

第2部 再就職主婦を対象とする教育訓練コースの開発

(研究担当) 國眼真理子

目 次

1. コース・イメージの設計	93
(1) 第Ⅲ期女性向けの教育訓練の必要性	93
(2) コース・イメージ設計にあたっての予備的検討	96
(3) コース・イメージ設計の方針	98
(4) コース・イメージの設計	98
2. コース・イメージの確認	103
(1) コース・イメージ確認のための面接調査	103
(2) コース・イメージの確定	108

再就職主婦を対象とする教育訓練コースの開発

1. コース・イメージの設計

(1) 第Ⅲ期女性層向けの教育訓練の必要性

わが国における女性の年齢別労働力率は、20～24才と40～44才の2つをピークとし、30～34才を底とするM字型カーブを描くことは周知の事実である。高校ないし短大・大学卒業後就職した後、結婚や出産を機に家庭に入り、子育てに手をとられる30～34才の齡令段階では主婦業に専念し、末子が就学すると共に、パートタイマー・アルバイトあるいはフルタイマーとして再び就労するケースが多いゆえである。

「女性の生活意識に関する調査」(生命保険文化センター、1987)によれば、20～59才の女性のうち、望ましい就労形態として「結婚ないし出産で退職、子育て一段落後再就職」型を選択した者が55.1%、「定年まで継続」が12.0%、「結婚や出産での中断型」が25.5%であった。半数以上の女性が中断後再就職したいという意向をもっているわけである。同様に、就職を間近に控えた女子学生の希望就労パターンでも、「一般職ないし総合職で出産まで働きたい」とする者が合わせて49%であった(「リクルート就職フォーラム88」)。この他、やや資料は古くなるが学生を除く35才未満の女性を対象とした調査(「女性の生活の現在と将来」、生命保険文化センター、1982)でも「結婚ないし出産で退職し、その後再就職」型を選択した者が50.2%であった。このように、調査対象層に多少のズレがあっても、女性のほぼ半数は中断再就職型を自らのライフ・パターンにフィットするものとして選択していることを示している。

そして、好むと好まざるとにかかわらず一度中断して一度形成されたキャリアは数年以上にわたる長期の中断によって、退職までに形成された技能や知識を確実に減退させる。中断期間中、能力を減退させないためにフォロー教育を受ける者は極めて少ないからである。就業意欲の高い女性の就業準備の仕方をみても、学歴別の場合、高卒では「新聞の求人欄・求人雑誌を見る」(39.0%)と実際の求職活動が最も多い。一方大卒や大学院卒では「新聞・雑誌などで社会の動きを勉強」(29.4%)などの知識吸収に力を入れ、「専門学校へかよって

いる」5.9%)とわずかながら就業への準備教育を自らに課している者もみられた。しかしながら大勢としては「特に何にもしていない」が高卒、大卒以上共に多く、それぞれ52.0%、52.9%と過半数を占めた。(日本経済新聞社調査、1988)専業主婦であった期間での経験が職業的達成にとって全く意味がないとは言えぬまでも、個々の職務能力の減退はまぬがれないだろうし、日進月歩の社会の動きに現役としてついていくことは、この準備教育のなさから考えて、相当無理があるといえよう。

一方で主婦の就業動機は、生計維持や社会参加のために働くことがあたり前の男性にくらべ、経済的社会的に緊急を要するものは、極めて少なく、「自由になるお金がほしい」・「人間関係を広げたい」・「自分の能力を生かしたい」が上位3項目である。とりわけ大卒以上の層では「人間関係を広げたい」・「自分の能力を生かしたい」が他の学歴層にくらべて多く見られ、仕事を通して自己実現をはかろうとする願いが強い。しかしながら大学ないしは社会人となってから得たキャリアも、卒業後10年もすれば用をなさない。仕事によって自己実現を果たしたいとの願いが強いだけに、実際に再就職を希望する女性に用意される職種・職務内容は、学歴が高ければ高いほど理想と現実のギャップは大きく、また多少我慢して就業しても、極めて充実感は得られにくい状況を産んでいる。

こうした背景を受けて、昭和61年度からスタートとした婦人学級の一環である「職業生活準備セミナー」(文部省国庫補助事業)においては、「育児期を終えて再就職を目指す女性が、職業に関する予備知識を修得すると共に、自己の適性を自覚し、職業生活、家庭生活を進めていく自信を身につけむること」を目的としたプログラムが形成された。この事業においては、就労希望時期や就労希望形態にかかわらず、就労を目指す30~35才の女性を一応の目安として実施され、昭和61年度に実施された主たるプログラムは以下の通りであった。

- ・女性の生き方に関すること(女性のライフ・サイクルと職業生活等)
- ・職業観の形成(働くことの意味)
- ・家庭生活と職業生活の調和(働くときに考えたい家庭関係、家事分業)
- ・職業生活と地域社会のかかわり
- ・健康・精神衛生

- ・組織の一員としての基礎教育（電話や応接の仕方、討論や記録の仕方）
- ・就職に関する情報および情報検索
- ・再就職に関する情報および情報検索
- ・実習・見学・交流

この他、社会教育の場でも「職業知識・技術の向上」をめざし行なわれたものが実施されているがそれはわずかに数％であり、とりわけ女性を対象として実施されたものはさらに少ない。

社会教育を実践する立場から、由里らは、主婦の職業準備学習にとってのポイントを、次のようにまとめている。そして、実践例として就業した女性の事例報告を中心に、性別分業の変換や再出発したときの家族とのかかわりの視点を加味した社会教育講座を提案している。

- ・基本的人権としての女性の「働く権利」意識を獲得する学習
- ・性別分業の観念から脱皮する学習
- ・職業人として必要な基本的理論…憲法、労働基準法、パート労働法等の諸法律や経済のしくみ等・職さがしの具体的ノウハウ

