

現代的な就労問題に対応するキャリア教育のカリキュラム開発 —就職活動、仕事と子育ての問題を題材として—

城 亜美

千葉大学大学院教育学研究科修士課程

本研究は、現代的な就労問題を題材としたキャリア教育のカリキュラムを開発し、実践した授業に対する考察を基に、それらの成果と課題を明らかにしたものである¹。カリキュラムの開発にあたり、現代的な就労問題としてどのような内容を扱うことが適当であるか検討し、就職活動と仕事と子育ての両立の問題について扱うこととした。実際にこれらの内容をどのような教材で扱うことが効果的か検討した上でカリキュラムを開発し、中学3年生を対象に授業を行った。それらから、現代的な就労問題について、提示の方法や内容を工夫することによって生徒が前向きな解決策を考えられることが分かった。しかし、生徒が就労問題について前向きになれるといったことにとどまらず、具体的な解決策についてもっと踏み込んだものを考えられるよう、自助、共助、公助といった解決の観点をどのように生徒に認識させるのか教材の工夫が必要になってくることが明らかになった。

キーワード： 就労問題、授業開発、カリキュラム開発、キャリア教育、就職活動、仕事と子育ての問題

1. 研究の目的と背景

学校教育では、児童生徒一人一人の社会的自立、その中でも特に働くことに関する支援については、キャリア教育がその役割を担っている。キャリア教育という言葉は、1999年12月に中央教育審議会が出した答申「初等中等教育と高等教育との接続の改善について²」において初めて取り上げられ、そこに記述されたキャリア教育の定義は「望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身に付けさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育」である。キャリア教育の実践例として小学校では、発達段階に応じて子どもたちがそれぞれの達成すべき諸能力を得られるよう、各学年・各教科で様々な授業実践が展開されている。また、中学校では職場体験、高校ではインターンシップ活動が行われるなど、キャリア教育を学校現場で実践していくことが定着しつつある。その一方で、就労に関する問題は多岐に渡り且つ変化が激しい。それらの変化に応じたキャリア教育の実践が学校現場には求められるが、学校教育でのキャリア教育は、果たしてそれらの多岐に渡り変化が激しい就労に関する問題に対応できているのか。また、子どもたちが社会に出た際に通用する力を育てるものになっているのだろうか。学校現場で取り組まれているキャリア教育を検討してみたところ、現代的な問題とされている具体的な就労問題を直接扱っている実践は見当たらない³。そこで、

本研究では現代的な就労問題を題材としたキャリア教育のカリキュラムを開発し、実践した授業に対する考察を基に、それらの成果と課題を明らかにしていくこととした。

2. 現代的な就労に関する問題の検討

カリキュラムの開発にあたり、現代的な就労問題としてどのような内容を扱うことが適当であるか検討する。そこで本節では、現代的な就労に関する問題として、就職活動の現状、非正規または正規雇用社員における就労問題、ブラック企業における就労問題について概観していく。

2.1. 就職活動の現状

本稿においては、就職活動の現状の中でも、中卒就職者、高卒就職者、大卒就職者の3者の立場について、それぞれの概要についてのみ記述する。

中卒就職者の割合は少数である⁴。中卒就職者の就職状況については、大変厳しい⁵上に、中卒就職者の中で3年以内に離職してしまう人の割合は高等学校や大学等を経て就職し、離職した割合と比べるとだいぶ高い⁶。中卒就職者の離職理由がその他の学校を卒業した就職者とどのような違いがあるのかについて検討したところ⁷、中卒就職者の厳しい就労状況が離職理由に関係していることがうかがえた。

次に高卒就職者の立場を挙げる。高卒就職者の割合は減少傾向にあり少数になっている⁸。高卒就職者の就職を取り巻く環境は、経済・産業の構造的な転換や就業構

Ami JO : Curriculum development of career education corresponding to the modern employment problem –as theme of job hunting and problem of child-rearing and work-

Graduate School of Chiba University

造の変化などから、様々な影響を受けているとの報告がされており⁹、高校生の就職をめぐる環境の変化として、求人数の減少に加えて求人職種について変化が見られること、求人企業規模が中小企業化していることが指摘されている¹⁰。これらのことから、高卒就職者の就職先を選ぶ選択肢が狭まってきていることが分かる。このような状況下では、生徒が適職を選べる可能性は低くなるであろう。また、学校と企業間での就職慣行では、生徒は原則として一度に社しか応募できない仕組みとなっているため、希望者が求人数を上回った場合は、校内選考で生徒の応募先が決められることが多い。報告書¹¹では、これらの校内選考の在り方について「生徒の希望や適性にあった職業・就職先、あるいは生徒自身が納得した職業・就職先を選定する視点が軽視され、生徒の成績や出欠状況のみを重視した選考になっていないか」ということや、こうした状況下の生徒について「生徒も企業を十分に研究せずによく知らないまま応募をしまっているとの指摘もある」と報告している。求人職種が限られていく上に、生徒自身も企業研究を十分せずに就職先が決まって行く状況では、高卒就職者が学校教育から労働市場へ円滑に移行しているとは言いがたい。

最後に大卒就職者の立場を挙げる。大卒就職者の割合は、平成12年～17年にかけては50%台であったが¹²、平成18年～26年にかけては60%台の割合に回復している¹³。また、大卒就職者の就職内定率については、平成9年～平成25年度にかけてそれぞれの4月の時点では90%台を維持しており、この数字だけを見ると大卒就職についてあまり厳しい状況は感じられない。しかし、児美川(2012)は、大学生の就職活動の問題について以下の6点「空前の就職難」、「就職活動の「早期化」と「長期化」」、「学生たちが疲弊し、精神的にも追い詰められている」、「経済的な意味でも、(一部略)多大な負担がかかる」、「企業側の「採用規準」が不透明である」、「採用における「新卒主義」の根強さ」を挙げている¹⁴。児美川が挙げたものに対するそれぞれの検証についての記述は本稿では省略する。

児美川が挙げたような厳しい状況下でも複数の内定をもらえる学生はいるかもしれない。しかしその一方で、自分にとっての適職を考える余裕もなく、ただただ就活に振り回される学生もいるであろう。

