

いま、「働く」を どう考えるか

ICTの発達、働き方改革、そして新型コロナウイルス感染症。

ここ10年間で社会を切り取ってみても、

「働く」のあり方や価値観が変わる出来事がたくさんありました。

そのなかで、上の世代の姿から自分の働き方を見出す人もいれば、

前例にとらわれない新しい働き方をする人もいる。

高校生たちには、そのどちらの世界もあることを知ったうえで、

自らの「働く」について考えてもらいたい。

私たちはそう考え、今回この特集を組むに至りました。

「いま、『働く』をどう考えるか」。

そのヒントを求めて最新データを紐解き、

新しい働き方をしている人へのインタビューからその希望や葛藤を探ったり、

高校生と社会人で「自分らしく働くとは？」という哲学対話を試みたり。

私たち編集部も、いろいろなアプローチから、

少し実験的に「働く」を考えてみました。

もしかすると本号の読後感としては、

答えよりも「問い」の方が多いかもしれません。

しかし、変わりつつある「働く」について、

共に思いを巡らせていただけるきっかけになりますと幸いです。

赤土豪一(本誌 編集長)

「働く」に関する10年間のトピックス

2013

- 「改正労働契約法」施行。有期労働契約が通算5年を超えたとき無期労働契約に転換できるルールの適用など
- 「改正高年齢者雇用安定法」施行
65歳までの雇用確保(定年引き上げなど3択)が義務に
- 「ブラック企業」が流行語大賞にノミネート
- 日本人男性の平均寿命 初の80歳超え(男性80.21歳、女性86.61歳)

2014

- 消費税8%に引き上げ
- 「過労死等防止対策推進法」施行

2015

- 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法) 施行
女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業生活における活躍に関する情報の公表を事業主に義務付け(順次対象企業を拡大)

2016

- 「一億総活躍社会」の実現を目的に「働き方改革実現会議」が発足

2017

- 「働き方改革実現会議」にて「働き方改革実行計画」を発表
- テレワーク実施を呼びかけるテレワーク・デイ(ズ)開始
- 「人生100年時代構想会議」が発足

2018

- 厚生労働省が「働き方改革実行計画」を踏まえた副業・兼業の普及促進のため、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を発表
- 障害者の法定雇用率引き上げ
民間企業の法定雇用率2.2%に
- 「人生100年時代構想会議」にて「人づくり革命 基本構想」を発表
- 経済産業省が「DXレポート」を発表。日本企業がデジタルトランスフォーメーション(DX)を実現していくうえでの課題の整理と対応策について報告

2019

- 「働き方改革関連法」による「改正労働基準法」などの順次施行
時間外労働の上限規制の導入、年次有給休暇の確実な取得、フレックスタイム制の拡充、高度プロフェッショナル制度の創設など
- 消費税10%に引き上げ

2020

- 「パートタイム・有期雇用労働法」施行
同一労働・同一賃金の原則が適用される(順次対象企業を拡大)
- 新型コロナウイルス感染症が拡大
- 年間出生数84万832人、この時点では1899年の調査開始以来過去最少(厚生労働省「人口動態統計月報年計(概数)」)

2021

- 障害者の法定雇用率引き上げ
民間企業の法定雇用率2.3%に
- 「改正高年齢者雇用安定法」施行
70歳までの就業確保(定年引き上げなど3択)が努力義務に
- デジタル社会形成の司令塔となる「デジタル庁」が始動
- 日本の労働力人口、10年前より264万人少ない6860万人に(総務省「労働力調査」)

2022

- 成人年齢を20歳から18歳に引き下げ

Keyword

労働人口の減少

日本の総人口は2008年をピークに減少。出生数は、統計史上最少の更新が続いており、少子高齢化が急速に進んでいる。今後、労働人口の減少による人手不足が一層深刻化していくとの予測が、働き方改革などの施策につながっている。

Keyword

働き方改革の動き

政府は「一億総活躍社会」の実現に向け、長時間労働の是正、正規・非正規の格差解消、多様な働き方の実現を3本柱とした働き方改革を推進。各企業は労働環境の見直しに取り組んでいる。

Keyword

多様性の重視

女性や高齢者、障害者などの働きやすさや活躍のための法律が続々施行。多様な人材が互いの違いを受け入れ、活かし合うダイバーシティ&インクルージョンの推進が活発化している。



最新データから読み解く 「働く」の変化



【監修・解説】孫 亜文

そん・あもん ●リクルートワークス研究所 研究員。博士(経済学)。2015年にリクルートワークス研究所に入所。全国約5万人を対象とした「全国就業実態パネル調査」の調査設計・運営を担当する。専門は労働経済学。

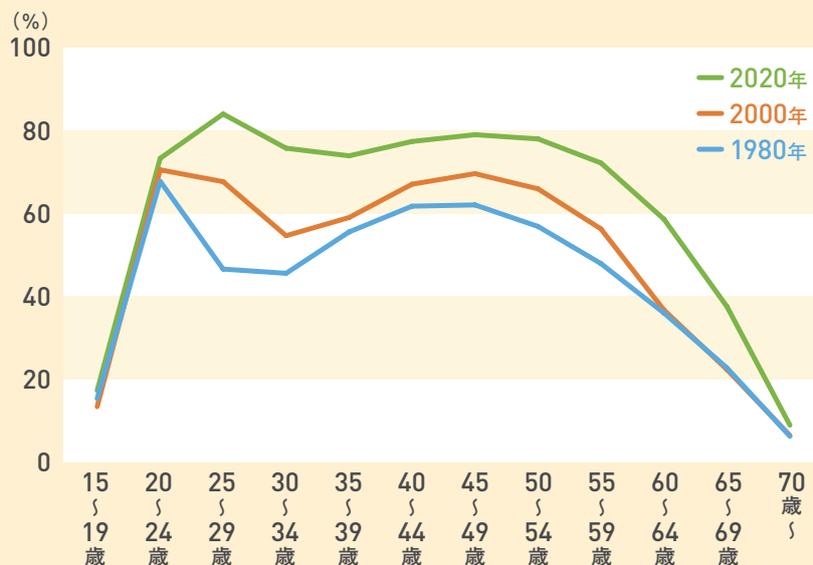
働き方改革やデジタル化などが進み、人々の価値観が多様化するなかで、働く現場は実際にどう変化しているのでしょうか。

3つのテーマについて、最新データから読み解いていきます。

Point
01

誰もが活躍しやすい社会に向かっている

図1 女性の年代別 労働力率*



*労働力率=15歳人口のうち労働力人口(就業者+完全失業者)の割合

結婚・出産を経て働き続け 昇進も実現させる女性が増加

「女性活躍推進」や「男女共同参画」が目指されるなか、実際に女性の働き方はどう変化しているか。女性の労働力率を年代別に見ると、結婚・出産期に当たる年代に落ち込むことを表す「M字カーブ」は、この40年間で大き

く緩和している(図1)。現在、女性の育児休業取得率は8割超(*1)。結婚・出産を経ても働き続ける女性の増加が、M字緩和の一要因と考えられる。

また、努力次第で昇進も可能など、やりがいをもって働き続けられるかどうかも重要だ。管理職に就く女性は増加傾向にあり(*2)、なかでも注目は上場企業役員における女性の



図2 上場企業役員に占める女性の人数

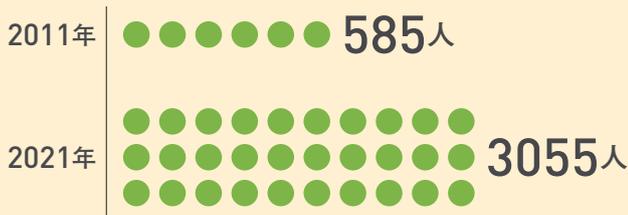
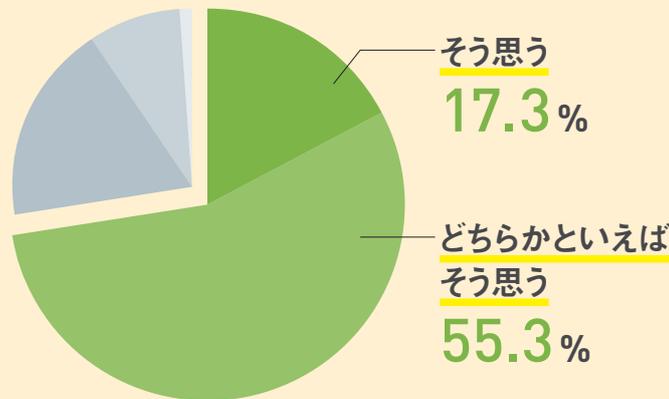


図3 民間企業に雇用されている障害者数



図4 性的マイノリティが働きやすい職場環境を作るべきだと思うか (企業調査)



人数で、10年間で約5倍となった(図2)。ただし女性比率で見ればわずか7.5%。

「依然として男女差は大きく、諸外国と比べて遅れが目立つ。さらなる改善が求められる」と、孫さんは指摘する。

障害者などのマイノリティも働きやすい環境の整備進む

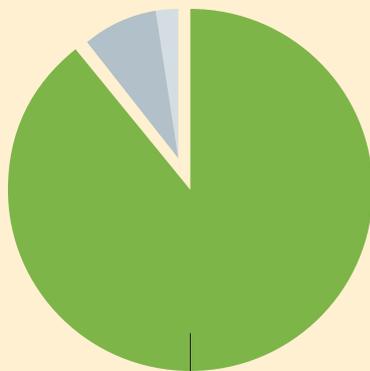
性別以外の多様性についても状況改善が見られる。60～64歳の高齢者の就業率は71%まで上昇(*3)。障害者の雇用者数も、事

業主に義務付けられる障害者の法定雇用率の段階的な引き上げなどに伴って年々上昇している(図3)。また、性的マイノリティに対しては、職場での配慮に前向きな企業が7割超という調査結果もある(図4)。

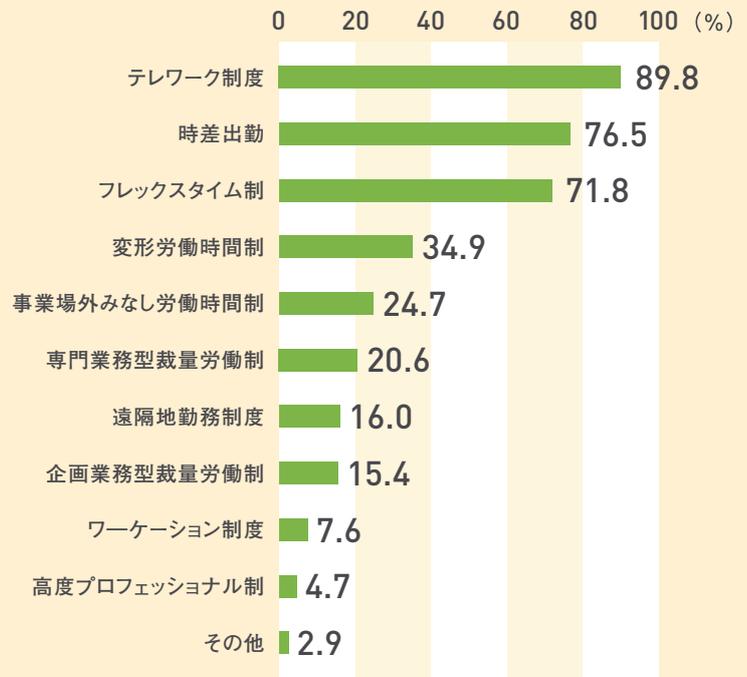
「『誰もが活躍しやすくなった』という状況にはまだ到達していませんが、そこに向かって着実に動いていることは確か。生産性や競争力を高める経営戦略としても、多様な人材の登用は今後も進んでいくと期待されます」(孫さん)

【出典】 図1：総務省「労働力調査」／図2：東洋経済新報社「役員四季報」2021年版／図3：厚生労働省「令和2年 障害者雇用状況の集計結果」／図4：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「令和元年度 職場におけるダイバーシティ推進事業 報告書」(厚生労働省委託事業)
*1：厚生労働省「雇用均等基本調査」／*2：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」／*3：総務省「労働力調査」(2020年)

図5 企業の柔軟な働き方の推進状況



● 推進している柔軟な働き方の施策内容（導入予定を含む）



テレワーク、フレックスタイム… 企業は柔軟な働き方を推進

国を挙げた働き方改革で目指される、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を可能とする社会には、どれだけ近づいているだろうか。

経団連会員企業への調査によると、柔軟な働き方を推進している企業は約9割と、大多数を占める。その具体的な施策を見ると、「テレワーク」「時差出勤」「フレックスタイム制」の導入は7割を超える(図5)。入社せずに業務を遂行したり、働く人自身が労働時間帯を選択したりすることも可能になるなど、働くうえでの時間や場所の制約は緩和の方向にある。

「こうした動きはコロナ対策を機に一気に加速しました。一時的な対応も見られますが、これを機に定着していく企業も多いと考えられます」
(孫さん)

長時間労働が緩和し ワークライフバランスが向上

では、健康被害や過労死にもつながると問題視されてきた、長時間労働の状況はどうか。統計によると、年間就業時間の平均と、週60時間以上働く人の割合は、ともに年々減少している(図6)。また、働く人への調査では「休暇を取得できている」が2018年の59.2%から2020年の64.1%へ上昇(*4)。ワー

