

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－

遠藤雅子

健康福祉学部 総合福祉学科

要 約

男女雇用機会均等法成立から 30 年経過したが、わが国の女性のライフコースは相変わらず中断再就職型であり、多様な生き方・働き方を認め合うことで減少傾向にある労働力不足を補う施策を具体化していく必要があると考える。女性労働者を取り巻く環境の変化を踏まえ、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する。

キーワード：再就職支援, インターンシップ, 主婦

1. はじめに

わが国の労働力人口総数に占める女性の割合が 4 割を超えたのは 1988 年のことであったが、2015 年版の『働く女性の実情』（厚生労働省）によると、女性の労働力人口は 2,842 万人と前年に比べ 18 万人増加し、男性は 3,756 万人と、7 万人減少した。この結果、労働力人口総数は前年より 11 万人増加し 6,598 万人となり、労働力人口総数に占める女性の割合は 43.1%、雇用者総数に占める女性の割合は 43.9%となった。有配偶女性について年齢階級別にみても、20 歳代後半の労働力率に比して 30 歳代後半の労働力率は低下している。これは、子育ての時期が遅くなったことにより、労働市場から離れる時期が高い年齢層に移行したことも影響していると考えられる。産業別雇用者数は、「医療・福祉」、「卸売業・小売業」、「宿泊業・飲食サービス業」の順で多く、増加幅が大きい産業は、「医療・福祉」、「教育・学習支援業」であった。

わが国の少子高齢化は 1970 年代より指摘されていたが、労働力不足を補うために女性への期待が顕在化したのは 80 年代半ば以降である。男女共同参画推進の視点に立った社会制度・慣行の見直しは、ようやく 2015 年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」成立に至った。しかしながら、女性自身のキャリアロスに対する不安を解消するには支援が十分とは

いえないのではなかろうか。本来多様であるべき個人のライフスタイルの選択が中立的な社会制度に支えられない限り、女性の意識が変容するには時間がかかるだろう。職場・家庭・地域など様々な場における慣行について、性別による偏りにつながるおそれのあるものに対する見直しが指摘されて久しい。そこで、具体的に女性がキャリアアロスを払拭する機会を提供するものとして、主婦にこそインターンシップを提案したい。理解ある経営者と人材の活用に積極的な企業が、採用活動の一貫として就労体験を取り入れた事例はまだ少ないが、その事例をもとに、女性の再就職が促進される可能性について考察する。

2. 先行研究と本研究の意義

高学歴女性のライフコース研究の代表的なものとして知られているのが、青井和夫[1988]らによる『高学歴女性のライフコース－津田塾大学出身の世代間比較－』である。これは、卒業生 4 世代に対して入学および在学中の生活、職業歴および現在の生活（職業生活、家族構成、生活意識と活動）といったライフコース全般を調査したものである。津田塾大学出身者の多くが英語を一つの手段として各種の職業に従事してきたケースが多いことから、職業歴については詳しく調査されている。

産業構造の視点からの研究として大森真紀 [1990] ¹

女性の再就職支援に関する一考察

がいわゆるM字型労働力曲線の誕生した背景と経緯について分析し、脇坂明 [1990]²は、少子高齢化に伴う女性の職場活用について述べている。また、経済学の視点からは大沢真知子 [1998]³が、福祉の充実が新規雇用を生み出し、税収を増やし、ひいては日本の経済発展に貢献する可能性を述べた。キャリア構造の観点からは盛山和夫 [1999]⁴が女性のキャリア構造の変化と高学歴女性の動向について述べている。初職では女性のほうが男性よりもホワイトカラーに就職する傾向が高く、本来企業間移動の少ないセクターであるホワイトカラーにおいて女性の転職頻度は高い。男性で最も早期退職傾向の高い常勤のブルーカラーのほうが、女性で最も長期勤続傾向の強い専門職より長く勤続する傾向がある。つまり男女では基本的に全く異なるキャリア構造が存在する。男性の場合はほぼ5割から6割が別の企業で同一区分職に就くが、女性は2～3割にとどまり、約5割が無職化、1割がパート化するといわれる。盛山はこのような女性特有のキャリア・パターンを「非定勤就労」と呼ぶこととして、個人が無職も選択肢の一つとして労働市場に柔軟に出入りする就労の仕方を指摘した。女性は高学歴であるほど「学歴にみあう職業」への選好が強く、ある範囲内の職業か、さもなければ無職という選択性が高い。再就職に関する視点からの先行研究としては、篠塚英子 [1992]⁵が就職情報誌『とらば一ゆ』を通して労働需要側がどのような条件を求めているかを調べた。この雑誌は1980年に首都圏を中心に創刊され、第7号から25号までの計19冊を用いて、ここに表れている求人情報がどのようなものであったかを分析した。企業側が女性に何を期待しているか、資格に関して調べてみたところ、語学力やPC関連の経験は資格条件に挙がっていなかった。資格別の求人中、年齢と学歴だけの2つで全体の9割を占めていた。篠塚は、中壮年女性が労働力不足のなかで有力な労働力として活用されるためには、人的資源を再訓練する必要があると指摘し、具体的には職業ハンドブックとガイドライン、再教育訓練期間がぜひとも必要であると指摘した。ここで篠塚は「人生80年に向けての中年の後半」という表現をしているが、この調査から四半世紀近く経った現代においても尚、同様の指摘がなされている。