本節では、就職難の状況に置かれる若者として、中卒就職者、高卒就職者、大卒就職者について見て来た。高学歴化が進む中、中卒就職者や高卒就職者は少数になっている。しかし、その分大学等への進学者や大卒就職者等が増加し、大卒の時点で就職困難な状況になる可能性が十分にあるだろう。

2.2. 非正規または正規雇用社員における就労問題

本節では、就職してからの就労問題について、特に非正規または正規といった雇用形態別に概要を見て行く。非正規雇用や正規雇用とは、どのような雇用形態を指すのか。厚生労働省(2012)は、望ましい働き方ビジョン¹⁵の中で、労働契約の期間の定めはない、所定労働時間がフルタイムである、直接雇用である(労働者派遣のような契約上の使用者ではない者の指揮命令に服して就労する雇用関係(間接雇用)ではない)の以上3点を満たすものを原則として正規雇用¹⁶、すべてを満たす者以外の様々な雇用形態を非正規雇用¹⁷としている。

非正規雇用をめぐる課題としては、「雇用が不安定」「賃金が低い」「能力開発の機会が乏しい」「セーフティネットが不十分」といったことが挙げられており¹⁸、自立して生活することに困難を抱えていることが分かる。次に正規雇用の実態について見てみる。昨今では正規雇用の在り方も多様化しており、正規雇用の中でも、先ほど挙げた3点に加え以下の2つ(「勤続年数に応じた処遇、雇用管理の体系(勤続年数に応じた賃金体系、昇進・昇格、配置、能力開発等)となっている。」、「勤務地や業務内容の限定がなく、時間外労働がある。」)の要素も満たすイメージで論じられることが多いようだ¹⁹。以上5点を含む正規雇用の労働者は、非正規雇用の労働者に比べて制度が整っていることや、教育機会があるなどの待遇がある一方、自己の裁量で勤務地や業務内容を決定できなかったり、時間外での労働があったりと、柔軟な働き方ができないという問題点がある。特に近年では、拘束は正社員並みにも関わらず待遇は非正社員以下である名ばかり正社員といったような存在がいることについて問題視されている。正社員だからといって労働者にとってより良い働き方を実現できるとは限らないようだ。

また、近年では正社員の柔軟に働けない問題を解消するために、新たな正社員の制度を整える動きがある。勤務地や仕事内容、労働時間などが限定された形で働く限定正社員というものだ。限定正社員については、従来の正社員ほど拘束はされず非正規雇用より安定した雇用であるなどの利点がある一方で、解雇されやすいデメリットがあるという議論もある。一概に限定正社員が良いとも言えないようだ。しかし、給料低い分、解雇されないといったケースのものもあり、労働者がニーズに合ったものを選ぶことが重要であろう。

正社員にも様々な問題があり、多様な働き方が生まれつつある。また近年では、仕事と生活の調和を目指すワーク・ライフ・バランス(以下、WLBとする。)を実現する必要性が話題になっている。東京大学社会科学研究所のワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクト²⁰は、WLB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みたいこと、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²¹⁾と定義している。仕事と仕事以外の生活で心地よいと感じる調和具合は、人それぞれ異なるであろう。またそれを実現するためには、個人の意思や都合だけでは成り立たず、会社員であればその会社の都合や自身の雇用形態など、様々な要因が影響を与えるであろう。

以上、雇用形態のみに関わらず多様な働き方が生まれつつある背景を見て来た。

1.4. ブラック企業における就労問題

では、就労に関する問題は雇用形態の他にどのようなものがあるのだろうか。近年、労働者を酷使するブラック企業と呼ばれるような会社が話題になっている。ブラック企業とは、NPO法人POSSE代表の今野晴貴によると、選別型、使い捨て型、無秩序型の3つのパターンに分けられるようだ²²⁾。1つ目の選別型のブラック企業は、大量採用して半分以上を辞めさせることを労務管理の基本的な目的にしているのが特徴で、企業にとって使える人、従順な人だけを残してそれ以外は意図的に辞めさせることを最初から織り込み済みであるというものだ。2つ目の使い捨て型のブラック企業は、労務管理として積極的に辞めさせるわけではなく、過酷な労働実態があるために、将来を見据えて長時間働き続けることができない点に特徴があるようだ。特にこの使い捨て型のブラック企業は、小売りや外食産業に多くなっていると指摘している。3つ目の無秩序型のブラック企業は、「辞めてもいくらでも代わりはいる」という労働市場を背景にして企業自体がパワハラやセクハラを放置している企業のようなのだ。ではこれらの問題に対して、ブラック企業を見分ける術を学ぶことができれば対応できるのだろうか。前出の今野は、座談会でこのようなブラック企業が、新興産業を中心に新卒の間で広がっているという特徴とともに、これまでまともだった企業がブラック企業化するという危険もあると発言している²³⁾。また、ブラック企業とまで呼ばれないまでも、サービス残業といった問題や過労死を生み出すような労働は様々な企業で横行している。よって、雇用形態や労働が過酷な企業を見分けることには限界があり、またたとえ見分けられたとしても、そのような雇用形態や企業にしか内定をもらえなければ、それまでである。また、よかれと見分けた場でも働き続ける中で、働く環境や自らの事情が変わって行くことも考えられる。そのような場合、そこで働き続けることか辞めるかといった選択肢以外にも、そこでの働き方を変えるよう働きかけるという術もあるはずである。今野(2013)は働き方という表現ではないが、「労働」の在り方は、変えることができる」と主張している²⁴⁾。以上、就職活動の様子や、雇用形態別の就業環境、またブラック企業といった就業環境について見

