

# ジェンダーの視点に立ったキャリア教育を考える

土肥 伊都子

神戸松蔭女子学院大学人間科学部

Author's E-mail Address: dohi@shoin.ac.jp

---

## Considering Career Education from a Gender Perspective

DOHI Itsuko

Faculty of Human Sciences, Kobe Shoin Women's University

### Abstract

本稿は、ジェンダーの視点に立ったキャリア教育が、心理学関係の大学授業の中でどのように実践されているかを把握し、課題は何であるかについて、日本心理学会ジェンダー研究会会員を対象に行った調査結果と、当学会第83回大会シンポジウムでの議論を基に検討したものである。学生たちは、自分の両親をモデルに、性別役割分業へ肯定的態度をもつ傾向が強かった。また、多くの教員が、学生にジェンダーに関して問題意識を持たせたり、経済的自立の必要性を認識させたり、具体的な将来の自己像を描かせたりすることが必要であると考えていた。そのためには、身近なロールモデルとの接触や、大学で取得した資格を活かした仕事の現状を教えることが課題であると感じていた。そして、経済の低成長が続く現代日本社会において、男女共同参画型の職場や家庭を念頭においたキャリア教育や、人生のパートナーとの関係も含めてのワーク・ライフ・バランスなどについて、考察した。

This article is to understand how career education from a gender perspective is practiced in university classes related to psychology, and what are the issues there, targeting members of the Japanese Society for Gender Studies, the Japanese Psychological Association (JPA). This is a summary of the survey results and discussions at the symposium of the 83rd Annual Convention of the JPA. Students were more likely to have a positive attitude towards the gender role division with their parents as models. Many faculty teachers recognized that it is necessary for their students to get contacts with familiar role models and show the current state of work with university qualifications, which would make students to be aware of gender issues, to recognize the need for financial

independence, and to draw concrete future self-images. In modern Japanese society in the age of low economic growth, we considered career education with a gender-equal workplace and family in mind, and work-life balance including relationships with life partners.

キーワード：ロールモデル、ワーク・ライフ・バランス、ライフコース

Key Words: role model, work-life balance, life course

## I 問題

近年の大学進学率は上昇傾向にあり、学校基本調査（文部科学省、2019a）の年次統計では、短期大学を含めると58.1%にもほのぼの。「大学全入時代」あるいは、「大学ユニバーサル化」などと言われるゆえんである。そのため、職業人として社会に出る直前で多くの若者が大学に在籍し、大学は、教育の場と職場をつなぐ役割が期待されている。各大学の就職担当部署では、企業の就職関連情報の提供、履歴書やエントリーシートなどの作成指導、筆記および面接試験対策、国家試験対策等を行い、就職活動を支援している。

就職活動支援の一方で、大学では「キャリア教育」も行われている。この文言は、文部科学省中央教育審議会（1999）の答申「初等中等教育と高等教育の接続の改善について」において、「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（キャリア教育）」として初めて使われた。すなわち、就職担当部署が卒業後の学生の進路、教育の出口を提供するものであるとすれば、キャリア教育とは、それだけにとどまらず、一生を通じて、自ら意思決定し、自らの力で人生を切り開き、経済的および社会的自立、そして生活者としての身の回りの自立をするための力を養成するものと捉えることができる。その意味では、就職活動支援は、キャリア教育の一端を担っているものである。

キャリア教育の要素としては、①世にある職業、業種、それらの動向、労働市場などの情報を取り入れて「社会を知る」こと、②自己の能力や適性、価値観などを理解して「自己を知る」こと、③社会と自分について得た情報を用いて、その時点でベターな選択肢を選ぶ、すなわち「選択すること」（安達、2019）と、多岐にわたる。また、キャリア教育は学際的な学問領域であり、特有の専門分野として独立したものではない。具体的な到達目標も定めにくく、成績評価も難しい。教育内容も多様であり、大学の履修科目として内容を特定しにくい。そのため、複数の教員がオムニバス方式で各自の学問領域と関連づけた教育をしたり、就職斡旋業者や資格取得ビジネスの企業に授業を業務委託したりと、教育方法も大学によりまちまちである。本稿では、心理学の立場から、大学および短期大学におけるキャリア教育として何ができるかに限定して、考えることとする。

さて、キャリア教育が学生たちの経済的・社会的・生活的自立を促し、一生が関係するものであるのならば、教育期間終了後のライフコースが男女により大きく異なり、世界的に見てもジェンダー・ギャップの非常に大きい日本社会においては、キャリア教育もそうしたジェンダーに関する現状を考慮したものでなければならない。また、女性は成人期初期に妊娠、

出産といった生物学的役割も期待されており、職業生活との兼ね合いを考える必要に迫られる。そして男性も、女性のような生物学的役割は無いものの、ワーク・ライフ・バランスのとり方や職業役割以外の役割従事に関する事など、キャリア形成の際にはそれと並行して考えなければならない問題がある。

学生たちのキャリア形成に役立てるために有効なジェンダーの心理学的知見としては、①「男は仕事、女は家庭」というジェンダー役割に従うことは、個人の能力の発揮や行動可能性を半減させる恐れがあるが、ジェンダーに縛られずに多重な役割に従事し、心理的両性具有性のパーソナリティを持つことは、心理的健康や社会的適応により影響を及ぼすこと(Hirokawa&Dohi, 2007; Dohi, 2014)、②妻がフルタイムで職業役割に従事し経済的自立をすることは、家庭内での心理的個人化を可能にし、夫の収入で夫婦関係満足度が左右されることもなく(伊藤・相良・池田, 2004)、共感的な夫婦コミュニケーション(平山・柏木, 2004)を可能にし、幸福感を高める重要な要素でもあること、③三歳までの育児は母の手で、といういわゆる「三歳児神話」は合理的根拠がなく(厚生労働省, 1998)、母性愛とか母性本能などといわれるものは、育児を母親に担当させようとする考え方からくる社会的政治的産物であること(大日向, 2000)、④結婚、出産後の生活を見据えた将来展望をもち、様々なリスク、特に経済的に困窮するリスクに対処するためには、金融リテラシーを身につけておくべきこと(西尾, 2016)、⑤多くの職業の従事者数に男女の偏りがあるが、そこにはジェンダー・ステレオタイプが影響している可能性が高いことや、現状の勤続年数の男女差などに基づいて女性は長くは働かないだろうといった判断をされる統計的差別があること(山口, 2017)、などが該当するであろう。こうしたジェンダーの視点に立ったキャリア教育が、キャリアの方向づけに一役買うものと考えられる。

