

安田女子大学紀要 48, 159-168 2020.

これからの女性のキャリアと社会参画 —安田女子大学現代ビジネス学会の15周年記念事業—

立花 知香¹⁾, 仁井 和彦¹⁾

Prospects for Women's Career and Social Participation:
Yasuda Women's University Current Business Society 15th Anniversary Project

Chika TACHIBANA¹⁾ and Kazuhiko NIJI¹⁾

¹⁾現代ビジネス学科, 現代ビジネス学部,
安田女子大学

要 旨

現代ビジネス学会設立15周年事業として、2018年10月27日土曜日、国際会議場を会場に開催された講演会・シンポジウム「これからの女性のキャリアと社会参画-誰もが生き生きと輝ける社会を目指して」の報告書である。

キーワード：キャリア形成、社会参画、男女雇用機会均等、ワークライフバランス

はじめに

安田女子大学現代ビジネス学部現代ビジネス学科は、2003年度に現代ビジネス学部の唯一の学科として設立され、それに伴い、所属教員と学生から構成される現代ビジネス学会が発足した。

その後、現代ビジネス学部における2015年度国際観光ビジネス学科の設立に伴い、現代ビジネス学科はカリキュラムを「総合ビジネス」「公共ビジネス」「秘書ビジネス」の3コース制に再編、加えて、2020年度公共経営学科の設置（予定）に際しては、「ビジネス・マネジメント」「ビジネス・ファイナンス」「ビジネス・ICT」の3コース制に再編し、社会の要請に応えるべく進化し続けている。すなわち、現代ビジネス学科の進化の過程は、社会の動向を見据えたものであると言える。

それでは、いかなる社会の変革を見据えたものであろうか。このような問題意識の中で、現代ビジネス学会設立15周年事業として、2018年10月27日土曜日、国際会議場を会場に、「これからの女性のキャリアと社会参画-誰もが生き生きと輝ける社会を目指して」のテーマで講演会・シンポジウムを開催した。

当日は2部構成からなり、第1部の講演会において、基調講演を大沢真知子日本女子大学現代女性キャリア研究所所長が行い、第2部のシンポジウムでは、大沢真知子教授に加え、畠山裕子氏（株式会社アンデルセン取締役執行役員営業本部西日本統括部長）、戸町奈緒子氏（株式会社

イズミ 能力開発部採用課課長)、木下麻子氏(株式会社広島銀行 人事総務部人事企画課長代理)、西田千尋氏(マツダ株式会社商品戦略本部商品ビジネス戦略企画部市場戦略企画グループマネジャー)、コーディネーターに仁井和彦(安田女子大学現代ビジネス部現代ビジネス学科長教授・現代ビジネス学会副会長)が出席した(以下、出席者の敬称略)。

本稿は、現代ビジネス学科が進化をする中で、社会が要請しているものは何かの視点から講演会・シンポジウムの概要を取りまとめたものであり、その責任は筆者にある。講演会・シンポジウムの詳細は、現代ビジネス学会誌2018年度(電子版)を参照願いたい。

1. 第1部「これからの女性のキャリアと社会参画」基調講演

基調講演は、女性を取り巻く社会の動向や変化を世界的な視点でとらえ、その世界の潮流の中において、日本の現状はどうか、その特徴を概説するものであり、加えて、出席者の多くの学生に向けたメッセージが込められたものであった。

(1) 女性の社会進出の世界の潮流

1970年代後半のアメリカにおける、女性の社会進出の加速は、社会に大きな影響を与え、後に「静かな革命」と呼ばれる。このアメリカで起こった静かな革命の特徴は、①女性の生涯において労働市場で女性が過ごす時間が長くなった、②女性の多くが複数のアイデンティティを持つようになった、③キャリア形成と家族形成がパートナーとの共同決定になっていく、の3つにまとめられる。

