

女性の生涯にわたるキャリア開発を支える教育システム

なかむら かおり
中村 香

■APEC女性リーダーズネットワーク会合

2010年9月19日～21日に東京で、女性リーダーズネットワーク（Women Leaders Network、以下WLN）会合が開催される。WLN会合は、当該APEC（アジア太平洋経済協力）議長国で開催されることになっており、本年で15回目になる。

WLN会合とは、「APECに参加する21エコノミーの産業界、学界、行政、民間団体などの女性リーダーからなるネットワークの会合」^(注1)であり、第1回は1996年にフィリピンで開催された。14回の会合で、延べ4,000人を超える女性が参加し、APECの首脳等に女性の経済参画に関する提言を行ってきた。

昨年度の第14回WLN会合はシンガポールで開催され、「APEC首脳への10の政策提言」がまとめられた（表1）。そこには、職業技術訓練プログラムの強化、雇用創出、融資、社会的セーフティネットの確保、事業登記の簡素化などの、女性が経済参画しやすい環境を整備するための具体的な政策提言がまとめられている。

本年度のテーマは「女性による新たな経済活動の創造－人・自然・文化を活かす－」であり、「女性の活躍があらゆる分野、特に経済分野で進展することで、市場や社会が活性化されていく可能性を、グローバルな視点で追求」^(注2)していくことが意図されている。

日本女性学習財団は、WLN会合における分科会「組織における女性のキャリア構築」（人材育成・教育）の企画団体に選定された。筆者は企画協力委員として携わっており、昨年から企画の検討を

重ねてきた。本財団の分科会では、「女性の生涯にわたるキャリア開発を支える教育システム」について、パネルディスカッションを行う予定である。女性の生涯にわたるキャリア開発を促すためには、第14回にまとめられた政策提言のように、女性が経済活動に参画しやすい環境を整備するとともに、女性の力量を高める必要があり、そのためには、職業と結びついた「第三段階の教育（Tertiary Education）」システムを構築しなければならないのではないかと考えたからである。

■第三段階の教育の再定義

Tertiary Educationとは、「初等教育（Primary Education）」「中等教育（Secondary Education）」の次に位置づく教育のことであり、本稿では「第三段階の教育」と記す。Tertiary Educationのことを「高等教育」と邦訳している文献もあるが、OECD（経済協力開発機構）が1998年に刊行した*Redefining Tertiary Education*によると、大学や大学院等のいわゆる高等教育のみを指すわけではないからである。「第三段階の教育」という概念は、若者や成人の生涯にわたる教育システムを、職業教育を軸に再定義（redefining）しており、社会や経済変革も視野に入れたカリキュラム開発を意図したものである。

では、なぜOECDでは中等後教育を、「第三段階の教育」として再定義したのか。それは、大学などのいわゆる高等教育と職業が結びついていないという問題意識に基づいている。OECDでは、加盟国の多様な関心に対応する高度な教育システ

表1 「APEC 首脳への10の政策提言(仮訳)」

1	女性のための教育及び職業技術訓練を含めた、能力構築プログラムを強化すること。
2	女性、特にインフォーマル及び脆弱なセクターの女性のレベルアップのため、雇用創出プログラムを推進すること。
3	特に零細・小規模企業のために、融資へのアクセスを確保すること。
4	女性のための社会的セーフティネットを確保すること。
5	事業登記及びそのプロセスを簡素化すること。
6	女性のために、平等に活用できる手段として、科学技術の利用を促進すること。
7	特に農山漁村女性や先住女性のために、サービス、機器及び技術を使いこなすための研修の提供により、情報通信技術 (ICT) へのアクセスを促進すること。
8	女性の経済への貢献を促進するための現実性のあるアプローチとして、市民社会を含めた、官民のパートナーシップを奨励すること。
9	女性及び持続可能な発展のビジネスモデルとして、社会的企業を支援すること。
10	気候変動といった環境課題や、子育て・介護支援といった仕事と生活に関するイニシアティブに関するプログラム及び施策の支援、投資、促進が、経済的・社会的に価値があることを認識すること。

ムを再構築することで、社会や経済の発展を展望したのである。

日本の大学教育においても、職業教育を重視してこなかったことが、問題になってきている。例えば、中央教育審議会大学分科会が2009年8月にまとめた「中長期的な大学教育の在り方に関する第二次報告」では、「教育課程内外において、学生が自らの職業観、勤労観を培い、自ら向上するための支援を行うことが喫緊の課題となっている」ことが指摘され、「教育活動全体を通じて職業指導(キャリアガイダンス)を充実すること」が提言されている。

日本の大学等の高等教育のあり方には、女性のキャリア開発の面から考えると、更なる問題がある。2010年6月に発表された『平成22年版男女共同参画白書』によると、高等教育を受けた女性(25歳~64歳)の就業率が、OECD諸国の中で「日本は、最も低いグループに属し」、「高等教育によって形成された女性の能力が、日本では就業の形で十分にいかされていない」^(注3)のである。

