

# RESEARCH REPORT

No. 55

MUKOGAWA WOMEN'S UNIVERSITY  
RESEARCH INSTITUTE FOR EDUCATION

## Contents

- A Consideration of Career Development for Female Psychologists : From the Employment Survey of the Master's Program in Clinical Psychology at Mukogawa Women's University .....SATO Yasuko, YOSHIOKA Yumi, SATO Jun-ichi TANIGUCHI Satomi, & SAKATA Tetsuhiko
- Self-Presentation of Women's Universities:  
A Qualitative Analysis of University Brochures  
.....SHIMIZU Kokichi, SHINTANI Ryutaro, OKAMURA Ei, & KINNAN Saki
- Educational Policies of Women's Universities at a Crossroads:  
A Quantitative Analysis of University Brochures  
.....KINNAN Saki, & SHIMIZU Kokichi
- The Basic Principles on Prohibition and Resolution of Discrimination Based on Sexual Orientation and Gender Identity of LGBTQ<sup>+</sup> at University of Tsukuba:  
Interview Synopsis on Formulating Processes and beyond  
.....KAWANO Yoshiyuki, DOI Hiroto, YASUI Hiroshi, ANDO Yoshinori, & NAKAO-HAYASHIZAKA Kayoko (ed.)
- Progress and Preparation for the Decision to Accept Transgender Students at Notre Dame Seishin University : An Interview with Key Persons  
.....KOBAYASHI Ken-Ichi, ODA Kumiko, NAKAI Toshio, OKURA Kyoko, HAJI Hiroko, NAKAO Kayoko, & ANDO Yoshinori (ed.)
- Commentary and Discussion on Interviews Concerning the Acceptance of Transgender Students at Notre Dame Seishin University.....ANDO Yoshinori
- Progress Reports on Mukogawa Women's University Center for The Study of Child Development 2023  
.....KAWAI Masatoshi, NAMBA Kumiko, SAKATA Tomomi NAKAI Akio, & TAMAI Hideo

March 2025

I S S N 2759-7202

# 武庫川女子大学教育総合研究所 研究レポート 第55号

Research Report, No.55  
Mukogawa Women's University  
Research Institute for Education

## 査読論文

- 女性心理職のキャリア発達についての一考察  
—武庫川女子大学大学院修士課程臨床心理学専攻修士生の就労実態調査から—  
佐藤安子・吉岡由美・佐藤淳一  
谷口怜美・佐方哲彦

## 調査報告

- 女子大の自己呈示  
—大学パンフレットの質の分析から— 志水宏吉・新谷龍太郎  
岡邑衛・金南咲季
- 岐路に立つ女子大学の教育方針  
—大学パンフレットの計量分析から— 金南咲季・志水宏吉
- LGBTQ<sup>+</sup>に関する筑波大学の基本理念と対応ガイドラインの策定経緯とこれから  
—キーパーソンへの聴き取りを通して—  
河野禎之・土井裕人・保井啓志  
安東由則・中尾賀要子(編者)
- ノートルダム清心女子大学におけるトランスジェンダー学生受け入れ決定経過と準備  
—キーパーソンへのインタビューから—  
小林謙一・小田久美子・中井俊雄・大倉恭子  
土師裕子・中尾賀要子・安東由則(編者)
- ノートルダム清心女子大学におけるトランスジェンダー学生受け入れに関する  
インタビューの解説と考察 安東由則
- 武庫川女子大学教育総合研究所子ども家庭部門(子ども発達科学研究センター)  
2023年度活動報告  
河合優年・難波久美子・坂田智美  
中井昭夫・玉井日出夫

2025年3月

# 武庫川女子大学教育総合研究所

## 研究レポート第55号

### 目 次

#### 査読論文

女性心理職のキャリア発達についての一考察

—武庫川女子大学大学院修士課程臨床心理学専攻修了生の就労実態調査から—

佐藤安子・吉岡由美・佐藤淳一  
谷口怜美・佐方哲彦 …… 1

#### 調査報告

女子大の自己呈示

—大学パンフレットの質の分析から—

志水宏吉・新谷龍太郎・岡邑衛・金南咲季 …… 19

岐路に立つ女子大学の教育方針

—大学パンフレットの計量分析から—

金南咲季・志水宏吉 …… 57

LGBTQ<sup>+</sup>に関する筑波大学の基本理念と対応ガイドラインの策定経緯とこれから

—キーパーソンへの聴き取りを通して—

河野禎之・土井裕人・保井啓志  
安東由則・中尾賀要子(編者) …… 77

ノートルダム清心女子大学におけるトランスジェンダー学生受け入れ決定経過と準備

—キーパーソンへのインタビューから—

小林謙一・小田久美子・中井俊雄・大倉恭子  
土師裕子・中尾賀要子・安東由則(編者) …… 95

ノートルダム清心女子大学におけるトランスジェンダー学生受け入れに関する  
インタビューの解説と考察

安東由則 …… 115

武庫川女子大学教育総合研究所子ども家庭部門(子ども発達科学研究センター)

2023年度活動報告

河合優年・難波久美子・坂田智美  
中井昭夫・玉井日出夫 …… 129

武庫川女子大学教育総合研究所研究レポート掲載論文総目次(過去3号分) …… 135

【研究ノート】

# 女性心理職のキャリア発達についての一考察 —武庫川女子大学大学院修士課程臨床心理学専攻修了生の就労実態調査から—

佐藤 安子<sup>1)</sup>・吉岡 由美<sup>2)</sup>・佐藤 淳一<sup>1)</sup>  
谷口 怜美<sup>3)</sup>・佐方 哲彦<sup>4)</sup>

## 要旨

本研究は、女性心理職のキャリア発達の段階を考察することを目的とした。調査対象者は、武庫川女子大学大学院修士課程臨床心理学専攻の修了生 412 名であった。方法は Google Form を用いた Web 調査であった。99 名から回答が得られた。回答者は 20 歳代～ 60 歳代までの年代で、30 歳代と 40 歳代の合計が 65.9%であった。就労実態調査からは公認心理師と臨床心理士を併せ持つ就労の仕方であることが示唆された。大学院教育で力を入れている「学内外の実習とその指導」は、直接・間接に修了後の業務に活かされていた。この基礎訓練の上にオリエンテーションを発達させることが本学修了生の特徴である。加えて多様な業務をライフイベントを乗り越えながら、自らがキャリア発達を遂げていくことに課題があることが示唆された。以上のことから、女性心理職のキャリア発達は直線的でなく、螺旋状であり、Fouad, N.A.ら (2009) の 3 コンピテンシーの曲面モデルが存在すると示唆された。

キーワード：女性心理職、キャリア発達、ライフイベント、曲面モデル

## 目次：

- I. 問題の所在
  - 1. キャリアとは
  - 2. 心理専門職の専門性とキャリア発達
  - 3. 日本の心理専門職の就労実態とその課題
- II. 目的
- III. 方法
- IV. 結果
  - 1. 就労実態について
  - 2. 大学院での学びの意義
  - 3. 就労とライフイベントとの折り合いのつけ方
- V. 考察
- VI. 文献

1) 武庫川女子大学心理・社会福祉学部心理学科・教授（教育総合研究所研究員） 2) 同学部学科・専任講師 3) 同学部学科発達・臨床心理センター（旧発達臨床心理学研究所）・助手 4) 武庫川女子大学名誉教授

# I 問題の所在

## 1. キャリアとは

「キャリア」とは多義的かつ包括的な概念といえる。厚生労働省は、少子・高齢化が進み人口減少時代の中で就労者が活力を維持・向上させるための事業の一つとして、まず就労者が自身の働き方をモニタリングするための「キャリア健診マニュアル」を公益財団法人日本生産性本部（2011）に委託して策定した。その中で、キャリアを以下のように定義している。広義には「生き方」「人生」「経験」とされ、「ライフ・キャリア」と呼ぶ。狭義には「職業、職務の連鎖」等とされ、これを「ワーク（職業）・キャリア」と呼んでいる。広義のライフ・キャリアは狭義のワーク・キャリアを包摂しており、ライフ・キャリアとワーク・キャリアは相互に影響し合っている（公益財団法人日本生産性本部、2011）。

キャリアに関する理論は複数ある。プロティアン・キャリア（Hall, D. T., 2019）とはキャリア形成に関する理論で、キャリアは組織ではなく個人によって自律的に調整されながら形成されるとしている。この理論では、個人の欲求や意思を尊重しており、キャリア構築にはアイデンティティへの理解と環境の変化への適応能力が必要であるとされている。また「成人の発達理論『4S』」（Schlossberg, N.K., 1981）は、キャリアは転機を乗り越える工夫と努力によって形成されるとした理論である。「転機」とはライフイベントを指す。転機には「予測していた転機」「予測していなかった転機」「期待していたものが起こらなかった転機」の3つがあり、これらがキャリアに大きな影響を与えるとされている。これらを乗り越える際に、転機の影響度を測りながら、自身のリソース（資源）である「Situation（状況）」「Self（自己）」「Support（周囲の援助）」「Strategies（戦略）」の4つの「S」を点検し、変化を受け入れることが重要とされるため「4Sモデル」ともいわれる。

これらキャリアの定義とキャリア形成についての諸理論では、キャリアを就労生活を含む長いプロセスにおける自律的な営みと捉え、ライフイベントに遭遇した時にそれが思いがけないものであっても自他の資源をどのように用いて対処するかがキャリア形成に影響する、と捉えていると考えられる。このことは数多ある職業でのキャリア発達を考えると、就労のセルフモニタリングとライフイベントという概念を取り入れる必要を示唆すると考えられる。では職業の中でも対人援助職の一つである心理職ではどのようなになっているのであろうか。

## 2. 心理職のキャリア発達

心理職などの対人援助職は「資格を取る」だけでなく「その資格に相応しい役割になる」ものだと考えられる。そしてどんな段階を経て役割を獲得し、キャリア発達をしていくのかは、複数の就労実態調査を用いてデータ駆動的な検討による方法が必要である。この「役割」を臨床心理学で用いられている Fouad ら（2009）の「3次元のコンピテンシーモデル」で捉えると、対人援助の専門職者にとってのコンピテンシーは、基盤コンピテンシー、機能コンピテンシー、職業的発達という3次元のマトリックスとして捉えられる。基盤コンピテンシーとは援助職者に不可欠な姿勢、価値観および行動規範を、機能コンピテンシーは、対人援助職者が担う職務における技能を、そして職業的発達は訓練と実践の水準を示している。このモデルは博士課程で心理職養成を行う欧米の教育的観点であり、我が国においては試行的に用いられている段階である。

コンピテンシーとは「資質や能力」である。そしてこれらの資質や能力は個々人が内的に有するものであるが、職務上の成果や業績とむすびついた行動として現れる必要がある、と考えることが推奨されている（高橋、2009）。そして日本の心理専門職におけるコンピテンシーについて、心理専門職

養成の視点から上記のコンピテンシーモデルは、日本の心理専門職、特に公認心理師養成において妥当かどうかを検討された(元永、2024)。その結果、機能コンピテンシーについては心の健康教育・啓発を追加することで、日本においてもほぼ当てはまること、基盤コンピテンシーはおおむね米国と日本の専門性を共通のものであると解釈することができると分かった。心理専門職の育成において、コンピテンシー概念を重視することは、心理職が質の高い心理援助を行うようになるために重要である。そしてこれらのコンピテンシーを維持・向上させるためのリカレント教育は、キャリア発達の段階に応じた内容であることが必要と考えられる。この教育には上述の就労のセルフモニタリングとライフイベントを考えたカリキュラムが必要であろう。個々の心理職のニーズに適合したリカレント教育の在り方は個人のライフイベントと無関係ではないからである。

このことについて、百瀬・松永(2020)は、心理職の就労実態の背景には結婚・妊娠・出産・育児というライフイベントがキャリア発達上の大きな課題になっているのではないかとし、1名のインタビュアーと5名(女性4名、男性1名)の参加者によるフォーカス・グループインタビューを用いて、育児中の心理職のキャリア形成・発達上の困難とその対処を明らかにした。その結果、抽出された課題は「困難」と「対処」の2種類に分けられた。「困難」は、「キャリア形成の壁(妊娠期、育児期、雇用形態)」「性役割意識の呪縛」「育児支援体制の不足」からなり、「対処」は、「キャリア形成の壁の打破」「諦観」「後悔」からなっていた。このように、心理職は妊娠期から育児期に至るまでキャリア形成・発達上の心理社会的困難を抱えているといえる。具体的には、非常勤という雇用形態や育児支援体制等の社会的経済的課題、および自身のキャリア観、ワークライフバランスへの考え方、性役割意識といった心理的課題であった。これらの困難に対して、心理職のキャリア発達にはキャリアの壁との向き合い方の模索が伴うといえる。

この「困難」の葛藤が明確にならなかったことを百瀬・松永(2020)は調査参加者のサンプルサイズの小ささを課題に挙げている。しかし、同じ対人援助職者である看護職のキャリアの壁との向き合い方の実相を明らかにした知見ではこの葛藤が明確になっている。25～34歳の女性パート看護職16名を対象にした検討(南谷・平井・賀沢・飯島、2011)では、「専門職としての自己実現」対「伝統的家族観の受容と職場への遠慮」の葛藤が存在し、この葛藤を経て諦観ともいえる心境で働き方を選択するという。さらに、男性看護師のキャリア発達にも、専門性と役割の獲得および看護技術や専門性への意識に加えて家族に対する責任が関係していた(翁長・岩本・片岡・久間・筒井・岡安、2012)。また、男性看護師が管理的立場になると、キャリア発達に関係する要因はさらに拡大し、看護職への迷いと多様な経歴、公私の役割の拡大、キャリアへの主体性、及び管理者役割への迷い、そして性差を意識しない、男性であることを有用と認識、男性看護師の活躍への期待というジェンダー意識がキャリア発達に影響を与えていた(乗原・林・善生・江口、2024)。

すなわちキャリア発達について、女性就労者の割合が多い心理職と看護職では、専門職であること、社会経済的課題、性別役割意識の間の葛藤を経験しており、看護職のデータからのみ言えることではあるが、男性もまた同様の要因について、女性とは異なる構造の葛藤を抱えていると示唆された。

心理職の就労実態について、大学院の修了生を対象とした調査がある。A女子大学大学院で心理学を専攻した修了生のキャリア形成についての実態調査である。心理支援専門職として働く心理学専攻卒業生(n=155:回答者n=95:回収率62.5%)に郵送法で質問紙調査を実施したところ、回答者の保有資格は93.7%が臨床心理士、76.8%が公認心理師であった。また、85.3%が心理職として就労しており、雇用形態は常勤38.3%、非常勤61.7%であった。また、69.1%が単一分野を専門とし、

30.9%が複数分野を専門としていた。就労している機関数は、53.1%が単一機関で、46.9%が複数機関で働いていた。また、就労領域は、保健・医療 30.9%、福祉 25.9%、教育 22.2%であった。職務内容は、81.5%が臨床心理面接を、79.0%が臨床心理アセスメントを実施していた。83%が仕事に満足しており、雇用形態、職種、勤続年数による仕事満足度の差はなかった。最後に、84.0%が転職を経験しており、転職理由は、雇用条件、ライフイベント、ライフプラン、専門性の追求が多く挙がっていた。このことからA女子大学大学院修了生は、専門性の追求、ワークライフバランス、雇用条件を考慮して職場を選んでいることが明らかになった（百瀬・松永、2020）。この調査は女性心理専門職のキャリア発達について、大学院教育との接続を視野に入れて実施された調査であり、職務意識にまで踏み込んだ貴重な調査結果といえる。しかしながら、上述のキャリア形成の壁を越えてどのようにキャリア発達を遂げるのかについてまでは言及はなされていない。

この背景を考えると、まず初任者も含めた就労実態に基づく心理職の実態調査を踏まえて大学院教育と卒後教育の在り方を明らかにすることが必要であると考えられる。そこでその前段階として、まず本学修了生の就労実態とリカレント教育へのニーズを把握することが必要である。

### 3. 日本の心理専門職の就労実態とその課題

心理職が職務コンピテンシーを高める卒後研修の在り方を考えるためには、まず心理職としての就労の現状を把握することは意味あることと考える。心理職の就労実態については、公益社団法人日本公認心理師協会と一般社団法人日本臨床心理士会という2つの職能団体の大規模調査がある。公認心理師は心理学全般にわたる広範な知識を持つ専門家として、医療、福祉、教育、司法など多岐にわたる分野での活動が期待されている国家資格、臨床心理士は心の健康に特化した専門知識と技術を持ち、主に臨床現場での心理支援に従事することが期待されている民間資格である。

公認心理師就労実態調査<sup>1</sup>（公益社団法人日本公認心理師協会、2021）は、将来展望をもって公認心理師制度の適正かつ円滑な運営及び推進を図るための検討材料を得る目的で行われた。有効回答は13,688名であった。性別・年齢のデモグラフィック情報は収集していない。雇用形態は常勤55%、非常勤38%であったが、約54%は希望する常勤勤務を選択できる環境になかった。主たる活動分野は、保健医療分野が約30%、教育分野が約29%、福祉分野が約21%の順であった。また、回答者のうち約46%は複数分野で働いていた。職務内容は公認心理師法に定められた4業務（基本業務：心理的アセスメント、心理支援、コンサルテーション、心の健康教育）をどの分野においても行っていた。また、組織や現場の状況やニーズに応じた多様な業務（展開業務）を行っていた。さらに、各分野に特徴的な業務（分野特化業務）が、公認心理師独自の専門性を活かした形で行われていた。しかし、この調査は、職務実態調査にとどまっており、これまでに述べてきたような公認心理師独自のキャリア発達に関係する要因や課題は明確になっていない。これは公認心理師が2017年に法律施行、2018年から試験開始という新しい国家資格であることも関係していると考えられる。

また、一般社団法人日本臨床心理士会（2020）も5年ごとに会員の動態調査を行っている。この調査の目的は、臨床心理士の活動についての社会的な説明責任を果たすこと、臨床心理士が社会的に認知されるためのデータを提供すること、本職能団体の今後のあり方を検討することである。

2019年の調査では、下記のことが明らかになった。同会会員21,383名中、11,208名から回答を得

---

<sup>1</sup>調査結果は、公益社団法人日本公認心理師協会（2021）の動向調査結果、一般社団法人日本臨床心理士会（2020）の動向調査結果の一部をそのまま引用した。

た（回収率 52.4%：男性 21.2%、女性 78.6%、無効回答 0.2%）。40 歳代（32.5%）がボリュームゾーンで、30 歳代～40 歳代が全体の 6 割弱であった。臨床経験は、10 年未満 24.1%、10 年から 19 年 41.4%、20 年以上が 29.3% であった。雇用形態は、常勤のみ 34.9%、常勤＋非常勤が 13.1% で計 48.0% であった。非常勤のみは 46.1% であった。この分布は前回同様であった。主たる活動分野は、保健・医療領域 42.4%、教育領域 35.2%、大学・研究所領域 23.4% であった。職務内容は、臨床心理面接 87.6%、臨床心理アセスメント 82.6%、臨床心理地域援助 64.9%、臨床心理研究 30.6% であった。臨床心理面接の実施率が最も高い。

この調査には、自由記述での意見、感想等でキャリア発達に関する課題を訊ねている。1,645 件の記述があり、職場・職域に関する記述では非常勤、有期という不安定な雇用形態、収入と社会保障、産休・育休等の福利厚生制度、退職金制度の不適用等に対する改善要望、研修の機会保証などであった。また、臨床心理士の専門性・独自性等の PR、雇用形態の改善、スキルアップへの要望、女性が出産・育児により退職した場合の職場復帰困難、などであり、キャリア発達のためには、専門性の認知と社会的な安定を望んでいることがわかる。臨床心理士は民間資格であるが、1988 年に資格制度が開始され、活動の積み上げによって臨床現場で広く認知されているという背景がある。

そしてこれらの調査からは、公認心理師も臨床心理士も業務は相談業務にとどまることなく多岐に渡っていること、そのこと自体が心理職の専門性であること、雇用形態が社会的に安定的とは言えないこと、そして制度設計の要因も大きいとは言え、ライフイベントをどう乗り越えながら、自らがどのようにキャリア発達を遂げていくのかに課題があることが示唆された。本研究では上記の 2 つの大規模調査と Fouad ら（2009）、高橋（2009）および元永（2024）のコンピテンシーモデルを調査項目作成と集計・分析の枠組みを検討する視点として参考にした。

以上のように、現職の心理職の活動実態は把握されているが、大学教育との関連という視点からの公刊された調査は百瀬・松永（2020）の知見のみで希少といえる。加えてキャリア発達の段階に応じて心理職が必要とするリカレント教育の在り方は異なると考えられる。コンピテンシーを維持・向上させるリカレント教育を行うためには、これまでに受けてきた教育の中で何が役に立っているのか、とともに臨床経験の長さはどのようなコンピテンシーの特徴として現れるのかを明らかにすることは必要なことと考えられる。

## II 目的

本研究は女性心理職のキャリア発達という視点から、本学修士課程臨床心理学専攻修了生の就労実態調査にもとづいて、1. 修了生の就労動向、2. 大学院での学びの意義、3. 就労とライフイベントとの折り合いのつけ方、についての実態および意識から女性心理職のキャリア発達の様相の一つを明らかにすることを目的とする。<sup>2</sup>

仮説は次の通りである。1. 雇用形態、活動領域および業務内容に現れる修了生の就労実態は、先行研究と職能団体の大規模調査と大きな違いはない、2. 大学院カリキュラムでは「学内外の実習とその指導」に力を入れているため、これが業務に活かされている、3. 就労とライフイベントとの折り合いのつけ方には「キャリア形成の壁」が実務経験年数に応じた各ライフステージの特徴が出るが、それは直線的な変化ではない。なお、本研究は武庫川女子大学心理・社会福祉学部心理学科の倫

---

<sup>2</sup>本調査は教育総合研究所の提案型プロジェクトに採択された研究課題の予備調査として実施した研究の一部である。

理審査を受けて承認され、(承認番号 2023143) 実施した調査の一部を分析・考察した。

### III 方法

1. 調査方法：Google Form による Web アンケート調査により実施した。

2. 調査対象者：武庫川女子大学文学部臨床心理学専攻修了生 412 名。

3. 調査期間：2024 年 3 月 1 日～ 2024 年 5 月 8 日

4. 調査手順：

(1) 修了生 ML に、発達臨床心理学研究所プロジェクト研究<sup>3</sup>「修了生の就労状況とリカレント教育へのニーズに関する実態調査」協力の依頼メールを配信し、研究参加者をリクルートした。

(2) 依頼メール本文に Google Form の URL を貼り付け、研究説明書を添付した。

(3) Google Form は次のように設定した。①インフォームド Consent ページを読んで「同意」に  をいれないと回答は送信されない、②協力者個人のメールアドレスの収集は行わない、③回答を 1 回に制限する。以上のことをインフォームド Consent ページに記載した。以上のように、協力してよいと考えただけが URL をクリックしてインフォームド Consent ページを読む設定とした。

5. 調査内容：以下の通りであった。

#### (1) 就労実態について (Google Form 第 I 部)

第 I 部の質問項目は、一般社団法人日本公認心理師協会 (2020) と一般社団法人日本臨床心理士会 (2020) の動向調査に準拠して作成した。

1) 基本情報：①年齢区分、②性別、③大学院修了後年数、④居住する都道府県、⑤心理臨床活動をしている都道府県、⑥実務経験年数、⑦大学院修了後すぐの進路、⑧臨床心理士資格取得の有無、⑨取得の場合は資格取得年、⑩公認心理師取得の有無、⑪取得の場合は資格取得年、⑫取得資格

2) 就労状況：①過去 1 年間の心理職としての就労の有無、②就労形態、③勤務日数、④勤務先の数、⑤仕事の領域、⑥保健医療分野での施設種別、⑦福祉領域分野での施設種別、⑧教育領域分野での施設種別、⑨大学・研究所領域での施設種別、⑩司法・法務・警察領域分野での施設種別、⑪産業・労働領域分野での施設種別、⑫私設心理相談領域分野での就業形態、⑬その他の心理臨床活動

3) 業務内容：①携わっている業務、②臨床心理面接業務の形態、③臨床心理面接の対象、④臨床心理アセスメントの種類、⑤臨床心理地域援助の種類、⑥臨床心理研究の種類

4) 研修・スーパーヴィジョン：①これまでに受けた研修の種類、②修了後のスーパーヴィジョンの頻度、③スーパーヴィジョンの費用 (有料か無料か)、④受けているスーパーヴィジョンの形態、⑤スーパーヴィジョンの 1 回あたりの費用、⑥心理専門職の育成等の経験

5) 心理臨床のオリエンテーションとそれを育んだ学び：①大学院で学んだことのうち現在の仕事で生かされているもの、②前記①の内容の自由記述、③心理臨床のオリエンテーション、④オリエンテーションの変遷 (自由記述)

6) 今後のこと：①新たに学びたい心理臨床のアプローチ、②学び直したいか否か、③前記②の理由、④これからの心理臨床活動についての考え (自由記述)

---

<sup>3</sup>調査開始時は「旧発達臨床心理学研究所」のプロジェクト研究であった。

## (2) ライフイベントについて (Google Form 第II部) <sup>4</sup>

1) ライフイベント：夏目・村田 (1993) の 65 項目を次の手順で 37 項目に圧縮した。まず今回の調査協力が遭遇するの可能性が低い「定年退職」「単身赴任」を除外、次にデリケートすぎると考えられた「性的問題・障害」「法的トラブル」を除外、その上で「仕事のペースの減少」「仕事のペースの増加」など同事象を「減少」と「増加」で 2 項目になっている項目を「変化」として 1 項目にまとめた。これら 37 項目に「あった」「なかった」の二択で回答を求めた。ただし、結婚していない方に「配偶者が他界した」と尋ねた場合に回答に迷う場合がある。そのため、「項目への回答が可能な生活の仕方を問うものではありませんので、該当するライフイベントがなかった場合は理由に関わらず、『なかった』を選択してください。」として回答者が回答時に迷わないよう教示文に記載した。

2) ライフイベントと仕事の折り合いをつけながらどのように就労しているのか、の自由記述。

3) 感想・意見の自由記述。

## IV 結果

結果は、1. 就労実態、2. 大学院での学びの意義、3. 就労とライフイベントとの折り合いのつけ方、の順にまとめ、大学院での学びが現在の仕事にどのように活かされ、個々のライフステージにおける女性心理職のキャリアの様相を明らかにする。

### 1. 就労実態

#### (1) 回答者の年齢区分と大学院修了後年数

回答者は 99 名 (回収率 24.1%、男性 0 名、女性 99 名) であった。回答者は 20 歳代～60 歳代までの年代に渡っていた。しかし 30 歳代と 40 歳代の合計が 65.9% で、この年代が回答者のボリュームゾーンといえる。しかし修了後の年数は 5 年未満～25 年未満に渡っており、修了後の年数を 5 年おきに区切ると、ほぼ 20% 程度ずつ分布していた。

#### (2) 居住地と活動地域

9 名 (89.9%) が近畿地区に居住し、うち 56.1% が兵庫県に居住していた。また、心理臨床家活動をしている地域も 89 名 (89.9%) が近畿地区で活動しており、うち 50.0% が兵庫県で活動していた。しかし、10% 以上は近畿地区以外で臨床活動しており、学んだ大学院から離れた地域で活動している人がいることになる。

#### (3) 実務経験年数と大学院修了後すぐの進路

修了後の実務経験年数を 5 年おきに区切ると、5 年未満が 26.3% と最も多かった。2% が「臨床経験なし」と回答していたが、臨床家として活動している回答者の経験年数の分布に非常に偏りがあるとはいえなかった。大学院修了後すぐの進路は非常勤心理職が 62.9% で最も多く、常勤心理職は 23.7% であった。心理職として就労しなかった回答者は合計 10% 程度いた。

#### (4) 回答時の就労形態 (複数回答：n=95)

<sup>4</sup>今回はキャリア発達について就労実態から明らかにするため、Google Form 第 I 部の回答の内、就労動向に関する回答 (1) 基本情報、(2) 就労状況、(5) および第 II 部の (2) を中心に分析し、回答全ての分析は次の研究で行なうこととした。

回答時には常勤職が47.4%と最も多いが、非常勤35.8%、会計年度任用職員26.5%と続き、いわゆる任期なしの専任職として就労している人は約半数であった。

(5) 取得資格 (複数回答：n=98)

公認心理師90%、臨床心理士85.7%で本専攻で養成している資格を取得している人が非常に多いといえる。中には教員免許、精神保健福祉士などのダブルライセンス保持者もいた。こうした資格を活かして過去1年間、週1日以上心理職として就労している人は92.9% (n=99) であったが、心理職として就労していない人も7%程度いた。

(6) 雇用形態と週当たり勤務日数及び勤務先数

「常勤 (+非常勤、+会計年度職員)」は全体の46.3%で、この方々の週当たりの勤務日数は、週4日、6日、7日 (各2%) 以外は週5日であった。「非常勤、会計年度職員、及びこれらの組み合わせ」は全体の44.2%で週当たりの勤務日数は、週1日11.9%、週2~3日13.6%、週4日と週5日がそれぞれ31.8%であった。週6日の人もいた。勤務形態が常勤である人は概ね週5日勤務しているが、非常勤や会計年度職員の場合はこれよりも少ない傾向にあった。

雇用形態に関わらず、勤務先の数は1か所が64.6%と最多で、2か所が19.8%であった。15.6%は3か所~4か所で勤務していた。

(7) 心理職としての活動領域と経験年数

福祉領域分野で就労している人は39.8%、保健医療分野が31.6%、教育領域分野が31.6%、と続いている。複数回答のため、複数の分野で就労している人が少なくないと考えられる。活動領域別の臨床経験年数の内訳は図1の通りであった。

福祉領域で就労する人は臨床経験10年未満までの人がおよそ3分の2で、臨床経験10年未満の人がボリュームゾーンと考えられる。保健医療領域では臨床経験10年~15年未満の人の割合が5年未満、5年から10年未満の人と同程度に就労している。この領域は臨床経験5年以上~10年未満、10年以上15年未満、15年以上20年未満、20年以上の人も就労しており、幅広い年齢層の人が就労しているといえる。教育領域には臨床経験15年以上の人が半数を占めていた。

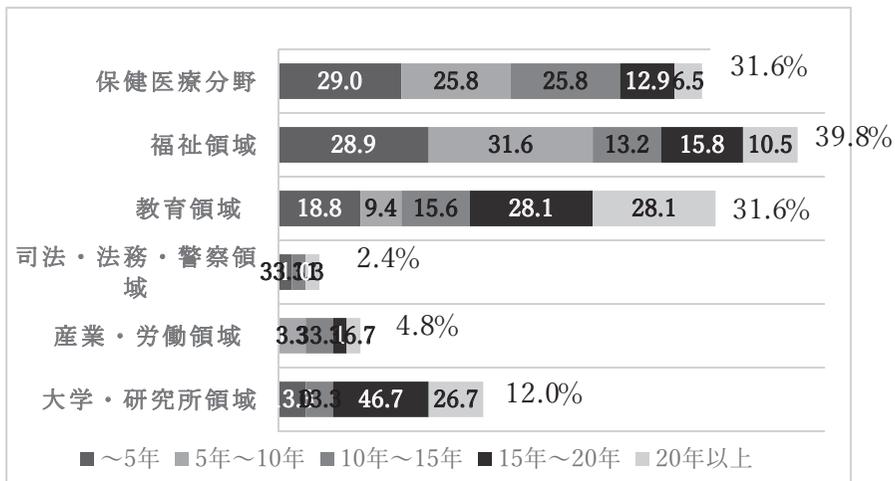


図1. 活動領域別経験年数の内訳

(8) 心理職として携わっている業務（複数回答：n=96）

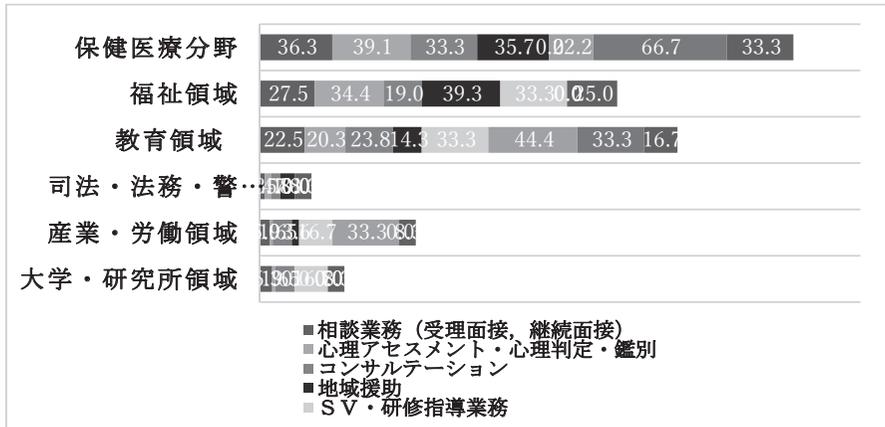


図 2. 活動領域別業務内容の内訳

複数の活動領域を選択した人も分析対象としたため、領域をまたいだ結果である（以下同じ）。

活動領域別に業務内容をみると、いずれの領域も業務は多岐にわたっている。実施率の多い業務は、相談業務の実施率は保健医療分野 36.3%、福祉分野 27.5%、教育分野 22.5%、心理アセスメントの実施率は保健医療分野 39.1%、福祉分野 34.4%、教育分野 20.3%であった。

(9) 現在のオリエンテーション（複数回答）

統合的アプローチが最も多く、認知行動療法、力動的アプローチが同程度にあった。行動的アプローチと力動的アプローチを両方用いている人も少なくなかったといえる。また、「特になし」と回答した人が 21.4%いた。

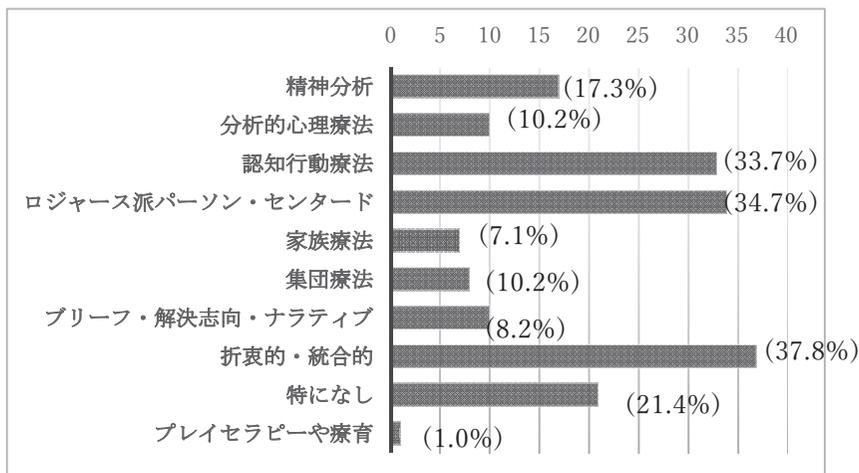


図 3. 現在のオリエンテーション

(10) オリエンテーションの変遷（自由記述）

ではこれらのオリエンテーションは臨床経験の長さによってどのように異なるのであろうか。これを明らかにするために、「オリエンテーションの変遷」の自由記述を KH Coder を用いたテキストマイニングによって分析した<sup>5</sup>。分析手続きは樋口（2019）に準拠した。

<sup>5</sup>自由記述のテキストマイニングの手順は以下同様である。

外部変数として臨床経験年数を用いた。具体的には「5年未満」「5年以上10年未満」「10年以上15年未満」「15年以上20年未満」「20年以上30年未満」の5群に分類した。

### 1) テキストマイニングの手順と方法

コンコーダンス (KWIC) を使用して、文単位での分析が出来るようデータクリーニングを行った。

### 2) 抽出語

記述されたデータは、誤字脱字を訂正した後、形態素分析を行い、記述された単語を品詞ごとに分類した。臨床経験年数ごとの特徴を探る上で、それぞれの共通因子が何かを明らかにするため、質問項目ごとに形態素分析を行った。抽出語の分析結果において、本来の語の使い方とは異なる語として形態素分析が行われた語については「強制抽出する語」に設定した。コンコーダンス (KWIC) を使用し、文単位での分析が出来るよう元の正しい語を確認してから語の強制抽出を行った。その結果、総抽出語数注<sup>6</sup>890、異なり語数 381 となった。

### 3) 対応分析

自由記述を語と文単位に分類し、それらのつながりをもとに、記述内容がどのような特徴を持つのかについて対応分析を行った。結果を図4に示した。( ) 内の数値は固有値と累積寄与率である。

成分1は正の方向が「オリエンテーションの枠組みの明確さ」を、成分2は「オリエンテーションの定まらなさ」を示していると考えられる。

臨床経験年数「5年未満」群では「臨床」「定まる(「定まらない」と活用)」「行う」「来談者中心療法」「立場」「支援」という単語が集まっている。来談者の話を傾聴することに重きを置いて臨床活動に注力していると考えられる。

この群と遠い位置にあるのが「5年以上10年未満」群と「20年～30年未満」群である。前者は

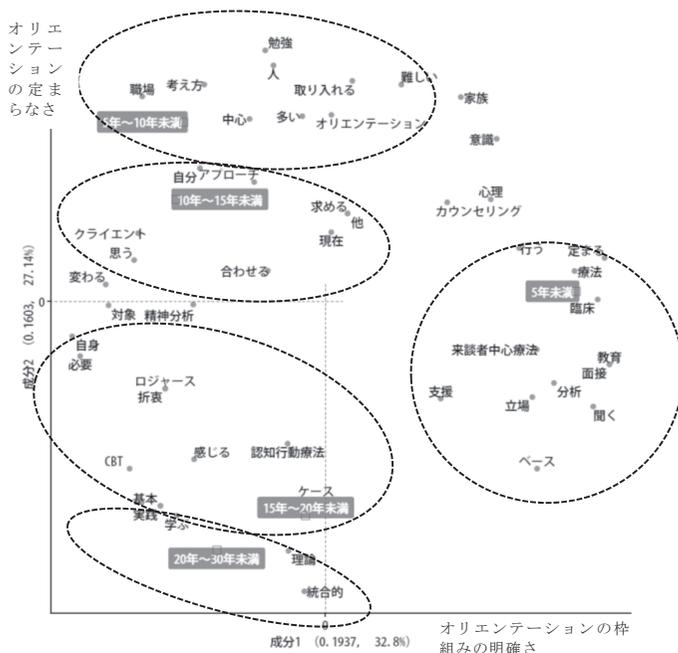


図4 臨床経験年数別オリエンテーション

「職場」「考え方」「中心」「オリエンテーション」「勉強」「取り入れる」という単語が集まっており、職場に応じた支援の仕方を学ぶ経験によってオリエンテーションについて考える時期であり、職場から学ぶ年代といえるのではないかと考えられる。

後者は「統合的」「理論」「学ぶ」といった単語が集まり、様々なオリエンテーションを統合する年代と考えられる。この2群の間に「10年以上15年未満」「15年以上20年未満」群が位置する。「自分」「アプローチ」「求める」「他」「現在」といった単語が、後者は「認知行動療法」「ロジャース」「折衷」「必要」「自身」といった単語が集まってい

<sup>6</sup>総抽出語数は、分析対象テキストから抽出された「語」の数。異なり語数は、分析対象テキストに出現する「語」のトータル数。単語リストは紙面の都合上割愛しているが、得られた自由記述の長さから考えて数は妥当。

ることから、臨床経験年数10年を超えたところから、「認知行動療法」「パーソンセンタード・アプローチ」「精神分析」といった様々なオリエンテーションに触れて、自身が今必要とするオリエンテーションを作り上げる、という段階になると考えられる。

## 2. 大学院での学びの意義

「大学院で学んだことのうち現在の仕事で生かされているもの」の自由記述をKH Coderを用いたテキストマイニングによって分析した。

### 1) 抽出語

上記と同様に語を抽出した結果、総抽出語数423, 異なり語数234となった。

### 2) 対応分析

結果を図5に示した。成分1は正の方向が学び内容の能動性の程度を、成分2は学び内容の抽象度の程度を示していると考えられる。

臨床経験年数「5年未満」群では「知識」「ロールプレイ」「療育」「理解」「基礎」「指導」という単語が集まっている。大学院での実践的な学びを仕事に活かしていることがうかがえる。そして「5年以上10年未満」群はこれに近い位置にいる。「面接」「学内ケース」「院生同士」など、2軸の位置からは、経験10年までは大学院での学びや院生同士のつながりが仕事に活かされていると考えられる。

「10年以上15年未満」群になると、一度大学院での学びを活かした仕事の仕方と異なる経験が増えてくると考えられる。「医療」「障害」「関係」などこの時期になって思い出される学びがあるのではないかと思われる。そして「15年以上20年未満」群は、さらに離れた位置におり、質的に異なるグループになっていると考えられる。「経験」「実習」「考え方」といった単語が集まっているが、この年代になると臨床家として、これまでの大学院での学びから一度距離をとって、これまで積み上げてきた自身の経験を大切にする年代といえるのではないか。そして「20年以上30年未満」群は、むしろ「5年未満」群に近い位置になっている。「スーパービジョン」「役立つ」「カウンセリング」「受ける」「方法」など、多くの語が集まっている。この時期になると業務として後輩の育成をすることが求められるようになる。そのため自身の後輩と大学院生時代の自身とを重ねる体験をした結果、あらためて大学院生時代の学びを想起し、この学びを役立てていると考えられる。

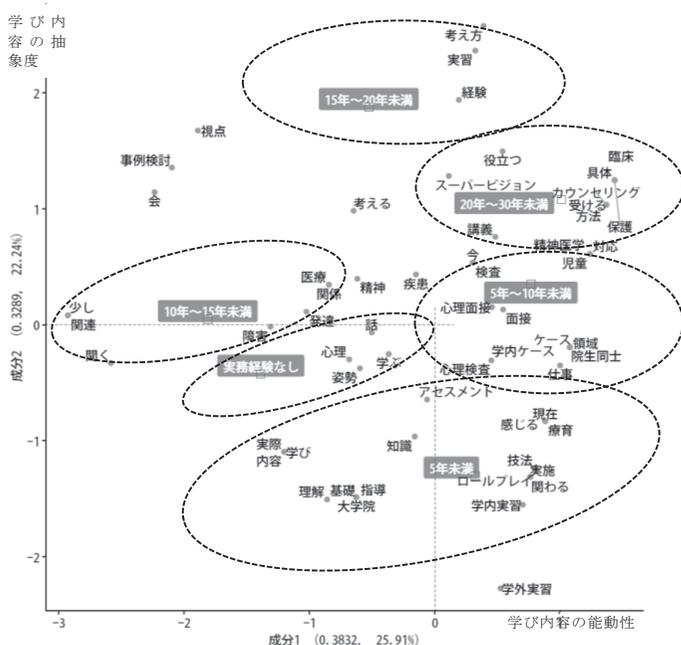


図5 臨床経験年数別現在も活かされている大学院での学び

### 3. 就労とライフイベントとの折り合いのつけ方

「仕事と私生活をどのように折り合わせてこれまでのライフイベントを乗り越えてこられましたか？ 差し支えない範囲でお答えください」の自由記述をKH Coderを用いたテキストマイニングによって分析した。

#### 1) 抽出語

上記と同様に語を抽出した結果、総抽出語数 492、異なり語数 256 となった。

#### 2) 対応分析

結果を図6に示した。成分1は負の方向が自身の職業的アイデンティティ確立に注力する程度を、成分2は他者との共存に注力する程度を示していると考えられる。

臨床経験年数「5年未満」群と「5年以上10年未満」群は近い位置にある。前者は「勤務」「研修」「有給休暇」などの単語が、後者は「休日」「仕事」「転職」といった単語が集まっている。2軸の位置からは職業的アイデンティティ確立への注力が最も大きくなる位置にいる。臨床経験10年までの人は、職業的アイデンティティの形成に注力しているのではないかと考えられる。

この2群と少し離れた位置にいるのが「10年以上15年未満」群である。「子ども」「必要」「乗り越える」といった単語が集まっていることから、職業的アイデンティティに加えて「考える」「家族」「共有」など遭遇したライフイベントとの折り合いのつけ方を模索するようになった群ではないかと考えられる。そして「5年未満」群から最も遠い位置にあるのが「15年以上20年未満」群である。「理解」「無理」といった単語からは、職業的アイデンティティ確立への注力よりも自身を取り巻く人々や環境との共存に注力している

群ではないかと考えられる。環境との共存への注力が少し低くなった群が「20年以上30年未満」群である。この群に集まった「得る」「実家」「協力」「職場」といった単語からは自信の置かれた環境の中での職業的アイデンティティが定まってきた群であることがうかがえる。

なお、臨床経験10年以上の群に共通している単語には、「自分」「共有」「支える」「異なる」というものがこの位置に抽出された。これらには、置かれた環境の中で、仕事をすする自分と周囲の人とどのように関係を構築するかに関するライフイベントが存在するのではないかと考えられる。

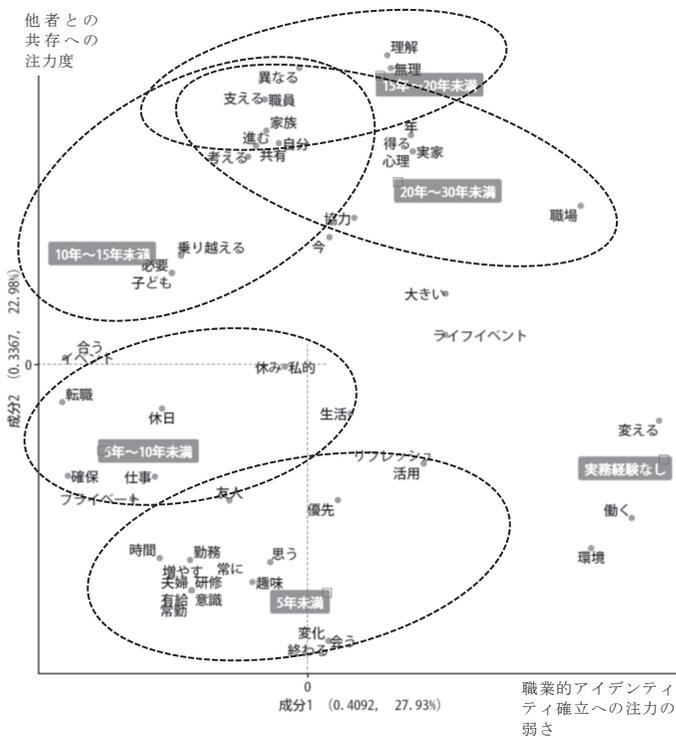


図6. 仕事と私生活の折り合わせ

## V 考 察

### 1. 心理職職能団体における大規模調査と修了生の就労動向の比較

まず、本学修了生の就労の実態は百瀬・松村（2020）の知見および我が国の心理職職能団体と比較してその動向に本学独自の特徴があるのかを検討する。仮説は、「雇用形態、活動領域および業務内容に現れる修了生の就労実態は、先行研究と職能団体の大規模調査と大きな違いはない」であった。

#### 1) 年齢層と雇用形態

性別比と年齢情報は、臨床心理士（2020）の調査結果にのみ掲載されていたため、これと比較する。本学本専攻大学院は共学であるが、男性は非常に少ないことと関係しているためか、回答者 99 名は女性 100%であった。回答者の年齢は、臨床心理士は 30 歳代～40 歳代が全体の 6 割弱、本学 30 歳代と 40 歳代の合計が 65.9%でやや本学の方が高い。臨床経験は、臨床心理士 10 年、本学 5 年と区切り年齢が異なるため、直接の比較はできないが、臨床心理士では 10 年未満 24.1%、10 年以上 19 年未満 41.4%、20 年以上が 29.3%で、本学では 5 年未満が 26.3%と最も多かった。2%が「臨床経験なし」と回答していたが、臨床家として活動している回答者を 5 年ごとに区切ると経験年数の分布に非常に偏りがあるとはいえなかった。20 年以上の人は臨床心理士が多いといえる。

雇用形態は、公認心理師では、常勤 55%、非常勤 38%、臨床心理士では、常勤 48.0%、非常勤のみ 46.1%、百瀬・松村（2020）では常勤 38.3%、非常勤 61.7%であった。本学では、常勤 47.4%、非常勤 35.8%、会計年度任用職員 26.5%で任期なしの専任職は約半数であった。本学では常勤の割合は公認心理師、臨床心理士よりやや低く、百瀬・松村（2020）の調査よりやや高いといえる。

#### 2) 活動分野と業務内容

公認心理師の主たる活動分野は、保健医療分野 30%、教育分野 29%、福祉分野 21%で、回答者のうち約 46%は複数分野で就労していた。臨床心理士は、保健・医療分野 42.4%、教育分野 35.2%、大学・研究所領域 23.4%であった。本学では、福祉分野 39.8%、保健医療分野 31.6%、教育分野 31.6%、など、百瀬・松村（2020）では保健・医療 30.9%、福祉 25.9%、教育 22.2%である。いずれの調査でも複数の分野で就労している人が少なくないと考えられるが、本学修了生は福祉分野で活動している人が相対的に多いのが特徴である。これは学内実習で、親子並行面接や療育といった福祉分野に親和性のある臨床経験が活かされていることを反映している可能性がある。

次に業務内容である。公認心理師は、心理的アセスメント、心理支援（相談業務）、コンサルテーション、心の健康教育といったいわゆる基幹業務のみならず、管理業務、養成や教育、研究、勤務組織内外の他支援者への助言・指導、地域貢献、緊急支援と多様であった。臨床心理士は、臨床心理面接 87.6%、臨床心理アセスメント 82.6%、臨床心理地域援助 64.9%、臨床心理研究 30.6%であった。百瀬・松村（2020）では臨床心理面接 81.5%、臨床心理アセスメント 79.0%であった。本学でも上記の結果と同様に、業務内容は基幹業務のみならず、公認心理師と同様多岐にわたっていた。しかし、活動分野と業務内容のクロス集計結果から、活動分野によって業務内容の割合が少し異なっていた。相談業務の実施率は保健医療・福祉・教育各分野いずれも 40%を割っていた。心理アセスメントの実施率も保健医療・福祉・教育各分野いずれも 40%を割っていた。臨床心理士よりも相談業務の実施率は低く、公認心理師（2021）と同様に展開業務と分野特化型業務を行っていると考えられる。

以上のことから、本学修了生の就労実態調査からは活動分野と業務内容は公認心理師と臨床心理士

を併せ持つ就労の仕方であることが示唆された。心理職の業務が相談業務にとどまることなく多岐に渡っていること、そのこと自体が心理職の専門性であること、雇用形態が社会的に安定的とは言えないこと、そして制度設計の要因も大きいとは言え、ライフイベントをどう乗り越えながら、自らがキャリア発達を遂げていくのかに課題があることが示唆された。活動分野・業務内容が百瀬・松村(2020)の調査結果とはやや異なっているのは大学院での学びが関係している可能性がある。仮説は概ね支持されたといえるが、個々の大学院の学びの特徴は少なくとも初任者の就労に反映されると考えられる。

## 2. 心理臨床のオリエンテーションと大学院での学びの意義

仮説は「大学院カリキュラムでは『学内外の実習とその指導』に力を入れているため、これが業務に活かされている」であった。そこで、心理職の専門性の一つである臨床のオリエンテーションについて考えてみたい。統合的アプローチが最多で、認知行動療法、力動的的精神療法が同程度であった。行動的アプローチと力動的アプローチを両方用いている人も少なくなかったといえる。また5人に1人は「特になし」と回答していた。心理職のオリエンテーションの確立と心理職として働く前段階の大学院での学びは無関係とは考えにくい。そこでまず、オリエンテーションの変遷についての自由記述をKHコーダーを用いたテキストマイニングの対応分析で検討した。なお、群間比較であるため、一人の心理職のオリエンテーションがどのように変遷していくのかを明らかにするには、インタビュー調査を待つ必要がある。

臨床経験年数「5年未満」群ではオリエンテーションが定まらず、本学大学院で心理臨床の基本的態度として教育している来談者の話を傾聴することに重きを置いていると考えられる。臨床経験が5年を超えると分野特化型業務を経験するようになり、その分野のニーズに応じた支援を理解しようとするようになり、基幹業務と分野特化型業務の両立を目指した臨床態度を身に付けて、自身の支援に必要とされるオリエンテーションを作り上げるのではないかと考えられる。

オリエンテーションが定まっていない（特になし）臨床経験年数「5年未満」群では学内実習、学外実習などの大学院での実践的な学びがそのまま仕事に活かされていると考えられる。そして職場から学び始めた年代でも臨床経験10年までは院生同士のつながりが仕事に活かされているようであり、ピアサポートが行える人的環境にいると考えられる。臨床経験が10年を超えたころに、大学院時代は知識にとどまっていた講義内容が実践の中で意味を持つようになると考えられる。さらに、臨床経験が15年を超えたころから、これまでの大学院での学びから一度距離をとって、これまで積み上げてきた自身の経験を振り返る時期になると考えられる。さらに臨床経験が20年を超えると管理業務や自ら指導・育成業務を行なうようになると考えられる。そのため、かつて自身が受けた指導を想起し、当時の指導者が自身のロールモデルになるのではないかと思われる。

仮説は、初任者の時期に限れば支持されたといえるが、その後は自身の経験から学ぶようになると考えられる。従ってリカレント教育を行なう場合、心理職としてのアイデンティティ形成の過程を踏まえたものが望まれる。

## 3. 就労とライフイベントからみた女性心理職のキャリア発達

仮説は、「就労とライフイベントとの折り合いのつけ方には「キャリア形成の壁」が実務経験年数関係して各ライフステージの特徴が出るが、それは直線的な変化ではない」であった。臨床心理士の動態調査では、就労していない人（3%）のうち、その理由の約4分の3は育児・介護・家庭の事情

であった。本学修了生の実態調査でも心理職として就労していない人が7%いた。制度設計の課題があるとしても、また多様な経験をしたいためや、ワークライフバランスを考えて積極的に非常勤勤務を選ぶ人も少なくないとは考えられる。しかしながら、Hall, D.T. (2019) や Schlossberg, N.K. (1981) が指摘するように、キャリア開発にはライフイベントとの自律的な付き合い方が欠かせない。

そこで、「仕事と私生活の両立」についての自由記述を先と同様にテキストマイニングの対応分析で検討した。ここで、「初任者」「中堅」「ベテラン」といった臨床経験の長さ・厚みを示す概念を整理しておきたい。実務経験が十分かどうかを、医療領域において経験年数10年未満と、経験年数10年以上に分ける考え方(荊木, 2019)、中堅カウンセラーとは、臨床経験5年以上20年未満を中堅、臨床経験が20年以上の者をベテランとする考え方(松川・池田, 2019)、初任者を臨床経験1～3年程度、中堅を臨床経験が4～10年程度、ベテランを臨床経験が10年以上の段階を指す。これらの定義は、心理専門職の職業的発達モデルや臨床心理士の養成プログラムに基づいている、という考え方(元永, 2023)と様々である。今回の調査では5年ごとに区切っている。先行研究の知見も併せると、本研究では臨床経験5年未満を「初任者」、5年以上10年未満を「中堅前期」、10年以上15年未満を「中堅後期」、15年以上20年未満を「ベテラン前期」、20年以上30年未満(これ以上の修了生はいない)を「ベテラン後期」と呼ぶのが妥当と考えられる。

対応分析の結果、心理職としてのキャリア発達の様相はFouad, N.A. ら(2009)のキューブモデルとは少し異なっていると考えられる。職業的アイデンティティの形成に注力する程度と、他者との共存に注力する程度の2軸でキャリア発達段階を考えると、初任者である臨床経験年数「5年未満」群と中堅前期である「5年以上10年未満」までの人は、自分の職域以外の他者との共存より、職業的アイデンティティの形成に注力している段階ではないかと考えられる。職業的アイデンティティはFouad, N.A. ら(2009)の基盤コンピテンシー、機能コンピテンシーの獲得に注力されると考えられる。

そして、中堅前期である「10年以上15年未満」群になると、ライフイベントの乗り越え方を模索する段階に入る。Schlossberg, N.K. (1981)の模索の段階である。この段階で職業的アイデンティティと遭遇したライフイベントと折り合いをつけるにあたって、自分のリソースを多角的に点検し利用していることが行われていると考えられる。この群では百瀬・松永(2020)のいう「キャリアの壁との向き合い方の模索」が生じつつあると考えられる。Fouad, N.A. ら(2009)のコンピテンシーにおける職業的発達コンピテンシーは少し停滞を始めるのではないかと。

さらにベテラン前期である「15年以上20年未満」群はこの模索が最も大きくなる時期で、環境も含めて自身を取り巻く人々や環境との共存に注力している段階であると考えられる。職業的発達コンピテンシーはこの段階でプラトーが生じる場合もあると考えられる。

そして、ベテラン後期である「20年以上30年未満」群は環境の中での仕事をする自分と周囲の人との関係が定まりつつあり、職業的アイデンティティが定まる段階であると考えられる。この後に職業的発達コンピテンシーのプラトーを脱するのではないかと考えられる。なお、臨床経験10年以上の群に共通していると考えられるライフイベントからも、上記のことが予測できる。

以上のことから、女性心理職のキャリア発達は3コンピテンシーが段階的・量的に増えるという直線的なものでなく、螺旋状のものであり、Fouad, N.A. ら(2009)の3コンピテンシーが曲面を描くようなモデルが存在すると示唆される。さらに翁長ら(2012)と乗原ら(2024)の知見から考えると、男性心理職にも女性とは異なる直線的でないモデルが存在することが予測される。今後は上記の

結果をもとにインタビュー調査を設計・実施して、リカレント教育のカリキュラム作成に貢献したい。

## VI 文 献

- Fouad, N.A., Grus, C.L., Hatcher, R.L., Kaslow, N.J., Hutching, P.S., Madson, N.B. & Crossman, R.E. 2009, Competency benchmarks : A model for understanding and measuring competence in professional psychology across training levels. *Training and Education in Professional Psychology*, 3, S5-S26.
- Hall, D.T. 2019, “Careers in context: An international study of career goals as mesostructure between societies’ career – related human potential and proactive career behaviour”, *Human Resource Management Journal*, 30 ( 3 ), 365-391.
- 樋口 耕一 2019, 『KHCoder 3 リファレンス・マニュアル』 <https://kncoder.net/tutorial.html>
- 荊木 まき子 2019, 「医療版・教育版 PBL からみえた心理職としての多職種連携教育 (IPE) : せとうちラボ第 1 回研究会からの一考察」『コミュニティ心理学研究』 23, 6-14.
- 一般社団法人日本臨床心理士会 2020, 「臨床心理士の動向調査」『第 8 回臨床心理士の動向調査』, [https://www.jsccp.jp/members/information/results/pdf/doukoucyousa\\_vol8.pdf](https://www.jsccp.jp/members/information/results/pdf/doukoucyousa_vol8.pdf)
- 一般社団法人日本公認心理師協会 2021, 「公認心理師の活動状況等に関する調査」『厚生労働省令和 2 年度障害者総合福祉推進事業』 [https://www.jacpp.or.jp/document/pdf/01-prefacesummary\\_FY2020\\_mhlw\\_shogaifukushi\\_research\\_final.pdf](https://www.jacpp.or.jp/document/pdf/01-prefacesummary_FY2020_mhlw_shogaifukushi_research_final.pdf)
- 児玉 成未・西河 正行・古田 雅明・齊藤 圭・中村 純子 2016, 「心理臨床家の専門性発達に関する基礎的研究—大学院教育における臨床訓練に焦点を当てて—」『人間生活文化研究』 26, 98-101.
- 公益社団法人日本公認心理師協会 2121, 公認心理師の活動状況等に関する調査, <https://www.jacpp.or.jp/document/>
- 公益財団法人日本生産性本部 2011, 「キャリア健診における『キャリア』の意味」『キャリア健診マニュアル』 [https://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/kyarikon/manyuuru/kyariakenshin\\_manyuuru.pdf](https://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/kyarikon/manyuuru/kyariakenshin_manyuuru.pdf)
- 乗原 直弥・林 裕栄・善生 まり子・江口 のぞみ 2024, 「一般病棟における男性看護師のキャリア発達—男性看護管理者へのインタビュー調査から—」『日本看護管理学会誌』 28, 153-163.
- 松川 春樹・池田 忠 2019, 「学生相談における中堅カウンセラーの「つまずき」のプロセスに関する一考察」『東北大学高度教養教育・学生支援機構紀要』 5, 179-188.
- 百瀬 良・松永 しのぶ 2020 「心理学専攻修士生の心理支援専門職としてのキャリア形成—現在の就労状況—職務満足感からの検討」『昭和女子大学生活心理研究所紀要』 22, 35-45.
- 元永 拓郎 2023, 「日本における心理専門職養成に求められるコンピテンシー概念」『公認心理師：実践と研究』 [https://www.jstage.jst.go.jp/article/jacpp/advpub/0/advpub\\_a03.a401/\\_pdf/-char/ja](https://www.jstage.jst.go.jp/article/jacpp/advpub/0/advpub_a03.a401/_pdf/-char/ja)
- 元永 拓郎 2024, 「日本における心理専門職養成に求められるコンピテンシー概念」『公認心理師：実践と研究』 3, 26-33.
- 南谷 志野・平井 さよ子・賀沢弥貴・飯島佐知子 2011, 「ライフイベントを契機としたパート看護職へのトランジションの様相」『日本看護管理学会誌』 15, 113-125.
- 夏目 誠・村田 弘 1993, 「ライフイベント法とストレス度測定」『公衆衛生研究』 42, 402-412.
- 翁長 浩一郎・岩本 祐一・片岡 寛人・久間 悠軌・筒井 憲幸・岡安 誠子 2012 「男性看護師のキャ

- リア発達に関する意識と行動』『島根県立大学出雲キャンパス紀要』7, 11-19.
- 佐藤 聖一・林 圭子・松本 政人・田代 恵美・鈴木 由美・岩崎 保之 2021, 「国内における男性看護師のキャリア形成に影響する要因についての文献的研究」『京都女子大学生生活福祉学科紀要』16, 35-45.
- Schlossberg, N.K. 1981, 「A Model for Analyzing Human Adaptation to Transition」『The Counseling Psychologist』9, 2-18.
- 高橋 潔 2009, 「コンピテンシー概念の効用と限界」山口裕幸（編）『コンピテンシーとチーム・マネジメントの心理学』朝倉書店.
- 津村 麻紀 2024, 「育児中の心理職のキャリア形成上の困難とその対処」『法政大学多摩論集』40, 27-38.