図6 年間就業時間と週60時間以上働く雇用者の割合

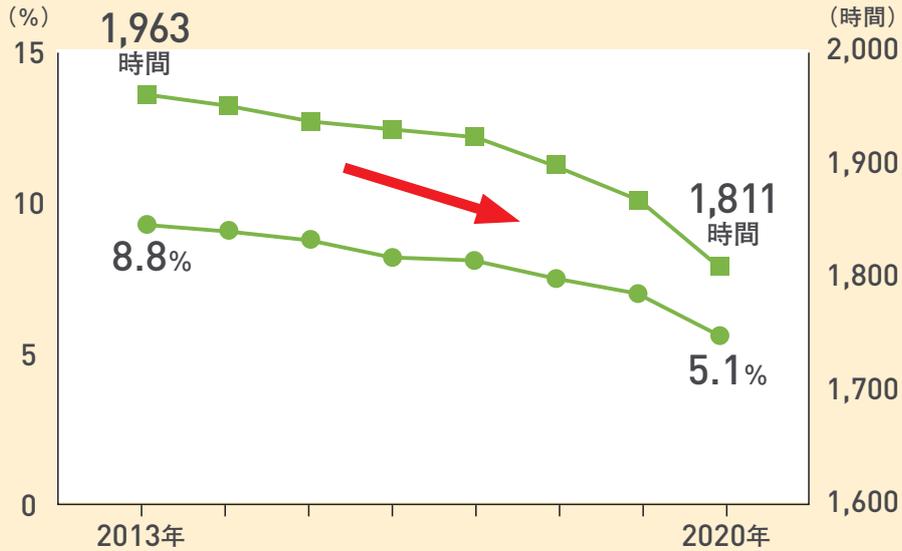


図7 非正規雇用者に占める不本意非正規の比率



クライフバランス向上がさまざまなデータに表れている。

待遇改善が課題の非正規雇用、“不本意”比率は減少

現在、雇用者の4割近くを占めている、非正規雇用の動向にも目を向けてみたい。近年の非正規雇用者の人数は2000万人前後とほぼ横ばいの状況だが(*5)、「不本意」に非

正規として雇用されている人の割合は減少している(図7)。「国が『同一労働同一賃金』を掲げて非正規雇用者の処遇改善を推進するなか、雇用形態にかかわらず能力を評価する機運が醸成され、非正規で働く人のモチベーション向上に影響している可能性もある」と孫さん。正社員であることにとらわれず、個々の事情に合う働き方を選択できる社会へ、さらなる改善が望まれる。

【出典】図5：日本経済団体連合会「2021年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査結果」／図6：総務省「労働力調査」／図7：総務省「労働力調査」
*4：リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」／*5：総務省「労働力調査」

キャリアの紡ぎ方は多様化の方向

図8 ジョブ型雇用の導入状況

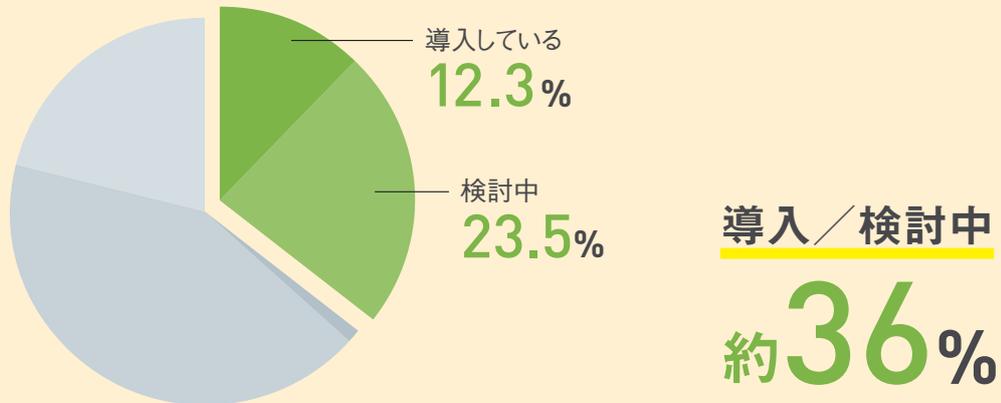
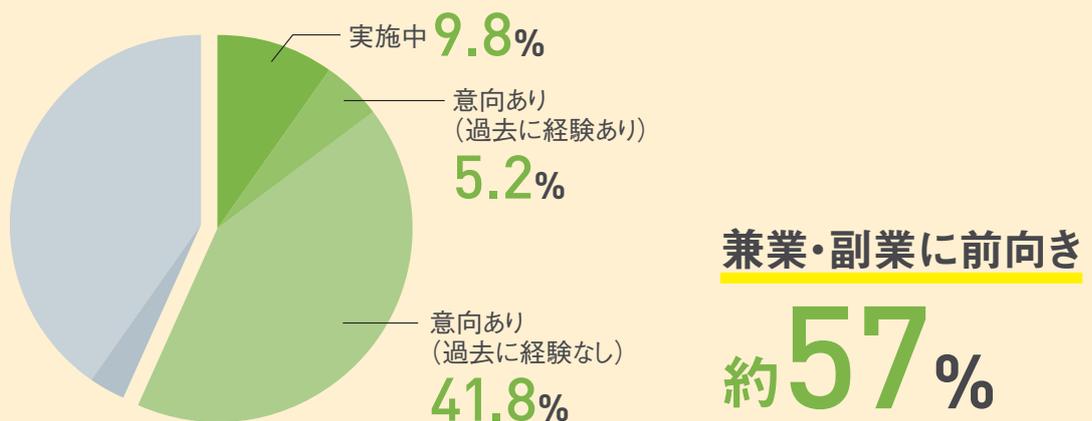


図9 働く個人の兼業・副業の実施状況



環境変化を受けて 雇用の仕組みも変化

既に終身雇用や年功序列は崩れつつあるが、近年は「ジョブ型雇用」という仕組みが、日本型雇用に揺さぶりをかけている。これまで日本では、社員にふさわしい仕事を割り当てる“人主体”のメンバーシップ型雇用が一般的だった。しかし、企業のグローバル化やテクノ

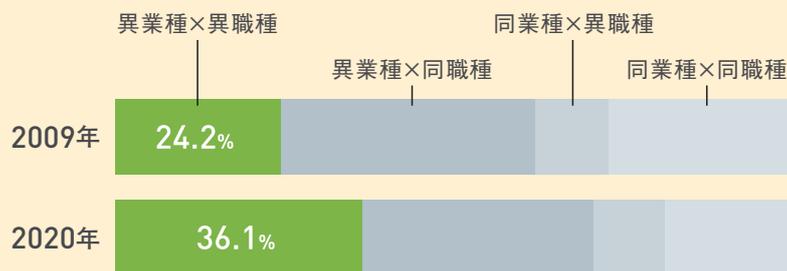
ジー人材の需要の高まり、労働市場の流動化などを背景に、職務内容を明確にして最適な人材を採用、配置する“仕事主体”のジョブ型雇用の導入が検討されるようになった。ジョブ型雇用への転換には課題も多く、現時点での導入企業は少ないが、検討中を含めると約36%となり、注目度は高い(図8)。「転換が進めば、必要なときに必要な人材を採用しやすくなり、新卒一括採用の仕組みが変わる可能

図10 フリーランスの人口規模



※「フリーランス＝時間や場所にとらわれない働き方をする人」と定義したうえで、自営業主（雇用者なし）もしくは内職で、実店舗をもたず、農林漁業（業種）を除くものとして集計

図11 転職時の業種・職種異同のパターン別割合



異業種×異職種の転職

3人に1人

性もある」(孫さん)という。

兼業・副業やフリーランス… 新しい働き方も選択肢に

雇用が変化するなか、注目される働き方がある。その一つが「兼業・副業」だ。国の後押しで「兼業・副業」を可能とする企業が増加。働く人への調査では約1割が兼業・副業実施中で、約5割は今後の意向ありと回答(図9)。その理由の最多は「副収入」だが、「新しい知識やスキルを獲得したい」「新しい視点、柔軟な発想ができるようになりたい」などスキルアップ面も目立つ。

「最近テレワークなどを活用して遠方の仕事もしやすくなり、都市圏で働きながら地元の発展

に貢献するといった例も増えています」(孫さん)

雇用と自営の間に、自身の専門知識やスキルを提供して対価を得る「フリーランス」という働き方もある。現在、フリーランス人口は約461万人(図10)。そのうち、本業フリーランスは約325万人と、就業者全体の約5%だ。

また、転職に関するデータでは、“越境”の増加が目を引く。この10年間、転職者数は緩やかに増えている(*6)。その中身を見ると、業種と職種の両方の壁を越える越境転職が増加し、今や転職者のおよそ3人に1人(図11)。

「『新卒で就いた仕事で一生』とは限らず、個人の希望やライフステージの変化に合わせ、柔軟なキャリア形成ができる。それが可能な社会になっていくことを期待しています」(孫さん)

【出典】図8：リクルート「ジョブ型雇用」に関する人事担当者対象調査2020／図9：リクルート「兼業・副業に関する動向調査(2020)」／図10：リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」(2020年)／図11：リクルート「リクルートエージェント」転職決定者データ分析
*6：総務省「労働力調査」

周囲の期待に
応えるべき

正社員でなければ
いけない

都会の方が
仕事がある

大手企業で
安定が一番

就職は
地元で

お金のために
働く

昇進あるのみ

社会から認められる
地位やスキルを
手に入れる

継続してきたことを
仕事に

起業は
経験を
積んでから

新卒カードは
大事

同じ会社に
3年は勤めよ

“ねばならない”の外を知る

「働く」に自分らしさを重ねた

6人の選択

知らないうちに固定化された「働く」のあり方や考え方。

そんな“ねばならない”から、意識的に一歩踏み出した人々の想い、そして葛藤を知ることでもう一度「働く」ことについて考えてみませんか？

起業も進路も
「やりたい」が少しでもあれば、
可能性は無理に切り捨てない



伊藤瑛加さん

(株) Sunshine Delight代表取締役社長

いとう・えいか ● 東京都出身。中央大学法学部在学中。中央大学附属高校2年生のときに授業の一環で参加した「高校生ビジネスプラン・グランプリ」(日本政策金融公庫)でベスト100企画に選ばれる。その後、JAグループの「JA アクセラレーター」で特別賞を受賞。(株) Sunshine Delightを設立し、代表取締役社長となる。子ども向け日焼け止めクリームをKOSÉと共同開発。保育園等でのモニタリングを経て、本格的な事業化に向けて奔走中。

高

校生のときに起業し、現在は大学で学びながらビジネスを続けています。きっかけは、高校2年生のときに受けた「アントレプレナーシップ(起業家精神)入門」の授業でした。それまでは起業なんて考えたこともなかったのですが、ビジネスを通じて課題解決ができることを知り、自分が感じてきた課題も解決できるかも…と思ったんです。その課題というのが、紫外線による肌のトラブルでした。私の実家は兼業農家で、屋外で作業を続けてきた母はシミやシワが多く

て。子どもの頃から、どうしてなんだろう、どうにかならないのかな…と思っていました。

WHOや環境省の発信などを調べていくうちに、「生涯に浴びる紫外線の半分は18歳までに浴びるといわれている」「子ども時代の日焼けは後年の皮膚がんや白内障発症のリスクを高める要因になり得る」など、知らなかった情報にたくさん出会いました。日本では子どもが日焼け止めを使用する習慣はあまり定着していませんし、日焼け止めの使用を禁止している学校もあります。幼児期から啓蒙しないと変わらないと



考え、教材とセットで子ども向けの日焼け止めを販売するというビジネスを考案しました。

授業で起業のプロセスを実践し、“やってみよう精神”が鍛えられていた私は、両親の勧めもあってJAグループ主催のオープンイノベーションプログラムに応募。ビジネスプランを見てもらったり推薦状を書いていただいたりと、学校の先生方にも協力していただき、特別賞を受賞しました。その後、TOKYO創業ステーションなどのサポートを受けながら、「太陽の下で安心して暮らせる環境を」をコンセプトに、株式会社Sunshine Delightを設立しました。周囲のみんなが応援してくれる環境だったので、やりたい熱量がすごく大きくなっていて、「起業しない」という選択肢はなかったですね。

商品は、化粧品メーカーのKOSÉと共同開発しました。同社主催の「Innovation Program」に応募したところ、86社の中から採択され、協業の機会をいただいたんです。肌に優しいのはもちろん、子どもでも使いやすいポンプ式、環境に配慮した紙パック素材の使用、保育園などの施設で使いやすい大容量タイプなど、これまでの日焼け止めにはなか

った視点で作っていきました。一方、教材の制作についても、外部の方々と協力しながら進めていきました。いろんな人に協力してもらいながら一つひとつかたちになっていくのが、楽しくてたまりませんでした。

