●東洋大学社会福祉学会　第 12 回大会／ 2016年7月

【シンポジウム】

大学における専業主婦の再就職支援
～参加体験型学習の効果～

社会学部社会福祉学科
榊原　圭子

【要旨】

労働力人口の減少を背景に、主婦の労働市場への参加が期待されている。現在働いていない女性のうち、60％が再び働くことを希望しているが、就職のための活動をしているのはその１/4に過ぎない。背景には、仕事と家庭の両立、自分の知識や技術、自分は社会でやっていけるのか、などの様々な不安がある。

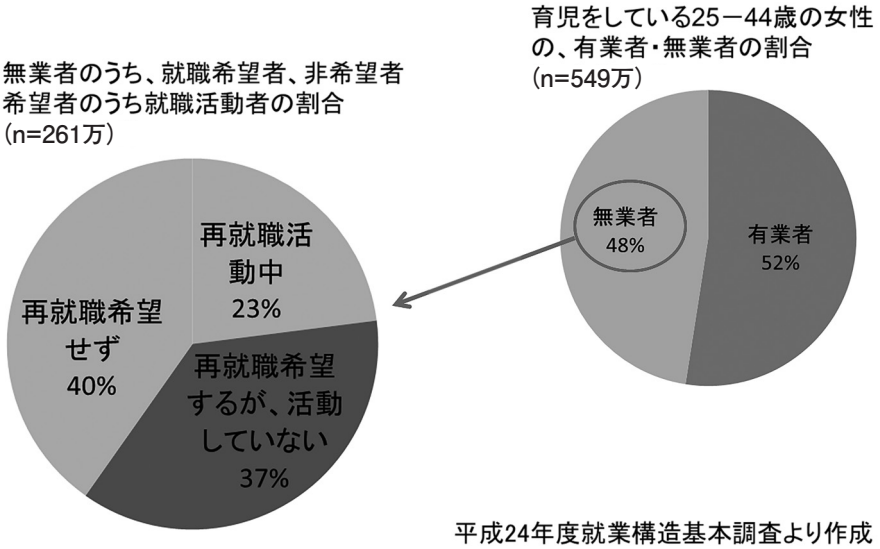
こうした主婦たちの不安を払拭し、再就職を支援する取り組みが行われ始めている。その中でも、もっとも早い時期から行われている日本女子大学のリカレント教育課程では、従来の講義形式での授業に加え、筆者が開発の主担当として関わった受講者参加体験型の「セルフリーダーシップ・プログラム」が2014年から実施されている。参加者へのインタビューで効果を確認した結果、働く感覚を取り戻す、再就職に対する具体的なイメージを得る、ビジネススキルを学ぶ、というプログラムの３つのゴールが達成されただけでなく、自分に自信が持てるようになった、という重要な変化があったことが示された。

【Key word】　主婦の再就職支援　リカレント教育
参加体験型学習　産学連携

１．はじめに

少子高齢化が進み労働力人口が減少する中、女性の労働力が期待されている。周知のとおり、現政権は成長戦略の大きな柱の一つに女性の活躍推進を位置づけているが、その中には主婦の労働市場への再参入も含まれる。平成24年度の就業構造基本調査によると、24 ～ 44歳の育児をしている女性549万人のうち、無業者は261万人（47.6%）で、このうち60%（156万人）が再就職を希望している（総務省 2012）。

図表１　再就業を望む主婦の割合と、再就職活動状況



平成24年度就業構造基本調査より作成

主婦の労働市場への再参入は、社会の側からも、主婦本人の側からも望まれているにもかかわらず、実際に再就職のための活動をしているのは、再就職希望者156万人のうち60万人と、四人に一人にとどまる（総務省　2013）。

再就職を希望しているのに、それに向けて主婦たちが動かない理由は何か。多くの主婦が挙げるのが、「育児や介護・家庭との両立不安」である。残業で家事が疎かになり、家族との関係が悪化するのではないか、子どもが保育園に預けられることでストレスを感じるのではないか、自分も職場に慣れるまで大変なのではないかなど、再就職によって周囲や自分にとってマイナスの影響が出ることを、主婦たちは心配している。また、自分に働くための知識や技術があるのか、就職・再就業活動が上手くいくかどうか、本当に社会でやっていけるのかなど、様々な不安を感じているのである（榊原 2015, 162-164）。