# A consideration of career development for female psychologists : From the Employment Survey of the Master's Program in Clinical Psychology at Mukogawa Women's University

SATO Yasuko<sup>1)</sup>, YOSHIOKA Yumi<sup>2)</sup>, SATO Jun-ichi<sup>1)</sup>  
TANIGUCHI Satomi<sup>3)</sup>, & SAKATA Tetsuhiko<sup>4)</sup>

## Abstract :

The purpose of this study was to consider the stages of career development of female psychologists. The subjects of the survey were 412 graduates of the Master's Program in Clinical Psychology at Mukogawa Women's University. The survey was conducted via an online Google Form. 99 subjects responded. The ages of the respondents ranged from 20s to 60s. The combined total of those in their 30s and 40s was 65.9%. The survey of the employment status of graduates of this university suggested that they were employed as both certified public psychologists and clinical psychologists. A distinctive feature of the development of orientation among our university's graduates is that it is built on this basic training.

In addition, it was suggested that there are challenges in achieving career development while overcoming life events and various tasks. Based on the above, it was suggested that the career development of female psychologists is not linear but spiral, and that there exists a curved model of the three competencies proposed by Fouad, N.A. et al. (2009).

Key Words : Female psychologists, Career development, Life events, Curved model

1) School of Psychology and Social Welfare (SPSW), Mukogawa Women's University (hereinafter referred to as MWU), Professor 2) SPSW, MWU, Full-time Lecturer 3) SPSW, MWU, Center for Developmental and Clinical Psychology, Assistant 4) Emeritus Professor of MWU

# 女子大の自己呈示

## —大学パンフレットの質の分析から—

志水 宏吉<sup>1)</sup>・新谷龍太郎<sup>2)</sup>・岡邑 衛<sup>3)</sup>・金南 咲季<sup>4)</sup>

### 要旨

本論文では、日本の女子大学のパンフレット分析から、各大学が自身をどのように「自己呈示」しようとしているのかを捉えることで、岐路に立つ女子大学の「現在」の一端を明らかにしようとするものである。20年前の女子大学の大学パンフレットを分析した先行研究の結果と比較すると、第1に女子大学であることをアピールする女子大学の割合が増えた一方で、共学化した女子大学は女子大学であったというルーツをアピールしている大学はほとんど見られなかった。第2に、20年前は大学の「個人の幸せや夢を実現する場」としての側面が強調されていたのに対し、現在では「世界や社会で活躍する女性を育む場」としての側面が強調されていた。第3に、全体的に卒業生や在学生のストーリーが描かれていることは多いが、改革を強調する都市部の大学と牧歌的な雰囲気のある地方の大学の違い、掲げる女性像が革新的である大学と伝統的である大学の違い、資格取得を強調する大学とそうではない大学の違いなど、いくつかの相違点が見いだされた。

キーワード：女子大学、大学パンフレット、自己呈示、ブランディング

### 目次：

- I. はじめに
  - II. 地区別分析
    - 1. 東日本の女子大学
    - 2. 東京の女子大学
    - 3. 西日本の女子大学
    - 4. 共学化した女子大学
  - III. 全体の分析
    - 1. 調査目的・方法および視点
    - 2. 分析結果
    - 3. 考察
  - IV. まとめ
- 引用文献

1) 武庫川女子大学教育総合研究所・教授 2) 同志社女子大学現代社会学部・教授 3) 千里金蘭大学  
栄養学部・准教授 4) 相山女学園大学情報社会学部・准教授

## I. はじめに

本論文では、日本の女子大学の大学パンフレットの分析を行う。そのことによって、女子大学の「現在」の一端を明らかにしたいと考える。

タイトルに、「自己呈示」という語を採用した。本論文が参照する重要文献が、本リサーチレポート第38号（2008年）に収録されている安東・鎮の「女子大学の自己像」と題された論文である。これは、当時の女子大学の姿を明らかにするために、大学パンフおよび自己点検・評価報告書を収集・分析したものである。本論文のⅢ節では、その論文との直接の比較を試みている。

先行研究では、「自己像」と形容されているものを本稿では「自己呈示」と言い改めた。「自己呈示」という語は、ミクロ社会学および心理学の領域でよく使われる言葉で、「社会的に望ましいイメージを他者に与えるために行われる印象操作」といった意味をもつ（ゴフマン 2023）。大学パンフレットに表現されているものは、基本的に各大学がアピールしたいポジティブな姿であり、その語の方が「自己像」という語よりも事態を把握するうえでより適切だと考えたからである。

女子大学は今、岐路に立っている。1998年に98校存在した女子大学は、2023年度では74校にまで減少している。本論でもふれているように、ここ数年にかぎっても、特に首都圏や京阪神地域といった大都市部において、募集停止となる女子大学や共学化する女子大学の事例に事欠かない状況が続いている。

なお、本論文のもとになっている大学パンフの分析・収集は、当武庫川女子大学教育総合研究所の研究プロジェクト「女子大学の変貌に関する教育社会学的研究」のファーストステップに当たる作業として実施されたものである。2024年の8月に全国の女子大学のHP等を通じて各大学の2025年度の大学パンフレットの郵送を依頼し、同9月にかけて合計72冊のパンフレットを収集することができた。本稿は、それによって収集されたパンフレットをデータとした利用したものである。

上述のように、本論文は、2025年度以降、科研費等の資金が得られたら全面的に展開しようとしている共同研究プロジェクトの最初の一步として執筆されたものである。本リサーチレポートに掲載されている金南・志水による論文は、本論文で使用したのと同じのデータを、対応分析という手法を中心とする量的分析によって検討した結果を整理したもので、本論文とは「双子」の関係にあるものと位置づけることができる。合わせてお読みいただきたい。

以下本稿では、Ⅱ節においてまず、「地区別分析」を行う。全国を「東日本」「東京」「西日本」の3つの地区に分け、予備的な整理を行った結果である（1～3項）。合わせて、2001年以降に共学化した23校の大学パンフを別途収集し、同様の整理を行った。比較群としての「共学化校」の特徴をごらんいただきたい（4項）。続くⅢ節では、収集された女子大学72校のパンフ全体のなかみを、安東・鎮（2008）と同一の枠組みによって分析した。20年ほどの時を経て、女子大学がどのような変貌を遂げつつあるのかを読み取っていただければ幸いである。最後のⅣ節では、女子大学の自己呈示という観点からの簡単なまとめを行っている。

## II. 地区別分析

### 1. 東日本の女子大学

#### (1) 対象校とその特徴

本項でみていく「東日本」の女子大学というのは、東海甲信、首都圏（東京都を除く）、東北～北海道に所在する女子大学23校のことである。ここではまず対象校の特徴を、表1をもとに簡単に確認しておきたい。

まず大学数は、東北～北海道が5校、東京を除く首都圏が11校、東海が5校、甲信が1校であ

表1 対象校の基礎情報

No.	地区	所在県	設置区分	学校名	短大の有無と 冊子の兼別	学部数 (2024.5時点)	学科数	在籍者数 (2023.5時点)	設立年	収容率	偏差値	宗教的背景 の有無	総頁数	
①	東北～ 北海道	北海道	私	藤女子大学	四	2	6	1,773	1961	92.3	35	有	106	
②			私	北海道武蔵女子大学	別	1	1	情報なし	2024	データなし	37.5		34	
③		宮城	私	宮城学院女子大学	四	4	9	3,225	1949	107.5	41.25	有	92	
④			私	仙台白百合女子大学	四	1	4	810	1966	69.8	35	有	66	
⑤		福島	私	郡山女子大学	兼	1	2	422	1966	81.2	BF		70	
⑥	東京を除く 首都圏	群馬	公	群馬県立女子大学	四	2	4	908	1980	108.1	47.5		63	
⑦		埼玉	私	十文字学園女子大学	四	3	9	3,337	1996	89.5	37.5		113	
⑧			私	女子栄養大学	兼	1	4	1,914	1961	107.8	41.25		113	
⑨		千葉	私	愛国学院大学	別	1	1	73	1998	18.3	BF		25	
⑩			私	和洋女子大学	四	4	9	2,728	1949	92.7	38.75		77	
⑪			私	川村学園女子大学	四	3	6	843	1988	58.5	36.25		46	
⑫			私	聖徳大学	兼	6	8	2,948	1990	73.3	38.75		127	
⑬			私	フェリス学院大学	四	1	3	2,104	1965	96.5	35	有	81	
⑭		神奈川	私	鎌倉女子大学	兼	3	6	2,361	1959	115.7	38.75		137	
⑮			私	相模女子大学	兼	3	10	3,481	1949	94.7	36.25		93	
⑯			私	東洋英和女学院大学	四	2	4	1,415	1989	73.7	36.25	有	68	
⑰			長野	私	清泉学院大学	兼	3	4	706	2003	96.6	35	有	72
⑱		東海	岐阜	私	岐阜女子大学	四	2	3	845	1968	64	BF		42
⑲				私	金城学院大学	四	6	14	4,904	1949	96	41.25	有	167
⑳			愛知	私	福山学園大学	四	7	11	5,363	1949	98	40		137
㉑				私	名古屋女子大学	四	4	6	1,657	1964	69	40		85
㉒				私	岡崎女子大学	兼	1	1	271	2013	67.8	BF		50
㉓	私			名古屋柳城女子大学	別	1	1	171	2020	61.1	BF	有	34	

る。女子大学に限られない傾向であるが、千葉・神奈川などの首都圏や愛知県といった都市部に多く、東北や甲信では少ない。設置区分は1校のみ(⑥)が公立、その他は全て私立である。学部数は1～7学部と幅がみられ、単学部は8/23校、4学部以上は6/23校を占める。短大を有する大学は、10/23校ある。設立年は、1951年以前の「伝統校」が5校、1975年以降の「新設校」は10校である。なかには、2020年代になってから新設された大学もみられ(②⑳)、「女子大学縮小期」にあることを鑑みると興味深い。

収容率<sup>1</sup>は18.3%(⑨)～115.7%(⑭)と大きな幅がある。偏差値<sup>2</sup>は、BF～47.5(⑥)であり、BFを30として換算すると平均は36.6となる。宗教的背景は、8/23校で、いずれもキリスト教を背景としていた。パンフレットの総頁数は、25～167頁であった。表には記載していないが、学長が女性の大学は4/23校(④⑬⑲㉑)と少数であった。

## (2) 分析結果

以上をふまえて次に、各校のパンフレットの分析結果についてみていく。具体的には安東・鎮(2008)に倣い、1)パンフレットの形式面の特徴、2)キャッチコピー、3)セールスポイント、4)女子大学の意義に整理しながら結果を提示する。その後、5)で収容率の高い大学に絞り、特徴の分析を行う。

### 1) 形式面の特徴

ここでは、各校のパンフレットの形式面の特徴に焦点を当てる。まず体裁については、全てA4サ

<sup>1</sup> 武庫川女子大学教育総合研究所「女子大学統計・大学基礎統計」(<https://kyoken.mukogawa-u.ac.jp/statistics/>)を参照した。表2以降も同様。

<sup>2</sup> 偏差値は河合塾大学受験大手予備校である河合塾が運営するWebサイトのKei-net(<https://search.keinet.ne.jp/>)において提供されている「2025年度入試」用参考データの説明文に記された偏差値を使用した。具体的には、2024年7～9月にかけてWebサイト内で大学名を検索し、一般選別の偏差値欄に示された、学部全体の情報を反映した偏差値を使用した。その際35.0～45.0などと、値に幅がみられた場合は中央値を算出して使用した。表2以降も同様。

イズとなっている。表紙に使用されている紙の質感は、通常のコート紙等とは異なる大学が2校みられ、ツヤのある光沢紙(⑧)、高級感のある特殊紙(⑮)を使用することで、他大学とは異なる印象を与える工夫がなされている。

短大を有する大学は10/23校あるが、冊子を大学と短大とで分けている大学は3校に限られ、大半が大学とセットであった。総頁数は、最少で25頁(⑨で単学部)、最多で167頁(⑲で6学部)と幅がある。総頁数は短大の有無や学部学科数等による部分も大きい、平均すると83頁であった。内容は、概ね「大学の理念」「沿革」「学長メッセージ」「学部紹介」「就職・資格支援」「卒業生インタビュー」「学部学科紹介」「キャンパス紹介」「学生生活」は共通している。また、「留学・国際交流」や「地域連携・貢献」も大半の学校が盛り込む内容となっている。

ただし、いくつかの点で相違点もみられる。その一つに「卒業生インタビュー」と「学長メッセージ」の配置が挙げられる。典型的には、冒頭で卒業生を紹介し、後半や末尾で学長メッセージを掲載といった「学生主体」を前面に打ち出す構成の大学(⑫⑬⑳など)と、冒頭に理事長や学長のメッセージを打ち出し、中盤や後半で卒業生を取り上げるといった構成の大学(③④⑤など)という対比がみられ、「誰からの」メッセージを強調したいかという力点や見せ方に違いがみられた。なお、学長メッセージが掲載されていない学校も1校(⑤)みられた。

また、冒頭で、就職や資格(⑦など)、地域連携・貢献(⑤⑮など)、大学の歴史とブランド(⑲など)、寮・下宿の安さ等の「コスパの高さ」(⑱)をもって来るなどして、差異化を図る様子もみられた。

## 2) キャッチコピー

続いて、見開きや冒頭に示されたキャッチコピーは、「咲くべき花を咲かせよう」(①)、「自分が花開く」(②)、「未来を私らしく彩る」(④)、「あなたらしさをともに育む」(⑦)、「なりたいたわたしは、ここにいる」(⑪)、「新しい私の扉をひらく」(⑯)、「私を選ぶのは、わたし」(⑳)といったように学生一人一人の個性や主体性を大切に、一人一人に秘められた可能性を最大限に「開花」させられる場所であることを強調するものが多く確認された。

これらの発展系として捉えられるのは、⑫聖徳大学の「私のなりたいを超える、私たちは挑戦に飢えている」である。ここでは、挑戦に「飢える」学生たちのニーズに応え、あらかじめ個々人が想定し得る「なりたい」を超えて、大学生活を通じて想像することのできなかつた自分に会える機会を提供するといった、よりふみこんだかたちで個々人の可能性を強調する姿勢を確認することができる。同様に⑲金城学院大学の「好奇心のその先へ。強く、優しく」もまた、「一歩先」というイメージを強調するものと捉えることができる。

その他、「愛のある知性を」(③)、「For Others」(⑬)、「人々と主に生き、人々に仕える」(⑳)、「感謝と奉仕に生きる人づくり」(⑭)といったように、利他精神を強調する学校も一定数みられる。③⑬⑳はキリスト教の背景に支えられた学校であるが、⑭鎌倉女子大学はそうした宗教的背景は有してはいない。

独自の特徴を打ち出しているのは、⑱岐阜女子大学の「コスパの高さ！」や⑧女子栄養大学の「食は生命なり」である。岐阜女子大学では、冒頭に「耳より OTOKU 情報 オトク感を比べてみて!」、「大学選びの決め手はコスパの高さ！」という頁が設けられ、北陸・東海地区で「面倒見が良い女子大学」、「入学後、生徒を伸ばしてくれる」、「小規模だが評価できる」、「就職に力を入れている」という項目が、「2023年全国の高等学校の進路指導教諭が評価する大学」ランキング上で1位であることが前面に打ち出される。また、奨学金情報の提示や、地方という土地の特徴を逆手にとって「岐阜での一人暮らしは圧倒的にリーズナブル」であり、寮や下宿も安い点を魅力として打ち出し、投資とリ

ターンの観点から「コストパフォーマンスが良い」ことを売りに出している点で興味深い。また、女子栄養大学では、「食は生命なり」という文言で、鋭く特化された専門性を強調し、栄養学の「パイオニア」の育成を掲げるという一貫した印象を与えることに成功していると言える。

最後に、2025年度より共学化する⑰清泉女学院大学（改名後は「清泉大学」）、⑱名古屋女子大学（改名後は名古屋葵大学）の2校では、「ここから、はじめる。これから、ひろがる。」「共創社会、葵で凛々しく」との文言が、女子学生・男子学生の写真が隣合わせに掲載された写真とともに打ち出され、共学大学として再スタートを切り、イメージの刷新を強調したキャッチフレーズになっている。

### 3) セールスポイント

続いて「セールスポイント」に関しては、安東・鎮（2008）にあるように、いずれの大学でも就職・資格の情報は積極的に打ち出されている。具体的な就職先や資格の特色は多岐にわたるが、福祉職や保育・教育関連職、管理栄養士、看護師などの資格が多くを占めている。これらは、女子の高校段階以降の進路選択では、「資格」や「手に職」といった職業志向が意識される傾向、すなわち「ライフイベントの影響を受けてもなお雇用や賃金の面での安定性が確保され、仕事と家庭の両立が図れる特定の職業へ」女性をいざなっていくジェンダートラックが維持されている（伊佐 2021 など）といった先行研究の知見と照らし合わせても、今後さらなる探求が求められる興味深い点だと言える。

ただし、そのアピールの程度や仕方には違いもみられた。たとえば、紙面の組み方や表現方法の工夫等にもよるため、単純に頁数の比較のみでその程度を判断できるわけではないものの、「資格」と「就職・進路」に関する頁数が全体の10%を超える大学は8/23校であった。資格・就職に最も頁数を割いていたのは⑳の岐阜女子大学で、その割合は31%であった。紙面では、「地元での就職支援、『望む分野』で『地元就職』を叶える」といった文言とともに、「県人会」とのつながりを強調する等、地方にある女子大学ならではの特徴がみられた。また、資格・就職が、紙面の14.2%を占める㉑の十文字大学では、冒頭の頁に「就職と資格の十文字」という見出しを大きく掲載し、就職率、資格取得率と人数、取得可能な免許と資格一覧、1年次から始まるキャリア支援、資格試験対策等を提供する学修支援センター等の情報が12頁ほど続き、卒業後の進路を手厚く支える大学であるという印象が強く打ち出され、他大学との差異化が図られていた。

### 4) 女子大学の意義

女子大学であることの意義を明確に強調する記述がみられたのは23校中5校であった。具体的には、㉒北海道武蔵女子大学、㉓群馬県立女子大学、㉔川村学園女子大学、㉕フェリス女学院大学、㉖相模女子大学、㉗金城学院大学である。

たとえば、2024年に新設された㉒北海道武蔵女子大学では、学長メッセージの中に「女性の活躍という社会的課題に真摯に向き合う大学」という見出しを掲げ、「実社会で活躍できる女性輩出」を志す旨や、「女子大学では異性を意識することなく、のびのびと勉学や活動に取り組むことができます。それら取り組みは自分にも〇〇ができるんだという新たな発見と自信といった豊かな人間性をももたらすはずです」といったように、女子のみからなる環境がもたらす強みに言及している。同様に、㉓群馬県立女子大学においても、学長メッセージの中で、「女子だけの環境だからこそ、古い性別役割分担意識にとらわれることなく、誰もがリーダーとして活躍できる機会に恵まれ、のびのびと個性を發揮できる場となります。日本のジェンダー・ギャップは、国際的に低い評価がなされており、その是正は大きな社会的課題となっています。そのためには、女性への高度な教育と豊かな経験が欠かせません」と明確に述べられている。また、㉖相模女子大学では見開きの頁に、「120年余という歴史を持つ相模女子大学は、まさに日本の女子高等教育の原点として、フロンティアとして、他にはないノウハウ、文化、環境を充実させてきました」、「ひとり一人の感性や発想を型にはめるので

はなく、より大きく育てるための、のびのびとした、それでいて面倒見が良い教育風土。それは人として、女性として、人生の階段を見つけ、登り始めるための貴重な時期に、まさにふさわしい舞台」であることを明確に謳っている。⑩金城学院大学では、冒頭に大きく取り上げられた卒業生のインタビューのなかで「何をするにも『女性だから』という思い込みがない環境だったので、自分の軸を育むことができた」という言葉が紹介されている。このように、女子のみからなる環境によって、異性や性別役割分業意識からの影響や「型」にはめるような外的な力をなるべく避けるかたちで、「のびのび」と個性を發揮したり、リーダーシップをとる機会に挑戦できたりするといった意義が明確に打ち出される学校が複数みられた。

一方で、具体的な明言を避けながら、提供する学びの中に女子大学ゆえの付加価値や意義を打ち出そうとする大学もみられた。たとえば、⑪川村学園女子大学の「ここにくればきっと、女性だからこそできる、あなただからこそできる何かが見つかります」や、フェリス学院大学の「単に『男性なみ』をめざすのではなく、女性ならではの発想の発信源となるべく、共に挑戦いたしましょう」といった言及が挙げられる。また、先述の⑫相模女子大学でも、「女性ならではのしなやかな発想力、豊かな包容力を身に着けながら未来を世の中をみつめ、道を、答えを見つける人になる。そういう素晴らしい人財を育てていくこと」を「存在価値」として謳っている。そこでは、女子大学であるからこそ、身に着けることができる「女性本来のやさしいチカラ、やわらかなチカラ」という能力があるといったように、「女子大学は女性ならではの能力伸長に長けている」といった論理が確認できる。また、大学独自のアンケートをもとに87.9%の学生が「女子大学であることに良い影響があった」と回答していることを紹介するケースもみられる(⑬)。これらの意義が具体的にどのような授業や生活を通じて体现されるのか、という点への言及は少ないが、なかには、女性学などのジェンダー関連の科目の充実や(⑭⑮など)や、卒業生たちによる分厚いネットワークに埋め込まれるなかで、「様々な業界でリーダーとして活躍する女性」や「起業して輝いている女性」等から話を聞く機会が多く、そうした機会を通じて世界を広げることができるといった、ロールモデルの存在を強調する方向性(⑯)もみられた。

また、女子大学の意義を明確に言及するまでには至らないが、女子教育への言及は14/23校でみられた。たとえば、「女性が自立し、自らの力で輝くために良質な人間教育を実践」(⑰)や「女性の自己実現、社会貢献を重視した総合的な人間形成、幅広い分野で活躍できる女性リーダー、自立した女性の育成」(⑱)といったように、女性の自立や社会での活躍を推進することを使命として強調する文言は多くの大学でみられた。また、こうした女性の自立を掲げる創始者の願いが、時代が変わっても受け継がれていることを強調する大学も複数みられた(⑲⑳㉑など)。⑲の鎌倉女子大学のように、末尾に保護者向けの頁が設けられ、今日、これまでの女性のライフキャリアの典型例であった「M字カーブ」が解消されつつあり、現代女性は、結婚・出産を経ても働き続けるといった多様な生き方があることがグラフの推移とともに提示され、こうした女性の多様な生き方を支える上で強みを發揮する大学であることが強調されているケースもみられた。

一方で、「親切正直の校訓と、社会人として自立し家庭人として一家の幸福に貢献する健全な女性を育成するという建学精神のもとで女子教育を行う」(㉒)や、「人らしく、女らしく、あなたらしく、あなたならではの」という建学の精神を掲げ、「きめ細やかな感性を發揮し(女らしく)」といった表現がなされるなど(㉓)、旧来の性別役割分業に親和的な側面にも女子大学や女子教育の意義を見出していることが示唆される大学も複数みられた。

女子大学の意義や女子教育に関して全く言及がない学校も9/23校みられた。共学化する2校、㉔清泉学院大学では言及はない一方、㉕名古屋女子大学では、時代の変化をふまえて共学化は必要な

流れであることに言及し、今後は、「性別を超えて様々な価値観の人が共に学び、議論を深めることが必要」だとして、むしろ女子大学であることの意義を積極的に拭うような方向性が読み取られた。

このように女子大学の意義の打ち出し方および女子教育への言及は、部分的な言及、もしくは言及無など概して消極的である傾向が読み取れるが、縮小期という岐路に立つ今日、大学間でその方向性や積極性に多様化がみられる様子が示される結果となった。

### 5) 収容率が高い大学の特徴の分析

最後にここでは、2023年度の収容率が100%を超えている大学に絞ってその特徴を概観しておきたい。具体的には、③宮城学院女子大学(107.5%)、⑥群馬県立女子大学(108.1%)、⑧女子栄養大学(107.8%)、⑭鎌倉女子大学(115.7%)の4校である。

まず偏差値については、宮城学院女子大学で41.25、群馬県立女子大学で47.5、女子栄養大学で41.2と、女子大学の中では高い偏差値となっている。ただし鎌倉女子大学は23校の中では最も収容率の高い大学であるが、偏差値は38.75と平均よりやや上にとどまる。

設立年は、「伝統校」、「宗教的背景あり」、大規模校と言える「在籍者数3,001人以上」は宮城学院女子大学のみで、あとの3校は1952～1974年に設立され、宗教的背景はない。群馬県立女子大学は学生数908人と小規模校であり、公立の女子大学や偏差値の高さからも選抜制が高いという特徴が読み取れる。女子栄養大学と鎌倉女子大学は、それぞれ2,000人前後と中規模である。

地理的には、宮城県仙台市(政令指定都市)、群馬県佐波郡、埼玉県坂戸市、神奈川県鎌倉市が所在地となっている。宮城学院女子大学や群馬女子大学は、東北地方や北関東の大学数の少なさや、女性は男性と比較して、自宅から通学できることを重視して大学選択をする傾向があるといった先行研究の知見(津田2017など)もふまえると、周辺の学生を一定数は確保しやすい環境だと考えられる。女子栄養大学や鎌倉女子大学は東京からおおよそ1時間以内とアクセスもよく、首都圏をはじめ、都市部の学生の選択肢になるという強みもあると考えられる。

群馬県立大学以外は「併設校あり」で、宮城学院女子大学では大学付属認定こども園と「宮城学院中学・高等学校」が、女子栄養大学は短大のほか、都内に男女共学の「香川調理成果専門学校」が、鎌倉女子大学では、短大のほか幼稚園から初等部、中等部・高等部も有するなど、いずれも母体が比較的大きいという特徴がみられる。

学べる内容は、宮城学院女子大学で「現代ビジネス学科、教育学科、食品栄養学科、生活文化デザイン学科、日本文学科、英文学科、人間文化学科、心理行動科学科、音楽科」、群馬県立女子大学で「国文学科、英米文化学科、美学美術史学科、文化情報学科、グローバルコミュニケーション課程、グローバル社会システム課程」、女子栄養大学で「実践栄養学科、保健栄養学科、食文化栄養学科」、鎌倉女子大学で「家政保健、管理栄養、児童学科、子ども心理学科、教育学科、初等教育学科」となっている。女子栄養大学では、栄養学という一貫した専門を強く打ち出しているほか、群馬県立大学では留学に力を入れ、国際的な学びに対するニーズに応える強みがあることが伺える。一方で、宮城学院女子大学、鎌倉女子大学ではより幅広い選択肢を提供しており、教養科目も重視していることが読み取れる。

あくまでパンフレットを基本とした情報に限られるが、改革の方向性は、宮城学院女子大学および鎌倉女子大学、女子栄養大学では近年、主だった改革はみられていない。宮城学院女子大学では、2016年の学院創立130年目に「大きく生まれ変わった」ことが強調され、「社会のニーズに応える新たな学部を開設(大学学芸学部を改組、現代ビジネス学部・教育学部・生活科学部を設置)」、「女子大学の強みを活かし、学生の夢や才能を開花」、「分かりやすく、丁寧に。大学を社会に開放」が謳われていたが、以降8年間は特に目立った大きな動きはみられない。鎌倉女子大学は、2009年に教育

学部設置以降、主だった改革はみられず、どちらかといえば「伝統が育む実学教育」といった触れ込みで伝統を押し出している印象が強い。女子栄養大学では、2025年4月より、データ解析やイノベーションといった情報化社会に対応した内容を織り込んだ専攻が設けられているが、一専攻の変更であり、その他の目立った改革は見当たらない。一方で、群馬県立女子大学では、海外の大学との協定締結を定期的に行っているほか、2021年に群馬経済同友会と連携・協力協定、2022年に群馬県教育委員会と包括連携協定などと、ネットワークを拡大させていることが読み取れる。また、2023年には文学部に文化情報学科を設置し、情報技術やデータ分析等の「文理の枠を超える」授業の提供等を開始したほか、2024年には国際コミュニケーション学部への新課程設置を通じて国際的な学びを強化し、「在学中に、一度は海外へ」という文言とともに留学にも力を入れていること等が示され、積極的に改革を行っている様子が読み取れる。

以上、収容率の高い4校の詳細を確認してきた。以上の知見をまとめると、必ずしも4校に共通する性質が明確にみられたわけではないものの、相対的に偏差値が高い、地理的に周辺の学生を一定数確保しやすい環境にある、母体が比較的大きいなどの特徴がみられた。一方で、学びの特色（専門／教養の比重）や近年の改革の程度については違いがみられる結果となった。

このように、現在、高い収容率を維持している（あるいは高い収容率に転じた）大学の内実に詳細に迫ることは、岐路に立つ女子大学の意義やその行く末を考えていくための重要な手がかりを提示すると考えられる。また、2020年代に新設された②北海道武蔵女子大学や③名古屋柳城女子大学の分析や、2025年度より共学化する⑰清泉女学院大学、⑱名古屋女子大学の分析など、残された課題は多い。今後、調査および分析を継続していくなかで取り組んでいきたい。

## 2. 東京の女子大学

### (1) 概要

本項では東京都内に所在する女子大学20校を対象とする。なお、募集停止を発表した恵泉女学園大学は今回の分析に含めていない。パンフレットの平均頁数は98頁、最小は16頁（①女子美術大学）、最大は196頁（⑩東京家政大学）であった。学生数は平均3,283人で、最小は1,029人（⑬東京女子医科大学）、最大は6,652人（③大妻女子大学）であった（表2）。

#### 1) 所在地

今回分析対象とした20校のうち、23区にある学校は15校（文京区3、千代田区2、世田谷区2、杉並区2、新宿区2、渋谷区1、品川区1、板橋区1、千代田区1）、23区外が5校（日野市1、稲城市1、調布市1、小平市1、国立市1）であり、多くは23区内に立地する。都市コードは1の人口50万人以上が15校、2の20万人以上が2校、3が3校である。

⑤実践女子大学（渋谷、日野）、③大妻女子大学（千代田、多摩）、⑱津田塾大学（渋谷、小平）など都心と郊外にキャンパスを持つ大学もある。男子学生を一部の学部で受け入れることを表明した⑩東京家政学院大学は、アクセスの良い町田キャンパスで新学部「生活共創学部」を作った。なお、⑯学習院女子大学は令和5年7月に、学習院大学に統合する計画を発表している（令和8年4月より）。

#### 2) 設置者・設立年

国立は①お茶の水女子大学1校のみである。設立年は、1951年までに設立された学校が12校、1952年から1974年に設立された学校が6校、1975年以降に創立された学校が2校であり、大半が1951年以前に創立されている。偏差値別に並べた時、上位5校の平均創立年数は1949年、中位10校は1955年、下位5校は1970年であり、創立が早いほど偏差値も高い傾向があることが伺える（ $r=-.37$ ）。

表 2 対象校の基礎情報

No.	市区	設置区分	学校名	短大の有無と 冊子の兼別	学部数 (2024.5時点)	学科数	在籍者数 (2023.5時点)	設立年	収容率	偏差値	宗教的背景 の有無	総頁数
①	文京区	国	お茶の水女子大学	四	3	14	2,039	1949	109	60		129
②	文京区	私	跡見学園女子大学	四	4	8	3,612	1965	93	38		113
③	千代田区	私	大妻女子大学	四	7	13	6,652	1949	103	44		162
④	千代田区	私	共立女子大学	四	6	10	5,639	1949	116	46		162
⑤	日野市	私	実践女子大学	四	3	7	4,172	1949	112	44		76
⑥	世田谷区	私	昭和女子大学	四	6	15	6,430	1949	105	50		129
⑦	杉並区	私	女子美術大学	四	1	4	2,734	1949	111	43		16
⑧	渋谷区	私	聖心女子大学	四	1	8	2,389	1948	117	40	有	85
⑨	品川区	私	清泉女子大学	四	1	2	1,497	1950	96	43	有	86
⑩	板橋区	私	東京家政大学	四	6	13	6,278	1949	102	43		196
⑪	千代田区	私	東京家政学院大学	四	2	2	1,511	1963	73	38		46
⑫	杉並区	私	東京女子大学	四	1	6	3,834	1948	108	50	有	111
⑬	新宿区	私	東京女子医科大学	四	2	2	1,029	1952	101	51		26
⑭	文京区	私	日本女子大学	四	7	16	6,197	1948	103	53		117
⑮	世田谷区	私	日本女子体育大学	四	1	4	2,038	1965	94	35		99
⑯	新宿区	私	学習院女子大学	四	1	3	1,588	1998	110	46		66
⑰	稲城市	私	駒沢女子大学	四	5	7	1,952	1993	90	39	有	90
⑱	調布市	私	白百合女子大学	四	2	6	1,708	1965	90	39	有	84
⑲	小平市	私	津田塾大学	四	2	6	3,126	1948	113	48		115
⑳	国立市	私	東京女子体育大学	四	1	1	1,227	1962	85	35		61

なお、学長性別（1 = 男、2 = 女）で見ると、偏差値上位 5 校では女性学長が多い傾向にある（上位 1.6、中位 1.3、下位 1.2、 $r=0.36$ ）。また、創立年が早いほど女性学長が多い（1951 年まで =1.5、1952 - 1974 年 =1.2、1975 年以降 =1.0、 $r=-0.39$ ）。

### 3) 併設校・宗教的背景・学部数

ほとんどの学校が附属中高を有している。宗教的背景を見ると、多くは非宗教系であった。

表 3 偏差値ごとの宗教的背景の割合

偏差値	1 カトリック	2 プロテスタント	3 仏教	4 非宗教系
下位 5 校	0 (0%)	0 (0%)	1 (20%)	4 (80%)
中位 10 校	3 (30%)	0 (0%)	0 (0%)	7 (70%)
上位 5 校	0 (0%)	1 (20%)	0 (0%)	4 (80%)

偏差値が高いほど学部数も多く、学部数の平均は、上位校 3.4、中位校 2.8、下位校 2.2 であった。学部数の平均は 2.8 学部で、最小は 1 学部（⑦、⑧、⑨、⑫、⑭、⑯、⑳）、最大で 6 学部（④、⑥、⑩）であった。

最も多いのは人文科学科（15 校）、次に社会科学系（13 校）、国際関係（11 校）、教育（10 校）と続く。

理学系学部は 4 校（①お茶の水女子大学、⑫東京女子大学、⑭日本女子大学、⑲津田塾大学）、工学系学部は 7 校（①お茶の水女子大学、③大妻女子大学、④共立女子大学、⑤実践女子大学、⑥昭和女子大学、⑭日本女子大学、⑲津田塾大学）、保健系学部は 4 校（④共立女子大学、⑩東京家政大学、⑬東京女子医科大学、⑰駒沢女子大学）であった。農学部はゼロであった。全国的には農学部に在籍する女子学生が半数弱いることを踏まえれば、東京の女子大学では農学部を設置しないという特徴が見られた。

一方で、データサイエンスを切り口として工学系の学科を設置する大学も見られた（①お茶の水女

子大学文化情報工学科、③大妻女子大学データサイエンス学科)。

表4 全国の大学学部別の女子学生の割合

全国	合計	人文科学	社会科学	理学	工学	農学	保健	家政	教育
男女合計	2,632,775	355,850	840,135	81,675	383,912	79,066	349,679	68,481	184,703
女子割合	45.7%	64.3%	36.7%	27.9%	16.1%	46.1%	63.5%	90.4%	59.2%

令和5年度学校基本調査 高等教育機関 表10「関係学科別 学科数」より筆者作成

## (2) ケース分析

偏差値順に東京の女子大学を並べた時、経営方針について見ると、上位校は「1. 伝統・革新両方重視型」「2. 伝統重視型」が明確にわかるが、中位校は「4. 残余型」として明確さに欠け、下位校は各校で経営方針にばらつきが見られた。そこで、パンフレットでのアピールと偏差値や学生数、定員充足率の関係をより詳しく見るために、偏差値、学生数、定員充足率のそれぞれの項目で上位5校、中位4校、下位5校を選び、複数の項目で名前の挙がる大学について分析を行うこととする。その結果、上位大学として④共立女子大学、⑥昭和女子大学、⑭日本女子大学を、中位大学として⑩東京家政大学、③大妻女子大学を、下位大学として①跡見学園女子大学、⑪東京家政学院大学、⑰駒沢女子大学、⑳東京女子体育大学を分析対象(表の○印)とした。なお、これらはいくまでも学生数などの観点で見た分類であり、各大学で懸命に取り組まれている教育の質や教職員の努力を評価するものではない。

表5 ケース分析の対象校

### 上位大学

偏差値	SS	学生数	人	定員充足率	%
お茶の水女子	60.0	大妻女子	6652	聖心女子	116.5
○日本女子	52.5	○昭和女子	6430	○共立女子	115.6
東京女子医科	51.3	東京家政	6278	津田塾	113.3
東京女子	50	○日本女子	6197	実践女子	111.9
○昭和女子	50	○共立女子	5639	女子美術	111.1

### 中位大学

偏差値	SS	学生数	人	定員充足率	%
清泉女子	42.5	お茶の水女子	2039	○東京家政	102
○東京家政	42.5	聖心女子	2389	○大妻女子	103.3
○大妻女子	43.8	女子美術	2734	日本女子	103.4
実践女子	43.8	津田塾	3126	昭和女子	105.2

### 下位大学

偏差値	SS	学生数	人	定員充足率	%
日本女子体育	35	東京女子医科	1029	○東京家政学院	72.6
○東京女子体育	35	○東京女子体育	1227	○東京女子体育	85.2
○跡見学園女子	37.5	清泉女子	1497	○駒沢女子	89.5
○東京家政学院	37.5	○東京家政学院	1511	白百合女子	89.9
○駒沢女子	38.8	学習院女子	1588	○跡見学園女子	93.1

## 1) 上位大学

### ④共立女子大学

封筒に「リーダーシップの共立」と記載されており、自大学のブランディングとして「リーダーシップ」が明確に打ち出されている。桂由美氏の出身校であり、池上彰氏が客員教授を務める。「女子大学ならではの（人による）手厚い支援」（教学、就職など）がアピールされている。「日本の中心で、社会の担い手となる女性を育む」ことが女子大学の意義として捉えられており、「リーダーシップ教育を軸に、社会で生きていくための力を一人ひとりに授ける大学」（学長メッセージ）とある通り、「実社会に即応した教育を基盤に共に助け合うこと」「他者と協力し、他者のリーダーシップを引き出し課題解決に取り組むこと」がアピールされている。木漏れ日の下で語り合う学生を表紙にしたパンフレットでは、最初にリーダーシップ教育について説明があり、リーダーシップを「他者と協働して目標達成を目指す力」と定義してそれぞれの学部学科でどのようにリーダーシップを身につけることができるかが説明されている（pp.11-14）。次に、「女子大学ならではの手厚い支援」（pp.15-20）が紹介されている。

### ⑥昭和女子大学

「変わる、を変えない」がキャッチフレーズであり、坂東真理子総長は、第5代理事長で総理府（現内閣府）で国女性政策を推し進め、2007年には『女性の品格』がベストセラーになった。家族のためや誰かのためでなく、芯を持った女性として社会に生きることの大切さを訴えた著書の通り、学長メッセージでもグローバルビジネスにおいて「働く力をつけるための女子教育」が主張されている。スカイブルー一色の写真など何もない表紙のパンフレットと共に、2025年から新設される国際学部のパフレットが同封されていた。海外大学と提携したダブル・ディグリー・プログラムや、多文化を学ぶこととして派遣留学者数が979名、地域や企業の課題に向き合うこととして145のプロジェクト数などがアピールされている。各学科で4頁程度の紹介がされているオーソドックスな作りであるが、最後に卒業生インタビューが4頁ある。

### ⑭日本女子大学

ここ数年で学部新設を続け様に行っており、国際文化学部（2023年度）、建築デザイン学部（2024年度）、食科学部（2025年度予定）を新設している。また、トランスジェンダー学生の受け入れを2024年4月より認めている。新紙幣の渋沢栄一も校長を務めており（1931年）、キャッチフレーズは「変革を先駆ける」である。女子大学の意義について「女子大学というのびのびと自分を磨くことができる環境だからこそ、見えてくる課題もあるはずです。」（学長メッセージ）と述べられており、「（異文化間で生じる葛藤）を乗り越えるべく、他者を理解する広い見識、異なる考えを調整するコミュニケーション能力、それらを統合し発信する力を身につけていただきたい」（学長）と述べられている。全体として、「変化する世界における女性のリーダーシップによる新たな価値創造に期待している」「異文化間で生じる葛藤を乗り越える力を持つ人を育てる（新たな時代のための真の多様性）」が特徴として見られる。

パンフレットの表紙は、日の丸を思わせる白と赤が基調となっており、全体で117頁。2021年に川崎から目白にキャンパスを移転した。近くに学習院大学がある。定員充足率は103.4%。アピールされている就職先は、清水建設、中外製薬、総合コンサルティングファーム、日本ハム、建築都市設計事務所、三越伊勢丹、三井住友海上保健、LITALICO、日本マイクロソフトである。「女性」同士が学問を通して力をつけ合うことを目指したJWUキャリア科目があり、各分野で活躍する職業人との対話やインターンシップ、自治体や企業と社会課題の解決について取り組む。データサイエンスについても学ぶ（p.18）。

留学制度は、カナダ、アメリカ、ニュージーランド、韓国、フランスを中心として、中国、スウェーデン、台湾、カンボジア、バングラディッシュ、イタリア、ベトナムと複数のプログラムがある。海外の協定大学として、アメリカのウェルズリー大学や韓国の梨花女子大学も挙げられている。

学部は、食科学（食科学、栄養学）、建築デザイン（建築デザイン）、国際文化（国際文化）、家政（児童学、被服、家政経済）、文学（日本、英文、史学）、人間社会（現代社会、社会福祉、教育、心理）、理学（数物情報科学、化学生命科学）の6学部。パンフレットでは、各学部4頁程度で学科の学びが紹介されている。パンフレットの印象としてはオーソドックスな作りである。

上位大学では、全体として女子教育について積極的な役割を担うという姿勢があり、働く力や変化する社会での活躍、グローバル、リーダーシップ、データサイエンスや免許資格が強調されていた。就職先としては博報堂、清水建設、日本銀行などの一部上場企業が並び、中高免の教科数も多い。キャッチフレーズとして共通するのは、「働く」「自立」「世界」「強さ」「変革」「リーダーシップ」などの言葉であった。各大学とも女子大学の意義が明確に伝えられており、女子教育の特質について表現されている。学生支援やキャリア形成を重視した内容が多く含まれており、ビジュアルと情報の両方に配慮しブランドイメージの強化が行われている。個々の大学について見れば、共立女子大学はリーダーシップ教育に重点を置き、他者との協働や支援を基盤とした教育がアピールされていた。昭和女子大学は実務的なプログラムや国際的な視点が前面に出ており、グローバル教育がアピールされていた。日本女子大学は新学部設置や時代に即した対応を進めつつ、オーソドックスな作りによる安心感や内容の幅広さがアピールされていた。

## 2) 中位大学

### ③大妻女子大学

アルファベットで大学名を記した表紙のパンフレットである。「学び働き続ける自立自存の女性を育成する」がキャッチフレーズで、女子教育に積極的な役割を果たすことが学院の使命として挙げられている。家政学部、文学部、社会情報学部、人間関係学部、比較文化学部に加え、データサイエンス学部の開設がアピールされている。

### ⑩東京家政大学

真っ白な表紙に「大学で何を学び卒業後どう生きるか」と書かれた大学案内に加え、卒業生のストーリーブック（47頁）があり、資格取得が前面に出て専門学校のようなイメージである。産学官連携活動も積極的に行われている。女性未来研究所、看護・児童福祉など地域に密着した就職先。「専門を生かすために必要な汎用性ある教育」（学長）が重視され、「変化する社会の中で臨機応変に活躍できる女性を育成」が女子教育の意義としてアピールされている。児童学部（児童、初等教育）、栄養学部（栄養、管理栄養）、家政学部（服飾美術、環境共生、造形表現）、人文学部（英語コミュニケーション、心理カウンセリング、教育福祉）、短期大学部（保育科、栄養科）のある板橋キャンパスと、健康科学部（看護、リハビリテーション）、子ども支援学部（子ども支援学科）のある狭山キャンパスの2キャンパス。

両大学に共通する点は、女子大学の意義として自立した女性の育成に焦点が当てられ、社会での活躍を支えるという教育理念がアピールされている点である。データサイエンス学部（大妻女子大学）や、子ども支援学部（東京家政大学）など、新しい学問領域への対応も見られた。広い教養や自由、リベラル・アーツやグローバルな視点が強調されており、資格取得や実社会での活躍を具体的に示し、学生が卒業後をイメージしやすい内容となっている。就職先は、丸紅や小売チェーン店、幼稚園・小学校教諭や保育士、栄養教諭がアピールされていた。個々の大学について見ると、大妻女子大学はシンプルなデザインにより「自立自存」に重点を置きリベラル・アーツ的な学びが強調されてい

るのに対し、東京家政大学は卒業生ストーリーブックにより具体的な社会人像を示し、実学や汎用性のある教育をアピールしていた。両校のパンフレットからは、キャリア形成の具体的な提示により、多様な学びを提供する姿勢や卒業後の進路や資格取得を示すことにより教育の成果を裏付けようとする構成が特徴として見られた。

### 3) 下位大学

#### ①跡見学園女子大学

「今をひらく未来を選ぶ」をキャッチフレーズとして、地域や企業との連携、国外留学がアピールされている。創設は1965年。建物の外観が2枚写された表紙のパンフレットで、社会に役立つ教養や、文京区の魅力発信プロジェクトが紹介されている。イギリスやフランス、台湾、ドイツ、韓国への留学プログラムもある。「日常のあらゆる場面で切磋琢磨しあうことで、共感する力、協働する力、コミュニケーションする力のもとより、女性だけでさまざまな課題に取り組み、解決する経験を通してリーダーシップが育ちます。」「女子大学にはジェンダーバイアスがないので、自分らしく可能性を伸ばせる」(学長)と、女子大学の意義がアピールされている。学部は文学部、マネジメント学部、観光コミュニティ学部、心理学部の4学部。学生数が3612人と大規模な割に、上位大学に見られるような新しい学問領域に関する学部がないことが、定員充足率が100%に満たない要因となっているかもしれない。心理学部が牽引役ではあるが、理学や工学関係の学部を新設するにしても、これら学部での学修には一定の理数系科目への関心や学力基盤が必要となるため、志望学生の偏差値とのミスマッチが起こる可能性も生じる。こうした点にも、ジェンダーの観点から見た日本における義務教育段階からの理数系教育の課題が見て取れる。

#### ①①東京家政学院大学

創設1963年と中盤校に位置づく。千代田区、町田と都心にキャンパスがある。キャッチフレーズは「くらしのことから、社会をよくする」である。「家政学を超えていく」と書かれたパンフレットは46頁と、他大学に比べ少ない。管理栄養士の資格取得が一番のアピールとなっており、一人の学生の1日のキャンパスライフが紹介される構成である。学長メッセージは1/5頁くらいの小さなスペースである(p.22)。学部は現代生活学部(現代家政学科)、人間栄養学部(人間栄養学科)の2学部であるが、男子学生を受け入れる生活共創学部(生活共創学科、こども教育学科)が町田に開設される。

#### ①⑦駒沢女子大学

「わたしの「好き」が、わたしを動かす」をキャッチフレーズとして、共創文化学部(国際日本、人間関係、心理)、観光文化学部(観光文化)、空間デザイン学部(空間デザイン)の3学部を新設。女子大学の意義についてはあまりアピールされておらず、「学生一人ひとりのより良い未来に向けて」(学長)とあるのみ。建学の精神は、「新しい文化の創造的担い手となる人間性豊かな現代女性」。真っ直ぐに右を見る学生が表紙のパンフレットでは、学部新設が大きくアピールされている。人間健康学部(健康栄養学科)、看護学部(看護学科)、短期大学(保育科)でも、資格取得支援のための教学体制の変更が計画されている。

#### ①⑩東京女子体育大学

1962年創設、キャッチフレーズは「一生ものの、姿勢をつくる」である。「腰伸ばせ」という創立者の言葉が大切にされ、競技者・指導者育成に重点が置かれる。「すべての活動において、女性リーダーの育成につながる」(学長メッセージ)と、女子教育と女性リーダーの育成が言われるが、具体的にどのようなプログラムがあるのかは明記されていない。女子教育についても明記されている箇所は見当たらず、建学の精神である「心身ともに健全で、質素で誠実、礼儀正しい女子体育指導者の育

