

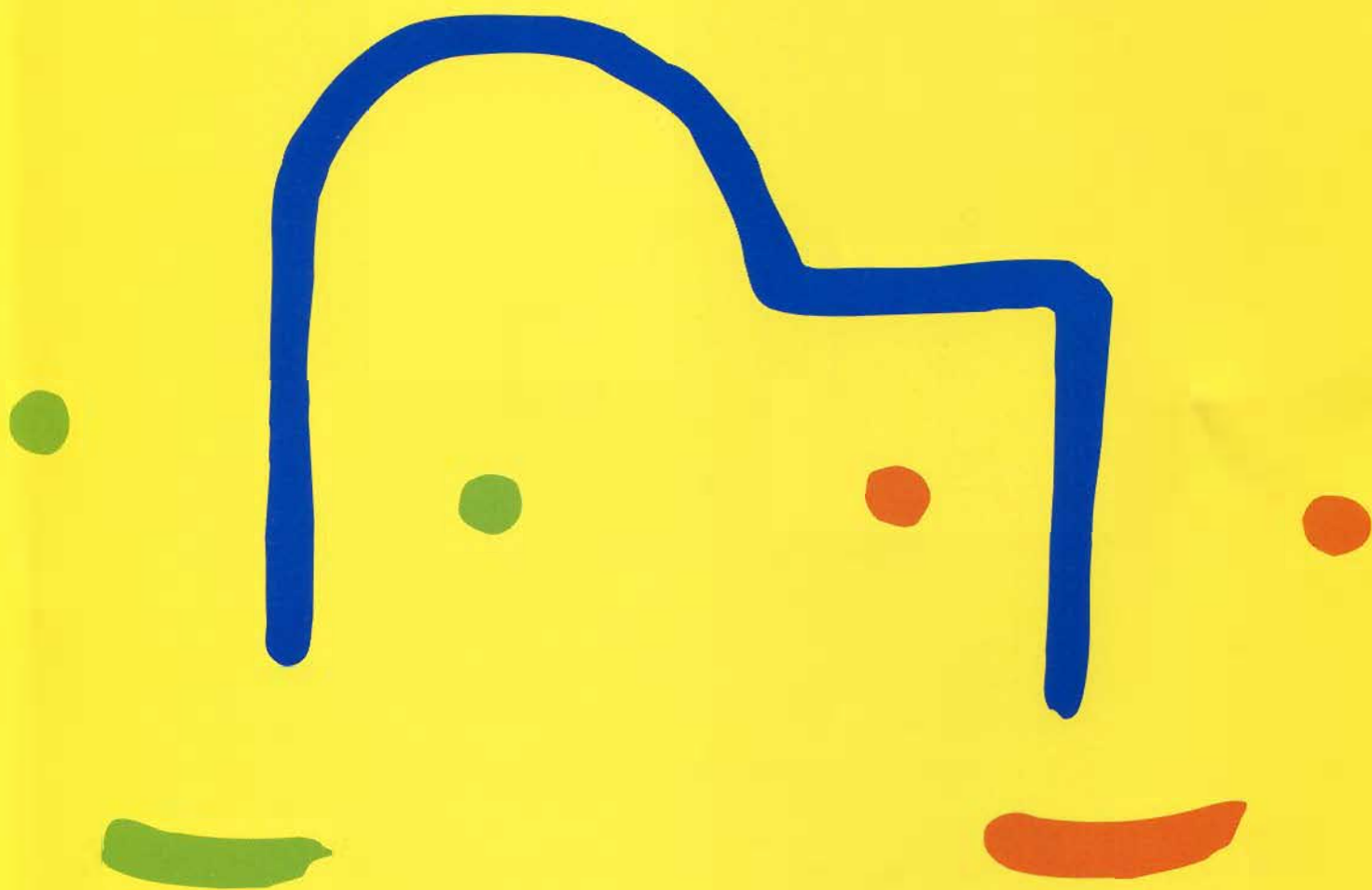
日本女性会議 2007ひろしま

Japan Women's Conference in Hiroshima 2007

2007年10月19日(金)～20日(土)

