

中高生のキャリア教育における ワーク・ライフ・バランスの扱いの検討

城 亜美

千葉大学大学院教育学研究科修士課程

キャリア教育は様々な能力論が展開されてきたため、具体的な教育内容や実践例をイメージしにくく混乱を招いて来た。教育の実践者は、能力の定義に振り回されすぎず、具体的な教育内容を検討し、実施を積み重ねていくことが重要であろう。本稿では、個人の就業環境に配慮したワーク・ライフ・バランス実現について考えるキャリア教育を提案する。ゲスト講師が教員養成学部の学生を対象に講義を行う公開ヒアリングを実施し、ワーク・ライフ・バランスのどのような内容をキャリア教育で扱うことが適切であるか検討した。その結果、ワーク・ライフ・バランスを実現させるためには、自助、共助、公助それぞれの観点を個別に切り離して考えるのではなく、見渡して解決を考える必要があることが示唆された。しかし、それらの具体的なカリキュラムを作成、実践し、効果を実証するという課題が挙げられる。

キーワード：キャリア教育、働き方、子育て、共働き、ワーク・ライフ・バランス

1. 問題の所在

1.1. 就業環境に焦点をあてたキャリア教育の提案

近年、学校現場においてキャリア教育¹の実践が盛んに行われている。現在のキャリア教育の実践については、「意識啓発や「体験」の提供にかたよったものに留まっている²」、「やりたいこと」の探求が重視されている³」といった様々な課題が指摘されており、今後も改善を重ねて実践していかなければならない。

キャリア教育は、国立教育政策研究所(2002)が出した「職業的(進路)発達にかかわる諸能力」の「4領域・8能力⁴」や、経済産業省(2006)が提唱した社会人基礎力⁵など、様々な能力論が展開されてきた。しかし、これらの能力は、どれもキャリア教育の目的を達成しうるように見える一方で、具体的な教育内容や実践例をイメージしにくく、混乱を招いて来た。それにより、分かりにくい能力を定義されるキャリア教育の是非自体が問われやすくなっている⁶。中央教育審議会(2011)は、キャリア教育に対して「一人一人の教員の受け止め方や実践の内容・水準に、ばらつきがある」ことを課題として挙げ、「キャリア教育の本来の理念に立ち返った理解を共有していくことが重要である」と指摘している⁷。教育の実践者は、理念の理解を共有していくことはもちろん、キャリア教育の能力の定義に振り回されすぎず、キャリア教育の目的を達成するための、具体的な教育内容を検討し、着実に実践を積み重ねていくこと

が重要であろう。

では、キャリア教育の目的を達成するために、現在どのような教育内容や実践が挙げられるであろうか。キャリア教育の実践の一例として小中学校では職場体験、高校ではインターン活動が行われている。職場体験やインターンの活動では、キャリア教育の目標に記述してあるキャリア発達について考慮しており、体験を通して子どもたちが働くことの意義を理解したり、進路や生き方を考えるきっかけになったりする効果が期待される。しかし、近年では、「ブラック企業」という言葉が広がり、若者を中心とした、違法な労働条件の中で長時間労働を強いられたりするなどの悲惨な労働環境が社会問題として認識されるようになってきた。このような状況下では、労働者は労働者として守られるべきである最低限のルールを理解し、それを基に自分を守る力を持つ事が特に重要である。しかし、職場体験では、体験を受け入れてくださる企業や事業所は経営上のメリットがない中で、子どもたちの教育に少しでも貢献できればという好意で学校に協力する。そのため学校での事前指導としては、「相手方に迷惑をかけないように、指示されたことには素直に従う」といった指導になりやすく、労働者としての権利を自覚させることは難しいのではないかと。大阪府泉南市立一丘中学校では、「職場体験学習」は「“無償”で“従順”に働かせていただく」体験をすることで、未来の労働者の人権感覚を麻痺させていく危うさを内包しているのではないのでしょうか」という職場体験学習に対する問題意識を投げかけている⁸。職場体験学習やインターンの

Ami JO: Study of the treatment of Work Life Balance in Career Education for teenagers
Graduate School of Education, Chiba University

活動は、企業や事業所、そこで働く社会人の方々に触れることができるといった意義のある部分も想定されるが、未来の労働者になる子どもたちに、労働者として、守られるべき権利を自覚できるような力を育む点については不十分ではないか。特に昨今では、先に記述した「ブラック企業」という言葉の広がりとともに、ブラック企業と呼ばれる一部の会社を非難したり、見分ける術を模索したりする風潮がある。しかし、ブラック企業の定義は曖昧であり、ブラック企業と呼ばれない企業においても、長時間の過酷な労働を強いられる労働者は数多く存在している。その中には、仕事には就くものの、生活保護の水準以下の収入しか得られないワーキングプアなどの社会層も見られる。よって、企業を非難することのみでこの問題を議論するのではなく、労働者自身が自分の就業環境を見つめ、より良い働き方を実現できるような力を育むべきではないか。個人が選択した仕事や働き方によって十分な生活を送る事ができない就労状況がある中で、子どもたちがそれらの状況を把握し、解決できる力を育むことは、キャリア教育において重要な課題の一つではないだろうか。