2000年以降もライフコース研究は盛んに行われている。本田由紀 [2004]⁶らは、ジェンダーの視点から、現代女性が直面する就業と家庭生活、とりわけ育児は両立が困難な課題として立ち現れると指摘している。就業に

関しては男女共同参画社会がうたわれながら、家事・育児に関しては依然として女性の役割とみなされることが多い。政策的支援や女性労働の市場化の進行は遅々としている。次世代たる子どもの社会化や地位達成に対して、母親たる女性の育児や就労に関する諸行動はきわめて大きな影響力を及ぼすという。

リカレント教育に関しては、福沢恵子 [2009]⁷の指摘が興味深い。リカレント教育は、いったん離職した者を対象として行われるが、継続就業している者にとっても関心のある分野である。今後のリカレント教育を考える際には、就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になるという。さらにeラーニングの導入により、幼児がいるため通学しにくい女性や、療養中に自己研さんに励みたいと考える人たちにも有効である。

これまで、女性のライフコース研究とキャリア開発に関しては多種多様な研究がなされてきたが、主婦のインターンシップに関する調査研究はほとんどない。そこで限られた事例ではあるが、施策をもとに実施された主婦インターンシップを通して、主婦の再就職支援について検討することは意義深いと考える。

3. ライフコースとキャリア開発

3-1 わが国の女性のライフコース

わが国の女性の労働力率が1960年代以降、いわゆる「M字型」の曲線を描いていることは周知の事実である。学卒後に労働市場に参入したのちに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」のライフコースが主流を占めている。前述のとおり、2015年の女性の労働力人口は2,842万人となり、労働力人口総数に占める女性の割合は43.1%となった。年齢階級別にみると、「25～29歳」(80.3%)と「45～49歳」(77.5%)を左右のピークとし、「30～34歳」を底とするM字型カーブを描いている。M字型の底の年齢階級は、2008年から2014年は、「35～39歳」であったが、2015年は「30～34歳」となった。今回の調査では、「25～29歳」、「30～34歳」、「35～39歳」、「40～44歳」、「45～49歳」、「50～54歳」及び「60～64歳」それぞれの年齢階級で比較可能な1968年以降、過去最高の水準となっている。

10年前と比べ多くの年齢階級で労働力率は上昇しているが、上昇幅が最も大きいのは「60～64歳」であった。未婚者は「50～54歳」の未婚者と、「30～34歳」有配偶

者の上昇幅がこの10年間で著しい。⁸ なお、短時間雇用に占める女性の割合は昨年より増えて67.9%であった。他方、女性の非労働力人口は前年に比べ20万人減少し、2,888万人となった。主な活動状態は、家事が50.4%、通学が11.0%、その他（高齢者など）が38.6%となっている。

女性短時間雇用者数を企業規模別にみると、表1のとおりである。

表1：平成27年度企業規模別女性短時間雇用者数

企業規模（従業員数）	女性短時間雇用者数
1-29人	369万人
30-99人	176万人
100-499人	186万人
500人以上	284万人
官公	76万人
総数	1110万人