60年代後半からのフェミニズムの機運の高まりとともに、女性自身が女性の地位向上や機会均等の確保を求めて立ち上がった。70年代の半ば以降、こうした女性の社会進出を支える市民運動の隆盛と同時に、第1次オイルショックのあおりで製造業に従事するブルーカラーの仕事が減少した。就業機会が製造業からサービス業に移行し、男性の実質年収が伸び悩み、第3次産業への就業機会の移行は、男女の性差を超えて、女性の社会進出につながった。「Ms.」の称号はこのように70年代に生まれ、労働市場の中で女性が個人の名前で活躍する初めての世代が、ヒラリー・クリントンの世代である。

70年代半ばまでは、女性は結婚を一つの契機として、キャリア形成よりも家族形成にプライオリティーがあったが、労働市場への進出の増大、経済構造の変化は、夫妻共同でキャリアと家族の形成へと社会規範を変化させた。この静かな革命は、労働市場におけるジェンダー平等度の高まりや、女性も個人名で活躍できる場の拡大につながったが、家庭内のジェンダー平等化のスピードは遅く、「ジェンダー革命」と呼ばれる家庭内労働の負担の平等化へと向かう。アメリカのようにジェンダー革命が進むと、女性の社会進出の活発化と同時に出生率を上昇させる関係がみられるようになる。日本のように女性の社会進出が進む初期の段階では、出生率は低下し少子化を招くが、男女の平等度の高まりは、出生率上昇へつながっていく。

次に、他の先進国のワークライフバランスの状況、政策の変化を振り返る。フランスは、フルタイム勤務が週35時間で、保育園も整い、産休取得後、高学歴の女性たちはすぐに労働市場に戻る、女性がフルタイムで働きやすい環境である。また、福祉国家スウェーデンは、男性職、女性職のような職業分離が進み、ライフサイクルの中での選択が柔軟にでき、フルタイム労働の女性は多くなくパートタイムが多い。そして、子供が大きくなると、フルタイムに戻る選択もでき

る。失業中も所得が保障されるため、柔軟に人生設計をすることが可能である。他方、三歳児神話が強いドイツは、夫が働いて妻が家にいるのが当たり前の男性稼ぎ主モデルの典型であるが、2007年以降女性の労働時間を増やし男性が家庭に戻る意識改革が進んでいる。男女平等先進国アイスランドでも、急速に男性の育児休業取得率が上がり出生率も上がっているなど、ヨーロッパ各国でも各国の情勢に応じた政策が講じられる変化が見られる。

(2) 日本の状況

この点、日本はどのような状況にあるのか。2015年の既婚女性の雇用就業率は44.3%である。今後は半数以上が結婚後も働く時代が予想されている。ただし、同年の市場賃金率（パートタイマーを除いた労働者対象）は、女性賃金は男性の73%で、1985年当時の6割程度からは上昇しているものの、他の先進国と比較してみるとジェンダー格差がある。また、出生率は長期的に低下傾向で、2006年を境に徐々に上昇している。しかし、これは晩婚化した団塊ジュニア世代の出産によるもので、依然として産みたいのに産めない状況が、日本にはある。従来、日本では、高学歴で高所得の女性ほど結婚が遅れるというのが通説であったが、1970年代生まれの氷河期世代辺りから変化が起きている。近年、人口学で「下方婚」と呼ばれる男女の間の年齢や学歴が対等、あるいは逆転している結婚が徐々に増えている。これは、若い世代で、結婚に経済的な側面以外の要素が入り始め、夫婦間で対等な関係が作りやすく、お互いに言いたいことが言える関係ができやすいという特徴がある。その結果、高学歴で稼ぎ力がある女性ほど結婚しやすくなっている。専業主婦よりも、働いている女性で育児休業を利用し、かつ保育園に子どもを預けて働く人の方が第2子を産む確率が高いという調査結果もあり、この点からも、働きやすい環境整備が必要とされる所以である。

