

インターネットが作る、未来の暮らしを
考える～これからの豊かにするための
の八つの視点～

女性・子どもの観点

岡崎女子大学子ども教育学部/慶應義塾大学KMD

花田経子 (Kyoko Hanada)

@cchanabo

自己紹介

- 花田 経子 (Kyoko Hanada)
- 岡崎女子大学 子ども教育学部 講師
 - 2002年 愛知大学大学院経営学研究科博士後期課程満期退学
 - 2002～2015年 新島学園短期大学キャリアデザイン学科専任講師
- enpit(SecCap) アドバイザリー委員
- 研究分野
 - 情報システム監査の監査人のキャリア形成と人材育成
 - 情報セキュリティ人材のキャリア形成と人材育成
 - 初等教育における情報教育と情報セキュリティ教育のための人材育成
- プライベート
 - 保育幼児教育/初等教育課程の教員(情報教科) 兼 子育て母親



このメンバー唯一の“一般人 & 主婦”

- 女性と子どもに関する“プロ”ではない
- これまでの自身のキャリアの中で(結果として)...

①ITに強い関心を持たない層に情報科学を教えてきた

②教えた層のほぼ8割が女子学生である

③幼児教育・初等教育を目指す学生を育てている

スマ放置ママ問題！？

• <http://mainichi.jp/articles/20161114/k00/00m/040/030000c>

- 子どもに自分のスマホで遊ばせたことがある 63.3%
- 遊ばせること・・・よくない＋やや良くない 76.3%

• 理由：

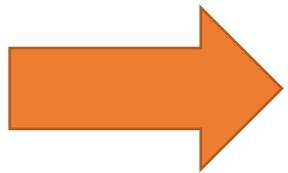
自分の時間を確保するため
電車などでの移動中
ご褒美
話題の共有 等

不毛な争いw

「スマートフォンで子育て手抜きしやがって」族

VS

「今の子育て実態知らんくせに偉そう言うな」族



不毛だが巻き込まれて消耗する母親たち

保育・幼児教育現場での実態

- 教育的側面として

直接保育/アナログ重視

教育としての可能性？

- 教育する側のスキル問題
- 機材を整えられるのか問題

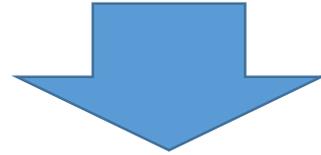
- 個人情報を保管する事業者として

情報管理は大事

攻撃されるわきゃないw

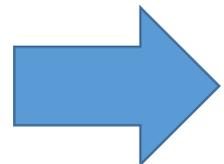
保護者・家庭の多様化

- ・インターネットの利用状況、情報リテラシの度合いはバラバラ



子どもたちが遭遇する事例もバラバラ

フィルタリング・ペアレンタルコントロールで適切に管理されている家庭
利用料金を気にするけれども内容には踏み込まない家庭
禁止禁止絶対禁止家庭
人権侵害に直面しても救済されていない子どもたち



保育者としてどういう支援をしていけばいいのか・・・

届かない思いと乱立問題

- 情報モラル教育での悩み

必要なところに届いているか

効果は上がっているのか

- 情報モラルコンテンツ乱立問題

- IPAのポータルサイト [ここからセキュリティ](https://www.ipa.go.jp/security/kokokara/)
- <https://www.ipa.go.jp/security/kokokara/>

コンテンツのメンテナンス

発生したらどうすれば？

子どもたちにとっての創造的な活動とは

- 幼児・初等教育におけるICT教育の意味
 1. 教育の質を向上させる
 2. 教員による教育活動の効率性を高める
 3. 子どもたちの非認知能力の向上

子どもたちにとっての創造的な活動とは

- 幼児がICTに対してみせる反応
 - デジタルとアナログの差異がない
 - 例: 字を書く行為
 - 動くもの、音がするものへの執拗な反応
 - 発達の段階としてより執着しやすい(影響力)
- 論理的理解能力には個人の発達の差異が大きい
 - アニメーションの原理
 - 順次処理
 - 条件分岐

カギとなるのは？

- 幼児・初等教育の段階で、創造的な活動を支援できるか

①そこに携わる人達にとって安全であること

②アナログの良さを殺さないこと

③簡易性と汎用性と応用性を持たせられること

つまりは...

