

選択肢が
多様化するなかで
問われる“選ぶ力”

変化するこれからの社会で 女性の生き方をどうとらえるか？

ここきて「2020年までに女性管理職3割」という目標が再注目されるなど、日本でも本格的に女性リーダーが求められる時代になりつつある。一方では、「将来は専業主婦になりたい」という女子生徒も少なくない。時代が大きく変化し、選択肢が多様化するなかで、高校のキャリア教育ではこれからの女性の生き方をどうとらえ、どう指導につなげていけばいいのだろうか？

取材・文／伊藤敬太郎

男女ともに考えたい ライフキャリア・ワークキャリア

「女子のためだけのキャリア教育について考えたことは実はありません」とは「全国女性進路指導研究会(進路女子会)」会長を務める三重県立津商業高校教頭の西根正子先生の発言だ。今や女性が働き続けることが当たり前の時代。ライフイベントをどう想像しワークキャリア・ライフキャリアをどう設計していくかは男女変わらない大きなテーマであるはずだからだ。

実際、全雇用者数に占める女性の割合は4割を超え、共働き世帯も長期的に増加傾向(図1)。2000年前後を境に「妻が専業主婦の世帯」の数を上回り、その差は年々開いている。

結婚後も女性が働き続ける理由には、夫の収入だけでは生活が厳しいという個々の家庭の事情もちろんある。しかし、一方で社会的要請という側面も大きい。女性のキャリア問題に詳しい株式会社ライフワークスの藤田香織氏はこう語る。

「少子高齢化が進み、女性に働いてもらわないと社会全体で必要な労働力が確保できないという背景が一つ。そして、もう

一つ、今はこちらがより重要になってきているのですが、企業が競争力を強化するためにダイバーシティ(多様性)推進に本腰を入れるようになったことも大きいですね」

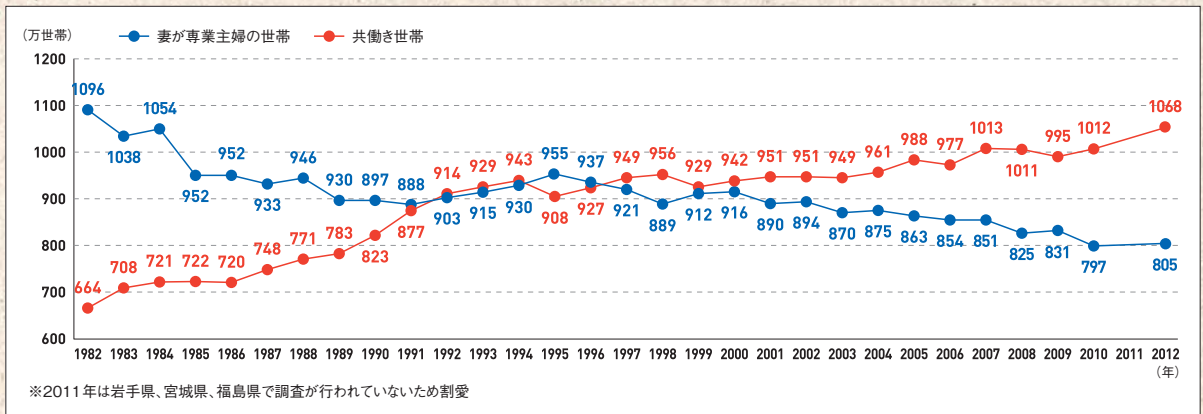
今までの男性中心の組織では市場のニーズにこたえる新しい商品やサービスを生み出すことが難しくなっているなか、女性の視点やアイデアを採り入れることは、多くの日本企業にとって経営戦略上重要な課題。安倍首相が今年4月、「指導的地位に女性が占める割合を2020年までに30%程度に」と改めて言及したのも成長戦略の一環としてのねらいがある。

男性も含めた意識改革、働き方改革に 取り組む企業が増加

ただし、「女性の活躍推進」が目標になっているということは、それが日本の組織において実現できていないことの裏返しでもある。現状、女性管理職の割合は大企業ほど少なく(図2)、先進諸国との比較でも明らかに少ない(図3)。