「1～29人」が369万人（女性短時間雇用者総数に占める割合33.2%）と最も多く、次いで「500人以上」284万人（同25.6%）、「100～499人」186万人（同16.8%）、「30～99人」176万人（同15.9%）の順となっており、「官公」は76万人（同6.8%）となっている。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の勤務が多いのは当然であろう。なお、女性雇用者総数に占める短時間雇用者の割合は、表2のとおりである。

表2：女性短時間雇用者の割合推移（%）

年度	2012	2013	2014	2015
総数	43.7	45.8	47.5	46.7
1-29人	50.8	52.2	53.6	53.6
30-99人	42.2	44.1	45.8	45.5
100-499人	38.1	40.0	42.1	41.1
500人以上	43.5	45.9	48.1	46.4
官公	33.2	37.9	39.3	36.9

2014年の厚生労働省「就業形態調査」で、民間事業所に勤める労働者のうち非正規社員の占める割合が40.5%に達し、初めて4割の台を超えたと言われたが、女性の多くが以前から非正規雇用者だったということがこれからわかる。

3-2 主婦の再就職の現状

いまや第一子誕生時の女性の平均年齢は、30.7歳⁹で

ある。子どもを保育所に預けられても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。かねてより政府は、結婚や出産・育児などを機に仕事を辞めた女性の再就職支援に取り組んできたが、2016年11月16日の働き方改革実現会議で方針を打ち出した。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ものである。

この取組みは、主に大学が開設する「リカレント教育」と呼ばれる課程を受講しやすくするものである。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もある。なかには、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。

筆者はかつて女性のための再就職支援プログラムに関して調査し、女子大学における役割について述べた。¹⁰ 結婚・出産・介護などのブランクを経て再就職をしたい女性に対してA女子大学では、学部の授業も履修できる「再教育」と、独自の合同企業説明会やWebサイトを開設して直接支援する「再就職」を、女性のキャリア形成支援の2本柱としている。教育プログラムに関しては、金融、企業会計、内部監査などのビジネス性に特化した独自の科目が注目に値する。また、主婦の採用に積極的な企業を集めて合同説明会を開催するなど、きめ細やかな対応も他に類をみない。一般に高学歴の女性ほど再就職は難しいといわれる。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。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、厚生労働省では企業に対して短時間正社員制度の導入を呼びかけている。2016年9月時点のわが国の女性の高齢者割合は30.1%と、初めて3割を超えた。向老期の女性の再就職支援は益々重要性を高めるといえよう。

3-3 就職希望時期の決定要因について

横山・車井（2016）は、専業主婦の再就職希望に関する調査を行い¹¹、主婦が「そのうち働きたい」という“そのうち”が意味する時期について述べている。本調査は小学生以下の子どもをもつ関西地区に在住する主婦を対象にしたものであり、末子の年齢がポイントになっている。“そのうち”は“子どもがある程度大きくなったら”に置き換えられ、未だ曖昧な印象が強い。しかしながら、正社員希望の女性の約半数は、子どもが大きくなるのをただ待つだけでなく、保育の手立てをつける等、積極的な意識を持っていることがうかがえる。この調査では、「保育の手立てが果たしたら」と回答した女性のうち、末子が2歳以下かつ1年以内の就職希望者に限定すると、全体で76%が保育の手立てが果たしたら働きたいと考えている。その他、「家族を介護、看護する必要がなくなった」、「働くことに夫や家族の理解が得られれば」、「働けるだけの健康を回復したら」、「就職に有利な専門知識や資格を身につけたら」の順で、就労再開を想定した際に重要なものが挙げられている。

3-4 女性は働き続けるべきか

多様なライフコースを認め合う社会であれば、就労継続型も中断再就職型も、どちらも女性自身の意志により選択可能になるだろう。育児・介護期は特に仕事と家庭の両立が困難であることから、その両立支援策を重点的に推進する必要がある。2015年度版の「雇用均等基本調査」（厚生労働省）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ものの、仕事と育児の両立が難しいため、やむを得ず辞めた女性も少なくない。同調査によると、男性の育児休業取得率は、2.65%である。男性の一日あたり子育てや家事に費やす時間は1時間7分（総務省「平成23年社会生活基本調査」）と、先進国中最低の水準にとどまっている。これらが少子化の一因であることは否めないが、希望のライフコース実現が少子化の抑制につながることも考えられよう。子育て世代にとって、継続就業と再就職のいずれを選ぶにせよ、自分の望むライフコースの実現が容易であるという安心感があれば、子どもを持つという選択をしやすいのではなかろうか。子育て負担の夫婦間の分担をいかに促進するかは、個々の家庭の問題であるとはいえ、子育ての負担感の軽減は急務といえよう。