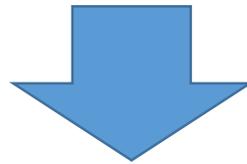
- 良質の人材を育てられるかにかかっている



教える人をどう育てるのか

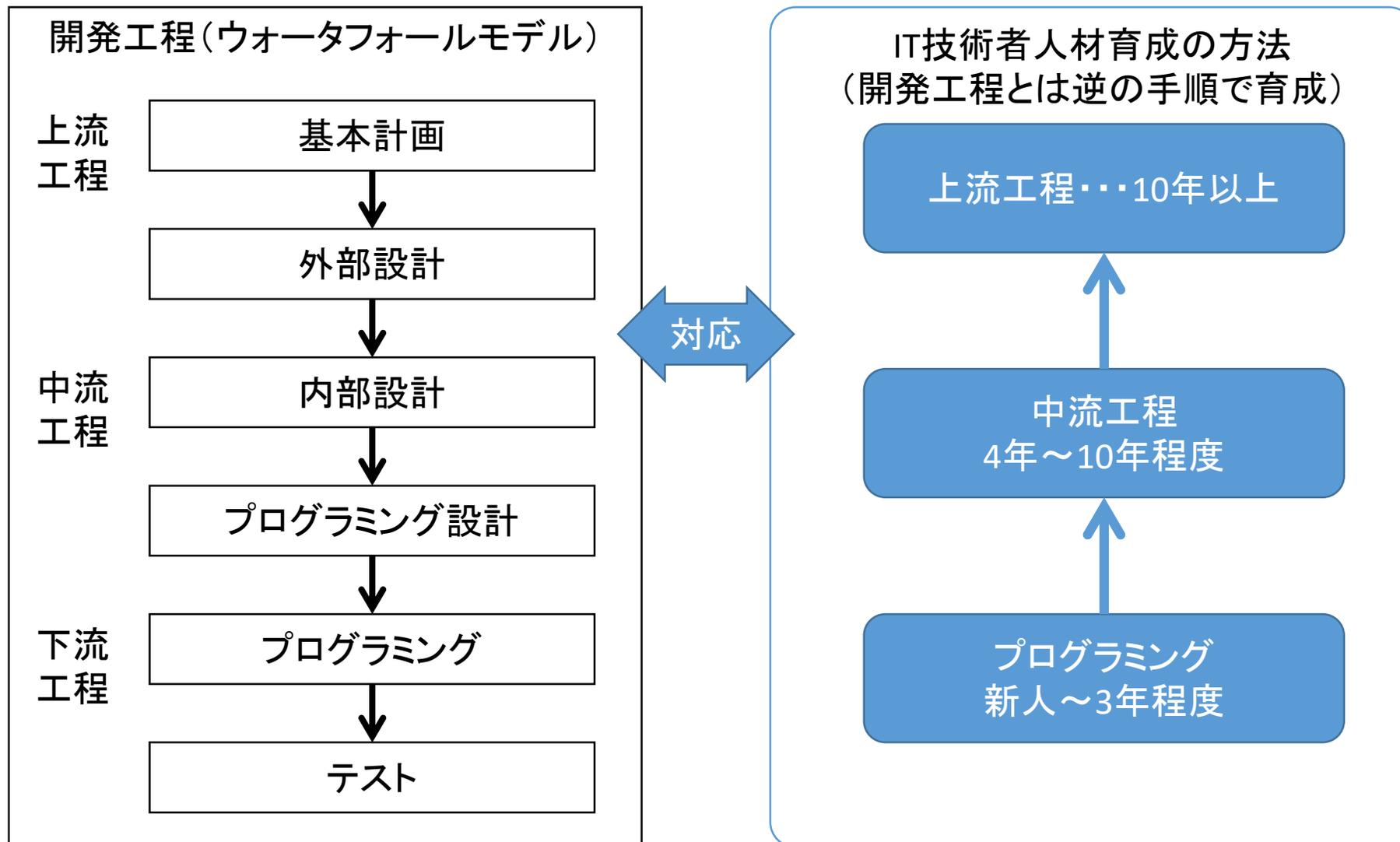
IT技術者のスキルとキャリアパス

- IT技術者は社会に出てからの人材育成が重要視される
- 伝統的・現代的育成のどちらも、キャリアパスをベースに設計されている
- スキルはキャリアパスごとに習得可能な状態にある

