは在學生に対してビジネスや起業に関する情報提供を行っている。イベント企画としては、ビジネスプランコンテスト (Business Plan Competition) と起業家会議があげられる。情報提供としては、センターが140ページに及ぶ“Guide to Personal Finance” (Morris and Morris, 2014) という冊子を作成して学生に配付しており、これを読めば銀行口座やクレジットカードの開設の仕方、税金や社会保障の支払い、各種の保険、ローン、

家の購入、投資、資産管理などについて理解できるようになっている。

学生が楽しみながら起業を体験できるイベントの例として、スミス大学はこれまでにビジネスプランコンテストを3回主催しており年次行事として定着している。最新のコンペでは、スミス大学を含むアメリカ北東部の18大学から49チーム (学生数160名) が参加して大規模なビジネスExpoのような大会が開かれ、最終審査で優勝したグループには10,000ドル、2位のグループには7,500ドル、3位のグループには5,000ドルの賞金が授与された<sup>(12)</sup>。賞金は、学生の興味関心を高め参加学生を増やして実践的に起業を学ぶ機会を提供するためのもので、ベンチャー起業投資家からの寄付によって賞金授与が可能となっている。

このセンターの教育方法として、まず、経済的自立や起業家精神の必要性に対して学生の意識を高めることが基盤になっている。そして、ゲストスピーカーの女性起業家たちから直接話しを聴くことで、経済的・財政的リテラシー (Financial Literacy) を身につける重要性について学ぶ。また、同時に学生が不安感を持たないレベルの小規模で初歩的なビジネスプランコンテストとして「50ドル・チャレンジ」というのも実施されている。この企画は学園祭のような設定で、50ドルの資金を与えられた個々の学生グループが自分たちの特技を活かして模擬店を開き、売上額の最も高いグループが表彰されるというものである。「50ドル・チャレンジ」の教育目的は、模擬店舗開設のプロセスを通して、計画性や店舗のロケーションの重要性、天候の変化などによる環境変化適応力、品揃えの重要性など、起業家に必要なスキルを学生に実践的に学ばせる点にある。また大勢の前でビジネス・アイデアについて自信をもって発表するというのもリーダーシップ教育の一環と捉えられている。

スミス大学の起業家教育の背後にある基本姿勢は、特に女性やマイノリティにとって働き方の選択肢を増やすことは重要で、起業や自営という選択肢が新しい可能性を広げることになるというものである。起業家精神 (“entrepreneurship”) は社会の問題や新たなニーズを発掘しそれらを自分のビジネスを通して解決するという特徴があり、利益追求のみの商売としてのビジネスよりも広い概念であると考えられている。

スミス大学の学生支援センター (Office of Student Engagement) では、毎年約600名を超える新入生に対してオリエンテーションを実施し、大学全体で125グループある学生団体のリーダーたちに対して、各グループの要請



に応じてリーダーシップ研修を実施したり、活動支援をしたりしている。また、スミス大学はほぼ全寮制で2,700人のうち98%の学生がキャンパスで寮生活を送っている。学生コミュニティを形成する各寮の運営はすべて学生たちにまかされているため、寮生活の運営を通してリーダーシップ発揮の機会が豊富に提供されている。

リーダーシップ育成に関しては、集中講座が開講されている。1回の期間は2週間（計10日間）で、2年にわたり2回の受講が義務づけられている。毎回の参加学生数は40名である。1年目の研修では、会議のファシリテーション・スキルや交渉術、仲裁術、スピーチ、コミュニケーション・スキルなどをグループワーク形式で修得する。2年目の研修内容は、卒業後の就職や大学院進学を想定して、人生設計の1部として5年計画を策定し、将来目標と今まで修得した資質やスキルと目標達成のために今後修得すべき資質やスキルを特定する。この中でインターンシップ先を探したり就職活動をする学生もいる。指導には学内の教員2名と外部のリーダーシップ・スキル指導の専門家が担当する。ここでは、リーダーシップ・スキルの指導と将来目標の実現支援が一体となっている。