これに加え、高頭は、日本の女性の再就職が難しい理由として自信を持てないでいることを挙げている。

> 問題はもっぱら託児所など育児のサポート機関の不足とされることが多かった。しかし、現代のような激動の時代には、社会経済状況や国際社会での企業のあり方（いわゆるグローバル化）も、情報機器や通信手段も、刻々と変化しており、ブランクのある女性の社会復帰は容易ではない。また、語学学校やビジネス・スクールなどで個々の知識・スキルを学習できるとしても、 自分がどのような業種・職種で働けるかの客観的な目安（社会的な商品価値）もわからなければ「自信」も持てない（高頭 2016, 13）。

再就職に向けて踏み出すためには、こうした不安の軽減・払拭が必要であることは言うまでもない。政府も、「子育て等で一度退職した正社員が復職する道が一層開かれるよう、企業への働きかけを行う。また、大学・専修学校等における実践的な学び直し機会の提供を図るとともに、マザーズハローワーク事業について、拠点数の拡充及びニーズを踏まえた機能強化を図る」（首相官邸 2016）ことを言明し、職場を離れた女性たちの復職を後押しする方針を打ち出している。

ここで述べられている「大学での学び直し機会の提供」は、実は以前から既に行われている。もっとも早い時期から行われているのが、日本女子大学のリカレント教育課程である。この課程は当初、2007年7月に文部科学省の「社会人の学び直しニーズ対応教育推進事業委託」に採択されてスタートし、助成期間の終了後、現名称であるリカレント教育課程に改名し、キャリアが中断している女性に対する再就職支援を継続して行っている。

リカレント教育課程では、現代のビジネス環境で求められる知識やスキルを学べるように、ITや英語、各種のビジネス系の資格に関連する科目が提供されており、リカレント修了生へのアンケートでもこれらの講座が役に立ったと多くの人が回答していた。その一方、今後は、ディスカッションやプレゼンテーションなどのコミュニケーション・スキルを体得する講座を希望する声も多く寄せられた。さらに、実際にフルタイムで働いている人から話を聞きたり、働くことはそんなに甘くないという現実を理解する機会がほしい、などの要望もあった。（日本女子大学現代女性キャリア研究所　2013, 40）つまり、座学で知識やスキルを学ぶだけではなく、他者と関わりながら、再就職をもっと現実的にとらえられるような内容が求められているのであった。

そこで現代女性キャリア研究所は、このような要望を組み込んだ新しい再就職支援プログラムの開発に取り組むこととなり、筆者はその主担当者として携わった。プログラムの開発にあたり、参加体験型学習、すなわち講義を受講するような受身での学習ではなく、学習者が相互に教え合い、討議し、共に調査を行うなど、新しい知識の創出や問題解決、共感的理解を図ろうとする手法を取り入れた。それは、課題解決を志向し、知識の獲得よりも意識や行動様式の変革を迫るものである（国立教育政策研究所社会教育実践研究センター 2006, 12）。プログラムの開発にあたり、より実践的な内容にするために、企業の協力を模索し、小売・流通業大手の合同会社西友の協力をいただい

た。西友は、親会社である米国ウォルマート社の方針のもと、女性の活躍推進に積極的に取り組んでおり、パートで入社した女性が店長に昇格するなどの実績を積み重ねている。

開発したプログラムの名称は「セルフリーダーシップ・プログラム」とした。セルフリーダーシップとは、自らの意思のもと、状況に対して正しい判断を行い、主体的に行動して自らの方向性を決めることである（Manz 1986）。リーダーシップは通常、組織やチームなど自分の外側に働きかける力としてとらえられるが、これを、自分自身を導くために使ってほしい、という思いから付けたものである。

セルフリーダーシップ・プログラムの実施にあたり、3つのゴールを設定した。

- 問題解決作業という仕事の疑似体験を通して、働く感覚を取り戻すこと。
- 仕事と家庭の両立など、再就職に対する具体的なイメージを得ること。
- 討議や提案作成、プレゼンテーションなどのビジネススキルを学ぶこと。

プログラムの内容は、小売り・流通業界を取り巻く経営環境を理解した上で、課題の発見と解決策を提案すること、具体的には「より安全・安心な買い物環境の実現」、もしくは、「より働きやすい職場づくり」のために、解決すべき課題を発見し、解決策を経営幹部に提案するというものであった。

