

キャリア教育におけるジェンダー・トピック：  
多様性の理解から学びを促進する

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2013-06-18 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 坂井, 敬子 メールアドレス: 所属:
URL	<a href="https://doi.org/10.14945/00007361">https://doi.org/10.14945/00007361</a>

# キャリア教育におけるジェンダー・トピック

—多様性の理解から学びを促進する—

坂井 敬子 (静岡大学 大学教育センター)

## 1. はじめに

静岡大学では、基軸教育科目においてキャリア形成科目を設け、全学部の学生に科目「キャリアデザイン」の履修機会を提供している。静岡大学のキャリア形成科目は、「職業意識や人生設計への問題意識を喚起するための講義科目」として位置づけられ、履修生は、「4年間の学生生活をどのように過ごしていくのか、将来を見据えながら考えていく」(静岡大学大学教育センター授業計画実施専門委員会, 2012)。

キャリア教育は、特定の働き方・生き方を教えるものでない。キャリアを有しているのは個人である(Hall, 2002)。働き方・生き方は多様であり、何に価値を見出すのかは個人の自由で他者から強制されるものでない。キャリア教育は、無防備な状態のままに社会に送り出さないためのものであり(上西, 2007)、社会の現状を示しながら学びの要素を促進する。学生にとって、それらを踏まえて今後の社会や自身のキャリアを展望しながら学び方を学んでいくことが重要である。

学生が自分のキャリアを考える際に、ジェンダー・トピックは、「男/女」という性カテゴリーを超えた多様な働き方・生き方の現状を知りつつ、自分の働き方を吟味する一つの材料となりえる。多様な人々が共生していく社会を理解し、自分自身や社会の問題解決を考えることは、学びの根本といえるだろう。

本稿では、大学生を対象にしたキャリア教育において、ジェンダー・トピックを活用することの利点とその方法をまとめる。

本稿でとりあげる筆者の授業実践は、静岡キャンパス開講科目の「キャリアデザイン」(半期 15 回;人文社会科・教育・理・農学部の1年生対象)についてのものである(以下では「授業」と表す)。この科目は年間複数のクラスの開講があり、筆者はそれらの一部を担当している。この授業では、序盤において、「キャリア」とは何か、ならびに大学生や青年という存在はどういうものかを扱う。中盤では、文献の読み方やレポートの書き方といった具体的な学びの方法を扱う。終盤では、

産業・職業や就労環境といった社会の現実を扱う。ジェンダー・トピックに焦点化した回が終盤に1回あるが、他の回でも当日の内容に関連するジェンダー・トピックに触れることがある。

## 2. キャリア教育におけるジェンダー・トピック

ジェンダーとは、一般的に「社会・文化的につくられた男女の性差」と定義され、生物学的な性差とは区別される(藤本, 2002)。キャリアに関わるジェンダー・トピックは、藤本(2002)によって、女性雇用の人口動態的変化、女性の職業の多様化、女性に対する雇用慣行差別、女性雇用の心理的側面、組織構造のジェンダー化の5つに分けられる。授業ではそれらを全て網羅することは難しく、ジェンダーの現状が大まかにつかめて1年生が関心を持ちやすいと考えられる事項をとりあげている(Table1)。

以下では、授業の中で扱うトピックを中心に、キャリアに関わるジェンダー・トピックについて述べる。

Table1 授業「キャリアデザイン」で扱う  
ジェンダー・トピック

### 1.女性雇用の人口動態的変化

雇用者人口における女性比率  
女性の雇用形態  
M字型就労・専業主婦・共働き・生涯賃金  
学校における女性比率

### 2.女性に対する雇用慣行差別

賃金格差  
法制度(雇用機会、産休・育休など)

### 3.組織構造のジェンダー化

(家庭構造のジェンダー化含む)  
「男の仕事」と「女の仕事」  
「男は仕事・女は家庭」、家事分担と生活時間

注) 表中カテゴリー順序やカテゴリー内順序は、実際の授業での出現順序とは関係ない。表中トピックの多くは、終盤に設けられるジェンダーの回で扱うが、他の回で扱うものもある。

## 2.1. 女性のキャリアにある問題

雇用者人口に占める女性の割合は、数十年の間にずいぶん上昇した。1960年代には3割程度であったのが次第に上昇し、1990年代には一貫して3割台の後半を維持、1997年を境に4割を超えるようになった(総務省, 2012)。

