
日本キャリア教育学会ニュースレター
2020年度・冬号（2021.1.31発行）

発行：日本キャリア教育学会 情報委員会
<http://jssce.wdc-jp.com/>

※2020年度はニュースレターの特集テーマを「キャリア教育の多様性」と設定しました。

2021年度の特集テーマは「新型コロナウイルス感染症によって生じた様々な変化（仮）」を予定しています。

※冬号（第4弾）は「ジェンダーから見たキャリア教育2 女性」ということで専門家／当事者の皆さまに執筆していただきました。

※ニュースレターのバックナンバーは下記 URL から読めます。
http://jssce.wdc-jp.com/committee/information_comm/

+.....+

目次

【特 集】キャリア教育の多様性

～ジェンダーから見たキャリア教育2 女性～

[佐々木 千景（内閣府 男女共同参画局）](#)

[青野 篤子（人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会／福山大学）](#)

[大坪 久子（日本大学 薬学部・薬学研究所）](#)

[小川 真理子（東北大学 男女共同参画推進センター）](#)

[丸山 実子（島根大学 大学教育センター）](#)

【書 評】

[『キャリアを拓く学びと教育』](#)

[『シングル女性の貧困 非正規職女性の仕事・暮らしと社会的支援』](#)

【お知らせ】

[ニュースレターに関するアンケート調査の実施](#)

[Facebook にオンラインサロン（交流広場）開設](#)

【特集】 キャリア教育の多様性

～ジェンダーから見たキャリア教育 2 女性～

男女共同参画とキャリア教育

佐々木 千景

内閣府男女共同参画局推進課 課長補佐

内閣府男女共同参画局では、「男女共同参画基本法」に基づき、政治、経済、地域、教育・メディア等の社会のあらゆる分野における男女共同参画を推進している。昨年12月に、男女共同参画社会の形成に向けた今後5年間の基本的な方針と具体的な取組を定めた「第5次男女共同参画基本計画」を閣議決定した。本計画の中から、キャリア教育と関連の深い事項について御紹介したい。

世界経済フォーラムが発表している最新の「ジェンダーギャップ指数」において、我が国は153カ国中121位、先進国でも最低水準という結果となっていることを御存知だろうか。このような結果となっているのは、女性議員比率の低さに代表される政治分野の取組の遅れと、いわゆる管理職の女性比率の低さに代表される経済分野の取組の遅れが要因である。

政府では、2003年に「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待する」との目標を掲げて、取組を進めてきた。しかしながら、女性の参画が進んでいる分野もある一方で、遅れている分野もあり、全体として「30%」の水準に到達しそうとは言えない状況にある。その要因としては、①政治分野において立候補や議員活動と家庭生活との両立が困難なこと、人材育成の機会の不足、候補者や政治家に対するハラスメントが存在すること等、②経済分野において女性の採用から管理職・役員へのパイプラインの構築が途上であること、そして、③社会全体において固定的な役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が存在していること等が考えられると総括できる。

「ジェンダーギャップ指数」の順位が示すとおり、我が国の状況は国際的に見て遅れたものとなっている。男女共同参画はそれ自体が最重要課題だが、グローバル化が進む中、世界的な人材獲得や投資を巡る競争を通じて日本経済の成長力にも関わるものであり、こうした危機感の下、本計画を策定した。

また、計画の策定プロセスでは、若者たちの意見を含め、パブリックコメントでは約 5600 件、オンラインで 2 回開催した公聴会では約 550 件と、第 4 次男女共同参画基本計画の際の約 1.6 倍の御意見をいただき、これらの御意見を可能な限り反映するよう努めた。例えば、若者から非常に多くの意見が寄せられた、「就活セクハラ防止」について、内容を充実させ、取組を新たに盛り込んでいる。

以下では、全 11 分野から構成される計画の中から、4 つの分野を御紹介したい。

【第 1 分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大】

「2020 年 30%」目標に代わる新たな目標として、2020 年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が 30%程度となるよう取組を進め、さらにその水準を通過点として、2030 年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りのないような社会となることを目指すことを掲げている。①政治分野では、政党に対し、政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の趣旨に沿って女性候補者の割合を高めることを要請することや、地方議会における議員活動と家庭生活との両立やハラスメント防止についての取組の促進など、②司法分野では、最高裁判事も含む裁判官全体に占める女性の割合を高めるよう裁判所等の関係方面に要請することなど、③経済分野では、企業における女性の参画拡大や女性の能力の開発・発揮のための支援などについて記載している。

