

「就業を中断した高学歴女性の現状とキャリア開発の課題」 ～日本女子大学リカレント教育・再就職システムの事例から～

福沢 恵子

1. 本稿の背景と目的

我が国の女性の年齢階級別労働力率のグラフを見ると、30代前半の出産適齢期付近で落ち込む「M字カーブ」を描いている。これは、第一子出産を機に約7割の女性労働者が離職し、その後子育てを経て再就職するという「中断・再就職型」ワークスタイルの反映である。「M字カーブ」は日本と韓国に共通して見られるものだが、欧米諸国やシンガポール、フィリピンなどではグラフのカーブは「台形」を描く。つまり、出産・育児期に離職するというワークスタイルは日本と韓国特有のものと言える。

出産や育児期に一時就業を中断する理由には、子どもは自分の手で育てたいという本人の価値観や家族などからの要望もあるが、一方では保育体制の不備（＝2009年4月時点で約85万人の0歳～6歳までの児童が認可保育所への入所を希望しながら受け入れられていない「待機児童」となっている）や、働く母親に対する職場の無理解なども挙げられる。また、1999年に男女雇用機会均等法の改正法が施行されてからは、女性の仕事内容も従来の補助的な内容からより責任が重く、長時間の労働が求められるものが増えてきたためにⁱⁱ、出産に直面した際に「育児と就業の同時進行は無理」と考えて離職する女性も少なくない。

一旦離職してしまうと、かつては専門性の高い仕事に就いていた人でも再就職の際は非正規雇用となる可能性が高く、正規雇用と比較すると賃金面・仕事内容のいずれをとっても劣ることが多い。また、日本では高学歴の女性ほど再就業が進んでおらず他の先進国と比べても労働力率は低水準となっている。

このような状況を打開する試みのひとつとして日本女子大学では2007年9月から文部科学省の「社会人のための学び直しプロジェクト」支援事業として「リカレント教育・再就職システム」（以下「リカレント課程」と略）を開講し、筆者は「キャリア開発論」の授業と受講者に対する個別のキャリアカウンセリングを担当した。本稿はその実践をもとに高学歴女性の再就職についての現状と今後の課題を考察したい。

2. 高学歴女性の就業ニーズ

我が国の女性就業希望者（25～54歳）は、約246万人であるが、高学歴の女性の労働力化は先進諸国と比較してもかなり低い。OECDの「Education at a glance」（2005）によれば、大学以上の学歴を持つ女性の労働力率は、スウェーデン、イギリスが81%、ドイツが79%、米国が78%であるのに対し、日本は67%に過ぎない。また、総務省

の「就業構造基本調査」（2002）の「年齢階級別にみる女性の学歴別有業」（カッコ内は高校卒女性の有業率）では大学卒・大学院の女性は20歳～24歳では89.6%（73.5%）が有業だが、30～34歳では63.6%（55.1%）に落ち込む。しかも、特徴的なのは、その後の有業率が回復する際には大学・大学院卒よりも高校卒の女性の方が高い数値を示す点である。具体的にいえば、35～39歳では61.3%（63.0%）、40～44歳では67.5%（71.1%）、再就業のピークとなる45～49歳では68.5%（73.1%）となっている。

このような現象が起こる理由としては、いくつかの仮説が立てられる。

- a) 高学歴の女性は自分と同等かそれ以上の学歴の男性と結婚する可能性が高く、夫が高収入であることが多いため、生計を支えることを目的とした就業動機が低い。
- b) 高学歴の女性は、再就業の際には自らの有する資格や能力、過去の経験や興味などを重視する傾向が強く、それが労働市場に存在する求人内容とミスマッチを起こしている。
- c) 高学歴の女性は自分の希望する仕事なかった場合は必ずしも「就業」という形を取らず、ボランティアや生涯学習などに余暇時間を費やす傾向がある。

筆者は2007年9月から2009年7月までに合計81人の再就業希望者（年齢は26歳～54歳）を対象とする再就職に対する聞き取りによる意識調査を実施したⁱⁱⁱ。調査対象者は「日本女子大学リカレント教育・再就職システム」の受講者（以下「リカレント受講生」と略）である。この意識調査で判明したことは、上記の仮説 a) および b) についてはおおむね正しいという事であった。調査の概要については以下項目別に述べる。

（1）再就業を希望する理由

再就業の理由として最も多いものは「社会との接点を持ちたい」というものであった。この理由を挙げた回答者の多くは「経済的要因」も併せて挙げた。しかし、その内容は当事者の状況によってかなり異なっている。「経済的自立」を挙げたグループは、独身者や離婚者（準備中の者も含む）が中心で、有配偶の者は「住宅取得や教育費」という回答と、「自分の自由にできるお金が欲しい」という回答が拮抗していた。

