

キャリア教育に関する試論

—「女性キャリア」との関連から

山口 理恵子

要 旨

本稿は、キャリア教育分野と「女性キャリア」領域の先行研究を概観するとともに、「女性キャリア教育」の方向性について考察する。

キャリア教育は、1990年代に、就労しない若者が増加したことを契機として、政府主導で推進されてきた。キャリア教育を推進する上で問題視される若者とは、主に若い男性であり、そこには賃金労働に従事すべきはずの男性が役割を放棄しているとする固定観念が存在する。そしてその観念にもとづくキャリア教育では、若者の職業意識の形成に力点を置き、社会や企業の構造的問題は不問にしたまま、若者のやる気や主体性など、個々人の問題に責任を転嫁してしまう可能性も秘めている。

一方「女性キャリア」に関する取り組みも、内閣府を中心に促進されているが、それ以前から女性の草の根レベルの活動や女性学・ジェンダー論などの研究領域で議論が蓄積されてきた。しかしながら、議論されてきた内容の多くは、女性が就労環境で直面する問題や現状を認識するに留まり、それらを打開していくための方策については明確になっていない。またこの領域が、さまざまな状況にある女性を対象としているため、内容が拡散し、「女性キャリア教育」として体系化されていない。

本稿では、教育学博士でもあり、若者の雇用問題の研究者でもある本田由紀の〈抵抗〉と〈適応〉の概念を援用しながら、キャリア教育と「女性キャリア」領域を融合する必要性について検証した。

キーワード：「女性キャリア」、キャリア教育、〈抵抗〉と〈適応〉、ジェンダー

1. はじめに：問題提起

筆者は2009年度から、本学部が開講している「女性キャリア研究Ⅰ・Ⅱ」という科目を担当している。「女性キャリア」と銘打ったプロジェクト研究科目であるため、「女性のキャリア」や「女性とキャリア」をテーマとする実践的な内容を、主として女子学生に講義するものと考えていた。しかしこれまでのところ、履修する学生の多くは男子学生で、必ずしも女性に焦点をあてた内容だけでは十分ではなく、他の科目以上に試行錯誤の必要性を感じている。

同時に、「女性キャリア」という科目名が指し示す内容の曖昧さに戸惑うことも多い。1970年代あたりから「キャリアウーマン」なる言葉が使用され、「女性」と「キャリア」の言葉上でのつながりは馴染み深いように感じられるが、「キャリア」という言葉が、就労に関する内容であったり、個々の人生全体における経験や経歴を指したりと、その言葉を使用する人や状況によってさまざまな意味を持ってしまう。また同じ「キャリア」の語を用いていても、小学校段階から導入されるようになった「キャリア教育」と「女性キャリア」との関連性は、本学部においても、女性学・フェミニズム研究の分野においても十分に議論されていない。

そこで本稿では、キャリア教育と女性キャリア領域の先行研究を概観し、「女性キャリア教育」の方向性について考察していくことを目的とした。

2. 「キャリア教育」について

文部科学省による「キャリア教育」の推進が1990年代末から始まり、小学校課程から勤労観や職業観を育む教育の実施が行われている。キャリア教育とは「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」（中央教育審議会答申：平成11年12月における定義）とされているが、キャリア教育が推進される背景には、産業や経済の構造的変化、雇用形態の多様化とともに、会社や組織に属さずに時給や日給を収入源とする「フリーター」や、就業、就学、職業訓練のいずれも行っていない「ニート」と呼ばれる若者の増加があり、流動化する労働市場に適応できる人材養成の必要性が急速に高まったことと関連しているという。

1990年代中頃から、特に大企業では、高度経済成長期に確立した男性労働者を中心とする長期雇用や年功序列型賃金体制^①を見直し、大幅な人員削減や成果主義型の賃金システムを採用するようになった。ポストフォードイズムの市場経済では、経済活動がダウンサイジングし、このようなグローバルな経済動向に対する雇用戦略の転換が日本でも迫られるようになった。日本

経営者団体連盟（日経連）も、従業員を①長期蓄積能力活用型、②高度専門能力活用型、③雇用柔軟型の三つに分類する考え（「新時代の日本的経営」）を1995年に発表するに至った。しかしこのような転換は、正規雇用市場の縮小と非正規雇用市場の拡大を伴うものであったため、日本においても、低賃金で企業にとって活用しやすい非正規雇用者が増加している。