て来た。これらの問題をどのような観点で授業内容として整理していけばよいのか。それについては、3.カリキュラムの開発において述べて行く。

3. カリキュラムの開発

3.1. 先行実践の検討

本節では、カリキュラムを開発するにあたり2.で見えて来た問題をどのような観点で授業内容として整理していけばよいのか、先行実践を参考に検討していく。

3.1.1. 「働くルール」の学習

本節では、2002年1月から2月にかけて、大阪府泉南市立一丘中学校の2年生において実践された『働くルール』の学習²⁵⁾について参考にする。本実践における授業者がこの実践に至る動機としては、働くものの人権が簡単に踏みじられて今日、教育の果たす可能性を探ってみたいということと、職場体験について「“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る危うさを内包していると指摘し、職場体験が終わった後に可能な限りこの負の側面を補う学習が必要ではないかと考えたことの2点が挙げられている²⁶⁾。この実践は、本稿の2.で挙げたような就職活動の問題や雇用形態による就業問題について直接扱ったものではない。よって、本実践で取り上げている問題は本研究で指す現代的な問題に全てが当てはまるわけではない。また、本実践はキャリア教育の実践として行われたものでもない。しかし、労働者の就業に関する問題を具体的に扱っていることや、キャリア教育の実践に相当する職場体験学習の補完学習としてこの学習が位置づけられていることから、本実践を参考にしたい。

本実践や教材を検討したところ、就労問題に対して授業者が生徒に解決策を提示する方法について改善の余地が見られた。本実践では毎回の授業で扱うそれぞれの教材について、事例をもとに解決策について提示し、生徒とともに確認していく授業の流れがとられていた。生徒の感想からは、授業で習ったことを将来に生かしたいといった前向きな感想が多く見られた一方で、将来その解決策を実行できるか不安という感想もあった。授業で具体的な問題を扱い、解決策まで提示したとしても、生徒の不安を膨らませてしまうことにとどまってしまうことは避けたい。解決について積極的な心持ちになれるような授業展開を考案する必要があるだろう。また、解決策については、生徒がどのような観点で考えることができれば、実際に就労問題に出くわした際に十分に対応出来るのか、検討する必要がある。

3.1.2. 安心して生きる・働く・学ぶ —高校家庭科からの発信—

3.1.1. において、就労問題において生徒達に解決策を考えさせる観点について検討する必要性を指摘した。本節では、「安心して生きる・働く・学ぶ —高校家庭科からの発信—」²⁷の中で紹介されている教材の1つである、教材⑨ホームレスからの脱出法²⁸を参考に、それらの観点について検討していく。この教材は、『ホームレス中学生²⁹』を題材に、その内容を読み解きながら、社会のなかで主体的に生活できる力、社会を変革できる力を育てることを意図している。この実践についてもキャリア教育として扱われたものではないが、働くことを視野に入れた実践であることから本実践を参考にしたい。『ホームレス中学生』を教材化した意図として、以下のことが述べられている³⁰。

誰にも依存せず自分の力で生活すること(自助)ができればよいが、自分ではどうにもならないとき、家族や地域の人など身近なネットワークを利用して、その力を借りたり、アドバイスをもらったり(共助)することの大切さや、万一健康で文化的な最低限度の生活が営めないような状況に陥ってしまったときに、年金・医療・社会福祉サービスなど(公助)の活用方法を知っていることは、極めて重要である。『ホームレス中学生』では、これらもわかりやすく学ぶことができるという特長に注目し、教材として取り上げることにした。

本教材においては、「社会のなかで主体的に生活できる力、社会を変革できる力」を育てることを意図して、自助、共助、公助といった視野を持って解決していく術を提案している。自助、共助、公助の分類の基準については、中山ら(2013)³¹が、「現代社会における貧困問題に焦点化した高等学校家庭科実践の意義—格差社会における労働と福祉を中心として—」における研究の記述データの分類として扱っていたものを参考にする。これらは、高等学校家庭科教科書における自助、共助、公助の定義を軸としている。「公助」の記述については、公的機関や社会保障制度などといったように定義が一致しているが「自助」と「共助」については、必ずしも統一の定義がされていないことから、「家族や制度化されていない助け合い」(堀越 2007, 242³²)やネットワークや関係性についての記述を「共助」の分類項目、我慢や節約、自身が持っている生活資源などについての記述を「自助」の分類項目として扱っている。

これらの自助、共助、公助の視野を持って解決する術について考えることは、現代の就労問題に対応する力としても有効になり得るのではないかと。よって、現代的な

就労問題として取り上げる内容を選ぶ上で、これら3つの視点を持つことに考慮することとする。

3.2. 現代的な就労問題として取り上げる内容

3.1. において先行実践の検討を行った結果、生徒が現代的な就業問題に対する解決について積極的な心持ちになれるような授業展開を考案する必要があることと、自助、共助、公助といった視野を持って解決していく術を考えられるようにするといった以上2点を組み入れられるようなカリキュラムを開発していく必要性が示唆された。生徒が積極的になれるような授業展開の工夫については、3.3. や、3.4. にて述べることにし、本節では、現代的な就労問題について自助、共助、公助の視野を持って解決する術について考えられるような内容を検討していく。

そもそも、中学生にとって労働者として働くこと自体が身近なことではなく、想像しにくいということが考えられる。より生徒から共感を得られるようにするためには、授業で扱う内容について、授業内で扱った事例にとどめず、自分が実際にそのような状況になった時に自分ならどのように対応するかといった考え方をできるように当事者意識を持つようにする必要がある。そこで、あらゆる問題を1つ1つ事例として紹介するのではなく、就労問題について時系列で扱って行くことが妥当であると考えられる。

時系列で扱うとするならば、労働者として働くことへの入り口としては求職をすることを扱うことが妥当であると考えられる。求職の方法は、人それぞれであるが、我が国では新規学卒一括採用が雇用慣習として一般的であることから、エントリーシート等を提出し、幾度の面接を通して採用が決まる就職活動について取り上げることとする。正社員や非正社員、ブラック企業の問題についても、就職活動の様子を描く中でどのような会社を選択するかといった場面などの中からも描くことができるといった可能性があることから、この内容が妥当であるのではないかと。しかし、就職活動における解決については自助の要素が強く、共助や公助といったものはなかなか考えにくい。よって就職活動だけを内容として取り扱うことは、就労問題に対する解決法を自己責任のみといったような結論につなげかねない危険性がある。よって、共助、公助といった解決の視点も盛り込めるような内容も同時に扱うことが妥当であると考えられる。

