

# 大学生の男女共同参画意識向上のための 効果的な授業実践

塩入 すみ

熊本学園大学外国語学部准教授

本調査の目的は、大学生の男女共同参画・ワークライフバランスに対する意識の向上に効果的な授業モデルを提案することである。そのために異文化間教育法を用いた授業実践を行い、その結果を考察した。授業実践の方法としては典型的な異文化間教育法である「文化的覚知(cultural awareness)法」を応用し、異文化接触により自己および自文化における性別役割意識への気づきを促す。具体的には、国内外での日本語教育実習、留学生との合同授業、外国人講師による講義等の授業を行い、それぞれの活動において異文化接触の状況を作り出した。実践の結果、自文化における男女の社会的役割意識に気づく過程には、異文化接触を通じて「自己の内省」「自他の比較」「他者への共感」「個の認識」といった思考様式があり、これらを促すためには教師による事例の提示や適切な手順が必要であると同時に、学習者の中に比較的長期の異文化体験者がいることも効果的であることなどがわかった。

自文化に気づく思考様式は最終的に「多様性」(diversity)という価値基準に繋がっていることから、男女共同参画意識向上のための授業として、異文化接触による多様性を志向したモデルを提案した。

## 1. 調査の背景と目的

大学コンソーシアム熊本(2014)は、熊本県内の大学生を対象に「男女共同参画についての意識とライフプランに関するアンケート調査」を行い、大学生の職業選択の基準と自己実現との関係、ライフプランに対する意識の低さ、固定的性別役割意識の強さなどを指摘している。とくに固定的性別役割意識の強さに関しては、男女共同参画には性別だけでない「多様性」の実現という段階へのパラダイムシフトが必要であると提言している。

この指摘から、大学教育において男女共同参画に対する意識を向上させるためには、性別役割などに対する個人の意識を変えるような教育実践が必要であると考えられる。しかしながら、自らの中にある文化的前提は無意識のものであることが多く、まずは自分の前提そのものに気づく必要がある。こうした前提に気づくための教育的試みとして、本調査は異文化間教育<sup>1</sup>(Intercultural Education & Training)におけるモデルや教育法を参考にした。具体的には「異文化対処力育成のためのモデル」(山岸・岩

---

<sup>1</sup> 企業では海外派遣要員研修、異文化間研修などと呼ばれる。(渡辺, 2002)

下・渡辺，1992）及び構成主義に基づく教育実習法の一つである「文化的覚知（cultural awareness）法」（渡辺，2002）である。「異文化対処力育成のためのモデル」は、異文化対処能力を構成する能力として、通常の仕事に必要な能力である；状況調整力、異文化に対処する際に必要な能力；カルチュラル・アウェアネス(cultural awareness)、自己調整能力、そしてこの3種の能力の核として「感受性」を設定し、統合的に異文化接触における資質を捉えようとしたものである。異文化接触における問題に対処するためには、まずは自らの無意識の前提に気づくこと(awareness)、次に相手と調整する能力が重要になる。気づきは自己の意識改革の第一歩と言える。次に、授業実践の方法として参考にした文化的覚知法は、自文化と対照的な価値観をもつ文化と対峙し、両者の比較によって自らの文化的前提となる価値観に気づくことで、異文化接触で生じる多様な問題への対処を可能にする方法である（渡辺，2002）。

以上のような背景を踏まえ、本調査は、性別役割意識に関する自らと自文化の無意識の前提への気づきを促す授業モデルを提案するべく、いくつかの異文化間教育法を応用した授業実践を試みる。

## 2. 調査の概要

本調査では、熊本学園大学において、韓国及び日本での日本語教育実習、留学生との合同授業、外国人講師による講義の3種の形態の授業を行い、それぞれの活動において異文化接触の状況を作り出した。

### (1) 韓国太田大学校での日本語教育実習

平成26年9月15日熊本学園大学日本語教員養成課程の日本語教育実習の一部として、韓国太田大学校日本語日本文学科日本語上級クラスにおいて日本人大学生による授業を行った。

まず、授業担当の日本人学生が、大学コンソーシアム熊本(2014)の調査の結果からいくつかの項目を提示し、次にそれらの項目について各自回答を記入した後、グループ（各グループは日本人学生1,2名と韓国人学生4,5名で構成）それらの項目について討論を行い、最後にクラス全体で発表した。

#### 【参加者】

韓国太田大学校日本語日本文学科4年生

上級日本語クラスの女子7名、男子7名、計14名

熊本学園大学日本語教育実習生 外国語学部東アジア学科3年生の女子6名

池水朋佳・井戸川茜・川越舞子（授業担当）・下村春菜（授業担当）

中村美咲・本田未来

#### 【調査項目】

##### I 形容詞に対する男女のイメージ

大学コンソーシアム熊本(2014)の調査と同じ①～⑥の形容詞に⑦⑧を加えたものに

ついて男女のイメージを聞く。韓国語訳も付けている。

- ① 元気な ②優しい ③責任感の強い ④はっきり主張する ⑤頼りになる  
⑥リーダーシップのある ⑦明るい ⑧おとなしい

## II 色に対する男女のイメージ

① ～⑧の形容詞について男女のイメージを聞く。

- ① 赤 ②青 ③緑 ④黄 ⑤橙 ⑥紫 ⑦白 ⑧黒

## III 服装に対する男女のイメージ

男らしさ、女らしさについてイメージを聞く。

- ① 男らしい服装とは？ ②女らしい服装とは？

## IV メイクに対する男女のイメージ

男性がメイクすることに対してどう思うかを聞く。

## V 結婚相手を選ぶ際に重視すること

## VI 専業主婦になりたいか。また妻に専業主婦になってほしいか

## VII 育児休暇について



大田大学校でのグループ討論



実習生による討論テーマの提示

### 【調査のまとめの方法】

授業はすべて実習生が録画し、帰国後音声を文字化し、整理した。また、実習後の報告会でも授業内容についての報告を行った。

### 【調査結果】

#### I—II 形容詞・色に対する男女のイメージ

14名の韓国人大学生の回答は以下のとおりであった。なお今回は男女別の調査はしていない。数字左が「男」、右が「女」のイメージという回答を表す。

表1：形容詞・色に対する男女のイメージ（韓国大学生）

形容詞・色	回答数	
	男	女
①元気な	12	2
②優しい	0	14
③責任感の強い	13	1

④はっきり主張する	11	3
⑤頼りになる	5	9
⑥リーダーシップのある	14	0
⑦明るい	1	13
⑧おとなしい	2	12
①赤	4	10
②青	13	1
③緑	9	6
④黄	3	11
⑤橙	3	11
⑥紫	3	11
⑦白	1	13
⑧黒	12	2

形容詞のイメージについての回答は大学コンソーシアム熊本(2014)の結果とほぼ同じであり、男女のイメージが日韓でほぼ共通していることがわかる。ただ、「⑤頼りになる」は反対の結果であるが、これは韓国語訳を「도움이 되다 (役に立つ)」にしたためかもしれない。

色のイメージについての回答は、(株) インテージ・カラーデザイン研究所による「アジア4か国(日本・中国・タイ・ベトナム)の色に関する意識調査—男性らしい・女性らしい・子どもらしい色編—」<sup>2</sup>と比較すると、いずれの国においても男性らしい色はクールな色、女性らしい色は暖かい色という傾向は一致するが、中国・タイ・ベトナムでは男性らしい色に白の割合も高いのが日韓とやや異なる点である。

また、これらの形容詞、色についてのイメージをグループ活動で話し合ってもらったところ、表2のようなコメントが出た。

表2：形容詞・色のイメージへのコメント（韓国大学生）

形容詞・色	コメント
① 元気な	・男性。男はよく運動をする。それが元気のイメージ。 ・男性。小学生とか、男の子は外で遊んで元気だから。 ・男性。女の子は運動よりもおしゃべりをして楽しむから。
② 優しい	・女性。母親のイメージ。保母さんのイメージ。 ・女性は声が優しい。・男が優しいのは当たり前。
③ 責任感の強い	・男性。男が女を守るという社会的認識。家族も男が守る。 ・女性。最終的にしっかりと家庭などを仕切るのは母だから。
④ はっきり主張する	・男性。家庭でも父が前で話をするから。 ・男性。授業などでも男が積極的に挙手して発表をする。 ・女性。子どもの時によく母に叱られた。
⑤ 頼りになる	・男性。力が強くて、力仕事を任されるから。 ・女性。手先が器用。・最終的に家庭を守るのは女性。
⑥ リーダーシップのある	・男性。リーダーをするのはいつも男。 ・男性。父親を思い浮かべた。
⑦ 明るい。	・女性。男より女が明るい。女性はよくしゃべる。
⑧ おとなしい	・男性。女性のほうがもっとうるさい気がする。 ・女性。男性は運動などするが、女性は座って、しゃべる。
① 赤	・女性。赤いワンピースとか着るから。 ・男性。戦隊ヒーローの赤はいつも男。