1.2. 就業環境の改善においてワーク・ライフ・バランスについて焦点を当てる意義

では、就業環境改善において、どのようなキャリア教育を行うべきであろうか。先行事例を参考に検討する。

大阪府泉南市立一丘中学校では、2002年1月～2月にかけて、労働現場における不当な人権侵害から身を守る術を学ぶための「働くルール」の学習の実践が行われた⁹。働く者を守るルールが存在することや過労死を産む職場の実態などについて学習しながら、「声を上げ理不尽なことや不当なこととたたかってこそ現状を変えることができる」ことを伝えることが意図されて行われた。この実践は、自分自身が将来働くようになったときに、労働者として守られるべきである権利を主張することの大切さを学ぶことができた点で大いに意義がある。しかし、派遣労働や非正規雇用などの不安定雇用の割合が増加している中、それらの不利な条件で働かざるを得なくなる人々のケースや、それらを救済するセーフティネットについての学習まで扱うことはできていなかった。就業環境の改善をするためには、自分の選択した仕事上でのトラブルに対応する力を育てることも重要だが、そもそも働く者が安定した生活を送ることができなくなってしまうケースや、その状況を打開するための術についての学習も重要である。

それらについて学べる教材として「安心して生きる・働く・学ぶ¹⁰」(2012)で紹介されている「社会保険ゲーム¹¹」と「ワーキングプアとセーフティネットについて¹²」を挙げる。ここでは、国の制度としての社会保険

に正社員が加入しており、多くの非正社員が未加入であることを前提として、保障がどのように異なり、非正社員の生活がどのように苦しいかということを実感できる教材である。学習者が雇用形態の違いによって、具体的にどのように生活環境が変わるか、日本の非正社員の問題について考えられる一方で、正社員が内包している問題に目を向けづらい。正社員の中にも、長時間労働を強いられたり、子育てや介護等の私生活と仕事の両立ができずに仕事を辞めざるを得ない状況に悩まされたりするなど、多くの問題がある。非正社員に限らず、正社員においても、就業環境において抱えている問題は多くある。よって、就業環境の改善において、非正社員に限定することなく働く人々全般を対象とした、よりよい働き方を実現することに焦点をあてるべきではないか。

昨今、我が国の仕事と生活が両立しにくい就業環境を踏まえ、仕事と生活の調和を推進する「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」が策定された¹³。ワーク・ライフ・バランスとは社員が仕事上の責任を果たそうとすると、仕事以外の生活で取り組む必要があることに取り組みなくなる(ワーク・ライフ・コンフリクト)のではなく、両者が実現できる状態にあること¹⁴を言う。この考え方は、働く人々全般を対象とした、よりよい働き方の一例として挙げられるのではないか。ここで、就業環境の改善において、ワーク・ライフ・バランスに焦点をあてることを提案する。

2. 研究の目的

大学の教員養成学部におけるキャリア教育の指導者養成をする授業内における、ゲスト講師の講演を参考に、ワーク・ライフ・バランスのどのような内容を中高生対象のキャリア教育で扱うことが適切であるか、明らかにする。

3. 研究の方法

以下、3つの手順を踏む。

はじめに、キャリア教育におけるワーク・ライフ・バランスの扱い方に関して、文献によって得られる知見から検討を行う。

次に、ワーク・ライフ・バランスに様々な形で関わっていると考えられるゲスト講師に依頼し、教員養成学部の学生を対象に講義をしてもらった公開ヒアリングを実施する。

最後に、各回の講演の内容、学生による質問、ゲスト講師による回答を振り返り、はじめに検討したワーク・ライフ・バランスの内容にどのような修正が必要か検討する。

以上の3つの手順を踏みながら、ワーク・ライフ・バランスのどのような内容を中高生対象のキャリア教育で扱うことが適切であるか、明らかにしていく。

なお、授業対象者においては、千葉大学の教員養成学部の学生(110名 内訳:教育学部1年生12名、2年生54名、3年生10名、4年生7名、大学院生27名)とした。それにより、ゲストから専門的には当然と考えられる点についても丁寧に説明してもらい、学生からの素朴な疑問とその疑問への回答を通して、中高生対象のキャリア教育でワーク・ライフ・バランスを扱う際に留意する点が明確になることを意図した。

4. 事前検討

以下、キャリア教育におけるワーク・ライフ・バランスの扱い方に関して、文献等によって得られる知見から、以下に検討を行う。

我が国では徐々にワーク・ライフ・バランスについて関心が高まりつつあるが、まだ認知度も低く、実現できていないことを内閣府(2011)は指摘している¹⁵。では、何がワーク・ライフ・バランスの実現を阻んでいるのか。はじめにワーク・ライフ・バランスとは何かを明らかにし、次にその実現を阻んでいる要因を考察し、それを踏まえた上でキャリア教育におけるワーク・ライフ・バランスの扱い方に関して検討する。