このように女性の多くが労働市場に参入するようになったが、女性が平均して得ている賃金は男性に比べて低く、年齢が上がるにつれその格差が広がっていく(Figure1)。これは、女性において非正規雇用される割合が高いためである。男性の雇用者に占める非正規職員・従業員は19%であるのに対し、女性の場合は54%である(総務省, 2012)。また、正規雇用であってもコース別人事などで定型的な補助業務に就くことが多いことも、男女の賃金格差の要因となっていると指摘される(青野, 2008)。

では、なぜ女性が非正規雇用や定型的補助業務に就くことが多いのか。その理由は、個人が置かれた状況に拠るものと、社会から期待された性役割に拠るものとの大きく2つに分けることができる。個人が置かれた状況に拠るとは、出産・子育てや家事、介護といった家庭内労働が必要であるため、時間的・裁量的負担の大きい仕事を避けるものである。一方、社会から期待された性役割に拠るとは、個人の状況に関わらず、「女性は仕事より家庭を優先すべきである」「女性は働かなくてもよい」などの、社会にある伝統的な性役割の期待に沿ったものである。

しかし、それらの理由を全く独立したものとして考えることはできない。いわゆる「M字型就労」と呼ばれる現象がその例である。Figure2で2010年時点の男性と女性の就業率を比べると、男性は20歳代後半から50歳代後半にかけて変化がないのに対し、女性は30歳代前後に大きな谷をみせる。女性が子育てなど家庭内労働を優先した結果であるといわれるが、このM字型就労は、欧米を中心とした先進国ではみられず、日本と韓国くらいであるといわれる(青野, 2008)。家事・育児の責任を女性が一手に引き受けること、「男は仕事、女は家庭」のような伝統的な性役割が、女性の職場

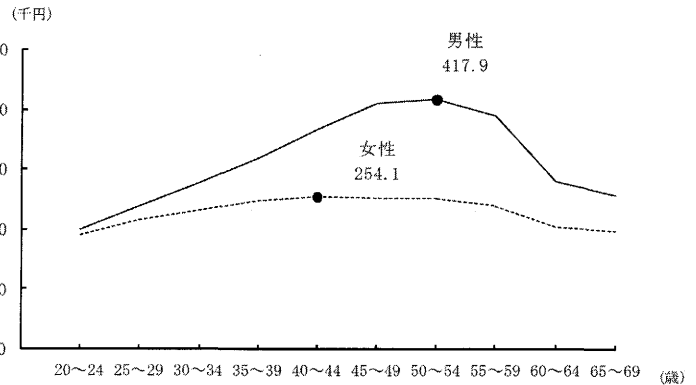


Figure1 性、年齢階級別賃金

注) 線上の●印は賃金ピークを示す。

グラフ出所: 厚生労働省(2012a)

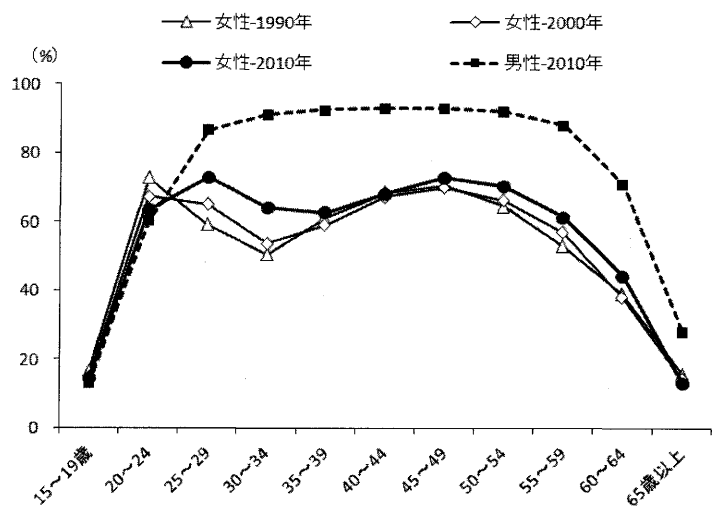


Figure2 年齢階級別就業率の推移

注) 総務省「労働力調査」長期時系列データより作成。

男性は2010年データのみ。

からの一時撤退をもたらしているといえる。この一時撤退により、もとは正規雇用であった女性が、出産後には正規雇用で雇われにくくなるのがわかっている(労働政策研究・研修機構, 2012)。また、雇用が中断すると、継続の場合に比べて生涯賃金に大きな違いが生じうる(大宮, 2009)。