共助、公助といった解決の視点も盛り込めるような内容としては、仕事と子育てを両立する働き方について扱うことが妥当であるのではないかと。近年、雇用形態に関わらず多様な働き方が生まれつつある中で、労働者自身が就労に関する問題をきちんと知りつつ、自分ほどのよ

うな働き方を実現したいのかをよく考え、実行していく必要がある。仕事と子育てを両立する働き方は多様な働き方の1つと言えるだろう。昨今の共働き世帯数が増加しつつある背景から、生徒達本人が、仕事と子育てを両立する働き方を行う可能性もある。また本人が仕事と子育てを両立する働き方を将来行わなくとも、多様な働き方を理解することは重要である。多様な働き方については、フリーター³³といった働き方についても当てはまるが、このような働き方と比べて、仕事と子育てを両立する働きの方が、本人の努力だけでは解決することが難しい事情等が見えやすく、共助や公助といった視点の解決策について考えやすいことから、この内容が妥当であると考えられる。他にも内容として妥当なものがある可能性もあるが、今回の実践においては、就職活動と仕事と子育ての両立について扱うこととする。

3.3. 単元の目的、構成

3.2.において、就職活動と仕事と子育ての両立の2点についてカリキュラムで扱うということを検討した。本節では、それぞれの内容をどのように扱って行くのか、単元の構成について検討する。

本単元の目的は、生徒が授業を通して現代の就労問題を知り、具体的な解決方法を考える活動を通して、現代的な就労問題へ当事者意識を持つことである。その目的を達成するため、本単元を以下のように構成していく。

はじめに、解決策を考えなければならない課題を授業者が生徒に与えることにより生徒は課題を意識する。次に授業者が解決策となる方法を生徒に提示することにより生徒は課題の中から何が問題か考え、それらの問題を整理し、課題に対応した解決策を考える。よって、生徒による単元構成の視点は「課題を意識する」「課題の中から何が問題か考える」「問題を整理する」「課題に対応する解決策を考える」といった4段階で行われるようにしたい。解決策を考える視点については、表1に示す³⁴。

3.4. 教材

3.3.において、単元の目的、構成について述べて来た。本節では、3.2において本カリキュラムで扱うと検討した内容をそれぞれどのような教材を使っていくのかについて、3.3.で検討した単元の構成に沿って検討する。

はじめに、就職活動において生徒が「課題を意識する」ために行う教材・手立てについて述べる。授業者の提示する問題について生徒がしっかりと課題を意識できるよう、授業者の協力者に就活劇を行ってもらおう。就活の問題について生徒が始めから当事者意識を持って授業に臨むことは難しいと考えた。よって、就職活動における困難にぶつかり、悩んでいる主人公の様子を就活劇で描くこと

により、生徒から主人公への共感が生まれ、就職活動に対して何が問題か考えやすくなるのではないかと想定した。就活劇の内容においては、2.において検討してきたことを踏まえ、以下の7点(「エントリーシートの煩雑さ」、「企業選びの難しさや重要性」、「就活による学業の阻害」、「一生懸命頑張るが就活が上手くいかない主人公の様子」、「判断基準が分かりにくい面接の様子」、「切り替えが上手くできる就活生となかなかできない主人公の対比」、「企業から可否の連絡が来ず落ち込む主人公の様子」)を扱うことにする。「課題の中から何が問題か考える」については、就活劇を見て気付いた問題をポストイットに書き出す場面を設定する。「問題を整理する」については、生徒それぞれがポストイットに書き出した問題をグループに持ち寄り分類する場を設定する。「課題に対応する解決策を考える」については、生徒が分類したものに對して生徒の自主性に任せて解決策を考える場を設定し、その活動の後に就活劇の登場人物から手紙が届き、生徒が考えた解決策で不十分な点等に気付かせる教材を作成する。また、それらの活動のまとめとして、未来の就活をしようとしている自分にアドバイスの手紙を書く活動を設定する。

次に、仕事と子育ての両立編について、生徒が「課題を意識する」ために行う教材・手立てについて述べる。生徒が仕事と子育ての両立について問題意識を持てるよう就活劇で登場した人物から手紙が届くという場面をつくる。手紙の内容は、就活劇後の登場人物の生活についてであり、最近結婚し子どもも生まれたが、妻が元気のない様子で困っている、何が原因でどうしたらいいか教えてほしいという悩みについてだ。これは、生徒が授業で提示された課題に問題意識を持つ手立てとして考えた。生徒にとって、就活劇に登場した人物が、その後どのような生活を送っているのか気になるであろうということ想定した。そこで就活劇の登場人物と授業がつながりを持ったまま進行することによって、授業で問題として取り上げるものが、生徒にとって受け入れやすくなるのではないかと考えた。「課題の中から何が問題か考える」については、様々な社会的なデータやインタビュー記録を参考にした問題の解決策のヒントになる資料を生徒に提示する。何が問題として考えられるかを、様々な原因が考えられる資料を提示することにより、生徒達なりに問題を把握することができるのではないかと想定した。ここで取り上げた資料については、以下の5点(「父親が家事をせず、母親が不満に思う様子」、「父親が子育てを希望しているにも関わらずなかなか子育てをすることができない現実」、「様々な要因における母親の子育てに対するモチベーション」、「母親の子育てに対する希望や条件について」、「母親の子育てにおけるサービスの期待」)を扱うことにする。「問題を整理する」については、生徒

が様々な社会的なデータやインタビュー記録についてメモできるワークシートを作成する。「課題に対応する解決策を考える」ために行う教材・手立てについては、授業の中で提示される様々な問題や課題に対して、当事者を意識した解決策のアドバイスとなる手紙を書く活動を行う。それに対して、就活劇に登場した人物から、仕事と子育ての両立に関する手紙が届く場面をつくり、生徒が考えた解決策では出なかった解決策の視点を盛り込む。また、それらの活動を通して、未来の仕事と子育てをしようとしている自分(もしくは同僚)にアドバイスの手紙を書く活動を設定する。

