

## 女性の学び直しにおける大学の役割

政府が掲げる「働き方改革」では、高齢者や女性が働きやすい環境を整えること、非正規社員の処遇改善、長時間労働の是正などを行うとされており、「ニッポン一億総活躍プラン」に取り組み安倍政権最大のチャレンジともされている。

2015年には女性活躍推進法が成立し、具体的な施策も提言されつつあるものの、一方では社会構造の改革に時間がかかることもあって、女性の社会進出、とりわけ結婚・出産後の社会復帰については、育児環境の改善も順調に進んでいるとはいえない状況にある。

そうした中で、大学は女性の生涯にわたるキャリア構築やキャリアアップに対して、どのようなサポートが可能なのか、注目をしてみた。2017年3月6日に開催された中央教育審議会総会でも、大学分科会における第9期に継続して審議する事項として、今後の高等教育の将来構想についての中で「地方創生や働き方改革等も踏まえて、地方大学の振興、社会人の学び直し等のための方策について検討を進める」ことが挙げられ

ている。

近年、大学や大学院での学び直しを希望する社会人が増えている。その目的には、育児や出産、介護などの理由で職場を離れた人たちの復職前の準備がある。

一方、日本の高等教育機関の入学者における25歳以上の割合は、OECD各国の平均を下回る。社会環境や経済的な問題などにより、学び直しが実現しにくいことが推測できる。

本特集では、社会人の学び直しの中でも、特に女性支援に関わるプログラムを展開し、社会の課題に先進的に取り組む大学の事例について実践事例を紹介する。

## 再就職のためのリカレント教育

坂本 清恵

● 日本女子大学文学部教授、生涯学習センター所長

## 社会人女性の活躍支援プログラムを開設

〜昭和女子大学ダイバーシティ推進機構の取り組み〜

武藤 空男

● 昭和女子大学ダイバーシティ推進機構事務局長

## 女性の生涯にわたるキャリア構築を支援する

―東京女子大学エンパワーメント・センター―

栗田 啓子

● 東京女子大学現代教養学部教授

## 女性のためのスマートキャリアプログラム

―明治大学リバティアカデミーでの誕生から今日に至るまで―

小川 智由

● 明治大学商学部教授、スマートキャリアプログラムコーディネーター

## オーダーマイドの女性医師再研修―復職支援プロジェクト

横田 仁子

● 東京女子医科大学女性医療人キャリア形成センター女性医師再研修部門

## 再就職支援に必要な女性の人権の視点

竹信 三恵子

● 和光大学現代人間学部教授、ジャーナリスト

## 再就職のためのリカレント教育

坂本 清恵 ● 日本女子大学文学部教授、生涯学習センター所長

### はじめに

元来、リカレント教育とは、社会人が再び学校へ入る「循環・反復の教育体制」を指す用語であった。現在、全国でさまざまなレベルにおいて大学を利用した社会人の学び直しが行われており、「大学が提供する生涯学習」という意味でリカレントと称されることも多い。

ところが、2016年12月8日に開催された第4回「働き方改革に関する総理と現場との意見交換会」において、安倍晋三内閣総理大臣が「さまざまなライフステージにおいて、再就職しやすい環境を整えていく手段として、リカレント教育に注目しております」と発言されたように、リカレント教育は、再就職を実現するための再教育課程を意味する言葉ともなりつつある。

### 1 日本女子大学リカレント教育課程

日本女子大学のリカレント教育は、「卒業生はもとより、全ての女性にとって人生行路の必要な時に立ち寄り、休息し、給油し、糧食を得て、次の航海に再出発できる港になりたい」というソーントン不破直子文学部教授（現名誉教授）の願いから始まった。

結婚や出産によってキャリアブレイクが生じた、能力の高い女性を再教育し、再び社会で活躍させたいという同教授の強い思いが、2007年の文部科学省「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、実を結んだ。同年12月には、改正学校教育法第一〇五条が規定する、大学が履修認定できる課程となった。大学初のリカレント教育課程の誕生である。

学校教育法第一〇五条は、社会人に対して120時間以上の体系的な知識・技術などの修得を目指すプログラムを規定するが、日本女子大学の課程は、その2倍以上、294時間を修了要件とする。1年をかけて再教育をするのではあまりに長いと思われるかもしれないが、ブラシクの長い女性にとっては、1年間通学することによって、働き始めた時に家族はどうなるか、通勤はどうかといった実体験を積むこととなり、錆びついてしまった就業感覚を取り戻すのに必要な時間となっている。

課程設立から3年間は、文部科学省の助成金もあったため、学費も低く抑えられ、9月と4月の2回、30名の定員で募集を行った。委託期間終了後は、生涯学習センターに配置替えを行い、現在にいたる。10年の間にはリーマンショックや東日本大震災などがあり、再就職を目指す女性にとって必ずしも順風な社会状況ではなかったが、何とか運営を継続した。

10年が経過した今、受講生はキャリアアブランクのある女性だけでなく、ジョブチェンジを目指す女性や、非正規雇用を繰り返してきた女性が正規雇用を目指して入学する比率が増え、3分の1ほどになっている。これまでの受講生の平均年齢は38〜39歳、20代後半から50代の受

講生が共に学んできた。

折しも、2015年8月に女性活躍推進法が成立し、女性の再教育・再就職を支援するリカレント教育課程が各方面から注目を浴びるようになった。さらに、2015年12月に文部科学省から「職業実践力育成プログラム」(BP)に認定され、2016年1月に厚生労働省の「専門実践教育訓練講座」に指定され、これらに対応する授業設置の必要が生じたため、2016年度からは入学は4月のみとし、募集定員も40名に変更した。