<sup>2</sup> <http://www.intage.co.jp/library/20130911/>

② 青	・男性。さわやかな男のイメージ。
⑦ 白	・女性。清潔感がある感じ。 ・女性。ナース服を想像した。
⑧ 黒	・男性。スーツとかは黒。 ・男性。落ち着いた大人の男のイメージ。

以上から、今回対象とした韓国の大学生の形容詞及び色に関するイメージは、家庭における家族の役割、職業、服装などに関する個人の知識によって形成されていることがわかる。また、これらのイメージと家族の役割や職業、服装に関する意識は日本の場合とほぼ共通するものであった。

### Ⅲ—Ⅳ 服装・メイクに対する男女のイメージ

服装に対する男女のイメージを問うため、男らしい服装、女らしい服装、男性のメイクについて質問し、グループ討論で以下のような意見が出た。軍服など日本とは異なる物もあるが、おおよそのイメージは共通している。

表 3：服装・メイクへの意見（韓国大学生）

質問	意見
① 男らしい服装とは？	・ジーンズ ・スーツ ・ユニフォームを着て汗をかいている姿 ・軍服・料理人 ・仕事をする時の服装 ・クールなおいの香水
② 女らしい服装とは？	・赤い花柄のワンピース、ハイヒール ・白、ピンク、黄色などの明るい色の服 ・ナース服 ・ブレスレットやネックレスなどのアクセサリ
③ 男性がメイクすることに対してどう思うか？	・芸能人だけかもしれない。 ・男の皮膚も大事。 ・肌に自信がないときは BB クリームやファンデーションをしてもいいと思う。 ・べつにしても構わない。 ・眉は整えるくらいする。 ・あまりにもしすぎなければ良い。 ・アイラインなどはいやだが似合っていれば問題ない。

### V—VI—VII 結婚相手・専業主婦・育児休暇について

結婚相手を選ぶ際に重視すること、専業主婦になりたいか/なってほしいか、育児休暇について、グループ討論で以下のような意見が出た。これらの意見もおおよそ日本と共通するところが多い。育児休暇についての社会通念等、男女共同参画に対する社会通念が伺われる意見が多かった。

表 4：結婚相手・専業主婦・育児休暇についての意見（韓国大学生）

結婚相手を選ぶ際に重視すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>・恋愛のときは容姿を見るが、結婚相手は人柄を見る。</li> <li>・学歴は親が見るから人柄が大事。</li> <li>・早く結婚した人は人柄しか見ていないが他のことも大事。</li> <li>・職業は気にしないが、あまりにも違いすぎるのはだめ。</li> <li>・生活リズムが同じ方が良い。</li> <li>・人柄が良いのが一番良いが、他のことすべてが最悪なのはだめ。それぞれにある程度の基準があって、それを超えていれば OK</li> </ul>
専業主婦になりたいか/なってほしいか	<p>男</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・どちらでも。 ・なってほしくない。</li> <li>・共働きで子どもを育てていくのは現代社会では難しい。</li> </ul> <p>女</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・子どもがいれば専業主婦になりたい。</li> </ul>

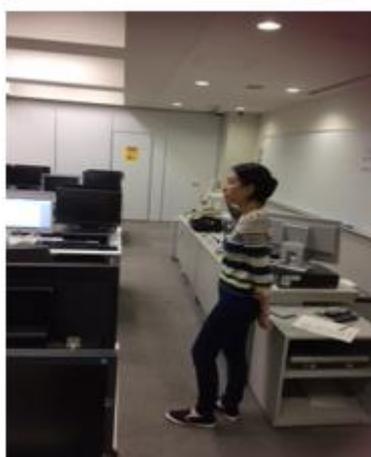
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・絶対に専業主婦にはならない。仕事のためにがんばってきたのにそれが全部なくなるのは悔しい。</li> <li>・男性の手伝いも必要。 ・子どもがいても働きたい。</li> <li>・子どものために必要。子どもが大きくなるまで専業主婦に。</li> <li>・なりたくない。自分の人生もあるから。</li> </ul> <p>男女・一緒に育てながら働きたい。</p>
育児休暇について	<ul style="list-style-type: none"> <li>・暗黙の了解で順番がある（就職→しばらく仕事に集中→結婚→妊娠）順番、時期を破ると周りの目が痛い。</li> <li>・これまで職場で面倒を見てあげたのに育児休暇まで?!という目で見られる。</li> <li>・男性も取れるなら取りたい。女だけがもらうものじゃない。</li> <li>・出生率が低いから国は「産んで」というが育児休暇の制度がちゃんとしていないから無理。</li> <li>・男性は女性よりも育児休暇を取らない。周りから女性が産むのにどうして男性も休まなければならないのかと言われるし、そう見られるから、育児休暇を取りたいと言い出せない。</li> <li>・女性は育児休暇を取りやすいが、3カ月以内に職場に戻らないと仕事がない。</li> <li>・出産後に会社内で子どもを預けられる託児所があるのは大企業だけ。</li> <li>・育児休暇と言うより子どもを産むためだけの休みという感じ。</li> <li>・公務員は休暇が保障されているが、一般企業はあまり充実していない。</li> <li>・育児休暇を取るのなら、仕事を辞めなければならない場合もある。</li> <li>・育児休暇はあまり良いイメージが無い。</li> </ul>

## (2) 日本での日本語教育実習

### A. 性別役割意識に関する留学生の意見を集める

平成26年10月21日熊本学園大学日本語教員養成課程の日本語教育実習の一部として熊本学園大学留学生対象日本語上級クラス（中国5名、韓国2名、アメリカ1名、タイ1名、ベトナム1名）において日本人大学生による模擬授業を行った。授業の構成及び進行は以下の教案のとおりである。

模擬授業では、「外科医」という職業に対する固定的な性別役割意識を考えさせるテーマで意見交換の後に各自作文を書き提出させた。さらにその作文について後日別の日本人学生のクラスで意見交換した。この授業の目的は、留学生だけのクラスでこのテーマに関して議論することと、もう一つは日本人学生が留学生の作文を通じて他の文化圏の性別役割意識をどう認識しているかを知ることである。



日本人実習生



作文を書く留学生

＜日本語上級クラス模擬授業教案＞

指導者	塩入すみ先生		日時	2014年10月21日
授業担当	前川彩乃		レベル	上級
学習者	英語話者1名、韓国語話者2名、タイ語話者1名 中国語話者6名、ベトナム語話者1名		時間	90分
学習項目	男女共同参画・男女の役割意識について			
学習目標	男女の役割意識について考え、自分の意見を述べ、書くことができる。			
時間	活動	手順・教師及び学習者の行動	教材	注意点
5分	導入	挨拶。簡単な会話 看板上げ：「男女共同参画」 学習者に質問して、男女共同参画の意味を聞く。 「男女共同参画」という言葉を板書して意味を説明する。 男女の役割意識について考える題材を取り上げる。	PPT	学習者にとって身近な話題を取り上げる。
20分	インプット	T:「今から、クイズをします。最後に一つ問題を出すので、考えてください。」 ● 題材紹介 題材をスライドに映し出して内容を説明し、問題を一つ出す。	板書	学習者の反応を見て、理解しているか確認する。
	ペアワーク	● ペアワーク ペアを作り、問題の答えを考えさせる。		ペアを見て回り、きちんと話し合っているか確認する。
	意見交換	● 発表 学習者をあてペアで出た答えを発表させる。意見交換を全体で行う。 ● 解釈説明 お母さんという答えとお父さんという答えの両方の解釈の仕方を紹介し、執刀医に対する先入観と文化の違いについて考えさせる。	板書	
20分	アウトプット	● 作文 プリントを表示し、学習者に3つの題について、それぞれ200字程度で作文を書かせる。 1. あなたの国には職業で男女の役割意識が固定しているものがありますか。それについてどう思いますか。 2. あなたが日本の会社に勤めたら、女性新入社員だけがお茶汲みをし、男性だけが残業が多いことが分かりました。あなたはどうしますか。 3. 日本に来る前もっていた日本の男女イメージと、実際に日本に来て感じた男女イメージはどう違いますか。	プリント	学習者から答えは見えるように板書しておく。質問がないか聞く。
5分	まとめ	終わらなかった学習者は宿題。 意見を振り返る。		学習者を見て回り、行き詰っている学習者には適宜内容のアイデアを与える。