【主 催】日本女性会議2007ひろしま実行委員会・広島市

報告書



一人ひとり
響きあつて
いまそして未来へ

〈キャリア教育〉 基調講演とシンポジウム

生きる力を育てるために ～未来を拓く「キャリア教育」を探る～

- | | | |
|-----------|-------|---------------------|
| ◆講師 | 大石 友子 | (京都学園大学経営学部教授) |
| ◆コーディネーター | 川名 和美 | (広島修道大学商学部教授) |
| ◆パネリスト | 大石 友子 | |
| ◆パネリスト | 盛矢 澄香 | (キャリア Q アップアカデミー代表) |
| ◆パネリスト | 山本 雅司 | (広島県立府中高等学校教諭) |

基調講演

生きる力を育てるために

大石 友子

キャリア教育の現状

1999年の中央教育審議会の報告書の中で初めて「キャリア教育」の定義が登場し、キャリアとは「個人が、生涯にわたって、遂行するさまざまな立場や、役割の連鎖(2004年)」となっています。しかし、その概念自体がわが国ではまだ十分に流布・定着していません。



キャリアプランを考える時に、まず、「なぜ働くのか」というビジョンをしっかりと持ったうえで、外部環境分析(社会の変化等)と自分自身の内部環境分析(経験、特技、性格、家族や経済状況等)をし、それをマッチングさせます。

日本の場合、外部環境(社会)が、過去50数年の産業の変化に伴い、企業の考え方、雇用の仕方などで大きく変わってきたため、個々人の働くことに対する考え方が変化しています。晩婚化、少子化、出産を機に退職する女性が多いという一方で、女性の育児と仕事の両立を理想とする若い男性が増えてきています。その様な状況の中、働く女性を後押しする環境ということで、国はいくつかの法的整備、企業ではさまざまな人材活用、学校教育でもキャリア教育の概念の導入などがなされています。しかし、まだまだ日本はキャリア教育においては、発展途上です。

課題としては、大きく次の3つがあげられます。一つは、キャリア教育の整備です。教育者の資質と経験が現在バラバラな状態であり、キャリア教育をする人たちが自分の位置付けをどこに置き、どの方向性に向かっていくかがわからない状況があります。また、産業界との連携の仕方も重要となります。二つ目は、企業の体質です。経営者層の意識改革やロー

ルモデルの不足があげられます。特に女性の場合、非正規雇用の割合が圧倒的に多く、働き方や目的も多様で個人差が大きいことや、地域活動や介護などといった未収入の部分でも働くということで、見える価値、見えない価値が混在する中で、自分のキャリアを考えていかなければならないからです。三つ目は個人の意識です。家庭や地域等、中でも親の影響がとても大きいと考えられます。

進むべき方向と展望については、実際にキャリア教育に携わる方達が試行錯誤しながら作ったプログラムを、もっと発表・情報交換しあって、多くの人の声を聴くことが必要だと思います。また、求められている二つの能力として、自分が社会の中でどういう位置付けて何を期待されているかという客観的判断ができる分析力と、自分で主体的に選択をできる実行力を育てていくことが必要です。それを支援できるキャリア教育というのを皆で考えていかなければいけないと考えます。

シンポジウム

山本 雅司

尾三地域における実践研究

キャリア教育を「一人一人が夢や目標に向かって行動する児童生徒を育む教育」とし、生涯輝く大人づくりを目指し、保護者、産業界など地域の方々の支援を受けながら、尾道・三原地域における3年間の文部科学省「キャリア教育推進地域指定事業」を行いました。三つのワーキング部会(系統学習開発部会、外部資源活用部会、社会啓発推進部会)を中心に、キャリア教育実践協議会と、その指導助言を具現化させるキャリア教育プログラム開発会議、そして実践協力校6校で実践協力校関係者会議を組織し、主となる5つの研究内容について実践研究を推



進っていました。

成果としては、①児童生徒の発達段階に応じた組織的系統的なキャリア学習プログラムの開発②夢や目標に向かって行動する児童生徒の育成③外部資源活用のシステムづくり④家庭や地域との連携の推進⑤教職員の資質能力の向上⑥事業の終了後も島ぐるみのキャリア教育を継続できる基盤作りの完成などがありました。