橘木（2005）は、就労継続を選択しないと様々なハン

ディをその後の人生で背負うことになることを示して、働き続けたほうがよいと主張した。¹²まず、求職側の熟練度が家庭にいる間に相当程度陳腐化するため、企業側が採用する気にならないという。さらに、中年になりかけていると訓練には不熱心かもしれず、熟練のアップも期待できないという。また、一度労働市場から引退すると、わが国の退職金制度、社会保障制度は不利になるように設計されている点や、離婚率の高まりから経済的困窮に陥るリスク回避のためにも働き続けたほうがよいという。離婚とは無縁であったとしても夫の失業に対するリスクマネジメントは必要だ。さらに専業主婦の夫に従属的な関係を、つまり夫婦間に主従関係が生じるデメリットを防ごうという狙いもある。本稿では、雇い入れる側こそが陳腐化を払拭する努力をすることにより、主婦の労働市場への再参入が具体的に促進されると考え、次章では主婦のインターンシップ事例¹³のなかに、企業側の意識の変化をみていくこととする。

4. 主婦インターンシップ

4-1 中小企業新戦力プロジェクト

経済産業省・中小企業庁・全国中小企業団体中央会が実施する「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ある。2012年からインターンシップを実施しており、2週間～3ヶ月の現場実習期間中、実習生には助成金（日額5千円～7千円）が支給される。「ブランクが長くて心配」「子育てと両立できるか」など、不安を抱える女性が、体験就業を通じて徐々に自信を取り戻し、再就職への意欲も高まる。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、③5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。この分類に沿って、次節では採用事例を概観する。

4-2 主婦インターンシップ受入れ事業所

主婦インターンシップの取組に関して、それぞれ地域と企業規模（社員数）および事業内容、インターンシップに採用された女性たちが任された業務内容を整理した。

遠藤雅子

① 初めての仕事に挑戦

	都道府県	社員数	事業内容	業務内容
1	北海道	4人	サービス	エステシャン
2	新潟	15人	市場調査	宅配・データ入力
3	福岡	9人	介護	介護補助
4	大阪	56人	美術教材	試作品の制作
5	東京	80人	システム開発	営業事務
6	宮城	8人	建築	経理事務
7	東京	75人	食品加工	WEB企画
8	大阪	7人	販促サービス	営業事務
9	埼玉	7人	社労士	社労士補助
10	東京	3人	オンラインショップ	経理事務・企画
11	宮城	90人	介護	介護
12	神奈川	100人	介護	介護
13	東京	104人	写真スタジオ	撮影
14	福岡	10人	ネイルサロン	受付・事務
15	東京	5人	福利厚生代行	オペレーター
16	神奈川	20人	教育産業	一般事務
17	愛知	18人	写真業	営業

インターンシップに採用された女性たちは、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と、その内容は多様である。

② 過去の職業キャリアを生かす

	都道府県	社員数	事業内容	業務内容
1	東京	62人	商社	貿易事務
2	群馬	246人	婦人服小売	事務
3	宮城	16人	広告	電話営業
4	東京	25人	経理請負	経理事務
5	東京	50人	建設	CAD・設計補助
6	東京	23人	専門サービス	イベント事務局
7	北海道	80人	介護	介護
8	福岡	4人	不動産	事務補助
9	神奈川	14人	社労士	労務管理
10	沖縄	10人	食品	総務事務
11	東京	5人	教育サービス	Web管理
12	東京	280人	印刷	事務補助
13	東京	4人	デザイン	デザイン
14	東京	8人	弁理士	特許代行
15	東京	44人	情報通信	採用補助・教

