テーマ 女性が地域に定着して働き続けるための自治体の取組み

女性の再就職支援 〜主婦インターンシップの取組み〜

東海学院大学健康福祉学部 教授 遠藤 雅子

我が国の女性のライフコースは、結婚や出産を機に離職し、子育てと両立しながら再就職を希望するケースがいまだに多い。人口減少時代において、女性が地域で活躍できる場をつくりだすことで地域が活性化していく可能性は、かねてより指摘されている。労働力不足を踏まえ、就業中断した子育で期の女性たちをいかに地域で雇用するか。そこで、主婦の再就職の現状をみてみると、相変わらずジェンダー格差は解消されていない。男女ともに就労者数は増えたものの、正規雇用者の約7割を男性が占め、非正規雇用者の約7割を女性が占めている。子育て中の女性は職住近接を好むため、規模の小さな事業所で働くケースが多くなる。学卒後の就職先とのギャップを埋めるためには、再就職を希望する主婦たちに、地域にどのような事業所があり、仕事があるかを知ってもらう場を提供することが重要である。そして、再就職に踏み出すために、主婦たちが抱えるさまざまな不安を取り除く必要がある。今回は、主婦のインターンシップの事例を通して、女性の再就職を促進するための方策を検討したい。

はじめに

我が国は2002年1月から景気回復過程に入り、有効求人倍率が増えるなか、求人数は増えるものの雇用者数は増加しておらず、人材確保の視点から、とりわけ女性に対する期待が高まってきた。女性の就業率は、男女雇用機会均等法が施行された1986年は53.1%であったが、2016年は66.0%と、30年の間に約13%も上昇した。内閣府『平成29年版男女共同参画白書』によると、第1子出産前後の女性の継続就業率は、1985年~2009年までは4割前後で推移していたが、2010年~2014年では、53.1%と大きく上昇した。超高齢社会の到来、女性自身の長寿化、子育

てと仕事の両立が当たり前となる時代を迎えた今、女性のライフコースは多様化しており、 15-64歳の「生産年齢人口の減少」対策は 喫緊の課題となっている。

本稿では、労働力不足の解消および地域活性化のために、これまであまり注視されてこなかった主婦のインターンシップ事例に着目し、女性の再就職を促進するための方策を検討したい。

1. 我が国の女性のライフコース

我が国の女性のライフコースは、結婚や出産などのライフイベントを経て一旦退職し、労働市場に再参入する「中断再就職型」が主

流を占めてきた。前述の白書によると、生産 年齢人口は減少しているものの、就業者数 は2012年~2016年の4年間で170万人増加 している。内訳は、女性が147万人、男性 が23万人増加で、生産年齢人口の就業率は、 特に女性の上昇が著しい。子育て期の25-44歳の女性の就業率は、1986年は57.1%、 2016年は72.7%と、この30年間で大幅に上 昇した。

なお、正規/非正規割合は、2002年当時は、50.7% / 49.3%であったが、年々非正規の数が増加し、2013年以降は表1のとおりとなっている。年齢別にみると、現在55歳以上の層が増加しており、男女雇用機会均等法(1986年4月施行)世代か、それ以前に社会で働き始めた世代かで、二分されているといえるだろう。均等法がひとつの区切りになっていることは、明らかだ。(図1)

表 1 女性の雇用形態別雇用者数の割合

	正規	非正規
2013 年度	44.20%	55.80%
2014 年度	43.30%	56.70%
2015 年度	43.70%	56.30%
2016 年度	44.10%	55.90%
2017 年度	44.50%	55.50%

出典:総務省統計局平成29年労働力調査年報より筆者作成

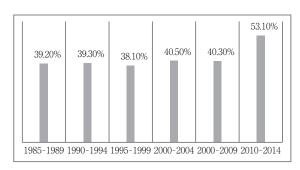


図1 第1子出産前後の女性の継続就業率

出典:内閣府「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート 2017」P5より筆者作成

2. 主婦の再就職の現状

厚生労働省『平成28年版働く女性の実情』

によると、女性の育児休業取得率は81.5%と、育児休業制度の着実な定着が図られつつある。第1子出産後の女性の継続就業割合をみると、1985年以来4割弱で推移してきたが、子どもの出生年が[2010-2014]年である女性の継続就業率は、53.1%にまで上昇している。しかしながら、未だに半数近くの女性が出産を機に離職しているということでもある。また、小学校入学直後は下校の時刻が早いこともあり、30代後半から40代の主婦にとって長時間の拘束は家庭と仕事との両立が難しい。

