

金融・労働研究ネットワーク

# 働き甲斐ある職場を どう実現するか

## ジェンダーの視点を基軸に

日程:2024年6月29日(土)  
時間:13:00~17:00  
場所:全国金融労働組合連合会  
金融労連会議室  
【対面・オンライン】



# 現実を変える思考力を

『キャリアに活かす雇用関係論』に込めた想い

編者 駒川 智子(北海道大学)

担当:2章「配属・異動・転勤」

序章(共著)・終章(共著)

# 【お伝えしたいこと】

1. 本書を大学の教科書として編んだ理由

2. 本書の特徴

(1) 読者が主人公

(2) 全章にジェンダー視点

(3) ハウツー本ではない



働きがいのある  
人間らしい仕事の実現へ

働くすべての人の  
必携書！

# 1. 本書を大学の教科書として編んだ理由

## 働くことに対する大学生の姿

- 就職活動で「失敗」したくない(ブラック企業だったらどうしよう…)
  - 「働くって、そんなもの」と諦めている
  - 「アルバイト先のことで困っている」と相談に来る
- ↓ 学生の多くは働くことへの知識が乏しい



学生を**無防備なまま社会に出さない**のは、教員の責務

# Q:なぜ大学生は働くことに無防備で、受け身の姿勢？

- 働くことと労働者の権利に関する授業が少ない

- ワークルール教育の実施が低調(ワークルール教育推進法の未制定)

- 教員自身が働くことに関する知識・権利に乏しい傾向

- 専門家を招聘した授業を、任意で実施するにとどまる

例:厚生労働省

「過労死等防止対策等労働条件に関する啓発事業」

出典:厚生労働省HP [https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_04730.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_04730.html)



# ・キャリア教育は、望ましい職業観・勤労観、職業知識の獲得へ

(学校教育法2007

→小学校段階からのキャリア教育推進の法的基盤)

第21条10:

職業についての基礎的な知識と技能、

勤労を重んずる態度及び

個性に応じて将来の進路を選択する能力を養うこと

出典:文部科学省(2023)「中学校・高等学校キャリア教育の手引き」

☆労働者の権利とは異なる視点

●はじめに	
<b>第1章 キャリア教育とは何か</b>	
第1節 これまでのキャリア教育推進施策の展開と課題	6
1 若年者の雇用・就労問題の顕在化とキャリア教育の提唱	
2 キャリア発達に着目した能力論の提唱	
3 職場体験活動への焦点化	
4 その後の主な施策の展開	
5 草創期から10年を経たキャリア教育が残した主な課題	
第2節 キャリア教育を通して育成すべき能力「4領域8能力」	10
1 文部省委託研究による「4領域12能力」論	
2 「4領域8能力」論の開発と提唱	
3 「4領域8(12)能力」論の意義	
第3節 「職業観・勤労観を育む学習プログラムの枠組み(例)」提唱後の展開	13
1 「4領域8能力」の画一的な運用	
2 本来目指された能力との乖離	
3 生涯にわたって育成される一貫した能力論の欠落	
第4節 キャリア教育を通して育成すべき「基礎的・汎用的能力」	17
1 「4領域8能力」の画一的な運用からの脱却	
2 キャリア教育の新たな定義	
3 社会的・職業的自立、学校から社会・職業への円滑な移行に必要な力	
4 勤労観・職業観の位置付け	
第5節 基礎的・汎用的能力を構成する四つの能力と今後の実践	21
1 基礎的・汎用的能力を構成する四つの能力	
2 基礎的・汎用的能力に基づくキャリア教育実践の方向性	
(コラム) 「キャリア発達」についても少し詳しく……	
第6節 平成29年・30年告示の学習指導要領におけるキャリア教育	27
1 小中高、総則にキャリア教育を明示	
2 キャリア教育の中核となる時間	
3 キャリア教育の中核となる活動	
4 「キャリア・パスポート」の導入	
5 キャリア・カウンセリング	
6 職業に関する体験活動	
(コラム) 「キャリア教育に関する総合的研究」から	
<b>第2章 キャリア教育推進のために</b>	
第1節 校内組織の整備	40
1 キャリア教育の推進と校長の役割	
2 生徒に対する指導体制	
3 実践を支える運営体制	
第2節 教職員研修	43
第3節 全体計画の作成	44
1 全体計画の基本的な考え方	
2 身に付けさせたい資質・能力の設定	
第4節 年間指導計画の作成	46
1 年間指導計画の基本的な考え方	
2 年間指導計画・単元指導計画の作成	
3 キャリア教育を進める際の留意点	
第5節 学校、家庭、地域の連携・協働	48
1 キャリア教育における連携の経緯と基本的な考え方	
2 家庭・保護者との連携	
3 地域や働く人との連携	
4 学校間(異校種間)連携	
第6節 評価	51
1 評価の基本的な考え方	
2 生徒の学習状況の評価	
3 教師の学習指導の評価	
4 各学校の指導計画の評価	
(コラム) このような連携・協働も……	

