

社会で活躍する女性の共通点、「品川女子学院」理事長が語る

漆紫穂子 品川女子学院理事長（2）

28歳の時に勤務先の私立校を辞して、生き残りを懸けた改革に動きだした父母の経営する学校に戻った漆紫穂子さん。校名変更後、品川女子学院の名を一躍とどろかせたのが2003年から始まった「28project」だった。失敗を恐れず、チームで問題を解決していくという学校の流儀の根底にあるものは、女子が社会で活躍するための実践的な力を身に付けてほしいという思いである。（ダイヤモンド社教育情報、撮影／平野晋子）

社会的に活躍する女性の共通点

——品川女子学院を一躍有名にしたのが、28歳の自分の姿を思い浮かべて進路を選ぶ「28project」でした。

漆 いま、一般的な入試に備えて受験勉強をしている間は、クリティカルシンキング（批判的思考）、つまり、教えられたことを鵜呑みにせず、「本当に正しいのか」を自分の頭で考える力を養う余裕がないと感じます。欧米の経済学分野などの多くの研究で、数字で認知されない共感力や親切心、我慢強さなどの「非認知能力」が高いことが将来の社会での活躍につながるというデータが得られているのですが、現在の日本の受験では知識の習得が優先になってしまふ。

本校でも、大学入試は学びの場を得るための18歳のハードルとして、乗り越える準備をしますが、それはあくまでも過程として、校内の学びはすべて28歳の未来から逆算する「28project」に基づいて設計します。長期的ビジョンに基づいた教育は性別を問わず大切ですが、出産というマターのある女子のライフコースは男子とは異なるからです。

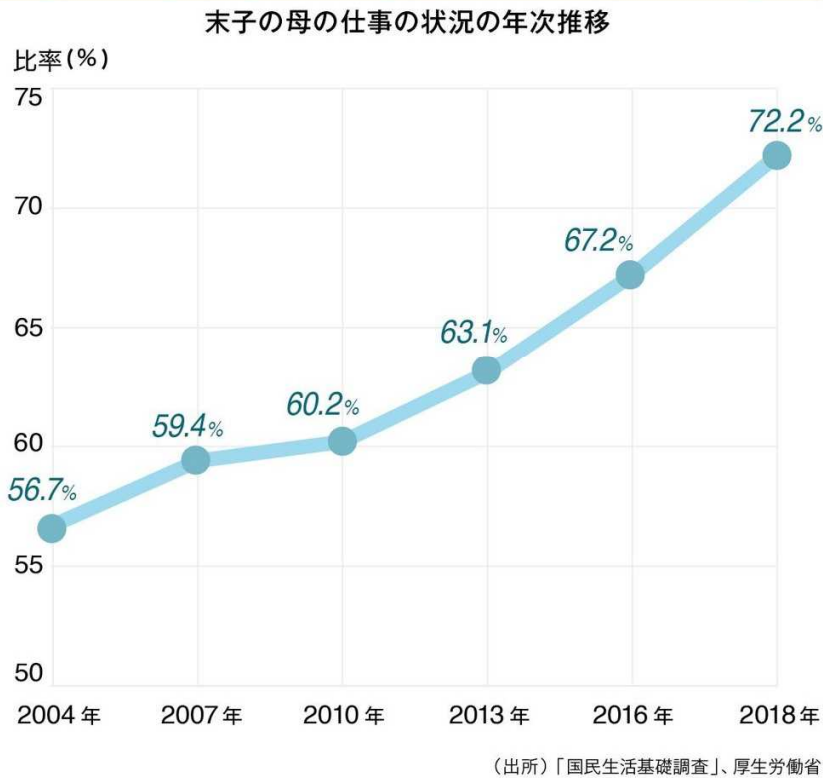
あるとき、各分野における日本の女性トップリーダーが集まる会議に出たのですが、そこで参加者を見渡して、彼女らには共通点が二つあることに気づきました。それは国際経験と、MBA（経営学修士）や弁護士、公認会計士といった、何らかの“書ける資格”を持っている人が多いということでした。そして、出身大学は男性より遙かにバラエティーに富んでいるのです。