さらにまた、昨秋より、フランスのルトラヴァイエ協会の手法を導入した（財）横浜市女性協会「講座ルトラヴァイエー女性のための職業計画プログラム」もスタートしている。このコースは一日3時間半、週5日で25日間の講習で、前半は自己の能力や適性の発見に努め、後半には職業社会に関する情報が入手できる仕組みである。

このように、中高年女性層を対象とする再就職のための教育訓練は、実施されるようになったものの日も浅く、まだ広く浸透しているとは言い難い。しかしながら再就職希望の中高年層女性の増加（「婦人労働の実情」1987）を考えると、職業準備教育なり就業前の教育訓練の必要性は言うまでもなからう。すなわち中高年の再就職希望の女性層に対しては、まず職業準備教育が、しかる後に個別的な職能訓練が適当と考えられる。どの職域においても就労にあたっての心理的構えの形成と、中高年女性が置かれている社会経済的位置づけの認識は欠くことはできないし、職能訓練への橋わたしの性格をもつコミュニケーション技術の再確認訓練は、どの職場でも普遍的な技能として要求されるもの

と思われる。社会教育ないし家庭教育学級で行なわれる職業準備教育が、実務的な教育訓練に結びつきにくいのに比べ、労働省管轄で行なわれる教育訓練は、逆に職能教育訓練が前面に出て、職業準備教育に欠ける嫌いがある。本コースによってまず職業に対する基本的構えや普遍的技能たるコミュニケーション能力の開発を計った後、これに職業訓練校で行なわれている中高年層向け再教育のプログラムを連携させることが可能である。

(2) コース・イメージ設計にあたっての予備的検討

コース設計に先立ち、社会的ニーズを把握するために、大宮商工会議所会員の二企業において、経営主あるいは管理職と、すでに就労している中高年女性の声を聞いた。

その結果、製造業のラインでパートタイマーとして働く女性中高年社員の問題として、経営サイドからは次のような指摘があった。

- ・責任や誇りをもって仕事をするという自覚が欠如。経済的なゆとりを求めて就労しているので、夫の給与だけでも何とかやっていける。従って、うるさく言われる、つらい、賃金が安い等の理由で止めてしまう。
- ・働く意欲を湧かせたい。
- ・欠勤率をもう少し下げたい。
- ・今、自分がいかなる立場にあるかの認識を高めたい。
- ・他社ではどのように働いているかという情報がほしい。

同様に、生命保険の業種から次のような指摘があった。まず管理職の立場からは、

- ・つらくなれば家庭があるし夫もいる、だからやめる。怒られてまでこんな所で働くことはないという甘えが女性にはある。
- ・何のために働くのかという自覚が大切、働く目的が明確でない人（漠然と家に居たくないから、お金は大して欲しくないけれど）は大変。
- ・心配りの必要を説く。出来ない人には具体的に場面に即して教えている。
- ・聞く力を養成するために、「体を向けて、目を向けて」と注意している。好感

のもてる態度という意味で教育している。相手が何を言おうとしているのか、何を欲しているのかがわかることが大切。

- ・コミュニケーションの基本が理解できていれば職場はうまくいく。
- ・職場によっては、言われたことを聞きとれない人がいる。
- ・これまで主婦専業だった人は、聞く姿勢ができていない。

すでに就労している女性の立場から、

- ・子どもは、母親が働きに出ることに抵抗感があり。ことに子どもが中学生になって働き出すと、精神的にいろいろあるようだ。
- ・就労によって時間の配分が上手になった。
- ・家庭から飛び出したいが、職種が限られてくるし、年齢など諸々の制限がある。
- ・外へ出るきっかけがない女性が沢山いる。外へ出たら良いことがあるということがわかる（教育）コースがあればいいと思う。
- ・働くことが、自分のためにもなるという自覚をもつとよい。
- ・自己を訓練していくことで、女性が女性に好かれることの大切さを学んだ。
- ・（日常知りたい知識を学べるコースや、就労しながら自分を磨くコースが出来たら）、家庭の主婦向けにPRすれば、高齢化社会に向って働くことの意義を理解してもらえらるだろうし、企業向けにPRすれば、専門分野で知りたいと思っていることが教えてもらえる機会であれば参加してもらえらるだろう。
- ・家庭に10年余いて、婦人大学へ通っていた。そのような機会があったので就労しようかなという気持ちになった。軽いタッチで受けられるコースが望まれる。
- ・就職をするときは一大決心である。
- ・働く女性であっても、妻であること、母であることを忘れてはいけない。

以上の聞き取り調査より、就労働機がさほど差しせまったものではないこと、それだけに働く目的があいまいになりやすいこと、ブランク期間中対人関係でもまれていないだけに叱責やトラブルに弱いこと、それが原因で再び家庭へ戻ってしまう場合があること、コミュニケーション能力の育成が職場においても職務遂行上も必要不可欠であること、家庭から一步を踏み出すには勇気がいる

こと、前提として婦人講座等に参加していると就業へとジャンプしやすいこと等が指摘されたと考える。

(3) コース・イメージ設計の方針

教育訓練コースを設計するに当っては以下の点を考慮した。

- ①対象は、学卒後就職し、結婚ないし出産を機に家庭に入った女性で、現在再就職を希望している者、ないしは再就職後一年以内の者とする。
- ②就業を喚起するというよりは、すでに就業への意欲が高い者を対象とする。
- ③コースのプログラムは総花的でなく、またある職種に限定したものでなく、中高年層の再就職希望の女性が就業に当って考慮すべき本質的かつ必要最低限のキー・ポイントを提起し、参加者が互いに共に考えるものとする。
- ④すでに就労している者には自分を見直す契機となるようなコース、再就職希望者にとっては自分を見直した上で一層就業を動機づけるようなコース作りをめざす。
- ⑤出来る限り講義形式は減らし、フリートキングやロール・プレイング、文章化の作業など手足や目、耳を活用した能動的な作業を加味したコースとする。
- ⑥自ら働きやすい環境作りをするために、ポイントを指摘することをねらいとする。従来より女性向けの教育訓練というと、接遇訓練・実務知識、人間関係（企業内の）に限定され、もっぱら職業的モラルの向上や仕事に即効的に役立つ内容が主であるが、本コースでは、働く女性とりわけ既婚でかつ成人前の子どもが居る働く女性に望まれる視点を提起し、未来展望的な問題解決を探る。
- ⑦間接的なねらいであるが、本コースに参加する女性同志が、自分の生き方を考え悩みや問題を共に話し合える仲間になれるようなネットワーク作りの一助を本コースが担いたい。