	都道府県	社員数	事業内容	業務内容
16	福岡	14人	出版・広告	制作補助
17	福岡	24人	出版	営業事務
18	東京	12人	情報サービス	編集・校正
19	広島	13人	専門サービス	営業補助
20	福岡	6人	デザイン	デザイン・事務

過去の職業キャリアが評価された女性の中には、プランク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、休職中に新たな学びの機会を得て、復職に功を奏した事例もある。ある程度のPCスキルは必要のようだ。

③ 5時間以内の勤務

	都道府県	社員数	事業内容	業務内容
1	群馬	247人	婦人服小売	一般事務
2	大阪	4人	電話工事	営業事務
3	福岡	3人	中古携帯買取	検品・事務
4	沖縄	18人	配送・物流	軽作業・事務
5	宮城	25人	精肉食品卸・小売	事務
6	愛知	7人	教育	受付事務
7	大阪	100人	印刷	軽作業
8	大阪	10人	Webコンサル	営業事務
9	福岡	50人	駐輪場管理	事務
10	福岡	5人	介護	介護補助
11	宮城	14人	プロジェクト企画	企画
12	大阪	20人	アルバム制作販売	営業事務
13	神奈川	20人	不用品回収	英語事務
14	京都	25人	農作物販売	調理
15	東京	22人	計装機器	一般事務
16	愛知	30人	画材小売	販売・検品
17	神奈川	16人	貴金属買取	販売
18	福岡	6人	人材育成	経理事務
19	愛知	3人	社労士	一般事務
20	愛知	81人	造園資材卸売	事務

短時間勤務を希望する事例では、通勤時間が片道30分以内の女性が多い。

④ フルタイム勤務

	都道府県	社員数	事業内容	業務内容
1	福岡	10人	コールセンター	コールスタッフ
2	東京	25人	カーテン縫製加工	縫製
3	東京	30人	一般旅行業	旅行事務
4	福岡	2人	レンタルオフィス	一般事務

女性の再就職支援に関する一考察

5	広島	5人	専門コンサル	営業
---	----	----	--------	----

フルタイム勤務を選択した女性たちは通勤時間1時間以内を希望していた。この中には3人の子どもをかかえながらフルタイム勤務を選択した女性や、ブランク20年という女性もいる。

⑤ ブランク10年以上

	都道府県	社員数	事業内容	業務内容
1	東京	40人	教育学習支援	コンサルティング
2	広島	10人	司法書士	一般事務
3	広島	15人	専門サービス	営業事務
4	東京	26人	コンサルティング	コンサルティング
5	東京	7人	建物サービス	運営管理
6	神奈川	150人	倉庫	一般事務
7	東京	263人	IT関連	営業事務
8	神奈川	25人	学童運営	指導員
9	東京	14人	メディア企画	編集補助
10	東京	8人	アパレル	営業事務
11	東京	89人	人材派遣	データ入力
12	神奈川	6人	不動産	一般事務
13	大阪	100人	飲食店	一般事務
14	大阪	15人	業務請負	営業補助
15	群馬	43人	出版	営業事務

最長ブランクは20年だった。子育ての延長上の仕事だけではなく、初職（金融機関）で10年勤め上げた実績が錆びない社会人基礎力を培っていたといえるのではないかな。

4-3 復職できた理由

次に、インターンシップ参加者の自己評価による復職理由をみてみよう。過去の職業キャリアを今回どのように生かせたと自己評価しているか。初めての仕事に挑戦した17名は、ブランク中に地域活動、習い事、資格取得、パート経験などに従事するほか、子育てやPTA活動を積極的にこなしていた。

① 初めての仕事に挑戦

	都道府県	主なスキル	今回	過去
1	北海道	リフレクソロジー	エステシャン	医療事務 他
2	新潟	簿記3級・OAスキル・英検3級	宅配・データ入力	販売・サービス
3	福岡	なし	介護補助	一般事務
4	大阪	インテリアコーディネーター、2級建築士	試作品の制作	インテリアアドバイザー