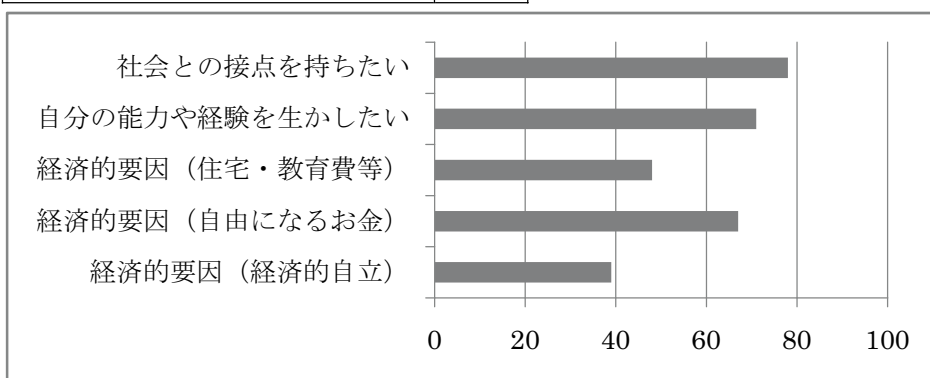
ここで注目すべきなのは後者の「自由にできるお金が欲しい」という回答である。リカレント受講生の中には夫から一定の生活費を渡されるものの、その中から自分のための支出をまかなうことは困難な状況にある者や、世帯全体の収入を把握していない者も存在し、彼女たちは「経済的主体性を有していないために、精神的・行動的自由を制限されている」と感じていた。また、家庭内での発言権も十分とはいえない立場の者も見受けられた。

このような閉塞感が「社会との接点」と「自分の自由にできるお金」を求める行動

の根底に存在するのではないかと思われる。彼女たちは確かに「生活のために働く必要はない」立場にはあるが、世間的には「恵まれた立場」とひとくくりにはされがちな人々も、実はさまざまな悩みや迷いを抱えているのである。

図表1 再就業を希望する理由（総数 81 人複数回答）

経済的要因(経済的自立)	39
経済的要因(自由になるお金)	67
経済的要因(住宅・教育費等)	48
自分の能力や経験を生かしたい	71
社会との接点を持ちたい	78



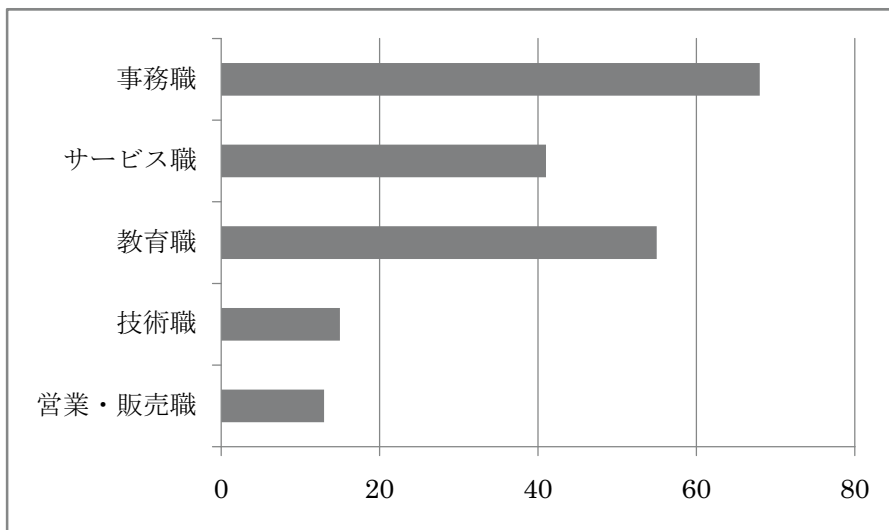
(2) 希望する職種

UFJ総合研究所の「わが国の労働市場における各種制約と再就業に与える影響に関する調査研究報告書」(内閣府委託 2005)によれば、「再就職女性の採用実績別、企業が不足感を感じている職種」は、正社員を採用した実績のある企業で最も多いのが「専門的・技術的職業従事者」(41.2%)であり、次いで多い職種は「生産過程・労務作業者」(14.0%)であった。また、非正規社員を採用した実績のある企業では「専門的・技術的職業従事者」(27.4%)、「販売従事者」(19.4%)という結果だった。

ちなみに、リカレント受講者の希望する職種は以下のような内容であった。

図表2 再就業で希望する職種（総数 81 人複数回答）

営業・販売職	13
技術職	15
教育職(学校事務を含む)	55
サービス職	41
事務職	68



事務職に希望が集中しているのは、以前従事していた職種が一般事務職だったことが大きく影響している。また、技術職や営業職の経験者も今後新たに就業する場合は事務職を希望することが多く、これは以前就業していた際に過酷な残業や厳しいノルマを課されたために健康を損ったり、家庭生活に支障をきたしたという経験などから、再度同じ職種には就きたくないとする者も多かった。

しかし、先に述べた UFJ 総研の調査結果からも見られるように、実際に求人の多い職種は「技術系」「生産過程・労務作業」「販売」などであり、回答者の希望とは大きく異なっている。また、筆者が企業の採用担当者 6 名のヒアリングを行った際の回答も、中途採用者に期待する職種については「営業・販売」「管理的業務」「育成的業務」が多く、いわゆる「内勤の一般事務職」の採用に対しては積極的な態度は見られなかった。

以下は採用担当者のコメントである。カッコ内は業種

「離職期間のある中年女性の場合、生活者としての経験や対人折衝能力を期待したい。PCスキルはあった方が望ましいが、基本的な文書作成や表計算ソフトが使える程度で十分。あくまでもヒューマンスキルが重要。加えて離職中も資格取得などのブラッシュアップの姿勢がみられると望ましい」(情報通信)

