

第3章

「新たな職業キャリア形成型」に関する研究報告書

平成23年度～平成27年度
文部科学省私立大学戦略的研究基盤形成支援事業

平成28年2月

日本女子大学
現代女性キャリア研究所
(研究代表者：大沢真知子)

報告書の発刊によせて

本報告書は、日本女子大学現代女性キャリア研究所が 2011 年度より文部科学省「私立大学戦略的研究基盤形成支援事業」の採択を受けて、5 年間の予定で実施している「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」の第 2 テーマ「大学における女性の再就職支援プログラムの開発研究」の一環として行われた調査・プログラム開発に関する報告です。

本学の「リカレント教育課程」は、大卒女性の再就職支援をおこなう目的で、その前身が 2007 年 9 月よりスタートし、2008 年 4 月 1 日より大学の課程として、日本で初めて認可設置されています。この教育課程は 4 年制大学を卒業した就業経験のある女性を対象としており、4 月入学と 9 月入学があります。受講期間はそれぞれ 1 年間です。

本研究所では、彼女たちのキャリアプロセスについて明らかにし、再就職支援のために教育課程がどのようなプログラムを提供すればいいのかについて考えるために、まず、「リカレント教育課程」の在学生と修了生を対象として、インタビュー調査、質問紙調査を実施しました。

これに基づいて、「セルフリーダーシップ・プログラム」を開発・実施しました。

本プログラムは、合同会社西友、日本女子大学リカレント教育課程、現代女性キャリア研究所が協力して、リカレント教育課程在籍者のキャリア支援の一環として行ったものです。

本プログラムの実施にあたっては、合同会社西友の皆様に多大なご尽力をいただきました。ここに記してお礼を申し上げる次第です。

本調査・プログラムが女性の再就職支援の方向性を検討する上での一助となれば幸いです。

日本女子大学
現代女性キャリア研究所所長
大沢真知子

はじめに

セルフリーダーシップとは、個人の内面から自分自身を動かすリーダーシップを指します。仕事、子育て、介護、地域での活動など、様々な経験を経た女性たちが、それらをすべて活かし、新しい生き方・働き方を見つける原動力は、自分の内なる想いや力であり、それはセルフリーダーシップに他なりません。セルフリーダーシップは、自分自身で課題を発見し、その解決策を自ら考えるという主体的な行動により高められます。本プログラムは、主体的な行動を引き出すための参加型プログラムであり、この考えに賛同してくださった合同会社西友のご協力を得て実現したものです。

この報告書では、プログラム実施内容の概括および参加者へのインタビューとアンケート調査の結果を掲載していますが、プログラム参加者は、実に様々な気づきを得ていました。また多くの参加者から、プログラムをさらに良いものにするための改善点も指摘されました。これらの貴重な意見を今後活かしていく所存です。

女性の学びなおし、再就業の支援には、大学で学ぶだけではなく、実際に企業の現場では何が起こっており、働く人に何が求められているのかを知ることがきわめて重要であり、企業とのコラボレーションは今後ますます求められるでしょう。本プログラムはその先駆的なものと位置づけられると考えます。

セルフリーダーシップ・プログラムは、合同会社西友の皆様の多大なるご尽力なくしては実現しなかったものです。この場を借りて心より感謝を申し上げます。また、日本女子大学リカレント教育課程の皆様のご協力に、深く感謝いたします。

現代女性キャリア研究所 客員研究員
榊原圭子

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関する調査」研究プロジェクト

調査チーム

大沢真知子	(日本女子大学人間社会学部・研究代表)
高頭麻子	(日本女子大学文学部・教授)
三具淳子	(日本女子大学現代女性キャリア研究所・客員研究員)
杉浦浩美	(日本女子大学現代女性キャリア研究所・客員研究員)
榊原圭子	(日本女子大学現代女性キャリア研究所・客員研究員)
盧回男	(日本女子大学現代女性キャリア研究所・客員研究員)
御手洗由佳	(日本女子大学現代女性キャリア研究所・客員研究員)
佐田富美子	(日本女子大学現代女性キャリア研究所・客員研究員)

調査協力

植竹紀子	(日本女子大学現代女性キャリア研究所)
塩澤容子	(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関する調査」は、文部科学省「私立大学戦略的研究基盤形成支援事業」における「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」の第2テーマ「大学における女性の再就職支援プログラムの開発研究」(研究代表者：大沢真知子)の一環として実施されたものである。

目 次

報告書の発刊によせて

はじめに

第1節 大学における女性の再就職支援プログラムの開発研究 高頭麻子

- 1 日本女子大学「リカレント教育課程」の始まり
- 2 事業開設当初の概要
- 3 文科省委託事業終了後の「リカレント教育課程」と一般女性の就業意識調査
- 4 「リカレント教育課程」修了生（1回生～10回生）アンケート
- 5 カリキュラムの改善と実験的な特別講義
- 6 大学ならではの取り組み、今後に向けて

第2節 リカレント教育課程生へのインタビュー調査から（1回目） 杉浦浩美

- 1 調査の目的
- 2 調査対象者と期間、方法
- 3 調査対象者プロフィール
- 4 調査結果
- 5 考察・まとめ

第3節 「女性のキャリア支援と大学の役割に関する調査」結果報告書

—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—

- 1 問題の背景と日本女子大学リカレント教育課程の歩み
- 2 調査の目的
- 3 調査対象者と期間、方法
- 4 主な調査結果
- 5 自由記述欄の回答
- 6 まとめ
- 7 調査票

第4節 リカレント教育課程修了生へのインタビュー調査から（2回目）

大沢真知子・御手洗由佳

- 1 調査の目的
- 2 調査対象者と期間、方法
- 3 調査対象者プロフィール
- 4 調査結果
- 5 考察・まとめ

第5節 セルフリーダーシップ・プログラム実施報告書

- 1 セルフリーダーシップ・プログラム概要
 - （1）セルフリーダーシップ・プログラム実施の背景
 - （2）セルフリーダーシップ・プログラムの目的と基本的な考え方
 - （3）セルフリーダーシップ・プログラム実施概要

2 「セルフリーダーシップ・プログラム」 第1回目

(1) セルフリーダーシップ・プログラム実施内容(当日の様子)

1) 事前講演会「女性と仕事」

2) プログラム当日

(2) 参加者へのインタビュー結果

(3) 参加者へのアンケート結果

(4) プログラムの評価・まとめ

(5) 資料

3 「セルフリーダーシップ・プログラム」 第2回目

(1) セルフリーダーシップ・プログラム実施内容(当日の様子)

1) 事前講演会「女性と仕事」

2) プログラム当日

(2) 参加者へのアンケート結果

(3) 参加者へのグループインタビュー結果

(4) プログラムの評価・まとめ

(5) 資料

4 プログラム実施にみる今後の課題

おわりに

第1節 大学における女性の再就職支援プログラムの開発研究

日本女子大学文学部史学科 高頭 麻子

1 日本女子大学「リカレント教育課程」の始まり

日本女子大学で立案した「キャリアブレイク中の女子大学卒業生のためのリカレント教育・再就職あっせんシステム」〔注・名前が紛らわしいが「女子大学の卒業生」ではなく「女子の大学卒業生」を対象としている〕が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、同年9月から1回生の再教育・再就職支援が始まった。助成期間の終了とともに委託事業の多くは終了したが、本システムは、3年間の委託期間終了後、日本女子大学生涯学習センターに所属する形で「リカレント教育課程」と改名して続けることになった。採算が取れるからではないし、存続の目星がついたからでもない。必要とされているからである。

日本の女性の就業率が、結婚・出産・育児で落ち込むM字カーブを描くことは以前から指摘されてきたが、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、社会経済状況も、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・スキルを学習することはできるとしても、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。さらには、日本社会全体が新卒からの終身雇用を標準としてきたため、中途採用の市場がないし、情報も少ない。

こうしたことすべてをサポートする必要がある。すなわち、

- ① 家事・育児のサポートなど、就業できる家庭環境を作る。
- ② 現代社会に即した人材としてのスキル・知識を身につける。
- ③ 働くための一人ひとりの自己開発と就職活動の実践的な訓練。
- ④ 就職の市場を開拓し就職をあっせんする。

そこで、この事業は当初から、文科省管轄の再教育（②と③）だけではなく、厚生労働省の許可を得て再就職のあっせん（④）も一体化して始められた。①に関しては、当事業の受講生は日本女子大学附属ナースリーの利用もできるし、「（就労を目的とした）通学」という保育園入園条件を満たすので、自宅付近の保育園に預け、就労後も利用することも可能となり、また、一年間の再教育期間が家族や受講生本人にとって就労後の生活に慣れるための準備期間ともなる。

こうして、ブランクある女性が再就職するまでに必要なことを可能な限り総合的・全面的に支援する、という理念で、リカレント教育課程の前身、「キャリアブレイク中の女子大学卒業生のためのリカレント教育・再就職あっせんシステム」は創設された。これに先立つモデルもないので、全くの手探りで始められ、その後も試行錯誤を続けている。

2 事業開設当初の概要

当事業の再教育の期間は2期1年間（ほぼ大学の学事日程に準じて4月から15週と9

月から15週)とし、4月入学と9月入学の年2回、受講生を募集する。委託事業の間、授業料は1年間で14万円であった。事務体制は「リカレント教育部」と「再就職部」の2本立てとし、学園理事長・大学学長と大学事務局長および4学部の代表委員から成る「リカレント教育・再就職システム運営委員会」が組織され、運営にあたった。

文科省の「社会人の学び直しニーズ対応教育推進事業委託」の趣旨にしたがって、当初から本学卒業生だけでなく、広く大卒のすべての女性を対象としていたが、7月に採択決定後、9月の開講までには広報の時間がなく、1回生は本学卒業生ばかりとなった。定員30名で、第1回は30名を合格としたところ、辞退者や就職が決まって途中退学した者が3名あったため、2回生は本学卒業生19名と他大学・大学院出身者16名の35名を合格とした。

授業は1科目90分で、修了要件は、英語とITの7科目14単位が必修、その他に7科目が選択必修、合わせて28単位で、修了生には、日本女子大学学長名で修了証が授与される。リカレント独自の科目のほか、学部の「キャリア形成科目」群や、教養科目・展開科目・学科科目の多くを「科目等履修生」として(一般の科目等履修生より割安価格で)履修することができる。

創設当初のカリキュラムは右の通りである。

再就職支援としては、「キャリア開発論Ⅰ・Ⅱ」の授業のほか、個人面談や独自の求人ウェブ・サイトの開発・受講生のための閲覧などは現在も続けているサポートだが、当初は在日米国商工会議所との結びつきが強く、いち早く当事業に理解を示す外資系の企業数社が、リカレント受講生のためのワークショップを開催してくれた。また、東京商工会議所の会員になり、リカレント生のための合同会社説明会開催に協力してもらうこともあった。現在も両団体とは協力関係にあるが、2008年のリーマン・ショック以降しばらくは外資系企業に余裕がなくなったため、当初のようなワークショップは開かれなくなった。

ここまで当事業の創設のきっかけと当初の概略を簡単に記したが、先にも述べたように先行モデルもなく手探りで始めたものであり、始めてからわかって来たことも多い。日本女子大学現代女性キャリア研究所との連携による2011年から5年間の本研究での、一般女性のアンケート、リカレント修了生のアンケートの結果に基づく改良や、実験的な試み

カリキュラム一覧 (2007~2008)

科目群	科目名	
英語特訓科目	英語特訓A-1	必修
	英語特訓A-2	
	英語特訓B-1	
	英語特訓B-2	
ITリテラシー科目	初級	必修
	上級A	
	上級B	
キャリア形成科目	NPOとNGO	※1
	現代ビジネスと起業	※1
	産業の実情と働き方Ⅰ(流通産業)	※1
	産業の実情と働き方Ⅱ(ファッション産業)	※1
	金融リテラシー	
	現代企業と人的資源管理	
	企業会計入門	
	消費生活アドバイザー準備講座	
	労働保険と社会保険	選択必修
	キャリア開発論Ⅰ	
	キャリア開発論Ⅱ	
	現代ビジネス論	※1、※2
	労働経済論Ⅰ	※1、※2
	労働経済論Ⅱ	※1、※2
	現代生活論Ⅰ	※1、※2
	現代生活論Ⅱ	※1、※2
	インターンシップ	選択
〈目白キャンパス〉		
●教養科目		
●各学科専門科目		
※1 選択必修		
〈西生田キャンパス〉		
●展開科目		
●各学科基本・専門科目		

※1.この科目群は学部の「科目等履修生」の資格で履修します。
 ※2.この5科目は西生田キャンパスで開講します。

について、次に述べることにする。

3 文科省委託事業終了後の「リカレント教育課程」と一般女性の就業意識調査

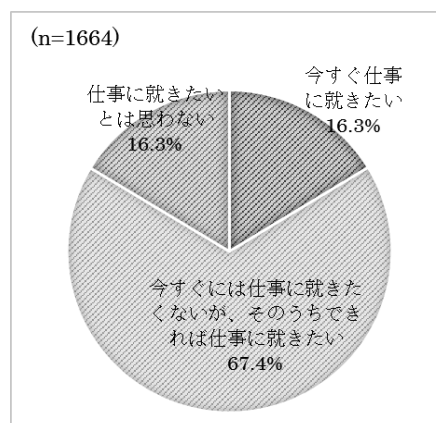
文科省の助成がなくなってからは、ほぼ同じカリキュラムで事業を続けたが、受講料 14 万円のままで存続するのは無理であったため、受講料を 24 万円に増額し、生涯学習センターに所属することになった。事務室や教室も、最初は同窓生組織が運営する桜楓学園の建物の一部を借りていたが、生涯学習センターとの連絡も不便なため、2011 年後期より、事務や受付は完全に生涯学習センター事務室に移し、授業もほとんどをセンターの教室で行うことになった。

2008 年のリーマン・ショック以降、リカレント創設時から支援していただいた米国商工会議所や外資系企業の支援・求人が難しくなったうえ、東日本大震災の影響もあって、社会全体が先行き不透明な状況となり、リカレントへの入学者も激減した。子供を持つ主婦は子供を置いて自分のための学校に通っていいのだろうか、余震や原発、災害後の社会経済の変動のなかで、通学や就労ができるのか、という不安を抱えていた。そのため、定員を満たすことは少なく、途中で辞める受講生も少なくなかった。企業の求人も、不況と災害後の社会の不安定さのなか、厳しい状態であった。

このように存続が厳しい状況で、5年間の当「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」は開始された。先ず2011年11月25日～27日に、株式会社マクロミル登録モニターで、東京・神奈川・埼玉・千葉在住の25～49歳の短大・高専以上卒業の女性を対象として、インターネットを利用したアンケート調査を実施し、5155人から回答を得た。¹調査内容は、現在までのライフプロセスの状況、就業継続理由、離職理由、職場選択の基準、就業意識と就業実態、学卒時と現在のライフデザイン、女性の就業に対する両親・配偶者パートナーの意識、転職・再就職意向、大学に期待する女性の再就職支援、将来への希望と不安などである。

このアンケート調査で、離職中の女性の就業意欲を見ると、全体の83.7%が就業意欲を持っており、16.3%は「今すぐ仕事に就きたい」を選び、「仕事に就きたいと思わない」を選んだのは16.3%である。

(図 4-1 現非就業層の就業意欲)



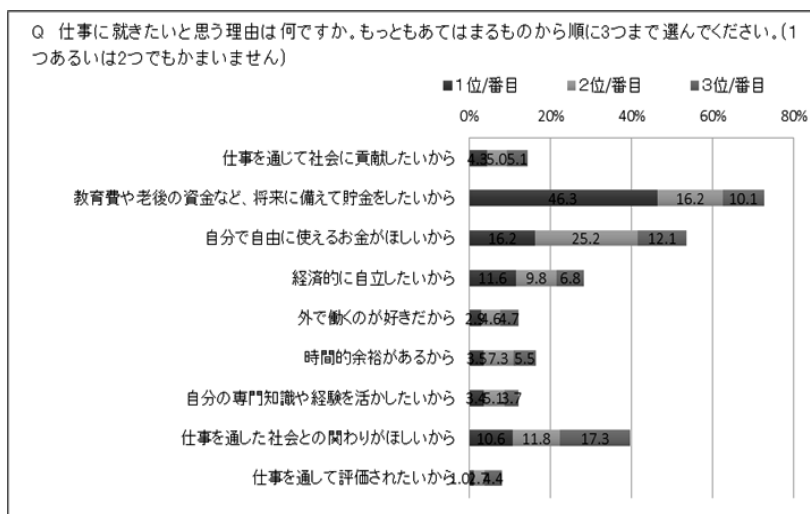
¹ 日本女子大学現代女性キャリア研究所（研究代表：大沢真知子）、『女性のキャリア支援と大学の役割についての総合的研究「女性とキャリアに関する調査」結果報告書』（平成23年度～平成27年度 文部科学省私立大学戦略的研究基盤形成支援事業）2013年3月25日、日本女子大学現代女性キャリア研究所ホームページ掲載。

就業希望の理由を複数挙げてもらうと、「教育費や老後の資金など、将来に備えて貯金をしたいから」、「自分で自由に使えるお金がほしいから」、そして「仕事を通した社会との関わりがほしいから」が多かった。

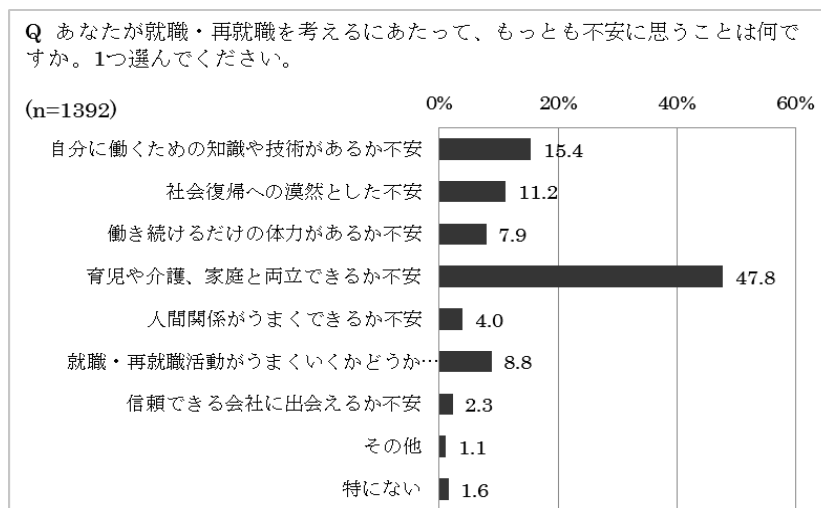
しかし、「就職・再就職への不安」として、離職中の女性の半数近くが「育児や介護、家庭と両立できるか不安」を選び、以下、「自分に働くための知識や技術があるか不安」15.4%、「社会復帰への漠然とした不安」11.2%、「就職・再就職活動がうまくいくかどうかの不安」8.8%となっている。

離職中の女性の再就職支援で何が必要かを問うと、全体の6割が「再就職に関する求人情報」を必要と考え、次いで「仕事と家庭の両立を可能にするための、育児・介護などの各種サポート（公的・私的含む）」53.0%、「キャリアの中断を補うための教育・訓練」41.0%、「再就職に役立つ知識・情報」35.7%となった。

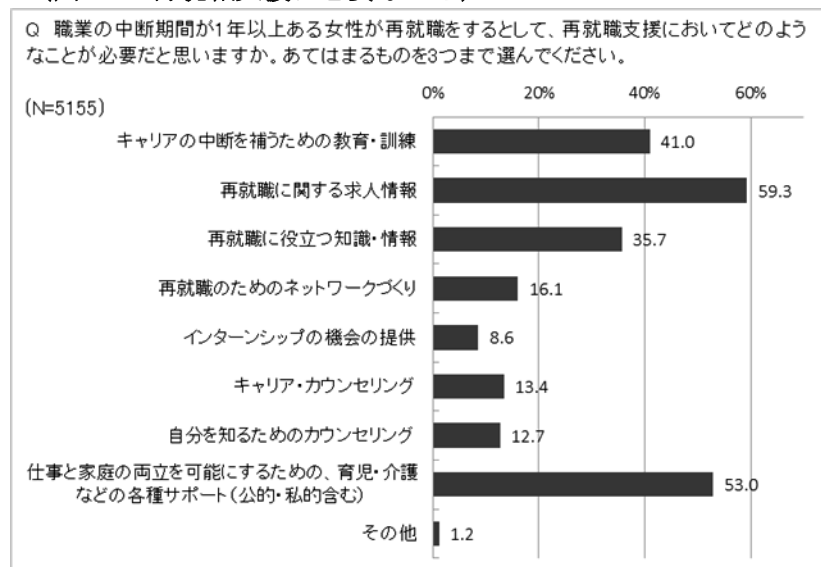
(図 4-3 現非就業層の就職希望理由)



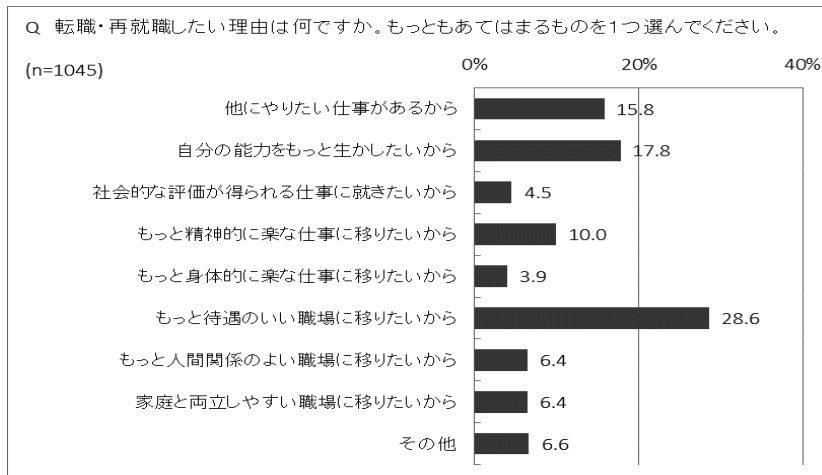
(図 4-2 現非就業層の就職・再就職への不安)



(図8-3 再就職支援に必要なこと)

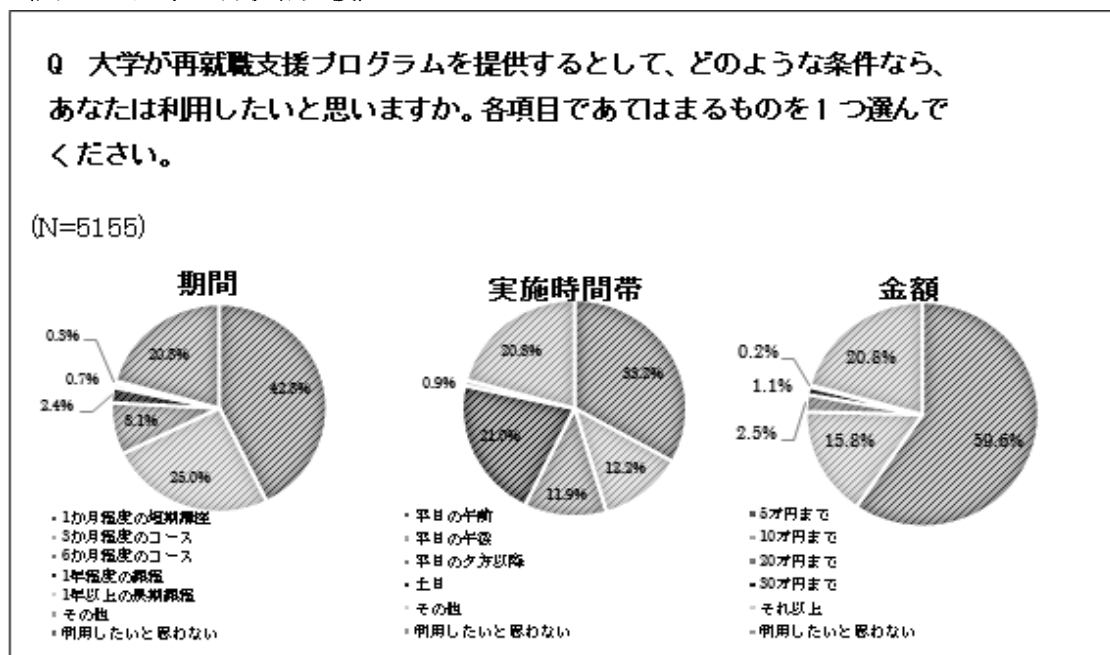


(図7-2 有業層の転職・再就職希望理由)



一方、現在働いている女性の転職希望理由を見ると、「もっと待遇のいい職場に移りたいから」が最も多く28.6%、次いで「自分の能力をもっと生かしたいから」17.8%、さらに「他にやりたい仕事があるから」15.8%と続く。

(図8-4 大学の再就職支援)



大学が女性の再就職を支援するプログラムを提供するとした場合、利用したいと思う期間は、「1 か月程度の短期講座」42.8%、「3か月程度のコース」25.0%、「6か月程度のコース」8.1%、「1年程度の課程」はわずか2.4%であった。

費用としては、「5 万円まで」が59.6%、「10万円まで」が15.8%、「20万円まで」が2.5%、「30万円まで」はわずか1.1%である。「利用したいと思わない」人が全体の20.8%であり、リカレント教育課程の定員30名募集が厳しい現状を裏付ける結果であった。

全く訓練せずに再就職を目指すのとは比べれば1ヶ月の短期講座は見違えるほどの効果があると思うが、3か月や6か月でまとまった勉強・訓練ができるとは思われぬ。このアンケートは短大・高専以上卒業の女性を対象とするものだが、やはり4年生大学を卒業した女

性たちの潜在的な能力をフルに活用するためには、1年間の凝縮した勉学が必要であるし、自分の人生をリセットし、家庭環境や自分自身の心身を整えるのにも1年くらいの準備期間が必要なのではないだろうか。

大学が提供する再就職支援プログラムとして、どのような内容があればよいか、自由記述してもらくと、(同報告書、図8-5 大学の再就職支援(自由記述)参照)多い順に、「専門的知識・スキル」33.3%、「実践的知識」27.7%、「情報提供」24.3%であったが、大学の支援を期待しない人も3%程度いた。「就職のための実践的情報」、「カウンセリング」、「ネットワーク・人脈」が意外に低いのは、「大学」の一般的なイメージのためでもあるが、「カウンセリング」や「ネットワーク」が再就職者にとって非常に重要であることを当人たちがよく理解し得ていないためでもある。

4 「リカレント教育課程」修了生(1回生～10回生)アンケート

4-1 アンケートの有効性

当「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」では、大勢の一般女性を対象とするアンケートに続いて、2013年3月に、今度はリカレント教育課程(最初の3年は「キャリアブレイク中の女子大学卒業生のためのリカレント教育・再就職あっせんシステム」)の1回生から10回生までの修了生140名(うち11名は転居先不明でアンケート用紙返送)を対象の郵便によるアンケート調査を行った。² 回答数は74で回収率57.4%である。

調査内容は1)初職について、2)初職を退職してからリカレント教育課程入学まで、3)直前職について、4)入学後職について、5)現職について、6)現在、仕事に就いていない人について、7)リカレント教育課程在職中の経験について、8)リカレント教育課程修了後の経験について9)調査対象者のプロフィールである。

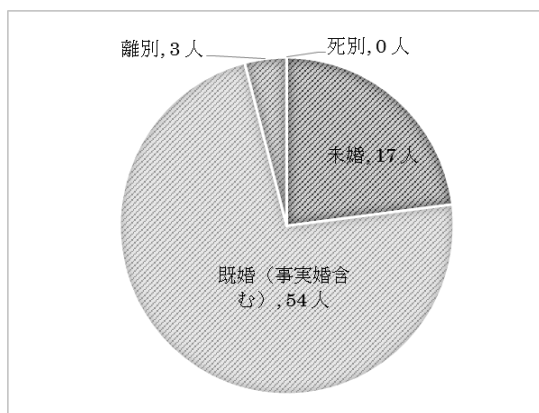
実を言えば、このアンケートの有効性を判断するのは難しい。その理由は、回答数が74に過ぎないこと、1回生から10回生のうち、文科省の委託期間とその後とでは受講料はじめ条件が異なっており、課程の運営そのもの(大学との関係・事務スタッフ・教室の場所・広報・再就職支援体制等)が安定しておらず、またリーマン・ショックや東日本大震災など社会情勢も激変したため、受講時や修了後の意識や就職状況、生活状況を一般化するには無理があるためである。しかし、そうした要素を差し引いても、このアンケート調査は大変有用であり、リカレント教育課程の改善の参考になる。アンケートから明らかになったことを以下に記してみよう。

4-2 「ブランクのある主婦」という一般論に反して

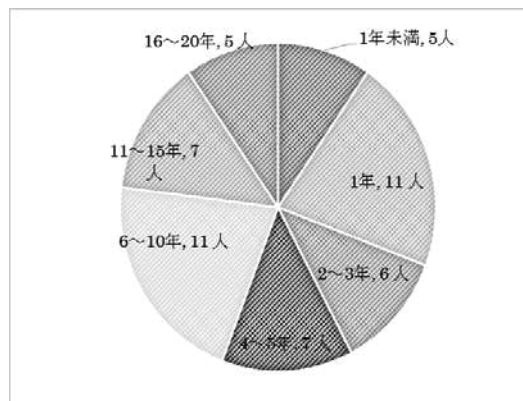
まず、一般的な予想として、リカレント教育課程の入学者はブランクの長い主婦が大半であろうと予想されるのだが、アンケート回答者の4分の1が独身者、アンケート後も含めれば半数弱が何らかの形態で仕事を続けてきた独身者である。

²日本女子大学現代女性キャリア研究所(研究代表:大沢真知子)、『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「女性とキャリア支援と大学の役割に関する調査」結果報告書』(平成23年度～平成27年度 文部科学省私立大学戦略的研究基盤形成支援事業)2013年9月、日本女子大学現代女性キャリア研究所ホームページ掲載。

(図 84 婚姻状況) (n=74)

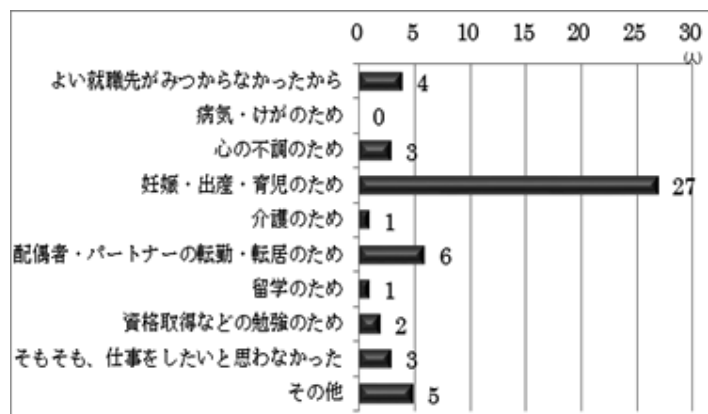


(図 18 リカレント教育課程入学以前のもっとも長い離職期間) (n=52)