(4) コース・イメージの設計

企業経営者ないしは労務、人事担当管理職との面接や社会教育や家庭教育学級の一環として行なわれている既設の女性のためのコースを参考にして図1のようなコース・イメージを作成した。

①自分にとって「働く」とは？

このプログラムでは、SCT（文章完成法）による文章化や参加メンバーの前での発表を通して、「働く」ことについての意識を明確にすることをねらいとする。例えば、「今私が一番やりたいのは～」、「私に向いていると思う仕事は～」といった未完成な文章にひき続き、自分が思うがまま、考えるままとことばや文章にして完成させるものである。またあわせて、母親である自分が働くことが、自分の家庭にもたらすメリットとデメリットを考えること、今就労していない場合には就労を阻止している要因は何でそれを乗り越えるためにはどのようなことが必要であるかを考えるという作業も行なわれる。

単に「働きたい」、「外へ出てみたい」、「暇だから」といった漠然とした気分を、よりはっきりとした目的意識をもった就労意志へと変えることを意図したものである。

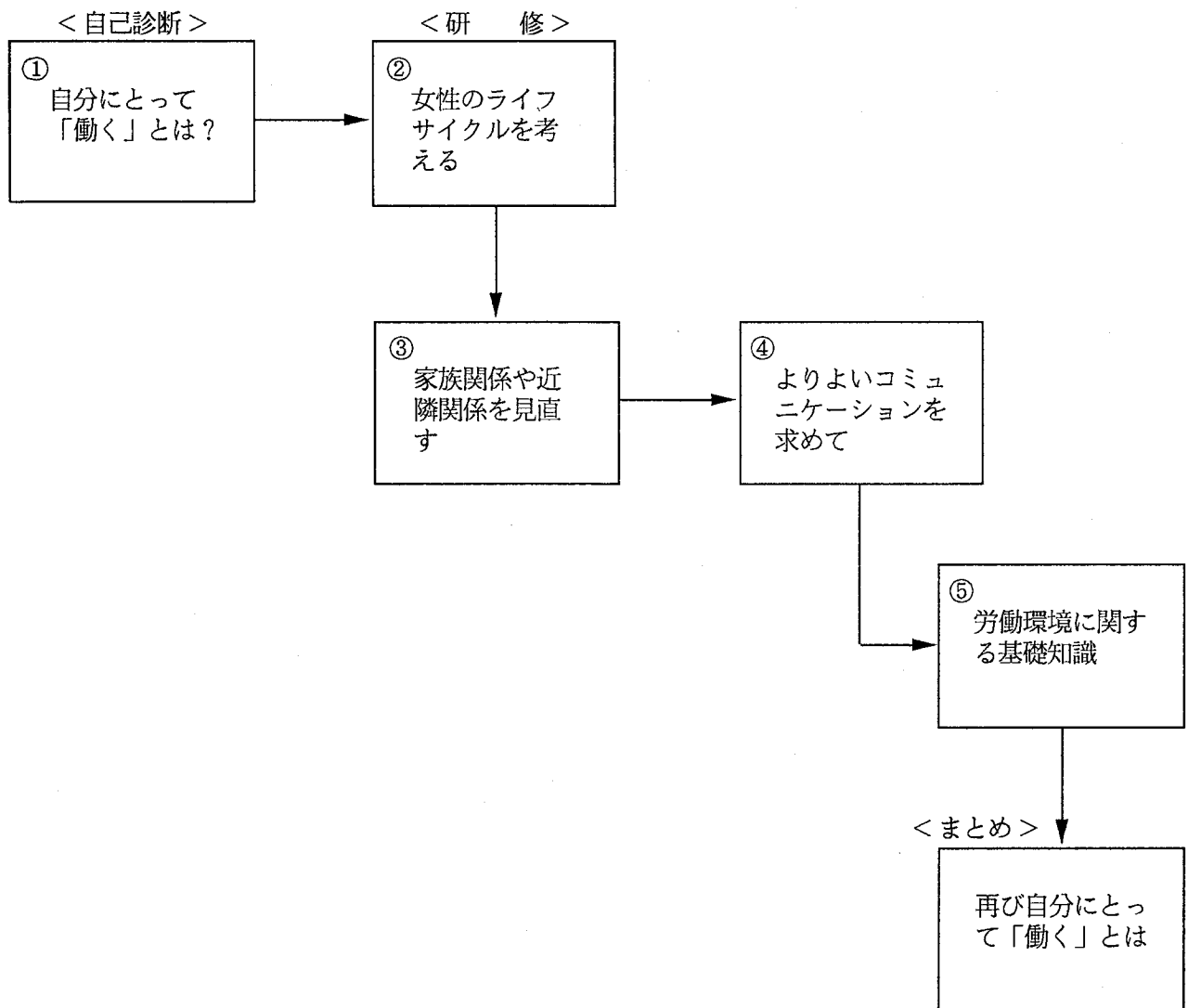
②女性のライフ・サイクルを考える

女性のライフ・サイクルを考えると、かつては次世代の育成期にあたる第Ⅱ期で大半の女性がその生を終えていたのに対し、現在では末子が小学校に入学する年齢から老年期に至るまでの期間にあたるこの第Ⅲ期が出現しきわめて長期化している。平均的に見ると34～5才で末子が就学し、54～5才で末子が結婚独立している。すなわち約20年間にも及ぶ期間がいわゆる第Ⅲ期として存在するわけである。