成」から読み取るしかない。「運動文化伝承の担い手として、凛とした次世代のリーダーとなる人材を育成」「オリンピック選手の輩出」がアピールされている。様々な競技者が走る表紙のパンフレットを開くと、教育スローガンとして「極匠伝凛」の漢字が並び、技術力を磨くこと、指導のプロと現場で学ぶこと、学び合い教え合うこと、伝統が創る空気をまとう、ことがアピールされている。学部は、体育学部（体育学科）のみで、併設校として短期大学（こどもスポーツ教育学科）がある。学科の中で、「教職体育学」「スポーツ健康学」「コーチング学」「スポーツマネジメント学」専攻があるが、専門学校との違いを明確にしづらい部分がある。

ここで下位大学として位置付けた大学は、先に述べたようにあくまで学生数などで分類した位置付けであり、教育活動の質や努力を評価したものではない。分類する際に下位に位置づいた要因の一つは、それぞれの大学の領域特化性も影響している。高い専門性が必要な学部であることから学生数が少ない東京女子医科大学や、東京女子体育大学と、学部の相対的な魅力低下から学生数や充足率が低下している東京家政学院など下位校に位置づいた背景は様々である。その上で、全体として、女子教育については学則や建学の精神の中でしか触れられておらず、女子教育に関する記述は見られるものの、具体的な取り組みや成果の提示において、上位大学との差別化が難しい状況が見られた。また、「受け継ぐ」「くらし」などのキーワードから、内実は異なるにせよ、保守的な印象も免れない。それを好む層も一定数いるが、18歳人口の減少や共学大学との競合により減少する入学生数をどのように回復するかが課題となる。今後の学部新設によりどの程度の効果があるのかを継続して見ておきたい。

### （3）考察

東京の女子大学の多くは23区内にあり、都市部に集中していた。多くの大学は1951年以前に創立されており、早くに創立された女子大学ほど偏差値が高く、女性学長も多い傾向にあった。偏差値が高いほど学部数も多く、人文科学系や社会科学系の学部が多い中で、データサイエンス系学科など、新たな学科を設置する動きが見られた。偏差値帯ごとの経営方針の特徴を見ると、上位校では「伝統・革新両方重視型」が多い一方で、中位校では経営方針がしばしば明確でなく、下位校では学校によって経営方針にばらつきが見られた。そこで、偏差値、学生数、定員充足率で上位、中位、下位のケース校を抽出し、パンフレット分析を行った。

ケース分析を通じて見えたことは、上位校では「リーダーシップ」「変化し続ける」ことを明確に打ち出していることがわかった。留学プログラムや海外大学との提携など、グローバルな世界での新たな価値創造を目指す女性リーダーの育成が目指されており、トランスジェンダー女子の受け入れも行っていた。「働く力」「自立」をキーワードに、データサイエンスや資格取得、就職支援が行われていた。中位校でも「学び働き続ける」というメッセージや、データサイエンス学部の設置など、上位校と同様の動きが見られた。しかしながら、偏差値帯が異なることで、保育職や教職などの免許資格を用いた就職や、地域密着型の就職支援などより現実的、堅実なキャリア形成をアピールしている様子が見られた。下位校では、「くらし」や「わたし」「受け継ぐ」などの言葉が見られた。これらは大切な言葉ではあるが、やや保守的にも響く言葉である。上位大学のアピールする「変化し続ける女性リーダー像」とは異なるベクトルとなっている。もちろん、こうした言葉が響く受験者層もいる。つまり、ここから女子大学の二極化を読み取ることができる。上位大学は「リーダーシップ」「自立」「変革」などの明確なキャッチフレーズを掲げて、それを学部新設などの形ある動きで訴求し、ブランドイメージを形成している。また、学部の多様化と新設により競争力を高めている。しかし、同じような経営を中位大学、下位大学が行っても、入学しようとする学生の関心などとのズレが生じる可

能性がある。地域と密着した実践的な学びの場の提供や産学官連携や、資格取得支援の強化などは中位大学、下位大学の取り得る経営戦略であるが、教職員の多忙化により、丁寧にプログラムを構築、指導し成果につなげることは簡単ではない。女子大学の中でも、美術や医学、体育など特定の領域でオンリーワンの位置付けをしている大学があることを踏まえれば、自分たちの強みを見直し、特定領域での強みをアピールすることでブランドを構築していくことが求められる。

### 3. 西日本の女子大学

#### (1) 対象校とその特徴

ここで見る「西日本」の女子大学とは、近畿・中国・四国・九州にある女子大学30校のことである。(表6)

うち1校(⑫)は来年度の募集を停止しているため、29校を分析の対象とした。地域、都道府県別では、近畿地方17校(京都府6校、大阪府4校、兵庫県6校、奈良県1校)、中国・四国地方4校(広島県3校、愛媛県1校)、九州地方8校(福岡県6校、熊本県2校)である。設置区分は国立が1校(⑱)、公立が1校(㉓)、その他27校は私立である。学部数は1～12学部とさまざまであるが、半数以上が3学部以下である。具体的には1学部設置の大学が4校、2学部が5校、3学部が8校、4学部が6校、5学部が2校、6～8学部が各1校、12学部が1校であり、1校が突出して多くの学部を持つ総合大学である(⑰)。短大を有する大学は9/29校である。設立年は、1951年以前の「伝統校」が9校、1975年以降の「新設校」は11校である。九州地方に比較的新しくできた大学が多いのが特徴である。

表6 対象校の基礎情報

No.	地区	所在県	設置区分	学校名	短大の有無と冊子の兼別	学部数 (2025.4時点)	学科数	在籍者数 (2023.5時点)	設立年	収容率	偏差値	宗教的背景の有無	総頁数	
①	近畿	京都	私	平安女学院大学	無	2	2	551	2000	74.5	35	有	49	
②			私	京都女子大学	無	7	10	6,016	1949	109.9	48.75	有	134	
③			私	京都光華女子大学	兼	3	7	1,704	1964	85	36.25	有	89	
④			私	同志社女子大学	無	6	11	6,346	1949	105.1	46.25	有	99	
⑤			私	京都ノートルダム女子大学	無	2	5	1,099	1961	81.8	35	有	68	
⑥			公	京都華頂大学	兼	2	4	408	2011	72.9	35	有	62	
⑦		私	大阪	私	大阪樟蔭女子大学	無	3	8	2,224	1949	79.7	36.25		78
⑧		私		梅花女子大学	無	4	9	2,052	1964	103.6	37.5	有	118	
⑨		私		千里金蘭大学	無	3	3	830	2003	86.5	38.25		65	
⑩		私		大阪女学院大学	兼	1	1	436	2004	70.8	BF	有	26(別冊34)	
⑪		私		甲南女子大学	無	5	10	3,894	1964	97.8	41.25		126	
⑫		私		神戸海星女子学院大学										
⑬		私	兵庫	私	神戸女子大学	兼	5	10	2,987	1966	80.7	43.75		98
⑭		私		神戸松蔭女子学院大学	無	3	6	1,606	1966	70.4	37.5	有	98	
⑮		私		神戸女学院大学	無	4	5	2,003	1948	88.4	41.25	有	85	
⑯		私		園田学園女子大学	無	3	5	1,201	1966	68.6	40		90	
⑰		私		武庫川女子大学	別	12	20	9,245	1949	95.7	45		122	
⑱	国	奈良女子大学		無	4	10	2,123	1949	107.2	53.75		70		
⑲	中国・四国	広島	私	ノートルダム清心女子大学	無	4	8	1,763	1949	86.8	47.5	有	80	
⑳			私	広島女学院大学	無	2	5	950	1949	72	37.5	有	66	
㉑			私	安田女子大学	無	8	18	5,292	1966	95.4	40		90	
㉒		愛媛	私	松山東雲女子大学	兼	1	1	323	1992	70.2	35	有	74	
㉓	九州	福岡	公	福岡女子大学	無	1	3	1,019	1950	106.1	48.75		52	
㉔			私	九州女子大学	別	4	4	1,264	1962	91.6	BF		70	
㉕			私	筑業女子園大学	無	3	6	2,382	1988	83.7	36.25	有	125	
㉖			私	福岡女学院大学	無	3	7	2,135	1990	93.5	35	有	110	
㉗			私	西南女学院大学	無	2	5	1,208	1994	77.4	35	有	82	
㉘			私	福岡女学院看護大学	無	1	1	429	2008	111.5	BF	有	10	
㉙		熊本	私	活水女子大学	無	3	5	989	1981	74.9	35	有	64	
㉚			私	尚綱大学	兼	4	6	500	1975	79.8	BF		70	

収容率は68.6～111.5%である。収容率が最も低い2校(⑭、⑯)については、来年度から共学化することが発表されており、表紙の大学名も新しい名前に変更されている。偏差値はボーダーフリー(BF)～53.75である。パンフレットの総頁数については、2冊構成の大学(⑩)を除けば、10～134頁であり、学部数が多ければ頁数も多くなる傾向が読み取れる。

## (2) 分析結果

本項では、大学案内パンフレットから見えてきた、各大学の特徴をいくつかの視点から記述していく。

### 1) 学長のメッセージは大学案内のどこに位置付けられているか

大学の「顔」ともいえる学長のメッセージは大学案内のどこに位置付けられているのか、ということに着目した時に、その大学の様子が見えてくるように思えた。トップダウン型の組織なのか、ボトムアップ型の組織なのか、伝統的な組織なのか、革新的な組織なのか、などである。大学案内であれば、学長は大学の「顔」なのだから、大学案内の初めの部分に現れるはずだと思いながら大学案内を眺めていた。しかし、今回29校の大学案内を見ていると、そうとは限らないことがわかる。具体的に言うと、学長メッセージが初めのほうに位置しているのは29校中17校と、半分程度である。逆に、学長メッセージが大学案内の後ろのほうに位置している大学は8校である。残り4校のうち、1校(⑳)はちょうど真ん中あたりに、学生との対話という形で学長が登場し、3校(①、⑥、㉑)は学長のメッセージが見当たらなかった(なお、大学の公式ホームページには学長メッセージを見つけることができた)。

大学案内における学長メッセージの位置と関連がありそうなことの1つが、その大学が伝統重視の大学か、革新重視の大学か、ということである。そのような視点で大学パンフレットを見てみると、大学が歩んできた歴史を前面に押し出し、それを今でも大事に継承していることを強調するような内容が見られ、伝統を重んじていると思われる大学は7校(①、⑩、㉒、㉓、㉔、㉕、㉖)だった。そのうちの5校(㉒、㉓、㉔、㉕、㉖)は、学長メッセージが大学案内の前のほうに現れた。残りの2校のうち1校はそもそも学長メッセージの記載がない大学(①)と最後の頁に29校中唯一、手書きのメッセージが書かれた大学(⑩)である。この2校を一種の「変わり種」とするならば、5校中5校が前の方に学長メッセージを掲載しているという結果である。また、これらの5校には近畿地方の学校は1校も含まれていないことも特徴的である。

一方で、新たな学部や施設を次々と展開していることをアピールする学校は11校(②、③、⑤、⑥、⑦、⑪、⑬、⑭、⑯、⑰、㉑)あった。そのうち学長メッセージが大学案内のはじめに出てくる学校は4校(②、⑦、⑪、⑭)に過ぎず、後ろの方に出てくる学校は5校(③、⑤、⑰、⑬、⑯)、学長メッセージがないものが2校(⑥、㉑)であった。これらの大学に九州地方の学校がないことも特徴のひとつと言えるだろう。なお、伝統を重視しつつ、革新的な試みもアピールする大学は8校(④、⑧、⑨、⑮、⑱、㉒、㉓、㉔)あったが、それらは皆、学長メッセージは初めのほうに登場していた。

### 2) 女性教育を前面に押し出す大学

以上のことを踏まえて、ここで注目したいのは、革新重視の大学で、学長メッセージが冒頭に現れる大学4校である。学生を前面に押し出し、学長が影を潜めるような大学ではなく、学長がリーダーシップをとって、大学改革をしていくことが伺われる大学である。そのうち1校は共学化する神戸松蔭女子学院大学なので、ここでは取り上げないことにする。残りの3校、京都女子大学、甲南女子大学、大阪樟蔭女子大学を取り上げる。どちらも関西を代表する人気の高い大学である。なお、これら

2校はいずれの学長も女性である。

京都女子大学の竹安栄子学長のメッセージのタイトルは「あなたが気づき、社会を変える。『女性らしさ』から、『自分らしさへ』。」である。学長メッセージの中で、学生に「しなやかさ」や「たおやかさ」を求める大学とは、明らかに一線を画すようなタイトルである。メッセージには次のような文章が書かれている。一部を抜粋する。

みなさんをご存知でしょうか。

私たちが気づかないうちに、男性と女性の間の格差を「当たり前」とする社会の中で生きていることを。

どうぞ、思い起こしてみてください。あなたのご自宅や友人宅で、いつも家事をしている人は？ニュースや新聞の中で、政治家や企業の役員として出てくる人は？

客観的な事実としても、日本のジェンダー・ギャップ指数は世界 146 ヶ国中 125 位（2023 年）。先進諸国やアジアの中で最下位です。

（中略）

では一体どうすれば、この国でずっと「当たり前」とされてきた、ジェンダー格差を是正できるのでしょうか。ただ単に社会の仕組みや制度を変えるだけでは、十分とは言えません。女性たちの方からも、自らの意識や役割を変えていくための特別な教育が必要なのです。

まずは、男性に対して無意識のうちに一歩ゆずっていた自分や、社会の不公正に気づくこと。そして、男性の眼を気にすることなく、自らの考えを積極的に発言し、主体的に動いていく心地よさを知ること。そうした学びの場を提供できることが、男性のいない女性だけの大学、つまり女子大学の重要な存在意義のひとつだといえるでしょう。

（「京都女子大学」大学案内 p.14 から一部抜粋。下線部筆者）

このように日本のジェンダー・ギャップの問題を明示的に指摘し、それを乗り越えるための教育機関としての女子大学の意義が述べられている。ここで書かれているようなことを意識しながら女子大学を選択するような受験生を求めているのである。そのような受験生は残念ながら一握りしかいないだろう。少なくとも筆者が勤務する大学で同様の説明をすると、多くの学生は竹安学長が訴えているような現状を「ご存知でない」ことに気づかされる。竹安学長が訴える「女子大学の重要な存在意義」は、京都女子大学以外の女子大学にも当てはまる。しかし、これほどまでに正面からこの問題を投げかける大学は数少ない。

もう1校の甲南女子大学もかなり特徴的である。秋本典子学長のメッセージは上述の竹安学長のそれと比較して控え目ではあるが、大学のカリキュラムは竹安学長が訴える内容と親和性の高いものを目玉としている。具体的には、全国の女子大学で初という「全員発揮型のリーダーシップ教育」を看板に掲げていたり、もう一つの看板である全学共通科目の3つの特徴の1つ目に「女性教育」を挙げていたりする。ここでの「女性教育」は「女性」にかかわる多彩な授業を通じて、女性が置かれている状況を歴史的・社会的な背景から理解し、自分らしい生き方を選択する力を養うことを目的としている（甲南女子大学大学案内 p.11）。また、ここに記述されている「多彩な授業」とは、具体的には「ジェンダー論入門」「女性と家族」「女子学」「女性の歴史」「女性とコミュニケーション」「国際社会とジェンダー」である。これらを学ぶ「女性教育」は、「初年次教育」「キャリア教育」と並んで、大学が全学をあげて取り組む教育となっているのである。

ところで、女性教育を前面に押し出す大学であっても、京都女子大学や甲南女子大学とは対照的な大学もある。たとえば、熊本県の尚綱（しょうけい）大学である。この大学の大学案内も学長のリーダーシップが感じられるデザインとなっている。山縣ゆり子学長は、メッセージに「専門的職業人として社会で活躍できる、学識と教養を兼ね備えた魅力ある女性の育成を目指しています」と記している（尚綱大学大学案内 p.6）。甲南女子大学と同様に、「女子教育」を大学教育カリキュラムの特徴の1つに掲げている（「女性」と「女子」の言葉の選択の違いも興味深い）。そこでは、「環境の変化を十分に認識し、古き良き伝統を育みつつ、『智と徳を兼ね備え社会に貢献し得る女性の育成』を目指している」とある。古き良き伝統を育む女性が、ここでいったい何を意味しているのかは定かではない。だが、「女子教育」の講座の中には、「メイクアップ講座」や「秘書実務」「美容と健康」なども並ぶ（同 p.3）ことから、その女性（女子）像は美容を意識し、秘書として誰かを助ける役割を担うことが期待されるような存在であるということが、講座名からは想像される。もう1校の大阪樟蔭女子大学はこのような教育をアピールする大学の一つに数えることができるだろう。「美しくあれ、私の人生」というキャッチフレーズや<3つの美>として、「知性美」「情操美」「品性美」という言葉がパンフレットの1頁目に並ぶ。なお、学長は男性である。

### 3) 女子大学の改革の速度

さて、近畿地区、中国四国地区、九州地区の大学案内を見ていて気付いたことが、もう1つある。それは改革の速度の地域間格差がある。端的に言えば、関西はスピードが速く競い合っているように見えるが、四国、九州は随分とのんびりとしているように見える、ということである。それは、(1)で述べたように、近畿地区に伝統重視の大学が見られず、一方で、九州地区に革新重視の大学が見られないこととも関連する。2025年度に共学化をする予定の園田学園女子大学や神戸松蔭女学院大学（2025年度よりそれぞれ園田学園大学、神戸松蔭大学となる）をはじめ、近畿地区の女子大学の改革の速度は速い。それだけ競争が激しく、学生募集をめぐってしのぎを削っていることが想像できる。改革の中身としては、学部・学科の増設、特に、理系分野が増加している。2022年に日本の女子大学で初めて工学部工学科を増設した奈良女子大学、構想中ではあるが、生命環境学部を設置予定の神戸女学院大学、環境共生学部を設置予定の武庫川女子大学などである。これらの改革を女性が理系学部に進学することの促進を目指していると捉えるのか、もしくは、共学化の準備と捉えるかは意見が分かれるところかもしれない。今後、女子大学の共学化は進むものと思われるので、注視していくほかはない。

一方で、改革の速度が遅く、牧歌的に見えるのは、四国、九州地区の女子大学である。これらの女子大学の大学案内の中には、タウン情報誌のような、女子大学生たちや地域の人々、教職員の笑顔が数多く掲載された、「ふんわり」とした雰囲気のある大学案内さえ見受けられる。近畿地区と四国・九州地区の女子大学の違いは一体どこからきているのか、その他さまざまなデータを用いて分析していく必要がある。

もちろん、改革を次々に打ち出している大学のほうが大学教育の価値が高いということも、ここで訴えたいわけではない。近畿地区の大学の数々の「新しさ」は実は表面上のパフォーマンスなのかもしれないし、補助金を獲得するための手段にすぎないのかもしれない。大事なことは、学生がそこで何を学ぶかであり、どのような経験をするか、ということであって、改革の有無を大学の評価に直線的につなげることは慎重にならねばならないだろう。なお、本節の分析は数の限られた西日本の女子大学の大学案内から読み取れたことにすぎず、限定的であることに注意したい。ここで述べた視点で、日本全国の女子大学を見たらどのようにみられるかは、また今後検討したい。

#### 4. 共学化した女子大学

本項では、今世紀に入ってから共学化した、かつての女子大学（以下、「共学化校」）を対象として選び、前項までと同様に、大学パンフレットに記載されている情報についての整理・分析を行う。

具体的に対象とするのは、2001年後から2023年度にかけて共学化を果たした大学、合計23校である。それらの大学の名称とプロフィールは、表7にまとめた通りである。

##### (1) 共学化校のプロフィール

まず、表7にもとづいて、全体の概要を記述しておこう。

- ① 23校のうち、2000年代に共学化した大学は16校と多くを占める。対照的に、10年代に共学化した大学は4校にとどまる。20年代に入ってから、リストアップされているのは柴田学院・鹿児島純心・神戸親和の3校であるが、その後本年（2024年）には桜花学園が、25年には清泉女学院・名古屋女子・神戸松蔭女子学院・東京家政学院・園田学園女子が、それぞれ共学化する予定である。20年代に入り、共学化の波はきわめて大きくなりつつある。

表7 対象校の基礎情報

共学化年	地区	所在県	設置区分	学校名	学部数 (2025.4時点)	学部数 (2025.4時点)	設立年	偏差値	総頁数	学生定員	充足率
2001	東京	東京	私	聖路加国際大学	1	1	1964	57.5	38	100	100.0
2001	中国	山口	私	梅光学院大学	2	2	1967	35.0	70	310	76.8
2002	東京	東京	私	杉野服飾大学	1	3	1964	35.0	78	280	74.0
2003	近畿	大阪	私	帝塚山学院大学	3	4	1966	42.5	93	370	111.9
2003	中国	岡山	私	美作大学	1	3	1967	40.0	98	210	107.6
2003	東京	東京	私	武蔵野大学	13	21	1965	45.0	104	2550	99.0
2003	中国	岡山	私	就実大学	5	7	1979	37.5	106	715	115.7
2004	四国	愛媛	私	聖カタリナ大学	2	3	1988	35.0	69	250	92.4
2004	関東	神奈川	私	松蔭大学	4	9	2000	BF	74	500	47.7
2005	関東	茨城	私	日本国際学園大学	1	1	1996	35.0	46	200	30.0
2005	東京	東京	私	文京学院大学	4	10	1991	35.0	107	1070	80.0
2005	近畿	京都	私	京都橘大学	9	15	1967	42.5	103	1641	109.3
2006	近畿	大阪	私	大阪大谷大学	4	7	1966	40.0	98	503	80.8
2007	中部	愛知	私	東海学園大学	6	6	1981	32.5	87	930	85.0
2009	中部	愛知	私	至学館大学	1	4	1963	40.0	78	390	104.5
2009	中国	岡山	私	山陽学園大学	3	5	1994	BF	81	218	77.5
2012	東京	東京	私	文化学園大学	3	6	1964	35.0	139	850	94.1
2015	東京	東京	私	東京純心大学	1	1	1996	BF	26	80	107.5
2019	中国	広島	私	広島文教大学	2	5	1966	37.5	80	390	105.4
2019	九州	長崎	私	長崎純心大学	1	3	1994	BF	57	280	89.3
2021	東北	青森	私	柴田学園大学	1	3	1969	BF	62	100	101.0
2023	九州	鹿児島	私	鹿児島純心大学	2	3	1994	BF	66	170	91.8
2023	近畿	兵庫	私	神戸親和大学	2	4	1966	35.0	90	375	63.1

- ② 地域的な偏りをみると、東京が最も多く6校、続いて中国が5校、近畿が4校となっている。東北・関東・中部・四国・九州にも1～2校あり、比較的まんべんなく分布していると言えるだろう。
- ③ 規模を見てみると、明らかに小規模校が多いことがわかる。学部数でみると、1～3学部から構成される大学が16校、全体の7割を占める。そのうち単学部の大学は、聖路加国際（看護学部）、杉野服飾（服飾学部）、美作（生活科学部）、日本国際学園（経営情報学部）、

至学館（健康科学部）、東京純心（看護学部）、長崎純心（人文学部）、柴田学園（生活創生学部）の8校である。また、ひと学年あたり学生定員で見ても、500名以下の大学が16校と、これも全体の7割を占める。特に規模が小さいのは、東京純心の80名、聖路加国際と柴田学園の100名、鹿児島純心の170名などである。逆にいくつか大規模な大学もある。代表的なのが、13学部21学科からなる武蔵野と9学部15学科からなる京都橘である。前者は学生総数1万名以上、後者は6000名以上を擁する総合大学で、「共学化して成功した女子大学」の実例として注目を集めることも多い。

- ④ 偏差値をみると、聖路加国際が57.5と群を抜いて高いことがわかる。聖路加国際病院との緊密な関係をもつ、看護教育の名門であり、特別の存在だと言えるが、その他に50を超える共学化校はない。上に述べた武蔵野が45、京都橘がそれに続く42.5となっているが、それらも含め共学化校の偏差値は概して高くない。BF（ボーダーフリー）となっている大学も6つ存在している。右端の欄に掲載した充足率（2023年の値）で見ても、100%に届かない（＝定員割れをしている）大学が14校（全体の6割超）に達している。それらの大学は、経営的にはかなりきびしい状況にあると考えてよいだろう。

## （2）どんな女子大学が共学化したのか

まずもって共学化という手を打ったということは、そうすべき理由があったからである。大学案内パンフレットという媒体の性格上、それをそこに記載された情報から導き出すことは困難であるが、その最大の理由が、入学者数の減少とそれに伴う経営状態の悪化であったことは容易に想像がつく。

女子教育の振興、さらに遡れば「良妻賢母教育」の推進、を大きな旗頭としてきた女子大学は、戦後社会の歴史の流れに翻弄されることとなった。その対応策・打開策のひとつが「共学化」である。23校のパンフを眺めてみて浮かんでくるのは、共学化した大学の多くは、地方の小さな女子大学であったという事実である。

ある歴史段階まで、女子大学の看板となってきたのは文学部や家政学部であった。文学部を中心に発展してきた大学には、例えば就実や帝塚山学院がある。そこから派生し、教員養成をウリにしてきた大学には、神戸親和や広島文教がある。他方、家政学部を中心に教育を展開してきたのが柴田学園や美作といった大学である。変わり種としては、裁縫系の専門学校から服飾・ファッションをキーワードとする大学に進化した文化学園や杉野服飾がある。

また、宗教とのつながりで言うと、23校中3校を占める純心（東京純心・長崎純心・鹿児島純心）、愛媛の聖カタリナ、岡山の山陽学園などはキリスト教系の女子大学であった。また、武蔵野、大阪大谷、東海学園などは仏教系の女子大学であった。全体としてみるなら、宗教的ルーツをもたない大学の方がマジョリティである。

独自の路線を歩んでいる大学としては、前節であげた聖路加国際やスポーツで名をはせている至学館などをあげることができよう。また、先にふれた武蔵野と京都橘の2大学は、女子大学から「脱皮」し、共学の総合大学化を果たした「出世頭」とみることもできるかもしれない。文京学院や東海学園、就実なども、それに次ぐ規模をもつ大学に成長している。

概括的に言うなら、小さな、地方の女子大学が、生き残りをかけていち早く変身を遂げようとしたのが、共学化校であったと指摘できよう。しかし現状では、定員割れしている大学も少なくなく、苦戦しながらも現状維持しているというのが共通したイメージだと見ることができる。

### (3) 女子大学であったことの証はあるか

本節での分析の中心テーマとして扱いたいと考えたのが、「女子大学であった過去が、現在の大学案内にどの程度アピールされている（いない）のか」という問いである。そのために、いくつかの作業をしてみた。

最初に見たのが、大学の「沿革」の扱いであった。パンフの冒頭部分にあり、十分に重視されていると判断できるものを「A」（紙面の4頁ほどを費やしている場合もある）、逆にパンフの末尾に申し訳程度につけ付け加えられているものを「E」（1頁のみを割いている）とし、内容に応じA～Eの5段階にレイティングしてみたところ、以下のような分布となった。Aが6校、Bが3校、Cが6校、Dが5校、Eが2校。学長のあいさつと沿革が同じ紙面に掲載されているものも約半分あったが、それらはAからEに広く分布していた。

Aランクの事例として就実をあげておこう。3頁目（見開きの左頁）には「120」という数字が大きくあしらわれ、4頁目（右頁）には、「みらいをてらす就実120年の軌跡」という見出しのものに、「去華就実」（きょかしゅうじつ）という建学の精神がうたわれている。さらに、頁をめくって5・6頁目には、120年の歴史を示す年表といくつもの古い写真がレイアウトされている。前身の実科女学校だったところの写真（図1）がその一つである。「開校3年目後楽園の唯心山に集った全校生徒500余名」というキャプションがついている。これだけ自校のルーツを、自信をもって押し出している共学化校は他にはなかった。

対極的に、2024年に開学された日本国際学園大学（2023年度までは筑波学院大学）はEランクだった大学の一つである。最終頁の上段に学長メッセージが、中段に沿革と建学の精神、および創設者のプロフィールが小ぢんまりとまとめられている。ネイティブ講師陣による英語の授業や国際色豊かなキャリアモデルを前面に打ち出すパンフレットの本文とのギャップがいちじむしい。

上記のように、沿革の打ち出しは大学によるバリエーションが大きかったものの、「女子大学であったこと」を大きく打ち出す学校はほぼなかった。大学パンフの主たる読者は、当然受験生である。女子大学であったかどうかという過去は、彼らにとって、いわばどうでもよい情報なのかもしれない。

次に見た「学長メッセージ」についても、状況は同じであった。学長メッセージの内容に、筆者が見出しをつけてみた。以下のようなものである。「試練に立ち向かえる人間力を」（聖路加国際）、「新しい世界を切り拓く能力」（梅光学院）、「ファッションを牽引する専門的職業人の育成」（杉野服飾）、「社会により近い、学生が成長を実感できる大学」（帝塚山学院）、「未来世界のハピネスクリエイターに」（武蔵野）、「愛の実践と真理の探求」（聖カタリナ）、「自己実現がかなえられる教育を」（文京学院）、「総合知による突破力」（京都橘）、「無関心じゃいられない私になる」（大阪大谷）、「自分を伸ばすやりがい見つける」（東海学園）、「出会いが培う人間性」（山陽学園）、「いまこそ、新しい美と文化を創造するとき」（文化学園）、「責任ある奉仕の精神」（東京純心）、「志高く学ぶ学生と新たな価値を生み出す」（広島文教）、「あなたしか咲かせられない花を咲かしてみよう」（鹿児島純心）、「価値を創造し、未来を創れる人に」（神戸親和）。

宗教系の共学化校には宗教色の強いメッセージが発せられている傾向が認められるが、女子大学をルーツに持つことを匂わせるようなメッセージはほとんど皆無と言っていい。共学化校の未来にとって、女子大学であったという過去は振り返る必要のないものとなっているのだろうか。

そのことがらを検証するために、パンフレット全体から「女子大学であったことに言及する文章・表現」を拾い出してみた。23校すべてのパンフから抽出されたのは、以下の9つのフレーズであった。当初の予想よりも、はるかに少ない数（量）であった。

「創立者トイスラーは、キリスト教の精神に基づいて、教養ある看護職の育成と、日本の看護の質の向上を目指して聖路加国際病院附属高等看護婦学校を設立。当時のわが国の女子教育、看護教育として類をみない高度な学校教育形態であった。」(聖路加国際)

「本学は聖ドミニコ宣教修道女会を経営母体とする日本で唯一のドミニコ会の大学であります。」(聖カタリナ)

「設立母体は、1934年に創設されたカトリック女子修道会『純心聖母会』です。創設者の江角ヤスは『愛と奉仕』を純心教育の精神と考えたのです。」(東京純心)

「(学祖高橋順次郎先生は)『仏教精神を根幹とした人格育成』を理想に掲げ、武蔵野女子学院を創立。女子教育の必要性和女性の社会進出を積極的に考えた先覚者でもあります。」(武蔵野)

「杉野芳子は、単身渡ったアメリカから、帰国後日本における服飾教育を開始しました。彼女の取り組みのすべてがパイオニア精神で満たされています。(中略)2002年に服飾系の大学としてはいち早く男女共学化を実現しました。」(杉野服飾)

「建学の精神に『新しい美と文化の創造』を掲げ、1950年に文化女子短期大学として発足し、1964年には文化女子大学が開学して以来、歴史を重ね、今日に」(文化学園)

「明治37年、岡山実科女学校として創立した就実学園は建学の精神『去華就実』のもと、実り豊かな知育の情勢と実地有用な人材育成に貢献する形で高等学校・中学校から大学・大学院、子ども園、小学校教育を発展させてまいりました。」(就実)

「山陽学園は、1886年に女子教育を求めた人びとの祈りの中から生まれました。その教育理念である『愛と奉仕』は、世代から世代へと脈々と伝えられ、本年は138年目を迎えます。」(山陽学園)

「文京学院は1924年の創立以来、『自立と共生』を追求してきました。創立時には、女性の自立のための教育を、2000年代、文京学院大学としては、グローバル社会で生きる知性と専門力を育むための共学化と教育改革を。(中略)これから100年は、新たな共生・共存の未来の実現に向けて挑み続けます。」(文京学院)

最初の4つは、宗教系の共学化校の起源に言及するものである。続いて、先に服飾・ファッション系としてあげた2つの共学化校の歴史が語られている。そして、2つの中国地方の共学化校の建学の精神と歴史が述べられる。最後の文京学院の、「これから100年」を視野に収めたアピールは壮大である。「女性の自立のための教育」から、「新たな共生・共存の未来の実現に向け」ての教育へ。ここには、女子大学というものが置かれた歴史的コンテクストの変化が、如実に示されているように思われる。

#### (4) 男と女—表紙と中身

上記のように、共学化校において、女子大学であった過去が表立ってアピールされることはほとんどないと言ってよい。では、それらの共学化校の現状は、果たしてどうなっているのか。それを検討するために注目したのが、「表紙の図柄」と「本文に出てくる在校生・卒業生の性別」であった。順にみていこう。

まず、表紙の図柄である。注目されるのが、表紙に人物を配したものが14校(6割強)あるという事実である(その他では、校舎・キャンパスを配したものが4校、大学名だけを配したシンプルなものが2校など)。なかでも、大学生(=在學生)の写真をあしらったものが12校と圧倒的に多い。男女1名ずつを配したもの(帝塚山・鹿児島純心)、2名ずつを配したもの(神戸親和)、3名ずつを配したもの(広島文教)、ほぼ同数の多くの学生を配したものなど、実際の男女の在籍率はわからないが、男女がともに学ブイメーを打ち出している表紙が多い特徴である。

2名の女子日本人学生と2人の男子白人留学生在グループで学習している場面をあしらったもの（日本国際学園）や多数の留学生の集合写真を採用しているもの（文京学院）、あるいは講師とおぼしき白人紳士2名を取り上げたもの（梅光学院）など、国際色を前面に押し出している表紙もいくつかある。

変わり種としては、女子学生1人をあしらったもの（東海学園）やあえて1人の男子学生を打ち出しているもの（杉野服飾）もあったが、全体としては男女が等しく、楽しい学生生活を送っていることを想起させる表紙が多いと概括することができる。

次に注目したのが、「本文に出てくる在校生・卒業生の性別」の割合であった。多くの共学化校では、各学部・学科で学ぶ学生たち、そしてそれぞれの進路について活躍中の卒業生たちを名前入りで多数取り上げていた。ここではその数を男女別にカウントしてみた。共学化した歴史が長い大学ほど、取り上げられる比率は男女5割ずつに近づくだらうと予測したが、結果は必ずしもそうになっていなかった。

新しい共学化校（2021年以降に移行）3校の女性比率は、83.7%（柴田学園）、87.5%（鹿児島純心）、82.2%（神戸親和）と8割台となっている。まだ男子の活躍をうんぬんするまでには至っていないということだろう。

他方、2001年に共学化した聖路加国際の女性比率は84.5%、2002年に共学化した杉野服飾は81.2%となっている。共学化校としての一定の歴史は有するものに、これらは看護と服飾という領域に特化した大学であり、今日でも女子学生数が多数を占めている。

最も取り上げられる女性比率が低い大学（＝男性が取り上げられる比率が高い）は、2004年スタートの武蔵野（55.6%）、2007年スタートの東海学園（55.3%）、2009年スタートの至学館（55.3%）などとなっている。このうち、武蔵野と東海学園は総合大学化の道を歩んだ共学化校であり。実際に男子の活躍の度合いが顕著であるということができよう。関西で総合大学化した京都橘の値は、全体の真ん中あたりの70.0%となっている。

## （5）共学化校の現在

ここで扱った23校は、いずれも大きな歴史の変化のなかで、「共学化」に活路を見出そうとした大学である。先にも述べたように、これらの先行グループのあとを追いかけようとする女子大学の数も、今日急増しつつある。

最後にあるジャーナリストの手による記事（「女子氷河期サバイバルー私立女子大学67校の未来像をデータから検証」、2023年3月25日）を紹介しておこう。そこでは、2004年・2020年・2024年度の入試データにもとづいて、共学化の効果があつた大学と「危険水域にある」大学の識別が図られている。指標となるのは、「志願倍率」（1.5倍以上あるかどうか）と「定員充足率」（70%以上あるかどうか）である。

その分析によると、聖路加国際、文化学園、武蔵野、至学館、京都橘、帝塚山学院、文教学院、大阪大谷、就実、広島文教の10校が「安全水域」、日本国際学園（記事が出た時点では筑波学院）、松蔭、杉野服飾、山陽学園、梅光学院の5校が「危険水域」にあると判定されている（残りは、その中間に入る）。安全水域にある聖路加国際と至学館を除く8校は、いずれも学部増設を図った大学である。共学化に合わせて「拡大策」を採ったことが功を奏した、とまとめられている。

ただし、拡大策を採ることが生き残りの秘訣だと結論づけるのは早計である。そもそも拡大策をとるためには、資金・土地・人材などのリソースが必要である。また、少子化が著しい今日、拡大策を採ったからと言って、学生が集まる保証は全くない。新学部を創設したものの定員割れが続き、数年

で撤退するという例も少なくないのが今日の状況である。さらに、「安全水域」だと判定された10校の地位が安泰かと言うと、そうではないだろう。数年のうちに「危険水域」に陥るリスクは、どの共学化校にもあると考えるべきである。

生き残りをかけて奮闘努力を続けている女子大学の「対照群」として、本項では23校の共学化校をピックアップし、若干の分析を試みてきた。改めて明らかになったのは、端的に言って「共学化したからと言って、必ずしも楽になるというものではない」という現実である。どうすれば、「安全水域」の位置をキープできるのか。私たち研究グループにとっての次なる課題は、より丹念な事例研究の積み重ねということになるだろう。

### Ⅲ. 全体の分析

#### 1. 調査目的・方法および視点

本節では、前節で地区別にみた日本の女子大学全体の、2025年度入学用大学案内パンフレットをトータルして分析し、女子大学の現在の把握を試みる（以後、2024年調査という）。2008年に報告された安東由則・鎮朋子「女子大学の自己像—大学案内パンフレットと自己点検・評価報告書の分析から」（2008年『武庫川女子大学教育研究所研究レポート』pp.121-156）は、2004年に収集した2005年入試用のパンフレットを分析したものである（以後、2004年調査という）。2004年調査から約20年が経過した現在、女子大学が置かれている状況は当時と比較して様々な面で異なっている。少子化や女子大学の共学化の進行等である。それらの変容を踏まえつつ、女子大学の現在の一端を捉えることが本節の目的である。

とはいえ、大学案内パンフレットを分析することの意義については、当時と何ら変わらない。2004年調査の中で、「Ⅰ. 女子大学『大学案内パンフレット』」の執筆を担当した鎮は大学案内パンフレットを分析することの意義について次のように述べている。

学生募集のために毎年製作される「大学パンフレット」は、現在における大学の状況をコンパクトにまとめたものである。その紙面を通じて大学の理念や特徴を広くアピールするためのものであり、「大学の顔」としての情報の源だといえる。したがって「大学パンフレット」を分析することは現在における大学の姿勢、理念、特徴を知ることができるとの考えからこれらの調査を行うことにした。（安東・鎮 2008, p.122）

その上で、以下の4点に着目し、分析をしている（同 p.123）。

- ①パンフレットの構成について…ページ数、写真、組み立てなどの内容
- ②キャッチコピーの文言
- ③重点的なセールスポイント
- ④女子大学の意義の掲載有無とその内容

本稿も上記4つの着目点を踏襲し、分析を進めていくこととする。なお、2004年調査は当時87校ある女子大学の中から、入手した80校分のパンフレットを分析している。今回、2024年調査は、2024年時点で存在する74校の女子大学の中から、既に募集停止を発表している2校を除く72校分の2025年入学生用パンフレットを分析の対象とする。なお、その中には、2025年度に共学化することを発表している5大学（神戸松蔭女子学院大学、園田学園女子大学、東京家政学院大学、清泉女学院大学、名古屋女子大学）も含まれている。

## 2. 分析結果

### (1) 概要および特徴

第1にパンフレットの体裁についてである。ほとんどの大学案内パンフレットがA4判であるが、4校はそうではなかった。まず大阪女学院大学は大学案内を2冊に分けており、1冊はB5判、もう1冊(別冊)はA4判である。つぎに、甲南女子大学は、横幅はA4判であるが、縦がB5判である。鎌倉女子大学も若干のサイズの差はあるが、甲南女子とほぼ同じサイズである。最後に、異彩を放っているのが女子美術大学である。縦54cm×横124cmの大きな紙を縦2つ、横8つの16等分に折りたたんだ、新聞紙のような紙1枚が大学案内である。大きな紙の一面には様々な情報が記載されているが、その裏面のほとんどは数々の美術作品(絵)が掲載されており、少しのスペースに大学の歴史の年表がつけられている。極めて印象的な大学案内である。

第2に表紙に何が描かれているのか、である。大きく分けると3分類できる。まず、①学生たちと思われる人物の顔や姿がメインとなっているものである。これは37校であり、約半数を占める。つぎに、②大学の建物や建物の一部のみの表紙であり、15校である。最後に、③それ以外のものとして、文字だけのものやイラスト、デザイン画などは20校である(なお、大学を背景に学生がメインとなっているものについては、①にカウントした)。全体の約半分が①で、残りの半分をさらに半分ずつつしたのが②と③という配分というものがおおよその傾向である。これらの表紙について、明らかに傾向が異なる地域がある。それは東京の女子大学であった。東京の20校の女子大学だけをカウントすると、①が5校、②が7校、③が8校である。そのほかの地域では約半数を占めている①が少ないのが東京の女子大学のパンフレットの傾向と言えるだろう。

第3に頁数についてである。表8は、2004年調査と2024年調査のデータを比較した表である。2004年調査は20～59頁の学校数の割合が比較的高いのに対し、2024年調査は120～139頁のそれが比較的高い。平均頁数を比較すると、2004年調査は平均80.2頁であるのに対し、2024年調査は88.1頁であり、約8頁増加していることがわかる。2004年調査では東京家政大学が387頁と突出して多いが、2024年調査においても、同大学は196頁と、約100頁減ってはいるものの、それでも最も頁数が多い大学である。なお、ここでは2024年調査において冊子の形態をとっていない女子美術大学は除外し、71校を分析対象としている。

第4に、パンフレットの内容である。2004年調査では、「全体の組み立て方では、多くの大学が『大学の理念』→『学長メッセージ』→『沿革』→『学科紹介』→『資格』→『就職』の順番となっている」(p.123、下線筆者)とあるが、2024年調査では、特に「学長メッセージの位置」に変化があるように思われる。学長メッセージが前のほうにある大学は、71校中46校(64.8%)であり、2004年調査で記述されたように「多くの大学」とは言えない学校数ではないだろうか。なお、後ろのほうにある大学は15校(21.1%)、それ以外(真ん中の方にあるものや、そもそも学長メッセージ自体の掲載が無いもの)は10校(14.1%)である。特に、関西地区の女子大学17校中、学長メッ

表8 パンフレットの総ページ数の比較

ページ数	2004年調査		2024年調査	
	学校数	%	学校数	%
180頁以上	2	2.50	1	1.41
160～179頁	3	3.75	3	4.23
140～159頁	0	0.00	0	0.00
120～139頁	2	2.50	9	12.68
100～119頁	11	13.75	9	12.68
80～99頁	14	17.50	18	25.35
60～79頁	22	27.50	20	28.17
40～59頁	14	17.50	6	8.45
20～39頁	11	13.75	4	5.63
19頁以下	1	1.25	2	1.41
合計	80	100.00	72	100.00

ページが後ろのほうに掲載されている学校は6校(35.3%)であり、その傾向がやや強いようである。なお、学長メッセージ自体がない大学は、東京家政学院大学、岡崎女子大学、郡山女子大学、平安女学院大学、京都華頂大学、安田女子大学である。これらの大学の公式ホームページを確認すると、いずれの大学においても学長メッセージが掲載されている。それぞれの大学案内は、大学の特色や学生、卒業生のインタビュー記事などを前面に出しており、学長メッセージのスペースを節約しているのか、そもそも学長メッセージは受験生には不要と考えているのかは不明である。なお、冊子ではないためカウントはしていないが、女子美術大学については、大学案内にも、また公式ホームページにさえ学長メッセージは掲載されていない。

最後に、大学案内の全体的な印象についてである。2004年調査では、文章中心のものと「女性雑誌風」のものに大別している。そして文章中心の場合、女子大学で学ぶことの意義が明確に記載されていることが多いことを見出している。しかし、今回の大学案内を概観する限り、2004年調査で見られたように、文章中心の大学案内に女子大学で学ぶことの意義が明確に書かれている傾向、逆に言うと、「女性雑誌風」の大学案内にはその意義が明確には打ち出されていない傾向がある、とは言えないように思われる。つまり、「女性雑誌風」な大学案内の中に、女子大学で学ぶことの意義を明確に記載したものが少なくはなかったのである。たとえば、武庫川女子大学の大学案内は、表紙にモデルと思われる印象的な人物を起用し、「女性雑誌風」とも言える印象であるが、「一生を描ききる女性力を」というキャッチコピーを掲げ、「女性の活躍がより望まれる時代を迎えた今、個性輝く女性を社会に送り出すこと。それが、女子総合大学の果たすべき使命だと確信しています」(p.2「MUKOJYO VISION」より)というように、女子大学で学ぶことの意義やその存在意義を明確に打ち出している。ここに2004年調査と2024年調査の違いを指摘することができるだろう。

ただし、今回の2024年調査では、大学案内に「女子大学で学ぶことの意義」や「女子(女性)教育」についての記述がある大学は72校中50校であることが確認できたが、それらの大学案内を一括りにすることは難しい。記述内容に強弱や色合いの違いがあるためである。一方には、現代社会の女性が置かれている状況を批判的に捉え、女性の自立や活躍を強く訴えるものがある。たとえば、群馬県立女子大学の「女子だけの環境だからこそ、古い性別役割分担意識にとらわれることなく、誰もがリーダーとして活躍できる機会に恵まれ、伸び伸びと個性を発揮できる場となります」(p.2「学長メッセージ」より)や昭和女子大学の「社会が急激に変わった今は、女性の社会進出が増え、自らがしっかりと働く力を身につけるための女子教育が求められるようになってきた」(p.9「鼎談 変わり続ける昭和女子大学」総長の発言内容より)などである。しかし他方には、「女子(女性)」という言葉を使っていたとしても、その言葉を使わなくとも文章が成り立ったり、「人物」「人材」などに置き換えることが可能だったりするものもある。

さらに、注意したい点としては、「女子大学で学ぶことの意義」や「女子(女性)教育」について記述されていたとしても、そこには対極的な2つのスタンスが見てとれた。一方は、これまで述べてきた具体例のように、女性の自立や活躍、ひいてはジェンダー平等を念頭に記述されているものである。他方で、「しなやかさ」や「凛とした」など、「女性らしさ」を強調する語彙を用いたものもあった。女子大学の意義を謳っていても、その目指すものが革新的か、保守的か、その方向性が分かれていると言うこともできよう。「女子大学の意義」については4)でさらに詳しく分析し、記述する。

## (2) キャッチコピー

ここでは、先に紹介した武庫川女子大学の「一生を描ききる女性力を」のように、大学案内の表紙や1頁目に書かれたキャッチコピーについてみていく。キャッチコピーはその大学が大切にしている

価値観や学生像を端的に表現した文言であると言えよう。このキャッチコピーが大学案内に見当たらない大学は、2004年調査では80校中11校(13.8%)とされているが、2024年調査では女子美術大学以外、すべての大学について、それらしき文言を見出すことができた。ただし、大学のキャッチコピーとして定着している言葉なのか、もしくは大学案内だけに用いられている言葉なのかなどについては不明である。

キャッチコピーの例を挙げると、たとえば、「自分が花開く学びを」(北海道武蔵女子大学)、「愛のある知性を」(宮城学院女子大学)、「あなたらしさをともに育む」(十文字学園女子大学)、「なりたいわたしは、ここにいる」(川村学園女子大学)、「世界を変える、行動する JISSEN」(実践女子大学)、「For Others」(フェリス女学院大学)、「好奇心のその先へ。強く、優しく。」(金城学院大学)、「わたしらしく、誇らしく」(京都ノートルダム女子大学)、「チャレンジ&エレガンス」(梅花女子大学)、「キュウジョウショウ」(九州女子大学)など、内容もさることながら、表記方法についても、平仮名のみで書かれたもの、英語のもの、片仮名のみで書かれたものなどさまざまである。

キャッチコピーに使用された単語の使用頻度を示したものが表9である。分析にはKHコーダーを使用した。総抽出語数は700語、このうち助詞などを除いき、最終的に分析に使用する語数は214語であった。「grow」「育てる」「育成」など、似た意味の単語は同一の単語としてカウントし、これらは一部手作業でカウントした。

使用頻度が最も高かったのは「女性・女子」であり、10回である(2004年調査は5番目(5回))。たとえば「自立して輝く女性になるために」(和洋女子大学)、「グローバル女性リーダーが未来をひらく」(お茶の水女子大学)、「学び働き続ける自立自存の女性を育成する」(大妻女子大学)などである。女子大学であることをアピールし、社会に出て活躍する女性を育成する大学であることを謳ったものがほとんどである。

次に、「学ぶ・学び」「Grow・育む・育成・成長」であり、それぞれ8回である(2004年調査では、前者は7番目(3回)、後者は4番目(6回)であるが、「育成」は別にカウントされており(1回)、合計すると順番は4番目と変わらないが、回数は7回となる)。たとえば、「世界の中のわたしとして学ぶ」(大阪女学院大学)、「街と、人と、共に学ぶ」(神戸女子大学)、「心に触れて、『要』を育む」(西南女学院大学)、「あなたらしさをともに育む」(十文字学園女子大学)、「Grow Yourself. 進め、新しい私」(平安女学院大学)などである。大学は到達点ではなく、大学の中で学び、成長することを訴えたものだと言えるだろう。

3番目に多かった単語は「世界」であり、6回である(2004年調査では、「世界地図」「世界」という単語がそれぞれ8番目(2回))。たとえば、「世界を動かす人になる」(福岡女子大学)、「愛を広

表9 キャッチコピー中に見られる単語と使用回数

言 葉	回数
女性・女子	10
学ぶ・学び/Grow・育む・育成・成長	8
世界	6
新しい/人/未来	5
愛/強い/社会/生きる/自分・yourself/変える・変革	4
好き/奉仕/力/リーダー・リーダーシップ/人々・others/共に・together	3
しなやか/一生/教育/今/自由/自立/人々/精神/選ぶ/大学/知性/超える/動かす/美しい	2
一人一人/しあわせ・幸福/花開く・咲く	

める藤の学び—藤から世界へ—」(藤女子大学)、「世界を変える、行動する JISSEN」(実践女子大学)などである。

2004年調査では、「自分・じぶん・自分自身・私・私たち・私自身」が群を抜いて多く、20回であったが、今回は4回に留まり、一方で、「女性・女子」や「世界」という言葉が上位に出現している。印象レベルではあるが、2004年では個人の幸せや夢を実現する場所としての女子大学の意義がアピールされていたが、一方、2024年では、世界や社会で活躍する女性を育む場としての女子大学の意義がアピールされているように思われる。2004年当時は、先行きが不透明な社会の中で、ニートの存在が目され、「自分探し」という言葉が若者を形容する言葉としてよく使用されていたが、そのような社会状況を反映していたのかもしれない。一方、現在の女子大学の大学案内については、2015年にいわゆる「女性活躍推進法」が10年間の時限立法という形で成立し、さまざまな施策が打たれてきたが、そのような社会の流れの影響とみることもできるだろう。いずれにせよ、大学案内に見られるキャッチコピーは、社会状況を反映している可能性があり、女性の活躍が期待される現在は、女子大学のキャッチコピーもそれに応える形になっていると考えることができるだろう。

### (3) セールスポイント

2004年調査では「資格」と「就職」に着目し、ほとんどの女子大学で見開き2頁以上を費やしていることや、教員、保育士、管理栄養士、心理士などの専門的な資格取得や、上場企業や公務員、教員に就職できた人数などをグラフや表を用いてアピールしていることが指摘された。

#### 1) 資格関連

資格関連の頁を見てみると、2004年調査では学科別の頁がない学校が26校(32.5%)、学科別の頁がある学校が54校(67.5%)であり、学科別の資格関連頁がある学校が多かった。頁構成についてみると、学科別の頁がない学校では1頁のみの学校が多く(13.8%)、学科別の頁がある学校では全体で2頁に加え学科別の資格関連頁を掲載している学校が多かった(26.3%)。

資格関連に割く頁と学部数について着目してみよう。学科別の頁がなく、資格関連頁が1頁の大学は、多くは1学部のみであった(1学科:愛国学園大学、清泉女学院大学、東京女子体育大学、2学科:学習院女子大学、日本女子体育大学、平均学部・学科数:1.5学部3.2学科)。学部が同じであることや、学部で取得できる資格の関係から、頁数が少なかったと考えられる。一方で、全体としての2頁に加え、各学科の資格関連頁を割いた大学は、学部・学科数が多かった(武庫川女子大学4学部12学科、日本女子大学4学部15学科、相山女学園大学5学部9学科、平均学部・学科数:2.4学部7.1学科)。学部・学科ごとに様々な資格が取得でき、そのことがアピール材料となることから、多くの頁数を割いたと考えられる。

資格関連頁がどのように推移したのかを見ておこう。2004年調査と2024年調査で、学科別の資格関連頁がある割合に大きな変化はなかった(2004年調査67.5%、2024年調査70.8%)。しかしながら、2024年調査では、学科別の資格関連頁のある大学では、全体としても6頁以上の紙幅をとっている大学が見られる(活水女子大学、福岡女学院大学、実践女子大学、聖心女子大学、跡見学園女子大学、藤女子大学、昭和女子大学、鎌倉女子大学)。学科別の資格頁の多くは、保育職や教職、栄養教諭や司書教諭などの免許資格科目や、色彩検定などの民間資格、二級建築士などの国家試験の受験資格を数行程度で掲載するものであった。これらを4分の1頁として計算すると、平均して1.5頁分の学科別資格関連頁数となる。このように計算したとき、全体の頁数と学科別頁数の合計が多い大学として浮かび上がった、鎌倉女子大学(13頁)の特徴を見てみよう。鎌倉女子大学のパンフレットでは、「食の安全を守りたい」など、学生の興味関心に応じた免許資格の頁に続き、各資格の説明と

その資格取得を目指す学生の紹介がある。さらに学科別の頁でも、取得可能な免許・資格が紹介されるという作りとなっている。フードスペシャリストやレクリエーション・インストラクターなど、様々な免許・資格が登場したことに加え、大学での学びを資格取得という可視化可能な制度で説明するために、頁数が増えたと考えられる。一方で、免許資格に関連する頁が見られない学校も増えており、誌面の二極化が進んでいる様子も伺える。

表 10 資格関連ページの推移

資格	2004年調査		2024年調査	
	学校数	%	学校数	%
0ページ	3	3.8%	8	11.1%
1ページ	11	13.8%	5	6.9%
2ページ	8	10.0%	6	8.3%
3ページ	2	2.5%	1	1.4%
4ページ	2	2.5%	0	0.0%
7ページ	0	0.0%	1	1.4%
各学科	14	17.5%	8	11.1%
1p+各学科	10	12.5%	17	23.6%
2p+各学科	21	26.3%	11	15.3%
3p+各学科	2	2.5%	7	9.7%
4p+各学科	7	8.8%	2	2.8%
6p+各学科	0	0.0%	2	2.8%
7p+各学科	0	0.0%	1	1.4%
8p+各学科	0	0.0%	2	2.8%
11p+各学科	0	0.0%	1	1.4%
合計	80	100.0%	72	100.0%
学科別なし	26	32.5%	21	29.2%
学科別あり	54	67.5%	51	70.8%