■女性のキャリア開発を阻む諸相

大学教育を職業教育化すれば、女性のキャリア開発を支えられるのかというと、そうとも言えない。家庭教育・学校教育・社会教育などのさまざまな教育を通してすり込まれたジェンダー観の根深さが、女性のキャリア開発を阻む根本的な原因ではないかと考えられるからである。

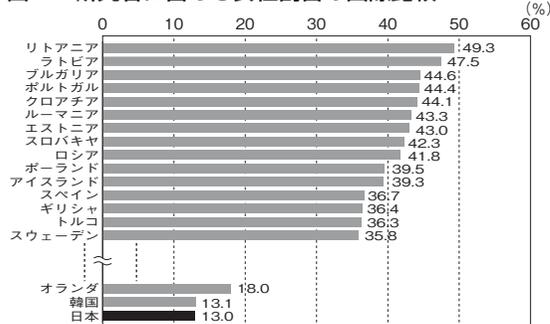
例えば、大学生にグループワークの内容を発表させると、男女比を問わず、男子学生が発表する

ことが多い。女子学生が率先してグループワークをしていた場合でも、そうである。「女の子は出しゃばらないように!」とでもいうメッセージを意図的・無意図的にすり込まれて育ってきたのであろうか。筆者はさまざまな大学の非常勤講師を担ってきたが、どの大学でも同じ傾向が見られた。教員が意識的に教育をしない限り、職業人として組織で働くうえで大切な、自分の意見を発表することや、その意見に基づいて議論をしたり評価されたりする学習機会は、男子学生に偏ってしまい、男性の方が鍛えられていくのである。

一方で、女子学生は成績という形で個人的には評価されても、組織の中での立ち位置やふるまい方を、プレゼンテーション等で体験的に学び・評価される機会が少なくなり、組織の中で働く自信や、多様な経験にチャレンジする志向性が培われ難くなる。そのような女性が企業などの組織に入るとどうなるのか。責任のある仕事を任されたときに、失敗を恐れてチャレンジすることを躊躇したりしり込みをしたりして、管理職等の責任者になることを回避してしまいがちである。もちろん、管理職にならないという選択をする生き方もあり、それを否定するつもりはない。だが、管理職にならないということを、本当に自ら選択したのか、選択せざるをえなかったのか、選択している気になっているだけで自発的服従ではないか、よく考えてみる必要があるのではないだろうか。

成育歴の中ですり込まれたジェンダー観の問題のみならず、今日の日本の高等教育環境では、女性がキャリアプランを考え難いという問題もある。厳しい雇用状況の中で、女子学生は正規労働

図1 研究者に占める女性割合の国際比較

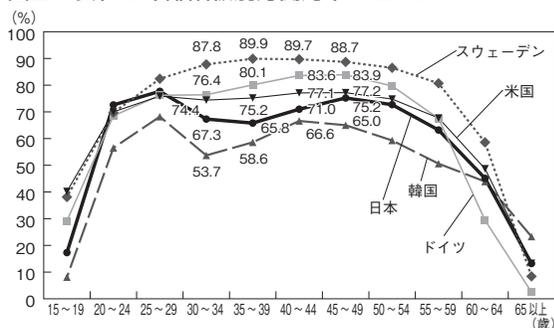


者としての内定を得難くなっており、不採用の連絡が届くたびに自信を喪失し、内定を得ることに必死になるあまり、キャリアプランなどを考えていられない悪循環に陥っていく。また、学生にとっては身近な職業人である大学教員に女性が少ないことも問題である。他の先進諸国に比べると、日本の研究者に占める女性の割合はかなり低く(図1)、「家庭と仕事の両立が困難」や「育児期間後の復帰が困難」^(注4)などの理由があがっている。研究者をはじめとする社会的に活躍する女性の姿を見だし難い状況は、女子学生の志向の地平を狭めてしまう可能性がある。

■第三段階の教育システムを構築する必要性

では、女性のキャリア開発はいかにして支えられるのか。高等教育を受けた女性の就業率が低く、大学教育が十分に生かされていないことなどを踏まえると、大学教育のあり方を問い直す必要がある。だが、前述のような女性のキャリア開発を阻む問題があることから、大学教育のみで女性のキャリア開発を支えるのは難しい。また、筆者が約10年間多国籍企業などで勤めた後に研究者になった経験から考えても、キャリア意識を机上の勉強だけで育てるとは思えない。職業に従事する中でさまざまな試行錯誤をし、時には失敗し、時には誉められながら責任を果たしていくことで、組織や社会の中での自分の役割を自覚し、自らのキャリアを開発していく意識が高まるのではないだろうか。大学と社会の諸機関が職業教育を軸に

図2 女性の年齢階級別労働力率 (国際比較)