「男は仕事、女は家庭」のような伝統的な性役割は、両性に関するステレオタイプ(「男/女らしさ」と関わり、さらに、両性のそれぞれがどのような職業に適しているのかについてステレオタイプを生む(藤本, 2002)。例えば、女性は優しく思いやりがあるなどの性ステレオタイプがあり、その性ステレオタイプが、女性は看護師、保育士、フライト・アテンダントなど人の世話を携わる職業に向いているとの職業ステレオタイプを生む

(藤本, 2002)。男性の場合, 性ステレオタイプの例は力強さやリーダーシップなどであり, 職業ステレオタイプの例は建設作業員, 政治家, パイロットなどである。

## 2.2. 近年の変化とその背景

近年はこの傾向にも変化がみられている。Figure2において, 女性の就業率の3時点(1990年, 2000年, 2010年)を比較すると, M字の谷の時期が遅くなってきているとともに, 谷の底が浅くなってきていることがわかる。世帯の単位で見ると, 昭和の時代は圧倒的多数だった専業主婦世帯は年々減少, 1990年代を境に共働き世帯が多数派となった(経済産業省, 2006)。よって, 本稿2.1で示した雇用者人口に占める女性の比率の上昇は, 30歳台前後の女性や既婚女性がより多く労働市場に参入したためであると考えられる。

こうした変化の背景には, 3つの要因が考えられる。第1に, 1991年のバブル崩壊以降の厳しい経済・雇用情勢である。第2に, 伝統的な性役割意識の薄れである。内閣府による「男女共同参画社会に関する世論調査」(内閣府, 2012)によると, 「男は仕事, 女は家庭」という考え方について, 1990年代では賛成意見が5割超, 反対意見が4割に満たなかったのが, 2000年代には賛成意見と反対意見が拮抗するようになった。

そして第3に, 制度面でのサポートである。海老原(2012)によると, 1986年に施行された男女雇用機会均等法によって女性総合職の受け入れが開始され, 女性イコール事務職・早期退職という暗黙のルールが崩壊した。1997年の改正均等法では, 男女別募集・採用, 配置・昇進を含めた差別が禁止され, セクハラ規定も整備された。同時期の育児休業法の再改正により, 育児休業給付の実施が行われ(1995年), 深夜業が制限された(1997年)。2006年には, 「身長・体重・体力」による募集差別の禁止, 妊娠・出産などを理由とした不利益が禁止された。なお, 海老原(2012)は, このような制度的充実の背景に, 不利益を被った女性たちの企業相手の訴訟があったことを強調している。

均等法改正を契機に, 近年ポジティブ・アクションが奨励されている。ポジティブ・アクションとは, 固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から, 「営業職に女性はほとんどいない, 「課長以上の管理職は男性が大半を占めている」等の差が男女労働者の間に生じている場合, このような差を解消しようと, 個々の企

業が行う自主的かつ積極的な取組をいう(厚生労働省, 2013)。これに積極的に取り組む企業は, ホームページや会社案内でアピールを行い, 企業イメージを高め女性の応募者の増大を見込むことができる。しかし, ポジティブ・アクションは女性を優遇しているようにみえるため, 男女平等のための必要な措置であるという積極的な機運が生まれてこないという指摘もある(青野, 2008)。また, 女性を活用する際の問題点として「家庭責任を考慮する必要がある」を挙げる企業は4割に上る現状がある(厚生労働省, 2012b)。

そこで, 問題を女性に限ってみるのではなく, 男性の状況も視野に入れなくてはならない(青野, 2008)。先進国の男性の家事・育児時間割合と出生率の関係を見た統計では, 男性が家事・育児に参加する国ほど出生率が高いという相関が示されている(内閣府, 2011)。これは, 一方の性の関わりがもう一方の性の状況を変えうることを示唆する。

ところが, 日本の男性は, 家事・育児の分担が困難な状況にある。内閣府経済社会総合研究所(2011)によると, 日本の男性正社員は平日・勤務日1日あたり9時間55分と, 調査対象8か国中最も長く労働に従事し, 家事時間は10分で調査国中最短であった。同報告によると, 女性正社員の平日・勤務日の労働時間は8時間32分とやはり8か国中で最も長かったが, それでもなお男女の労働時間の差が8か国で最も大きかった。男性が長時間労働のため家事・育児に参加する余裕はなく, 結果として女性の家庭内責任が重くなるのも当然だろう。