1.1.2で、ワーク・ライフ・バランスについて「社員が仕事上の責任を果たそうとすると、仕事以外の生活で取り組む必要があることに取り組めなくなる(ワーク・ライフ・コンフリクト)のではなく、両者が実現できる状態にあること」と説明した。その他に様々な文献がワーク・ライフ・バランスの定義を行っており、ワーク・ライフ・バランスが指す意味は多様に捉えられる。それらを参考にしながら、本稿で指すワーク・ライフ・バランスの定義を行う。

近年の仕事と生活の調和をめぐる議論や報告を踏まえ、内閣府によって制定された仕事と生活の調和を目指すワーク・ライフ・バランス憲章¹⁶の概要を記述しながら¹⁷、ワーク・ライフ・バランスの実態を把握していく。この憲章では、仕事と生活の調和が必要な理由として、以下4点の問題を挙げている。1点目は、正社員以外の労働者が大幅に増加した一方で、正社員の労働時間が高止まりしたままという「働き方の二極化」である。2点目は、「共働き世帯の増加と変わらない働き方・役割分担意識」である。女性の社会進出により、勤労者世帯の過半数が共働き世代にも関わらず、働き方や子育て支援などの社会的基盤は従来のものであること、職場や過程、地域では、男女の固定的な役割分担意識が残存していることが挙げられる。3点目は、「仕事と生活の間で問題

を抱える人の増加」である。正社員以外の働き方の増加によって経済的に自立できない層の出現、長時間労働により心身の疲労や家族の団らんを持たない層の出現、働き方の選択肢の制約によって仕事と子育ての両立の難しさなどが具体的な問題事項として取り上げられている。4点目は、「少子化対策や労働力確保が社会全体の課題」であることを挙げている。働き方の見直しを図らなければ結婚や子育てに関する人々の希望を実現しにくいものにし、急速な少子化の要因になること、働き方の選択肢が限定され、女性や高齢者等の多様な人材を生かすことができないことの2点が挙げられている。以上4点から仕事と生活の調和を図る事により「個人の生き方や人生の段階に応じて多様な働き方の選択を可能にする必要」があること、「働き方の見直しが、生産性の向上や競争力の強化になり「明日への投資」になること」がワーク・ライフ・バランス推進の基本的方向として挙げられている。仕事と生活の調和の必要とされる原因・理由を、個人、社会全体、個々の企業・組織という3つの観点に分類したものを表1にまとめる。

表1 観点別に見た仕事と生活の調和が必要とされる原因・理由

観点	原因	理由
個人	<ul style="list-style-type: none"> ● 仕事と家庭の両立が困難 (1) ライフスタイルや意識の変化 (2) 両立希望に反して仕事中心になる男性 (3) 家庭責任が重く希望する形で働くのが難しい女性 ● 自己啓発や地域活動への参加が困難 ● 長時間労働が心身の健康に悪影響 	(個人が)希望するバランスの実現のため
社会全体	<ul style="list-style-type: none"> ● 労働力不足の深刻化 ● 生産性の低下・活力の衰退 ● 少子化の急速な進行 ● 地域社会のつながりの希薄化 	経済社会の向上のため
個々の企業・組織	<ul style="list-style-type: none"> ● 人材獲得競争の激化 (1) 従業員の人生の段階に応じたニーズへの対応(若年層、子育て層、介護層、高齢層) (2) 意欲や満足度の向上 (3) 心身の健康の維持 (4) 女性の活用 	多様な人材を生かし競争力を強化するため

表1からも分かるように、仕事と生活の調和は、個人の枠を越え、社会全体や個々の企業・組織からも必要とされており、実現することによって、個人だけではなく社会全体にとっても良い影響を与える。では、仕事と生活の調和が実現した社会とはどのような社会であるか。仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章は、以下のように説明している。

国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会

より具体的実現される社会について、「就労による経済的自立が可能な社会」「健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会」「多様な働き方・生き方が選択できる社会」の以上3つを挙げており、それぞれが指す具体的な説明を表2に示す。

表2 仕事と生活の調和が実現した社会

(1) 就労による経済的自立が可能な社会	経済的自立を必要とする者、とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育ての関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる。
(2) 「健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会」	働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる。
(3) 「多様な働き方・生き方が選択できる社会」	性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方の挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている。

憲章では、この社会を実現するために、企業と働く者、国民、国、地方公共団体など、それぞれが役割を果たしていく必要があるとし、それぞれの主な役割として、行動指針のポイントを挙げ、これらを社会全体の目標として実現するために、数値目標が設定された。

この憲章は、従来のような主に女性の労働市場への進出を目指した両立支援から、女性だけではなく男性や子供の有無を問わず、全ての人を対象とする働き方の見直しを行う推進策に進展したことが特徴として挙げられる。

以上のように、ワーク・ライフ・バランスを実現するために、個人、企業、自治体、国などの様々な観点から果たすべき役割や取り組むべき内容が議論されているが、ワーク・ライフ・バランス実現の主体は個人であり、制度が整っていても制度を利用しようとする個人がいなければ意味がない。制度以前に個人に焦点をあて、なぜ必要なのか、実現するためには何が必要なのか、自助努力として何があげられるか検討すべきではないか。