若年男性にとっては、父親のように「企業戦士」として働くことに魅力を感じられず、また先行き不透明な労働市場への参入にも躊躇せざるを得ず、より「自分らしい」生き方として「フリーター」や「ニート」を選択したと捉えることも可能である。しかし個々の事情は無視され、彼らは「働かない困った若者」とみなされる風潮が世の中を席卷するようになった⁽²⁾。2008年頃から、企業が経営悪化を理由として派遣労働者を解雇する「派遣切り」が起り、働いても収入水準が低いままの「ワーキング・プア」なる労働者も増加するようになった。さらに、米国大手証券会社のリーマン・ブラザーズによる経営破綻を契機とした世界同時不況の影響で、雇用削減を図る企業と「働きたくても働けない若者」も一気に増加することとなった。

2003年に文部科学大臣を中心にまとめた『若者自立・挑戦プラン』が、2006年には「小学校・中学校・高等学校 キャリア教育推進の手引：児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てるために」が文部科学省から発表された。この手引きは、小学校段階から「人間関係形成能力」、「情報活用能力」、「将来設計能力」、「意志決定能力」を身につける教育を推進し、企業の求めに応じて対応し得る個人の能力（エンプロイアビリティ）の必要性を強調している。しかし、これら政府推奨の「キャリア教育」では、若者の雇用問題が生じた背景に労働市場や社会構造の変化があるにもかかわらず、社会の構造的変化によって生じた雇用問題については不問のまま、流動的な労働市場へ適応する責任を若者個人に転嫁する傾向がある。

教育学者の佐々木栄一は、社会的な構造を問わずして、若者の自立や個人の能力開発を重視する「キャリア教育」には、新自由主義的なイデオロギーを前提とする「主体性」や「自己決定」、「自己責任」といった心理主義に帰結する可能性があることを指摘している（p.4-5）。同じく教育学者の本田由紀も、「キャリア教育」に関する調査結果を概観しながら、これまでのキャリア教育が「望ましい「勤労観・職業観」や「汎用的・基礎的能力」の方向性は掲げながらもそれを実現する手段を具体的に提供することなく」（p.155）、若者に自己責任を迫るものであったと言及している。

「働く意欲のない若者たち」を想定したキャリア教育が、社会構造がはらむ問題を棚上げしたまま、若者たちのやる気や自立ばかりを言上げしてきたこと、したがってそのようなキャリア教育を、今日増加している「働きたくても働く場所がない若者」に適用するのは、若者を精神的に追い詰め、本来のキャリア教育の趣旨から外れてしまうことにもつながる。では、キャリア教育とはどのようなものであるべきなのか。

本田は、日本の労働者を取り巻く環境が、非正規・正規双方の労働者にとって厳しい状況であるにもかかわらず、「労働者の権利についての知識という面でも、職業能力形成という面でも、働く者たちは自らの深刻な事態を改善するための手段を手にしていない」(p.55)ことを指摘する。そして、若者や労働者個人に責任転嫁を図るこれまでのキャリア教育に代わって、「職業の教育的意義」の点から仕事の世界に参入する準備として、〈抵抗〉と〈適応〉が不可欠であるとしている(p.11)。

本田の提示するキャリア教育における〈抵抗〉とは、働く者が身につけておくべき労働に関する基本的な知識のことで、具体的には法律や交渉の方法などを指す。労働者がよりよい就業環境で働くために、時には会社側に対して要求や異議申し立てを行う必要性が生じる。その際に、労働者に保障されている権利や法律(労働三権や労働基準法、男女雇用機会均等法など)を熟知していることが、就労環境の改善に向けたなんらかの〈抵抗〉を起こす契機となる。特にいかなる雇用形態であっても、多くの労働者が厳しい就労環境にさらされている今日においては、キャリア教育の中の〈抵抗〉という視座は重要であると考えられる⁹⁾。