厚生労働省(2012b)によると, 2005年まで日本の男性の育児休業取得率は1%にも満たなかった。その後の5年間は1%台に上がり, そして2011年には2.63%と前年度から倍増した。この急激な伸びは, 2010年に育児・介護休業法が改正されたためだと考えられる。このような制度があることや利用者が増えることは, 社会における「男は仕事」という伝統的な男性観を変化させる側面も持つだろう。

なお, 出生率に関しては, OECD加盟24か国において女性労働力率が高い国ほど出生率が高いという相関も示されている(内閣府, 2006)。この相関関係の背後には, 仕事と家庭の両立支援に対する行政の取り組み, 企業の努力があると説明されている(内閣府, 2011)。制度充実によって導かれる, より多様な生き

方・働き方を認め合える社会が期待される。

### 3. ジェンダーの視点によるキャリア教育のメリット

ジェンダーを切り口にキャリア教育を行うことには、

1) 職業選択や生活設計の参考になる、2) 社会への関心を高め問題解決への関与を高める、という大きく二つのメリットが考えられる。

#### 3.1. 働き方・生き方の参考になる

##### ジェンダー・トピック

日本の労働者をジェンダーという切り口から見ると、男女の間には、賃金、非正規労働や定型的補助業務の偏り等様々な違いがある。それらの違いは、各性の本質的な違いではなく、また、「男／女」という性カテゴリーだけの問題でもない。伝統的な性役割観から女性・男性の働くカテゴリーが限定された結果として、上記のような男女の違いが生じている。学生のキャリア選択が、性役割観の影響をうける可能性は充分にある。性役割観に沿ったキャリア選択は一種の適応戦略だと指摘されることもあるが、後で思わぬデメリットに困惑することもあるだろう。学生は、各性における様々な働き方がどのような現状にありどのような問題を抱えうのかを知ることで、自分の今後の可能性を吟味することが可能となる。

特に、経済的収入や社会保険、労働時間・休暇など安全な職場環境に関わる事柄は重要である。キャリアデザインに関するワークブックでも、このような事柄にページを割いている本は少なくない(e.g.渡辺・伊藤, 2010; 大宮・大宮・寺村・荒川・大窪・中島, 2009)。市民や労働者の力が弱くなり、自由貿易、規制緩和、民営化がグローバルに展開する超資本主義の中で、人間らしく働くという自分のディーセント・ワーク(黒田, 2009)を守るためには、経済的収入などこれらの事柄に関する知識を抜きにすることはできない。

また、経済的生活、家族といった私生活の観点は、多くの学生にとって就労生活よりもイメージしやすいだろう。学生にとってはイメージが比較的困難な、「自分はどのような職業に就くのか、具体的にどんな職務に携わる可能性があるのか」、「組織の中や広く社会の中でどんな役割を果たすことができるのか」という就労生活に関心を抱き今後を展望するには、私生活への関心が導入口となりえる。

#### 3.2. 社会的関心・問題解決の視点を促す

##### ジェンダー・トピック

前項では学生のキャリア選択自体に有為な情報という面でのメリットを述べた。ここでは、社会的な関心や問題解決への関与を高めるメリットについて考えてい。

前項にとりあげたように、社会には様々な働き方・生き方があり、学生に素朴な驚きを与えることも少なくない。自分の身近にない働き方・生き方を知ることにより、自分の価値観が相対化される。また、それぞれの働き方・生き方は賃金や職務、ライフコースなどの違いを伴う。このような違いは、学生自身のキャリア選択にとって重大事となることがあり、学生にとって自ら調べようとする契機になりうる。さらには、自分や社会にとっての問題を発見し、その解決に動機づけられる場合もあるだろう。そして、時には、それらのトピックが他の科目で扱われることもあり、より多重な視点から考え直してみることも可能になる。

こうしてみると、キャリア教育での社会における様々な働き方・生き方に関するトピックは、学生のキャリア選択そのものの参考となるだけでなく、思考力や課題解決能力といった汎用的能力を刺激しうるものである。半澤(2011)が指摘するように、キャリア教育は大学における学びの一つであり、他の科目での学びと相まって学生の発達に具体的な道筋をつけていくものだといえる。

### 4. メリットを高めるための方法

#### 4.1. 学校生活から続くジェンダー・トピックの提示

社会人になってからのジェンダー・トピックを数多く提示しても、「社会に出てからのことだ」と学生が現在の自分に関係ないと認識してしまう場合がある。時間的に遠い将来のことなので今はピンと来ないというだけでなく、明らかな圧力や差別といった「意に反した不利益」こそジェンダー問題であるという素朴な枠組みを持っているからではないだろうか。しかし、これまで「自分で」してきた選択の中にも、ジェンダー由来の選択があった可能性がある。それを意識させるために、学校場面、特にキャリア選択に影響しうるジェンダー問題を提示するのが効果的である。