設立当初は100%が日本女子大学の卒業生であったが、現在では2割を切っており、これまでに136の大学・大学院出身者、合計504名を迎え入れてきた。首都圏のみならず、石川・宮城・鳥取の各県から上京して入学した方や、配偶者の海外赴任が終了して帰国するのを機に受講を志望したという海外からの受験者も出ている。リカレント教育が注目を集め始めてからは、希望者の全てを受け入れることができなくなっている。

## 2 教育内容

教育内容は、大きく「キャリア・スキル」「ビジネス英語」「ITリテラシー」の三つの柱からなる。大学が設置

する教育課程ではあるが、大学の専任教員が本務の片手に授業を担当するのではなく、招聘した実務家を中心に、ビジネスに直結するカリキュラムを編成している。

第一の柱である「キャリア・スキル」の中で、「キャリアマネジメント」は、円滑な社会復帰を促すために最も効果的な科目である。年間42時間で、これまでのキャリアを棚卸しするところから始め、グループワークを通して受講生同士が意見交換を行いながら、女性の就業に必要な能力とその課題を理解し、必要なスキルを身に付ける。

第二の柱の「英語」に関しては、カリキュラム全体の2割弱を英語に充てた。ビジネスシーンにおける英語コミュニケーション能力を培うことが目的である。大学卒業後は全く英語に触れることがなかった受講生から、配偶者の海外赴任に同行し、英語能力が極めて高い受講生までに対応するため、能力に応じたクラス分けをし、少人数体制で、使える英語の習得を目指している。

「ITリテラシー」については、ブランクの長い受講生の中には、初職ではほとんどコンピュータを使わなかった世代が含まれている。その場合、最もハードルの高い授業になることもある。事務系の職業を希望する受講生が多く、ITは何としても身に付けなければならない技

能である。Microsoft Office Specialistといった資格取得を目指し、大学のパソコン演習室で自習に多くの時間を割いているのが実情である。

ほかに、社会保険労務士、消費生活アドバイザー（消費生活相談員）、記録情報管理者資格などを目指した諸講座を開講している。授業の多くが双方向性をもつ形態であり、講義科目にもディスカッションとプレゼンテーションが組み込まれ、活発な意見交換が行われる。

2014年度からは、夏季休業期間を利用し、西友のご協力を受け、現代女性キャリア研究所との共同研究により、セルフリーダーシップ・プログラムを実施している。2016年度からは、これをリカレント教育課程独自のプログラムとして単位化した。西友のスタッフから小売業についての講義を受け、店舗・物流センター・総菜工場を見学し、グループワークにより、それぞれの現場の問題を発見して、その改善策を提案すべく議論し、最終的にはCEOの前でプレゼンテーションを行うという実践的なプログラムである。受講生にとっては、職場復帰に向けての具体的な体験となる貴重なプログラムであり、消費者の視点から抜け出し、今後のキャリアに資する現実的なイメージを得る機会となっている。

多様な受講生がオンキャンパス（通学）の課程で共に学ぶメリットは、英語の得意な受講生、ITが得意な受講生などがつまづいている仲間に手を差し伸べ、教え合い支え合えるところにある。経歴や年齢も多様なことが、逆に大きな効果と教育的意義を生んでいるのである。

### 3 再就職支援

この教育課程で最も重要な要素が、再就職に向けてのきめ細かな支援であるが、これこそ最も難しい問題でもある。本学は独自に就職先企業を開拓し、東京商工会議所にも加入し、就職先の確保に力を入れてきたが、2012年度からは、合同会社説明会も企画するようになってきた。BPおよび専門実践教育訓練講座に指定された2016年度は、女性の学び直しに理解のある企業が徐々に増え、大がかりな会社説明会を実施することができた。同時に、キャリアコンサルタントの指導による、再就職後に置かれる環境を視野に入れたグループ討議や、個別相談も開始した。

### 4 今後の展望

女性活躍推進法案に引き続いて、2016年9月には

「働き方改革実現会議」が発足し、本学のリカレント教育課程にも注目が集まっている。働き方改革をめぐる首相と現場との意見交換会にも、本課程の修了生、受講生、担当職員が招かれた。また、厚生労働大臣への説明の機会も得ている。

今後も、再就職を目指す女性のためのリカレント教育課程の意義を採用側企業に広く認知してもらい、さまざまな体験型インターンシップを開拓することが喫緊の課題となっている。さらに、受講生が希望する資格取得のための授業を充実させるために、eラーニングコンテンツの開発も検討していかなければならない。

目下は社会の注目も浴び、応募も多いが、各企業が再雇用制度を充実させていけば、大学が担う教育課程は不要となる日が来る可能性もある。2017年度に、厚生労働省は入札による120時間の再教育課程設置の募集も行っているが、大学以外の教育産業が参入すると考えられる。日本女子大学は、建学の精神に照らし、生涯学習の観点から、当面はリカレント教育の充実を模索することになるが、変化する社会動向を見誤ることなく、柔軟な発想と的確な判断により、女子大学として果たすべき使命を常に再測定していくことが肝要と考える。

女性の学び直しにおける大学の役割

## 社会人女性の活躍支援プログラムを開設 『昭和女子大学ダイバーシティ推進機構の取り組み』

武藤 空男 ● 昭和女子大学ダイバーシティ推進機構事務局長

### はじめに——社会人女性の活躍支援に向けて

グローバル化、少子高齢化が一層進む21世紀において、日本の社会が継続的に発展するために女性の活躍が不可欠だということは、いまや常識である。しかし、働く女性・働きたい女性が直面する問題の多くは、現在も解決されていない。女性が活躍するためには仕事と家庭生活との両立支援制度を作ればよしとするのではなく、女性人材の育成・登用が不可欠であり、また女性の活躍を応援する企業風土や男性管理職の指導力育成など、さまざまな対応が必要である。

