

男女共同参画社会と私学教育（2）

— キャリア教育とジェンダー —

友野清文（日本私学教育研究所主任研究員）

はじめに

「イクメン」という言葉がある。^{*1}「イクメン」のもじりで「育児をする男たち」を意味する。育児を母親（妻）任せにするのではなく、父親も育児に参加しようという動きの中で作られたものである。子育てや家庭教育における父親の役割は昔から語られてきた。（近世の家庭教育書は主に父親向けのものであった。）しかしそれは「背中を見せる」「社会の規範を教える」といったことが中心であって、乳幼児期の日常的な育児は専ら母親の役割とされてきたのであった。そして「仕事と子育ての両立」ということも母親だけの課題であるかのように言われてきたのである。^{*2}

それに対して「イクメン」は赤ん坊の世話を含めて育児を行う父親という姿が示されているのである。国も少子化社会対策の一環として父親の育児休業取得の推進を行っており、取得率10%を目標としている。^{*3}（このための「育児・介護休業法」の一部改正が行われ、2010年6月から施行される。）

厳しい雇用情勢が続く中で、今後の労働がどのように変化していくのかは不透明であるが、「ワーク・ライフ・バランス」の理念の下で、男性の働き方の見直しという方向自体は今後とも維持されると思われる。これは同時に、高度経済成長期に普及した終身雇用や年功序列制度が解体していくことと表裏一体である。会社に全生活・全人生を預けるような働き方はもはや不可能となったと言える。そこでは「自立した労働者」であることが求められるのである。

「キャリア教育」についても、このような変化を踏まえた上で、改めて学校における進路指導・職業教育のあり方を考えていく必要がある。^{*4}

1 行政が進める「キャリア教育」とは

教育行政において「キャリア教育」という用語は、1999年12月の中教審答申「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」の「第6章 学校教育と職業生活との接続」の中で初めて用いられた。ここでは「キャリア教育」が「望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身に付けさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育」とされ、小学校段階から教育課程に位置づけることが提唱された。これを受けて「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議」が2004年1月に「報告書～児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てるために～」をまとめ、2006年11月には「高等学校におけるキャリア教育の推進に関する調査研究協力者会議」が「報告書～普通科におけるキャリア教育の推進～」を発表した。04年1月の報告書では、従来の進路指導・職業教育が「キャリア教育の中核」であるとしつつも、進路指導が「子どもたちの変容や能力・態度の育成」に結びついておらず、「進路決定・出口指導」中心であったこと、職業教育が専門的知識・技能の習得のみに重きが置かれていたことを指摘し、「キャリア教育」においては、「キャリア発達」を促すことや規範意識・コミュニケーション能力等の育成が必要であるとしている。さらに2008年12月には文部科学大臣の諮問を受けて、中教審に「キャリア教育・職業教育特別部会」が設置され、現在（2010年2月）審議中である。

このような文部科学省の政策と並行して2003年には、内閣府・経済産業省・厚生労働省・文部科学省による「若者自立・挑戦プラン」が策定され、2007年5月には内閣府青少年育成推進本部に置かれた「キャリア教育等推進会議」が「キャリア教育等推進プランー自分でつかもう自分の人生ー」をまとめた。また

厚生労働省は2004年度から「若年者就職基礎能力支援事業(“YES-プログラム”）」を開始した(「YES-プログラム」は「Youth Employability Support Program」)。これは短期間の講習により「就職基礎能力」(「コミュニケーション能力」「職業人意識」「基礎学力」「ビジネスマナー」「資格取得」)を身につけ、行政がそれを認定・証明するというものである。^{*5}

以上のように「キャリア教育」は文部科学省に留まらず、政府全体の取り組みとして行われているが、その実効性が必ずしも明らかでなく、これらが子どもの「勤労観・職業観」の育成や、若者の能力開発・技能取得を中心としており、雇用の問題の責任を若者自身に負わせる側面が強いという批判もある。

2 「キャリア教育」とは

進路指導は20世紀の初めに米国で導入された「職業指導 (Vocational Guidance) 運動」に始まると言われ、^{*6} 日本にも同時期に紹介された。(1961年から文部省は「職業指導」に代わって「進路指導」という用語を使い始めた。)「職業指導」は当初から単なる「職業斡旋」や「技術教育」ではないと言われていたが、そのことを明確に打ち出したのが1970年代に米国で提唱された「キャリア教育」(career education)であった。当時の連邦教育局マーランド長官によれば、「キャリア教育」とは「初等・中等・高等教育、成人教育の諸段階で、それぞれの発達段階に応じ、キャリアに入り、進歩するように準備する組織的・総合的教育」であるという。^{*7} この背景には産業構造の変化に伴う雇用の変化とともに、学校と社会・職業とのギャップ等、現在の日本と共通する問題があったのである。

3 「働く」ことの再考

冒頭で述べたように、現在「働き方の見直し」が様々なレベルで言われている。第一には何よりも、働くことに多くの時間とエネルギーを注ぐことが求められた男性労働者にとって、自分の生活のための時間を確保することが重要であるという認識である。同時に、仕事を持っているかどうかに関わらず家庭役割を専ら担わされてきた女性のあり方の問い直しも行われている。「イクメン」や「ワーク・ライフ・バランス」はこのような考え方によるものである。