5	東京	MS オフィススペシャリスト	営業事務	販売員
6	宮城	簿記2級	経理事務	一般事務
7	東京	OAスキル	WEB企画	販売企画・営業
8	大阪	OAスキル	営業事務	事務・秘書
9	埼玉	OAスキル・簿記2級	社労士補助	貿易事務
10	東京	FP2級・TOEIC850	経理事務・企画	会計系コンサル
11	宮城	英会話	介護	講師
12	神奈川	簿記・英検・秘書各2級	介護	秘書
13	東京	フォトショップ・ライトルーム	撮影	Web・チラシ作成
14	福岡	簿記2級	受付・事務	飲食ホールスタッフ
15	東京	なし	オペレーター	営業アシスタント
16	神奈川	英語・西語	一般事務	アライ業務
17	愛知	OAスキル	営業	飲食接客

前職とは異なる仕事に従事する選択をした女性たちは、エクセル・ワードなどのOAスキルを身につけていた点や、人と接する仕事を通して人間関係力が評価された。

② 過去の職業キャリアを生かす

	都道府県	主なスキル	今回	過去
1	東京	OAスキル・TOEIC	貿易事務	商社勤務
2	群馬	OAスキル	事務	事務
3	宮城	OAスキル	電話営業	電話営業
4	東京	簿記3級	経理事務	栄養士・経理補助
5	東京	建設	CAD・設計補助	都市開発 コンサル
6	東京	OAスキル	イベント事務局	生産管理・秘書
7	北海道	ヘルパー1級	介護	販売・介護
8	福岡	イラストレーター	事務補助	事務
9	神奈川	社労士	労務管理	社労士
10	沖縄	OAスキル	総務事務	事務
11	東京	フォトショップ・	Web管理	事務

遠藤雅子

		イラストレーター		
12	東京	OA スキル	事務補助	企画補助
13	東京	Web 作成スキル	デザイン	Web 管理
14	東京	英検 2 級・ 秘書 2 級	特許代行	外資系
15	東京	OA スキル	採用補助 ・教育	予備校事務・営業
16	福岡	イラストレーター	制作補助	DPT 業務
17	福岡	OA スキル	営業事務	営業事務
18	東京	ライティング スキル	編集・校正	コピーライター
19	広島	OA スキル	営業補助	OA インストラクター
20	福岡	グラフィックデザイン	デザイン・事務	デザイナー

過去の職業経歴を生かす再就職は、OA スキル等のバージョンアップが肝要である。また、海外勤務経験のある女性は、業務で英語を使用することに抵抗がなく、且つ評価された。

③ 5 時間以内の勤務

	都道府県	主なスキル	今回	過去
1	群馬	イラストレーター	一般事務	ウェディングプランナー
2	大阪	OA スキル	営業事務	営業事務
3	福岡	OA スキル	検品・事務	コールセンター
4	沖縄	OA スキル	軽作業・事務	荷出し作業
5	宮城	OA スキル	事務	事務
6	愛知	なし	受付事務	受付業務
7	大阪	OA スキル	軽作業	営業事務
8	大阪	FP 2 級	営業事務	保険営業
9	福岡	OA スキル	事務	営業事務
10	福岡	なし	介護補助	コールセンター
11	宮城	OA スキル	企画	広告営業
12	大阪	OA スキル	営業事務	営業事務
13	神奈川	英検 1 級・ TOEIC905	英語事務	旅行営業
14	京都	調理師	調理	一般事務
15	東京	OA スキル	一般事務	営業・秘書
16	愛知	OA スキル	販売・検品	損保事務

17	神奈川	OA スキル・ 英検 1 級	販売	貿易事務
18	福岡	英語	経理事務	エライ業務
19	愛知	特許事務	一般事務	事務
20	愛知	TOEIC910	事務	事務・秘書

短時間勤務を希望した女性たちの多くに前職との関連性が見いだせる。勤務時間帯についてはおおむね希望を叶えている。

④ フルタイム勤務

	都道府県	主なスキル	今回	過去
1	福岡	コールスキル	コールスタッフ	電話営業
2	東京	洋裁教員免許	縫製	商品組立・裾上げ
3	東京	OA スキル	旅行事務	塾講師・販売
4	福岡	中国語・英語	一般事務	空港クラフトスタッフ
5	広島	簿記 3 級・医療事務	営業	飲食業務全般

ブランク期間 20 年且つ前職とは異なる職種でフルタイム勤務が叶った事例は、現在のクライアントが主に飲食店なので、業界の情報や課題に精通し、経営者に寄り添う形で提案できる点が評価されたものと考えられる。