「離職期間が長期にわたっておらず、前職で十分な実績がある場合は総合職としての採用も可能。ただし、その場合は残業にも対応できる体制を整えてほしい。定時で退社することを前提とした定型業務を希望する場合は派遣を考えてみてはどうか」(金融)

「営業職は年代に関係なくいつでも需要はある。しかし、現実には年齢を重ねてから初めて営業職に挑戦することに抵抗感のある人が多い。年下の先輩や上司と働くことにこだわりがある限り再就職は難しい」(サービス)

「子どもの手が離れ空いた時間に責任の重くない仕事をして小銭稼ぎをしたい、という人は困る。PCをはじめとする基本的なオフィススキルと人を束ねるマネジメントの能力が必要」(教育)

このようなコメントからも伺えるように、中年期以降の中途採用者が「言われたことを着実にこなす」という定型業務に就くことはかなり困難と言える。しかし、現在30代後半以降の女性たちが新卒で就職した頃は1990年前半であり、圧倒的多数の女性が主にコース別人事制度の下にいわゆる「一般職」として採用されている。彼女たちは在職中は定型業務を担当し、圧倒的多数はマネジメントに関わる経験がないままに退職している。そのような人が再就職の際にいきなりマネジメント能力を期待されるとしたら「あまりに敷居が高すぎる」と感じて当然だろう。

(3) 希望する働き方

リカレント受講生の場合、再就業にあたっては過半数が必ずしも「フルタイムの正社員」を希望していない。自分のライフスタイルに合った仕事であれば、パートタイムや契約社員、派遣社員などの雇用形態でも構わないと考える傾向が見られる。その結果が、希望する働き方については「週2～3日のパートタイム」と「仕事の内容や条件次第」が拮抗していることに現われている。また、「在宅勤務など」には必ずしも雇用というスタイルを問わず、「業務委託」なども含まれる。さらには「フルタイム」の中には「自営」「フリーランス」「起業」という将来像を描いている人もいた。ここでは「まず最初のワークスタイルとしてどれを選ぶか」というニュアンスで尋ねたので、多くの人が「週2～3日のパートタイム」と回答しているが、これは実際に就業を始めた後に変化する可能性もあると考えるべきだろう。事実、この問いに対しては以下のような回答が見られた。

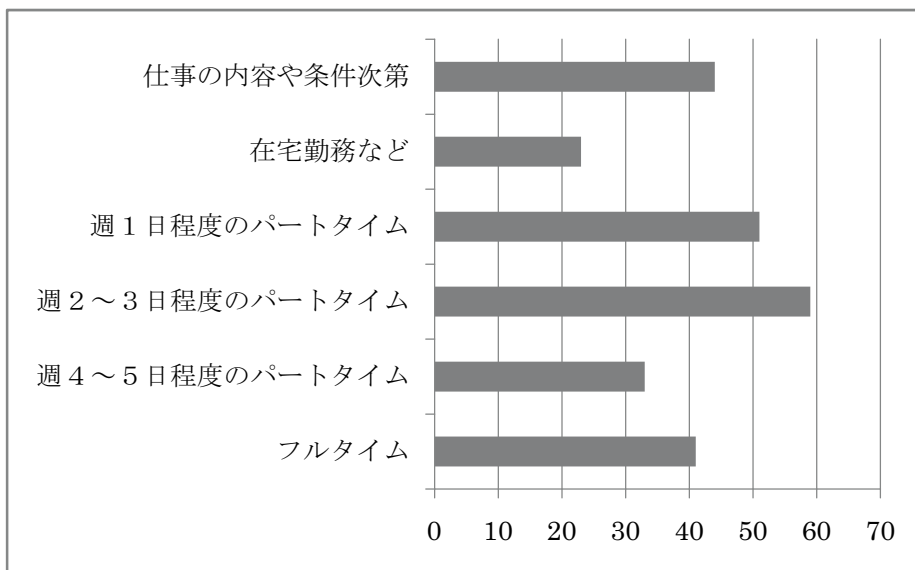
「専業主婦期間が長いのでいきなりフルタイムで働くのは環境の変化が大きすぎる。まずは週数日、時間は1回4時間程度の仕事から初めて、少しずつ仕事を増やして行きたい」(40代・子どもあり)

「子どもの年齢なども考えると最初は1日最長6時間まで、その後子どもが中学入学後にフルタイムという段階的な働き方が希望。フルタイムの場合も正規雇用にこだわらず、契約社員や場合によってはフリーランスという働き方も考えたい」(30代・子どもあり)

一方、独身者の場合はどの年代においても「できるだけ早い時期に正社員で就業したい」という希望が強く、就業へのスタンスは立場によってかなり違いがある。

図表3. 希望する働き方（総数 81 人複数回答）

フルタイム	41
週4～5日程度のパートタイム	33
週2～3日程度のパートタイム	59
週1日程度のパートタイム	51
在宅勤務など	23
仕事の内容や条件次第	62