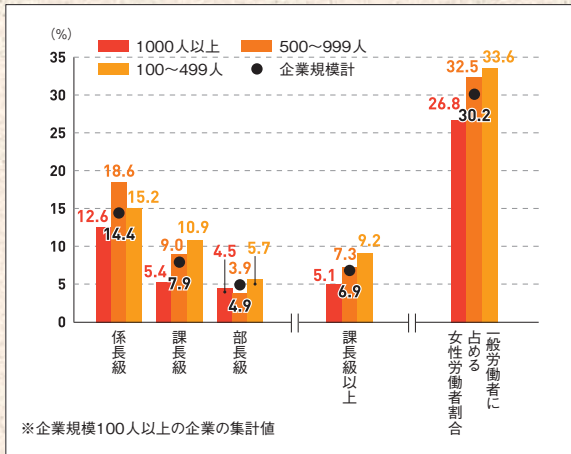
「2006~2007年ころから、国を挙げて育児休業制度や短時

図1 「共働き世帯」数と「夫が働いていて妻が専業主婦の世帯」数の推移



総務省統計局「労働力調査特別調査」「労働力調査」より作成

図2 管理職に占める女性の割合(企業規模別)



出所：厚生労働省「平成24年賃金構造基本統計調査」



株式会社ライフワークス
取締役 コンサルタント
藤田香織氏

女性活躍を中心としたダイバーシティ推進などの社員研修サービスを展開するライフワークスのコンサルタント。働く女性たちの情報交換を目的とする自主組織「女性たちの情報化研究会」事務局長

間勤務制度の拡充に取り組んで来た結果、出産・育児が理由で退職する女性は大幅に少なくなりました。ただし、まだまだ『子育ては女性の役割』という考え方が企業にも社会にも根強い。お子さんがいる女性が男性と同等に活躍し、管理職へとキャリアアップしていくためには、男性以上の負担を抱えなければならない状況があるのです」(藤田氏)

そのため、今、男性も含めた意識改革、働き方改革に着手する企業も増えてきている。ワークライフバランスや男性の育休取得を推進することで、男性も女性も同じ条件で活躍できる環境を整備していこうという取り組みだ。

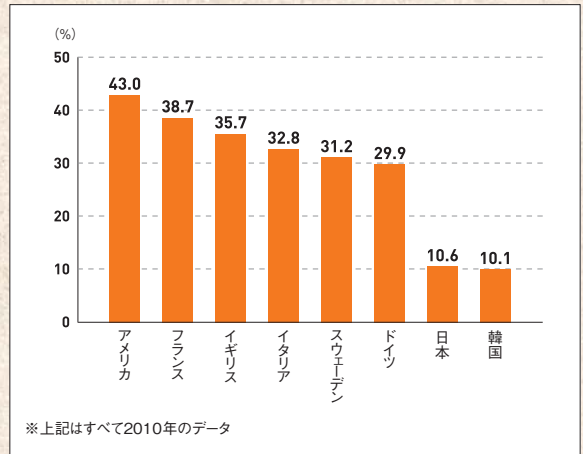
一方で、女性管理職が少ないのは「女性に出世欲がないから」という見方もある。管理職・リーダーになった女性を対象とした調査(図4、5)を見ても、確かに当初から管理職を目指していた人は3割に過ぎない。しかし、なってみて管理職・リーダーの仕事にやりがいを感じている人は多い。

「女性は、ポジションや収入へのこだわりは少なくとも、自身の成長には高い意欲をもっています。この点を意識した支援体制が整えば、女性が当たり前管理職を目標とする時代も訪れるのではないのでしょうか」(藤田氏)