第1回は2014年9月2日～9日の6日間、第2回は2015年9月2日～8日の5日間行われた。この期間中に、①小売り・流通業界の経営環境に関する講義、②西友の女性活躍推進の取り組みに関する講義、③店舗見学、物流センター、惣菜工場見学、④見学内容の振り返りと課題発見、提案作成、⑤経営幹部に対するプレゼンテーション、を行った。参加者は、第１回目は13名、第2回目18名であった[1)]。

プログラムの効果を確認するために、参加者を対象としたインタビューを行った。本稿では、参加者がプログラムによってどのような気付きや変化があったのかを記述し、プログラムの3つの狙いが達成されたのかを報告する。

２．方法

(1) インタビュー対象者および調査方法

2014年度および2015年度にセルフリーダーシップ・プログラムに参加し、調査への協力を承諾した人を対象にインタビューを行った。2014年度は12名、2015年度は18名であった。インタビュー調査は、2014年度は2014年10月1日～2015年1月20日に、1対1の面談による半構造化インタビューを日本女子大学現代女性キャリア研究所の会議室で、2015年度は2015年9月18日に、フォーカスグループインタビュー（1グループ6名×3グループ）を日本女子大学リカレント教育課程のグループ学習室で行った。調査時間は両年度とも1時間半程度であった。インタビュー内容は、調査協力者の同意を得てICレコーダーに録音し、逐語録を作成した。

(2) インタビュー項目および分析方法

主な質問項目は、セルフリーダーシップ・プログラムの参加動機、参加してみて気付いたこと、自分自身の変化、プログラムに対する要望などであった。このうち、セルフリーダーシップ・プログラムの効果と思われる部分を抽出し、それをカテゴリ分けするという方法をとった。

３．結果

(1) 対象者の特徴

セルフリーダーシップ・プログラムの参加者である日本女子大学リカレント教育課程生は、全員大学卒で、組織に勤務した経験のある女性である。インタビュー対象者の年齢は30代～50代、離職期間は1年未満から20年まで多様であった。

(2) セルフリーダーシップ・プログラムへの参加による気付きや変化

プログラム参加者から語られた様々な気づきや変化について、大きく8つのカテゴリに分けて、以下に記述する。

①提案することの難しさを経験できた。

まず語られたのは、提案することの難しさであっ

た。課題を指摘するのは簡単だけれど、その課題を解決するための提案はそう簡単ではないこと、相手がどう受け止めるのかを考えなければ、良い提案にはならないことに気付いたことが語られた。

「プレゼンテーションで何を提案したいのか考えるのが、結構大変だなと思いました。いろいろな場所を見学しましたが、何も考えないで行ってはいけないということが、良くわかりました。自分の中で、ある程度、何らかの思いを持ちながら見学した方が良かったなと思いました。」
（2014年度参加者）

「最終的なプレゼンでは、自分で問題を見つけることが必要だったのですが、そういう視点って、勉強しているときも一見持っているようなのですが、実は以外にずっと受け身だったと思って。」　*（2014年度参加者）*

「自分が思うことを一方的に言うだけではダメだとわかりました。」　*（2014年度参加者）*

②グループで仕事をすることの難しさに気づいた。

グループで提案を作り上げていく作業の中で、グループの雰囲気を壊さないように意見の違いをまとめたり、説得したりするのが難しかったこと、こうした場面は、再就職しても必ず直面するので、それを経験できたことは良かったという声が聴かれた。

「グループがたった3人でもやはり意見は色々あるし、そのアプローチはどうかな、と思ったりしても、相手を立てなければいけないし。働いた時にたぶん経験するであろうことを、少し前倒しでシミュレーションしたという感じです。」
（2014年度参加者）

「グループワークは、力加減や人との折衝の仕方が勉強になります。熱心になるあまり、和やかさが失われてしまいそうな場面もありました。同じような力で言いますと険悪になりますし、違う考え方もあることに気付いてほしいことを、どのように伝ええたらいいのか、ブランクが長いとそういうところも鈍くなっていると思います。」
（2014年度参加者）