ワーク・ライフ・バランス実現において、まずは個人の

意識を高めることに注目し、本稿でのキャリア教育におけるワーク・ライフ・バランスの定義を「個人が望む働き方を実現し、生活を充実させること」とする。

5. 公開ヒアリング概要

4.で検討した、ワーク・ライフ・バランスの定義「個人が望む働き方を実現し、生活を充実させること」を基に、それらについて、自身の体験や仕事等について詳しくお話をいただけるであろうと想定されるゲスト講師を選択した。公開ヒアリングにおいては、基本的に毎回定めたテーマに詳しい社会人の方をゲスト講師として招き、講義形式で進める手法をとった。講師の選定については、5.1.で詳しく述べる。

ヒアリング内容の主な構成は、「これまでの働き方の問題について考える」「新しい働き方の創造について考える」の2点とした。なお、本ヒアリング調査は、筆者がTA(ティーチングアシスタント)を務める千葉大学前期開講授業「キャリア教育」の授業時間を利用していただいた。参考までに、授業の概要、目的・目標、全15回の授業のテーマと内容を表3と表6に、ヒアリング内容の構成とそれにあたる授業回数、公開ヒアリングの進め方について、表4と表5に定めた。

表3 授業の概要、目的・目標

概要	キャリア教育の目的や理念、キャリア教育の実践のあり方や開発の方法、キャリア教育を含めた教育課程の意義及び編成の方法について学ぶ。特に、職業だけではなくプライベートな生活をも視野に入れて、キャリア教育のあり方について検討し、考察する。
目的・目標	児童生徒に職業観・勤労観や職業に関する知識・技能等を育てるキャリア教育について、その理念や実践のあり方、キャリア教育を含めた教育課程の意義及び編成の方法について理解する。特に、職業だけではなくプライベートな生活をも視野に入れて、キャリア教育のあり方について検討し、考察する。

表4 ヒアリング内容の構成とそれにあたる授業回数

構成	授業回数
(1) これまでの働き方の問題について考える	2, 3, 7, 13
(2) 新しい働き方の創造について考える	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13

表5 公開ヒアリングの進め方

時間	内容
12:50~	授業開始、出席確認、ゲストの紹介
13:10~	ゲストの講演開始
14:05~	質疑応答、コメントカード記入
14:20	授業終了

表6 全15回の授業のテーマと内容(2013年度)

授業回数	日程	テーマ	内容	ゲスト
1	4/16	オリエンテーション 「キャリア教育の現状と これからのキャリア教育」	授業の進め方と課題・評価の方法の説明、ワークに焦点があてられがちな現状のキャリア教育についての問題提起	なし
2	4/23	現代の日本の「働くこと」	日本の労働市場の特殊性、学校教育が子どもの進路に与える影響について、サバイバルスキル育成の重要性について	○中村天江氏 (リクルートワークス研究所)
3	4/30	「働くこと」と「健康」	労働者の権利について、セルフチェックの必要性、母性と労働の関係について	○潤間励子氏 (千葉大学総合安全衛生管理機構)
4	5/7	キャリア教育の実践紹介①	言語技術(話す力、聞く力、読む力、書く力)を伸ばすことを目的とした小中高生対象の出前授業のプログラム「インタビューの授業」の模擬授業実施	○小寺以作氏 (株式会社読売新聞東京本社)
5	5/14	キャリア教育の実践紹介②	職業観を養うことを目的とした中高生対象の出前授業のプログラム「アニメ制作とその仕事に関わる人たち」の模擬授業実施	○石丸理佐子 (ソニー・ミュージックエンタテインメント) ○井上貴允氏 (アニプレックス) ○林健一氏 (A-1 Pictures)
6	5/21	ブログ執筆のための グループ活動日	ブログ執筆や取材におけるルールの確認、グループ分けやグループごとの話し合い	なし
7	5/28	子育てと仕事の両立をめぐる 社会問題	病児保育の現状や必要性、子育てと仕事を両立しなから働くことができない現状、フローレンスの事業内容、社会を変える働き方	○藤田順子氏 (NPO 法人フローレンス)
8	6/4	新たなコミュニティ作り	地域でできる暮らしの支援、仕事とボランティアの違い、地域のニーズを仕事にすること、新しい家庭経済の時代	○鎌田菜穂子氏 (N&S コミュニティアソシエイツ)
9	6/11	父親の子育て	父親の子育ての現状や意識の持ち方について。	○久留島太郎氏 (NPO 法人 ファザーリング・ジャパン)
10	6/18	多様性と相互理解	多様性と相互理解、様々な事情が異なる人々が共生していくにはどのようにしていくべき	○山田小百合 (NPO 法人 Collable)
11	6/25	「転職」という生き方	キャリアを形成していく上での一つの選択肢について、働き続けるために必要な力について	○加藤晶子氏 (リクルートエージェント OB)
12	7/2	ライフステージの変化と キャリア	環境の変化に応じて、継続的にキャリアを築くことの必要性。	○齋藤めぐみ氏 (キャリアカウンセラー)
13	7/9	これからの働くこと	仕事と生活の相乗効果について、ワーク・ライフ・バランスの必要性について、ワーク・ライフ・バランスの活用例	○堀江咲知子氏 (株式会社ワーク・ライフバランス)
14	7/23	キャリア教育の実践紹介	人生を計画的に生きることの大切さや、夢に向かって努力することことの大切さを感じてもらうことを目的とした、小中高生対象の出前授業のプログラム「ライフプランニング授業」の模擬授業実施	○濱崎祐一氏 (ソニー生命)
15	7/30	キャリア教育の授業づくり	14回の授業の振り返り。ワーク・ライフ・バランスを、学校現場で行うキャリア教育にどのように結びつけるか検討する。	なし