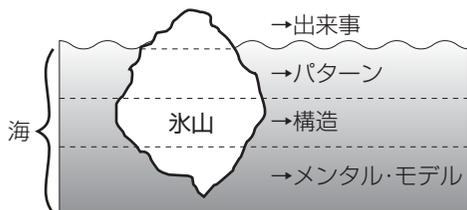
※表1, 図1, 2の出所:内閣府『平成22年版男女共同参画白書』

連携する「第三段階の教育」システムが構築されなければ、女性のキャリア開発を支えられないということである。

大学と連携する社会の諸機関としては、雇用主となる組織(企業・自治体など)があげられる。女性が経済参画しやすい環境の整備について、前述の「APEC首脳への10の政策提言」でまとめられていたことから推測できるように、職業を通して、また職業への展望がもてなければ、キャリアを意識し開発しようとは、なかなか思えないからである。女性も男性と同様に、雇用され、多様な職務経験から学ぶ機会を与えられ、専門職や管理職になるための教育を受けることによって、組織や社会の中での自分の役割やキャリアプランを展望できるようになるのである。

また、日本女性学習財団や女性関連施設のような、女性の学習を支援する機関とも連携しなければ、女性の生涯にわたるキャリア開発を支えられないと考える。日本の女性の年齢別労働力人口は、30歳代を底とするM字型を描き(図2)、「出産等によりいったん退職した女性の再就職が難しく、再就職できても非正規雇用とならざるをえない」^(注5)状況があるからである。M字型で働くと、再就職したとしても経済的に自立できないということであり、大学教育は女性の生涯にわたるキャリア開発を保障できていない。大学と女性の学習機関が連携をし、女性が自分らしい人生を生涯にわたって歩めるようにエンパワーメントすることや、さまざまな社会参画のプロセスを学ぶ生涯学習の機会を整備しなければ、女性の生涯にわたる

図3 冰山モデル



▲出所:中村香『学習する組織とは何か—ピーター・センゲの学習論』鳳書房,2009,p.124

『学習する組織とは何か—ピーター・センゲの学習論』▶



キャリア開発を支えられないということも、「第三段階の教育」システムを構築しなければならない課題である。

■ジェンダーの視点の重要性

大学、雇用主となる組織（企業・自治体など）、女性の学習を促す機関が、いかに連携し、「第三段階の教育」システムを構築すればよいのか。「連携は既に行われている」と言う人もいるかもしれない。確かに、インターンシップなどで学生が就業体験をする機会は増えている。また、大学などで学び直すりカレント教育制度を実施している職場もある。大学も社会人入試制度などを導入し、社会人に門戸を広く開くようになっている。

しかし、それらの取組は、ジェンダーの視点では捉えられていない。ジェンダーの視点の重要性を唱え、女性を特別視するから、女性が育たないんだ！」と批判する人もいる。だが大学生に発表させると、男子学生ばかりが登壇してしまうことから明らかなように、同じように学んでいるように見えても、女性と男性とでは、幼少期からの経験や学び方が違うのである。女性も男性も、個人と社会構造の間でジェンダーの影響を受けて価値観が形成され、社会化されるのである。女性の高等教育への進学率は高くなり、雇用機会も増えているが、日本では（グローバルに考えても）、依然として個人・組織・社会のあらゆる段階に「働き手や稼ぎ手は男性で、女性が働くのは家計補助」^(註6)という固定的性別役割分担意識が根強いのではないだろうか。

学びあうことにより個人の力量形成のみならず組織や社会の発展をも展望する「組織学習」という研究分野がある。その研究・実践者として世界的に著名なマサチューセッツ工科大学のセンゲ（Peter M. Senge）^(註7)は、解決策をいくら実行してもなかなか改善されない問題の場合、その問題として見えている出来事は氷山の一角であると説いている。そして、問題として見えている出来事の下には問題を誘発するパターンや構造が隠れており、その根底には個人・組織・社会に根づくメンタル・モデル（価値観、前提、思考枠組など）があると捉えている（図3）。女性のキャリア開発や経済参画が進まない問題も、個人・組織・社会に根づくジェンダー観を問い直さなければ、解決されないのではないだろうか。

男性に対する女性としてではなく、「女性の学習は、それ自体で理解され評価されるべきである」^(註8)というジェンダーの視点に基づく「第三段階の教育」システムが構築されることを展望し、各国の事例を参考に共に考えあうWLN分科会となることを期待する。

（玉川大学通信教育部准教授）

【注】

- (1) <http://www.apecwln2010.jp/ja.html>
- (2) (1) と同
- (3) 内閣府『平成22年版男女共同参画白書』2010,p.21
- (4) (3) と同,p.103
- (5) (3) と同,p.8
- (6) (3) と同,p.7
- (7) P.センゲの主な共著書:『最強組織の法則—新時代のチームワークとは何か』(守部信之他訳) 徳間書店,1995 『出現する未来』(野中郁次郎監訳) 講談社,2006
- (8) E.ヘイズ・D. D. フラネリー編『成人女性の学習—ジェンダーの視点からの問い直し』(入江直子・三輪建二監訳) 鳳書房,2009,p.vi