具体例としてまず、大学進学率の男女比がある。学校基本調査(文部科学省, 2012)によると、この十数年

大学進学率の上昇率は女子が高くなり男女差は縮まってきているものの、2012年時点で男性55.6%、女性45.8%と約10%の開きがある。短期大学進学率については男性1.2%、女性9.8%と女性の方が圧倒的に高いのとは対照的である。次に挙げられるのは、各専攻領域における男女比率の違いである。本学における2012年時点での男女比率をみると(静岡大学, 2012), 6学部全体では女性割合は30.6%であり、人文(社会科学)学部では40.6%、教育55.4%、情報30.2%、理21.9%、工6.3%、農36.4%である。女性が文系には比較的多いが、理系では少ない。このような学問領域の選択に性差が生じる要因として、安達(2012)は、科学、特に理系の領域についての自己効力を高める4つの情報源(個人的達成、代理学習、社会的説得、情緒的喚起)が、女子において圧倒的に不足しているためであると指摘する。「男子は理系、女子は文系」というステレオタイプの影響を免れて、女子が理科系技術系を目指すのは、理系を目指す他の女子に囲まれて学校生活を送ったり、家族にその領域で働く人がいたり、家族の支えや励ましがあるなど、自己効力を高める情報源に恵まれた結果であるという。

#### 4.2. 「もう一つの」ジェンダー問題の提示

女子のキャリアに焦点を当ててキャリアをガイダンスする文献は豊富であるが(e.g.厚生労働省都道府県労働局雇用均等室, 2011; 渡辺, 2012; 海老原, 2012; 白河・常見, 2012), 男子に焦点を当てた文献は見当たらない。しかし、柏木・高橋(2008)は、女性のキャリア問題の背後にあるのは男性の問題であると指摘し、その書籍『日本の男性の心理学』の副題を「もう一つのジェンダー問題」とした。静岡大学は共学であり、静岡キャンパスで科目「キャリアデザイン」を履修するのも半数以上が男子学生である。女性が受けている不公平・不平等が中心に扱われがちなジェンダー・トピックに、男性の視点を取り込む必要がある。

先の2.2.でみたように、日本の男性が長時間労働に迫られて、家事・育児をほとんど分担できずにいる現状がある。これは、日本の職場が男性に労働を強いているというだけでなく、男性自身の価値観の問題もあるのではないだろうか。柏木(2003)は、育児期女性の仕事をやめる／やめないという選択に最も影響を与える要因が、妻自身の価値観や感情よりもむしろ、夫側

が持つ「妻自身のため賛成」の認識、および、妻を感じる「伝統的家族役割観を持つ夫や夫の親からの重圧」であることを明らかにした。一方の性にとっての問題は、もう一方の性にとっての問題でもあるのである。

#### 4.3. 他者に出会う機会の提供

ジェンダー・トピックに限らず、他者に出会う機会を学生に提供することには、代理学習と、異質な他者に接する機会の両方を増やすという点で意義がある。

代理学習の機会として筆者が重視するのは、授業でのゲストスピーカーである。毎学期、静岡大学の上級生と、すでに働いている社会人を招き、履修生が全15回の授業の中で数回、具体的なキャリアのモデルに出会えるようにしている。ゲストの生き方・働き方に触発されることが、自分のキャリアの動機づけになる。ゲストが示す様々な経験により自分との比較も促されるので、今の生活の省察にもなる。さらに、これまで関心が持てなかった事柄にゲストを介して関心を持つようになる。

異質な他者に接する機会として重視しているのは、他の履修生である。具体的には、数人でのグループワークや、授業へのコメントが次週フィードバックされる時である。同じ大学1年生でも、彼ら彼女らの持つ知識、意見、価値観、背景は様々であり、ショックを伴うこともあるが、新しい知識や価値観を知ることができる喜び、違う意見や背景をお互いに認め合える喜びを感じることができる。授業を履修する学生は、他者との出会いをそれぞれに享受しているようである。期末に実施する学生によるアンケートでは、毎回数名が、他者から刺激を得られたと自由記述欄に書いている。また、グループワークを機に、他学部他学科に新しいネットワークを広げる者も多い。このような他の履修生から得られる刺激は、たとえ同じ内容であっても担当教員やゲストから得られるものとはインパクトの違いがあるだろう。