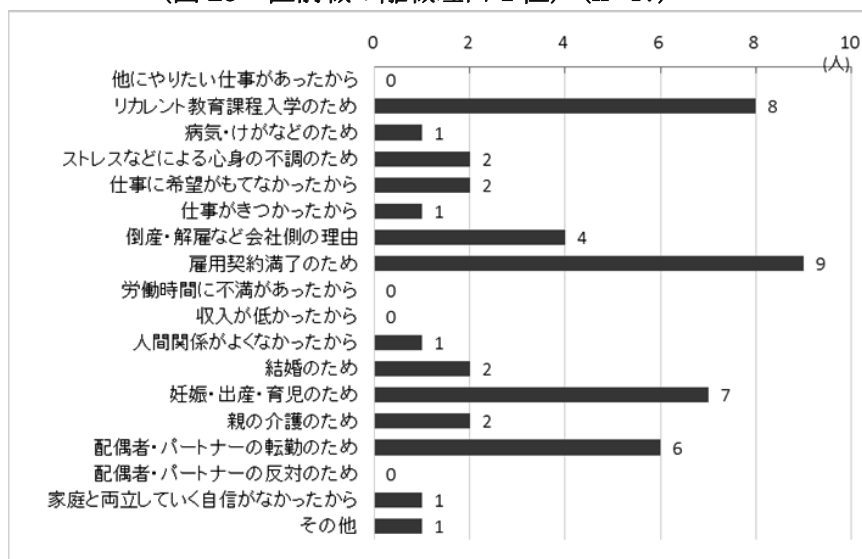
入学以前のブランクは1年未満、1年、2~3年、4~5年、6~10年、11~15年、16~20年が万遍なくいる。

(図 19 離職期間の理由 1 位) (n=52)



離職期間の理由は「妊娠・出産・育児のため」が断然トップだが、入学前直前職の離職理由は、「雇用契約満了のため」と「リカレント教育課程入学のため」が多く、続いて「妊娠・出産・育児のため」と「配偶者・パートナーの転勤のため」、そして「倒産・解雇など会社側の理由」の順になる。

(図 29 直前職の離職理由 1 位) (n=47)



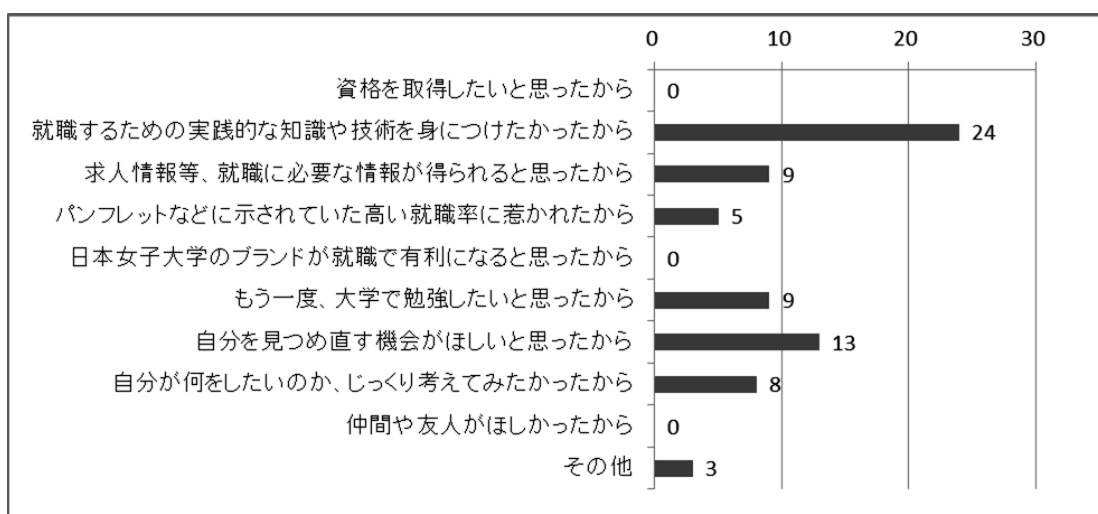
つまり、リカレント受講生の半数強はブランクの長い主婦であり、結婚・育児・パートナーの転勤・介護など家族のために自分の生活が大きな影響を受けるとい、女性の人生の特徴を反映した結果になっているのだが、半数弱は

会社の理由で退職したり、仕事の現状に満足できずに退職してまでリカレント教育課程に入学しているのであり、後者の方がむしろ再就職を求める気持ちは逼迫していると言えるのである。

リカレントへの入学動機は、「就職するための実践的な知識や技術を身につけたかったから」が当然ながら一番多いが、2番目の「自分を見つめ直す機会がほしいと思ったから」と5番目の「自分が何をしたいのか、じっくり考えてみたかったから」を合わせると、ほぼ第一の理由と並ぶ。3番目は「求人情報等、就職に必要な情報が得られると思ったから」と「もう一度、大学で勉強したいと思ったから」が同数である。

つまり、何を勉強するか、どういう就職をするか、という明確な目標を持ってないながら、人生のリセットの必要性、さらなる一歩への向上心に駆られて入学する人が多いということになる。

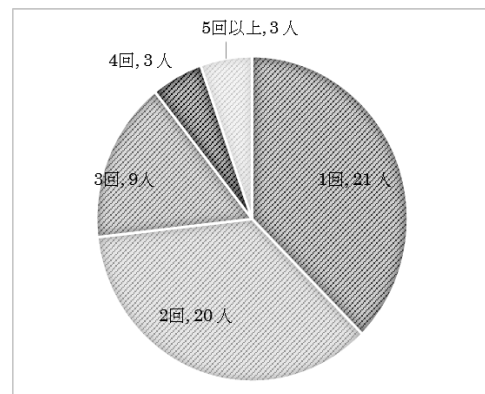
(図 61 リカレント教育課程入学動機) (n=71) (無回答 3 人を除く)



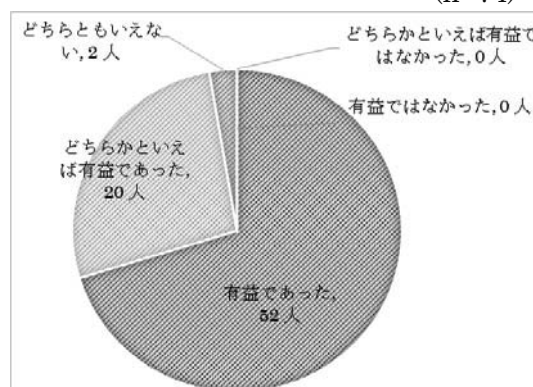
そういう女性たちが、1年間のリカレントを終えてどのような感想を持ったか。リカレントの有益度について)は、「どちらともいえない」2名を除いて、95%以上が「有益であった」、「どちらかといえば有益であった」と答えている。

そして、アンケート回答時にまだ課程在学中の人を除けば、約半数が課程修了と同時に就職し、大部分が1年以内に就職している。リカレント修了者には、家庭の事情ですぐに

(図 16 転職・最就職回数)
(n=56) (無回答 2 人を除く)



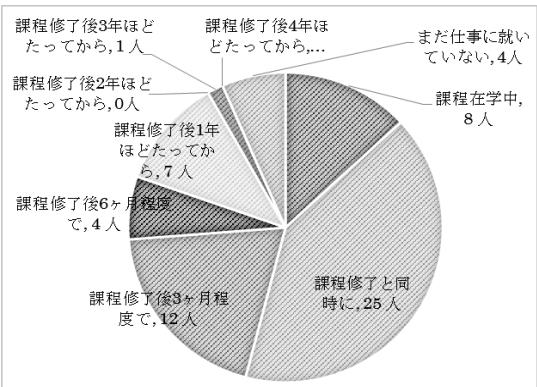
(図 70 教育課程での経験の有益度)
(n=74)



就職を希望しない女性も少なくないし、修了後に大学院など他の勉学の道に進んだケース（図 31 入学後職に就いた時期）（n=61）も複数ある。

4-3 入学時の狭い殻を破って広い視野を

こうして、概ね教育課程には満足し、大半が新しい進路を歩み始めたのであるが、このアンケートで見る限り、リカレントの就職支援についての評価は決して高くない。これは、元々終身雇用制度が一般化した日本では中途採用の市場がないこと、課程が創設した



ばかりで理解してくれる企業が少なかったことに追い打ちをかけるように、リーマン・ショックと大震災があって、日本社会そのものが先行き不透明な状態に陥ってしまったことが大きい。2年後の現在は、景気も良くなったし、リカレントの認知度も高くなっており、応援して下さる企業や団体、報道機関が増え、受講生の再就職支援も充実してきていると考えている。

しかし、それならば、アンケート時の就職支援の評価が低かったにもかかわらず修了生の満足度が高かったのはどういう理由であろうか。もちろん再教育の授業内容や一生懸命指導して下さる講師の方々のためでもある。カリキュラムについては後述するが、リカレント教育課程には、そのほかに入学時には受講生自身も予想していなかったメリットが多岐にわたってある、ということである。

(表 11 課程在籍中の就職支援の満足度) (n=74)

	満足	どちらかといえば満足	どちらともいえない	どちらかといえば不満	不満	無回答
合同会社説明会、ジョブフェア	4	20	30	12	7	1
再就職に関するイベント	7	27	30	7	2	1
求人Webサイト	3	22	26	14	9	
就職相談	13	20	26	12	0	3

(表 12 課程在籍中の求人情報について) (n=74)

	満足	どちらかといえば満足	どちらともいえない	どちらかといえば不満	不満
求人件数	2	8	23	25	16
求人内容	1	7	29	25	12
情報の更新頻度	3	15	40	9	7
閲覧の開始時期	5	9	28	15	17

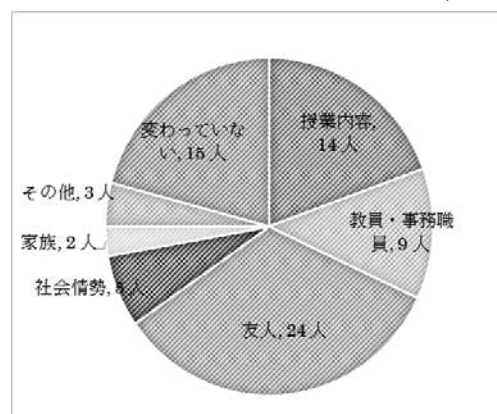
アンケートの自由記述欄を見ると、（報告書 p.66～参照）
「働くことに関する考え方が大きく変わり、やりたかったことに挑戦するチャンスをもたらした。そして実際にできた。」
「長年我流で覚え込んでいたビジネス知識を正すよい機会を得ました。」
とある。先ほど見たように、リカレントに来る女性たちは明確な目標に向かってまっしぐらに進むためではなく、目標を探しに来るのであるが、何かを求めながらも現在の狭い視

野（家庭や職場の閉ざされた世界）に囚われていることが多い。実はこの殻を破って広い世界へと視野を広げてもらうことが、教育課程での1年間の一番の成果ではないか、とよく思う。

例えば、長年専業主婦であった女性は、その生活の中で、子供の手が離れて生じた時間を有効活用するために働くことを思いつく。これまでの生活を何も変えずに、空いた時間だけ働いて収入を得ればよい、と。しかし、働くことによって、新しい人間関係が生まれ、仕事の楽しさやつらさを知り、自信や責任感が生まれて自分が変わる。仕事上の必要から社会への見方が変わり、視野も広がる。母親が働くことによって子供の意識も変わり、パートナーとの関係も変わり、話題も変わるはずだ。リカレントには、過去の自分（バブル時代に一流企業のOLであった自分）や直前の自分（難関大学や大学院を卒業し、世間で尊敬の眼差しで見られる職業や教職についていた自分）、あるいは現在の自分（友人たちから羨望される職業のパートナーや有名校に通う子供と暮らす自分）の価値観（プライド）に囚われた女性も時々来るが、そのプライドを打ち破り脱却してもらうのが一番むずかしい。もちろん自分は変わるつもりはない、知識と情報を獲得すればそれでいいのだ、という受講生には、必要と思われるところだけ利用してもらえればそれでよいのだが、リカレントに来て変わりました、と言ってもらえるとうれしい。

考え方の変化に影響を与えた要因」を見る（図 79 考え方の変化に影響を与えた要因）
と、「友人」24、「授業内容」14、「教授・事務職員」9、
(n=72)

「社会情勢」5 に対し、「変わっていない」15
で、4分の3以上の修了生がリカレントに来て
考え方が変わった、と答えている。



4-4 入学前の「孤独」から、一生の友との出会い

リカレント教育課程の思いがけない副産物で、ほとんどの修了生が挙げるのが、「一生の友達ができた」ということである。PTAや職場の人間関係はライバル意識を伴って、足の引っ張り合いになることも少なくないが、リカレントの受講生は、年齢も経歴も家族事情も出身地・出身大学もさまざまで足を引っ張り合うこともなく、みな真剣に将来のことを考えており、本音で話し合うことができるのである。また、リカレントの1年間の学習は決して生やさしいものではない。ITや英語など、多くの課題をこなすのは大変で、多くの修了生が、一人で専門学校に通っても挫折したかもしれないが、友達と助け合うことで何とかやり遂げることができた、と言っている。

現代の女性の多くが生き方に迷い、「自分は今のままでよいのだろうか」と悩んでいる。家庭の主婦はバリバリ仕事している昔の友人たちと比べて自分が取り残されているように思い、ずっと働き続けている人たちは、自分は出会いもなく、子供も作らずに、このまま今の職場と家の往復を続けていくのだろうか、と考える。そこで再就職や転職を考え、新しい自分に生まれ変わりたいと思うのだが、そのために相談する相手がいない。友達がいなくても、自分の中の潜在能力を引き出してくれたり、社会における自分の商品価値を客観的

に見てくれるわけではない。夫や家族に「再就職・転職する」と宣言しても、例えば家族が賛成してくれたとしても、もし失敗したら顔向けができない。つまり、再就職を考える女性は、とても孤独なのである。リカレント教育課程では、本音で語り合える友人、的確なアドバイスや情報によって全面的に支援してくれるスタッフがいる、ということが入学時には予想していなかった大きな利点である。ちなみに先にみた入学動機についての設問で「仲間や友人がほしかったから」と答えた人はゼロである。

また、リカレントに通って「視野が開けた」、「初職での経験のみしかなかったので見聞を広げることができた」、「長いブランクの後、また仕事を得ることができたのはリカレントでの経験なくしてはあり得ないから、先生方、事務の方のサポートのお陰で自分の進路（働きたい業種など）を決めることができた」、「年齢にとらわれず、学ぶこと、向上心を持つことができました。こうして気持ちが前向きになったのは、リカレントで出会えた友人たちの支えもあり、一生お付き合いしたいと思える学友になれたことが大きかった」、「当初よりレベルの高い就職を目指そうという気持ちになった。自分の意志で入学を選んだことで、積極的で自発的な自分に気づいた」などの感想が上っている。

つまり、教育内容にも、求人件数にも、まだまだ改良の余地はあるとしても、リカレントでの1年間に、多角的な授業とさまざまな同級生、いろいろな情報を得て視野が広がり、スタッフと友人の支えによって、自分自身が変わったこと、これが一番の収穫と言えるのではないだろうか。

5 カリキュラムの改善と実験的な特別講義

上記のアンケートは、良かった授業や良くなかった授業、開講してほしい授業についても書いてもらっている。しかし、人によって意見はばらばらで、同じ授業が良かったと絶賛する人たちもいれば、役に立たなかったと評価するものもある。リカレント受講生を見ていて痛感することは、女性の生き方は千差万別だということである。少なくともこれまでの日本の男性の人生は、一度学校を卒業して仕事に就いた後は、比較的一直線に伸び、将来の予測が付きやすいのと比べて、女性の人生は、結婚・出産・育児（子供の病気や受験）・パートナーの転勤、介護など、自分以外のファクターによって左右されることが多い。前にも述べたように、リカレントの受講生は、年齢・経歴・出身地・出身大学・理系文系の思考傾向・未婚既婚や家庭事情もばらばらである。政府が「女性の活用」を宣言しても、なかなか再教育や再就職のシステムが立ち上がらないのは、千差万別の女性たちが十把一絡げの枠組みには収まりきれないからであろう。リカレントも、全員の要望をすべてかなえることはできない。文科省の委託事業終了後は、予算も限られているし、主婦が学校に通える時間帯も限られているため、科目数は増やせない。

そこで、希望の多かったテーマや、正規のカリキュラムに入れなくても短い時間でも役に立ちそうな講座を、RIWAC（現代女性キャリア研究所）とリカレントの連携で、長期休暇中などに実験的に開講することにした。一番大がかりな試みは、合同会社西友の全社を挙げての協力の下、2014年、15年に開催された「セルフ・リーダーシップ・プログラム」だが、これについては、プログラムを中心となって進めてくださった榊原圭子氏の報告を読みたい。

これ以外に、RIWACとリカレントの連携特別講座が、2014年の春休みと2015年の春

休みに行われた。

2014年リカレント教育課程「春期特別講座」では、2014年2月28日（金）に、TAC株式会社の講師による①「ロジカルシンキング」および「ロジカルライティングⅠ」（10時30分～12時）を、同日午後に②「ロジカルライティングⅡ」（13時～14時30分）を、3月7日（金）に、同じくTAC株式会社講師による③「アサーティブコミュニケーション」（10時30分～12時）を、同日午後に④「起業準備」（13時～14時30分）に、そして、3月12日（水）に、採用コンサルタントの尾形僚氏による⑤「外資系、中小企業の中途採用研修担当者からみた再就職活動のポイント」（13時～14時）および⑥「ノンバーバルコミュニケーションについて」（14時15分～15時45分）を開講した。参加者数は、①②が15名、③が16名、④が14名、⑤⑥が12名である。

①、②、③、⑥は、今日の就職活動で最も重視されるとも言えるコミュニケーション能力を養うものであり、④の起業、⑤の中途採用事情とともに、修了生アンケートで要望の多かった内容である。いずれも、グループワークや、文章や口頭発表の実践を伴うアクティブな授業で、受講生の多くが楽しくもあり、非常に役に立った、と感想を述べている。

また、2015年春には、ワークショップ型講座「新しい働き方を考える」を開催し、3月10日（火）に本学現代女性キャリア研究所所長で人間社会学部教授の大沢真知子氏による①講義「最近の労働市場の変化と女性の再就職」の後、非営利型株式会社Polaris代表取締役/CEOの市川望美氏による②「コミュニティビジネスの可能性～ライフステージにあわせた柔軟な働き方を創る」が、3月11日（水）に株式会社キャリア・ママ代表取締役、堤香苗氏による③「私らしい働き方を探す～広がる起業・テレワーク・在宅ワーク」が、ワークショップ形式で行われた。②は、「フツウ」の生活者が生活の場で「足りない」ことを「仕事」として立ち上げ、相互に助け合い、繋がっていくことで、新しい「仕事」とともに新しい「価値」を生み出していく、という従来の概念とは全く異なるコミュニティ・ビジネスという考え方を示すものである。また、③は、「消費者のプロ」である主婦のアイデアを必要とする企業と、個人事業主としての在宅ワーカーをネットで結び、自立した自分らしい働き方を可能にするシステムの紹介であった。いずれも、発想の転換により、生活の場に立ち、柔軟な考え方・生き方を可能にする刺激的な講義で、1日目の参加者15名、2日目の参加者14名のリカレント受講生が活発に議論し、発表をした。

②については、「コミュニティビジネスという、新しいビジネスの形を知ることができてよかった」、「さまざまな働き方があり、フツウな事に価値があり、視点を変えることで仕事も生まれるというお話を伺い、ちょっと元気が出ました」、「ポラリスのような働き方はムリがなくていいなと思いました。ただ、収入がある人が家にいないとムリかなあ?」、「ワークはおもしろかった。同じ環境、立場に思えていても抱えている悩みは違うことがわかり、話を共有することで気づきもあった」などの感想が、また③については、「働く女性の問題点、ズバッと明快に解説されていて、とても共感できたし、考え方の参考になりました」、「厳しいお言葉もありましたが、背すじが伸びました」、「堤さんのアグレッシブな生き方に圧倒されました。仕事をする上で覚悟を持つこと、感謝の気持ちを持つことの大切さに気付かされました」などの感想があった。また、①～③を通して、「もり沢山のお話で、参考になりました。講師の方によって、大分内容が違い、それぞれ大変良かったです。多くの方に話を聞けることが良いと思いました」とう感想があった。

2014 年春期講座、2014 年および 2015 年夏の西友とのコラボ講座、2015 年春期講座、いずれも、ワークショップという形式も盛り込んだ、実践的な授業をしたが、受動的な座学では得られない印象的な体験ができたようである。今後も、こうした試みを日常の授業にも、単発の特別講座などとしても、取り入れていきたい。

6 大学ならではの取り組み、今後に向けて

前章に見たように、本「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」において、2011 年度の一般女性へのウェブ・アンケート、2013 年度のリカレント 1 回生～10 回生のアンケートの結果を受けて、カリキュラムの見直しや再就職支援の改善を行ってきた。

前節に書いた以外のカリキュラムの改編としては、「税法入門」を休講にして、「貿易実務」を開講した。また、課程の創設時は、年齢差別のない外資系企業への就職を重視し、高レベルの英語の必修を多くしていたが、リーマン・ショック以降は外資系の求人も減ったこと、英語を使う就職希望でもないのに英語の必修に苦しむ受講生が少なくないことを考慮して、英語のクラス分けをし、また科目名もわかりやすく改名した。そして、本論でこれまで考察してきたように、さまざまな漠とした不安と向き合い、社会における自分の商品価値を見極め自信を持つための自己開発、社会情勢・就職状況の情報、狭い先入観から脱却して広い視野を広げること、履歴書・面接など具体的な就職活動の準備など、実際の就業までに必要な有形無形のあらゆる準備を行う「キャリア・マネジメントⅠ・Ⅱ」を必修とした。

また、大学ならではのプログラムであるメリットとしては、創設当初から、学部授業の大半を「科目等履修生」として（通常の科目等履修生より）安価で、総合大学である本学の多様な授業を履修することができる。理学部の統計学を学ぶ者、文学部の哲学を履修する者などさまざまで、勉強が楽しくなっていて、リカレント修了後に大学院に進学したり、学士入学する女性もある。

委託事業終了後、リカレント教育課程は、本学生涯学習センターに所属しているので、センターの公開講座も学生料で受けることができる。学部学生と混じって「毎日学ぶ課外英会話」で年間 100 レッ

カリキュラム一覧 (201

科目群	分類	科目名
キャリア・スキル科目群	必修	TOEIC730
		TOEIC850
		ビジネス英語Ⅰ
		ビジネス英語Ⅱ*
		時事英語
		ITリテラシー1 (PC基礎知識 Word・Excel入門)
		ITリテラシー2 (表計算と情報倫理)
		キャリアマネジメントⅠ
		キャリアマネジメントⅡ
		ビジネス英語Ⅱ*
キャリア形成科目群	選択必修	ITリテラシー3 (WEBデザイン)
		金融リテラシー
		企業会計入門
		初級簿記
		貿易実務
		社会保険法 (社会保険労務士準備講座)
		労働法と労働保険法 (社会保険労務士準備講座)
		内部監査の実務講座 (公認内部監査人準備講座)
		記録情報管理者資格準備講座
		消費生活アドバイザー準備講座 消費生活専門相談員資格準備講座
キャリア基盤科目群	選択	NPOとNGO
		現代ビジネスと起業
		国際協力・ボランティア論
		ライフステージと法
		(目白キャンパス) (西生田キャンパス)

スを受講する人も少なくない。また、センターでは、リカレント生と、一般女性のために「働く女性のため」のさまざまなキャリア講座を土曜日に開講もしている。

再就職支援としては、入学前の「入学・キャリア説明会」から希望者のキャリア相談を行い、課程についての正しい理解と意欲を持って入学してもらうところから始め、2期目の始めに全員、個人面談を行う。半期に一度の本課程独自の合同会社説明会（10社前後の企業に来てもらい、ブースを設けて個人あるいはグループ面接を行う）も定着した。また、毎年、春学期には再就職に関するイベント（シンポジウムや特別セミナーなど）を、また秋学期には毎年、修了生懇話会を開いて身近なロールモデルである修了生5、6名の経験談を聞いている。課程独自の求人ウェブサイト、随時希望者の相談・履歴書添削・面接予行演習なども行っている。

本課程の一つの特徴であり、最大のメリットは、修了後も、いつでも相談や再就職・転職支援を続けていることである。前述のように、家庭を持つ主婦など、最初は家庭との両立を考えてパートから働き始める女性が多い。また、中途採用で最初から正規雇用という求人も少なく、多くは一定期間の契約社員やパート、派遣の後、正規雇用に変わるものが多いし、ブランクの長い女性の側も、最初は自信がないので短い期間の契約社員から慣らし運転を始める人が多い。そこで、まずは修了とともに一歩踏み出して、数年後に転職を希望する人が多いのである。彼女たちにとって、いつでも味方となってくれる相談役があること、それが営利目的ではなく、大学の社会貢献による支援である、ということは大きな支えになっている。

そして、女性の再就職で欠かせないのは、広いネットワークである。リカレント教育課程では、友人・スタッフとの強い信頼関係が期待以上の貴重な「果実」であることは既述したが、授業を通しての大学教員や講師との繋がり、再就職支援イベントに参加して下さる講演者や、リカレントに深い理解して下さる支援企業や、文科省・厚生労働省・内閣府・文京区などの方々とのネットワーキングも重視している。また、大学ならではのネットワークとしては、本学の教員や同窓会のすべてが支援者とも言える。

幸い、本課程は各種メディアにも注目され、取り上げられることが多いため、最近ようやく社会での認知度も上がり、理解と協力の輪が広がりつつある。それにもかかわらず、受講生は急激には増えないが、やっと半年ごとの定員30名をほぼ満たすようになった。本論で分析したように、入学前には何が必要かわかっていない人が多いため、1年間の時間と1年24万円の授業料を惜しむ気持ちもあるのだろう。しかし、これまで通り一人ひとりへのきめ細かな支援を続けていくためには、30名が限度でもある。今後も、試行錯誤の自転車操業を続けていくのみである。

第2節 リカレント教育課程生へのインタビュー調査から

現代女性キャリア研究所 客員研究員 杉浦浩美

はじめに

本プロジェクトは、大学の再就職支援における有効な教育プログラムの開発を、大きな研究課題としてきた。具体的には、日本女子大学が2007年9月から実施している、四年制大学を卒業した女性のための再就職支援・教育プログラム「リカレント教育課程」を対象とした、新しいプログラムの開発である。リカレント教育課程は、日本で初めて大学が実施する高学歴女性を対象とした再就職支援のための教育プログラムであるが、その内容については、まだ検討課題も多いと思われる。そこで、本プロジェクトでは、新しい教育プログラムを開発し、それを実際に運用し、その効果を図ることによって、大学の再就職支援の可能性を探りたいと考えてきた。

新しいプログラム開発にあたっては、在籍しているリカレント教育課程生のニーズならびに不満を把握しなければならない。本プロジェクトでは、2013年3月に、第1回生から10回生までのリカレント教育課程修了生140名を対象とした質問紙調査を実施したが、その調査票を作成するにあたって、2012年の2月から3月にかけてプレ調査を実施した。在籍中のリカレント教育課程生へのインタビューである。本報告書は、その実施内容とそこから得られた知見についてのものである。

1 調査の目的

リカレント教育課程の全ての修了生を対象とした質問紙調査を実施するためのプレ調査として、リカレント教育課程生の実像をつかむことを第1の目的とする。また、現状のプログラムへの評価や不満などを聞き取りし、調査票の質問項目を具体的に検討するための参考データとする。

2 調査対象者と期間、方法

調査対象者と期間、方法は、以下の通りである。

調査対象者 調査実施時（2012年2月～3月）に、リカレント教育課程に在籍していた、7回生から9回生のうち、インタビュー調査への協力を承諾してくれた9人である。

調査期間 2012年2月8日から3月12日

調査方法 面談によるインタビュー

調査場所 日本女子大学現代女性キャリア研究所

調査時間 1時間半から2時間程度

3 調査対象者プロフィール

～初職からリカレント教育課程入学までのキャリアの軌跡

A さん (9 回生)

4 大卒 (中国語学科)。未婚。91 年入社。総合職 3 期生。大手コンピュータ会社に 14 年弱勤務。退社後、半年のブランクを経て、広告代理店、自動車会社に出向してマーケティング (契約・有期雇用・3 年ぐらい) 満期まで勤務。その後、人材紹介会社に。正社員の話も 2 ～3 社あったが、その中から、有期雇用の大学広報室のブランディング・プロジェクトを選択 (任期付・昨年 1 月まで勤務)。初職の退職時は「ちょっとそこで止まらなと駄目な感じがしました。とにかくちょっと休もうと思って。プライベートなことも考えたい」。かなり、精神的に追い詰められた状況で退職したとのこと。

B さん (9 回生)

4 大卒 (マスコミ系の学科)。37 歳。未婚。インテリア雑貨の会社に 3 年弱勤務 (輸入卸)。店長 (女性 4 人のスタッフ) になったが、2～3 か月後に広告代理店 (IT 系) に転職。契約社員。制作部の制作管理。4 年弱勤務。「残業が 100 時間超えたあたりからちょっとわけかんなくなって」「このままだと大丈夫かな」という思いで退職。カナダに 5 か月間の語学留学。帰国後、翻訳コーディネーター (契約→正社員) を 4 年弱やるが、病気を患い入院、病気休暇から病気退職。治ってから 3 か月後、劇場運営財団 (契約) に勤務。社会復帰へのリハビリの意味もあったが。契約がこの 9 月に終わった。

C さん (9 回生)

日本女子大学卒 (教員免許あり)。36 歳。既婚・職場結婚。夫は 4 歳年上。子どもはいない。SE。銀行のシステム子会社に 4 年 4 か月勤務 (SE) したが、激務で体調を崩す。「続いて働くのもちょっと働けない感じになり」、実家に帰郷。「1 年ぐらいはスーパーに行ってもふらふらする感じ」だったが、叔父の選挙の手伝いや祖父母の店の店番を 2 年ぐらいしているうちに、具合がよくなった。結婚して上京。2～3 年自由にしていたが、その後、大学の秘書を 1 年 9 ヶ月務めた。その後、仕事が見つからず派遣の短期ばかりである。初職については、労働量も多く、常に緊張状態で、それが何年も続いた結果、精神的に不安定になり、退職に至ったとのこと。

D さん (8 回生)

大学卒 (通信教育・刑法)。42 歳。既婚。小学生の女の子 1 人。専門学校で法律科目の講師を 10 年 (正社員) 務める。出産退職後、子どもが幼稚園に入った頃から働きたいと考えるが、両立できるような仕事が見つからない。在宅で塾の添削を 1 年。友人の推薦もありリカレント教育課程に入学。リカレント教育課程生対象の求人で週 2 回のアルバイトが決まる (2 月 15 日から勤務開始)。正社員を求めて引き続き求職活動中。初職は、出産の 4 か月前に退職 (週末地方の大学に派遣されることが多く、両立できない。同じ働き方は無理)。「主人の母もやはり、子育てに専念するってことをすごく言っていましたし、私もその当時は子

育てに専念することが一番、子どもにとっていいと思っていました。」

E さん（9 回生）

大学卒（通信教育・法学部）。38 歳。既婚。3 歳の男の子 1 人。一流ホテルに 3 年間勤務（マーケティング部・予約課 1 年半／名誉会長の秘書 1 年。ジャパントイズで見つけた外国人向けレジデンスでコンシェルジュ業務を 5 年間務める。夫の転勤で山陰地方に。メーカーで名誉会長の秘書を 1 年間（翻訳業も）務めるが、その後、大学の通信教育に専念（卒論執筆）。妊娠（流産）・出産でキャリアを中断。子どもが 2 歳のとき、保育園が空いたのでマザーズ・ハローワークで見つけた短期の不動産会社・一般事務に勤務（繁忙期だけ）。仕事内容としては、今までの業務に比較するとかなり世界が狭い。長くやるイメージは湧かない。目的ないですし面白くないかと思った。