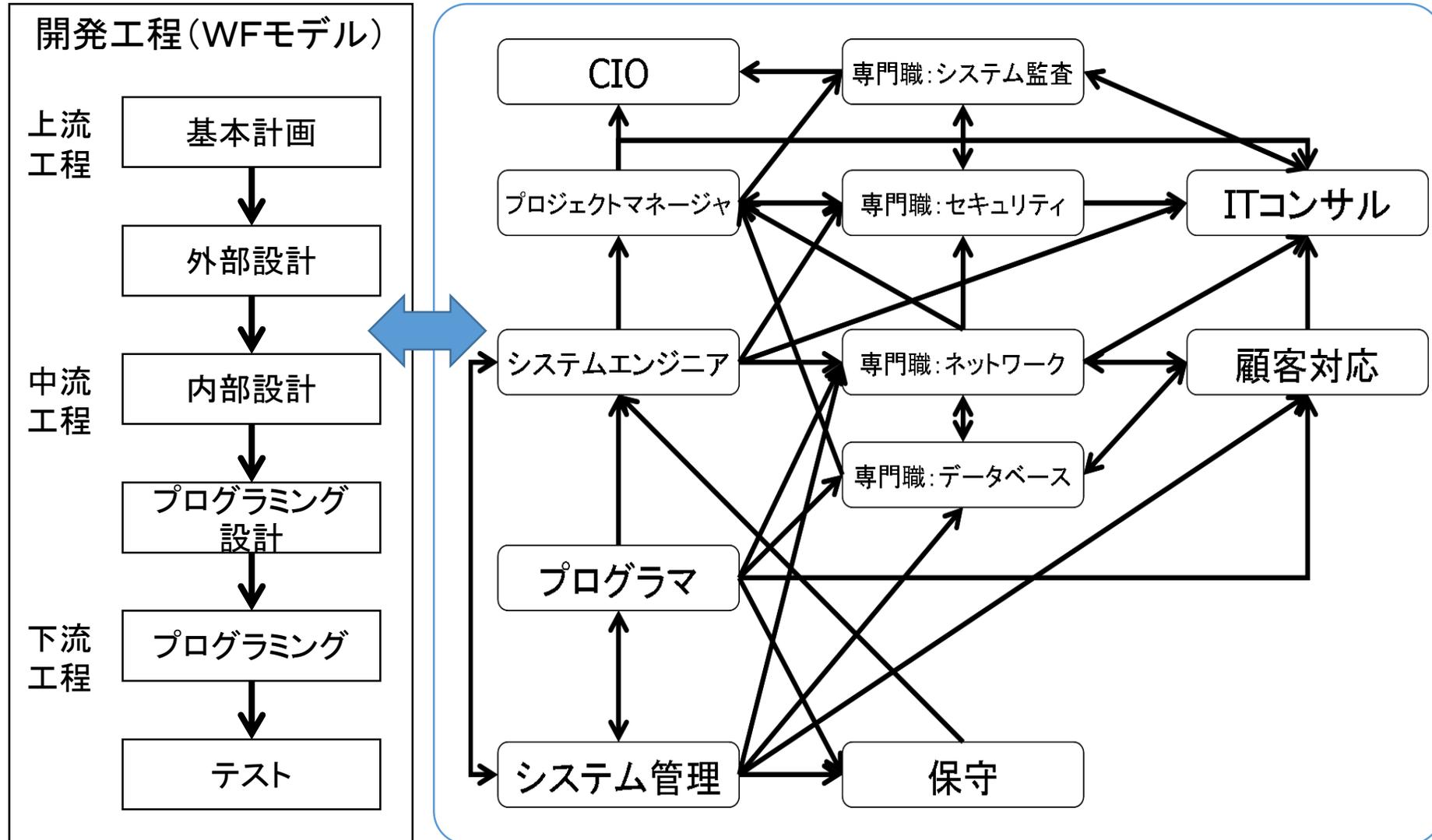


キャリアパスとスキルに密接な関係がある

IT技術者の人材育成伝統的モデル

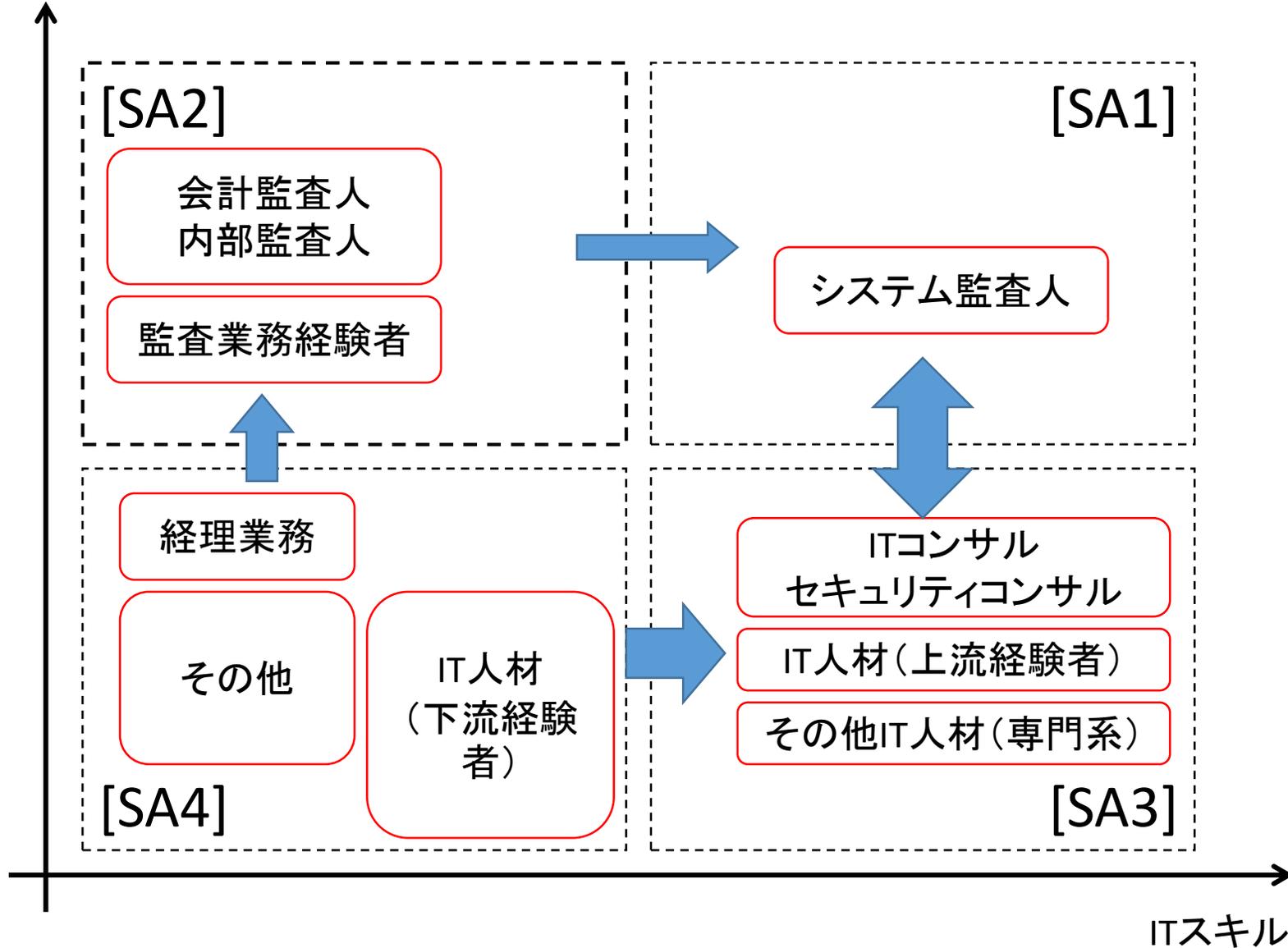


IT技術者の現代的？人材育成モデル



システム監査人：キャリアパス

監査スキル