実は、起業する前から弁護士になりたいという夢もあったんです。進路をどちらかに決める必要はまだないと思い、大学では法律の勉強をして、弁護士になる道も残してきました。最近は会社の方が忙しくなってきたので、学生という立場や若さが武器になる今は、そのメリットを活かして事業に集中しようと決めました。でも、将来的には弁護士を目指すことも十分にあり得ると思っています。実際のビジネスを通して法律の知識が身につくこともあるでしょうし、起業や経営の経験が無駄になることはありませんから。進路って選択肢を切り捨てながら絞り込んでいくイメージがあるかもしれませんが、やりたい気持ちが少しでもあるなら、可能性を残したままでもいいんじゃないかと思うんです。あくまでも、今のタイミングではこれがメイン、というだけ。ガチガチに決めてしまわなくていい。そう思っています。

■伊藤さんのあゆみ

高校2年生	高校で起業家教育を受け、 ビジネスにより課題解決ができることを知る。
高校3年生(5月)	JAグループの「JAアクセラレーター」で 特別賞を受賞。
高校3年生(7月)	(株)Sunshine Delightを設立。
高校3年生(12月)	KOSÉの「Innovation Program 2019」に採択。
大学1年生	保育園等での実証実験を実施。
大学2年生	事業の本格化に向け、 当面はビジネスに集中することを決意。

「夫婦は一緒に暮らすもの」
そんな固定観念を脱し
二拠点生活継続中

池田佳乃子さん

(株)HAA 代表取締役

いけだ・かのこ ● 1988年大分県生まれ。青山学院大学卒業後、映画会社、広告代理店を経て2018年、一般社団法人別府市産業連携・協働プラットフォームB-biz LINKに転職。別府と東京との二拠点生活を始める。築80年の元湯治宿をコワーキングスペースにリノベーションするなど、鉄輪温泉でプランナーとして活動。2021年(株)HAAを設立。「日常生活に、深呼吸を届ける」をミッションに、湯治をコンセプトにした入浴剤などのブランドを展開。



別

府で育った私ですが、温泉文化になじむこともなく上京し、映画会社を経て広告代理店に勤めました。多忙だけどやりがいはそれ以上。憧れの業界で働く喜びもあり、理想のキャリアと思う一方、働き方や価値観は多様であることも感じてました。というのも変わり者だらけのシェアハウスに住んだことで、「世の中9時17時で働く

人ばかりではない」ことを知ったからです。

警察官を辞めて建築家になった男性もいました。彼からは「いつでも勉強し直せること」を学びました。お金には無頓着でしたが、好きなことに突き進む姿が魅力的で、多分根本は一緒。だから夫婦になったんです。性格は真逆だけど、互いを理解し尊重する。平行線だけど進む方向は一緒。そんな面倒な

夫婦ですから新居も、コミュニティづくりをコンセプトに掲げた少し変わった集合住宅を選びました。広場に面した1階は、自宅兼店舗にする決まりがあり、本業の傍ら小さな雑貨店を始めました。

そこで私に気持ちの変化が生じます。仕入れのため別府に通ううち、昔は気づかなかった故郷の魅力を知り、盛り上げるお手伝いをしたくなったんです。夫に相談したところ、「じゃあ、向こうで働いてみては。暮らさないと本当の良さはわからないよ」という返事。てっきり二人で移住するのかなと思っていたら、移り気な私の性格を知ってか、向こうにも拠点をつくり、行き来しながら一人でがんばれとのこと。「夫婦は一緒に暮らすもの」と思い込んでいた私は驚いた半面、「めっちゃラクだぞ」とも感じました(笑)。リズムの違う二人には適度な距離が必要なんです。

こうして、東京と別府を往復する(現在は2週間ずつ)二拠点生活が始まりました。新たな挑戦に不安もありましたが、なんとかなると思えたのは、20代を通して好きな仕事に打ち込んだ経験値や培ったスキルに自信があったから。当初は、湯治場再生と空き宿問題を解決すべく奔走しましたが、苦労は予想以上で、地元の人々と時間をかけて信頼を築いて



別府にある湯治場、鉄輪温泉を見下ろす高台にて。この湯けむりの風景が大好き(池田さん提供)。メインの写真は、東京の拠点となる自宅兼店舗にて、建築家である夫の石井航さんと。

いきました。私のような働き方は憧れだけでは難しく、覚悟かスキルか目的意識の一つくらいは必要なかもしれません。

最初は理解されなかった二拠点生活ですが、コロナ禍で在宅勤務が普及することで納得されることが増えました。東京に根を張る夫も地域に溶け込み、隣人の子の保育園の送り迎えを手伝うなど近所付き合いを楽しんでいます。「夫婦だけが家族じゃない」。私たちに合った暮らし方だと思っています。つらかったとき夫から「3年やれば見えるものがある」と励まされ、本当に3年目、一生をかけたいと思える会社を設立することができました。その第一弾として、別府の魅力が詰まった入浴剤を販売しています。多くの経験を積み重ねた今、自分たちが本当に心地良いと思える働き方を手にしています。

■ 池田さんのあゆみ

- | | |
|-----|--|
| 22歳 | 青山学院大学卒業後、映画会社に就職。6年間勤めたのち大手広告代理店に転職。 |
| 29歳 | 結婚。会社勤務の傍ら、集合住宅で自宅を兼ねた小規模な雑貨店を夫婦で開業。 |
| 30歳 | 別府市産業連携・協働プラットフォームB-biz LINKに転職し、二拠点生活開始 |
| 33歳 | (株)HAA設立。社名の由来は湯船に浸かったとき自然と出る「は〜」から。 |

対談

清水美春さん

大学院生(元・高校 保健体育科教員)

しみず・みはる ●1980年滋賀県生まれ。中京大学体育学部卒業。滋賀県の公立高校教員として進学校、夜間定時制、県教委事務局(競技力向上対策本部)勤務後、教員歴19年で退職。現職中に青年海外協力隊に参加しケニアの地方病院で2年間活動。現地中高生2000人以上にエイズ予防講座を届けた。帰国後もライフワークとして性教育や異文化理解などの講演活動を行う。現在は立命館大学大学院先端総合学術研究科に在籍。1万人の高校生に Condom を配る「びわこ condom プロジェクト」を全国で展開。

田中光夫先生

フリーランスティーチャー

たなか・みつお ●1978年北海道生まれ。東京都の公立小学校で14年間勤務するなか、病休、産休、育休代替講師不足による長期担任不在学級の多さを目の当たりにし、自身のキャリアを活かせないか考えた末退職。2016年よりフリーランスティーチャーと名乗り、SNSなどを通じた募集で、現在までに公立・私立小学校11校で代替学級担任を務める。2018年NPO法人 Growmate 理事として、半年間マーシャル諸島共和国でボランティア活動に従事。私設図書館の設計・施工を行う。

取材・文／堀水潤一

田中 清水さんは、県立高校の教員時代や教育委員会にいるときも、性感染症予防を訴えて各地の中学や高校を講演して回っていたんですね。「コンドームの伝道師」の名で紹介されている記事を読み、こんな攻めた活動をする高校教員がいるのか、とびっくりしました。

清水 驚かせてすみません(笑)。でもそれ

て保健体育の教員としての本業ではなく、仕事の合間の個人的な使命というか趣味の活動なんです。それに、記事ではコンドームの実習ばかりクローズアップされますが、アフリカの実情やパートナーとの関係性などの話にも時間を割いてるんですよ。もっとも、性教育に関心がない層にもメッセージが届くのはあり

助けを必要とする学級の力に。
その近道がフリーランスという選択(田中)

性教育をはじめ学校のタブーの
多くは思い込みから生じたもの(清水)



がたいですが。田中先生は「フリーランスティーチャー」と名乗られています。きっかけは何だったのでしょうか？

田中 以前勤めていた小学校で、学級経営がうまくいかないことに悩んだ同僚が病気休業したんです。代わりに来た講師も技量不足で辞めてしまい、穴を埋めるのが大変でした。この問題は根深いのですが、少なくとも自分がフリーランスになれば困っている学級をすぐに助けられると考え、公務員を辞めたんです。フリーランスティーチャーと名乗ったのは、時間講師と何が違うか考えたとき、経験やスキルを活かし、助けが必要な場に颯爽と登場するイメージがわいたからです。お陰で、興味をもつ人が増え、問題意識が共有されたことは良かったです。僕の場合、やりたい仕事・やるべき仕事と、そうでない業務の折り合いがつかず組織の外に出たのですが、清水さんは組織の中で、したいことを貫いてきたんですね。

清水 私は「仕事は仕事」と割り切って、どんな業務も最大限の力を発揮しようとするタイプですが、同時にどうしたら楽しくなるかも常に考えるため、時々「これは好きかも」と思えることに出合います。エイズなどの性感染症に対する興味もその一つでした。教科書をなぞるだけでなく、渦中のアフリカでは何が起きてる

のか確かめたくなり、青年海外協力隊に参加したのが、今の活動の始まりです。

田中 僕もフリーになってから、マーシャル諸島に図書館を建てる活動に半年間従事しましたが、2年間休職してケニアに滞在するバイタリティはすごいですね。

清水 現職教員対象の制度があり、毎年何十人も参加者がいるんです。そのなかに私と同じく、「妹が出産し、孫を待望する親のプレッシャーから解放されたことで今回決断できた」と話す同年代の女性の先生が複数いました。人の生き方や働き方って、こうした見えない力にも制約を受けているんだなと実感しました。

田中 わかります。自分は長男ですが、妹家族が地元に残っているお陰で、東京で自由にやらせてもらっています。その東京、特に小学校では代替教員としての講師が不足しています。つまり僕にとって売り手市場なのですが、もし複数の学校から請われたら、敢えて、よりしんどそうなところを選ぶようにしています。

清水 そこが素晴らしいですね。私も帰国後、希望が通り夜間定時制課程の高校に勤務しました。ケニアで多くの社会問題に触れたことで、困難な状況に置かれた子と関わりたかったからです。以前いた進学校では規範を重んじる教師でしたが、随分アプローチも変

■ 清水さんのあゆみ

22歳	大学卒業後、滋賀県立彦根東高校(全日制)着任。部活動に注力するバスケットボール三昧の日々。
30歳	青年海外協力隊員としてケニアのHIV感染者ケアセンターに派遣。現地学校で予防講座を実施。
32歳	高校教員に復帰し、夜間定時制、県教委事務局勤務の傍ら、県内高校を中心に講演活動を実施。
41歳	退職。人文科学系の大学院に入学し、セクシュアルプレジャー(性的快楽)について研究。

りました。今は教職を辞し、大学院で文化人類学や哲学を学びながら性愛について研究しています。金銭面含めて不安はありますが、少なくとも2年は、やりたいことをし、自分の人生に余白をもとうとしています。

田中 思い切った決断ですね。僕の場合、確かに公務員時代と比べ収入はかなり減りましたが、お金で時間を買ったと思っています。自由な時間ができたことで、講師の仕事に加え、マーシャル諸島でのボランティアのほか、イラストまで手掛けた教育書の執筆や、SNSを通じた全国の仲間とのつながり、それに趣味も含めワクワクできることが次々と可能になりました。けれど何より嬉しいのは、「助かった」と喜ぶ先生方を見ることです。本当に困っている小学校が多いので。

清水 海外で感じたのは、日本の先生は総じて能力も高く真面目なこと。時間の余裕さえあれば、田中先生のように面白いことに挑戦したり、学んだりできると思うんですが、現実には休む暇がありません。働き方改革全般にいえますが、効率化はものすごく叫ぶのに、それによって生じた時間を何に活用するかというポジティブな議論になりづらいのが残念です。

田中 ですね。働く理由を問うと「老後のため」と返ってくることがあります。それもわかります

が、より大事なものは目の前の時間。「今」この時に、自分は何をするべきか、教師ももっと自己選択してよいのではないのでしょうか。荒れた学級に行くと、ルールで縛られてきた児童が多いんです。そこでまず、やりたいことを聞き、「いいね、やってみようか。何からやる?」と水を向けると一気に目が輝きます。子どもにとっても、教師にとっても、自己選択・自己決定が、自己肯定感を高めるというのは本当だと思います。

清水 教育界には多くの壁やタブーや違和感がありますが、私なりに手探りでトントンと叩いてきたところ、案外壊れたんですよ。タブーに切り込む性教育も、生徒たちの真剣なまなざしが教員の価値観に変化をもたらしています。全国の高校生にオリジナルキャラのコンドームを配布するクラウドファンディングを始めた際も、大勢の教育関係者が賛同してくれました。実は思ってるほど「ねばならない」の壁って少ない。あるとすればマインドセットの問題。心持ちとか固定観念です。ただ、それがなかなか手強い。そんなこともあり、やり残したことはないか自問自答を繰り返した末、飛び出すことにしたんです。内部からだ時間がかかることでも、外からアプローチすれば大きく変わることもある。そんなことを期待しています。

■ 田中先生のあゆみ

24歳	大学入学後も就きたい仕事が決まらず、教育学部に転部した末、東京都の公立小学校教員に。
33歳	病休の同僚の代わりが見つからず苦労したことを契機に代替教員不足等の問題意識が芽生える。
38歳	教員生活14年目で退職。フリーランスティーチャーとして活動開始。初年度4校の講師に。
40歳	マーシャル諸島共和国にて半年間、私設図書館建設ボランティアに従事するなど多方面で活動。