しかしながら、文部科学省中央教育審議会(2011)の「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について(答申)」に含まれている「キャリア教育・職業教育の方向性を考える上での視点」をみると、こうしたジェンダーの視点、特に男女に関わらず重要な、ワーク・ライフ・バランスに関する指針の記載はない。そこには、「(1) 仕事をすることの意義と幅広い視点から職業の範囲を考えさせる指導」、「(2) 社会的・職業的自立、学校から社会・職業への円滑な移行に必要な力の明確化」の2項目があるにとどまっている。

さらに、ジェンダーの視点に立ったキャリア教育をする上で考慮すべきものとして、学生の多様化がある。1970年代半ばの高度経済成長期から1990年頃までの安定成長期、そしてそれ以降の低成長期を経て、日本経済の低迷が続いている。しかしながら前述の通り、大学・短大進学率だけは伸び続けている(本田, 2014)。これは、個々の家庭が経済的に無理をしても子どもを大学に進学させる選択をしてきたことを意味する。つまり、労働市場が厳しくなっているにもかかわらず、あるいは厳しくなっているからこそ、大学教育を受けることで、子どもにできるだけ「ましな」仕事をさせようとする保護者の行動が顕在化したものである(本田, 2014)。そしてそのことが、経済的にも時間的にも精神的な余裕さえもない状態で大学に通う学生の増加につながっている面がある。これらの学生には、母子家庭で、母親が非正規雇用者であることも少なくない。その一方で、いくらでも「できるかぎりのこと」が

できる家庭の学生もあり、多様性や格差が広がっていると考えられる。

そこで本稿では、大学全入時代ともいえる現在、定型的で一律のキャリア教育ができにくいという点を考慮した上で、様々な事情を抱えた多様な大学生に対するジェンダーの視点にたったキャリア教育が、主に心理学の領域で実際にどのような形で行われているかの現状把握をし、そこでの課題は何があるかを明らかにしたい。具体的には、日本心理学会第83回大会での公募シンポジウムの開催のために、心理学を専門とする教員が主となる日本心理学会ジェンダー研究会会員を対象に行った調査結果、そしてそのシンポジウムでの議論をまとめ、考察する。

## II. ジェンダー研究会会員への調査

### 1. 調査の方法

2019年4月、日本心理学会ジェンダー研究会の会員（調査時点の会員数、60名。内訳は、主に大学教員、他に大学院生や院修了生など）に、研究会のメーリングリストを用いて調査への協力を依頼した<sup>1)</sup>。具体的には、「研究会の今年の公開研究集会のテーマについて、研究会事務局で検討したところ、キャリア教育に関するジェンダー問題を踏まえた、効果的な教育の在り方について考えることとなった。そこで日頃、学生と接している中で模索しているキャリアに関するジェンダー問題や学生の実態などを具体的に教えてほしい」旨を、発信した。その依頼文中に、調査票のURLを書き、ネット上での自由記述式の回答を求めた。調査項目は、以下の通りである。

①担当しているキャリアあるいはジェンダーに関する授業科目名、学科名、受講者の学年と男女比など。

②ジェンダーに関するキャリア教育として、どのような内容に興味があるか。

③日頃、学生たちと接して、学生たちのキャリア志向をどのように感じているか。

④男女間の格差や不平等などについて、学生たちは問題意識を持っているか。また、講義や演習などで、どのように教育しているか。

⑤学生からキャリアやジェンダーについての相談を受けた際、どのようなアドバイスが有効であると思うか。

⑥自分の母親をみて、自分の生き方を考える女子学生が多いように感じられるが、母親の時代と現在では、社会状況が異なることに、いかにして気づかせばよいと考えるか。

⑦仕事は自己実現のためだけにするのではないので、心理学においても、経済的自立をより重視したキャリア教育が、特に女子学生に対してより必要だと考えるか。

⑧家族の形は多様化し、夫婦と子ども二人という『標準家族』は、今や標準などではなく、単身世帯なども増え続けている。その一方で、学生を含めた若者たちは伝統的な家族への幻想を持ち続け、保守化傾向がみられる。こうした学生たちに対して、どう教育すればよいのか。また、研究者たちはこうした学生のために、どのような研究を進める必要があるのか。

⑨将来生まれて来る我が子のために自分の人生を捧げ、何でもしてあげたいと思っている女子学生が多い。そうした学生にどのように個としての自立やキャリア形成を教えればよい

か。

## 2. 調査結果の概要

回答者は11名であった。そのうちで、キャリアに関する心理学の講義を担当している教員は1名のみであった。ただしそれ以外にも、ジェンダーに関する心理学の講義を担当している教員が7名おり、その講義内容の一部でキャリアに関することにも触れていた。また、女子大学の教員が多いこともあり受講生は女子だけである教員が多く、男子がいる場合でも受講生の男女比率は、男性が女性よりもずっと低かった。ジェンダーの視点からのキャリア教育で注目すべきポイントとして指摘された点を、以下の4点にまとめる。

第一に、ロールモデルの偏りである。「母親をモデルに考え、中断再就職が圧倒的」という回答にあるように、伝統的な夫婦役割分担を親が行っている家庭の学生が多かった。「これからは、同性婚や、子どもがいない結婚や、生涯未婚も増えるであろうが、学生は家族の多様化を、自分とは関係のない話ととらえているように感じる」という回答もあった。つまり、ジェンダー役割にこだわらずに家庭と仕事を柔軟に夫婦で分担して両立させているような具体的なモデルが身近にあまりおらず、そうした夫婦像をイメージするのは学生にとっては難しいようであった。調査データを提示し、DVD媒体やドキュメンタリーの教材などを用いるのがよいと思われるが、それに適したものはあまりない。また、生涯未婚でいる場合や、結婚しても子どもがいない場合の事など、様々なライフコースの可能性を考える機会をもつべきであるが、学生たちは、まだ先の話であるとか、将来のことはわからないと考えている。