5.1. ヒアリング内容の構成、ゲスト選出に関する意図

以下、2つのテーマ構成とそれに沿った内容やゲストの方を選出した意図について記述する。

昨今のワーク・ライフ・バランスなどの新しい働き方の必要性については、日本の就業環境を知り、従来の働き方について客観的な情報を知らなければ、考えることができない。よって、「(1)これまでの働き方について考える」を設定した。これについては、授業2,3,7,13があたる。第2回目については、現在の日本の労働市場を包括的に理解できるよう、リクルートワークス研究所の中村天江氏を招いた。第3回目については、現在の日本の労働市場を健康という面から客観的に捉えるために、千葉大学総合安全衛生管理機構の潤間励子氏を招いた。第7回目については、現在の日本の労働市場における現状は、子育てにどのような弊害があるのか把握するために、NPO法人フローレンスの藤田順子氏を招いた。第13回目については、現在の日本の働き方を客観的に分析した上でワーク・ライフ・バランスを提案する株式会社ワーク・ライフバランスの堀江咲知子氏を招いた。

従来の働き方を理解した上で、新しい働き方について考えられるだろうと想定し、次に「(2)新しい働き方の創造について考える」を設定した。これについては、講義7,8,9,10,11,12があたる。第7回目については、(1)の内容も含んでいたが、現在の子育ての弊害としての働き方を見直し、「働き方革命」という新しい働き方の実践について、NPO法人フローレンスの藤田順子氏にお話いただいた。第8回目については、新しい働き方において、現代の地域コミュニティはどのような役割を果たせるのか可能性を探るため、N&Sコミュニティアソシエイツの鎌田菜穂子氏を招いた。第9回目は、働き方の変化に伴い、父親と子育ての関係についてはどのような関係が築かれていくべきか学ぶためNPO法人ファザーリングジャパンの久留島太郎氏を招いた。第10回目では、様々な事情が異なる人が助け合って生きていくためにはどのようにすれば良いのか、多様性を認め合う社会の構築について考えるため、NPO法人Collableの山田小百合氏を招いた。第11回目では、継続して働き続けるために自らのキャリアの選択肢として考えられる転職事情について考えを深めるためにリクルートエージェントOBの加藤晶子氏を招いた。第12回目においては、新しい働き方において各ライフステージでどのように対応していくべきなのかヒントを得るために、キャリアカウンセラーの齋藤めぐみ氏を招いた。

以上のようにそれぞれ意図を持ち、ヒアリング内容の構成及びゲスト講師を選出した。

6. ゲスト講師の公開ヒアリングの内容と考察

本研究の目的を明らかにするために、様々なゲストが提示するワーク・ライフ・バランスのあり方や、それぞれの違いなどに着目しながら以下に省察していく。なお、実際の授業の様子や内容、毎回の授業後に行った学生のコメントカードの内容を参考にしていく。

以下、ゲストが公開ヒアリングを通して提示するワーク・ライフ・バランスのあり方が象徴的に見られた授業を中心に取り上げ、記述していく。

6.1. 最低限の心身の健康を保つためのワーク・ライフ・バランス

まず、授業第三回目「働くことと健康」について挙げられる。労働者の権利について、セルフチェックの必要性、母性と労働の関係についてお話いただいた。授業の中で、「労働者は放置すれば社畜になる」という言葉に学生の多くが反応し、興味を示していた¹⁸。また、人間は生物だから子どもの産み時があるという指摘¹⁹から、「子どもを早く生みたい」という意見が多く見られた²⁰。本授業におけるワーク・ライフ・バランスの焦点は、違法な労働条件の中で働かざるをえない状況からどのように身を守るかという点を中心になったといえる。それに対する解決策は、労働者としての権利を自覚したり、セルフチェックを行ったり、無駄に周りの目を気にして無意味に職場に長時間滞在しない意識等、自身の知識を増やし労働に対するリテラシーを高めることで、違法な働き方を強いられることについて自助することが提案された。しかし、労働者が自分で身を守ることが大切ということは理解しつつも、「まわりの目が気になる」、「(仕事を任せられないという)レッテルを貼られるのではないか」という恐怖があり、結局自分では働き方を変えられないのではないかという学生の意見が多くあった²¹。それぞれの職場の中で、長時間労働であることが自覚されつつも、それが仕事の責任を果たす為に行わなければならないことであると共通認識されている場合、自分だけ「働かない」と権利を主張することは、ワーク・ライフ・バランス実現を目指すための、有効な手段であると言えるのだろうか。仕事の責任を果たそうとする際、勤務時間内に終わらなかった場合、それでも休む権利を主張することは、ワーク・ライフ・バランスといえるのだろうか。