一方〈適応〉とは、個々の職業分野に即した知識やスキルのことであるという。この〈適応〉に関して本田は、日本の職業教育のなかで長らく主流であった、単に企業や労働市場へ自分自身を合わせて変えていく〈適応〉ではなく、また自分の居場所を見失わせるような、いかなる変化にも対応可能な汎用性の高いスキルを身につけていく〈適応〉でもないとしている。そうではなく、環境や経験によって個人は変化しうることを前提に、ある特定の分野では食べて行ける「とりあえずの」力を身につけ、その力を足がかりとしながら他領域へも応用、発展していけるような「柔軟な専門性(flexpeciality)」(p.193)を、彼女は〈適応〉の中に想定している。そして、企業や社会に異を唱えて〈抵抗〉するだけでなく、その〈抵抗〉を有効なものにするためにも「柔軟な専門性」を包含する〈適応〉が必要であり、そのための職業教育が望まれるとしている。

本田の議論は、若者に職業意識を形成させることに重点を置いた、心理主義にもとづくこれまでのキャリア教育を批判するとともに、「現実についてのリアルな認識や実感」(p.159)を想定した「地味でも着実に堅牢な知識・技術」(p.160)を含むキャリア教育のあり方を模索しているという点で、女性学やジェンダー論における女性と就労に関する議論との共通点が見出せ、なおかつ重要な示唆を与えてくれる。したがって本稿では、キャリア教育に必要な要素として彼女が抽出した〈抵抗〉と〈適応〉の考え方を、「女性キャリア」という分野の方向性を検証する手がかりの一つとして採用することとした。

3. 「女性キャリア」という分野

日本の近代社会では、明治時代から紡績業の女工が日本産業を支えていたように、生産労働に女性は欠かせない存在であった。しかし女性の労働の価値は男性よりも低く見積もられ、そのような見方が法律の上で解消されるには、1985年の男女雇用機会均等法の成立まで待たなければならなかった。また、高度経済成長期には「企業戦士」「社畜」と呼ばれた男性労働者と、そのような男性を再生産労働（もしくは無賃労働）で支える「主婦」が誕生し、性別による領域化と、「男が働き、女は家庭を守る」という性別役割分業意識が広まるようになった。性別による領域化は、「女性の貧困化」を招き、性別役割分業意識は、女性が生産労働に従事するのは結婚までといった通念や、結婚までの腰掛ならば女性に重要なポストは任せられないとする企業論理、さらには「総合職は男性、一般職は女性」といった性別によるコース別人事なども産み出してきた。

このように「女性キャリア」という分野を扱う背景には、これまで男性労働者を中心に発展してきた生産労働の場に、周縁化されたり不在とされてきた女性が参入するという前提があるのだが、女性が職業労働に従事することは、女性が経済的に自立することを意味するだけではなく、これまでの企業論理や男性労働者を中心に考えられてきた就労環境を変容させ、なおかつ企業の生産性を向上させる可能性を有しているという点で意義がある。市場のグローバル化や顧客ニーズの多様化、少子化による労働人口の低下などにより、持続可能な企業をつくるためには、労働者の量と質の確保が不可欠となっている。企業イメージや社会貢献を理由に、「マイノリティ」と位置づけられてきた女性や障害をもつ人を積極的に採用する企業もあると言われるが、そのような人々を採用することにより、既存の発想や視点とは異なるアイデア、意見が生まれ、新しい商品が開発されたり、新たな顧客に支援される企業が生まれる可能性があると考えられる（ダイバーシティ・マネジメント）。また、経験のある人材を途中で流出してしまうことは企業にとって大きなデメリットにもなる。出産や育児といったライフステージを経験する可能性のある女性労働者をサポートし、離職しないための工夫が企業内部でなされることによって、経費削減に繋がり、男性労働者の働き方を見直す契機ともなる（たとえば男性の育児休業取得をめぐる議論は、仕事だけではない男性の生き方を模索する機会になっている）。

女性が職業労働に従事する際には、少子化がさらに加速するのではないかといった懸念の声をしばしば耳にするが、OECD 24カ国のデータによると、2000年以降、女性の労働力率が高い国ほど、出生率も上がるという傾向が明らかになっている。さらに、女性の労働力率を高めながら出生率も回復しているアメリカやノルウェーなどは、男性も含めた「働き方の柔軟性」や「ライフスタイル選択の多様性」が確保されているという⁽⁴⁾。実際、内閣府では、2003年に男女共同

参画会議で決定した「女性のチャレンジ支援策」にもとづき、女性が企業の管理職や社長など方針決定過程に参画し、主導的な立場を担っていくことを目指す「上」（垂直）へのチャレンジと、従来女性の活躍が少なかった分野に女性の新たな活躍の場を広げる「横」（水平）へのチャレンジ、および出産や育児によって就業を中断した女性のための再チャレンジを推奨している。