#### IV-C. ハーバード大学 – ジェンダー主流化の流れに学ぶ

ハーバード大学では1636年の創設以来、前学長の女性蔑視発言を発端として、2007年に初めて女性の学長が誕生した。ハーバード大学も他の大学同様に、大学教職員の人事面と入学者選抜においてアファーマティブ・アクションを実施してきた歴史を持つ。また、1979年国連の女性差別撤廃条約成立以降、ジェンダー主流化<sup>(13)</sup>の国際的な流れを受けて、学内環境を整備してきた経緯を持つ。学部生約6,700人、大学院生約13,000人で、学生の男女比率はほぼ半々である。

ハーバード大学・女性センター（Harvard College Women's Center）は、ジェンダー問題に関心のある学生たちが、決まった場所も予算ももたず、自主的に活動を継続していた学生たちからの要求として、正式なセンターとして生まれたという経緯を持つ。2006年の開設に先だって、学生たちがどのような女性センターを望んでいるのかについてアンケート調査が実施され、その結果、性暴力対策に重点を置く他の大学の女性センターとは異なり、ハーバード独自の多機能を持つセンターになったと言われている。当女性センターは、時には自習スペースになり、また時には、ミーティング・スペース、情報交換スペース、カウン

セリング・スペース、キッチン付きのティー・タイム・スペース、そして休息スペースにもなり、女子学生だけでなく男子学生も自由に入出入りしている。

10名の学生インターンとフルタイムの職員4名、および、センター運営予算とセンター独自のプログラム企画予算を持つこの女性センターでは、年間、160回以上の学生ミーティングが開催され、女性センターが企画する各種イベントに延べ1000人以上が参加している。具体的なイベントとしては、講演、シンポジウム、新入生向けの歓迎イベント、ランチ・ミーティング、様々なトピックのディスカッション・セッション、女性週間、女性リーダーシップ賞の授与などがある。また、ジェンダー問題に取り組む学生グループにも活動資金を提供している（2014-15年度は学生35グループに計16,268ドルを提供）。このセンターは学生のユニークな憩いの場となるだけでなく、学生の主体的な活動の支援と資金提供を通してジェンダー問題に関して実践的理解を促進し、各種イベントを通して個人個人のジェンダー・アイデンティティの認識・確立に寄与していると思われる。

一方、女性史の理解に寄与しているのは、ハーバード大学の図書館の一つであるシュレシンガー図書館（Schlesinger Library）である。ハーバード大学が男子校であった時代の女子部に相当する元ラドクリフ大学（現ラドクリフ研究所：Radcliffe Institute）の校舎内にあり、アメリカの女性史関連では全米最大規模の蔵書を所有している。女性史を学ぶことは女性のエンパワーメントにつながるという考え方のもと、ハーバード大学の女子学生に研究資金と図書館での研究環境を提供している。具体的には、年間6～7名の学生が1人あたり2,500ドルの奨学金を受け夏学期にシュレシンガー図書館で研究プロジェクトのための文献研究に取り組んでいる。また、「ウィキピディアソン」（Wikipediathon: WikipediaとMarathonの掛け合わせ）と呼ばれる企画をして、たとえば「女性と科学」というテーマに関連した蔵書を学生たちが読んで記事を作成し、ウィキピディアに投稿するというウィキピディア投稿大会を開催したりしている。その他、一般研究者（年間約30名）や、大学院生向けの博士論文（年間約25名）のための研究資金と図書館へのアクセス提供も行っている。これらの活動は女性に関する知の構築に役立っている。

また、ハーバード・ケネディ・スクール政治学大学院（Harvard Kennedy School）のWomen and Public Policy Programでは、学部学生のために女性リーダー育成に特化したプログラムが実施されている。このプログラムでは、