第二に、ジェンダーに関する問題意識の低さである。「大学時代は、あまり格差や不平等を感じない」様子が伺われ、「男女は違うから仕方ない、単なる区別であり、問題だといちいち騒ぐ人はモンスターっぽいという意識が強い」などの回答があった。これは、「学校教育の中では不平等が隠蔽されている」ためであることが考えられる。伝統的なジェンダー意識をもち、それが現状の社会では不適應であることに気づいていない学生が少なくないのである。たとえば低賃金のパートタイマーとして、家事との両立に苦慮しつつ忙しく働く母親に関して、たいへんな毎日を送る母親に感謝の気持ちを持つ、ということにとどまっており、その原因や解決策を考えるに至っていない。ただしその一方で、今の若者層の専業主婦志向は、ジェンダーに関する問題意識が低いのではなくむしろ高いがゆえに、「雇用機会均等法が見せた男女平等な社会が幻想であった（結局、女性は低学歴、低賃金、補助の仕事）ことへの痛烈な批判」である可能性に言及した回答もあった。

第三に、経済的自立や金融リテラシーの必要性についての教育の重要性である。「あらゆるリスクに備えて経済的自立だけは手放さないでいくという姿勢」を獲得するように教育しているとの回答があった。また、伝統的なジェンダー観に立ち女性は必ずしも稼ぐ必要はないと考えることは、男性に稼得責任を押し付けることと表裏一体であるが、たいへんの学生には、その自覚がない。そのことが男女それぞれにとって、あるいはパートナーシップにとってどういう意味をもつのか、自ら考える機会を作る必要がある。その実践例として、「実際の生活費と、男性の平均的年収を説明すると、説得力がある」という回答があった。



ただし、「そもそも経済的自立まで行き着かない（就職できない、できても低賃金）という学生もおり、悩ましいところ」で、「あまり理想ばかり教えても、結局自分はそうなれない、そうなれる力はない、という絶望を与えてしまう気」がするという回答もあった。

第四に、心理学の枠を超えて学際的にジェンダーの視点に立つキャリア教育の必要性である。心理学の教員は、「制度や経済の変化や現状について、省庁が出しているありとあらゆるデータを見せて解説」するなど、数値化されたデータを用いて一般論を教育することはできるが、実際の企業内での就業経験はない場合が多い。その代替として、インタビューなどで拾い上げられる当事者の意見が参考になりやすいと考えられる。「情報を提示、あるいは情報の調べ方を教え、最終的には自分で決定するのを支える」ことが求められる。

### Ⅲ. シンポジウムにおける話題提供者の発表内容およびその後の議論

#### 1. シンポジウムの流れと発表の要旨

2019年9月11日、日本心理学会第83回大会公募シンポジウム「大学全入時代のキャリア教育 - ジェンダーの視点からの検討 -」を開催した<sup>2)</sup>。まず、企画代表者が本シンポジウムの趣旨および、本稿Ⅱ「事前のジェンダー研究会会員への調査結果」の内容について、報告した。

次に共同企画者が、本シンポジウムの具体的な検討課題として、以下のものを提案した。すなわち、①家族が多様化しつつある。たとえば母子家庭や貧困家庭の学生比率が高まってきたのであるが、ジェンダーに沿った夫婦役割分担（仕事を中心の夫と、家事育児だけを行う妻）についての問い直しを学生にさせようとしたところで、そのような家庭環境で育った学生ばかりではなく、現実生活と乖離する場合が少なくない。②女子学生が理想とするライフコースも多様化している。フルタイムで働き続けることを念頭においている学生がいる一方、子育てによる中断再就職、あるいは退職を希望する学生もおり、また、結婚意欲がない学生も増加している。③女子学生ゆえの就職の困難さが依然として存在しており、経済的自立の必要性を説いても、絵に描いた餅になる。

#### 2. シンポジウムでの発表、議論のまとめ

シンポジウムに先立ち、上記のシンポジウムでの検討課題を話題提供者および指定討論者に事前に伝え、これを念頭に話題提供の内容を決めるよう依頼した。

第一話題提供者は、大学の非常勤講師として初等教育学科2年生約70名を対象に「キャリア研究」を行っており、その授業内容やそれについての学生の意見などをもとに発表した。第二話題提供者は、所属大学での、保育士および幼稚園教諭育成の保育者養成課程におけるキャリア教育に関して発表した。

##### (1) 第一話題提供者の発表内容のまとめ

まず、本シンポジウムの具体的な検討課題には、①現実についての知識の不足、②家族モデルの狭さ（標準的家族イメージ、性別役割分業）、③ライフコースの多様化、④労働・雇用環境の問題が通底するとの指摘がされた。そして、これらの課題に関連して、以下のような