——男の場合は大学の序列に縛られる傾向があります。おっしゃるように海外経験は重要ですね。

漆 そのとき、女性の人生をサポートする「学歴」とは、「学校歴」ではなくて「学習歴」なのだ実感しました。その後、実際のデータにも注目し、生徒には、大学名よりも自分の進みたい学科を優先することを勧めています。その結果、浪人するかどうか迷うようなときも、そのエネルギーを大学院や海外留学に注ごうと選択する子も出てきています。

日本では、男性の就職環境はまだ（4月の一斉新卒入社に見られるような）メンバーシップ型が主流かもしれませんが、ある程度のキャリアを持つ女性の転職市場ではすでにジョブ型採用が始まっています。
図1 急速に増加している仕事を持つお母さんの比率

図1 急速に増加している仕事を持つお母さんの比率



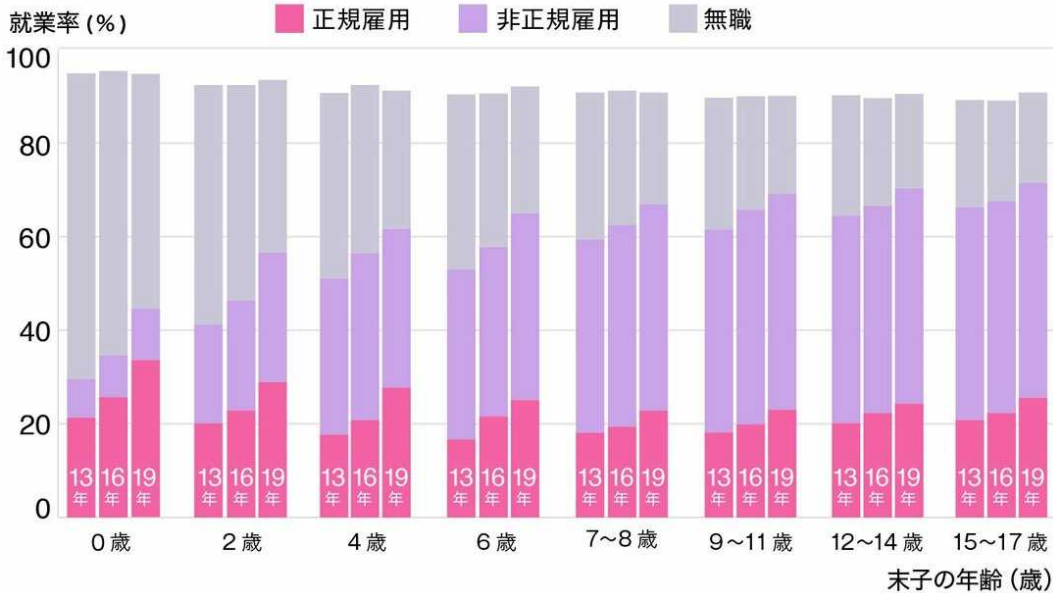
——図1のグラフを見ると、21世紀に入ってから、仕事を持つお母さんの比率が急速に高まっていることがうかがえますね。

漆 一番下の子（末子）がいくつの時、何割のお母さんが働いているかという図2のようなグラフ（次ページ参照）を学校説明会で投影しています。

一番下の子が0歳児の場合、働いていたお母さんは2013年で30%でしたが、これが19年になると45%弱まで上がっています。中学に入る頃（12～14歳）から先になると、60%台半ばから70%超にまで上がります。

図2 末子の年齢と共に上がるお母さんの就業率

末子の年齢階級別にみた母の仕事の状況の年次推移（総務省）
それぞれ左から2013年、2016年、2019年



注：母の「仕事の有無不詳」を含まない総数に対する割合のため合計は100%にはならない
(出所)「国民生活基礎調査」、厚生労働省

女性が働くことが当たり前の時代に

——末っ子が大きくなるにつれ、お母さんの就業率も上がっていきますね。

漆 いまは性別もグラデーションで捉えるようになり、さらなる多様性が生かされる時代がやってきますが、その前段階として、日本社会では女性の活躍が期待され、ポジティブアクションとして、いわゆる「枠」が確保される場合もあります。賛否はあれど、こうしたことがプラス要因となり、子どもたちの世代には、親世代が見たこともない数の女性が、見たこともない職種や立場で働くチャンスが巡ってきているのです。