「メンバーを見渡すと、皆さん個性があり、得意分野・苦手分野などがわかりました。実際の現場もこうであり、仕事というのは役割分担も自然かつ意図的にやっていかなくてはならないというのを思い出しました。」　*（2014年度参加者）*

「自分がその中に入ったとき、ふるまいではないですが、どういうふうにやっていけるのかということをイメージしなくてはならないということも考えさせられました。」　*（2014年度参加者）*

③座学ではなく、ビジネスの現場に出ていくことの重要性に気付いた。

リカレント教育課程の普段の講義で様々な知識やスキルを身につけてはいるが、実際にビジネスの現場に出てみないとわからないこと、感じられないこともあるということに気付いたことが語られた。

「普段は講義ですから、もちろん資格取得やスキルアップの勉強ですけれども、働くリアルな感覚はなかったです。やはりビジネスの現場に出ていくことがいかに重要か、と思いました。」
（2014年度参加者）

「リカレントを1年間やってみて、どうしてもいい成績を取ることに一生懸命になってしまう人も結構いたような気がしたのです。私自身も本来は就職したくてリカレントに来たはずなのに、単位を落とすのが恰好悪いとか、いい点を取りたいから勉強を頑張るとか、そういうことに意識が行ってしまっていました。今回、今働いている方と対等に話して、自分が、もしかしたら社会人になれるかもという感覚が生まれたことがすごく大きかったです。」　*（2015年度参加者）*

「さっき主婦語という発言が出ましたけれど、本当に主婦としてぼやっとした世界に生きてきた自分が、いきなり5日間の間、がーっとした中に入れられて、本当にカナヅチで頭をたたかれたような衝撃がありました。」　*（2015年度参加者）*

「意識とか、まわりの情報の進歩というか、昔はのんびり働いていたのが、本当に今はきゅっとしていました。とにかく効率を上げてみたいな感じで、働き方がどんどんキチキチになっている

と思いました。」　（2014年度参加者）

④現場で働く人のお話を聞くことで、前向きになれた。

プログラムの中で、店長や副店長として活躍している女性や物流センターのマネジャーとして働いている女性からのお話を聞き、これから働くのに勇気をもらえたという発言が見られた。

「3人の方が出てきて、キャリアとか、いろいろお話をなさっていた時に、すごく皆さんが前向きで。私は今、ちょっと仕事から離れて、勉強しているのですが、仕事に対する姿勢を、もう一度ああそうだった、という気持ちにさせてもらえたというか。」　（2015年度参加者）

「本当にやる気のある方は一生懸命で、そのように取り組んでいらっしゃる方が上に行くのだなという思いは強くなりました。いろいろなバックグラウンドの中で、いろいろな働き方があり、自分はどれにあてはまるのか考えたときに、すごく努力しないと、と思いました。」　（2014年度参加者）

「前向きな女性というものをすごく感じました。姿勢と雰囲気と、あとグイグイと人を惹きつける、引っ張られるような感じ。あ、働くってそういうことだよね、というふうに、昔の感覚を思い出しました。」　（2015年度参加者）

⑤これからの働き方を考えるきっかけになった。

5日間のプログラムに朝から夕方まで参加し、実際に子育てをしながら働いている人の話を聞くなど、また、働く生活の疑似体験を通し、今後、どのように働いていったらよいのかを具体的に想像することが出来るようになったこと、また、毎日働くには体力が必要であることに改めて気づいたことが語られた。

「主婦が働くということは、独身で働いていた時以上に時間の制約や優先順位との戦いなのだと感じました。」　（2015年度参加者）

「子どもが生まれる前からずっと主婦だったので、この5日間だけでも、ママ今日もまた遅いの、みたいな。直接は言わないけれども、若干不満があるのを薄々感じました。だからやはり、就職するとしても、ある程度は早く帰ってこられるような仕事の方がしばらくはいいのかな、と思いました。今は限られた範囲で何かをやるのもやりがいというか、そう思えるようになりました。」　（2015年度参加者）

「社会で活躍する＝男性と対等に働く、という独身時代の発想をいまだにもっていて、主婦として働くにはどうしていくかというところまで考えられていないことに気づきました。」　（2015年度参加者）