F さん（8 回生）

日本女子大学卒（通信制・家政学部）。33 歳。既婚。子どもなし。高校卒業後、大阪で販売の契約社員（化粧品売り場、ギフト等担当）となるが 6 か月くらいで辞める。派遣で電話のオペレーターを 2 年くらい、これが一番長い勤務先となる。東京の実家に帰り、派遣等で働く。正社員経験なし。簿記 2 級を取得して営業事務につくが、このままじゃ駄目だと思い、大学の通信教育へ。26 歳の時、日本女子大学の通信制（家政学部の生活芸術）に入学。建築、インテリアを学ぶ。去年出たばかり。現役の時、家庭の事情で大学進学を断念した事情がある。販売の契約社員から始まりずっと非正規。1996 年に高校卒業したが、就職氷河期世代。友人は大学を卒業していても「何社受けても受からないという話を聞いていたので。最初からやっぱ「私なんて」って感じになってしまったところあります」とのこと。

G さん（9 回生）

4 大卒（独語コース・独語の教員免許あり）。48 歳。既婚。中 3 になる娘が 1 人。85 年入社。一流ホテルのフロント課を 3 年半勤め、その後、退職。3 か月後、大手総合商社の 100% 子会社に転職、主に経理業務を担当。約 7 年勤務。貿易事務のアシスタントと言われて入社したが、経理を引き継ぐよう業務命令を受け、簿記 3 級、2 級を取得。32 歳で結婚退職（子どもを産むまでは仕事をしたいと思っていたが、バブルがはじけ、2 人いる事務職のどちらかを辞めさせざるを得ないと言われ退職。）その後は趣味的な仕事（バレエ教室のアシスタント・ペイあり）を少し、小学校で英語の先生のアシスタント（ボランティア）などに従事。娘が中学に入学したのをきっかけにもう 1 回働きたいと思う。ブランクは、15 年間くらい。初職に就いたころは、バブルを迎え殺人的に忙しいころ。時間的にも精神的にももう少し余裕のある仕事がしたいとの思いから、転職して商社へ。

H さん（9 回生）

日本女子大学卒（社会福祉学科）。41 歳。既婚。小学校 2 年生の女の子あり。初職は、国立の研究所事務補佐員（契約社員）。3 年で退職し、大手スーパーに総合職として就職。東北地方に配属され、300 人規模の店舗の総務、人事、経理等を担当する管理部に勤務。しかし、病気で手術が必要となる。11 月に入社、12 月に検査、2 月に手術という経過をたどる。そ

の後、同じ東北地方の他県に転勤。新しい店舗の立ち上げの管理部のメンバーとなる。2年半で退社して関東に戻る。人材会社の紹介で小さな社団法人に2年、その社団法人が廃業し、両親が関東のT県に移住するので一緒に移住。会計事務所に正社員として1年勤務した後、人材派遣会社に登録、技術研究所の管理部門(人事給料計算グループ)に派遣される。33歳の時結婚し、東京に移住。再就職したいと思ったが人材派遣会社経由の面接に落ちる(給与計算お仕事)。パソコンスクールに通ってマイクロソフトオフィススペシャリストマスターを取得。子どもが2歳半の時大手電力会社の子会社に4年間勤務(契約社員)。去年7月に退社。リカレントに入学。4年間の専業主婦期間あり。初職の職場は、「今考えると働きやすい職場だった」が、「正社員になりたい」という気持ちで退社。「広い世界に飛び出してみたい」と思い総合職として大手スーパーに入社した。

Iさん(7回生)

4大卒(法学部)。27歳。MOSの資格が取れなくて留年している。九州から東京に上京して3か月ほどスーパーのレジのアルバイトをしながら就職活動。1年後に司法書士事務所の事務(正社員)として働き始める。1年10ヶ月ほど勤務したが、事務所の縮小で人員整理が必要となり、転勤を命じられた後解雇される。父親の勧めで職業訓練学校へ。社会保険労務士の仕事に興味をわく。訓練学校を卒業後リカレントに入学。

4 調査結果

調査対象者プロフィールを見ていただくとわかるように、大学の再就職支援プログラムにつながってくる女性のバックグラウンドは、実に多様である。一般的に、高学歴女性の再就職は、「主婦の再就職」と見なされがちであるが、この9人に限って言えば、そうしたステレオタイプにあてはまる人の方が少ない。未婚の人もいれば、子どもがいない人もおり、むしろ、断続的なキャリアのなかで、葛藤し模索しながら、リカレント教育課程に「たどり着いた」という人の方が多い。大学の通信教育を経ている人が3人、ほかにも職業訓練学校に通った、パソコンスクールに通った、海外に語学留学をしたなど、キャリア・アップを目指して、様々な方法が模索されている。

ひとりひとりのキャリア・プロセスが多様であるということは、リカレント教育課程に求めるニーズも多様である、ということだ。そこで、彼女たちが、何を求め、リカレント教育課程にたどり着いたのか、そのニーズについて確認してみる。バックグラウンドは、多様であるが、以下からは、大きく2つに分けて整理する。

●リカレント教育課程へのニーズ

① 休業期間(専業主婦生活等)を経て再就職を考えている人の場合

「大学でもう一度学びたい」「考える時間がほしい」など、リカレント教育課程の1年間の、再就職へのモラトリアム(猶予期間)としてとらえている。長いブランクから社会に出るための「橋渡しの役割」である。高学歴で専業主婦期間が長かった人の場合、いきなり、ハローワークで求職するというイメージは持てないようである。また、専門学校では満足できないという層にとっては、大学のブランドイメージも大きい要素となっている。

② 転職を繰り返しながらも入学直前まで働き続けてきた人場合

9人の中には初職継続者はいなかった。だが、転職を繰り返しながらも、ほぼブレイク期間がなく継続就労をしてきた人はいる。また、病気などやむを得ない理由で休業した期間以外は、働き続けてきた人もいる。働き続けてきた人のなかには、初職を正規からスタートしながら、その後非正規に転換、さらに、その非正規の職務内容が「キャリア・ダウン」していった、という人たちが多く、「このままでは先細り」という表現で、危機感を訴える人もいた。彼女たちは一様に、「リカレント教育課程でキャリアを再び浮上させるきっかけをつかみたい」と訴えており、求人情報等への「具体的支援」に対する期待感は強い。

●リカレント教育課程への不満

前記、二つのパターンのニーズの違いは、当然、不満の違いにも表れる。現教育課程への不満について、確認してみる。

① 休業期間（専業主婦生活等）を経て再就職を考えている人の場合

おおむね、授業への評価は高い。また、大学生活や仲間との出会いを楽しんでいる、という「語り」もある。その一方で、「キャリア・カウンセリングの不在」を指摘する声もある。「何をやりたいか」「どう働きたいか」、それらが漠然としているからこそ、そうした、就労へのイメージやモチベーションを高めるための支援を求めている、それらが十分でないことが、不満とされていた。

② 転職を繰り返しながらも入学直前まで働き続けてきた人場合

この層のリカレント教育課程への不満は大きいと言わざるを得ない。「個々の実力、バックグラウンド、ニーズ、目的が全く違うのに、個々の対応ができていない。個々のニーズを把握する努力すらしていないのでは？」という厳しい指摘もあった。「今のままでは、幅が広すぎる」「IT もエクセル初心者からシステムエンジニアまでが同じ初級講座をうけるのは、おかしい」など、具体的な指摘も多い。

また、すぐにでも、再就職を考えている層には、求人情報のありかたに不満が示されていた。転職を重ねてきた女性たちは、求人市場の厳しさを知っている。「一般市場の厳しさを知っているからこそ、投資をしてここにきた」と語られるように、リカレント教育課程ならではの「女子大ネットワーク」を利用した求人に対する期待は大きい。「リカレント教育課程と労働市場とのつながりの弱さ」が不満として語られることもあった。

5 考察・まとめ

以上、9人のインタビューから得られた知見から、リカレント教育課程全修了生を対象とした調査票調査に向けての、ポイントとなる点をまとめておきたい。

●多様なキャリア・プロセスの把握

大学の再就職支援プログラムにつながってくる女性たちのバックグラウンドが実に多様

である、ということを明らかにする。それによって、自治体が女性センター等で実施するような「主婦向けの再就職講座」とも、あるいは、「キャリア・アップを目的とした専門的な講座」とも違う、大学ならではの「役割」を明らかにする。一様ではない受講生のニーズにどうこたえるのか、そもそも、大学の再就職支援プログラムの主なターゲットはどこにあるのかなど、修了生のキャリア・プロセスを把握することで、明らかにしていく。

●キャリア・カウンセリングの必要性

個々の能力を把握し、キャリアのバックグラウンドを生かし、それぞれのニーズに応えるためのキャリア・カウンセリングのありかた、方向性について、調査項目に入れる。

●市場開拓、求人開拓に対する、ニーズや要望を明らかにする。また、それに対する、専門スタッフの必要性や、受講生の相談窓口等についても、検討できるような質問項目を作成する。

●新プログラム開発に向けて

女子大における高学歴女性を対象とした女性の再就職支援プログラムの位置づけを明確にする。「キャリア系（管理職養成）」「主婦の再就職支援モデル」「生涯学習系」など、いくつかの可能性が考えられるが、修了生調査によって、もっとも求められているプログラムは何か、その方向性を見定める。

以上

第3節 「女性のキャリア支援と大学の役割に関する調査」報告書

平成23年度～27年度
文部科学省私立大学戦略的研究基盤形成支援事業

平成25年9月

日本女子大学
現代女性キャリア研究所
(研究代表者：大沢真知子)

報告書発刊によせて

本報告書は、現代女性キャリア研究所が2011年度より文部科学省「私立大学戦略的研究基盤形成支援事業」の採択を受け、5年間の予定で実施している「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」の第2テーマ「大学における女性の再就職支援プログラムの開発研究」の一環として行われた調査報告である。

本学の「リカレント教育課程」は、大卒女性の再就職支援をおこなう目的で、その前身が2007年9月よりスタートし、2008年4月1日より大学の課程として、日本で初めて認可設置されている。本調査はこの教育課程の修了生を対象としておこなわれた。このプログラムでは4年生大学を卒業した就業経験のある女性を対象としており、4月入学と9月入学がある。受講期間はそれぞれ1年間である。

日本では一旦就業を中断した高学歴女性についての調査はほとんど存在しないが、多くが就業を希望しているといわれる。本調査では、彼女たちのキャリアプロセスについてあきらかにし、再就職支援のために教育課程がどのようなプログラムを提供すればいいのかについて考えるために実施されたものである。

少子高齢化が進む中で、女性の能力活用は避けてはとおれない最重要課題となっている。本調査が今後の女性の能力活用を考える上での一助となればさいわいである。

現代女性キャリア研究所所長

大沢真知子

目 次

報告書発刊によせて

1. 問題の背景と日本女子大学リカレント教育課程の歩み
2. 調査の目的
3. 調査対象者と期間、方法
4. 主な調査結果
 - (1) 初職について
 - (2) 初職を退職してからリカレント教育課程入学まで
 - (3) 直前職について
 - (4) 入学後職について
 - (5) 現職について
 - (6) 現在、仕事に就いていない人
 - (7) リカレント教育課程在籍中の経験について
 - (8) リカレント教育課程終了後の経験について
 - (9) 調査対象者のプロフィール
5. 自由記述欄の回答
 - (1) リカレント教育課程について
 - (2) 女性が再就職するにあたり必要なもの
 - (3) 自分のキャリアに対する思い
6. まとめ
7. 調査票

1. 問題の背景と日本女子大学リカレント教育課程の歩み

女性の就労支援が社会的課題とされて久しいが、近年はウーマノミクスという表現が用いられるなど、女性の能力活用が社会活性化のための重要戦略であることが強調されている。国の政策においても、今春、中小企業庁が「新戦力発掘プロジェクト」として、育児等で一度退職した再就職を希望する女性たちを対象に、再就職支援事業を立ち上げた。中小企業での職場実習(インターンシップ)を通じて、職場経験のブランクを埋め、再就職へのきっかけをつかんでもらおうというもので、新たな支援の試みとして注目される。

これまで、女性の再就職支援に関しては、地域の女性センターやNPO等の民間団体などさまざまな立場から取り組まれてきたが、就労を希望しながらも再就職の場を得られずに思い悩んでいる女性が多い。『平成23年版働く女性の実情』によれば、潜在的労働力率と就業率の差は、35~39歳で最も大きく15ポイントである。さらに高学歴女性を対象とした再就職支援については、女性たちのニーズにあった支援は未だに乏しく、過去には、高学歴女性ほど再就職率が低いという調査結果も示されている(『平成20年版働く女性の実情』)。

日本女子大学のリカレント教育課程は、こうした背景のもと、四大卒女性を対象とした初めての再就職支援・教育プログラムとして、2007年9月よりスタートしている。この教育課程の前身は、「キャリアブレイク中の女子大学卒業生のためのリカレント教育・再就職斡旋システム」として、本学が立案し、文部科学省の2007年度「社会人の学び直しニーズ対応教育事業委託」として採用された事業である。以後、大学卒業後就職しても、育児や夫の転勤、あるいは自分の進路変更などによって離職した女性に1年間(春・秋入学の2学期制)のリカレント教育を提供し、修了者に再就職先を斡旋することを一体化したこの事業を「リカレント教育・再就職システム」と呼称し実施してきた。この「リカレント教育・再就職システム」は、2007年12月に施行された改正学校教育法によってそのステータスが変わることとなり、改正法施行後の最初の学期である2008年4月1日より、大学の課程として日本で初めての「リカレント教育課程」となった。さらに2010年3月31日をもって、文部科学省の委託から独立し、日本女子大学独自の教育課程として生涯学習センターに所属し、運営していくこととなった。

大学が女性を対象にこうした再就職のための教育と支援に取り組むのは、日本では初めてのことであり、これまでの職業訓練的なプログラムではなく、能力開発や大学の学部科目以上のレベルでビジネス科目を提供するという新しい試みは、社会的関心を集めている(註1)。

2. 調査の目的

現代女性キャリア研究所では、女性のキャリア支援とそこで果たすべき大学の役割について明らかにすることを目的に、「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」(平成23年度~27年度・文部科学省私立大学戦略的研究基盤形成支援事業)を実施している。本調査は、その中でも「大学における女性の再就職支援プログラムの開発研究プロジェクト」の一環として、日本女子大学がいち早く女性の再就職支援として取り組み始めたリカレント教育課程修了生を対象に行ったものである。

調査の主な目的は以下の2点である。1点目はリカレント教育課程に集ってくる女性たちは、どのようなキャリア・プロセスをたどり、どのような就労意欲をもっているのか、その

実態を把握すること。大学の再就職支援につながってくる層の特徴を明らかにすることで、支援の方向性を探る。2点目は、実施から6年を経たリカレント教育課程への評価を量ることである。リカレント教育課程は2007年9月より、その前身がスタートしている。4年制大学を卒業した就業経験のある女性を対象としており、4月入学と9月入学があり、受講期間は、それぞれ1年間である。女性の再就職支援を目的としたこうした教育プログラムは、日本ではまだ少なく、充実した教育実践を目指すためには、この間の授業への評価や、教育効果について点検することが必要であろう。さらに、リカレント教育課程における経験がその後のキャリアや生き方にどのような影響を及ぼしているのかを確認することで、再就職支援における大学の役割について検討していきたい。

3. 調査対象者と期間、方法

調査対象者や方法については、以下の通りである。

日本女子大学リカレント教育課程には、調査時点で250名が入学していた(2007年9月入学の第1回生～2012年9月入学の第11回生まで。2012年度までの入学者数)。内、1年間の教育課程を修了したものは140名である(第11回生は調査時点で課程途中であったので、第10回生までのうち修了した人数)。本調査では、この教育課程を修了したこの140名を調査対象とし、リカレント教育課程の所属機関である生涯学習センターの協力を得て、2013年3月に郵送法で調査を実施した。転居先不明で返送されたものが11通あったので、郵送数は129票。うち得られた回答数は74票。回収率は57.4%である。なお、入学したものの修了に至らなかった未修了生の退学理由については、本人の病気や進路変更のほか、課程途中で就職が決まった、家庭の事情(夫の転勤・介護など)、リカレント教育課程とのミスマッチなど、様々な理由が推測され、ここにも女性のライフコースが予定通りの一直線には行かない現状がうかがわれる。これらについては、今後の調査課題としたい。

調査対象者 日本女子大学リカレント教育課程修了生(第1回生～第10回生)

調査時期 2013年3月

調査方法 郵送による調査票調査

主な調査項目 リカレント教育課程に入学するまでのキャリア・プロセス
リカレント教育課程入学後のキャリア・プロセス
リカレント教育課程経験について
再就職支援について

回答者数 2012年度までの修了生140名に配布(内転居先不明で11通が返送)
回収数 74票 (回収率57.4%)

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関する調査」研究プロジェクト

調査チーム

大沢真知子	(日本女子大学人間社会学部・研究代表)
岩田正美	(日本女子大学人間社会学部)
高頭麻子	(日本女子大学文学部)
三具淳子	(日本女子大学現代女性キャリア研究所・客員研究員)
杉浦浩美	(日本女子大学現代女性キャリア研究所・客員研究員)
仲田周子	(日本女子大学現代女性キャリア研究所・客員研究員)
盧回男	(日本女子大学現代女性キャリア研究所・客員研究員)
御手洗由佳	(日本女子大学現代女性キャリア研究所・RA 研究員)
斎藤真由子	(日本女子大学現代女性キャリア研究所・RA 研究員)

プロジェクトメンバー

大沢真知子	(日本女子大学人間社会学部・研究代表)
高頭麻子	(日本女子大学文学部)
永井暁子	(日本女子大学人間社会学部)
原ひろみ	(日本女子大学家政学部)
鈴木陽子	(三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング)
三具淳子	(日本女子大学現代女性キャリア研究所)
杉浦浩美	(日本女子大学現代女性キャリア研究所)

調査協力

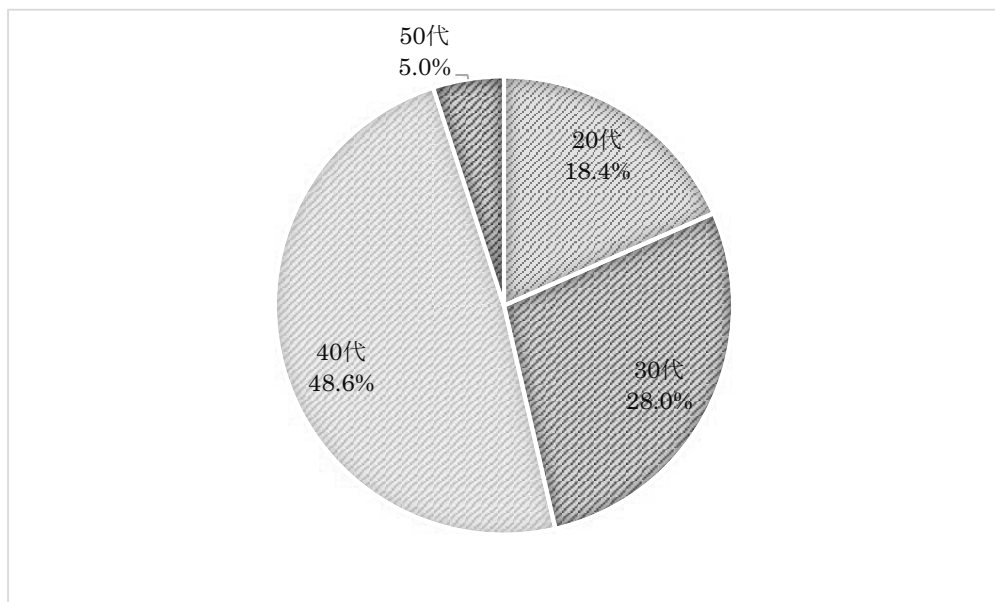
上山絵美子	(生涯学習センターリカレント教育課程)
植竹紀子	(日本女子大学現代女性キャリア研究所)
塩澤容子	(日本女子大学現代女性キャリア研究所)

「女性のキャリア支援と大学の役割に関する調査」は、文部科学省「私立大学戦略的研究基盤形成支援事業」における「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」の第2テーマ「大学における女性の再就職支援プログラムの開発研究」(研究代表者：大沢真知子)の一環として実施されたものである。

以下、リカレント教育課程のまとめによる 2013 年 4 月入学者を含めた 282 名の受講生のデータである。<http://www5.jwu.ac.jp/gp/recurrent/about.html#student.2013.6.4> アクセス)。

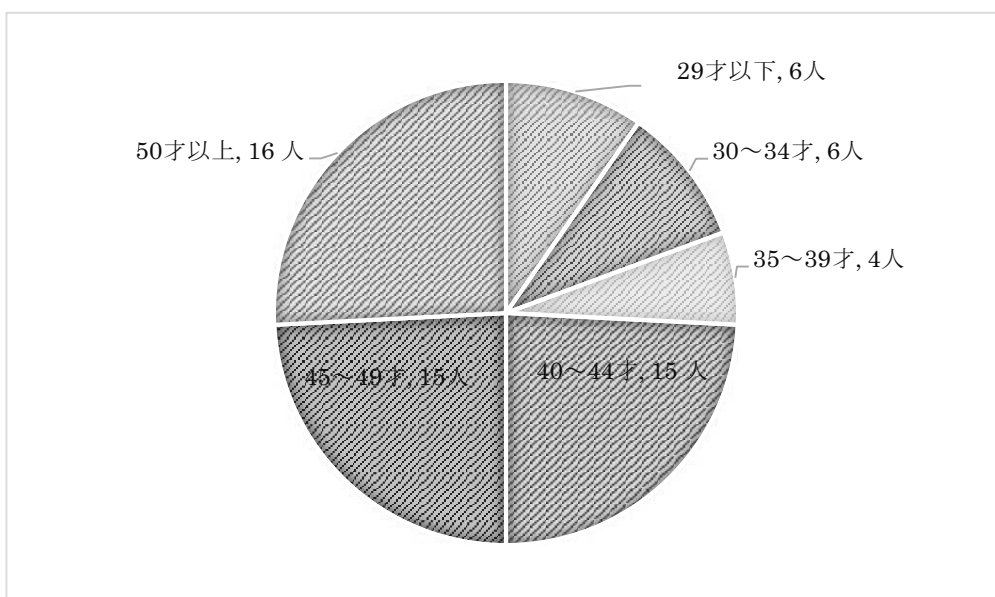
入学時点での年齢は、40 代が半数近くを占めており、入学者平均年齢は 38.5 歳となっている。

図 1 リカレント受講生の入学時の年齢層(2013 年 4 月入学者を含む 282 名のデータ)



なお、本調査の回答者の年齢は以下の通りである。

図 2 年齢(n=62) (無回答 12 人を除く)



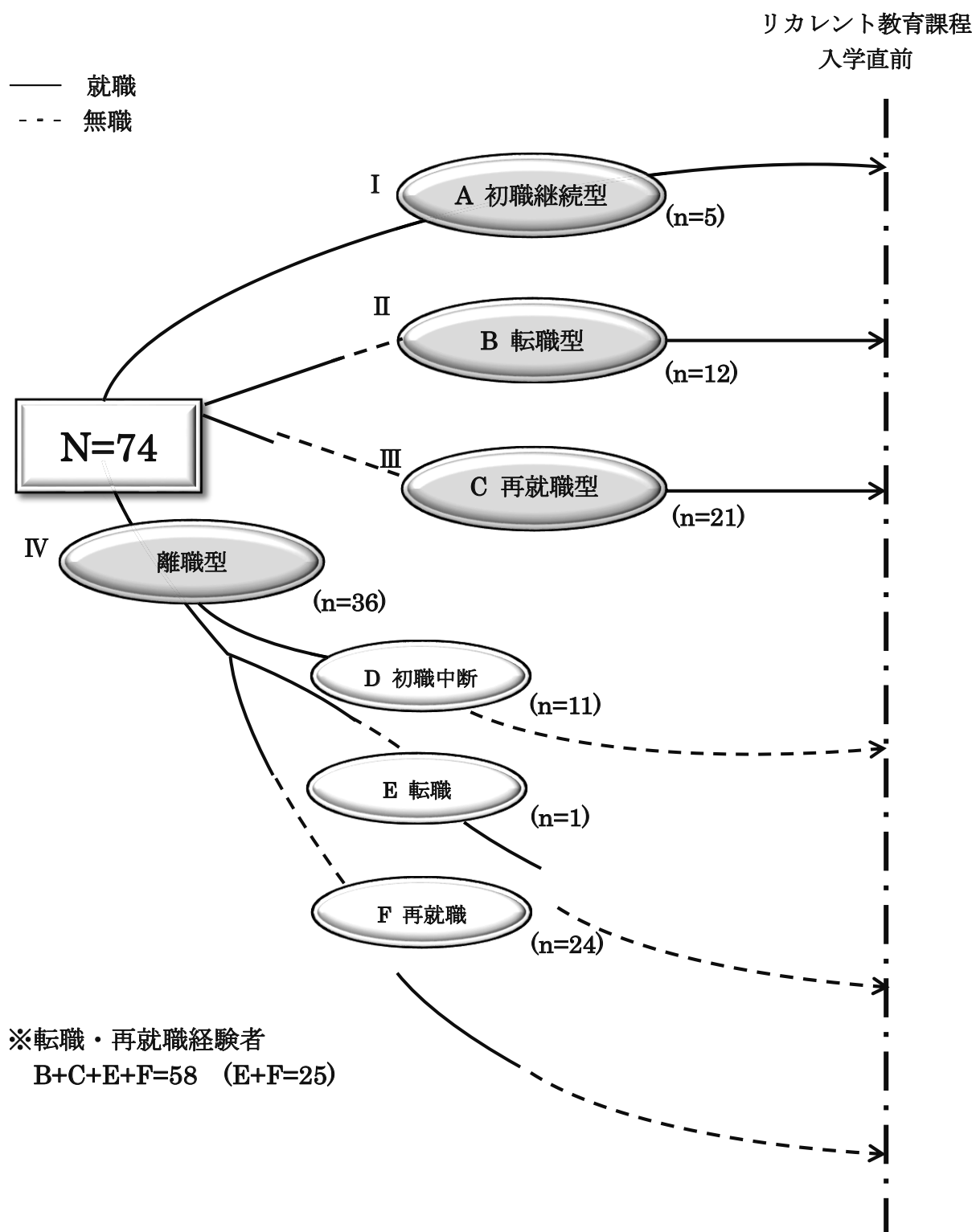
【註】

(1) 2012 年に取り上げられたメディアとして、「読売新聞」(9 月掲載)、『AERA』(11 月掲載)、「夕刊フジ」(10 月掲載)、大田区男女平等推進課季刊誌「パステル」(2012 冬号掲載)、「日本経済新聞」(12 月掲載)、『GRAZIA』(2 月掲載)、フジテレビ「スーパーニュース」(2 月放送)などのメディアの取材を受けた。

4. 主な調査結果

リカレント教育課程に集ってくる女性たちはどのようなキャリア・プロセスをたどり、どのような就労意欲をもっているのだろうか。以下が、74人のキャリアの軌跡である。

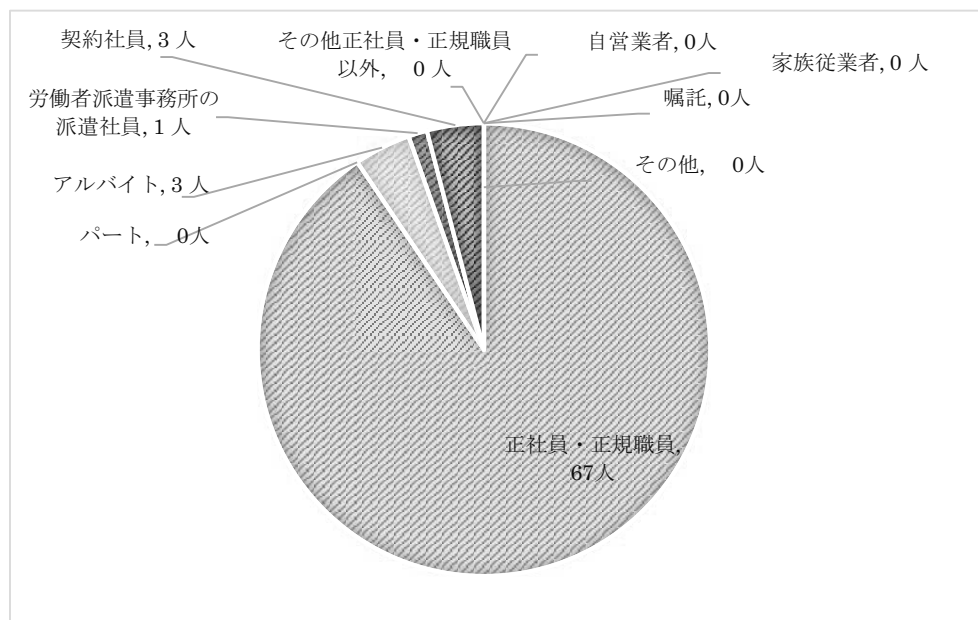
図3 リカレント教育課程入学までのキャリア・プロセス (Q1)



(1) 初職について

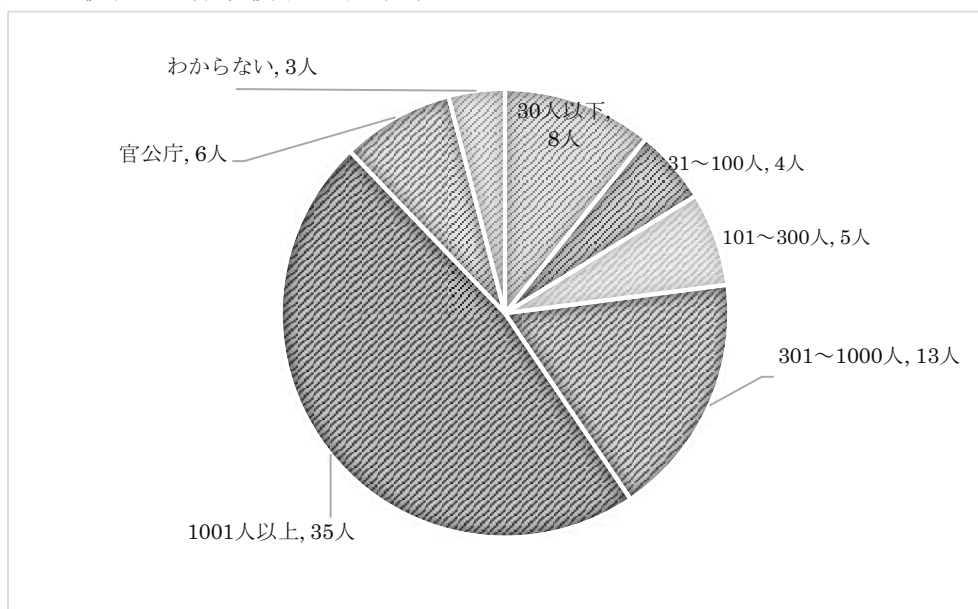
大学卒業後、初めて就いた職業(=初職)について、尋ねた。

図4 初職の勤務形態(N=74) (Q2)