一方、まだマイナス要因も少なくない。例えば、職場にロールモデルとなる先輩が少ないので、自分のできるような気がなくて挫折してしまうこともあるでしょう。女性は男性よりリスクテイク志向が低いという研究もあります。そこで、中高時代に、ロールモデルとなるような社会人と接したり、仕事の意義を考えたり、失敗を乗り越える経験を積んだりして、やってきたチャンスを、勇気を持って受けられる準備をしておくことも必要です。

もう一つのマイナス要因として、正規雇用の割合がずっと全体の2割台にとどまっていることが挙げられます。専門性や客観的に専門性を示す資格を得ておくことは、本人が望んだとき、立場を選べる力になるでしょう。こうした男女の仕事環境の違いも伝えています。

——確かに。僕が塾をやっていたとき中高一貫校に進んだ女子で、いま活躍している人は弁護士や公認会計士の資格を持っていますね。

漆 こうした専門系に進むためには早めの意思決定が必要なので、それに合わせたライフデザイン教育を行っています。日本の高校の場合、高1の後半から文理選択が始まります。もちろん、それから文転や理転、入学後の転部も不可能ではなく、就職後も3年以内に3割の人が転職するという話もあります。

男性なら適職探しに時間をかけてもいいのかもしれませんが、女性が出産を望めば、そこにはタイムリミットがあります。日本女性の第一子平均出産年齢は30歳、その手前の、より出産リスクの少ない20代の1年をロスすることにならないような設計が必要なのです。

一方、職場には育児と仕事を両立しにくい環境が残っており、日本では、第一子出産の前後で女性の労働力率が下がり、その後復職することで折れ線グラフに谷間ができるいわゆる「M字カーブ」現象が、緩やかになりつつあるとはいえ、いまでも存在しています。この谷間が来るのも30歳前後です。

28歳。結婚や出産のタイミングを考える一方で、仕事ではチームリーダーや海外赴任などを打診されて悩む方もいるような年齢です。そのときに私たち世代のようにどちらかを諦めなくてもよいよう、女子のライフデザインに特化した中等教育が必要だと強く思います。

——それが女子に特化した教育にこだわる理由なのですね。

漆 日本は、先進国の中で珍しいくらい女性の活躍の場が残っている国です。毎年、ジェンダーギャップ指数は世界100位以下と話題になります。女性の活躍が日本経済を活性化させるというウーマノミクスが提唱された1999年から、すでに20年以上がたっています。このときキャシー松井さんがおっしゃった、「女性の力は日本の含み資産」という言葉がいまでも耳に残っています。

少子化の中で一人一人の力を伸ばすことがより必要ないま、従来主観的に言われてきた別学の特徴を、データの根拠も得ながら生かし、より効果的に女子教育を推進していきたいと考えています。

企業とのコラボで経験を積む

——企業との協業など、実践的な取り組みが多いことも「28project」の特徴ですね。

漆 学校改革の中では、常に生徒の未来を意識してきました。初めての企業とのコラボレーションは、飲料メーカーのポッカ（現・ポッカサッポロフード&ビバレッジ）と行いました。生徒の前で社員の方にお話をいただき、実際に新しい飲料企画をしてみようということになり、桃の香りのウーロン茶「桃恋茶」として2007年に発売されています。

その後も、生徒全員が参加する授業として、同様の取り組みを続けています。これまで、伊藤ハムや岩塚製菓、Yahoo! JAPAN などの企業にご協力いただき、製品の発売まで至ったものも複数あります。半年以上かけて社員の皆さんと一緒にリアルな開発をするので、親や教員以外のロールモデルに出会い将来を考えたり、教科の授業では光が当たりにくい能力を褒められて自己肯定感が上がり、他の力も伸びていったりということがありました。

——おカネの教育にも特徴がありましたね。

漆 2005年頃でしょうか、企業買収の話がニュースで頻繁に報道され、日本企業の時価総額が低めに算出されていることや、買収防衛策を講じている企業が少ないことなどを知りました。このままでは日本が危ないという危機感を持ち、どうして大人の社会でこのようなことが起きているのかと考えました。

