

# ULUSHI SHIHOKO



Photo / 藤田倫博

昨年、80周年を迎えた品川女子学院。同学院の建学の目的は、「女性が家庭と両立し、社会で活躍することへのサポート」である。最近では、「ライフデザイン教育」や企業との「コラボ授業」など、より社会で活躍する人材づくりをつくるための取り組みから注目を集めている。今回は、同学院の漆紫穂子校長に、その取り組み、そして教育者の目から見た企業における女性活用について話を聞いた（文中敬称略）。



## 赤木美香が聞く！女性活用のヒント 先端企業現場レポート

学校法人 品川女子学院 校長 漆 紫穂子

28歳という先を見ることで、  
今が充実してくる

赤木 貴校で推進されている「28プロジェクト」についてお伺いしたいのですが。

漆 28とは年齢。私たちの学校は、女性が家庭と両立し、社会で活躍することをサポートする目的で81年前に創立されました。18歳で大学に入れたらお終いではなく、28歳になったところに社会で活躍する人をゴールイメージにし、そこから逆算して中1ではこれが必要、高1ではこれが必要ではないか、という学校づくりをしています。

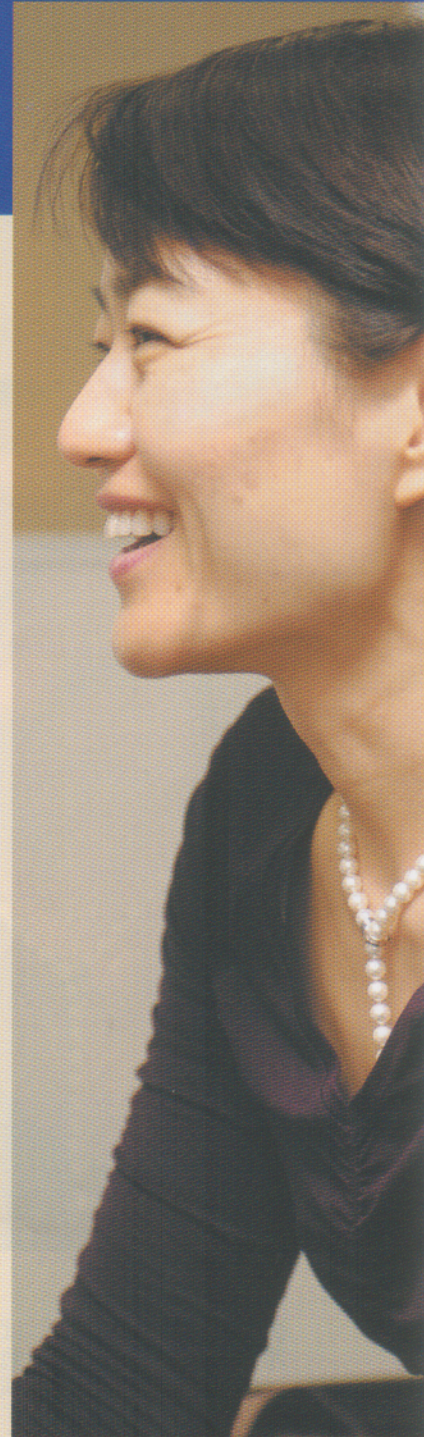
赤木 なぜ28歳と設定されたのですか。

漆 就職をして、自分が学んだものを社会に還元できるようにするのが、ちょうど28歳ぐらい。特に女性の場合、出産できる年齢が限られていますので、そういう意味でも人生の岐路に立つ時期です。28歳という先を見ることによって、今が充実してくる。受験をゴールにすると、文系だから数学は関係ないという消去法になりがちですが、将来会社を経営しようと思えば数学的、論理的な思考力が助けになる。それに気づけば勉強する動機が生まれます。私たちは「ライフデザイン教育」と呼んでいます。ただ単にキャリアを求めるのではなく、将来家庭を持ち、仕事をする、そういうワークライフバランスを考えた上で生涯設計をする必要性を子どもたちに伝えていきます。

赤木 どのような人に育てたいのですか。



# 仕事も家庭もあれば、 プロジェクトを同時にいくつも抱えているのと同じ。 どれかを捨てることなどできません



漆紫穂子氏  
品川女子学院校長

**漆** 大きく言えば、社会で活躍する人。た

だ、社会で望まれる力は時代と共に変わりますので、現在は「私たちは世界をこころに、能動的に人生を創る日本女性の教養を高め、才能を伸ばし、夢を育てます」という、わが校の教育目標（ミッション）にあるような女性に育てたいと思っています。

**赤木** 漆校長の考える「女性ならではの特性」とは何でしょうか。

**漆** 私は性差より個人差が大きいと思っていますが、では女性と男性は同じかという点とそれも違う。体のつくりも違うし、女性に向いている仕事もあると思う。例えば、サービス業などでは、女性がかもし出す柔らかく暖かい雰囲気や心地よく感じられることであるでしょう。また、女性の母性がそうさせるのか、お母さんたちと話していると、環境問題や国際平和など、次世代のことを他人事ではなく自分の子どもの問題として身近にとらえていると感じます。好きなことにはすぐ集中しますし、あまり枠にとらわれず自由に発想できるのも、女性の特性の一つだと思います。