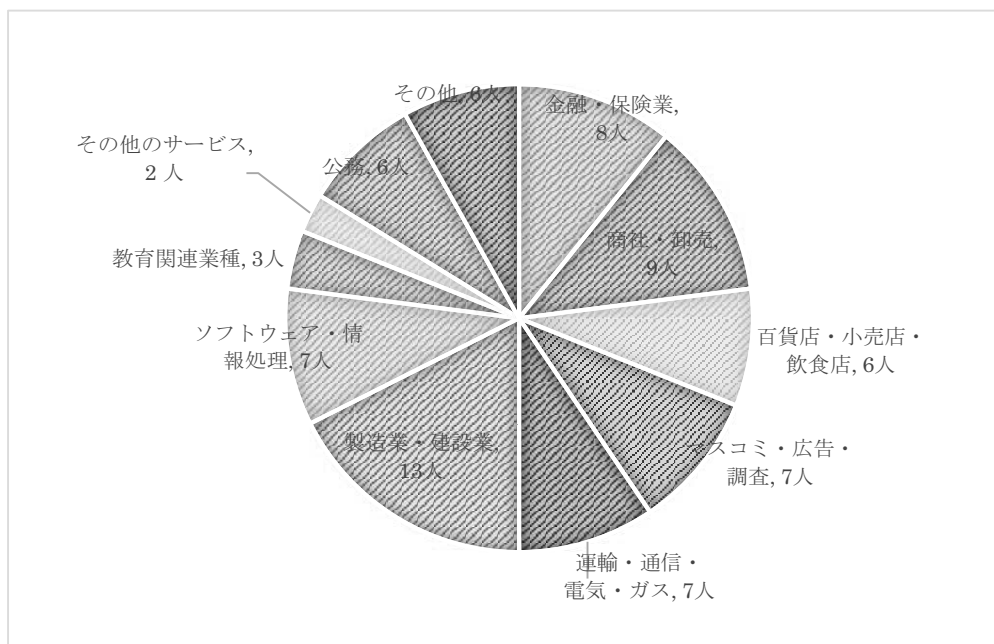
初職の勤務形態(74人)は、「正社員・正規職員」が67人と、大半を占めている。

図5 初職の企業規模(N=74) (Q3)



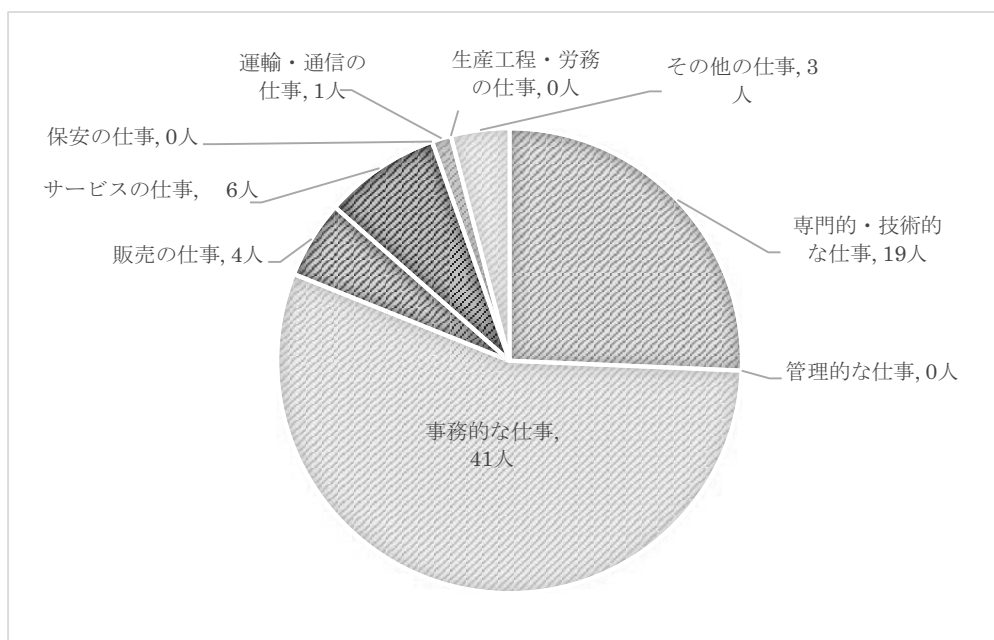
初職の企業規模では、1001人以上の割合が35人と最も高く、次いで301~1000人規模の企業であった人が13人と多かった。また、官公庁で働いている人は6人だった。

図 6 初職の業種 (N=74) (Q4)



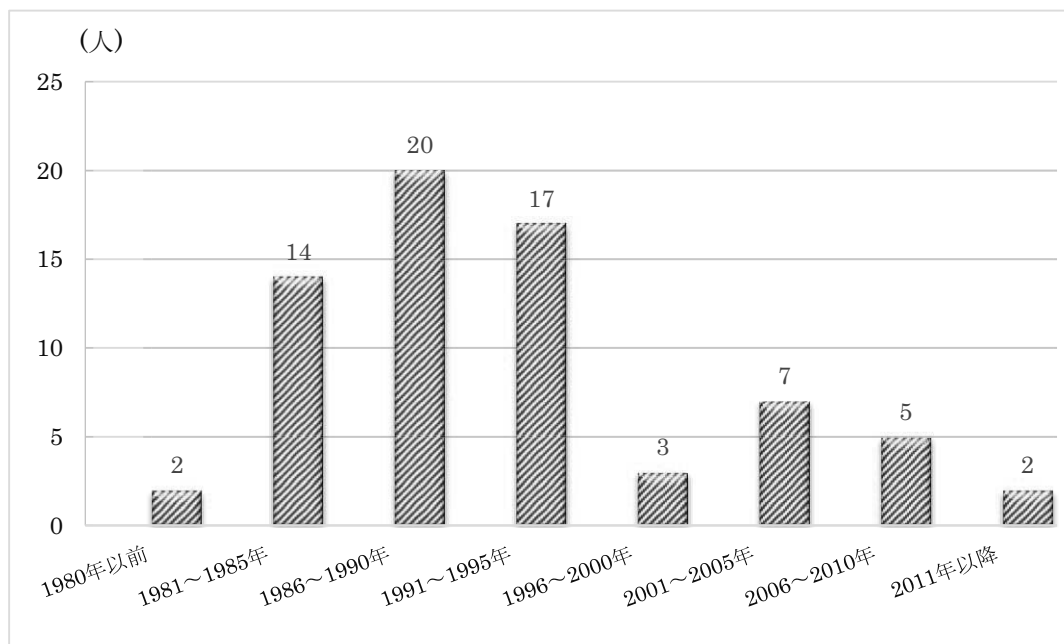
初職の業種では、「製造業・建設業」が13人、次いで「商社・卸売」が9人、「金融・保険業」が8人となっている。

図 7 初職の仕事内容 (N=74) (Q5)



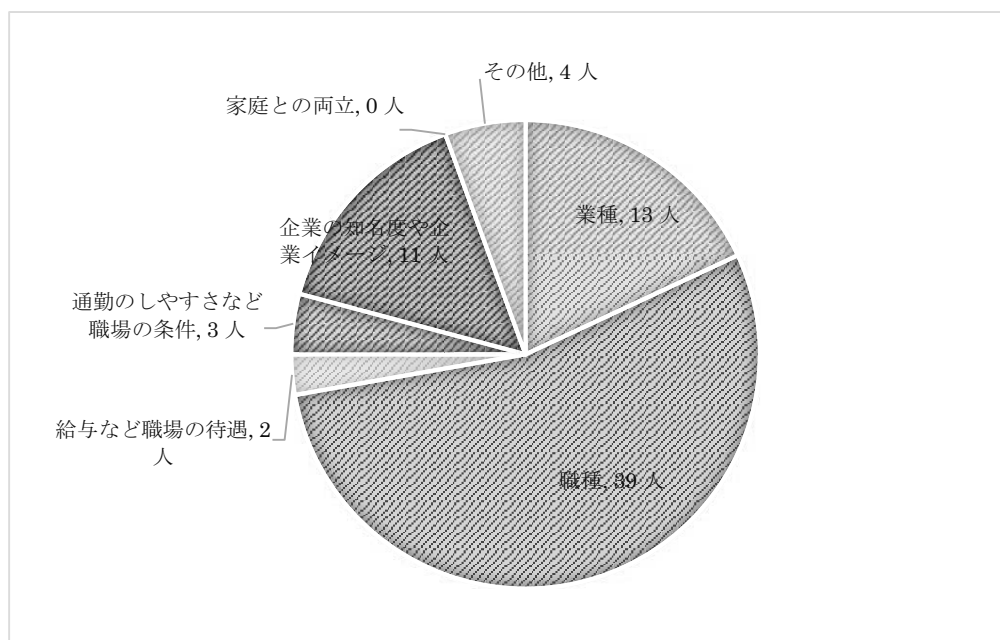
初職の仕事内容は、「事務的な仕事」が41人、次いで「専門的・技術的な仕事」が19人となった。

図 8 初職に就いた時期(n=70, 無回答 4 人を除く) (Q6)



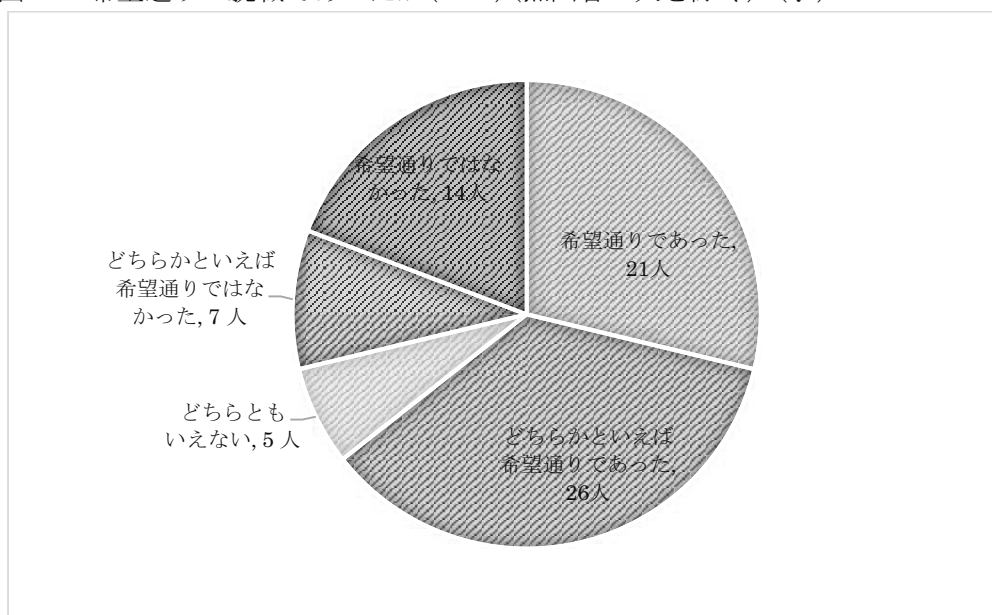
初職に就いた時期(70 人)は、1986～1990 年が 20 人と最も多く、続いて 1991～1995 年が 17 人、1981～1985 年が 14 人と続いた。

図 9 初職の就職活動において最も重視した点(n=73, 無回答 2 人を除く) (Q7)



初職の就職活動で最も重視した点(73 人)は、「職種」を最も重視した人が 39 人、「業種」が 13 人となった。

図 10 希望通りの就職であったか(n=73)(無回答 1 人を除く) (Q8)



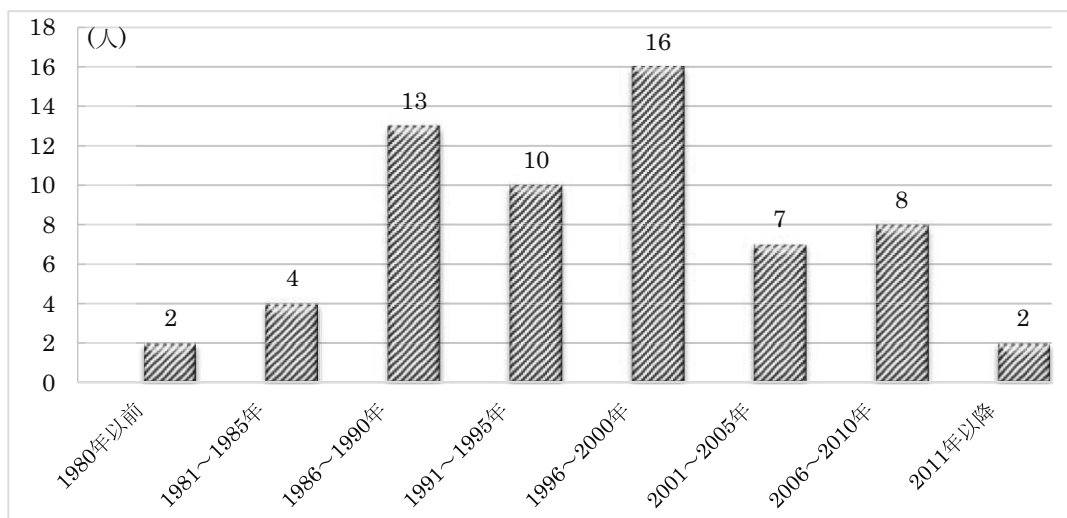
初職が希望通りの就職だった人は、「希望通りであった」と「どちらかといえば希望通りであった」を合わせて 47 人、希望通りではなかった人は、「希望通りではなかった」と「どちらかといえば希望通りではなかった」を合わせると 21 人であった。

表 1 初職についての満足度 (N=74) (Q9)

	満足	どちらかとい えば満足	どちらとも いえない	どちらかとい えば不満	不満	無回答
やりがいなど仕事の内容	26	21	11	12	4	
雇用の安定性	38	12	15	6	3	
給与	25	16	16	13	4	
労働時間	15	23	12	14	10	
昇進・処遇	10	11	26	18	9	
評価システム	7	15	34	9	9	
研修などの教育訓練	26	13	22	6	7	
職場の人間関係・コミュニケーション	18	34	14	4	4	
自宅と職場の距離	32	19	15	4	4	
仕事と家庭の両立	13	8	34	10	5	4

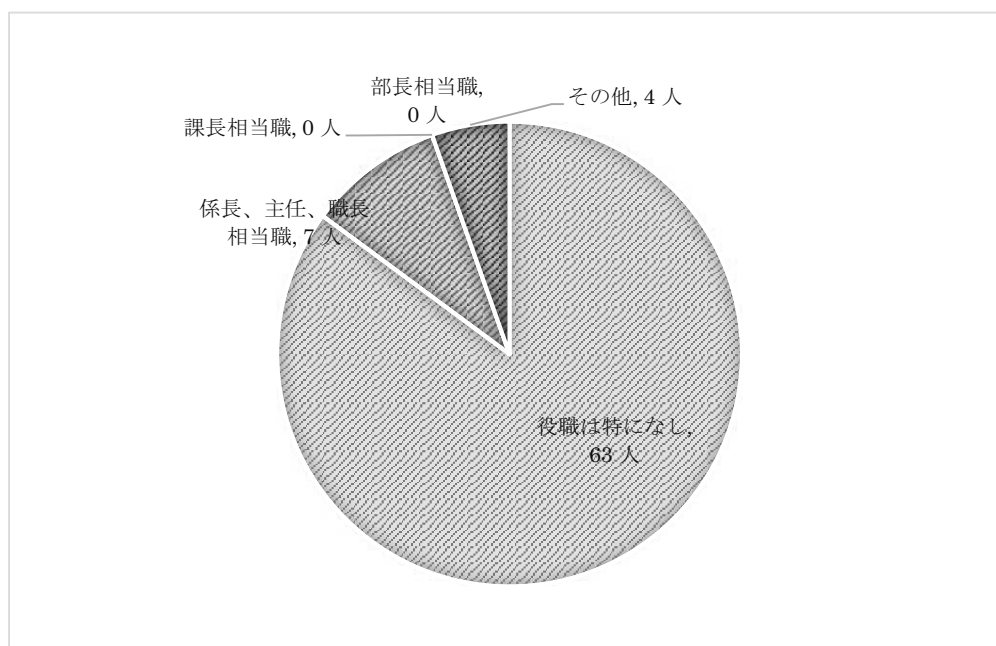
初職についての満足度で満足と答えた人(「満足」と「どちらかといえば満足」を合わせた人数)は、「職場の人間関係・コミュニケーション」に 52 人と最も多く、次いで、「自宅と職場の距離」が 51 人、「雇用の安定性」が 50 人、「やりがいなど仕事の内容」が 47 人であった。また、不満と答えた人(「不満」と「どちらかといえば不満」を合わせた人数)は「昇進・処遇」に 27 人と最も多く、「労働時間」が 24 人、「評価システム」が 18 人、「給与」が 17 人となった。

図 11 初職退職時期（n=62）（無回答 10 人除く）（Q10）



初職の退職時期は、1996～2000 年が 16 人、次いで 1986～1990 年が 13 人であった。

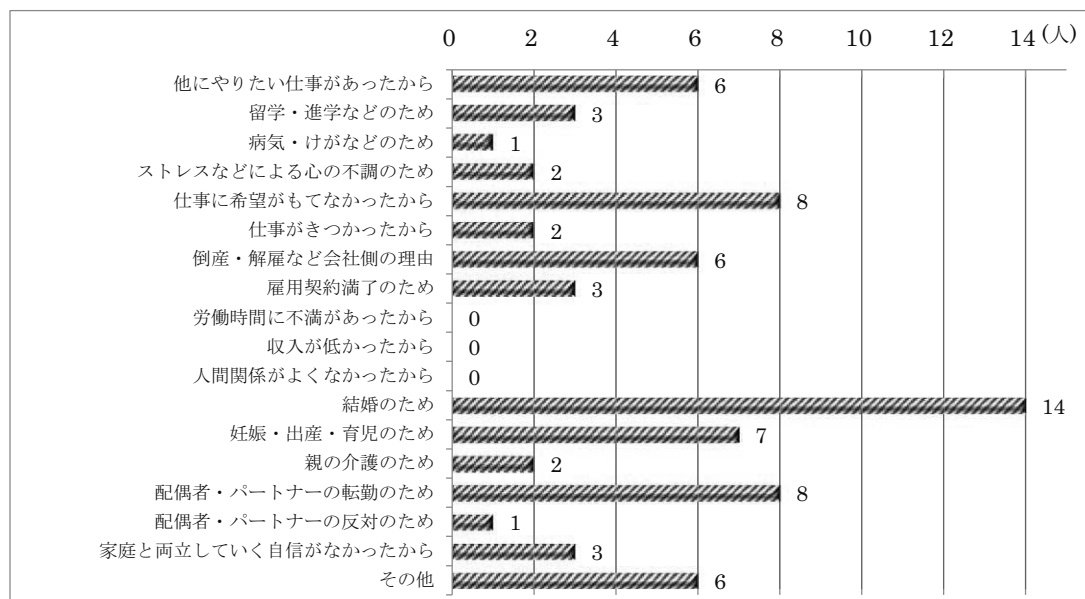
図 12 初職退職時・入学時※の職務上の地位（N=74）（Q11）



※入学時：入学後も初職継続の場合

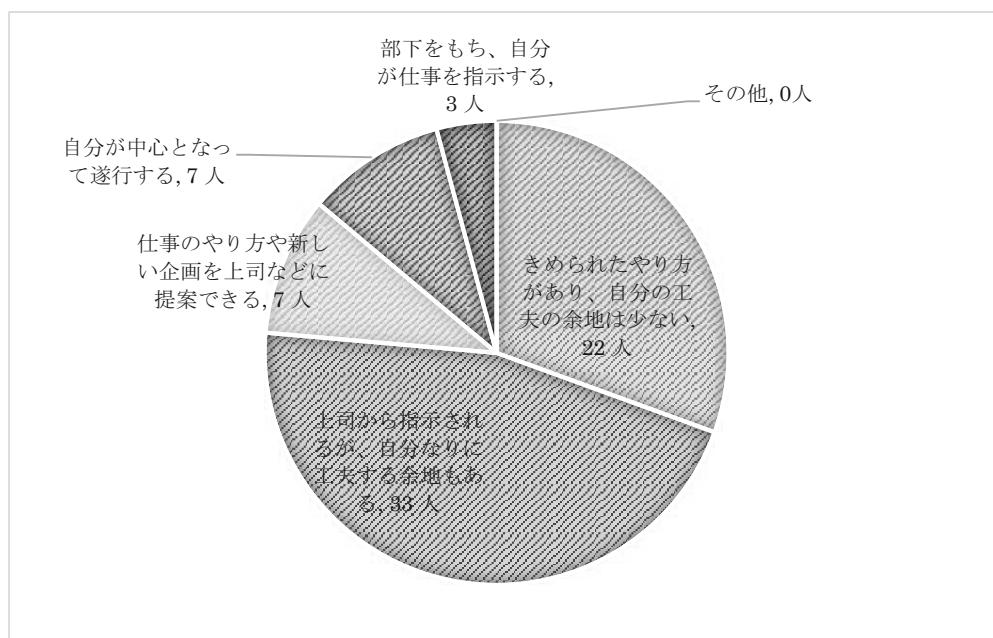
初職退職時・入学時の職務上の地位は、「役職は特になし」が 63 人と最も多く、「係長、主任、職長相当職」が次いで 7 人であった。課長相当職と部長相当職はいなかった。

図 13 初職を辞めた理由 1 位 (n=72) (Q12)



初職を辞めた理由 (1 位) は、「結婚のため」が 14 人、「仕事に希望がもてなかったから」、「配偶者・パートナーの転勤のため」が各 8 人、「妊娠・出産・育児のため」が 7 人などとなった。

図 14 初職を辞めるころの仕事のやり方 (n=72) (Q13)

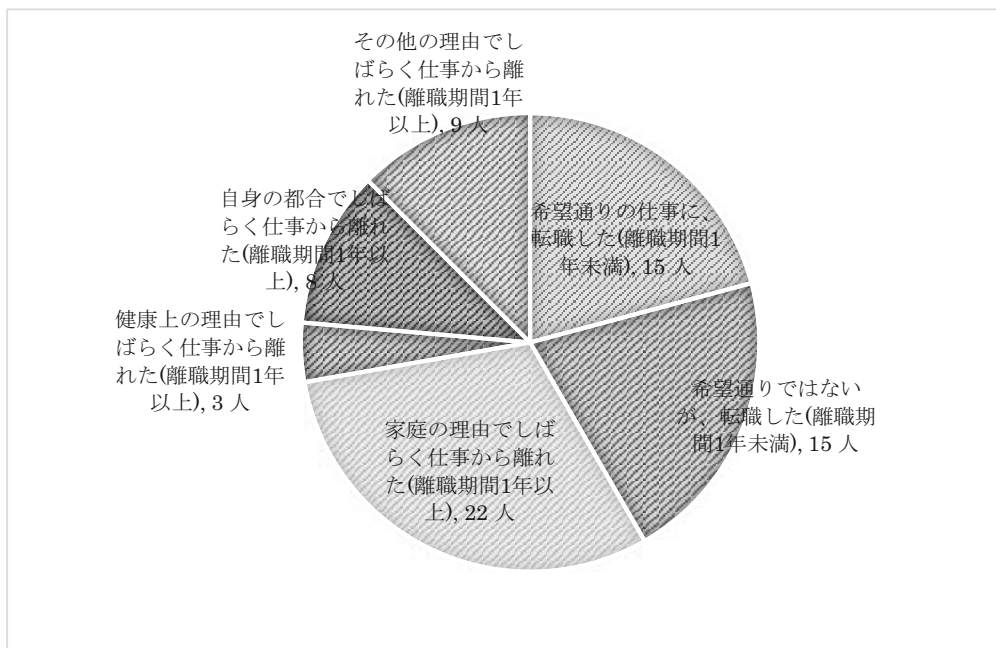


初職を辞めるころの仕事のやり方は、「上司から指示されるが、自分なりに工夫する余地もある」が 33 人、「きめられたやり方があり、自分の工夫の余地は少ない」が 22 人となった。

(2) 初職を退職してからリカレント教育課程入学まで

以下、リカレント教育課程入学後に初職を辞めた人も含め、初職退職後の1年間の状況である。

図 15 初職退職後の1年間の状況(n=72) (Q14)



初職退職後の1年間の状況において、「家庭の理由でしばらく仕事から離れた(離職期間1年以上)」は22人、「希望通りの仕事に、転職した(離職期間1年未満)」と「希望通りではないが、転職した(離職期間1年未満)」が各15人などであった。

以下は、初職退職後からリカレント教育課程入学までの転職、再就職経験や、離職期間の過ごし方等について尋ねたものである。

図 16 転職・再就職回数(n=56)(無回答 2 人を除く)(Q15)

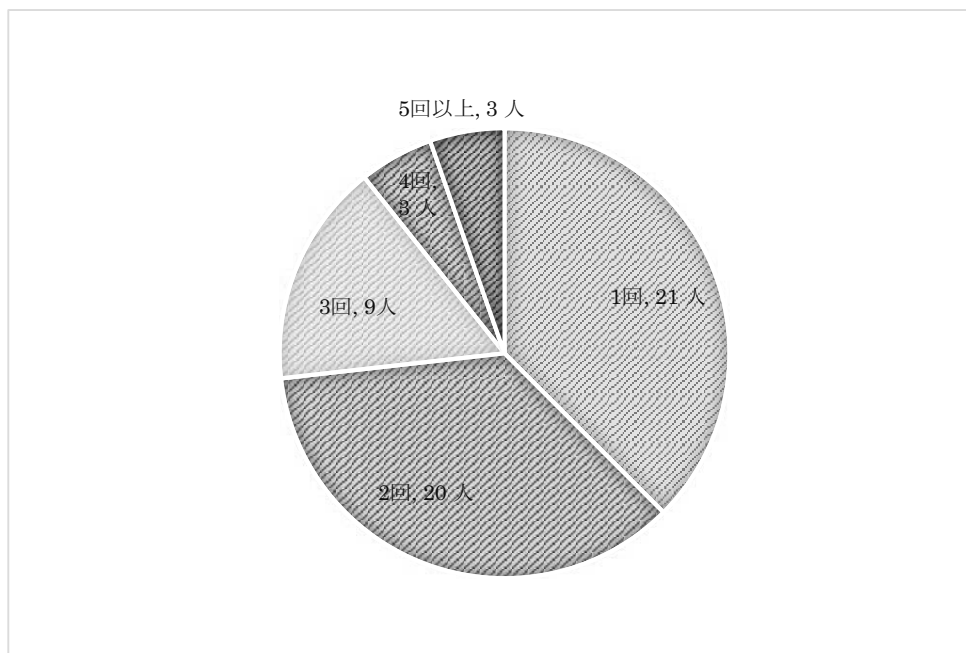
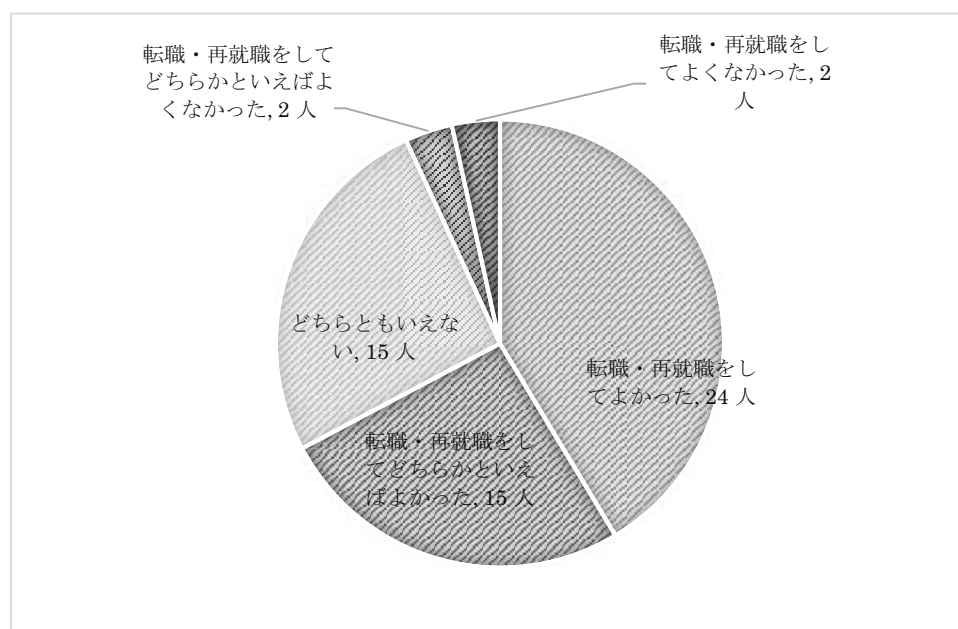
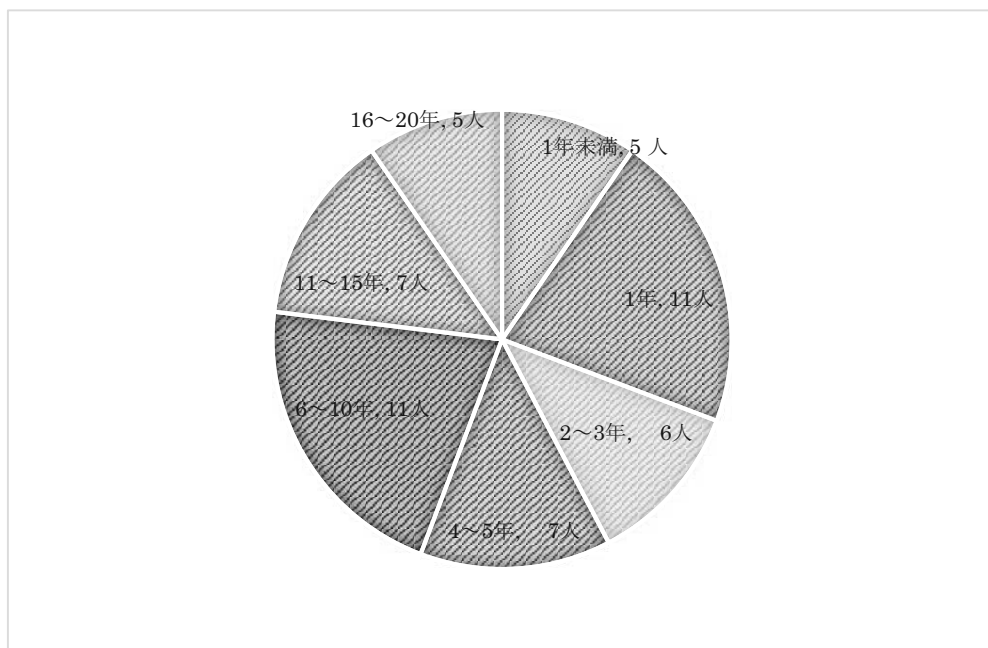


図 17 転職・再就職の評価(n=58)(Q16)



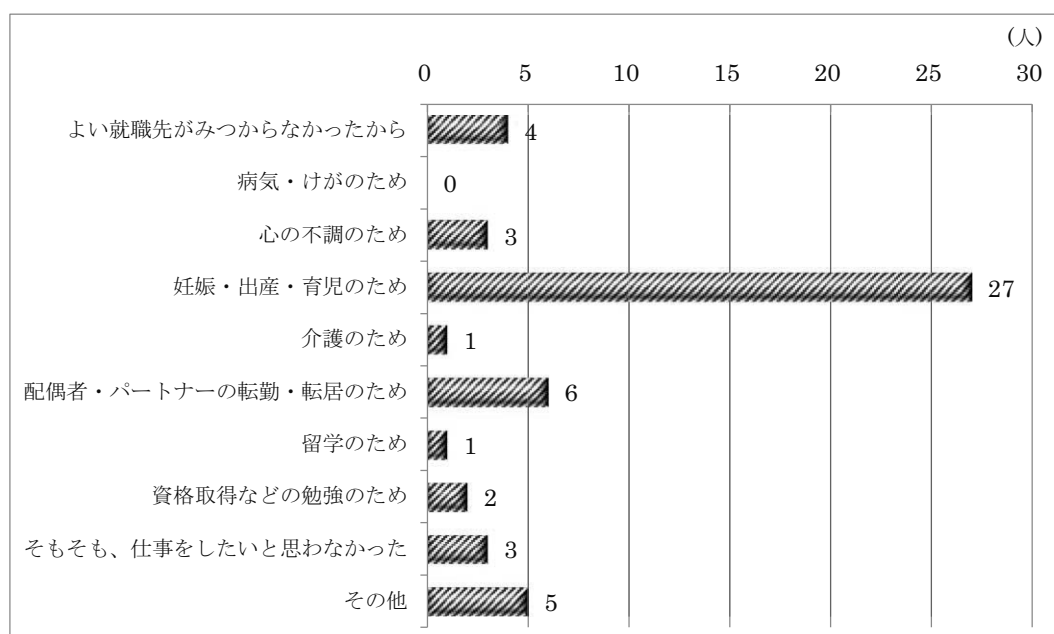
初職退職後からリカレント教育課程入学までの転職・再就職回数は、1回が21人、2回が20人であり、その評価については「転職・再就職をしてよかった」と「転職・再就職をしてどちらかといえばよかった」を合わせると39人で約7割が満足していた。