3.5. 単元の指導計画

3.1. ～3.4 で検討したことを踏まえ、単元の指導計画を表 2³⁵に示す。

4. 授業の実際と考察

4.1. 授業実践の概要

本カリキュラムを、千葉大学教育学部附属中学校の3年生選択教科社会の時間に、5名を対象に授業を行った。1コマ45分であり、日時は、1時間目を平成26年7月9日(水)13:00～13:45、2時間目を平成26年7月16日(水)10:35～11:20、3時間目を平成26年9月3日(水)13:00～13:45、4時間目を平成26年9月17日(水)13:00～13:45、5時間目を平成26年10月1日(水)13:00～13:45にて行った。

4.2. 授業の実際と考察

4.2.1. 授業の実際の様子

5時間を通した授業の様子の概要を記述していく。

はじめに、第一次の授業にあたる1時間目と2時間目の授業を振り返る。第一次の学習目標は、「就活劇を見て気がついた就職活動の問題を整理し、それらの問題の解決策を考える。」である。1時間目の授業では、授業時間が押したため予定していた活動を全て行うことができなかった。就活劇を見て気付いた問題を生徒それぞれが挙げる活動までを行い、それ以降の活動は2時間目に行うことにした。就活劇を見て生徒が挙げた問題については、4.2.2.にて挙げる。2時間目の授業では、生徒が挙げた問題をグループごとに分け、解決策を考える活動を行った。生徒が挙げた問題には、就活生自身の問題や就活生が置かれる状況についてなど様々な面から問題を指摘するものがあつた。しかし、解決策については自助努力で解決できる方法は多く上がったものの、共助や公助によって解決できる方法については出なかった。授業の計画では、ここで就活劇の登場人物から手紙が届き、生徒が考えた解決策で不十分な点等に気付かせ、

生徒により良い就労環境の社会を実現するためにはどうしたらよいかという疑問を持たせる予定であつた。この疑問を持たせて、次の時間に具体的な内容として共助や公助の解決策について考えることにつなげようとしていた。しかし実際の授業では、生徒にそのような疑問を持たせることができなかつた。原因について、授業の手立てとして行ったものごとに考察したものを3点挙げる。1点目は、生徒が「課題を意識する」ために行った就活劇の内容が、主人公の自助努力が明らかに足りないという印象を生徒に与えてしまったことだ。2点目は、「課題の中から何が問題か考える」際に、偏つた印象を与えてしまった就活劇に対する補足資料や補足説明等がなく、授業の中で考えて欲しい解決策について生徒に視野を意識させることができなかつたことだ。3点目は、2点目と同様に「問題を整理する」際に授業の中で考えて欲しい解決策について生徒に視野を意識させることができなかつたことだ。これら3点により、「課題に対応する解決策を考える」際に、授業者が意図するような共助や公助の解決策を生徒が考えることができなかつたと考えられる。

次に第二次の授業にあたる3時間目と4時間目の授業を振り返る。第二次の学習目標は、「提示された資料から気がついた仕事と子育ての問題を整理し、それらの問題の解決策を考える。」である。3時間目の授業では、2時間目の授業に行うべきであつた学習内容と、第二次の学習の導入を行うのみで授業時間が終わってしまった。4時間目の授業では、就活劇に登場した人物に仕事と子育ての両立に関するアドバイスの手紙を書く活動を行った。個人差もあるが、仕事と子育ての両立について自助努力だけではなく、共助や公助の解決策について触れる生徒も見られ、第一次よりは第二次の学習の方が共助や公助の解決策についても考えられるようになったようだ。原因について、授業の手立てとして行ったものごとに考察する。生徒に「課題を意識する」ために行った就活劇に登場した人物からの手紙は、生徒の学習に対する意欲を高められたようだ。「課題の中から何が問題か考える」際に扱った様々な社会的なデータやインタビュー記録には、授業の中で考えて欲しい解決策につながるものが載っており、且つ授業者がそれらの資料を丁寧に説明した。生徒にひとつひとつのデータを読み取らせるのではなく、授業者が丁寧に説明してからデータを読み取らせるという段階を踏んだため、共助や公助の解決策についても考えられたと考えられるが、授業者が一方的に説明せずにそれらの解決策について考えられるような工夫を施す術を検討する必要がある。また、このような段階を踏んだものの、共助や公助における解決策について考えられなかつた生徒もいた。

最後に第三次の授業にあたる5時間目の授業を振り返る。

返る。第三次の学習目標は、「これから就職活動をしようとしている自分と、仕事と子育ての両立をしようとしている自分に、今までの学習を生かした具体的なアドバイスの手紙を書く。」である。5時間目の授業では、本来であれば4時間目までに行うべきであった活動を行ったため、自分宛に書く手紙は1種類を書く時間しか確保することができなかった。授業では、身近な人(他者)の力を借りる(共助)ことや、公的な補助を受ける(公助)こと、それらが不十分である現状から、自ら公的なサービスに働きかける必要性を学習したにも関わらず、生徒が書いた手紙には身近な人(他者)の力を借りる(共助)の視点もあるが、ほとんど自分の力で解決する視点しか出てこなかった。原因について、授業の手立てとして行った「課題に対応する解決策を考える」から考察してみる。生徒が書いた手紙には自分の力で解決する視点しか出てこなかったが、授業後の感想からは、サービスが整っていない場合は自らが働きかければ良いといった考えを記述している生徒もいた。よって、未来の自分に書く手紙において、様々な解決の視点がなければ書けないような条件を組み込むなどの工夫が必要であったことが考えられる。