「この5日間がけっこう忙しかったので、自分が思ったより体力がないな、疲れたなというのがあって。土日はすごくぐったりしていました」　（2015年度参加者）

⑥自分は仕事がしたいのだ、ということを再確認できた。

再就職をするためにリカレント教育課程で学んでいるけれど、何をしたいのかわからず、本当に自分が働きたいのかどうか、悩んでいる女性が少なからずいた。しかし、セルフリーダーシップ・プログラムを受講することで、とにかく自分は働きたいんだ、という思いを確認できたことが語られた。

「仕事が好きだから、就職は目指したいけれども、自分は何がしたいのかはわからず、そうなると、これほどわからないのに、就職する意味はあるのか、どうしてわからないのに就職したいのか、ずっともやもやしていたのですね。でもプログラムに参加し、プレゼンを行った時、自分のやりたいことに向かって頑張って仕事をしていらっしゃる素晴らしい方、キラキラした方々をたくさん見て、ああ、自分は仕事がしたいのだと思うようになりました。」　（2015年度参加者）

「毎日、家事だけの生活をちょっともうやりがいが感じられなくて、なんかもう自分の人生じゃなくなってしまったような、なんかそういう感じで、鬱々としていたんですね。で、そういうときに、夫が、どこでも良いから働いてみたら?って

言ってきたんですけど、それは違うなあと思って。で。リカレントに入ったんですね。それでもまだずーっと、これからどうしようかっていう部分で悩んでいたんですけど、このプログラムに参加してからは、やはりフルタイムで、正社員で、マネジメントに携わりたいなって強く思うようになりました。」（2015年度参加者）

⑦家族との関わりについて考える機会になった。

プログラムに参加し、家での時間が少なくなったことで、これまで子供の世話をしすぎていたことや、家族が自分に依存していることに気づくなど、家族との関わり方を考え直す機会となったことが語られた。また、家族と共通の話題が出来た参加者もいた。

「息子が一人いますけれども、働くということを念頭に置いて普段の生活をしてみると、今まで息子に、何かするとすぐ反射的に叱ったりしていたのが、最終的にできるようになってもらわないと困るから、少し我慢してこういう言い方をしてみようかな、というふうにも思えて、意外とこういった考えもできるのかな、というのが自分でも驚きでした。こちらも働くということが頭に半分あると、もうかまっていられないというのがありますので、そういうやりかたで子供にやってもらうべきだな、ということにも気づきました」（2014年度参加者）

「うちの家族は私以外全員男なのですが、いざ私を抜かしてみたら、うちの家族って家のこと何もできないの。私が忙しくなって、家事が滞る部分があったのですが、それもそのまま放っておくみたいな。皿を洗ってくれとまでは言わないけれども、もう少し何かあってもいいと思って。だからリカレント卒業までの1年間かけて、家族の教育と、もう少し自分も手際よくできるようしないと。」（2015年度参加者）

「家族と共通の話題が出来ました。娘とはサプライチェーンがこうだったとか、あと主人も少し流通業みたいな感じですので。西友のプログラムも朝から晩まで行っていたので、頑張っている姿を見せたという点では、家族にも影響はあったと思います。」（2014年度参加者）

⑧もっと自信を持っていいと感じた

仕事をしていなかったことで、自分には価値が無いと思いっている参加者が少なからずいた。しかし、セルフリーダーシップ・プログラムに参加し、課題に取り組み、マネジメントから評価されるという経験を通して、自分にもできる、自分にもっと自信を持って良い、という肯定的な気持ちが生まれていた。

「変な自信が出来たというか、今まで自分の価値をすごく低く見積もっていたというか、実際能力はないなって、凄く思っていたんですよ。行けるかどうかは置いておいて、目指すのは今からでもいけるんじゃないかな、っていうふうに思えたっていうか。」（2015年度参加者）

「リカレントのみんなは、自分のことできないと言っているけれど、そうではなく、素晴らしいものを持っているのに、それがうまく活かされていないだけなのだと、考え直しました。」（2015年度参加者）

「一度家庭に入っちゃうと、なんかもう、一線外しちゃったような気が、皆、一瞬すると思います。で、やってみたら、案外できるじゃない、と思う。」（2015年度参加者）

「家の中に入ってしまうと、評価ってゼロになってしまうんですよね。評価受けるのが仕事だなって思った。」（2015年度参加者）

「このプログラムに参加しない人の話をきくと、『自信がない、不安だ、時間が合わない、私には無理、すぐに就職しないから』など、いろいろな理由を挙げていました。私も不安な気持ちでした。批判・評価されることを避ける気持ちが自分にあったからかもしれません。」（2015年度参加者）