学期ごとに1年から4年までの女子学生約30名が選抜され、毎週ゲストスピーカーから講義やワークショップを受講し、政治家としての体験談を聴くだけでなく、実用的なスキルを修得するために、選挙活動の仕方、選挙資金の集め方、演説の仕方、原稿の書き方、メディア対応の仕方、コミュニケーション・スキル、リーダーシップ源となる価値観の認識、自信のつけ方などを直接女性政治家から学ぶ手法をとっている。ゲストスピーカーには、政治家として活躍する女性卒業生だけでなく、元政治家の教授や現職政治家の客員研究員などハーバード・ケネディ・スクールでは指導陣の人材に事欠かない。ここでは、豊富な教授陣や指導のノウハウや政治家として活躍している卒業生のネットワークを活用して、大学院が学部的女子学生のリーダーシップ教育に協力するという形式がとられている。

#### IV-D. ボストン・カレッジ - リーダーシップと起業家精神の融合プログラムに学ぶ

ボストン・カレッジ (Boston College) はカソリック系イエズス会設立の私立総合大学<sup>(14)</sup>で、ビジョンと正義と慈愛に満ちた未来を開拓できる次世代のリーダーを育成するために存在すると謳っている<sup>(15)</sup>したがって、大学全体のカリキュラムが広い意味でリーダーシップ育成を目指していると考えられる。創立は1863年と古く、当時カトリック市民と移民の入学に制限を設けていたハーバード大学に対抗しうる大学としてイエズス会が設立したと言われている。

ボストン・カレッジの女性センター (Women's Center) は、学生スタッフと専門職員が常駐して、“Empowering Women. Inspiring All” (「女性をエンパワーし、すべての人を元気に」) という標語を掲げて多角的な活動を行っている。女性センターができたのは1973年でカソリック系の大学では全米初であるが、ユニークな設立経緯をもつ。ボストン・カレッジは1970年に男子大学から共学大学になり、その時に入学してきた女子学生たちはキャンパスが女性向きに整備されていないことに抗議して女子トイレを占拠し、そこを女性センターにしたという。学長および大学の管理職者に女子トイレ内の女性センターを見せて、女性センターの場所確保と女性問題への理解を大学当局に認めさせたのである。その後も30年間にわたって女子学生たちだけで積極的に活動を続けてきた結果、2003年に職員が配属されて現在のような組織になったということである。このようにトップダウンではなくボトムアップで女子学生たちの主体的活動と要望によりできた女性セン

ターの歴史は、女子学生自身のエンパワーメント実現とリーダーシップ発揮のプロセスであったといえるだろう。

この女性センターには、専門職員2人、大学院生アシスタント (週20時間勤務) 3人、学生スタッフ (週10~15時間勤務) 10人が配属されており、職員、院生、学生が共同でプログラムを企画し運営している。企画プログラムには、セクシュアル・ハラスメント防止に関するもの、上級生が下級生をアドバイスするピア・メンタリング (peer mentoring)、デートDVに関するもの、ジェンダー問題への意識喚起に関するもの、健康問題に関するもの、女性サミット会議の開催、性暴力の相談窓口としてのホットラインの開設、3・4年合同の女子会ディナーの開催が含まれる。女性センターのこれらの活動は、大学全体的女子学生をエンパワーするだけでなく、女性センターで働く学生スタッフのエンパワーメントとリーダーシップ・スキルの訓練にもなっている。

起業家教育に関して、全米3位と評価されるボストン・カレッジの経営学部には多様なカリキュラムが置かれており、その中でも起業家育成に特化したコースでは次のような授業が必修科目となっている。たとえば、Entrepreneurial Management, Venture Capital/Private Equity, Entrepreneurial Finance, Law for the Entrepreneur, Technology & Economic Development, E-Commerce, Analytics and Business Intelligence, Social Media and Web, Negotiation, Social Innovation and Entrepreneurship, Digital Marketing, Product Planning & Strategy, Entrepreneurial Marketing in a digital worldなどが含まれる充実したカリキュラムで、本格的に起業家を育てようという姿勢が伺える。経営学部では“Leadership”という授業も開講されており、組織における効果的なリーダーシップについての理解とリーダーシップ・スキルが修得できるよう授業設計がされている。