## 2) 進路・就職関連

進路・就職関連の頁をみると、2004年調査では学科別の頁がない学校が56校(70.0%)、学科別の頁がある学校が24校(30.0%)であり、学科別の頁がない学校の方が多かった。学科別の頁がない学校では2頁(22.5%)または、4頁(21.3%)の学校が多く、学科別の頁がある学校では全体として4頁に加え、各学科の就職先を掲載している学校が多かった(11.3%)。ただし、資格関連ほどには学部・学科数との関連は見出せなかった(進路・就職関連 全体で4頁 学科別なしの平均学部数1.9 平均学科数6.3、学科別ありの平均学部数2.4、平均学科数6.8)。資格関連は教学内容と密接に関わることから学部・学科ごとの違いを明確に打ち出せる一方で、就職先については看護職や保育職、教職などの免許資格が必要なキャリア以外では、学部・学科ごとの違いを打ち出しづらいなどの状況があると考えられる。

進路・就職関連の頁がどのように推移したのかを見ておこう。顕著な変化として、全体の頁以外

表 11 進路・就職関連ページの推移

進路・就職	2004年調査		2024年調査	
	学校数	%	学校数	%
0ページ	2	2.5%	1	1.4%
1ページ	4	5.0%	2	2.8%
2ページ	18	22.5%	4	5.6%
3ページ	9	11.3%	4	5.6%
4ページ	15	18.8%	1	1.4%
5ページ	3	3.8%	3	4.2%
6ページ	3	3.8%	0	0.0%
8ページ	2	2.5%	1	1.4%
10ページ	0	0.0%	2	2.8%
12ページ	0	0.0%	3	4.2%
13ページ以上	0	0.0%	2	2.8%
各学科	3	3.8%	4	5.6%
1p+各学科	2	2.5%	1	1.4%
2p+各学科	4	5.0%	6	8.3%
3p+各学科	0	0.0%	3	4.2%
4p+各学科	9	11.3%	3	4.2%
5p+各学科	1	1.3%	4	5.6%
6p+各学科	2	2.5%	3	4.2%
7p+各学科	0	0.0%	3	4.2%
8p+各学科	3	3.8%	3	4.2%
10p+各学科	0	0.0%	6	8.3%
11p+各学科	0	0.0%	2	2.8%
12p+各学科	0	0.0%	3	4.2%
13p以上+各学科	0	0.0%	8	11.1%
合計	80	100.0%	72	100.0%
学科別なし	56	70.0%	23	31.9%
学科別あり	24	30.0%	49	68.1%

に、各学科の頁の中で進路・就職を紹介する割合が増えていることが指摘できる（学科別あり 2004年 30.0%、2024年 68.1%）。学科別の主な就職先に加え、職種別の進路割合などのデータを掲載している大学もしばしば見られる。多くの大学で見られるのは、その学科の卒業生の頁があることだ。その結果、進路・就職関連頁は大きく増えている。全体で10頁以上扱っている大学は、2004年調査では見られなかったが2024年調査では19校（26.4%）に及ぶ。最も多い大学は、全体で8頁を使い、かつパンフレットの後ろからキャリア別の卒業生のストーリーを47頁分紹介した東京家政大学である。東京女子大学も、全体の7頁とは別に卒業生との対談を本誌内の別冊仕立てで15頁分とっている。また、最初の方の頁で卒業生のストーリーを紹介し、そのあとでキャリア支援体制を説明する流れの構成をとる大学もしばしば見られる。ここから読み取れるのは、単に数字や免許資格の名前でなく、物語として読者に訴求しようというパンフレットの作りになっている点である。「この

ような人になりたい」という憧れを生み出せるかどうかが重視されていることが、紙面の作りから伺える。

#### (4) 女子大学の意義

2004年度調査では、女子大学の意義を掲載していたのは80校中38校(47.5%)であり、その中でも「女子大学で学ぶこと」の意義を明確に強調していたのは3校だけであった。それも、「女子大学でないと学べない教育がある」(聖徳大学)、「女性の自立性、男女の協力」(京都女子大学)、「女性の枠から自由になる」(京都ノートルダム女子大学)というものであった。なお、東京女子大学は学長メッセージで、男性の目を意識することなく自己表現し、リーダーシップを養うことを助けるについて述べられていた。そのほか、自立や自律、自己実現(津田塾大学、広島女学院大学)や、自ら思考し行動できる(清泉女子大学、十文字学園女子大学)などが女子教育の意義として挙げられていた。

2024年調査では、72校中45校(62.5%)が女子大学の意義・女子教育の意義について述べられていた。なお、建学の精神や学則では記述が見られるものの、学長メッセージなどで明確に述べられていない場合はカウントしていない。ここから、2004年調査と比べて、より女子大学としての意義を強調する大学の割合が増えたことが伺える。母数となる女子大学数が減っているにも関わらず、女子大学の意義をアピールする大学が増えた背景には、女子大学の共学化が影響していると考えられる。共学化に向かった、もしくは検討している大学は、女子大学であることを目立たせないことで、同じ偏差値帯にある共学の大学との競争力を保持しようと考えたと推察できる。一方で、共学化せずに女子大学として存続するためには、女子大学の意義を再考しアピールが必要であったことから、女子大学の意義について述べる大学の割合が増えたと考えられる。

##### 1) 女子大学の意義をアピールするようになった大学

2004年調査では女子大学の意義に関する記述が見られなかったが、2024年調査で記述が見られる大学について見てみよう。「女子大学にはジェンダーバイアスがないので、自分らしく可能性を伸ばせる」(跡見学園女子大学)、「一人ひとりが尊重され、ジェンダーによる価値観に縛られない環境下で、自由に、思い切りチャレンジできる、それが女子大学の魅力です」(大阪女学院大学)、「日本の中心で、社会の担い手となる女性を育む」(共立女子大学)、「女性の社会進出が増え、自らがしっかりと働く力をつけるための女子教育が求められるようになった」(昭和女子大学)、「豊かな知性と能力を身につけた、社会をリードする女性」(金城学院大学)、「日本の発展には女性が持つ力を社会に活かすことが不可欠と信じ、一貫して女子教育の向上に取り組んできた」(椋山女学園大学)などの大学が見られる。これらの大学を見ると、東京や大阪、名古屋など都市部の大学において、女子大学の意義を打ち出した大学であることがわかる。これら大学の中には、「リーダーシップ教育」(共立女子大学)、「グローバルビジネスでの活躍」(昭和女子大学)など、女性が広い世界で積極的な役割を担うことを意識したメッセージが読み取れる。

##### 2) 女子大学の意義をアピールしない方針が継続している大学

一方、2004年調査、2024年調査ともに女子大学の意義に関する記述が見出しにくい、または建学の精神などで書かれているのみで積極的なアピールが見られない大学もあった(藤女子大学、仙台白百合女子大学、和洋女子大学、女子栄養大学、岐阜女子大学、ノートルダム清心女子大学、尚綱大学、大阪樟蔭女子大学、千里金蘭大学、平安女学院大学、京都光華女子大学、神戸女子大学、福岡女子大学、女子美術大学)。なお、2004年調査、2024年調査ともに女子大学の意義に関する記述が見出しにくかった大学の中には、募集停止となった神戸海星女子学院や、共学化に至った神戸松蔭女子

学院（現・神戸松蔭大学）が含まれている。これらの大学の立地を見ると、北海道や宮城、千葉、埼玉、岐阜、岡山、熊本などにある大学が見られる。これら大学については、その地域においてあえて女子大学であることを打ち出さなくても、地域の認知やニーズがあることが推察できる。一方、大阪、京都、兵庫、福岡の大学であっても女子大学の意義を打ち出していない大学については、何らかの経営方針や経営体制が影響していると思われる。

### 3) 女子大学の意義をアピールしなくなった大学

2004年調査では女子大学の意義に関する記述が見られたが、2024年調査で見られなくなった大学もある。「女性の持つしなやかな感性と的確な知性はあらゆる方面で求められる」（郡山女子大学）や、「優しく剛く現代をしなやかに生きる女性を育てたい」（安田女子大学）と、両方とも「女性」を「しなやか」と表現していた点で共通している。「女子に最高水準の教育を。地域や国際社会の発展に貢献する女性の育成」をアピールしていた活水女子大学では、「活水DNAを受け継ぎ、新しい時代に生きる新しい自分を作り上げるような学生生活を」と、女子大学・女子教育に関するメッセージが「活水DNA」という言葉に収斂されている。これらの変化から、あえて「女子」と区別してアピールすること自体が、男女差を意識させることにつながると考えた大学もあると推察される。「女子大学」であることを強く打ち出しすぎると、同じ偏差値帯の共学校との学生獲得において不利に働くとの経営的判断もあるかもしれない。トランスジェンダーに関する社会問題が広まっている今日において、女子という明確な性区分を前提とするアピールはしづらいという要因もあるかもしれない。2004年には「女性の科学的教養の向上」を打ち出していた鎌倉女子大学は、2024年では保護者頁において「多様化する現代女性の生き方」「女性が仕事もち、働き続ける社会へと変化」を掲載しており、女子大学の意義をアピールする姿勢としてはやや後退しているようにも見える。

### 4) 女子大学の意義をアピールし続けている大学

では、2004年、2024年ともに女子大学の意義を打ち出していた大学に、どのようなメッセージの変化が見られるのであろうか。大妻女子大学は、2004年は「自立した女性の育成」をアピールしていたが、2024年は「女子教育に積極的な役割を果たす教育・研究活動」と、より女子教育全体に言及するようになってきている。「生涯にわたって学び働き続ける女性」という将来モデルを示し、データサイエンス学部の創設などを通じて、専門的知識技術の習得を女性の自立の条件と位置付けている。同様の傾向は国立のお茶の水女子大学でも見られる。2004年は「先見性を持つ自立した女性の育成」をアピールしていたが、2024年では「グローバル女性リーダーが未来をひらく」とやはり女子教育全体の中での積極的な役割を担うメッセージとなっている。また、女性として初の帝大生、理学博士を輩出した歴史を根拠として理系分野での教育もアピールしている。一方、川村学園女子大学（千葉県）は、「教養教育と資格教育こそが女子大学の使命」というアピールを2024年も続けており、「女性活躍が期待される社会においてあなたを守る大きな力になる教養と資格を育む。」とアピールしている。ここから、この20年間において、地域に一定のニーズがあり、それに応えていた様子が伺える。関西に目を移せば、京都女子大学は「女子大学であるからこそ女性の自立、男女協力の必要性が客観的体型的に学べる」とアピールしていたが、2024年には「無意識のうちに一步譲っていた自分や、社会の不公正に気づくこと」「男性の眼を気にすることなく、自らの考えを積極的に発言し、主体的に働いていく心地よさを知ること。そうした学びを提供できることが女子大学の存在意義」と、女子大学・女子教育全体への言及が見られる。一方、同志社女子大学は「社会の発展には女子教育を盛んにすることが不可欠」と、女子教育の意義を積極的にアピールしていたが、2024年は「古きを大切に、新しきを生きる。リベラル・アーツとともに品格と良心を持って、豊かな世界づくりに寄与する女性」と、「リベラル・アーツ」や共学校の同志社大学と同じ建学の精神である「良心」な

ど、建学の精神に即した言葉が見られるメッセージとなっている。京都ノートルダム女子大学では、「女子大学という場で女性の枠から自由になり、自分自身と向き合って過ごせる」というアピールから、「聖母マリアにならい、知識と教養を持って自分らしい輝きを見つけ、これからの社会をしなやかに生きる女性を育成する」という表現となっており、「女性の枠から自由になる」という表現から「しなやかに生きる女性」という表現になっている。神戸女学院大学は、「よりよい活躍や奉仕のできる教養と人格の兼ね備えた女性を育成」という表現が「女性の更なる活躍を応援」という表現になっている。

### 5) 語句や表現の変化

なお、「活躍」という言葉は2024年調査ではしばしば見られる表現である（清泉女子大学、東京家政大学、日本女子体育大学、神戸女学院大学、梅花女子大学、北海道武蔵女子大学、群馬県立女子大学、川村学園女子大学）。2004年調査では、「活躍」という言葉を用いているのは神戸女学院のみであった。2022年に改正女性活躍推進法が施行されたことも、「活躍」という言葉が増えた要因であると推察できる。次に、「リーダー」（お茶の水女子大学、共立女子大学、学習院女子大学、甲南女子大学、群馬県立女子大学、東洋英和女学院大学、金城学院大学）という言葉もよく見られるようになった。2004年調査では見られなかった言葉である。

そのほかにも、「働く」（昭和女子大学、鎌倉女子大学）、「ジェンダー」（跡見学園女子大学、大阪女学院大学）、「貢献」（聖心女子大学、白百合女子大学、尚絅大学、愛国学園大学）、「のびのび」（日本女子大学、北海道武蔵女子大学）、「しなやか」（相模女子大学、九州女子大学）、「発想」（実践女子大学、フェリス女学院大学）、「自立」（筑紫女学園大学、東京女子大学）、「個（性）」（武庫川女子大学、広島女学院大学、福岡女学院大学）などの言葉も、女子大学・女子教育の意義を語る表現として複数の大学パンフレットで見られた。女子美術大学と東京女子医科大学はいずれも「社会的地位」という表現があり、専門技能を持って女性の社会的地位の向上がアピールされていた。

## 3. 考察

本節では、2004年調査と同様に、2025年度入学者用の大学案内パンフレットを、①パンフレットの構成、②キャッチコピー、③セールスポイント、④女子大学の意義の有無を対象として分析した。

パンフレットの体裁についてはほとんどがA4版であったが、新聞紙のような作りや、ハンドブック風の冊子形態とする大学もあった。見やすさや手に取りやすさ、情報の検索のしやすさから言えば、A4版の方が読みやすい。表紙の内容については、「学生の顔や姿をメインとしたもの」「大学の建物の写真」「その他」に大別できる。頁数は2004年調査に比べ、平均8頁増加している。紙面構成を見ると、学長メッセージがない大学も見られた。女子大学で学ことの意義や女子教育については、ジェンダー平等を訴える革新的なもの、女性らしさを強調する保守的なものに二分化された。キャッチコピーに着目すると、「学ぶ・学び」「育む・成長」「世界」などの単語が多く使われており、学びの場としての女子大学や世界での活躍を意識したものとなっている。一方で、2004年調査で多かった「自分・じぶん・私」はやや減少し、個人の夢や自己実現の場としての大学よりも、社会や世界で活躍する女性を育成する場としての意義が強調されていた。

重点アピールとして取り上げられていた、資格や進路・就職関連の頁に着目すると、資格関連頁が全体及び学科別でも増えている大学が見られる一方で、資格関連頁に紙幅を取らなくなった大学もあるという二極化の傾向が見られた。多くの大学では、看護や保育、教育、栄養などに関連する免許資格を学科別で掲載しているが、学部学科の多い大学では民間資格なども掲載する様子が見られた。ここから、大学での学びを、外部の免許資格という可視化された制度で説明しようとする様子が伺え

た。進路・就職関連頁を見ると、学科別の頁で紹介する割合が大きく増えた。頁数が増えた要因として、卒業生のストーリーを紹介する形態の紙面づくりがしばしば見られるようになったことがあげられる。就職率などの数値や、どこの企業に就職したのかという名称だけでなく、どのような人がどのような学びを経て社会で過ごしているのかというキャリアを物語化し、そこに憧れを抱かせようとする作りが増えたことが、全体の頁数が増えた要因としてあげられる。

女子大学の意義を述べる大学は割合的には増えていた。これは、共学化の波が押し寄せる中、女子校として存続するために改めて女子大学の意義をアピールする必要があったためだと考えられる。女子大学の意義をアピールするようになった大学では、「ジェンダーバイアスのない環境」「女性の社会的活躍」などをアピールしていた。一方、女子大学の意義をアピールしなくなった大学を見ると、2004年調査で見られた「女性の持つしなやかさ」「女性ならではの見方を生かして」などの表現が、逆に性差を過度に意識させるものとして捉えられるようになったという社会の変化を反映しているようにも見える。女子大学の意義をアピールし続けている大学を見ると、女子教育全体への言及が増え、具体的な学びやリーダー育成をアピールするメッセージが見られた。

#### IV. まとめ

まず、本稿で見出された主な知見を整理しておきたい。

- ① 【東日本（東京都を除く）の女子大学について】 女子大学であることの意義を打ち出す大学は相対的に少ない。収容率が高い大学には、偏差値が相対的に高い、地理的に周辺学生を一定数確保しやすい環境にある、母体が比較的大きいなどの特徴がみられた。
- ② 【東京の女子大学について】 多くの大学が古い歴史をもち、早くに創設された大学ほど偏差値が高く、女性学長も多い傾向があった。上位校は「リーダーシップ」「自立」「変革」などの明確なキャッチフレーズを掲げ、学部の多様化・新設によってブランドイメージを高めようとしているのに対して、中・下位校では地域密着型の学びの場の提供や資格取得支援の強化などの戦略をとっていた。
- ③ 【西日本の女子大学について】 京阪神地域において、女性教育を前面に押し出す大学が数校見られた。関西はスピードが早く競い合っているようだが、四国・九州ではややのんびりしているように見受けられる。
- ④ 【共学化した大学について】 地方の、小規模は女子大学が、生き残りをかけていち早く変身を遂げようとしたのが共学化校である。現時点で、女子大学であったことに言及する文章・表現はほとんど見られない。また共学化したからと言って、必ずしも楽になるというものではない。
- ⑤ 【全体の分析（「キャッチフレーズ」）から】 2004年調査では、個人の幸せや夢を実現する場所としての女子大学の意義がアピールされていたが、現在では、世界や社会で活躍する女性を育む場としての女子大学の意義が強調されている。
- ⑥ 【全体の分析（「セールスポイント」）から】 「資格」に関しては、紙面の二極化が見られる。「進路・就職」に関しては、学科ごとの頁が増えており、読み手に訴求したい「卒業生のストーリー」を打ち出す紙面づくりが進んでいる。
- ⑦ 【全体の分析「女子大学の意義」から】 2004年調査と比べて、女子大学としての意義を強調する大学の割合が増えた（47.5%→62.5%）。また、2004年には見られなかった「活躍」「リーダー」といった語の使用例が増えている。

「自己呈示」(self presentation) という言葉を使い始めたのは、ゴフマンという社会学者である。ゴフマンは、人間の社会生活を演劇のメタファーを使って捉えようとした。諸個人が演者(パフォーマー)であり、周囲の人々が観客(オーディエンス)である。本稿の文脈に置き換えると、個々の女子大学が演者であり、受験生やその保護者たちが観客となる。各大学のパンフレットは、大学の魅力やポテンシャルを最大限アピールするための代表的な媒体であると言ってよい。ゴフマンは、社会生活を「表舞台」と「舞台裏」に分けて把握しようと試みた。パンフに描かれていることは、まさに表舞台でのパフォーマンスである。その背後には舞台裏や楽屋での動きや振る舞いがあり、さらには演者たちの日常生活がある。

本文Ⅲ節でもふれられているように、本学(武庫川女子大学)のパンフレットの表紙には、モデルとおぼしき印象的な若い人物の写真が配され、「一生を描き切る女性力を」という切れ味のあるキャッチコピーが提示されている。そのうえで、「女性の活躍がより望まれる時代を迎えた今、個性輝く女性を社会に送り出すこと。それが、女子総合大学の果たすべき使命だと確信しています」という力強いメッセージが続き、その具体的な教育の中身が各頁で展開されていく。まさに、ゴフマンの言う通りである。楽屋は見えない。すなわち、実際の女子大生活は、実際にそれを体験してみない者にはわからない。あくまでもパンフレットは表舞台である。舞台の上での勝負が図られている。

2008年に執筆された先行研究との比較(2004年調査と2024年調査の差異)の観点から浮かび上がってきたのは「女子大学であることをアピールする大学の割合が増えた」(上記⑦)という事実である。これはひとえに、女子大学という舞台を取り巻く社会環境が変わっていることの証だと指摘できるだろう。女子大学に対する逆風が強まっているという環境の変化が、舞台でのパフォーマンスに影響を与えている。対照的に、Ⅱ節の4でみたように、この20年ほどの間で共学化した20校あまりのなかで、元女子大学であるというルーツをアピールしている大学はほとんどない(上記④)。過去を振り返っている余裕はない。今を生き抜くことに精一杯であるという共学化校の現状が、そこに見てとれる。

もう一点、20年間の変化ということで強調しておきたいのは、以前は「個人の幸せや夢を実現する場」としての側面が強調されていたのに対して、現在では「世界や社会で活躍する女性を育む場」としてのそれが強調されている(上記⑤)という事実である。2015年に成立、2022年に改正された女性活躍推進法の存在が大きいと思われる。個人化された自己実現から社会化された女性活躍へ。女子大学を取り巻く社会環境の変化にどう適応してゆけるか。女子大学の真価・自力が問われている。

各大学のパンフレットは、一つひとつがユニークな「演目」を構成していた。見出されたのは、基本的には多様性・バリエーションである。収集されたトータルで100部近くの大学パンフには、それぞれのストーリーがあった。そしてその内部には、一人ひとりの卒業生や在校生のストーリーが色彩豊かに展開されていた。そうした状況のなかで、「二極化」とも呼べる現象がいくつか見出された。改革に忙しい都市部の大学と比較的のんびりとしている地方の大学。安定した収容率を誇る大学と定員割れに汲々としている大学。革新的な女性像で迫る大学と伝統的な女性らしさを保持する大学。職業資格を強調する大学と免許や資格にこだわりを見せない大学(上記⑥)。

なぜこのようなバリエーションが生じているのかという問題については、本論文と並行してまとめられた金南による量的分析をまとめた論文(本号に所収)で深掘りを試みている。本稿と合わせてお読みいただければ幸いである。

## 引用文献

安東由則・鎮朋子 2008, 「女子大学の自己像－大学案内パンフレットと自己点検・評価報告書の分析から」、『武庫川女子大学教育研究所レポート』第 38 号、121-158 頁。

ゴフマン, I. 1956, *The Presentation of Self in Everyday Life*, Doubleday. (= 2023, 『日常生活における自己呈示』(中河伸俊他訳) ちくま学芸文庫)

伊佐夏実 2021, 「難関大に進学する女子はなぜ少ないのか－難関高校出身者に焦点をあてたジェンダーによる進路文化のメカニズム」、『教育社会学研究』第 109 集、5-27 頁。

津多成輔 2017, 「女子高校生の性役割観と大学進学意識－自宅通学の可／負荷に注目して」、筑波大学教育学系『教育学系論集』42 巻 1 号、27-40 頁。

## 引用 URL

「女子氷河期サバイバル－私立女子大学 67 校の未来像をデータから検証」、2023 年 3 月 25 日  
<https://news.yahoo.co.jp/expert/articles/061b8c68639321ac12141b8552ddbc74b8998a66>

### 【執筆担当】

I・IIの4・IVを志水、IIの1を金南、IIの2・IIIの2の3)4)と3を新谷、IIの3・IIIの1・IIIの2の1)2)を岡邑が、それぞれ執筆した。

### 【謝辞】

各大学の基礎情報に関しては武庫川女子大学教育総合研究所・安東由則教授が集計したデータ(「女子大学統計・大学基礎統計」<https://kyoken.mukogawa-u.ac.jp/statistics/>)を一部参考にした。ここに記して感謝申し上げます。

# Self-Presentation of Women's Universities: A Qualitative Analysis of University Brochures

SHIMIZU Kokichi<sup>1)</sup>, SHINTANI Ryutaro<sup>2)</sup>, OKAMURA Ei<sup>3)</sup>, KINNAN Saki<sup>4)</sup>

## Abstract :

This study aims to understand the current overall landscape of women's universities and the diversity of their educational policies by analyzing information obtained from university brochures and basic university data, while focusing on the attributes and various characteristics of these institutions. Multiple correspondence analysis revealed that these policies are characterized by two axes: the breadth of educational goals and reforms (comprehensive vs. focused) and the type of educational approach (global /excellence-oriented vs. local/liberal arts-oriented). Notably, university attributes and characteristics showed clear associations especially with the second axis, which represents the type of educational approach.

Specifically, traditional large-scale universities with stable enrollment rates and high academic rankings emphasized developing global talent, leadership, and problem-solving abilities while actively implementing reforms such as internationalization and department expansion. In contrast, newer small-scale universities with lower enrollment rates and academic rankings focused on locally-oriented activities and emphasized cultivation of cultural refinement, intellect, and human character. Some universities, particularly those of medium scale, maintained a balanced approach between these two orientations.

Furthermore, regional differences were evident along both axes: along the first axis, universities in Western Japan showed a tendency toward focused educational policies while those in Eastern Japan were more comprehensive. Along the second axis, institutions in Kanto and Hokkaido/Tohoku regions tended toward global/excellence-oriented approaches, while those in Kyushu, Okinawa, and Tokai regions showed more local/liberal arts-oriented tendencies.

These findings suggest that women's universities, standing at a crossroads, are not monolithic institutions but rather are pursuing diverse roles by leveraging their distinct characteristics and regional contexts.

**Key Words :** women's universities, university brochures, educational policy, multiple correspondence analysis

1) Research Institute for Education, Mukogawa Women's University, Professor 2) Faculty of Contemporary Social Studies, Doshisha Women's University, Professor 3) School of Nutrition, Senri Kinran University, Associate Professor 4) School of Information and Social Design, Sugiyama Jogakuen University, Associate Professor

# 岐路に立つ女子大学の教育方針 —大学パンフレットの計量分析から—

金南 咲季<sup>1)</sup>・志水 宏吉<sup>2)</sup>

## 要旨

本研究は、大学パンフレットと基礎データをもとに、現時点における女子大学の全体像の把握と教育方針の多様性を、大学の属性や特性に着目しながら明らかにすることを目的とした。多重対応分析の結果、女子大学の教育方針は育成したい人物像や改革の広がり（包括的／焦点的）とその方針の種類（グローバル・卓越的／ローカル・教養的）という2軸で特徴づけられることが示された。

特に大学の属性や諸特性は2軸と明確な関連がみられた。具体的には、伝統校で大規模、且つ収容率や偏差値も高い安定的な大学では、グローバル人材やリーダーシップ、課題解決力の育成を掲げ、国際化や学部増設等の改革を積極的に行う一方、新設校で小規模、偏差値や収容率も低い不安定的な大学では、より地域に根ざした活動を想定し、教養・知性、感性・品性・人間力等の育成を重視する傾向がみられた。これらの中間的な位置を占める大学では、両方のアプローチのバランスを取ろうとする傾向も確認された。

また教育方針は、1軸でみれば西日本の大学は焦点的、東日本は包括的な傾向が、2軸でみれば関東および北海道・東北でグローバル／卓越的、九州・沖縄および東海でローカル・教養的な傾向が示されるなど、地域的な差異も明らかとなった。

以上の知見は、岐路に立つ女子大学は一枚岩的な存在ではなく、それぞれの特徴や地域性を活かしながら、異なる役割を果たそうとしていることを示している。

キーワード：女子大学、大学パンフレット、教育方針、多重対応分析

## 目次：

1. 問題の所在
  2. 先行研究
  3. 方法
    - 3.1. データの概要
    - 3.2. 分析の方針
  4. 結果（1）：女子大学の全体像
  5. 結果（2）：女子大学の教育方針の特徴
  6. 結果（3）：教育方針の背景要因
  7. 考察
- 引用文献

1) 椋山女学園大学情報社会学部・准教授 2) 武庫川女子大学教育総合研究所・教授

## 1. 問題の所在

本研究は、大学パンフレットから得られる情報および大学の基礎データをもとに、現時点における女子大学の全体像の把握と教育方針の多様性を、大学の属性や諸特性に着目しながら明らかにすることを目的としている。

今日、女子大学をめぐっては大きな地殻変動が起きている。たとえば、2023年に東京の名門女子大学である恵泉女学園大学が、18歳人口減少を背景に定員割れが続く状況から閉学を判断し、学生の募集停止を発表した。また関西では、2023年に神戸親和女子大学が共学化したのに続き、2025年には園田学園女子大学と神戸松蔭女子学院大学とが相次いで共学の大学となることが公表されている。こうした、近年顕著になりつつある、いくつもの女子大学の閉学や共学化への動きが、「苦境に立たされる女子大学」という論調を生み出し、社会的な注目を集めるようになってきている。日本の女子大学は、今まさに歴史上の「岐路」に立たされていると見てよい。

女子大学は2024年12月現在、全国に計74校存在し、国内の大学数796校のうち約1割弱を占めている。今日、これほど多くの女子大学を有しているのは日本のみであり、他国から見てもきわめて特異な位置を占めている。当然ながら、これら74校の教育の中身は、「女子大学」という単一のカテゴリーで概括できるものではない。一定の量的な広がりをもつ日本の女子大学には、それに伴う多様性が存在しており、置かれている現状や課題、さらには、そのなかでどのような教育活動を展開しようとしているのかといった方針には大きなバリエーションがあるに違いない。

本稿では、こうした女子大学の多様性に計量的なアプローチから迫ることで、今日、女子大学が置かれている現状の全体的な把握、なかでも教育方針の今日の特徴を明らかにしてみたい。こうした作業は、女子大学が今日どのような役割を担っているのか、そして今後どのような役割を担うのかといった教育的・社会的問いを検討する上で、重要な議論の土台を与えてくれるものと期待できる。

なお、本論文のもとになっている全国の女子大学の大学パンフレットの収集は、武庫川女子大学教育総合研究所の研究プロジェクト「女子大の変貌に関する教育社会学的研究」のファーストステップに当たる作業として実施されたものである。すなわちそれは、2025年度以降、科研費等の資金が得られた場合に全面的に展開される共同研究プロジェクトの最初の一步として行われた。本『リサーチレポート』に掲載されている志水・新谷・岡邑・金南の4名による論文は、本論文で使用している同一のデータを質的な手法を用いて整理・記述しようとしたものであり、本論文と「双子」の関係にあるものと位置づけることができる。合わせてお読みいただければ幸いである。

次の2節で先行研究を整理し、いくつかの研究課題を指摘したのち、3節で研究の具体的な分析方法について述べる。その上で、4節で単純集計の結果を確認したのち、5・6節で多重対応分析の結果を提示する。7節では以上の分析をふまえて、全体的なまとめと考察を行う。

## 2. 先行研究

冒頭で述べた「苦境に立たされる女子大学」という社会的な注目は、決して近年に限った現象ではない。女子大学の存在意義は「戦前における女子教育の必要性に端を発し、戦後の新制女子大学設立を経て今日に至るまで、長い間『問われ続けて』きた」（加藤2024, p.8）。

これまで女子大学に関する研究は、大学の歴史、現状と動向、自己認識、教育的効果・社会的機能、国際比較、法律や行政上の議論、個別大学の改革や教育実践、卒業生や保護者の分析など様々な側面から蓄積されてきた（天野1986; 安東・鎮2008; 三宅2009; 東ほか2011; 橘木2011; 加藤2015; 2016; 安東2022; 湯川2022; 加藤2024など）。特に1970年代半ば以降は、共学化などを背景として

女子大学のあり方への社会的関心が高まり、「生き残りという課題に関連して共学大学との差別化を目指し、『女子大学の特徴とは何か』を明らかにしようとする」研究が増加している（橋本ほか 2017, p.83）。

しかし、女子大学の存在意義をめぐる議論を扱ったこれまでの研究には、実態に関する詳細な分析が不足しているという課題が指摘されている（大滝 2015; 加藤 2024）。事例研究においても、著名な伝統校等の特定の大学が個別に取り上げられることが多く、全体像に迫る試みは限定的である。また手法的にも、そのほとんどがインタビュー調査や資料の質的分析に限られる傾向がある。

そうしたなか、女子大学の全体像を視野に入れた上でその詳細な実態を計量的に分析した稀少な研究として、安東（2006）と橋本ほか（2017）が挙げられる。

安東（2006）は、女子大学が大学全体の中で、小規模且つ研究重視ではない学部中心の大学として一枚岩的に分類されがちであり、その内部の多様性が捨象されてきたことに問題提起をしている。その上で、クラスター分析を用いて女子大学の特徴に基づく分類を試みている。分析の結果、女子大学は伝統や威信の有無、立地、規模、研究重視度によって大きく2つに分類され、さらにそれぞれが細分化されることを明らかにした。具体的には伝統や威信があり、学生数も大規模で都市部に位置し、大学院の修士課程・博士課程を共にもっている「伝統・研究大学」群は、博士学位取得者数によってさらに、「研究大学」と「有力総合女子大学」に、また、上述の特性には必ずしもあてはまらない残余型の大学群では、属性の違いによってさらに、「無宗教・付属無女子大学」、「非伝統女子大学」、「伝統女子大学」に分類されるという。加えて、これらのグループ間の格差構造は、天野（1986）の研究時点から約20年間維持されていることも指摘している。

橋本ほか（2017）は、現代の女子大学が直面する存在意義をめぐる問いへの各大学の適応のあり方を、自己認識の観点から検討している。具体的には、「大学内の構成員（ミクロレベル）の認識を収斂しつつ、大学を取り巻く外部環境・社会（マクロレベル）とをつなぐ結節点（メゾレベル）」としての学長に着目し、「学長メッセージ」の分析を行っている。その結果、メッセージで最も言及される「育成する人物像」は、内面的に豊かな人間像と社会的に活躍する人間像に二分化されており、この違いには偏差値や伝統校か否かが強く影響していることを明らかにした。

本稿は、これらの研究の問題意識を継承しつつ、2024年時点のデータへと更新するとともに、より多角的な分析を試みる。具体的には、安東（2006）が課題として指摘した属性以外の「ソフト」な変数として教育方針に関する変数を取り入れ、さらに橋本ほか（2017）が扱った自己「認識」に加えて、実際の「行動」として捉えられる改革動向等も分析対象とする。また、大学の属性および諸特徴に関する変数も充実させる<sup>(1)</sup>。

## 3. 方法

### 3.1. データの概要

本研究では、2024年7月現在、全国に存在する74校の女子大学を対象に全数調査を行った。ただし、既に募集停止となっている大学2校は分析から除外し、最終的には計72校を対象としている。

データは、各大学の基礎データの収集、および大学パンフレットを取り寄せ、共通の項目を抜き出すかたちで収集した。具体的には、まず基礎データとして、Webや基礎資料等をもとに、各校の所在地域および都市度、設置者（国公立・私立）、設立案（新制以降）、宗教的背景、学生数（2023年度）、偏差値、収容率（2023年度）を収集した。続いて、大学パンフレットに基づくデータとして、2024年7月から9月にかけて各大学から2024年度版のパンフレットを取り寄せ、学長の性別、短大の有無、併設校の有無、宗教的背景、学部数、学部学科の内訳、改革の動向、女子大の意義の記載の

有無、学長メッセージの内容（「育成したい人物像」、特徴的な言及内容）等を、共通のフォーマットに抜き出し、数値に変換し結合したデータセットを作成した。「育成したい人物像」に関しては、橋本ほか（2017）が学長メッセージから抽出した15項目を使用し、各項目への言及みられるかどうかについての2値データを作成した。

ただし以上はあくまで大学のパンフレットの記載から読み取れる情報に限られた範囲での情報であり、項目によっては単純にそのまま実態として捉えることはできないことには十分に留意が必要である。

### 3.2. 分析の方針

本研究では、以下の分析課題を設定した。具体的にはまず【課題1】として、今日の女子大学の基礎情報をもとに全体像を把握する、その上で【課題2】として、各大学の教育方針の特徴を明らかにする、さらに【課題3】として、そうした教育方針の特徴がみられる背景を明らかにする、という3つの課題に取り組む。教育方針、すなわち各大学がどのような人物育成を掲げ、また実際にどのような改革を行っているのかに着目することで、各大学の特徴やその役割に接近することができると考えられる。

【課題1】は、前項で述べたデータの単純集計を通じて明らかにする。【課題2】と【課題3】は、多次元の変数の関連を探索的に分析することに適した多重対応分析（Multiple Correspondence Analysis、以下、MCA）を用いて明らかにする。MCAは、幾何学的データ解析（Geometric Data Analysis）の一つであり、多数の変数を同時に考慮に入れて相互関連を読み解く記述的な分析方法である。変数が相互依存関係にあることを前提に、それらの関係を幾何学的に表現する同手法では、行が個体、列がカテゴリカル変数となっているデータ表を低次元に縮約し二次元に投影することを基本とする。具体的には、変数を主成分分析して抽出された成分のうち分散率の大きい2つを使用して軸を構築し、そこに変数や個人の主座標を布置する。その上で、それらの位置と寄与率（各項目が軸の生成にどの程度貢献しているかを表す値）を手掛かりに軸の解釈を行うといった手順をとる<sup>(2)</sup>。

具体的には、大学パンフレットをもとに、学長メッセージ内で言及されている「育成したい人物像」と、実際に行われていると読み取ることのできた「改革の動向」という2つの変数をもとに、女子大学の「教育方針」の特徴を描く（【課題2】）。その上で、そうした特徴がみられる背景を明らかにするために、各大学の諸属性（設置者、設立年、設置地区、学部数、学生数、偏差値、収容率など）との関連に着目した分析を行う（【課題3】）。具体的に使用した変数については、5・6節で提示する。なお、本研究では、統計解析ソフトウェアのJMP18を使用して分析を行った。

## 4. 結果（1）：女子大学の全体像

はじめに、本節では【課題1】今日の女子大学の基礎情報をもとに全体像を把握するため、単純集計の結果についてみていく。

### （1）地域別分布（都道府県）・都市度

まず、女子大の地域別の分布を確認すると、東京都に20校、次いで京都府・福岡県・兵庫県が6校、愛知県が5校、神奈川県・千葉県・大阪府が4校と、大都市圏に多くの学校が集まっていることが分かる。一方で、愛媛県や岡山県、岐阜県、熊本県、群馬県、長崎県、奈良県、福島県等、都市部からは離れた地域にも、各1校ずつ女子大学が存在している（図1）。

また、各大学のメインのキャンパスが所在する市町村の2022年時点の都市度については、人口50

万人以上の政令都市が約6割で最も多く、続いて20万人以上の中核都市、それ以外の一般市がそれぞれ2割程度を占めていた(図2)。これらの各大学が位置する都市度や地域的特徴の如何によっても、求められる、あるいは自ら打ち出す女子大の意義も異なっている可能性があると考えられる。

## (2) 設置者

大学の設置者に関しては、72校のうち、群馬県立大学、お茶の水女子大学、奈良女子大学、福岡女子大学の4校が国公立、その他68校は私立である。

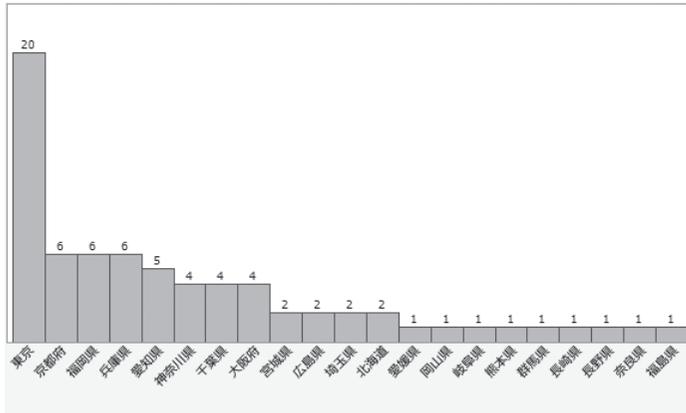


図1 都道府県別の分布

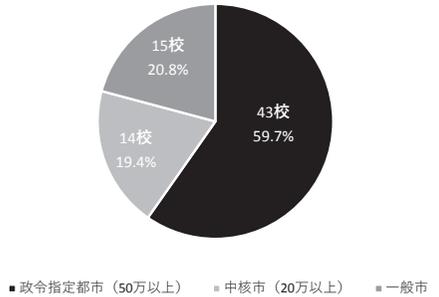


図2 女子大の所在地の都市度の割合

## (3) 大学設立年(新制以降)

大学の設立年に関しては、1948年または1949年に設立された大学が24校存在する。1960年～70年にかけて新たに21校、1990年～2000年にかけてさらに8校設立されており、2つの増加の波がみられることが分かる(図3)。

最も新しい大学は北海道武蔵女子大学で、2024年に設立された。女子大の減少期にあって、新しく設立された大学の動向は興味深い参照点になると考えられる。なお本稿では、橋本ほか(2017)に則り、新制大学の設立ラッシュが一段落する1951年までに設立された大学を「伝統校」、1952年以降、女子の大学・短大進学率が30%を超える直前である1974年まで(女子大学の拡大期)に設立された大学を「中盤校」、1975年以降に設立された大学を「新設校」と分類する。それぞれの割合はおよそ3分の1ずつとなっている(図4)。

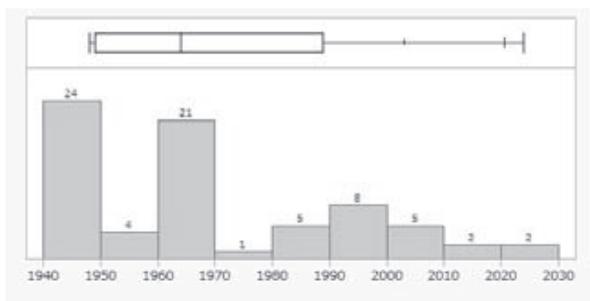


図3 大学設立年(新制以降)の分布

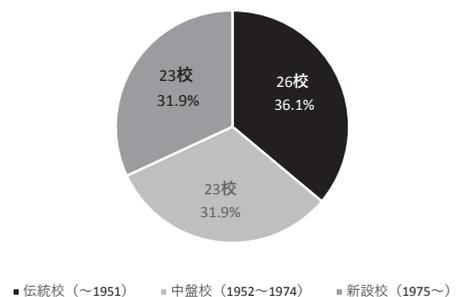


図4 大学設立年に基づく3分類と割合

	平均値	標準偏差	最小値	最大値	n
設立年	1969	21.6	1948	2024	72

#### (4) 学生数

2023年5月時点の学生数については、最小値が73名、最大値が9,245名と大きな開きがみられた。本稿では、橋本(2017)に則り、1000人以下、1001～2000人、2001～3000人、3000人以上に分け、それぞれ小規模校、中規模校(1)、中規模校(2)、大規模校に分類した。割合を求めるとおよそ4分の1ずつに分かれる結果となった(図5)。

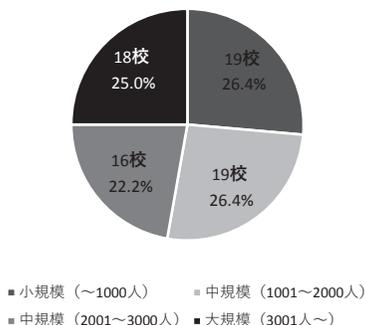


図5 大学の規模4分類と割合

#### (5) 短大・併設校・宗教的背景の有無

短大を有する大学は約4割に対し(図6)、併設校<sup>(3)</sup>は約8割が有していた(図7)。宗教的背景に関しては「無」が約6割を占め、「有」に該当する残り4割の大学では、プロテスタント、カトリック、仏教の順に多い(図8)。

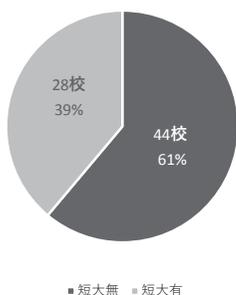


図6 短大の有無と割合

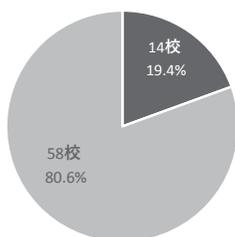


図7 併設校の有無と割合

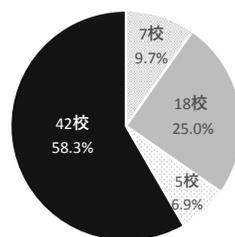
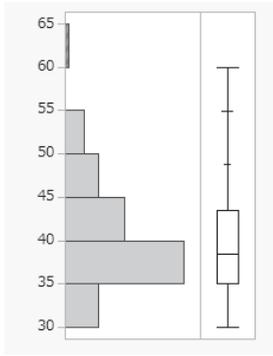


図8 宗教的背景の有無と割合

#### (6) 偏差値

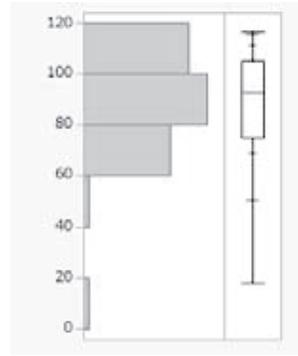
偏差値は河合塾大学受験大手予備校である河合塾が運営するWebサイトのKei-net<sup>(4)</sup>において提供されている「2025年度入試」用参考データの説明文に記された偏差値を使用した。具体的には、2024年7月から9月にかけてWebサイト内で大学名を検索し、一般選別の偏差値欄に示された、学部全体の情報を反映した偏差値を使用した。その際35.0～45.0などと、値に幅がみられた場合は中央値を算出して使用した。なお本稿では、BF(ボーダーフリー)は偏差値30に変換した。

その結果、最小値が30、最大値が60で、半数以上(41校, 56.9%)が偏差値30～40と下方に偏る結果がみられた(図9)。調査時点で最も偏差値が高いのはお茶の水女子大学(60.0)で、奈良女子大学(53.75)、日本女子大学(52.5)が続いている。



	平均値	標準偏差	最小値	最大値	n
偏差値	39.5	6.4	30	60	72

図9 偏差値の分布



	平均値	標準偏差	最小値	最大値	n
偏差値	89.9	17.7	18.3	116.5	72

図10 収容率の分布

### (7) 収容率

収容率は各大学 2023 年度について公表されているものを使用した。最小値が 18.3%、最大値が 116.5% であり、100% を超えている大学が 23 校 (31.9%)、80～100% が 27 校 (37.5%)、60～80% が 19 校 (26.4%) と明確に差がみられる結果となった (図 10)。

### (8) 学長の性別

学長の性別については、男性が 56 校 (77.8%)、女性が 16 校 (22.2%) であった (図 11)。日本における女子学長比率は 2021 年に過去最高の 13.2% に達したが、こうした割合と比較すると、女子大学における女性学長の比率は相対的には高いと言える。とはいえ、この値も他国と比べると低く、アメリカでは女子大学の学長比率が 90.9% といった調査結果 (安東 2014) もふまれば、大きな課題があると指摘されている (高橋・河野編 2022)。ただし興味深いのは、令和元年度の日本における全女性学長 97 名の出身大学 (大学院を含む) に関する調査において、そのうち 33 名 (34.0%) が女子大学出身者であることが明らかにされている点である (佐々木 2022)。特にお茶の水女子大学や日本女子大学などの比較的早期に大学院が設置された伝統的女子大学で、女子大学だけでなく共学大学にも学長を送り出していること、また、女子大卒業後に海外で学位取得し、帰国後に大学で職を得て学長に就任するといったケースがみられることなどが報告されている。これらをふまえて佐々木自身は「米国の女子大学にみられるように、女性学長および各界の女性リーダー育成に日本の女子大学も少なからぬ役割をはたしている」(前掲書, p.34) と指摘しており、今後もこうした側面に引き続き注視していく必要があると言える。

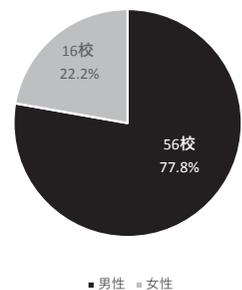
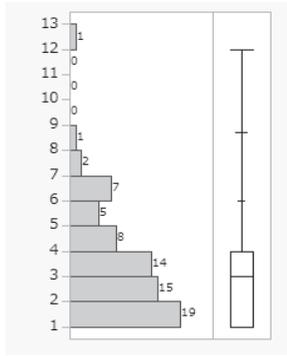


図11 学長の性別と割合

### (9) 学部数

学部数は、最小値が 1、最大値が 12 であった。調査時点で最多が武庫川女子大学 (12 学部) で、続いて安田女子大学 (8 学部)、椛山女学園大学・京都女子大学 (7 学部) であった。全体としては単学部が最も多く、計 19 校 (26.4%) であった (図 12)。



	平均値	標準偏差	最小値	最大値	n
偏差値	3.1	2.1	1	12	72

図 12 学部数の分布

### (10) 専門分野の動向

女子大学全体における専門分野の動向を確認するため、各大学に設置されている学部学科に関する情報をもとに、分野ごとに集計を行った。なお、学科内で部分的にでも扱われていると判断した場合は、学部名として打ち出されている分野とは必ずしも一致しない場合もカウントに含めた。

その結果、図 13 の結果のとおり、最も多くみられたのは人文科学 (53 校)、続いて社会科学 (50 校) であり、7 割近い大学で扱われている分野であることが示された。次いで多くみられたのは教育 (48 校)、家政 (44 校)、国際関係 (35 校)、保健 (23 校) であり、先行研究で指摘されてきた「女性」が選択しやすい分野が、女子大においても多くを占めていることが分かる。興味深いのは工学 (19 校, 26.4%)、理学 (8 校, 11.1%) など、理系に分類される分野も一定数みられることである。

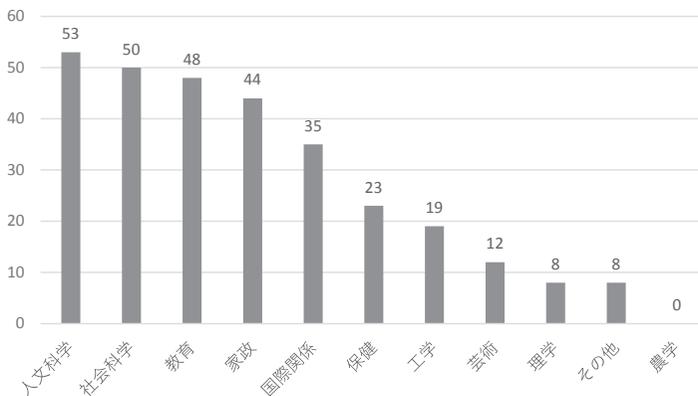


図 13 専門分野の動向

### (11) 改革の動向

改革の動向に関しては、図 14 に示したとおり、学部・学科増設が最も多く 32 校 (44.4%)、学部・学科改変 21 校とあわせると計 53 校 (73.6%) と、学部・学科の増設・改変は多くの大学が行っていることが伺える。続いて、地域・企業・学外連携強化が 16 校、理系学部への進出・拡大が 13 校、国際化・留学生の重点化が 12 校、設備投資が 11 校となっている。共学化 (部分的含む) も 8 校 (11.1%) と一定数確認されたほか、2 校のみではあるものの、学部削減/定員削減もみられた。

学部・学科学部・学科地域・企業理系学部へ国際化・留設備投資 初年次教育共学化（部学部削減・定員削減）  
 32 21 16 13 12 11 9 8 2

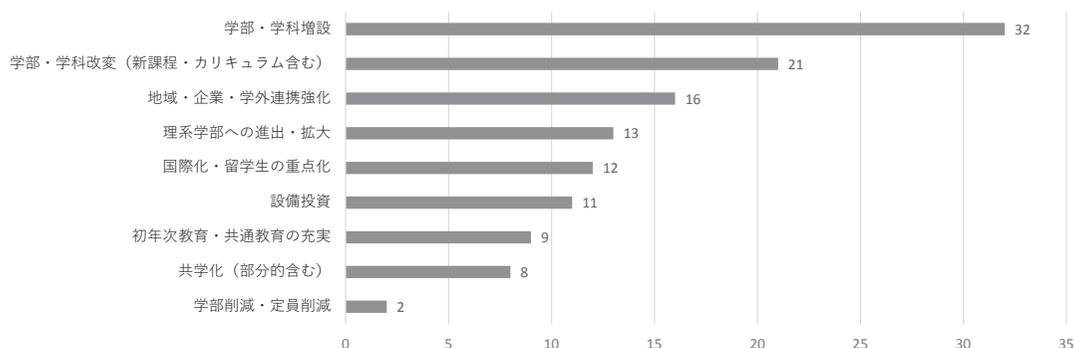


図 14 改革の動向

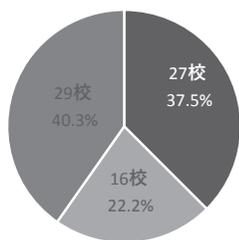
### (12) 改革の動向に関する4類型

以上の改革の動向に加えてさらに、年表や理事長・学長メッセージ、各学部紹介、施設紹介等を含めたパンフレット全体から読みとることのできた情報をもとに、2010年代後半以降の大学の改革の方向性として、対象校を「伝統重視」、「革新重視」、「伝統・革新両方重視」、そのいずれにもあてはまらない「残余型」の4つに分類した（図 15）。

「伝統重視」は、既存の教育実践や大学イメージの刷新というよりも、大学の歴史やブランドを継承することや、その魅力化に強調点を置いていると捉えられる場合にカウントした。「革新重視」は、共学化する女子大学に典型的にみられるように、これまでの歴史や伝統の延長上というよりも、時代に合わせて新しい方向性を打ち出していく傾向が強いと捉えられる場合にカウントした。また、「伝統・革新両方重視」は、そのいずれもの要素が捉えられる場合に、「残余型」は、そのいずれの要素も捉えられない場合にカウントした。

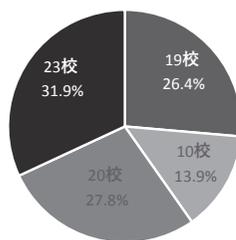
ただし以上の分類は、あくまで大学パンフレット全体から読み取ることでできる印象に基づくものであり、明確な基準があるわけではないほか、あくまで各大学の「自己呈示」の範囲内における情報であるために、実態を正確に把握したものではないことには留意が必要である。

その結果、「残余型」が最も多く 23 校（31.9%）、続いて「伝統型」、「伝統・革新両方重視」がそれぞれ 20 校、19 校みられた。一方で、「革新型」は 10 校（13.9%）とやや限定的であった（図 15）。



■ 意義言及無 ■ 意義間接的 ■ 意義明示的

図 15 改革の動向に関する4類型



■ 伝統・革新両方重視 ■ 伝統重視 ■ 革新重視 ■ 残余型

図 16 女子大の意義への言及

### (13) パンフレット内における女子大の意義への言及

パンフレット内における女子大の意義への言及について、明確な言及がある場合を「意義明示

的)、女子教育の歴史や使命にふれるなど間接的に言及がある場合を「意義間接的」、言及が見られない場合を「意義言及無」とし、それぞれの割合を算出した。その結果、図16に示したとおり、「意義明示的」が最も多く29校(40.3%)、続いて「意義言及無」が27校(37.5%)と、言及の有無に関しては大学によって分かれる結果となった。「意義間接的」は16校であった。

#### (14) 学長メッセージ内で言及されている人材育成像

最後に本稿では、学長メッセージにおいて言及されている人材育成像についても確認した。具体的には、橋本ほか(2017)が、学長メッセージに記載されている育成人物像として抽出した15項目を用いて、これらへの言及の有無を調べた。また、育成人物像とは別に、学長メッセージの中で多く言及されていた「少人数教育・個別指導」、「就職率の高さ・社会からの高い評価・卒業生の活躍」、「社会の変化に伴う対応<sup>(5)</sup>」の3項目についても同様に、言及の有無を確認した。これらの結果をまとめて示したのが図17である。