有坂 罌^{さん}

移動映画館「キノ・イグルー」

ありさか・るい ● 2003年に移動映画館「キノ・イグルー」を渡辺順也氏と共にスタート。東京を中心に全国各地のカフェ、雑貨店、書店、ベーカリー、美術館、公園などさまざまな空間で映画上映イベントを開催。その場所がもつ空気感を大事にした、唯一無二のシネマ体験を提供している。映画カウンセリング「あなたのために映画をえらびます」、インスタグラムで日々発信する「ねおきシネマ」など、既存の枠にとらわれず自由な発想で映画の楽しさを伝えている。

長年続けた
サッカーへの未練は皆無。
自分が一番楽しいと
思えることを

19

歳までは映画を2本しか観たことがなかったんです。小学2年生のときに『ダーニーズ』を観て夢中になり、もう一度観たいと親に頼んだのですが、観に行ったのは別の映画で…。当時の僕は幻滅

してしまい、それ以来、映画を毛嫌いするようになりました。再び映画を観るようになったのは、『クール・ランニング』がきっかけです。誘われてしぶしぶ観に行ったんですが、大爆笑からの最後は号泣で、そこから映画の魅



力に取り憑かれてしまいました。

僕はずっとサッカーをやっていて、ちょうど映画にハマりだしたころ、プロを目指してサッカーの専門学校に進学しました。練習や授業の合間に映画を観たり映画関連の本を読んだりしていましたが、その道に進もうとはまったく考えていませんでした。その後、プロテストを受けたものの、契約には至らず。指導者という道にも心が動きませんでした。サッカーひと筋だったので、ほかに何もない。どうしようかなと思ったときに、あ、映画の近くにいたい…と思ったんです。そこで、レンタルビデオ店でアルバイトを始めました。

長く続けてきたサッカーをすっぱりやめて映画の世界に踏み出したわけですが、迷いは一切ありませんでした。幼いころから母に「好きなことを見つけてとことんやりなさい」と言われて育ったのが大きいと思います。映画という好きなことを見つけたんだから、こっちに進むしかないなど。自分が一番楽しいと思えることを選択するっていうのは、僕にとってはとても大事な価値観なんです。自分が決めたことであれば、後悔もしませんから。

バイト生活は5年ほど続いたのですが、とに

かく映画の陳列棚づくりが楽しくて。映画好きが集まる活気ある職場でした。そのうちに自分が好きな映画を上映する自主上映会をしたいと思うようになり、そう口にしていたら、映画館を所有する友人から「うちでやりなよ」と誘われて。それが移動映画館「キノ・イグルー」としての初めての上映会です。次第にカフェやギャラリーの方からも相談を受けるようになりました。すべての上映会がオーダーメイド、オフアールがあればどこへでも…というのは、当時から今も変わりません。毎回、まっさらな気持ちでまっさらな状態からつくるようにしています。培ってきた経験は確かに大事なものだけど、そこに胡座をかきたくはなくて。縁あって出会った方々と、映画に詳しい人・詳しくない人、経験がある人・ない人という関係性にはなりたくないんです。

どんな仕事も、楽しいと心が動く瞬間がないと、続けるのは難しいと思います。なぜなら、“働く”は“生きる”の一部だから。いろんな情報や多様な価値観があふれる今の時代だからこそ、自分はどうか、どう生きたいのか、自分に矢印を向けることがとても大事なんじゃないかと思っています。

■有坂さんのあゆみ

小中高	一卵性双生児の兄と共に サッカー三昧の日々を送る。
19歳	プロサッカー選手を目指して専門学校に進学。
21歳	プロテストを受けるも契約に至らず、 レンタルビデオ店でアルバイトを開始。
28歳	移動映画館「キノ・イグルー」をスタート。 個人事業主として活動する。



最短距離で
夢を叶えられなかったからこそ
できた経験が、
今の自分をつくっている

@ceu0116
@ceu_wedding
@ceu.tokyo

服部由紀子さん

ヘアメイクアップアーティスト

はっとり・ゆきこ ●ヘアメイクアップアーティスト。CEU株式会社代表取締役。全国から指名のみでウェディングヘアメイクの依頼を受け、2年先の予約も入るほどの人気ぶり。アクセサリーの制作・プロデュース、美容師向けヘアメイク講師、ファッションショーのヘアメイク監修なども務める。著書に『どうせ24時間 印象に残る女になれ』（角川書店）。

目

標を決めたら、そこに辿り着くためには何をやるべきかを考え、あとはひたすら努力する。そんな生き方をしてきました。仕事についても、高校時代から「ヘアメイクアップアーティストになる」と目標を決めていました。ただ、両親からは大学だけは出ておいてほしいと強く言われて、美容専門学校には進学できませんでした。学

費を出すのは親なので、まあ従うしかないなという感じで。でも、専門学校に行くだけが道じゃないので、それがダメなら他の道を探そうと、気持ちはブレませんでしたね。遠回りすることに焦りはありましたが、今振り返ると、焦りがあったからこそよりがんばれたんだと思います。環境が整っていないほうが、人って工夫したり試行錯誤したりして成長しますから。



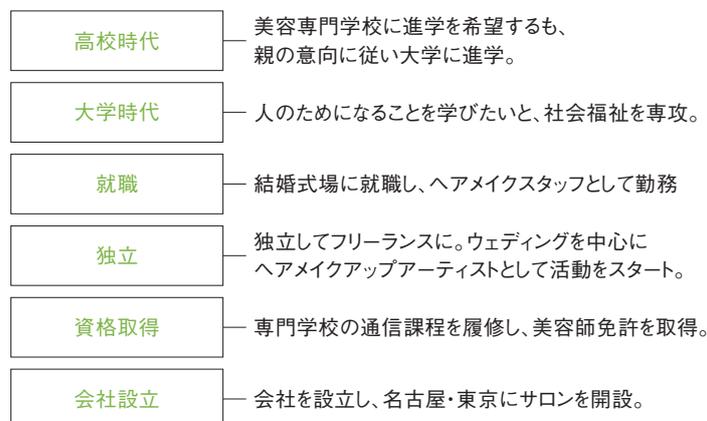
大学では社会福祉を学びました。社会福祉と美容とを掛け合わせて何かしたいと考えて、顔に損傷を受けた方への特殊メイクや皮膚再生に興味をもった時期もありました。写真館で手伝いをしたことをきっかけにウェディングに興味をもち、卒業後は結婚式場に就職。当時は美容師資格がなくてもヘアメイクができたので、ヘアメイクスタッフとして勤務していました。新郎新婦やご家族をサポートする立場になり気づいたのが、ウェディングと福祉の共通点です。相手は何を求めているのか、どうしたら喜んでもらえるか…を考えて支援するというのは、まさに福祉の考え方なんですよね。お客さまに寄り添いながら提案するという私のスタイルは、このときから変わりません。

2年ほど式場に勤めたのち独立し、その後、専門学校の通信課程を履修して美容師免許を取得しました。ヘアメイクの技術や知識は自己流で身につけていたのですが、時代の流れもあり、取得しておこうと思ったんです。その頃からは幸いにもどんどん評判が広がり、

名前を知っていただけるようになりました。以前は、ウェディングのヘアメイクって、下に見られがちだったんです。お客さまの要望に応えるだけで、表現力や発想力は求められない…という印象が少なからずありました。でも私はそうじゃないとっていて、相手の希望を聞いたうえで、自分から提案していったんです。ウェディングでは使わないようなアクセサリや流行のメイクを取り入れたりして。これがすごく反響があって、ウェディングのヘアメイク業界のトレンドが変わっていくのを肌で感じました。

最短距離で夢を叶えられなかったからこそ、今の自分があると思っています。私のなかに「諦める」という選択肢がなかったのは、やりたいこと、なりたい自分があるなら、実現するしかないと思ってきたから。いつか死ぬなら、やりたいことに情熱を傾けたい、思いっきり楽しみたい、自分で決めたことに誇りをもちたい、結果を出して一流になりたい…って。今も日々そう思って、全力で生きています。

■ 服部さんのあゆみ





身を置く「環境」を
最大限活用、
できることをする!!
伊藤瑛加

伊藤瑛加さん

高校、大学、企業…あり方は違えど、「この課題を解決したい」や「学びたい」は熱意があれば年齢や立場など関係なく実現できるチャンス! サポートを活用し、いろいろな自分に出会いたいです。



経験を積み重ねる中で
自分の「心地良さ」を
知り、行動力すること。
池田佳乃子

池田佳乃子さん

シェアハウスに住んだり、転職したり、結婚して二拠点生活してみたり…行動していくと自分の「心地良い」が見えてくるので、「心地良さ」を確かめる旅みたいな感じです。

「ねばならない」と向き合った6人に聞いた あなたにとって、 「自分らしく働く」とは?

違和感を
ポジティブな行動で
表現し続けること
清水美春



清水美春さん

たくさんの「なんでこうなんだろう」を無視できない性格なので、違和感を受け流さずに、ポジティブにアプローチし続けることだと思っています。

常にわくわくする
場所を目指し
続けること
田中光夫



田中光夫先生

困難な学級であるほど「よし、やってやるぞ!」と立ち向かえる。どんな状況でも悲観せず楽しんで取り組むことで、結果的に全員がハッピーな学校を増やしていきたいです。

矢印を
心に向けておく
有坂 壘



有坂 壘さん

「働く」は「生きる」の一部。なので過去や周囲ではなく、常に「自分」に矢印を向けて、やりたいこと・興味があることに素直になることが大事なんじゃないかと思っています。

自分の決断に
誇りを持って、
継続を重ねた結果
仕事への情熱を
忘れずに!!
服部由紀子



服部由紀子さん

たくさんいるヘアメイクの中から私を見つけ、選んでくださるお客様に恥じないよう、自分がこれまでしてきた決断に誇りと情熱をもって、これからもお客様に寄り添っていきたいです!

多角的に
「働くこと」を思考する。
大人と高校生の
哲学対話



「自分らしく働く」って 必要ですか？

未来の「働く自分像」を描けるように、高校現場では職業人講話などを通じて生徒に働きかけてきました。見聞きし、読んだ働く大人の話を、自分自身と結びつけて思考を深めるためには？ 小誌は哲学対話の実践者である松川えりさんと地域の大人たちの協力を得て「働くこと」についての哲学対話を実施しました。高校生が対話を通して思考した様子をレポートします。

「働く」を等身大で考える



企画・ファシリテーター

松川 えりさん

大阪大学コミュニケーションデザイン・センター 特任研究員を経て、フリーランスで哲学カフェなどの企画・進行を行う。通称“岡山のてつぐやさん”。

自由に話し、聞き、考える。対話が始めれば誰もが対等。哲学対話とは、身近なテーマを題材に、対話のプロセスを通じて思考を深めるものだ。その発祥は1970年代にアメリカで始まった「子どものための哲学」まで遡る。テーマに対して、さまざまな立場・角度から、問いや考えを交換する。その場ですっきり正解が出るものではないため、自ずとモヤモヤが残り、対話後も思考が深まることが多い。

どんな道筋を辿るかは参加者次第で、進行役が知識を提供するセミナーとも、決められた手順で結論を導き出すグループディスカッションとも違う。よって、一つのテーマに対して多様な論点があることや、異なる他者との意見交換に必要な姿勢を学ぶことができると期待されている。昨今、教育現場でも哲学対話への関心は高まり、総合的な探究の時間に取り入れる学校もある。

この哲学対話の手法を用いて、高校生が多角的に「働くこと」、そして自分の進路について考えるため、哲学プラクティショナーの松川えりさんに協力を仰いだ。松川さんは「哲学対話は、具体的な経験から語る事が大事」と話す。経験のない高校生が「働く」を思考

するための懸け橋が必要と考え、さまざまな職業の大人の方をお呼びした。手順はまず大人が経験に基づいて対話を行う。次に、大人の経験を思考の土台として、生徒たちが「自分らしく働くこと」について考え、最後に全員で対話する構成とした。自由に思考するために、そして自分らしく働くのがいいこと、という前提にならないよう「自分らしく働く『って必要?』」の問いで、3時間の対話を行うことにした。

当日は、岡山県立和気閑谷高校から高校2年生の生徒5人、そして年齢も立場も異なる大人5人が集まった。緊張気味の参加者たちは、飲み物を片手に着席。机の上には紙と色とりどりのペンが置かれ、対話中に呼ばれたい名前を書く。これも「無機質な“会議感”を出さないための演出」と松川さん。今回は感染症対策のため使用しなかったが、発言者の指名に使う毛糸のボール(コミュニティボール)も置かれた。こうして対話の前には、自分の経験で語れるテーマの設定や、自由に思考できる雰囲気演出など狙いに沿った下準備を行う。



「働く大人」が対話

時間配分の例(3時間の場合)

冒頭20分で哲学対話の説明 → 対話30分



テーマ

働いていて「自分らしい」と思う瞬間はありますか？

安心して思考できる空間に

「自分がどう思うかを大事に。対話のプロセスを楽しんで」「予想外の展開を恐れなくて。それは自分が知らないことを知れるチャンス」。冒頭20分弱かけて、松川さんが参加者全員に向けて、哲学対話とは何か、対話にどのように参加してほしいかを説明した。「発言するかしないかは自由です。パスしてもいい。ここでは誰もが対等で、もし話についていけなかったら『今ちょっと話に乗れていないです』と試してみるのもあり。すると『なぜ話に乗れていないか?』と新しい角度から考えることができる。慌てて答えを出すのではなく、モヤモヤする気持ちを大切にしてください」(松川さん)。今回の場は合意形成することが目的で