したがって自分の人生の中で、まだ若々しく生命力のあるこの第Ⅲ期をいかに生きるかが、充実した人生を過ごせるかどうかにかかわってくるといえる。しかしながら一般的に言えば、若い未婚の女性が思い描く将来は、結婚までの人生であることが多く、子育て期の多忙は予測しえても、子育てを終えたら夫と一緒にのんびり旅行したいといった、程度の展望しかもちあわせていないのが実情である。中断後を念頭においたライフ・デザインをしていないので子どもから手が離れたらいつかは仕事に就きたいとは思いつつも、中断期間中就労の

ために何か意図的に準備教育を自らに課している女性は少ないし、いざ再就職を願うときにもかつての就労経験の延長線上で仕事を探すことは困難であることが多い。つまり再就職にあたって、再度自分に合った仕事とは何か、何をやりたいのか、自分の能力を省みていかなるものが可能なのかという職業的アイ

図 I < 再就職主婦を対象とする教育訓練コース・イメージ >



デンティティの再確立をするための模索が必要になってくる。20年余にも及ぶ第Ⅲ期は、成人期のはじめに経験した職業経験よりもずっと長いキャリア形成が可能なのである。

こうした観点から、目先の必要性や時間的ゆとりにとらわれずに、長い時間的展望の下に、再就職を、定年後まで含めて考えてみようと提起するのがこのプログラムのねらいである。そして授業方式は講義形式となろう。

③家族関係・近隣関係の見直し

主として家庭生活の見直しをねらいとするプログラムである。主な柱は以下のようである。

a. 夫との関係

- ・性別分業の見直し
- ・就労に関して夫の理解を得るには

b. 子どもとの関係

- ・母親が働くことのプラス面を生かすには
- ・母親の就労と子どもの意識（一般的傾向）

c. 家事分担と家事の合理化

自分の家なりのルール作り

d. 地域との関係

近隣との結びつきの緊密化

一般的な見解を踏まえながら、自分の家庭では具体的にどういうあり方が可能であるかを就労を機会に見直してみようとするものである。

子どもとの関係に関して言えば、従来就労している母親と子どもの関係は、どちらと言えどネガティブな側面のみが着目され、徒らに働く母親の不安感をあおり、子どもの面倒を十分にみられないという不全感、私はダメな母親であるとする劣等感や子どもに対する負い目を醸成してきた嫌いがある。そこで母親の就労によって形成される子どもの自立心や母親へのいたわりの念などポジティブの面に光をあて、原らの一連の調査結果等を踏まえた上で、好ましい循環を作り出そうとするねらいがある。これらは講義および自分の家庭を想定してのプラン作りを通して行なわれる。

④よりよいコミュニケーションを求めて

- a. 職場や家庭を想定したコミュニケーション能力の開発
- b. 対人認知上の一般的法則
- c. 他者を理解することイコール自分を理解すること
- d. 自分固有のネットワーク作りと情報収集

夫を通した、子どもを通したネットワークから自分自身のネットワークの形成
aについてはロール・プレイングの技法を用いたり、ゲーム的に電話連絡を6
~7人ずつグループにして聞き取る正確さを競ったりという方法で行なう。主と
して「聞き取る力」および自分自身を表現する力を形成しようとするプログラ
ムである。「話す力」については「相手に即した自己表現力」ととらえ、自らの
家庭のこと、自分の興味関心がある事柄など共通のテーマを設けて2~3分間ス
ピーチするなどの方法も可能であろう。

b~dについては講義形式になろう。

⑤労働環境に関する基礎知識（講義形式）

公的期間の利用方法、相談窓口の案内、就労に関する法的知識など、どこで
どのように仕事を見つけたらよいか、準備教育はどこで行なわれておりいかに
利用したらよいかなどの実務的知識の伝授プログラムである。

⑥まとめ

- a. 教育訓練を受講して自分なりに「働くこと」についてのまとめ、およびフリー・
トーキング
- b. 再就職女性の体験談を聞く
- c. 企業経営主が求める再就職女性像を聞く
- d. 講師によるまとめ

なお、bについては職業経験を通じて得られるもの、つまづいたことなど実例
を混じえながら具体的に話してもらう。

- c. についても経営者サイドから見た中高年の再就職女性に対する期待や注文を
聞く。

以上のコースを全て終了後講師によるまとめを行なう。

2. コース・イメージの確認

(1) コース・イメージ確認のための面接調査

既述のコース・イメージの妥当性で検討するために、すでに再就職をしている中高年層の女性3名に面接調査を実施した。現在3人はそれぞれ総務、受付事務および総務、設計業務の補佐を担当しており、高校卒業後就職そして結婚ないし出産を機に家庭に入り専業主婦になった後、再び就業したタイプである。再就職後すでに十年前後を経過したベテランである。

ヒアリングは概ね自由な形式で進められたが、調査者が質問を行なう際には以下の3つの観点に留意して発問した。

① キャリア形成（結婚前および再就職後）

- ・ 結婚前の仕事と現在の仕事の関連
- ・ 過去の就業経験が活かせるか否か
- ・ 現在の会社に就職するまでの経緯（就職ないし選択の理由）
- ・ 仕事の面白さの経験（有無、どんな時か）
- ・ 入社後経験した部署