意見、提案が提示された。

- ① 現実についての知識不足、および②家族モデルの狭さに関して：家族が多様化しつつあり、学生自身の家庭環境が多様であるはずにも関わらず、意外にも、正社員の夫と専業主婦あるいはパートタイム労働の妻に子どもたち、というジェンダー化された「標準的」家族イメージを持つことが多い。これは現実生活から直接的に学ぶ機会が少なく、また知識も不足していることの表れであると推測する。そこで、学生にとって、自分の将来のこととして考えるのが難しい年齢層である40代女性の現実について、その年代以上の女性のゲスト・スピーカーに依頼して、事例を通して現実を学ぶのが望ましいのではないか。具体的には、自治体の男女共同参画推進センターのカウンセラーなどに、離婚、DV、夫の失業や脱サラなど、女性が人生で遭遇する“アクシデント”の話聞くのが一案である。また、実話を聞かせることに対しては人選面での配慮が必要となる。というのは、自己効力感が低い学生が多いため、場合によっては、自分とは異なる能力がある女性の自慢話と受け取られる恐れがある。その点では、自分と近い立場のOGや、グループワークなどでピアの力を活用することなどが良いであろう。
- ③ ライフコースの多様化に関して：これについては、多様なロールモデルを提示することによって単線型のライフコースのイメージを変え、パートナーや他者との共生という視点を持たせることを目指している。ただし、『自分に関係すること』と受けとめてもらえない難しさがある。その根底には、『他者』としての男性のモデルのバリエーションの少なさという問題がある。そこで、こうした学生には、ライフコースは時代によって変化していくことをデータで示し、「なんとなくお母さんと同じ生き方ができる」といった時代ではないことを説明することが有効である。また、これまで学生が見聞きしたライフコースのモデルには、キャリア・レインボー・モデル（Super, 1981）に示されたような、多重役割に従事した人の事例が少ないと思われる。そこで、学卒後の初職の選択だけに焦点を当てるのではなく、一つの役割をすることを足掛かりに、いろいろな役割に枝分かれして発展していくことや、様々な方向に役割が広がっていくことを図示するなどして可視化するのがよい。
- ④ 労働・雇用環境に関して：女子学生ゆえの就職の困難さが依然として存在しており、経済的自立の必要性を説いても絵に描いた餅になるという点については、確かに現在でも未だに男性中心の職場であり、伝統的ジェンダー役割への回帰傾向さえある。しかし、専業主婦を希望する学生に対して、家計調査年報のデータなどを利用して、自分の理想とする生活を送るに足る生活費（自分が住みたい住宅の家賃など）を実際に書かせると、それだけの生活費を稼げる男性は現実には想像以上に少ないことを理解させることができる。さらに、男性だけに稼得責任を負わせることは、男性が生きづらさを感じることにつながることなどを示す必要がある。労働局や社労士会の出張授業などを利用するのもよい。

## (2) 第二話題提供者の発表内容のまとめ

第二話題提供者の検討課題についての発表内容の概要は、以下の通りであった。

- ① 保育者としてのキャリアを志向する傾向の弱さ：家族の多様化が予想されるため、ジェンダーに沿った夫婦役割分担を問い直す機会を学生に与えたい。ところが学生の多くは、それを前提としたキャリア意識をもっている。教員としては、保育者としての知識や技術を高めることを求めているのだが、その期待に反して、保育者としてのキャリアを積んでいくことを望んでいない学生が少なくない。保育教諭養成課程研究会（2016）が、幼稚園教員養成校の最終学年に在籍する学生（4年制大学生304名、短期大学生333名）を対象に行った調査では、就職継続希望（仕事を一生続ける）が28.0%、再就職希望が50.1%、専業主婦希望が18.9%であった。これは、国立社会保障・人口問題研究所（2012）の独身女性全体の調査結果では就職継続希望が38.8%、再就職希望が35.2%、専業主婦希望が19.7%であったのと比較して、就職継続希望の割合が少なく、再就職希望の割合が多い。また、定年まで仕事を続けることを希望しない保育者養成校の学生のうち再就職を希望するのを見ると、54.7%が非正規雇用での再就職を望んでいた。そしてその非正規雇用先の内訳は、46.0%が「保育職」、8.7%が「保育職」以外を希望していた。

さらに、保育者を目指す学生には、「子どもが好きだから」という理由で保育者を目指すものが多く、「自分の子どもの育ちを近くで見たいという思いが非常に強い」。つまり、三歳児神話を理屈としては理解しても、感覚的には肯定できない。あるいは理屈を理解していないことも考えられる。

- ② ロールモデルの不在：上記のキャリア志向の弱さの原因として、保育者として働き続けているモデルの不在が考えられる。幼稚園教諭（男女計）の離職者の61.0%が30歳未満である（文部科学省、2018）。また常勤の全保育教諭のうち、経験年数4年未満の者が29.5%を占めている（厚生労働省、2015）。こうした現状では、長く働き続ける仕事というイメージを持ちにくいと予想できる。また、保育者養成校に入る学生には、周囲の勧めで大学に入学したがあまり自分自身が保育者になりたいと思っていないケースも見られる。
- ③ 職場環境の条件の悪さ：東京都福祉保健局（2018）の調査では、現在保育士就業者のうちで退職意向がある者の退職意向理由を複数回答で尋ねたところ、もっとも高い割合だったのが、「給料が安い」の68.7%、次いで「仕事量が多い」の61.9%であった。それに対して、「結婚」は15.9%、「妊娠・出産」は17.8%の割合にすぎなかった。保育現場には、結婚・出産退職の圧力があると言われるが、そもそもの職業や職場環境の条件の悪さの方が問題であることが推測できる。
- ④ 職業が「女性的」であるがゆえの男性へのデメリット：保育職は、一般企業とは逆で、女性が主流の「女性的」とステレオタイプ化された職場である。したがって、男子学生ゆえの就職の困難さが現れることとなる。男性に対しては、なぜ保育者を目指したのかを問われ続け、また、男性保育者ならではの特性や行動様式を求められる。また、そもそも男性保育者の採用がないところも多く、学生の中には保育職への就職をあきらめるものもいる。さらに、「女性的職業」ゆえに給料が安く、これも男性保育者に就職することを難しくしている。



### 3. 話題提供を受けての指定討論者とフロアからの意見

話題提供者からの発表の後、指定討論者とフロアから、それらについての質疑応答が行われた。

第一指定討論者からは、現在の男性中心社会に適応することも大事ではあるが、ブラック企業、あるいは長時間労働がよしとされるような職場、育児休業などがとりづらい職場に対しては、特に女性は抵抗しなくてはならないとのコメントがあった。既存の組織に抵抗することは女性が正当に評価され、働き続けやすくするために、ぜひ教育すべきポイントである。男性にとっても、職場組織に対する主張は長時間労働、有無を言わさぬ転勤などから解放されるきっかけとなるはずである。