# 大学生によくある思考

- 働くことは辛いこと→就職活動を考えたくない
- 就職活動のルートに乗り遅れないようにと思うと焦る
- 就職で「失敗」したくない
  - とにかく「安全」な就職先へ→親の「お勧め」を鵜呑み
- 働いてみてしんどいなら、別のマシな職場に転職しよう

※アルバイト先での「労働問題」→関心の有無は個人差が大きい



全体的に働くことと権利の知識が乏しく、親世代の意見に偏重する傾向

職場は「選択」(離転職)するもので、仲間と改善するという発想は少ない

☆批判的思考力は弱め



大学での働くことに関する授業テキストとして編纂

働くことの仕組み、企業の論理、世界的潮流を盛り込む

想定科目: 経済学、経営学、社会学などで労働を扱う授業、キャリア教育ほか

**働くことの仕組み**を学び、

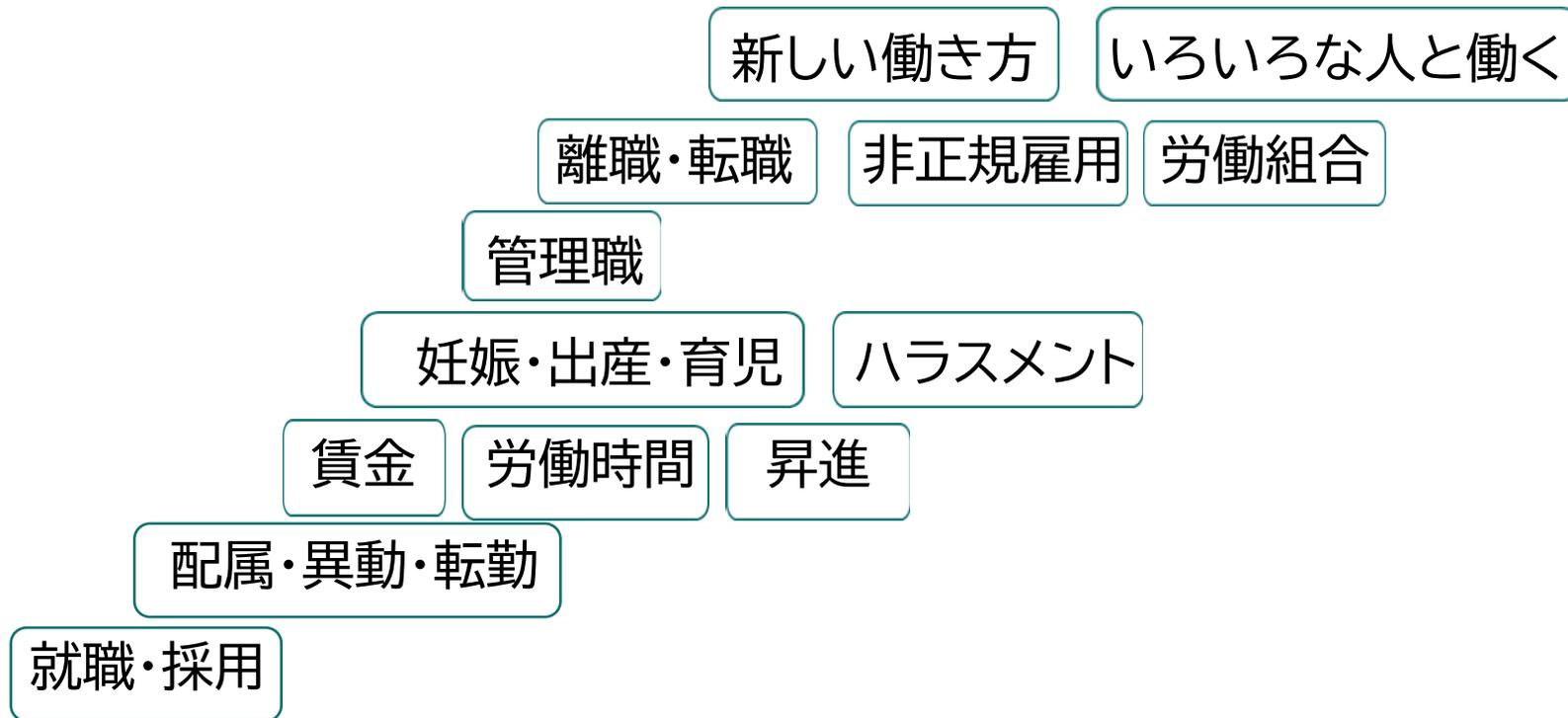
自分らしく充実した**働き方**を手にするための

**知識**と**思考力**を身に付けることで、

より良い社会に変えてゆく**主体**になることができる

## 2. 本書の特徴

### (1) 読者が主人公→就活から始まる成長物語



# (2) 全章にジェンダー視点→男女別データで現状を理解

## 職務の配置

## 労働時間(有償労働/無償労働)

## 管理職の比率

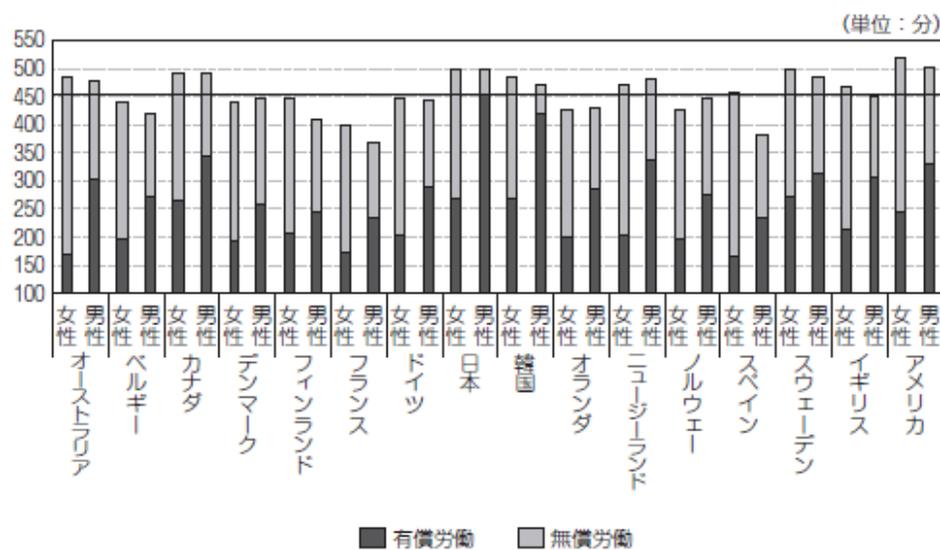
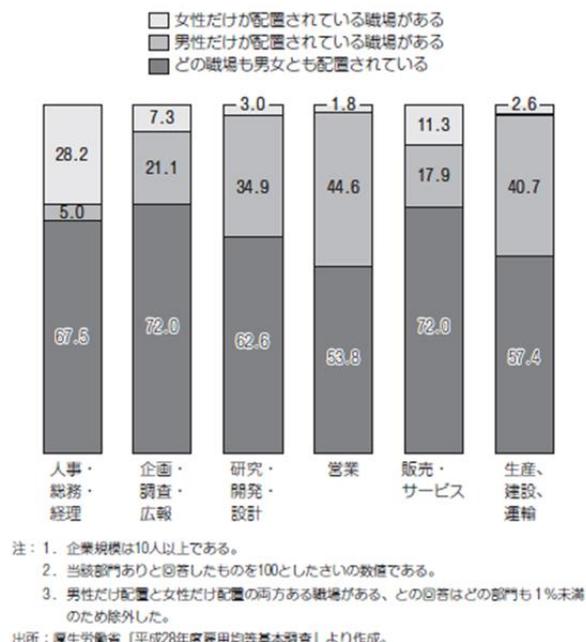