経営学部で起業家育成コースを履修する学生の男女比率は明らかではないが、ボストン・カレッジ全体では女性が53%いることから、起業家育成コース履修者の女性比率は少なくとも30%前後いるのではないかと推測される。起業家育成コースの授業を履修した女子学生は、一般的には男性より女性のほうが低いとされるビジネス・スキル、ビジネス・チャンスの発見、起業家への好意的評価などの起業態度 (Entrepreneurial Attitudes: EA) がより修得できているのではないかと考えられる。



### V. 考察

ここでは前節で紹介した事例をもとに、まず、アメリカの大学における女性エンパワーメントのあり方に関して、各プログラムのフェミニスト・ペダゴジーの種類別分類、ジェンダー平等をめぐる法整備、および教職員人事構成をもとに考察を行う。次に、日本のリベラルアーツの女子大学において実効性の高いリーダーシップ育成および起業家育成プログラムとはどのようなもので、それを開発するためにはどのような課題克服と学内環境整備が必要なのかについて考察を行う。

表1は、各プログラムの教育方針を裏付けるものとして、その趣旨や実施形態に、どのフェミニスト・ペダゴジーのアプローチがあてはまるかを分類したものである。フェミニスト・ペダゴジーは、女性をエンパワーするための教授法でフェミニズム諸理論に基づいている。まず、ウェルズリー大学 (Wellesley College, 女子大学) のプログラムは3つとも女性の教育的、職業的、社会的成功の支援を行うリベラル・フェミニズムのペダゴジーがあてはまると考えられる。同時に、Wellesley Centers for Womenでの研究スキルの訓練とAlbright Institute for Global Affairsのリーダーシップ・プログラムには、社会変革の担い手を育成する社会主義フェミニズムのペダゴジーも取り入れられている。スミス大学 (Smith College, 女子大学) の3つのプログラムにおいても女性の教育的、職業的、社会的成功の支援を行うリベラル・フェミニズムのペダゴジーが取り入れられ、リーダーシップ・プログラムでは、批判的な視点と社会変革の担い手を育成する社会主義フェミニズムのペダゴジーも実践されている。

続けて、表1のハーバード大学 (Harvard University, 共学大学) のWomen's CenterとSchlesinger Libraryが実践する教授法は、女性解放と女性の存在回復をめざすラディカル・フェミニズムのペダゴジーに相当し、Women

and Public Policy Programの女性リーダー育成は、批判的  
 思考力を養い社会変革の担い手を創出する社会主義フェミニズムのペダゴジーによると考えられる。ボストン・カレッジ (Boston College, 共学大学) のWomen's Centerは、抑圧からの解放と存在の回復をめざすラディカル・フェミニズムのペダゴジーを実践している。経営学部の起業家育成プログラムは、女性に特化しているわけではないが、男性・女性両方の受講生の職業的、社会的成功を支援しており、表1では条件付き (括弧付き) でリベラル・フェミニズムのペダゴジーが機能していると考えられる。

表1にみられる特徴として、女子大学にはラディカル・フェミニズムのペダゴジーを実践するプログラムが無いのに対して、共学大学のほうでむしろラディカル・フェミニズムのペダゴジーを取り入れており、女子大学がしているような男女平等推進を目指すリベラル・フェミニズムの指導法は取り入れていない。その理由として、ウェルズリー大学とスミス大学が女性の人材育成に特化した女子大学であり、女性解放や女性の存在回復は大学全体の教育理念にすでに組み込まれているためと考えられる。他方、ハーバード大学とボストン・カレッジは男性も女性も在学する共学大学であるため、女性センターの活動を通してまず女性の抑圧からの解放と存在の回復を図る必要性が考えられる。また、共学大学では一部の例外 (ハーバード大学のWomen and Public Policy Program) を除いて、女性に特化して教育的、職業的、社会的成功を支援することは、共学大学である限り難しいことがわかる。