図17 学長メッセージ内で言及している人材育成像および要素

結果からは、「自立・主体性・向上心」への言及が最も多くみられ(36校, 50%)、「教養・知性」、「社会貢献」、「専門性」、「感性・品性・人間力」、「協調性・コミュニケーション力」、「課題解決力・行動力」への言及がそれに続いていることが示された。「リーダーシップ」(14校, 19.4%)や「柔軟性・適応力・強さ」、「学習力・学問の習得」、「地域貢献」に言及する大学も一定数みられ(それぞれ13校, 18.1%)、他大学と異なる特色として捉えられる。

学長メッセージにおける「少人数教育・個別指導」、「就職率の高さ・社会からの高い評価・卒業生の活躍」、「社会の変化に伴う対応」という3つの要素に関しては、「社会の変化に伴う対応」は、32校と多くの大学で言及がみられた。「少人数教育・個別指導」、「就職率・社会からの高い評価・卒業生の活躍」への言及はそれぞれ14校と15校と、より限定的であった。

## 5. 結果（2）：女子大学の教育方針の特徴

続いて本節では、【課題2】各大学の教育方針の特徴を明らかにするため、多重対応分析の結果を確認していく。

まず、女子大学における教育方針の特徴を把握するため、「学長メッセージにおける育成したい人物像」について尋ねた項目と、「改革の動向」について尋ねた項目を用いて多重対応分析を行い、2つの軸を導出した（図18）。MCAではケース数が十分に確保されないカテゴリーは統合することが推奨されており、目安として「相対度数が5%以下」が統合の目安とされている（Le Roux and Rouanet 2010 = 2021, p. 54-55）。この観点でみると、「学長メッセージにおける育成したい人物像」における「社会人基礎力」は+が4（5.6%）、「改革の動向」における「学部削減・定員削減」は+が2校（2.8%）とケース数が少ないため、本稿では分析からは除外した。そのため、最終的には「学長メッセージにおける育成したい人物像」14項目と「改革の動向」8項目の計22項目を使用した。記述統計量は表1のとおりである。

表1 使用したアクティブ変数・項目の記述統計量（%）（N=72）

アクティブ変数 (22)		項目 (44)
専門性		専門性+27 (37.5%), 専門性-45 (62.5%)
協調性・コミュニケーション力		強調・コミュ+21 (29.2%), 協調・コミュ-51 (70.8%)
倫理観・奉仕の精神		倫理・奉仕+17 (23.6%), 倫理・奉仕-55 (76.4%)
育 教養・知性		教養・知性+34 (47.2%), 教養・知性-38 (52.8%)
成 自立・主体性・向上心		自立・主体性+36 (50%), 自立・主体性-36 (50%)
し 感性・品性・人間力		感性・品性・人間力+26 (36.1%), 感性・品性・人間力-46 (63.9%)
た 社会貢献		社会貢献+29 (40.3%), 社会貢献-43 (59.7%)
い 柔軟性・適応力・強さ		柔軟・適応・強さ+13 (18.1%), 柔軟・適応・強さ-59 (81.9%)
人 グローバル人材		グロ人材+17 (23.6%), グロ人材-55 (76.4%)
物 個性・創造性		個性創造性+18 (25%), 個性創造性-54 (75%)
像 課題解決力・行動力		課題解決・行動力+20 (27.8%), 課題解決・行動力-52 (72.2%)
学習力・学問の習得		学習力・学問の習得+13 (18.1%), 学習力・学問の習得-59 (81.9%)
地域貢献		地域貢献+13 (18.1%), 地域貢献-59 (81.9%)
リーダーシップ		リーダー+14 (19.4%), リーダー-58 (80.6%)
学部・学科増設		増設+32 (44.4%), 増設-40 (55.6%)
学部・学科改変（新課程・カリキュラム含む）		改変+21 (29.2%), 改変-51 (70.8%)
理系学部への進出・拡大		理系+13 (18.1%), 理系-59 (81.9%)
初年次教育・共通教育の充実		初年次・共通充実+9 (12.5%), 初年次・共通充実-63 (87.5%)
共学化（部分的含む）		共学化+8 (11.1%), 共学化-64 (88.9%)
国際化・留学の重点化		国際化+12 (16.7%), 国際化-60 (83.3%)
地域・企業・学外連携強化／リカレント教育		学外連携+16 (22.2%), 学外連携-56 (77.8%)
設備投資		設備投資+11 (15.3%), 設備投資-61 (84.7%)

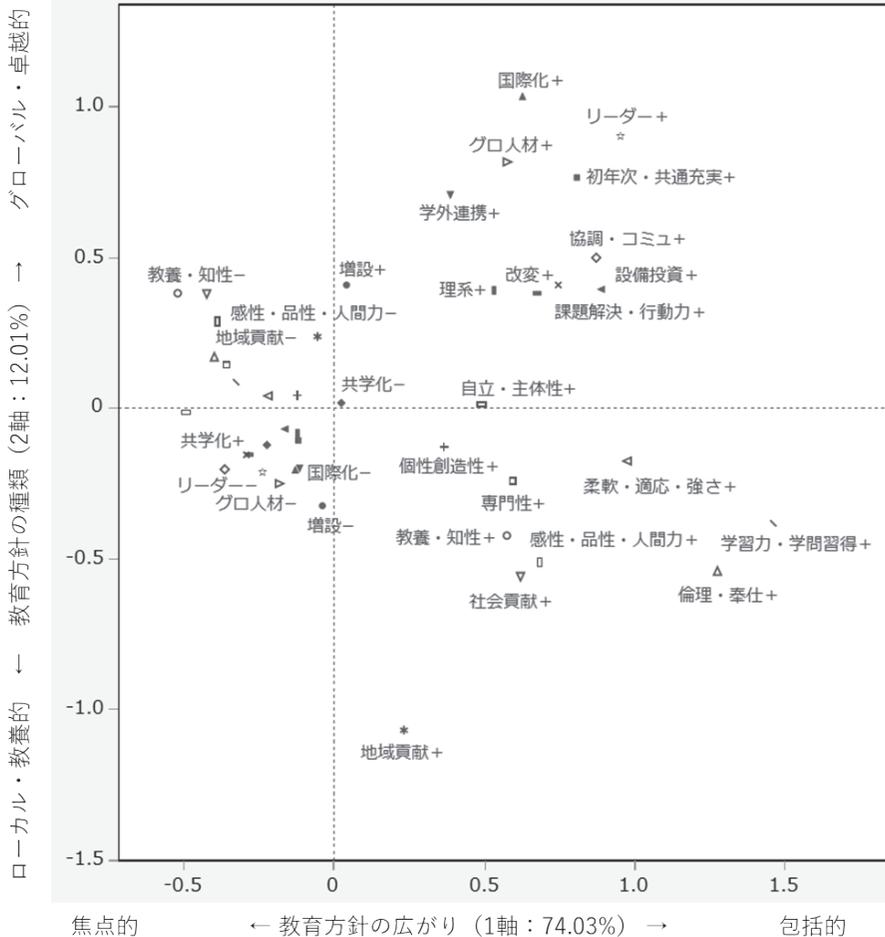


図 18 MCA の特徴

表 2 軸の固有値と分散率

軸 (次元)	固有値	分散率	修正分散率*
1	0.181	18.13	74.03
2	0.1	10.02	12.01
3	0.088	8.83	7.35

※ベンゼクリの修正分散率

表 2 の結果からは、各軸の分散率は 1 軸 (x 軸) が 18.13%、2 軸 (y 軸) が 10.02%、ベンゼクリによる修正分散率<sup>(6)</sup> は、1 軸が 74.03%、2 軸が 12.01% で、全体の 86.04% が捉えられることが分かる。

以下では、軸に対する変数および項目の寄与率<sup>(7)</sup> を参照しつつ (表 3)、1 軸と 2 軸の意味を解釈していく。なお、表 3 では寄与率が平均以上の項目を太字に、寄与率が平均以上の変数に下線を引いている。

まず 1 軸に対する変数の寄与率を確認すると、育成したい人物像として「専門性」、「協調性・コミュニケーション力」、「倫理観・奉仕の精神」、「教養・知性」、「自立・主体性・向上心」、「感性・品

性・人間力」「社会貢献」、「柔軟性・適応力・強さ」、「課題解決力・行動力」、「学習力・学問の習得」、「リーダーシップ」が、改革の動向として「学部・学科改変」が平均以上の値となっている。また、1軸に沿って項目の配置を確認すると全ての項目において中心より右側に＋が、左側に－が集まっている。また、その他の寄与率が低い項目についても、「共学化」を除いて同様の配置が確認できる。以上から1軸は、教育方針の広がり（包括的／焦点的）を示していると解釈できる。

表3 アクティブ変数の寄与率

アクティブ変数 (22)		項目 (44)	1軸		2軸	
育 成 し た い 人 物 像	専門性	－	1.99%	<u>5.32%</u>	0.60%	1.59%
		＋	<b>3.32%</b>		0.99%	
	協調性・コミュニケーション力	－	<b>2.30%</b>	<u>7.88%</u>	1.35%	<u>4.63%</u>
		＋	<b>5.58%</b>		<b>3.28%</b>	
	倫理観・奉仕の精神	－	<b>2.98%</b>	<u>12.62%</u>	0.98%	4.14%
		＋	<b>9.64%</b>		<b>3.16%</b>	
	教養・知性	－	<b>3.53%</b>	<u>7.46%</u>	<b>3.45%</b>	<u>7.31%</u>
		＋	<b>3.94%</b>		<b>3.86%</b>	
	自立・主体性・向上心	－	<b>3.02%</b>	<u>6.03%</u>	0.00%	0.01%
		＋	<b>3.02%</b>		0.00%	
	感性・品性・人間力	－	<b>2.39%</b>	<u>6.61%</u>	<b>2.42%</b>	<u>6.70%</u>
		＋	<b>4.22%</b>		<b>4.28%</b>	
	社会貢献	－	<b>2.64%</b>	<u>6.55%</u>	<b>3.87%</b>	<u>9.61%</u>
		＋	<b>3.91%</b>		<b>5.74%</b>	
	柔軟性・適応力・強さ	－	0.95%	<u>5.28%</u>	0.06%	0.31%
		＋	<b>4.32%</b>		0.26%	
	グローバル人材	－	0.61%	2.59%	2.20%	<u>9.33%</u>
		＋	1.98%		<b>7.12%</b>	
	個性・創造性	－	0.28%	1.12%	0.06%	0.25%
		＋	0.84%		0.19%	
	課題解決力・行動力	－	1.50%	<u>5.39%</u>	0.80%	2.89%
		＋	<b>3.89%</b>		2.09%	
学習力・学問の習得	－	2.13%	<u>11.80%</u>	0.27%	1.47%	
	＋	<b>9.67%</b>		1.21%		
地域貢献	－	0.06%	0.31%	2.07%	<u>11.45%</u>	
	＋	0.25%		<b>9.39%</b>		
リーダーシップ	－	1.08%	<u>5.55%</u>	1.71%	<u>8.82%</u>	
	＋	<b>4.47%</b>		<b>7.10%</b>		
改 革 の 動 向	学部・学科増設	－	0.02%	0.04%	<b>2.67%</b>	<u>6.01%</u>
		＋	0.02%		<b>3.34%</b>	
	学部・学科改変 (新課程・カリキュラム含む)	－	1.38%	<u>4.74%</u>	0.79%	2.69%
		＋	<b>3.36%</b>		1.91%	
	理系学部への進出・拡大	－	0.29%	1.58%	0.27%	1.51%
		＋	1.29%		1.24%	
	初年次教育・共通教育の充実	－	0.29%	2.35%	0.47%	3.78%
		＋	2.05%		<b>3.31%</b>	
	共学化（部分的含む）	－	0.02%	0.15%	0.01%	0.09%
		＋	0.13%		0.08%	
	国際化・留学の重点化	－	0.33%	1.98%	1.61%	<u>9.69%</u>
		＋	1.65%		<b>8.07%</b>	
地域・企業・学外連携強化	－	0.24%	1.09%	1.44%	<u>6.46%</u>	
	＋	0.84%		<b>5.02%</b>		
設備投資	－	0.55%	3.58%	0.19%	1.26%	
	＋	<b>3.03%</b>		1.07%		

太字は寄与率が平均以上 (>100/44=2.27) の項目、下線は寄与率が平均以上 (>100/22=4.55) の変数

続いて2軸についてもみていくと、寄与率が高い変数は、育成したい人物像として「協調性・コミュニケーション力」、「教養・知性」、「感性・品性・人間力」、「社会貢献」、「グローバル人材」、「地域貢献」、「リーダーシップ」、改革の動向として「学部・学科増設」、「国際化・留学の重点化」、「地域・企業・学外連携強化」が平均以上の値となっている。また、2軸に沿って項目の配置を確認すると、「協調性・コミュニケーション力」、「グローバル人材」、「リーダーシップ」、「学部・学科増設」、「国際化・留学の重点化」、「地域・企業・学外連携強化」が上側に、「教養・知性」、「感性・品性・人間力」、「社会貢献」、「地域貢献」が下側に配置されていることが分かる。そのほかそれらの周辺部にある寄与率の低い項目もあわせて解釈すると、図の上側にいくほど、グローバル人材や国際化といった国際的な活躍を志向する方針や、リーダーシップ、協調性・コミュニケーション力、課題解決・行動力といった社会の中でより主体的に行動できるための卓越性を重視する方針が強くなる傾向が指摘できる。反対に、下側にいくほど、よりローカルな場に活躍の舞台を想定し、地域社会に貢献できる人材を育成しようとする方針や、教養・知性、感性・品性・人間力、倫理・奉仕等といった人間性や内面的な価値の醸成を重視する方針が強くなる傾向がみられる。以上より、2軸は教育方針の種類（グローバル・卓越的／ローカル・教養的）を示していると解釈できる。グローバル人材や地域貢献が対局に位置する結果は、育成したい人物像や卒業生が活躍する場として想定する社会の違い（グローバル／ローカル）や、改革の動向といった質的な差異を示唆しており興味深い。

以上の知見をまとめると、本稿の分析からは、1軸は教育方針の広がり（包括的／焦点的）、2軸は教育方針の種類（グローバル・卓越的／ローカル・教養的）と解釈でき、これらの2軸によって女子大学の教育方針には明確なバリエーションが確認された。また軸の分散率をみると、1軸が74.03%と高い説明力を示しており、教育方針の違いの多くが、育成したい人物像や改革の広がり（包括的／焦点的）によって説明されることが分かる。一方で、2軸の分散率も12.01%と無視できない値を示しており、どのような人材育成や教育活動に力を入れるのかといった種類（グローバル・卓越的／ローカル・教養的）も、大学間の差異を捉える上で重要な点となっていることが示された。

## 6. 結果（3）：教育方針の背景要因

最後に本節では、【課題3】教育方針の特徴がみられる背景を明らかにするため、追加変数を用いた分析を行う。追加変数は、軸の生成に寄与しないかたちで事後的にプロットすることが可能であり、ここでは、これらの追加変数と前節で確認した教育方針の特徴との関連について検討する。

分析にあたって本研究では、項目間の主座標の差（d）が0.5より大きい場合、軸への関与が「注目に値する」、1より大きい場合、軸への関与が「大きい」とする目安を採用した（Le Roux & Rouanet 2010=2021, p.78）。なお、図示は可読性を考慮し、項目間の主座標の差が0.5未満の変数は省略した。また、軸との関連性を示すため、1軸のみと関連する項目には【1】、2軸のみと関連する項目には【2】、両軸と関連する項目には【1・2】のラベルを付している。使用した追加変数の記述統計は表4に、分析結果は図19に示した。

表4 追加変数・項目の記述統計量 (%) (N=72)

追加変数 (8)	項目 (27)
設立年	伝統校 (～1951) 26 (36.1%), 中盤校 (1952～1974) 23 (31.9%), 新設校 (1975～) 23 (31.9%)
学生数	小規模 (～1000人) 19 (26.3%), 中規模 (1001～2000人) 19 (26.3%), 中規模 (2001～3000人) 16 (22.2%), 大規模 (3001人～) 18 (25%)
設立地区	北海道・東北5 (6.9%), 関東32 (44.4%), 東海6 (8.3%), 関西17 (23.6%), 中国・四国4 (5.6%), 九州・沖縄8 (11.1%)
偏差値	ランクI (-37.5未満) 28 (38.9%), ランクII (37.5-42.5未満) 23 (31.9%), ランクIII (42.5-48.75未満) 13 (18.1%), ランクIV (48.5-) 8 (11.1%)
収容率	100%以上23 (32.4%), 90-100%未満15 (21.1%), 80-90%未満12 (16.9%), 80%未満21 (29.6%)
「理工学」関連の学びの有無	+23 (31.9%), -49 (68.1%)
「保健」関連の学びの有無	+23 (31.9%), -49 (68.1%)
「国際」関連の学びの有無	+37 (51.4%), -35 (48.6%)

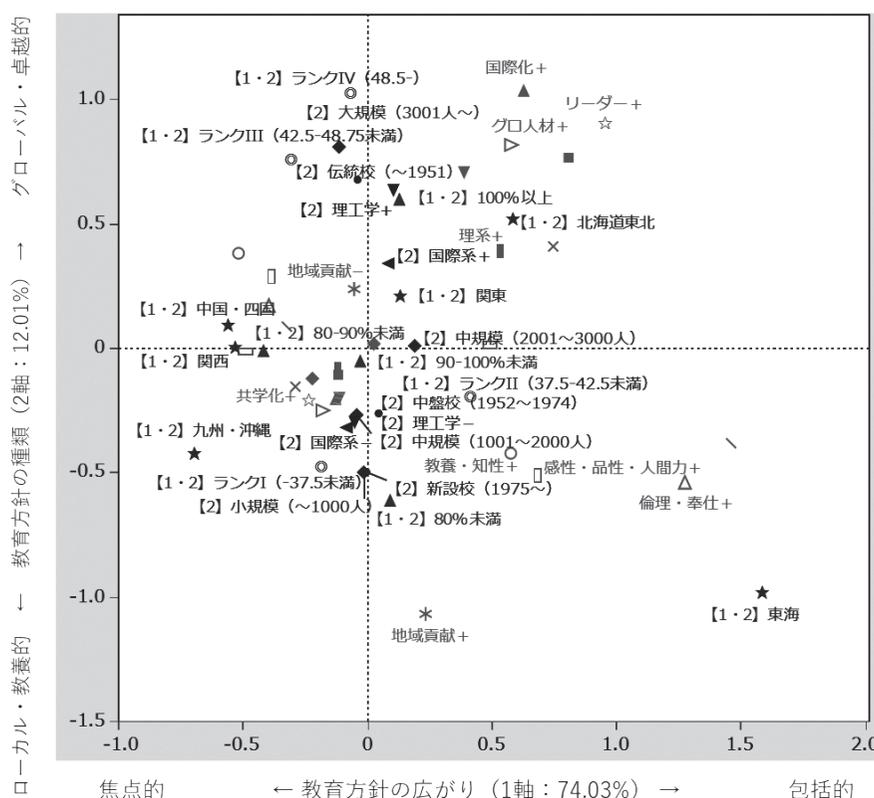


図19 追加変数との関連

分析の結果、1軸のみと関連がみられた追加変数はみられず、以下の特徴が明らかになった。

第一に、2軸のみと関連がみられた変数として、「設立年」、「学生数」、「理工学」「国際」関連の学びの有無の4つがみられた。設立年は、上側から伝統校 (～1951)、中盤校 (1952～1974)、新設

校（1975～）と配置され、伝統校ではグローバル・卓越的、新設校ではローカル・教養的である傾向が読み取れる（ $d=1.18$ ）。上側に位置する伝統校では、「学部・学科増設」、「国際化・留学の重点化」、「地域・企業・学外連携強化」等の改革も積極的に実施されている。学生数についても同様に、上側から大規模（3001人～）、中規模（2001～3001人）、中規模（1001～2000人）、小規模（～1000人）の順に配置され、規模が大きいほどグローバル・卓越的、小規模校ほどローカル・教養的な教育方針を取る傾向が明確である（ $d=1.31$ ）。

「理工学」（ $d=0.93$ ）および「国際」（ $d=0.66$ ）の学びについては、これらを提供する大学（+）が上側に、提供しない大学（-）が下側に位置し、こうした学びの存在がグローバル・卓越的な教育方針と結びついていることが示唆された。

第二に、1・2軸双方と関連する変数として、「設立地区」、「偏差値」、「収容率」の3つが確認された。設立地区は、1軸に沿って左側から九州・沖縄、中国・四国、関西、関東（東京含む）、北海道・東北、東海と並び（ $d=1.28$ ）、左側に西日本が、右側に東海地方以东の東日本が配置されていることが分かる。以上の結果からは、西日本では、育成したい人物像は焦点が絞られており、改革もそれほど多くは行われていないのに対し、東日本では育成したい人物像が多岐に及んで包括的であり、新課程やカリキュラム等の変更を含む「学部学科の改変」を中心としつつ諸改革が行われる傾向があることが分かる。なかでも1軸方向に沿って九州・沖縄と東海が左右に対置する結果は興味深い。九州・沖縄では8校中6校でいずれの改革動向も確認されなかった一方で、東海では、2010年代後半以降に設置された新設校2校を除く4校中3校において、積極的な改革動向が確認された。2軸方向については、上側から北海道・東北、関東、中国、四国、関西、九州・沖縄、東海の順に並んでおり（ $d=1.51$ ）、関東以北でグローバル・卓越的、九州・沖縄、東海でローカル教養的な教育方針を取る傾向が特徴的だと言える。

続いて偏差値については、1軸方向に左側からランクⅢ→ランクⅠ→ランクⅣ→ランクⅡと並んでおり、特にランクⅡ（37.5-42.5未満）の大学で教育方針が包括的となる傾向がみられる（ $d=0.72$ ）。2軸方向では、上側からランクⅣ→ランクⅢ→ランクⅡ→ランクⅠと並び、偏差値が高い大学ほどグローバル・卓越的な方針を、偏差値が低い大学ほどローカル・教養的な方針を採用していることが分かる（ $d=1.5$ ）。

収容率は、1軸方向に左側から80-90%未満→90-100%未満→80%未満→100%以上と配置され、教育方針の広がりとの間に特徴がみられるが（ $d=0.55$ ）、大きな差ではない。一方で、2軸方向では、100%以上→80-90%未満→90-100%未満→80%未満と概ね収容率の高い順に並んでおり、収容率が高い大学ほどグローバル・卓越的な教育方針をとる傾向が明確である（ $d=1.21$ ）。

以上の知見を整理すると、追加変数は概ね2軸に沿って配置され、主座標の差も1以上と「大きな差」が確認された変数も多くみられたことから、追加変数で投入した学校の属性や特徴に関わる変数（特に設立年、学生数、設置地区、偏差値、収容率、「理工学」関連の学び）は、教育方針の種類（グローバル・卓越的／ローカル・教養的）と明確に関連があると言える。すなわち、新設校で小規模、偏差値や収容率も低く不安定的とも言える大学においてはローカルな活躍の場を想定して、教養・知性、感性・品性・人間力等の育成を重視する（ただし改革が明確に伴っているわけではない）のに対し、中規模で収容率・偏差値ともに必ずしも高いとは言えない大学ではその双方のバランスをとることを、そして大規模な伝統校、且つ収容率や偏差値も高い安定的な大学においては、グローバル人材やリーダーシップ、課題解決力・行動力の育成を掲げ、実際に、国際化や学外連携、学部増設、理系の学びの設置といった改革を行っている傾向があると言える。

一方で、これらの追加変数は1軸の教育方針の広がり（包括的／焦点的）とは必ずしも明確な関連

があるわけではないことも明らかになった。ただし設置地区については1軸2軸双方と明確な関連が見出された（それぞれ $d=1.28, 1.51$ ）。具体的には、1軸でみれば西日本の大学は焦点的、東海地方以東の東日本は包括的な傾向を示し、2軸でみれば関東および北海道・東北でグローバル／卓越的、九州・沖縄および東海でローカル・教養的な傾向が示された。このように、大学の教育方針が地域によって異なる様相をみせているという結果からは、各地域のもつ文脈や独自の論理が大学のあり方に影響を与えている可能性を示唆しており、今後さらなる検討が必要だと言える。

## 7. 考察

本研究は、大学パンフレットから得られる情報および大学の基礎データをもとに、現時点における女子大学の全体像の把握と教育方針の多様性を、大学の属性や諸特性に着目しながら明らかにすることを目的とした。具体的には、【課題1】今日の女子大学の基礎情報をもとに全体像を把握する、【課題2】各大学の教育方針の特徴を明らかにする、【課題3】教育方針の特徴がみられる背景を明らかにする、という3つの課題に取り組んだ。

分析の結果、【課題2】と【課題3】という2つの課題に関して、以下の3点が明らかとなった。

第一に、女子大学の教育方針は、「包括的／焦点的」、「グローバル・卓越的／ローカル・教養的」という2つの軸によって特徴づけられることが示された。すなわち、育成したい人物像や改革の広がりといった包括性の程度と、どのような人材育成や活動に注力するのかという種類の双方において、女子大学間で明確な差異が存在していることが確認された。

第二に、こうした教育方針の違いには、各大学の属性および諸特性が密接に関連していることが明らかとなった。特に、設立年、学生数、設置地区、偏差値、収容率といった要因との関連が顕著にみられた。具体的には、伝統校で大規模、且つ収容率や偏差値も高い安定的な大学においては、グローバル人材やリーダーシップ、課題解決力・行動力の育成を掲げ、国際化や学外連携、学部増設、理系の学びの設置といった改革を積極的に行う傾向が確認された。一方で、新設校で小規模、偏差値や収容率も低い不安定的な大学においては、より地域に根ざした活動を想定し、教養・知性、感性・品性・人間力等の育成を重視する傾向がみられた。ただし、そうした方針のもとで改革が積極的に行われているというわけではなく、理念が先行している様子も示唆された。中盤校および中規模校については、これらの中間的な位置を占め、両方のアプローチのバランスを取ろうとしている側面がみられた。

第三に、大学の設置地区による違いも明確に確認された。東海地方以東の東日本の大学では、育成したい人物像が多岐にわたり、新課程やカリキュラム等の改革も活発に行われる「包括的」な傾向が強いのに対し、西日本の大学では、より「焦点的」な方針を採る傾向が示された。また、関東（東京含む）および北海道・東北ではグローバル・卓越的、九州・沖縄、東海ではローカル・教養的な方針を採る傾向も確認された。こうした地域差を示す結果からは、女子大学の役割を地域的文脈からより詳細に捉えていく必要性が示されたと言える。

以上の本研究の知見は、女子大学を取り巻く環境の厳しさが指摘される今日において、女子大学は一枚岩的な存在ではなく、それぞれの特徴や地域性を活かしながら、異なる役割を果たそうとしていることを示すものであった。また、女子大学の多様性を捉えていく上で、多数の変数の関連を同時に読み解く方法論の有効性も示されたと言える。本研究の知見が女子大学内の多様性を捉えつつ、今日どのような役割を担っているのか、そして今後どのような役割を担うのかといった議論を展開していくための基礎的な資料として活用されることを期待したい。

最後に本稿の限界と今後の課題について述べておきたい。第一に、本研究は、大学パンフレットに

記載されている内容、すなわち各大学の自己表現を分析対象としたものであり、実際の意識や実践とは乖離がある可能性は十分にある。今後、他の資料の分析や聞き取り調査等を含む異なるアプローチで実態把握を進めていく必要がある。第二に、本研究は、横断的な分析にとどまり、各大学の教育方針の変化を捉えることはできていない。経年的なデータの収集等を通じてこの点にも取り組んでいく必要がある。第三に、本研究で明らかとなった女子大学の教育方針の特徴が大学や構成員に及ぼす影響についても質的検討を行っていく必要がある。特に本稿で用いた多重対応分析は、軸の特徴や対象の位置を確認した上で、インタビュー調査等の質的な分析と組み合わせることで強みを発揮する。今後の継続調査の上での課題としたい。

## 付記

本研究は、武庫川女子大学教育総合研究所の特研プロジェクトとしての助成を受けている。なお、各大学の基礎情報に関しては安東由則氏（武庫川女子大学）が集計したデータ（「女子大学統計・大学基礎統計」<https://kyoken.mukogawa-u.ac.jp/statistics/>）を一部参考にしたほか、パンフレットからのデータ入力や研究会での検討にあたっては、新谷龍太郎氏（同志社女子大学）、岡邑衛氏（金蘭千里大学）の協力を得た。また草稿にコメントを寄せてくださった方々にも御礼を申し上げます。

## 注

- (1) 属性に関わる変数については、安東（2006）では、旧制専門学校の有無、新制大学開学年、設置者、学生数、学部数、大学院修士課程研究科数、博士課程研究科数、年平均博士取得者数、偏差値ランク、理系学部有無、家政系学部有無、付属高校の有無が、橋本（2017）では設置者、設立年、宗教、学生数、偏差値が用いられている。
- (2) MCA は社会学領域では、P. ブルデュールが社会空間アプローチを展開する際に用いた分析手法として知られている。本研究はこれに依拠するものではなく、社会科学領域全般において広く応用されている手法として使用している。その際、Le Roux & Rouanet（2010=2021）の「構造化データ解析」を念頭においている。Le Roux らは、「幾何学的データ解析では、『個体×変数』のデータ表においてなんらかの『構造』を示す変数は、幾何学的な空間を求める際には意図的に使わない」（p.95）と述べ、個体間の距離の違いを説明する上で、構造を示す変数を追加変数として分析に取り入れる手法の有効性を提起している。本研究では、こうした手法や分析方針を採用している Le Roux & Rouanet（2010=2021）や芝野（2024）を参照して分析方針を定めた。MCA の原理等については、Le Roux & Rouanet（2010=2021）、Greenacre（2017=2020）等に詳しい。
- (3) 本稿では子ども園や専門学校等の別によらず、何らかの機関を有している場合（但し大学院は含めない）すべてを、「併設校」としてカウントした。
- (4) 河合塾が運営する Web サイトの Kei-net（<https://search.keinet.ne.jp>）を参照した。
- (5) 本稿では、明示的な言及がある場合のみカウントした。
- (6) MCA では理論上、全カテゴリーの数から全変数の数を引いた数の軸が抽出されるため、各軸の説明率が低く算出される。このことによって主軸の重要性が過小評価されてしまうことを防ぐために、ベンゼクリによって修正分散率が提案されている（Benzécri 1992, p.412; Le Roux & Rouanet 2010=2021, p.56）。
- (7) 寄与率とは、分析に使用した変数や項目が軸に対してどの程度貢献しているか、すなわちどれだけ影響を与えているかを示す値のことである。

## 引用文献

- 天野正子 1986, 『女子高等教育の座標』 垣内出版.
- 安東由則 2006, 「日本の女子大学に関する研究 (II) ——クラスター分析による分類の試み」『武庫川女子大学教育研究所研究レポート』 36: 117-30.
- 2014, 「アメリカにおける女子大学のプロフィールと現状」『武庫川女子大学教育研究所研究レポート』 44: 59-88.
- 2022, 「女子大学におけるトランスジェンダー学生受け入れへのインプリケーション——宮城学院女子大学調査から」『武庫川女子大学教育研究所研究レポート』 52: 21-31.
- ・鎮朋子 2008, 「女子大学の自己像——大学パンフレットと自己点検・評価報告書の分析から」『武庫川女子大学教育研究所研究レポート』 38: 121-156.
- 東珠実・小川奈保子・小倉祥子・影山穂波・塚田文子・藤原直子・吉田あけみ 2011, 「『女性論』プロジェクト研究報告 女子大学卒業生のライフコースと女子大学の特性に関する研究——20代から80代の卒業生へのインタビュー調査を手掛かりに」『椋山人間学研究センター年誌』(7): 110-136.
- Benzécri, J.P. 1992, *Correspondence Analysis Handbook*, Marcel Dekker.
- Greenacre, M. 2017, *Correspondence Analysis in Practice* [Third Edition]. Taylor and Francis Group (= 2020, 藤本一男訳『対応分析の理論と実践』オーム社).
- 橋本鮎市・小原明恵・加藤靖子 2017, 「現代女子大学の自己認識に関する一試論——学長メッセージの内容分析」『名古屋高等教育研究』 17: 81-99.
- 加藤厚子 2024, 「『女子大』とは何か——女子大学をめぐる研究視角」『比較日本教育研究部門研究年報』(20): 8-14.
- 加藤靖子 2015, 「アメリカにおける女子大学研究の動向と課題」『東京大学大学院教育学研究科紀要』 54: 73-80.
- 2016, 「中国における女子大学研究の動向と課題」『東京大学大学院教育学研究科紀要』 55: 71-78.
- Le Roux, B. & Rouanet, H. 2010, *Multiple Correspondence Analysis*, SAGE. (= 2021, 大隈昇・小野裕亮・鳩真紀子訳, 『多重対応分析』オーム社.)
- 三宅えり子 2009, 「女子大学と共学大学における女子教育力の比較研究——試行的調査から」『同志社女子大学学術研究年報』 60: 19-30.
- 大滝世津子 2015, 「日本の女子大学研究の動向」『日本教育社会学会 第 67 回大会発表要旨集録』.
- 佐々木啓子 2022, 「女性学長のキャリアパス——日本の構造的特徴」高橋裕子・河野銀子編著, 2022 『女性学長はどうすれば増えるのか——国内外の現状分析と女性学長からのメッセージ』東信堂: 24-35.
- 芝野淳一 2024, 「混合研究法を用いた日本人学校教員の教育活動の分析——学校を取り巻く背景の違いに着目して」『多文化関係学』 21: 23-43.
- 橋木俊詔 2011, 『女性と学歴——女子高等教育の歩みと行方』勁草書房.
- 高橋裕子・河野銀子編著 2022, 『女性学長はどうすれば増えるのか——国内外の現状分析と女性学長からのメッセージ』東信堂.
- 湯川次義 2022, 『戦後教育改革と女性の大学教育の成立——共学・別学の並立と特性教育の行方』早稲田大学出版部.

# Educational Policies of Women's Universities at a Crossroads: A Quantitative Analysis of University Brochures

KINNAN Saki<sup>1)</sup>, SHIMIZU Kokichi<sup>2)</sup>

## Abstract :

This study aims to understand the current overall landscape of women's universities and the diversity of their educational policies by analyzing information obtained from university brochures and basic university data, while focusing on the attributes and various characteristics of these institutions. Multiple correspondence analysis revealed that these policies are characterized by two axes: the breadth of educational goals and reforms (comprehensive vs. focused) and the type of educational approach (global/excellence-oriented vs. local/liberal arts-oriented). Notably, university attributes and characteristics showed clear associations especially with the second axis, which represents the type of educational approach.

Specifically, traditional large-scale universities with stable enrollment rates and high academic rankings emphasized developing global talent, leadership, and problem-solving abilities while actively implementing reforms such as internationalization and department expansion. In contrast, newer small-scale universities with lower enrollment rates and academic rankings focused on locally-oriented activities and emphasized cultivation of cultural refinement, intellect, and human character. Some universities, particularly those of medium scale, maintained a balanced approach between these two orientations.

Furthermore, regional differences were evident along both axes: along the first axis, universities in Western Japan showed a tendency toward focused educational policies while those in Eastern Japan were more comprehensive. Along the second axis, institutions in Kanto and Hokkaido/Tohoku regions tended toward global/excellence-oriented approaches, while those in Kyushu, Okinawa, and Tokai regions showed more local/liberal arts-oriented tendencies.

These findings suggest that women's universities, standing at a crossroads, are not monolithic institutions but rather are pursuing diverse roles by leveraging their distinct characteristics and regional contexts.

**Key Words :** women's universities, university brochures, educational policy, multiple correspondence analysis

1) School of Information and Social Design, Sugiyama Jogakuen University, Associate Professor

2) Research Institute for Education, Mukogawa Women's University, Professor

# LGBTQ<sup>+</sup>に関する筑波大学の基本理念と 対応ガイドラインの策定経緯とこれから —キーパーソンへの聴き取りを通して—

河野禎之<sup>1)</sup>・土井裕人<sup>2)</sup>・保井啓志<sup>3)</sup>・安東由則<sup>4)</sup>・中尾賀要子(編者)<sup>5)</sup>

## 要旨

「つくばモデル」と呼ばれる「LGBTQ<sup>+</sup>に関する筑波大学の基本方針と対応ガイドライン」は、日本の公立・私立大学におけるLGBT支援体制のひな形として採用されており、女子大学から引用されることもある。本稿では、2016年に筑波大学においてLGBT支援の基本方針とガイドラインが策定されるにあたり、中心的な役割を果たしたキーパーソンである大学教員からの聴き取りの概要を述べる。策定経緯においては、「ダイバーシティへの社会的関心の高まり（問題の流れ Problem stream）」、「一部の学生や教職員によるインクルージョンへの取り組み（政策の流れ Policy stream）」、「事務・経営部門の理解と協力を得るための戦略的な交渉（政治の流れ Political stream）」が確認された。次段階の研究では、マクロレベルでの政策決定過程を説明するジョン・キングドンの政策の窓モデル（John W. Kingdon's Policy Window Model, 1984）を援用することで、大学運営の管理体制におけるLGBTQ<sup>+</sup>に関連するアジェンダ・セッティングや、学生支援策・サービスの展開過程について、より詳細な分析が期待できる。

キーワード：LGBT、LGBTQ<sup>+</sup>、大学、学生支援、ガイドライン

## 目次：

1. 基本理念とガイドライン策定に至るまでの経緯
  - (1) 策定以前の学風、学生や教職員の性の多様性に関する関心
  - (2) ガイドライン策定に至るまでの道のり
  - (3) 支援体制構築における留意点—後続大学への助言として
  - (4) その他：どの大学、どのような資料を参考としたか
2. BHE での対応
  - (1) 対応窓口担当について
  - (2) 主な対応（学生、教職員、保護者、高校、社会一般）
  - (3) 授業や行事での対応
  - (4) 現在の支援状況
3. 今後の課題と抱負
  - (1) 今後の課題と抱負
  - (2) その他

1) 筑波大学人間系・助教、ヒューマンエンパワーメント推進局・業務推進マネージャー 2) 筑波大学  
人文社会系・助教 3) 筑波大学ヒューマンエンパワーメント推進局・助教 4) 武庫川女子大学教育総  
合研究所・教授 5) 武庫川女子大学教育総合研究所・准教授 (1～3の肩書きは聴き取り当時)

# LGBTQ<sup>+</sup>に関する筑波大学の基本理念と対応ガイドラインの策定経緯とこれから

日 時：2023年3月10日（金）15:00～17:00

場 所：Zoom を使用したリモートインタビュー

（研究室・会議室など）

参加者：河野禎之（筑波大学人間系・助教）

土井裕人（筑波大学人文社会系・助教）

保井啓志（筑波大学ヒューマンエンパワーメント推進局・助教）

安東由則（武庫川女子大学教育研究所・教授）

中尾賀要子（武庫川女子大学教育研究所・准教授）

## 参加者の紹介（役職はインタビュー当日のもの）

**河野禎之**：専門は臨床心理学。筑波大学ダイバーシティ推進室（2015年当時）より性的マイノリティの学生・教職員への支援体制の検討を開始し、2017年3月に国立大学の先駆けとして「LGBT等に関する筑波大学の基本理念と対応ガイドライン」（当時の名称）を策定。以降ガイドラインの改訂に携わり、2023年4月よりヒューマンエンパワーメント推進局・業務推進マネージャー。

**土井裕人**：専門は西洋古代の宗教思想。筑波大学ダイバーシティ推進室（2015年当時）にて、性的マイノリティの学生・教職員への支援体制について当事者の立場から検討。以降、ガイドラインの策定・改訂に携わる。

**保井啓志**：専門はイスラエル／パレスチナ地域を対象としたジェンダー・セクシュアリティ研究及び批判的動物研究。2024年より同志社大学研究開発推進機構・学術研究員。

## はじめに（インタビュー調査の経緯と目的）

**安東** 筑波大学では、2015（平成27）年にダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター（以下、DACセンター）<sup>1</sup>へとダイバーシティ推進室の機能が統合され、2年後に「LGBT等に関する筑波大学の基本理念と対応ガイドライン」を作られました。このガイドラインは、大学等におけるLGBT支援体制のモデルとして、国立・私立を問わず、また女子大においても参照・参考にされています。背景として、ダイバーシティ推進室なる機能は、2010（平成22）年前後からさまざまな大学でも設けられてきたこと、「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」や「障害者差別解消法」により合理的配慮が、国立大学では義務として課されたという経緯がありました。筑波大学が国立大学の先駆けとして、LGBT支援の基本理念とガイドラインの策定に至った経緯についてお聞かせください。

## 1. 基本理念とガイドライン策定に至るまでの経緯

### （1）策定以前の学風、学生や教職員の性の多様性に関する関心

**河野** 私は元々、筑波大学で別の部局の教員（当時の特任助教）をやっていた、2015（平成27）年、ダイバーシティ推進室専任の助教に異動しました。着任して土井裕人先生と出会いました。当時（現在も）LGBTQAサークルが大学内にあり、学生たちから、学内でLGBTQ<sup>+</sup>に関する意

<sup>1</sup> DACセンターは2023年1月に、ヒューマンエンパワーメント推進局（Bureau of Human Empowerment, BHE）へと改組している。

識啓発のイベントをやりたいという相談が、ダイバーシティ推進室（以下、ダイバー推進室）にきたのが、最初のきっかけです。ダイバー推進室として支援するなかで、イベント当日に手伝ったり、土井先生や当事者の学生たちと出会ったりして、当事者学生の支援をどういうふうに進めていくかを、大学として考えていくようになりました。つまり、ダイバー推進室として、支援体制を検討するようになったわけです。

一方で、個別に学生対応をしてきた内部の職員はいました。たとえば「性同一性障害の診断を受けた学生が、名前を変えたい」といった要望は、多くはないですが、10年以上前からコンスタントにあり、教育推進部教育推進課という学籍を扱う事務方が対応してきました。そのような件は、個人情報のため情報が外部へ出なかったこともありますが、対応は事務方で完結していました。その事務方の担当者から、ダイバー推進室の当時の室長へ「ダイバー推進室としても、LGBTQ<sup>+</sup>に関する対応に取り組んでもらえないか」と打診がありました。ちょうど私がダイバー推進室に着任してきたタイミングが重なり、支援体制の検討が開始したわけです。それから1年ほどかけて学内の情報を集めました。それまで、教育推進課がどのように対応してきたのか、学内の先生方が個別にどのように対応してきたかなど、多くの事例を集めました。一方で、意識啓発の企画をスタートさせ、ダイバー推進室が中心になり、専門家や社会人の当事者に依頼して講演をしてもらったりしながら、学内でFD研修を始めました。

#### ・DACセンターとしての統合と協力体制の整備

**河野** 1年くらい時間をかけてヒアリングをしていった結果、情報が一元化されていないこと、部局ごとに対応が異なること、当事者たちが氏名を変える対応をやってくれることを知らなかったなどの課題があることがわかりました。

氏名を変えるなどのニーズがあったとき、当事者はどこに相談に行けばいいかわからない。相談に行った先で「前例がないから無理です」と言われるようなことなどが起きていました。そこで、セクシュアリティに関することは、相談窓口を一本化しようという話になりました。その時に揉めたのは、「どこが相談窓口になるか」ということ。大学は人手不足です。そうでなくても学生相談室の予約が取れないほどいっぱいだし、必ずしもジェンダー・セクシュアリティに精通したカウンセラーがいるとは限らない状況でした。

私は心理学出身で、臨床心理士の資格を持ち、カウンセリングや相談にも対応できますが、LGBTQ<sup>+</sup>に関する相談は資格があれば誰でもができるというわけではありません。ダイバー推進室として、LGBTQ<sup>+</sup>に関する相談窓口を設けたとしても、「誰も来ないのではないか？」との懸念もありました。そういうことで、相談窓口をどこに設置するのかで、大変難航していましたが、ちょうど活動と並行して、2015（平成27）年中頃からダイバー推進室が障害学生支援室やキャリア支援室とともにDACセンターとして統合する話が出て、進んでいきました。その結果、ダイバー推進室がDACセンターに統合され、それに合わせて各組織で別々に開設されていた相談窓口が1カ所になりました。

そこには、色々な人が相談に来ました。障害学生支援を希望する学生、ワークライフバランスの相談に来る教職員、就職の面接をする学生も、1カ所の窓口に来るようになりました。その中のひとつに「LGBT」の看板を掲げても問題にならないということで、DACセンターが窓口になりました。DACセンター長は、学長の直下である執行役員をしておられたデザインが専門の五十嵐浩也先生です。

しかし、誰が相談をやるのかは決まらなかったのも、「私が当面やります」ということにしたんです。ジェンダー・セクシュアリティ相談や、それらに伴うメンタルヘルスに関する相談は、

保健管理センターや学生相談室と連携するといった協力体制をつくりました。それが2016（平成28）年です。相談窓口を設置したら、相談が殺到するかといえば、そんなことはありませんでしたが、最初の頃に1件、アウトティング（当事者の秘匿情報を第三者に漏洩すること）の事例がありました。アウトティングされた側からの相談で、性別違和で戸籍上（学籍簿上）とは異なる性として生きていた学生が、戸籍上の性は隠しておきたかったのに名簿に性別が含まれているため戸籍上の性別が明らかになってしまったという相談でした。そのとき、事務方に、「なぜ、名簿に性別情報を入れたのですか？」と尋ねると、「例年入れていたので。逆に、なぜ入れてはいけないのですか？」という認識でした。

このように、なぜ性別情報を入れたらダメなのかも理解されず、大学として統一された方針がない中で、このアウトティング事例は起きてしまったわけです。ですので、アウトティングが起きてから対応することになりました。本来、アウトティングが起きないように予め調整しておけば、そもそも被害にあう学生はいないはずですが、そこで、筑波大学としての方向性を明確に示すために、氏名や性別情報を名簿に記載してはいけないということを含む、大学全体としての基本理念と対応ガイドラインを作るに至りました。

**安東** 2015（平成27）年がLGBT元年と言われていますが、そのようなことがあったんですね。

**河野** そうです。私自身、2015年に着任した時、LGBTのLってどういう意味なのかさえ、正確に理解していませんでした。私は元々心理学の中でも認知症の専門なので、LGBTQ<sup>+</sup>に関しては当事者の学生たちと出会って、勉強を始めました。ちょうど2015年は、渋谷区などでパートナーシップに関する条例などが整備されたこともあり、そのような世の中の動きも追い風になったと思います。

## （2）ガイドライン策定に至るまでの道のり

### ・ガイドライン策定体制

**中尾** ガイドライン策定に至る過程で、タスクフォース（臨時の少人数）とワーキンググループ（長期的な目的・継続的な業務）に分けたと仰いました。その理由などを教えてください。

**河野** アウトティングが起きた時、基本理念とガイドラインを作る必要があると考えました。私が作るうと思いましたが、マジョリティ側の視点のみから作ることを避けるために、土井先生にもチームに入ってもらい、一緒に作ることになりました。それで、基本理念とガイドラインを作るワーキンググループをつくったわけです。一方、五十嵐先生には、学長を含む大学執行部へ話を通すためのタスクフォースを作ってもらいました。これまで関わってきた学生相談室や保健管理センター、教育推進課や人事課、組織職員課などの関係部署から人を集めて、レビューと承認をする機能をタスクフォースに設定してもらいました。

作業するのは私と土井先生、教育推進課から事務方を一人の3人でワーキンググループを結成し、基本理念やガイドラインを作成しました。それをタスクフォースにあげて、フィードバックとともに、五十嵐先生から大学執行部にあげるという流れです。作業は集中的に行ったので、基本理念とガイドラインを作るスピードは速かったです。素案が1カ月くらいでできました。その後は文言の調整です。関係部署から人を集めたタスクフォースは、20人くらいで、こちらは事務的な組織として機能しました。

**中尾** ワーキンググループの中での分担や作業について教えていただけますか。

**土井** 基本理念は私が担当し、ガイドラインは河野先生が担当しました。基本理念に私が絶対に盛り込みたい要素は三つありました。一つ目は、学生だけではなく、教職員や附属学校の生徒を含む

筑波大学の全ての構成員とそれに関わる人たちまで入れるようにすることです。二つ目は、自己決定の尊重です。かわいそうだから助けてあげるといった話ではないという意味の内容です。そして三つ目は、将来的なガイドライン増築の余地を含めることでした。

これらの3つの柱を立て、A4の1頁に収まるほどのボリュームで素案を考えました。基本理念を作る際の参考として、当時はよくICU（国際基督教大学）のガイドラインが話題に上がっていましたが、私の場合は、先ほど言ったように筑波大学とそれに関連する人全てというのを踏まえて、将来を見据えて本質的な要素を入れて作りました。

**河野** 私と土井先生、五十嵐先生の3人で、理念の枠組みについて、かなりディスカッションしました。執行部に承認してもらうための建付けや、かわいそうな人達に対してのサポートではないこと、多様な属性を持つ人たちが活躍するためのものであることなどです。大学のミッションを達成するには、不可欠になるような、基本理念を設計したんです。そのために、まず土井先生や学生たち、アウトティングを受けた学生にもヒアリングをして、意見交換もしました。学長に対して必ず承認してもらうことを明確に意識して作りましたね。

**土井** 学長に承認してもらうという点でいうと、この基本理念が、筑波大学のミッションを遂行するには絶対不可欠なものになる、これをやらないと筑波大学の名が廃るくらいのつもりで書きました。すると、学校としても、ダメとは言えませんよね。大学の建学の理念に沿って、現代において現実化するために必要なことという文脈で基本理念は書いています。それを踏まえて、ガイドラインを読むと、さらに腑落ちするように仕立てました。

**河野** そういう意味では、ICUが作成した理念は参考にしましたが、私たちは、大学としてというところを意識して、学長へ承認してもらうために、戦略的に基本理念とガイドラインを作りました。基本理念は、もう絶対に反対しようがないくらいのもなんです。もしも反対したら、筑波大学としての役割が果たせないくらいの理念を土井先生が作ってくれました。

#### ・こうした動きに対する反対や抵抗について

**安東** 反対意見は無かったのでしょうか。

**土井** 意外なほど反対意見が出なかったという印象です。反対意見は出ませんでした。河野先生が事務方との調整が大変だったと思います。

**河野** 事務方的には、言葉遣いなど気になる部分が多かったでしょうが、ヘイト的な感じは一切なかったです。

**中尾** 抵抗勢力的な風当たりはなかったのでしょうか。女子大の場合はトランス女性の受入に対して、一筋縄ではいけない印象があります。

**河野** 2015年までは、時代の流れからすると、TERF（Trans-Exclusionary Radical Feminist）は、今とは全く違っていました。LGBTQ<sup>+</sup>の教職員の有志のネットワークであるUDA（ユニバーシティ・ダイバーシティ・アライアンス）の年1回のシンポジウムで、賛同者のうちの一人、石丸径一郎さんが、お茶の水女子大の事例を発表されていました。お茶の水女子大内部では、バッシングやヘイトは目立つものではなかったと話されていました。お茶の水女子大の事例を契機にして、女子大がトランス女性をどう受け入れるのかという話になったとき、トランス女性に対するバッシング等の問題が広まったように認識しています。筑波大学の学生の中では直接のアンチ的な声もないですね。もちろん、言っている学生はいると思いますし、教職員でも内心はどうかかわりません。表立って、反対の表明をしてくる人はいません。保護者からも同窓生からも、反対意見は出ていないです。メディアからは、結構な数の取材の申込は来ます。年間10回くらい来ていました。

## ・スポーツ分野での対応について

**安東** 教職員の周知にスポーツ選手のことを書かれていました。筑波大学はスポーツが盛んです。特に女子のスポーツ部に、トランスジェンダーの MtF の人が入りたいとなると、かなり抵抗が出ます。アメリカやオリンピックでも同様の問題があります。

**河野** アスリートスポーツ的な問題は僕のところには来ていません。必修科目としての共通体育が他大学に比べると多いのが理由ではあります。

**土井** つまり、男女別がいろいろなところで出ますよね。外国語の敬称、体育科目の時の着替え、弓道やソフトボールのスポーツ用具など、細かいものはもっとあります。スポーツ要素の中には、私たちが思っている以上に、男女別要素がたくさんありそうだとということがわかり、筑波大学の体育センターに調査依頼を出しました。

**河野** 共通体育の科目を統括している部局である体育センターの先生たちからは、「体育はみんなが参加してもらうことに意味がある授業だから、体育センターとしても考えなくてはいけないと考えている」との回答でした。問題があるから体育の科目を休んでしまうというのではなく、いろいろな学生が参加できるように考えていただいていたいました。少なくとも男女別の要素がどのようなものにあるのかを可視化すれば、判断基準になると考えました。

**土井** 体育で大切なことは、当事者の学生に、この種目をやってくださいといった誘導をしているわけではないということです。男女別要素があるかないか、あるならどのようなものなのかを学生が見てわかる場所、シラバスとかに出しておくことです。当事者が情報を得られて、自分が受け入れられるものを選べるのが大切です。また、男女別の問題で出るのは、柔道やラグビーなどのボディコンタクトがある科目も含まれることです。ボディコンタクトは、当事者に限らず嫌がる人はいますから、可視化して判断できるように情報を出しておく必要がありますね。

**安東** 体育科目で、そのような変化が見られたのは、2017（平成 29）年 10 月以降のことです。ガイドラインを出した翌年ですね。

**河野** 元々、筑波大学は障害学生が多く、障害学生が個別に受けられる体育科目などを用意してくれていました。いわゆるダイバーシティ & インクルージョンの一環です。障害学生支援の歴史もあり、そういう意味でも比較的受け入れやすかったと思います<sup>2</sup>。

**土井** 体育センターの動きは速かったですね。網羅的に男女別要素を出してくれました。私たちの予想していた範囲を超えて出してくれたので、非常に勉強になりました。

## ・ガイドライン作りに関する後続大学へのアドバイス

**中尾** 後続の大学にアドバイスをお願いします。

**河野** 2 点あります。一つ目は、当事者をどれだけ反映できるかということ。二つ目は、執行部を通すための戦略をきちんと持つことです。

**土井** 戦略としては、「うちは、いつまで遅れたままにしておくんですか」ということも今は言えると思います。早急に対応しなければいけないのは、現実ですから。その時にゼロから作るのは大変なので、我々が作成したガイドラインをできるだけ広く、他の大学で取捨選択して使っていたりするようなテンプレートにしてもらえればと思っています。

<sup>2</sup> 筑波大学は人間学群に障害科学類を有し、現在、BHE の中に「アクセシビリティ支援」が設けられているなど、入試や入学後を含め、充実した障害学生支援が取られている。障害科学類の起源は 1951 年、わが国最初の障害児関係の専門学科、東京教育大学教育学部特殊教育学科の設置されたことに始まる。https://www2.human.tsukuba.ac.jp /ids/shougai/about 「筑波大学における障害学生支援に関する憲章」も制定されている。https://www.tsukuba.ac.jp/about/action-disability/（※全てのネット資料は、2024 年 12 月 30 日に所在確認済み）

**河野** コモンズ証－表示 4.0 国際 (CC - BY 4.0) で、Copyright (コピーライト：著作権) を入れ、クリエイティブ・コモンズの非営利であれば、改編して使っても OK というコピーライトになっています。テンプレートとして使っていただくことに、全く問題はありません。

**土井** 他大学で用いられた前例はあるので、使いやすいテンプレートになることを目指して作っています。特に教職員対応のところは、力を入れました。大変でしたが、何とか制度として形になってきたという感じです。

**安東** 宮城学院女子大学は、私学では日本で初めてトランスジェンダーの受入れを表明した大学で、筑波大学に行って聞き、ガイドラインも参考にしたという話を聞きました。

**土井** 女子大学は、トランスヘイトが強まっている状況で、対応が難しくなっているなと感じます。民間でもこういうことに関わると炎上するから、あまりやりたくないと言っている企業もあるかもしれません。私は、そこは心配しています。

#### ・学生や保護者、留学生からの相談、対応

**土井** トランスジェンダー当事者の観点から言うと、筑波大学には戸籍も変えた状態で入学して、特段対応を求めている学生もいます。これから性別移行する学生たちへの対応をどうするかは表面化しますが、気付かれないトランス当事者が筑波大学には一定数入ってきています。