「育児や介護って女性だけの役割？」 先生が問題提起して生徒同士が議論

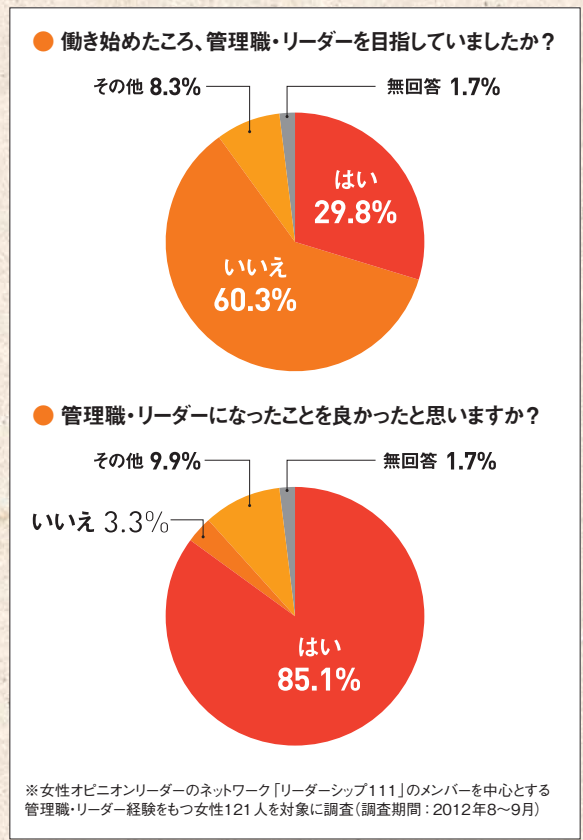
一方、高校における課題について西根先生はこう指摘する。「男女問わず、生徒は将来の希望を『知っている職業』の中からしか選ばせませんし、保護者も含めて就職に有利なことを最優先に進路を選ぶ傾向も強い。その結果、資格志向に偏りがち

図3 女性管理職割合の国際比較



出所：総務省統計局「労働力調査」(日本)、(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2012」(その他)

図4 女性管理職の意識の変化



で、進路指導がそれを打破できていないのが現状です」
選択肢は多様で正解はない。かつ生徒は自分の前に広がっている選択肢の多様性や社会の変化を知らない。例えば、リクナビ進学が昨年実施した調査では専業主婦になりたいという回答が36%に上るなど、女子生徒には専業主婦志向も根強い。ライフコースによる女性の生涯賃金格差(図6)などの知識を得ることで生徒の考え方は変わりうる。



三重県立津商業高校
教頭
西根正子先生

進路指導を担当する高校の女性教員ネットワーク「全国女性進路指導研究会(進路女子会)」会長。「女性教員のキャリア」も同会のテーマのひとつ。家庭科・情報科の教員としても豊富な指導経験をもつ

大切なのは、女性の人生に起こりうるライフイベント、働く女性を支える法律、家庭における男女の役割分担の変化などを知ったうえで自分の将来を考えること。西根先生は前任の高校で家庭科の授業を通してそのようなキャリア教育に取り組んできた。

「例えば、『女性だけが育児や介護のことを考えないといけないうておかしいよね?』『女性が仕事を大切にするため結婚・出産をしないという選択肢もあるけど、みんながそう考えたら社会はどうなる?』といった問題提起をして、男子も女子も一緒になって考えてもらいます。大切なのは生徒同士で議論をすること。友達の意見を聞くことで、自分が当たり前だと思っていたことがそうではないことに気づくことも多く、女性の生き方やキャリアに関してさまざまな考え方や価値観があることを理解するきっかけにもなります」(西根先生)

高校・大学で取り組みたい 多様なロールモデルとの交流とリーダー経験

家庭科以外では、総合的な学習の時間を活用してこのようなキャリア教育を実践する方法もある。また、各教科の授業のなかで、先生が折に触れて女性のキャリアや家庭のあり方に関する実態を伝えていくことにも意味があると西根先生。

「もう一つ、生徒の視点を広げるうえで大切なのは活躍する女性のロールモデルを見せることです。そのためには外部から女性リーダーの方を招いてお話しただくのもいいですし、また、女性教員自身がキャリアアップしてリーダーとして活躍する姿を生徒に見せることも必要です」(西根先生)