② 家庭生活と職業生活

- ・ 再就職のための準備
- ・ 子育て期ないし専業主婦期間に心がけていたことが特にあるか否か。
- ・ 家族（夫や子ども）は本人が働くことをどう評価したか
- ・ 家族の協力および家事分担
- ・ 就労する直接の動機
- ・ 家庭と職業の両立で悩んだ経験、それをどう乗り越えたか
- ・ 家庭生活と職業を両立させるための工夫

③ 職業人としての自分について

- ・ 今の仕事についての未来展望
- ・ 定年をどう受け止めるか
- ・ 就労目的の変化（当初と今）
- ・ 就業することによる自己の変化
- ・ 就業前と就業後における仕事に対するイメージのずれ

- ・ 仕事上の困難、それにどう対処するか
- ・ 仕事に必要とされる能力、それを伸ばすには

④その他

- ・ 青年期の職業選択
- ・ 再就職を望む女性に一言
- ・ 働く意識について（企業側と本人とのずれの有無）
- ・ 本人の年齢、職歴
- ・ 再就職時の家族の年齢
- ・ 本人の母親の就業経験とその受け止め方

これらを全て網羅して質問したわけではなく、話の流れの中で折にふれて尋ねたものである。

面接調査を通じて明らかにされたポイントは次のようである。

- a. 就労に対する構え（どのような形で就労したいのか、就労の目的）
 - b. 再就職する際の子どものコミュニケーション（母親が働くことの意味、働くことの受容等）
 - c. 家族の協力・家事分担の実績
 - d. 家庭と職業を両立させるための自分流の工夫
 - e. 時間管理（就業前と後のギャップ）
 - f. 自分の能力を伸ばす（教育訓練の要望、女性の特性を活かす、準備教育等
まず、「a. 就労に対する構え」では、どういう雇用形態（フルタイムなのかパートタイムなのか）、勤務時間、日数、仕事の内容ならば就業が可能なのかの見極めが、就業を継続していく上で不可欠であることを三者とも指摘している。例えば、
- u：最初からフルタイムを希望しました。パートタイムは嫌だったんです。（勤めに）出るならフルタイム、出ないんなら子どもとじっくりと取っ組み合いをしようという感じ。
- K：何故パートは嫌だったんでしょうか
- u：何か中途半端になりそうだったから。（中略）パートだったら自分は途中で帰ってこなくてはいけない。皆が働いているのに、自分はよそ者じゃないの

に、(仕事を)全部把握することはできない。パートの場合自分の意見を取り入れてもらうことは非常に難しいと思う。その辺のことを考えて、はじめからパートは絶対嫌だと思っていたからやろうとも、探そうとも思わなかったです。

また、同様に、

M: 私は最初からフルタイムでやりたいと考えていました。(そうでないと)一生の仕事として出来ないんじゃないかと思いましたし、(中略)パートというとすごく安易な気持ちで、ある時間からある時間までいけばいいという安易な気持ちの人が多んじゃないかと思うんです。私にはある程度生活設計がありますから、子どもが大学へ行きたいといえれば私の力も必要だと思うから、そのためにはフルタイムで働いてそしてずっと続けたいという希望がありました。

このように、彼女らはたまたまフルタイム希望であったが、フルタイム、パートタイムを問わず、自らのライフプランを達成するためには、どのような働き方が自分にとってフィットするのかを自分なりに見極め納得した上で再就職を考えている。

またuさんが指摘しているが「何をやりたいのか」の自己吟味も、ことに専門的知識を必要とする業務の場合には、不可欠なこととなるであろう。

u: (前略)余り就職しようという感じもなかったんです。(仕事が)あればやろう、自分に合うところがなければよそうと思っていましたから。もしここ(現在の会社)から採用通知が来なかったら、税理士試験のためのコースで授業料を払ってやっていこうと思っていました。

あいまいに何でもよいからどこかよいところがあればという姿勢ではなく、一般事務がよいのか営業の方がよいのか、あるいは経理の方がやりたいのか等々、大まかな方向づけの必要はあると思われる。

さて本人の就労意志が固まったところで直面するのが、家族との調整であろう。「b. 子どもとのコミュニケーション」や「c. 家族の協力・家事分担」の大切さは、aと同様三人がいずれも述べているところである。

u: お母さんが勤めていて良いが悪いが、子どもたちと話し合って、大丈夫だと

いう結論を得ましたので、そのまま勤めはじめました。(中略)就職しようと思うときに「どう思う？」って聞いたら「お母さんはお母さんの考え通りやって」と言ってくれた。

Ka: 私の場合は子どもは小さかったんですが、(母親が働くことは)承知していきまして、小さいながらお母さんが働いていないと自分たちも困るということが分かっていたから、小さいながらもそれぞれ我慢して協力してくれました。(中略)子どもが小さかったら小さいなりに分かるように、お母さんが働くことに賛成してもらって、それから出るのがいいと思います。

M: 家事労働というのは一人でやるには大変ですよ。私が勤めていて、家へ帰ってまた専業主婦と同じ仕事をするわけですから、体力的にも時間的にも大変ですよ。だから「皆で分かちあったらお母さんの負担は少なくて済む」と常に子どもの前で話していたのが主人にも伝わって、「ぼくのできること、私のできること」はしましようという風になっていった。(中略)ほんの少し手伝ってくれる気持と手伝ってくれるだけで、私は満足なんですよ。(中略)勤めに出ていますと、時間も足りませんし、自分の体も大変ですし、だから主人に「これして」と頼むと、「いいよ」ってやってくれればお互いに気持も通じ合いますし、円滑にいきますね。家の場合はこれでよかったなと思っています。

単に母親が多忙だから家族が手伝うのは当然という姿勢ではなくして、何故手伝う必要があるのかという必然性の理解が必要である。それにはまず何故母親が働くのかという働く目的の明確化と、それを子どもや夫などの家族にどう伝えるのかが問われるのであるが、職業生活と家庭生活の調整を計ることが再就職を考えるときのポイントのようである。