情報セキュリティ人材の類型化

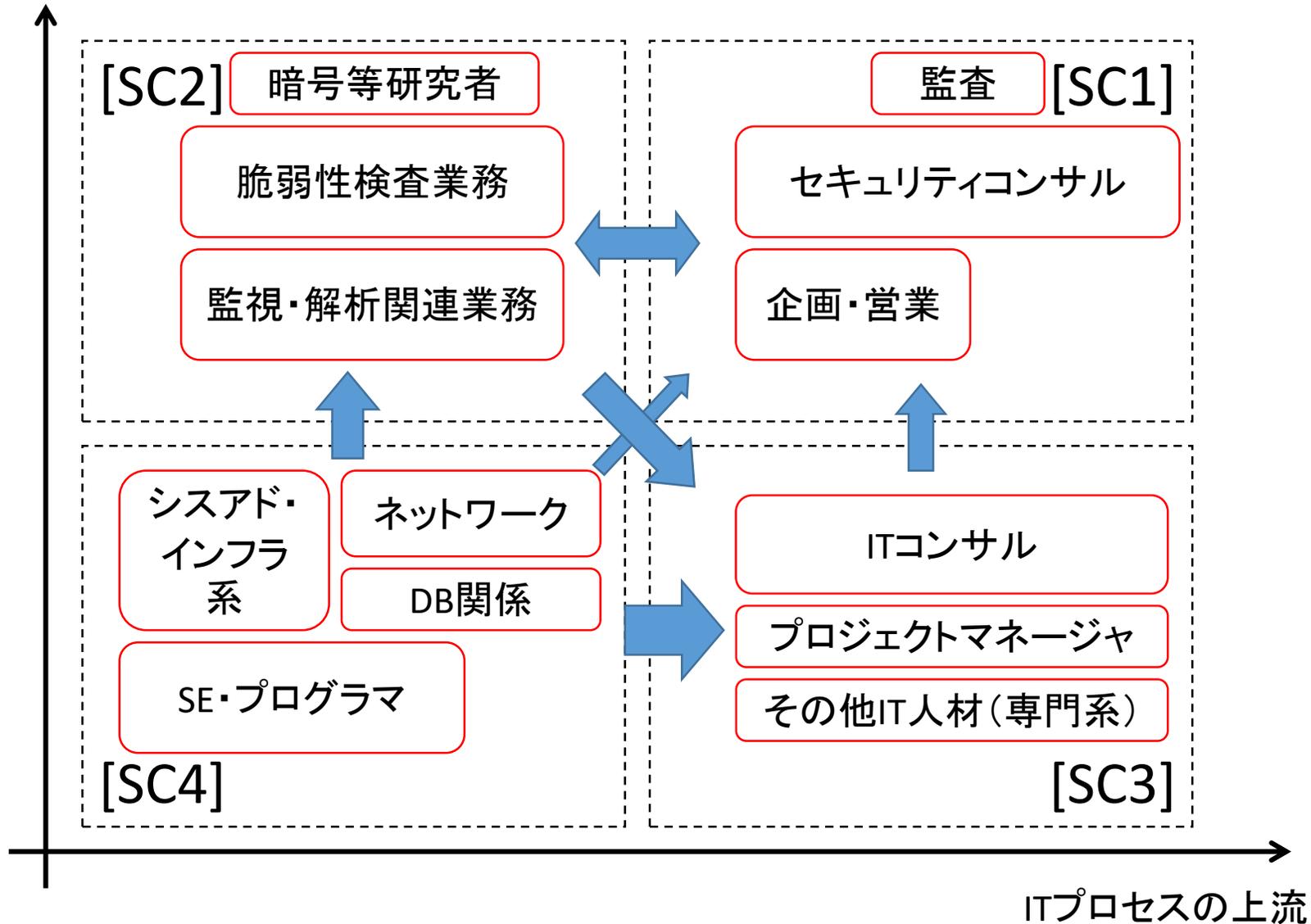
SEC第1世代	1990年以前(現在おおよそ50歳代以上)
SEC第1.5世代	1990～1995年ごろ(現在おおよそ40歳代)
SEC第2世代	1995～2003年ごろ(現在おおよそ30歳代)
SEC第3世代	2004年以降(現在おおよそ20歳代)