⑥ ブランク 10 年以上

	都道府県	主なスキル	今回	過去
1	東京	人事・ 総務経験	コンサルティング	人事・総務経験
2	広島	OA スキル	一般事務	医療事務
3	広島	OA スキル	営業事務	事務
4	東京	フローラルデザイン・アレンジメント	コンサルティング	営業・販促
5	東京	中学校英語 教員免許	運営管理	金融事務
6	神奈川	OA スキル	一般事務	一般事務
7	東京	OA スキル	営業事務	営業
8	神奈川	OA スキル	指導員	販売企画
9	東京	システムエンジニア・OA スキル	一般事務	SE
10	東京	秘書検定 4 級	営業事務	事務
11	東京	OA スキル	データ入力	一般事務・

女性の再就職支援に関する一考察

				営業事務
12	神奈川	簿記1級	一般事務	経理事務
13	大阪	ヘルパー2級	一般事務	営業事務
14	大阪	OAスキル	営業補助	発注管理・在庫管理
15	群馬	OAスキル	営業事務	一般事務・受付

ブランク 16 年の女性でコンサルティングに従事している女性は、国内洋食器メーカー勤務時代の、商品見本市の企画やディスプレイ提案などを経験が、消費者戦略のコンサルティングに生かされている。

4-4 企業側の意識

次に採用に至ったポイントを見てみると、企業側の意識には「主婦ならではの」に対する好意的な解釈がうかがえる。現在若者に対して社会が期待している力に「社会人基礎力」がある。これは経済産業省が 2006 年に提唱した能力の評価基準で、基礎学力や専門知識とは別に、仕事をするうえで求められる基礎的能力をさしている。この「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的・汎用的な力」は、次の 3 能力（12 の能力要素）から成ると定義づけられている。

表 3：社会人基礎力

前に踏み出す力	考え抜く力	チームで働く力
・主体性	・課題発見力	・発信力
・働きかけ力	・計画力	・傾聴力
・実行力	・創造力	・柔軟性
		・状況把握力
		・ストレスコントロール力

ブランクの長さにかかわらず、今回の調査で採用決定のポイントとなった事項は、前職での経験に加え、「社会人基礎力」と重なる部分が多い。しかしながら受入事業所担当者が回答しているコメントの多くに、「主婦ならではの配慮ある」という冠がついている。それは家庭生活や地域での多様な人々との関わりによって培われた人間関係力や、再就職に備えての学びに対するコスト意識、技術修得への意欲、教育投資した結果に対して評価を得ようという意識の高さに対する評価だといえよう。「主婦

ならではの」の視点から「社会人基礎力」に沿って整理したものが表 4 である。

表 4：主婦のエンプロイアビリティ

前に踏み出す力	考え抜く力	チームで働く力
・積極性	・ユーザー目線	・コミュニケーション力
・モチベーション	・主婦目線提案	・ビジネスマナー
・レジリエンス ¹⁴	・女性目線提案	・協調性
・責任感	・客観的な発言	・接客スキル
・強い意志	・時間制約を踏まえた効率性	・柔軟性
・押しの強さ		・話題の豊富さ
・高い事務能力		・調整能力
・OAスキル		
・語学力		
・専門資格		

その他、育児経験からなるマネジメント能力についても触れられていた。主婦は「子育てしかしていなかったから」と消極的な発言をすることが多いが、子育てという営みのなかに組織で働く際に役立つ汎用的能力を開発する余地がどれほどあるかに気づけば、自己肯定感も高まるのではなからうか。これまで企業側の意識は、属人的な労働力を経済的交換の手段として位置づけ、労働者を単なる使い捨ての「もの」としてみなしていた。そのため、雇われない人々は自らの商品価値を高めるべく、コミュニケーション能力や IT スキルなど、他者との比較が容易な汎用的能力を高めようとしてきた。このような構造への批判もあるが、¹⁵ 少子化のとどまることのない超高齢社会では、労働市場における需要側のニーズにいかに対応側が応えるか、その点が一致していれば、問題はなからうと考える。組織はもはや安定的な基盤を維持しにくく、各種スキルが陳腐化するスピードも速い。そのなかにあつて、「主婦ならではの」に光を当てる企業が増えてきたことは、女性の再就職支援において明るい展望となり得るのではなからうか。