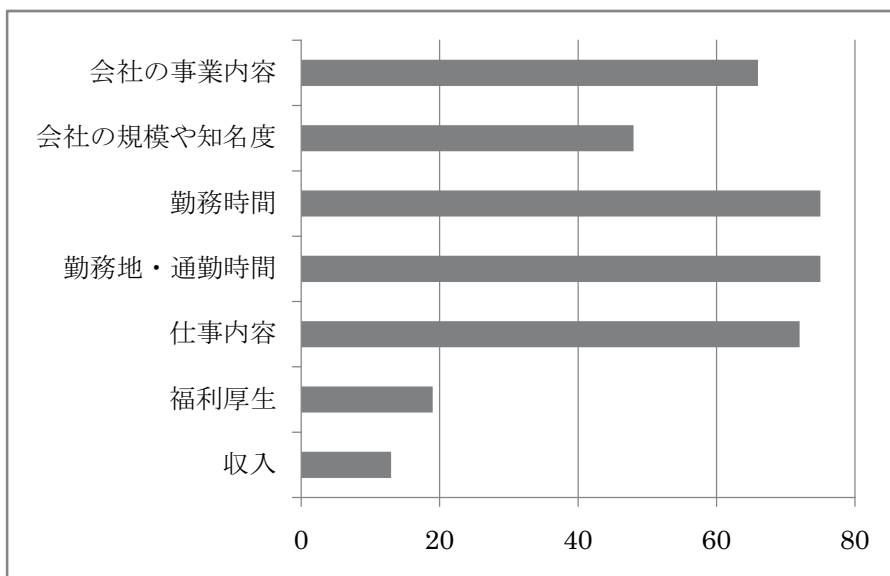
（4）再就業でこだわる条件

就業の際にこだわる条件としては「収入」や「福利厚生」よりも「仕事内容」「勤務地・通勤時間」「仕事内容」に注目する傾向が見られた。これは、自分が主たる家計の担い手ではない立場にある人が多いことも関係しているが、独身者の場合も「それほど収入が多くななくても人間らしい生活ができる仕事我希望」という人が複数見受けられた。

一方、「会社の規模や知名度」「事業内容」については「ある程度は気にする」という反応が見られた。しかし、これは必ずしも「有名企業で働きたい」という意味ではなく、「簡単に倒産してしまうような企業は困る」ということであり、安定した事業が営まれているのであれば中小企業に対しても積極的な就業意欲が見られた。「事業内容」については「ミッションに共感できる仕事をしたい。その場合一般の企業に限らず教育機関やNGO,NPOといった組織も就職先の候補として考えたい」という声が多かった。

図表4 再就業でこだわる条件（総数 81 人複数回答）

収入	13
福利厚生	19
仕事内容	72
勤務地・通勤時間	75
勤務時間	75
会社の規模や知名度	48
会社の事業内容	66



(5) 再就業で困難を感じる点

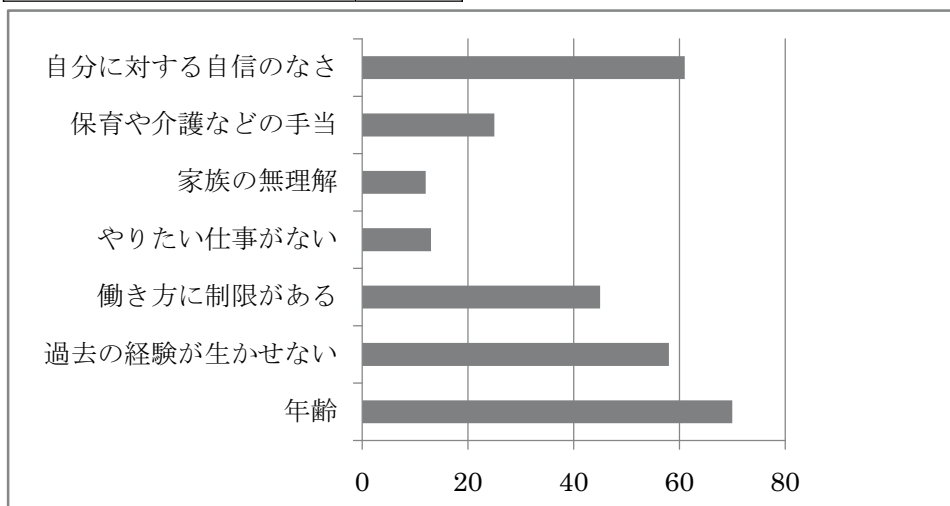
離職期間については直近まで就業していた者から、20年以上離職していた者まで非常に幅があるが、基本的に再就業で困難を感じる点については「年齢」に加えて「自分に対する自信のなさ」という内面的な問題であったことに再就業支援の大きな課題があるように思われる。また「職場環境の変化」も無視できない。これらは相互に関連している要因であり、離職期間の長い人はIT環境をはじめとする働く環境の変化に対して「果たして自分がついていけるのだろうか」という不安をかかえており、離職期間が短く比較的年齢の若い人の場合、離職の理由が過酷な労働条件や職場の人間関係のあつれき、それに伴う心身の不調などから、再度就業することに対する自信を持ちにくい状況にある人が多い。

