

多様性のある社会を目指して

木島 葉子

学校法人実践女子学園理事長

「大変なところに行くね」。これは、母校の学校法人実践女子学園から、企業人の私を「理事」として迎え入れたい」という話が出た際、会社の仲間が気遣ってかけてくれた言葉だ。組織の風土や文化がまったく違う学校法人の運営に苦勞するのは承知の上だが、これにかかわる決断をしたことには理由がある。

私は、大学卒業後アフラック生命保険に入社したが、しばらくは与えられた仕事をこなすだけで、昇進も望んでいなかった。ところが、入社10年目、新規部署となるコールセンターの立ち上げに参画して視野が広がり、仕事の楽しさを実感。自分を変えるきっかけになった。その後キャリアを重ね、東日本大震災や社内システムの障害など、数々の危機発生時におけるお客様対応の陣頭指揮を執る機会にも恵まれ、常に「絶対にやり遂げる」という気持ちで邁進した。精通していない分野においては、その道の専門家の意見を踏まえながら自分で考え、判断することには充実感があり、新しい仕事仲間とのワ

クワクする出会いも楽しかった。

しかし、女性の役員や管理職の登用が進んでいたアフラックでも、取締役会のメンバーで女性性は私だけ。取締役としての役割を果たすため、自分の考えを述べ、時に反対意見を伝えることはできても、いかんともしがたい居心地の悪さは感じていた。

そのころ、母校の大学を運営する学園から理事にならないかとお誘いを受けた。建学の精神に掲げられていた「女性が社会を変える、世界を変える」という、確固たる信念が込められた創立者、下田歌子の言葉に衝撃を受け、「女性がマイノリティー（少数派）にならないような社会に向け、学園で自分にできる何かがあるのではないか」という思いから、就任を決意。現在は理事長を務めている。

ここで、私の経験を踏まえて実現したいことを述べたい。働く女性の社会進出が言われて久しいが、現実には途上の中にある。2024年の日本のジェンダーギャップ指数は146カ国中、

ずいそう Occasional thoughts

118位と最下位レベル。教育と健康は世界トップクラスなのに政治と経済では低迷し、特に、企業での女性管理職の比率が低いと感じている。

企業などでは女性管理職の比率を3割にする目標を立てている。本来は人口比率と同様の5割が望ましい。しかし、3割という割合は少数派が影響を持ち、組織の文化が変わるとされる「クリティカル・マス」と呼ばれ、「違う答え」が出せる分岐点となることから、理にかなっていると思う。ではその目標を達成するにはどうするべきか。私は、意思決定の場に参加できる女性の数を増やすことが急務と考えている。そのためにも女性の高等教育は重要で、女子大学にしかできないこと、やらなければならないことはたくさんある。

まず、人口減少で厳しい環境に置かれる女子大学の経営上の改革、特にガバナンス改革は断続的に行っていく必要がある。2025年4月に改正私学法の施行が予定されているが、本学

園では、従前から役員選任の透明性を高め、理事と評議員の兼任を減らすなど、先んじて対応してきた。また、2024年4月には、経営に対する外部からの視点を強化するため、外部・非常勤理事を3人から5人に増やし、経営上の多様化も実現した。

教育の面では、自立的に社会課題を解決できる女性の育成を目指している。学内における女性のみで環境での学びだけでなく、企業や他大学などとの連携による学び、海外と連携した学び、という選択肢を設け、時代の変化に即した改革を続けてきた。多様な価値観を持つ学生・生徒たちが、自由に意見を述べ、他者を尊重し、違う意見を認め合うような土壌を作り、共創する教育環境を整えたいと考えている。

「女性が社会を変える、世界を変える」という、学園が理想とする社会のあり様は道半ば。中学校・高校・大学の教育を通して、自分で決め、自ら進んで未来を切り開いていく。そんな人材を育てていきたい。