**B. 留学生の作文に対する日本人学生の意見交換をする**

さらに、平成26年11月10日、留学生が書いた作文について、日本語教員養成課程を履修する日本人学生14名のクラスで意見を交換した。

**【調査のまとめの方法】**

調査のまとめとして、授業担当者の実習生により、留学生の作文をデータ化し、授業記録を残した。B.の授業記録は以下のとおりである。

## <実習生による授業記録>

### 授業記録

授業担当と記録：英米学科 5 年 2 組 61 番 前川彩乃

日時：平成 26 年 11 月 10 日（月）3 限

場所：熊本学園大学 424 室

教科名：日本語教授法Ⅱ

受講者：日本語教員養成課程履修学生 14 名

#### 1. 活動内容

グループで留学生が書いた作文を読み、どこの国の留学生が書いたものか等ディスカッションする。

#### 2. 作文の説明

平成 26 年 10 月 21 日の上級作文の授業で、男女共同参画についての実習を実施。その際作文課題を与えて留学生に作文を書かせ、その中からよく書けている作文 3 つを選んだもの。

#### 3. 作文題材

##### 「男女共同参画」に関する作文課題

以下の 3 つの題について、それぞれ 200 字程度で答えなさい。

1. あなたの国には、職業で男女の役割意識が固定しているものがありますか。それについてどう思いますか。
2. あなたが日本の会社に勤めたら、女性新入社員だけがお茶汲みをする、男性だけが残業が多いということが分かりました。その時あなたはどうしますか。
3. 日本に来る前に持っていた日本の男女イメージと、実際に日本に来て感じた日本の男女イメージとはどう違っていますか。

#### 4. 使用した作文

##### 韓国人留学生

1. 韓国ではまだ、消防士についての認識は「男の仕事」と考えられています。そのほかには、看護師も「女のひと向けの仕事」と考えられています。僕はそう思いません。たしかに、女性には生理的、遺伝子やホルモンなどのことで男性より力が弱いのは事実であり、力の要る仕事は男性がすべきだと思いますが、それ以外の仕事だったら性別なんかは関係ないと思います。
2. とりあえず、自分の意思を考えてみます。自分が満足しているなら、そのままですが、もし、「差別されている」と感じている場合、そのことを改善するため力をいれようと思っています。昔から男尊女卑ということがあり、性別によって仕事が決まっていたのは否定できませんが、現在、性別のいかんによらず人材が多いのに、お茶を汲んだりするのはなくなってほしいです。残業のことは努めたがっている人にさせて、給料以外のボーナスをあげたらいいと思います。
3. ほとんど変わっていません。日本の女性は家庭的で母性愛がつよいイメージを持っていました。しかし、男性の場合は武道をしているひとだったら、礼儀正しい、責任感が強いなど、「男らしい」と思われますが、普通の日本の男性は「女々しい」と思います。これはあくまで自分の考えだし「先入観」かもしれませんが、ただ自分の意見です。誤解しないでほしいです。

##### 中国人留学生

1. 私の国にもそのようなことがあります。それはやはりあまりよくない現象だと思いますが、業種によって性別的に向き不向きのある仕事もあります。たとえば、体力の必要な仕事などは女性にとってはやはりきついなと思います。さらに、サービス業種においては、女性のほうは採用されやすいようです。これは仕方のないことです。人間社会において、男女の役割あるいは生理的な構造によってこのようなことがあるのもおかしくはないと思います。ただし、明らかに男女差別をするのはやめてほしいです。
2. 私はとりあえず自分の意見を自分の上司に言います。しかし、自分は日本の企業文化を分かっている上で日本の会社に入ったので、もし上司は意見を聞いてくれないなら、それも仕方のないことです。
3. 日本に来る前に、日本の男女に対するイメージは男は真面目で、女は専業主婦が多いというイメージでした。しかし、日本に来てそうでもない分かりました。今の日本の女性は結婚率が低くて、職場では男性に負けないくらい頑張り屋だと言えます。以前の社会と違って、女性の地位はだんだん上がっています。そういう中で、男性は徐々に弱くなっていると感じられます。実際に中国の現状を見てみると、このようなこともあると思います。むしろ女性のほうは強すぎると言えるでしょう。



【参加者】 (国籍・所属) \*は一日のみの参加。他は二日間共参加。

教員 Kirk, Masden (アメリカ・熊本学園大学国際経済学部教授)

学生 二日間延べ 日本人 17名 (男子 8名, 女子 9名) 留学生 13名 (男子 5名, 8名)

仁田尾 耕平 (日本・熊本学園大学経済学部国際経済学科) \*1日のみ

白石 光香 (日本・同学科)

小平 千夏 (日本・同学科)

谷口 恭子 (日本・同学科)

山口 慶一郎 (日本・同学科)

中川 颯人 (日本・同学科)

富永 幸伸 (日本・同学科)

中岡 卓也 (日本・同学科)

古閑 凌介 (日本・同学科)

下村 貴光 (日本・同学科) \*1日のみ

山田 りさ (日本・同学科) \*8日のみ

池水 朋佳 (日本・熊本学園大学外国語学部東アジア学科)

井戸川 茜 (日本・同学科)

川越 舞子 (日本・同学科)

中村 美咲 (日本・同学科)

下村 春菜 (日本・同学科)

山田 顕大 (日本・熊本学園大学商学部商学科)

Jack, Nicholas (アメリカ・モンタナ州立大学)

Henderson, James (カナダ・セントメアリーズ大学)

Lee, William (同大学)

Dhimasombat, Chutinant (タイ・チュラロンコーン大学)

Nguyen Thi Hanh (ベトナム・ベトナム国家大学ハノイ校)

陳 依葶 (台湾・崑山科技大学)

周 律旋 (中国・深圳大学) \*8日のみ

林 元鎮 (韓国・大田大学校)

李 松熙 (韓国・同大学)

権 容潔 (韓国・同大学)

卢 嫻 (中国・北京第二外国語学院)

Hisae, Sugimizu (ペルー・県費留学生)

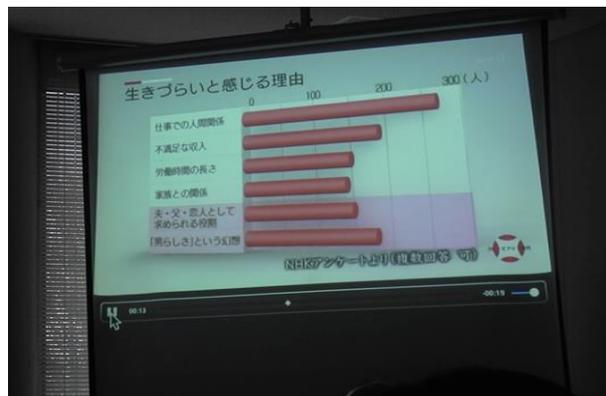
Widawska, Daria (ポーランド・英国セントラルランカシャー大学) 8日のみ

## 【授業の流れ】

12月1日はそれまでの「甘え」というテーマから「かわいい」という言葉について考え、さらに「男らしさ」「女らしさ」について議論した。教員のインプットとしては、福岡「かわいい区」についての福岡市のHP、NHKテレビ『クローズアップ現代』「男はつらいよ? 2014 ニッポン」(2014年7月31日放送)のビデオ等を用いてホットな社会情勢と関連させて話題提示を行った。また、授業最後に各自授業の感想を書いた。



福岡「かわいい区」—福岡市 HP より



『クローズアップ現代』より

**【授業記録の一部】** \*以下、音声文字化記録は、マスデン教授は M、学生については、日本人は J と通し番号、留学生は I と通し番号で表す。とくに断りのないものは日本語での発言を表し、(英語)等は直前の発言が英語での発言、(英訳)は直前の発言を英訳した部分の省略を表す。

<12月1日授業記録>

(前部分略)

M: (I-27 の発言を日本語訳) では、自分が結婚するときは「男は仕事、女は家庭」というのがいいという人は青、共働きがいいという人は赤を出してください。J-4 さん黄色ですね。どちらでもない?