第二指定討論者からは、一度始めたインターンシップの企画が翌年には希望者が集まらず苦戦した、という経験談があった。キャリア教育をするためには企画を立てて公募するだけに終わらせず、学生に対してキャリアに関する経験を積む後押しをするための個別的指導が重要であることが指摘された。

フロアからは、女子学生は自分自身については、「自分の子どもは自分で育てたい」と思っているが、もし配偶者である夫が同じことを主張したらどう考えればよいか、仕事は誰がするのか、問いかけてみるのがよいという意見があった。また、シングルとして生きる場合、パートナーも自分も非正規雇用者として働く場合、専業主夫と正規雇用の妻として生きる場合など、様々なパターンについてのケース研究も必要であるという意見も出た。

## IV 考察

本稿は、大学全入時代の大学生に対して、いかにジェンダーの視点を取り入れたキャリア教育を行うべきか、日本心理学会のジェンダー研究会会員へのインターネット調査と学会シンポジウムでの話題提供の内容などを振り返って検討した。

まず、ジェンダー研究会会員へのインターネット調査では、ロールモデルが伝統的夫婦役割に従事する母親に偏っていること、ジェンダーに関する学生の問題意識が低いこと、経済的自立や金融リテラシーの必要を認識させることが重要であること、心理学の枠を超えて学際的にジェンダーの視点に立つキャリア教育が必要であることなどが注目すべき点として挙げられた。これらより、本稿冒頭で問題提起された、ジェンダーの視点に立ったキャリア教育の実現のために努力すべき内容を明確にすることができた。現代日本の強くジェンダー化された状況を参考に、学生たちに将来のキャリアを考えさせておいては、現状が維持されてしまうことから、ジェンダーによって生じると考えられる否定的な心理的影響や、経済状況の変化による不適応やリスクの可能性などの知見をジェンダー教育にも活かすよう努めるべきであろう。

今回の調査は、女子大学生を教えることが多い教員からの回答が大半であったため、女性自身のキャリアに焦点が当てられたといえる。しかしながら、ジェンダーの視点に立つということを考えた場合、今後は男性のキャリアを女性にも男性にも考えさせ教育することが重要であると考えられる。Adachi (2017) が、20代前半の未婚者（男女とも360名ずつ）を対象に、

「自分自身」と「将来の配偶者」の理想のライフコースをたずねた。就労の在り方によって分けたカテゴリーを見ると、男性自身は91.9%が継続型を、女性は40.3%が継続型を、43.5%が一時中断・再開型を、11.7%が出産で労働市場から退く中断型を志向していた。そして将来の配偶者の理想のライフコースは、男性が配偶者の女性に対しては、女性自身が理想とするライフコースと類似した型（42.3%が継続型、36.8%が一時中断継続型、15.5%が中断型）を選び、女性も配偶者の男性に対しては、男性自身が理想とするライフコース（94.9%が継続型）を希望していた。つまり、男女のライフコースは相補的な関係を理想としており、男女の就労の形は違えども、夫婦役割分業についての意見はぴったり一致していた。男女にかかわらず9割以上が男性は就労継続を当然と考えるこうした状態では、いつまでも男性中心の男性のための就労形態が崩れず、就労を継続して社会進出しようとする女性のキャリアは普遍的なものになりにくい。矢澤（2009）も指摘している通り、この調査でもみられた男女の相補性が、女性の就労継続と男性の家庭回帰を妨げている大きな壁になっている。ワーク・ライフ・バランスが謳われている現在、男性が就労を一時的にでも中断、あるいは就労時間を大幅に減らすなどのキャリアの選択肢も提示すべきではないか。これにより女性の就労意欲も高まるであろう。特に男子学生に対して、また女子学生にも、男性に関するキャリア教育が必要であると考えられる。

次に、主にシンポジウムでの話題提供に基づく考察をする。今回のシンポジウムの話題提供者は双方とも保育科や初等教育科の学生の教員であった。両者が教育の対象とする学生は、概して伝統的なジェンダー役割を否定しておらず、そこでの生きづらさをあまり理解していなかった。また、理解していたとしても、その代替案を考えようという意欲は低いようであった。この傾向と関連して、資格を重視して学科を選択することの功罪について取り上げる。保育士や幼稚園教諭などの資格取得を目指す学生に限らず最近の学生は、何らかの資格が取得可能であるカリキュラムに魅力を感じる場合が多いように見受けられる。このことは大学入学前にすでに自分の将来のキャリアを考え、それに従って大学を決めているという点においては望ましいことである。特に女性の場合、職場での男女不平等を避け、育児休業などが取得しやすい仕事を選択するため、公務員試験や教員免許を取得し、それを活かす専門職を希望する傾向がある。しかし反面、それ以外のキャリアを考えようとしない恐れもある。こうした学生に対しては、もしその資格を使える仕事に就けなかった場合の進路や、自分に合わないと感じた場合にするのかを考えさせることが必要であろう。Krumboltz & Levin（2004）は、Planned Happenstance Theoryを提唱し、キャリアは人生において遭遇する人々や出来事の影響を受け続けるものであるとし、キャリアの選択肢を早く決定しすぎることなく、特に人を介して積極的にチャンスを摸索するのがよいとしている。

さらに、資格を保有することにより、結婚や出産で一時的に退職し、その後再就職するというライフコースを実現させ易くはなるであろうが、キャリアを中断する際には、結婚や出産での退職までの職業生活の間に、退職後を見据え、再び元の職場や正規雇用の職に復帰する心構えをもちつつ働き、キャリアを作っておくことが望ましいと思われる。そして復帰が求められる人材と評価されてこそ、実際に正規雇用されて働ける可能性が高くなるであろう。

こうした一步先の将来を見据えてのキャリア形成は、特に出産を経験する可能性が高い女性にとって重要である。正規雇用を結婚・出産で退職してしまうと、育児期の生活保障が全くなくなるのに対して、育児休業取得中という形にしておけば、育児休業給付金を受け取れ、その受給期間は健康保険や厚生年金保険の保険料の支払いが免除になる。さらに概して子どもを保育園に入所させやすくなる。これらの実際的なメリットを教えるのも有効であろう。そして、学生たちには、社会制度や社会政策について学ぶ機会や、加えて、職場に復帰した場合の卒業生のためのリカレント教育の機会を作ることも、大学としての検討課題である。たとえば、育児休業の延長（3年）などが推奨されてはいるが、これは母親だけに育児を分担させることを含蓄している、という見方もできることなどを教えることなどである。それらの知識を踏まえ、学生たちは育児休業の取得の仕方などについて、よく検討すべきである。