未成熟な領域ほどキャリアパスが世代別に異なる傾向がある

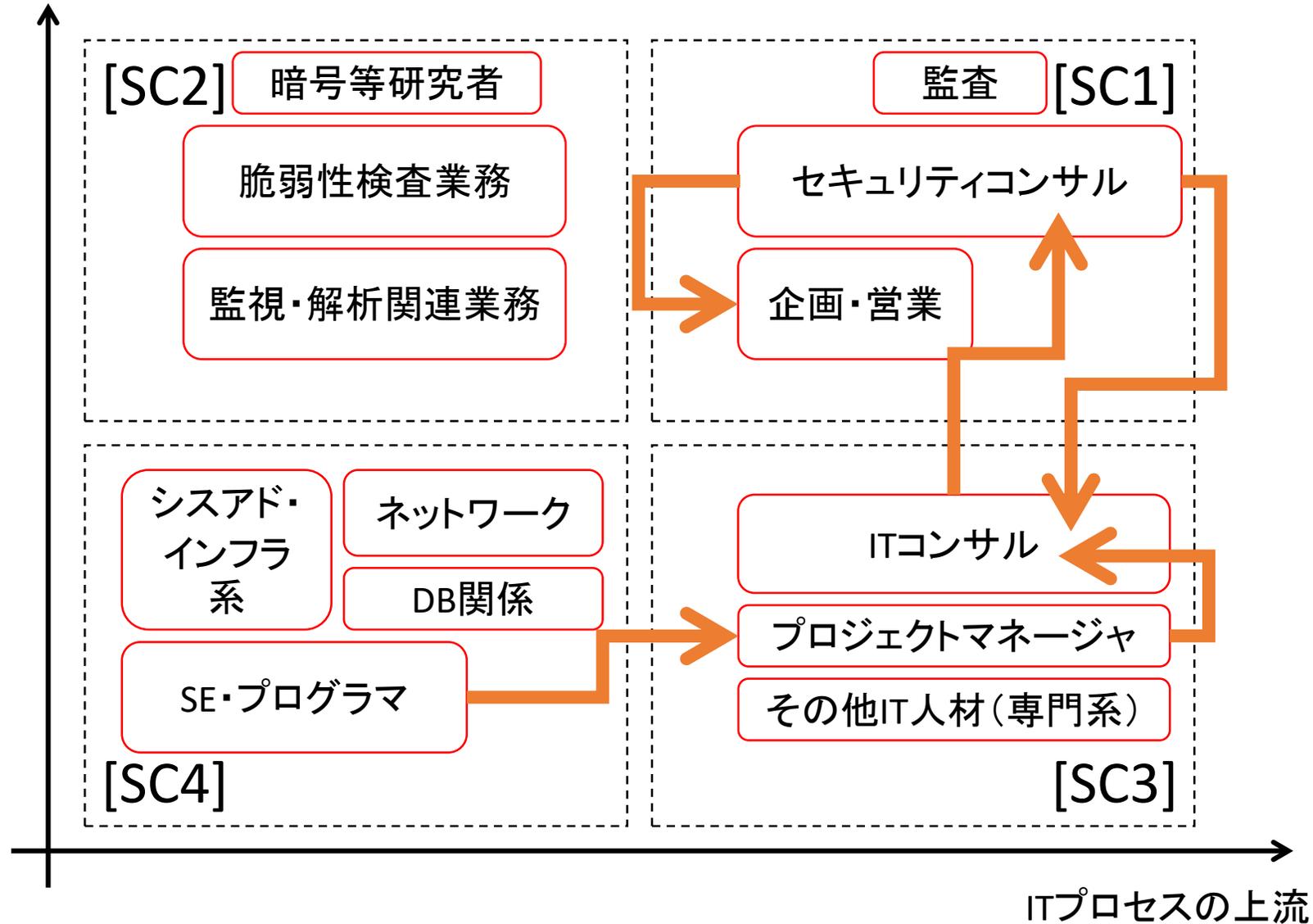
セキュリティ人材のキャリアパス

情報セキュリティ技術の専門性



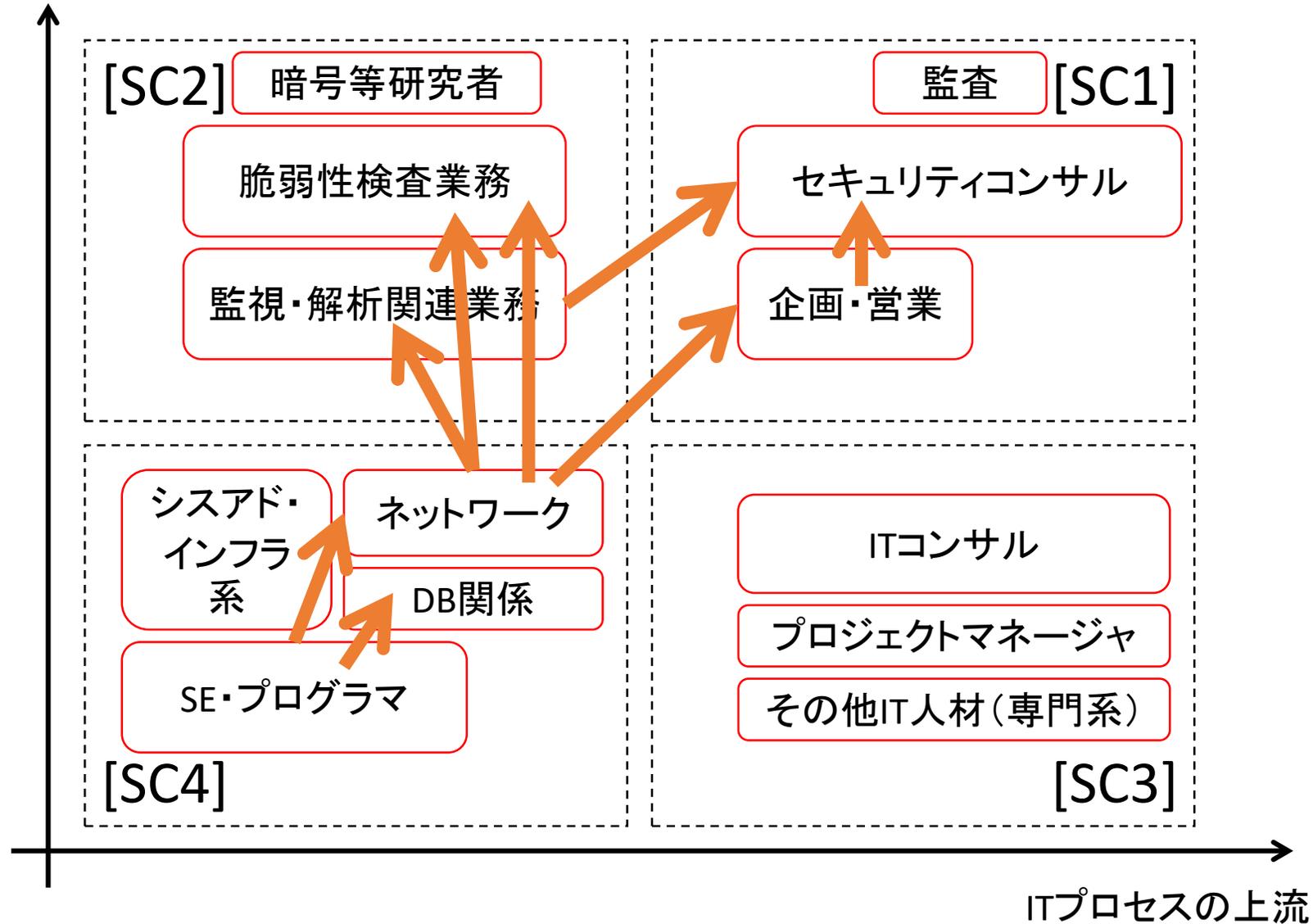
SEC第1世代・1.5世代

情報セキュリティ技術の専門性