J-4: 共働きがいいと思うけど、子どものことを考えたらどうかなって。

M: それはもっと社会的な支えがあっても仕事を辞めた方がいいということですか。(英訳)

J-4: 子どもがある程度大きくなるまでは家にいてあげて…。

M: なるほどね。これについて誰か。

I-19: 自分の場合は二人ともキャリアがあるのはいいことだけど、本人が辞めたいといたら敢えて止めないと思います。(英語)

M: (I-19 の発言を日本語訳) 育児休暇についてはどう?男性が育児休暇を取るのはいり、という人は青、反対という人は赤。育児休暇はどのくらいですか。

I-21: ベトナムでは半年です。女性だけ。

M: じゃあ、ベトナムの例を使って、男性が半年の育児休暇を取ってもいいという人は青、それはあまりよくないという人は赤。J-5 くん、どうですか。

J-5: 赤ちゃんが生まれて育てていくという家族を養うという面ではお金がもっと必要になるので、女性が働くのもいいですが、普通に日本の文化というか男性が働くのは普通だと思います。

I-23: 6 か月の間誰がお金を得ますか。

M: wife?

I-27: ペルーでは育児休暇の3か月間は収入が減ることはありません。男性も妻が出産するときに休暇が取れます。(英語)

M: (I-27 の発言を日本語訳)

I-17: ヨーロッパの国によっては母親も父親も育児休暇が4年取れる場合もある。(英語)

M: (I-17 の発言を日本語訳) 給与は8割?日本では育児休暇は女性だけですか?

J-5: ほぼ女性だけ。

M: でも法律は?日本では法律上は男性も取れるけど、実際取るのは女性だけなんです。(英訳) I-23 くん、さっきの続きは?

I-23: 子どもを産むのは女の人です。女の方は子どもを産んだらゆっくり休んだ方がいいと思います。韓国では子どもを産んだら、自分のお母さんや親戚が面倒を見てくれるんですけど。だから、そういう時ゆっくり休んだ方がいいと思うから女の方が取った方がいいと思います。

M: (I-17 の発言を英訳) どうですか。J-24 さん、同じ韓国の話だけけど言いたいことは?

J-24: 最近韓国でも男子に育児休暇をあげるけど、その理由はお母さんが遠くにいるときは、主人さんに手伝ってくれの意味であげるのがあります。でも男に休暇をあげるのは珍しいところで、親戚のお兄さんはがんばってこれしてもらいましたけど、給与は50%。

(略)

**【授業後の感想】**

授業後の感想は個別に教員に提出して記録した。日本人の方が多様な考え方に触れたという種のコメントが多かった。

<留学生による感想>

	<p>これは 韓国人は女性の大統領からいざしたら韓国が変わっていくと思ってるが、今何も変わっていません。だから性別ごとに、何も関係ないと思ってる。</p>	<p style="text-align: right;">熊今子園八子</p> <p>I think topic about being woman &amp; man is a very interesting topic. For me I am ok with both gender and for my career in the future, I don't feel any trouble being a woman. To be a translator, gender doesn't count. However this kind of topic, I think it depends on each people. So there is no answer to it.</p>
--	---	---

Talks about gender always have a strong relation to the culture you have grown up in. A lot of the comments I here have sense when I think about who is commenting but... most of the time, they never relate to my own ~~own~~ experience or culture →

And that is really frustrating because I don't know how to explain how different it is.



<日本人による感想>

色んな国の人がいれば「色んな考え」でいるんだなと実感しました。

女性は社会進出というはすごく大事なことで、少子化だから子供を産むとか、もっと社会にでるべきとか、あんな女であることがめんどくさいと感じられることあります。だからこそ自分は女性であることが「有利な職業」に就きたいと思ひます。

自分は女の人か「女として生きよう」と非難に損かということについて意外と少なか、三つに驚かされた。月33シフトのことについてあまり考える時間がなかつたので考えが浅く「まさか」場所では「男女の制限」だ、いろいろなことがあると思ひます。誰もが満足できる社会にはなることは日本人がよい良くなるには「いい」だと思います。



マスデン教授による留学生との合同授業



#### (4) 外国人講師による講義

熊本学園大学外国語学部の一年生約130名のクラスにおいてミャンマー人講師による「女性のエンパワーメント」をテーマにした講義を受け、後日「日本と〇〇における女性のエンパワーメント」（〇〇は各自で国を設定）というテーマでレポートを提出した。この授業の目的は、まず、外国語学部一年生に「エンパワーメント」に関わる基礎的な概念、エンパワーメントの国際比較と日本の位置づけなどを学び、それにより学生自ら諸外国における女性の労働に関する情報を入手し、日本の状況と比較することである。もう一つは、欧米でも東アジアでもない国の視点を知り、多様性のバリエーションを広げることである。

#### 【講義概要】（エイチャンプイン氏による）

ゲスト講義のテーマ 女性のエンパワーメント  
日付 2014年11月20日（14時40分～16時10分）  
場所 熊本学園大学 外国語学部 441教室  
講師 エイチャンプイン（熊本学園大学経済学部非常勤講師）

本講義のテーマは「女性のエンパワーメント」で、講義の目的はエンパワーメントの概念、背景や取り組み、エンパワーメントの測定方法を学び、エンパワーメントの一つの手法であるマイクロクレジットについて理解することである。

エンパワーメントとは、「社会的に不利な状況に置かれた人々が、その状況と、人々をその状況に貶めている社会的構造を変化させていく過程」であり、弱い立場にいる女性達が自信を持ち、社会に参加できるようになることが女性のエンパワーメントの目標である。エンパワーメントのアプローチは二つに分類することができる。従来型アプローチは主に NGO 同士の連携や参加型手法であり、様々な効果をもたらしたものの、必要とされるパワー(力)が国の文化や習慣によって異なる点やゴールが描けない(最終的な目標の設定)など様々な問題点が存在していた。それに対して、近代的なアプローチは、主に企業の経営方針(企業の社会的責任 Corporate Social Responsibility ; CSR)、ソーシャルビジネスの展開 (Social Business ;SB)で、これまでの手法とは異なる特徴を持っている。

まず、企業の社会的責任(CSR)とは厚生労働省によると、「企業活動において、社会的公正や環境などへの配慮を組み込み、従業員、投資家、地域社会などの利害関係者に対して責任ある行動をとるとともに、説明責任を果たしていくことを求める考え方」である。つまり、これまでの企業は利益のみを追求していたが、CSRの取り入れによって利益追求に加えて社会貢献にも取り組むようになる。日本では、1990年代後半ごろは環境経営に関する取り組みが多かったが、2000年代以降は労働環境やセーフティーネットなどの分野まで広範囲に普及している。

一方、ソーシャルビジネス(SB)とは経済産業省によると、「地域社会の様々な課題解決に向けて住民、NPO、企業など、様々な主体が協力しながらビジネスの手法を活用して取り組むこと」である。SBの推進によって、行政コストが削減されるだけでなく、地域における新たな起業や雇用の創出等を通じた地域活性化につなげることが期待されている。SBは、発展途上国のSBと先進国におけるSBに分類され、発展途上国のソーシャルビジネス企業として有名なのは、バングラデシュのグラミン銀行で

ある。グラミン銀行は貧困者向け（女性）の小口クレジット（マイクロクレジット）を提供しており、バングラデシュの女性の収入向上や社会参加、貧困削減を目指している。

先進国における SB の事例として、イギリスのビッグイシュー(1991 年)が挙げられる。ビッグイシューはホームレスの社会復帰を目的に設立されたソーシャルビジネス企業であり、ストリート新聞を発行している。日本では、マザーハウス(2006 年)が挙げられる。マザーハウスは、日本人が経営しているソーシャルビジネス企業で、発展途上国（主にバングラデシュ）におけるアパレル製品及び雑貨の企画、生産、品質指導、先進国における販売を行なっている。質の高い商品を発展途上国で技術のある生産者が誇りを持って生産し、その商品を消費者が寄付や援助の形ではなく、良質の商品として購入するというフェアトレードとは異なる資質を持っている。つまり、SB は援助という形ではなく、現地の職人（女性）が仕事による誇りを持ち、自立できる収入を得ることによってエンパワーメントが向上し、貧困から抜け出すことを目指している。