「d.家庭と職業を両立させるための工夫」では、就労したことによる時間の不足や家庭生活の変化を、自分なりに一工夫して補おうとする積極的な姿勢がそれぞれにみられた。足りない時間を、不足しがちな家族間のコミュニケーションを工夫によってプラスに転化させようという構えがこれまで10年余の職業生活を支えてきたという感が強い。例えば、「帰路買い物を終えてから帰宅するのではなく、遠廻りになってもまず帰宅し子どもの顔を見て話をかわした後改め

て買い物に出る」とか、生活様式そのものを和式から洋式に改めたり、買い物の頻度を減らし休日に集中的に調理して冷凍しておく、子どものおやつは自分たちで作って食べられるような形にして保管しておくなど、女性ならではの細かな配慮が自分なりの一工夫として実践されているのが興味深い。

「e. 時間管理」の違いの認識は、D社のuさんの指摘である。「皆さん『出たい、出たい』とおっしゃいますけれど、家庭で自分（一人）で理解しているのと、（社会に）出たときの理解とは非常にギャップがあると思います。時間的なこととか拘束とか。家庭の主婦は完全な女王様ですから、自分で全てをコントロールして、自分で時間の配分をするわけですね。（中略）それがある日突然逆転して、他からコントロールされる側になるわけですね。時間に拘束されるというのが一番のとまどいじゃないかと思いますね。」

就労することによって時間の拘束度は高まり、必然的に自由度は減ずる。しかも拘束されている時間内は、自分はコントロールされる立場であり平素とは逆転した立場にたたされる。専業主婦であり続けた期間が長ければ長い程、ギャップを大きく感ずることが、この指摘から予測できる。またコントロールされる立場に付随して、「見る者」、「評価する者」だった自分が、「見られる者」「評価される者」になることも、大きな変化ないしギャップとして体験されるのではないかと思われる。

最後に、「f. 自分の能力を伸ばす」という観点から、就職前の準備教育として自ら専門学校にかよったuさん、10余年勤めてきて研修への希望の強いMさん、Kさん、いずれも自分の能力を「活かしたい」というよりも「伸ばしたい」という意欲が強いことを特記したい。しかも男性に伍してというよりは、他人には出来ないこと、女性ならではの視点をもちたいという独自性を求めた発想が見受けられた。「自分の能力を活かして、他人と同じ様に」ではなく、「自分の能力をもっと伸ばしたい。しかも自分にしか出来ないことは何か」を考えた仕事への構えは三人各様表現は異なるがいずれも論及されていた。

以上、面接調査の結果、主婦が再就職を成功させるには基本的には6つのポイントが指摘できる。就業前にはa. b. c. eに関する意識の明確化や統一が、就業後にはc,dが、そして将来的展望とかかわってくるのがfの観点であるといえ

よう。

(2). コース・イメージの確定

既述したヒアリングより、すでに設計されたコース・イメージの再検討を行ない、下図のようなコース・イメージを確立した。

先に設計されたコース・イメージのうち、「⑤労働環境に関する基礎知識」は思い切って割愛し、「自分にとって働くとはいかなる意味があるのか」、「外に働きに出ることによる自分や家族の生活の変化」、「それらの変化にいかに対処するか」、「体験談を聞くことにより具体的かつ実際的な問題解決の方法を自ら探る」ことを中心にしてコース・イメージを再編した。なお「④よりよいコミュニケーションを求めて」は、上記の問題を解く上にも、また就業後の職務能力の形成ないし職場内の人間関係の円滑化・ネットワーク作りという点からも、「聞く能力」・「話す能力」が一つの鍵になると考え存続させた。

概ね「仕事をする自分のこれからの人生を自らデザインする」ことを主眼とした。以下内容を詳述する。

①自己診断「自分にとって働くとは」では、次のような項目が考えられよう

1. 自分は今何故働こうと考えるのか
2. 自分はどんな職業、事柄に興味があるのか
3. 自分の職業的能力はどの程度か
4. 働くことについての家庭の合意は得られているか、家族にどう説明するか
5. どういう就業ならば就業が可能なのか
6. これから10年先をどう生きたいと思うか
7. 働くことによって得られるメリット、デメリットは何か（自分にとって、家族にとって）

これらを文章完成法を用いて文字化することにより、あいまいかつ漠然としていた考えをより明確にし、自分の問題の所在を自ら気づく方向にもっていくことをねらいとする。

(文章完成法制刺激文の例)

1. 今、私が一番やりたいことは、
2. 私が働くとしたら、
3. 私が働きたいのは、
4. 私にむいていると思う仕事は、
5. 夫は、私が働きに出ることを、
6. 子どもは、私が働きに出ることを、
7. 今、私が不安なのは、
8. 10年たったら、私は、
9. これまで、私は、

②働くことの社会的な位置づけ

自らが就労することが、社会的な視点からはいかなる意味をもつのかを考えることをねらう。すなわち、場当りの、「少々自由になるお金が欲しいから」とか「暇だから」といった近視眼的な就労ではなくて、目的意識を自分なりにきっちりと定めた長期展望に立った働き方を考える姿勢を促すためのプログラムである。できうれば実際に企業の経営主ないし労務・人事担当の管理職から今実際に、再就職主婦はどのように働き、企業としてはいかなる能力を期待するのかを具体例を混じえた話を聞きたい。

さらにライフ・サイクルという見方からいうと、末子就学に始まり末子結婚までの第Ⅲ期がかつての世代に比べ長期化すること、就労ということひとつ考えてみても、結婚前のキャリア以上に長期にわたるキャリア形成が可能であること等、子育ての一段落した後に実に可能性に富んだ長い期間が存在することをはっきりと意識化することが大切であろう。このプログラムについては前出プログラム②を参照されたい。