そこで、2016年には、離職した女性が職業教育を受けることで企業が正社員として採用し易くする効果を狙う方針が打ち出された。『女性活躍加速のための重点方針 2016』では、仕事を辞めてブランクある女性たちが、英語や IT など仕事に必要な技能の実習や職業体験などができる課程があり、雇用保険を財源とする「教育訓練給付金」の対象になっている講座もある。

子育て中の女性は職住近接を好むため、規 模の小さな事業所で働くケースが多くなる。 一般に高学歴の女性ほど再就職は難しいとい われるのは、初職が大企業勤務であった場合、 女性自身が初職での待遇にこだわって規模の 小さな企業に対して積極的になれないという こともある。子育て中の女性の採用実績の少 ない企業においては、時間制約のある主婦を 敬遠することもある。2015年度の総務省「労 働力調査」によると、正規雇用者の約7割を 男性が占め、非正規雇用者の約7割を女性が 占めている。2017年度の同調査では、非正 規雇用者のうち男性は647万人と4万人の 減少、女性は1389万人と16万人増加した。 女性が非正規の職に就いた理由をみると、約 8割が、時間の都合のつけやすさや家計の補 助を得ること等を理由として非正規雇用を

選択している。非労働力人口(育児中のため、働きたいが、求職活動はしていない者など)の就業希望者の約8割が有配偶の女性である。女性が非正規雇用を望むというのは短時間勤務を希望しているだけのことであり、経済的な安定性を求める求職者の雇用促進には、短時間正社員制度の導入が急がれる。

3. 主婦インターンシップの試行

経済産業省・中小企業庁・全国中小企業団 体中央会が実施した「中小企業新戦力発掘プ ロジェクト」は、結婚や出産で離職した主婦 を「新戦力」と位置づけ、人材不足に悩む中 小企業と結びつけようという試みで、2012 年の年度補正予算を財源とした。全国を10 の地域ブロックに分け、それぞれ事業実施が 可能な事業者を採択して実施することとし、 全国中小企業団体中央会が公募を実施した。 2013年の第1期インターンシップでは、2週 間~3ケ月の現場実習期間中、実習生には助 成金(日額5~7千円)が支給された。ブラ ンクの長さや子育てとの両立に不安を抱える 女性たちは、職場体験を通じて徐々に自信を 取り戻し、再就職への意欲も高められた。雇 用が前提ではないが、2013年、2014年の2 年間で述べ約8.500名が実習に参加し、参加 者のうち約半数が採用に至った。参加条件は、 「結婚、出産などで退職した人」且つ「同一 企業で1年以上働いた経験がある人」である。 このプロジェクトでは、①初めての仕事に挑 戦する、②過去の職業キャリアを生かす、③ 5時間以内の勤務、④フルタイム勤務、⑤ブ ランク10年以上、の5カテゴリーに分かれる。 カテゴリー①は、経理等の資格や語学力、 PC 操作の経験を生かした事例から、趣味で

取組んできたことを仕事に発展させたもの、 まったく初めての取組みと、その内容は多様 であった。②は、ブランク 10 年でも過去の 職務経験の中で培った多様なスキルを生かし た事例や、休職中の学習成果を復職につなげ た事例もあった。いずれにせよ、ある程度の PC スキルは求められる。③は通勤時間が片 道30分以内、④でも1時間以内の希望者が 多かった。⑤においては就業中断期間が20 年という場合、子育ての延長上の仕事を想定 しがちだが、初職で10年という勤務実績が、 錆びない社会人基礎力を培っていたと思われ る事例もあった。採用に至った背景には、企 業側の"主婦ならでは"に対する好意的な解 釈がうかがえる。育児経験で培われたマネジ メント能力を評価する声もあった¹。