以上のことから、アメリカの共学大学においても女子大学においてもフェミニスト・ペダゴジーの実践が女性のエンパワーメントにつながっていることが推察できる。しかし、3種類すべてのフェミニスト・ペダゴジーによって女性をエンパワーできる女子大学は、女性の人材が育つという点において、共学大学よりも恵まれた教育環境を提供しているといえる。

表1 アメリカの大学における教育プログラムの実践とフェミニスト・ペダゴジーの分類

大学名	ペダゴジーの種類 プログラム名	リベラル・フェミニズムの ペダゴジー	ラディカル・フェミニズムの ペダゴジー	社会主義フェミニズムの ペダゴジー
ウェルズリー 大学 (女子大)	Leadership Development Initiative	大学生生活の教育的成功を支援、 リーダーシップスキル育成	—	—
	Centers for Women	職業的・社会的成功を 支援	—	批判的思考力 社会変革の担い手育成
	Albright Institute	職業的・社会的成功を 支援	—	社会変革の担い手としての リーダー育成

スミス大学 (女子大)	Office of Student Engagement	大学生生活の教育的成功を支援	—	—
	Center for Women and Financial Independence	経済的自立・社会的成功の支援	—	—
	Leadership Program	職業的・社会的成功を支援、リーダーシップスキル育成	—	批判的思考力 社会変革の担い手育成
ハーバード 大学 (共学)	Women's Center	—	抑圧からの解放 存在の回復	—
	Schlesinger Library of Radcliffe Institute	—	抑圧からの解放 存在の回復	—
	Women and Public Policy Program	—	—	社会変革の担い手としての リーダー育成
ボストン・ カレッジ (共学)	Women's Center	—	抑圧からの解放 存在の回復	—
	Business Program	(起業家としての 職業的・社会的成功を支援)	—	—

上記で述べたフェミニスト・ペダゴジーによる教育実践に加えて、アメリカの大学で女性のエンパワーメントが強化された背景として、1970年代から教育におけるジェンダー平等のための法整備が行われ、職場としての学内の雇用環境と教育機関としての学内環境に影響を与えた点があげられる。大学の雇用環境や雇用条件がジェンダー平等でない場合、アフーマティブ・アクションを導入したり、法的手段に訴えることができたことは、女子学生育成にあたる女性教員が少数者集団としてではなく影響を与える一定割合の集団として存在したこと、女子学生のための教育効果を見据えたカリキュラムを構築できた点で、意義が大きかったと考えられる。

日本では2016年4月から女性活躍推進法が施行されており企業での雇用におけるジェンダー平等は進展しつつあり、女性の政治参加に関しては女性議員を増やす為の法案がすでに存在し近い将来国会で成立する可能性があるが、教育機関での雇用・人事におけるジェンダー平等は手つかずのままである。日本の大学において全般的に女性教授職が著しく少ないことは、国際統計的にも2016年3月に出された国連の女性差別撤廃委員会 (CEDAW) の日本政府への勧告<sup>(16)</sup>にもあるように重要課題であり、教育機関の雇用におけるジェンダー平等に関する法整備も検討される余地がある。

次に、教育プログラム実施のための資金面については、アメリカの大学の運営の仕方が日本と異なるため、比較対象とはなりにくく参考程度にとどめるが、授業料収入以外に基本財産基金の運営による収入や、卒業生や財団、企業

などからの豊富な寄付金があるために、それらの資金を学生支援のために、奨学金や活動助成金として支給することができる。豊富な学生支援資金が通常の授業だけではカバーしきれないリーダーシップ育成プログラムや起業家育成プログラムの実施を可能にしている。