このように、日本は片働き社会から共働き社会に変化している。日本の静かな革命を推し進める原動力には人口構造の変化によるところが大きい。少子高齢社会では、労働市場に外国人も女性も、性的マイノリティの参入等、多様性を包摂する社会の実現が重要である。男女雇用機会均等法は施行されたが、女性の管理職の増大だけではなく、社会全体の価値観の変化が求められる。

(3) 日本で女性人材が活かされていない理由

では、なぜ日本で女性人材が活かされていないのか。結婚や出産で女性が辞めるからだ、というのが一番大きな理由だと考えられている。しかしながら、辞めるとして女性に機会を与えていないことが女性の離職をもたらす要因であり、男性と同じ機会が与えられれば定着する女性が増えていくという考えもある。ただ、日本は女性がドイツやアメリカに比べて約2倍辞めやすくなっているという調査結果もあり、辞める理由がアメリカの場合は育児であるのに対して、日本は仕事の不満とか行き詰まり感が多く、最初から辞めるとして平等に扱われないことが女性の離職を高めていると思われる。

大卒女性の働き方の実態調査（現代女性キャリア研究所, 2012）では、18.5%の女性が初職を継続し、33.1%は1年未満の離職後に転職している。転職後に約3分の1はキャリアアップをしているが、国家資格取得などは効果的であるため、離職期間が短い方がキャリアアップする機会が多い。そして、離職者の話から、友達や友達の友達から紹介というインフォーマルなネットワークを通じての転職が多い。M字カーブに見るように、出産期の30～34歳の女性の労働力率が低

いことから「育児で女性が離職する」と言われるが、流動的な労働市場移動によるキャリア形成ともみえる。1年以上の離職後に労働市場に戻ってくる女性は20%、主に子育て期などの理由で離職し、現在は働いていない離職型が26.8%を占める。このように女性が一様に結婚、退職、子育て終了後再就職するというわけではなく、働き方は多様である。

前述の男女間の賃金格差の原因には、女性がなかなか昇進できないことが賃金格差に繋がるといふガラスの天井の要因もあるが、キャリア形成初期に既に賃金格差があることも見逃せない。実際、所得分布を10分割した分布の中の、最下位層10%の人たちの間で、大きな男女間賃金格差が生じている。教育年数・勤続年数等の人的資本の蓄積度の違いで説明できる格差も3割程度あるが、残る7割は女性に対する差別による格差であり、別の研究では、仕事の割り振りににおいても、男女のステレオタイプに当てはめて仕事が割り振られるケースもある。

評価制度は、評価者のジェンダーバイアスが入りやすく、成果主義を導入している企業の方が、男女間賃金格差が大きいという研究結果もある。同類の人を高く評価しがちで、とくに労働時間が短いと実力よりも評価が下がる傾向がある。女性が活躍している会社は、評価制度にジェンダーバイアスを入れない客観的評価をする工夫がされている。効率よい短時間労働に向けての働き方改革の推進が急がれる。家族を犠牲にして会社に尽くし、長時間労働も厭わない姿勢こそ変えていく必要がある。育児休業を取得できるが、短時間勤務では所得が下がり、面白い仕事をさせてもらえない、等の事態は出産へのハラスメントである。

男女雇用機会均等法施行後、企業の女性活用はおおよそ三つの段階を経ている。まず、法律が整備された1986年～1999年は男女共に雇用差別禁止の努力義務だったものが、1999年改正により男女雇用平等法として形が整った時代である。2000年～2009年は両立支援が整った時期である。育児休業制度も出生率が下がり続けた危機感から、休業中の所得保障を増し、次世代育成法（次世代育成支援対策推進法）が2003年にでき、企業に両立支援を整備することを義務付け、企業への働きかけが強くなり、企業も制度を整えるようになった。そして2010年以降、企業が本格的に女性社員の戦力化に乗り出した時代である。