4.2.2. 生徒が作成したものの

生徒が授業の中で作成したものについて一部参照していく。

- (1) 1~2時間目の活動で生徒が作成した就職活動の問題やそれに対する解決策

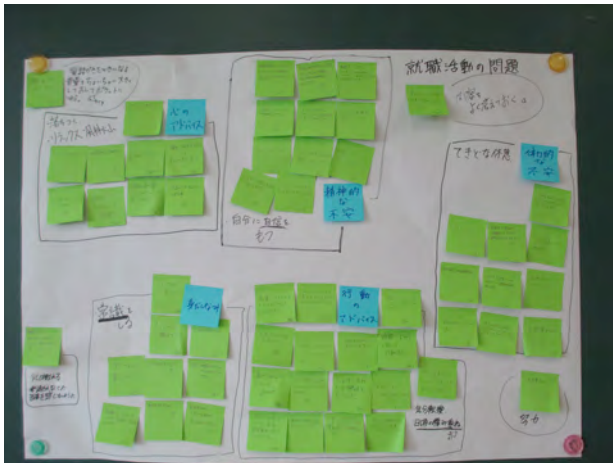


図1 生徒が作成した模造紙

生徒が個人で挙げた問題点については黄緑色の付箋(計59枚)に書かれている。これらがグループに分けられ、そのグループの名前は水色の付箋(計5枚)書かれている。生徒は大きい5つのグループとそれに属さない問題点を4つに分けた。これらに対する解決策は、四角や丸で囲まれた中に黒文字で書かれている。以下に各グループの内容のうち、2つを載せる。グループ名が

けられたものはグループ名を○、生徒が個人で挙げた問題点を・、解決策を→を使って表す。

○精神的な不安

- ・面接終了時に一人呼び出されていたが、あの結果がわからないと、第三者はかえって不安になる
- ・会社の都合もあるが、出来るだけ早く合否を発表し、受ける側の精神状態を安定させる
- ・面接が1:3だと、上の方は3人それぞれを見ないといけないから少ない時間でどれだけ
- ・自分を伝えることが鍵
- ・連絡がこないのが精神的にきつい
- ・全然内定がとれなければ、精神的に追いこまれてしまう
- ・三人で面接するのでプレッシャーがある
- ・1対1じゃないのでプレッシャーがある
- ・一つの会社を落ちると精神にダメージがある
- ・最後の一つの会社だとプレッシャーが大きい
- ・一人だけ残っていたのは不安だ
- ・エントリーシートを書くときに、自分の長所を探すのが大変
- 自分に自信をもつ

○(グループ名がない)

- ・少しは耐える、乗り越えることに苦痛を感じないように
- ・面接多すぎ受ける側も少しは考えてもらいたい。企業も入ってもらいたいはず
- 少しは耐える・乗り越えることに苦痛を感じないように

以上、生徒が解決策をまとめた模造紙の特徴を見て来た。自助努力で解決できる方法は生徒から多く上がっている。しかし、就活生の状況について目を向けられたものはあるものの、共助や公助によって解決できる方法については出ていない。

- (2) 4時間目の活動で生徒が仕事と子育ての両立に関して書いた手紙

【生徒Aの手紙】

金丸さんへ

こんにちは。お手紙読みましたよ〜。ABCチョコレートへの入社、そして結婚、おめでとございます。

手紙を読んで私が感じたことは、2人とも、子どもの成長を見られてとても幸せなようですが、本当に金丸さんは見ているだけのようなですね。まあ、お仕事もいそがしく、残業もしなければならぬということは大変ですが、金丸さんにとって家は寝るだけの場所になっていませんか？土日もずーっとゴロゴロしていても、時間が過ぎるだけですよ？家族で旅でもいくのはどうでしょうか？2人ともリフレッシュできると思いますよ〜。もし、本当に疲れていて、土日に旅なんかいったら体力がもたないようなら、家族みんなで買い物へいくなどでもいいと思いま

す。とにかく、みさとさんはあなたとずっと一緒にいたいと思っていますはずです。

これからも、みさとさんと子どもを大切に、お仕事ファイト！ABCチョコレートまっています！

今後、直接会ってお話しましょう。

【生徒Cの手紙】

金丸さん

お手紙拝見させていただきました。

みさとさんは色々苦労されてますね。我々の方で解決案を出したので書いておきます。

・子育ての希望はかないにくい、少しずつでもやっていくことが大切

・みさとさんと意見がかみ合っていないのは仕事重視の表れ。きちんと子育ての事も考える

・みさとさんは自分の時間がとれない事を気にしている。休日は暇ならばみさとさんの時間を作ってあげるべき。

・近所の人との付き合いが、母親の子育て意識を前向きにする。

・みさとさんのリフレッシュも大切。休日は出かけてみるとか。

・子育て経験者の話は母親の助けになる。また、母親を理解できる相談相手も求められている。金丸さんがみさとさんの話を聞いてあげたり、二人の両親に相談する機会を設けてあげてほしいと思う。

・会社のサービスなども利用できるの、もう一度確認すべき

・もし、会社から理解が得られなかったら、金丸さん自身から信用を得られるように努力すべき、そうすれば、わかってくれる。

以上です。まずはみさとさんに子育てに対する前向きな姿勢を見せるべき！！がんばってください。

生徒Bの手紙には、自助以外にも周りの人に助けを求めたり、会社のサービスを利用したりする等の共助の視点にも気付いているが、生徒Aの手紙には授業で提示した資料から読み取れた内容についての記述がされておらず、解決策の視点が自助の中でも少なくなっている。

(3) 5 時間目の活動で生徒が未来の自分に宛てて書いた手紙

【生徒Bの手紙】

未来の自分へ

おそらく未来では仕事もうまくいき、子どもも生まれて、幸せな家庭を持っているでしょう。しかし、いつか、子どもと仕事の両立が少し難しくなるかもしれません。そこで、過去の自分からアドバイスを送ります。

まず、奥さんの話や意見を聞いてみる。そうすることで、なぜ、奥さんが悩んでいたのかわかると思います。

次に、なるべく家事や育児の手伝いをする。奥さん

のストレスがなくなって、良い方向に物事が流れるかもしれません。

そして、自分の一週間の大まかなスケジュールを作る。未来の自分なので、おそらくそういった事は苦手でしょう。しかしスケジュールがわかると、すきまの時間を有効に使えそうです。

これらのアドバイスを見て、ずっと幸せな家庭でいてください。

【生徒Dの手紙】

就職活動をしようとしている自分へ

就職活動をするときは、メンタルが弱ってくると思います。だけど、大学生活をしている中でも、みんなが同じだと思うので、頑張って仕事を探してください。

そこでアドバイスが何個かあります。

- ① 両立は大変だが、大学でもちゃんと講義などをうけて、就職活動を行う。
- ② 日程をつめこみすぎず、余裕をもつ。
- ③ その会社で、自分がなにをいかせるのか、その会社に入ってからがしたいのかをはっきりさせて選ぶ。
- ④ 入った会社で自分が続けていけるのかをよく考える。