4．考察

セルフリーダーシップ・プログラムへの参加により、対象者が得た様々な気づきや変化に関する

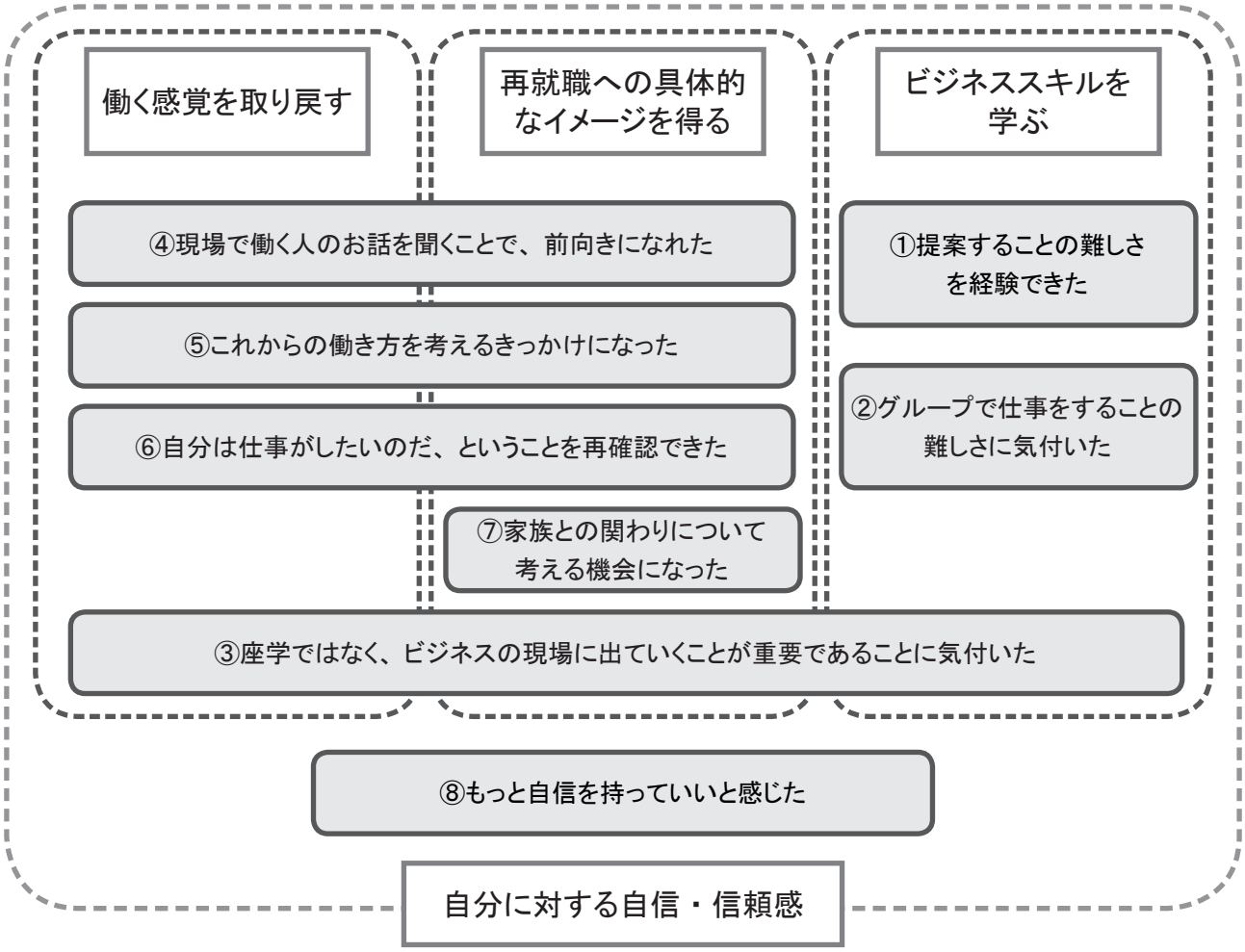
語りから、セルフリーダーシップ・プログラム実施時に設定した３つのゴールが達成されたのかを確認するために整理したものが、図表2である。