図 18 リカレント教育課程入学以前のもっとも長い離職期間(n=52) (Q17)



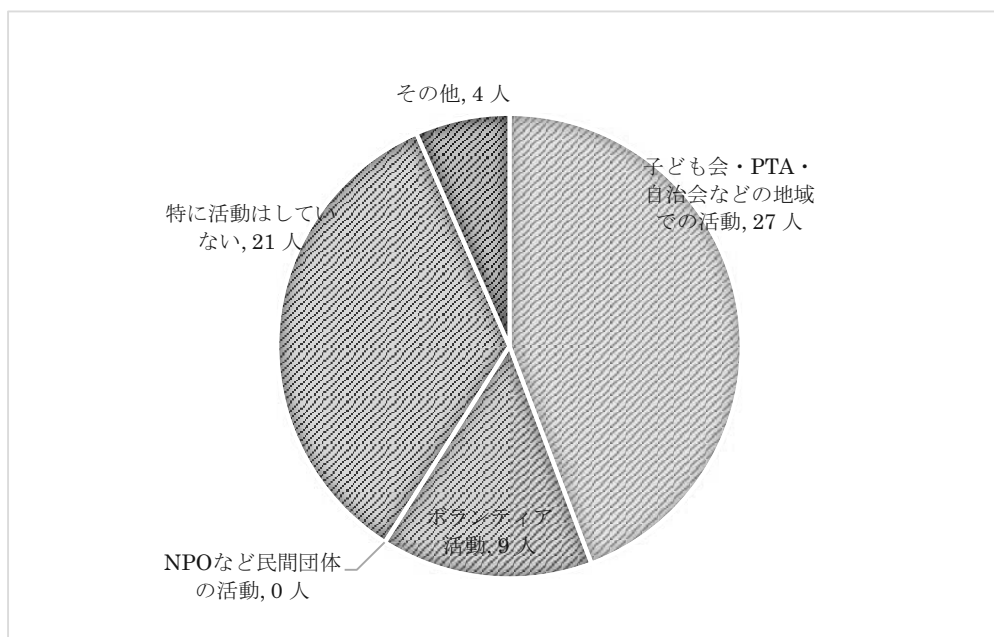
リカレント教育課程入学以前のもっとも長い離職期間は、1年と6～10年が各11人、4～5年と11～15年が各7人、2～3年が6人、16～20年と1年未満が5人であった。

図 19 離職期間の理由1位(n=52) (Q18)



離職期間の理由1位では、「妊娠・出産・育児のため」と答えた人が27人と最も多かった。

図 20 離職期間中の社会的な活動(n=52) (Q19)

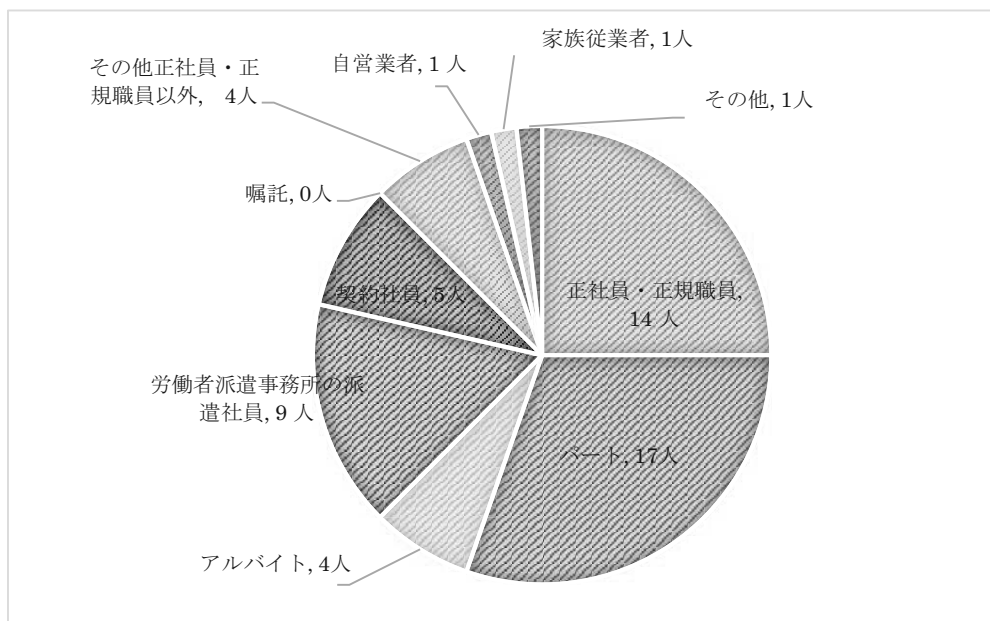


離職期間中の社会的な活動については、「子ども会・PTA・自治会などの地域での活動」をした人が27人と最も多く、次いで「特に活動はしていない」が21人であった。

(3) 直前職について

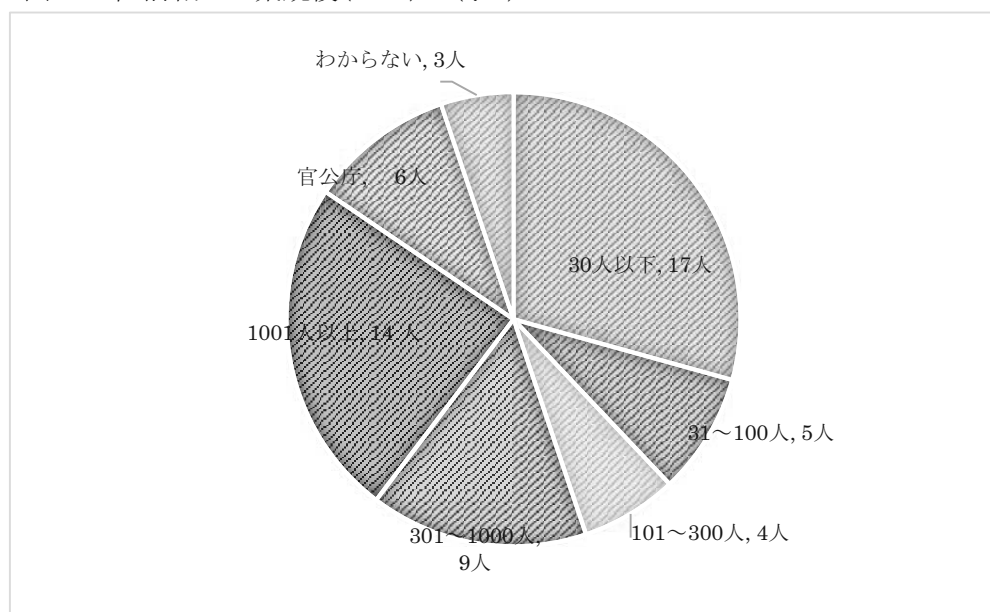
リカレント教育課程入学直前まで初職を継続していた人以外には、入学前に最後に就いていた仕事(=直前職)について尋ねている。

図 21 直前職の就業形態(n=56) (無回答 2 人を除く) (Q20)



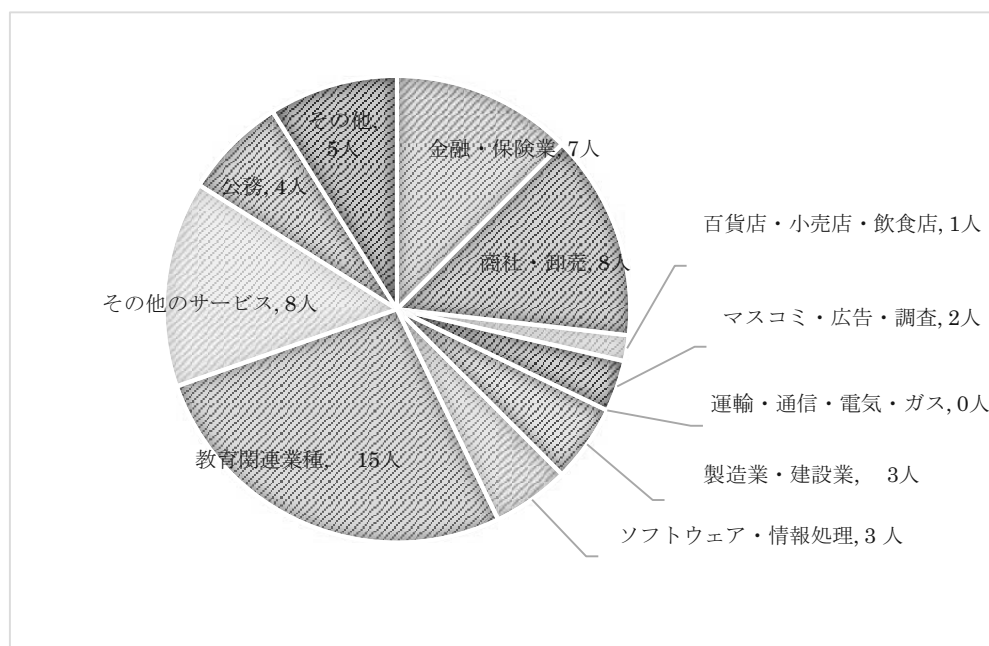
直前職の就業形態は、「パート」が 17 人、「正社員・正規職員」が 14 人であった。

図 22 直前職の企業規模(n=58) (Q21)



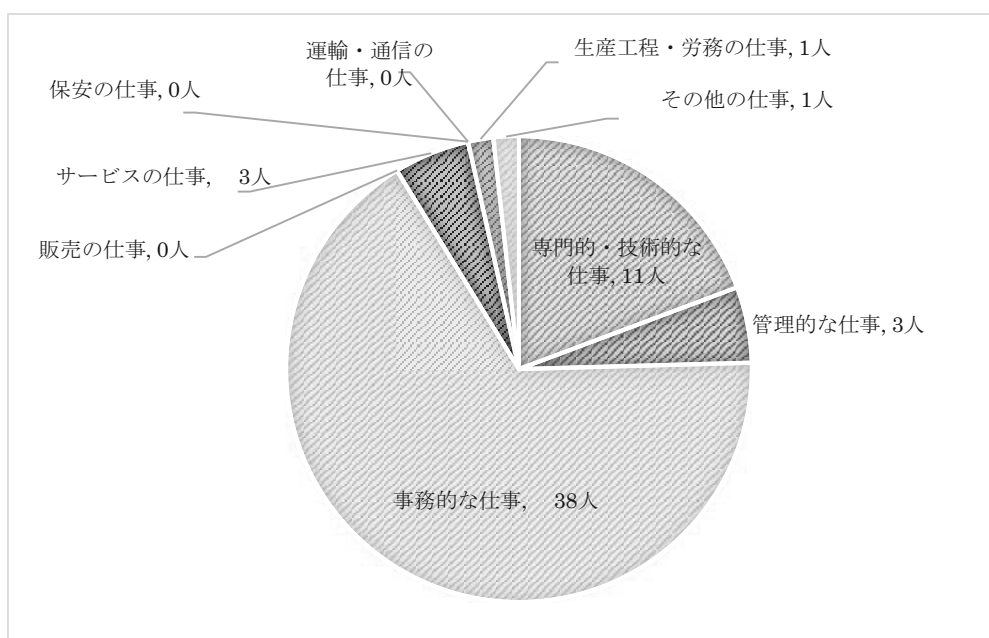
直前職の企業規模は、「30 人以下」が 17 人、「1001 人以上」が 14 人であった。

図 23 直前職の業種(n=56) (無回答 2 人を除く) (Q22)



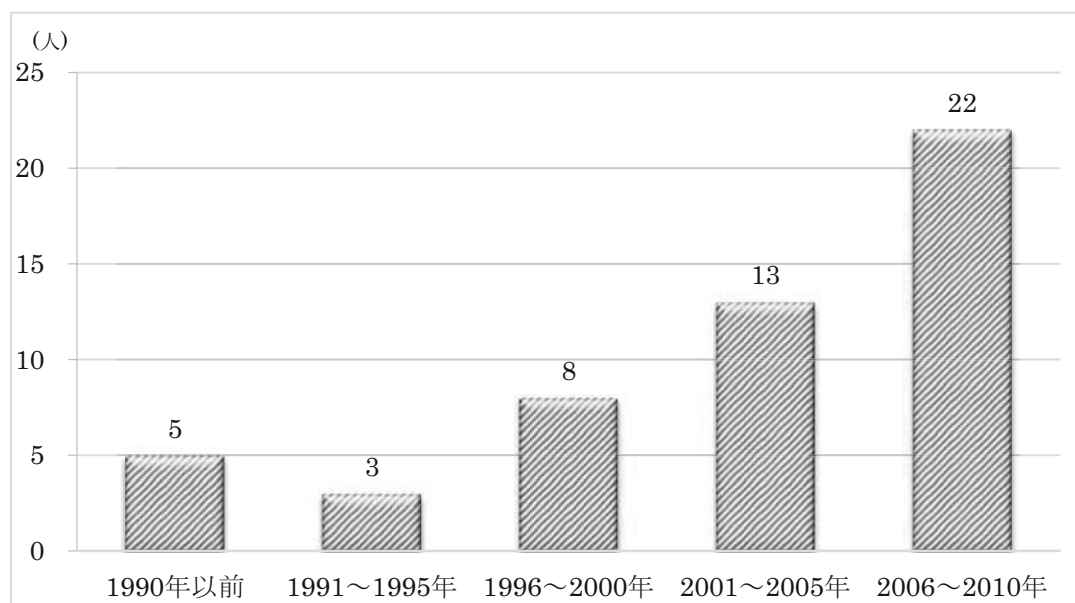
直前職の業種については、「教育関連業種」が 15 人、「商社・卸売」、「その他のサービス」が各 8 人、「金融・保険業」が 7 人などであった。

図 24 直前職の仕事内容(n=57) (無回答 1 人を除く) (Q23)



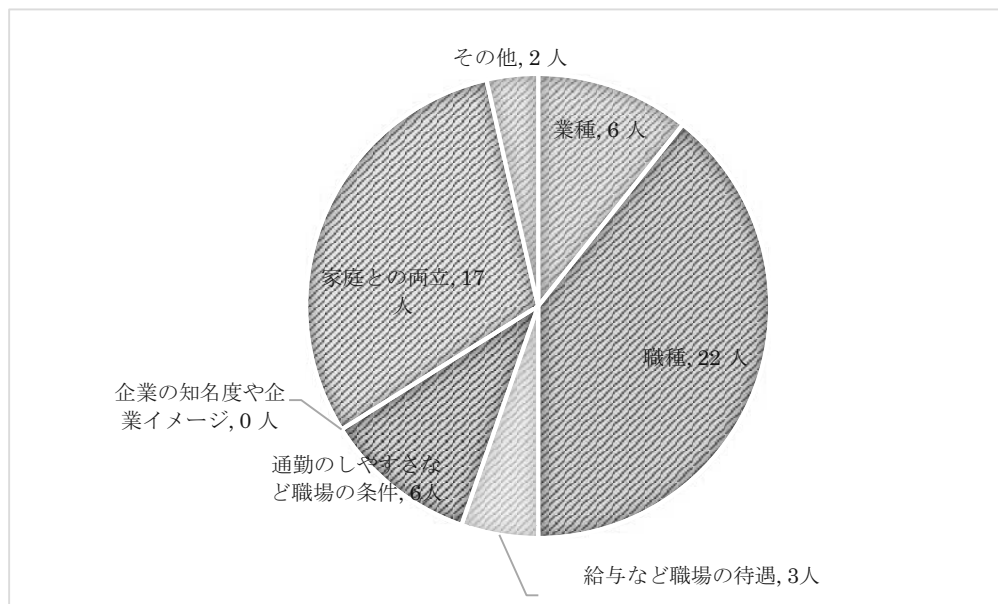
直前職の仕事内容は、「事務的な仕事」が 38 人と約 7 割を占め、「専門的・技術的な仕事」が 11 人であった。

図 25 直前職に就いた時期 (n=51) (無回答 7 人を除く) (Q24)



直前職に就いた時期については、「2006～2010 年」が 22 人と最も多く、「2001～2005 年」が 13 人であった。

図 26 直前職の就職活動において最も重視した点 (n=56) (無回答 2 人を除く) (Q25)



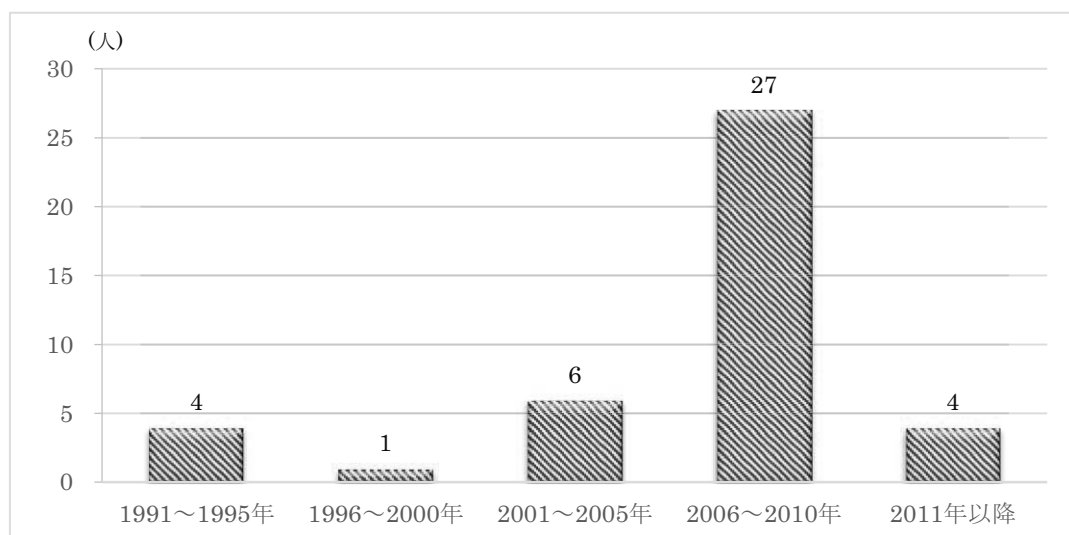
直前職の就職活動において最も重視した点は、「職種」が 22 人、「家庭との両立」が 17 人、「通勤のしやすさなど職場の条件」、「業種」が各 6 人であった。

表 2 初職と直前職との変化(n=58) (Q26)

	よくなった	どちらかといえ ばよくなった	どちらとも いえない	どちらかといえ ば悪くなった	悪くなった	無回答
やりがいなど仕事の内容	9	11	17	11	10	
雇用の安定性	4	1	18	16	17	2
給与	5	5	17	8	22	1
労働時間	12	13	21	7	5	
昇進・処遇	1	6	20	9	22	
評価システム	1	1	36	4	16	
研修などの教育訓練	1	6	19	11	21	
職場の人間関係・コミュニケーション	3	11	32	8	3	1
自宅と職場の距離	16	12	20	4	5	1
仕事と家庭の両立	19	15	19	1	2	2

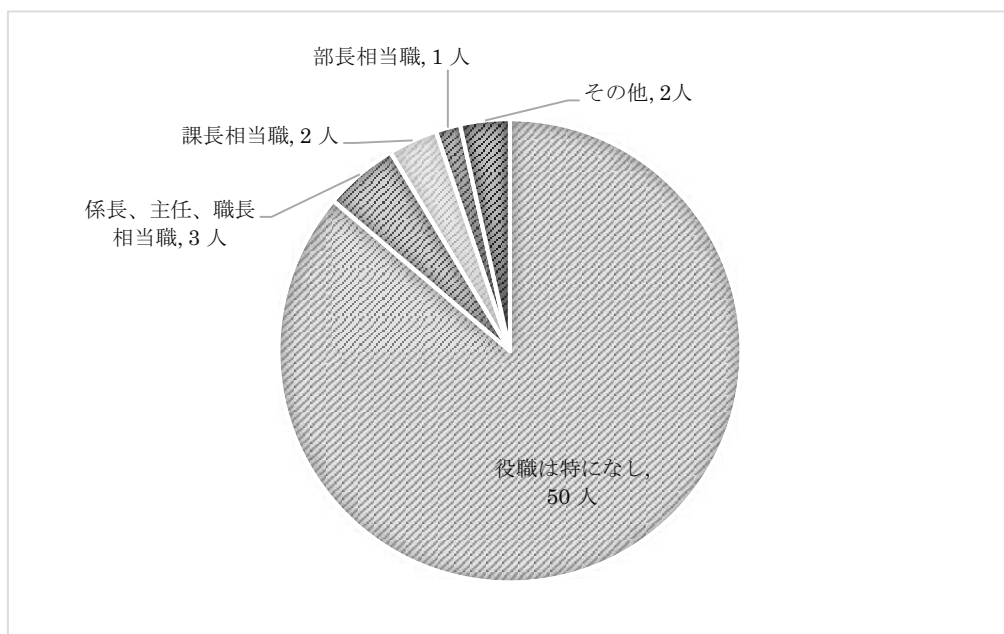
初職と直前職との変化について、「よくなった」と答えた人(「どちらかといえばよくなった」と答えた人を合わせた人数)は、「仕事と家庭の両立」が 34 人、次いで「自宅と職場の距離」が 28 人、「労働時間」が 25 人であり、「悪くなった」と答えた人(「どちらかといえば悪くなった」と答えた人を合わせた人数)は、「雇用の安定性」が 33 人、「研修などの教育訓練」が 32 人、「昇進・処遇」が 31 人、「給与」が 30 人であった。

図 27 直前職退職時期(n=48)(無回答 6 人を除く) (Q27)



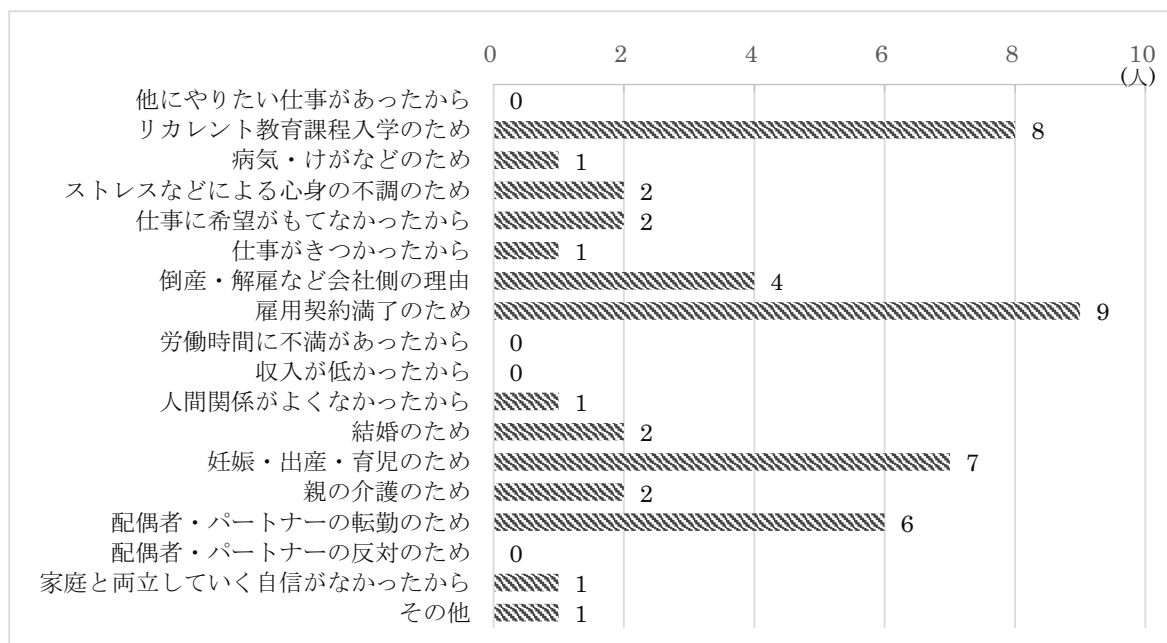
直前職の退職時期は、2006～2010 年が 27 人ともっとも多かった。

図 28 直前職退職時の地位 (n=58) (Q28)



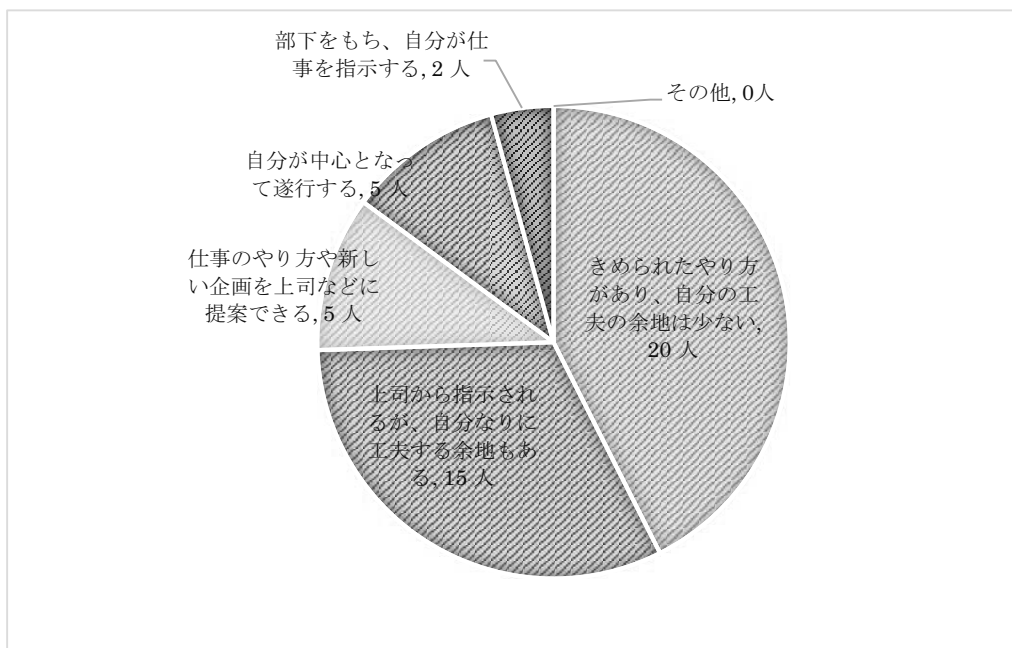
直前職の退職時の地位 (58 人) は、「役職は特になし」が 50 人と約 9 割を占めていた。

図 29 直前職の離職理由 1 位 (n=47) (特になし／無回答 1 人を除く) (Q29)



直前職を離職した理由 (1 位) として、「雇用契約満了のため」が 9 人ともっとも多く、次いで「リカレント教育課程入学のため」が 8 人、「妊娠・出産・育児のため」が 7 人、「配偶者・パートナーの転勤のため」が 6 人などとなった。

図 30 直前職を辞めるころの仕事のやり方(n=47)(無回答 1 人を除く)(Q30)

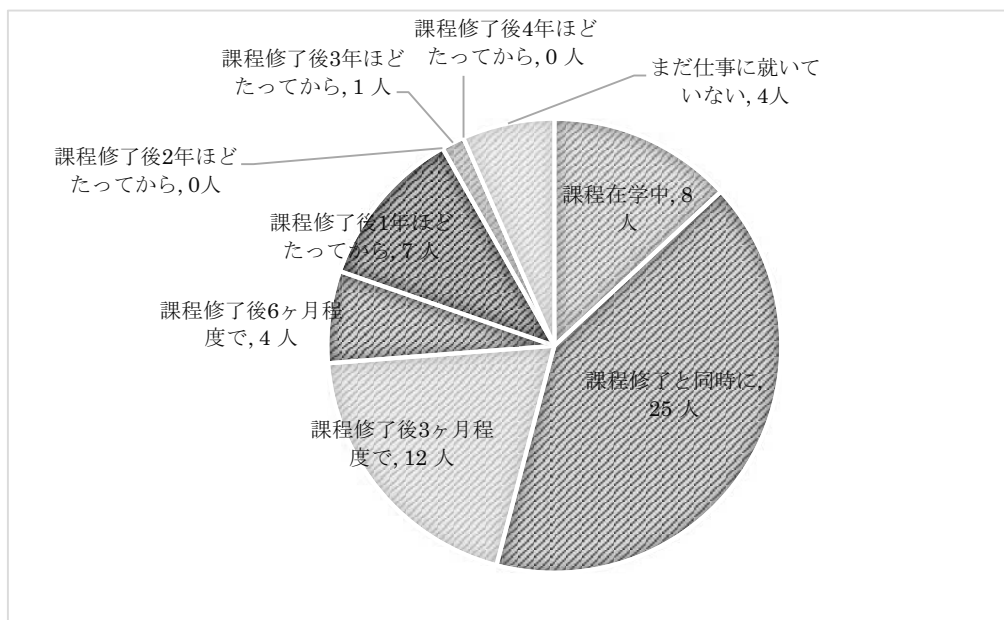


直前職を辞めるころの仕事のやり方については、「きめられたやり方があり、自分の工夫の余地は少ない」が 20 人ともっとも多く、その次に「上司から指示されるが、自分なりに工夫する余地もある」が 15 人と多かった。

(4) 入学後職について

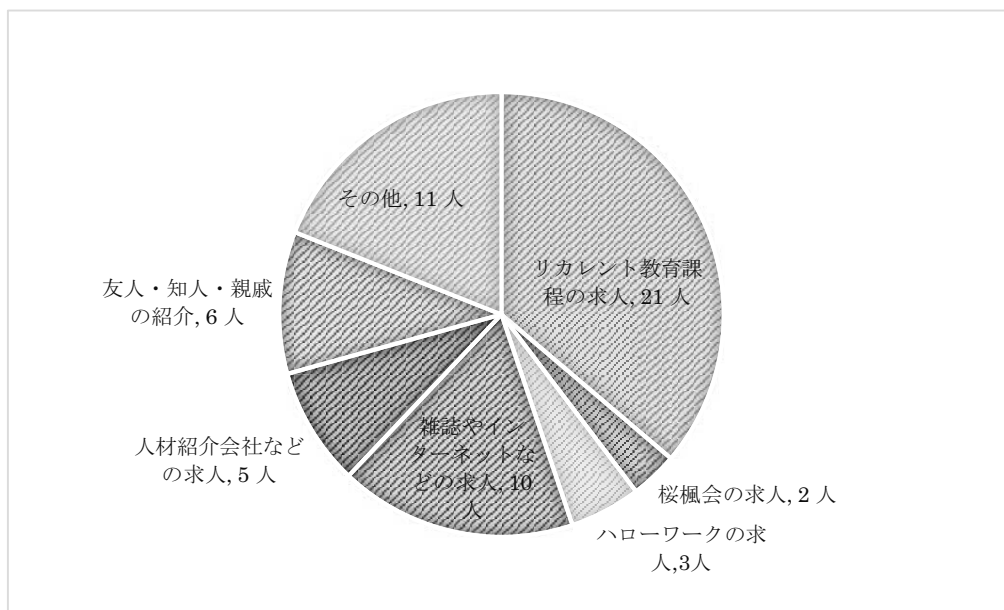
リカレント教育課程に入学後（修了後も含む）、最初に就いた仕事（＝入学後職）について尋ねた。