これまで一般に主婦の再就職の壁は「働き方に制限がある」（＝残業や出張が困難である）や「家族の無理解」「育児や介護との両立が困難」などが挙げられてきたが、

今回のリカレント受講者の調査においては、「自己認識」についても十分な配慮と支援が必要であることが明らかになった。つまり、再就業の支援においては「子育てが一段落し、満を持して仕事に戻ろうと意欲を持っている心身共に健康な中年女性」のみを念頭に置くのはあまりに限定的なイメージというべきである。もちろん、そのような人も存在はするが、現実の再就業希望者には「子育ての閉塞感や経済的主体性を持たないことの辛さから社会との接点と自分が管理できる収入を欲するものの、離職していた期間が長いために、すっかり仕事の勘もスキルも鈍ってしまい、自分に自信が持てない状態にいる」もしくは「過酷な労働環境に置かれたために心身共に疲弊してしまい、職業を持つことや人と接することに自信を失っている」という状態の人も同時に存在する。そして、再就業支援はこのような状態にある人も想定したうえでのカリキュラムの編成やフォロー体制が必要であると考ええる。

図表5. 再就業で不安を感じる点(総数 81 人、複数回答)

年齢	70
過去の経験が生かせない	58
働き方に制限がある	45
やりたい仕事がない	13
家族の無理解	12
保育や介護などの手当	25
自分に対する自信のなさ	61



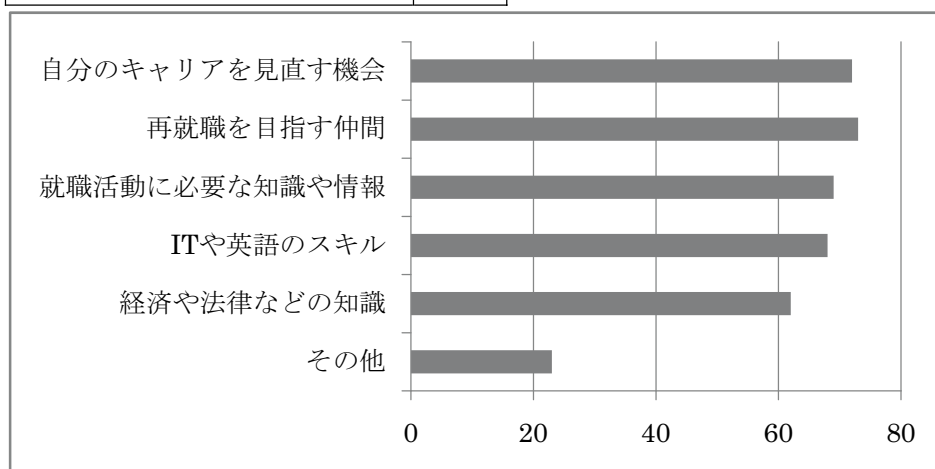
(6) リカレント課程受講で得られたもの

リカレント受講生のゴールは「再就業の実現」ではあるが、直接的な受講理由としては「家族が自分の不在に慣れる状態を作りたい」「ママ友との際限ない付き合いに一線を引きたい」といった「環境を変えること」が目的の人から「最新のビジネス関連の知識やスキルを身につけたい」「久しぶりに定期的に外出する生活をしたい」「これからの自分が何ができるかを考えてみたい」という人まで非常に幅広い。したがって、全ての受講者のニーズを完璧に満たすことはなかなか難しいが、受講者の大半は「受講体験で何らかの得るものがあった」という認識を持っている。特に注目すべきなのは、「自分のキャリアを見直す機会」や「再就職を目指す仲間」といった「このような『場』や『機会』の提供」に対する肯定的な意見が多いことであった。また、履修科目の内容に対しては個人差があるものの、概ね「何らかの役に立った」という回答が見られた。

さまざまな経験を持ち、将来進む道は異なってもお互いを尊重しあうことができるような人間関係を育む場所は他に求めることはなかなか難しい。その貴重な『場』としてリカレント課程が大きく寄与していることが伺える。

図表6 リカレント課程受講で得られたもの（総数 81 人、複数回答）

自分のキャリアを見直す機会	72
経済や法律などの知識	62
IT や英語のスキル	68
就職活動に必要な知識や情報	69
再就職を目指す仲間	73
その他	23



「その他」には「再就職に直結する人的つながり」「自分の居場所」といった回答が見られた。「学校に戻る」ということは「家庭でもなく、職場でもなく、自分が『個人』として行動できる場所」を意味している。特に「母役割」や「妻役割」「嫁役割」もしくは「娘役割」と家族や地域の中で立ち位置を決定されがちな女性たちにとって、教育機関は「サードプレイス」としての機能を果たしていることを改めて認識した。