ほんとは自由な仕事があったんです。ふらっと海外に行くとか(笑)。私が就いた消防士という仕事は、真逆で…。

消防士 もりしさん
現在は消防総務課にて勤務

思い描いていた「働く」と違うことも

規律を重んじる雰囲気、集団行動が求められた。ところが、それが性に合う気がしたんです。働き始めてから「これが自分らしい」と知ったのかな。



人と話すことが好きです。だけど集中治療室に配属になり、思い描いていた「会話のある職場」ではなかった。今は、「自分」が出せなくて窮屈に感じることもあるけど、この職場でもう少しがんばりたい。

新卒1年目の看護師
あやねさん
和気関谷高校卒業生

※参加者のお名前は、ワークショップ中の呼び名です。

隣に誰がいるかだけで変わる。
「職業」では語りきれない。

はないと伝え、参加者が安心して考えられる空間をつくりあげていった。

説明を終えると、まず大人たちだけの対話を始めた。松川さんが投げかけたのは自己紹介ではなく「働いて『自分らしい』と思う瞬間はあるか」。大人たちは自分の職業やキャリアを明かしながら、仕事の中での「自分らしさ」について、率直な考えや葛藤を語り出した。

複数の問いが交差する

最初は「自分らしく働きたいから自営業を選んだ」と話す理容師の方のお話、会社や組織に所属する他の参加者たちが「羨ましい」と反応した。しかし、徐々に「自分の個性を活かしてくれる組織もある」「集団の一部として働くことを自分らしいと感じる」「個人経営でも完全に自分次第ではない」などさまざまな観点から、生々しい経験談が飛び出した。進行役は参加者の一人として意見を言いつつ、たびたび「例えばどういうことですか？」などと問いかける。

途中、話が時代や世代の傾向に及びそうになった。すると、松川さんが「せっかくなので、具体的なあなたの経験を聞きたい」と言葉を挟み、対話の流れを変える。働くことに関する多



挑戦を求められる社風で、その人の「らしさ」を生かした活躍ができます。

教育系の事業に携わる
あいさん
ご自身も子育て中

そういう会社だって知って入ったわけじゃないけど自分の「～したい」を生かしながら働けるって、幸せだったんですね。

自由に働きたいから自営業を選んだ。では組織と無縁かというところでもないんだな。組合に所属しているとか…。



組織に属して、自分の自由や働きやすさを守っている一面もある。

理容師 アナログさん
和気関谷高校卒業生

一人では働けないと知った



教師という職業はひとつだと思っていました。でも実際は、先生が一人入れ替わるだけでも、職員室の雰囲気は変わるんです。

小学校教諭 ぞうさん
現在は教育委員会に在籍

種多様な論点が出てきて、話はあちこちへと展開した。この間、生徒たちは大人と同じ輪の中で、対話の様子をじっと観察している。

したいことを仕事にするだけじゃなくて、向いているか、向いていないかも大事なのかな。

その人の「らしさ」を尊重してくれる職場っていいな。指示をしてもらったほうが動きやすいか、任されたほうがいいか、人それぞれ違うと思うから。

自分らしさって何なのか、よくわからなくなってきた…。僕なら窮屈さを感じながら働き続けるのはつらい、って考えると思う。



ファシリテーションのポイント

主語を「社会」にせず個人個人の経験を聞く

冒頭は、あえて「自己紹介してください」から始めず、対話のテーマに対する考えとその人自身、どちらもが垣間見えるような問いを投げかけてみました。第一声や冒頭の展開を、事細かに決めておく必要はありません。既に決まっていることを淡々と遂行するように見えてしまうと、対話も予定調和に陥りがちです。

途中、「時代」や「社会」を主語にした話が続いたときには「あなたの経験を基に話してほしい」と伝えました。時代や社会の変化は一般論で語られがちですが、それが全員の共通認識というわけではありません。その人がどのような経験からそう感じたのか話してもらおうほうが、年代の異なる人も理解しやすく、一緒に考えやすくなります。

複数の人の発言のなかで交わりそうなポイントが見えたら「これと、さっきの話は関連しますかね？」などと指摘してもいいかもしれません。私はこのポイントを「思考や関心の交差点」と呼んでいます。異なる経験のなかで交わりそうだと感じた点に、スポットライトを当てるイメージです。そこを入りに、思考が深まる場合もあります。参加者に考えたい様子がなければ、別の話題に移っていきます（松川）。

高校生が対話

時間配分の例(3時間の場合)

対話40分 → 休憩20分



テーマ

大人の対話で、 何が印象に残りましたか？

自分ごととして「働く」を 語り出した生徒たち

次は高校生を中心に対話を始める。松川さんは「大人たちの対話で印象に残ったことは？」と聞いたが、生徒たちからは「自分自身はどう働きたいか」といった話が出てきた。大人たちの対話を「自分ならどうするか」と考えながら聞いていたのかもしれない。大人も真剣に悩んでいるとわかって、自分もこのテーマを考えてみたくなったのだろう。

自分の進路について話す生徒もいれば、「自分が『自分らしい』と感じる瞬間」について、高校生活での経験、集団の中での役割へと話を広げる生徒も。それぞれに違う視点での話が続く。「今の話を聞いて思うことはある？」と松川さんが促すと、すぐに話し出す生徒もいれば、なかなか口を開か

以前は保育士になりたいと思ってたんです。子どもが好きだから。

でも甥っ子が生まれたのをきっかけに「子どもが好き」だけでは保育士の仕事は務まらないかもと思うようになって…。

「好き」と 「仕事にする」は 違う？

私は子どもを育てているけど、そんなふうを考える人が保育士さんだったら嬉しいけどな。



ない生徒もいる。途中から、次に話す相手を指名する形で対話を進めたが、松川さんは「話すのも話さないのも自由。指名されたタイミングで話したくなかったら『今はパス』と言っていいからね」と繰り返す。生徒の考えに対して、大人が異なる見地から意見を述べる場面もあった。

休憩時間には、大人と生徒が入り混じり、会話が盛り上がった様子。休憩終了後は、生徒たちもだいぶリラックスした表情になっていた。

「自分らしさ」はどこで発揮できる？

自分でアイデアを出して、自分で行動することが好きだから、自営業とかのほうが向いてるのかなって思いながら最初は聞いていました。でも組織の中にいても、自分らしさを発揮する方法はあるのかな。



ファシリテーションのポイント

思考は外から見えない。沈黙を恐れなくて

高校生に「自由に話して」というと、沈黙が続いてしまうこともあるかもしれません。沈黙には2種類あります。1つ目は言いたいことがあるのに遠慮して生じる沈黙。2つ目は「考え中」の沈黙です。ずっと沈黙していて退屈そうに見えても、頭はフル回転している、という場合もよくあります。その場合は、無理に発言を促す必要はありません。

今がどちらの沈黙なのかわからない場合は、率直に聞いてしまってもいいでしょう。「遠慮しているのか、考え中か、どちらですか?」と。もし遠慮していると言うなら、「どうぞ話して」と促します。

時には、一人の人がずっと話し続けてしまうこともあるでしょう。あまりに話す人が偏りすぎるときは「あの人の話も聞いてみたい」と伝えることもあります。

今回は3時間の長丁場だったので、間に20分の休憩を入れました。もし全体が1時間半程度でも、参加者が緊張している場合は休憩を入れるのがおすすめです。対話の時間よりもカジュアルに、参加者同士が話せる機会にもなります。実際、今回の対話でも「休憩以降に話しやすくなった」と話した高校生がいました。緊張をほぐすためにも大事な時間です(松川)。

全員で対話

時間配分の例(3時間の場合)

60分で対話 → 10分で感想



テーマ

現時点で「自分らしく働く」ことは必要だと思いますか？

自分ごととして「働く」を語り出した生徒たち

最後に、大人と高校生が入り混じり「自分らしく働く、は必要か」について意見を聞いた。「必要」「不要」「そもそも必要かどうか」という問いがおかしい」などと考えが分かれる。この対話中に、大人の中から「自分らしさとは何か」に関していくつか論点が提示された。すると松川さんは、生徒たちに「この問いについて話してみたい？」と問う。生徒たちはあまり乗り気でない様子だ。

参加者が考えたい問いを選ぶのが哲学対話の原則。「考えたい問い」を生徒側が選びながら対話は進行し、次第に話は「自分らしく働くことと、仕事のなかで組織や他者と協調することは両立するのか」といった方向に白

「自分らしい」って、
本当にこの問いって…

なぜ自分のクラスだけ派手なことをするのはよくないんですか？



あるとき、ほかのクラスの児童から「先生のクラスだけ、いいなあ」と言われて気づいたんだ。僕のクラスだけよければいいのか？ 学年全体で見るとどうなんだろう？って。



自分らしさを出しすぎるのが、よくない状況につながることもあるんじゃないか？ 自分のクラスだけ派手なことをして、楽しいイベントばかりにするんじゃなくて、学校全体の目標のなかで工夫しないと…。



熱。参加者から「『自分らしさを発揮すること』と『わがまま』は何が違うのか」という問いが出たところで、終了の時間に。「この問いは今日のお土産に」と松川さん。哲学対話に結論は不要だ。参加者たちは「楽しかった」と「モヤモヤが残ったまま」の両方の表情を浮かべて解散した。

与えられた役割のなかでも「自分らしさ」は発揮できる。

組織の目的と自分の目的がクロスする地点を見つけたい。

必要かどうかじゃない。「この仕事が自分に合っていない」と感じたのならそれ自体が「自分らしさに気づく」ということだと思う。

この対話を通じて「自分らしさを発揮すること」と「わがまま」は違う?という問いが生まれましたね。これはお土産にしましょう。



ファシリテーションのポイント

言葉にしなくてもいい。モヤモヤは宝が眠る証

この対話のなかで、高校生の一人が「今、すごく何かを考えている気がするんだけど、言葉で整理できないのでパスしたい」と発言しました。進行役から見えるよりも参加者の頭の中ではさまざまなことが起きています。言語化を重視しすぎると「言葉にできること」のなかで考えるようになります。「いっぱいいっぱい言葉にできない」状態の参加者がいたら、無理に考えを急かさずに、「今すぐ言葉にしなくてもいいし、話したくなったら話してもいいよ」などと受け止めましょう。

言葉で整理できない状態は、モヤモヤするものです。そんな参加者に、私は「モヤモヤした時点で、宝のありかを見つけたようなもの」と話します。モヤモヤするのは、これまで至らなかった考えに辿り着こうとしているから。何かしらの発見がそこに埋まっている証です。

だから、参加者がモヤモヤしたまま対話が終わることを恐れる必要はないのです。哲学対話は即効性のある薬のようなものではありませんが、じわじわと問いが染み渡るように、思考を促し続けます。終わった直後に印象に残った言葉と、1週間後に思い出す言葉が違うこともある。モヤモヤや問いは、その日のお土産にお渡ししましょう(松川)。

対話を通じて高校生が考えた 働いて、たぶん だと思う。

働いて、たぶん自分自身の力を
発揮することだと思う。



みなさん

看護師のあやねさんの「今は窮屈でも、もう少しがんばりたい」って話に驚きました。職場が思い通りではなくてもがんばろうとする姿勢がすごいなあって。私が保育士を諦めた話をしたら大人の方がいろんな考えを話してくれて戸惑いました。まだ考え中だけど「自分自身を発揮することが求められる」場所で働きたいと思います。

働くうちに自分らしさが
自然にあらわれるものだと思う。



ようすけさん

今日の対話を通じて、自分らしさとは、自分から発するのではなく、自然とあらわれるものじゃないかと思いました。だから自分ではわからなくて、他人から見てこそ、わかるものかもしれません。消防士のもりしさんの「集団の中で自分を生かす」という話は、僕にとって新しい発見でした。僕は地域の人との関わりのなかで、自分を生かしてみたいです。

働いて、まだよくわからない。
でも死ぬとき「自分らしかった」と
思えるように生きたい。



ゆうしさん

考えはまとまっていません。看護師のあやねさんの話を聞いたとき「本当に自分のしたいことをすればいいのに」と思ったけど、消防士のもりしさんは「したくなかったことをしているうちに、これが自分らしさかも、と思った」と言っていて、いろんな見方があるんだなって。一つの考えに縛られず、どんな場所でも「自分はどうしたいか」を考えて、選んでいきたいです。

もともと人がもつ
自分らしさがあるから、いい仕事が
できるんだと思う。



ありこさん

何が心地いいか、どんな状態だと自分の能力を発揮できるかは、人それぞれだと思いました。「自分らしさを出す」と「協調する」は両立するんじゃないでしょうか。むしろ自分らしさを生かすことが、いい仕事につながるような気がします。私も自分の特性が生きる場所で働きたいです。