このことと関連して第二には、雇用者の場合、会社(職場)とどのような関係を持つべきかという点である。1995年に日本経営者団体連盟(日経連)が「新時代の『日本型経営』」を発表した。そこでは労働者を「長期蓄積能力活用型」・「高度専門能力活用型」・「雇用柔軟型」に三分する「雇用の多様化」が示されていた。その前年の94年には経済同友会が「企業と個人の自りつと調和—日本型雇用慣行の中長期展望—」を発表している。日経連の報告書はその後の「非正規雇用労働者」増加の「元凶」のように言われることもあるが、「ワーク・ライフ・バランス」の議論において出される論点の一つは、現在の「正規社員」が不当に保護されているのではないかということであり、非正規雇用や短時間労働の位置づけを明確化すべきではないかということである。

ジェンダーの視点から見ると、従来の「正規雇用」から初めから排除されてきたのが女性であることを考えるならば、男性の働き方をモデルとした従来の正規雇用とは別の雇用のあり方が求められるべきであろう。^{*8}

そして第三には「働くとはどういうことなのか」という問いである。収入を得ることだけが働くことなのかという問いは新しいものではない。「有償労働」が生活の場から分離したことによって、生活の場に残された「無償労働(家事・育児等)」をどう評価するかについては長らく議論されている。「主婦労働が価値を生むかどうか」については1960年代の所謂「第二次主婦論争」で議論され、「主婦労働の貨幣価値換算」も行われてきた。ボランティアやNPO活動を含めて、「働く」ことの意義を改めて問うことが必要である。

4 「キャリア教育」とジェンダー

先に触れた中教審「キャリア教育・職業教育特別部会」が2009年7月にまとめた「審議経過報告」においては、ジェンダーの観点が見られないと言ってよい。(すなわち暗黙の前提として男性が標準とされている。) また総論では「キャリア」は「職業生活」だけでなく、「市民生活・家庭生活・文化生活」を含み、「キャリア形成」とは「社会的・職業的自立」であると指摘されているが、各論では「職業教育」の内容が中心となっている。このようにここでは従来の男性の働き方を中心として論じられることになってしまうのであるが、ジェンダーの視点から見たとき、その限界と問題点が見えてくる。

「キャリア教育」についてジェンダーの視点から論じたものは多くはないが、管見の限りで4点に触れておきたい。

- ① 守口市人権教育研究協議会「夢に向かって—ジェンダーの観点からのキャリア教育」(『解放教育』明治図書 483号 2008年2月)では小中学校での「労働教育」プロジェクトの一環として、小学校6年生を対象とした実践が紹介されている。ここでは男女の仕事や「M字型雇用」を扱うことで、仕事の選択や家庭と仕事の両立について考えさせている。
- ② 玉井眞理子「ジェンダーで考える教育の現在 第18回 キャリア教育とジェンダー」(『ヒューマンライツ』部落解放・人権研究所 2008年7月)は、女子大学での取り組みである。「キャリア教育」の目標を「就職支援ではなく、人生行路全体を視野に入れて自分の生き方に具体的な指針を与え、そのために大学で何をすべきかを主体的に考え行動すること」としており、その意味を込めて「ライフキャリア教育」と呼んでいる。
- ③ 内田龍史「若者と社会的排除—進路分化=フリーターの析出過程 4. 進路分化とモデル・ジェンダー・ネットワーク」(部落解放・人権研究所 HP <http://blhrrri.org/kenkyu/data/career/career16.htm> 2006)は、フリーターの調査から、一般的に周囲にブルーカラー労働者やフリーターが多い層が自身もフリーターになりやすい傾向にあるが、女子の場合は性別役割意識・専業主婦志向・早婚願望の強い女性がフリーターになりやすいことが指摘されている。
- ④ 寺崎里水「興味・関心を重視したキャリア教育の問題」(『人間文化創成科学論集』お茶の水女子大学大学院人間文化創成科学研究科10号 2007)は社会学的観点からキャリア教育を論じたものであるが、『好きなこと』で職業を選択することの問題性を指摘している。つまり、「子どもの好み・関心によって仕事を選ぶ」(少なくとも選ぶきっかけにする。例えば「子どもが好きだから幼稚園の先生になりたい」と言う時、実は「子ども好き=女性」という社会の期待が背後にあるのであって、子どもの好みの形成過程自体に「性別役割規範」が影響を与えているということである。そして「現行のキャリア教育が性別に特徴づけられた社会構造の規則性に個人をしたがわせるイデオロギーの作用を助ける」危険性を論じている。

これら4点が扱う対象や課題は異なるが、キャリア教育においてジェンダーの問題が存在すること、キャリア教育が職業準備だけを対象としては十分に機能しないことが確認できる。ジェンダーの視点はキャリア教育の内容や方法を問う一つの視角なのである。