こうした状況に鑑み、女性のニーズに即応し、生涯にわたるキャリアを継続的に応援したいという趣旨の下、2014年に「昭和女子大学キャリアアカレッジ」（以下、

キャリアアカレッジ）を開設した。これを基盤として、2016年には「昭和女子大学ダイバーシティ推進機構」（以下、本機構）を設立し、より発展的に女性の活躍を含むダイバーシティ推進のための事業を展開している。

本機構では企業会員制度を設け、女性の活躍やダイバーシティ推進に積極的に取り組んでいる企業との連携を図り、企業の現場のニーズを踏まえた活動を行っている。2017年度は、大手企業を中心に35社の会員企業から、本機構の各種プログラムやセミナーなどに社員派遣を受けている。また、社会人女性が個人で参加することも可能であり、その場合は負担軽減のための奨学金を支給している。

本機構は、企業派遣、個人参加を問わず仕事の場で活躍するためのパワー、知識、スキル、見識といった人間

力を身に付けたいと願う、意欲のある社会人女性のために門戸を開き、活躍支援を行っている。

## 1 キャリアアカレτζジ・コースプログラムの カリキュラム概要

次の4つのコースプログラムを配置し、学内外の多彩な講師陣によるきめ細かな指導を行っている。

### (1) ビジネスベーシックコース（女性対象）

女性のキャリア形成について学び、明確なキャリアビジョンを持つとともに、実務の経験と理論を結び付けて学ぶ（7回講座）。受講者の年齢層はおよそ20代後半～30代半ばであり、カリキュラム概要は次の通りである。

ビジネスベーシックコースカリキュラム

（土曜日・初回と最終回13時～17時、他は10時～13時）

	テーマ	狙い
テーマ1	女性の活躍とリーダーシップ ①女性を取り巻く環境の変化 ②女性とリーダーシップ	・女性活躍の歴史、その社会的意義を考える ・女性としてのリーダーシップの發揮の仕方を考える ※この回のみマネジメントステップアップコースと合同開催

テーマ2	ロジカルシンキング	・自分の考えを他者に解りやすく説明する上で欠かせない、論理的思考と論理的コミュニケーションの要諦を学ぶ
テーマ3	マーケティング	・「マーケティングはどのような思想から実行の論理が生み出されるのか」「マーケティングはどのように展開されるのか」等についてケースを使って学ぶ
テーマ4	ファイナンスと会計	・会計とファイナンスの基礎の基礎となる知識を、簡単なケースを使って学ぶ
テーマ5	組織とマネジメント	・企業経営と組織運営に必要な戦略についての基礎的な知識を学ぶ ・小ケースを使いながら実践的、包括的に戦略、マネジメントを考える
テーマ6	①エンガーマネジメント ②アサーティブコミュニケーション ～味方を作るコミュニケーション	・怒りなど感情を抑え込むのではなく、マネジメントする方法を学ぶ ・女性リーダーとして、相手を巻き込みながら自分の主張を伝えるコミュニケーションを学ぶ
テーマ7	これからの女性のキャリア	・ありたい未来像を多様なメンバーと考える

### (2) マネジメントステップアップコース（女性対象）

管理職として必要な経営的視点をリアルなケースで考

えるとともに、自分自身のキャリア、自社、社会の変化を俯瞰し、その中で女性管理職として自分の強みを生かして活躍するための力を身に付ける（7回講座）。受講者の年齢層は30代半ば〜40代半ばであり、カリキュラム概要は次の通りである。

マネジメントステップアップコースカリキュラム

（土曜日 13時〜17時）

		狙い	
テーマ1	女性の活躍とリーダーシップ ①女性を取り巻く環境の変化 ②女性とリーダーシップ	・女性活躍の歴史、その社会的意義を考える ・女性としてのリーダーシップの発揮の仕方を考える ※この回のみビジネスベースシックコースと合同開催	
テーマ2	仮説の立案と検証	・女性の活躍に関わる組織が抱えるテーマを元に、そのソリューションを考えるためのフレームについて学ぶ（制約人材の活用、在宅勤務の導入など）	
テーマ3	女性のキャリアとリーダーシップ（ロールモデルセッション）	・企業で管理職として働く女性の等身大の話を聴く中で、自身のキャリアの軸となるもの、リーダーシップを探る	
テーマ4	戦略思考とファイナンス	・事業や経営における会計・財務のかかわり、企業戦略と事業戦略とのつながり、その基本を学ぶ	

テーマ5	ロジカルコミュニケーションと影響力の発揮	・自分の考えを他者に解りやすく説明する上で欠かせない、論理的思考と論理的コミュニケーションの要諦を学ぶ
テーマ6	プレゼンテーション	・フィールドワークを実行した結果をプレゼンテーションし、意見交換の上洞察を深める
テーマ7	21世紀のリーダーシップ	・21世紀に求められるリーダーの在り方について考える

- (3) エグゼクティブ共創コース（原則男女管理職対象）  
日本企業が置かれた現在の状況を理解し、その中で「なぜいまダイバーシティが必要なのか」を本質的に理解するために、キーとなる「働き方」「企業の持続的成長」「社会の変化」がどうつながっているかをフィールドリサーチしながら考察し、課題を探り、自社のダイバーシティ経営におけるビジョンを描く（6回講座）。
- 受講者の年齢層は30代後半〜40代後半であり、カリキュラム概要は次の通りである。