5. おわりに

かねてより金融機関では、銀行員として働いていた主婦をパートタイマーとして活用したり、正社員登用の可能性のあるフルタイムスタッフとして採用したりする事例もある。あるいは育児による離職期間がある女性を、顧客ニーズの把握などに優れていると積極的に評価する企業もある。中高年女性の中途採用が多い企業では、OJT プログラムや資格取得補助などを通じ、女性社員の能力

開発にも力を入れている。このように働きながら職業能力を再構築するための動きは今後も広がっていくであろうが、まずは選考プロセスの最終段階で短期のインターンシップができれば、採用する側と再就職したい主婦とのミスマッチはかなり防げるであろうし、応募者数も増えるかもしれない。特に離職期間が長い場合には、職場適応力に不安を抱えがちである。今回の主婦インターンシップ参加者たちの自己評価を見ると、ブランクの長短にかかわらず、過去の職歴や経験あるいは再就職準備期間中に取得した資格が生かしている実感が伝わってくる。このことから、安心して業務にのぞめる仕組みとして、職場体験は有効であると考えられる。

子育て世代にとって、継続就業と再就職のいずれを選ぶにせよ、自分が望むライフコースに沿った働き方が選択できる安心感があれば、子育てにも余裕が生じるだろう。男女ともに、仕事と生活の調和が図られ、子育て負担感の軽減や、夫婦間の役割分担が進むことで、女性の活躍促進が期待できよう。

なお、今回の事例は地域に偏りがあり、学歴などの情報が不足しているため、主婦のインターンシップの可能性に関して一部しか明らかにすることができなかった。次の課題としては、採用担当者および主婦インターンシップ経験者に直接聞き取り調査を行い、インターンシップが再就職を促進し、ミスマッチを防ぎ、その後の定着につながるかどうかを明らかにしたい。

注：

1. 大森真紀(1990)『現代日本の女性労働—M字型就労を考える』日本評論社
2. 脇坂 明(1990)『会社型女性—昇進のネックとライフコース』同文館出版
3. 大沢真知子(1998)『新しい家族のための経済学』中公新書

4. 盛山和夫(1999)「女性のキャリア構造の特性と動向」『日本労働研究雑誌』No. 472 日本労働機構
5. 篠塚英子(1992)「中年女性の再就職状況—就職情報誌『とらば一ゆ』を通して」『家庭経営学論集』Vol. 2 お茶の水女子大学家政学部家庭経営学科
6. 本田由紀編(2004)『女性の集合と親子関係—母親たちの階層戦略』勁草書房
7. 福沢恵子(2009)「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」『日本女子大学現代女性キャリア研究所紀要』1号
8. 2005年の50～54歳未婚女性の労働力率は66.7%、2015年度は80.5%であり、2005年の30～34歳有配偶女性の労働力率は48.1%、2015年度は60.4%である。
9. 厚生労働省「人口動態統計」2015年度の、女性の第一子平均出産年齢。1950年以降上昇傾向に変化はない。
10. 拙稿「再就職支援における女子大学の役割に関する一考察」関東学院大学人文学会『社会論集』第18号
11. 横山由紀子・車井浩子(2016)「専業主婦の再就職希望に関する考察」商大論集 67(3), 119頁-139頁参照
12. 橋本俊詔『現代女性の労働・結婚・子育て』ミネルヴァ書房, 2015, 22頁-29頁
13. 「中小企業新戦力発掘プロジェクト」が公開している事例を整理した。
14. レジリエンスとは「復元力、回復力」などと訳されるが、東日本大震災以降、困難な状況にもかかわらずしなやかに適応して生き延びる力というような意味で使われる機会が増えた。ここでは採用担当者の声「少々のことではへこたれない」「回復が早い強い精神力」等を踏まえて、レジリエンスと表現した。
15. 玄田有史は『仕事のなかの曖昧な不安』(2001)において、若者が抱く「ワケのわからない不確実性」を明らかにし、「個人が冷静にファイトできる」ように支援すべきだと指摘している。

A Study of Outplacement of the housewife

From Examples at the Internship of the housewives

Masako ENDO