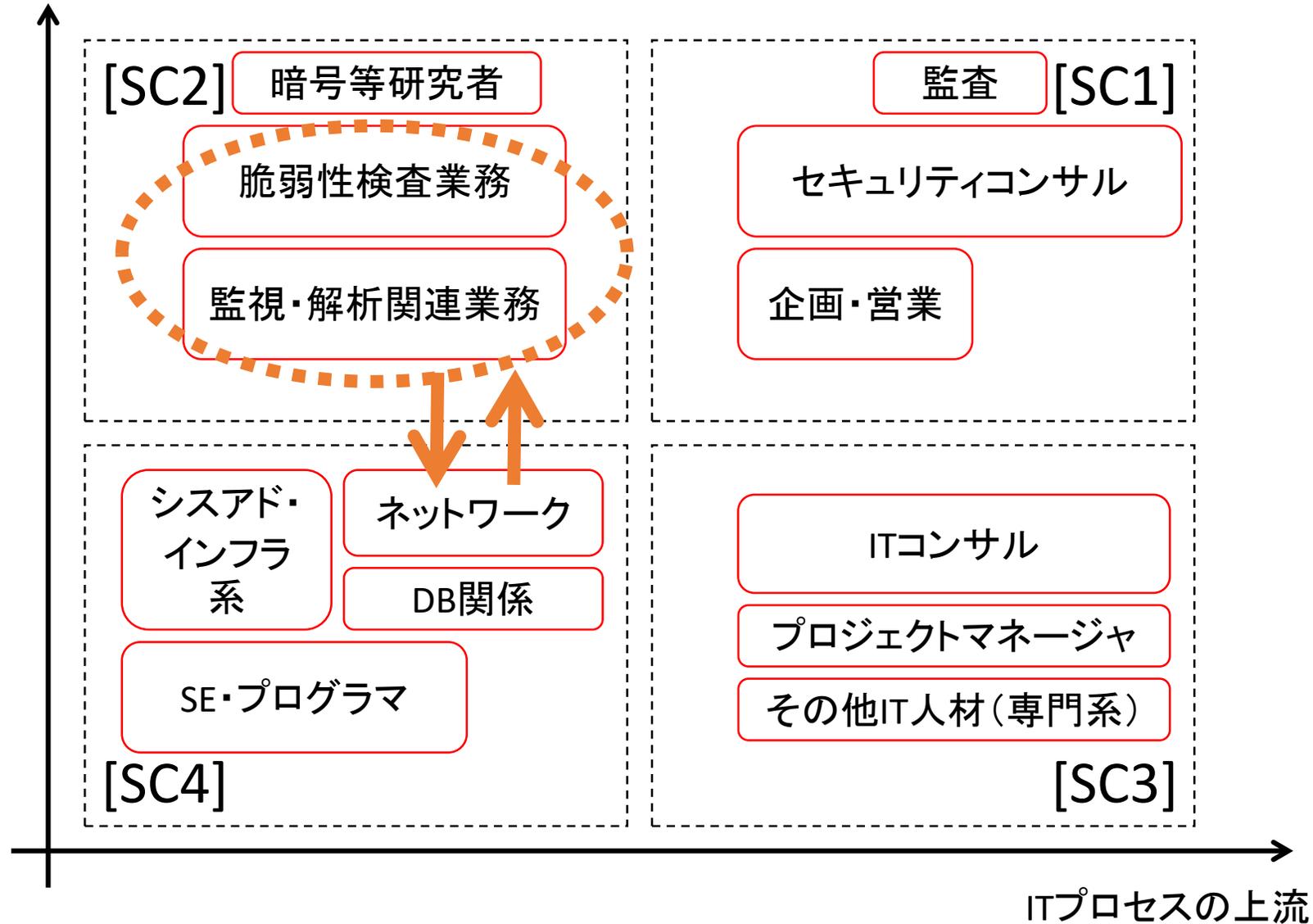
SEC第1.5 & 2世代

情報セキュリティ技術の専門性



SEC第3世代？

情報セキュリティ技術の専門性



女性人材の育成に関する取り組み

- 人材育成の主な方向性
 - 高等教育機関での育成
 - 企業・業界団体などでの育成
- 女性を増やす取り組みの事例
 - enPiT女性部会WiT
 - 文部科学省情報教育協働ネットワークenPiTにかかわる女性教員・女子学生のネットワーク形成と女性IT技術者支援
 - enPiT Security(通称SecCap)との連動は？
 - JNSAのセキュ女WG
 - セキュリティ業務に従事している女性による勉強会等
 - SECCON『CTF for GIRLS』
 - 技術系職種に興味のある女性同士の勉強会等