エンパワーメントの測定方法は、国際機関による測定方法、研究者による独自の指標を用いた測定方法がある。まず、国際機関による測定方法については、国連開発計画(UNDP)の人間開発報告書に算出されたジェンダー開発指数(Gender Development Index;GDI)、ジェンダーエンパワーメント尺度(Gender Empowerment Measurement ; GEM)、ジェンダー不平等指数(Gender Inequality Index ; GII)が挙げられる。GDI は①長寿で健康な生活、②知識、③人間らしい生活水準という三つの側面から、(i) 男女別出生時平均余命、(ii) 男女別成人識字率、(iii) 総就学率、男女別経済活動人口比率、(iv) 一人当たり GDP という指標を用いて算出される。GEM は①政治における参加と意思決定力、②経済活動における参加と意思決定力、③経済資源に対する力における女性への機会という側面から、(i) 男女の国会議員に占める比率、(ii) 男女の管理職に占める比率、(iii) 専門職・技術職に占める比率、(iv) 男女の勤労所得という指標を用いて算出される。

一方、GII は、男女間の相対的な社会的格差を表すことを目的に、人間開発の指標と能力を活用する機会の指標とを統合した単一の総合指数である。GII は①リプロダクティブ・ヘルス、②エンパワーメント、③経済活動への参加という側面から、(i) 妊産婦死亡率、(ii) 若年出産率、(iii) 国会議員の女性割合、(iv) 中等以上教育の修了率、(v) 労働市場への参加率という指標を用いて算出される。これらの指標の世界ランキングを見ると、上位ランキングは欧米諸国、下位ランキングがアフリカ諸国で、1990 年代から 2000 年代にかけて同様な傾向であることから、アフリカ諸国の女性のエンパワーメントや格差が改善されていないことが読み取れる。

次に、研究者による独自の指標を用いた測定方法については、目黒(1995)によるエンパワーメントの尺度が挙げられる。この指標には、尺度①所得（家族の所得及び本人の所得）、尺度②人的資本（知識、スケールの活用）、尺度③人的ネットワーク（コミュニティ参加）、尺度④威信（信頼、尊敬を家族、人から得た）、尺度⑤新たな制度（クレジットなどへのアクセス）が含まれている。この指標を用いて頼藤(2006)がバングラデシュで現地調査を行なった。調査結果として、グラミン銀行のメ

ンバーになってから村の女性達に、尺度③人的ネットワーク（コミュニティ参加）の変化が見られ、女性達の夢は尺度①所得（家族の所得及び本人の所得）が圧倒的に多いことが分かった。

今日では、貧困削減とエンパワーメントの向上に向けてマイクロクレジットの提供が多く発展途上国で実施されている。女性と開発、女性とエンパワーメント、女性と貧困についてさらに理解するには、開発経済の歴史や背景、マイクロクレジットの本質など更なる研究が必要である。

< 講義パワーポイントより >

**GII**

男女間の相対的な社会的格差を表すことを目的に、人間開発の指標と能力を活用する機会の指標とを統合した単一の総合指数。

1. リプロダクティブ・ヘルス－妊産婦死亡率、若年出産率
2. エンパワーメント－国会議員の女性割合、中等以上教育の修了率
3. 経済活動への参加－労働市場への参加率

日本のGDIとGEM		
GDI	1995年	0.896 (130カ国中8位)
	2009年	0.945 (182か国中14位)
GEM	1995年	0.442 (116カ国中27位)
	2009年	0.567 (182か国中57位)

ミャンマーのGDIとGEM		
GDI	1995年	0.448 (130カ国中94位)
	2009年	n.a
GEM	1995年	n.a
	2009年	n.a

**UNDPのミレニアム開発目標**  
Millennium Development Goals: MDGs

2000年9月にニューヨークで開催された国連ミレニアム・サミットで採択された**国連ミレニアム宣言**。

2015年までに達成すべき8つの目標

- 目標1: 極度の貧困と飢餓の撲滅
- 目標2: 初等教育の完全普及の達成
- 目標3: **ジェンダー平等推進と女性の地位向上**
- 目標4: 乳幼児死亡率の削減
- 目標5: 妊産婦の健康の改善
- 目標6: HIV/エイズ、マラリア、その他の疾病の蔓延の防止
- 目標7: 環境の持続可能性確保
- 目標8: 開発のためのグローバルなパートナーシップの推進

**目黒(1995)によるエンパワーメントの尺度**

- 尺度1. 所得(家族の所得及び本人の所得)
- 尺度2. 人的資本(知識、スケールの活用)
- 尺度3. 人的ネットワーク(コミュニティ参加)
- 尺度4. 威言(信頼、尊敬を家族、人から得た)
- 尺度5. 新たな制度(クレジットなどへのアクセス)

**【受講者への課題】**

講義の後二週間以内に、受講者は女性のエンパワーメントについて日本と他国を比較するレポートを提出した。提出者115名が比較の対象として選んだ国は表5のように多様な国名が挙がり、ある程度学生の興味の多様化を促進できたようである。また、エンパワーメントという言葉自体を知らない学生が多く、知ることができただけでも意義があったという意見が多かったほか、世界の状況を見ると日本の女性の地位が決して高くないことを再認識したなどの声があった。

表5 学生の挙げたエンパワーメントの国際比較対象国

比較対象国・地域	人数 <sup>3</sup>
アメリカ	11
スウェーデン	11
ノルウェー	8
インド	7
アフリカ・オランダ・韓国	6
アフガニスタン	5
パキスタン・スペイン・ドイツ	4
中国・カンボジア・ベトナム・ミャンマー	3
その他	16

<課題例A> 外国語学部英米学科1年 女性

1. ゲスト講義のまとめ

最初に、エンパワーメントとは社会的に不利な状況に置かれている人々が、その状況と、人々を貶めているその社会的構造を変化させていく過程のことである。従来では、このエンパワーメントへのアプローチとして、NGOが連携して、直接参加していくという手法を行っていた。しかし、近代的なアプローチとして企業の社会的責任の変化や、ソーシャルビジネスの展開などが挙げられる。従来型アプローチは援助であり、近代型アプローチは自立であるといえる。

次にエンパワーメントの測定方法についてだ。これは国際機関による測定方法と、研究者独自の測定方法とがある。前者は、国連開発計画(UNDP)によってジェンダー開発指数(GDI)、ジェンダーエンパワーメント指数(GEM)、ジェンダー不平等指数(GII)が定められている。これらの値が高いのが、スウェーデン、ノルウェー、フィンランドなどの北欧諸国である。逆に低いのが、ニジェール、シオラレオネ、マリなどのアフリカ地域だ。UNDPでは女性の地位向上などのミレニアム開発目標が定められた。

最後にエンパワーメントの尺度について述べられた。この結果で女性たちと研究者との間に食い違う結果となるものがあつた。とくに女性たちは、所得の向上に重点を置いているのに対し、研究者たちは威信に重きを置いた点である。女性たちは周りから受け入れられることが最終的な目標ではないと考えている。また、ビデオは、ミャンマーの村の女性たちが、収入を得るためにNGOが助言することにより知識を得て、最終的には周りの考えも変化していくというものであつた。

2. 日本におけるエンパワーメント

まず、講義でも触れられたように、GEMが182か国中57位、GDIが182か国中14位、GIIが187か国中25位など、指数から判断しても、日本は先進国ではあるものの、決してエンパワーメントが高い水準にあるとはいえない。確かに、今日本では女性進出という言葉をよく耳にする。しかし日本には、「男性は外で働き、女性は家で家事をする」という言葉があり、その考え方は今でも残っている。そうすると、女性は家事や育児、介護まで全てを行わなければならない、女性が経済力をつけることを阻む要因となる。女性が経済力をつけることは日本の経済に大きく貢献するので、女性の社会参加を後押しする政策を立てるべきだと考える。

3. ノルウェーにおけるエンパワーメント

授業ではエンパワーメントが進んでいない国について学んだため、進んでいる国についても知りたいと思い、ノルウェーを選んだ。ノルウェーのGEMやGDIは世界第二位であり、男女共同参画の先進国だといえる。