③主婦の就労によって変わる生活のスタイル

それまで専業主婦として自らの家庭を中心に生活していた女性が就労することは自らを軸とした生活から自分と異なる別の軸が加わった生活へ変わることをよぎなくされる。時間的にも一定時間は企業のために使われ、自分の時間であって自分の時間ではない。大方の場合就労時間は決まっているから、それまで24時間をフルに自らの自由裁量で、好きなことを好きなときに好きなだけ

けやればよかったのが、24時間から勤務にまつわる時間を差し引いて残された時間の中で家事全般および、家族との生活上の諸問題の解決にあたらねばならない。「(末子が小学校3年になって)時間的にゆとりが出来、父親は一所懸命働いているのに、母親の自分だけが遊び暮らしているのは悪い」という理由で就労したものの、約2ヶ月で挫折したある主婦の場合、「お天気の良い日、会社の仕事が暇だと、『自分は何ともったいない時間の使い方をしているのだろう』と思った。家にいればやり残した洗濯物を片付けたり、布団を干すこともできるのにと」と語ってくれた。就労したら、一時仕事が暇であっても、待機しているのも仕事のうちであり、私的な時間を公の時間に変えることによって給料を受け取っているという意識が希薄だったようである。すでに再就職した女性たちの弁によれば、この時間拘束はかなりの疲労感をもたらすようである。

また、PTA活動への参加、近所づき合い、あるいは自分や家族の体調が悪いときなど、それまでに誰に許しを求めなくても自由に行かれたのが、ひとつひとつ断わって行かざるを得ない不自由さが生ずる。「余り頻繁になると、もう断るのがいやで、会社をやめようかなと思う」とは別の就労している女性の話である。それまで他人から嫌な顔をされたり叱責されずに生活してきた女性にとって、いちいち許可を求めたり、それがたび重なるといや味のひとつもいわれることが耐えがたい経験になる。まして仕事上不都合が生じてそれに対し叱責を受けると上司が予測する以上の過度のダメージを受けたり、「別にここで働かなくても困らない。私には家庭がある」と仕事をやめてしまったりするケースもみられる。

以上のことを鑑み、就労することに伴う生活上の変化を、先輩の再就職女性はこういった工夫によって乗り越えたのかを、まず話を聞き、後に互いに質疑応答することによって気づくことをねらいとする。

④職場生活と家庭生活の調和をはかる。

③によって気づいた事柄を踏まえ、次に職場生活と家庭生活をどう調整したらよいかを自らの生活に即して考える。

例えば家事の分担や協力、家族内のコミュニケーションの工夫をどうするかを、当面の困難、それをどう解決できると思うかを参加メンバーのフリー・トー

キングによって解決を模索する。

主婦としてはどこをどのように分担・協力してもらいたいのか、家族各員が年齢や状況によってどの程度だったら分担が可能なのかを、自分の家族を念頭に置いて実際的に対応することが望まれる。「家のことはきちんとして、なお時間的に余裕があるなら働きに出てもよい」とか「家族に迷惑をかけないのなら、働きに行ってもよい」という発想が家族の成員にあるうちは、身体的にも精神的にも主婦の疲労が蓄積するばかりで、働くことによって自分の能力を伸ばし、充実した職場生活を送る余裕は生まれえない。ここでいわゆる性別分業の見直しという作業が必要とされることになるだろう。

再就職を願う女性の方もまた、家庭に対して「働きに出ることを許してもらっている」「私が働くことによって子どもの世話がおろそかになるのではないか」、「子どもが学校から帰ってきたときに、母親がいなくてかわいそう」といった負い目や、職場に対しては「私は家庭もちだから十分な仕事ができない」、「子どもが小さいから戦力にはなれないで申し訳ない」という罪悪感を過度に抱くことはいずれも好ましいことではない。母親の就労を、どのようにポジティブな方向に活かすことが出来るかという発想をもつことの方が健康的であろう。フルタイム就労の母親をもつ子どもの方が、パートタイム就労の母親をもつ子どもよりも母親の姿を好ましくとらえていたという原らの調査の結果からもわかるように、徒らに負い目や劣等感を抱くのではなく、前向きな解決法を探る方がよい結果をもたらすであろう。

就労したいと願う母親の不安のひとつは、子どもが悪い影響を受けないかということである。巷では「母親が働いていると、子どもに目がいきとどかない。だから問題行動を起こしやすい」といわれ、それを多くの母親が信じている。しかし、科学警察研究所の報告(1979)によれば、母親が専業主婦・有職主婦を問わずして、非行の発生率は同率もしくは、近年では専業主婦の家庭での非行発生率の方がやや高いとすら指摘されている。単なる思い込みや巷の情報にふり廻わされて不安をかきたてられるのではなく、客観的な調査結果を知ってなおかつ家庭内のコミュニケーションを計る努力が望まれるのである。母親の就労が母親ひとりを多忙に追い込んだり、精神的なゆとりを奪いとるものにしな

いためにも、身体的にも精神的にも母親をサポートする体制作りがそれぞれの家庭に即して考えられねばならない。具体的に手足を動かして何かを手伝うことはできなくとも、ねぎらいの言葉をかける。自分のことは自分で始末する。それだけでどれ程か働く母親の心が軽くなるかわからない。母親ひとりでやれば大変だが、家族皆で少しずつやればそれだけ母親の荷は軽くなるのである。

またサポートする体制作りを考える上で大切なのは近隣とのかかわりである。何でもかんでも他人に迷惑をかけたくない、かけられたくないとばかり自分一人で力むのではなく、日頃からギブエンドテイクで近所づき合いを心掛けておくことも大切である。就労するということはすなわち留守がちになるということである。とかく疎遠になりがちな近隣との関係に、日頃から気を配ることも忘れてはならないことのひとつである。この辺の理解を促すための講師のセッションも必要となるであろう。