ところで、保育士や幼稚園教諭などの資格は、「育児は女性に向けた仕事である」とは考えるが、「自分の子は自分で育てたい」という認識が強い女性に適した、圧倒的に女性の多い職業である。これ以外にも、旅客機の客室乗務員をはじめとした「女性向き」とされる職業を目指す学生は少なくない。しかし現状は、低賃金であり、長年継続して就労することが困難な労働環境である。これは、女性が自らのジェンダー意識に従って「女性的な」職業に就くことを志向することにより、女性の占める割合の高い「女性的」職業であることが維持され、そのことで、その職業の価値が下がり低賃金になってしまい、女性の貧困化、経済的自立の困難さを助長する現実を生み出していく悪循環に陥っているといえる。長年、結婚までの腰掛の仕事の典型であったこうした女性向きの職業が、女性の経済的自立を促すような職業に変わらねばならない。

学生の多様化に関しては、研究会会員へのインターネット調査、およびシンポジウムの話題提供者が日常的に接する学生たちの事例からだけでは、多様な学生の実態について知ることができなかった。そのため、調査のねらいであった学生の多様化については十分なデータが得られなかった。ただし、内閣府男女共同参画局（2016）で、20代にみられる性別役割分業志向の復調傾向（図1）<sup>3)</sup>が、多くの学生においてもみられた。この傾向は、短期大学・4年制大学の双方の女子大学生において、専業主婦希望度が高いことを明らかにした、上野（2012）の調査結果とも整合する。そこで以下では、多様化する学生に対して、将来の社会を見据えていかに教育すべきかを検討する。

本田（2014）は、安定した高度経済成長時の日本社会は、仕事、家庭、教育の場が一方向の強靱な影響力をもつ、「戦後日本型循環モデル」（図2）で示されるものであったとした。このモデルに即したライフコースは、しっかり勉強して、いい大学に入って、新卒でいい会社に入って、結婚して妻が家庭をしっかり守って子どもを育てるといった生き方であった。夫だけの収入で生活できていたことであり、その結果、1970年代をピークに専業主婦が増えたのである。しかし経済低成長時代の今、それは実現不可能なものになった。具体的には、仕事から家族への関係としては、かつての日本型雇用が崩れ、賃金や労働条件が悪化し、低賃金ゆえ家族をもてない若者、生涯未婚の者も増えつつある。また、「教育ママ」に象徴されるような家族から教育への関係は、教育費用や教育意欲に家庭間格差が拡大しつつある。さらに、

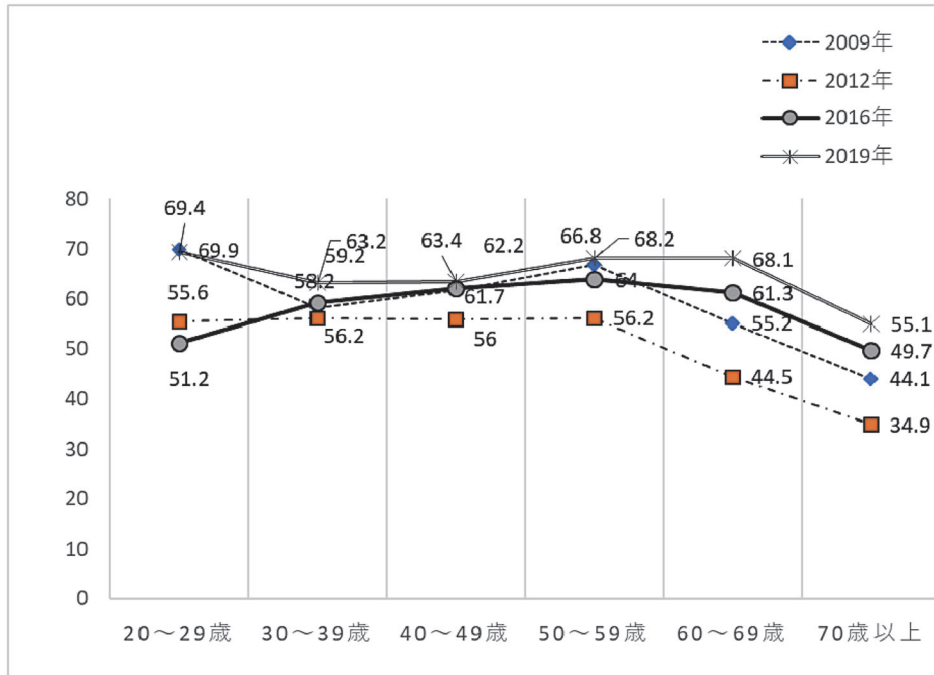


図1 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきであるか」へ「反対」あるいは「どちらかといえば反対」を選択した者の割合の変化（女性）  
男女共同参画社会に関する世論調査（平成 21、24 年、28 年）、内閣府世論調査（令和元年度）より著作作図

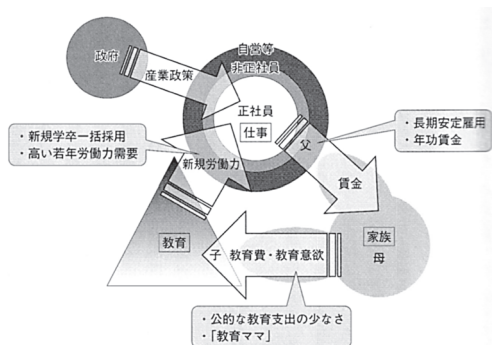


図2 「戦後日本型循環モデル」  
(本田, 2014)