図 31 入学後職に就いた時期（n=61）（無回答 1 人を除く）（Q31）



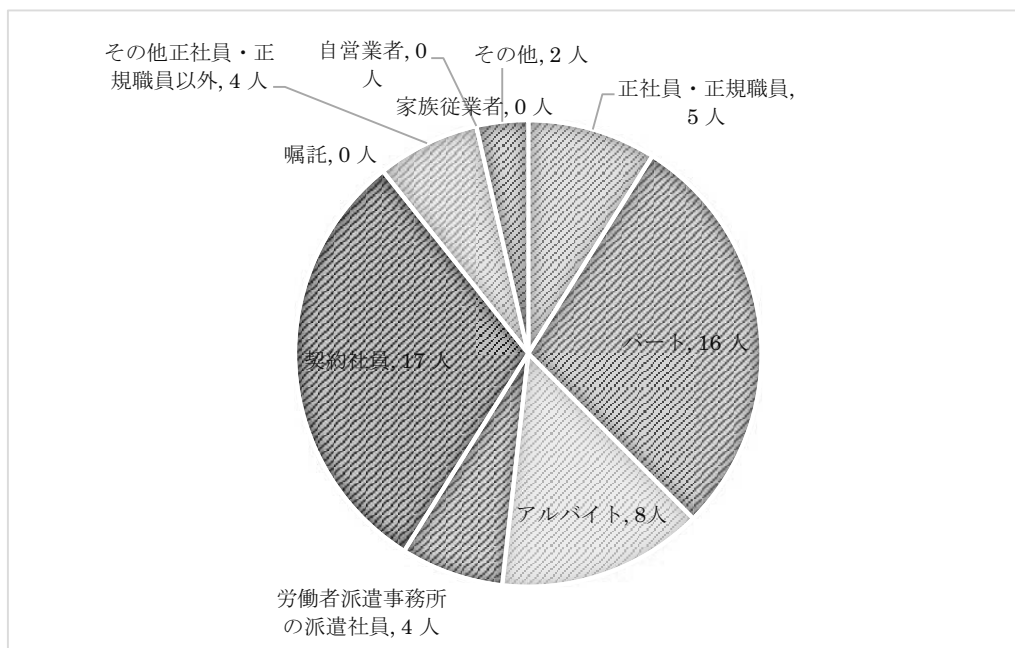
入学後職に就いた時期は、「課程修了と同時に」が 25 人ともっとも多かった。

図 32 入学後職就職経路（n=58）（Q32）



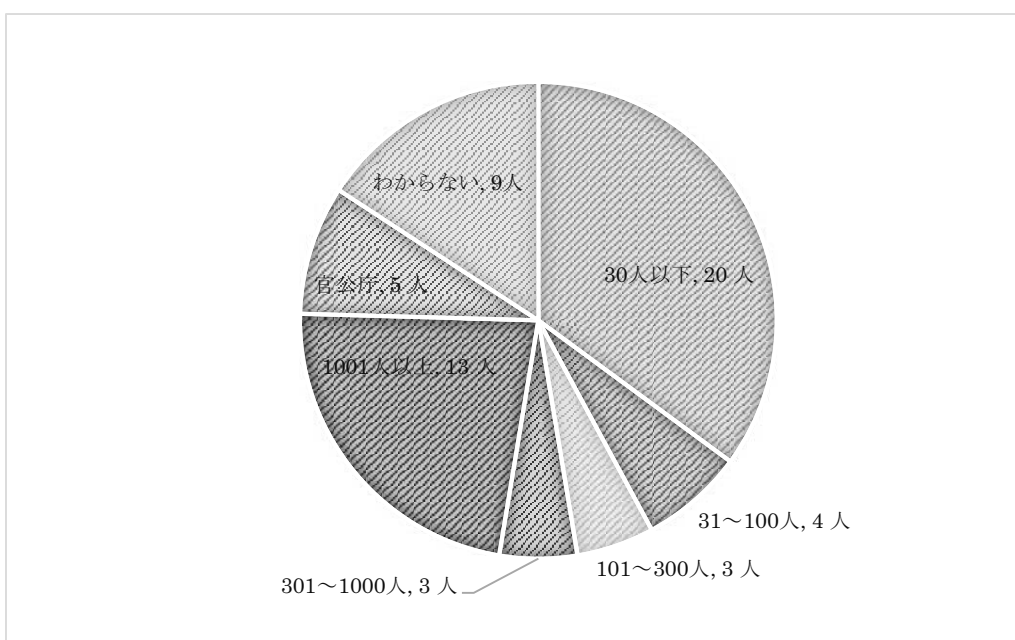
入学後職の就職経路は、「リカレント教育課程の求人」が 21 人でもっとも多かった。

図 33 入学後職就業形態 (n=56) (無回答 2 人を除く) (Q33)



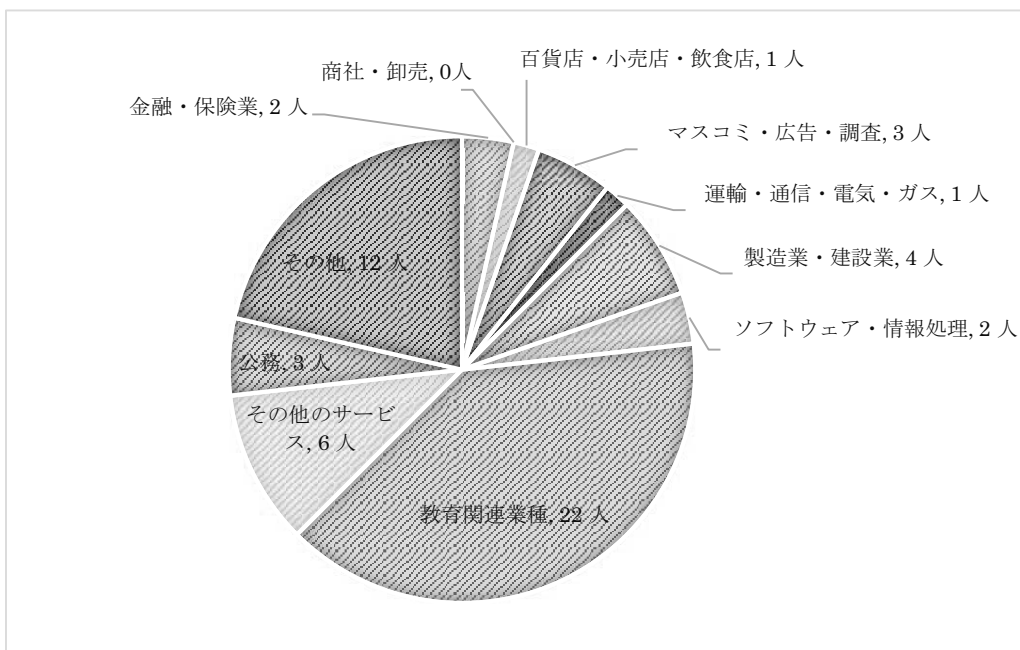
入学後職の就業形態は、「契約社員」が 17 人、「パート」が 16 人、「アルバイト」が 8 人と 7 割を占めていた。

図 34 入学後職の企業全体の従業員数 (n=57) (無回答 1 人を除く) (Q34)



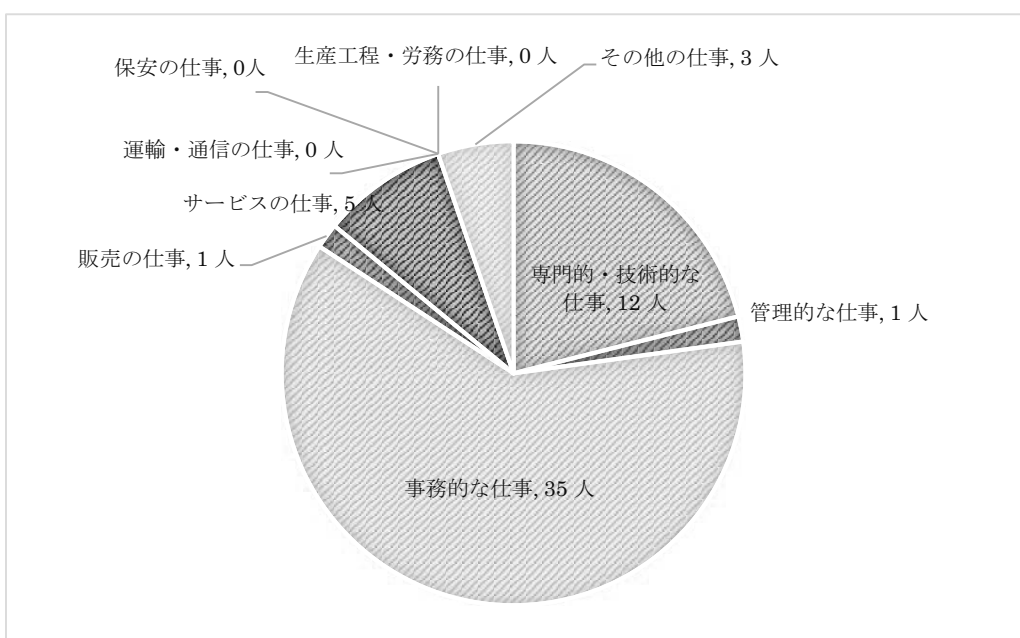
入学後職の企業全体の従業員数は、「30 人以下」が 20 人、次いで「1001 人以上」が 13 人、「わからない」が 9 人、「官公庁」が 5 人などとなった。

図 35 入学後職の業種 (n=56) (無回答 2 人を除く) (Q35)



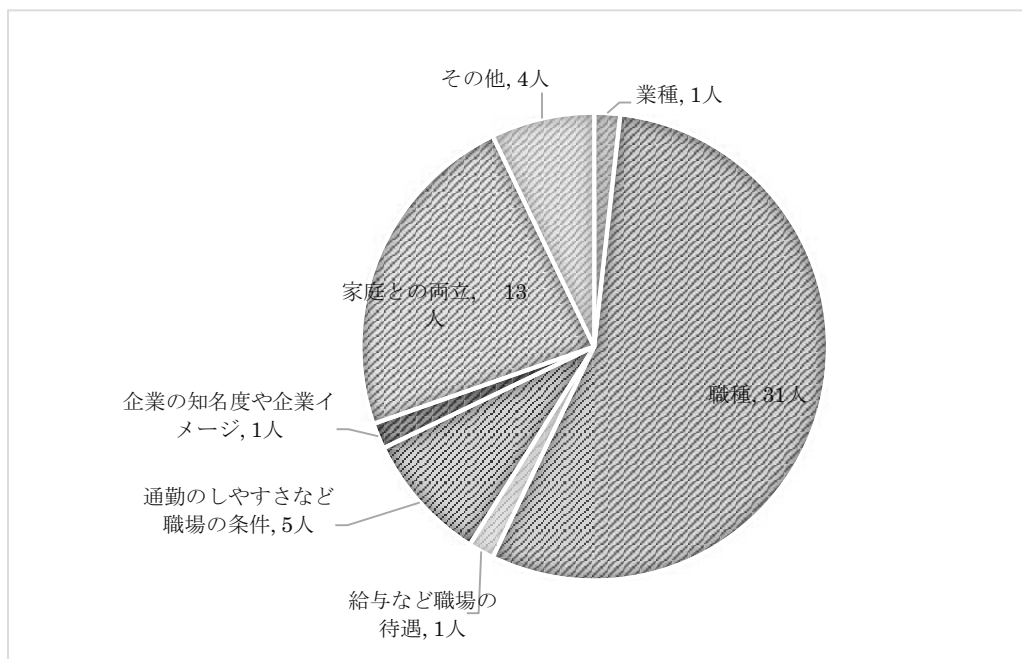
入学後職の業種は、「教育関連業種」が 22 人と最も多く、次に「その他」が 12 人となった。

図 36 入学後職の仕事内容 (n=57) (無回答 1 人を除く) (Q36)



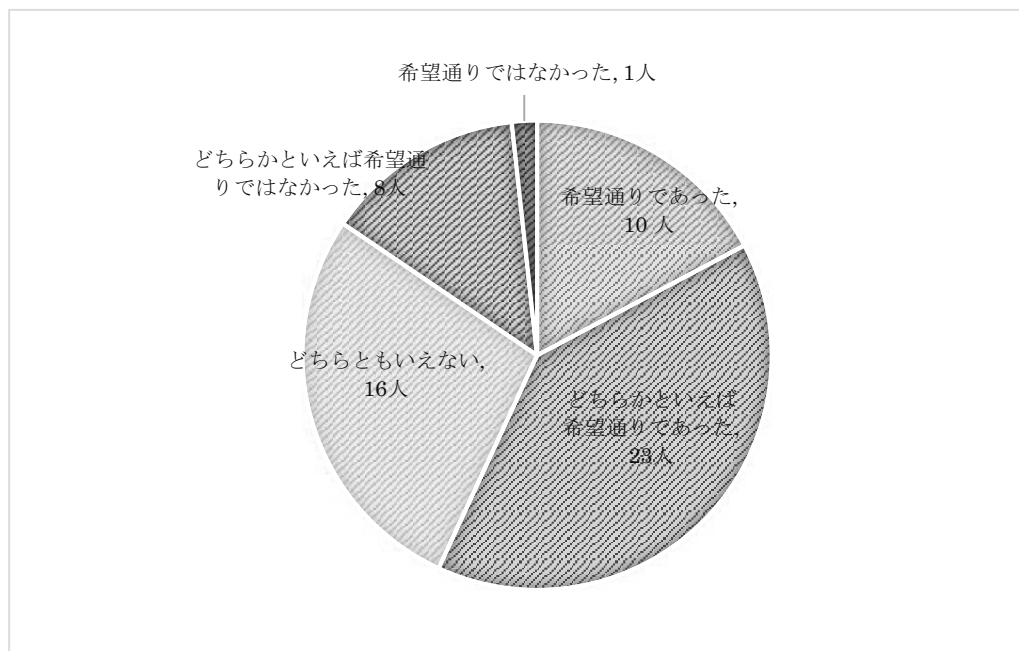
入学後職の仕事内容は、「事務的な仕事」は 35 人、「専門的・技術的な仕事」が 12 人となった。

図 37 入学後職の就職活動において最も重視した点 (n=56) (無回答 2 人を除く) (Q37)



入学後職の就職活動において最も重視した点は、「職種」が 31 人ともっとも多く、「家庭との両立」が 13 人となった。

図 38 希望通りの就職ができたか (n=58) (Q38)



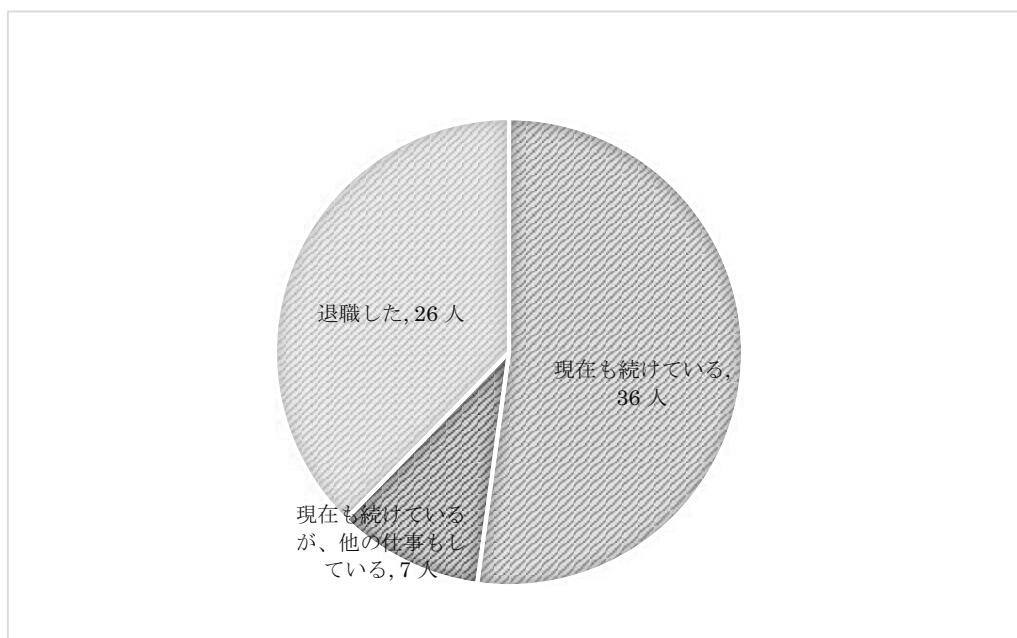
希望通りの就職ができたかと尋ねたところ、「希望通りであった」と「どちらかといえば希望通りであった」を合わせて 33 人と 5 割以上の人が希望通りの就職ができていた。

表 3 直前職と入学後職との変化 (n=58) (Q39)

	よくなった	どちらかとい えばよくなった	どちらともい えない	どちらかとい えば悪くなった	悪くなった
やりがいなど仕事の内容	8	15	23	6	6
雇用の安定性	0	13	23	7	15
給与	4	6	13	10	25
労働時間	10	16	23	6	3
昇進・処遇	3	3	34	5	13
評価システム	3	5	34	4	12
研修などの教育訓練	4	8	26	7	13
職場の人間関係・コミュニケーション	12	9	26	4	7
自宅と職場の距離	14	7	21	10	6
仕事と家庭の両立	17	9	25	3	4

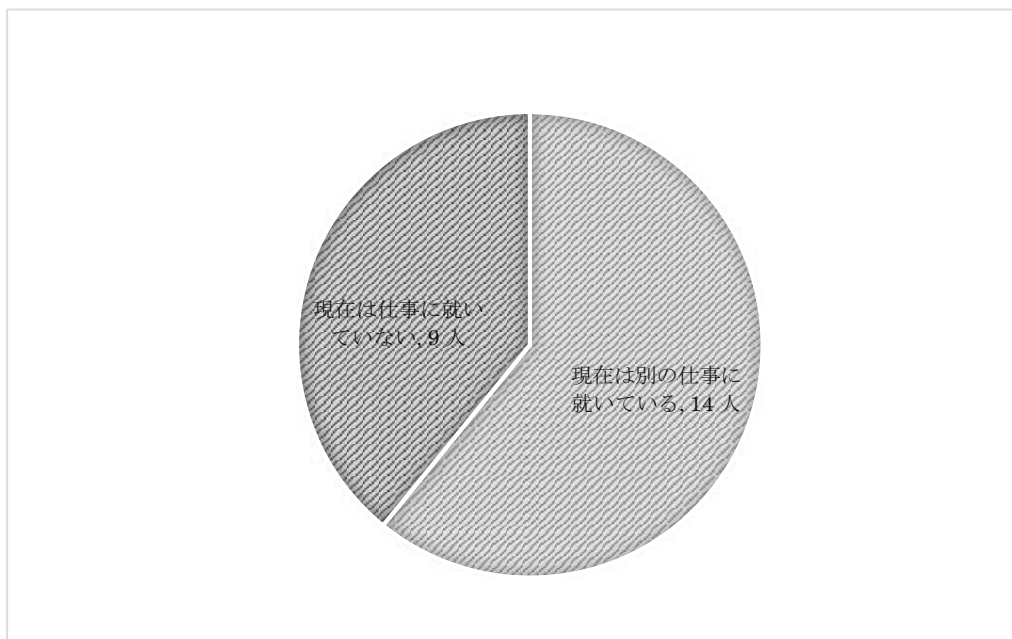
直前職と入学後職との変化について尋ねたところ、「よくなった」、「どちらかといえばよくなった」を合わせると、「労働時間」と「仕事と家庭の両立」が各 26 人、「やりがいなど仕事の内容」が 23 人、「職場の人間関係・コミュニケーション」と「自宅と職場の距離」が各 21 人となった。「悪くなった」、「どちらかといえば悪くなった」を合わせると、「給与」が 35 人、「雇用の安定性」が 22 人、「研修などの教育訓練」が 20 人、「昇進・処遇」が 18 人などとなった。

図 39 入学後職の継続有無 (n=69) (無回答 1 人を除く) (Q40-1)



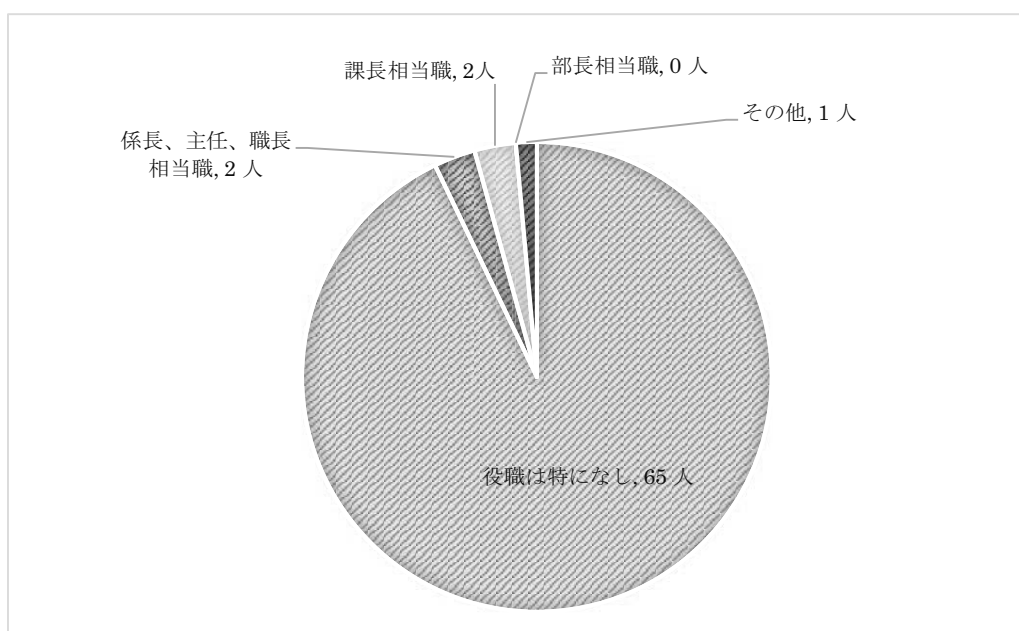
入学後職の継続の有無は、「現在も続けている」が 36 人、「退職した」が 26 人となった。

図 40 入学後職を退職した人の働き方 (n=23) (無回答 3 人を除く) (Q40-3)



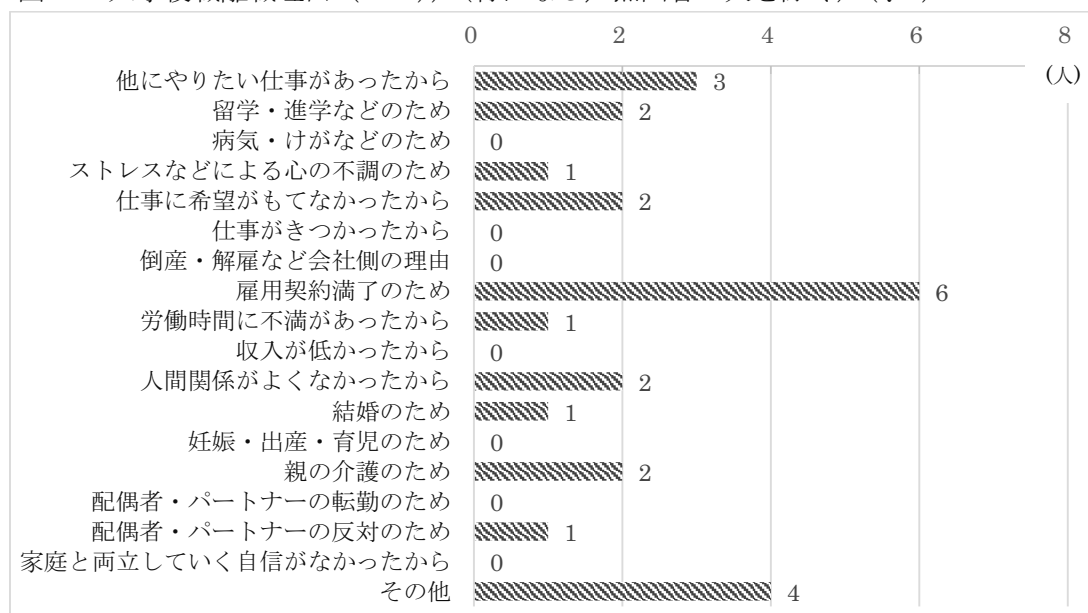
入学後職を退職した人の働き方は、「現在別の仕事に就いている」が 14 人、「現在は仕事に就いていない」が 9 人となった。

図 41 入学後職の職務上の地位 (n=70) (Q41)



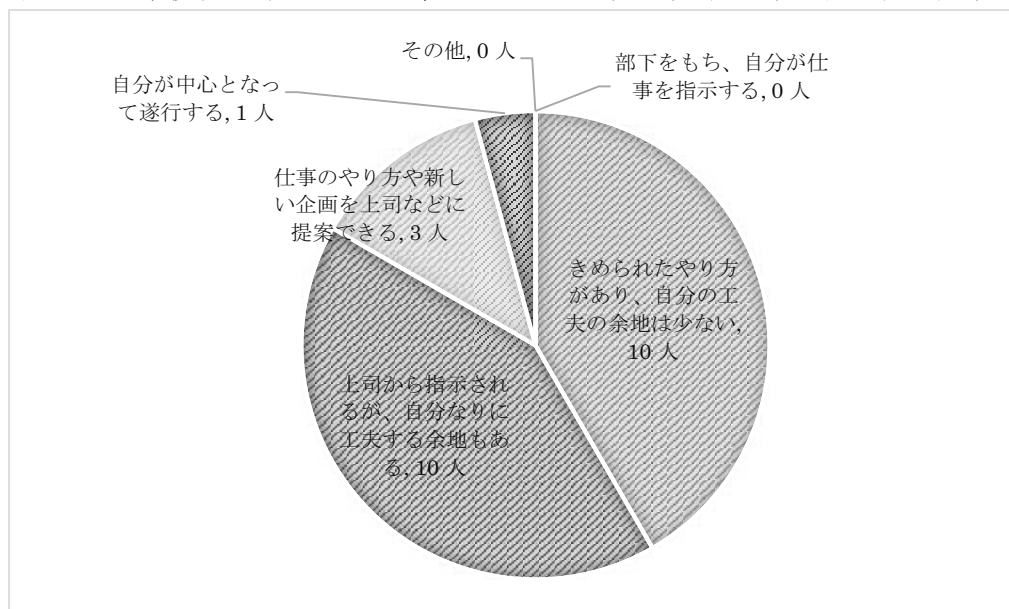
入学後職の職務上の地位は、「役職は特になし」が 65 人と最も多かった。

図 42 入学後職離職理由 (n=25) (特になし／無回答 1 人を除く) (Q42)



入学後職離職理由は、「雇用契約満了のため」が 6 人、「その他」が 4 人、「他にやりたい仕事があったから」が 3 人で、「その他」には、リーマンショックによる業績悪化で事業縮小し、なかなか回復が見込めなかった、小さいところだったため代表のやり方・考え方に全く賛同できなかったなどがあった。

図 43 入学後職を辞めるころの仕事のやり方 (n=24) (無回答 2 人を除く) (Q43)

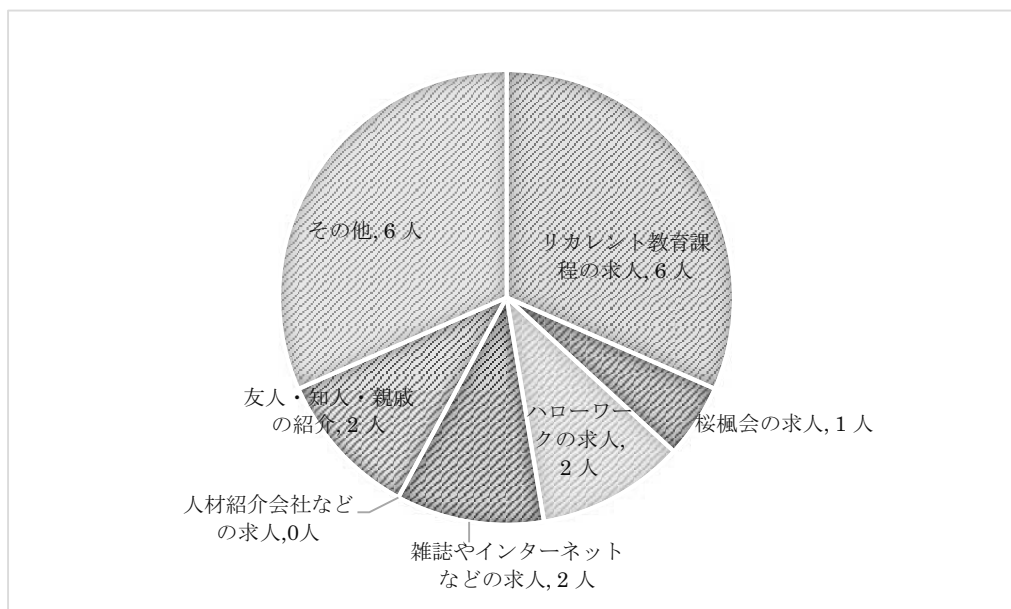


入学後職を辞めるころの仕事のやり方は、「きめられたやり方があり、自分の工夫の余地は少ない」と「上司から指示されるが、自分なりに工夫する余地もある」が各 10 人であった。

(5) 現職について

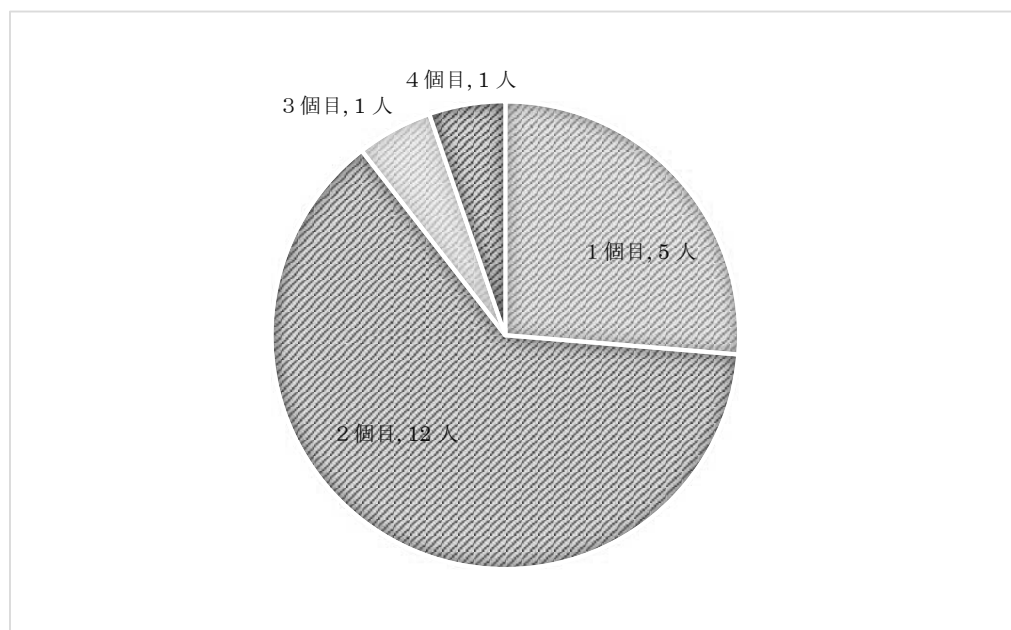
入学後職とは別に「他の仕事もしている」、もしくは、入学後職を退職後「別の仕事に就いている」人に、現在の仕事（＝現職）について尋ねた。

図 44 現職の就職経路 (n=19) (無回答 2 人を除く) (Q44-1)