課題としては、①キャリア学習プログラムに関する同・異校種間の系統性の発展②小・中・高連携による「キャリア発達個人カルテ」の引継③「キャリア教育支援ネットワーク」協議会を中心とした活動内容④家庭のキャリア教育理解から参画へ、が挙げられます。現在も、取組みをさらに発展させて島の子供たちだけでなく地域全体が活性化し高まるよう、各校とも地道に細々と、継続し実践しています。

大石 友子

コンソーシアム京都が主催するインターンシップ

6年前に創設した事業構想学科では、仕事について考えるためにインターンシップを導入しました。学生が自分の適性を知るだけでなく、体験により大学で何を学べばいいのか、もっとこのような勉強をしたい、ということを考え直すきっかけとなっています。

コンソーシアム京都が主催するインターンシップでは、いろいろな大学の学生が集り、事前研修をして、さまざまな企業に派遣されて勉強します。他大生と一緒に研修を受けることによって、違う考え方やものの見方、別の業界などを知ったり、そのためにどう勉強をしているのかという事も互いに刺激し合え、とても効果的であると感じています。毎年大学の教員が持ち回りでその指導を担当し、これが教員たちの教育にもなっています。

実際的なお金(収入)の面もしっかり教えたいと思います。稼ぐのがいいという訳ではなく、収入はあまり得られなくても、生活がある程度できれば自分は社会貢献度の高い仕事をしたいという選択肢もあり、その一方で、バリバリ稼ぎたい場合はどの業界にいけばいいのか?というような選択もできる。そのような判断材料を、やはりどんどん大学側が出してい

く必要があると思っています。

川名 和美

広島修道大学におけるキャリア教育

広島修道大学で実践しているキャリア教育は、仕事を通じて楽しくやりがいのある人生を生きていく力を養うことだと私自身は思っております。そのために必要なのは、目的意識を持った学習や活動、基本的な生活習慣やマナー、そしてコミュニケーション能力です。



キャリア教育というときに、型(資格取得、マナー)に重点を置きがちですが、「働く」意味が何なのかを間違っはいけないと思っています。自分がステップアップするために、という考え方は、自分だけが突出して能力をつけて、お金を稼げればいいという考え方にも繋がります。「働く」ということは、本来どういう意味なのか。

女子学生たちが商店街でイベントを始めたら、街の人たちがすごく喜んでくれた。男子学生たちが宮島で汗水流して人力車を引っ張っていたら、おばあちゃんがすごく喜んでくれた。働くということは、自分たちがした事に対して喜んでくれる人がいて、それが結果的にお金になる、そういう事なのかもしれない、わかってもらえることが大事ではないかと感じております。

自分たちの将来は、自分たちで考えるということで、キャリア・サーチという授業では、なりたい職業人へ取材し、その内容をウェブで公開します。この学習の本当のねらいは、恥をかくことです。自分がどれだけコミュニケーション能力が欠けていたかということを自分で気がつかないと、あれこれ指示しても、身にならないと思っております。だから、まず、気づかせるようなキャリア教育というのが、これから必要だと考えております。

盛矢 澄香

キャリア教育は社会全体で考えていく

組織の中でキャリアやキャリア開発を成功させる際に絶対はずせない3つの前提があります。一つ目は、組織が人材観や人間観をもっていること。二つ目は、働く個人にどのような働き方や成長を望むのか、企業のトップがしっかり持っていること。三つめは、組織と個人との関係をどうつくるのか、企業がキャリア開発への哲学をきちんともっているかということが重要です。



ここ5年、大企業では積極的にキャリア教育が始まっていますが、中小企業ではやっとスタートしたものの、企業の存続危機のほうが優先して、キャリア教育は進んでいないのが現状だと感じます。

キャリアとはその人の生き様そのものだと思います。まさに「生きる力」。

「キャリア」は仕事を Job(狭義の仕事)、Work(広義の仕事)と捉えると、過去だけではなく、死ぬまで続くものである、と考えます。職種、役職だとか収入、資格などは目に見える外的キャリアです。大事なのはそれを支える根っここの部分、その仕事を通じて私はどう生きたいか、仕事・人生の質をどう高めていきたいのかと、目に見えない内的キャリア、その両面を持つこと。だから、キャリア教育はとても重要であって、それは企業だけ、学校だけの問題ではなく、社会全体で考えていくということです。これからキャリアを捉えていくときに人として、自分だけではなく社会との関わりの中で長い人生、仕事人生、「仕事とは？」を考えていかなければいけません。個々が共生して響き合っていけるキャリア教育が実践されることを願っております。