この支援策が始まった背景には、経済成長の停滞や、少子高齢化、国際化、高度情報化の進展によって市場が多様化・複雑化し、企業の活性化を図る上で、これまでとは異なる新たな価値や発想を確保する必要性があった。また、生産労働の「主役」と考えられてきた男性労働者の働き方に変化が生じるようになると、男性の収入だけを頼りに家計を維持するのは難しいと考える世帯が増加し、結婚後も労働市場に残ったり、再度労働市場に戻ってくる女性が増えている。実際、統計上でも、1997年から「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」（男性片働き世帯）よりも「雇用者共働き世帯」（夫婦共働き世帯）の数が上回るようになってきている⁵⁾。

つまり、キャリア教育も、「女性キャリア」分野においても、政府が介入するようになった背景には、社会や経済の構造的な変化に対応しなければならないという共通したテーマが存在した。しかし、これまでのところ、それぞれの接点に関して検討が十分におこなわれてきたとは言い難い。この点については次節で考察するとして、まずは「女性キャリア」に関わる内容が、政府以外の領域でどのように扱われてきたのか、関連する文献を手がかりに考えてみたい。

表1は、「キャリア」「女性」をキーワードに、国立国会図書館、国立女性教育会館、埼玉県男女共同参画センターに所蔵されている和文の図書を検索した結果について、類似した内容をカテゴリー別にまとめたものである。

「Ⅰ. 職業別キャリア」とは、職種によって女性が直面する困難や、その職種における現状を明らかにする調査研究が多く、特に男性の領域と考えられてきた職業に就いている女性に焦点をあてる傾向がある。「Ⅱ. キャリアアップ術」の多くは、女性が労働市場で承認されるために従うべき「ルール」や「ビジネスマナー」、昇格するために必要な話し方や英会話などのマニュアルのような内容となっている。「Ⅲ. 経験談・成功事例」とは、字義通り、各職種での体験・経験した内容や成功した秘訣、ロールモデルとしての女性の意見などに焦点をあてている。「Ⅳ. 女性の視点」でカテゴライズした研究群は、従来の就業環境に「女性ならではの」マネジメントや発想が導入され、活用されることによって、新たな就業環境が生まれる可能性を前提としている。「Ⅴ. 構造に関する内容」では、女性の労働力率を表したM字曲線や、男女の賃金及び管理職割合における格差など、それらの要因を生み出す構造について分析しているもので、女性学やジェンダー論領域の「女性と就労」に関する研究が含まれる。

このように概観すると、「女性キャリア」、もしくは「キャリア」を「女性」に特化した文献は、少なくとも5つのカテゴリーに分散し、すべてが内閣府のチャレンジ支援策と合致しているわけ