**河野** 埋没することを選んでいる学生もいると思います。一方で、高校生の頃から、大学に入ってトランスしたい・移行したいと思っていたという相談は結構あります。

**中尾** 保護者も一緒に相談に来ますか。

**河野** ケースバイケースです。保護者に言えない学生もいれば、保護者の了承を得ている学生もいます。

**安東** 留学生についてはいかがですか。

**河野** 今年は、相談窓口に来た学生のうち、半数以上は留学生でした。たとえば、トランスの学生が一番多くて、本国でホルモン治療を受けていたが、日本ではどこに行けば治療を受けられるかという質問が過去にありました。または、本国では絶対に言えないから、日本にいる間にトランスしたいという例も多くありました。大学院生以上だと、同性パートナーがいて、宿舎や家族寮に入れるかどうかといった問い合わせもあります。

**安東** 学生宿舎については、ガイドラインで、男女でユニットが別れていることがほとんどなので、BHE に相談してくださいと書かれています。対応としては、個別でしょうか。

**河野** 個別対応です。宿舎の種類はいくつかあり、一般的な学生寮は男女別の棟に別れています。留学生用やショートステイ用の棟は、男女別になっていない所もあります。シェアハウスのような宿舎もあり、個別の学生ニーズに応じて棟を紹介します。また、アパートだと問題は発生しないこと、筑波大学ではアパートも学生寮も費用の面で大きな差はないので、アパートという選択肢もあると丁寧に伝えます。各学生の状況に応じて、選択肢を紹介しています。

**中尾** 今形になった支援について、現在に至るまで困難だったことを教えてください。

**河野** 一番難しかったのは、教職員の対応です。

**土井** 本当に偶然ですが、私が非常勤職員だったときに課長級だった方が部長になっていて、「LGBTQ+の教職員対応の部分を作っていますが、うまく話が進んでおらず困っている」という相談をしました。すると、その方が総務部の責任者に話を通してくれて、話が動きはじまりました。こうしてつないでもらえたことが突破口となって、事務組織内の連絡ルートが開けました。そこから教職員向けの規定づくりがスムーズに進んで幸運でした。

**安東** 活用の事例はありましたか。

**河野** そこがまだ課題で、制度の利用実績までは、エビデンスを取れる体制にはなっていません。カミングアウトして働いている先生はほとんどいないと思います。仲間内ではカミングアウトしても、全学的にカミングアウトして、活動に参加している方はいらっしゃいません。

**土井** 教員はある程度勝手にやれるところがありますが、直属の上司との軋轢や自分自身の心理的葛藤もあるので、カミングアウトして業務に当たることは、正直難しいと思います。LGBだと当事者性が見た目でわかりにくいところがあるので、私は当事者がいるということを、きちんと明らかにすべきだろうなと思っています。また、学生より教職員の方が、当事者がいるという前提になっていないのを、空気感として感じます。それに対して、学生には筑波大学はある程度性的マイノリティについて施策が進んでいるという認識があります。例えば学生と学内の広報局で連携して発行している『筑波大学新聞』が組んだLGBTQ<sup>+</sup>の特集は、全国紙の新聞が主催するコンテストで賞を取ったことがあります。またLGBTQ<sup>+</sup>について定期的に記事が掲載されるので、大学として対応していることが学内には認知が広がり浸透していると思います。ただ、教職員に当事者がいることに関しては、可視化もされていませんし、それが当然のものだという前提にはなっていないところは、まだまだかなと感じます。

### (3) 支援体制構築における留意点－後続大学への助言として

**中尾** 支援体制構築に関して、後続大学への助言は何かありますか。

**土井** 支援体制については、河野先生のような専門性のあるカウンセラーが必要かどうかは、私には判断できませんが、小規模な大学だと専門性を持った対応できる人をどう確保するかというのは、問題になりそうです。河野先生はどうお考えですか。

**河野** 同感です。ただ突き詰めて言えば、「学生対応」なんです。セクシュアリティに対するカウンセリング技法の必要性よりも、そういうニーズを持った学生が相談窓口に来たとき、学生と向き合っとういふ対応をするのかの方が重要です。ある程度の専門性は必要だとは思いますが、個人的には難しい問題だとは考えていません。もちろん実際に相談案件を見てみると、心理的なものと不可分なわけです。その場合は、専門職的な人員がいた方が安心できます。ただし、資格を持っているカウンセラーであればだれでも対応できるかといえば、決してそんなことはありません。二次被害を生むようなことも起こりうるので、対応要員の専門性については、難しいですね。専門性がなくても、理解のある事務職員は、これまで対応ができていたというのも事実です。

**安東** たとえば他大学で、十分トランスジェンダーのことを理解していない職員が相談に来た学生に対応すれば、かえってややこしくなるという話も聞きます。だから、ある程度専門性というのは必要なのかなと思います。

**土井** 私の場合は、当事者教員であることを学生には知らせていますので、まず私のところに相談にくるケースもあります。大学の公の相談窓口よりも、授業に出て知っている先生の方が話しやすいというケースもありますね。私のところに来れば、ある程度状況を理解してから、しかるべき所につないだり、場合によっては学外の相談窓口や当事者グループへつないだりする方法もあり得るわけです。

**中尾** 学外につなぐ時は、利用基準や連携機関があるのでしょうか。

**土井** 外部の相談できる施設や機関の一覧表を、作ったことがあります。ただそればかりを使っているわけではありません。相談にくる学生によって、どの段階でどこに聞きに行くかというのは千差万別でケースバイケースなわけです。学生は、非常に可塑性の高い時期なので、対応している

うちに勝手に自己解決してしまうこともあります。

## 2. BHE での対応

### (1) 対応窓口担当について

#### ・新入生への情報提示と窓口対応

**安東** BHE での対応についてお聞きします。新入生に対するレクチャーやパンフレット配布など、LGBT に関する啓発活動はされていますか。

**河野** 新入生への情報提供は、いろいろな資料が束になって学生に渡されています。以前は、LGBTQ<sup>+</sup>に関する対応をしていますよという BHE 全体の案内があったくらいでした。新入生への情報の出し方は、多くの情報の中に埋もれてしまうので、難しいと感じています。本部から資料を厳選するように通達が来ていますが、電子掲示板も紙パンフレットも、情報量が多過ぎて LGBTQ<sup>+</sup>の情報を埋もれさせないようにするのが課題です。今年度の4月から、これまで手薄になっていたところ埋めるべく、新入生向けだけではなく教職員向けも含めてオンデマンド・セミナーをつくりました。

**土井** 私は4月から1年生のクラス担任になりますが、クラス担任の研修会でも、たとえば安全な学生生活、悪徳商法、それに宗教勧誘のように内容が多すぎて、LGBTQ<sup>+</sup>についてはごくわずしか情報提供されないのがずっと課題だと思っています。クラス担任の研修では、何かあれば、最低限、総合相談窓口というワンストップのセンターに学生をつないでくださいと言われます。河野先生にお聞きしますが、総合相談窓口には、当事者学生の事情をよく知らないクラス担任が紹介した場合、適切に総合相談窓口から BHE まで来る流れになっていますか。

**河野** 総合相談窓口から、紹介を受けたケースは、私が知る限りまだありません。直接こちらに来る学生が圧倒的に多いですね。

**中尾** 総合相談窓口から BHE への紹介に至らないケースは、どんな理由が考えられますか。

**河野** やはり相談すること自体のハードルが高いことがあげられます。総合相談窓口から BHE の紹介を受けたら、結局、学生からすると2回相談に行かなくてはいけなくなります。最初に総合相談窓口に行って、「BHE に行ってね」と言われると、2回目となる BHE は行かない可能性が高い。物理的に2回スクリーニングされてしまうので、学生が来なくなる可能性は十分あると思います。

**土井** 当事者学生で、本当の当事者性について相談したいという場合は、学生がある程度準備してから来ませんか。

**河野** 目的がはっきりしている学生は、総合相談窓口ではなく、最初から直接 BHE に来ると思います。おそらく、セクシュアリティに関しては、相談したい内容が決まっているので、直接 BHE に来るのだと思います。

#### ・新入生用動画の作成とアーカイブ化

**安東** 新入生用のオンデマンド動画の内容はどのようなものか教えてもらえますか。

**保井** まだ内容については練っている途中です。今の時点では、筑波大学で東京レインボープライドという代々木でやるイベントがあり、河野先生を中心にブース出展をすることになっています。新入時期ですし、性の多様性みたいな話を一般にも認知させるいいタイミングだということで、今回立ち上げました。内容は、30分程でオンライン講義を3回実施することを考えています。第1回目が「ダイバーシティとは?」、第2回目は LGBTQ<sup>+</sup>の基礎知識や、どのようなセクシュアリティがあるのか、第3回目はどういう歴史があってプライドという言葉が使われるように

なったのかなど、セクシュアリティの歴史的な話を入れたいと思っています。それらのオンライン講義を、最終的にはオンデマンドにして、学生も教職員でもいつでも観られるようにしてはどうかと意見をいただいています。最終的には、何かを実施するたびにリソースを割くのではなく、講義をアーカイブ化して、いろいろな所で使えるようにしたいと考えているところです。

**安東** 今回は、希望者がイベントに参加する形式ですか。

**保井** はい、セミナー形式を想定しています。人数はオンラインなので、定員は設けていません。

**中尾** そのオンライン講義の参加者を把握する計画はありますか。

**河野** 参加者の把握までは計画していませんが、アンケートは取る予定です。内容は「動画はどうでしたか?」「わかりやすかったですか?」といったものです。

**土井** 2月中旬の土日にダイバーシティとジェンダーの集中講義を、学部と大学院でそれぞれ1単位の集中講義として開講し、最終的に170人くらいの学生が受けました。しっかり講義を受けて、当事者や企業で働いている担当者の話を聞いて、レポートを書いてもらいました。保井さんに来ていただいたこともありますので、今後はこんな授業を拡充していく方法になると思います。

#### ・相談窓口でのインテーク

**中尾** 相談窓口にはどういう方がいらっしゃるのでしょうか。

**河野** BHEの相談窓口では、電話を最初に取りったり、メールを最初に見る人は、受付の事務の担当者です。カウンセラーとしての相談担当者は、私以外にもう一人の先生が担当しています。その先生は、臨床心理士と公認心理師の資格を持ち、LGBTQ<sup>+</sup>に関するメンタルヘルスの研究をされています。謝金をお支払いしてお願いしていますが、任せっきりでなく、私はオブザーバーとして相談内容は共有しています。受付での最初の第一報の相談が来た時、どういうことで相談に来たのかは私に報告してもらい、どちらが対応するかを私が判断しています。

相談の第一報の電話を取ったりメールを返信したりする人は、とても大事です。その事務の方は、私のLGBTQ<sup>+</sup>関連の講義の動画などを見てもらって、LGBTQ<sup>+</sup>の前提知識を持ってもらっています。基本的には相談内容をきちんと聞くだけなので、意見をすることはありません。どういうことで悩んでいるのかの概要を聞くだけなので、それほど難しいことではないかなと思います。第一報の対応で、「今ここで全てを話さなくてもいいです。と言ってください」と話しています。たとえばセクシュアリティの相談なのか、話せる範囲だけを聞くようにしてほしいと伝えています。

**中尾** その受付の方は何年くらい経験がありますか。

**河野** 今の担当の方は2年やっている人と1年やっている人です。トレーニングほどではありませんが、基本的に「センシティブな内容で話づらいことを相談しに来ているので、詮索したりしないで詳細はこちらにつないでください。」という話です。LGBTQ<sup>+</sup>の相談以外にもワークライフバランスや様々な相談も受ける人です。

## (2) 現在の支援状況

### ・キャリアポートフォリオについて

**中尾** 学生が将来(キャリア)を考えるために活用できるオリジナルのワークシート「つくばキャリアポートフォリオ(CARIO)」を作られたと伺いました。製作に至る経緯を教えてください。

**土井** そこは少しややこしいのです。CARIO<sup>3</sup> ははじめに五十嵐先生たちが作られたもので、端的に言えば、就活の時に役立つような学生生活の記録を取るものでした。たとえば入学後のいろいろな行事、何かあるたびに考えたことや感じたことなどをワークシートに手書きして行って、ポートフォリオを作っていくシステムでした。2020年頃までは、専用のバインダーと一緒に主要なワークシートを新入生に紙で渡していました。

ガイドライン改定の時、性的マイノリティ支援のワークシートも作った方がよいのではと私が提案しました。なぜなら、相談に行きにくい学生もいるし、相談に行く前に問題整理をしているうちに自己解決する学生もいると考えたからです。

それと、何よりもこのガイドラインは、これに沿ったことをしないと罰せられるとか、あれしなさい・これしなさいというように、エンパワメントではなく何かを強制したり制限したりするネガティブな方向へ見えやすいところがあるなと懸念を感じていました。

当事者やその周りの人を支援できる具体的なものを作りたかったので、ワークシートを作って、元々あったCARIOに「CARIONEXT」という形で追加しました。それが2017～18年くらいだったと思います。本当は一冊の本にしたり、ワークシートを増やしたりすることが計画されていましたが、コロナ禍以降止まっている状況です。

**中尾** CARIOの利用方法について教えてください。

**土井** CARIOは、ネットからシートをダウンロードする形になっています。LGBTQ<sup>+</sup>関連の支援のワークシートも一般に公開されているので、大学生に限らず自由にCC-BYライセンスで使ってもらえます。ネットでは、重要性が高いと思われるものからデザインを依頼してきれいにレイアウトされているものに星が付いていて、ダウンロードできます。

**安東** CARIOの開発について、海外の先行研究にはありましたか。

**河野** そもそも、このワークシートは研究の一環としてできたものではありません。土井先生とガイドラインを作るのかかわった当事者である学生たちが話し合い、当事者たちのニーズをベースに作られたものです。たとえば、相談に行くのはハードルが高いし、相談に行くにしても、自分が何を相談しに行けばいいのかわからない学生もいます。何かモヤモヤするけど、何を相談すればいいかわからないから相談に行けないといった学生もいます。

そこで土井先生と当事者学生が、セルフヘルプになるものがあつたらいいよねというニーズの元に作られました。研究的な文脈で出てきたものではないと言えます。

**土井** 当事者学生と、ああしたらいい・こうしたらいい、とかなりの回数のワークショップをやりました。先ほどの河野先生が話されたセルフヘルプの部分が重要です。つまり、相談する時に自分の口で全部言うのはつらいので、チェックリスト方式でサッと記入して、相談員に「はい」って見せるぐらいで済むようにしたかったのです。または、周囲の人が相談に行く場合にもヘルプツールとして使えるようにしました。もちろん、相談現場でも使ってもらえればいいですね。当事者の性的指向や性自認だけを基準としたものではなく、いろいろなことに応用できるように、まさにインクルーシブに作っています。

**中尾** このワークシートを使って相談に来られた方はどのくらいおられましたか。

---

<sup>3</sup> 「つくばキャリアポートフォリオ」について、次のような説明がなされている。「日々の経験からみなさんのキャリアを拓いていくためのツール。学生時代の経験・出会い・学びの積み重ねが筑波大におけるあなたのキャリアです。ワークシートを活用して記録を残し、振り返ることを通じてあなた自身のキャリアを築きあげていきましょう。」[https://syushoku.sec.tsukuba.ac.jp/career/?page\\_id=11470](https://syushoku.sec.tsukuba.ac.jp/career/?page_id=11470) 「CARUO活用ガイド」は学外からでもダウンロード可能。

**河野** ワークシートに記入して相談に来る学生はそんなにいません。相談に来た学生にワークシートを渡して書いてもらうパターンの方が多いです。留学生で、日本語でうまく話せない、英語も上手く話せない学生は、ワークシートだと時間をかけて日本語を読んで、考えを整理してから、もう一度来るといいよという話はします。何を話せばいいかわからないので自分の中で言語化できていない学生は、それなりの数います。留学生は、ワークシートに書かれている日本語を母語に自分で訳して、なるほどと理解している人もいます。

**土井** 当時者サークルの学生と話していると、典型的なLGBTです、という話し方をする人はあまりいません。Xやクエスチョニング、ノンバイナリーという言い方をする人が多い印象です。すると、LGBTQ<sup>+</sup>への支援ですという言い方では、学生のニーズを捉えられないところがあります。自分自身はわかっていない、でも何かモヤモヤや困り感がある、または決められない・決めたくないという学生に、どう対応するかは重要だと考えています。だから、ワークシートは、そのような学生がいることが前提になっているんです。「ワークシートで、あなたはLGBTQ<sup>+</sup>のどれかわかります」では決してありません。「わからない・決められないんだったら、自分の中でそうなんだと明らかになってくれればいい」という感じです。

#### ・発達障害の学生との関連について

**安東** 土井先生の論文に、「セクシュアリティを含めたアイデンティティの不確かな大学生」という文言があります。ではフルイドや発達障害の学生との関係で、何か先生が思っていることありますか。

**土井** X・Qの話で言えば、私は当事者としては、性的マイノリティよりも発達障害の方が、当事者性が強いです。そのせいか、やっぱり発達障害の学生が、私のところには集まってきます。

**発達障害と性的マイノリティ、特にXやQの併存みたいな学生と実際は触れ合うことが多いので、その前提でやらなきゃいけないと思っています。数が多いほど支援の必要性が高いというわけではありません。それでも性的マイノリティと同様、発達障害の対応もしなくてはいけない事例は相当数あります。発達障害の症状や何かが、トランスジェンダー的な側面と重なっている場合があるのではと考えます。また併存する場合は、困り感が増幅するとか。この点は、私が両方の当事者であることを踏まえて、両方であっても対処できるようにということは常々考えながらやっています。**

**安東** その辺りの発達障害とトランスジェンダー、あるいはフルイドと関係性についての研究は、これからの分野でしょうか。

**土井** 再来週GID学会があります。GID学会では、3～5年ほど前、臨床及び当事者に対する研究の指摘はされていたと思います。当事者としての実感は、併存のところはきちんと見る必要があることは、ここ5年くらいは言われているなと感じます。ただ、それが一般教職員まで来ているかといえば、それはそうではない感じもしますね。システムがあり規律があり、そして組織があるところに一定数の性的マイノリティの人が入っているということは、言われています。新聞記事か何かで、性別変更した戸籍を再変更したい人の話が掲載されていました。このような希望をする人は、トランス当事者よりASDの人ではないかとも感じます。当事者に対して、不可逆なところの対応は、やってしまわないように気をつける必要はあります。交絡因子というか混ざってくる要素はあり得ると把握しておいた方がいいですね。LGBTQ<sup>+</sup>の知識だけではなく発達障害についても理解ある相談できる人の配置が、私は必要だと強く思います。

**河野** 発達障害との併存についても支援していくのであれば、その点は非常に大事です。トランス学生の、少しASDなりの発達の特徴があるなという学生は、私の体感的にも多いと感じていま

す。ただ、そのような専門性も必要ですといった時に、それがどう捉えられるかを予め考えておかななくてはなりません。そんな専門性の高い人はいないとなれば、物事が動かない可能性があるからです。専門性を付加すればするほど、適任者がいないとなる可能性があります。もっと言えば、留学生で発達に特性があり、トランスの学生もいるわけです。色々な要素が重なる学生も当然いるので、言い出したらきりが無いのも事実ですね。

**土井** 確かに、身がすくんでしまう難しさに見える問題はありますね。筑波大学は重複している人がそれなりに多く、それぞれ対応しています。他大学で、同じ状況になった時、無理とか難しいとかに見えてしまう懸念はあります。

### 3. 今後の課題と抱負

#### (1) 今後の課題と抱負

**中尾** 最後に今後の課題と抱負についてお聞かせください。

**河野** 課題は山積みですね。性別情報や氏名情報の取り扱いルートがはっきりしていないこともそうです。教育推進課で、通称名の使用に関する内規を作成していますが、性別の違和を理由とした通称名の取り扱いを入れると、話が整理されるかもしれません。大学システムで、学生簿を通称名に読み替えなくても、システム上だけで読み替えることができるのではないかという話も確認しています。つまり、氏名と性別の情報が、ゼロカイチかの間にいろいろなバリエーションがあるのに、それらのバリエーションが可視化されていないため、どう扱っていいのかわからない状況なんです。

たとえば大阪大学や山口大学は、性別情報の記載も、戸籍が変わっていなくても変えられます。筑波大学では、戸籍の性別変更がなければ、学生簿は変えられませんというガイドラインになっています。

**土井** その辺りは、各大学で採用している学務システムとの兼ね合いもありますね。

**河野** そうです。一度仕切り直して、性別情報や氏名情報の取扱いに関して見直す必要があります。そういう意味でも、学内の広報も仕切り直しをしています。とにかくマンパワーが足りなくて、国立大学はリソースがどんどん減らされている状況ですが、これまでできなかったようなことも含めて、動かしていきたいと考えています。

もう一点、教員や職員の数を増やせない中、海外の大学や早稲田大学では、学生スタッフがかなり充実しています。BHEで学生スタッフを雇い、イベントのコアスタッフとして企画段階から動くような体制を、今年新たにつくっています。それが機能するかどうか、今後の課題かなと思います。学生との共創が、今後の筑波大学の課題だと考えています。

**土井** 私は、学生と触れ合って感じる問題としては、言い方が悪いかもしれませんが、反トランスジェンダー言説の状況は大変だと感じています。お茶の水女子大学の件以来、日本でこんなに燃え上がることは予想していませんでした。しかもしばらく燃え続けています。SNSとかで学生がよく目にするところで流れてきていますね。

私は、SNSでブロックは基本的にしないので、見るのもつらいようなものも来ます。当事者が見ると生きていたくないくらい心が痛むものもたくさんあります。学生も目にしているわけなので、相当つらいものがあるのではないのでしょうか。

またフェミニスト寄りの方が、反トランスジェンダー・反LGBTに転向していくようなこともSNSで見えています。事例として興味深く見っていますが、この辺りはかなり厳しい状況だなと感じています。

特に女子大に関する話題の場合、極論すれば、ジェンダー不平等を是正しようというよりは、男性器のある人が女子トイレや女性風呂に入ってくると言った方が絶対「バズり」ます。SNSが普及した状況において、ある意味勝ち目がないわけです。本来やらなきゃいけないことが「バズる」ものに負ける、これはどうすればいいだろうと、私の中でもなかなか答えが出ないで非常に苦しいなと思っています。

筑波大学で、ガイドラインを作りそれなりの年数をやってきても、安心だということは全くありません。当事者につらい思いをさせる、学生が良くない影響を受けるようなものは、今すごく増えてきているなと心配しています。かといって、対策があるわけでもなく、せいぜいできることは、当事者の声をちゃんと学生に授業で聞いてもらうことくらいです。

当事者不在のところで炎上しているのは、当事者ではない人におもちゃのようにされているようなのだと知り合いの当事者が言っています。ネットで炎上させて喜んでいる人もいることを考えると、当事者にそう言わせてしまうのも無理はないかと思いますね。そういう意味でも当事者の声をちゃんと聴いてもらう必要があります。あとは、万に一つも不安があってはいけないという学生への対応でしょうか。悲観的な課題ではなく、抱負を持っているというふうに捉えてください。

**保井** 私は2月に筑波大学に着任して、学生の安全の場をつくらないといけないと、ひしひしと感じています。具体的には私の出身大学の東京大学では、3年前にセーファー・スペースができました。ジェンダーやセクシュアリティの本が読めたりお茶が飲めたり、誰が来てもいいという場になっています。セーファー・スペースとは、どんなセクシュアリティでもどんなジェンダーの人でも来られる、差別を受けない居場所づくりです。筑波大学でも、そういうスペースをつくりたいと思っています。河野先生が尽力してくださっていて、ハード面は進んでいます、同時にソフト面で学生の支援をしていかななくてははいけません。

教育機関として大学ができることは、ジェンダーやセクシュアリティの話をきちんとすることかなと思っています。基礎的なことは学べますが、もっと研究者を育てたり、学問的蓄積を検証できる人材を育てていったりする取り組みをしていきたいと思っています。

## (2) その他：他大学の状況について

**安東** 他大学の取り組み状況について、ご存知であれば教えてください。

**河野** 実が伴っているのは、早稲田大学だと思います。山口大学も、すごく熱心で丁寧に進めているイメージがあります。副学長の鍋山先生が中心となって進めています。龍谷大学も学生がしっかり動いていますね。かつての大阪府立大学も、学生団体が大学と一緒にいろいろな活動をされています。他には、関西学院大学や中央大学ですね。

**土井** 学生の力をどこまで活かせるかという点では、筑波大学は元々課題があったのかなと感じます。早稲田大学は、学生のパワーが昔からすごいところがあって、学生文化が違うのかなと思います。

コロナ禍で学生団体の活動が制限されてしまい、ノウハウや人が途切れてしまって、再起動するのが結構難しい状況になっています。なぜなら当事者サークルでは、主軸となって活動するメンバーが慢性的に足りないからです。みんなサークル兼務なので、部長や代表がなかなか決まらないこともあります。またコロナの後、先に再開されたのは屋外でできる運動系でしたが、文化系はオンラインに留め置かれて対面で活動を再開できなかった影響は長く残っています。再起動が難しくなっているところは、学生の力を生かす点は、振り出しに戻りつつあるのではと思って

います。

筑波大学の場合、ありがたかったのは、大学執行役員の五十嵐浩也先生は本部に直接話を届けることがやりやすいポジションで、私たちは動くことができました。五十嵐先生は2年ほど前に定年になられましたが、特命教授として残られています。五十嵐先生がいてくださったおかげで、ダイバーシティ関係やLGBT等、大学執行部に話が通りやすい状況が確保できたのは大きかったです。

**安東** 国立大学では上意下達的なところあがって、学長の権限がかなり強いですね。

**土井** 執行部での理解を得られれば他の教育組織が反対して頓挫してしまうことがないのは、トップダウン型のメリットかもしれません。もちろん、我々もどの学部が反対しようがトップがOKしたのでやるぞと押し切るつもりはありません。この件は全学的に当然同意が取れるだろうというところに収めて進めていきます。

**安東** 各大学で事情が違いますね。

**土井** 大学は、合理的な組織というよりも、属人的な組織で人に左右されるところがあるのは、いい意味でも悪い意味でも仕方ないところです。スタックする原因になるところは回避して、後押しする力になるところはうまく活用して、というやり方になります。私の専門は宗教学で、宗教右派の中では、反LGBT・反ジェンダー平等よりも、もっとひどくてLGBTは地獄に落ちるとまて言うところがあります。

私は実はその辺りも気にしながら見えています。社会運動の方法論では、宗教団体は人を動かすのは上手ですので、大学としては対処しにくくなると思うんです。街宣のように騒がれてしまうと、腰が引けてしまうところがどの大学にもあると思います。特に女子大の話になった時、受験者が減ることは避けなければいけないし、女子学生が不安を感じるような要素を入れることはできないなと思います。

当事者側から言うと、「バレル」こと自体を恐れるので、世の中で騒がれたり炎上されたりすることは基本的にしないわけです。その一方で、犯罪者も混ざる心配があると言われると、大学として対処しないわけにはいかない。当事者が困っているのだから受け入れてとも言えない。対処したために受験者が減ってしまうことは避けなくてははいけません。女子大は難しい局面だなと思います。

女子大によっては、女子教育の責任感で「これは、ちゃんとやるべきなんです」と言えるかもしれませんが、どこの女子大でも同じようにやれるかといえば、たぶん難しいと思います。セーフター・スペースをどう確保するか、心理的安全性をどう確保するか、いいアイデアがないなと感じます。

ある意味、印象論のようなところがあるので、たとえばSNSで炎上すれば、また元に戻ってしまいかねません。具体的な被害が起きていなくても、トランス女性が女性スペースに入るといふ言説が世の中に出ること自体が、当事者への加害ではないかと思うところもあります。その不安をどう取り除くかとなったとき、なかなか方法が見つかりません。

**中尾** 宮城学院女子大学でも「もしも何かあればどうするのか」という声は最後まであったそうです。その時に学院長の末光先生が、「人を裁くというのではなくて、その行為を問題と取るべきであると。その行為を問題と取るのであれば、その行為が起らないようにするためには、じゃあ教育機関として何ができるか、それを考えていったらいい」とおっしゃいました。大学という教育機関としては、学生支援を手厚く充実させていこうということでした。宮城学院女子大学はクリスチャンということも関係していると思います。私はリーダーシップが非常に大事ななと感

じました。それは、筑波大学の執行部に強いパイプがあると話が通りやすいということに通じるものはあるのかなと思います。

**土井** 私は、大学経営推進局という本部の局にも入っています。大学が世の中に向けて、ステークホルダーに向けて何をすべきか、自分たちの存在意義は何なのかをしっかりと示していかななくては いけません。それがベースになれば、施策やプロモーションをやったとしても、地に足が着かないことを言っているようになります。それは、ダイバーシティとか性的マイノリティ等と関係なく、何にでも共通することだと思います。いかに自分たちの存在意義、ミッションやビジョンを突き詰め、実体化していくところが大事だと考えています。

その点、筑波大学については、多様性があって、いろいろな人が当たり前にいるダイバーシティが実現しています。たとえば、目の不自由な留学生在が白杖で学内点字ブロックを歩いていて、それに車椅子の留学生、また盲導犬を連れている人もいます。外部の人からは、なぜ外国から目の不自由な人が来ているのだろうと思われるかもしれません。しかし、筑波大学では当たり前になっているわけなんです。だから、ダイバーシティが当たり前にありますよというのを、大学から押し出すべきことの1つだと思っています。

**中尾** 教職員の研修など依頼させていただくことがありましたら、ぜひお願いします。

**土井** 私がお力になれる必然性のありそうなところは、お手伝いしたいなと思っています。

**中尾・安東** 本日は長時間にわたり、大変貴重なお話をお聞かせいただきました。どうもありがとうございました。

**河野・土井・保井** ありがとうございます。

## 付記

本稿は、2020-24年度科学研究費・基盤研究（B）「大学におけるトランスジェンダー学生の受け入れ課題：日米の女子大学事例を中心に」（20H01639/23K20173 代表：安東由則）による研究成果の一部である。

# The Basic Principles on Prohibition and Resolution of Discrimination Based on Sexual Orientation and Gender Identity of LGBTQ<sup>+</sup> at University of Tsukuba: Interview Synopsis on Formulating Processes and Beyond

KAWANO Yoshiyuki<sup>1)</sup>, DOI Hiroto<sup>2)</sup>, YASUI Hiroshi<sup>3)</sup>,  
ANDO Yoshinori<sup>4)</sup>, & NAKAO-HAYASHIZAKA Kayoko<sup>5)</sup> (ed.)

## Abstract :

The “Tsukuba Model” - the “Basic Principles and Guidelines for Responding to LGBTQ<sup>+</sup> Inclusion at University of Tsukuba”— has been adopted as a template for LGBTQ<sup>+</sup> support systems at universities, encompassing both public and private institutions in Japan. Notably, this model has also been cited by women’s colleges.

This paper delineates the synopsis of a group interview conducted with key figures of faculty members, who played a pivotal role in formulating the fundamental policy and guidelines for LGBTQ<sup>+</sup> support at University of Tsukuba in 2016. The formulation of the guidelines was described as involving “increasing social interest in diversity (problem stream),” “initiatives for inclusion by some students and faculty (policy stream),” and “strategic negotiations to gain the understanding and cooperation of the administrative and management offices (political stream).”

In the next stage of research, we can expect a detailed analysis of agenda setting in the university administration and management systems and development processes of the student support policies and services related to LGBTQ<sup>+</sup> issues, through the application of John W. Kingdon’s Policy Window Model (1984), which explains the policy-making process at a macro-level.

Key Words : LGBTQ, LGBTQ<sup>+</sup>, college, university, college students, student services

1) Division of Disability Sciences, University of Tsukuba, Assistant Professor, Bureau of Human Empowerment, University of Tsukuba, Manager 2) Institute of Humanities and Social Sciences, University of Tsukuba, Assistant Professor 3) Bureau of Human Empowerment, University of Tsukuba, Assistant Professor 4) Research Institute for Education, Mukogawa Women’s University, Professor 5) Research Institute for Education, Mukogawa Women’s University, Associate Professor (Titles of 1-3 are as of the time of the interview)

# ノートルダム清心女子大学におけるトランスジェンダー学生 受け入れ決定経過と準備 —キーパーソンへのインタビューから—

小林謙一<sup>1)</sup>・小田久美子<sup>2)</sup>・中井俊雄<sup>3)</sup>・大倉恭子<sup>4)</sup>・土師裕子<sup>5)</sup>

中尾賀要子<sup>6)</sup>・安東由則 (編者) <sup>7)</sup>

## 要旨

ノートルダム清心女子大学(岡山市)は、2023年度より、女子大学としては全国で4番目、私立女大学では宮城学院女子大学に次いで2番目にトランスジェンダー女性の受け入れを始めた。大学においてトランス女性の受け入れ決定に至る経緯とその準備状況について明らかにするため、この取り組みにおいて中心的な役割を果たしてきたキーパーソンらにインタビュー調査を行なった。本報告はそのインタビュー内容をまとめたものである。

カトリック教会を母体とするノートルダム清心女子大学が、トランスジェンダー女性の受け入れを決定し、準備から2年足らずで受け入れを始めることができた背景には、学長の理念と決断、さらにはこれまで大学において育まれてきた、学生一人一人によりそうテラーメイドな教育を実施し、ケアシステムを十分に担保してきた経験とそれに基づく自信が存在する。日々刻々変わっていく状況の中で完全な準備などなく、今後新たな課題も生じてくると思うが、不断の研鑽を行なっていく他はないとの語りがなされた。

キーワード：トランスジェンダー受け入れ、女子大学、準備過程

## 目次：

1. トランスジェンダー女性受け入れ開始までのタイムライン
2. ノートルダム清心女子大学のキャンパス風土
3. トランスジェンダー女性の受け入れ議論
4. 受け入れ決定後の学内準備とその難しさ
5. これまでの取り組みの反省、今後の対応課題

1) ノートルダム清心女子大学・副学長、人間生活学部・教授 2) 同大学・学務部長、人間生活学部・教授  
3) 同大学人間生活学部・准教授 4) 同大学 施設企画管理部長 5) 同大学学務部事務長(以上、インタビュー当時の役職) 6) 武庫川女子大学教育総合研究所・准教授 7) 同大学同研究所・教授

# ノートルダム清心女子大学におけるトランスジェンダー学生受け入れ決定経過と準備 —キーパーソンへのインタビューから—

日 時：2023（令和5）年12月21日（14時45分～16時15分）

場 所：ノートルダム清心女子大学

ノートルダムホール中央棟10階 第三会議室

参加者：小林謙一・小田久美子・中井俊雄・大倉恭子・

土師裕子（以上、ノートルダム清心女子大学）

安東由則・中尾賀要子（以上、武庫川女子大学）

## 参加者の紹介（インタビュー時）

小林謙一：教学担当副学長、人間生活学部・教授、専門は生化学、基礎栄養学。2020年よりインクルーシブ教育研究センター教授を兼任。2021～2022年度まで学務部長、2023年度より副学長として「多様な学生受入れ委員会」の委員長となる。

小田久美子：人間生活学部・教授、同窓生。専門は美術教育で、子ども描画の研究に取り組む。学務部長補佐を経て、2023年度より学務部長となり、トランスジェンダー女性の受け入れに関わっている。

中井俊雄：人間生活学部・准教授、専門は社会福祉学で地域支援に取り組む。「多様な学生の受入れ委員会」発足時からのメンバー。

大倉恭子：施設企画管理部長、同窓生。「多様な学生の受入れ委員会」発足時よりメンバーとなる。同窓会への連絡・対応等も行う立場にある。

土師裕子：学務部事務長、同窓生。「多様な学生の受入れ委員会」の発足時より、事務局メンバーとして関わっている。

## 1. トランスジェンダー女性受け入れ開始までのタイムライン（大学からの説明）

**大倉** 本学の方で、時系列で今までの経緯を簡単にまとめた資料を用意いたしましたので、それにそってご説明をいたします。では中井先生、この表に沿ってお願いできますか。

**中井** 経年表は11項目で整理をしています。まず、2021年10月26日に行われた第12回学長諮問会において、本保副学長（当時）からトランスジェンダー女性の受け入れについて、本学でも前向きに検討していくことが提案されました。協議を進めながら考えていこうとのことで、始まりました。

同年11月1日に学内委員会が設置され、その後、11月10日にはLGBTQの基礎知識を得るために、岡山大学の中塚幹也先生<sup>1</sup>から講義をいただきました。コロナ禍でしたのでZoomの配信が中心でしたが学内研修を行い、12月に入って委員会を初めて開催ができたという流れです。

集合での委員会の開催はこの1回限りなのですが、そこで以降のスケジュールや具体的な流れ等について整理をして、その後は集合ではなくて個々の担当者がそれぞれに動くということで、委員長の下、取りまとめをしていただいたという経緯です。

2022年度に入り、5月の第2回教授会で受け入れの決定、そこまでに書類を整えたり、学内での取組をしていこうという流れでした。同日、受け入れのガイドラインを制定することを決め、

<sup>1</sup>岡山大学大学院保健学研究科教授、産婦人科医、GID（性同一性障害）学会理事長。不妊治療の他、ジェンダークリニックにおける診察、性別適合手術の実施など、トランスジェンダー医療の第一人者。

6月1日から、本学のホームページに掲載しました。その後、委員会の名称について若干修正があったり、委員の追加があったりを経て、今日に至っております。

6月15日には、入試要項にトランスジェンダー学生の受け入れを記載して学生を募集し、入試に向けて受け入れ準備を整えていきました。ガイドラインを策定したり、プレスに情報を出して広報したりしていくことも併せて行なっています。本日、お手元にもお配りしておりますように(下表)、津田学長<sup>2</sup>へのインタビュー記事等が地元の新聞に掲載<sup>3</sup>されました。

表. 多様な学生（トランスジェンダー女性）の受け入れについての経年表

1	2021年10月26日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2021年度 第12回学長諮問会において、本保副学長(当時—専門は障害児教育)から、トランスジェンダーの学生の受け入れについて、本学においても、前向きに検討していくことが提案され、種々議論の結果、検討を進めていくための委員会を設置することが了承された。(学長からの提案)</li> <li>・学内での共通理解を得るために、講演会を開催することとなった。</li> </ul>
2	2021年11月1日	「多様な学生の受け入れ委員会」発足
3	2021年11月10日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・FD研修会</li> <li>「LGBTQ/SOGIの基礎知識：多様な学生の受け入れについて」(講師：中塚幹也氏〔岡山大学大学院保健学研究科教授〕…産婦人科医、トランスジェンダー関連では、性別適合手術の実施や性的違和の診療・支援の第一人者)</li> </ul>
4	2021年12月2日	2021年度 第1回多様な学生の受け入れ委員会開催 <ul style="list-style-type: none"> <li>・受け入れを2023年度入試から行うことを確認</li> <li>・ガイドラインの作成</li> <li>・設備の改修の検討</li> </ul>
5	2022年5月11日	・2022年度 第2回教授会において、本学では2023年4月からトランスジェンダー女性の受け入れを決定した旨の報告があった。
6	2022年5月11日	・「多様な学生（トランスジェンダー女性）受入れガイドライン」制定
7	2022年6月1日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・大学HPに2023年度からの多様な学生の受け入れについて学長メッセージを公開</li> <li>・委員会名称変更「多様な学生の受け入れ委員会」→「多様な学生受入れ委員会」</li> <li>・委嘱換え(委員の追加)</li> </ul>
8	2022年6月15日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2023年度の入試要項の中に、2023年度から多様な学生の受け入れ(トランスジェンダー女性)を行うことを記載し、「入試要項の変更」というかたちでプレスリリースを行った。</li> <li>・2022年度 第2回定例評議会(6月)において、多様な学生(トランスジェンダー女性)受入れガイドライン制定およびプレスリリースの報告が行われた。</li> </ul>
9	2022年7月24日	山陽新聞(朝刊)に学長インタビューが掲載される。
10	2023年1月	・みんなのトイレサインを設置
11	2023年4月	・多様な学生(トランスジェンダー女性)の受け入れを開始

<sup>2</sup>津田葵学長はノートルダム清心女子大学の卒業生で、アメリカの大学教員、大阪大学教授などを経て、2017年にノートルダム清心学園・理事長就任、2021年より学長を兼務しており、今日に至る。

<sup>3</sup>「多様性や価値観尊重：トランスジェンダー学生受け入れる清心女子大」(『山陽新聞』2022年7月24日朝刊)において津田学長へのインタビューが掲載された。受け入れを「特別なこととは考えていない」、「学生一人一人が自分らしく生きることが出来る大学でありたい。多様な人々が共生し、活躍できる社会の実現に貢献できることを期待している」などと述べている。

学内の整備としては、トイレのサインがそれまで車椅子マークで、いわゆるバリアフリー・トイレだったものを、どんな方でも利用できるトイレサインに変更いたしました。

**大倉** ご多忙の中、お越しいただきましたので、ご質問もお受けさせていただきます。  
〈ここから、会議を終えた小林副学長が参加〉

## 2. ノートルダム清心女子大学のキャンパス風土

**安東** ありがとうございます。先日、メールで送付しました質問項目に沿ってお尋ねしていきます。

2021年から本格的にトランスジェンダー学生の受け入れ議論を始めたということですが、それ以前に、貴学でジェンダーでありますとかLGBTQへの対応について、授業であれ、特別な催しであれ、何か取り組まれていたことはありましたか。

**小林** 特に本格的に何かを行っていないのですが、女子大学ですので、一般教養的な授業であれ、専門科目であれ、ジェンダーに関わる授業の科目が従来からございますし、ジェンダーだという科目ではないにせよ、個々の授業の中でそういう話をされているかもしれません。大学全体としてジェンダーに関する話をするというものはありません。

**大倉** 中井先生は、ゼミでもされていたと思いますが。

**中井** 特定の授業科目ではないのですが、地域福祉を専門とする私のゼミでは、地域の中には多様な方がおられますので、ジェンダーに興味をもって研究を行い、卒業研究のテーマに取り上げる学生がちらほら出ているようなことはあります。

**安東** 学生の活動として、LGBTQ関連のテーマに取り組んでいる、例えばレインボープライド<sup>4</sup>などの運動・活動に参加するといったクラブやサークルはありましたか。

**中尾** 関連しますが、岡山大学にはジェンダークリニック<sup>5</sup>があるわけですが、そういう拠点的なものがあることの影響といますか、何か地域的な影響もあって学生が割と知っているといったことはあるのでしょうか。

**中井** 例えば、先日もレインボー・パレードが岡山駅前からあったのですが、学生の中にはそれに参加をさせていただいたり、ボランティア活動の中で一緒に取り組んだりということは聞いています。一緒に参加をさせていただいたりしていますが、岡山大学と具体的にコラボレートするという動きにはなっていないように思います。

**中尾** そうしますと、2021年のこの前の段階で、やはり学生がよく知っているということでもなかったのでしょうか。

**中井・大倉** そうですね。

## 3. トランスジェンダー女性の受け入れ議論

### (1) 受け入れ議論の契機

**安東** 今、日本女子大学のトランスジェンダー学生の受け入れまでの経緯をまとめたもの<sup>6</sup>をお配り

<sup>4</sup>セクシュアル・マイノリティのパレードイベントで、彼/女らに対する差別や偏見に抗議し、性の多様性を祝うパレードや関連行事を指す。世界の主要都市で開催されている。https://ideasforgood.jp/glossary/pride-parade/(2024.4.11)

<sup>5</sup>1998年、性同一性障害診療を行うため岡山大学病院にジェンダークリニックが発足し、今日まで性別違和の悩みをもつ患者に対応するため診療を行っている全国屈指の医療機関。精神科神経科、婦人科、泌尿器科、形成外科が協力し合い、総合的な診療を行っている。https://www.okayama-u.ac.jp/user/g-clinic/(2024.8.31)

<sup>6</sup>安東由則 2023.「日本女子大学におけるトランスジェンダー女性受け入れ決定に至る経緯と迎え入れ準備ー小山聡子教授らへのインタビュー調査からー」『研究レポート』(武庫川女子大学教育研究所) 53号、1-25頁。

しました。日本女子大学の場合、トランスジェンダーの子ども（当時小学5年生）を持つお母さんから、附属中学校への入学について問い合わせがあったことから受け入れの検討が始まり、その後、大学でトランス女性の入学検討を引き受けることになりました。それが2015年末～2016年のことです。お茶の水女子大学では、トランス女性から受験についての問い合わせがあったと聞いています。貴学においては、附属や姉妹校の中学・高校が広島と岡山にありますが、中学や高校でも大学でも、トランスジェンダー女性やその家族の方などからの問い合わせはなかったのでしょうか。

**大倉** 非公開になっているかもしれませんが、特になかったようです。ただ、そういうことがあれば、職員間で話し合いをするので、正式な問い合わせはなかったと認識しております。

**安東** 貴学では2021年から検討を始められていますが、日本で女子大学へのトランスジェンダー女性の受け入れが社会的関心事となったのは2017年頃です。朝日新聞に日本女子大学のシンポジウム記事が掲載され、その後、各女子大学に新聞社からアンケートが送られてきたと思います<sup>7</sup>。その頃から、女子大学へのトランスジェンダー女性の入学についての議論が始まりました。さらには、女子大学連盟などの集りでも、このトピックが2年ほど連続で議論されたと聞いております。このような新聞報道をきっかけに、強い関心が生じ、受け入れについて検討を始めるといったことはなかったのでしょうか。女子大学連盟には、貴学も参加されていると思うのですが。

**小林** 今回、津田学長からお話がある前に、学長諮問会などの大学執行部内の会議で、宮城学院女子大学の事例などの報告があったことが契機であったと思います。

**安東** それは、いつ頃ですか。

**小林** 本学の委員会が発足（2021年）する少し前くらいでしょうか。それまではありませんでした。

**大倉** 本学の理念として、LGBTQなどセクシャルマイノリティの方だけでなく、成績なども含めていろんなことで悩んでいる学生を誰一人も絶対に取り残さないというのをスローガンに掲げており、教職員もそういう感覚でおります。女性職員のほとんどは卒業生ですし、入学したときからカトリック信者でなくとも、キリスト教学などの勉学を通して、カトリック精神や、本学の理念を自然と受け入れている、そういう力を養ってこれたことが、一番だと思います。

津田学長（理事長兼務）も本学の卒業生で、シスターでもあります。どのような場合でも、誰一人取り残すことはよくない、救っていかなければならないという理念を、我々教職員は自然と受け入れていると言いましょか。

日本私立学校連盟か女子大学連盟の席でそういう話題になったとき、「じゃあ、ぜひ本学もそういうことしなければ」ということが契機であったかと思います。

**中尾** そうしますと、経年表に本保副学長が提案されたというふうにお書きくださっているのですが、津田学長発信のアイデアだったということでしょうか。

**大倉** もとはといえばそうですが、学長がそれを導入してはどうかと副学長の方に向けられたのです。本保副学長も本学の卒業生で、児童学科の教授として障害児教育を専攻しております。その導入は大変いいことであるし、当たり前のことではないかということになり、まず具体的に何からすればいいかということで、委員会が必要だとなりました。そういうことで委員会を立ち上げ、今に至っています。立ち上げから間もないですから、まだまだこれからという話ではありますが、世の中がそういう形になってきているので、賛否両論あるかもしれませんが、とりわけ誰からも

<sup>7</sup>氏岡真弓・杉山麻里子「『心は女性』女子大入学可能に？日本女子大検討へ」『朝日新聞』（2017年3月10日朝刊）、同「『心は女性』学生の受け入れ 女子大8校が『検討』」『朝日新聞』（2017年6月19日）など。

猛反対であるとか、そういう声は上がっていません。

**安東** 2021年11月1日には受け入れ委員会を発足させています。教授会での了解は取られたでしょうか。

FDなどが始まり、翌年の2022年5月にトランスジェンダー女性受け入れ決定の報告が教授会で行なわれています。それまでに教授会などで、この件についての経緯説明はあったのですか。

**小林** 受け入れ委員会の発足については、学内で公表しています。その後、FD研修会で中塚先生（岡山大学）の講演を開催するなど、下準備ではないですが、このようなことについて理解をしてくださいということも行っていました。当時、委員会の議事録は出さなかったですね。（土師 確認、同意）

本学は基本、全ての議事録もしくは議事要旨を学内で公表することにしていますが、少しセンシティブな問題も含まれているので、この経年表の中で公表はしていません。基礎的な土壌が既にあったので、第2回の教授会で報告のみということで決定をしています。

**中尾** トランスジェンダー受け入れに限らず、学長ないし副学長からの発信はよくありますか。

**小林** いろいろなタイプがあります。基本的な規則でも、原則、学長のイニシアチブでなされます。教授会は、諮問機関なので学長が教授会に意見を求めて審議をいただくこともありますし、評議会で審議を求める、両方でお互い行うこともあります。学長諮問会で、学長が意見を求めて審議をして、それで学長が決定されるということもあります。決定した場合、その後、評議会や教授会で報告することになっているなど、いろいろなタイプがあります。

**中尾** そうなんですね。特に反対意見ですとか不安を述べられる方はおられなかったのでしょうか。

それとも、一部の先生方の間で、もうちょっと時間かけたほうがよいであるとか、そういう意見も聞こえてこなかったのでしょうか。

**大倉** 委員会の中では、そういう意見交換もしております。既に委員会の中でも最悪の状況や、このような場合はどうなるのかということも十分に議論した上で発足し、実行しましょうということになりました。問い合せがあれば委員会のメンバーでお答えできる準備はできているつもりはありました。

私学ですから、最終議決機関は理事会になります。ベースは実際やってみないと分からないというのがやはり正直なところではないでしょうか。確かに委員会では、まだまだこれから吟味しなければいけないことがあります。どういうふうに周知徹底していくべきか、もし本当に受け入れが決定した場合、急に投げ出すわけにいかないので、それをどう事前に学生や教員へ浸透させていくのか、職員がどうサポートしていくのか、などです。これからやらないといけない検討事項は、女性学を専門とする学部長がリードしてくれています。いずれにしても、慎重に扱っていかねばならないことは言うまでもありません。

**安東** 貴学の場合、他の女子大学と違って、議論が始まるのが2021年で、1年半後の2023年から受け入れという短い準備期間でした。これまで受け入れを発表した女子大学は割と早くから議論を始められていますが、貴学は少し遅く始まった印象があります。

**小林** これは今の学長の方針なのです。2017年から2021年3月までは原田神父が学長をされていた時期で、津田理事長が2021年に兼務で学長にご就任されてから始まったのです。

## （2）カトリック教会によって設立された大学であることの影響

**安東** 今、カトリックの精神という言葉されましたが、カトリックでは、ある意味、生まれながらの性別の変更については、厳しい対応をするという印象を私はもっています。アメリカではプロテスタントの大学の方が、受け入れを早めに決めたということもありますので、宗教的な理由

で躊躇するようなことがあったのかと思いますが、この点についてはいかがでしょうか。

**大倉** 本学は、あるいは本学園はと言ったほうがよいかもかもしれませんが、現在のローマ教皇様のお心に沿っています。前のベネディクト（Benedict）教皇様は絶対に同性愛は認めない教皇で、そういう方々が結婚式を挙げてはいけないというのは、つい先頃まで公約されていたと思います。ただ、今のフランシスコ（Francis）教皇様は、それを許すべきだ、受け入れるべきだというお考えだと伺っております。ローマ教皇様が仰っているからということではありませんが、ただ、そういうふうにかトリックの中でも意見がすごくいろいろあるということは伺っております。

**安東** 日本には聖心女子大学や藤女子大学など幾つかカトリック系の女子大学がありますが、貴学は受け入れを早く決定されたので、そのあたりの経緯をお聞きしてみようと思いました。

### （3）受け入れ委員会のメンバーとガイドラインづくり

**安東** 次に受け入れ委員会について伺います。どういう方がメンバーになられたのですか。

**小林** 最初は、それほど構成員はいませんでした。教学担当副学長（本保教授—当時）と協議して、委員としては各学部長（文学部と人間生活学部）と中井先生、施設企画管理部長の大倉さんが入り、事務局として土師さんが入るところからスタートしました。その後、本学にはインクルーシブ教育研究センターという学生相談室といろいろなものが包含されているセンターがあり、その先生を加えるべきだということで、2022年6月1日に青山新吾先生<sup>8</sup>が追加で入られました。さらに、本保副学長が退職いたしましたので、本年（2023）4月から、私も副学長として加わり、この体制になっています。今年度（2023）は開催しておりません。

昨年度（2022）、私が学務部長として入ったときには、受け入れ委員会でガイドラインを決めるという話し合いが一度ありました。その後、ガイドラインの策定を行い、そのまま議を経ていくという感じです。現在、委員会では、入試広報等に問い合わせ事項があるかないかというような議論はしています。ガイドラインについては、その後、委員会で議論してはおりません。

**安東** これまで、宮城学院女子やお茶の水女子、奈良女子でも受け入れガイドラインをつくり公表しています。貴学では、どちらの女子大学の取り組みを参考され、議論をされたのでしょうか。

**小林** 宮城学院女子大学のものがメインになっております。当時の委員長たちが、いろいろな大学から情報を得ようとしたらしいのですが、基本、開示いただけなかったようです。例えば、（トランスジェンダー女性の学生が）今いらっしゃるんですか、どういうルールになっていますかといった具体的な問い合せもしたらしいのですが、ほとんどお答えいただけなかったとのこと。ですから、宮城学院女子が出しているものをベースにしながらか作ったと聞いております。

**中井** そうですね、参考にさせていただいたのは、それプラス、お茶の水女子と奈良女子、日本女子を参考にさせていただきながら、たたき台を作りました。

**大倉** 何しろ先進の女子大学が少ないです。どこまで公表していいのかということもおありでしょうから、どの大学も対応が難しいですね。宮城学院女子やお茶の水にはオープンに対応していただきました。

## 4. 学長のリーダーシップによる受け入れ準備の推進

**安東** もう一つお聞きしたかったことは、議論から受け入れ実施までの期間についてです。去年

---

<sup>8</sup>人間生活学部児童学科准教授でインクルーシブ教育研究センターのセンター長。専門はインクルーシブ教育及び特別支援教育で、『エピソード語りで見えてくるインクルーシブ教育の視点』（2022年、明治図書）などの著作がある。

(2022)、日本女子大学へインタビューに行ったのですが、受け入れについて学内での議論がいろいろあり、結論を出すまでにかなり苦勞をされています<sup>9</sup>。それに対して、貴学の場合は非常にスムーズに決定して、ガイドラインを出すところまで進めておられます。これまでお話を伺い把握できる部分もありますが、これほどスムーズに進んだのは、やはり強い学長の意思、リーダーシップが大きいということですか。

**小林** それは大きいと思います。これが本学のベースでもあります。先ほど大倉から申し上げましたが、やってみないと分からないところも出てきます。今回、まだ会議は開いていませんが、ちょっとしたことはいろいろあります。受け入れないという人はほとんどいないと思うのですが。