・主な成果目標

衆議院議員の候補者に占める女性の割合（注）

（現状）17.8%（2017 年） ⇒ （目標）35%（2025 年）

参議院議員の候補者に占める女性の割合（注）

（現状）28.1%（2019 年） ⇒ （目標）35%（2025 年）

民間企業の女性登用

係長相当職に占める女性の割合

（現状）18.9%（2019 年） ⇒ （目標）30%（2025 年）

課長相当職に占める女性の割合

(現状) 11.4% (2019年) ⇒ (目標) 18% (2025年)

部長相当職に占める女性の割合

(現状) 6.9% (2019年) ⇒ (目標) 12% (2025年)

(注) 政府が政党に働きかける際に念頭に置く努力目標

【第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和】

働きたい人全てが性別に関わりなくその能力を十分に発揮し生き生きと働くことができる環境づくりを図るため、①男性が子育て等に参画できるような環境整備の一層の推進、②職場や就職活動における各種ハラスメントの防止や男女間賃金格差の解消、③積極的是正措置(ポジティブ・アクション)の推進等による職場における女性の参画拡大、④非正規雇用労働者の待遇改善や正規雇用労働者への転換に向けた一層の取組などについて記載している。

・主な成果目標

民間企業の男性の育児休業取得率

(現状) 7.48% (2019年度) ⇒ (成果目標) 30% (2025年)

【第3分野 地域における男女共同参画の推進】

固定的な性別役割分担意識等を背景に、若い女性の大都市圏への流出が増大していることから、女性にとって魅力的な地域を作っていく必要があること、地域における女性デジタル人材の育成など学び直しを推進すること、女性農林水産業者の活躍の推進、地域活動における男女共同参画の推進などについて記載している。

・主な成果目標

地域における10代～20代女性の人口に対する転出超過数の割合

(現状) 1.33% (2019年) ⇒ (成果目標) 0.80% (2025年)

【第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進】

研究職・技術職に占める女性の割合は増加傾向にあるものの、日本は16.6%と諸外国と比較して低水準にとどまっていることから、①科学技術・学術分野における女性の参画拡大、②性差の視点を踏まえた研究の促進、③男女の研究者・技術者が共に働き続けやすい研究環境の整備、④女子生徒の理工系進路選択の促進などについて記載している。

・主な成果目標

大学（学部）の理工系の教員（講師以上）に占める女性の割合

（現状）理工系：8.0%（2016年）、工学部：4.9%（2016年）

⇒（成果目標）理工系：12.0%（2025年）、工学部：9.0%（2025年）

【第10分野 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進】

「令和元年度男女共同参画社会に関する世論調査」によれば、社会全体における男女の地位の平等感について、「平等」と回答した者の割合は21.2%に過ぎない。背景には、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）があることが挙げられる。このため、地方公共団体や関係機関・団体と連携し、男女双方の意識改革と理解の促進を図る取組について記載している。また、人々の意識を変えていく上で、教育は極めて重要な役割を担っている。初等中等教育機関の先生の男女比は半々であるにもかかわらず、校長などに占める女性は依然として少ない状況であることから、学校教育における政策・方針決定過程への女性の参画を促進する取組についても記載している。

・主な成果目標

「社会全体における男女の地位の平等感」における「平等」と答えた者の割合

（現状）21.2%（2019年）

⇒（成果目標）ほぼすべてを目標としつつ、当面50%（2025年）

初等中等教育機関の教頭以上に占める女性の割合

副校長、教頭

（現状）20.5%（2019年） ⇒（成果目標）25%（2025年）

校長

（現状）15.4%（2019年） ⇒（成果目標）20%（2025年）

今後、5次計画に基づき、女性が直面している具体的な課題を一つ一つ解決し、「すべての女性が輝く令和の社会」の実現に向けた取組を推進していく。5次計画の概要や本体は内閣府男女共同参画局 HP に掲載しているので、是非、御覧いただきたい。

<引用文献・参考サイト>

・内閣府男女共同参画局 HP

https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/5th/index.html

女性研究者の卵を育てる

青野 篤子

人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会 第4期委員長
福山大学 名誉教授

【人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会（GEAHSS）について】

1999年に「男女共同参画社会基本法」が公布・施行され、あらゆる分野でのジェンダー平等を達成することが喫緊の課題とされた。学問・研究におけるジェンダー平等をめざして、2002年には自然科学系分野に属する学協会が集い、男女共同参画学協会連絡会が発足した。しかし、人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会（Gender Equality Association for Humanities and Social Sciences: GEAHSS）が発足したのはそれから15年後の2017年5月であった。このタイムラグは何によるのだろうか。