表1 「女性キャリア」に関する文献一覧

カテゴリー	著書
I. 職業別キャリア	M. A. Bowman & E. Frank (片井みゆき訳)『女性医師としての行き方：医師としてのキャリアと人生設計を模索して』じほう, 2006年 原ひろ子編『女性研究者のキャリア形成：研究環境調査のジェンダー分析から』勁草書房, 1992年 高野良子『女性校長の登用とキャリアに関する研究：戦前期から1980年代までの公立小学校を対象として』風間書房, 2006年 川喜多喬編『女性の人材開発』ナカニシヤ出版, 2006年 浅海典子『女性事務職のキャリア拡大と職場組織』日本経済評論社, 2006年
II. キャリアアップ術	大島常靖『出世する女性の「話し方」：キャリアアップできる83のルール』総合法令出版, 2009年 津田喬子『女性医師からのメッセージ：医系キャリアアップの道しるべ』真興交易(株) 医書出版部, 2005年 岡崎ウォード伊佐子『英国人になった大和撫子：四十代からのキャリアアップ』東京キララ社, 2008年 上野やすみ『OLのためのキャリア&マネー：ココカラ脱出プロジェクト』ネコ・パブリッシング, 2005年 福沢恵子, 勝間和代編著『会社でチャンスをつかむ人が実行している本当のルール：若者と女性が教えてもらえないキャリアアップの法則』ディスカヴァー・トゥエンティワン, 2007年 藤井佐和子『伝え上手でキャリアアップ！：働く女性のハッピー法則』リヨン社, 2008年 大石友子『私にできる幸せマネジメント：キャリアを伸ばす7つの法則』日本実業出版社, 2005年 江上節子『女性のキャリアは言葉しだい』大和書房, 1992年
III. 経験談・成功事例	国立女性教育会館編『夢をかたちにした女性たち：将来のキャリアを考えたあなたへ』朝陽会, 2007年 日本能率協会マネジメントセンター編『私の仕事道：トップ女性10人のジグザグキャリアから学ぶ！』日本能率協会マネジメントセンター, 2009年 日本経済新聞生活情報部編『男にナイショの成功術：50人の「キャリアの軌跡」』日本経済新聞社, 2006年 柏木恵子, 国立女性教育会館女性研究者ネットワーク支援プロジェクト編『キャリアを拓く：女性研究者のあゆみ』ドメス出版, 2005年 国立女性教育会館編『生涯学習をいかした女性のキャリア形成事例集：文部科学省委託事業「女性の多様な生涯学習の調査研究」報告書』国立女性教育会館, 2004年 篠塚英子『女性リーダーのキャリア形成』勁草書房, 2004年
IV. 女性の視点	ウーマンズ・キャリアネットワーク編『女性だからこそネットワークビジネス：ネイチャーケアでいきいきと輝く』マネジメント社, 2003年 金谷千慧子『企業を変える女性のキャリア・マネージメント』中央大学出版部, 2003年 金谷千慧子『未来社会をつくる女性の経営マネージメント』中央大学出版部, 2006年
V. 構造に関する内容	矢澤澄子, 岡村清子, 東京女子大学女性学研究所編『女性とライフキャリア』勁草書房, 2009年 武石恵美子『雇用システムと女性のキャリア』勁草書房, 2006年 武石恵美子編著『女性の働き方』ミネルヴァ書房, 2009年 橘木俊詔編著『現代女性の労働・結婚・子育て：少子化時代の女性活用政策』ミネルヴァ書房, 2005年

でもない。たとえば、「Ⅱ. キャリアアップ術」の多くは、従来イメージされてきた職業教育で重視される、企業や社会の要請に合わせた〈適応〉の内容に近く、「柔軟な専門性」という概念から説明している本田の〈適応〉観とは異なっている。男性中心で形成されてきた企業や社会の体制、体質は変化することなく、ルールやマナー、話し方などを学んでいく〈適応〉の促進は、ややもすれば、企業ウケする「女性らしい言動やふるまい」を積極的に奨励することにもなりかねない。マナーやルール、話し方などは、女性だけが習得すべきことではないため、「女性キャリア」と特化した分野にこれらの内容を取り入れる際は、男性と女性とを異なる非対称な価値に当てはめてしまう見方に留意する必要がある。

「Ⅰ. 職業別キャリア」と「Ⅴ. 構造に関する内容」に属する先行研究では、女性の昇進を困難にする要因や実態、賃金格差を生み出す就労環境の構造的な問題等が明らかにされてきた。しかし、女性が働く現状や構造が理解できても、そのような実態を女性たちがどのように打開していったらよいか、打開するために身につけておくべき方策や専門性はどのようなものなのかなど、「キャリア教育」へと連結されていくような議論はなされてきていない。また本田の〈抵抗〉と〈適応〉の概念にあてはめて考えると、女性が直面する就労環境の構造的な問題を指摘する研究は、女性に〈抵抗〉する必要性を気づかせてはくれるが、有効な〈抵抗〉をおこなう方法や、身につけておくべき〈適応〉の内容についてはほとんど言及されてこなかったと言える。

4. キャリア教育と「女性キャリア」

前節までで見てきたように、キャリア教育も「女性キャリア」に関する分野も、社会や経済の構造的変化への対応の必要性から、政府が介入してきたという共通点があった。もっとも、女性の就労問題に関しては、男女雇用機会均等法や男女共同参画社会基本法の成立後に、内閣府が施策に着手する以前から、女性たちによる草の根レベルの運動の力が大きく影響している。「女性キャリア」に関する文献が政府レベルの取り組みよりも早くから蓄積されているのはその証左であり、キャリア教育との大きな違いでもある。また、政府主導のキャリア教育の推奨が、ニートやフリーターへの憂慮から始まったように、そこには、労働市場で主役として従事すべき若者、すなわち若い男性が想定されている。一方「女性キャリア」では、労働市場の主役とはみなされてこなかった女性に焦点が当てられるため、直面する問題の内容は当然双方で異なってくる。つまり、「女性キャリア」分野では、「若者」よりも「女性」に焦点が当てられ、格差の要因を検証する視点には、男女の非対称な差異を扱う「ジェンダーの視座」が含まれることが一般的である。