2015年NHK『おはよう日本』で「資生堂ショック」として取り上げられた資生堂の人事制度の変革は、女性活用のあり方に一石を投じ広く反響を呼ぶ中、当事者でもある働く女性にとっては大きな事件であった。当時、短時間勤務制度は導入されたが、その制度が職場でうまく機能していない状態が各所で見られた。短時間勤務で帰宅した社員の残した仕事をそれ以外の社員がやらざるを得ず、現場がぎくしゃくする。フルタイムと短時間正社員との間の負担の不平等をどう解消すべきか、また、短時間勤務制度を長く取得するとキャリアの選択肢が狭まり、女性のキャリアにマイナスと言った議論もあった。

女性活躍推進には、このような就労女性間で軋轢を生じかねない不公平感を払拭しなくてはならない。単に継続すればよいだけではなく、貢献のあり方が問われている。そして、既婚女性の二重労働の軽減には、男性の家庭参加を促す必要がある。そのために長時間労働を変え、生産性を上げる組織改革がないと、女性に負担を強いる結果になってしまう。女性の能力開発を行うことには限界がある。女性が活躍できる社会とは、男性にとっても生きやすい社会である。企業において、性別に関わらず社員の能力活用の推進と同時に両立支援の二つがある会社で、女性の活躍推進が利益率の上昇につながっている。つまり、女性が働きやすいように組織を変えることができた会社が成功しているのである。

(4) 男女雇用機会均等法の効果

改めて日本全体で均等法の効果が見られないのはなぜなのか、という疑問に戻る。それは、ひとつに、日本全体で、男女平等の強化と両立支援の強化の二つを同時に機動させることをしなかったからではないか。1999年に均等法を強化し差別を禁止したが、同時に労働者派遣法の改正で派遣業種を自由化して、非正規を雇いやすくした。年功的な処遇を維持した伝統的企業は正規採用を減少させ、それを非正規で代替させ、その結果、女性の一般職が減らされた。表面的には法遵守の見せかけで、実際には現状維持を図った企業が多かったことが均等法の効果が薄めている。

反面、なぜ欧米の多くの国で女性活躍と出生率の回復に成功したか。それはジェンダー平等政策と両立支援、ワークライフバランス政策の両輪を整え、それを同時に機動させたことによる。この両輪によって女性の継続就業が可能になり、それから男性の意識改革にまでつなげていくことができた。日本は両立支援を充実させたものの均等政策には積極的には着手せず、1990年代から2000年にかけて、男女平等の法律は強く推進されて来なかった。静かな革命、ジェンダー革命のためには、男女平等の法律、均等政策の徹底が必要である。

(5) 日本の未発達な外部労働市場

日本の労働市場の問題点として、働きたい女性の全員が働いているわけではない、という点がある。育児や介護といったケアを担っている女性が仕事と両立できるような働き方、それが正社員の仕事の中に生み出されていない。そのために、女性のライフステージに応じた働き方の希望と現実がマッチせず、働きたいが働いていない女性が200万人以上いると推計され、労働力確保のためにも多様な働き方を整備する必要がある。

また、若年層だけが大学に行くのではなくて、社会人になってからも大学に戻って専門的なスキルを身に付け、再度就職できる社会、スウェーデンの例のように、いつでも学び直しができる大学教育の在り方も考える必要がある。

(6) 失われた20年と非正規労働の増加

最後に、失われた20年と非正規労働の増加について触れる。1990年代から日本の国内景気の低迷が続いた約20年の間に、非正規労働が増えて平均所得が下がり、格差社会が形成された。パートタイマーが増加しているスウェーデンやフランスでは、正社員とパートタイマーは時間当たりの処遇は変わらない。つまり、パートタイマーは正社員の短時間労働者という位置づけである。そのため、高度に専門的な仕事をパートでやっている人は、時間当たりでは正社員よりも高い給料をもらっているケースもある。