さらに、大学の教職員および教育に必要な人材面においては、1970年代から実施されてきた男女教育機会均等政策の集積結果として、リーダーシップ教育と起業家教育に携わる女性教員、学生支援を専門とする職員、ロールモデルとなりかつ後輩の育成に協力的な女性の卒業生が、一定数必要十分な人材がそろっている。このことは、事例で取り上げた大学でのすべてのインタビューが女性であり、それぞれが明確な教育目標をもっていたことにも表れている。大学としてどのような女性を育てるのかという教育目標が教職員の間で共有されており、女子教育や学生支援に関して専門知識をもった女性職員が適所に配属されていることも教育効果につながっている。

以上のことから、アメリカの大学における女性のエンパワーメントは、ジェンダー平等教育推進のための法整備、豊富な資金、専門性をもつ豊富な人材がそろっている学内環境の中で、フェミニズム・ペダゴジーの教授法を通して女性の社会参画力や社会的成功力および社会変革力を支援・付与することを目指す教育によって、次世代女性育成の相乗効果がうまれていると考えられる。

次に、日本の女子大学におけるリーダーシップ育成および起業家育成プログラムの開発について考察を行う。最大の課題としては、事例の4大学が持つような豊富な資金、

人材、ジェンダー平等教育推進の環境が十分にそろっていないことが挙げられる。しかしながら、規模は小さくても、日本の各大学には授業やセンターや大学主催の活動として、アメリカの事例と類似した個々の要素は備わっている。これらを有効に活用し工夫する余地として次の点が挙げられる。

まず、リーダーシップ教育に関してであるが、近年リーダーシップ・スタイルが多様化しており、女性にとって親和性の高い参加型や共感型のリーダーシップ・スタイルも効果的であることが報告されている（三宅、2015b）。したがって各大学でリーダーシップ・スキルには何が含まれるのかを精査し、その学部・学科の教育目標と連動させた上で、リーダーシップ・スキルの修得をカリキュラムの中に埋め込んだり授業目標に含めたりすることができるだろう。

次に、起業家教育に関連して、近年女性活躍推進の一環として、経済産業省、中小企業庁、商工会議所などで様々な女性起業家支援が実施されている。これらの支援をより多くの女性が活用できることを想定して、大学での教育成果とある程度リンクするように起業家教育に取り組んでいく必要がある。女性起業家研究の先行研究から、女性起業家に共通する資質として、ビジネス・スキルの獲得や粘り強さ（mental toughness）、コミュニケーション能力などが特定されている。経済・経営・商学系の学部をもたないリベラルアーツの女子大学においては、関連授業を充実させたり、キャリア教育の中に起業家資質の育成を組み込んだり、ワークショップ形式で起業スキルの修得プログラムを工夫したり、小規模なビジネスプランコンテストを開催したりすることは可能である。

## VI. 結論

アメリカの大学における教育実践例から学べることで、まずフェミニズム運動に端を発したジェンダー平等政策により大学環境を整備した上で、フェミニスト・ペダゴジーによる教育実践を通して、女性のエンパワーメント効果を上げていることが挙げられる。次に、リーダーシップ教育は、女性に限らず男性にとっても社会参画と社会変革のために必要不可欠と考えられており、授業や課外活動の中に組み込んで、学生がリーダーシップ・スキルを修得することをめざしている。さらに、起業家教育は、特に女性に対しては経済・財政に関する基礎知識を提供し経済的自立手段と働き方の選択肢を増やすものとして重視され、カ

リキュラムの主要位置を占める女子大学もある。

日本の女子大学において、リーダーシップ教育と起業家教育をさらに充実させるためには、教育目標を明確にした上で、現在、個々に分散して存在する授業や取組みを効果的に連結・連動させ、限られた資源をクリエイティブに有効活用することが重要である。その意味で何よりも大学側にこそ、女性活躍時代の次世代女性育成のためにリーダーシップを発揮することと、教育効果のある女性起業家育成プログラムを創出するために起業家精神/アントレプレナーシップを発揮することが求められている。