キャリア教育は、小学校から大学までと学校の教育機関を中心に展開されている。それに対し「女性キャリア」に関する取り組みは、各自治体の女性センターなどで、再就職のための相談窓

口の設置や、資格取得や起業家になるための講座の開講、一部の大学における「女子学生のための就職支援」、「女性のキャリアデザイン」といった講座や科目の開設など、女性の状況に応じた内容が個々の機関で行われている。しかも、自治体や大学の裁量によるため、それらの取り組みに対する姿勢に温度差も生じている。

つまり、社会に出る前の「若者」ではなく、「女性全般」に焦点をあてた「女性キャリア」の分野は、学校の教育機関に属する者たちに、体系的に「女性キャリア教育」を実施してきてはいないという欠点を持っている。大学の女性学やジェンダー論の講義での内容においても、概観した先行研究の内容からしてその多くが、女性の就労に関わる構造的な問題へ学生の関心を向けさせるのみの、部分的な「女性キャリア教育」に留まっている可能性がある。したがって、「女性キャリア教育」を大学の一講義として開設するならば、その独自性と意義を担保しながらも、職業教育の一環として展開しているキャリア教育と結びつけ、問題への気づきとともに、その問題への対応策をも視野にいれた教育内容が盛り込まれるべきであろう。いわば、フェミニズム批評を中心に構造批判を得意とする女性学・ジェンダー論分野と、本田が提示した〈抵抗〉と〈適応〉の視座を踏まえながら、実践的内容やデータを蓄積しつつあるキャリア教育との融合的領域の構築である。このような両領域を関連づけた教育内容が体系化され提示されることで、受講する学生の視野の広がりや実践力の習得が期待でき、「女性キャリア」分野の位置づけも明確になると考えられる。

なお、「女性」に特化した問題分析の視座は、女子学生の就職内定率が下がっている現状からして今なお必要かつ重要であるが、ジェンダーによる格差のない労働市場を切り拓いていくためには、対象を女子学生に限定せず、男子学生にも開かれた「女性キャリア教育」を展開していくことが重要である。

5. おわりに：女性キャリアからの提案

「女性キャリア」なる領域は、1) その言葉を使用する者によって、指し示す概念・内容がさまざまであること、2) これまでの研究では現状や意識調査にとどまり、解決に向けた具体的方策を提示しきれていないこと、したがって3) 「女性キャリア教育」が誰を対象とし、どのような目的で何を行っていくのかといった方向性も定まっていないことが浮き彫りになった。

その一方で、就労しない若者をつくらぬよう進められてきた政府主導のキャリア教育では、社会や企業の構造的な問題を批判するマクロな視点が欠如してきた。しかし教育機関を中心にその内容が体系的に精査されてきた経緯から、具体的な実践例が蓄積されつつあり、「女性キャリア教育」への適用や応用が期待できる。これに関する具体的な検証は、今後の課題としたい。

2010年12月に閣議決定された「第3次男女共同参画基本計画」の第11分野（男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実）では、男女共同参画の視点に立ったキャリア教育を推進していくことが明記された⁽⁶⁾。女性の就労を考える際には、出産や育児、介護といったライフイベントが常に議論の対象に含まれていた。出産は女性の身体において起こるが、出産を経験しない女性も存在し、また育児や介護においては、当然、男性にも関連するものであり、今後はその比重がますます高くなってくると予想される⁽⁷⁾。

高齢化する社会では、たとえ未婚で子どものいない労働者であっても、親の介護という問題に直面し、⁷⁻²仕事の中に家庭の事情を持ち込まざるを得なくなる可能性が高くなる。またメンタルヘルスの問題を抱える労働者が急増している今日においては、就労の場だけではない領域（たとえば身近なコミュニティなど）の確保がますます重視されるであろう。つまりこれからは、女性／男性、未婚／既婚、子どもの有無等にかかわらず、あらゆる労働者に、⁷⁻²仕事一筋のキャリア形成ではなく、家庭生活や地域生活を基盤に仕事を位置づけるキャリア（これをライフキャリアと呼びたい）形成が必要になると言えよう。働き盛り世代の男性の自殺率が高まっている日本において、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の施策展開は、まさに男性の働き方を見直す取り組みでもあるのだ。