エグゼクティブ共創コースカリキュラム

(水曜日 18時～21時)

		テーマ	
テーマ1	企業戦略としてのダイバーシティインクルージョン	日本における労働法制度や商習慣等から考察し、課題を明確化するシステムとして「働き方」「企業の持続的成長」「社会の変化」の夫々の課題がどうつながっているのかを考える	狙い
テーマ2	※事例研究① ダイバーシティ経営とイノベーション	ダイバーシティがイノベーションを生む原理について考える	
テーマ3	※事例研究② ダイバーシティインクルージョンへの経営としての取り組みに関わる事例	提示されたテーマや事例を基に、グループにてディスカッション	
テーマ4	発表	テーマ1で提示されたシステムの繋がりについてフィードワークの結果を発表する	
テーマ5	※経営者講話 「経営理念とダイバーシティ」	これまでの話を統括し、今後自社が経営理念や企業戦略にダイバーシティインクルージョンをどう組み込んでいくかについての考察	
テーマ6	ビジョン策定/発表	テーマ4で提示した状況を、経営者へ提示できるビジョンへ落とし込む	

は公開イベントとする

(4) 起業家・新規事業企画者コース (女性対象)

起業プロセスにおいてことさら重要な「事業計画書」を策定するための仮説の設定や、その検証方法を学び、それを何回かのフィールドワークを通して実際に繰り返しながら事業計画のブラッシュアップを体感するプログラム(3回講座)。受講者の年齢は20代～50代と幅広く、カリキュラム概要は次の通りである。

起業家・新規事業企画者コースカリキュラム

(日曜日 10時～17時)

		狙い	
第1回	事業テーマの共有 (ピッチ) 事業計画策定の要諦を知る	参加者各人が持ってきた事業テーマ(3～5)を1テーマ2枚で発表する実現性のある事業計画を策定するために必要なことを学ぶ	狙い
第2回	仮説検証過程の共有 ステークホルダーインタビューによる仮説検証	実際のインタビューを通して見えてきた実情を元に、事業提案をブラッシュアップする	
第3回	仮説検証過程の共有 と事業計画発表	再度繰り返し出した仮説の検証によって見えてきた実情をもとに事業計画を固め発表する 上記に対してのフィードバック	

## 2 セミナー・シンポジウムや研究会を開催

前述の4つのコースが、体系だったプログラムによって個人の能力開発と人間性の涵養ならびにネットワークの拡大を狙いとしているのに対して、組織のダイバーシティの推進を目的としたセミナーやシンポジウムを開催している。さらに、2つの研究会を設置し、活動を行っている。

### (1) 2016年度に開催したセミナー

- ① 「ダイバーシティ経営」の最新事情  
「企業が女性活躍推進」に本気で取り組むとき」  
残る障害をどう超えるか
- ② 女性がリーダーとして活躍するために」  
女性のキャリア教育・キャリア支援の最前線
- ③ 多様性が生み出す力とイノベーション
- ④ 男性管理職と考える女性管理職登用のカギ
- ⑤ そろそろ「女性活躍」の視点で就活をしませんか？  
「女子大学生と社会人で共に考える女性の活躍で  
きる会社とは」

### (2) 研究会活動

#### ① 労働法制の変化と「働き方」研究会（6回開催）

【目的】経済社会環境の変化に対応した労働法制をはじめとする働き方の改革と、それに対応した、企業におけるダイバーシティの推進を目指した実現可能な施策について考える。

#### ② 産学連携ダイバーシティ研究会（6回開催）

【研究テーマ】「ダイバーシティの推進と女性のキャリア形成」

【主要な問い】企業における女性活躍推進が、女性と企業にとってWin-Winの取り組みになるために大切なことは何か。ダイバーシティの推進に伴って女性がキャリアを形成する上で、どのような支援が必要か。また、女性にはどのような成長や変化が求められるのか。

### 3 これからも社会人女性の声に添えて

2014～2016年度に、キャリアアカレッジの4コースを186人が受講した。コース別内訳は以下の通りである。

- ① ビジネスベーシックコース…1期～4期・計65人
- ② マネジメントステップアップコース…1期～4期・

計73人

③ エグゼクティブ共創コース…1期19人

④ 起業家・新規事業企画者コース…1期〜3期・計29人

受講者からは、後述のような賞賛の声が寄せられている（アンケートから抜粋）。社会人女性がほかの業界・企業の志の高い女性と共に切磋琢磨する貴重な機会となっており、ここでの学びと経験がいかに成長につながっているかがうかがえる。今後とも本機構がプラットフォームとなり、参加企業との連携を密にし、これらの声に応え続けていきたい。

● 女性の働き方について考え方が大きく変わりました。

（中略）今回のセミナーを通して、女性だからこそ見える視点で、会社に貢献できるように努めたいと感じました。とても前向きに自分の未来を、働き方を考える良い機会となりました（ビジネスベシックコース）。

● 講義の内容、知識が豊富で魅力的な先生方のご配慮、共に学ぶ仲間との出会い、全てに感謝し、満足していません。社会や仕事、自分自身のキャリアについて、一人で考えるのではなく、新たな視点を仲間と学び合え

た事が、これからの糧となると思います（マネジメントステップアップコース）。

● ダイバーシティという「女性活躍」という言葉だけが先行していることに違和感を持っていました。受講するたびに、企業におけるダイバーシティの意義、何のために、という目的が明確になり、心構えが整いました。（エグゼクティブ共創コース）。