ノルウェーでは、何も最初から女性の地位が高かった訳ではなく、戦後は専業主婦のいる家庭が裕福だという考えも生まれた。しかし、社会福祉制度が次々に整備され、女性の社会進出が増えた。その一つが政治におけるクォータ制だ。女性に一定枠を与え、積極的に女性を登用しようというものだ。その結果、2008年には内閣の閣僚、19人のうち10人が女性であるという成果が出た。

ノルウェーでは、女性に社会進出を促す政策はもちろんのこと、父親の家事を促す政策まで充実している。たとえばパパ・クォータ制では与えられた育児休暇のうち、父親が六週間の休暇を取らなければ消滅するというものがある。父親へ分担することで、女性の負担をうまく軽減している。この育児休暇は実に9割の男性が利用している。ノルウェーでは男性が育児をするという意識が、出来上がっている。

クォータ制は、企業にまで導入しているところまでであるという。女性の就労率は男性と変わらない

<sup>3</sup> 1人複数の国を選んだ場合を含む。

い70%だ。このような政策の広がり、男女平等への道につながっていった。

#### 4. まとめ

このように、女性のエンパワーメントについて、世界各国で考えられ始めている。その例として UNDP による開発目標の設定や NGO の働きなどがある。私は日本にいて男女不平等を感じたことはなかった。しかし、このような世界の動きや、ジェンダー指数をみて、先進国の割には、女性の活躍が促されていないのだと知った。考えてみれば、企業で上位のポストについている人は、男性に多いと思う。女性が家事をするといった固定された考えが存在する。日本は少子高齢化が進んでおり、経済力の低下も危ぶまれるため、女性を積極的に登用すべきだ。また、仕事と家事の両立ではなく、ノルウェーのように、男性にも家事を分担させる政策をとることはよいと思った。働いており、収入源になっている男性が優位だとする話も聞いたことがあるが、互いの苦勞を分かち合うべきであり、そんなことがあってはならないと感じた。

また、発展途上国などでは家事を全て女性にまかせっきりで、そのうえ暴力を振るわれることさえある、といったこと知り、非常に恐ろしいことだと思った。そのような状況を改善するために、色々な NGO が存在し尽力していることも知ることができた。小さな積み重ねかもしれないが、継続していくことで大きな広がりとなって、ノルウェーのように女性の地位は確かにあがって来るだろう。

### 3. 授業モデルの提案

以上までの授業実践の結果を踏まえ、文化的気づきを多様性志向の行動に発展させる授業モデルを提案する。

#### (1) 文化的気づきから多様性志向の行動へ

自文化における男女の社会的役割意識に気づく過程には、いくつかの思考様式が存在すると考えられる。異文化対処力育成のためのモデル（山岸・岩下・渡辺，1992）における「カルチュラル・アウェアネス」は、以下のような要素を含む。

表 6 異文化対処力育成のためのモデルの一部（山岸・岩下・渡辺，1992）

カルチュラル・アウェアネス		
1. 自文化(自己)への理解 ・ 自分の国の文化の理解 ・ 自己概念 ・ セルフ・モニタリング ・ 自尊心	2. 非自民族中心主義 ・ 非自民族中心主義 ・ 自民族中心主義により 偏見を持たない ・ 相手国の現地人に対する 尊敬	3. 外国文化への興味 ・ 相手国の文化の理解 ・ 相手国民への興味 ・ 相手国の文化に対する 関心 ・ 外国文化への興味 ・ 地域社会への関心 ・ 好奇心が強い ・ 現地人との協調性

このモデルからわかるように、文化的気づきには他者への理解と自己への理解という表裏一体の思考が必要である。そして自他の理解が両立するところには必ず自他の比較という思考が存在する。また、表6の「非自民族中心主義」は多様性の認識と言

い換えることもできよう。ここでは文化的気づきを多様性の志向、さらには行動に発展させていくのに必要な思考様式と学習形態を以下の図のようにまとめた。

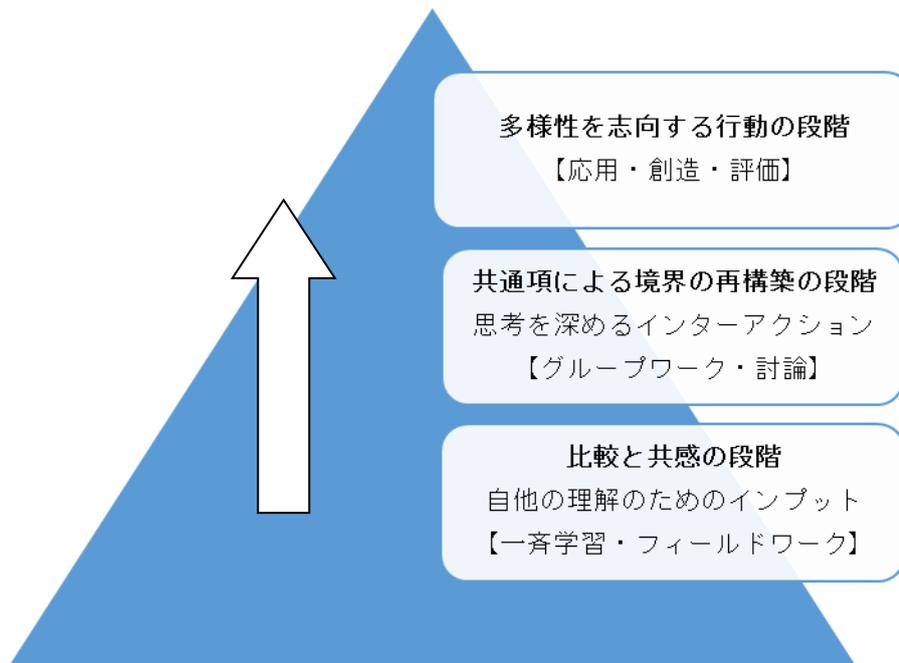
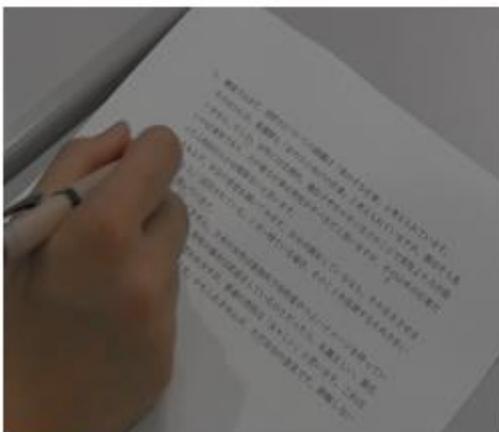


図1 文化的気づきを多様性志向の行動に発展させる授業モデル

## (2) 授業モデルの各段階

### 【比較と共感の段階】

この段階では、学生は自他の文化に関する基礎的な知識を得て、自他の文化を比較すると同時に、他者への共感をもつこともできるようになる。この段階の授業としては、教師による事例や資料の提示等、情報の効果的なインプットが中心となる。一年次の授業のように学生に予備知識が少ない段階では、一斉学習を中心とし、他者への共感や、自他文化理解との比較のための情報をインプットする授業が想定される。この場合、インプットする教材としては映像を用いたホットな話題、国際比較の統計、外国人の書いた文章等が有効である。



留学生の作文の教材化



統計資料の提示

また、教師によるインプットという受動的な授業形態を離れ、学生自らが他国の文化を知るようなフィールドワークは学生にとって困難なことも多いが、自ら獲得した知識であるという点では効果的であろうと考えられる。大学の企画する海外研修の中に調査活動を組み入れたり、日本国内で外国人を対象としたアンケートやインタビューを行ったりするのもこの段階の活動として有効であろう。

今回の調査では韓国の大学で行われた日本語教育実習において、日本人学生が模擬授業を行う形でアンケート調査を行いながら韓国人大学生の意見を聞いた。インターアクションを重ねながら情報を獲得するという点では、教師による一斉授業に比べ、次の段階により近い活動であると言える。たとえば、模擬授業での日本人学生（実習生）は、質問を繰り返しながら相手の文化への理解を進める場面（下の記録での二重線部）や、質問しながら自分自身について内省をする場面（波線部）が見られた。