まず、人文社会科学系分野は自然科学系分野と比べて大学生や女性研究者の比率が高い傾向にあり、男女の格差が大きな問題とみなされなかったことが関係していると思われる。また、日本の学術研究の方向性を左右する科学技術基本法（1995年施行）では、「科学技術」は技術と一体化した科学と定義され、人文社会科学は科学とみなされてこなかったことがある。そのため、学術の振興は自然科学系を偏重する形で進められてきた。ようやく2021年の改正で、「人文科学のみに係る科学技術」が追加されることになる（法律の名称も「科学技術・イノベーション基本法」に変更）が、ここでも技術の発展やイノベーションが前提とされている。このように、日本での「科学」の定義は自然科学に偏っており、自然科学と人文社会科学との乖離を生んでいたと言えよう。

【学問分野と女性の参画】

男女共同参画（ジェンダー平等とイコールではないが）の進展度を、全体に占める女性の比率だと考えると、分野を総合した女子学生の割合は、大学で45.4%、修士課程31.6%、博士課程33.7%であることから、研究者候補となる女性は少数派であることがわかる。専攻分野別に見ると、人文科学（哲学のように女性の比率が低い分野もある）、薬学・看護学等及び教育学等では女子学生の割合が高い一方、理学及び工学分野等では女子学生の割合が低く、専攻分

野によって男女の偏りが見られる。工学部は大学で15.4%、修士課程で13.6%、博士課程で18.3%、理学部は大学で27.9%、修士課程で23.7%、博士課程で19.7%と低率である（女子中高生の理系進路選択支援プログラムを導入した後でこの程度である）。

ちなみに、社会科学は理系の医学・歯学とほぼ同レベルであり、一概に、理系で男性の比率が高く文系で女性の比率が高いとは言えない。また、人文科学・社会科学の中でも女性比率の高低にはかなりの変動があることに留意すべきである。すなわち、男女共同参画の施策を考える際に、理系・文系、人文科学・社会科学という区分は見直されるべきだろう。文理融合、人文科学と社会科学の融合による学際領域が増えているのは、その兆候と言えよう。

【「リケジョ」の功罪】

学問分野のジェンダー平等を進めるためには、研究者の支援やキャリア形成は当然のことであるが、児童・生徒・学生の教育を通してそのすそ野を広げることも重要である。その方策の一つとして相対的に女子学生の少ない「理系」分野に女子高生をいざなう「リケジョ」プロジェクトが継続して実施されている。このプロジェクトは工学部への女子の進学率を増加させるなど一定の成果をもたらした反面、弊害と言え面ももっている。「リケジョ」は特別な人たちであり、自分にはそのような才能はないと女の子たちの意欲をなくさせる可能性がある。そして、他の進路への支援が相対的に薄くなる可能性も免れないだろう。また、高校の進路指導では伝統的に、理系・文系のコース設定が行われてきたが、自分がどういった進路に進むかというよりも、理科や数学ができるかどうかでコースを決めることもあるのではないだろうか。

青野（2008）は、中学生・高校生を対象に、好きな教科と希望する職種などについて質問紙調査を行っている。中学生・高校生ともに、数学と理科については、女子より男子の方で好意度が高く、国語と英語については、男子より女子の方で好意度が高かった。このようなジェンダー差の受け皿として理系・文系コースが機能しているのだとすれば、コース分けを見直す必要があるのではないだろうか。ランドセルメーカーのクラレが毎年行っている小学生の希望職種についての調査で、小学6年生が希望する職業で男子は4位に研究者（2019年は2位）が入っているが、女子には10以内にも登場しない。これは、女性研究者のロールモデルが少ないことが大いに影響しているだろう。理工系のみならず、幅広い学問分野の存在を教え、経済学者になりたい、哲学者になりたい、歴史学者になりたい、というような人材を育ててほしいものである。

<引用文献・参考サイト>

- ・青野篤子 (2008). ジェンダーの 観点からみた中学生と高校生の職業態度
心理科学、29、18-31.
- ・男女共同参画学協会連絡会 <https://www.djrenrakukai.org/>
- ・人文社会科学系学協会男女共同参画推進連絡会
<https://geahssoffice.wixsite.com/geahss>
- ・男女共同参画白書 令和2年版
https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r02/zentai/index.html

灯火をつなぐ

大坪 久子

日本大学 薬学部・薬学研究所 上席研究員
(男女共同参画学協会連絡会)

2020年12月半ばに、私は多くの仲間に助けられて、教材用DVD、“SEE BIAS and BLOCK BIAS”を、男女共同参画学協会連絡会（以下、連絡会）のホームページにアップロードした。