● 既に起業家として成功し、経験豊富な講師やメンターの先生方にさまざまな面でコンスタントに応援、サポートしていただいたことが、とても心強かったです。これからは、起業するにせよキャリアアップを目指すにせよ、得意なことや好きなことなど、自分軸を持った働き方、生き方がますます重要になっていくと思えます（起業家・新規事業企画者コース）。

昭和女子大学ダイバーシティ推進機構

<https://swu.ac.jp/diversity/careercollege/>

昭和女子大学キャリアアカレッジ

<https://swu.ac.jp/diversity/career-college/>

## 女性の生涯にわたるキャリア構築を支援する

—東京女子大学エンパワーメント・センター—

栗田 啓子 ● 東京女子大学現代教養学部教授

### 1 センターの理念と目的

エンパワーメント・センターは、「女性の自己確立」という教育理念を掲げる東京女子大学が、2013年4月に開設した一番新しい組織である。そこに集う女性たちが相互に影響力を発揮し、自分の隠れた力を自分自身で発見し、共に高め合い、社会の中でその力を十分に発揮できる場を提供することを目的としている。

活動の第一の柱は、女性の生涯にわたるキャリア構築支援である。キャリア構築といっても、キャリア・センターが在学生を対象としているのに対して、卒業生をはじめ、地域の女性たちを主な対象としている点がエンパワーメント・センターの特徴といえる。

第二の柱は、共生社会の担い手の育成である。「女性が

生きやすい社会は、男性も生きやすい社会である」という認識に基づき、女性のエンパワーメントの広がりが、男性にとってもより良い社会を形成すると期待している。

### 2 ライフキャリアという考え方

東京女子大学では、キャリアという言葉を単にワークキャリアに限定せず、「個人が生涯を通して主体的に社会参画することであり、就業や地域活動を通じて、さらなる自己確立を果たすとともに、社会に貢献すること」と定義している。エンパワーメント・センターでも、各人が結婚や出産、介護など、それぞれのライフステージに合致した社会参画の方法を見いだすことを支援したいと考えている。そして、自分自身で気付くこと、発見することを重視しているからこそ、受け身の学びではなく、

主体的な参加を前提としたプログラムを展開しているのである。その意味で、エンパワーメント・センターには、本学の「自学自習」の伝統が今も生きているといえる。

### 3 センターのプログラム

エンパワーメント・センターではシンポジウムや講演会も開催しているが、ここでは主要なプログラムの紹介にとどめておく。

#### (1) キャリア・プログラム

「結婚とライフキャリア」「転職・再就職のポイント」「出産してからの仕事の見つけ方」といったライフステージに対応したテーマを設定し、ワークショップやゲストスピーカーを迎えた対話会を開催している。卒業生に対しては、専門家によるキャリア相談も実施している。

#### (2) エンパワーメント講座

体や心の不調、介護や老後に関する漠然とした不安など、ミドル世代が抱える問題を取り上げている。専門家を交えた話し合いは、次の一步を踏み出す力を生み出している。

#### (3) 女性起業家育成講座

起業は、女性が社会で活躍し、貢献するための一つの

キー・ルートである。この講座では、起業に成功した女性やフリーランスとして活躍中の女性を招き、拘束の少ない働き方を紹介するとともに、アイデアを形にするワークショップなどによって、起業の実現につながるプログラムを実施している。

#### (4) 女性研究者研究活動支援員制度

文部科学省の補助事業の終了を受けて、本学独自に、女性研究者が出産・育児や介護に携わる期間中、大学院生などを支援員として配置し、研究活動の継続を支援している。

## 4 大学とつながる、人とつながる

エンパワーによって新たに獲得した力は、自分の置かれた状況を改善するために使うだけでなく、周囲の女性たちをエンパワーするために発揮することもできるはずである。エンパワーメント・センターは、さまざまな形で社会に貢献したいと考えている女性たちが大学とつながり、人とつながる「エンパワーメントの円環の輪」なのである。



女性の学び直しにおける大学の役割

## 女性のためのスマートキャリアプログラム

—— 明治大学リバティアカデミーでの誕生から今日に至るまで ——

小川 智由 ● 明治大学商学部教授、スマートキャリアプログラムコーディネーター

### はじめに

明治大学の社会人講座「リバティアカデミー」のひとつとして、『女性のためのスマートキャリアプログラム』がスタートして3年目の2017年4月8日に、第5期受講生の入校式が昼間コース33名、夜間・土曜主コース14名を迎えて行われた。現代のビジネス界で活躍するために必要な講座を設定し、女性の仕事復帰を大学として支援するというねらいのもと、2015年春から始めたこのプログラムの企画意図や現状について、コーディネーターの立場からご紹介したい。

### 1 プログラム企画のねらい

(1) 履修証明制度の導入

「女性のためのスマートキャリアプログラム」開設の発端は、2007年の学校教育法の改正によって位置付けが明確化された「履修証明制度」であった。2014年に、当時の学長方針として履修証明制度の活用開始が決定され、その実施主体を10学部のいずれか、あるいは社会人講座「リバティアカデミー」とするのかの検討がなされた。その結果、正規の学部学生向けカリキュラムに履修証明プログラムを混在させるのではなく、社会人教育のための「リバティアカデミー」をその実施主体とすることが決定された。

次の選択肢は、三つに分かれているリバティアカデミーのプログラムコースのどこにそれを位置付けるかであった。一つ目は、仕事をしながら学ぶという前提で夜7時から9時の時間帯か、あるいは土曜日の昼間に開設され

ている「ビジネスプログラム」。二つ目は、主に平日の昼間に開講され、女性や比較的高年齢の受講生が多い「教養・文化講座」。そして三つ目は、学生も対象に開講している「資格・実務・語学講座」である。