若者は、多くの友人と交流する中で、自他の相違、他者と異なる自分の発見を繰り返していく(下村, 2009)。そのプロセスの末、若者は「個人的・友愛的な人間関係」から「社会的・職業的な人間関係」へと変わっていく機会をつかむのだと下村(2009)は述べている。

#### 4.4. 対立する意見の提示

意見対立は、常にネガティブなものであるとは限らない。筆者の授業では、学生が毎回の授業後に提出するコメントペーパーの一部を、次週冒頭に紙面でフィードバックする。相反した意見が掲載されることもしばしばあり、筆者自身が学生に対立意見を表明することもある。このような意見の対立は、下村(2009)が説明するような心理発達の契機になると同時に、学びの契機にもなりえる。

Drucker(1974)は、意思決定の第一原則は、意見対立のないときには決定を行わないことであるという。彼は、意思決定において意見対立が重要である理由として、1. 意見の対立を促すことによって不完全な・間違った意見によってだまされることを防げる、2. 代案を手に行ける、行った意思決定が間違っていたり不完全であるときのための対処ができる、3. 自分自身や他の人の想像力を引き出せるということを挙げている。堀(2003)は、目的・視点・立場という3つのコンテキスト(文脈)の違いがコンフリクト(対立)の原因となりやすいことを指摘し、対立を解消するヒントは「より高い目的から見る」、「より広い視点から見る」、「第三者の立場から見る」であるとする。解消方法を定めるためには、対立の発生が目的・視点・立場のうちどの文脈で起きているのかを探さなくてはならない。

このような対立の解消には、「対立する意見のそれぞれをつぶさに理解する」、「どちらかを選ぶより、むしろ、よりよい代替案によって歩み寄る」という2つのフェーズがあると考えられる。意見対立をきっかけとした解消のプロセスは、課題を発見すること、想像をたくましくすること、メタな水準で物事を捉えることといった学びの上でのメリットも持つといえる。

### 5. 顕在的／潜在的カリキュラムの留意点

#### 5.1. 担当教員自身の価値観

静岡大学でのキャリア形成科目は、職業意識や人生設計への問題意識を喚起することをねらいとし、履修生は、学生生活の過ごし方を将来を見据えて考えていく(静岡大学大学教育センター授業計画実施専門委員会, 2012)。科目「キャリアデザイン」は、開講された年から初年次教育を意識しており、学生が科目を通して自立的な生活を送れるようになること、学び続ける力である自己教育力の育成を目指している(佐藤,

2006)。このようなキャリア教育の前提の下、ジェンダー・トピックを扱えば、働く／働かない、賃金の高低や社会保障の有無、雇用の安定性、職務の水準、婚姻状況、家庭内役割など、担当教員が考える「望ましい」生き方・働き方に言及せざるを得ない。東京女子大学の専任教員を対象にしたアンケートからは、女性学やジェンダーの視点を科目内で提起する際に、担当教員は特定の価値観を「押し付けない」ことを重視していることが示された(東京女子大学, 2004)。これは、相手の価値観や属性を自分の価値観と同様に尊重するという、共生の考え方に基づくものと考えられる。このように押し付けないように心がけ工夫をしても、扱うトピックやそれらの筋立て、誰をゲストスピーカーに呼ぶか・どんな話をしてもらうかなど講義の構成から、担当教員の価値観はおのずと表れるだろう。

そこで、担当教員に求められるのは、自分の価値観を自覚し、それをなぜ自分が望ましいとするのか、自分の生き方・働き方にはどのようなデメリットがあるのか、他にどのような生き方・働き方があるのかなど、自分を相対化することである。時には、自分が何を望ましいとするのか価値を置くのかを積極的に学生に表明し、なぜそう考えるのかを丁寧に説明することも有効だろう。この先どんな生き方・働き方をするのかはキャリアの主体である学生個人にゆだねられているが、担当教員と対立するところで省察が促される可能性がある。

この「望ましい」生き方・働き方には、担当教員間で若干の違いが生じえる。それは、担当教員自身のキャリアや属性の違いから生じうることを理解し、積極的に許容すべきである。

