

「リケジョ・エンカレッジプログラム」の効果及び 今後の進化発展について

リケジョ・エンカレッジから、ダイバーシティ・ベイスド未来人材育成へ

かながわ男女共同参画センターでは、県内女子中学生、高校生の理系志望（特に理工系進学・就労、研究職技術職系進学・就労）を促進・支援することを目的とした出前講座「かながわりケジョ・エンカレッジプログラム」を実施しています。このたび、その効果等について調査研究を行い、報告書を取りまとめました。報告書は、当センターのホームページに掲載するほか、県政情報センター、県内図書館等で閲覧していただけます。

○ URL:http://www.pref.kanagawa.jp/docs/x2t/pub/cyousa2018_rikejo.html

1 アンケート調査結果のポイント

(1) プログラムに参加した生徒対象アンケート結果(回答者数/1,208名)

- ・ 進路選択の役に立った 65.5%
- ・ 講演の前と後で、理工系分野に対する考えが変わった 46.4%
- ・ 理工系分野の印象が良くなった 上記の 56.8%

(2) プログラムの実施校教員対象アンケート結果(回答者数/119名)

- ・ 理系の進学・就職について、知識・情報不足を感じることもある 74.8%
- ・ 特に「理学の卒業後の就職」の知識・情報が不足している 上記の 49.4%

(3) プログラムの講師を務める JNWES(※)会員対象アンケート結果(回答者数/113名)

- ・ 小学生のころに「理系」に興味を持った 49.6%
- ・ 「理系」に進学するにあたり、家族や教師の反対があった 14.2%
- ・ 影響を受けた「理系」の人物がいる 61.9%

2 アンケート調査から得られた知見やヒント <詳細は別紙をご覧ください>

(1) リケジョ・エンカレッジから、ダイバーシティ・ベイスド未来社会人材育成へ

(2) より効果的なプログラム実施手法への改善について

- ・ プログラムの対象年齢と効果的コンテンツの組み合わせ
- ・ 理数系科目への苦手意識の払しょく
- ・ 理工系分野の学生の女性割合や、女性同士のネットワーク等の情報提供
- ・ 対象生徒の参加募集方法(参加希望制 or 学年全体対象)

- ・ 進路選択に影響力を持つ周辺人物(保護者、教員等)へのアプローチ

(3) 将来人材育成と活躍可能な職場環境づくりの同時展開(車の両輪)について

※ JNWES(NPO 法人日本女性技術者科学者ネットワーク)は、日本と世界の女性技術者・科学者の交流、連携、支援等の活動を行う団体。リケジョ促進に関する協定を県と締結(H29.10)。

問合せ先

かなテラス(神奈川県立かながわ男女共同参画センター)
所長 山本 電話 0466-27-2111(内線 301)
参画推進課長 杉本 電話 0466-27-2111(内線 322)

ともに生きる 新子

「リケジョ・エンカレッジプログラム」の効果及び今後の進化発展について—アンケート調査から得られた知見やヒント ～かながわりケジョ・エンカレッジプログラムの更なる進化に向けて～

1. リケジョ・エンカレッジから、ダイバーシティ・ベイスド未来社会人材育成へ

リケジョ・エンカレッジプログラムは何のために実施するのか。

女子生徒に理系選択を推奨するという狭義の直裁的な目的にとどまらず、男子生徒も含めて、中高生に、好きなことを自分で選んでよいこと、科学技術や研究技術開発（STEM）は相当おもしろいこと、好きなことと生活と仕事は両立できること、こうしたことを体現している人が直接目の前で伝える。これが本線であるとの指摘は重要である。

過去から現在に至るまでの科学技術分野・研究職技術職分野と女性との関係性を踏まえると、「最初的一步、二歩、百歩ぐらい進むまでの強制的なサポートや特別扱いは必要」との意見にもあるように、「リケジョ」という看板を掲げ、女子生徒の理系志望・研究職技術職志望を後押しする政策的意義は、現時点ではまだまだ有効であると考えられるが、その一方で、これからの未来社会を担う中高生に対するプログラムであるので、女子生徒・男子生徒の区別なく（もしも、科学技術分野・研究職技術職分野においても「女性ならではの視点や価値観」に社会的意義があるのであれば、その男性による獲得や相互刺激による相乗効果も含めて、女子生徒・男子生徒全体をそもそもの対象として）、講座実施を行うべきである、との視点も重要である。

出前講座実施校のアンケート調査にも現れているように、一部の男子生徒に自分たちには関係ないとの反応を引き起こさせてしまうのは、本プログラムの本線からすると改善が求められる点であるが、それと同時に、女性である現役リケジョのみの登壇であっても、男子生徒の多くに好影響を及ぼしているという事実もある。

これらのことを踏まえると、本プログラムの基本的な進め方、進化の方向性としては、以下のように考えられるのではないか。

- 本プログラムの本線（将来的に目指すべきゴール）は、男子生徒も含めた、未来社会の人材育成（ダイバーシティをベースとしたそれぞれの自主的な人生の進路選択姿勢を後押しすること）と同時に、現時点での社会的要請としてリケジョ促進も進める必要があることについて、プログラム実施側（事務局と実施校の先生及び講師）が共通認識に立つ。
- 実施校において、講座開始時点で、生徒に対し、男子生徒や文系志望の生徒もメインの対象となっている旨を的確に伝える。
- 当面は、現役リケジョ、女性を講師とするスタイルを維持するが、女性比率の一定程度までの高まりや、女性ならではの価値観の広まりなど、プログラムの効果が進んだ時点で、講師の性別には関わりのない、ダイバーシティ・ベイスド未来社会人