## 謝辞

本研究はJSPS科研費26380546の助成を受けたものです。

## 注

- (1)エンパワー（empower）およびその名詞形のエンパワーメント（empowerment）は、1980年代アメリカのフェミニズム運動や反差別運動の中で使われるようになった用語であるが、社会や組織の構成員が、発展や改革に必要な力をつけること、およびそのために支援することを意味する。
- (2)アメリカのキャリア教育において「21世紀スキル」（“21st Century Skills”）が定義されおり教育の現場で活かされている。その4本柱のひとつであるライフとキャリアのスキル（Life and Career Skills）に、リーダーシップと責任感（Leadership and Responsibility）が位置づけられている。
- (3)「Title IX：タイトル・ナイン」の日本語訳は定まっていない。他には、連邦教育法第9編や男女教育機会均等法などの訳がある。英語圏では通常”Title IX”が使用される。
- (4)United States Department of Labor (2016) のサイトに掲載 <https://www.dol.gov/oasam/regs/statutes/titleix.htm> 2016年8月5日アクセス
- (5)アファーマティブ・アクションについては、賛否両論の立場から多角的に検討され、豊富に存在する判例結果も一枚岩的なものではなく、現在では人種に関するアファーマティブ・アクションは白人男性の逆差別になるとして実施されない傾向にある（Martinez Aleman and Renn, 2002, pp.211-214）。
- (6)フェミニスト・ペダゴジーの中核概念には、学習者間



のコミュニティとしての教室、知の源泉としての経験の価値化、個人間の差異の尊重、理論と実践の結合が含まれる。フェミニスト・ペダゴジーのねらいは、個人的レベルではエンパワーメントであるが、社会的レベルでは、教育変革さらに社会変革とされる（ホーン川嶋、2004、p.187）。

- (7) 2016年のThe Women's College Coalitionのサイトには41校の女子大学が登録されている。
- (8) 問題中心インタビューは、半構造化インタビューの一形態で、特徴として問題中心、対象志向、プロセス志向の要素をもち、関心内容を明確にしながらい雰囲気気で会話を進めるために、会話の導入、一般のおよび特定の探査、その場の質問（ad hoc question）などのコミュニケーション戦略が必要となる（フリック、2014、pp.196-198）。
- (9) U.S. News & World Reportの2016年度のリベラル・アーツ・カレッジのランキングに基づく（U.S. News & World Report, 2016a）。
- (10) U.S. News & World Reportの2016年度のリベラル・アーツ・カレッジのランキングに基づく（U.S. News & World Report, 2016a）。
- (11) Smith College (2016) <https://www.smith.edu/>
- (12) このビジネスプランコンテストでは、各参加グループが起業アイデア/ビジネス・プラン展示用のブースをキャンパス内に設営する。6名の審査員がブースを見て回り第一次審査を行う。第一次審査通過グループは、別室での第二次審査において審査員6名の前でビジネス・プランのプレゼン（1グループあたり90秒）と質疑応答を行う。審査員は会場に戻り審査結果を発表する。
- (13) ジェンダー主流化（gender mainstreaming）とは、あらゆる分野でのジェンダー平等を達成するための手段を指す。その起点は1993年のウィーン世界人権会議と1995年の北京会議とされ、1997年の国連経済社会理事会で定義が採択された。
- (14) 2016年の全米大学ランキングでは30位である（U.S. News & World Report, 2016b）。学部生約9,000人、大学院生約5,000人の総合大学であるが、学部レベルではリベラルアーツ教育が行われている。なお、ボストン大学（Boston University）と区別するために、ボストン・カレッジと呼ぶ。
- (15) ボストン・カレッジのパンフレットより抜粋。
- (16) 国連の女性差別撤廃委員会（CEDAW）は日本政府へ

の総括所見において、女性教授が少ないことに対する懸念を示しており、「教育分野における上級管理職及び意思決定の地位に占める女性の割合を改善するとともに、女性の教授の人数を増やすために、暫定的特別措置を含む具体的な措置を講ずること」（女性差別撤廃委員会第7・8次日本定期報告に関する総括所見）という勧告を出している。