この①～⑥のことに注意して就職活動を行えばたぶんうまくいくと思うので頑張ってください。

生徒Bは、仕事と子育ての両立をしようとしている自分に宛てた手紙、生徒Dは就職活動をしようとしている自分に宛てた手紙である。生徒B、生徒D共に、解決について自助の視点しか持っていないが、将来の自分に置き換えて、前向きな助言を記入できている。

5. 研究の成果と今後の課題

本研究では現代的な就労問題を整理し、中学生を対象とする現代的な就業問題を題材としたキャリア教育のカリキュラムを開発し、実践した。これらを通して得られた成果と課題について記述していく。

はじめに、現代的な就業問題として扱った内容に対する妥当性について述べる。本カリキュラムでは、現代的な就業問題として内容を選別する際、生徒がそれらの解決策を考える際に、自助、共助、公助といった視点をバランスよく持てることを意図し、就職活動と仕事と子育ての両立といった2点の内容を扱った。就職活動について扱った授業では、就職活動に関する解決策について自助の要素が強かったため、生徒に就職活動に関する責任は自己にあるといった印象を強く与えてしまった。授業では、努力しても報われない登場人物を題材としていたた

め、その人物に対する解決策が見当たらず、就職活動に関する問題について、積極的に解決策を考えることができなくなってしまった。仕事と子育ての両立について扱った授業では、就職活動について扱った授業に比べて、共助、公助といった視点での生徒の記述が見られたが、生徒自身が就労問題に対して、解決の視点を広げられたとい意識をしている様子は見られず、2つの内容を通して解決策の視点をバランスよく持てるようにすることはできなかった。本カリキュラムでは、それぞれの授業で扱った内容について、生徒には解決策を考えるということしか意識させておらず、自助、共助、公助といった視点を持つといった意図については伝えていなかった。よって、生徒にとっては単にそれぞれ扱った事例の中で解決策を考えたことにとどまっており、様々な就労問題を解決する際に役立たせられる視点について生徒に意識させることはできなかった。以上のことから、内容として就職活動と仕事と子育ての両立について扱ったことの妥当性については、扱い方について改善したものを実践しなければ述べるのが難しい。しかし、就職活動に比べて仕事と子育ての両立については解決の視点が広がっていたことから、この2点を内容として扱うことが自助、共助、公助といった視点をバランスよく持つことに有効であり得ることが言える。

また、本授業の成果として生徒が就業問題に対して関心を抱き、問題意識を持つことができたこと、それぞれの生徒が自分なりに前向きな解決策を考えることができたことが挙げられる。自助、共助、公助といった視点をバランスよく持った解決策を生徒に考えさせることはできなかったが、それについてはカリキュラムの開発段階で、より綿密な計画を練るべきであった。具体的に、授業者が提示した問題に対して生徒がどのような解決策を考えられるのかを予想したり、授業者として生徒に考えてもらいたい解決策について、具体的例を用いて提示したりする等の工夫が考えられる。

本研究を通して、現代的な就業問題を扱うことについて、提示の方法や内容を工夫することによって生徒が前向きな解決について考えられることが分かった。しかし、現代的な問題としてどのような問題を扱うか検討することや、その問題についてどのような教材で授業を進めて行くのか考えることは労力がかかる。また教材については今回扱ったような方法以外にも考えられる。今後、生徒が就労問題について前向きになれるといったことにとどまらず、具体的な解決策についてもっと踏み込んだ解決を考えられるようになるよう、自助、共助、公助といった観点をどのように生徒に認識させるのか教材の工夫が必要になってくるであろう。

表1 解決策を考える視点

現代的な就労問題に対する解決策	
自分の就労問題を解決する視点	より良い就労環境の社会をつくる視点
自分の力で解決する(自助)	
身近な人(他者)の力を借りる(共助)	身近な人(他者)を助ける
公的な補助を受ける(公助)	公的なサービスに働きかける

表2 単元の指導計画

次	時数	学習目標	学習活動
第一次	2	・就活劇を見て気がついた就職活動の問題を整理し、それらの問題の解決策を考える。	・就活劇を見て気付いた問題をポストイットに書き出す。書き出した問題をグループごとに共有し、それらの問題を整理する。整理した問題に対するそれぞれの解決策を考える。 ・グループごとに行った問題の整理や解決策を全体で共有する。 ・就活劇に登場した人物 B からの手紙(自分たちが気付かなかった就職活動の問題が書かれている)を読み、より良い働き方を考える。
第二次	2	・提示された資料から気がついた仕事と子育ての問題を整理し、それらの問題の解決策を考える。	・就活劇に登場した人物 A からの手紙を読み、仕事と子育ての両立についての解決策を提示された資料から考える。 ・就活劇に登場した人物宛に、仕事と子育ての両立について具体的な解決策の手紙を書く。 ・就活劇に登場した人物 B からの手紙(自分たちが気付かなかった仕事と子育ての両立に関する方法が書かれている)を読み、より良い働き方を考える。
第三次	1	・これから就職活動をしようとしている自分と、仕事と子育ての両立をしようとしている自分に、今までの学習を生かした具体的なアドバイスの手紙を書く。	・今までの学習を想起させ、これから就職活動しようとしている未来の自分宛にアドバイスの手紙を書く。 ・今までの学習を想起させ、これから仕事と子育ての両立をしようとしている未来の自分宛にアドバイスの手紙を書く。

1 本稿は、筆者が執筆した「平成 26 年度千葉大学大学院教育学研究科修士論文現代的な就労問題に対応するキャリア教育のカリキュラム開発～就職活動、仕事と子育ての問題を題材と

して～」を再構成したものである。

² 中央教育審議会(1999)「初等中等教育と高等教育との接続の改善について(答申)

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/old_chukyo/old_chukyo_index/toushin/1309737.htm (2014年11月3日最終閲覧)