履修証明制度の意義を鑑みて、三つ目の選択肢は除外された。二つ目の「教養・文化講座」は、俳句、歴史、古典、旅、世界の文化などのさまざまなテーマに対しての固定ファンが多く、会員制度に基づく講座の受講歴をポイントに換算し、ポイント数に応じた独自の称号が付与されるといふ仕組みによる継続的な社会人教育の成果も既に挙げられつつあったこともあって、「ビジネスプログラム」の中で履修証明制度を導入することが決定され、2014年夏に開設準備に着手した。

## (2) ビジネスプログラムに履修証明制度を導入する

新しい講座企画の手がかりとなったのは、厚生労働省の委託で行っている、ハローワークにおける求職者向けの講座の経験であった。これは、ホワイトカラー層のための大学による職業訓練講座として、明治大学リバティアカデミーで2001年から実施しているもので、現在は東京都の委託になっているが、3カ月間にわたる定員30名の昼間の講座である。その委託講座のように、1日

に90分の講義を2コマ、週4日とすると、ほぼ3カ月で120時間強の学習時間が確保される。その講座の受講生の女性比率が、直近では8割以上になっていた。

そこで、以下のようなプログラムの骨格が固まった。

①女性を対象としたビジネスプログラムとする、②従来のように平日夜間・土曜日昼ではなく、平日の昼の時間帯に開講するプログラムとする、③90分授業を1日2コマ、6カ月の在籍期間とする、というものである。

## (3) 「女性の仕事復帰の支援」が講座コンセプトに

講座の企画に携わっていた3年前は、現在ほどは管理職などへの女性登用の機会拡大は議論されていなかったが、将来の人手不足に向けて、女性や高齢者、外国人などの積極的な活用と、雇用におけるダイバーシティなどが唱えられ始めた時期であった。そこで、女性の仕事復帰を支援するための、マネジメント層にも役立つ先進的なビジネス講座というコンセプトに落ち着いた。

私事で恐縮だが、ゼミナールを教育の柱の一つとする本学商学部で、私は23期までのゼミ生を社会に送り出した。年1回開催しているゼミのOB・OG会で、女性の卒業生から、結婚や出産、子育て、介護などと仕事の両立にまつわる報告や相談を結構頻繁に受けており、そう

した経験も講座のコンセプト設定の重要なヒントになった。また、講座の企画段階では、新講座の受講生像と合致しそうな「育児休暇中」「子育て後に派遣で仕事復帰したばかり」「退職して第2子を出産間近」といったゼミナールOG数名に呼びかけてブレインストーミングを繰り返し、プログラムの詳細な原案を構築した。

## 2 講座の内容と受講生の様子

### (1) 3部署に蓄積された経験と教育ノウハウを結集

具体的な講座プログラムを編成するに当たり、次の3部署に蓄積された経験とノウハウをベースにした。まず第1は、リバティアカデミーや厚生労働省／東京都の委託訓練講座を実施してきた「社会連携事務室」である。ここでは、2007年度から、教育GPとして「社会人学び直しニーズ対応教育推進プログラム」というワークショップ型の社会人講座も数多く開講してきた。

### 第2は、商学部における新しい教育プログラムである。

企業との連携により、経営戦略課題やマーケティング戦略にチームで取り組んで、その解決策や新たな提案を構築するというものである。これは、商学部で2005年度からの「現代GP」、ならびに2008年度からの「教

育GP」の成果として培った授業方法である。

第3は、ビジネススクールに相当する専門職大学院との連携である。その意図は、受講生の大半は既に各大学の学部を卒業し社会人経験のある女性たちであることと、受講生が仕事に復帰して社会で活躍した後に、次は本学の専門職大学院の正規学生として学んで欲しいという願いを込めてのことである。現に、修了生の中からビジネススクール入学者も既に現れている。

### (2) 科目の構成と内容

「女性のためのスマートキャリアプログラム」は、必修科目と選択科目で構成されている。基本的には、1科目が90分授業8コマ、延べ12時間で構成されているが、ゼミナール講座のみが例外で、24時間の授業となっている。ゼミを含む必修科目で5科目合計72時間の履修となる。

前述の3部署からの科目が必修科目となっている。一つ目が、従来のビジネスプログラムでも人気の、藤野公子講師による「ライフ・キャリアマネジメントI（ビジョン・ロードマップ）」である。受講生一人一人のライフプランとビジョンを明確にし、それをプレゼンテーションにまとめるという講座である。結果的に、プレゼン能力の向上のみならず、受講生各人の意欲と個性を引き出し、

将来へのビジョンと方向性を明確にし、他の講座科目でも必要とされるチームとしての結束や適切な役割分担にもつながるといふ成果を生み出している。

二つ目が、商学部で展開されている企業との連携による「特別テーマ実践科目」と全く同じ方法で行われている「マーケティング実践プロジェクトゼミナール」。三つ目が、そのゼミ講座に先立つ講義として行われる「マーケティング・コミュニケーション」である。定員40名の受講生は、ゼミナールでは20名ずつ2クラスに分かれる。これまでの課題企業は、食品・飲料・菓子メーカーの山崎製パン、明治、サントリーフーズ、栗山米菓、化粧品・トイレタリーメーカーではユニリーバ、ファンケル、ドクターシーラボ、さらに卸・小売業のツカモト、良品計画、ファーストリテイリングである。いずれも、最終的には各課題企業の役員・管理職の方々に対するプレゼンテーションを実施している。

必修科目四つ目の「金融・財務リテラシー」と五つ目の「マネジメント・サロン」では、専門職大学院の教員が講師を務める。前者は、企業や組織における仕事のみならず、家計にも役立つ金融の知識、財務諸表の見方などを身に付けるための講座である。後者は、各界の女性