この点、日本では高度な管理的な仕事をしているパートタイマーでも、賃金は最低賃金に準拠したかたちで決まり、さらにはこのような人が増え続けているという現実がある。これがもう一つの、日本が変えるべき重要な課題ではないか。正社員は会社の命令に従わなければならない義務がある。会社の義務より家庭や個人の事情を優先させると、その分処遇は低くなる。このような日本の正社員とパートタイマーの処遇の差が生まれる背景にある観念は、かなり非合理的である。既に述べたように、21世紀は誰もがワークライフバランスが取れる働き方をする時代である。生活と仕事の両方が充実して初めて、労働生産性が上がる。

この問題を打開するには、社会全体を変えていく必要がある。①違いを認め、尊重し合う文化

の醸成、②対話によって摩擦を解消するための対話力の醸成、③どのようなライフサイクルを選択してもペナルティーが課されない、ライフスタイルに中立な社会保障・税制度の確立、④一人ひとりの人権の尊重とジェンダー平等社会の実現、等である。日本は早く発展して社会の変化も大きく、ジェネレーションギャップも大きい。若い世代も上位者に自分たちのことを分かってもらおう対話力を身につけ、自己を主張していただきたい。男女の区別がない平等な社会の実現は、今の若年者にとって時代の使命であろう。学生の皆様へのメッセージとして、ぜひ、自己肯定感を高めていただきたい。世間で言われる客観的な評価によるものではなく、一生懸命にやっていると、何か人とは違う面白いことを言っていると、そういうあなたらしいキャラクターが絶対にある。それを大切にして自分を肯定して行くことが重要であろう。人と比べずにその自分らしさを大切にしていただきたい。

2. 第2部シンポジウムの概要

各出席者の自己紹介の後の発言概要は、以下のとおりである。

(1) 基調講演に対する感想

畠山：「キャリアウーマン」という言葉は、そろそろ死語にしてもいいのではないかな。本当の男女平等とは、そんなにめっちゃくちゃできなくても、普通に一生懸命にやっていたら、女性も部長職になるというようなものではないかな。男性も女性も必要以上に頑張り過ぎないで、自分らしさを発揮して働ける社会にしていきたい。先生の話に大いに共感した。

木下：印象に残ったのは、「私たちには、なりたい自分になるために自分を変える力がある」と、家庭と企業における男女のギャップを、「まさに解消していくのが皆さんのミッションです」というメッセージです。バトンを次の世代に渡していったら、もっともっといい社会になっていくぐらいの軽い気持ちで、それを一歩前に進めることができるという気持ちを持っていけると、日本ももっと女性が生きやすい社会になっていくのではないかな。

戸町：2004年入社の就職氷河期の終わりぐらいの世代である。感覚的に、もう総合職で働くのは当たり前、当たり前だけど就職が難しい。やはり男女平等、公平な評価を言われて育てられた世代だなと、感じている。ライフイベントで、いい意味で、ご主人を立てて自分は少しキャリアダウンしてでも家庭のバランスを取ろうとする方が多い。会社の制度だけではなく、女性自身も考えていかなくてはいけないと、お話を聞いて感じた。

西田：1991年入社で、バブル最後の質より量の時代だったと思う。入社時のポジションはアシスタントで、いわゆるお茶くみの業務。先生がお話しされた女性労働政策の変遷を全部経験している。今の時代の働き方について、女性の管理職登用に逆差別の偏見を持つ方もいるように思う。学生の皆様の時代は、男だ女だと言っていられないのだろうな、と先生のお話を聞きながら思った。

(2) 現在、一番苦勞されていること、悩んでいること

木下：どこに自分のバランスの軸を持ってきたらいいのか。私の苦勞はどちらかというと仕事の

方を頑張ってしまう。「明日はちょっと早く帰ってくるよ」と言っても、会社へ行ったら仕事モードで、気付いたら、ああ、今日も5時に帰れなかったと。本当にこれでいいのかなと迷いながら子育てをする過渡期である。長い過渡期の中でも、女性の選択肢が非常に豊かな時代であり、すごく迷う時代なのかと思う。