#### 5.2. クラスにおける登場人物

前項では、カリキュラムに影響しうる担当教員の価値観を留意事項として挙げた。ここでは、履修する学生の他者認知の仕方に留意するべきであることを述べる。

まずは、履修生にとっての他者(担当教員、スピーカー、他の履修者)の性別と職業、ライフスタイルなどが学生にどう認知されるかである。Fiske & Neuberg(1990)によると、印象形成はカテゴリー化を繰り返してなされるものであるという。例えば、対象人物を見た瞬間「女性である」など着目しやすいカテゴリー化がなされる。そして、そのカテゴリーと対象人物の属性が一

致しているならば、そのカテゴリーに基づいた印象形成がなされる。もし一致していなければ、別のカテゴリーと一致しているのかが解釈される。その繰り返しで印象形成がなされていくというものである。つまり「何を伝えるか」でなく「どのカテゴリーに属しているのか」で主張が理解されることがある。時には、話者の意図に反した理解をされることも生じるだろう。そのような潜在的カリキュラムに配慮するためには、コメントペーパーなど学生がどのように理解し考えたのかを知る仕組みが有効であろう。理解不足や誤りがあったときは、フィードバックの機会を利用してそれらを指摘しフォローを行うことができる。

ならびに、集団の男女構成が学生の相互作用に影響しうることを念頭に入れておく必要がある。男女構成は各性の発言量や発言の仕方に影響を与えること、発言の仕方をどう捉えるのかが各性で異なることが示されている(LaFrance, 2001)。

## 6. 結語

本稿では、キャリア教育の中に、ジェンダー・トピックを取り入れることのメリットやその方法について考察した。現在わが国にあるジェンダー問題の背景には、伝統的な性役割観がある。学生がそうした現状を知り解決を考えることは、自分のキャリア選択に直接役立つだけでなく、学びとしてのメリットもある。メリットを高めるための方法には、1) 就労生活からでなく学校生活からジェンダー・ステレオタイプの影響を受けていることの提示、2) 女性の問題は男性の問題でもあることの提示、3) ゲストや他の履修生など他者と接触する機会の提供、4) 課題発見、想像力、メタな水準で物事を捉えることを促す対立意見の提示の4つが考えられる。また、カリキュラム上の留意点として、1) 担当教員が持つ価値観が学生に与える影響に配慮すること、2) 様々な他者を学生がどう認知するかが内容の理解に影響しうること、の2点が挙げられる。

多様な人々が共生していかななくてはならない社会において、ジェンダーに関わる問題を考えることは、自己教育力や自立性の育成を目指すキャリア教育の一方法である。ジェンダーという題材を通して、生き方・働き方の多様な社会への理解・関心、問題解決への関与を促すことが、教育する側にとって重要である。

## 引用文献

- 安達智子 2012「キャリア選択の性差——棲み分け現象の心理メカニズム」 若松養亮・下村英雄(編)『詳解 大学生のキャリアガイダンス論——キャリア心理学に基づく理論と実践——』金子書房 pp.59-73.
- 青野篤子 2008「女性の就業問題」 都筑 学(編)『働くことの心理学——若者の自分さがしといらだち——』ミネルヴァ書房 pp.148-171.
- Drucker, P.F. 1974 *Management: tasks, responsibilities, practices.* New York: Harper & Row. (上田惇生(編訳) 2001『マネジメント: 基本と原則』ダイヤモンド社)
- 海老原嗣生 2012『女子のキャリア——<男社会>のしくみ, 教えます——』筑摩書房
- Fiske, S. T., & Neuberg, S. L. 1990 “A continuum of impression formation, from category based to individuating processes: Influences and motivation on attention and interpretation.” In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology.* Vol. 23 New York: Academic Press. pp.1-74.
- 藤本哲夫 2002「ジェンダー化する組織」 宗方比佐子・渡辺直登(編)『キャリア発達の心理学』川島書店 pp.99-126.
- Hall, D.T. 2002 *Careers in and out of organizations.* California: Sage.
- 半澤礼之 2011「大学生の学びとキャリア意識の発達——大学での学びによる発達を前提としたキャリア研究という視点——」『心理科学』Vol.32, 22-29.
- 堀公俊 2003『問題解決ファシリテーター』東洋経済新報社
- 柏木恵子 2003『育児期女性の就労中断に関する研究——なぜ仕事をやめるのか? 辞めるとどうなるのか? ——』埼玉県男女共同参画推進センター
- 柏木恵子・高橋恵子(編) 2008『日本の男性の心理学——もう1つのジェンダー問題——』有斐閣
- 経済産業省 2006「経済産業省におけるチャレンジ・再チャレンジ支援策について」  
[http://www.gender.go.jp/main\\_contents/category](http://www.gender.go.jp/main_contents/category)  
(2013年1月31日参照)