経営者に講師として登場していただくものであり、その企業のケーススタディや身近なロールモデルと接する機会にもなる科目である。

一方の選択科目は、従来の平日夜または土曜日のリブティアカデミー「ビジネスプログラム」の科目の中から、「女性のためのスマートキャリアプログラム」の趣旨や受講生の要望に合致しそうなものを選定し、平日の昼間に実施している。具体的には、「ビジネスコミュニケーション」「マネジメント層に求められるコンピテンシーの理解と開発」「ビジネスイングリッシュ」「ITリテラシー」「ロジカルシンキング」「ブランドマネジメント」などの9科目から4科目48時間以上を選択することになっている。また、履修上限は設けず、全科目を履修でき、最低限の時間数に抑えるのであれば週3日の通学で修了できる仕組みになっている。開講時間も、保育園の送り迎えに支障の少ない午前10時半から午後2時半までとした。

### (3) 受講生の様子

定員40名に対し第1期生は42名でスタートし、平均年齢は43歳だったが、第5期生に至るまでほとんど変わりはなく、年齢幅も30歳少し前から60歳近くまでという広がりである。最初は毎年4月開講9月修了で年1回の予

定であったが、第1期生が順調に集まり、講座の開始直後にその成果も確認できたので、第2期を9月に開講して年2回の実施に変更した。急遽募集した2期生は定員に満たなかったが、第3期生は想定人数を大きく上回り、ゼミを3クラスにした。第4期、第5期生は想定通りの受講生数で実施している。

第1期生の募集では、本学卒業生に向けた広報媒体での告知を重視したが、第2期生以降は、修了生からの紹介による応募者の出現や、メディアによる報道効果も感じられるようになった。また、企業の人事部門からは女性管理職候補者に受講させたいという要望もあり、第2期生からは夜間・土曜主コースを開設している。

受講生一人一人の学生時代の専門分野や、新卒で就職した後の業務経験、その後の職歴は異なっている。しかし、仕事復帰に対する同じ気持ちから、地域社会や子どもを通じた関係の仲間とは違う形の強い連携意識を形成しているようである。従来の「ビジネスプログラム」で学ぶ男性受講生の受講動機の一つとしては、異業種交流のメリットが挙げられるが、「女性のためのスマートキャリアプログラム」受講生は、講座を通じて先に異業種交流を終え、広範なネットワークという財産を築いてから

仕事復帰することになる。それは、仕事上の悩みや新しいアイデア獲得の相談相手として大きな力となるであろう。また、第1期生から第5期生に至る講座修了生の縦のつながりもできつつある。

これまでの各期の受講生における講座修了後の意向を大きく分けると、次の3タイプに均等に分かれるようである。それは、①修了後すぐに、できれば正規雇用として仕事復帰したい、②しばらくは専業主婦を続けるかパートタイム勤務とし、いずれまた本格的な仕事復帰を考えた、③自分で起業するか、現在のボランティアなどのNPO活動を継続する、あるいは家族や実家の家業をこれまで以上に支えたいという三つである。

### 3 講座運営の課題と展望

前述の3タイプのうち、最初のグループからは就職への支援が求められる。しかし、大学の組織上、正規の学生を対象とした就職キャリア支援事務室による業務提供が、現段階では困難であるため、大学の外郭事業会社による就職支援、ハローワークとの連携、複数の人材ビジネス企業への委託による就職機会の拡大を目指している。派遣業務やパートの紹介を得意分野とする企業、人材紹

介全般を扱う企業、女性の管理職としての再就職に注力する企業など、連携先企業にはそれぞれの特徴がある。今後は、インターンシップ制度を活用して企業とのマッチングを試みる就職支援も、拡充していきたい。

「女性のためのスマートキャリアプログラム」では、40名もの受講生が4カ月以上の受講期間にわたってほぼ連日、大学に通うために、大学におけるさまざまな日常生活に関する相談が、これまでの個人・法人会員制度による講座ごとの申し込みという社会人講座運営とは異なる形で必要になる。ゼミナールやチーム活動を主体とした科目も多く、受講生へのきめ細かな配慮もますます重要な課題となる。

本年2月には、人材ビジネス企業による企画協力の下、本学同様に文部科学省の「職業実践力育成プログラム（B-P）」に認定されている日本女子大学リカレント教育課程、関西学院大学経営戦略研究科「ハッピーキャリアプログラム」と連携して、女性の仕事復帰に関する大掛かりなシンポジウムと求人企業による合同就職説明会を本学において開催した。一大学による影響力には限界があるので、全国の大学に社会人の仕事復帰に向けたプログラムが広がり、マスメディアや政府機関などとも一層の

協力関係を構築して女性の仕事復帰を前向きに支援するような世論を形成していきたい。

結婚や子育てによる退職後の女性の専業主婦としての期間を「ブランク」と称することが多い。しかし、それはある意味で、学生の留学期間と同様のプラスの効果をもたらすと思われる。留学によって客観的に日本を知ることができるようになり、ビジネスの経験後に専業主婦の期間を過ごすことにより、むしろ確実かつ客観的に、最終的なビジネスの対象となる消費者の本音が理解でき、仕事復帰後は、その経験が最大限に活用されるに違いない。大学で仕事復帰のプログラムを受講する女性たちは、まさに意欲も能力も優れた人材の宝庫である。企業側には、今の仕組みに求職者を当てはめるのではなく、むしろそうした優れた人材の登用につながるような採用人事制度の構築を強く望みたい。