働くって、…少なくとも私は、
自分らしさを生かしたいと思う。



せいりかさん

教師のぞうさんの「目の前の児童だけではなく、学年全体のことを考える」という話は驚きでした。自分を出すのを我慢するより、みんなのために自分らしさを使うほうがいいと思いました。私は、たくさんの人に「自分らしさ」を生かす方法を考えています。でも「働くなかで自分らしさがわかる」って話もあって、いろんな観点で働くことを考えられました。

哲学対話には、
生徒が参加できる
“余白”があった

対話を終えた生徒たちの感想は「楽しかった!」。講演やセミナーなどで仕事の話を書く場合は受け身になってしまいがちだが、今回の哲学対話はそれとは違って参加できる空間だったと話す。「何を言ってもいい、って感じがあった」「高校生の中にもあまり話したことのない子がいて緊張したけど、真剣に考えている子がいると私も考えたくなった」「大人が私の話に耳を傾けてくれて驚いた」という意見も。印象に残ったこととして、職場での悩みを率直に吐露した大人の発言を挙げた人が多く、仕事観が変わった生徒もいたようだ。等身大で考えられるテーマを自分で見出し、思考を楽しんでいた様子が見えかけた。

『学校現場で哲学対話を行うときのポイント』

ファンリ
テーション
のコツ

その1

生徒自身が
考えたい問いを
テーマに

その2

「何を言っても
いい場」と
腹を括る

その3

進行役の
戸惑いや焦りも
オープンに

今回の対話の企画を学校現場で行う場合は、まず全体で大人の話聞いてから、生徒が5人程度に分かれて円になり、対話するのもいいでしょう。そのとき大事なものは「質問したいこと」ではなく「高校生自身が考えたいこと」をテーマとして設定することです。課題文のようなものを読んで生徒一人ひとりが問いを考え、一番考えたい問いを選ぶ方法もあります。先生が進行役を務める場合は、「ここからは先生という立場ではなく、一人の大人として参加します」などと話して、いつもとは違う関係であることを伝えてください。進行のコツは「何を言ってもいい場である」と本気で腹を括ること。また、話があちこちに行ったり、沈黙が長くなったりして焦った場合は「私、焦っています。誰か助けて」とオープンにするのも手です。哲学の由来は「知を愛する」というギリシャ語。まだもっていない「知」、自分の知らないものの見方と出合うことを先生方もぜひ楽しんでみてください(松川)。



「自分にとっての働く」を 考える高校事例

社会の変化に振り回されることなく、
一人ひとりが自分の良さを生かして働いていくために、高校は何ができるのでしょうか。
3校の事例から探ります。

CASE1

スクールのスローガン“HAPPY”を カリキュラムに落とし込み 自分らしさを活かした人生をめざす

白根高校（山梨・県立）

「幸せ」と「自分らしさ」を
スクールのスローガンに

“HAPPY”というスクールのスローガンを掲げている白根高校。「幸せ」という意味と同時に、34ページの図1のように「Healthy」「Active」「Positive」「Powerful」「Yourself」の頭文字をつなげたHAPPYでもある。特に「(Be) Yourself」が表す「自分らしさを活かした人生を送ること」を願ったスローガンだ。「自分らしさ」とは、人が自分の役割を果たして活動し社会に貢献すること、つまり「働くこと」を通して表現できるものと考えている。

2020・2021年度には山梨県の「キャリア教育推進実践研究校」の指定を受け、「“HAPPY”自分らしさを活かした人生をめざして」という主題で研究を実践。この取組は文部科学省の「第14回キャリア教育優良教育委員会、学校及びPTA団体等文部科学大臣表彰」の表彰校に選出されている。



校長 中村千尋 先生
(左)、進路指導研究
係主事(取材時) 秋
山香江 先生(右)

幸せ因子を言語化して 生徒の目標を可視化する

取組の背景には、同校の生徒が大人しくて真面目な一方で、高校入学までにリーダー経験などが少なく、自己肯定感が低いという課題があった。

「高校で自分の殻を破りたいと考えている生徒が多いと感じています。例えば、女子生徒がやりたい活動の人気ナンバー1が生徒会活動です。自信をもって人前に立てる力をつけたいという意欲の表れだと思います」(中村千尋 校長)

「こうした生徒たちにそれぞれの幸せについて意識させること、生徒自身が自分のキャリアを考えるうえで、学校でのさまざまな取組がつながりのあるものととらえられることを念頭におきました」(進路指導研究係主事の秋山香江先生)

自分の殻を破り、「幸せ」という極めて個人的で抽象的な目標に向かって、生徒たちが何をどう目指せばよいか。悩んだ秋山先生は、慶應義塾大学の前野隆司教授の幸福に関する研究と出会う。前野教授の提唱する“幸せの4つの因子”を生徒アンケートに取り入れ、その質問の提示自体で生徒に「幸せとは」を考えさせ、かつ振り返りで自分の成長を測れるようにした。

“幸せの4つの因子”とは、つながりと感謝を示す「ありがとう!」因子、前向きと楽観を示す「なんとかなる!」因子、独立とマイペースを示す「あなたらしく!」因子、自己実現と成長を示す「やってみよう!」因子だ。

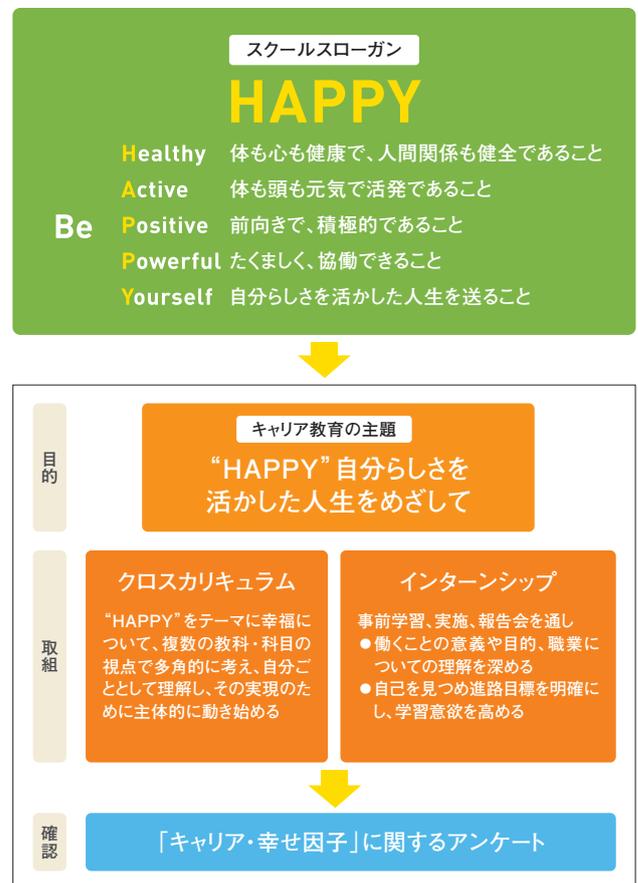
アンケートでは、キャリア教育で育成すべきとされている基礎的汎用的能力に関する項目と、

幸せの4因子に関する項目について、合計22問の設問に対して自分の状況を「非常に当てはまる」から「全く当てはまらない」まで5段階で回答する形式になっている(36ページの図2)。高校入学時の1年生の6月、1年生終了時の3月、2年生でインターンシップを経験した後の9月の、計3回で生徒の変化を測っている。

一つのテーマを複数教科の 視点で多角的に学んでいく

「“HAPPY”自分らしさを活かした人生をめざして」を主題に掲げたキャリア教育は、クロスカリキュラムとインターンシップの二本柱で進められている(図1)。以下、二本柱の取組の詳細に

図1 白根高校のキャリア教育の概要



ついて紹介していく。

クロスカリキュラムは、“HAPPY(幸せ)”をテーマに複数の教科・科目で授業を行う。

例えば、家庭科では、自分の幸せに必要なものを「地位財・非地位財」(経済学者のロバート・フランクが提唱。他人との比較で満足を得るものを「地位財」、他人との相対比較とは関係なく幸せが得られるものを「非地位財」と定義)に分類する授業、国語科ではスクールスローガンからキャッチコピーを考える授業、情報科では、「学校のHAPPYなところ」を見つけて話し合う授業などだ。幸せについて、複数の教科・科目の視点で多角的に考え、生徒たちが自分ごととして理解し、その実現のために主体的に動き始めることをねらいとしている。

「全教員の指導案は共有フォルダーで参照できるようにしています。家庭科の授業の内容を

国語科で活用したりと、教科を越えて参考にしながら授業を設計していただきました」(秋山先生)

事前事後の学びまで丁寧に設計されたインターンシップ

インターンシップは白根高校のキャリア教育の核と位置づけられ、2年生全員が地元の事業者で職業体験をする。2004年にスタートした歴史ある取組で、コロナ禍が始まった2020年度は中止を余儀なくされたものの、2021年度は全員の受け入れ先を確保することができた。

インターンシップに生徒が目的意識をもって取り組み、経験を自分ごと化するために、事前学習から事後の報告会まで丁寧にプログラムを設計している(下の写真)。

事前学習では、1年時に「地元の企業を知る」ワークを実施。来校した10企業から各生徒

【インターンシップの流れ】

事前学習



10企業のブースから生徒が3企業を選んで話を聞く「地元の企業を知る」(上)。「分野別職業人講話」(下)は座談会方式で進められた。

インターンシップ実施



2年生の全生徒が44企業で実施。一人で行く生徒もいたが、緊張しながらも自分に課せられたことをやり遂げ、企業から良い評価を得たことが自信につながっていた。

報告会



全員がポスターで自分の体験をまとめ、各クラスの代表が1年生に向けて「インターンシップ説明会」という形式で報告を行った。

図2 アンケートデータから見える生徒の変化

「キャリア・幸せ因子」に関するアンケート

ダウンロード可

職業観・勤労観

- 1) 働くことに対して不安や緊張感はなく、社会に出ることを楽しみにしている

人間関係形成・社会形成能力

- 2) 相手の考えや意見を聴き、理解しようとしている
- 3) 自分の考えや気持ちを整理して伝えようとしている
- 4) 周囲の人と力を合わせて行動しようとしている

自己理解・自己管理能力

- 5) 指示されたことだけでなく、自分で考えて行動できる
- 6) 自分の興味や関心、長所や短所などについて自分で分かっている
- 7) 自分の感情に流されずに、規則を守り、何事も取り組むようにしている

課題対応能力

- 8) 苦手なことでも、自分の成長のために進んで取り組むようにしている
- 9) 調べたいことがある時、自ら進んで資料や情報を集めるようにしている
- 10) 解決する問題や課題があった時、原因を考え、解決方法を工夫している
- 11) 計画的に物事を進めたり、改善を加えて実行したりしている

キャリアプランニング能力

- 12) 学ぶことや働くことの意味について理解するようにしている
- 13) 学校での勉強と自分の将来をつなげて考えるようにしている
- 14) 自分の将来について目標を立て、その実現のための方法を考えている

「ありがとう!」因子

- 15) 人の喜ぶ顔を見るのが好きだ
- 16) いろいろなことに感謝するほうだ

「なんとかなる!」因子

- 17) いま抱えている問題はだいたい何とかなると思う
- 18) 失敗や嫌なことに対し、あまりよくよしない

「あなたらしく!」因子

- 19) 自分と他人をあまり比べないほうだ
- 20) 他人に何と思われようとも、やるべきだと思うことはやるべきだ

「やってみよう!」因子

- 21) 得意していることがある
- 22) 何か、目的・目標を持ってやっていることがある

が3企業を選んで話を聞き、自分がどんな企業に興味をもてるかを考える。「分野別職業人講話」では17分野から2分野の話を書く。少人数制の座談会方式で、生徒たちが知りたいことを質問しやすい形式にしている。2年生になってからは、ビジネスマナー講座を実施。昨年度は東京のビジネスマナーの講師からオンライン形式で講習を受けた。

インターンシップは7月下旬の3日間行われ、2021年度は44企業で127名の生徒を受け入れてもらった。コロナ禍により直前で受け入れ中止の申し入れがあるなど、必ずしも全生徒が希望通りの業種・職種では体験できなかったが、それでも多くの学びがあった。

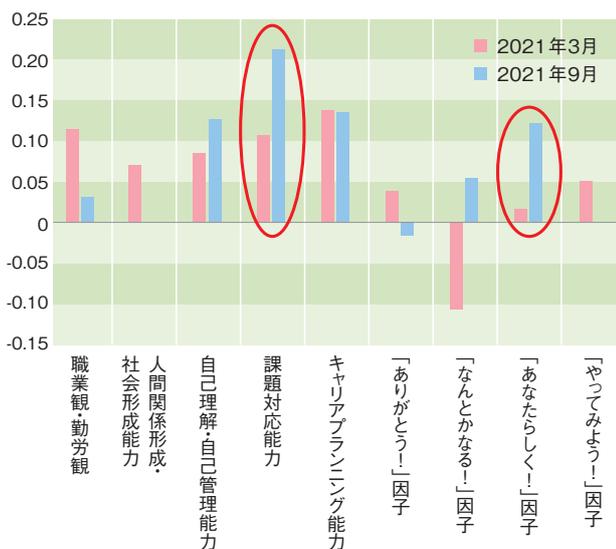
「『働く』とは具体的にどういうことなのかを自分の目で見てくるのが重要です。希望の職種とは違っていても、さまざまな職種の大人たちがそれぞれの思いをもって働いている姿を目の当たりにし、共に働いてみることで、自分が将来働くとしたらどのような感じになるかを想像するきっかけとなるからです。インターンシップは『働く』を自分ごとにするうえで非常に役立つと考えています」(秋山先生)