材育成プログラムへと進化させていく。

- 「かながわりケジョ・エンカレッジ」というプログラム名についても、将来的に進化させていく。（現状においても、学校現場の生徒向けの案内では、理系を勧めるだけでなく、大学進学その先にある「様々な職業を知る」「働くことを考える」ための進路説明会（プロフェッショナル・セミナー）という講座名称とし、「リケジョ」を表に出さないことも行われており、既に実態的進化を遂げている面もあるが、将来的には内容と名称が一致していくことが必要である）

2. より効果的なプログラム実施手法への改善について

① プログラムの対象年齢と効果的コンテンツの組み合わせ

リケジョ促進のためには、小・中学生のころから理系に興味を持ってもらうよう、実験を重視した授業を行ったり、生き物や機械に触れさせたり、理系の本やテレビに触れさせることが効果的である。また、実験の際に、「仮説・議論・検証」という科学的アプローチに触れさせることも重要である。そのうえで、高校生のころに、具体的な将来像を描けるよう、理工系の進路、職業等についての情報提供を行うことが有効である。

② 理数系科目への苦手意識の払しょく

リケジョ促進のためには、理数系科目への苦手意識をなるべく持たせないことも重要である。また、学生時代に理数系科目が必ずしも得意ではなかったが、現在リケジョとして活躍している人の経験談など、生徒に「得意科目より、将来の夢や興味を優先させた進路選択」の例を伝えることも有効である。

③ 理工系分野の学生の女性割合や、女性同士のネットワーク等の情報提供

高校生に対しては、理工系分野の卒業後の進路・就職先、大学での研究内容、専門分野の違い等のほか、学生の女性割合や女性同士のネットワーク等の情報提供が有効と考えられる。

④ 対象生徒の参加募集方法(参加希望制 or 学年全体対象)

希望者のみの参加とした場合には、参加者にとって平均的に満足度が高い結果が得られる可能性が高い。一方で、一学年全体での参加とした場合には、満足度にばらつきはあるものの、「理工系分野に全く興味がなかったが印象が変わった」「進路選択の例、働く女性の例として参考になった」という感想も見られ、性別や志望先を問わず幅広い生徒に、理工系分野の職業・進路選択、働く女性のロールモデル等を示すことができ、有効である。

⑤ 進路選択に影響力を持つ周辺人物(保護者、教員等)へのアプローチ

理系で活躍する女性は、身近で、日常的に関わりのある、教員や、家族・親族等から影響を受けた人が多い。一方で、そのような身近な人物から偏見により理系進学を反対される人も一定数いるため、保護者や教員を対象とした啓発活動も有効と考えられる。教員の中では、文系科目を担当する教員、中でも女性教員は、理工系についての知識・情報が不足しがちであるため、これを補うことが、リケジョ促進につながる可能性がある。また理系科目を担当する女性の教員は、児童・生徒にとって身近なロールモデルとなる可能性があるうえ、理系(理工系)についての知識・情報も相対的に多く、教育現場において、理系科目を担当する女性の教員を増やすことも、リケジョ促進につながる可能性がある。

3. 将来人材育成と活躍可能な職場環境づくりの同時展開(車の両輪)について

「今の子は情報をたくさん持っていて、苦労したくないから選ばない、ということもありえます。今、理工系を出て働いている人が活躍できる状況を作らないと、学生に働きかけても、無駄かもしれません。女子学生たちの周りに不遇の女性技術者がたくさんいて、やめとけと言われたら、理工系には行かないでしょうね」

JNWES 会員アンケートで頂戴したこの意見は重要である。

進路選択をいくらエンカレッジしても、肝心の進路先がブラックでは行きようがない、との指摘であると同時に、女子学生が就職する時点で職場環境が改善していればよいということではなく、「今の子」はリアルタイムで情報を持つので、「今の職場環境」も同時に改善していないとエンカレッジにならない、との指摘である。

本プログラムに講師として登壇いただいているリケジョが在籍している企業等をはじめ、女性が制約条件があっても働き続けられ、家庭と仕事の両立もスムーズにやってくれる職場は着実に広がりつつあると思われるが、まだまだそうではない職場、企業等も多いのも事実である(M字カーブの落差がまだ大きいことや、就業継続期間の男女差がまだまだ大きいことなどはその証左の一つ)。

本プログラムが、名実ともに進化し、ダイバーシティ・ベイスド未来社会人材育成へと進化を遂げるのであればなおさら、本プログラムの推進による将来人材の育成と、その人材が生涯にわたって個性と能力を十分に発揮できる職場環境づくり、様々な制約条件があってもライフ・ワーク・バランスが柔軟かつ適切にとれる職場環境づくりは、車の両輪として、同時並行的に進められる必要がある。

JNWES 会員アンケートのコメントにもあったように、情報の伝わり方も含め、職場環境の改善発展と将来人材育成が同時並行的に進められるよう取組みを進めていくことが必要である。