6.2. 長期的な視野でとるワーク・ライフ・バランス

それについて、授業第12回目、「ライフステージの変化とキャリア」の齋藤氏の講義から検討する。齋藤氏は、仕事をする姿勢として「「がんばる」ではなく、本気で

やること」を挙げた。仕事の責任を果たす為に行わなければならないことを放棄することは働く姿勢として、やはり肯定できない。ワーク・ライフ・バランス実現において仕事で果たすべき責任をきちんと果たすることが前提とすることが指摘できる。実際に、齋藤氏は20代の頃は仕事の責任を果たそうとする中で、働き過ぎて体調を壊し救急車で運ばれた経験を持っている。倒れた際の齋藤氏のワーク・ライフ・バランスは、仕事をやり過ぎて、健康を壊した点では、実現していたとは言えないであろう。しかし、20代などの若いときに無理をして働き、30代、40代など、だんだんと体力的な問題や家族の世話等、働くこととバランスをとらなければ成り立たないこと等が出てきた際にほどほどの働き方に変えるなどの、長期的な視野でワーク・ライフ・バランスの実現を行うという考え方をすることもできる。20代などの若い頃は、体力もあり、家族の世話等の制約も少ない可能性が高く、自由度が高いことが考えられる。そのような時期に無理をしてでも、未来の自分への投資のために、働くことに比重を高くすることも、人によってはワーク・ライフ・バランスの実現とも言える。これは時間軸でワーク・ライフ・バランスを捉えている例といえる。

6.3. ワークとライフを分けないワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスにおいて、他にはどのような捉え方があるであろうか。授業第5回目、キャリア教育の実践紹介の中で、学生の質問に対して回答した林健一氏のコメントを参考にして考える。「絶対的な作業量が多く、手間ひまかけることに価値がある仕事については、ワーク・ライフ・バランスの実現はとて難しいと思います。林さんは、やはり仕事が忙しすぎて私生活に余裕はありませんか」という学生の質問に対して、林氏は「納品日が近くなると会社に泊まりこむこともあります。ワーク・ライフ・バランスについて公私混同している部分が多いので一般的にみるとひどいバランスだと思えますが、個人的には問題ありません。しかし納品前だけは私生活を犠牲にしているなどと思うことが多いです。」と回答している。

仕事の責任を果たす際には、ワーク・ライフ・バランスについて両者が混ざっているが問題ないという点に注目する。林氏に限らず、仕事と生活を切り離さずに考えている者にとっては、両者のバランスをとることは特に必要ない。体力的な問題や家族の世話等、働くこととバランスをとらなければ成り立たないこと等が出てこない限りは、仕事と生活を分けて考えることは必要がない者もいる。しかし、「納品前だけは私生活を犠牲にしている」という指摘において、仕事における義務を果たさなければならない場面において、やはり「働かない」とい

う権利を主張することは、働く姿勢としてあるべき姿ではないと言える。義務を果たすための多少の無理はしようがないが、自分の限界を越えるような要求や理不尽な労働を強いられる状況に対しては、きちんと身を守れるように労働における知識を持つことがやはり大切であると言える。

6.4. ワークとライフを分けつつも相乗効果をなすワーク・ライフ・バランス

また、体力的な問題や家族の世話等、働くことと生活のバランスをとらなければ成り立たないケースにおいては、どのようにワーク・ライフ・バランスを捉えるべきであろうか。授業第13回目、「これからの働くこと」の堀江氏の講義から検討する。堀江氏は、ワーク・ライフ・バランスについて「ライフとワークは天秤ではない、双方のインプットを活かし、うまくまわしていくもの」と話しており、林氏がワーク・ライフ・バランスについて、ワークとライフを同一化して考えていたのに対し、それぞれ分けているものの相互に影響し合っているとしている。これまでワーク・ライフ・バランスにおいて考える際、仕事と生活を分け、別物として捉えていたが、相互に影響し合うことによって形成されるといった新しい視点が得られた。よって、ワーク・ライフ・バランスについて、林氏のように仕事と生活を同一化するタイプや、堀江氏のような仕事と生活を分けつつも相互に影響し合っているとするタイプもある。また、両者とは別に、仕事と生活を完全に切り分けた考えるタイプもあると想定されるが、それについては、相互に影響しているという意識がなくてもそのような作用が働いているケースも考えられる。以上のように、ワーク・ライフ・バランスの捉え方は、様々であり、個人の立場や考え方によって実現の理想とするものが異なる。よって、ワーク・ライフ・バランスの実現度を一定の尺度を用いて評価することは難しい。