### <韓国の大学での日本語教育実習グループ活動記録>

J：日本人、W：韓国女、M：韓国男

J1：子どもを育てるための休暇っていうよりも、子どもを産んで体調を整えて、また出るための3か月？  
W1：そうそう3か月。  
J1：それは公務員だけ？  
W1：公務員の基準がそれで。  
J1：じゃあもしかしたら一般の会社は3か月より短い？  
W2：少ないけど、この会社は結婚したらダメだというものがある。  
J1：じゃあ最初から？！  
W2：結婚するなら、バイバイって感じ。  
J1：じゃあ、結婚するときには会社辞めてくださいっていうような感じ？厳しいですね。じゃあ職場に子どもを預けることができるところはありますか？  
M1：（韓国語で企業の名前）  
J1：もしかしたら大きい企業かもしれないけど、休みが結構長いと。休んでる間のお給料ってありますか？

J1：専業主婦になりたいですか？  
W1：子どもがいたら子どもに集中しなきゃだめだと思います。  
W2：私はその反対です。絶対専業主婦にはなりたくないです。自分が、自分の仕事するために今までやったことがあるけど、家庭を守るためにっていうか、それはちょっと惜しいんじゃないかなと。自分がやったことがちょっともったいないと思います。  
W3：子どものために専業主婦は必要だと思いますけど、これが、妻に絶対妻だとは言えないと思います。保育所がある職場だったら同じですけど、子どもがいたら1人は…。  
J1：その期間も必要？  
W1：期間？  
J1：子どもが大きくなるまでは子どもの…。どうですか？  
J3：私ですか？私は、今は自分のやりたいことを全部やって、もう大丈夫、もう私はしなくてもいいって思ったら、専業主婦になりたいです。それは子どもがいるいないは関係なく、自分がやりたいことを全部やったら、もう私は満足なので、それが終わったらずっと子どもに専念したいなと思います。  
J1：私どうだろう。  
W1：働きながら子どもを育てる場合は、とても忙しい現代の社会では難しいです。  
J5：他の人はどうですか？  
J1：育児休暇の制度本当にちゃんと、ヨーロッパみたいに整ってるなら。  
J4：男性は、妻に専業主婦になってもらわなくて一緒に働いたりしてもらう方が良いですか？それとも家帰って、ただいまって言ったらいてくれた方がいいですか？  
J2：ご飯もできて、お風呂の準備もできて。  
M1：迷う。



韓国の大学での日本語教育実習グループ活動

今回の調査ではいずれの授業においても映像や統計資料、留学生の作文等を用いて効果的なインプットを試み、ある程度の効果が現れていたようである。以下の課題では学生がエンパワーメントに関する知識を得たこと、日本の現状を認識したこと、他国の状況に共感をもったことが書かれている。

#### <女性のエンパワーメントに関する講義後の課題より>

(英米学科一年・女性)

この講義を受けるまで、女性のエンパワーメントという言葉も知らなかった。また、一概にエンパワーメントと言っても、発展途上国では自立を目的に、先進国では援助を目的にしており、それぞれの国にあったサポートのやり方があることが分かった。しかし、日本など先進国では、ただ育児休暇など援助するだけでは、職場復帰しにくいという問題が出てくることも分かった。キルギス共和国などの発展途上国では、女性が自立することで女性の存在や権利が強くなっていくことが国を豊かにすることに繋がるのだろうと思った。

(英米学科一年・女性)

ゲスト講義でのビデオや、今回調べたガーナの女性のエンパワーメントについて知って、安定した収入も大切だが、取り組みを通して女性の社会的地位が向上していることがなによりも成果だと感じた。発展途上国でこのような取り組みがより多く取り組まれると、地域の発展および女性の差別なども減ると思う。日本では、今年安倍総理がダボス会議で「日本は女性が輝く国になりたい」とスピーチするなど、昔より女性が働くということが普通になってきた。しかし、まだ理想の形にはなっていない。セブン&アイ・ホールディングスやP&Gのように、女性の働きやすい職場が増えていくことは、女性のためだけでなく、日本がこれから先他の先進国と肩を並べていく上で必要なことである。

#### 【共通項による境界の再構築の段階】

この段階では、前段階で獲得した知識を活用し、外国人と日本人のグループ討論などのインターアクションを伴う授業形態により個人の思考を深める。相互の意見交換により自他の文化に対する理解が深まり、様々な事例の要因を民族や国家に求めず、個人の差であると判断したり、時代による違いであると判断したりすることができる。

この段階は初期の段階の授業に比べ、効果を上げることが難しい。グループ討論といった活動は、メンバーとなる学生の興味、態度、知識等により大きく影響を受けるため、メンバーの構成やそれを補う教師の指導技術が重要である。

今回の調査でこの段階の授業として境界の再構築の段階にほぼ達していたのは、日

本の大学で行われた日本人と留学生の合同授業（下の写真左・授業記録）、留学生の日本語上級クラスでの日本語教育実習（下の写真右）であった。



日本人と留学生の合同授業での討論



留学生の日本語クラス

### <日本人と留学生の合同授業記録>

- M：（I-18 の発言を英訳）では、ジェンダーに入っていきたいんだけど、甘えに関係する cute、「かわいさ」というのが甘えとジェンダーを結び付けると思います。（英訳）以前授業で話したんだけど、「甘え」と「かわいさ」というのは多くの皆さんはあまり関係ないと言いましたね。でも、甘えるというのは人に自分のために何かしてほしい、面倒見てほしいという気持ちで（英訳）、「可愛い」「可愛がる」というのに繋がると思います。Take care と「可愛い」は繋がっていますね。納得しました？じゃあ、今度は日本の女性と「可愛い」文化についてなんだけど、日本の女性は可愛さを求められるという人は青、そう思わない人は赤のカードを出してください。ああ、そう思う人。具体的に。求められてる？
- J-13：求められているかどうかはわからないんですけど、女の人のか弱くて男の人はそれに対して「ああ、可愛いな、守ってやらなきゃ」と思わせる。そういう暗黙の了解、ルールがあるような気がします。
- M：（J-13 の発言を英訳）「か弱い」と「弱い」は違います？
- J-13：「か弱い」は可愛げがあります。
- M：「弱い」は weak, 「か弱い」は week に cuteness を加えた感じですね。（英語）じゃあ、そんなことはないという人。I-23 くんはどうですか。
- I-23：個人的になんですけど、僕の理想。強い女の子が好きです。一方的にか弱いだけじゃなくて、お互いに補い合うのがいいです。あんまり頼られると面倒になります。
- M：（I-23 の発言を英訳）でもそれでね、君の好みはわかったんだけど、日本の女性を見ていて、強い女性像はよく目にしますか。
- I-23：変わっていると思います。80年代、昭和の人だったらか弱い感じの人が多かったと思いますが、今は変わっていると思います。
- M：（I-23 の発言を英訳）日本も今と昔は変わっている、昔は女性は男に頼っていたが今は強くなっているということですね。I-23 の発言に賛成な人は青、反対の人は赤のカードを出してください。
- I-27：確かに以前とは変わっているけど、他の国に比べたらやはりかわいさを重視すると思います。ペルーなど他の国では大人の女性は色気がある、セクシーな魅力を重視します。かわいさは少女の魅力です。（英語）
- M：（I-27 の発言を日本語訳）
- I-23：かわいいというイメージも変わっていると思います。80年代は松田聖子とか少女のイメージ、今は加藤ミリヤに対して「かわいい」と言うじゃないですか。同性からも憧れられているし。全然かわいくないと思うんですけど。今は変わっている。
- M：もうちょっと大人の魅力ですね。女性の美に対する考えも変化しているんですね。

この2つの授業に共通していたのは、グループのメンバーの国籍が多様であること、外国人の中に日本語の留学経験が長く日本社会への理解度が深い学生が積極的に議論に参加していたことである。

具体的に日本人と留学生の合同授業の記録を見てみると、留学生I-23は日本での留学経験も豊富で日本社会・日本文化に理解が深く、日本の「かわいい」という概念が80年代とは異なることを指摘し、日本と外国という境界より個人の嗜好や時代による変化を主張している（下線部）。

こうした議論を受け、授業後にはI-23の影響を受けた感想が見られた。

<授業後の感想>

日本での「セクシィ」というイメージは、  
「かわいい」とは違うけど、  
現代社会の理想の女性イ  
メージかなーと思ふ。

日本・女性

今の時代での男女はだいぶ、  
「人しきが~~違う~~ちがって、  
これをほっき、「これはどうだ」と言ひの女  
むずかしいと思ふ。

韓国・男性

今日の議題 個人にとって  
違うと思います。決まるのは  
大変です。同じ国でも考え  
が違ふし、年齢も違ふので  
意見が違ふです

韓国・女性

I think the topic today is  
really hard to answer becau  
it depends on each person.  
But I think the topic you  
were talking about led  
to other big topics so it  
was kind of hard to follow.