そして、思い当たったのは、日本には“おカネは汚いもの”と捉える文化があり、おカネについての教育を受ける機会がほとんどないということです。考えてみれば、おカネそのものにきれい、汚いの性質はなく、使い方によって夢を叶える手段にもなり、足をすくわれるリスクにもなります。

子どもたちが国際社会の中で生きていくためには、早いうちから金融経済教育が必要と感じ、株式学習や、起業体験プログラムを始めました。当初は資本主義を知ることには主眼を置いていましたが、2011年に、グラミン銀行のムハマド・ユヌスさんにソーシャルビジネスの講演をしていただいたことをきっかけに、社会課題の解決を軸に据え、目的や理念を重視するプログラムに移行してきました。

金融や経済の専門家に来ていただいて授業をしていただくような取り組みも行いました。いまでも、家庭科の授業でファイナンシャル・アカデミーから「価値と価格」の授業を寄付していただいたり、課題解決学習を行ったりしています。女性のライフデザイン教育を考えると、今後は投資や保険についても学ぶ必要があるのではと考えています。

起業家マインドのある女性リーダーを育てる

——女子のアントレプレナー（起業家）を育てるような学校は本校の他にはないよ、といつも言っています。向き不向きはあるとは思いますが。

漆 本校は文科省スーパー・グローバル・ハイスクール指定校の研究テーマも「起業家マインドのある女性リーダーを育てる」としていました。日本の最大の社会問題は人口減少です。まだ生かされてない女性が起業することで、自分の仕事だけでなく他人の雇用も生むことができれば、レバレッジが利きますね。

また、女性起業家に起業のメリットを聞くと、「自分でタイムマネジメントできるので家庭と両立しや

すい」という方もいます。女性の社会進出も進み、購買の意思決定者も女性が増えてくるでしょうから、女性が起業をすることの意義は広がると予想しています。

といっても、本校は起業そのものを目的にしているわけではなく、組織の中でも地域でも、みんなが困っていることや、あったら便利なことを見つける力を身に付け、それを解決するための一歩が踏み出せるような気持ちを育てることが目標です。だからあえて「起業マインド」と言っているんです。

——他校でまねをするところも出てくるのではないですか。

漆 それは構いません。うまくいったことはむしろシェアするようにしています。自分たちも困ったときは他校や校外の方々に助けられてきましたので。また、企業の取り組みも「学校だったらどうするか？」とベンチマークして、たくさん取り入れさせていただきました。

本校は「失敗ともめ事」を大事にする学校と言いつけているので、それを分かって入学してくださるご家庭がほとんどで、良いと思ったことはリスクを取ってチャレンジしやすい環境にも恵まれています。保護者会などでも、「6割ゴーでやりますから、失敗したらかばってくださいね」などと、お話ししています。

コロナ禍のオンライン授業もいち早く取り組みましたが、そこで得たノウハウを教育関係者の方々とシェアするオンラインイベントも主催しました。ノウハウをオープンにして、差別化ができなくなってきたらどうするかとよく聞かれますが、ちょっと悔しいくらいのことがあると、さらに工夫をしたくなるという効果もあります。

——新しいチャレンジを成功させる秘訣は何でしょうか。

漆 できない理由を探さないことだと思います。うまくいったあちらとこちらは違うから、と。同じ条件の組織は二つとないので、どうやったらできるかと考えてきました。

——他にはいかがですか。

漆 いまあるリソースで考えないこと。人はどうしても、いま目の前にあることだけで「できる、できない」を考えてしまいがちです。でも、いまこれがないから準備してからやろうでは、タイミングを逃します。みんなのためになると思える目的さえ持っていたら、言葉に出してとりあえず始めてしまうと、不思議と情報が入ってきたり、手伝ってくれる人が現れたりしました。

また、最初の一人がいるかいないか、も大きいと思います。トップが変われば早いのですが、私のように20代で何の経験も立場もない人間だからこそ、やると決め、なんとかやり方を工夫して、やり続けていると、仕方ないなぁと助けてくれる人が出てきました。方法論でぶつかっても、生徒が大事という

価値観を共有していたので、結果、現有勢力で力を合わせ、理念を変えず共学化もせず、ここまでやって来られました。