私は元々分子生物学者で、染色体上を「動く遺伝子」の研究が専門だが、60代を前にして女性研究者支援に軸足を移した。その活動の場が、理工系の学協会の連携組織「男女共同参画学協会連絡会」で、大規模アンケート調査、政府への要望活動、女子中高生夏の学校の支援等、18年近く、その時々が必要とされることを続けてきた。その中で、最も大切にしてきたことが、「女性研究者のキャリア形成」と「無意識のバイアス」のかかわりであった。

私と無意識のバイアス (Unconscious Bias) との出会いは、私が連絡会大規模アンケート報告書 (第2回、2007年発行) を抱えて、2008年春に港区赤坂の米国大使館に押し掛けたところから始まった。当時、米国大使館内には、米国科学財団 (NSF) の日本出張所があった。出張所長、Machi Dilworth氏は米国籍の日本人で、NSFの官僚出身の方であった。私は、日本の理工系女性研究者のどう見ても悲惨としか言えない現状を示して、先進的なアメリカの女性研究者支援事業、ADVANCEプログラムについて教えを乞いたいと伝えた。NSFや米国の大学教員メンバーと親しく情報交換をする機会は、翌2009

年 2 月、Machi さんと北海道大学が企画した国際ワークショップで訪れた。その時、私は初めて”Unconscious Bias”という言葉を目にした。無意識のバイアスについて、実際に手ほどきをしてくださったのは、Machi さんが紹介してくださったコロラド大学教授、Patricia Rankin 先生であった。

Rankin 先生は、北海道大学のワークショップで私が話した連絡会の大規模アンケートのデータに非常に興味を持ってくださり、「あなた方には、すでにデータがあるではないか！すばらしいことだ。ただ、そのデータの背景の掘り起こしが不十分だと思う。また、そのデータの先に、何を指すのか、それが見えていない！」とコメントしてくださった。今思えば、その時、私は彼女のことばを全く理解できていなかったと思う。ただ、発表を褒められたことだけが嬉しかった。彼女は 2009 年の秋学期にコロラド大学大学院の講義（WEB コース）に私たちを誘ってくれた。前半が「無意識のバイアス」、後半が「Leadership Development」。講義は 15 回×2 で、計 30 回。あとあと、この Webinar は、無意識のバイアスの研究事例を具体的に知る上で大変な助けになった。連絡会大規模アンケートと Machi さんと Rankin 先生が結びついていなかったら、日本における無意識のバイアスの理解は、もっと表層的でその場限りになっていたと思われる。

無意識のバイアス- Unconscious Bias -とは、誰もが潜在的にもっている偏見、知らないうちに脳に刻まれた固定観念のことである。よく知られている例は「女子は数学に向いていない」、「女性はリーダーになりたがらない」等々…。対象は、ジェンダーのみならず、人種・宗教・障がいの有無等、多々あるが、判断に際して、往々にして安易で便利なショートカットとして機能する。特に、採用や昇進などのキャリア形成の重要な過程で女性や minority に不利に働きがちである。そして、大切なことは、無意識のバイアスが選ぶ側だけにあるのではなく、選ばれる側にもあるということ、さらに、個人の無意識のバイアスは決してなくなること。我々はそれらの事実を知って、その影響を最小限に抑える工夫をすることが最も必要なことである。

始めに述べた教材用 DVD、”SEE BIAS and BLOCK BIAS”は、実際のバイアスの働き方とそれに如何に対処するかについて、現時点で得られる限りの知見をまとめたものである。だが、このようなささやかな教材は、どのように貴重な内容であろうとも、放っておいて行き渡るものではない。結局、私は、連絡会所属の各学会への配信に加えて、知人、友人、先輩、後輩、大学参画室関係者、女性研究者メーリングリスト等を総動員して、「どうぞ、視聴をお

ねがいします」と宣伝これ相務めた。嬉しいことに、後輩のそのまた後輩から「自分でも気づかないことに気づかされて勉強になった。知人にも知らせる」とコメントが届いた。同様の反応は、全国のあちこちで、ぼつぼつと野火のように揺れている。まだ数は少ないけれど、ようやく、DVDで意図した内容がしっかり伝わったと確信できた。「無意識のバイアス」の灯火が、多くの人々の間を、次々につないでいってくれたら、というのが、私の今年の夢である。

<引用文献・参考サイト>

・男女共同参画学協会連絡会

<https://www.djrenrakukai.org>

・無意識のバイアス・コーナー

<https://www.djrenrakukai.org/unconsciousbias/index.html>

・SEE BIAS and BLOCK BIAS

https://www.djrenrakukai.org/unconsciousbias/see_bias_block_bias/index.html

DV被害を経験した女性のキャリア支援

小川 真理子

東北大学 男女共同参画推進センター 准教授

本稿では、DV（ドメスティック・バイオレンス）被害を経験した女性たちのキャリア支援に関連して、これまで行ってきた調査研究・教育活動の知見から、その実態と課題について述べたいと思います。