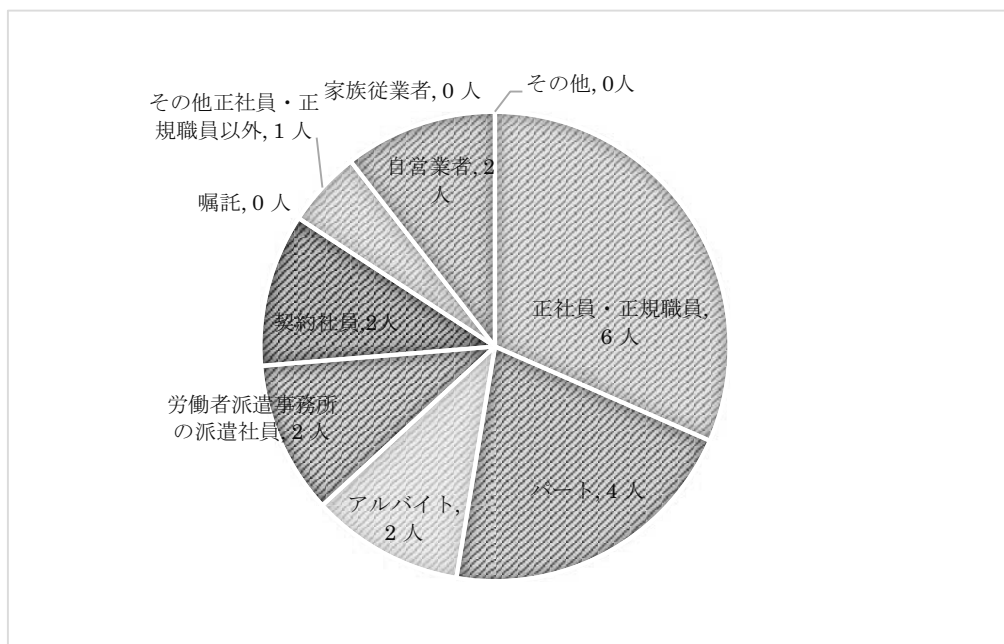
現職の就職経路は、「リカレント教育課程の求人」と「その他」が各 6 人であった。

図 45 入学後の就職件数 (n=19) (無回答 2 人を除く) (Q44-2)



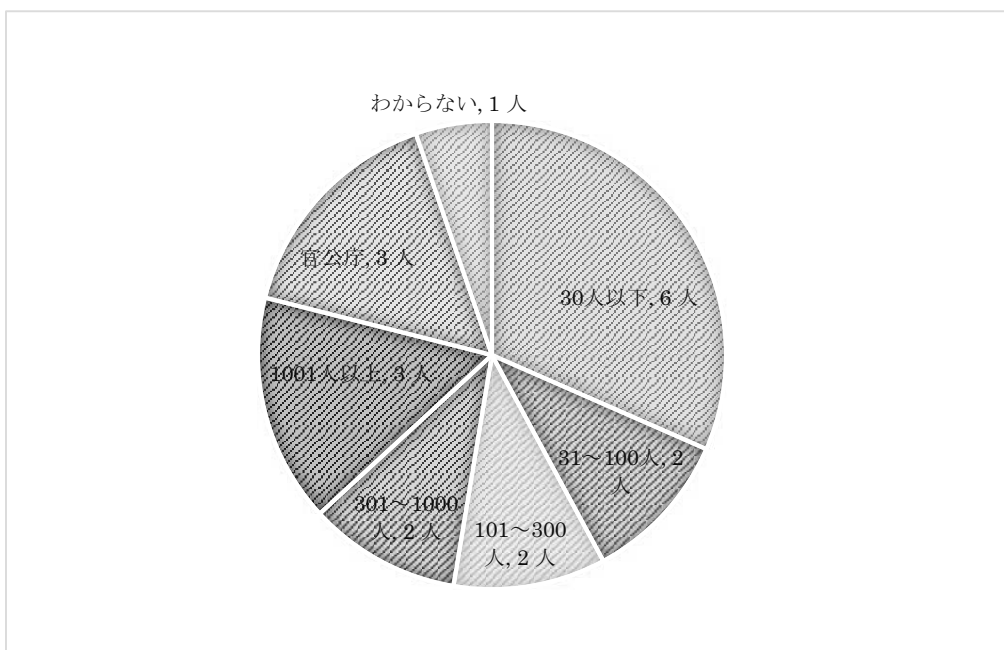
入学後の就職件数は、「2 個目」が 12 人と最も多く、「1 個目」が 5 人であった。

図 46 現職の就業形態 (n=19) (無回答 2 人を除く) (Q45)



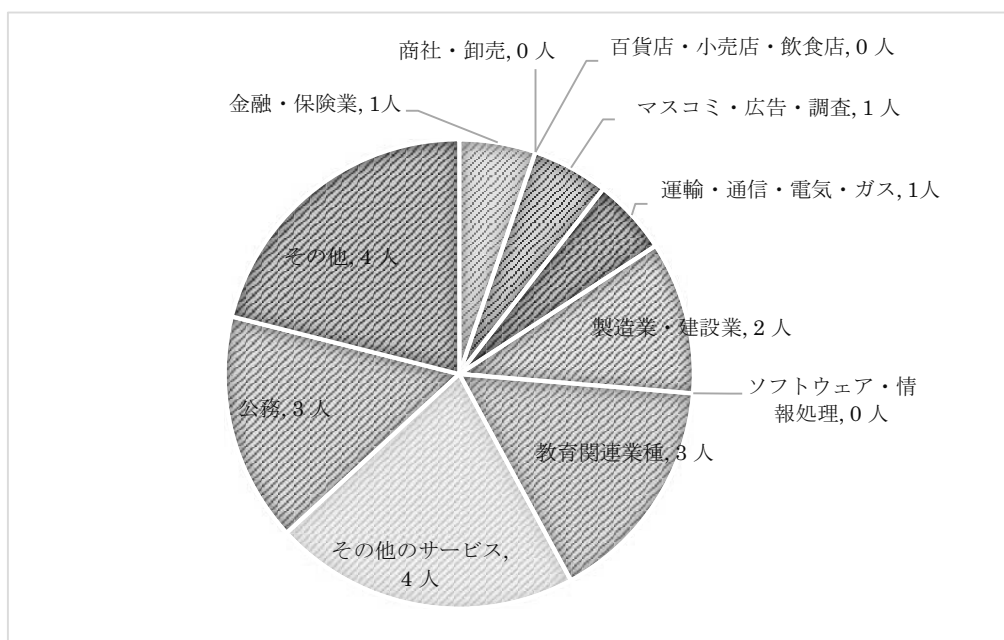
現職の就業形態は、「正社員・正規職員」が 6 人、「パート」が 4 人、「アルバイト」、「労働者派遣事務所の派遣社員」、「契約社員」、「自営業者」がそれぞれ 2 名であった。

図 47 現職の企業全体の従業員数 (n=19) (無回答 2 人を除く) (Q46)



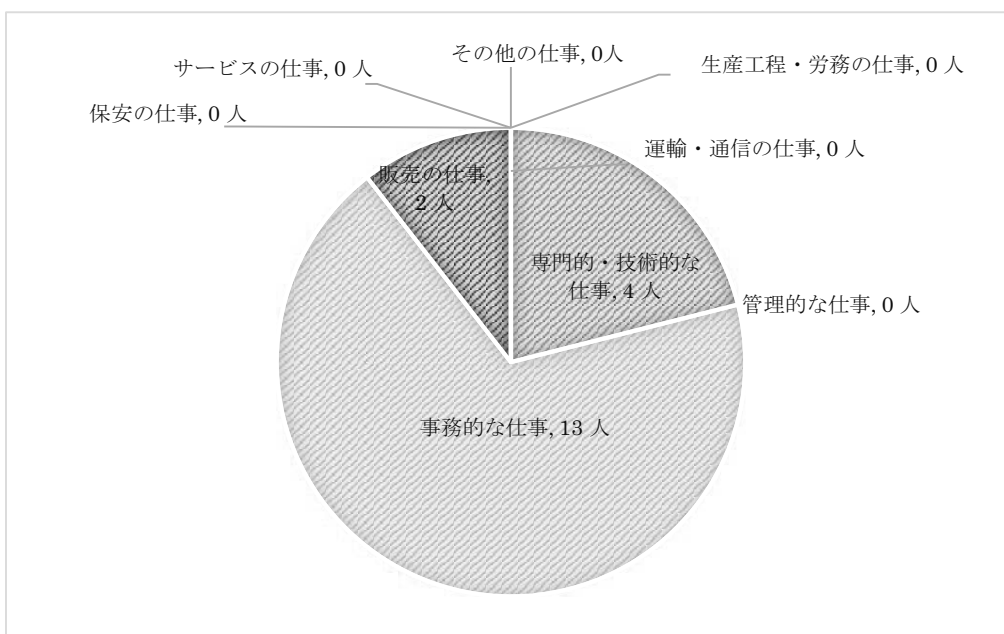
現職の企業全体の従業員数は、「30 人以下」が 6 人、「1001 人以上」と「官公庁」が各 3 人などになった。

図 48 現職の業種（n=19）（無回答 2 人を除く）（Q47）



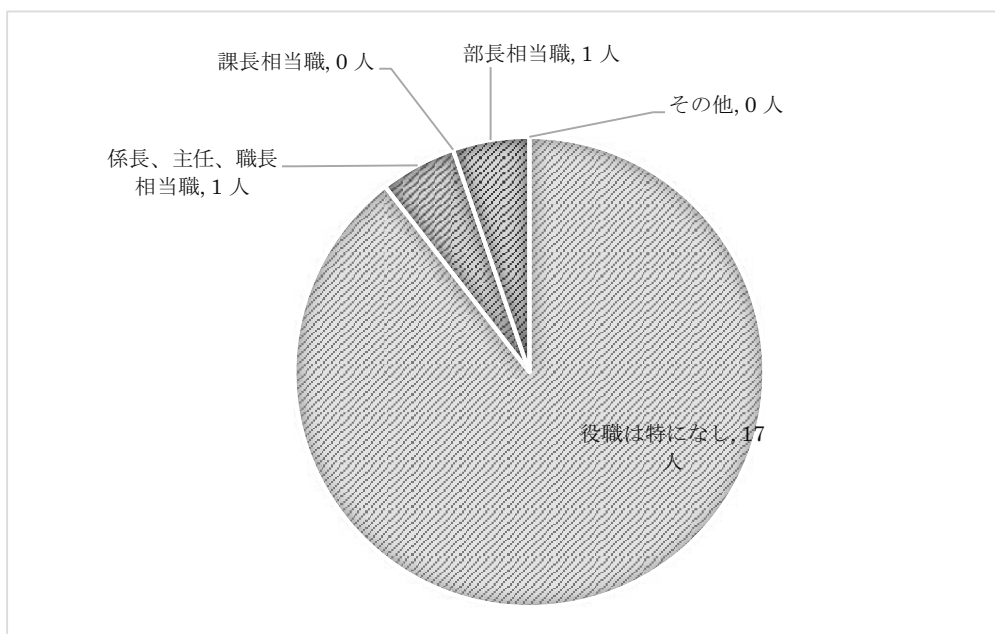
現職の業種は、「その他のサービス」と「その他」が各 4 人、「教育関連業種」と「公務」が各 3 人であった。

図 49 現職の仕事の内容（n=19）（無回答 2 人を除く）（Q48）



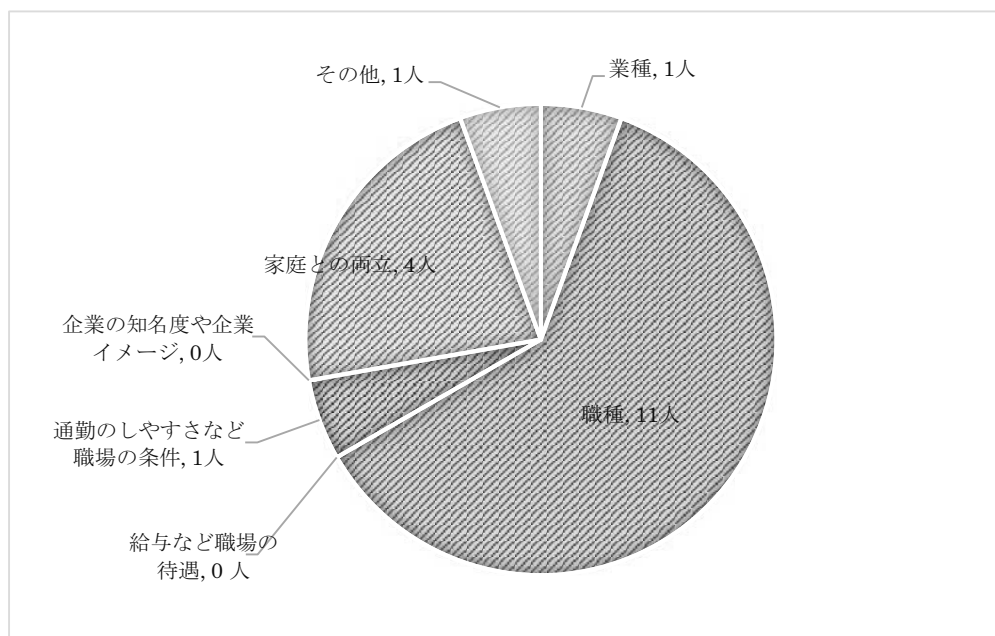
現職の仕事の内容は、「事務的な仕事」が 13 人と最も多く、次いで「専門的・技術的な仕事」が 4 人となった。

図 50 現職の職務上の地位（n=19）（無回答 2 人を除く）（Q49）



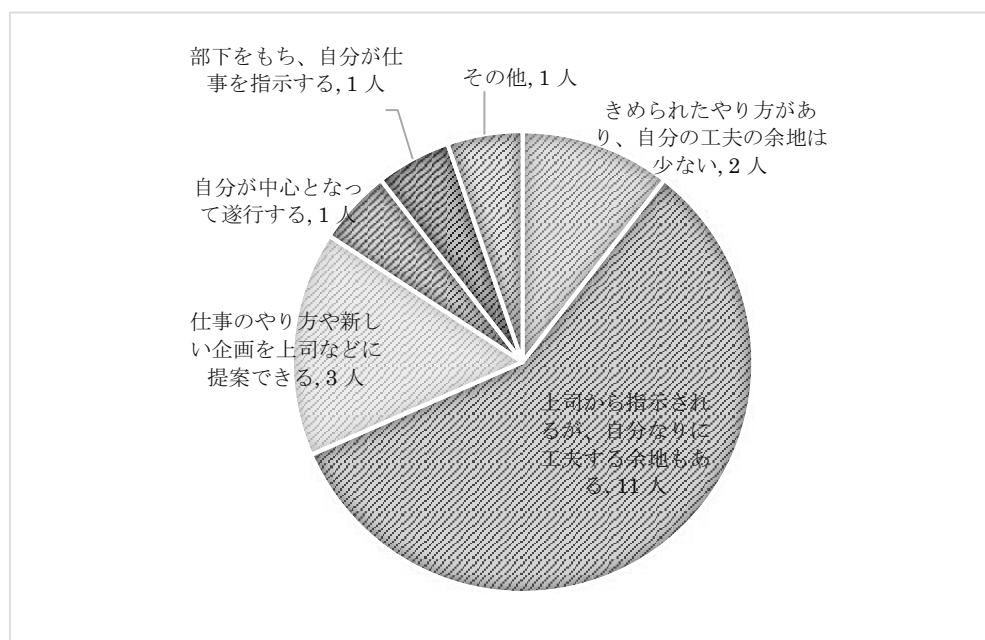
現職の職務上の地位は、「役職は特になし」が 17 人と最も多かった。

図 51 現職までの就職活動の最重視点（n=18）（無回答 3 人を除く）（Q50）



現職までの就職活動で最も重視した視点は、「職種」が 11 人と最も多く、次いで「家庭との両立」が 4 人となった。

図 52 現職の仕事のやり方 (n=19) (無回答 2 人を除く) (Q51)



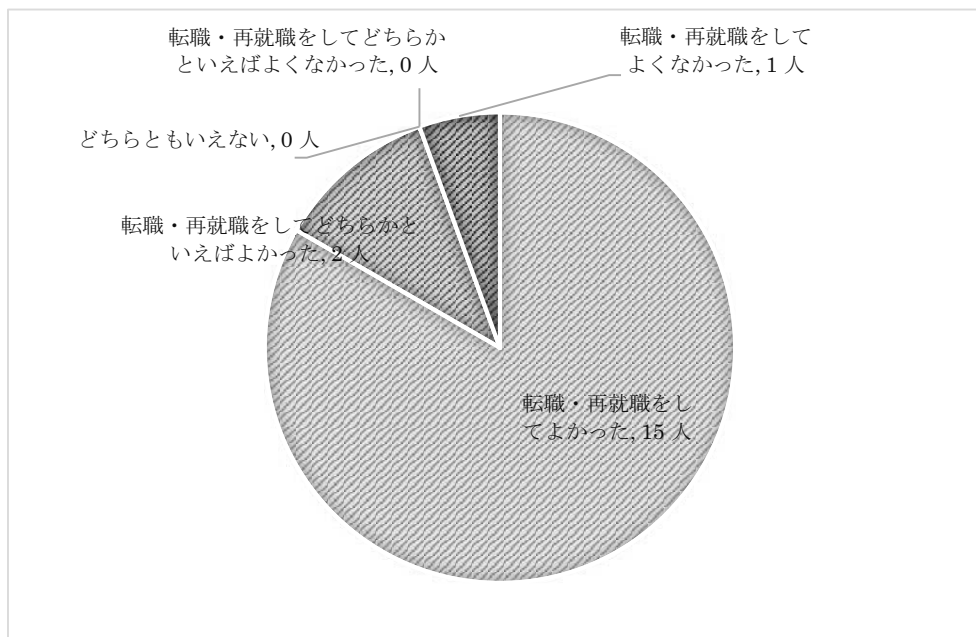
現職の仕事のやり方は、「上司から指示されるが、自分なりに工夫する余地もある」が 11 人と最も多く、「仕事のやり方や新しい企画を上司などに提案できる」が 3 人となった。

表 4 入学後職と現職との変化 (n=19) (無回答 2 人を除く) (単位: 人) (Q52)

	よくなった	どちらかといえばよくなった	どちらともいえない	どちらかといえば悪くなった	悪くなった
やりがいなど仕事の内容	8	6	4	1	0
雇用の安定性	6	2	6	1	4
給与	6	3	3	1	6
労働時間	8	2	4	3	2
昇進・処遇	2	4	10	0	3
評価システム	1	3	11	1	3
研修などの教育訓練	5	4	6	1	3
職場の人間関係・コミュニケーション	4	7	7	1	0
自宅と職場の距離	8	0	6	4	1
仕事と家庭の両立	6	3	6	4	0

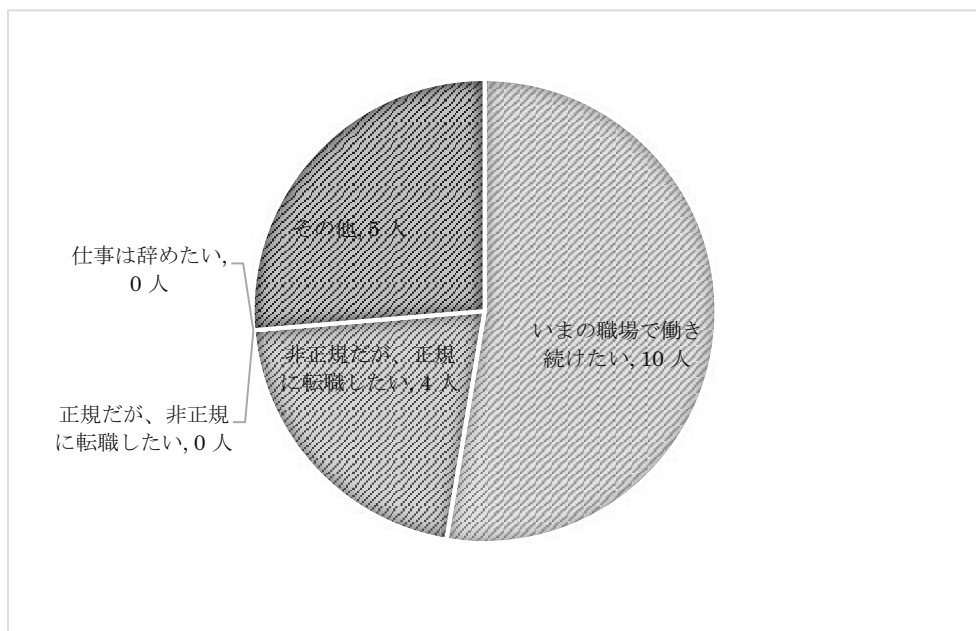
入学後職と現職との変化について尋ねたところ、「よくなった」、「どちらかといえばよくなった」と答えた人を合わせると、「やりがいなど仕事の内容」が 14 人、「職場の人間関係・コミュニケーション」が 11 人、「労働時間」が 10 人、「給与」、「研修などの教育訓練」、「仕事と家庭の両立」が各々 9 人、「悪くなった」、「どちらかといえば悪くなった」と答えた人を合わせると、「給与」が 7 人、「雇用の安定性」、「労働時間」、「自宅と職場の距離」が各々 5 人であった。

図 53 入学後の転職・再就職の評価 (n=18) (無回答 3 人を除く) (Q53)



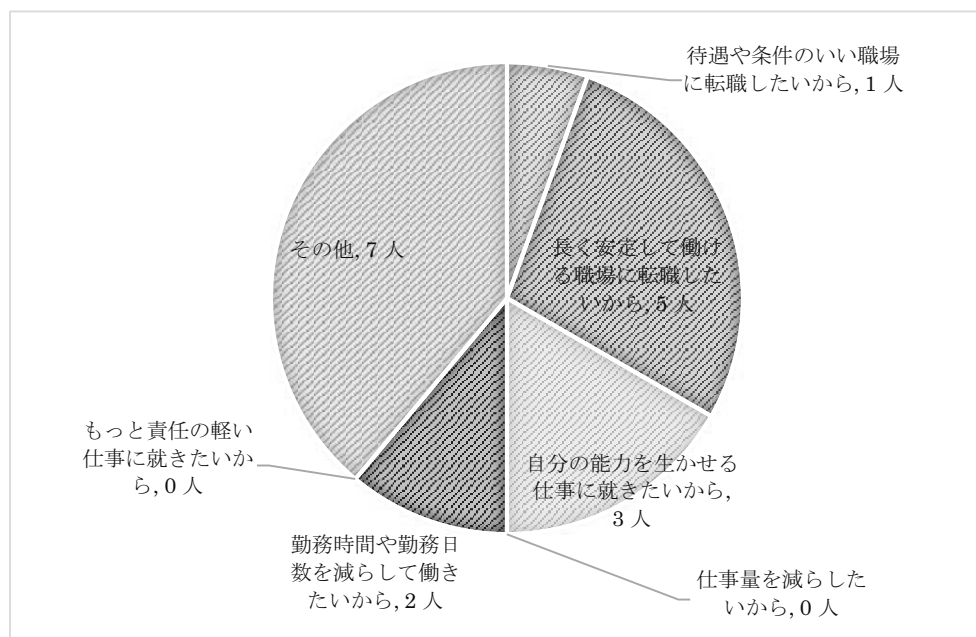
入学後の転職・再就職の評価は、「転職・再就職をしてよかった」が 15 人となった。

図 54 今後の働き方意向 (n=19) (無回答 2 人を除く) (Q54-1)



今後の働き方の意向は、「いまの職場で働き続けたい」が 10 人、「その他」が 5 人、「非正規だが、正規に転職したい」が 4 人であった。「その他」には、今は自分の力をつけるのみ。その後についてはそれから考えること、非正規でよいがもう少しやりがい求めたいなどの意見があった。

図 55 今後の働き方意向の理由 (n=18) (無回答 3 人を除く) (Q54-2)

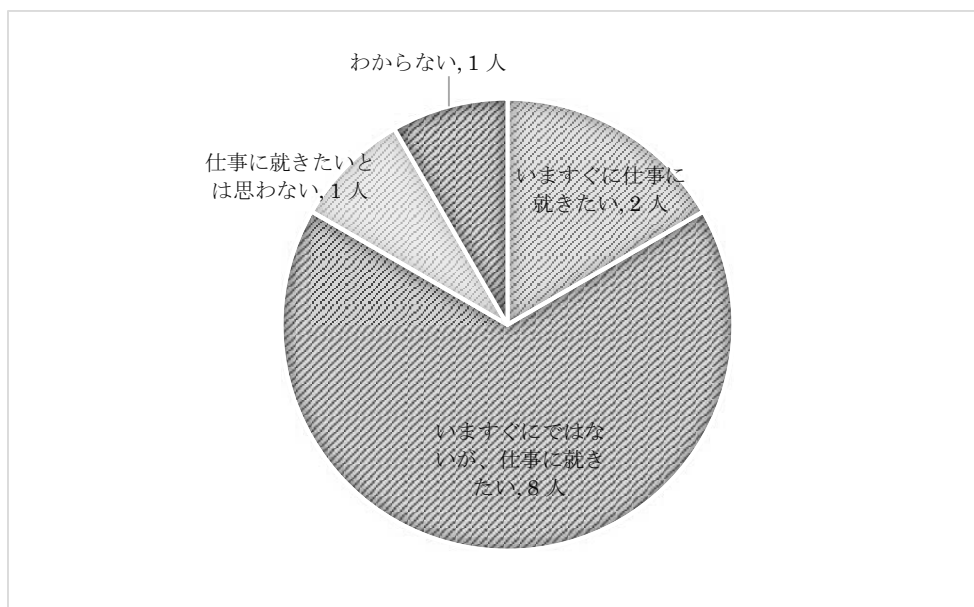


今後の働き方の意向の理由については、「その他」が 7 人、「長く安定して働ける職場に転職したいから」が 5 人、「自分の能力を生かせる仕事に就きたいから」が 3 人となった。「その他」の意見には、やりがいなどを考え、あえて自分でこのポジションを選んでいる、今は他を探す余裕がない、自分の実力をもっとつけて考えたいからなどがあつた。

(6) 現在、仕事に就いていない人

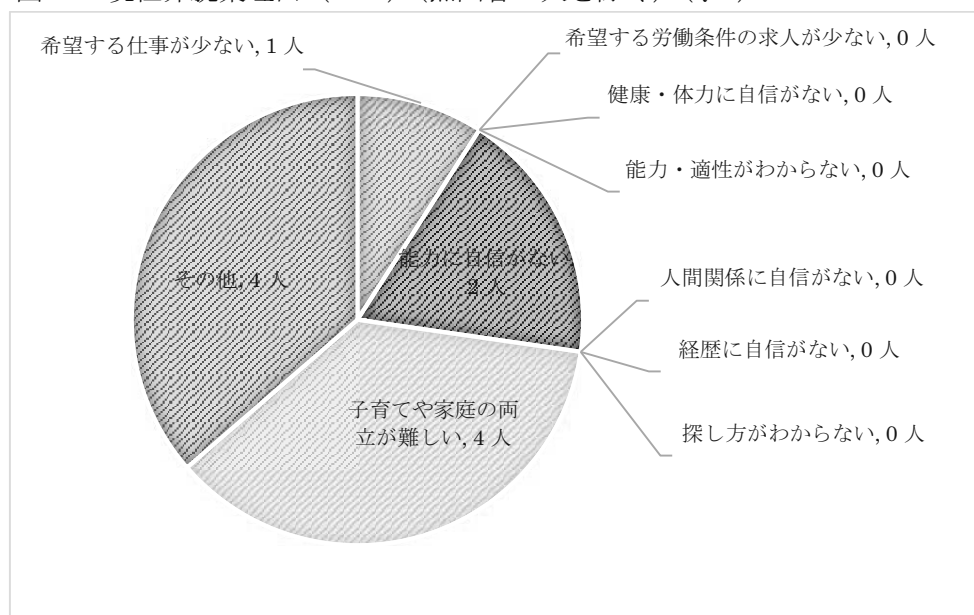
現在、仕事に就いていない人について、就職意向や求職活動について尋ねた。

図 56 就職意向 (n=12) (無回答 1 人を除く) (Q55)



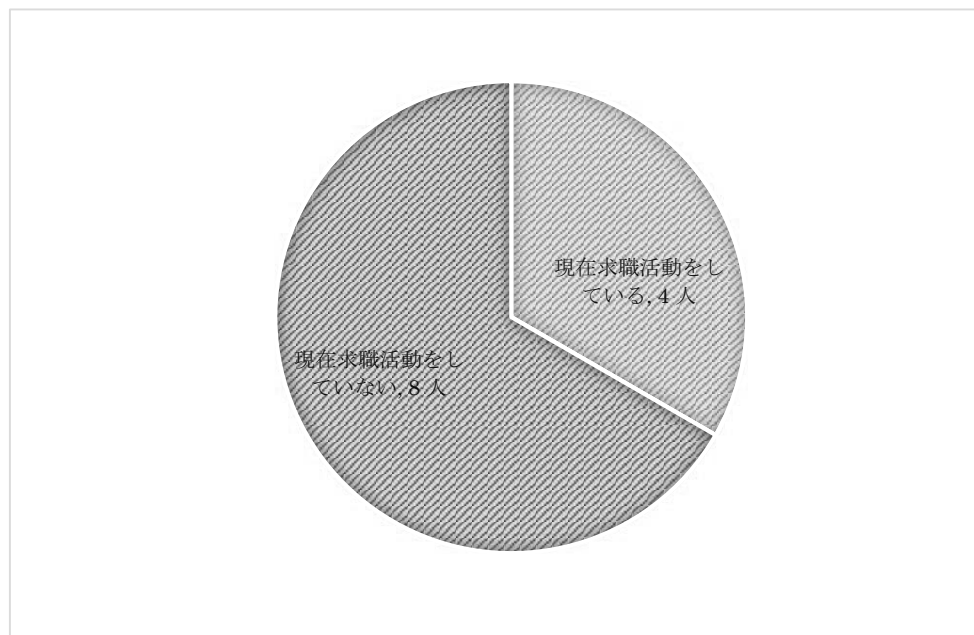
現在仕事に就いていない人に就業意向を尋ねたところ、「いまずぐにではないが、仕事に就きたい」8 人ともっとも多かった。

図 57 現在非就業理由 (n=11) (無回答 2 人を除く) (Q56)



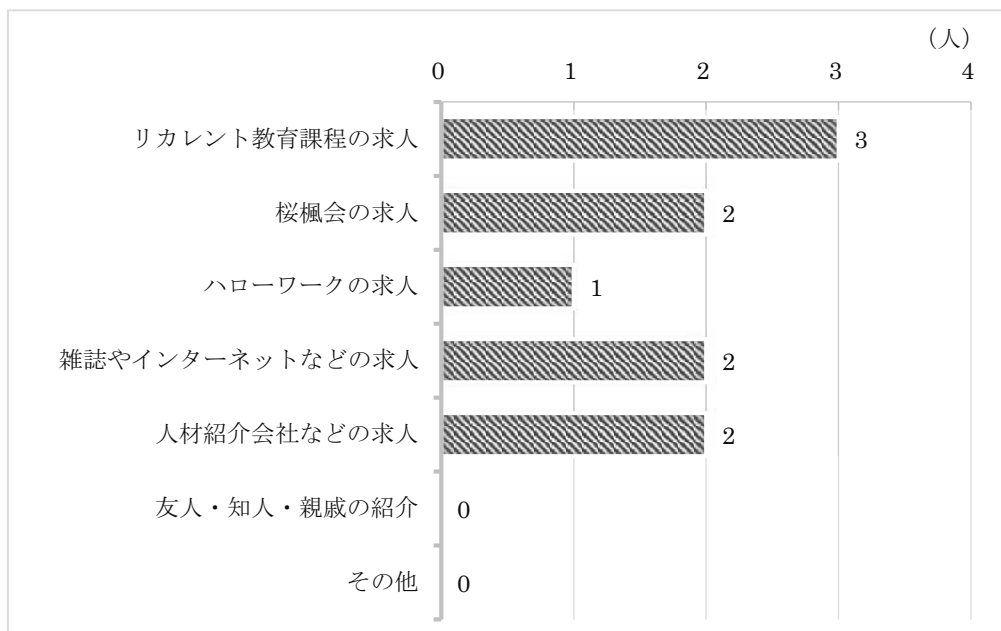
現在働いていない理由として最も多いのが「両立が難しい」4 人、次いで「能力に自信がない」2 人であった。