本事業は2014年も実施され、一定の成果をあげることができた。女性側も企業側も「採用直結ではない」からこそ気楽に参加することができ、双方に発見があった。採用活動の導入段階もしくは、内々定の最終段階に、短期もしくは短時間の就業体験を位置づけることで、入社後のミスマッチを防げる可能性が高いことが示唆されている。しかしながら、インターンシップ経験者の半数しか継続雇用に至らなかったということは、企業と主婦双方の意識醸成・環境整備に、まだ時間を要するのかもしれない。残り半数が次のステップに進むための方策として何ができるだろうか。

4. 岐阜県の事例

4-1 岐阜県女性の活躍支援センターの取 組み

岐阜県の男女共同参画を推進する総合拠点

¹ 拙稿「女性の再就職支援に関する一考察-主婦インターンシップから見えてきたこと-」東海学院大学研究年報第2巻, 2017

では、ライフイベントと向き合い、自らが 描いたキャリアビジョンを実現するために、 キャリアカウンセラーがマンツーマンで「伴 走型サポート」を行っている。性別役割意識 は社会的に作られたものであることを踏ま え、個々人に丁寧に対応することで、参加者 は長期ブランクがあったとしても希望を明確 にし、適職領域が広いと気づくことにより、 視野を広げることができる。求人情報の収集 を開始し、就職決定に向けて歩みを進められ る。

具体的には、再就職支援事業として、①マインドアップ講座、②再就職に向けた実践講座(応募書類・面接対策等)、③職場見学会の実施、④託児付きの合同企業説明会を開催してきた。託児付きの合同企業説明会は、職住近接を望む女性たちに地元の情報が得られるチャンスでもある。

職場見学会の目的は、結婚・出産・育児・介護などで職場から離れていた女性に、様々な職場の雰囲気や環境を知ってもらうためのもので、2017年度は、就業体験を伴うインターンシップを希望する女性はいなかった。具体的には、「医療・福祉」「製造業(車体)」「建設業」の計3社をマイクロバスで回った。いずれも県が認定するワーク・ライフ・バランス推進企業で、女性社員と直接交流する時間を設け、両立のコツを学ぶなど、再就職への意識を高める工夫がなされていた。

4-2 岐阜県山県市の取組み

岐阜県の女性の労働力率を全国平均と比較してみると、M字の山は全国平均より高く、谷は全国平均より低い。岐阜県「清流の国ぎふ女性の活躍促進計画」(平成29年3月)によると、女性の有業率が全国6位と高位にあ

るにもかかわらず、深い M 字カーブを描いている。育児・介護を理由に働いていない女性が 10 万人いると推定された。しかしながら、県央の山県市においては少々事情が異なる。

岐阜市の北部に隣接する山県市は、1,000 m級の山地と 200m 級の連峰に囲まれ、盆地 状態の平坦地が濃尾平野へと続き、水資源に 恵まれている。水稲・露地野菜・林業・養 蚕などの伝統産業で発展してきたが、現在で は繊維加工産業、水栓バルブ製造、樹脂加工 製造、機械器具製造及び木製品加工製造など が盛んに行われている。水栓バルブ発祥の地 でもあり、その製造品出荷額は全国の約4割 を占め、国内トップシェアを誇る。今や水栓 バルブ製造が、地域経済を牽引する主要産業 として、地域雇用の受け皿となっている。従 来、製品の販売先は大手住宅機器メーカーへ の卸売りのみだったが、近年は、節水効果を 高めた製品が開発され、一般消費者への直接 販売を開始したことにより、新たな需要を喚 起する動きが生じた。電気自動車等の普及に 伴い、充電用電源設備と水栓バルブを融合さ せた製品など、他業種連携、新領域への事業 参入が目覚ましい²。