会場からの質問

質問1：外的キャリアは金銭的な報酬に、内的キャリアは精神的な報酬に繋がるのでは？

盛矢：まさにその通りだと思っています。仕事は、地位とか名誉とかそういうものばかりではないはず。内的キャリア

は、その仕事を通して自分をどう育てるか？というのが大事なのではないでしょうか。

基本的には誰もが自分で決める能力を持っています。子どもの自立を親が認め、地域が認め、先生も認め、社会も認めるということをやっけないと、なかなか難しいですね。自己責任の下に、関わりを持ちながら生きていくというのが基本だと思います。お互いが主役であり、脇役にもなれることが大事です。その人が本当に自分をもって、それが活かされないと意味がないと思います。社会も人も共に生きて共に響き合うというのが、やはり「生きる力」なのだと思います。

山本：「キャリア教育」の深化・発展のためには、小・中・高連携が必要だと言われています。さらに、保・幼・小学校時代の、「つ」が付く九つまでが大切ですよと言われてます。将来活躍が期待される社会人としての資質能力が4つあるそうです。第一が知的好奇心、第二が積極性、第三が発想力、そして最後の第四が目標達成志向ということです。その資質が育つのは九つ、小学校四年ぐらいまでではないかと思っています。

生きていく上で大きなこととしては、自分を高めるだけではなく、やはり人との出会いではないかと思っています。

大石：女性が、育児や家事や介護などをどう両立させていくかというのが、課題になってきています。自分が育休を取ると残っている女性社員たちに負担をかけてしまうので、代わりに人を雇ってください、と自分で主張していくことが必要です。もっとお互いに迷惑掛け合っていないと思うのです。自分ができない時には誰かのお世話になる。その分は後で別の形で返すぞと思って私は頑張っていました。

質問2：周りに迷惑をかける、多くの人はいつでも他の人と替えられる不安があり、なかなか主張できないのが現実です。そういう方達が主張できるような仕組みをつくるにはどうすべきでしょうか。また、親と子どもが語り合い、子どもが自分の生き方を選べるような雰囲気をつくるには、社会の仕組みとして、もっと大人自身がゆとりをもって楽しく生活できるような労働条件を作っけないと、キャリア教育は進まないのではと思います。

大石：突き詰めていくと社会全体の問題だと思います。日本



はそういう意味では発展途上なのでしょう。仕事は辛い部分と楽しい部分をあわせて持っているからこそ、その達成感が、自分の生きがいや社会に役に立つということにつながっていくのです。

盛矢：仕事の中でいっぱい成長できるから、一緒に育っていきましょう。

山本：「成功し続ける力」というよりもむしろ、「失敗をしたり、問題に直面したときに解決できる力」が「生きる力」だと思います。うまくいかなかった時に挫折してしまうのではなくて、それをどういうふうに解決していくか、そういった力を身に付けていくことが「キャリア教育」の一番のねらいだと思います。

参加者の感想(一部抜粋)

熱気に溢れた参加者から多くの感想が寄せられました。

1. 興味・関心

- 全て役に立った。子どもに見せたい。参加してよかった。
- 組織のためのみでない「キャリア教育」
- 自立だけでなく共立。

2. 心に残ったこと

- 家庭環境がキャリア観。
- 好きな仕事に就くのではなく、就いた仕事を好きになる。

3. 疑問点

- コア人間でなく、非コア人間はどうキャリア教育をするか?
- 今後、わが子にどのようにキャリア教育を取りませたらよいのか?

4. キャリア教育全般に対する感想

- 参加者とパネリストとの交流がいろんな意見がでて分かりやすかった。
- キャリア教育の浸透を。家庭・社会、多様化している現代にますます必要。

実行委員の感想

「キャリア教育」というものの自体を広く知っていただくとともに、どの人も「キャリア教育」に何らかの形で携わっていただけるのではと感じました。社会全体の問題でありながら、まだまだ発展途上のキャリア教育。みんなでいろいろと発表しあって、意見を交換しあって、目指すところへ到達していきたいと思います。