戸町：木下さんのお話は、非常に共感するところが大きい。今の時代は共働きで、2馬力で1千万プレーヤーを目指すみたいな時代なので、弊社の従業員も育休が明けたら復職する方が大半。仕事に軸を置くと、先生のお話にもある長時間労働の問題がついてくる。今、最年少の管理職は33歳ののだが、彼女はマネージャークラスで、お子さんを育てながらフルタイムで働いている。良いモデルが近くにいてくれて、嬉しく思いながら働いている。

西田：市場戦略企画グループの職場は、企業として生き抜く方向を示す部署だ。戦略の考え方から作らなければならない、決まった答えがなく、やり方も決まっていない。忙しい経営層に、いかに端的に情報を伝達し、判断や討議をいただくか。伝える能力、ゼロを1にするクリエイティブな能力、論理的思考も必要である。今、人材を一生懸命に育てている最中である。グループ自体は私より年下の男性社員ばかりで、やりにくいということはない。

畠山：人は育ててあげるものではなくて育つものなのだというふうに、これまで仕事をしてきた。基本的な考え方として、必ず役割分担が必要で、「あの時、一緒に働けたから今も会社を続けています」と言ってくれたのは、自分にとっての一番のご褒美になっている。

仕事中は、仕事だけをやっている。時間になったら大急ぎで帰る。強制的に気持ちを切り替えてくれる存在、その枠の中で働けているのは幸せ。これは女性の特権かなと。

大沢：女性管理職が最近注目されているが、リーダーの在り方そのものが変わっている中で、女性の持つ資質がリーダーシップを発揮する上で優れているという理由による。みなさんのお話をうかがって、その事例だと。上から指示するのではなく、部下の力を信じて、その人が力を発揮しやすいように環境を整えるのが、新しいリーダーである。リーダーが女性であるか男性であるかよりも、人を育てることができる人、潜在能力を伸ばしてあげることができる人がリーダーなのだ。

仁井：シンポジウムが始まる前に大沢先生の『21世紀の女性と仕事』を拝読した。その中で、リーダーについて交換型リーダーと変革型リーダーというものがあるというものです。特に畠山さんもおっしゃっていた環境づくりと申しますか、そのあたりは変革型リーダーであり、これからのリーダー像と書いておられる。

(3) 会場からの質問

質問1 (学生)：畠山さんの「人は育ててあげるものではなく育つものだ」というお話がすごく印象的であった。女性がチームリーダーや管理職になる上で、必要な能力や経験などを具体的に教えていただきたい。

島山：みんなそれぞれ育つ力を持っていて、その人が自分の強いところに気付いて、そこを頑張ることができたら、みんな必ず伸びる。当社は、デンマークの教育を社内の研修制度にも生かしている。デンマークでは、まず自分の好きなことを見つけ、見つけたらそれを頑張って得意なことにしたら、誰かを喜ばせる、誰かの役に立つ、という経験を重ねていくことが教育だとある。

会社においても、いろんな強みを持っている人が一つの目標・目的に向かって協力し合える関係を作れたら強い。一人一人が持っているいいところにみんなで目を向けよう、もっと語り合って、自分や一緒に働いている仲間のいいところを見つけ合おうとか、そんな働きかけができるリーダーでありたいと思っている。

質問2（学生）：卒業後も結婚後も働き続けたいと思っている。新卒の離職率が高い中、どのように企業選びをしていったらいいのか、とても不安だ。会社をどのようにして選ばれたのか、そして、苦しかったことをどのように克服されたのか。