学生や教職員に、いろいろな形で周知を継続的にやっていかなければと考えています。今回も、FD研修のときに動画を取り入れていこうと思ったのですが、中塚先生の話にもあったようにトランスジェンダー受け入れの流れも日々刻々と変わります。前副学長に動画を作っていただいたのですが、表現一つを見ても、「これ今ちょっとどうかな」という箇所が出てきたりするなど、同じことに対しても理解がどんどん変わってきています。中塚先生の講演を、何回か聴講しに行きましたが、同じ事象でも、この表現は逆に誤解を与えるんじゃないかといった意見は結構あると感じました。

今年度中にFDとして1回実施する予定でしたが、今ペンディングにしている、少し違うやり方で行なおうと思っています。やはりトランスジェンダー女性の当事者に来ていただいて実施した方がいいのではないかとといった議論をしています。ただガイドラインはあるのだけれど、学問的にも日々刻々進展があるので、アップデートをどうするか考えなければいけないと思います。

**安東** 難しいですね。

**小林** すごく難しい。ガイドライン制定は学長イニシアチブで立てましたが、受け入れるという方針は、もうこの社会の情勢から考えても揺るがないと思います。その中で、内容については個々に変更していかないといけない部分が出てくるという感じはしています。

**中尾** 性同一性障害の名称が性別違和になるなど、ちょうど大きく変わったときですね。

## 4. 受け入れ決定後の学内準備とその難しさ

### (1) 受け入れ決定の学外発表とその反応

**安東** 学内で受け入れが決まった後の周囲への説明について伺います。学生であったり同窓生であったり保護者であったり、周囲の皆さんへの周知ということについては、何か特別にされたりしましたか。あるいは、その反応はいかがだったでしょうか。

#### ・学外からの反応

**小林** 基本的には教授会で報告し、ホームページでの発表やプレスリリースをしていますので、周知のやり方としてはそんなところですね。個別に同窓会で説明をしたというわけではありません。プレスリリースで十分でしょうということです。問い合わせもありますので、それに対応していききました。

**安東** どのような問い合わせがありましたでしょうか。

**小林** プレスリリースに関しての取材などです。マスコミの取材等は、基本的にプレスリリースをした後、原則受ける方向で対応したようです。先ほど新聞でお見せしたような学長の記事もありま

---

<sup>9</sup> 小山聡子他 2024. 「日本女子大学におけるトランスジェンダー女性の受け入れ決定に至る経緯と迎え入れ準備」『研究レポート』（武庫川女子大学教育研究所）54号、1-25頁。

すし、前副学長も対応しております。今年（2023）度に入っても何件かあったのですが、基本的にはホームページにガイドラインを公表しており、それ以上申し上げることはないという形の応答をしています。

**安東** SNSの中で、ある団体からの反対意見も出ていました<sup>10</sup>。

**小林** 一部外部団体から、ネットを通じて抗議のようなものがありました。それにも、返答をしようということで返しました。

#### ・入試に関する問い合わせ

**安東** 言える範囲で結構ですが、入試に関する問い合わせなどはありましたか。

**大倉** 質問はあったと伺っています。具体的には、すぐに受験したいという学年の方ではなく、記事を見て本当に受け入れてもらえるのかといったお問い合わせだったようです。実際に事が動き出したら、すぐ委員会も動きまわすし、施設もこういうふうに変えろという指示も来るでしょう。今のところ具体的なことは伺っておりません。

#### ・同窓会からの反応

**小林** 同窓会の方からは、一部、意見があったようですね。

**中尾** 差し支えなければ、卒業生の方からどういうご意見であったかお聞かせください。

**土師** 今回の決定については受け入れ難いというものです。

**大倉** 実は先般、プチ同窓会がございまして、その話題になりました。卒業生からの問い合わせというか、ざっくばらんに談話するという席で「女子大学でなくなるの？」と尋ねられました。戸籍は変わらないので、男性が一人でも入学すると女子大学ではなくなるのかという質問です。

**中尾** それには、どのようにお答えになられたのですか。

**大倉** 「もちろん女子大学のままです。」とお答えしました。

**中尾** そういうふうにおっしゃったのは、お一人だったのでしょうか。

**大倉** たくさん集りましたが、発言されたのはお一人だけでした。他の方もトランスジェンダー女性の受け入れについて知っていました。卒業生はホームページをすごく楽しみにしていますので、「こういうのが新たにできるよね」、「こういうことになったのね」などよく見てくれています。

#### ・学生への説明や啓発活動

**小林** さすがに全く意見がないということはありませんでしたが、学生からはとりたてて出てきてはいないです。

**安東** 学生を対象とした説明会などは実施されましたか。

**小林** 今年度、学生にも実施しようとは思っていたのですが、まだ行なっていません。当然、FD・SDやいろいろな啓発活動を通じてやっていかないといけない部分もあります。先ほど申し上げたように、様々な動画を細かにチェックしていき、全ての委員に見ていただいた中で、「その表現等を慎重に考えたほうがいい」、「ちょっと誤解を生じさせるような表現もある」といったご意見があり、少し違った形にしないといけないと考えています。意見だけ伺って、すぐにFDで動画の公開というのは、今年度はやめました。いずれその部分を整えてFD活動などを行っていきます。あとは、学生にも流すという予定だったのですが、そこも準備が整っていけば、授業の中でやってもいい、やるべきかと思っています。

---

<sup>10</sup> 「No！セルフID 女性の人権と安全を求める会」が、「ノートルダム清心女子大の「トランスジェンダー学生」受け入れに抗議します」とのタイトルで、大学に送付した抗議文（2022年6月25日付）と、ノートルダム清心女子大学からの回答文（6月30日付）を掲載している。<https://no-self-id.com/2022/06/24> (2024.4.11)

僕の個人的意見を申し上げますと、中塚先生の話や講演を聞いて思ったのは、実は学生の理解の方が進んでおり、遅れているのは教職員ではないかということです。学生は小・中・高で実際そういう生徒がいるし、カミングアウトしている者もいて、それに対応してきた。高校の先生の対応もちゃんとできている、できつつあるので、学生のほうがそれに対する対応力がある。僕個人の立場としては、実は学生の問題というよりは、学生を指導したり支えたりしていく教職員の理解をしっかりとさせていけないといけないという思いがあります。

**安東** 例えば、スポーツクラブの場合、トランスジェンダーの学生をクラブに入れるのかどうか、どのような形で参加が可能かの判断については、スポーツ団体によっても異なってくるでしょうし、もっと身近な課題としてはクラブハウスの使い方といったこともあります。クラブの学生が不安を持つというふうなことも聞くのですが、そのあたりについてクラブ側から何か意見は出されていませんか。

**小林** 今のところはないですね。もしあれば、それに応じた対応を取っていきます。

本学ではコロナの影響でクラブやサークル活動が、ほとんど壊滅に近いよう状況です。昔はほんとうに活発だったのですが、徐々に下火になっていきました。スポーツ系の学生もたくさんいるにはいるのですが、サークルに流れていってしまいました。そこにコロナで環境が一変し、今、学生活動を非常にエンカレッジ（奨励）している段階です。復活の兆しはあるので、今後、先ほどのような申出が出てくるのかもしれないですね。我々はそういうための委員会でもあるので、その時、その時で真摯に、現実的な対応をしていくということになるろうかと思えます。

#### ・難しい女性の定義——FDを通じて教員らの認識をどう変えるか

**小林** 本学の場合、他の女子大学とちょっと違うところがあります。例えば、武庫川女子大学では、大学院に男性を受け入れていますか？

**中尾** はい、受け入れています。

**小林** 本学では、大学院でも修士課程、博士課程ともに男性を受け入れていません。論文博士だけはオーケーなのですが、全て女子に限ると書かれています。ただ、その女子の定義が何か難しい時代になっています。今の時代、女子の定義は何だと言われるとほんとうに大変になります。

多様な学生、多様な女子を受け入れないということは、つまり、Y染色体を持っているものは受け入れないという表現を使わざるを得なくなります。そのような表現は使うわけにはいきません。それが認められるような社会的情勢ではないわけです。また学長がお考えになっている「多様な女子」の考え方を尊重していくことは、フランシスコ教皇のお考えも踏まえてということになります。

今日か昨日か、BBC かどこかのメディアで、司祭が同性カップルを祝福することをローマ教皇が承認したというニュースがありました<sup>11</sup>。そういう例から考えても、カトリック教会的にも、これを否定するわけでもないだろうということで、今、落ち着いているところかと思えます。

**安東** そうしますと、やはり鍵になるのは教員ですね。武庫川女子大学でも私を含め年配の教員もいますので、学生指導をするのでも、教員がどれだけこれについての認識をもっているかが問われると思います。FD 等も実施されるとのことですが、どのようなことをされてきましたか。

<sup>11</sup>BBC News Japan, 2023 年 10 月 3 日「ローマ教皇、同性カップルへの祝福を容認する発言」(<https://www.bbc.com/japanese/66991524>)。さらに、2023 年 12 月 19 日「ローマ教皇、同性カップルへの祝福認めると宣言」(<https://www.bbc.com/japanese/67757415>)。後者の原文は、BBC News, 2023 年 12 月 19 日「Pope says Roman Catholic priests can bless same-sex couples」(<https://www.bbc.com/news/world-europe-67751600>)。2024.10.30. accessed

**小林** FDは1回で、中塚先生だけです。その後は行なっておらず、もう1回今年しないといけな  
いと言っているところです。今、ペンディングになっており、早晩行なっていけないといけな  
いという感じです。今年度もう一つインクルーシブ関係のFDも行う予定だったのですが、それ  
もいろいろな形でペンディングになっており、できれば来年度には、ちゃんと統一した形で、  
FD活動の中で反映させていけないといけなと考えています。

## (2)「ガイドライン」作成と記載内容の検討―なりすまし対応と事前相談の呼びかけ

**安東** 受け入れが決まり、ガイドラインが作成されましたが、拝見したところ、宮城学院女子大学の  
ものがベースになっているかと思えます。その中に「なりすましが分かった場合は退学」という  
文言があります。宮城学院女子大学の場合、この文言がちょっと引っかかるということが指摘さ  
れています。なりすましとそうでない人をどうやって見分けるか、退学という処分がいいのかど  
うかといった議論などはなかったでしょうか。

**大倉** 最初の委員会で、ガイドラインを作らないといけなという話になり、意見交換をして、最悪  
の状況も考え、議論してきたのはこの委員会です。対面で意見が集まらなくとも、学内<sup>e12</sup>で  
流されたものに対して意見を入れていくといったことは結構行っています。先生方や学生から意  
見は特に何もありません、委員会の中でどンドン練り直していつている状況でした。「こうなっ  
た場合、じゃあどうするのですか」といった感じです。

中井先生がしてくださったのですが、ガイドラインを作るとき一番問題となったのは診断書を  
取るか取らないかの議論だと記憶しています。今のところ、取らないことにしております。

**安東** 宮城学院女子大学は事前に診断書や関連書類の提出は求めず、配慮が必要な方には事前相談を  
呼びかけるにとどめました。お茶の水や奈良女の場合は、少し異なり、事前に面談を行なうこと  
にしていますし、奈良女子大学ではこれに加えて、その方がトランスジェンダー女性として生活  
をしていることを示す書類を出してもらおうということになっていたかと思えます。高校の先生で  
あるとか、保護者などに書いてもらえば大丈夫ということですか。

**大倉** ただ、カミングアウトをしているか否か、これが大きなことです。高校まで、親にも誰にも言  
えず、ほんとうに死と背中合わせの状況で、子どもの頃から自分の中で押し殺してきた人もい  
るのではないかと、そういうケースも多いのではないかと考えました。診断書の提出を要求するなら  
ば、何のために今までカミングアウトをせず頑張ってきたのかということに立ち返るべき  
ではないかとの議論もありました。一方、何か事が起きて、なりすましだったでは遅いので、証  
拠となる誓約書など何かを持っておかないといけなのではないかとといった意見交換は随分あり  
ました。根本的な方針としては、まずは信じようじゃないかというところに落ち着きました。

その前に、本人と念入りの面接であるとか、意見交換は当然するつもりでいます。女子大学に  
入ることが目的の確信犯で、女性を装った男性がもし来たらとの懸念もあります。そこは今  
後、教職員の中で周知徹底していこうと思っています。公表するかどうかは分かりませんが。

学生が動揺しないで普通に生活できるよう、当事者の方が心地よく毎日を暮らせるよう対応策  
をどうすべきか。それには、学内だけで考えるのではなくて、先行する大学のお力も借りながら、  
勉強しながら進めていこうと思っています。小林委員長が申し上げたとおり、スタートを切ったば  
りなので、これから日々研鑽すると言ったほうがいいでしょう。知識もやっと追いついたと思っ  
たら、状況が変わったりする昨今ですから、それに追いついていかねばならない状況です。

<sup>12</sup> ノートルダム清心女子大学の学内のネットシステムで、スレッドを使用した会議等の実行が可能。

**安東** 必ず提出しなければならないものは特にはないですか、あるいは面接は必須なのでしょうか。

**大倉** 一般入試だと出願書類だけで、面接は特にごさいません。例えば特殊な病気をもっている方や誰かの力を借りないといけないという場合には、設備であるとかを承知の上で受験していただかないといけません。今も、車いす利用学生を受け入れるとき、オープンキャンパスなどで、ご自身が学内を見て生活できるかどうかだけでなく、「こういうこと、ああいうことは困るけれど、その点は大丈夫ですか」という話を事前に行っています。もちろんご本人からそういう申出があったりする場合は、入試広報部などで対応をしていくという考え方です。

**安東** 必須の提出物は、トランスジェンダーの方に限っては、特にはないということでしょうか。

**中井** 基本的にはないですね。1ヵ月前までに申し出をしていただくということが必須です。受験をする前に申し出をいただいて、委員会の中で協議をすることを条件化しています。ステップを踏みながらということで、特に必須の書類を用意してもらうことはありません。

**安東** 申し出の際に伝える内容としてはどのようなものでしょうか。

**小林** 「私はトランスジェンダーです」と、まず入試広報部に連絡してもらいます。そこから委員会などでいろいろな話し合いをもつ中で、最終的に委員会で協議をして受け入れるかどうかの決定を行いますので、本人とのコミュニケーションが一番の肝で、重視されるということです。

**安東** 受験希望者から何らかの情報を得て、それを基に議論するということですね。日本女子大学の場合、学校や家庭などで一貫してトランスジェンダーとして生活してきた証拠が、親からでも教師からでも得られれば、それを提出する形だったと思いますが、貴学ではそこはないのですか。

**小林** 一応、ガイドラインはあるのですが、その辺のところは書いていないです。書いていなければ要らないかということ、コミュニケーションの中で、例えばそういう書類をお出しになりますか、などといった対応ができるようにしてあるということです。

**安東** そのあたりについては、ちょっと曖昧にしてあるというような感じでしょうか。

**小林** インクルーシブの対象となる子たちもそうですが、一人一人まったく対応が変わってきます。本学でも普通に障害をもたれた学生を受け入れています。人によって対応が異なります。授業での対応も違うので、一人一人テーラーメイド (tailor-made) で授業設計もしています。今回のことを、そういう面と一緒にしてしまったら駄目なのですが、今もそういう状況の人たちを入試広報部で受け、各部署と綿密なコミュニケーションを取りつつ、最終的に受け入れています。受け入れた後、学務部では、当該学科の先生たちと一緒にどういうケアの方法を取るのがよいか考えているのと同じ対応かなといったところですね。

“マニュアルではこうだ”とするより、一人一人の面談と情報の申告、それに対するコミュニケーションで、その人に合った授業設計を築いたほうが良いと考え、少しアバウトな記述<sup>13</sup>にしているということです。

**安東** 相手に負担をかけないということも、もちろんあるでしょうし。

**小林** どういう状況のトランスジェンダーの方かによって恐らく個別の対応となり、一人一人全く違う対応になってくる。本学で今まで受け入れてきたインクルーシブ対応が必要な学生、障害を抱えた学生の受け入れ方とも同じ形になるかと思えます。一人一人ケアをしないといけない学生ということでは変わりがない。本学は大規模の大学ではありませんので、手厚い指導をこれまでも

<sup>13</sup>2022年5月11日制定の「多様な学生(トランスジェンダー女性)受入れガイドライン」の「1.受入れと入学後の対応」に“出願登録期間の1ヵ月前までに入試広報部に連絡が必要です。入学後の対応措置が必要な場合は、当該者と多様な学生受入れ委員会が協議して対応します。”とある。

ずっと行ってきた経験があります。そこまでマニュアル化する必要はないかとは思っています。

**安東** 少し違う面から見ていきますと、例えば、フルイド (fluid) と言われる自分の性自認が揺らぐ方は、女性から男性へと性自認が変わってしまうわけですが、このガイドライン見ると、入学した以上はそれも認めると書かれています。そうであれば男性が在学するということにもなりますね。この点の整合性については、どう考えられていますか。

**小林** 本人の判断ですので、揺らぎが起きるのはもう当然なことですね。本学の場合、揺らぎがあったとしても退学になることはありません。でも、本人が揺らぎで男性に戻ったとき、逆に本学にすることがつらくなってくることもあります。当然、教職員がいろいろ相談に乗りながらケアをしていきますが、本人がつらくなって、楽になるために無理に退学をさせることはしません。しかし、本学の授業システムを受けていくのに、本人がつらくなったのなら、退学という選択肢も与えているという認識でよいのかと思っています。

### (3) トランス学生に関する学内の情報共有

**安東** トランス女性が入学されたとき、この情報はどの範囲の教職員に共有されるのでしょうか。

**小林** インクルーシブと同じですね。いろいろな特別配慮が必要な学生から特別配慮申請がなされていて、基本的には全教職員に流されるわけではありません。特別配慮を受ける科目の先生にのみ共有されることになっており、当該学科やその授業に関わるのところまでかと思います。トランス学生についても、それと同じ適用をしていこうと考えており、敢えて全学で情報を共有することは考えていません。

**安東** やはり教員の認識が問われてくる場所ではあるとは思いますが。

**小林** ジェンダー問題は別として、今でも本当はかなり多様な状況を抱えた学生が入学をしてこられているのが現状です。先ほど申し上げたように、本学では本当にテラーメイドな形で対応しています。例えば、A学科にそうした学生がいて特別配慮を求めているも、B学科の先生は知らない。ただ、全学共通の科目を受けて配慮が必要な場合、その当該科目の先生たちには連絡がいき、それ以外の先生は分からないですね。

**安東** 体育など身体を使う科目であれば当然伝えるかもしれませんが、一般的な講義であれば、知らせる必要がないかもしれません。どの授業の担当教員には知らせるのか、そこら辺の判断ですね。

**小林** 実際のところ、今でも必ず当該科目だけ特別配慮の人たちを知らせているかという点、現実的にそうではありません。例えば、C学科の学生の場合、学科全体で当然共有してもいいですかと学科から申出がありました。個別の教員だけの共有だとケアがしにくいので、ここまで出してもいいですかという場合、いいですよという形でお話をするのは当然あります。その辺のところもケース・バイ・ケースで対応するしかないのかと思っています。

**安東** 当事者が、どの範囲に知らせてほしい、これについては嫌だということについても、確認されるのかなとは思っています。

### (4) 教員のアドバイザー制度によるきめ細かな学生対応

**大倉** 本学特有なものかは分かりませんが、アドバイザー制度<sup>14</sup>が設けられており、アドバイザーは

---

<sup>14</sup> 大学 HP には、アドバイザー制度として次のような説明がなされている。「在学生の一人ひとりに対して、所属学科の専任教員が1名、アドバイザーとして対応します。学生は、勉学や学生生活の全般に関係する種々の問題について、アドバイザーに相談することができます。」<https://www.ndsu.ac.jp/life/support/adviser.html> (2024.4.11 参照)

教員となっています。お話ししている中で、こうした対応がなぜ可能なのかというと、一つの要因はひとえに小規模な大学であるからで、これが最大の長所です。全学2,000人と、こじんまりしているからこそ、一人一人に目を行き届くさせることができるのです。

もう一つは、教員、職員が、どの学生ともすごく近い位置にいること。これはびっくりされます。よく学生から、高校の担任の先生より面倒見がいいと言われ、高校同様に担任の先生がいるような感じもあります。私どもが学生の頃からそれは一貫しており、すごくおせっかいかもかもしれません、学生は迷惑しているのかもしれませんが、学生に声をかける教職員が多い大学だと自負しております。それはひとえに少人数だからできるというのはありますね。

**小林** 本学のアドバイザーとその学科長はもう大変です。例えば学生へのケアの必要性のことで親御さんと、夜8時、9時までやり取りをすることもあります。正直なところトラブルもあります。対応の調整も含めて、アドバイザーと学科長が全部やるんです。それでほとんど親御さんも納得していただける形でお嬢さんを預けていただいている形になっていると思っています。

ある意味、見切り発車的に（トランスジェンダー学生の）受け入れを始めてもやっつけられるのは、このようにやっつけられる土台があると信じているからです。相当なケア・システムを十分に担保している経験があるので、何とか大丈夫であろうということと、先述のように日々刻々変わっていく状況の中で不断の研鑽をやっつけいかねばならないというところです。あとは、学生のほうが先に進んでいることを考えても、ある種、受け入れを見切り発車したとしても対応できるだろうことは、今でも変わっていないですね。

**安東** やはり信頼感が大事ですね。

**小林** それを醸成するのがすごく大変です。大学が少人数だということと、教職員と親御さんまでが密接であることが可能にしているかと思えます。ただし親御さんがコミットしてくれればですが。

インクルーシブ教育研究センターもあるので、親御さんはセンターが受けもち、学生本人は学科長やアドバイザーが受けもってもらうなど分担しています。でも、センターが後で情報を全部集約して、ハンドリングしていくようにしないと、情報が錯綜してしまいます。ですから今でも、テラーメイドでやっています。今は、青山先生というインクルーシブに関わる専門家がいらっしゃるので、そこに情報を集約していくような形で、青山先生や中井先生などの意見をいただきながらやれば、基本的には今の体制で十分やっつけられるということで進めている感じです。

**安東** インクルーシブ教育研究センターは、いつ頃できたのですか。

**小林** 2020年だったように思います。もともと特別教育支援センターがあり、今もある児童臨床研究所などを前身として、それぞれの役割をきちっと整理し、分離していった感じです。児童だけでなく、在学生はもちろん、学外からの相談も担当する機関として立ち上げました。

**大倉** 学生相談センターや保健センターとも密接な関係をもっていますね。

**小林** あとはアドバイザーたちが、学科の要望を聞いたり、こういう学生がいますよという情報交換を行ったりしています。今までは、学務部などいろいろな部署が別個でよかれと思って動いてきたのですが、今、集約をしているところです。特別配慮に関しても、インクルーシブ教育研究センターに諮問をして学務部が答申を受け取る。学務部が受け取っても、そのセンターに情報を通すなど、アドバイザーも全部知った上で行っています。

逆に言うと、特別配慮の場合、「これは特別配慮になりません」ということもあります。他の学生が受ける授業において公平性を担保する必要がありますので、これは特別配慮するべきでないとの答申も返ってくる場合もあるのです。今、体制も整ってきて、実際それが動き始めているところです。これにトランスジェンダーへの対応が出てきていますが、そういうことを考えても

対応可能だと思います。

**安東** トランスジェンダーの場合も、やはりこのセンターを通してということになりますか。

**小林** そこはルールづけをしているわけではありません。ただ、共有しますので、インクルーシブ委員会のメンバーにも入ってもらったりします。

## (5) 学内制度や組織等の準備・改編

**安東** 受け入れが決まってからの、学内制度であるとか施設、組織の改編についてお尋ねします。トランスジェンダー女性の受け入れとなると、学籍簿、通称名称や学位記の記載名などを含め、変えていかねばならない点は多々あると思いますが、こうした対応について教えてください。

**大倉** もともと通称名の制度はあります。親御さんが離婚されたけれども、家庭環境のことを友達に知られたくないので名前を通したいなど、様々な状況があります。外国籍の方で、日本名を使いたいという方もいます。学部に出があり、そこで通称名として認められるかどうか決めます。我々には守秘義務がありますので、そこはがっちり固めて4年間それで通します。

学位記については問題もごさいます。学生は学位記の名前もこれで通させてほしいと言うのですが、例えば食品栄養学科の学生が管理栄養士の国家試験の申込みをする際に、戸籍謄本を添付しなさいということの不整合が起きる可能性があります。そういう場合、学務課から役所に問い合わせをするのですが、地方によって謄本がなくても受け入れるところと、それでは困りますというところがあるのです。本人を呼んでその情報をフィードバックします。「管理栄養士の資格を取ろうと思えば、こういうのが合っていないといけないんだけど、願書だけでもその名前というのは駄目かな」とか、そういうような形で相談しながら進めていきました。10年も前から通称名制度はありました。この点は固めているので、問題は特にないと思います。

**安東** 学則等、規則の変更というのは、特にはないということによろしいですか。多目的トイレであるとか施設の変化の他に、何か変わったことはありますか。

**大倉** 今、私は施設の担当をしていますが、早くから「更衣室が課題だ」との指摘がありました。体育館の中に何名分かの更衣室はございますが、それは共同の更衣室で、個々の扉がきちっとしておらず、「女性同士なので大丈夫でしょう」みたいな更衣室なので、とても対応できません。

では、特別にそういう更衣室を設けているかという点、今のところ設けていません。この点は「みんなのトイレ」で考えていただきたいということです。今までの多目的トイレを「みんなのトイレ」に変更したので、一部、不自由なところもあります。そういうこともあり、建設している新学棟の「みんなのトイレ」に、着替えられるようフィッティングボードを置くようにしたり、女子トイレ内に1箇所ですが更衣室も設ける予定です。

ただ懸念するのは、今年でしたか、公的機関の職場のトイレ使用のことで裁判になり、結局、トランスジェンダー女性ご本人の訴えが勝った事例もごさいます。

**安東** 経済産業省官僚の裁判<sup>15</sup>ですね。

**大倉** そのようなことが起こったときにどうするかは、まだ検討しておりません。「みんなのトイレで着替えてください」というのが既に差別じゃないかという議論だったと思います。「なぜ私がそこへ行かなければならないのか」、「女子なのだから女子トイレに行って何が悪いのか」。結局、

<sup>15</sup>2023年7月11日、最高裁判所第3小法廷は、性同一性障害と診断され、女性として社会生活を送っているトランスジェンダーの経済産業省職員が、職場の女性用トイレの使用を制限されているのは不当だとして国を訴えた裁判において、トイレの使用制限を認めた国の対応は違法だとする判決を言い渡した。

<https://www3.nhk.or.jp/news/html/20230711/k10014125111000.html>

裁判で勝ったのは当事者の主張でしたので、事前に委員会で考えておかないといけないでしょう。トランス女性受け入れの際、事前に、「そういう更衣室がないので“みんなのトイレ”で着替えていただきますがいいですか」との問診などは当然していかないといけないと思っています。

1人を取るのか1,999人を取るのかという問題ではありません。施設の説明のときに、差別はしておりませんが、ただ区別は必要ですとよく申します。できる、できないは当然発生してくるのですが、決してそれは差別ではありません、と私はよく説明します。

今後、当事者が希望して、どんなところでもいいから更衣室を作ってくださいというようなことがあれば、実現不可能なことではないので、学長からは、すぐにつくりなさいという指示が来るのではないのでしょうか。そういう心構えをもって委員で常に検討していくかと思います。

## (6) トランス学生の学外実習や就職への支援と職員を含めた相談への対応

**安東** 今、学内のことを伺いましたが、学外対応で、例えば教育実習であるとか就職などいろいろありますが、学外への説明や対応という点では何かされていますか。

**小林** 学校や施設などに説明をして、受け入れてもらわなければならないですね。今でもインクルーシブ関係では当然、受け入れの説明をお願いしています。インクルーシブに関してはほとんど受け入れてくれています。ただ、食品栄養学科の実習は医療関係などもあるので、その辺のところは厳しくなります。公的病院であればいいのですが、民間病院になるとなかなか厳しい場合があります。教育機関は比較的受け入れてくれます。ある意味、実習担当の教員はそこも配慮しながら、ここはいけるといところで説明をしている。トランスジェンダーの場合も同じだと思います。

**中尾** 今、(トランス)女性の受け入れのこと聞かせていただいています、トランス男性の送り出しについてはどういった議論がなされ、どのようにお考えになっておられるのでしょうか。

**大倉** 今までそういう議論をしたことはないですね。

**小林** 多分、トランスジェンダーの学生はこれまでも一定数いたとは思いますが、これまでカミングアウトをしたり、申告をしたりしてくるといった事例がありませんでした。私見ですが、そもそもそういう話をする素地はないという感じだったと思いますね。ここは女子大学ですので、そもそも入ってこないという前提で。

**安東** 今の社会状況の中で、カミングアウトするということが今後は出てくるかと思っています。そうなったとき、大学側としてどう対応をするか考えておられたらお聞かせください。

**小林** 今までは言えなかったけれども、今後、違ってくると思います。今のところはそういう想定はしていないのですが、質問票を見たとき、そういうことも当然あるな、今までもあったらうなと思えました。そういう申出があった場合、この委員会で議論していくことになると思います。

**中井** もちろん、ガイドラインをつくる際にも検討はしました。今回は、そこを配慮するという方向性ではないだろうということで、具体的な事例が挙がってからのお話になると思います。今の段階では、事例が挙がればこの委員会の中で議論をしていくということで、それ以上、突っ込んでのやり取りはありませんでした。その人を何か特別視するとか、排除していくとかということではないというくらいのやり取りを、委員会の中でさせていただきました。

**安東** 性自認が男性に変わったからといって、学位記の記載であれ、手続的に障害が出ことは特にない。事例が生じた場合は今の体制で十分に対応できるということでもよろしいですか。

**大倉** そうですね。もしそういうことがあれば、恐らく当事者よりも周りの学生から申出があるのではないかという感じがします。「何となく様子がおかしいけれど、どうしたらいいでしょうか」、

「対応に困ってます」みたいな相談がくる雰囲気があります。それこそ、女子大学なので。

**中尾** 向こうから歩いてくる学生の姿を見たとき、その子の好みは、いわゆる女子学生の好きなものとは違うなという方はおられないのでしょうか。例えばすごくファッション的に男性寄りのファッションをしている学生であるとか。

**一同** いますね。

**中尾** 例えばそうした学生が、何か自分の性について相談したいときの窓口を用意されてたりはするのでしょうか。例えば、学生相談室が対応するだろうであるとか、ゼミ担当の先生が対応するといった認識は、教職員の皆様にはあるのでしょうか。

**大倉** ありますね、学生相談室がありますので。

**中尾** 学生相談のほうから、例えば件数まで詳細は言えないにしても、性に関するこういう相談が出ていますといった情報共有はされているのですか。

**大倉** 学生相談室が保健センターに紐付いており、その保健センターは学務部の中にあって、学務と直結しています。長が1人いて、その中に保健センターがあり、相談室があるという構造なので、常に連携は取れています。ただ、どこまでの範囲に知らしめるかというのは、学務部と相談室、専門の先生、アドバイザーと相談しながらやっています。

**中尾** 学務部の長がこの委員会の中に入っておられるので、事務長の理解が今回は反映しているということでしょうか。学内での学生の状況が、この委員会の中でどれほど共有されているか、もしくは理解された上で議論されたのかなと思い、尋ねています。

**大倉** ありがたいことに女性学やジェンダー論などの専門の教員が多くいます。それから中井先生や青山先生を筆頭に、活躍され経験をお持ちの先生が多いので、そういう方々の指示やアドバイスを得ながら職員は動いています。職員しか分からない情報については、すぐに相談するシステムになっており、どこかで止まってしまうことはあり得ないですね。そういう意味では動きが速い。

**小林** 私の前任が学務部長なのですが、たいがいの情報は学務部長に集約されてきます。ある意味、余計な情報も。当然、特別配慮になるか、ならないか、それから親御さんとの細々としたやり取りまで来ます。おそらく男性という自認が出てきたとの情報があれば、その情報共有がなされるはずです。相談ということに来て、どういうふうに対応したほうがいいかというのは必ずきます。今ではこの委員会があるので、こっちに回そうかという差配を学務部長の時にはしていました。すぐに対応できる体制はあると思います。

**安東** 職員が対象の場合も、このことは当てはまりますね。

**小林** 労務問題になってくると、当然、総務部長など身近なところに相談が行くようになるはずで、すぐに総務部に意見が集約されます。僕は今、副学長なので、副学長、学長のところには来ると思います。当然、こういう相談があったのですが、どうしましょうかというのは、秘密を守りつつ、学長と副学長の間で、同じように差配をしていくはずで。

## 5. これまでの取組みの反省、今後の対応課題

**安東** 今まで準備を進めてこられて、もっとこうすればよかったであるとか、これは課題だというふうに思っておられることありましたら、お聞かせください。

**大倉** 何であるときこうしなかったのかとか言う人も今後出るかと思えます。いや、こうもしましたよ、あれもやった上で決めました、と断言できないところは正直なところあります。例えば、学生や教職員の意識調査を事前にしましたかと言われると、していません。ただ、行う必要があるのか否か、そこは難しいところだと思います。今後、行うつもりなのかということ、まだ検討して

いません。委員会で、「時代と共にどんどん世界が変わっておりこういう意見も増えてきたので、この際こういうのしたほうがいいのではないか」となれば、委員会の中でこれから決めていくのだろうと思います。

この委員会は信頼されていると自負しており、それだけ意見交換もしていますし、専門の先生が質問に的確な回答してくれるので、周囲の人たちは安心し、穏やかなのではないのでしょうか。

ただ、何か問題が起きたらどうするかなど、事前に最悪の状態をいろいろ想定して、皆さんのお力をお借りしながら、先進大学の意見を頂戴しながら、委員会で決めておく必要があります。

**安東** そこら辺の話し合いは、やはり委員会でしょうか。どれくらいの頻度で集まっておられますか。

**大倉** 今はもうほぼシステム上で行っています。皆さん忙しく、会議の日程調整をするだけで1週間経ちましたという感じなので。学内eシステムで意見交換したほうが早いですね。このシステムでは人選ができるので、全員に公表したい場合とか、この人だけと話したいとか、委員会だけで話しましょうというスレッドで立ち上げてできるシステムです。

**安東** 次に、トランスジェンダー学生の受け入れ、あるいは教職員も含めてなのですが、今後の対応課題としてはどういうことを考えておられますか。

**中井** 先ほどから言われているように、学生の方が先を進んでいる感があります。例えば、地域のLGBTQの団体が活躍されたり、イベントに参加したというようなことであったり、学生が先んじて卒業研究の中で取り組むなど、学生が先行してやってくれており、ほんとに後追いだなという感じがしています。若者に追いつけるようになるといいなというのが、今の正直な感じですね。

**小林** 先ほど申し上げたように、認識をアップデートしていくFD活動は必ずやっつけていかないといけない。インクルーシブにしても、特別配慮にしても、そのやり方というのを教員は意外と1年で忘れます。ですから、その仕組みなど、周知しておかないといけないことが実際に多々あります。窓口一つとってもそうで、こういう相談はここでも、ここでもできますといったことを教職員が共有しておかなければなりません。実際、インクルーシブ教育研究センターの青山先生らに毎年講習会を実施していただいていたのですが、そういう講習会は毎年必要で、アップデートをしていかなければいけないと認識しています。

もう一つ、ガイドラインも含めてのアップデートしていかねばなりません。動画を流すことができない一つの理由は、もっと社会の認識は進んでおり、この言葉を使うと誤解をさせてしまうという委員の意見があるからです。教職員、学生を含め、新たな知識や認識を発信する活動のアップデートや、ガイドラインの改正とまではいかなくとも、もう少し緻密なものに変えていかないといけないという認識はあります。来年度以降の課題です。

**中井** そうですね。文言等アップデートしていかないといけないことは間違いありません。

**大倉** もう一つ、これに関しては私学の学園ということがあります。この構内一つ取っても、附属小学校と附属幼稚園がございまして、中学・高校も倉敷や広島にあり、そうした児童・生徒の背後には親御さん、祖父母の方々がおられます。やはり学校法人ノートルダム清心学園となれば、全体がそうだと捉えられ、各学校がそういう体制だと思われても仕方がない。その辺の相互の理解もこれからは強化していかないとはいけません。

そこで重要なのは理事会です。そういう進捗状況であるとかは、現在、理事長が学長を兼務しておりますので、しっかりと意思決定を述べてくれると思っております。

**安東** 貴学の場合、トランスジェンダー女性の受け入れが本当に早く決定されました。他の女子大学を見てみると、なかなか進まない状況があります。多くの女子大学がまだ踏み切れないというのは、ある意味、学内体制の整備のみならず、学生募集にも影響があると考えているからかと推

察します。そうしたことは貴学では受け入れ決定の引き留め要因にならなかったのかと思います。

学長兼任理事長の迅速な決断と実行指示があったので早く進んだのでしょうか。その潔さというか、理念の持ち方が素晴らしいなと思います。しかし、他女子大学ではなかなかそういかず、経営への影響などを考え躊躇していることもあるようです。この点、どうお考えになりますか。

**大倉** 最初の委員会で、そのような意見交換を行いました。究極的な状況を想定した意見交換も行いました。

**安東** やはり誤解というか、十分に知識がない人からは様々な意見も出てきますからね。

**中尾** そのときはどうされましたか。

**大倉** 専門の先生がたくさんおられ、そういう考えがなぜ出てくるのか、どのように考えるべきかについての説明がありました。そして、「そんなこと一つひとつが気になるのならば、これを導入しようなんてそもそも考えません。最初に申し上げたとおり、本学はここで勉強したいとの意思をもつ人たちを受け入れる。入った以上は大学に責任があるので、卒業までよく勉強できるような環境整備に協力する。それが本学である。」という委員の言葉に尽きました。

**安東** 今まで幾つか大学に行きましたが、やはりトップの決断が大きいですね。宮城学院女子大学もそうでしたし、津田塾大学や日本女子大学なども、しっかりとして認識をもち聞く耳をもつ学長がいた。トップがそれを聞こうとしないと、なかなか進んでいかないですね。

**大倉** そうですね。私自身、専門外で全然、そういう勉強をしておりません。ですが、なぜこんなに安心してもらえるのかというと、やはり中井先生や青山先生などいろいろな方が、自分の“かかりつけ医”としてついてくださっているような感じで、疑問を持って尋ねていくと、「ああ、それはこうなのですよ」と返してもらえる。こちらは「あっ、そうなんだ」と納得する。ばたばたしないのは素人集団ではなく、プロに囲まれているという安心感が大きいです。

「困りました」ということは今までありません。専門の先生が、「そういう意見もあるけれど、実際はこうなのですよ」と、きれいごとばかりでないお話もしてくださいます。対応の仕方に関しても、適切なアドバイスもいただいております、何でも相談できますので、ありがたいですね。

**安東** 本日はご多忙のところ、長時間にわたり丁寧にお答えいただき、誠にありがとうございました。

**中尾** ありがとうございました。

## 付記

本稿は、2020-24年度科学研究費・基盤研究(B)「大学におけるトランスジェンダー学生の受け入れ課題：日米の女子大学事例を中心に」(20H01639/23K20173, 代表：安東由則)による成果の一部である。

# Progress and Preparation for the Decision to Accept Transgender Students at Notre Dame Seishin University : An Interview with Key Persons

KOBAYASHI Ken-Ichi<sup>1)</sup>, ODA Kumiko<sup>2)</sup>, NAKAI Toshio<sup>3)</sup>, OKURA Kyoko<sup>4)</sup>  
HAJI Hiroko<sup>5)</sup>, NAKAO Kayoko<sup>6)</sup>, & ANDO Yoshinori (ed.)<sup>7)</sup>

## Abstract :

Notre Dame Seishin University (Okayama, Japan) became the fourth women's university in Japan and the second private women's university after Miyagi Gakuin Women's University to accept transgender women in 2023. In order to clarify the process leading to the decision to accept transgender women and the state of readiness, we conducted an interview with key persons who have played a central role in this initiative. This report is a summary of this interview.

Notre Dame Seishin University, which is based on the Catholic Church, decided to accept transgender women, and was able to start accepting them in less than two years of preparation because of the philosophy and decision of the university president, as well as the tailor-made education that has been fostered at the university, which is tailored to each student, and a well secured care system. In this ever-changing environment, there is no such thing as perfect preparation, and new challenges will arise in the future, but we have no choice but to continue our constant study and improvement.

**Key Words** : acceptance of transgender women, women's university, process of preparation

1) Notre Dame Seishin University (hereinafter abbreviated as NDSU), Vice President, Professor 2) NDSU, Professor 3) NDSU, Associate Professor 4) NDSU, General Manager of Facilities Planning and Management Dept. 5) NDSU, Administrative Director of Academic Affairs 6) Research Institution for Education (RIE), Mukogawa Women's University (MWU), Associate Professor 7) RIE, MWU, Professor

# ノートルダム清心女子大学におけるトランスジェンダー学生 受け入れに関するインタビューの解説と考察

安東由則<sup>1)</sup>

## 要旨

2023年12月にノートルダム清心女子大学において実施したインタビュー記録(本号に掲載)の解説及び補足を行なうとともに、カトリック教会系の女子大学がトランスジェンダー女性の受け入れを決定し、実行した意味について若干の考察を行なった。

2023年度より、カトリック教会系のノートルダム清心女子大学はトランスジェンダー女性の受け入れを開始しており、短期間で受け入れの決定を行なった。カトリック教会は、一般にトランスジェンダーに対して厳しい対応をしてきたが、この大学で迅速に受け入れを実行できたのは、津田葵学長のリーダーシップが大きい。さらに、大学が取り組んできた学生個人へのきめ細かな対応の伝統が、トランスジェンダー女性受け入れという新たな課題にも対応していけるとの自負に繋がっている。

ただ、事前に行なっておくべき教職員と学生双方に対するトランスジェンダーに関する研修や意見聴取、さらに大学の方針や対応について、事前準備が十分にされていない点で、課題があると思われる。

キーワード：トランスジェンダー学生、学長のリーダーシップ、カトリック教会系大学、  
学生へのテラーメイドの対応

## 目次：

はじめに

1. トランスジェンダー女性受け入れ議論に至る経緯
2. 多様な学生受け入れ委員会の発足から公表まで
3. 「多様な学生受入れガイドライン」の策定
4. 受け入れ決定後の学内における対応・準備
  - (1) 教職員や学生、同窓会への説明
  - (2) FD / SD 研修の実施、学生への啓発活動
  - (3) 施設の準備
5. 当該大学におけるトランスジェンダー女性の受け入れ過程の特性

おわりに

引用文献

1) 武庫川女子大学教育総合研究所・教授

## はじめに

### (1) 本インタビューの目的と実施経緯

2020年度より、科研費研究(20H01639/23K20173)として「大学におけるトランスジェンダー学生受け入れ課題」をテーマとする調査研究を実施しており、共学大学でのトランスジェンダー学生への支援状況を調査するとともに、トランスジェンダー女性の受け入れを実施、あるいは表明した女子大学の関係者へのインタビューを実施してきた。2024年度現在、日本の女子大学71校中、受け入れを実施しているのは、国立2校(お茶の水女子大学と奈良女子大学)、私立3校(宮城学院女子大学、ノートルダム清心女子大学、日本女子大学)、2025年度から受け入れを始める大学は私立1校(津田塾大学)となっている。アメリカにおいては、女子大学の大多数が、受け入れ基準は多少異なるが何らかの形でトランスジェンダー女性を受け入れるようになっている<sup>1</sup>のに対し、日本では来年度から受け入れを始める津田塾大学を含めても、日本の女子大学71校中、6校で実施されるに過ぎない。

本科研費研究では、これまでトランスジェンダー女性の受け入れを決定した3つの女子大学(宮城学院女子大学、奈良女子大学、日本女子大学)の関係者にインタビュー調査を行ってきた。これらの大学に続き、トランスジェンダー女性の受け入れを発表したのが岡山市のノートルダム清心女子大学である。この大学は、2020年6月に日本女子大学が受け入れを公表した2年後の2022年6月、トランスジェンダー女性の受け入れを表明した。表明から実際の受け入れまでの期間が他の女子大学よりも短く、10ヵ月後の翌年(2023年)4月から受け入れを始めたのである。さらに、この大学はカトリック教会系の女子大学であり、トランスジェンダー学生を受け入れることに宗教的な側面から抵抗があるのではないかと推察したが、速やかにトランスジェンダー受け入れを決断、実行した。よって、ノートルダム清心女子大学においてトランスジェンダー女性の受け入れについての議論と準備を担った関係者にインタビュー調査を実施することとした。手続きは以下の通りである。

2023年6月中旬、津田塾学長宛に研究の目的とインタビュー調査実施を依頼したところ、6月下旬、小林謙一副学長より承諾の返事をいただき、日程調整を始めた。諸事情により日程調整を何度かした後、インタビューの実施は同年12月21日となった。インタビューでは、本研究の目的を説明し、録音と本誌掲載の許可を得た上で、予め送付しておいた質問項目に沿って実施した。

インタビュー参加者は、ノートルダム清心女子大学から、2023年度より副学長として多様な学生受け入れ委員会の委員長を務められている小林謙一教授、学務部長として受け入れ準備に関わってきた小田久美子教授、後述する「多様な学生受け入れ委員会」発足時からのメンバーである中井俊雄准教授、事務局より「多様な学生受け入れ委員会」の発足時からのメンバーで、大学の同窓生でもある施設企画管理部長・大倉恭子氏と学務部事務長・土師裕子氏に参加していただいた(以上、調査当時の役職)。調査者は、研究代表である安東由則と共同研究者の中尾賀要子(武庫川女子大学)である。

### (2) ノートルダム清心女子大学について

ノートルダム清心女子大学は、岡山市に所在するカトリック系女子大学であり、その起源はフランスのナミュール・ノートルダム修道女会(Sisters of Notre Dame de Namur<sup>2</sup>)が1924(大正13)年に、

<sup>1</sup> Schiappa, Edward 2021. *The Transgender Exigency*, Routledge, 57-58 頁。

<sup>2</sup> このカトリック修道女会は、フランスのジュリー・ピリアート(Julie Billiar)とフランソワーズ・ブラン・ド・ブルドン(Françoise Blin de Bourdon)によって1804年、フランス革命が引き起こした混乱によって苦しむ子どもたちの苦難を軽減し、貧しい子どもたちに基礎教育を施すことを目的として創設された。この使命は後継者に引き継がれ、フランスに限らず世界中の女兒に教育を与えるべく、大きく広がっていった。アメリカのワ

イエズス会が経営していた清心高等女学校を引き継いだことに始まる。清心高等女学校の前身は、1886（明治19）年にシヨファイユの幼きイエズス会が岡山で初めての私立女学校として開校した岡山女学校である。イエズス会が宣教区変更により岡山を離れることになったので、1924年にアメリカのナミュール・ノートルダム修道女会から岡山市に派遣されたシスター6名がこの学校経営を引き継いだ<sup>3</sup>。第二次世界大戦中の1944（昭和19）年には、シスターが強制収容される苦境にありながら、中国・四国で初めての女子専門学校である岡山清心女子専門学校を開校した。この女子高等教育機関が、ノートルダム清心女子大学の前身である。

第二次世界大戦後の1949（昭和24）年、帰校したシスターらの情熱と努力により、新制大学としてノートルダム清心女子大学が設立された。同年に創設された広島女学院大学とともに、中国・四国で初の女子大学が誕生し、この地域における女子高等教育の先駆、リーダーとして地位を今日まで保持している。大学は学芸学部のみ1学部（英文学と家政学の2専攻）から出発し、1952年には文学部と家政学部の2学部体制となり、2024年からは国際文化学部と情報デザイン学部を新設し、現在は4学部（文学部、人間生活学部、国際文化学部、情報デザイン学部）<sup>4</sup>と2研究科（文学研究科及び人間生活学研究科／博士後期課程3専攻、修士・博士前期課程6専攻）から構成される。2024年度時点での学生数は約1900名強（大学院生含）である<sup>5</sup>。附属校としては幼稚園と小学校、姉妹校としては岡山市と広島市にそれぞれ中学・高等学校がある。大学は大都市圏ではなく地方の中核都市に位置するが、その入試難易度は全国的女子大学の中でも常にトップランク<sup>6</sup>を保持している。

学長は、1名の男性を除き、歴代シスターが就任しており、特に第3代学長の渡辺和子シスターは、1963年～1990年の37年間の長きに亘り学長を務めた<sup>7</sup>。現在の津田葵学長は7代目（2021～）であり、理事長（2017～）を兼任している。津田学長の専門は社会言語学で、とりわけ言語コミュニケーションに関する実証的な研究業績を積み重ね、大阪大学言語文化研究所時代には21世紀COEプログラム「インターフェイスの人文科学」をリードした。大阪大学を定年退職（2007）後、私立大学の常磐大学、さらにはカトリック・ナミュール・ノートルダム修道女会日本管区長（2014-2020）を経て、2017年よりノートルダム清心女子大学の理事長に就任し、今日に至る<sup>8</sup>。後述するように、この津田学長がトランスジェンダー女性の受け入れを主導した。

この大学がトランスジェンダー女性の受け入れを始めたのは、全国で4校目、私学では宮城学院女子大学に続いて2校目、カトリック系女子大学は2024年現在、7校<sup>9</sup>存在するが、トランスジェンダー女性の受け入れ実施はノートルダム清心女子大学が最初となる。

以下、本誌掲載のインタビュー内容を基にその導入経緯を整理し、若干の解説を行なっていく。

---

シントンDCにあるTrinity Washington Universityも、この修道会によって創設された（Sister Columba Mullaly 1987, p.7 など参照）。現理事長兼学長の津田葵シスターは、このTrinity Washington University（当時 Trinity College）にて2年間、教鞭を執ったことがある。（「学長略歴」<https://www.ndsu.ac.jp/about/pdf/message.pdf>）

<sup>3</sup>ノートルダム清心女子学園の歴史については、次のサイトを参照した。（「大学概要」<https://www.ndsu.ac.jp/about/historical.html>）、（「理事長挨拶」<https://seishinkakuen.ndsu.ac.jp/about/>）

<sup>4</sup>2023年度まで文学部と人間生活学部の2学部であったが、2024年度から国際文化学部と情報デザイン学部が新設され、4学部構成となった。「建学の精神」<https://www.ndsu.ac.jp/about/ideal.html#sec04>

<sup>5</sup>ノートルダム清心女子大学「情報公開」（[https://www.ndsu.ac.jp/about/univ\\_infor.php](https://www.ndsu.ac.jp/about/univ_infor.php)）

<sup>6</sup>AERAムック『大学ランキング』（朝日新聞）の2010年版、2020年版など参照。

<sup>7</sup>その著書、『置かれた場所で咲きなさい』（幻冬舎 2012年）はベストセラーとなった。

<sup>8</sup>津田学長の経歴については大学HPにある（<https://www.ndsu.ac.jp/about/pdf/message.pdf>）、業績については（<https://www.ndsu.ac.jp/about/pdf/message02.pdf>）、（<https://www.acoffice.jp/ndsuph/KgApp?resId=S000140>）。

<sup>9</sup>日本におけるカトリック系女子大学は、ノートルダム清心女子大（岡山）の他、聖心女子大（東京）、白百合

## 1. トランスジェンダー女性受け入れ議論に至る経緯

トランスジェンダー女性の受け入れについて検討が始まったのは、津田理事長が学長を兼任するようになった2021年度以降である。それまでに、朝日新聞によって女子大学のトランスジェンダー女性受け入れに関するアンケート調査（2017年）が行われ、お茶の水女子大学と奈良女子大学（2020年開始）、宮城学院女子大学（2021年開始）が受け入れを開始し、日本女子大学も受け入れ表明（2020年6月）を行っていたが、前学長の在任期には、トランスジェンダー女性の受け入れについての検討や教職員からの要望といった動きは見られなかった。また、津田学長は2017年より理事長であったが、大学へのトランスジェンダー女性の受け入れについて、何ら指示や要望を出すこともなかったとのことである。

大学の執行部が、トランスジェンダー女性の受け入れ検討を初めて耳にしたのは、2021年10月に開催された学長諮問会議における本保副学長（当時）からの提案であった。その提案の前に、津田学長（2021年就任）より本保副学長に対して、受け入れの検討を始めてはどうかとの意向が示され、それを受けて学長諮問会議での受け入れ検討の提案であったようだ。同時に、検討を行なうための委員会の立ち上げが了承された。トランスジェンダー女性の受け入れ議論を始める決定には、津田学長の意向と決断、リーダーシップによるところが大きい。

ノートルダム清心女子大学はカトリック教団によって設立、運営されている大学である。カトリック教会においては、トランスジェンダーに対して洗礼を行わないなど、その受け入れについては、旧来否定されてきた。しかし、社会における価値・認識が大きく変わっていく中で、カトリック教会内においても変化の兆しが見られるようになってきたが、様々な意見があり、定まった方向性が十分に示されているとは言えない。このような状況の中、カトリック系大学の中で初めて受け入れを決定したのがノートルダム清心女子大学であり、津田学長が受け入れの方向を指示し、それに向けての学内の受け入れ議論を促した意義は大きい。

## 2. 多様な学生受け入れ委員会の発足から公表まで

学長諮問会議においてのトランスジェンダー女性受け入れ検討の提案があった6日後の11月1日、「多様な学生の受け入れ委員会」が発足した。メンバーは本保副学長を長とし、学部長2名、社会福祉学が専門の中井俊雄准教授、事務局より大倉恭子氏、土師裕子氏の計6名であった。この委員会の発足は、学内において公表された。11月には早速、岡山大学大学院教授で性別違和やセクシャル・マイノリティに関する研究・支援の第一人者である、中塚幹也氏によるトランスジェンダー等セクシャル・マイノリティに関する講義をFD研修として実施するなどした。

「多様な学生受け入れ委員会」としての初めての会議は、発足から1ヵ月後の12月2日であり、その会議でトランスジェンダー女性の受け入れを2023年度から開始すること、ガイドラインの作成を進めていくことなどが確認された。委員会発足から僅か1ヵ月後にトランスジェンダー女性の受け入れを決定し、その受け入れ時期も、受け入れ決定から1年4ヵ月後とするなど、かなり短期の準備期間で受け入れることとなったのである。以後、この委員会を中心に具体的な準備が進められ、受け入れに向けて想定される課題やそれへの対応などが話し合われていった。

---

女子大（東京）、清泉女子大（東京）、藤女子大（札幌）、仙台白百合女子大（仙台）、京都ノートルダム女子大（京都）の7校である。長野の清泉女学院大は2019年より看護学部のみ共学化され、神戸海星女子学院大は2024年度から学生募集を行っていないので、この2校のカトリック系女子大学は含めていない。（安東編「女子大学統計・大学基礎統計」 <https://kyoken.mukogawa-u.ac.jp/statistics/>）

「多様な学生受け入れ委員会」で5ヵ月間の議論が行われた後、翌2022年5月の教授会で、2023年度よりトランスジェンダー女性の受け入れを決定した旨の報告が行われた。同時に、ガイドラインの制定もなされている。翌月の6月1日には大学HPで、“トランスジェンダー女性は「多様な女性のうちの一人」”であり、“自認の性（女性）で生きることを切望している人”であるとの認識を明示し、2023年度からトランスジェンダー女性を受け入れる旨の学長メッセージ（下図）を掲載した<sup>10</sup>。

ノートルダム清心女子大学は、本学の教育理念の実現に向け、自身の性自認にもとづき、本学で学ぶことを希望するトランスジェンダー女性（戸籍上男性であっても性自認が女性である人）を2023年度から受け入れることを決定しました。

トランスジェンダー女性は「多様な女性のうちの一人」です。出生時の性（戸籍の性）が男性であることに違和感があり、自認の性（女性）で生きることを切望している人です。

本学では、それぞれが自分らしく生きることができるよう様々な場面で、共生社会に向けての学びの機会をこれからも作って参りたいと思います。多様な一人ひとりが、あらゆる分野に参画し活躍できる社会の実現につながっていくことを期待しています。（略）

なお、在学生の皆様に対しては、多様な人々に関する研修会や講演会を定期的に行い、意識の醸成を図っていくことしております。

ノートルダム清心女子大学学長 シスター 津田 葵

この時、準備委員会の名称も「多様な学生の受け入れ委員会」から「多様な学生受入れ委員会」へと変更がなされた。同時にインクルーシブ教育研究センターのメンバーで、学生のみならず保護者との相談や支援も担当している青山新吾准教授（専門は教授特別支援教育）を新たに委員会メンバーに加え、より具体的な議論を進めていくこととしている。

HPへの掲載から2週間後の2022年6月15日には、本保恭子副学長よりプレスリリースを行い、「女性として自立して、自分を自分らしく生きていける教育環境を浸透させたい」<sup>11</sup>とのメッセージを発し、トランスジェンダー女性の入学を可能とする入試要項の変更が伝えられた（大学院も同様）。

### 3. 「多様な学生受入れガイドライン」の策定

先述の通り、2021年12月の「多様な学生の受け入れ委員会」が開催されて以降、そのメンバーを中心に受け入れに関する「ガイドライン」の作成が始まった。トランスジェンダー女性の受け入れで先行する女子大学が公表している「ガイドライン」を参考に作成が進められ、5ヵ月後の2022年5月11日に「多様な学生（トランスジェンダー女性）受入れガイドライン」を完成させている。日本女子大学のガイドライン公表は2023年4月なので、2022年5月までにガイドラインが公表されていたのは、お茶の水女子大学（2019年5月28日）と宮城学院女子大学（2020年6月16日）の

<sup>10</sup> 「学長メッセージ」2022年6月1日（[https://www.ndsu.ac.jp/blog/article/index.php?c=blog&category=102&category2=&sort\\_type=DESC&tag=&q=&sk=15](https://www.ndsu.ac.jp/blog/article/index.php?c=blog&category=102&category2=&sort_type=DESC&tag=&q=&sk=15)）。このメッセージは、2022年9月発行の『ND BULLETIN』Vol.208には、学長メッセージ「多様な学生の受け入れについて」が掲載されており、トランスジェンダー女性受け入れの方針が同窓生や保護者にも広く伝えられた。但し、この冊子発行は、トランスジェンダー女性の受け入れが同年6月に公表された後である。

<sup>11</sup> 例えば岡山放送では、「中四国初 トランスジェンダーの学生受け入れ ノートルダム清心女子大学」とのタイトルで、大学、大学院とも2023年度から受け入れる方針と、1ヶ月前までの連絡が必要であることを報道した。2022.6.16.