インターンシップ後は毎年報告会で振り返りをするが、昨年度は単なる報告ではなく、「1年生のためのインターンシップ説明会」とした。

「発表会のポスター作成段階で、自らの体験を周りに伝えようと客観視できます。また、それを他者の役に立てるという意味付けをしました」(中村校長)

自分の体験が1年生の役に立ち貢献できる

●「キャリア・幸せ因子」に関するアンケート



1年生の6月を基準(0)とし、2回目、3回目の変化を表したもの。「課題対応能力」と「あなたらしく!」因子が顕著に伸びている。

ダウンロード可

※ダウンロードサイト: リクルート進学総研 >> 刊行物 >> キャリアガイダンス (Vol.442)

ことで、自己肯定感の醸成にもつながったという。

「あなたらしく!」因子が 飛躍的に伸びた生徒たち

一連の取組を経た生徒たちの変化は、**図2**のアンケート結果の変遷から見てとれる。また、アンケートの自由記述に表れた生徒たちの声からは、自分を客観視し、将来の進路を考える意欲が高まっている様子がうかがえる。

データでは「課題対応能力」と「あなたらしく!」因子が顕著に伸びている。「あなたらしく!」因子の設問は「自分と他人をあまり比べないほうだ」と「他人に何と思われようとも、やるべきだと思ふことはやるべきだ」の2問。「幸せ」について考える授業や職業体験、アンケートでの振り返りを通して、生徒たちが自分らしさを活かそうと一歩を踏み出し始めた証しだ。

「インターンシップ後に下降した項目もありました。それも社会の厳しさを知った気づきだと判断しています。それでも以前から本校の生徒は、インターンシップを経験して自分らしさを見出していく傾向が高いです。成績の良い生徒が大学ではなく専門学校を選択し『大学に行くことが最善策ではない』と考えるなど、自分にとって何が大事かを考えた進路選択ができています」と(秋山先生)

「県内進学者や、その先の進路も県内就職者が多いことが本校の特徴でもあります。インターンシップは地域社会で生きていく社会人としての足場となり、社会に出たときの自分の像を可視化できる体験となっているのではないのでしょうか」(中村校長)

多角的な取組と社会での実体験により、同校の生徒たちは自分にとっての“幸せ”とは何かと向き合いながら進路選択に臨んでいるようだ。

＼ 生徒たちの声 ／

- 1年生のときよりも進路について考えることが増えて、自分の進みたい道も少しずつ決まってきました。これからも真剣に考えてがんばっていきたいです。
- アンケートを通して今の自分を見つめなおすことができたと思う。
- 苦手なことにもチャレンジしてがんばっていきたい。
- 進路について調べるようになり、目標を立てて行動できるようになっている。
- 課題対応能力が高くて、職業観や「やってみよう!」因子が低かったので、自分からいろんなことに挑戦しようと思った。
- もっと目的をもって生活したほうが良いと感じた。
- 自分の夢や目標をもっと細かく考え、人生設計をしていきたい。
- 自分の将来に勉強がどのように役立つか見つけてみようと思った。
- 後半の設問で目標を尋ねられたことで、私は高校を卒業したら何をしようとするきっかけになった。

学校データ

1941年創立 / 普通科 / 生徒数380名(男子163名、女子217名)、全日制普通科高校。普通科高校としては山梨県内で初めて、2004年から2年生のカリキュラムにインターンシップを取り入れた。2021年度よりコミュニティスクールとして地域連携を促進している。



CASE2

働くうえで必要な力を、仲間と共に 自ら獲得し変化を起こしながら より良い未来を切り拓く人に

特別支援学校流山高等学園（千葉・県立）

高い就業実績を誇る学校に まだ足りないものは何か

特別支援学校流山高等学園は、2020年に文部科学省の研究開発校の指定を受け、目下「特別支援教育における、変化する社会で生き抜くための資質・能力とエージェンシーを育成する教育課程及び指導方法の研究開発」に取り組んでいる学校だ。

もともと同校は、以前から就業実績に定評があった。開校以来の平均就職率は9割以上。職業に関する専門学科が4つあり、専門教科の授業では、仕事を想定した実習を日々行っている。1年次から企業等の現場実習も体験。3年次には本人の希望や特性を踏まえて「就職を見据えた実習先」につなぎ、現場実習を繰り返す。そのうえで、最終的には生徒と実習先の互いの意思を確認し、就職を決める。こうした丁寧な指導で、就労へのスムーズな移行を支援してきたのだ。

ところが、2017年に卒業生の就労3年目の状況を調査すると、見過ごせない問題が浮上する。

「離職者が約2割、離職まではいかないものの、

就労に困難を抱えている人が約2割いました。キャリアアップの前向きな離職は一部。卒業生の4割近くが、就労面で課題を抱えていたのです」(研究主任・古江陽子先生)

その課題とはいったい何なのか。学校でどんな教育をすれば、生徒がその壁を乗り越えられるのか。古江先生たちは課題を分析し、これからの教育のあり方を模索したという。

離職の要因を分析するなかで より良い未来に向かう力に注目

離職や離職危機の要因を分析していくと、意外なことが見えてきた。

同校では生徒の現場実習時に、実習評価表を用いて「挨拶」「報告・連絡」「作業の正確性・スピード」「協調性」などを評価している。職場の作業で求められる力であり、就職時にも重視される力。しかし離職者の大半は、実はその作業能



左から、研究主任の古江陽子先生、生活技術科主任の豊岡優子先生、領域「私の時間」主任の磯村友希子先生

力とは違う要因でつまづいていたのだ。具体的には「親子関係」「友達・異性関係」「雇用条件」「健康面」「感情のコントロール」などで、その問題が結果的に就労意欲の低下に関係していた。

この分析を基に、同校研究部は新たな調査を行う。企業・卒業生・在校生・教員にアンケートを実施し、働くうえで大切だと思うことを、実習評価表にない項目も加えて質問した。そしてその結果も踏まえ、全職員で、学校で育成する資質・能力を5つの分野に整理した(図1参照)。

今までの方針との最大の違いは、「作業」に必要な力と、「社会生活」に必要な力をあえて別にし、その両方を育成するとしたことだ(なお、一つ目の「作業能力」は、報告・相談、反省・改善など作業上のコミュニケーションや自己実現の力も含んでおり、総合的な働く力と言える)。

「働いていくには、就労に関する力に加え、人と関わる力や、自分自身を見つめる力も必要だ、という認識になったのです」(古江先生)

まとめて表せば、「身体的・精神的・社会的にも充実したより良い未来(Well-being)に向かうための力」の育成が、同校の目標になった。

図1 より良い未来に向かうための資質・能力

作業	作業能力 はたらく	挨拶、報告・相談、反省・改善、協力・協同作業など21項目
	コミュニケーション力 かわかる	日常生活の挨拶、反省・お礼など
社会生活	生活力 くらす	読み書き、数量を扱う力など
	自己実現力 きめる	受け入れる力、将来を考える力など
	自己調整力 ととのえる	自己理解、感情のコントロールなど

計20項目

資質・能力のルーブリックを作成
生徒用にさらにカード化

では、その資質・能力の5つの分野を、どのような指導で育むのか。

「これまでの指導は、教員のほうが『あなたにはこういう力が必要だからこうしよう』と促し、生徒がそれに従う部分があったように思います。ですが、変化が激しい社会を豊かに生きるには、生徒がより主体的に将来を見つめ、どのような力をつけるかも自分で選択・決定していくことが大切ではないか、と感じていました」(古江先生)

そこで着目したのがエージェンシーという概念だ。「変化を起こすために目標を設定し、振り返りながら責任ある行動をとる能力」のことを言う。このエージェンシーを生徒が発揮すれば、教員主導でなく、生徒が自分でより良い未来に向かえるのではないか。古江先生たちは、授業実践と検証を重ねて、生徒が「見通し」「実践」「振り返り」の活動を回していく学習プロセスを整えた(図2参照)。

並行して、ツールの開発にも注力する。何のためのツールか。資質・能力のことを生徒が理

図2 より良い未来に向かって働きかけるための活動サイクル



解し、「私はこの力をこのレベルまで高めたい」と自分で方向づけできるようにするためのものだ。2018年から2年間かけて、次の3つのツールを順次完成させた。

①自立へのステージアップ表

資質・能力の5分野について、41の小項目を設定。各項目の目指す到達点を4段階で示した表を作成した(いわゆるルーブリック、欄外参照)。

②ステカ(ステージアップカード)

ルーブリックの内容を、平易な言葉とイラストで表し、トレーディングカードふうの教材にした。ハガキ大のサイズで、合計164枚。生徒はこのカードを並べながら、「挨拶」「継続力」「健康管理」などの資質・能力の小項目について、今の

自分はどの段階で、いつまでにどの段階まで高めたいかを考えられるようになった。

③ステカ・パソコン版

パソコンの画面上でも、カードを選んで自己評価できるようにした。また、その自己評価と、教員による他者評価を比べながら、全体を俯瞰できるようにもした(図3参照)。

「私の時間」を創設、仲間と一緒に今の自分、なりたい自分を考える

2021年からは、すべての教育活動を関連づけて、カリキュラム全体で資質・能力を伸ばすことにも取り組んでいる。領域「私の時間」という年間35時間程度の枠を創設。この時間を軸に、生徒がステカを使い、今の自分、なりたい自分、その未来に向かうための作戦を考案し、思い描いたことを学校生活全般で実践するようにしたのだ(41ページの図4参照)。

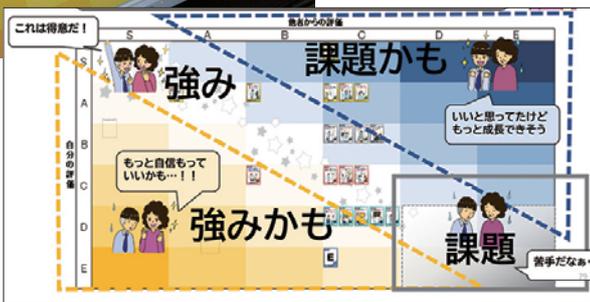
領域「私の時間」主任の磯村友希子先生は、この一連の活動で、「仲間と相談し、一緒に考える」ことを重視してきたという。自己評価のときも、未来に向かう作戦を立てるときも、一人で考える時間とは別に、生徒同士の対話の時間を必ず入れた。

「一緒に考えると、自分とは違う意見があることに生徒が気づきます。他人の意見を取り入れるとできることが広がることや、相手に意見して力になれると嬉しいことも味わいます。いろいろな意見から『最終的には自分で選ぶ』という自己決定も行います。自分だけで考えず、人との関わりのなかで課題を解決できるようになって

図3 ステカ(ステージアップカード)の活用



ステカ・パソコン版。画面上で「報告・相談」など各項目について今ほどの段階か4枚のカードから選択。全項目を選べると、自己評価・他者評価をマトリクス表で俯瞰できる。表の見方がわからなくても、下の画像の提示で、生徒が「強み」「課題」「強みかも」「課題かも」をつかめるようにしている。



ダウンロード可

※流山高等学園のルーブリックやステカ(ステージアップカード)一覧は、以下よりダウンロードできます。
ダウンロードサイト:リクルート進学総研 >> 刊行物 >> キャリアガイダンス(Vol.442)

ほしいのです」(磯村先生)

ある話し好きの生徒は、人に話を聞いてもらえないとイラッとする自分に課題を感じていた。だからステカにあった「ストレスマネジメント」を高めようと、苛立ったら一人になって気持ちを静める作戦を実行した。でも仲間と考えるうちに、別の作戦も見つかったという。話を聞いてもらえないのは自分の接し方にも問題があったと気づき、ステカにあった「返事」の力に着目、人に注意されたときに返事をする作戦も加えた。働くことや生活することへの向き合い方が、一人でがんばるものから、みんなで課題を乗り越えるものに変化したのを感じさせる出来事だった。

自分の弱みの克服を楽しんだり その弱みを受け入れたりする

生徒たちは専門教科の授業でもステカを活用している。例えば生活技術科の生徒は、糸を織り、できた布地を裁断・縫製して布製品を作り、文化祭で販売することに取り組むのだが、その際に自分が高めたい力を、单元ごとにステカを使って選ぶのだ。「作業の正確性」「継続力」などがあり、なりたい自分のレベルも設定したう

えて、そこに向かうための作戦も考え、日々の授業で実践。授業の終わりに○か△かで自己評価し、週ごとや单元ごとの振り返りも行う。

同授業を受けもつ豊岡優子先生は、「対話すること」と「やってみること」を大切にしてきたという。

「生徒が目標や作戦を立てるとき、最初は介入しませんが、悩んでいたら話しかけます。話を聴くと生徒の思いが出てくるので『いいね、それを書こうよ』と促すのです。何もしないうちから『できない』と思いつくこともあるので、『まずはやってみよう』とも促します。やってみてどうなるか感じて、難しいことがあれば、そこをまた一緒に考えよう、と」