タイ・女性

また、議論を進めるための教師の工夫も重要である。外国人と日本人の合同授業では、媒介語により参加者全員の理解を確認したり、全員に3色のカードを用いて賛否を示させ、全員が議論に加わる工夫をしており、通常の日本人だけの議論よりきめ細かな対応が必要となる。

留学生を対象とした日本語上級クラスでは、メンバーは留学生だけであったが、いずれも日本文化への理解が比較的深く、来日前と後で日本の性別役割に対するイメージが変わったと述べているものも見られた。ある程度長期の留学により個人的な異文化経験が蓄積され、固定的な意識に変革が現れるものと考えられる。

### <留学生（ベトナム・女性）の作文>

日本に来る前に、日本の男性は仕事ばかりで、家族のため一生懸命夜遅くまで働き、女性は家では家事をしたり、旦那さんと子どもにおいしくて、可愛くて、栄養なお弁当を作ったりするというイメージを持っていました。が、日本に来て、家事をする男性や一生懸命会社で働く女性も少なくないということがわかりました。さらに、日本人の女性も結構会社に就職して、旦那さんと協力しているということもわかりました。

### 【多様性を志向する行動の段階】

最終的なこの段階では、前の段階で深めた思考を教室外で応用し、評価する段階である。今回のテーマである男女共同参画の場合、まずは大学生が実際に就職活動をする際に多様性を志向する行動を取れるようになることが目標であろう。たとえば、企業分析・職業選択の際に男女共同参画を分析や選択の観点に入れることができる、自己分析の際の判断やライフ・プランにおいて多様性を志向しているか内省できる、自分が獲得した多様性の志向を他者にも伝えようと主体的・創造的に行動することができる等である。

今回の試みの対象は大学1年生と3年生が中心であり、学生たちの就職活動での行動にどう影響するかはまだ見ることはできない。しかしながら、複数の活動に参加した学生が別の授業において性別役割意識をテーマとした教材を作成するなど、今回の試みが多少なりとも学生の意識に影響を与えたのではないかと考えられる。

### <高校向け映像教材の作成 タスクシート>

#### Water boys 2

Q1. 日本にはどのような部活があると思いますか

あらすじ

9割以上が女子生徒である姫乃高校に、勉強も水泳もダメな元水泳部員の水嶋泳吉が転校してくる。その高校には男子の運動部がなく、山本洋介は泳吉と共に水泳部を作ろうとする。しかしタイムを競うだけの水泳ではなく、全員で盛り上がる事が出来るシンクロを早乙女に勧められ、シンクロ部を設立する。女子が権力を握る姫乃高校では、男子部員集めや練習場所・公演場所の確保に苦勞する。その他様々な問題に直面するも、そこから逃げずに自分たちの夢に向かって奮闘する。

[http://ja.wikipedia.org/wiki/WATER\\_BOYS2](http://ja.wikipedia.org/wiki/WATER_BOYS2)

◆主役のプロフィールを聴いて書いてください。

Q2. 何駅で降りましたか

Q3. なぜ学校に女の子ばかりなのでしょう

Q4. 泳吉はなぜ制服ではなく私服なのでしょう

【会話聞き取り】（省略）

【話してみよう】

・「男らしさ」と「女らしさ」

（ドラマには「乙女な先生」「男子より強い女子」が登場する。また、一般的に「シンクロは女の競技」だと思われていることから、〇〇は女が・男がするものだという男女の役割に対する固定概念について話す。）

「男らしい」や「女らしい」ということについて話を進める。

1. 男らしさと女らしさという単語を聞いてイメージするもの
2. 現代社会はどうか（女性の上司、育メン・・・）
3. 昔のイメージが変わってきていることについてどう思うか

参考 URL : <https://www.youtube.com/watch?v=ZaAvTc9-OCw>

### (3) 予想される困難と課題

以上の授業モデルの実現に当たり、予想される困難と課題を各段階別にまとめる。

#### 【比較と共感の段階】

この段階は比較的教師のコントロールが強い段階であるため、一斉授業の場合は教師側に綿密な授業計画と高いクラス運営のリーダーシップ、時には外国語能力が必要となる。フィールドワークの場合も外国人にインタビューなどを実施する際には教師のよく知る組織内で行うなど、自由度を限定した状況設定が望ましい。また、こうした条件を日常の授業において教師が単独で行うことは負担が大きく、複数の授業で合同で行うティーム・ティーチングが適していると思われる。合同授業は大学内に限らず、企業でのインターンシップの活用や、海外の大学とのスカイプを通じた合同授業も効果的であろう。

#### 【共通項による境界の再構築の段階】

この段階はグループ討論などが中心となるため、メンバーである学生自身の資質が大きく影響するほか、メンバーの外国語能力もある程度必要となってくる。留学など異文化経験の豊富な学生の発言により議論に深み加わるほか、積極的に討論に参加し意見を主張できる学生の存在で幅広い意見の交換が実現することが予測される。

日本人学生と留学生の学びの比較をした鈴木(2004)によれば、日本人学生の方が①自己主張に関して自信がない、②受講前に「多様性」の存在を実感していない、③学習項目と日常の実践の関連付けが薄い、④ミクロからマクロのコンフリクト<sup>4</sup>の想起が弱いという。日常＝異文化経験である留学生との討論や実践的な活動は、日本人学生の多様性への意識を促進するだけでなく、日常を見る眼差しを変えてくれる。

この段階で教師はいずれのグループも順調に討論を進めるファシリテーターとして、グループ内のラポール形成を心掛けるほか、フォードバックも計画する必要がある。

#### 【多様性を志向する行動の段階】

最終段階では学生たちが実際の生活やとくに就職活動において具体的な行動が取れることが目標であり、その適切な測定と評価が必要になる。今回は評価法までは提示できなかったが、今後は現在キャリア教育研究などで提出されている様々な評価法を参考に授業実践の効果を測る方法を提案したい。

## 4. 終わりに

男女共同参画というキャリア教育の重要な意識の向上という課題を、異文化間教育のトレーニング手法を用いた実践で解決してみようと思いついたのは、青年期の大学生が海外のインターンシップや留学等の異文化経験で大きく成長する事例をしばしば

---

<sup>4</sup> ミクロなコンフリクトは対人レベルのコンフリクト、マクロなレベルのコンフリクトは国家レベルのコンフリクトを指す。

目にしたためである。異文化の他者との接触は、自己の内にあるジェンダーに関わる無意識のバイアスを自覚させ、性別という境界のみならず様々な境界線を本人自身の手で取り払ったり引き直したりする機会を提供してくれるであろう。

ここで提案した授業モデルはいずれの大学においても現行の授業を活用して実現できるものであるが、決して短期間で終わるものではなく、キャリア教育の枠組みにとらわれず4年間の学び全体を視野に入れ、カリキュラムを横断する形で教員相互、各関係部門が連携して実施することで大きな成果が得られるものと思われる。

#### 参考文献

- 1)梅崎修・田澤実：大学生の学びとキャリアー入学前から卒業後までの継続調査の分析一，法政大学出版局，2013.
- 2)大学コンソーシアム熊本：平成 25 年度大学生および企業従業員に係る男女共同参画意識・実態調査業務報告書，2014.
- 3)鈴木有香：コンフリクト・リゾリューションを導入した「異文化コミュニケーション」授業の可能性—日本人学生と留学生の学びの比較から，異文化間教育，No.20, pp.77-89, 2004.
- 4)林徳治他「学生参画型授業モデルの開発に関する実証研究：討議・批判・論理・表現能力の育成」科学研究費補助金(基盤研究C)研究成果報告書，2008.
- 5)山岸みどり・井下理・渡辺文夫：「異文化間能力」測定の試み，現代のエスプリ No.299, pp.201-214, 1992.
- 6)渡辺文夫：セレクション社会心理学 22 異文化と関わる心理学—グローバル化の時代を生きるために，サイエンス社，2002.