**赤木** 確かに、女性は好きなことをやろう

と決意したら、本気で取り組みますね。

**漆** 女性には、こうと思うと即実行するという面もある。例えば以前、一橋の大学院の先生に伺ったのですが、ゼミで「中国にインターンシップで行けるのだが、どう」と聞いたら、その場で手を挙げたのは全員女性。男子は「母に相談してきます」と決断を躊躇したそうです（笑）。自分の周りを見ても、女性は経済面よりも自己実現の優先順位が高く、嫌なら辞めて自分を活かせる場所に行く傾向があるように感じます。

**赤木** 生徒にもその傾向は感じますか。

**漆** 男子校で教えたことがないので比較はできませんが、男女両方の子を持つお母さんに話を伺いますと、女の子はある程度の時期に自分の世界を持って自立していくが、男の子はなかなか親離れができない。うちの生徒に、「私たち、もうやる気十分ですか」から先生は男子校に行つて、自立したパートナーを育てて」と言われました（笑）。

**赤木** 女性の特性に加えて、学校で自立心をすぐく育てられているから、余計にそういう見方になるのかも知れませんね。

**漆** キャリア志向の強い子が育っているよ

うに感じるもので、一方で出産や育児の授業を通じて、子どもを育てることの素晴らしさを教えています。そうしないと、少子化に拍車をかけてしまうので（笑）。

## 勉強だけでなく 忙しくても全部やる

**赤木** その育児をはじめ、受験科目以外の教育にも力を入れているそうです。

**漆** これも「28プロジェクト」の一環で、ゴールは大学受験より先にあるという発想で始めました。資源の少ない日本が、比較的平和に、ここまでの国際的な地位を築いた背景には、和を尊びチームで力を発揮する文化や教育力の高さがあつたと思います。今後、日本はこのソフトの力、人的資源を活かし、自信を持って国際社会の中で役割を果たしていくべきです。そのとき、尊敬される日本人像は、日本人としてのアイデンティティや誇りを持っていて、どんな国の人とも対等に接することができる人。語学力の前にそういう力を育てる必要があると思います。「日本を知る」授業や社会性、コミュニケーション力をつけるプログラムを実



## 赤木美香が聞く！ 女性活用のヒント 先端企業現場レポート

施しています。

**赤木** どんな科目があるのですか。

**漆** 華道、お茶、着付け、合気道、農家ホームステイで田植えもしました。また、大学教授の出張授業や企業とのコラボ授業を行い、「今と未来がつながっている」、学校の勉強と社会がつながっている」ことを意識させ、社会に必要な企画力やプレゼン力などのスキルを身につけています。そして、それ以前に大切な「人とかわる力」をクラブ活動や委員会を通じて養っています。クラブ活動の参加率は8割、行事などのイベントはほとんど生徒たちの企画です。

**赤木** 28歳ぐらいになったとき、ビジネスや家庭などで人とかかわり合いが大事になる。それで、チームでものをつくることを大事にされているんですね。

**漆** 当校の場合は勉強だけということはなく、忙しくてもいっぺんに全部やろうとっていません。実際、仕事も家庭もあれば、プロジェクトをいくつも同時に抱えているのと同じ。仕事と育児などのどれかを捨てることはできませんよね。そんなとき優先順位をつけ、モチベーションを保ちながら

それぞれに高いパフォーマンスをあげられる力を身につけてほしいと思っています。

**赤木** 生徒たちの反応はいかがですか。

**漆** 忙しそうですが、生き生きしています。今、常盤薬品と共同で商品を開発するコラボ授業を行っています。この間、中3が新製品のプレゼンを行ったら、社長がその企画力に絶句され、「あまりに素晴らしいので、実際に店頭で扱う商品にしてみる」とおっしゃってくれました。また、サンリオと「品女キティ」を協同開発し、その販売利益でカンボジアに姉妹校をつくる運動をしている子どもたちもいます。「世界にはいろいろな争いがあるけど、もっと勉強をしているんなことを知れば、争いも減るのではないか。教育が大事だから、教育が受けられない地域に少しでも貢献したい」と。

**赤木** それは先生がアドバイスしたわけではなく、自ら考え行動しているのですね。**漆** 自分たちで考えています。小学校のころは中学受験で、勉強さえしていればいいと育てられる子も多いので、入学したてのころは視野が狭い。そこで、歩道に花を植えて手入れしたりと、まず近所の人たちと

接することから徐々にはじめていきます。

町の人たちから「ありがとう」と声をかけられ社会とつながっていることを実感する。そして次第に、自分は将来どんな仕事を通して社会に貢献できるかということを考えていくようになるんです。今の自分と将来の自分がつながることで、目標に向かうモチベーションを手にした子は自分の足で歩きはじめます。卒業し、私たちの手の届かないところに行っても、ずっと持ち続けられるような未来へのプレゼントを中高時代に準備してあげたいと思っています。