生徒の成長も感じている。気づけば、まだ評価が低いステカの項目を、生徒が自分で探すようになった。そこで目標を設定し、作戦を立て、改善すれば、未来は変えることができ、達成感も味わえることを知ったからだ。

もちろん人にはそれぞれの特性があり、克服しづらい弱みもある。だから3年生の終盤では、領域「私の時間」で、社会に出たら自分の弱みにどう対応するかを、強みの生かし方と合わせて考える。弱みの克服を目指してもいいし、その弱みを受け入れ、「あらかじめ周囲に説明する」「周囲

図4 流山高等学園のカリキュラム・マネジメント



左側の「私の時間」では、ステカを活用したり卒業生の講話を聴いたりして、作業面から生活面まで幅広い今と未来を想定。理想の未来に向かう作戦も考える。そのうえで、右側の学校生活全般で作戦を実行し、SHRなどで振り返る。さらに左側の「私の時間」で要所の振り返りも実施。このほか、園芸や福祉などの専門教科の授業でも、ステカを活用し、主に作業面について、見直しを立て、実践し、振り返ることをしている。

に助けを求める」といった代替策を考えてもいい。何を選択するかは本人次第。でもこの作戦も仲間と一緒に考える。弱みもある自分のことを「友達が受け入れてくれた」「相談にも乗ってくれた」ことで、気持ちが楽になる生徒も多いという。

生徒が自分で見つけた 「働く」や「未来」を目指していく

活動を通して先生たちが実感したこともある。未来に向かって「生徒が考える」ことと、その構想をもって「人と関わる・実践する」ことの掛け合わせが大事である、ということだ。

「ステカを使えば、今の自分や、なりたい自分を一応は考えられます。でもそれはまだふわっとしたもの。そこから仲間や教員との対話で気づきを得たり、実習で自分の強みや弱みについて納得したり、卒業生や先輩と話すなかで憧れを抱いたり、実体験の蓄積があって初めて、ストンと腑に落ちる今の自分、なりたい自分ができてるんです」(古江先生)

すると、なりたい自分の描き方も変わるという。最初はステカや資料を参考に「何々したい」「何々したい」とブツ切れの言葉を並べていたのに、次第に「何々をしたいから、こんなことをやって、こうしたい」と、言葉が有機的に結びついていくのだ。

あなたは何のために働き、どんな未来に向かいたいのか。そのことを、借り物の言葉ではなく「自分の言葉で書けるようになった」ところに、磯村先生は生徒の成長を感じている。

生徒INTERVIEW /

友達がいっぱいできるこの学校で まだ改善できる部分を伸ばしたい

専門実習では、織り機で糸を紡ぎ、布を織ることをしています。最初は難しかったですが、ステカにある「作業のスピード」も今は上がり、「継続力」もつきました。今ががんばっているのは「報告と相談」。私は記憶するのが苦手なので、報告のためにメモを取っています。メモの取り方は、相談会で先輩に教わりました。

この学校の好きなのは、友達がいっぱいできて、先生方や先輩方も優しいところ。みんなからの他者評価では、私には作業面でまだ足りないところがあるので、これからも改善していきたいと思っています。力をつけて、親にも感謝の気持ちを込めて何か贈ったり、親孝行もできるようになりたいです(原田さん)。

目標を立てて達成することや みんなで考えることを楽しみたい

製品作りのなかで、生地を一つひとつ組み合わせ、ミシンで縫うことをしています。ステカにある「安全管理」を大事にすることで、針を折ることや、指を怪我することはなくなったので、今は「反省と改善」に取り組んでいます。ミスがあったら行動を振り返り、改善点を見つけ、次に生かすんです。初めてミスなく製品を作れたときは「やればできる!」と嬉しくなりました。

将来もミシンの仕事がしたいです。あと、一人暮らしもしたい(笑)。社会に出て一人でやっていけるかは、まだ不安です。でも、生産量のことをみんなで協力して考えたり、声をかけ合って作業するのは好きなので、そんなふうにながらばれたらいいと思います(村井さん)。



左から、生活技術科2年生の村井 光さん、1年生の原田知佳さん

学校データ

1997年創立 / 園芸技術科・工業技術科・生活技術科・福祉・流通サービス科 / 生徒数280人(男子208人・女子72人) / 知的障害のある生徒を対象とした高等部単独の特別支援学校。2020年より文部科学省指定「研究開発学校」。

CASE3

自分とは異質な他者の考えに触れる 家庭科の授業が、 多様な“生き方・働き方”への扉を開く

桐朋高校（東京・私立）

男子校の家庭科の授業で 女子校とのディスカッション

家庭科は従前から、保育や福祉、生活設計などキャリアプランに関わる単元が含まれる教科だ。男子校である桐朋高校では2年生が履修し、生徒たちの視野を広げ、将来の自分の家族、暮らし、仕事、生活と社会のあり方などをつなげ、生活のリアリティを感じ取りながら「生きる」ことを考えるカリキュラムを組んでいる。その一つが、系列校の桐朋女子高校との意見交流会だ。

この取組が始まったのは20年前の2001年度。桐朋高校と桐朋女子高校の当時の家庭科教員同士の交流の中から、両校の生徒に人生観についてのアンケート調査を行うことになった。例えば、「仕事を選ぼうとするときに重視する

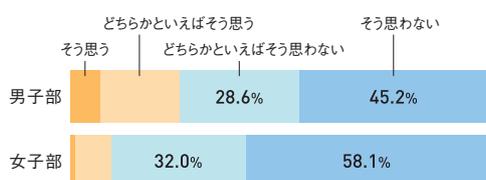
こと」「結婚相手を決めるときに自分にとって大切な条件」「日常生活のなかで性別の違いにかかわることで不公平と感ずること」「結婚後の夫婦の働き方」「共働きでの家事分担」など、職業観、結婚観、男女の性差についてのジェンダー観、結婚後のライフスタイルについての展望などを尋ねるものだ。

開始当初は女性の社会進出が進み、女子生徒たちが社会人としてのキャリアを積みながら家庭ももつ人生を構築したいと考えている一方で、男子校の生徒にはその考えに対する理解がまだ得られにくい時代だった。男女で意見の違いがあるなら、実際に面と向かってお互いの疑問を意見交換してはどうかと始まったのが、両校での交流会だ。

男女の違いだけでなく、社会に出れば自分と

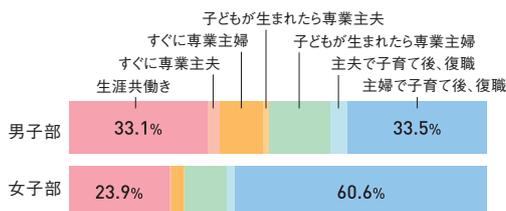
図1 桐朋高校と桐朋女子高校のアンケート比較（昨年度・一部抜粋）

● 夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである

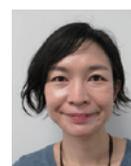


夫は仕事、妻は家庭という考えは男女とも大半が「そう思わない」と回答しているが、女子の方が否定がより多い。

● 結婚後のライフスタイル



結婚後のライフスタイルは、男女とも「(妻が)主婦で子育て後に復職」が最多で女子の方がその傾向が高かった。



家庭科
中山めぐみ先生



は異なる多様な意見や見方に遭遇することになる。そのときに、例えばパートナーと意見が合わないと思ひ悩むこともあるだろう。女子生徒たちは、同校の生徒たちが将来共に働いたり、パートナーとして生きていく可能性がある同世代人だ。彼女たちの社会参画や家庭に対する意識や本音を高校生のうち知り意見交換することが、将来に想像される困難へのシミュレーションになると考えているのだ。

議論が白熱したときに データが自分のものになっていく

カリキュラムの流れは、2年生の1学期にライフイベントを体系的に学び、生活設計、いわば「未来の年表」を作成する授業を受けた後、両校でそれぞれアンケートを実施。集計したアンケートデータに基づき、相手校に質問してみたいことについてクラスごとに議論し、3テーマほどに絞りこむ。そのうえで、11月の初旬に各校から20名ずつ、計40名の生徒が集まって交流会を実施。各校から4名ずつの8名1グループでディスカッションを行う。

「校内での議論でも交流会でも、結婚観の集計結果について生徒たちは大いに盛り上がりま

す」(中山めぐみ先生)

例えば、結婚後のライフスタイルについて同校の生徒の回答は、「生涯共働き」が昔より増えているものの、男女ともに「(妻が)子どもが生まれたら専業主婦となるが、子育てが一段落したら復職する」が現在でも最多回答だ(43ページの図1)。

「事前授業で女性の就業率がM字カーブする日本の特徴や、一度退職すると復職が大変な話はしていますが、生徒たちには就職や結婚後のイメージや、どうキャリアアップしていくかという視点をもつことはまだ難しいようです」(中山先生)

また交流会では、実際に対面し、ディスカッションを通してわかること、気づくことがあると学んでいく。例えば過去には、女子が結婚相手に求める条件の上位である「収入のよさ」について、男子生徒は「女子は収入が高い相手に養われたい」と理解していた。しかし、女子生徒たちから、自分に収入がある前提で「お互いが近い収入＝収入がよい」で、収入が近ければ価値観も近くなるという思いを説明され、男子生徒たちは驚いていた。

教員自身の人生観が影響しかねないテーマのため、アンケート実施時も、校内および交流会での議論時も、なるべく介入を少なくしているという。特に生徒たちの議論が活発になるアンケート集計のデータを見せたときは、自分の視点でデータを読み取ろうとしている大事な瞬間だ。会話が盛り上がるのはデータが示す数字を自分ごととして捉えている表れでもあるため、生徒たちに議論を任せるようにしている。

「取組後の日常の会話に、その後のライフイベントの話が出てきたときの方が本音が出ますし、それを友達同士で共有できることの方が大事だ

昨年度の交流会。「初対面での意見交換でも、お互いの意見を受け入れる柔軟さは大人以上にあり、感心します」(中山先生)



昨年度から始まった、交流会後の報告会。なかにはアンケート項目以外の話題で議論されたことを報告する生徒も。



と思っています。そのときが一番自分のものになっているからです」(中山先生)

未知の人生観、家族観に触れ 多様な生き方を発見する

交流会後の振り返りとして、昨年度は代表者による学年全体への報告会を開催した。自分たちでディスカッションの議題や内容を発表し、意見交換からの気づきを仲間に伝えている様子から、交流会に参加したことへの意義を見出していることが見てとれた。

報告会后に生徒全員が書いた感想の一部が左の「生徒たちの声」だ。交流会によって生徒たち自身の意見に必ずしも変化が起きているわけではない。

「女子生徒の意見に驚いたり、新たな発見があることに意味があると思っています。近年は、ニュートラルな意見をもつ生徒が多く、性差よりも個人によって意見が多様化しているように感じます。ただそれが本音なのか、時代の流れに忖度した考えなのかはわかりません」(中山先生)

人生観というセンシティブなテーマでの議論自体も、自分とは異なる生育家族の姿があることに気づき、「そういう考え方で生きてもいいんだ」と生徒たちの世界が広がる一端になっている。

家庭科での体験が、人生の 岐路で勇気を出せる一助に

今後は過去のアンケート回答の分析をしてみたいと考えている。その変遷を生徒と共に俯瞰

してみることで、現在を生きる生徒たちが、自分を取り巻く環境に対して気づきを得るのではないかと期待しているからだ。

「家庭科における学びはすぐに、またダイレクトに生徒の力になることばかりではありません。しかし、生徒たちは高校を卒業した後に、さまざまな岐路に立ち困難に向き合っていかなければなりません。他者と向き合い、意見を交わし、生き方について考えた体験が、人生のがんばりどころで勇気を出せる一助になることを願っています」(中山先生)

＼ 生徒たちの声 /

- バリバリ仕事をしてキャリアを築きたい人もいれば、家庭を大切にしたい人もいて、考え方は人それぞれなので、お互い話し合っって向き合うことが大切ではないかと思いました。
- 「女性は男性におごってほしいとは思っていない」と聞いて、本当にそう思っているのかと疑問に思い、実際に会って話してみないとわからないこともあると感じた。今後生きていくうえで、相手の考えをしっかりと聞くべきだと思った。数年後には社会人になり、社会を支えていくうえで、夫婦別姓問題など、すべての人がより良く生活できるように取り組んでいきたい。
- 女性が男性に求める条件はさまざまであることがわかった。今後はさまざまな場面で女性と協力しなければならぬことが増えるので、お互いに尊重し合える関係がつかれるようにしたい。また、結婚できたらパートナーとの協力はより大事になると思うので、協力して楽しい家庭を築きたい。

< 桐朋女子高校の交流会参加者感想 >

- 私は参加者を無意識に男女で区別して認識していたことに気づくことができました。自分の先入観に気づくことができたのは大きな利益になりました。
- お互いが思うことについて、なぜそう思うのかの経緯を探っていくことで誤解が解け、新しい発見がありました。

学校データ

1941年創立／普通科／生徒数955名(男子校)、「自主」「敬愛」「勤労」を教育目標とし、国公立大学・最難関大学・医学部進学者も毎年多数輩出。進路指導では「自分は何をしたいのか」を考え、自分を活かす場としての進学先を選択するよう導いている。