表 8-1 管理的職業従事者の割合と女性比率の国際比較 (2020年)

	管理的職業従事者の割合 (%)			女性比率 (%)
	男女計	男性	女性	
日本	1.9	3.0	0.6	13.3
アメリカ	11.5	12.8	10.1	41.1
イギリス	11.3	13.7	8.7	36.6
ドイツ	4.1	5.6	2.5	28.1
フランス	7.8	9.8	5.7	35.5
オランダ	5.2	7.3	2.9	26.2
スウェーデン	6.3	6.9	5.7	42.3
フィンランド	2.7	3.3	2.1	37.5
韓国	1.5	2.2	0.5	15.7

注：1. ISCO分類記号は「B表国際標準職業分類 (ISCO) (p. 134) を参照。  
 2. 日本独自の分類 (JSCO) による数値を、大分類レベルでISCOに当てはめて集計したもので、厳密には国際分類とは異なる。  
 出所：JILPT [2022]「国際比較データブック」より作成。

2章「配属・異動・転勤」p.38

5章「労働時間」p.84

8章「管理職」p.126

# 性別役割分業の根深さ

### (3)ハウツー本ではない

→現状をうまく擦り抜ける方法を伝えるものではない

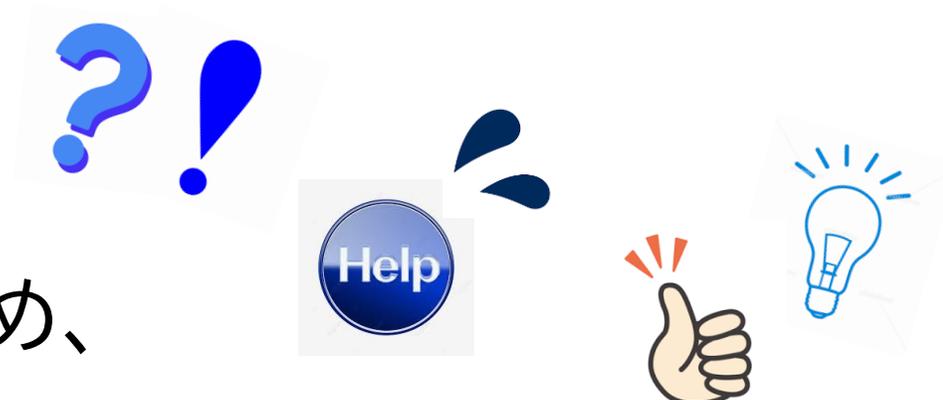


「おかしい」と気づき、

困った時に助けを求め、

現状を変えられる力を身に付けることができる本

社会の主体へ！



# 本書を就職前の学生、人事担当者、労働組合員に手に取ってほしい 雇用管理を体系的に学べる全15章

序章 なぜ雇用管理を学ぶのか

1章 大卒就職・大卒採用

2章 配属・異動・転勤

3章 賃金

4章 昇進

5章 労働時間

6章 就労と妊娠・出産・育児

7章 ハラスメント

8章 管理職

9章 離職・転職

10章 非正規雇用

11章 労働組合

12章 新しい働き方

13章 いろいろな人と働く

終章 労働の未来を考える

より深い学びのために【お勧めの本・映像など】