今後、定職に就かない若者の増加という現象に直面して始まったキャリア教育と、女性のキャリアについて議論してきた領域が、情報や視点をいかに共有していくかが問われるだろう。本研究でも引き続き、両領域における有益な関連づけについて検証していくつもりである。

〈注〉

- (1) その結果、「企業戦士」としての夫を支える再生産労働者としての「専業主婦」が誕生し、日本の労働市場は男性が主として生産労働に携わる「片働きモデル」が確立した。
- (2) 「就労しない困った若者」として「フリーター」や「ニート」が問題視されるようになったのは、賃金労働に従事し、家庭を持った際には家計の担い手となるべき男性の未就労割合が高まったからである。フリーターやニートの状況にある女性はいるが、これらの概念が登場する前は、嫁入り修行のようなニュアンスを併せ持つ「家事手伝い」という地位もしくは名称が女性には付与され、就労しないことを問題視する見方はなされてこなかった。
- (3) ここでは、労働組合による交渉や争議といった〈抵抗〉に限定しているというよりも、それをも含めた〈抵抗〉の必要性を知り、行為を起こすために個人が備えておくべき知識のことである。
- (4) 内閣府『男女共同参画白書 平成18年版コラム』を参照。 <http://www.gender.go.jp/whitepaper/h18/web/danjyo/html/column/column08.html>。
- (5) 内閣府『男女共同参画白書 平成20年版』の「共働き等世帯数の推移」を参照。 http://www.gender.go.jp/whitepaper/h20/zentai/html/zuhyo/zuhyo1_02_14.html。
- (6) 第3次男女共同参画基本計画を参照。 <http://www.gender.go.jp/kihon-keikaku/3rd/index.html>。
- (7) 男性も育児休業を取得することの重要性を訴えるために、男性の首長が育児休業を取得したり、

「育児する男はカッコいい」という「イクメン」なる概念が登場したりと、^{ワーキング}仕事だけではない男性の生き方モデルが模索されつつある。

参考引用文献

- 兩宮処凛（2007）『プレカリアート：デジタル日雇い世代の不安な生き方』洋泉社。
- 本田由紀（2005）『若者と仕事：「学校経由の就職」を超えて』東京大学出版。
- 本田由紀（2008）『教育の職業的意義：若者，学校，社会をつなぐ』ちくま新書。
- 川喜多喬（2007）「学生へのキャリア支援：期待と危惧と」上西充子編著『大学のキャリア支援：実践事例と省察』経営書院。
- 倉知直克・沢山美果子編（2008）『働くこととジェンダー』世界思想社。
- 日本キャリア教育学会（2008）『キャリア教育概説』東洋館出版社。
- 佐々木英一（2009）「現代における職業指導の役割と課題：ノン・キャリア教育の構築」齊藤武雄ほか『ノンキャリア教育としての職業指導』学文社。

An Essay on the Career Education: From the Relations with “Women’s Career”

Rieko Yamaguchi

Abstract

This essay is to survey early literatures both in the general career education and in the field of “women’s career,” and examine the course of “women’s career education.” The career education has been started by governmental initiative since 1990, with the increasing number of young generations who are not employed. The younger generation means mainly male youths in the promotion of the career education, and there is a stereotype for males that they should engage in a paid work as a man in it. The career education based on such stereotype tends to stress on youths’ development of occupational attitude without questioning the structural problems in society and companies. Thus, it may lead to shift the responsibility onto individual issues, such as personal motivation.

Although a lot of measures in the field of “women’s career” have been largely initiated and promoted by the Cabinet Office, grassroots activities by women as well as discussions in women’s/gender studies were accumulated before governmental movement. However, scholars in this field have persisted in arguments that women face in the workplace, or recognition of the status quo of women. Therefore, it is not clear how women could resolve such issues specifically. In addition, this field includes women under various situations, so the subjects are not consistent neither systematized as the “women’s career education.”

In this paper, I propose the necessity for relating the career education with the field of “women’s career,” using the concept of ‘resistance’ and ‘adapt’ by Yuki Honda, Ph.D in education as well as an expert of employment issues on the younger generation.

Keywords: “women’s career,” career education, ‘resistance’ and ‘adapt,’ and gender