山県市では2000年以降、人口減少・核家族化が進行し、2015年の国勢調査による総人口は27,114人となった。合計特殊出生率は、県内で最低の1.28人、高齢化率は全国平均を上回る31.5%である。それでも、同年「国調就業等基本調査」によると、[30-34歳]の労働力率が77.4%(全国平均73.5%)、[35-39歳]が80.9%(全国平均72.7%)と谷が浅く、M字カーブは台形に近い。

2010年に実施した「山県市男女共同参画に関する市民意識調査」結果から、再就職の

² 山県市基本計画参照(https://www.pref.gifu.lg.jp/sangyo/shokogyo/kigyo-yuchi/)

際に女性が正社員で働けない理由を、①子供 の長期休暇時に働きにくい、②子供の病気や 怪我で勤務が不規則になる、③短時間勤務の 求人が少ない、④扶養内で働きたい、⑤ブラ ンクがあり正社員への挑戦は不安がある、と 分析した。そこで、山県市の主要産業である 製造業の、慢性的な労働力不足に主婦の力を 活用できないかと考えた。機械化している職 場では、検品などの作業に従事する女性社員 が多いことがあまり知られていない。前述の 施策を踏まえ、労使双方の不安を払拭する ために、「お試し期間」としての体験事業を 2015、2016年に実施した。(図2) なお、既 に「中小企業新戦力発掘プロジェクト」事業 は終了しているため、他の交付金や助成金を 主な財源とした。

企画提案型プロポーザルにより、市内で子育で中の女性による請負業を行っている企業に業務委託した。インターンシップ期間は1~3ケ月、週3~5日、一日4~8時間とし、フレキシブルに対応した。そろそろ子ど

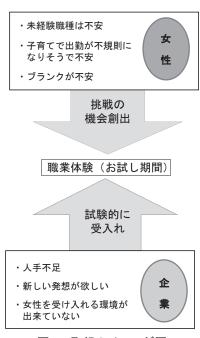


図2 取組のイメージ図

筆者作成

もを預けて働きたいと考える主婦のために、今回は保育所や市の子育て支援施設で託児を行い、長期インターンシップが可能となった。補助金を活用することで、有償インターンシップは時給千円を確保できたが、当時の最低賃金は800円未満であった。インターンシップ後に就職すると給与が下がる印象を持ちかねない。そこで、女性には時給500円を、企業にも奨励金として500円を支給することで、win-winの関係を築くことができた。

実施に際しては、円滑なマッチングに備え、 女性にも企業へも事前説明会を開催し、専門 家によるカウンセリングを実施した。「そろ そろ働き始めたい」と思う主婦にとって、母 子分離に慣れ、育児との両立イメージを持て るだけでなく、実際に業務を1~3ケ月体験 できたことは有意義であった。それでも、1 ケ月は長いという声はあり、説明会には参加 したが家族の反対で体験には至らなかった事 例も複数あった。

委託業者からは、「製造業を希望する女性が少ないため、『トライアル』の機会として短期インターンシップがあるとよい。」「山間地域に企業があることを知らない子育て世代のために『企業見学会』が出来るとよい。」「体験対象を、市近郊に在住の子育て期女性まで広げてはどうか。」といった提言がなされた。そこで次年度は、地方創生先行型交付金を活用し、短期型インターンシップを実施した。さらに、家庭に対する「性別役割分業意識解消」の啓発資料として、また、企業に対する女性活躍先進事例を紹介するために、ロールモデル紹介冊子を作成・配布した。

体験期間を $1\sim4$ 週間としたことにより、2週間ずつ2か所の事業所を体験し、比較検討することができた。中には、2ケ月で3社体験することによって、自分の意思で選択した企業に入社した事例もある。ロールモデル

冊子には、介護施設に再就職した女性、製造 系企業で商品開発に携わる女性の他、農業と 地域起こしを結びつけた男性や、70歳過ぎ ても農家レストランで働く、生涯現役型の女 性も紹介されている。

4-3 受け入れ企業・体験者の感想

山県市の事例では、事業所の業種は、製造業のほか、介護施設や保育施設などである。初年度に事業終了後に実施した企業アンケート結果によると、「1ヶ月あったので仕事に向かう姿勢等も確認できて有意義だった。」「複数人の目で働きぶりを確認できた。」「どの作業が適しているかを確認できた。」等のほか、社員の意識向上という波及効果がもたらされた。一方で「直接雇用を前提としたものにしてほしい。」「期間が短い。」等の指摘もあった。