³ 本稿の基となっている、「平成26年度千葉大学大学院教育学研究科修士論文現代的な就労問題に対応するキャリア教育のカリキュラム開発～就職活動、仕事と子育ての問題を題材として～」のIの2.において、筆者が挙げた現代的な問題について直接扱った実践が学校現場の代表的なキャリア教育の実践において扱われていないことを述べている。

⁴ 中卒就職者の割合は0.4%である。「学校基本調査」より(政府統計の総合窓口 学校基本調査 年次統計 5 卒業者に占める就職者の割合を参照

<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?bid=000001015843> (2014年12月13日閲覧より)

⁵ 就職状況を見てみると、就職内定率は平成7年までは90%台を保っていたが、低迷している。回復した時期はあるものの、近年では50%台まで落ちている時期あり、中卒就職者の大変厳しい状況がうかがえる。労働政策研究・研修機構 高校・中学新卒者の求人・求職・就職内定等状況の推移 ※資料出所:高校・中学新卒者の就職内定状況等(厚生労働省)

<http://db2.jil.go.jp/tokei/html/Y09204001.htm>(2014年12月13日閲覧より)

⁶ 中卒就職者の中で3年以内に離職してしまう人の割合は64.8%であり、高卒就職者の39.6%、大卒就職者の32.4%の離職の割合と比べると、だいぶ高い割合である。新規中学校卒業就職者の事業所規模別離職状況より

※以下のサイトからたどることにより、資料を閲覧することができる。

厚生労働省 若者雇用関連データ 新規学卒者の離職状況 新規学卒者の離職状況に関する資料一覧 新規学卒者の事業所規模別・産業別離職状況 平成23年3月卒の3年目までの規模計離職率を参照

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/12.html> (2014年12月13日閲覧より)

⁷ 中卒者の離職理由について、厚生労働省の平成25年若年者雇用実態調査結果の対応部分を参考に、中卒就職者の離職理由がその他の学校を卒業した就職者とのような違いがあるのかについて検討した。

⁸ 文部科学省 平成25年度学校基本調査 高等学校卒業者の進学率の推移のグラフ

http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/kekka/k_detail/1342607.htm (2014年12月13日閲覧より)

⁹ 文部科学省 平成13年 高校生就職問題に関する検討会議報告

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/008/toushin/010201.htm (2014年12月13日閲覧より)

¹⁰ 文部科学省、厚生労働省 平成14年「高卒者の職業生活の移行に関する研究」最終報告

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/03/h0305-1b.html#no1-1> (2014年12月13日閲覧より)

¹¹ 文部科学省、厚生労働省 平成14年「高卒者の職業生活の移行に関する研究」最終報告

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/03/h0305-1b.html#no1-1> (2014年12月13日閲覧より)

¹² 政府統計の総合窓口 学校基本調査 年次統計 表番号5 卒業者に占める就職者の割合(昭和25年～)

<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?bid=000001015843> (2014年12月23日閲覧より)

¹³ 注9と同じ資料を参考

¹⁴ 児美川孝一郎(2012)『これが論点!就職問題』、株式会社日

本図書センター pp.42-46

¹⁵ 厚生労働省 望ましい働き方ビジョン

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000025zr0.html> (2015年3月25日閲覧より)

¹⁶ 厚生労働省 望ましい働き方ビジョン p.4

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000025zr0.html> (2015年3月25日閲覧より)

¹⁷ 厚生労働省 望ましい働き方ビジョン p.5

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000025zr0.html> (2015年3月25日閲覧より)

¹⁸ 厚生労働省 「非正規雇用」の現状

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000046231.html> (2015年3月25日閲覧より)

¹⁹ 注17と同じ。

²⁰ 東京大学社会科学研究所が、日本におけるワーク・ライフ・バランス推進・研究拠点の形成を目的として行っている研究プロジェクト

http://wlb.iss.u-tokyo.ac.jp/objectives_j.html (2014年11月5日閲覧より)

²¹ 東京大学社会科学研究所 ワーク・ライフ・バランス推進・プロジェクト WLB支援とは? WLBとは

http://wlb.iss.u-tokyo.ac.jp/wlbsupport_j.html (2014年11月5日閲覧より)

²² Yahoo!JAPAN ニュース 若者を食いつぶすブラック企業の実態 NPO法人POSSE代表・今野晴貴さん 「<座談会>ブラック企業と『ブラック校務』が日本を食いつぶす」から、NPO法人POSSE代表の今野晴貴さんによる冒頭での発言の一部、記事公開日は2014年7月22日

<http://bylines.news.yahoo.co.jp/inoueshin/20140722-00037605/> (2014年12月26日閲覧より)

²³ 注22と同じ。

²⁴ 今野晴貴(2013)『日本の「労働」はなぜ違法がまかり通るのか?』、株式会社星海社 p.18

²⁵ 新谷威(2005)『中学・高校「働くルール」の学習 ～子どもたちにこれだけは教えたい～』、有限会社 きょういくネット

²⁶ 注25のpp.9-10

²⁷ 大竹美登利・中山節子・藤田昌子(2012)『安心して生きる・働く・学ぶ-高校家庭科からの発信-』、開隆堂

²⁸ 注27のp.82

²⁹ 田村裕(2007)『ホームレス中学生』、ワニブックス

³⁰ 注27のp.83

³¹ 中山節子・富田道子・藤田昌子(2013)「現代社会における貧困問題に焦点化した高等学校家庭科実践の意義-格差社会における労働と福祉を中心として-」、『生活経営学研究』、No.48

³² 堀越栄子(2007)「第9章 社会サービスと市民参加」玉井金五、大森真紀編『新版社会政策を学ぶ人のために(三訂)』、世界思想社

³³ 「15～34歳の男性又は未婚の女性(学生を除く)で、パート・アルバイトして働く者又はこれを希望する者」のことをいう。厚生労働省 若者雇用関連データ フリーター数の推移より

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/12.html> (2015年3月10日閲覧)

³⁴ レイアウトの関係上、表1は文末に載せる。

³⁵ レイアウトの関係上、表2は文末に載せる。