みであり（奈良女子大学の場合、「ガイドライン」を公表していない）、これらを参考に作成されたが、とりわけ私学の宮城学院女子大学のものを参考として作成したとのことである。

### （１）「基本的な考え方」

「基本的な考え方」として、津田学長が6月1日に大学HPで公表したトランスジェンダー女性受け入れメッセージと同様の内容が記載され、そこでは「トランスジェンダー女性は『多様な女性のうちの一人』と規定した上で、「本学は、それぞれが自分らしく生きられる社会、多様な一人ひとりで構成される社会を目指していきます」と述べている。この「基本的な考え方」の最後に、「ただし、男性が自認を偽って入学するいわゆる『なりすまし』が発覚した場合、学則に基づき退学とします」との文言で締めくくられた。この内容は、宮城学院女子大学のガイドラインと同様の内容であり、他の女子大学のガイドラインには見られない。この表現になった経緯やこうした表現にした場合の問題（例えば、どうやって「なりすまし」を見分けるのか、あるいは性自認が変化するフルイド（fluid）とどう区別するのかなど）への対処について、インタビューでは十分に踏み込んで聞くことはできなかったが、意見交換をする中で最悪の状況を考えたとき、宮城学院女子大学のものと同様の表現になったようだ。これについては、大きな議論にはならなかったとのことであった。

フルイドについては、ガイドラインの「学生生活について」においても説明がなされている。「入学後に、性自認や戸籍がどのように変わっても、そのことを理由に退学になることはありません。本学はみなさんの卒業までの学びを支援します。」として、性自認の揺らぎが生じることは当然のことであるとの認識のもと、例え戸籍上、男性となってもその学生を支援していくことが明示された。他の女子大学のガイドラインでも、同様の見解が示されている。先述した「なりすまし」との区別については、個々の学生に寄り添って判断するとのことである。

### （２）提出書類について

最も議論された課題は、診断書の提出を求めるかどうかであった。診断書については、これまで自身の性自認をカミングアウトせず、周囲に隠して頑張ってきた者も多くいるという実態を鑑みると、そうした診断書の提出を求めることはできないということで合意がなされた。さらに、アメリカ精神医学会の診断分類DSM-Vでは「性同一性障害」から「性別違和」へ（2013）、WHOの疾病分類ICD-11においても「性同一性障害」を精神障害から除外して「性別不合」とされる（2019）など、トランスジェンダーを“障害”の診断から外す大きな社会的な流れも後押しした。それでも「なりすまし」といった問題が生じた場合の保証として、誓約書のようなものの提出を求めようとの議論もなされたが、まずは申し出てきた学生を信じようとの結論に落ち着き、診断書はもちろん、誓約書やトランスジェンダー女性として過ごしていることを示す書類などの提出も求めないことになった。よって、必ず提出しなければならない書類などはない。

### （３）出願前の事前連絡

ただ一点、必須として求めるのは、出願登録期間の1カ月前までに入試広報部へ連絡することである。ここで申請者と丁寧にコミュニケーションを取り、情報を得て、それを基に委員会で協議を行ない、最終的な受け入れの有無を決定するという流れとした。申請者とのやり取りの過程において、面談をすることも当然出てくるとのことである。これまで受け入れてきたインクルーシブの対象となる学生と同様、一人ひとり状況は大きく異なるので、それぞれの情報を注意深く聞き取り、その学生に応じたテーラーメイド（tailor-made）な対応策を築いていく段階と、この期間を位置づけた。トランスジェンダー学生が入学した後、大学生活において動揺することなく、心地よく普通に生活できるようにするために、事前にかなる準備、環境整備ができるかを第一に考えることを基本スタンスとしている。

#### (4) その他

上記以外に、次のような項目について説明がされている。「名前と性別の情報管理」では、授業や証明書等における通称名使用とその例外に関する説明、「授業について」では実技科目や更衣、授業での呼称について、「学生生活について」では多目的トイレの説明や健康診断、宿泊訓練、部・サークル活動などの説明がなされ、さらに「留学や実習」、「就職活動やインターンシップ」などにおける注意事項が記載された。とりわけ、就職活動については、条例の説明や産業界の状況など、他大学には見られない詳細な説明がされている。「カミングアウトやアウトティング」に関する項目では、それぞれの言葉の定義と当事者及び周囲の者それぞれへの注意喚起がなされ、ガイドラインの最後には学内外の「相談窓口」が掲載された。記載されている事項は、基本的に他女子大学と共通する。

### 4. 受け入れ決定後の学内における対応・準備

#### (1) 教職員や学生、同窓会への説明

2021年11月、既に「多様な学生の受け入れ委員会」が発足し、同月には岡山大学の中塚幹也教授による「LGBTQ / SOGI の基礎知識」と題するFD研修会が行われた。半年後2022年5月の教授会において、トランスジェンダー学生の受け入れ決定が教授会で報告され、この時点でトランスジェンダー女性の受け入れについては、学内で公的に共有されたのである。

インタビュー実施時点(2023年12月)において、制度的にはトランスジェンダー女性の受け入れは始まっているが、それまでに教職員、学生、同窓会とも特別に説明をする機会や意見聴取の機会が設けられていないとのことであった。教員には教授会で報告や説明はある程度されたものの、学生や同窓会にはHP等でのプレスリリースやガイドラインの公表によって伝わっているとのスタンスであり、この方針や対応に対して何らかの問い合わせ等があれば対応していくこととした。教職員や学生、あるいは学生のクラブ等からの意見や問い合わせについては、インタビュー時点では特段ないとのことであった。同窓会への対応については、同窓会全体を対象にした説明会などは行っていないが、年配の方が主に集る下部組織の同窓会で談話がなされた折、戸籍上は性別の変更がないとするなら男性が入学することになることから、「女子大ではなくなるのか」との問いがあり、これに対して出席していた大倉氏は今日におけるトランスジェンダーに対する見解を述べるとともに、「女子大学のままです」と答えたとのことであった。直ぐに納得してもらうことは難しいと思われるが、それ以上の質問はなかったようだ<sup>12</sup>。

#### (2) FD / SD 研修の実施、学生への啓発活動

教職員の理解を促すためのFDやSDについては、2021年の中塚教授による研修会以降、コロナ禍ということもあって行なわれておらず、2023年度において教職員向けのFD / SDを実施する計画を立ててはいたが、諸事情によりペンディングになっているとのことであった。また、教職員や学生向けにセクシャル・マイノリティやトランスジェンダーに関する啓発動画を作成して配信する予定であったが、作成したものを詳細にチェックしていくなかで、「誤解を生む表現である」、「もっと慎重な表現にした方がよい」、「その認識は古い(更新されていない)」などの意見が次々と上がった

---

<sup>12</sup> 外部の団体から質問状が届いた。No!セルフID 女性の人権と安全を求める会が、2022年6月25日にノートルダム清心女子大学の学長と受け入れ委員会委員長宛に質問状を送付し、6月30日には受け入れ委員会事務局より、「参考にさせていただきます。ご意見をありがとうございました」との内容の回答を返している。

め、当該年度での公開は取りやめることになった。望ましい動画が完成したならば、教職員に配信する、あるいは授業等を通じて学生が視聴できるようにする予定とのことである。

残念ながら、教職員へのFD / SDの実施、学生への説明会や啓発活動については、予定通り進めることができず、十分に実施できてない実情がある。こうした状況では、自ら情報や知識を得ていこうとする者と、古いままの認識である者、関心がない者が混在することにもなる。今後も、性的マイノリティに関する知識や認識は更新され、アップデートされていくので、幅広く最新の情報や知識が教職員や学生に行き渡るようにしていくのが大きな課題であるとの認識が示された。

### (3) 施設の準備

トランスジェンダー女性を受け入れるに当たり、施設面で大きな課題となるのは、更衣室やトイレである。更衣室であっても、しっかりした扉でプライバシーが守られる作りではなかったため、既存の多目的トイレを“みんなのトイレ”に変更し、そこにフィッティングボードを置くなどして対応した。

話し合いの中で、経済産業省のトランスジェンダー職員の裁判事例<sup>13</sup>が引き合いに出され、トランスジェンダー学生のみならず“みんなのトイレ”での着替えを要請することは差別になるのではないかとの議論もなされとのことである。そうした場合への対応も含め、女子トイレ内に1箇所、更衣室を設けることにした。こうした状況であるからこそ、事前に当事者と丁寧なコミュニケーションを取り、現状の説明をするとともに要望を聞き取り、それぞれに合った対応策を探っていくとのことである。

### (4) その他

学籍簿や通称名の使用、学位記の記載名などへの対応については、これまでに通称名の使用に関する制度も整備されており、この受け入れに伴って特段、規則を変更することはないとの回答を得た。資格申請などに関することでは、管理栄養士資格等で対応してきた経験から、場合によっては戸籍謄本が必要となることもある旨を当事者へ丁寧に説明し、このような事態に対してどう対応したいか、どのような対応が可能かを話し合い、当事者が納得できる形に収めるというやり方を実践してきた経験が語られた。これまで積み上げてきたそうした経験・実績から、トランスジェンダー当事者についても同様の対応を行っていけるとのことであった。

## 5. ノートルダム清心女子大学におけるトランスジェンダー受け入れ過程の特性

インタビュー内容を振り返り、ノートルダム清心女子大学のトランスジェンダー女性の受け入れについて、この大学の特性として感じたことが、大きく二点ある。それは、トランスジェンダー女性の受け入れについての検討の始まりから受け入れ決定まで、さらに受け入れ決定から実施までの期間の短さ、迅速さに関連している。一つは、津田葵学長（理事長兼任）の決断とリーダーシップであり、カトリック系のノートルダム清心女子大学の組織風土にも関係する。二つ目は大学において築いてきたきめ細かな学生への対応、小規模大学故に教職員間の緊密な関係性が構築されており、そうした学内基盤とこれまでの実績が、トランスジェンダー女性の短期間での受け入れを可能にしたのではないかということである。まず、津田学長のリーダーシップと組織風土について検討しておく。

<sup>13</sup> 朝日新聞 2023.7.12 朝刊。「職場女性トイレ制限『違法』トランスジェンダー訴え 最高裁認める」この記事は、経済産業省のトランスジェンダー女性職員が省内の女性トイレ使用を制限したことを、最高裁判所第三小法廷が違法とする判決を下したとの内容を伝えている。

## (1) 津田葵学長の決断、リーダーシップと大学のガバナンス

トランスジェンダー女性受け入れの決断は、学長の決断、指示によって行われたことが語られた。ただ、津田学長は学長就任以前より理事長（2017～）の職にあったが、前学長の就任時には理事長という立場からトランスジェンダー女性の受け入れについて意志表示はなされなかったことは既述の通りである。インタビューからは、前学長退任後、理事長との兼任で学長に就任するとすぐ、受け入れの方針を示されたことが分かる。

今回の決定が、カトリックの総本山であるバチカンの方針転換によるものかということ、そうではない。カトリック教会においては、トランスジェンダーの人々を受け入れるかどうか、洗礼を施すかどうかについて、旧来否定してきたが、社会状況・価値観が変化の中で、教会の捉え方にも徐々に変化が生じている。とは言え、まだ明確な方針が定められたという状況にはなく、否定・肯定双方の考え方があり、論争があるのが実情である。

前ローマ教皇のベネディクト（Benedict）16世（在任期間 2005-2013）は、LGBTQs の人々に対して否定的な考えをもっていたとされる<sup>14</sup>。今後、Gender Ideology<sup>15</sup> がカトリック教会にとって大きな課題になると述べ、警戒をしていた。基本的にカトリック教会は、性的マイノリティについて厳しい態度を取ってきた。フランシスコ（Francis/Francesco）教皇（在位 2013～）となって以降、徐々にではあるがトランスジェンダーの人々に対するカトリック教会としての許容範囲を広げていくようになっていく<sup>16</sup>。2023年10月末によくバチカンで、ホルモン療法や性別適合手術を受けた人を含むトランスジェンダーのカトリック信者は、「信者の間に世間的なスキャンダルや混乱が生じる恐れがない状況であれば」洗礼を受けることができるとの文章を公開したにすぎない<sup>17</sup>。そうした公的文章が示される前の時点で、既にアメリカのカトリック系女子大学においても、トランスジェンダー女性の受け入れは進んでおり<sup>18</sup>、津田学長はこうした情報を把握されていたと思われる。

---

<sup>14</sup> イギリスの人権擁護団体である Peter Tatchell Foundation は、ベネディクト教皇の葬儀に際して、1992年、彼が教皇庁教理省（Congregation for the Doctrine of the Faith）において、LGBT+ を悪魔として扱ってきたと述べ、当時の言説を引用し、批判している。“Pope Benedict demonised LGBT+ people” (<https://www.peteratchellfoundation.org/pope-benedict-demonised-lgbt-people/>)。また彼はその中で、「性的指向は人種や民族的背景などに匹敵する差別のない性質とはならない。これらとは異なり、同性愛指向は客観的な障害であり、道徳的な懸念を呼び起こすものだ」とも述べたとした。（[https://www.vatican.va/roman-curia/congregations/cfaith/documents/rc\\_con\\_cfaith\\_doc\\_19920724\\_homosexual-persons\\_en.html](https://www.vatican.va/roman-curia/congregations/cfaith/documents/rc_con_cfaith_doc_19920724_homosexual-persons_en.html)）

<sup>15</sup> 中村は「ジェンダーに関して語られたディスコースの累積により、特定の社会において歴史的に作りあげられてきた様々な女性性、男性性、無性性、両生性（ジェンダー・アイデンティティー）が体系づけられたイデオロギーを指す」としている。（2001, 115 頁）

<sup>16</sup> 性的マイノリティの捉え方についての発言は、フランシスコ教皇においても紆余曲折があった。the European Academy on Religion and Society HP 2022.6.8.“Pope Francis sends mixed messages to LGBTQ+ Catholics” (<https://europeanacademyofreligionandsociety.com/news/pope-francis-sends-mixed-messages-to-lgbtq-catholics>)

<sup>17</sup> Conor Murray Nov 9, 2023 “The Vatican Says Transgender Catholics Can Be Baptized” Forbes website (<https://www.forbes.com/sites/conormurray/2023/11/09/the-vatican-says-transgender-catholics-can-be-baptized>)。また New York Times 紙は、フランシスコ教皇が「トランスジェンダーの人々が洗礼を受け、名付け親となり、教会の結婚式で証人となることができる」と承認したことを明らかにしたと伝えている。（<https://www.nytimes.com/2023/11/09/world/europe/pope-francis-transgender-people.html>）

<sup>18</sup> アメリカに 8 校あるカトリック系女子大学のうち、5 大学（Alverno College, Mount Mary Univ., Mount Saint Mary's Univ., St. Catherine Univ., The College of Saint Benedict）は明確にトランスジェンダー女性の入学をウェブサイトで公表しており、2 大学（Trinity Washington Univ. & The College of Saint Mary）はウェブサイトにこそ明示していないが、受け入れていると思われることが記載されている。ただ、インディアナ州の Saint Mary College は 2023 年 11 月 21 日にトランスジェンダー女性の受け

また、津田学長はカトリック系大学ばかりではなく、国立大学法人の大阪大学や無宗教の私立大学においても教育・研究、管理運営に携わってこられた。社会言語学を専門とし、異文化コミュニケーションや多文化共生（大阪大学では21世紀COEプログラムの研究者代表）の研究に取り組みられた経験も少なからず影響を与えたのではないかと推察する。ただ、津田学長にインタビューすることができなかつたため、このような推察の形での表記となってしまったことを断っておく。

ともあれ、津田学長が示した方向性（トランスジェンダー女性の受け入れ検討）に従って、「多様な学生の受け入れ委員会」が発足し、その1ヵ月後に開かれた第1回委員会において、早々に1年4ヵ月後の2023年度からの受け入れを確認している。さらに半年後の教授会で、受け入れ決定の報告が行なわれた。極めて迅速に受け入れの準備が進められていったのであり、この点は、お茶の水女子大学や奈良女子大学の国立大学と同様であり、このケースの場合、学長（理事長兼任）が示した方針に従い実行していくトップダウン式のガバナンスが機能したようである。ただし、常にこうしたガバナンスが取られているかどうか、今回の調査から述べることはできない。

## （2）テラーメイドでの学生対応の伝統と自負

繰り返し述べているように、トランスジェンダー女性の受け入れ検討の始まりから、決定、さらに実行まで、わずか1年半足らずのごく短い期間であった。教職員や学生らへの事前の意識調査や意見を募ることはなされていないとのことであり、さらにトランスジェンダーに関する説明会や研修についても、教職員に対する1度のFD研修を除いては、ほとんど行なわれないうまま、制度運用が始まっている。客観的に見れば、拙速、準備不足とも取られかねない工程であり、インタビューに答えていただいた方々も、そうした認識や懸念をもっておられた。そのような中で、何らかの問題や課題が生じたとしても、何とか対応できるであろうとの楽観的な姿勢を保持できたのは、これまでノートルダム清心女子大学が築いてきた教職員と学生との間のきめ細かな対応への自信であると捉えた。

インタビューでは、「本学の理念として、LGBTQなどセクシャル・マイノリティの方だけでなく、成績なども含めているようなことで悩んでいる学生を“誰一人も絶対に取り残さない”というのをスローガンに掲げており、教職員もそういう感覚であります」との語りがあった。その具体的取り組みの一つが独自のアドバイザー制度である。教員が学生一人ひとりのアドバイザーとなり、勉学や学生生活全般について諸々の悩みや問題について相談にのり、一人ひとりの学生に目配りができる体制を構築してきた。2000名程度の学生を擁する比較的小規模の大学であるからこそ可能であり、学生との間の信頼関係構築に自信を持たれている。アドバイザー制度の他にも、インクルーシブ教育センター（前身は2016年に開設された特別教育支援センター）を設けるなどして障害を持つ者を受け入れ、一人ひとりの状況に合わせてテラーメイド（tailor-made）の対応を充実させてきた実績がある。このテラーメイドという言葉が、インタビューの中で何度か語られた。マニュアル通りの一様な対応ではなく、学生個々が置かれた状況はそれぞれ異なるので、その学生の状況に合わせた対応、環境整備を構築していくべきとの姿勢の表れである。生じた問題や課題に対して、アドバイザーである教員が仲介するなどして教員職員間で、あるいはインクルーシブセンター、学生相談センターや保健サ

---

入れを表明したが、学生や卒業生、地域教区などからの激しい反対に遭い、翌月の12月21日に発表を撤回した。McDonald, M. 2024.2.16. “Almost All Catholic Women’s Colleges Admit Men Who Identify as Women.” NATIONAL CATHOLIC REGISTER HP. (<https://www.ncregister.com/news/almost-all-catholic-women-s-colleges-admit-men-who-identify-as-women>)

ンターといった部署との間で情報交換を行ない、密接な関係をもちながら対応をしてきた。もちろんそこには、福祉や心理等の専門知識をもち中核となる教員の存在があり、彼らへの信頼とこれまでの実績があるからこそ、予定していた準備が十分できていなくとも、受け入れ後に問題や課題が生じたとしても、何とか対処していくことができるとの自信につながっていると感じられた。

## おわりに

日本の女子大学で4番目、私立大学では2番目にトランスジェンダー女性の受け入れを始めたノートルダム清心女子大学における受け入れ準備過程を、キーパーソンの方々に振り返ってもらった。

この聞き取り調査に臨むに当たり、筆者はカトリック系列の女子大学におけるトランスジェンダー女性の受け入れには、かなりの難しさが伴うのではないかと考えたが、そのような状況下において、シスターでもある津田学長が、この受け入れを方向付けたことが分かった。しかしながら、津田学長にその決断経緯や覚悟について直接、話を伺うことはできなかつたため、津田学長の関わり方についての検討を十分に行なうことができなかつたことは残念である。これに関する本稿の記述内容に誤解があったとすれば、責任は全て筆者にある。

日本の女子大学においては、なかなかトランスジェンダー女性の受け入れが進んでいかない現状がある。これまで受け入れを始めた女子大学での調査を踏まえて考えると、受け入れを方向付けるリーダーシップを発揮する学長がいること、それを支える専門知識をもった教員が周りにおり、サポートしていることを指摘できる。そうした動きの基盤には、旧来の枠に囚われず、今日において“女性”をどう捉え直すべきか、これまで排除されてきた弱者をどうサポートしていけるのかといった課題意識の共有があるように思う。こうした意識や理念の共有なくしては、旧来の常識や価値観を克服し、前に踏み出していくことは難しい。その一方で、上層部だけが理解し、旗を振って推し進めるのでは、トランスジェンダー学生を迎え入れた後で問題が生じ、傷つけてしまうことにもなりかねない。大学として受け入れ準備を進めていく過程で、できるだけ多くの教職員や学生たちに、正確な知識と情報、大学としての考え方・取り組みを周知するための方策と地道な努力が求められる。

## 引用文献

- AERA ムック 2009, 2019 『大学ランキング』（2010 年度版・2020 年度版）朝日新聞出版  
安東由則編「女子大学統計・大学基礎統計」（<https://kyoken.mukogawa-u.ac.jp/statistics/>）  
朝日新聞 2023.7.12 朝刊．「職場女性トイレ制限『違法』トランスジェンダー訴え 最高裁認める」  
the European Academy on Religion and Society 2022.6.8.“Pope Francis sends mixed messages to LGBTQ+Catholics”（<https://europeanacademyofreligionandsociety.com/news/pope-francis-sends-mixed-messages-to-lgbtq-catholics>）  
The Holy See（ヴァチカン教皇庁）1992.7.24. CONGREGATION FOR THE DOCTRINE OF THE FAITH（[https://www.vatican.va/roman\\_curia/congregations/cfaith/documents/rc\\_con\\_cfaith\\_doc\\_19920724\\_homosexual-persons\\_en.html](https://www.vatican.va/roman_curia/congregations/cfaith/documents/rc_con_cfaith_doc_19920724_homosexual-persons_en.html)）  
McDonald, M. 2024.2.16. “Almost All Catholic Women’s Colleges Admit Men Who Identify as Women.” *NATIONAL CATHOLIC REGISTER*.（<https://www.ncregister.com/news/almost-all-catholic-women-s-colleges-admit-men-who-identify-as-women>）  
Murray, Conor 2023.11.9. “The Vatican Says Transgender Catholics Can Be Baptized” Forbes website（<https://www.forbes.com/sites/conormurray/2023/11/09/the-vatican-says-transgender->

catholics-can-be-baptized)

中村桃子 2001. 『ことばとジェンダー』 勁草書房

the New York Times 2023.11.9. Vatican Says Transgender People Can Be Baptized and Become Godparents. *The New York Times*.

(<https://www.nytimes.com/2023/11/09/world/europe/pope-francis-transgender-people.html>)

No! セルフ ID 女性の権利と安全を求める会 2022.6.24. 「ノートルダム女子大の『トランスジェンダー学生』受け入れに抗議します」 (<https://no-self-id.com/2022/06/24/> ノートルダム清心女子大の「トランスジェンダー」)

ノートルダム清心女子大学 2022.9. 『ND BULLETIN』 Vol.208

ノートルダム清心女子大学 website

「大学概要」 (<https://www.ndsu.ac.jp/about/historical.html>)

「建学の精神」 (<https://www.ndsu.ac.jp/about/ideal.html#sec04>)

「理事長あいさつ」 (<https://seishingakuen.ndsu.ac.jp/about/>)

「情報公開」 ([https://www.ndsu.ac.jp/about/univ\\_infor.php](https://www.ndsu.ac.jp/about/univ_infor.php))

「学長略歴」 (<https://www.ndsu.ac.jp/about/pdf/message.pdf>)、

「シスター津田 葵学長の業績」 (<https://www.ndsu.ac.jp/about/pdf/message02.pdf>)、

「学長メッセージ」 2022年6月 ([https://www.ndsu.ac.jp/blog/article/index.php?c=blog&category=102&category2=&sort\\_type=DESC&tag=&q=&sk=15](https://www.ndsu.ac.jp/blog/article/index.php?c=blog&category=102&category2=&sort_type=DESC&tag=&q=&sk=15))

「教育研究業績データベース」 (<https://www.acoffice.jp/ndsuhp/KgApp?resId=S000140>)

「多様な学生（トランスジェンダー女性）受け入れガイドライン」 2022年5月11日制定

(<https://www.ndsu.ac.jp/life/support/pdf/transgender.pdf>)

岡山放送 2022.6.16. 「中四国初 トランスジェンダーの学生受け入れ ノートルダム清心女子大学」

(<https://www.ohk.co.jp/data/26-20220616-00000016/pages/>)

Peter Tatchell Foundation 2023.1.3. “Pope Benedict demonished LGBT+peop (<https://www.petertatchellfoundation.org/pope-benedict-demonised-lgbt-people/>)

Schiappa, Edward 2021. *The Transgender Exigency*, Routledge

Sister Columba Mullaly 1987, *Trinity College*. Chistian Classics

※ネット資料については、2024年11月30日、全ての所在を確認した。

## 付記

本稿は、2020-24年度科学研究費・基盤研究(B)「大学におけるトランスジェンダー学生の受け入れ課題：日米の女子大学事例を中心に」(20H01639/23K20173, 代表：安東由則)による成果の一部である。

# Commentary and Discussion on Interviews Concerning the Acceptance of Transgender Students at Notre Dame Seishin University

ANDO Yoshinori<sup>1)</sup>

## Abstract :

In addition to providing some commentary and supplements to the interview transcript conducted at Notre Dame Seishin University in December 2023 (published in this issue), we had some discussion on the significance of the decision by a Catholic Church-affiliated women's university to accept transgender women.

From the 2023 academic year, Notre Dame Seishin University, affiliated with the Catholic Church, began accepting transgender women and implemented the decision in a short period and at an early stage in Japan. While the Catholic Church has generally had a harsh attitude toward transgender people, it was due to the leadership of President Aoi Tsuda that made it possible to proceed so quickly. In addition, the university has had a tradition of meticulous attention to each student, and they are proud of our ability to meet such a new challenge.

However, there seems some issues in terms of whether the university has adequately prepared in advance for transgender-related training and opinion hearings for both faculty and students, as well as university policies and measures to be taken after admission.

**Key Words :** transgender student, leadership of university (college) president, Catholic Church-affiliated universities, tailor-made responses to each student

1) Research Institute for Education, Mukogawa Women's University, Professor

# 武庫川女子大学教育総合研究所子ども家庭部門 (子ども発達科学研究センター) 2023年度活動報告

河合 優年<sup>1)</sup>・難波久美子<sup>2)</sup>・坂田 智美<sup>3)</sup>・中井 昭夫<sup>1)</sup>・玉井日出夫<sup>4)</sup>

## 要旨

子ども発達科学研究センターは、平成16(2004)年に独立行政法人科学技術振興機構社会技術研究開発センターの「脳科学と社会」研究開発領域・計画型研究開発「日本における子供の認知・行動発達に影響を与える要因の解明」における発達心理学領域の国内大学・研究所の統括機能を果たすために設置された。2024年4月からの、武庫川女子大学内の附置研究所活性化と連動して、武庫川女子大学子ども発達科学研究センターは名称を廃止し、武庫川女子大学教育総合研究所の子ども家庭部門として位置付けられることになった。2023年度は子ども発達科学研究センターとしての最後の活動の年となったが、コホート研究、子どもみんなプロジェクト、Light It Up Blue, MUKOJO!といった中心となる活動は、変わらず実施することができ、成果発表も行った。

キーワード：子ども発達科学研究センター、教育総合研究所子ども家庭部門、子ども研究、コホート研究

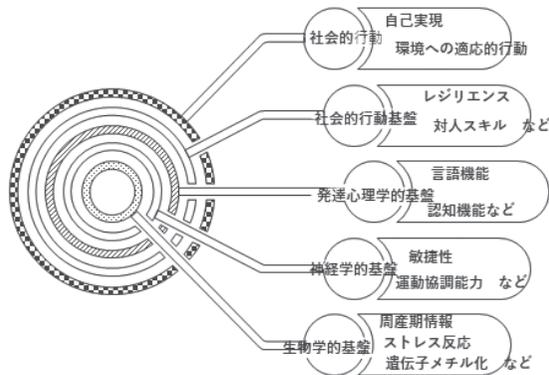
## 目次：

1. 子ども家庭部門への移行について
2. 2023年度の取り組みについて
3. 外部資金の獲得について
4. 次年度に向けて

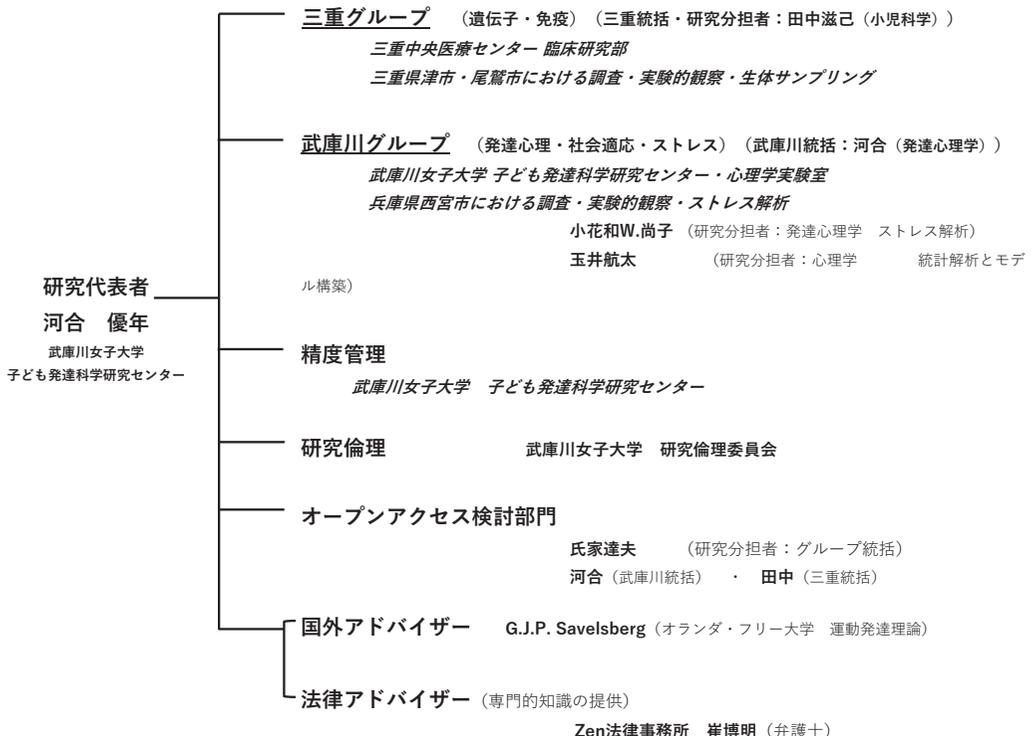
1) 武庫川女子大学教育総合研究所・教授 2) 武庫川女子大学教育総合研究所・助手、研究推進センター研究員 3) 武庫川女子大学研究推進センター 4) 武庫川女子大学教育総合研究所・客員教授

# 1. 子ども家庭部門への移行について

子ども発達科学研究センターは、平成16(2004)年に独立行政法人科学技術振興機構社会技術研究開発センターの「脳科学と社会」研究開発領域・計画型研究開発「日本における子供の認知・行動発達に影響を与える要因の解明」における心理学領域の国内大学・研究所の統括機能を果たすために設置された。当初、東京、大阪、京都、名古屋、三重、福井、鳥取で行われていた追跡研究は2009年に各地域での追跡という形でランチアウトした。武庫川女子大学の研究センターは、西宮市と三重県久居市、尾鷲市の追跡データの収集を担当すると同時に、それまでの追跡データに接続させることにより、乳児期から成人期にわたる19年間の追跡データの収集と分析、国内外の学会での報告を行ってきた。ここ数年は、国の方針に従い、研究データのオープンアクセス化にも対応するべく、発達心理学会でのデータベース化についても、学会内で検討を行っている。



研究グループは当初の形を継承しながらも、本学の教員を中核として国内外の発達拠点としての組織を維持してきている。2023年時点での研究チームは図の通りである。



## 2. 2023年度の取り組みについて

2023年度は以下のような研究活動と成果の地域還元および成果発表を行った。

### (1) コホート研究

#### 1) 概要

本研究は、子どもセンターの中心事業として継続しているものである。我が国において胎児期の情報を含めた成人期におよぶ追跡研究はなされていない。コホート研究の進捗状況に関しては今年度、引き続きパネル調査とともに、青年期の自我の形成や、友人関係といった項目について調査を実施した。

協力者向けのニューズレターは、今年度も順調に発刊できた。これまで、“To Junior Researcher ~ Dr. Masa の人間ウォッチング”を作成してきたが、高校3年生までで終了とした。今後も各学年のものを対象児に対して順次送付する。

中学校入学後、子どもたちからも質問や感想を受け付けており、それに対し直接回答が欲しい、ニューズレターでの一般的な回答が欲しい、という選択肢を設けている。今回も直接回答が欲しい、というケースがあったため、ケースカンファレンスを持ち、それぞれに回答を作成、本人宛親展にて送付している。

またデータセットのクリーニング作業は、残りのデータセットに関しても順次作業を継続している。中学生のデータセットのクリーニングは完了し、確認作業に入っている。

#### 2) すくすくコホート三重

すくすくコホート三重では、高校3年生には2学期にパネル調査を実施した。高校卒業生には、年末年始の時期に19歳調査を実施した。親元を離れている可能性を考慮し、子どもの質問票については、web調査と併用した。利用者は少なかったが、気軽に取り組みると好評であった。

#### 3) 武庫川チャイルドスタディ

同様の枠組みで西宮市内（開始当時）の追跡研究である武庫川チャイルドスタディでは、高校1年生には、6月に適応調査を、高校1、2年生には3学期にパネル調査を実施した。また、2023年度は、対面での観察と、Zoomを利用したインタビュー調査が計画された。都合がつかなければ、親のみの参加可能、Zoomへの接続に不安がなければ、子どものみの参加も可能とした。18組の協力が得られた。新型コロナウイルス感染症の感染防止対策のため、これまでのような防音の観察室での調査は取りやめ、研究所棟1階I-107において換気や対人的な距離に配慮して実施した。

#### 4) 成果発表

2023年度は、3本の学会発表<sup>1,2,3</sup>を行った。

### (2) 子どもみんなプロジェクト

この取り組みは、文部科学省初等中等教育局児童生徒課のプロジェクトとして2015年度より、「全国10大学と関係教育委員会との共同研究として進んでいるものである。2020年4月からコンソーシ

---

<sup>1</sup>難波久美子・河合優年・田中滋己（2023）. COVID-19下での日常生活における不自由さの推移とストレス 青年期の子どもを持つ保護者の回答から. 日本カウンセリング学会第55回大会（33）.（東北福祉大学（Web大会）, 8・9月）

<sup>2</sup>河合優年・難波久美子・田中滋己（2024）. 乳児期の親の養育態度と小6児童の仲間関係意識との関係 縦断データを用いての分析. 日本発達心理学会第35回大会論文集, P.416.（大阪国際交流センター, 3月）

<sup>3</sup>難波久美子・河合優年・田中滋己（2024）. COVID-19の5類移行後のマスク着用意識に関する探索的検討 10代後半の子どもとその保護者の分析から. 日本発達心理学会第35回大会論文集, P.526.（大阪国際交流センター, 3月）

アムの会長を大阪大学、副会長を武庫川女子大学、事務局を千葉大学として、弘前大学、浜松医科大学、金沢大学、福井大学、鳥取大学、兵庫教育大学、中京大学の10大学と連携教育委員会との共同研究として全国規模で研究が進められている。2021年度は、西宮市教育委員会との連携で小学校入学から中学校卒業までの9年間、一人ひとりの子どもの心理状態を追跡し、不適応の予防を行うことを目的とした「こころん・サーモ」の学校現場への実装を進めている。2021年度は、小学校5年から中学校3年までの児童生徒を対象としたチェック項目作成が完了し、オンライン調査が実施された。

2023年度は地域連携の大学と行政の共同研究として、西宮市内の全小中学校での実施を行った。また、教育現場の先生方との共同研究の場として、市内の小中学校の先生からなる研究グループが立ち上げられ、実践的な活動に移行している。学校現場支援のため、心理社会福祉学部教授の佐藤安子先生、講師の竹島克典先生が臨床的アドバイザーとして加わられた。これにより、西宮市内全小中学校における、子どもの心理状態の把握と個別支援の基盤設計が準備された。2024年度はこれらを実行形態に落とし込み、いじめ、不登校への実践的対応につなげる計画である。

2023年度の活動は以下の通りである

#### 1) 実施状況

① 1学期（4月～7月）西宮市内の小学校、中学校、義務教育学校の全校が実施した。各校1回以上は実施した。

② 2学期・3学期（9月～1月）西宮市内の小学校、中学校、義務教育学校の全校が実施した。各校1回以上は実施した。

#### 2) 大学・教育委員会共同研究活動（小学校教諭6名、中学校教諭3名）

① 第1回 研究会 研究グループ「こころの教育」（8月25日）研究員が所属する学校の「こころん・サーモ」結果が共有され、分析等について議論された。指導助言者として、本学の河合優年教授、佐藤安子教授、竹島克典講師が参加した。

② 第2回 研究会 研究グループ「こころの教育」（10月31日）傾向別の児童生徒分析ワークシート作成について議論された。指導助言者として、本学の河合優年教授、佐藤安子教授、竹島克典講師が参加した。

### （3）学院教育への還元および地域連携

追跡研究において基盤としているシステムズアプローチとその理論および、明らかになってきた結果を素材として、大学院教育への還元を行っている。そのた、県内の発達に関する講演活動においても研究センターの研究に基づく啓発活動を行っている。

### （4）Light It Up Blue, MUKOJO! 2024

文部科学省からの普及啓発の協力依頼も受け、2020年度以降は、本学教育総合研究所の中井昭夫教授による特別経費「Light It Up Blue, MUKOJO! ～発達障害をキーワードとした大学教育改革と地域社会貢献への基盤整備～」により引き続き継続して開催している。2023年度は、研究所棟の青いライトアップとともに、市民公開講座「DCD（発達性協調運動障害）～見えているのに理解されない神経運動障害～」を対面とZoomのハイブリッドにて開催した。

### 3. 外部資金の獲得について

2023年度より、科学研究費補助金（基盤研究（B））「縦断研究による胎児期から成人までの個体・環境要因と青年期の社会行動との関係解明」による支援を受けている（～2025年度）。

### 4. 次年度に向けて

2024年4月からの、武庫川女子大学内の附置研究所活性化と連動して、武庫川女子大学子ども発達科学研究センターは名称を廃止し、武庫川女子大学教育総合研究所の子ども家庭部門として位置付けられることになった。これは、教育総合研究所の部門として、教育学や臨床心理学と連携してさらに活動を広げるという意味を持っている。ただ、これまでの国内外での情報共有という意味もあり、ホームページ等では、子ども家庭部門、子ども発達科学研究センターの両名称を使い、社会的な研究の継続性を担保している。

次年度は、子ども家庭部門に移行する最初の年となる。重要なデータをどのように次のステージにつなげてゆくのか、大学としてその資源をどのように国に還元し、それを大学のプレゼンスに結び付けてゆくのが大きな課題となる。子ども研究のメッカとして武庫川女子大学がその価値を認められるように、次年度も努力したいと考えている。

# Progress Reports on Mukogawa Women’s University Center for The Study of Child Development 2023

KAWAI Masatoshi<sup>1)</sup>, NAMBA Kumiko<sup>2)</sup>, SAKATA Tomomi<sup>3)</sup>  
NAKAI Akio<sup>1)</sup>, & TAMAI Hideo<sup>4)</sup>

## Abstract :

Center for the Study of Child Development (CSCD) was established in 2004 as part of the “Neuroscience and Society” research and development program under the Research Institute of Science and Technology for Society (RISTEX), Japan Science and Technology Agency (JST). Its primary role was to serve as the coordinating body for developmental psychology research conducted by domestic universities and research institutes within the project “Elucidating Factors Influencing Children’s Cognitive and Behavioral Development in Japan.”

In alignment with the revitalization of affiliated research institutes at Mukogawa Women’s University starting in April 2024, the CSCD had been integrated into the Institute for Advanced Educational Research and restructured as the “Child and Family Research Division”. Consequently, the name “Center for the Study of Child Development (CSCD)” will be discontinued.

The 2023 academic year marked the final year of activities under the Center’s name; however, its core initiatives—such as the Cohort Study, the “Children Minna” Project, and Light It Up Blue, MUKOJO!—were successfully carried out, with research findings presented as usual.

**Key Words :** Center for the Study of Child Development (CSCD), Child and Family Research Division, Child Studies, Cohort Study

1) Mukogawa Women’s University Research Institute for Education, Professor 2) Mukogawa Women’s University Research Institute for Education, Research Assistant; Research Promotion Center, Research Fellow 3) Mukogawa Women’s University Research Promotion Center, Administrative Assistant 4) Mukogawa Women’s University Research Institute for Education, Visiting Professor

# 武庫川女子大学教育総合研究所研究レポート 掲載論文総目次（過去3号分）

## 第52号～第54号

### ◇第54号（2023年11月）

#### 〈特集〉女子大学におけるトランスジェンダー女性の受け入れ方針

日本女子大学におけるトランスジェンダー女性受け入れ決定に至る経緯と迎え入れ準備

－小山聡子教授らへのインタビュー調査から－

小山聡子・中西裕二・浅田 誠・行田 恵

..... 西尾亜希子・安東由則（編集） 1 - 26

日本女子大学・小山聡子教授らへのインタビューに関する解説と考察

－女子大学へのトランス女性の受け入れをめぐる－ ..... 安東由則 27 - 42

アメリカの女子大学におけるトランスジェンダー女性受け入れ方針表明の翻訳

..... 安東由則 43 - 56

### ◇第53号（2023年1月）

#### 〈特集〉大学におけるトランスジェンダー学生支援

日本学術会議におけるトランスジェンダー議論と奈良女子大学へのトランスジェンダー学生受け入れ経緯と準備

－三成美保教授へのインタビューから－

..... 三成美保・西尾亜希子・安東由則 1 - 16

三成美保教授インタビューに関する解説と補足

－女子大学へのトランス女性の受け入れをめぐる－ ..... 安東由則 17 - 26

LGBT<sup>+</sup>と Ally のための大学教育

－女子大におけるダイバーシティの実現－

..... 三橋順子・中尾賀要子 27 - 40

大学の自殺対策にみられる消極性に関する試論

－潜在するLGBTQ<sup>+</sup>の学生の自殺予防のために－ ..... 西尾亜希子 41 - 51

学生の心とからだのサポートアンケート 分析結果報告 ..... 教育研究所・学生部 53 - 68

児童思春期におけるQOLの発達軌跡の検討

..... 竹島克典・難波久美子・河合優年 61 - 80

◇第52号（2022年3月）

〈特集〉宮城学院女子大学インタビュー：TG 学生受け入れについて

宮城学院女子大学におけるトランスジェンダー学生の受け入れ経緯と準備

－キーパーソンへの聞き取り調査から－

…末光真希・戸野塚厚子・栗原健・大泉有香・西尾亜希子・中尾賀要子・安東由則 1－20

女子大学におけるトランスジェンダー学生受け入れへのインプリケーション

－宮城学院女子大学調査から－ ……安東由則 21－31

コロナ禍における道德教育の実態に関する全国調査の結果と分析

－2020年度全国調査の統計分析と自由記述分析を中心として－

……押谷由夫・矢作信行・齋藤道子木崎ちのぶ・谷山優子・小山久子 33－54

Who's Zoomin' Who:

Online Learning and the Nature of Engagement …… DI STASIO, Michael J. 55－69

# 教育総合研究所『研究レポート』投稿規定

## I. 教育総合研究所発行『研究レポート』の目的と編集委員会

武庫川女子大学教育研究所 (Institute for Education) が2023年度まで発刊してきた『(武庫川女子大学教育研究所) 研究レポート』は、2024年度から武庫川女子大学教育総合研究所 (Research Institute for Education 以下、本研究所と称する) が引き継ぎ、『(武庫川女子大学教育総合研究所) 研究レポート』 (Research Report for Education、以下、本誌と称する) として発刊を継続する。本誌は、武庫川女子大学教育総合研究所に所属する教員および研究員が研究成果を発表することを目的とするものであり、年1回発行する。

本誌を発行するため、編集委員会を設ける。編集員は本研究所教員及び研究員とし、3名から構成される。そのうち1名が互選によって委員長となり、委員長は本研究所所属教員とする (編集委員会については、別途規定を設ける)。

## II. 投稿資格

投稿する資格を有する者は、本研究所に所属する教員、本研究所研究員、本研究所が主体となって取り組む「共同研究」に参加する学内外の研究者及び、本研究所所属教員が代表者をつとめる科学研究費研究の共同研究者である。所属教員及び研究員以外の者は、論文末に共同研究名、あるいは科研研究名および科研番号を明示しなければならない。

## III. 投稿

1. 論文原稿は日本語または英語とする。但し、英語を使用する場合は、日本語の翻訳または抄訳を付けること。原稿はワープロで作成するものとし、判型と字数等は以下の通り。

・A4判 横書 ・1頁45字×40行×1段 (1,800字) ・全角10～11ポイント

2. 本誌に投稿できる原稿は、次に掲げるものとする。投稿者は、「査読付き」原稿と「査読なし」原稿を選択することができる。

### (1) 査読付き原稿

- ①研究論文：本研究所の目的にかなう内容のもので、独創性、信頼性があるもの。
- ②研究ノート：研究の中間報告、収集データ・資料の分析を行なったものなど、研究の一部を成すものであり、報告する意義が認められるもの。

### (2) 査読なし原稿

本研究所の性格から、調査結果の報告やデータなどを掲載することが多いこと、また字数制限等に捕われない自由な論考を発表する場を保障するため、査読なしの原稿も受け付けることとする。但し、投稿者には必ず本研究所所属教員を含まなければならない。

#### ①論文

②調査報告・資料 (インタビュー等を含む)

- (3) 査読を要する原稿の審査については、以下の通りとする。

査読を要する研究論文、研究ノートについては、本誌編集委員が選定する査読委員2名 (内1名は必ず本研究所所属の教員とする) が審査にあたる。

査読結果は、「採択」「条件付き採択」「再査読」「不採択」とし、「条件付き採択」となり加筆

修正を求めた論文は再提出され、条件を満たしているかを審査した上、採択の可否を決定する。採否が分かれた場合、第三査読者に依頼し、採否の決定を行う。

(4) 査読を求めない原稿については、以下のような手続きを取る。

編集委員により、原稿が投稿規定に合致しているかどうかのチェックを受け、修正が必要な場合は編集委員が投稿者にコメントを返すこととする。投稿者はこのコメントに対応する必要がある。

3. 原稿の分量及び形式は以下の通りとする。

- ・論文は本文（論文名、著者名を含む）、引用文献、注からなる（注は脚注でも可）。
- ・著者とその所属については、著者名に\*、複数の場合は\*\*、\*\*\*の印を付け、脚注で所属を明示する。
- ・査読付き原稿の場合：投稿の種類を問わず15頁以内（写真、図、表等含む）。
- ・査読なし原稿の場合：特に枚数の制限は設けないが、30頁以内を目安とする。
- ・本文には、適宜、見出しおよび小見出しをつけ、番号を振る（I、1、(1)、1）…）。
- ・見出し及び引用文献、注の前には1行のスペースを入れること。
- ・上記の他、要約（400字程度）とキーワード（3～5語）、英語タイトル、英文要約（300語程度）、英語キーワード（3～5語）を付けて提出すること。但し、英語論文の場合には、日本語の要約と日本語のタイトルを付けること。

4. 引用文献等の形式

(1) 本文中で引用文献は、以下のように表記する。

「しかし、志水（1985, p.196）が指摘しているように……」

「……といった調査結果が示されている（Heyl 2001, Jourian 2015a）」

「カミングスによれば『……ではない』（Cummings 訳書 1981, pp.100-101）」

(2) 同一著者の同一年の文献については（Jourian 2015a, 2015b）のように a, b, c をつけて区別する。

(3) 文献は、邦文、欧文を含めてアルファベット順とし、以下の例に従って注の後にまとめて記載する。

天野郁夫 2003, 『日本の高等教育システム』東京大学出版会。

Clark, B. R. ed., 1993, *The Research Foundation of Graduation: German, Britain, France, United States, Japan*. University of California Press.

Cummings, W. K. 1980, *Education and Equity in Japan*, Princeton University Press. (=1981, 友田泰正訳『ニッポンの学校』サイマル出版会)。

Heyl, B. S. 2001, “Ethnographic interviewing,” P. Atkinson, A. Coffey, S. Delamont, J. Lofland, & L. Lofland eds., *Handbook of ethnography*, Sage, pp.369-383.

Jourian, T. J. 2015a, “Evolving nature of sexual orientation and gender identity,” *New Directions for Student Service*, 152, 11-23.

Jourian, T. J. 2015b, “Queering constructs: Proposing a dynamic gender and sexuality model,” *Educational Forum*, 79(4), 459-474.

河合優年・佐藤安子 2013, 「発達の視点からみたストレス研究の基礎と臨床」津田彰・大矢幸弘・丹野義彦編『臨床ストレス心理学』東京大学出版会, pp.25-40.

志水宏吉 1985, 「『新しい教育社会学』その後: 解釈的アプローチの再評価」『教育社会学研究』

40, 193-207.

5. 投稿に必要な提出物は以下の通りとする。

(1) 投稿時の提出物

- ・文章（要旨も含む）および写真・図版・表などを印刷して執筆者名とタイトルを表記した印刷物3部を提出すること（この印刷物に対して査読を行う）。

(2) 原稿の区分

- ・原稿の区分（査読付き研究論文／査読付き研究ノート／査読なし論文／査読なし調査報告・資料等）を明示すること。

(3) 表紙、要旨とキーワード

- ・表紙には日本語の論文名、著者名、要旨、キーワード、目次、著者の所属の順で記載すること。最終ページには目次以外全て英語で記載すること。
- ・要旨については、原稿区分を問わず、日本語の要旨400字程度、キーワード3～5語、および英語の要旨300語程度、キーワード3～5語を、それぞれ記載する。

(4) 使用言語

- ・日本語または英語とする。但し、英語を使用する場合は、日本語の翻訳または抄訳を付けること。

(2024年7月24日 教育総合研究所会議にて承認)

付則

1. 本規定は、2024年9月30日より施行する。

## 編集後記

2024（令和6）年度より、武庫川女子大学教育研究所は、発達臨床心理学研究所、学校教育センターと統合され、教育総合研究所となりました。これを機に、紀要『研究レポート』の編集方針（本号記載の「投稿規定」参照）を刷新し、これまでの伝統を活かしながら、さらにパワーアップして研究成果の発信を継続してまいります。

本誌編集の変更点の第一は、「査読論文」（「研究論文」と「研究ノート」の2種類）の 카테고리を設けたことです。これまでは、研究所所属教員および研究員が実施していた研究所共同研究（特別研究や科研費研究）を中心としながら、個人研究を含めその研究成果を、査読なしで自由に掲載していましたが、今日、教員の業績評価において査読付き論文か否が重視されるようになった現状を鑑み、遅ればせながら「査読論文」の規定を設けました。これにより、論文の質向上を図ってまいります。

第二は、査読論文・調査報告などの形式を問わず、和文及び英文の要約とキーワードの記載を必須としました。学術論文としての体裁を整え、内外に向けて発信していくために必要なことと捉えています。

第三としては、論文執筆者をこれまで研究所所属教員、研究所研究員に限っていましたが、特別研究（学院からの依頼調査等）や科学研究費などの共同研究に参加する学内外の研究者も筆頭著者になることができるようにしました。これにより、学内外のより幅広く多様な研究者が、論文や報告等の執筆をすることが可能となります。

以上のような変更により、学術雑誌としての体裁を整えるとともに、従前に増して質の高い研究成果の発信を行ってまいります。

とはいえ、研究成果の発信において、「投稿論文」の規定・形式におさめることが最善でない場合があることは事実です。依頼調査研究や科研費調査研究の成果発表、あるいは個人研究成果についても、研究者が多様な形式で自由に発信する機会を保障することは重要であり、不可欠だと考えます。よって、これまでの『研究レポート』の伝統を引き継ぎ、査読や原稿の字数制限を設けない論考も引き続き募集し、掲載してまいります（但し、編集者による原稿チェックは引き続き行います）。

三つの研究所、センターが一つにまとまって教育総合研究所が発足いたしました。より広い範囲の研究者から多様で自由闊達な論考を募集し、積極的に研究成果を発信していきたいと思っています。引き続き、ご指導、ご鞭撻をお願いいたします。

安東由則（編集委員長）

編 集	武庫川女子大学教育総合研究所
編集委員	志水 宏吉・安東 由則（長）
発 行 者	学校法人 武庫川学院 〒663-8558 兵庫県西宮市池開町 6 番46号
発 行 日	2025年3月31日
印 刷	大和出版印刷株式会社