2年目の感想では、「経験者にどの程度のスキルがあるか確認できた。」「社員にとっても良い刺激となった。」「教える作業を通じて、不明確な点を再確認する契機になった。」等の好意的な反応と、「直接雇用を前提としたものにしてほしい。」「雇用開始まで期間が空くので、作業内容を忘れないでほしい。」「システムの習得は時間がかかるので、期間が短すぎる。」といった指摘もあった。

また、参加者から初年度は、「未経験の業種だったので、各部署の人たちが相談し考えながら、自分の役割をこなしていることを学べた。」「現場で一緒に働く人たちの、子育てに対する理解を知るうえで貴重な期間だった。」「自分のスキル不足がわかった。」「未経験の職種で新鮮だった。」「家族の協力が必要だと分かった。」などの他、企業側が求める目標の理解と差異に関する指摘や、「週3日勤務だったので、深いところまでよくわからなかった。」等の意見もあった。不安点とし

ては、転勤の有無や研修制度、雇用条件、未 経験業務への不安に加え、子どもの急病等で 休みをとらなければならなくなったときの対 応や社員の反応等に対するものもあった。

2年目の感想では、未経験業種の現場に対 する理解、職場の雰囲気や環境を知ることが できた点や、子育てしながら働くリズムがつ かめたという声の他、「実際に働いてみて、 就きたい職業の方向性が見えてきた。」「生活 の時間配分などシミュレーションができた。」 「子どもを連れての出勤時間や要領がわかっ た。」という声があった。社会人のマナーや コミュニケーションに関する戸惑いや、仕事 するペース(思っていたよりゆったりしてい た)など、受け入れ先と自分との距離感のよ うなものの他、降雪時期の通勤や駐車場に関 する不安や、勤務時間、家事との両立、子ど もの病気など不意の呼び出し等の対応、職場 への気兼ねなどの指摘もあった。さらに、事 後のカウンセリングを希望する声や、期間に 関する要望は多様であった。

このように、中断再就職型の女性は多様で ある。総じて、企業を知る、現場の仕事を知 ることは主婦にとって有益だったという回答 が得られた。山県市では2年間の取組結果を 踏まえて、女性が働きたいと思える会社づく りに注力し、ワーク・ライフ・バランス推進 企業を市独自に認定していく予定である。規 模の小さい事業所は、トップダウンになりが ちではあるが、中山間地の女性をいかに活躍 させるかを考えたときに、女性自身が参画で きる環境整備と女性自身の意識醸成が必要と なってくるだろう。参加者のほとんどが「よ い経験だった」と認めている主婦インターン シップを、今後は各企業が独自に行うだけで はなく、地域として、「見学⇒体験⇒採用」 という仕組みを構築していくことが、キャリ アロスに対する不安を払しょくし、女性の能 力を地域の実情にあった形で活用していくことにつながるのではなかろうか。インターンシップ参加者に対する事前事後のカウンセリングも含めて、きめ細やかな対応が求人・求職両サイドを繋ぐ者には求められる。多くの社会的資源から、そのようなシナプスの役割を担える個人或いは団体・事業所を発掘し、人材の地産地消を推進していくことが、山県市では成功したといってよいだろう。