西田：就職か留学かで迷っていたが、湾岸戦争が起こり留学の選択はなくなり、英語が使える、広島に本社機能があり、世界を相手にしている企業として選択。社内公募で今の部門に近い所に異動した時、その当時の部長が「西田さん、どうしてちゃんとキャリアを形成するほうのコースに乗っていないの？ 乗せていい？」と言われ、今が始まった。

どうやって乗り越えたのかと言えば、家族の支えが一番かもしれない。

戸町：典型的な憧れだけで就活を始めたが、就職活動をやっていくなか、私は何を大切にしたいのか、私は何ができるか、自分のキャリアの棚卸しをして、チームワーク、人と関わる、等を考えて、会社を選んだ。

家庭の事情もあって一度この会社を辞め、帰ってきて、またやってみないかと人事部長に誘われ復職した。自分の価値観で今の仕事を選んでいると思う。

木下：大学では日本の今後のキャリアカウンセリングの方向性について、論文を書いた。その時の軸は、一番いい道で人事に就く仕事に就きたい、です。いろいろな人事の人に会って、その結果、人事にという単純な考えでファーストエントリーを決めた。

続けられた理由だが、人間的成長、成長はやりがい。自分が行き詰まっているなど感じるときの最大の理由は、自分の人間的な壁だ。それが自分の仕事の行き詰まりの根源的な理由だなどいつも気付き、山を乗り越えたときに人としての成長を感じる。

島山：大卒女子が超就職しにくい時代で、入れる所ならどこでもという勢い。好きだった食べることに関係する所で、取りあえず大学の先輩が働いている所に行って話を聞いてみようと思ったのがこの会社で、びびっと来て、即決めた。

続けてこられたのは、やはり好きだった、楽しかったからだ。3年頑張っても面白くならなかったら辞めよう。でも、必ず面白くなる。やはり家族の「続けたらいいよ」という言葉。最初は夫、途中からは子どもが応援してくれるようになった。

会場3：皆さまの企業で、管理職がどんどん生まれてくる要因とか背景、例えば、企業の経営状

態、それとも女性の何かサークルが生まれて、管理職への仕組みづくりが進展したのか。企業のそういった女性が活躍する背景みたいなものもお聞きしたい。

木下：二点。企業とは人の集まり。1点目は、意欲的な人が「あんたも頑張りなさいよ」とおせっかいを焼いて、焼かれた人が少し頑張って、同じようなおせっかいを次の世代にという人のつながりというか、ものすごく個人的なことなのではないかと思う。もう一点は、成長しないという選択肢がない風土。この両面をうまく使っていかなないと、女性のステップアップは企業の中で実現していかないと思う。

(4) 最後に

大沢：常に変化している環境の中で、これからますますその変化が大きくなる時代にあって、そこで常に変わって行って、それを楽しめることが重要なというのが一つ。

尊敬する先輩のカウンセラーが教えてくれたPTG (Post Traumatic Growth)。辛い経験から新しい自分を誕生させようとする、受けた痛みの回復が早くなるそうです。回復を成長に変えることができる。人生、思いがけないことが起きたりする。そこから豊かな人生を築くのが、これからの21世紀の生き方かなと思う。

3. 輝ける社会を目指して

現代ビジネス学科は2003年度創設以来、高い就職内定率に見られるように、社会の要請に応えるとともに、国際観光ビジネス学科、公共経営学科を生み出し、AI、IoTが主導する第4次産業革命のなかで、2020年度からは新3コースの一つにビジネスICTコースが存在するように、絶えず進化し続けている。

今回の講演会・シンポジウムは、新たな飛躍への出発点となるべく、外部にも開放した催しであった。開催にあたっては、多くの方々のご支援、ご協力、また当日の学生たちの協力を得ることができ、厚く御礼を申し上げたい。

講演会・シンポジウムの副題である「誰もが生き生きと輝ける社会を目指して」のもとに、引き続き努力してまいりたい。

[2019. 9. 26 受理]

コントリビューター：友末 亮三 教授 (生活デザイン学科)