私の研究テーマは、DV被害を経験した女性たちの支援を行う民間シェルターの研究です。

民間シェルターは、草の根の女性たちによって設立され、30年以上も前から地道にDV被害を受けた女性とその子どもへの支援を行ってきました。DV被害者を匿い安全を確保するという役割があるため、場所を非公開にし、その活動実態はほとんど知られていません。

DV被害者支援には3つの局面があります。DVの「発見・相談」、DV被害者の「一時保護」及び「自立支援」です。このすべての局面において途切れの

ない支援を行うことが重視されています。女性が暴力を振るわれても家庭に留まる理由は、暴力を振るわれている「被害者」だと自分で認識できない程に支配／服従の關係に組み込まれてしまっていたり、社会における女性の待遇の低さと離婚後の生活に対する不安、子どもに父親のいない生活を送らせたくない等々の理由があったりします。

現状では、一時保護を境に、一時保護される前の支援と一時保護後の支援の間に切れ目があり、制度の行き詰まりが指摘されています。2001年にDV防止法が施行されて以降、日本では、行政・公的機関が中心となってDV被害者支援を行っています。しかし、DV防止法施行後20年を経た今も課題は多くあります。行政の支援は一時保護が中心になっており、一時保護後のDV被害者の生活再建や社会復帰のための「自立支援」が不十分であることが調査研究により明らかになっています（小川・小口・柴田 2020）。

DV被害者支援を先駆的に行ってきた民間シェルターは、一時保護後の「自立支援」に注力し、中長期的な支援を行ってきました。行政では縦割りの弊害等があり、民間の柔軟な支援が必要とされてきたのです。民間シェルターはこれまで行政の支援を補い、独自の支援を展開してきました。

DV被害女性が「自立」して生活すること、安全で安心した生活に戻り、社会復帰をすることが支援の最終的な目標になります。DV被害者の中には、DV被害の影響から身体的なダメージだけでなくPTSD（Post Traumatic Stress Disorder :心的外傷後ストレス障害）等の精神的なダメージが続いたり、暴力を振るう夫等から逃れた後、見知らぬ土地に移り住み、隠れて生活をしなければならない場合もあつたりします。心理カウンセリングや治療を受けながら、就職活動をしたり、仕事をしたりしている被害女性もいます。

そうした女性に対して、キャリア関連の支援では、①IT講座、②対人関係スキル研修、③キャリア・カウンセリング等を自治体や民間支援団体は提供しています。自治体の提供している支援は、多くの場合、ノウハウのある民間支援団体が委託を受けて行っています。

一部の民間シェルター・民間支援団体では、就労支援の場としてのレストラン運営、手作り工房、社会復帰に向けた外資系企業と連携したキャリア支援、カフェ運営等を展開しています。また、被害者の回復段階に応じたカウンセリングやセラピー、キャリアセミナー、子どもの居場所づくり等の多様なプログラムを切れ目なく提供しています。別の民間支援団体では、複数の民間団体が連携してDV被害者に同行する支援事業を中心に、人材育成、支援モデル開発等を行っています。他には、心の傷つきやトラウマに焦点を当て、ピアサポ

ートグループや子どものための心のケアグループを実施する民間団体、臨床心理士、精神科医等の専門家集団による母子への支援プログラムや加害者更生プログラムの提供、ファシリテーター養成講座、地域でサポートグループを行ったり、面会交流や避難に特化した支援をしたりする民間団体等もあります。DV 被害者のニーズに応じた具体的な支援を編み出してきたのが民間団体です。民間シェルター・民間支援団体が DV 被害者に寄り添う支援を貫き、柔軟な発想と支援体制を形づくってきたからこそ、このような支援の形が次々と生み出されてきたといえます。

昨今さまざまな困難が複合的に絡まりあった DV の実態が明らかになってきています。DV 被害に加えて、離婚問題、経済的困窮、PTSD 等の精神的な疾病、障がい、虐待経験、妊娠出産等の問題を抱えていたり、さらに外国人の DV 被害女性は、言葉の問題や文化の違いから、より困難な状況に置かれていたりします。こうした状況において、民間シェルター・民間支援団体の柔軟性や機動性は一層重要性を帯びてきています。コロナ禍において非正規雇用の増大や不安定な経済状況の中、DV 被害女性の置かれる立場は大変厳しいものになっています。暴力からやっとの思いで逃れても、過酷な社会の壁が立ちほだかることは容易に想像できます。それゆえ、DV 被害女性の生活再建や「自立支援」に向けた長期にわたる、きめの細かい支援は不可欠です。その際、DV 被害者が常に尊重され、不利益を被らないような支援のあり方を考えていくことが肝要になるのです。