5. 主婦インターンシップから子連れ出勤へ

ワーク・ライフ・バランス推進により、各 地で優良企業が次々と認定・表彰されている。 岐阜県の「エクセレント企業」のなかには、 事業所内保育所や、子連れ出勤できる環境を 整備している企業が散見される。男性中心の 建設業でも社内に専用キッズスペースを整備 したところ、社員が自主的にチャイルドマイ ンダーの資格を取得して、同僚の育児を手伝 う社員が現れた企業もある。イベント時に顧 客向けに用意したキッズスペースを、育休中 の社員交流の場に転用した企業もある。復帰 に不安を掲げる育休中の社員に対して、社内 情報や育児の悩みを共有する場を設ける企業 も増えてきた。高齢者介護施設では、県内4 事業所の中間地点に病児の受入れ可能な託児 所を完備したり、夕方からの会議には子連れ 参加を認めたりした事例もある。託児所があ るならと求職者が増加し、同時に育児を理由 とした退職者が半減した介護施設もある。こ こでは、小学生の学童保育も実施し、地域に 開放している。夏休みなどの長期休暇には子 連れ出勤を認め、施設内に宿舎を完備した事 業所もある。制度と風土の両輪が、働く意欲 を支え、家庭支援につながるといってよいだ ろう³。

岐阜県以外の各地でも、必要な制度を社員 自ら考案し、働き方の見直しを実践している 企業は多い。最後に、当事者意識がユニバー サルデザインの開発につながり、授乳期の女 性が社会に一歩踏み出す大きなきっかけと なった、他県の事例を紹介したい。

1997年、茨城県内に本社を構えるA社の 創業者M氏は、自宅から都内へ移動する電 車のなかで、次女が泣き出し、車中で授乳す るに至った。多くの視線に対して思ったこと は「恥ずかしいというよりも、これでは産後 の母親たちは外出がままならない。」という 思いだった。それが授乳服の開発・販売へと つながった。授乳中は家庭で育児に専念する ものだという考え方に対して釈然としない人 たちが少しずつ現れ、授乳服が浸透してゆき、 都内にも店舗を構えるようになった。そして、 本社・各店舗内で子連れ出勤が始まった。

授乳服を使用した社員は、スタッフであ り、同時に顧客でもある。生活様式の変化に ついて 2009 年に社内アンケートを実施した ところ、物理的・精神的に自由になったとい う声、子どもがいても働ける会社だから志望 したという声に加え、子どもがいても責任あ る業務を任され、やり甲斐につながっている 声もあったという。授乳服は出産により就業 中断した女性たちの早期社会復帰を促進し得 る。また、授乳服は、女性の身体の開放によ り新しいワークスタイルを社会に提案するに 至ったといえよう。A 社では 2016 年に「短 時間正社員制度」を開始したところ6名がこ の制度を利用した。担当業務は「営業・販売・ 販売管理」が2名、「総務・人事・経理」、「製造・ 生産管理」「WEB作成・クリエイティブ系」「そ の他」が各1名であった4。

その後も積極的に女性が働きやすい環境整

^{3 『}岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業取組事例集』岐阜県, 2018

備に取組んでいる。同社では、前述の「中小 企業新戦力発掘プロジェクト」の一環で、主 婦インターンシップを受け入れた実績もあ る。当時は10名ほど子連れ出勤という形で 受け入れた。パート職を希望する女性は現在 も多い。そこで、主婦インターンシップ試行 経験を発展させ、子連れ出勤希望者には、「お 試し勤務」と称して、希望する職種で1日2 ~3時間程度、時間帯を変えて2日ほど業務 を体験してもらっている。希望者には日数を 増やす対応もしている。内勤の事務作業から ショップでの販売職まで希望は多様であり、 子連れ出勤は想像以上に大変だということ で、再就職を断念する女性もいる。しかしな がら、A 社では既に 100 名以上のパート社 員が誕生した。

おわりに

筆者は女性の再就職支援の活動と研究に携 わるなかで、キャリアロスと役割葛藤に注目 し、壮年期の女性の就労支援の課題は、高度 の技術や知識を備えた女性たちが、単なる労 働力の切り売りではない働き方を選択でき、 且つ、経済的に自立できる働き方を選択でき ることではないかと指摘した⁵。今回の、山 県市の事後アンケートからはよい手ごたえが 感じられた。キャリアロスで不安になってい る主婦にとって、インターンシップのメリッ トは、①仕事の勘が取り戻せる、②わずかで あれ労働の対価として収入が得られ、仕事で 役立てた喜びは自信につながる、③職場の雰 囲気を知ることでマッチング意欲が高まる等 が考えられる。インターンで働いているとい うことを証明できれば、保育所に申請しやす くもなる可能性も出てくるだろう。規模の小 さな事業所が主婦インターンシップの仕組み を制度化していくためには、A 社の事例が参考になるのではなかろうか。子どもの成長や家族のケアにあわせて緩やかに労働時間を増減できるような職場であれば、何度も転職する必要がないため、主婦は安心して働くことができる。(図3)採用プロセスのなかにインターンシップを導入することで、既存社員への波及効果も期待できる。企業は自社ホームページ等で発信するだけではなく、働きたい女性をコーディネートする組織・機関が地域にあれば、そこに情報提供することで、仕事を探している個人からアクセスされる可能性も出てくるだろう。