### 「女性こやせつ企業」が いれから伸びる

**赤木** 受験科目以外に力を入れてるにもかかわらず、進学率は年々上がっています。**漆** 一貫校というのは、目標がないと中だるみする傾向がある。当校の場合には、将来に向けての夢、目標の通過点として大学の学部学科を選択します。また、大学の先生を招いて授業してもらったりします。で、あの大学でこの勉強がしたいといった具体的な目標が生まれ、学習のモチベ

#### 赤木美香氏

広告代理店勤務を経て、1995年より（株）フランクリン・コピー・ジャパンの創業メンバー、社長付きエグゼクティブ・アシスタントとして、ベストセラー「7つの習慣」の研修、経営コンサルタント推進などの業務に携わる。2000年人材育成を業務の中心とする、クラーク・フューチャー・コンサルタンツを創業、代表取締役役に就任。



## 赤木美香が聞く！女性活用のヒント 先端企業現場レポート

ヨンをキープしやすいのではと思います。  
**赤木** 毎日のように女性活用支援や育児休暇が報道されています。「ダイバーシティ」とはどういうことだと思いますか。

**漆** 例えば、一人で考えるよりも皆で意見交換すると思わぬ意見が出てきますよね。女性も男性もいて、外国人も若い人もお年寄りもいて、さまざまな視点を持つ人たちが協力しあうことによって、1足す1が2ではなく掛け算になるような「チームの力」が出てくると思います。それが、ダイバーシティではないかと思えます。

**赤木** どうして今、ダイバーシティが叫ばれていると思われますか。

**漆** 先ほども言いましたが、やってみたら男性でなくてもできる仕事、むしろ女性の特性が活きる仕事も多い。日本の男性もそれに気づきはじめてのだと思います。

**赤木** 男性が女性の特性に気づいたことで、その先にいるお客さまにも喜ばれる。

**漆** 私の友人が研究のため、アメリカのトップリーダーの女性に取材したところ、2つの共通点があった。それは、「好きな仕事を選んできた」「自分からリーダーになろうと思っただけではない」だそうです。「チームの人たちを押し張り張ったりしてサポートしているうちに気がついたらリーダーになっていた」と。女性で成功する人の「リーダーシップスタイルは、「俺についてこい型」ではなく、他者に対する貢献意識が

強く、チームを引き立てる「調和型」なのかもしれません。昨今、企業ではCSRが重要視されるようになってきましたが、当校でも経済教育の一環で株式投資シミュレーションをすると、生徒たちは社会貢献度の高い企業や女性が活躍している企業に投資したいという。人口減少社会の中で、これからは「女性が働きやすい企業」という地位をいち早く確立した会社が有能な女性をたくさんゲットでき、伸びていくのではないのでしょうか。

**赤木** 企業の経営者に、ここをこうしてほしいという点がありますか。

**漆** 私が教員になったころの卒業生が、今30歳前後。彼女たちは、「やはり、まだ女性が活躍できる場所が少ないし、バイオニアやロールモデルがない。だから、どこまで行けるのかが分からない」と言います。

**赤木** 頑張っている会社でも、外資系でない限り、女性のポストは少ないですね。

**漆** そこが難しいところだと思う。上場企業の役員の40%を女性にというノルウェーなどのアフーマティブアクションについて、「実力がなくても女性なら役員になれるのはおかしい」と、社会に出た経験のない生徒たちは言います。確かに必ずしもよいとは限りません。でも今、椅子のないところに自分の力で座る場所をつくれる体力のある女性は何人いるのかとも思う。人口減の今後、人材の半分は女性、しかもサビー

ス業に多くなる。私なら半分の椅子を女性のために空けておきます。見えない水の中に石を積んでいけば、いつかそれが水面に出てくる。その作業を開始するのが、今だと思っています。

**赤木** 実際に女性を活用している会社で働く女性は違いますね。「何となく」「ま、いっか」という発言が、不思議なほどない。

**漆** 私の知人の女性役員は出産ギリギリまで働いて、産んだ翌日からベッドでパソコンを打っていました(笑)。それがいいか悪いかは別として、責任のある立場にいれば、それだけ責任感も強くなります。

**赤木** ダイバーシティについてよく分かっている企業も多いと思います。どこから手をつけたらいいか、アドバイスを。

**漆** まずは本気で期待すること。そして女性がどんな気持ちで仕事をしているのか、やりがいは何で、何がしたいのかを聞きます。聞いていくうちに、チャンスがあればこの人はこんなふうにやりたいんだということが分かってくるはず。もし、組織が固まっていて女性の入る場所がないのなら、新しいチームをつくって実験してみる。自分に任されるとなると、今まで以上に力を発揮する人も出てくると思います。最初のうちには甘えや権利の主張もありますが、それを理解してあげる包容力も必要です。  
**赤木** それらは織り込み済みと納得した上で、チャンスを与えることが大事ですね。