6.5. 個人・企業、両者にプラス効果をもたらすワーク・ライフ・バランス

堀江氏の所属である、ワーク・ライフ・バランス社は、それぞれが理想とするワーク・ライフ・バランスの実現を支えるために、個人の働き方を見直させたり、組織の働き方を見直させたり等の様々なサービスを行っている。前者は、前述した自助に分類されるが、後者は働く本人に働きかけているわけではないため、自助には分類できない。働く人が所属する組織が、働きやすい環境を提供できれば、そこで働く人々は、よりそれぞれが望むワーク・ライフ・バランスを実現しやすくなる。働く人が、仕事における義務をきちんと果たしつつ、本人のワーク・ライフ・バランスが成り立っていれば、無理な形で

働いている社員を抱えるより、生活における理想を実現できている社員を抱えている方が、その組織にとってもプラスの作用が働くはずである。これは両者にとって、良い効果が生まれており、自身の利害だけではなく、組織や他人の実現もそれぞれが援助し、共に助け合うことにより、最終的にはそれぞれのワーク・ライフ・バランス実現がかなうであろう。堀江氏は、講義の中で、「憤りを夢にかえて、一緒に社会を変えていきましょう」というメッセージを投げかけており、ここからも個人個人が自身のワーク・ライフ・バランス実現を目指すだけではなく、共に助け合う中で、お互いにワーク・ライフ・バランス実現がかなうのではないかと、いうことを暗に意味している。

6.6. 自助・共助・公助の役割矛盾をなすワーク・ライフ・バランス

6.4に類似した例として、授業第7回目「子育てと仕事の両立をめぐる社会問題」におけるワーク・ライフ・バランスについて挙げる。共働きしたくても出産後に女性が一旦退職せざるを得ない状況の原因として、「病児保育問題」「待機児童問題」「長時間労働」などの社会問題について挙げられた。フローレンスのメイン事業として取り組んでいる、「待機児童問題」は、個人だけで実現することのできない仕事と子育ての両立の問題をフローレンスが支えていることになる。フローレンスのサービスを活用している人々は、フローレンスの共助があるからこそ、仕事と子育ての両立ができています。これについても、ワーク・ライフ・バランスの実現を、共助というより広い視野から考えられていることが分かる。しかし、これは、個人でワーク・ライフ・バランスが実現できないことを前提にしており、フローレンスのようなサービスがなくても、個人だけで、または制度を利用してワーク・ライフ・バランスが実現できるような社会構築を目指して行くべきかもしれない。ここにワーク・ライフ・バランス実現における自助・共助・公助の役割矛盾が見える。しかし、フローレンスの活動のようなサービスがあれば、その地点で困っている、多くの働く人々はより働きやすい環境を得られる。そのようなサービスに頼らずとも、個人のワーク・ライフ・バランスが実現できるような社会を目指しつつ、一方で現状のワーク・ライフ・バランス実現に困っている人を助けられるようなサービスの構築も必要なのではないか。しかし、フローレンスのような共助できるサービスを全ての人が必ずしもつくることはできない。藤田氏は、講演の中で「まずやれること」として、「今から生活を楽しむ筋力をつける」「子育て疑似体験をする」といった自助努力や、「職場などのコミュニティで、お互いのライフスタイルを理解し合えるようにする」といった互助努力に加え、「選挙

に必ずいこう」といった公助努力についても触れた。

6.7. ゲスト講師による講演から捉えられたワーク・ライフ・バランス

以上を踏まえ、授業から捉えられたワーク・ライフ・バランスについて記述する。仕事と生活のバランスを、常に自分の望むように生きていく人はなかなかおらず、ゲストとしてお越し頂いた方の大半は若いときに無理をされている。健康のために子供は早く生んだ方がいいという意見があるものの、ゲストご本人達は必ずしも早く出産されているわけではなかった。ここに、ワーク・ライフ・バランス実現において描かれる理想と現実の問題が見える。自分の努力だけでワーク・ライフ・バランスを実現することはできず、家族や職場などの近い人に協力をもらったり、会社やNPOのサービスを受けたり、国の援助をもらったり等、様々な観点を見渡して考える必要がある。

ワーク・ライフ・バランスの捉え方は、様々であり、個人によって実現の理想とするものが異なる。その理想をサポートするためには、自助、共助、公助それぞれの観点を個別に切り離して考えるのではなく、それらを見渡し、関連づけて解決を考える必要があることが示唆された。

7. 成果と課題

7.1. 研究の成果

本稿では本研究の授業担当者である筆者らが、「子育てと仕事の両立可能な働き方」に着目したキャリア教育の授業プランを作成、実施し、ワーク・ライフ・バランスのどのような内容をキャリア教育で扱うことが適切であるか検討した。授業の実際の様子や、学生のコメントカードを元にした省察を行ったところ、ワーク・ライフ・バランスにおいて取り扱うべき内容の概観が見えたことが成果として挙げられる。ワーク・ライフ・バランスの捉え方は、様々であり、個人によって実現の理想とするものが異なる。その理想をサポートするためには、自助、共助、公助それぞれの観点を個別に切り離して考えるのではなく、それらを見渡し、関連づけて解決を考える必要があることが示唆された。