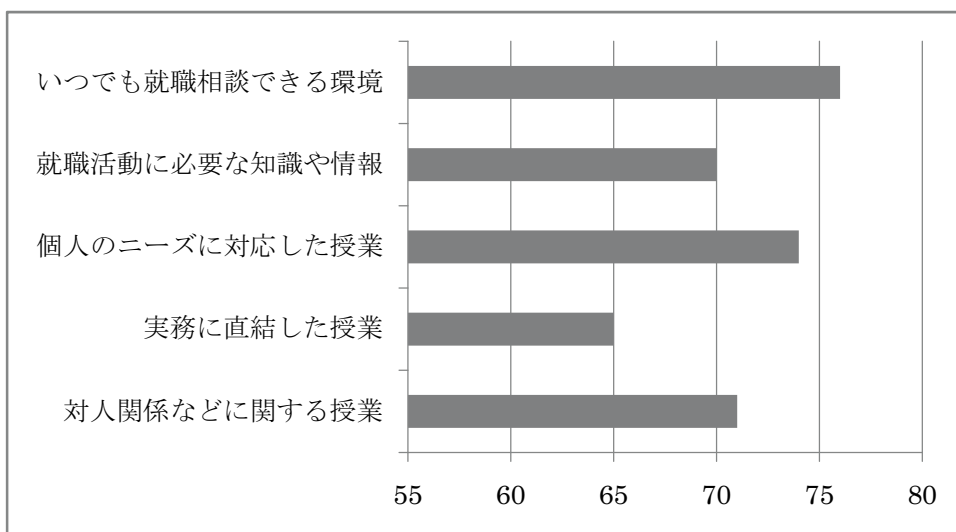
(7) 再就業支援に望むこと

今回のリカレント受講者の特徴としては挙げられる点は、2期1年間の課程を修了後も聴講生などの形で学校に残りたいという希望者や、家庭や自分自身の理由から1年間の履修期間を意図的に1年半～2年に延長した者が少なからず見られたことである。このような状況からも社会人にとって、「ゆるやかに所属する場所」の重要性を実感した。

今後再就業支援に望むこととしては、履修期間はもちろんのこと、修了後も就職支援に関する情報提供や個別相談ができる体制を期待する声が多かった。また、リカレント課程の場合、何らかの事情で途中で履修を中断したり、課程の途中で就職が決まり、退学する者もいるが、そのような場合も後にフォローアップのカウンセリングや就職情報の提供を期待する声もあった。

図表7 再就業支援に望むこと

対人関係などに関する授業	71
実務に直結した授業	65
個人のニーズに対応した授業	74
就職活動に必要な知識や情報	70
いつでも就職相談できる環境	76



授業内容については「個人のニーズに対応した授業」を望む声が多く、特に今回必修科目だった IT と英語については習熟度別のクラス編成の希望者が多かった。また、これらの科目についてはクラス分けが難しいのであれば、CAI（コンピュータを活用した教材）などを活用して、個別の進度での学習をしてはどうかという提案もあった。

さらに、今回は特に設置はされていなかったが、対人スキルを磨くための授業を希望する受講者も数多く見られた。特に職場の人間関係などで苦労した経験のある人や、今後年長者として年下の上司や先輩と働く可能性のある人がどのようなコミュニケーションを取ればスムーズに意思疎通が図れるのかに、関心を持つ人が多かった。

就職に直結する就業支援については「いつでも相談できる環境」を望む声が多かった。これは「常勤のキャリアカウンセラーを希望する」という意見と、「外部機関でも構わないので、必要な時にキャリアカウンセリングが受けられたり、職歴書などのチェックを受けられる体制が欲しい」という意見の両方があった。

このようなニーズに対して全て対応することは人員・予算の面からも難しい面もあるかもしれないが、2009年3月にリカレント課程の修了生を中心に設立されたNPO法人「NOW for Empowerment（ナウ・フォー・エンパワメント）」（以下「NOW」と略）との連携も視野に入れたきめ細やかな対応が望まれる。

3. 今後の再就業支援に向けて

さて、今後再就業支援を行う際に留意すべき点はどのようなことだろうか？ これまでの筆者の経験も踏まえてここでいくつかの提案をしたい。

(1) キャリアブレイクのある女性の就業支援について

離職期間はしばしば「ブランク」と表現されるが、これは非常に一面的な見方である。なぜならば、そこには「継続就業こそが基本である」という従来の男性の働き方を基準とする「もの差し」が存在するからだ。視点を変えれば、これはむしろ、継続就業者こそ育児や介護などの私的領域における「ブランク」があると考えべきではないだろうか？つまり、離職期間は「ブランク」ではなく「異なる経験をした」と位置付けるべきなのである。

しかし、現実には離職していた間に職場の IT 環境や業務の性質が変化することは十分考えられる。また、効率を問うことが難しい育児や介護などと、スピードとコスト感覚が問われるビジネスの現場では優先順位や価値観は大きく異なる。そのギャップを埋めて、スムーズな再就業を実現するためには、やはり今回リカレント課程で実施されたような「再教育の場」が必要だろう。そこで考慮すべきことは、「遅れを取り戻す」といった視点ではなく、「仕事から離れて他のことをしていた経験を適切に評価しながら、将来に向けて新しい技術や知識を学ぶ」という姿勢である。そのためには、

何よりも重要なことはそれぞれの自己肯定感と自信を育てる環境である。その意味において、離職期間のある女性の就業支援は、実務に直結する授業の設置と同時に、受講者相互の理解や交流が実現する学生参加型の授業を意識的に取り入れる必要があるだろう。また、授業科目の中で、自らのこれまでの生活者としての経験をビジネススキルに「翻訳」もしくは「両替」するような試みも積極的に行われるべきではないかと思われる。