5 ジェンダーの視点に立つキャリア教育

以上のことを踏まえ、ジェンダーの視点からキャリア教育を考える時、その論点についてスケッチをしておく。

第一には、繰り返しになるが「キャリア教育」は進学準備教育や就職活動のための情報提供ではなく、人生全体を見通す中でその内容が考えられるべきであるということである。もちろん数十年後の人生がどうなるか、社会がどう変化していくかということは誰にも分からない。しかし少なくとも現在の時点で考えられる人生の選択肢をできるだけ多く想定し、それに必要な力を自分でつけていくことが必要である。とりわけ男女を問わず、職業生活・家庭生活(子育て・介護等)・社会生活をどう両立させるかを考えていくべきであろう。

これに関係して第二には、職業生活・家庭生活・社会生活に必要な力のバランスである。先に触れた厚生労働省の「YES-プログラム」の「E」は「Employability」の頭文字であった。一般には「雇用される能力」等と訳される。単語としては新しくはないが、欧米で経営の領域で使われ始めたのは1980年代からであるという。その内容は多岐に亘るが、雇用の流動化に対応するために必要な知識やスキルを身に付けることであるとされる。またここ数年間、「人間力」(内閣府「人間力戦略研究会 2003)・「社会人基礎力」(経済産業省「社会人基礎力に関する研究会」 2007)・「学士力」(文部科学省「中教審大学分科会」 2007)等が示されている。このような「力」を行政が定めることの当否は置くとしても、その内容は「職業生活」あるいは「公的な場面」で必要な「力」が中心であるように思われる。一言で言えば「男性の力」である。しかし「キャリア教育」においてはこれだけでは不十分であろう。あえて言えば「女性の力」に相当する「ケア・ワーク力」も必要である。^{*9} 家庭生活や社会生活を営む上では、家事の技能に留まらない(職場とは別の)人間関係能力・共感能力等が求められるのである。

第三には、第二の点と同時に「権利としての労働」「差別のない社会生活・家庭生活」について学ぶことの重要性である。働くことは憲法第27条で定められているように、国民の権利であり義務である。また憲法第24条は結婚について「同等の権利」「両性の本質的平等」を謳っている。このような憲法や労働基準法などで定められている労働者の権利や、職場・家庭・社会等で現在も依然として見られる男女差別(セクシュアルハラスメントやDVを含む)の現実について学び、それに対応できる力を身につけることが必要である。「雇用される能力」は必要ではあるが、自立した労働者・生活者となるためには、自らの権利を自覚し、それを行使できる力も重要である。

おわりに

「ワーキングプア」「子どもの貧困」が社会問題となっている現在、若者の社会的・職業的自立のために教育の分野でできることは多くないのかもしれない。しかし教育の限界を意識しつつ、その中で教育に何ができるのかを考えていくことが求められているのではないかと考える。少なくとも学校生活の中で「達成感」「成就感」「自己肯定感」が得られる場面を設定し、自分の将来を主体的に考え、人生を切り開いていく姿勢を養っていくことが重要であろう。

- * 1 広告会社のコピーライターの造語で2008年頃から使われていたが、2010年1月29日の長妻厚生労働大臣の記者会見で用いられたことで、より広く知られるようになったと思われる。
- * 2 現在でも、保育所の問題等では「働く母親を助ける」のような言い方が普通にされる。このような文脈で「働く父親」とは言われない。
- * 3 この数字は2004年の閣議決定「少子化社会対策大綱」で示されたものである。(2002年度の実績は0.33%)これが2007年の仕事と生活の調和推進官民トップ会議決定「仕事と生活の調和推進のための行動指針」に引き継がれ、さらに2010年1月29日「子ども・子育てビジョン」でも2014年の目標値とされている。
- * 4 キャリア教育は「フリーター」や「ニート」対策ではない。若者の非正規雇用は基本的には経済・雇用の問題であって、その背景には貧困や格差の問題がある。このような問題に対しては社会保障による対応が必要であって「教育で始末をつける」ことは不可能である。以下ではこのことを念頭に置いた上で、教育に何が求められるのかを検討したい。なお「フリーター」や「ニート」を中心とした若者論については、本田由紀・内藤朝雄・後藤和智『「ニート」って言うな!』(光文社 2006)、後藤和智『「若者論」を疑え!』(宝島社 2008)を参照のこと。
- * 5 この事業は2009年度で終了した。
- * 6 小久保明浩・高橋陽一編『生活指導論』(武蔵野美術大学出版局 2002)「第二章 進路指導とは何か」(腰越滋) pp59-60
- * 7 仙崎武他編『キャリア教育の系譜と展開』(社団法人雇用問題研究会 2008) p. 13
- * 8 この問題では、「正規・非正規」の均等待遇を実現したオランダの「ワッセナー合意」がよく引き合いに出されるが、男女の格差は残っているとされる。
- * 9 「ケア・ワーク力」については拙稿「男女共同参画社会と私学教育(1) - 私学教育におけるワーク・ライフ・バランス」(『日本私学教育研究所紀要』第45号 2009年11月)を参照されたい。