<引用文献・参考サイト>

・小川真理子・小口恵巳子・柴田美代子（2020）「日本とシンガポールにおける DV 被害を受けた母子への支援と法制度に関する一考察」『アジア女性研究』第 29 号、pp. 37-54、公益財団法人アジア女性交流・研究フォーラム。

<http://www.kfaw.or.jp/wp-content/uploads/2020/04/f6285b1ec29f5d07ae1be01943f067b7.pdf>

女性のキャリア教育

丸山 実子

島根大学 大学教育センター キャリア担当（旧キャリアセンター）

島根大学は2019年度科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)」の取組機関に選定された。事業内容は、「女性研究者のライフイベントに配慮した研究環境の整備」、「女性研究者の積極採用や上位職への積極登用」、「女性研究者の裾野拡大」、「女性研究者リーダー育成のための優れた取組を支援」の4つを軸に進行していくものである。

こうした取り組みの中で、筆者は改めて女性に目を向けた良質なキャリア教育を提供する役割として2019年7月から委員を務めている。4つの軸の中の1つ「女性研究者の裾野拡大」では主として大学・大学院のみだけでなく、それ以前の高校・中学・小学校までの裾野を広げたキャリア教育として繋げていくことに注力している。

昨今では理系に特化した理系女子＝リケジョなどへ焦点を充てて女子学生に特化した支援や取組も盛んに実施されているが、筆者は女子学生に特化する、所謂絞り込むというような方法ではなく、男性も女性も互いのライフキャリアを理解し、互いに研鑽・協力し、互いに心地よく人生を歩んでいけることを念頭に支援している。

しかし、男性のライフキャリアはイメージしやすいものの、男性以上にイベントの多い女性のライフキャリアはなかなかイメージしづらく、その理由の1つとして可視化されていない実情がある。学生アンケートにも、「人生のモデルとなる人が身近にいない」「同性で相談できる相手がいない」「モデルケースを見たことがない」という結果もあることから、様々な働き方と密接に関わる生き方も理解できるよう「ロールモデル集」を作成することとした。

当初、男性・女性混載することも考えたが、まずは、女性ロールモデル集を作成し、これを男性に目通し理解をするきっかけと手立てとして提供していくことにした。時間の限りも影響したことでまずは、「身近な登場人物」「大学近隣」「研究をしている」というカテゴリーに分類して取材をした。こうしてダイバーシティ推進室としては初回になるロールモデル集は、幼少期からの様々なキャリア選択の中で理系進路を選択し、実社会で研究に関する分野で活躍されている女性の紹介と読み手への応援メッセージ付きで作成された。

具体的には、総勢14名の理系進路を選択した女性の経歴だけではなく、幼少期から現在に至るまでの時間軸を割り当てたことにより、中にはだいぶ遡る方もいらっしやった。工夫した点は出来事と感情を一緒にして表示したことである。期待する効果として読み手にとって自分と重なる感覚や気づきに繋がるよう配慮し続けた。こうして取材時同行者と編集者とも想いを共有し続けたものである。こうしたチームワークが背景にあったことも感謝してい

る。

さて、完成した「ロールモデル集」についてであるが、2020年コロナ禍の影響を受け手渡しが叶わなくなってしまった。すぐにデジタル化したものの、欠点として各自のタイミングで見てそのまま終わってしまう。そこで、2020年末に取り組んだことがある。このロールモデル集の登場人物と実際に会って質問に答えて頂くというトークセッションである。14名のロールモデルの中から2名にご協力頂き、オンラインではあるが、筆者がファシリテーターとなりグループワーク→ペアワーク→質疑応答という流れで実施した。結果と感想は、「モデル集の人と目の前で話せたことが嬉しい」「直接質問できてクリアになった」「勇気を貰った・励まされた」など、リアルに近い感覚でロールモデル集を活用した学びを提供することができた。中でも男性が半数以上を占める本学の男子学生は「知っていると思っていた以上の女性のライフイベントが意外にも知らなさ過ぎたので反省」「これからはパートナーとして男女一緒に役割分担していくことが大切」「男性の育休取得はマスト」など女性ロールモデルが提供した内容で男性としての役割、自分たちの働き方・生き方がしっかり伝わったのである。

女性のキャリア教育は何も女性だけに特化するものではない。ライフイベントが男性よりも多い実情、その変化に対応していかなければならない機会が幾度として存在する。その機会が男性よりも多いのは事実である。だから「女性を大切に」ということではなく、今後起こるであろうことを男女共に理解し共存していくことが大切であると考え。