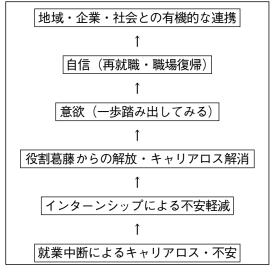


図3 インターンシップによる行動変容過程

いずれ就職したいと考えている女性の"いずれ"には、個人差が多く、働ける条件が揃うまでは、なかなかハローワークに足を運ぶことがない。逆に、キャリアロスに対する不安や焦燥を傾聴してもらう場では、求人情報は得られにくい。十分に話を聴き、助言しつつ背中を押すような働きかけをし、求人の探し方や応募書類の書き方・面接指導を行い、子育て中の女性たちが求人検索できる場

筆者作成

⁴ 拙稿「コミュニティに根差した社会的企業の可能性 - 授乳服開発の事例から - 」東海学院大学紀要第10号, 2016

⁵ 拙稿「40代からの女性の新しい働き方に関する一考察」『社会論集第14号』関東学院大学,2008

を提供できる施設は限られている。主婦の多 様なニーズにきめ細やかに対応した就労支援 は、豊かな社会づくりの一環でもある。老い も若きも、生計を維持し働きがいを感じられ る仕事と、安全で健康的に働ける職場に出会 えることを望んでいる。これまでの社会制 度・慣行を振返り、個人の尊厳を保ち、生産 性も向上するような環境の整備、職場の諸問 題の平和的解決、社会保障の充実が、豊かな 社会つまり男女共同参画社会の実現には必要 である。主婦は中断期間が長くても、希望を 明確にすることで、自分の適職領域は広いと 気付くことが出来る。視野が広がれば選択肢 は増える。職住近接を希望する女性がこれま で見落としていた地元の企業に興味をもち、 人材不足で悩む事業所のために仕事を通じて 貢献できれば、地域の発展にも寄与すること ができる。女性の意識を高め、自信を持てる ように励ますためには、岐阜県のようなワン ストップサービスがモデルとなるのではなか ろうか。地域の企業情報、求人情報を集約 し、教育機関や諸団体、法律や制度など地域 の社会資源を把握し、必要な人に必要な場を 紹介し、機会を提供する場があれば、子育て と並行した職業キャリアの形成に、共働き世 代も主体的に取り組むことが容易になるだろ

う。そのためには、人と人を繋ぐ役割、人と 仕事を繋ぐ役割を、地域の女性支援センター に期待したい。そのような組織・機関がない 地域では、それぞれの分野の橋渡しをするよ うなキーパーソンと自治体が協働することに より、潜在的な能力の掘り起こし、女性の活 用につながるのではなかろうか。主婦にとっ て通いやすい範囲内に再就職支援の拠点を置 き、地域の企業にインターンシップや子連れ 出勤などを奨励しながら、長寿化した女性が 長く働ける職場環境を整備していくことが重 要である。

参考文献

内閣府 仕事と生活の調和推進室「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート 2017」

内閣府『平成 29 年版男女共同参画白書』 厚生労働省『平成 28 年版働く女性の実情』 総務省統計局『平成 29 年労働力調査年報』 大沢真知子・鈴木陽子『妻が再就職するとき セカンド・チャンス社会へ』NTT 出版,2012 マーク・L・サビカス(乙須敏紀訳)『キャリア・ カウンセリング理論<自己構成>によるラ イフデザインアプローチ』福村出版,2015