## 参考文献

- ブランチャード・ケン、ジガミ・ドリア、オコーナー・マイケル、エデバーン・カール/山村宣子・菅田絢子（訳）2009『リーダーシップ行動の源泉』ダイヤモンド社
- Cooper, J. and P. Eddy (2007) "Improving Gender Equity in Postsecondary Education," Klein, S. (ed.) *Handbook for Achieving Gender Equity through Education*, Mahwah, New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Publishers. pp. 631-653.
- 女性差別撤廃委員会（CEDAW）（2016）「第63会期 第7・8次日本政府報告審議総括所見」『国連と日本の女性たち』日本女性差別撤廃条約NGOネットワーク（JNNC）
- フリック・ウヴェ/小田博志（監訳）（2014）『新版 質的研究入門 - <人間の科学>のための方法論』春秋社
- ホーン川嶋瑤子（2000）「フェミニズム理論の現在：アメリカでの展開を中心に」『ジェンダー研究』第3号 お茶の水女子大学 pp.43-66
- ホーン川嶋瑤子（2004）『大学教育とジェンダー - ジェンダーはアメリカの大学をどのように変革したか』東信堂
- 加藤敦・三宅えり子（2015）「女性企業の意義と女子大学における起業家教育の在り方」『同志社女子大学学術研究年報』第66巻 同志社女子大学 pp.31-40.
- 三宅えり子（2015a）「高等教育におけるジェンダー」川島典子・三宅えり子（編著）『アジアのなかのジェンダー 第2版 - 多様な現実をとらえ考える』ミネルヴァ書房 pp.151-177.
- 三宅えり子（2015b）「女性経営者にみられるリーダーシップ・スタイルの特徴」『同志社女子大学学術研究年報』第66巻 同志社女子大学 pp.41-51.
- Morris, V. and K. Morris (2014) *Guide to Personal Finance*, Lightbulb Press. (Circulated by The

Center for Women & Financial Independence, Smith College)

Somers, P. (2002) "Affirmative Action and Employment," Martinez Aleman, A. and K. Renn (eds.) *Women in Higher Education: An Encyclopedia*, Santa Barbara, California, ABC-CLIO, pp. 211-2214.

Somers, P. (2002) "Title IX," Martinez Aleman, A. and K. Renn (eds.) *Women in Higher Education: An Encyclopedia*, Santa Barbara, California, ABC-CLIO, pp. 237-243.

Tidball, M., D. Smith, C. Tidball, and L. Wolf-Wendel (1999) *Taking Women Seriously: Lessons and Legacies for Educating the Majority*, Phoenix, Arizona, American Council on Education/Oryx Press.

Wolf-Wendel, L. and B. Eason (2007) "Women's Colleges and Universities," B. Bank (ed.) *Gender and Education: An Encyclopedia*, Vol. 1. Westport, Connecticut, Praeger Publishers, pp. 235-242.

Wolf-Wendel, L. (2002) "Women's Colleges," Martinez Aleman, A. and K. Renn (eds.) *Women in Higher Education: An encyclopedia*, Santa Barbara, California, ABC-CLIO, pp. 61-67.

Smith College (2016) <https://www.smith.edu/> 2016年8月6日アクセス

U.S. News & World Report (2016a) "National Liberal Arts Colleges Rankings" <http://colleges.usnews.rankingsandreviews.com/best-colleges/rankings/national-liberal-arts-colleges> 2016年8月16日アクセス

U.S. News & World Report (2016b) "Higher Education - Search U.S. News Best Colleges" <http://colleges.usnews.rankingsandreviews.com/best-colleges/search?school-name=Boston+college> 2016年8月29日アクセス

United States Department of Labor (2016) <https://www.dol.gov/oasam/regs/statutes/titleix.htm> 2016年8月5日アクセス

Women's College Coalition (2016) <http://www.womenscolleges.org/> 2016年8月17日アクセス