女性のキャリア形成における特徴

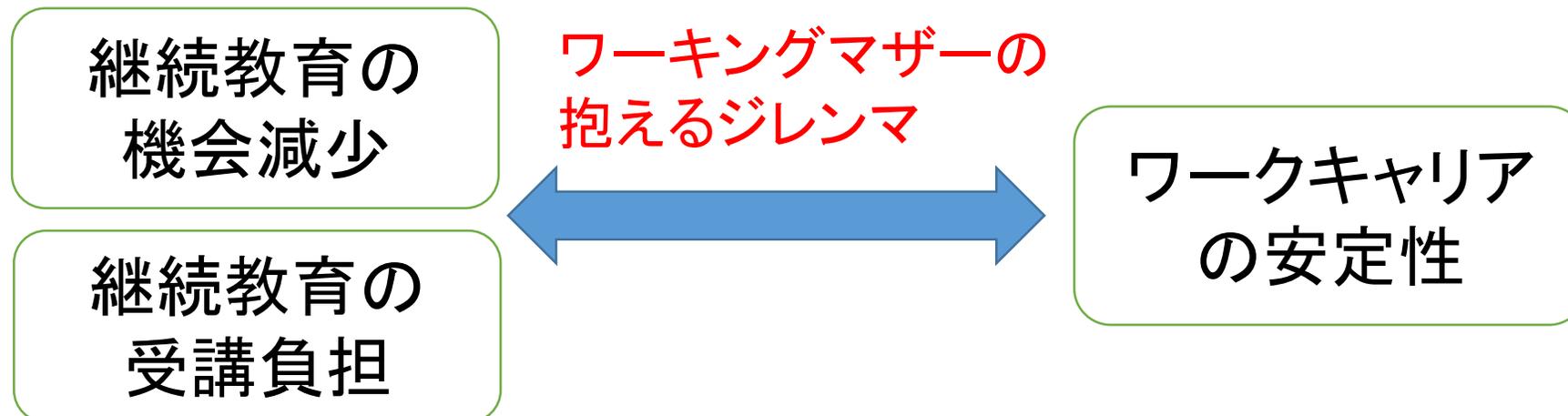
- 女性のキャリア形成
 - 男性の世代別のキャリア形成と大きな違いはない
 - 職務の経歴、スキルの保有状況など
 - セキュリティの技術的スキルを持つことで、男性以上に専門職としての地位を確立しやすい
- ライフキャリア（結婚／出産／育児／介護）のワークキャリアへの影響は避けられない
 - ライフキャリアとのバランスをどう保つか
 - 多くのロールモデル的女性人材は、自己のキャリアをしなやかにキャリアデザインしている
 - 意図的に／結果的に

女性人材の活用の課題(1)

- 女性人材の本格的なキャリア形成を進める体制づくり
 - 大手企業:
 - 産休・育休・介護休などのハードウェア的体制の整備は行われている
 - これらを運用するうえで発生する実務的問題への対応
 - その他:
 - 技術・人脈を男性と同様に身に着けることが可能か否か
- 女性人材のロールモデルの提示
 - いろんなケースでのロールモデル集約
 - 困った時の対応事例→業界内で進めることが推奨

女性人材の活用の課題(2)

- 継続教育を要求する資格の取得
 - 継続教育を要する資格取得を人材育成上推奨
 - 資格の維持は個人／企業負担はいろいろ
 - 資格所有は業務の運営に必要なケース
 - 入札要件など
 - 資格所有後に育児休業や退職した場合は・・・



継続教育の持続可能性

- セキュリティ業界の継続教育
 - セミナー・学会等の受講中心→夜間や休日など
 - 一部eラーニング化
- 他業界における継続教育事例
 - 法曹界(カナダやフランス、ドイツ等)
 - ジェンダー教育の一環として継続教育の整備
 - eラーニング化
 - 医療(看護)
 - キャリア形成の在り方として継続教育を整備
 - 医療現場と学で協力して体制を確保

今後の課題

- 情報セキュリティ人材を増やしていくためには、女性人材の増加が鍵になる
 - 現在いる女性人材のキャリア形成を後押しする仕組み
 - キャリアモデルや交流を増やす仕組み
 - ワークキャリアの維持のために、職への手当だけでなく能力維持のための手当を維持する仕組み
- 女性への対応は女性優遇ではなく、男性にも持続可能性のある仕組みでなければならない