そのために、女性は自分のことをもっと知っておくことが大切である。そして他者に現状を伝えられる力と行動力を身につけておく必要がある。これを教育していくことが女性のキャリア教育だと考える。今後ますます強化していく必要があるであろうし、このような多様な時代だからこそ、男性は女性の多様なライフキャリアを受け容れ参考にし、自己理解とその後のキャリアデザインができるようになって欲しい。

今こそすべての人が、自分らしくキャリアを積み重ねていけますように。

<引用文献・参考サイト>

・島根大学ダイバーシティ推進室

<https://diversity.shimane-u.ac.jp/>

・島根大学ダイバーシティ推進室 ロールモデル集

<https://diversity.shimane-u.ac.jp/publications/role-model/>

【書評】 『キャリアを拓く学びと教育』

『キャリアを拓く学びと教育』
(吉本圭一 (著) 科学情報出版株式会社 2020)

<https://www.it-book.co.jp/books/102.html>

渡部 昌平 (秋田県立大学)

著者はこの本を通じて、教育社会学の観点からこれまでの進路指導・キャリア教育を考察し、「教育の遅効性」と「30歳社会的成人」説を前提としたキャリア教育、具体的には卒業生調査によるPDCA、国家学位資格枠組(NQF)、高等教育の複眼的モデルの必要性を提案しています。

まず第1章では「なぜ学ぶのか」をテーマに、アメリカの社会人類学者の言説をひいて「日本では社会的に定められた一定の目標や活動があり、ひいては社会的に是認された役割行動がある。そのために、個人には選択の余地がほとんど残されていないのである」「日本の学校は、型にはまった時間と空間の感覚を生徒に教える。それはあたかも軍隊のように見える」とします。日本では明治以降立身出世のために学ぶ、すなわち学習によるキャリア可能性拡大の伝統があるとします。また職業の変遷を語り、これまで消えた職業として速記者、タイピスト、ワードプロセッサ、キーパンチャー、芸者、ダンサー、電気・ディーゼル機関士などを挙げます。また新しい職業群としてシステムコンサルタント・設計者、ソフトウェア作成者、その他の情報処理・通信技術者を挙げます。どう生きるか、何を学ぶかが現代のキャリア教育のテーマであるとの指摘です。

以下、第2章では日本におけるキャリア教育の視点、第3章では訓練可能性によってメンバーシップ型で新卒を大量に採用する日本型雇用について、第4章では教育をエンプロイアビリティにつなげる世界の流れを分析しています。

続いて第2部となる第5章ではデューイを引用して教育と職業あるいは学校とコミュニティをつなぐ必要性とデュアルシステムについて、第6章では日本の職場体験・インターンシップについて、第7章ではインターンシップから職業統合的学習(WIL)に展開していく必要性について述べ、第3部となる第8章ではインターンシップの無業抑制効果、第9章では専門と関連する就業体験、第10章では教育の遅効性と30歳社会的成人について述べています。さらにまとめの第4部となる第11章では卒業生調査によるPDCAの必

要性、第12章では国家学位資格枠組(NQF)の必要性、第13章では高等教育の複眼的モデルの必要性が述べられています。

本書は著者による30年の研究(著者によれば高校時代から数えて50年の修行と遍歴の旅)の集大成と言えるのではないのでしょうか。吉本先生の研究の集大成をこうしてまとめて読めることを、ありがたく思います。

【書評】

『シングル女性の貧困 非正規職女性の仕事・暮らしと社会的支援』

『シングル女性の貧困
非正規職女性の仕事・暮らしと社会的支援』
(小杉礼子・鈴木晶子・野依智子・横浜市男女共同参画推進協会(編著)
明石書店 2017)

<https://www.akashi.co.jp/book/b314346.html>

高丸 理香(静岡大学)

本書は2017年に発行されており、新刊本とはいえない。しかし、コロナ禍によって、女性の失業率が男性の倍以上に上ったと話題になり、特に非正規雇用のシングル女性が大きな打撃を被っている今だからこそ、本書を通して見えてくる観点がある。

序章では、非正規雇用に就くシングル女性たちが「見えない存在」であることこそが問題だといった眼差しから、彼女たちの現状だけではなく、そこにある望みを拾い上げることへの意義を問うている。それゆえに、本書は、前半部分で、女性たちの「生の声」を丁寧に拾い上げており、学術ベースとした書籍としては、非常にユニークな構成となっている。