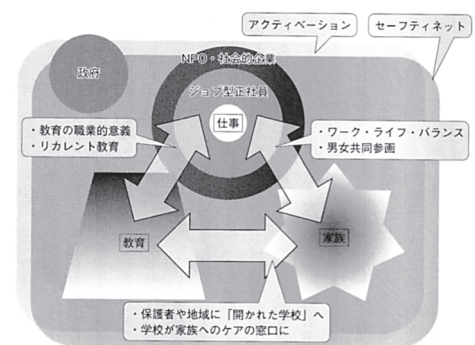


図3 新たな社会モデル (本田, 2014)



教育から仕事への関係は、かつてのように新卒一括採用で安定した企業に就職するとは限らずに不安定で低賃金な仕事に就かざるを得ないケースも拡大してきた。

そこで、低成長時代の今、仕事、家族、教育の間に双方向の連携をもち、バランスのとれた新しいモデルが必要であるとした(図3)。すなわち、仕事と家族の関係については、ワーク・ライフ・バランスがとれるような仕事、個々の働き手が担当する仕事の内容や範囲が明確に仕切られている「ジョブ型」の働き方にする。日本の従来の正社員の働き方が、組織の一員として仕事内容が決まり身分を与えられるような「メンバーシップ型」であるのに対して、この「ジョブ型」とは、一定の熟練や専門性に基づいて遂行される仕事のことである。家庭と教育の関係では、家族は教育を費用や意欲の面で支えるだけでなく、逆に教育が、教育を受けるのが困難な家族を支え、また地域の拠点としての役割を果たす役割を加える。教育と仕事の関係では、教育された労働者を仕事に送り込むだけでなく、リカレント教育の機会を可能にし、仕事が欲しい人材のスキルや知識はどのようなものかを明確にする役割を担うことなどが考えられるとした。

本稿で検討した大学生に向けてのジェンダーの視点に立ったキャリア教育も、このモデル実現に向けての一端を担えるのではないかと考える。その例として、特に出産退職後の職場復帰のためのリカレント教育、ジェンダー・ステレオタイプから解放され、ジョブ型の働き方に役立つと思われる職場の人間関係におけるアサーションや、職場から派遣された労働者による授業や、「ライフプランニング教育プログラム開発」(文部科学省、2019b)などをあげることができる。たとえば神奈川大学男女共同参画推進室(2017)では、男女共同参画推進室と就職課により、共働き家族の自宅に向かう「ワーク&ライフ・インターンプログラム」を実施している。

今後はワーク・ライフ・バランス、男女共同参画社会が当然であるような社会に変わっていかざるを得ないであろう。若年層の男性の非正規雇用化が進行し、女性の仕事継続に対する男性の期待も高まっている(国立社会保障・人口問題研究所、2017)。ここで、ワーク・ライフ・バランスは夫婦単位ではなく、あくまでも個人単位でとるべきものである(土肥、2019)。なぜならば、夫婦単位のものと考えてしまうと、夫は仕事だけ、妻は家庭だけになりかねないからである。ただし、個人単位のバランスを考えるにしても、夫婦に代表される人生のパートナーとの役割分担などを考慮に入れなければならない点に注意すべきである。たとえば、夫婦のジェンダーに基づく役割分担を少し長い時間的スパンで見ることや、状況次第で柔軟に変えていけるようにしておくことなどが考えられる。これは結婚以前に、どういう相手を人生のパートナーとして選ぶのかにも関わっている。それも考慮した配偶者選びが望ましい。考察の冒頭で述べた通り、ジェンダー研究会の会員に対する調査では、ジェンダーの視点に立ったキャリア教育を受ける機会が男子学生に少ないことが明らかになった。働き方を考え、定年後の人生キャリアを考えることは男性にとっても重要であるはずなのだが、ワーク・ライフ・バランスの議論がキャリア教育には生かされていないと言わざるを得ない。

最後に、現在のキャリア教育ではほとんど問題にされていないこととして、年齢による生物学的制約から人間も逃げられないことにも、今後は注目すべきであろう。たとえ医療が発



達し、人工授精などが普及しつつあるとしても、高齢出産は肉体的に母子双方に負担が大きい。だがその一方で、一人の女性の人生を考えると、その年齢でしかできないこと、特定の年齢層であるからこそ動機が高く維持できることもある。仕事がしたい時期と育児をする時期は、若いほど重なりやすいであろう。その兼ね合いについて考えることも、ジェンダーの視点に立ったキャリア教育に加えたい事項である。

今回の調査では、主に女子学生と直接、対面する上で、どのようなキャリア教育をすべきかについて考えることができたが、いわば対処療法的な問題解決だけにとどまらず、それに並行して長期的なキャリア構築についても、学生たちに考えさせることのできる教育が必要である。より多様な大学を対象にした調査に基づいた検討、提案が今後求められる。

## 注

- 1) シンポジウム登壇者の1名も、インターネット調査に回答した。
- 2) 本稿が参考にしたシンポジウムの登壇者は、企画代表者が筆者、共同企画者が永久ひさ子氏（文京学院大学）、話題提供者が大野祥子氏（白百合女子大学）と、若尾良徳氏（日本体育大学）、指定討論者が安達智子氏（大阪教育大学）と、金井篤子氏（名古屋大学）であった。また、事前調査に協力して頂いた、日本心理学会ジェンダー研究会の会員に、記して感謝する。
- 3) ただし、内閣府（2019）の世論調査（2019年9月実施）の速報値によると、図1にも示した通り、20代の女性が「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきであるか」へ「反対」あるいは「どちらかといえば反対」を選択した者の割合は、顕著に増加している。

## 文献

- Adachi, T. (2017). Prospective career patterns and time allocation: Do young Japanese adults visualize non-traditional future? 日本キャリア教育学会第39回研究大会発表論文集, 136-137.
- 安達智子 (2019). 自分と社会からキャリアを考える - 現代青年のキャリア形成と支援 - 晃洋書房
- Dohi, I. (2014). *Gender Personality in Japanese Society*. Osaka: Union Press.
- 土肥伊都子 (2019). ワークライフバランス 日本健康心理学会 (編) 健康心理学事典 丸善出版, pp.592-593.
- 平山順子・柏木恵子 (2004). 中年期夫婦のコミュニケーション・パターン - 夫婦の経済生活及び結婚観との関連 - 発達心理学研究, 5, 89-100.
- Hirokawa, K., & Dohi, I. (2007). Agency and communion related to mental health in Japanese young adults. *Sex Roles*, 56, 517-524.