さらに、再就業希望者には支援者からの積極的な関与が必要だが、同時に当事者自身が「他者への支援」を学ぶことが、結果的に本人のエンパワメントに繋がる側面も見落とせない。今回、リカレント課程において、他者への支援を通じて本人が色々な気づきを得たり、自己の存在意義を再確認した事例も数多く見られた。

(2) 成人の「学び」の場のあり方について

成人を対象とした「学び」の場の特徴のひとつに異年齢集団であることが挙げられる。リカレント課程においてもこれは同様で、今回は約 20 歳の年齢差のある受講生が同じ教室で学ぶ機会を持った。このような環境は通常の学部授業ではほとんど実現が不可能である。そして、この環境がワークショップ形式の授業をより効果的なものとした。実際に、受講生からも「例えば、今後子育てで直面することについても経験者からのアドバイスは非常にありがたく、貴重な情報や知識が得られた」という声が多かった。また、異なった職歴を持つ受講生がそれぞれの職業経験を生かして、授業に寄与した側面も見逃せない。これは、成人の「学び」が多分に相互的なものであることを意味している。

受講生は「キャリア開発論」の授業の中で、複数回にわたって自分のキャリアヒストリーを語る機会があったが、これにより自らの人生を客観的な視点で眺めることが可能となった。その際の大きな要因となったのは、4～5人で構成されるグループ内で発表した際のメンバーからのポジティブ・フィードバックである。受講生の多くは第三者から肯定的なコメントを受けるということを久しく経験しておらず、自らの長所が他社により具体的に言語化されたことによって自己肯定感を強く感じる事ができた。これは授業後に提出されたコメントシートからも明確に伺える。

米国の教育学者マルコム・ノールズ (M.S.Knowles 1913～1997) ^{vi)} はアンドラゴジー (andragogy: 成人の学習を援助する科学と技術) の概念を提唱し、「成人の学習」と「子どもの学習」の違いを明確にすべきであるという主張をしているが、これはすなわち再就業支援についても当てはまるのではないかと思う。

ノールズは「自己主導型学習」(＝アンドラゴジー原理による) と「教師主導型学習」(＝ペダゴジー原理による) の違いの比較を行っているが、それが明確になるように表したのが以下の図表である。

図表 8. ノールズによる自己主導型学習の7つの段階(教師主導型学習との比較)

vii

教師主導型学習	学習の段階	自己主導型学習
権威的、断定的(批判的)	1. 雰囲気づくり	相互信頼的、協同的
主に教師が行い、学習者は基本的にタッチしない	2. 学習プログラムの計画・立案	参加型的意思決定によって内容が企画、立案される
主に教師が行う	3. 学習ニーズの診断	相互の判断による
主に教師が行う	4. 学習目標の定型化	相互の判断による協議による
学習内容の単元、コースによって決定される	5. 学習プランのデザイン	当事者のニーズによって学習内容が決定される
伝達の技術、予習すべき課題	6. 学習活動の実践	探求型プロジェクト、経験学習
主に教師が行う	7. 学習成果の評価とニーズの再診断	各自が持ち帰った結果に対する相互判定

基本的に「教師主導型学習」は子どもの教育に見られる学校教育で採用されている形式であるが、「自己主導型学習」は、学習者がある程度の社会経験や明確なニーズを持っていることが前提となる。また、自己主導型学習では、教員の役割は「学習内容の伝達者」であるよりは、「学習促進者」として機能することに期待される。

前章の意識調査で、受講生が「個人のニーズに対応した授業」を希望していることは、ちょうど「2. 学習プログラムの計画・立案」「5. 学習プランのデザイン」に自らも参加したいという意欲の表れと解釈することもできるだろう。

ノールズの定義による自己主導型学習は、実はリカレント課程の受講生の自主活動という形で既に実践されている。^{viii} 1回生は春休みの自主企画講座として「アサーション講座」を企画・運営し、2回生はITの実務と英語のスキルアップを目的として、日英バイリンガルカレンダーの製作を企画した。また、3回生はITの弱点補強を目的とした、「ワンポイント講座」株式会社オデッセイ・コミュニケーションの協力を得て実施している。

今後は外部機関のインターンシップへの積極的な参加や、リカレント課程から生まれたNPO法人「NOW」を「職場でもない、学校でもない場所」として実社会に戻る前の「中間施設」として積極的に活用すること検討すべきであろう。

(3) 求職者と求人とのミスマッチの解消のために

前章の意識調査でも触れたが、受講生の希望職種と現実の求人ニーズにはかなりのミスマッチが生じている。これは、年齢を重ねた労働者に対しては、ある程度の管理的業務や折衝能力を期待する企業サイドと、経験が乏しいために管理的業務には不安を持ち、定型業務を希望する受講生とのギャップである。これを解消するためには、今後、リカレント課程にはビジネススクールの「ミニチュア版」とも呼べるような、マネジメント分野の基礎的な授業を検討してはどうか。また、職場でのコミュニケーションに自信が持てないという声も少なくなかったことを考えると、アサーショントレーニングやTA(=交流分析)入門などの授業の設置も有効ではないかと思う。