本書は、序章に加えて全4部の構成となっている。第1部は「非正規職シングル女性のライフストーリー」であり、5人の女性たちの赤裸々なストーリーがそのままに、淡々と書き綴られている。なんとも言えぬ消化不良感を持ったまま、第2部「非正規職シングル女性問題にかんする論考」へと読み進めるわけだが、第1部のやや感傷的なテイストとは全く異なり、彼女たちをめぐる社会的・経済的背景やそのメカニズムを統計や調査データから読み解いていく内容となっている。そして、第1部と第2部から見えてきた課題解決の1つである「支援」への着目の流れを受けて、第3部「支援の現場から」では、現場担当者の対談がふんだんに盛り込まれ、第4部「調査の概要と結果につ

いて」で、本書の根拠となる調査のダイジェストで締めくくられる。

さて、全体を通して読み終えたのちに、果たして本書の訴えとは何であったのかを改めて考えると、じんわりと見えてくるモノがある。つまり、なぜ、「女性」であり、「シングル」であり、さらに「非正規職」であることへの着目だったのかということである。さらに言うと、やや不連続的な構成の意味がそこにあるように思われる。第1部の非正規職シングル女性たちは、全員、「女性」であるがゆえの「非正規職」となった事情がある。さらに、「シングル女性」であるがゆえの孤独や貧困という問題を抱えている。それらの問題は、彼女たちが労働者として、そして女性としてもマイノリティの立場にあるということに起因していることが第2章の豊富なデータから見えてくる。ここで、本書は、マイノリティが抱える孤独や貧困にかんする問題を扱っていたことに気付く。だからこそ、マイノリティがゆえの声の上げにくさや見えにくさへの「支援」について第3部で検討されていたのだと、ようやく腑に落ちるといった流れなのではないか。

After コロナでは、働き方の多様化が加速すると言われている。その“多様”には、当然ながら、本書の対象である「非正規職シングル女性」も含まれているだろう。それだけに、多様化を称賛するだけではなく、そこから生じるかもしれない孤独や貧困にも直視していくことが必要なのだ。それらの問題を乗り越えない限り、本当の意味でのキャリアはないといったことを、気付かされた思いである。

【お知らせ】 ニュースレターに関するアンケート調査の実施

ニュースレターに関するアンケート調査を実施します！

会員の皆様から、ニュースレターで取り上げて欲しいテーマ、執筆して欲しい人などを募集します。ニュースレターに対する意見・感想も大歓迎です。

締切：令和3年3月31日（水）

以下のフォームより、ご協力をお願いいたします！

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe_K5R0muFABLLOHwIxawMHkNHgGgjs0YYDqKzd5NiRIbWQQ/viewform

■

【お知らせ】 Facebook にオンラインサロン（交流広場）開設

Facebook に会員同士の交流を目的としたオンラインサロン（交流広場）を開設しました。昨年お知らせした日本キャリア教育学会 Facebook ページは公式情報発信専用ですが、こちらは会員の皆様が自由に投稿できますので、意見交換や交流にご活用ください。

日本キャリア教育学会 Facebook オンラインサロン（交流広場）：

<https://www.facebook.com/groups/1032827607230227>

日本キャリア教育学会 Facebook ページ（公式情報発信専用）：

<https://www.facebook.com/jssce2020/>

「いいね！」と「フォロー」よろしく願います！

■

【お知らせ】「論文投稿前チェックリスト」ファイルの修正について

機関誌編集委員会より

投稿の際には、ミスなどを防ぐ目的で、「論文投稿前チェックリスト」を添付していただいています。

学会 web よりダウンロードしてご記入いただいておりますが、チェックの入力がうまくできないという問題をご指摘いただきました。

現在は修正版がダウンロードできるようになっております。どうぞ、ご利用ください。

皆さまには、奮ってご投稿いただきますようお願いいたします。

◇日本キャリア教育学会ニューズレターは、日本キャリア教育学会情報委員会が発行し、特集テーマに沿った記事を会員の皆様にお届けするものです。

◇会員の皆様のメールアドレス確認・登録を継続的にしております。身の回りの会員でニューズレターが届いていない方がおられた場合、学会事務局（jssce-post@bunken.co.jp）宛に受信用メールアドレスから

登録申請していただきますよう、お伝えください。

- ◇ニューズレターに対する皆様のご感想・ご意見・ご提案を随時お待ちしております。情報委員会 (jssce-ic@googlegroups.com) までお気軽にご連絡ください。
- ◇キャリア教育関連の著作を発刊・発表した会員は、是非とも学会事務局まで献本いただければ幸いです。学会ウェブサイト上に書名と著者名を掲載した上で、書評欄で取り上げさせていただきます。
- ◇文中敬称略

日本キャリア教育学会情報委員会 発行
委員長：家島明彦 副委員長：渡部昌平
委員：京免徹雄、長尾博暢、市村美帆
高丸理香、竹内一真、橋本賢二
本田周二