- 保育教諭養成課程研究会 (2016). 平成 27 年度文部科学省委託 幼児教育の質向上に係る推進体制等の構築モデル調査研究 幼稚園教育養成課程カリキュラムと現職研修とのギャップの検証 報告書「新採ギャップ」に関する研究 - 幼稚園教員養成校学生との比較 - [http://www.youseikatei.com/pdf/20160602\\_4.pdf](http://www.youseikatei.com/pdf/20160602_4.pdf), 2019 年 10 月 12 日引用
- 本田由紀 (2014). 社会を結びなおす - 教育・仕事・家族の連携へ - 岩波ブックレット No.899.
- 伊藤裕子・相良順子・池田政子 (2004). 既婚者の心理的健康に及ぼす結婚生活と職業生活の影響 心理学研究, 75, 435-441.
- 神奈川県男女共同参画推進室 (2017). 2017 年度ワーク&ライフ・インターンシップ報告書
- 国立社会保障・人口問題研究所 (2012). 平成 22 年わが国独身層の結婚観と家族観: 第 14 回出生動向基本調査 厚生労働統計協会
- 国立社会保障・人口問題研究所 (2017). 現代日本の結婚と出産 第 15 回出生動向基本調査(独身者調査ならびに夫婦調査) 報告書, 2018 年 5 月 26 日引用 [http://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou15/NFS15\\_reportALL.pdf](http://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou15/NFS15_reportALL.pdf)
- 厚生労働省 (1998). 第 1 編第 1 部少子社会を考える—子どもを産み育てることに「夢」を持つ社会を厚生白書(平成 10 年版) pp.58. [https://www.mhlw.go.jp/toukei\\_hakusho/hakusho/kousei/1998/dl/04.pdf](https://www.mhlw.go.jp/toukei_hakusho/hakusho/kousei/1998/dl/04.pdf), 2019 年 10 月 26 日引用
- 厚生労働省 (2015). 社会福祉施設等調査 保育所等・小規模保育事業所の常勤従事者数, 経営主体の公営-私営・職種-保育教諭のうち保育士資格保有者、施設の種類、経験年数別 <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/23-22.html>  
<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450041&tstat=000001030513&cycle=7&year=20150&month=0&tclass1=000001087975&tclass2=000001087960&tclass3=000001087961>, 2019 年 10 月 12 日引用
- Krumboltz, J.D. & Levin, A.S. (2004). *Lucks is no Accident*. 花田光世・大木紀子・宮地友紀子 (訳) (2005). その幸運は偶然ではないんです! ダイアモンド社
- 文部科学省 (2018). 平成 28 年度 学校教員統計調査 都道府県別 年齢区分別 職名別 性別 離職教員数 <https://www.e-stat.go.jp/stat-search/file-download?statInfId=000031687708&fileKind=0>, 2019 年 11 月 3 日引用
- 文部科学省 (2019a). 令和元年度学校基本調査(速報値) [http://www.mext.go.jp/component/b\\_menu/other/\\_icsFiles/fieldfile/2019/08/08/1419592\\_1.pdf](http://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/fieldfile/2019/08/08/1419592_1.pdf), 2019 年 11 月 4 日引用
- 文部科学省 (2019b). 次世代のライフプランニング教育推進事業 ライフプランニング教育プログラム開発

- [http://www.mext.go.jp/a\\_menu/ikusei/kyoudou/detail/1421303.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/ikusei/kyoudou/detail/1421303.htm)、2019年11月19日 引用  
文部科学省中央教育審議会 (1999). 初等中等教育と高等教育の接続の改善について (答申)  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/old\\_chukyo/old\\_chukyo\\_index/toushin/attach/1309745.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/old_chukyo/old_chukyo_index/toushin/attach/1309745.htm)、2019年11月4日引用
- 文部科学省中央教育審議会 (2011). 今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について (答申)  
[http://www.mext.go.jp/component/b\\_menu/shingi/toushin/\\_icsFiles/afieldfile/2011/02/01/1301878\\_1\\_1.pdf](http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2011/02/01/1301878_1_1.pdf)、2019年9月20日引用
- 内閣府 (2019). 世論調査 令和元年度 男女共同参画社会に関する世論調査  
<https://survey.gov-online.go.jp/r01/r01-danjo/2-2.html>、2019年11月18日引用
- 内閣府男女共同参画局 (2016). 男女共同参画社会に関する世論調査 <http://www.gender.go.jp/research/yoron/index.html>、2019年11月13日引用
- 西尾亜希子 (2016). キャリアと金融リテラシー - 人生設計の視点を学ぶ - 青野篤子 (編著) アクティブラーニングで学ぶジェンダー - 現代を生きるための12の実践 - ミネルヴァ書房 pp.115-129.
- 大日向雅美 (2000). 母性愛神話の罫 日本評論社
- Super, D.E. (1981). Approaches to occupational choices and career development. In A.G.Watts, D.E. Super & J.M. Kitt (Eds.) *Career development in Britain*. Cambridge, England: Hobsons Press.
- 東京都福祉保健局 (2018). 平成30年度東京都保育士実態調査 結果の概要 <http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/kodomo/shikaku/30hoikushichousa.files/H30chukan.pdf>、2019年10月31日引用
- 上野淳子 (2012). ジェンダーおよび学歴による将来像の違い 四天王寺大学紀要, 54, 183-196.
- 山口一男 (2017). 働き方の男女不平等—理論と実証分析— 日本経済新聞出版
- 矢澤澄子 (2009). 男女共同参画時代と女性のライフキャリア 矢澤澄子・岡村靖子 (編) 女性とライフキャリア 勁草書房 pp.182-220.

(受付日: 2019. 12. 10)