図 58 求職活動の有無（n=12）（無回答 1 人を除く）（Q57）



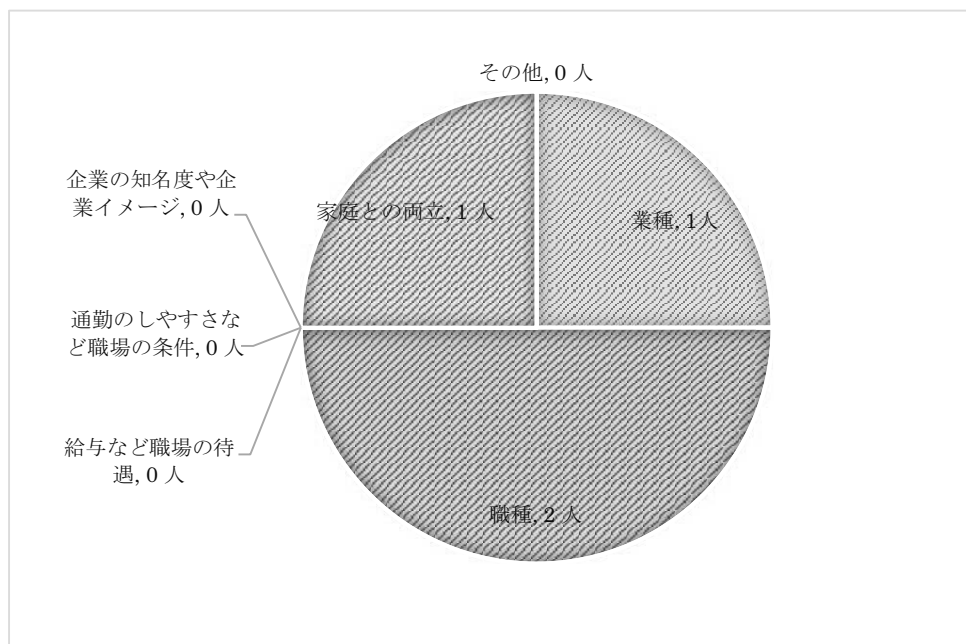
求職活動をいますぐと考えている人は少なく、活動をしているのは 4 人であった。

図 59 情報の入手経路（n=4）（複数回答）（Q58）



求人情報の入手経路（複数回答）は「リカレント教育課程の求人」が 3 人、次いで「桜楓会（本学同窓会）」、「雑誌やインターネットなどの求人」、「人材紹介会社などの求人」が各 2 人であった。

図 60 求職活動のさい最も重視している点 (n=4) (Q59)



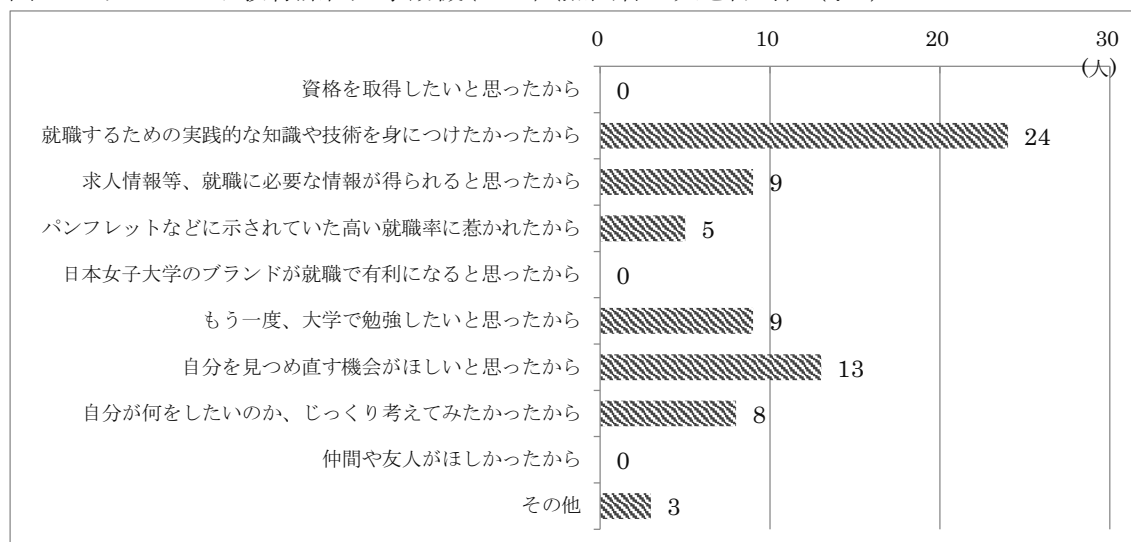
求職活動をしている人が最も重視しているのは職種 2 人、業種 1 人、家庭との両立 1 人との回答があった。

(7) リカレント教育課程在籍中の経験について

ここからは、回答者全員を対象に、リカレント教育課程での経験について尋ねた。

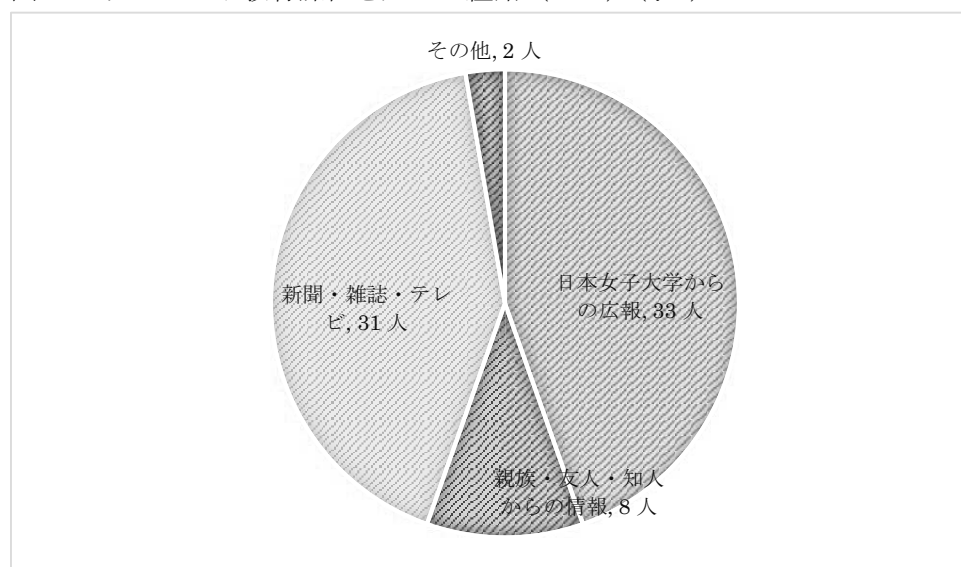
1) 入学まで

図 61 リカレント教育課程入学動機(n=71) (無回答 3 人を除く) (Q60)



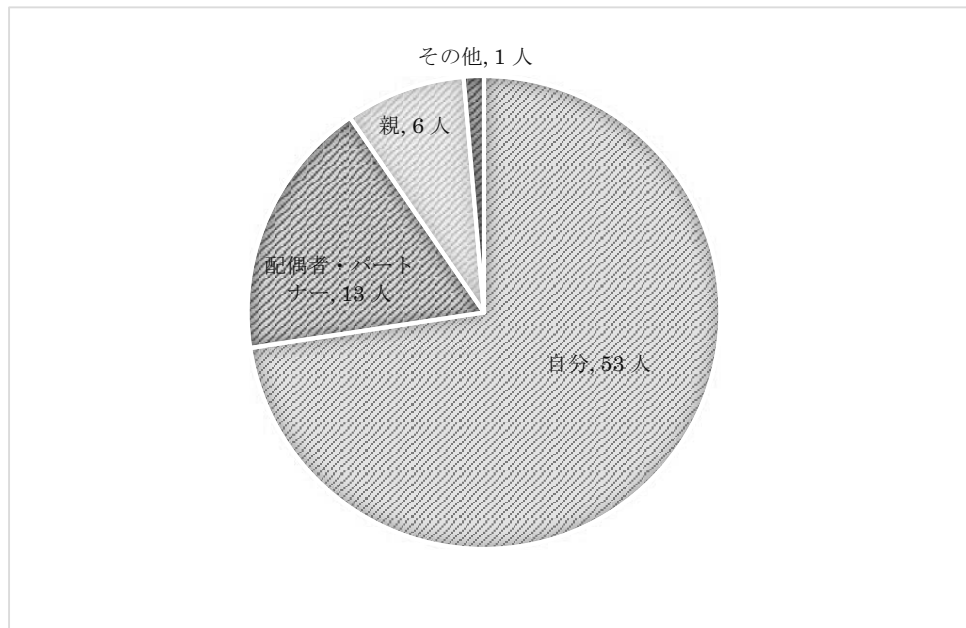
リカレント教育課程への入学動機のうち、最も多かったのは「就職するための実践的な知識や技術を身につけたかったから」24人、次いで「自分を見つめ直す機会がほしいと思ったから」13人であった。

図 62 リカレント教育課程を知った経路 (N=74) (Q61)



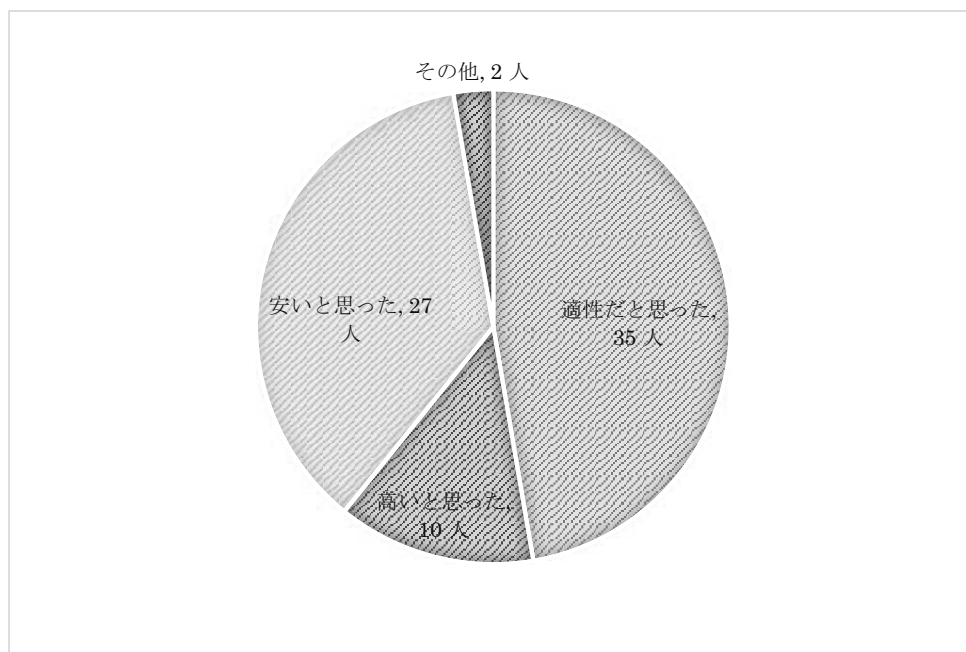
リカレント教育課程を知ったのは、「日本女子大学の広報」が33人、「新聞・雑誌・テレビ」が31人であった。

図 63 リカレント教育課程の学費負担者(n=73) (無回答 1 人を除く) (Q62)



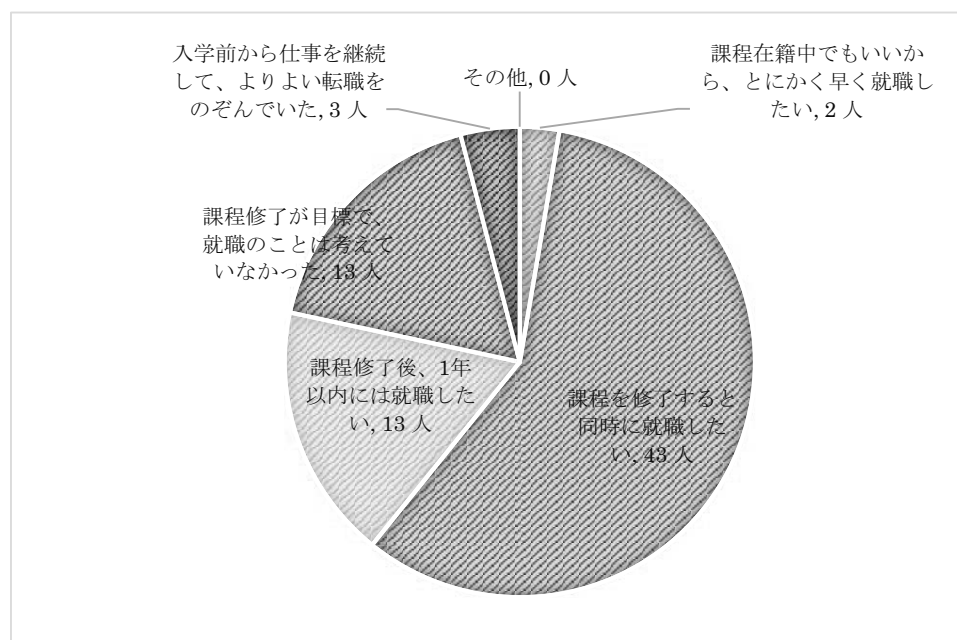
学費を負担したのは、「自分」53 人が最も多く、次いで「配偶者・パートナー」13 人、「親」6 人であった。

図 64 学費について (N=74) (Q63)



学費については「適正だと思った」が 35 人、「安いと思った」が 27 人、「高いと思った」が 10 人であった。

図 65 入学時の就職意識 (N=74) (Q64)



入学時の就業意識をみると最も多いのが「課程を修了すると同時に就職したい」43人、次いで「課程修了後、1年以内には就職したい」と「課程修了が目標で、就職のことは考えていなかった」がそれぞれ13人であった。

2) 授業について

表 5 入学後意欲的に学びたいと思った科目 (1位のみ) (N=74) (Q65)

科目名	n
キャリアマネジメント(キャリア開発論)	7
英語(ビジネス)	13
英語(時事)	4
英語(TOEIC)	10
ITリテラシー	21
ビジネス関係(金融リテラシー、企業会計入門、税法入門、内部監査の実務、など)	8
資格準備講座(労働法と労働保険法、消費生活アドバイザー、記録情報管理者、など)	7
学部の科目	4
その他	0

個別の授業についてみると、意欲的に学びたいと思った科目(1位のみ)は、「ITリテラシー」21人が最も多く、次いで「英語(ビジネス)」が13人であった。

表 6 実際に学んでみて、もっとも役に立った科目
(n=72) (特になし/無回答 2 人を除く) (Q66)

科目名	n
キャリアマネジメント(キャリア開発論)	12
英語 (ビジネス)	4
英語 (時事)	2
英語 (TOEIC)	4
ITリテラシー	40
ビジネス関係 (金融リテラシー、企業会計入門、税法入門、内部監査の実務、など)	7
資格準備講座 (労働法と労働保険法、消費生活アドバイザー、記録情報管理者、など)	1
学部の科目	1
その他	1

実際に学んでみて最も役に立った科目 (1 位) は、入学後意欲的に学びたいと思った科目の最も多かった選択肢と同様、「IT リテラシー」であり、その数は 40 人と、希望者の約 2 倍が役になったと答えた。

表 7 実際に学んでみて、あまり役に立たなかった科目
(n=38) (特になし/無回答 36 人を除く) (Q67)

科目名	n
キャリアマネジメント(キャリア開発論)	4
英語 (ビジネス)	4
英語 (時事)	10
英語 (TOEIC)	3
ITリテラシー	2
ビジネス関係 (金融リテラシー、企業会計入門、税法入門、内部監査の実務、など)	6
資格準備講座 (労働法と労働保険法、消費生活アドバイザー、記録情報管理者、など)	8
学部の科目	1
その他	0

あまり役に立たなかった科目は「英語 (時事)」で、10 人となった。

表 8 授業内容評価 (N=74) (Q68)

	満足	どちらかといえば満足	どちらともいえない	どちらかといえば不満	不満	無回答
キャリアマネジメント(キャリア開発論)	21	29	11	6	5	2
英語 (ビジネス)	20	24	23	3	3	1
英語 (時事)	17	14	28	8	5	2
英語 (TOEIC)	16	31	24	1	1	1
ITリテラシー	38	22	2	7	5	
ビジネス関係 (金融リテラシー、企業会計入門、税法入門、内部監査の実務、など)	18	30	19	3	2	2
資格準備講座 (労働法と労働保険法、消費生活アドバイザー、記録情報管理者、など)	13	27	23	4	4	3

授業内容の評価については、「IT リテラシー」においての満足度が最も高く、「満足」と「どちらかといえば満足」を合わせて 60 人であった。

表 9 カリキュラムや科目選択への評価 (n=71) (無回答 3 人を除く) (Q69)

評価	n
カリキュラムは適切であった	18
必修科目をもっと増やしてほしかった	2
選択科目をもっと増やしてほしかった	24
学部の科目ももっと自由に科目選択ができればよいと思った	17
その他	10

カリキュラムや科目選択に関しては、最も多かったのは「選択科目をもっと増やしてほしかった」が 24 人、次いで「カリキュラムは適切であった」が 18 人、「学部の科目ももっと自由に科目選択ができればよいと思った」が 17 人であった。

表 10 期間の評価 (N=74) (Q70)

評価	n
1年間、二期制は適切であった	40
長期休暇は必要ないと思った	18
期間も自由に選択できればよいと思った	14
その他	2

期間については「1 年間、二期制は適切であった」が 40 人と過半数であった。

3) 在籍中の就職支援について

表 11 課程在籍中の就職支援の満足度 (N=74) (Q71)

	満足	どちらかといえば満足	どちらともいえない	どちらかといえば不満	不満	無回答
合同会社説明会、ジョブフェア	4	20	30	12	7	1
再就職に関するイベント	7	27	30	7	2	1
求人Webサイト	3	22	26	14	9	
就職相談	13	20	26	12	0	3

課程在籍中の就職支援の満足度（「満足」と「どちらかといえば満足」を合わせた回答数）は、「合同会社説明会、ジョブフェア」が 24 人、「再就職に関するイベント」が 34 人、「求人 Web サイト」が 25 人、「就職相談」が 33 人であった。

表 12 課程在籍中の求人情報について (N=74) (Q72)

	満足	どちらかといえば満足	どちらともいえない	どちらかといえば不満	不満
求人件数	2	8	23	25	16
求人内容	1	7	29	25	12
情報の更新頻度	3	15	40	9	7
閲覧の開始時期	5	9	28	15	17

求人情報の提供については、「求人件数」、「求人内容」、「情報の更新頻度」、「閲覧の開始時期」全てにおいて、満足の割合より不満の割合が高かった。

4) 入学時、在籍時、修了時における就職に関する優先順位の変化について

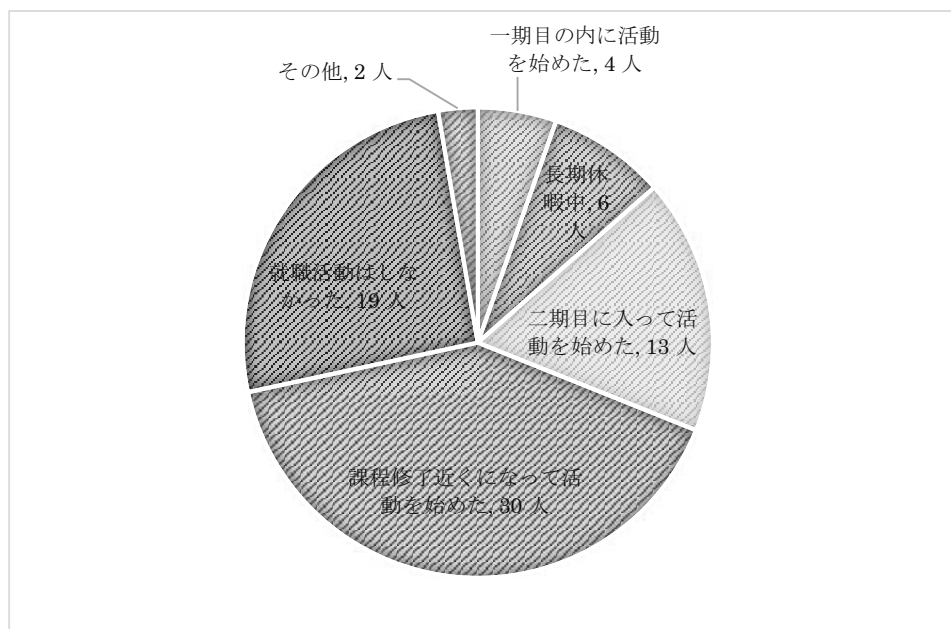
表 13 就職に関する優先順位の変化 (N=74) (Q73)

		1位	2位	3位	4位	5位	6位	無回答
なるべく早い時期の就職	入学時	2	5	9	10	15	26	7
	在籍時	3	11	8	9	16	21	6
	修了時	11	8	9	8	18	15	5
自分の能力や適性にあっている仕事	入学時	25	18	10	11	3	2	5
	在籍時	30	19	8	7	5	1	4
	修了時	33	17	12	5	3	1	3
正規雇用	入学時	20	10	8	5	9	15	7
	在籍時	15	10	9	6	9	19	6
	修了時	7	8	9	6	8	31	5
給与など職場の待遇・条件	入学時	3	17	18	13	14	4	5
	在籍時	2	14	20	18	10	6	4
	修了時	1	14	18	23	11	4	3
仕事と家庭の両立が可能な職場	入学時	16	14	13	5	7	14	5
	在籍時	16	12	14	10	4	14	4
	修了時	16	20	11	6	4	14	3
職場の将来性と安定	入学時	3	5	11	24	19	6	6
	在籍時	4	4	11	19	24	7	5
	修了時	3	4	12	21	25	4	5

就職に関する優先順位は、「なるべく早い時期の就職」を1位にあげた人は、入学時2人から、在籍時3人、修了時11人と増加した。同様に「自分の能力や適性に合っている仕事」を1位に挙げた人は、それぞれ25人、30人、33人といずれも多い。「正規雇用」では、20人、15人、7人と減少している。「給与など職場の待遇・条件」では3人、2人、1人とさらに少なくなっている。「仕事と家庭の両立が可能な職場」では、16人、16人、16人と変化が見られなかった。「職場の将来性と安定」では、3人、4人、3人であった。

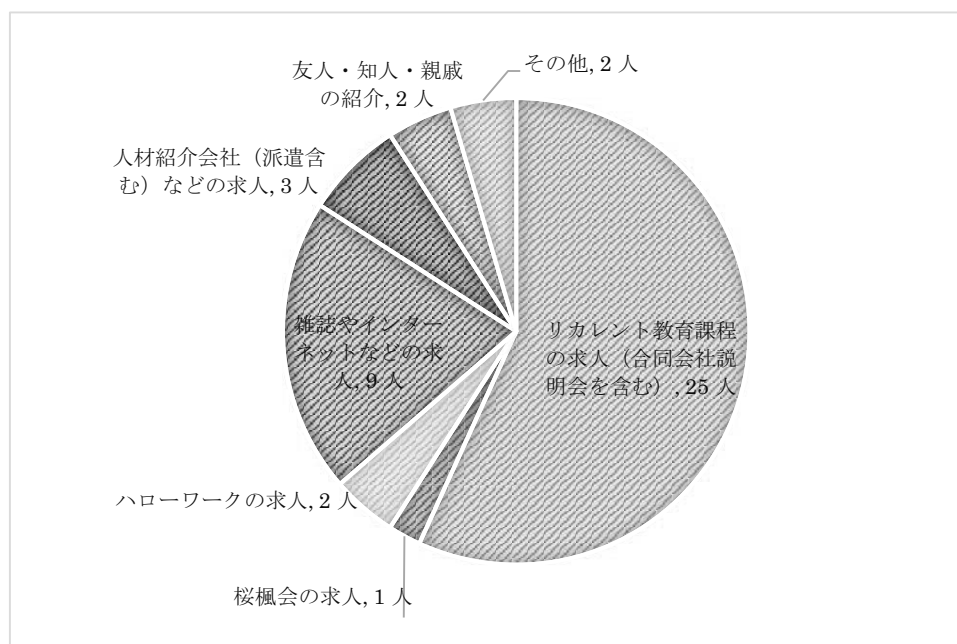
5) 在籍中の就職活動

図 66 課程籍中の就職活動_時期 (N=74)



時期に関しては、「課程終了近くになって活動を始めた」が30人で最も多く、次いで「就職活動はしなかった」が19人、「二期目に入って活動を始めた」が13人であった。

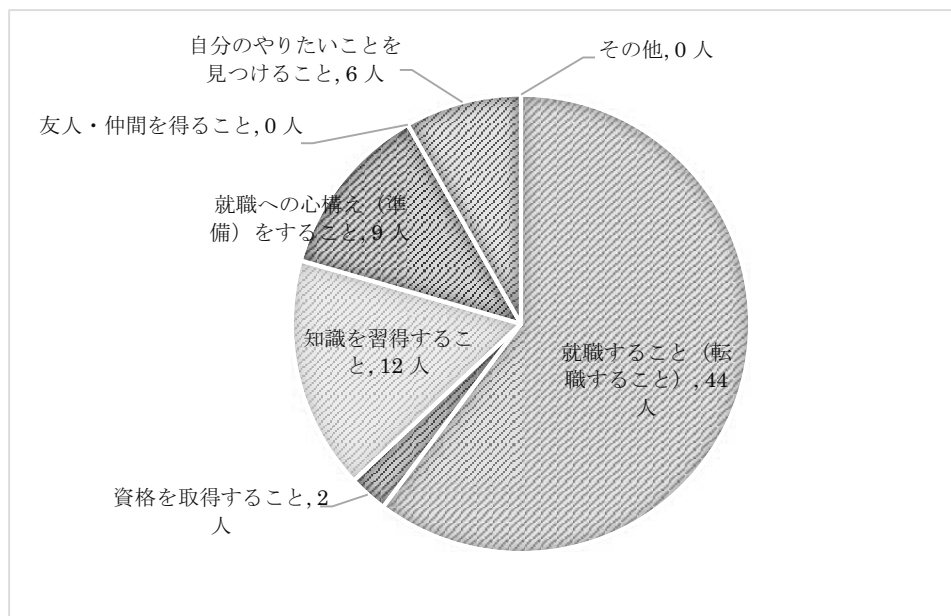
図 67 課程在籍中の就職活動_主な情報源 (n=44) (無回答 11 人を除く) (Q74)



主な情報源は、「リカレント教育課程の求人」が25人で最も多かった。

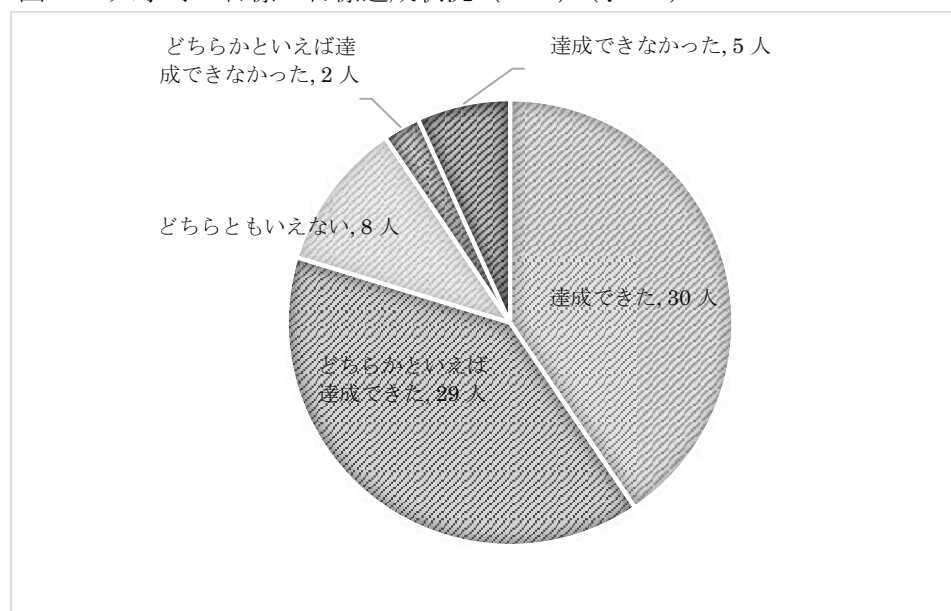
6) 課程での経験に対する評価

図 68 入学時の目標 (n=73) (無回答 1 人を除く) (Q75-1)



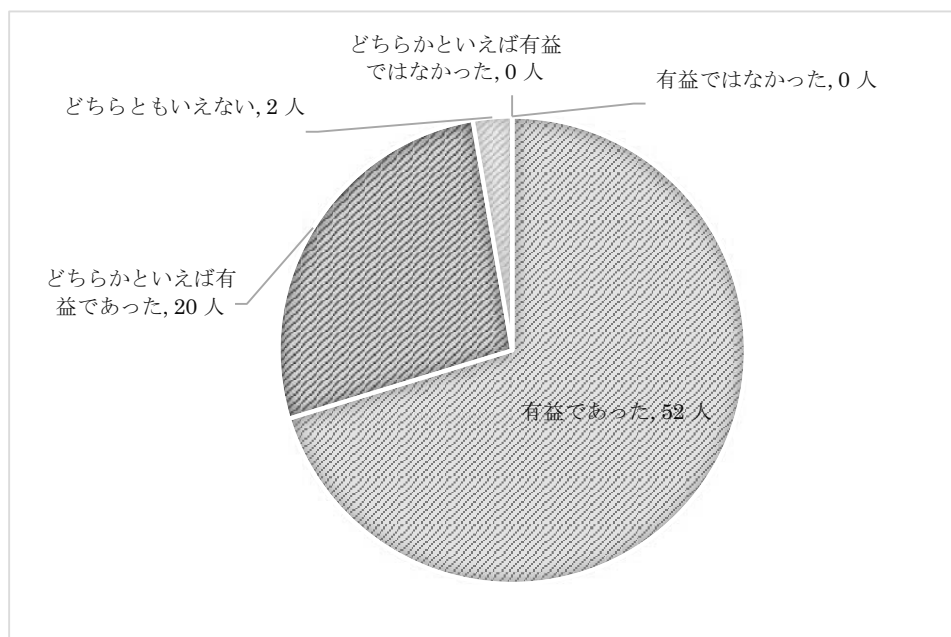
入学時の目標は「就職すること (転職すること)」が 44 人、「知識を習得すること」が 12 人、「就職への心構えをすること」が 9 人であった。

図 69 入学時の目標の目標達成状況 (N=74) (Q75-2)



入学時の目標に対し、その達成状況は「達成できた」が 30 人、「どちらかといえば達成できた」が 29 人と約 8 割が「達成した」と答えていた。

図 70 教育課程での経験の有益度 (N=74) (Q76)



全体として教育課程での経験を「有益であった」と答えた人は 52 人、「どちらかといえば有益であった」が 20 人と、高い割合で「有益であった」と答えた。