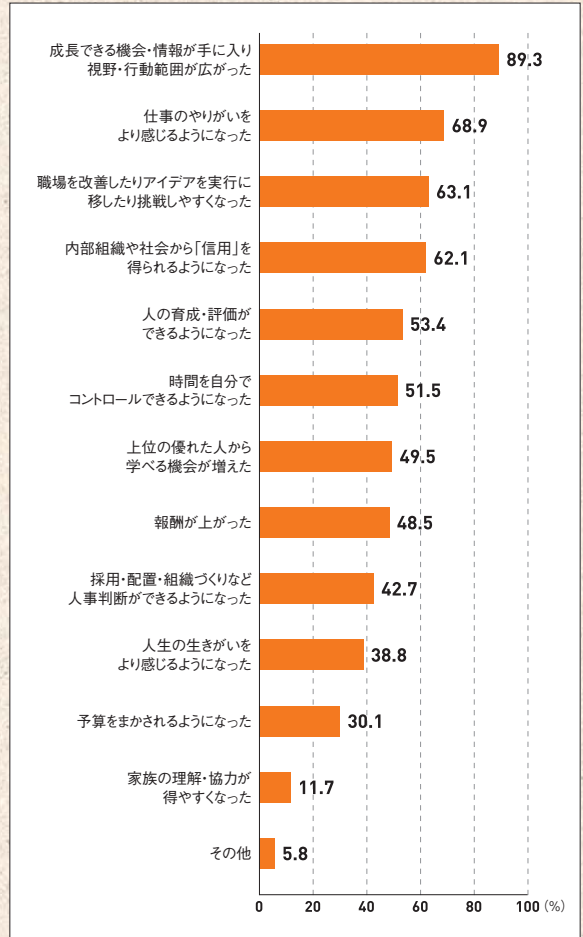
また、女性リーダーを育成するために、高校ができることとして西根先生が挙げるのが、多様な嗜好をもつ生徒たちがそれぞれに活躍できる機会を提供することだ。

「部活動以外にも高校生が参加できる〇〇甲子園などのイベントは多いですし、ボランティア活動などに生徒に参加してほしいという地域社会からの要望も実はたくさんあるんです。学校の外でのリーダー経験につなげてもらうため、当校ではそういった情報の提供も積極的に行っています」(西根先生)

では、進路選択にあたってはどのような視点が必要になるだろう。結婚・出産・育児などに関して先々まで綿密なプランを立てることは難しい。現実的には、3~5年程度先の未来を見据えながら選択を繰り返していくことになる。

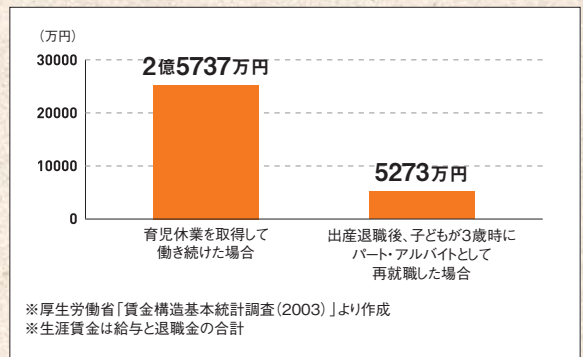
「これからの女性にとって大切なのは、後悔しない決断をするために、多様な経験を通して自分の軸を太くしていくこと。そして、成長し続ける力を身につけることです」(藤田氏)

図5 管理職・リーダーになって良かった理由



出所：ヒューマン・コミュニケーション研究所「OPINION ♀ (オピニオン・プラス)2013APR-JUN」

図6 ライフコースによって大きく異なる女性の生涯賃金



出所：内閣府「平成17年度版 国民生活白書」

そのため、学校選びでは、多様な経験や多様な人との交流を通して、軸や成長力を鍛えられる場であるかどうかの一つのポイントになる。さらに、最近は女性研究職・技術職のキャリア教育に力を入れる理系学部や多様化する女性のライフコースに対応したキャリア教育に取り組む女子大学など、大学や専門学校での取り組みも拡大している。女性のキャリアについて考え続けられる環境の有無も重要なチェック項目だ。