- 厚生労働省 2012a 「平成 23 年賃金構造基本統計調査（全国）の概況」  
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2011/dl/data.pdf>（2013 年 1 月 30 日参照）
- 厚生労働省 2012b 「『平成 23 年度雇用均等基本調査』の概況」  
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-23r-05.pdf>（2013 年 1 月 31 日参照）
- 厚生労働省 2013 「ポジティブ・アクション宣言」  
 ポジティブ・アクションとは？  
<http://www.mhlw.go.jp/positive-action.sengen/about.html>（2013 年 1 月 30 日参照）
- 厚生労働省都道府県労働局雇用均等室 2011 『女子大学生の皆さん 考えましょう！ 自分のキャリアプラン』
- 黒田兼一 2009 「グローバリゼーションとディーセント・ワーク——人間らしく働く——」 黒田兼一・守屋貴司・今村寛治（編著）『人間らしい「働き方」・「働かせ方」——人事労務管理の今とこれから——』ミネルヴァ書房 pp.1-6.
- LaFrance, M. 2001 “Gender and social interaction.” In R. K. Unger (Ed.) *Handbook of the psychology of women and gender*. New York: John Wiley & sons. pp.245-255. (赤澤淳子（訳）「ジェンダーと社会的相互作用」2004 森永康子・青野篤子・福富護（監訳）『女性とジェンダーの心理学ハンドブック』北大路書房 pp.293-305.)
- 文部科学省 2012 「学校基本調査」年次統計  
<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?bid=000001015843>（2013 年 1 月 30 日参照）
- 内閣府 2006 「子ども未来フォーラム（兵庫県）基調講演『政府の少子化対策について』」  
<http://www8.cao.go.jp/shoushi/keihatu/mirai/18kobe/kouen.html>（2013 年 1 月 30 日参照）
- 内閣府 2012 「国民生活に関する世論調査」  
<http://www8.cao.go.jp/survey/index-ko.html>（2013 年 1 月 30 日参照）
- 内閣府経済社会総合研究所 2011 「平成 22 年度『ワーク・ライフ・バランス社会の実現と生産性の関係に関する研究』報告書」  
<http://www.esri.go.jp/jp/archive/hou/hou060/hou054.html>（2013 年 1 月 30 日参照）
- 大宮登・大宮智江・寺村絵里子・荒川一彦・大窪久代・中島敬方 2009 『理論と実践で自己決定力を伸ばすキャリアデザイン講座』日経 BP 社
- 大宮智江 2009 「キャリアデザインと人生設計(2)——現代人の生涯収支と職業——」大宮登・大宮智江・寺村絵里子・荒川一彦・大窪久代・中島敬方 2009 『理論と実践で自己決定力を伸ばすキャリアデザイン講座』日経 BP 社 pp.27-36.
- 労働政策研究・研修機構 2012 「出産・育児と就業継続——労働力の流動化と夜型社会への対応を——」『労働政策研究報告書』No.150
- 佐藤龍子 2006 「静大初めの『キャリアデザイン』からキャリア教育を考える」『静岡大学教育研究』Vol.2, 10-19.
- 下村英雄 2009 『キャリア教育の心理学——大人は、子どもと若者に何を伝えたいのか——』東海教育研究所
- 白河桃子・常見陽平 2012 『女子と就活——20 代からの「就・妊・婚」講座——』中央公論新社
- 静岡大学 2012 「大学紹介」学生・教職員数  
<http://www.shizuoka.ac.jp/outline/profile/about/student.html#a01>（2013 年 1 月 30 日参照）
- 静岡大学大学教育センター授業計画実施専門委員会 2012 『2012（平成 24 年度）静岡大学全学教育科目履修案内』静岡大学大学教育センター
- 総務省 2012 「労働力調査」長期時系列データ  
<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm>（2013 年 1 月 30 日参照）
- 東京女子大学 2004 『平成 15 年度 文部科学省「特色ある大学教育支援プログラム」取組名称 女性学・ジェンダー的視点に立つ教育展開——「女性の自己確立とキャリア探求」の基礎をつくるリベラル・アーツ教育——』
- 上西充子 2007 「序論」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 pp.1-23.
- 渡辺峻（編著）2012 『女子学生のためのキャリア・ガイダンス』中央経済社
- 渡辺峻・伊藤健市（編著）2010 『学生のためのキャリアデザイン入門』中央経済社