この図に示されたように、ゴールとして設定した「働く感覚を取り戻す」、「再就職の具体的なイメージを得る」、「ビジネススキルを学ぶ」は、達成されたと言えよう。また、7）家族との関わりについて考える機会になった、というカテゴリが示すように、セルフリーダーシップ・プログラムが、本人の内側だけでなく、周囲にいる家族にも影響を与えたことが示された。

我々の想定していなかった変化が、8）もっと自分に自信をもっていいと感じた、というカテゴリに分類される語りである。本稿の冒頭に、自分に自信を持てないことが主婦の再就職を難しくしている、という高頭（2016）の指摘を引用したが、セルフリーダーシップ・プログラムは、まさにこれに応えるものであったと言えよう。このような変化があった理由として、いくつかの要素が考えられる。第一に、参加体験型の学習により参加者が相互に刺激し合い、仕事や働くことに対する意識が覚醒し、行動の変化が促されたこと、第二に、プログラムの最終成果物として提案した内容が、協力企業の経営層から評価され、自分達の力を再発見できたこと、第三に、実際に働く女性たちとの対話を通し、自分もこのようになれるかもしれないという感覚を得られたこと、などである。

今後、このような参加体験型のプログラムを、再就職を望むより多くの女性に提供することが期待されるが、いくつか課題もある。一つは、プログラムの参加者間でどのように良好な関係を作るか、ということである。本プログラムは、日本女

表２　セルフリーダーシップ・プログラムによる気付き・変化の全体像



子大学リカレント教育課程生というごく限られた女性たちを対象としていた。リカレント教育課程は、大学卒業以上で就労経験があることを履修要件としているため、参加者同士に一定の類似性があった。また、参加者は、セルフリーダーシップ・プログラム実施までの期間に数ヶ月間リカレント教育課程生として、共に授業を受けており、ある程度の人間関係が出来ていた。そのため、1週間程度の短期間のプログラムでも、大きな成果を上げることが出来たと考えられる。今後、リカレント教育課程生以外の女性にもこのようなプログラムを提供する場合には、参加者同士のコミュニケーションを促進し、良好な関係を作る工夫が必要となるであろう。

もうひとつは、企業側の負担感の問題である。今回はご協力いただいた西友のメンバーの方から、多大なバックアップを頂き、かなりの時間と労力をかけていただいた。第2回目の2015年度の負担感は減少したと思われるが、このプログラムを長期的に継続していくために、また新規に同様のプログラムを立ち上げるためには、協力企業の負担感をできるだけ少なくすることが重要である。これらの課題を引き続き検討し、主婦の再就職を支援する、参加体験型のプログラムのさらなる展開につなげていきたい。

【注】

1）プログラムの詳細は以下を参照されたい。榊原圭子（2016）「セルフリーダーシップ・プログラム実施報告書」日本女子大学現代女性キャリア研究所『女性のキャリア支援と大学の役割についての総合的研究　新たな職業キャリア形成型に関する研究報告書』159-317.

【参考文献】

国立教育政策研究所社会教育実践研究センター（2006）「平成18年度　参加体験型学習に関する調査研究報告書」.

榊原圭子（2015）「専業主婦の再就職」岩田正美著・大沢真知子・日本女子大学現代女性キャリア研究所編『なぜ女性は仕事を辞めるのか：5155人の軌跡から読み解く』青弓社, 149-176.

首相官邸、「ニッポン一億総活躍プラン」（http://www.kantei.go.jp/jp/singi/ichiokusoukatsuyaku/pdf/plan1.pdf, 2016.12.25）

総務省（2012）「平成24年度就業構造基本調査」（http://www.stat.go.jp/data/shugyou/topics/topi740.htm, 2016.12.25）

高頭麻子（2016）「大学における女性の再就職支援プログラム開発研究」日本女子大学現代女性キャリア研究所『女性のキャリア支援と大学の役割についての総合的研究　新たな職業キャリア形成型に関する研究報告書』11-26.

日本女子大学現代女性キャリア研究所（2013）「女性のキャリア支援と大学の役割に関する調査報告書～リカレント教育課程修了生を対象とするアンケート調査」

Manz（1986）Self-Leadership: Toward an Expanded Theory of Self-Influence Processes in Organizations. Academy of Management Review, 11（3）, 585-600.