⑤ コミュニケーション能力を高める

コミュニケーション能力、とりわけ「聞くこと」、「話すこと」の習熟は、家族内コミュニケーションの円滑をはかるのみならず、企業活動においても職場内コミュニケーションにおいても有意味である。経営主ないし管理職との面接調査においても、「聞く力」「話す力」を高める必要性が指摘された。就労するということは、少くとも家庭内に居たとき以外に、様々な人と接し、様々な物の考え方・対応の仕方をまの当たりにすることである。とかく同じような属性をもった者同志のかかわり合いが多い専業主婦にくらべ、職場においては様々な価値観や行動様式をもつ人間と接し、それらの人々を理解しなければ一人前とはみなされないことに注目すべきであろう。「聞くこと」は「聞きとる力」であり、「話すこと」とは「相手に即して自己を表現する力」といえる。

このプログラムでは、ロール・プレーイング法によって、問題場面を設定して、その場面に自分が置かれたならばどのように行動するかを、体で言葉で実際に経験する。また、6～7人一組となって電話連絡をゲーム的に行ない、どこが脱落しやすいのかそれを防ぐ工夫も考えることができる。問題場面としては、例えば次のような場面が考えられるであろう。

(例1)

母親：ああ忙しい！今日はくたびれたわ！

子ども：そんなに大変なら、仕事やめればいいじゃない。

(例2)

上司：このところ休みが多いね。

(例3)

上司：昨日頼んでおいた仕事できた？

(例4)

お客：これ家に帰って見たら、シミがついていたんだけど…。

以上のようなフラストレーション事態を想定して、これらに対して、自分ならどう受け答えするかを考えてみる。この中には、自ずと話の「聞き方」、「話し方」といった技術論も含まれてくる。しかしながら単なる技術論 (how to) を越えて、聞くこと = 他者を理解すること = 自分を理解することや様々な人とのコミュニケーションの蓄積によって産み出されるネットワークの有用性へと話を展開させたいところである。

⑥自分の能力を伸ばす

このプログラムのねらいは、自分の能力を「活かす」から「伸ばす」という視点の変換である。「活かす」となれば現在自分がもっている能力を「活かす」ことになり、今現在の自分の能力が問題にされ、「活かす」ことのできる仕事・職場を探すことへとつながりやすい。それがフィットしたときは問題ないが、自分の能力を「活かせる」職場はかなり限定される。まして自分が所持する資格なり技能がかなり以前に獲得したものである場合には、「活かそう」にもサビついてしまって役に立たぬことも多い。

そこで「活かす」というよりは自分の能力を「伸ばす」ことの出来る仕事ないし職場を探すという視点の方がより生産的で前向きに対処できるだろう。例えば秘書的業務につきたいとなれば、以前習熟した英会話にみがきをかけ、併せて会社の業務内容全般に目を生行き届くように経済の勉強をするなど、今は「活かす」ほどの能力をもっていなくとも、「伸ばす」となれば、未来志向的な姿勢で能力を育てることが出来るからである。

⑦まとめ

最後に再び「自分は今何故働こうとするのか」、「どんな仕事につきたいのか」、「10年後の展望はいかなるものか」といった自分なりにライフ・プランを作成してみることによって「働く」ことの意味を吟味する。言葉としては用いないが、究極的には職業的同一性 (vocational identity) の確立をめざすような就業へと方向づけることをねらったものである。各自が研修に参加したメンバーの前で語ることによって、自分の考えをより明確にできるからである。

< 引用・参考文献 >

1. 「婦人労働の実情」1987 労働省
2. 「女性の生活意識に関する調査」1987 生命保険文化センター
3. 「女性向け就職セミナー盛況」日本経済新聞、1988 (S.62) 6.9付
4. 「女性の生活の現在と将来」小木曾栄一、生命保険文化センター、1982
5. 「変わる専業主婦」日本経済新聞、1988 6.13~6.15付
6. 「働く女性支える社会システムの提案を」、竹中恵美子、エコノミスト
1986.10
7. 「女子の能力開発とそのシステム」、山口真、山本和代(「成人職業教育の再編に関する研究」、1988.3) 倉田史郎編 (S.62 科研)
8. 「主婦の再就職の現実と職業準備学習」関西・女性の学習を考える会、月刊社会教育 1987.2
9. 「『働く女性の講座』の実践」内田典子、月刊社会教育 1988.1
10. 「ハーバートの女たち」リズ・ローマン・ガレス、江川雅子訳 講談社
12. 「働く母親の時代」岩男寿美子、杉山明子編 NHK ブックス 1984
13. 「働く女たちの時代」原ひろこ、杉山明子編、NHK ブックス 1985
14. 「母親の就業と家庭生活の変動」原ひろこ編、弘文堂、1988
15. 「転換期の女性と職業、- 共生社会への展望 -」、天野正子、学文社、1981
16. 「女性人材論」、天野正子、有斐閣、1980
17. 「女性のストレス」現代のエスプリ、至文堂 1986
18. 「現代日本の主婦」、国際女性学会編、NHK ブックス、1980

19. 「婦人の職業生活設計に関する調査」、労働省婦人少年局、1977
20. 「女性は自立する」、若林満、伊藤雅子、福村出版、1985
21. 「共働きの子育て」、樋口恵子、フレーベル館
22. 「非行に関する総合的調査」科学警察研、1979
23. 「女30代にして惑う」、現代のエスプリ、1987、No.236、至文堂
24. 「現代女性の意識と生活」吉田昇、神田道子編、NHK ブックス、1975
25. 「現代の家族像」、NHK 世論調査部編、日本放送出版協会、1985

図Ⅱ < 再就職主婦を対象とする教育訓練コース・イメージ >