7.2. 今後の課題

ワーク・ライフ・バランスの実現を考える際、自助、共助、公助それぞれの観点を個別に切り離して考えるのではなく、それらを見渡し、関連づけて解決を考える必要があることが示唆されたが、具体的にどのようなカリキュラムを開発するべきか検討することが課題として挙げられる。例えば、自助の部分では、最低限の労働法の

学習や、仕事の義務と権利についての内容、共助の部分では、子育てや地域の人々のコミュニティ作りの重要性について、自分だけではなく他者の働き方の改善に貢献できるようなサービスがあること、助けを必要としている他者の手助けをする団体があること、公助の部分では、現状の制度を見つめ、よりよい政策を考え、公共的な問題を解決する気概を育てることなどが挙げられる。これらは、現状の学校教育の家庭科や社会科の学習内容として、それぞれ扱われているものもある。教科や単元別に扱われているこれらの学習内容を、自助、共助、公助の観点から関連付けたカリキュラムを作成、実践し、効果を実証するという課題が挙げられる。

1 中央教育審議会(2011)答申『今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について』より、キャリア教育については、「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育」と定義された。

2 本田由紀(2011)『軋む社会 教育・仕事・若者の現在』、河出文庫、p.49

3 児美川(2013)は、現在のキャリア教育について以下のように指摘している。少々大げさに言えば、今どきの子どもたちは、小学校の時から繰り返し「あなたの夢は?」「やりたいことは?」「就きたい職業は?」と尋ねられながら育っている。現在のキャリア教育において、「やりたいこと」の探求はそれほどまで重視されている。(p.63)

児美川孝一郎(2013)『キャリア教育のウソ』、ちくまプリマー新書

4 国立教育政策研究所(2002)「児童生徒の職業観・勤労観を育む教育の推進に関する調査研究」の報告書により、定義された

5 経済産業省ホームページ「社会人基礎力」より
<http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/about.htm>(2013年12月12日閲覧)

6 本田(2009)は、キャリア教育について、以下のように指摘している。望ましい「勤労観・職業観」や「汎用的・基礎的能力」の方向性は掲げながらも、それを実現する手段を具体的に提供することなく、結局は「自分で考えて自分で決めよ」と、進路に関する責任を若者自身に投げ出すことに終わっているのが現在の「キャリア教育」なのではないか。それを無前提に称揚・推進し、将来につながる具体的な手段や武器を若者に与えることが疎かにされていることに対して、筆者は強い危惧を覚えている。(pp.155~156)

本田由紀(2009)『教育の職業的意義』、ちくま新書

7 中央教育審議会(2011)「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について(答申)」

8 新谷威、笹山尚人、前澤檀(2005)『「働くルール」の学習』、有限会社きょういくネット p.10

9 新谷威、笹山尚人、前澤檀(2005)『「働くルール」の学習』(有限会社きょういくネット)においてその実践が紹介されている。

10 大竹美登利、中山節子、藤田晶子(2012)『安心して生きる・働く・学ぶ』、開隆堂

11 脚注10と同書、pp.42~47で紹介されている章

12 脚注10と同書、pp.48~51で紹介されている章

13 2007年12月18日、総理大臣官邸において開かれた「官民トップ会議」において政労使による調印の上、決定された。

14 東京大学社会科学研究所 ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクトの「WLBとは」より

http://wlb.iss.u-tokyo.ac.jp/wlbspupport_j.html(2014年3月24日閲覧)

15 内閣府(2010)「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)と最近の経済情勢の影響に関する意識調査」について

<http://www.cao.go.jp/wlb/research/pdf/wlb-net-svy-keizai.pdf> (2014年4月1日閲覧)

16 内閣府ホームページ「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」

http://www.cao.go.jp/wlb/government/20barrier_html/20html/charter.html(2013年11月10日閲覧)

17 以下、脚注16の「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」を参照して記述していく。

18 学生が、うなずいたり、笑ったり、隣の友人に話しかけたりと、会場が一瞬ざわめいた。

19 潤間氏は、生き物として繁殖するための知識として「生み時がある」ということを授業内で強調した。

20 学生のコメントカードから抜粋した、以下の部分を参照して記述した。「高齢出産のリスクは怖いと思った」「子供は早く生みたい」「将来なるべく適齢期に子どもを生みたい」

21 学生の以下のコメントカードから抜粋した、以下の部分を参照して記述した。「過酷な労働時間で休まなくてはいけないと自分の限界を感じた時、自分代わりがないなどの休みにくい状態のときはどうすればいいのでしょうか?」「非正規雇用社員や給料が低い会社で働いている人ほど、今回のお話にあったように訴えたり、申請することが難しいのではないかなと思いました」「自分が休むことの不利益を考えると、責任感のある普通の人なら休めないはずです。数年は我慢して頑張るしかないと考えています。」「休みをとったり残業をしないと根性がなかったり、使えない奴っていうレッテルを貼られてしまうというイメージがある」

謝辞

本研究の実践をするにあたり、様々なゲスト講師の方々にご協力いただきました。皆様のご協力なくして、この実践は成り立ちませんでした。あたたかいご支援、ご協力いただきましたこと、心から感謝申し上げます。