また、再就業を「雇用されること」だけに限定せず、起業やフリーランス、ワーカーズコレクティブといった多様な働き方の紹介や実践者を招いてのディスカッション、独立自営を前提とした経理や税法などの授業の設置も有効であろう。もし、このような授業の開講が実現すれば、リカレント課程の設置科目を科目等履修生として受講したいと考える人も出てくる可能性もある。このような講座の設置は潜在的な受講ニーズを掘り起こすこと面からも有望ではないかと思われる。

4. 今後のリカレント教育について

現在日本女子大学におけるリカレント課程は「いったん離職した者」を受講対象者としているが、実はリカレント教育は、継続就業をしている者にとっても関心のある分野である。実際、筆者もこれまでにリカレント課程について継続就業をしている女性に説明したところ複数の人から「夜間に学べる講座はないのか？」といった質問を受けたことがある。

したがって、今後のリカレント教育を考える際には、職業を継続しながら自らの再教育の機会を模索する人々も視野に入れたカリキュラム編成が必要と考える。そのためには、通学の授業と共にインターネットを活用したeラーニングでの講座なども必要ではないだろうか。このスタイルでの講座設置は、幼い子どもがいるために通学は難しいという状況の人にも学びの機会を提供することになる。また、心身の不調などから当面外出は控えたいが、療養中も何らかの自己研鑽に励みたいと考える人にも有効である。また、eラーニングの導入は、時間と空間を超えた受講が可能になるので、首都圏在住以外の受講生を獲得することも可能となる。

今後、女性の再就業支援がより有効性を持ち、人生をより豊かなものにするものとなるためにも、「リカレント教育・再就職システム」が投じた一石の意義は大きい。この貴重な経験が十全に活用され、今後のさらなる発展につながることを願って現時点でのまとめとしたい。

ⁱ朝日新聞2009年4月8日付朝刊『待機児童85万人 厚生労働省調査』

ⁱⁱ 1999年の男女雇用機会均等法の改正により、募集・採用、教育・訓練の性別による差別的取り扱いに対する罰則規定が定められた。1986年の同法施行時には、女性の活用に対してそれほど積極的ではなかった企業も99年の改正法の施行により「女性も採用しなくてはならないのであれば活用すべき」という体制に変わっていき、その結果女性の採用や昇進・昇格の機会は広がったが、同時に仕事の負荷も大幅に増大した。

ⁱⁱⁱ 調査は個人面談の際の回答を内容別にグルーピングした。受講者全員が個人面談を受けていないことと、当該の質問への回答がなかった受講者もいるので、回答者数はリカレント教育・再就職システムに在籍した学生数とは一致していない。集計結果および事例の公表にあたっては当該受講者より了解を得た。

^{iv} 企業人事担当者に対しては「離職期間のある女性の中途採用の実績がある」「今後も採用は前向きに検討したい」ということを条件にヒアリングを行った。具体的なヒアリング内容は以下の通りである。

- 1) 離職期間のある女性の採用に対するスタンス（積極的か、消極的か）
- 2) 採用の際のチェックポイント(期待される経験・職歴書・面接)
- 3) 中途採用者にどのような役割を期待するか

^vアメリカの社会学者レイ・オールデンバーグ(Ray Oldenburg : 1932-)が1989年に著書「The Great Good Place」で発表した概念。「サードプレイス」とは、都市の居場所(プレイス)を意味しており「自宅でも職場(学校)でもない第三の場所」が文字通りの意味だが、リカレント受講生にとっては学校こそが「サードプレイス」に当たる側面も見られた。

^{vi} ノールズはボストン大学で教育学、成人教育を講じ、成人教育に特化した教育手法(=自己主導型学習: self-directed learning)があると提唱した。

^{vii} M.S.Knowles ‘Self-directed Learning: A Guide for Learners and Teacher’のResourceA(Process Elements)をもとに渡邊洋子・京都大学大学院教育学研究科准教授が作成したものを参考に作成。

^{viii} 自主活動は受講生の有志によって企画され、希望者が実費負担で参加という形をとった。講師の交渉や会場の確保、講座の参加者への連絡などの一連の事務作業を経験するという意味においても実践型の探求型プロジェクトと位置づけることができよう。

●文献リスト

- 総務省(2005)『労働力調査年報』
- OECD(2005)『Education at a glance』
- 朝日新聞2009年4月8日付朝刊

U F J 総合研究所 (2005) 『わが国の労働市場における各種制約と再就業に与える影響に関する調査研究報告書』 (内閣府委託)

平木典子 (2007) 『自分の気持ちをきちんと<伝える>技術』 PHP

金井壽宏 (2002) 『働くひとのためのキャリアデザイン』 PHP新書

笹川孝一 (2004) 『生涯学習社会とキャリアデザイン』 法政大学出版局

高橋伸子 (2008) 『新・女性の選択』 マガジンハウス

萩原久美子 (2006) 『迷走する両立支援』 太郎次郎社

Fishman-Cohen(2006) 『Back on the Career Track』 Business Plus

Knowles, M.S.(1975) ‘Self-directed Learning:

A Guide for Learners and Teacher’ Cambridge

Mezirow,Jack (1991) 『Transformative Dimensions of Adult Learning』

Jossy-Bass

(ふくざわ けいこ 日本女子大学客員教授)