修了式で、配偶者やお子さんたち家族にも祝福される輝く女性の姿を見て、女性の仕事復帰プログラムは、大学のより一層の活性化、社会のさらなる活力向上、女性の生きがい促進に大きく貢献すると確信する。

# オーダーメイドの女性医師再研修―復職支援プロジェクト

横田 仁子

●東京女子医科大学女性医療人キャリア形成センター女性医師再研修部門

## はじめに

女性医師はライフサイクルや社会的役割から重要な他者によってキャリアを中断せざるを得ない時がある。離職期間が長くなると、最新の医学知識、医療技術に付いてゆけず、臨床の勘を取り戻すのに時間がかかる。また、知識や経験の不足による不安や支援不足が、さらに離職期間を長くする。復職希望があっても、進路の相談先や復職方法が分からない場合が多い。その結果、離職期間が長いほど復職が困難になるという現状がある。

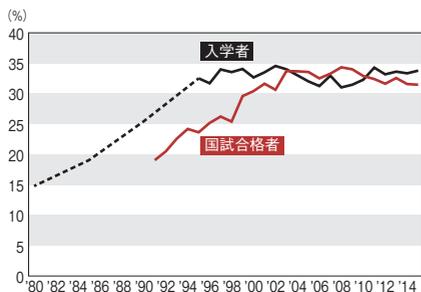
東京女子医科大学女性医療人キャリア形成センター女性医師再研修部門（以下、再研修部門）（旧男女共同参画推進局女性医師再教育センター）は、「再研修―復職プロジェクト」として、離職した女性医師の復職の後押しを

する目的でオーダーメイドの再研修―復職支援をしている。本学の目的は、女性の社会的地位向上のため、経済的・精神的に自立し、社会貢献する医療人の育成である。その教育理念は、卒前、卒後を通して一貫している。私立大学の特性を生かして、女性医師キャリア支援として再研修―復職プロジェクトを実施することができた。

本稿では、女性医師のキャリアの実情から生じる離職後の再研修の必要性和、本学における復職を目指す女性医師へのサポート体制「再研修―復職プロジェクト」などに関して紹介する。

## 1 女性医師キャリアの実情

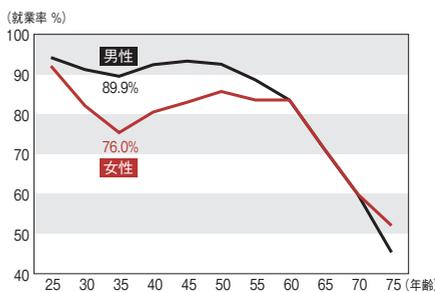
女性医師のキャリア形成の問題点は、医師としてのキャリア形成に重要な卒業10年（25～35歳）が、女性のライ



図表2 医学部入学者・国家試験合格者数に占める女性の割合

(出典) 学校基本調査 (文部科学省)

厚生労働省医政局医事課試験免許室調べ



図表1 男性医師と女性医師の就業率

(注) 医師が25歳で卒業すると仮定した場合の就業率である。

(出典) 平成18年度厚生労働科学研究「日本の医師需給の実証的調査研究」(主任研究者 長谷川敬彦)

フサイクルの出産適齢期と重なることである。厚生労働省の報告によると、各年齢層における女性医師の就業率は、他の職種に比べて同じく出産育児年齢に就労率が低くなる(図表1)。ここ10年、医師国家試験合格者の3割が女性であり、女性医師の就業率低下の予防が医師不足を解消すると思われる(図表2)。

医師の場合、離職期間が長くなる

と、離職前に修得した知識、技能の勘を取り戻すのに時間がかかる。また、最新医学を学ぶ生涯教育も中断される。それゆえ、完全離職後の復職には学び直しが必要である。学習内容は最新の知識の修得や技術の勘を取り戻すことを必要とし、また、復職を思い立った時にすぐ就職できるわけではなく、一定期間の実地訓練・研修が必要である。

## 2 女性医師再研修部門の概要と運営

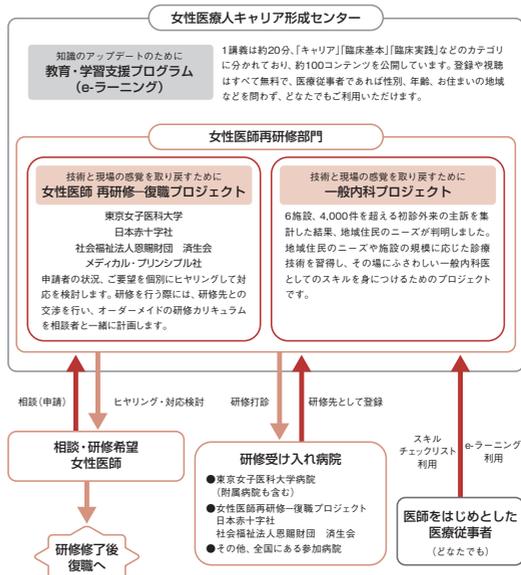
再研修部門は、2006年に本学に設立された(図表3)。当時から医師国家試験合格者の3割が女性になり、将来の医師不足が女性医師の増加によって加速されると危惧され、離職予防、復職支援が必要とされていた。本学には、長い歴史ゆえに、女性医師が生涯就労可能な支援体制があり、それを本プロジェクトの参考にした。

離職した女性医師の復職支援には、勘を取り戻すための研修期間が必要である。また、復職支援の相談窓口を持たない他大学出身者の支援が必要と考えたために、全国的に病院展開をしている済生会および日本赤十字社との連携により、全国で研修が可能な組織づくりを行った。再研修―復職支援の特徴は、研修先が就職先ではない

「再研修―復職プロジェクト」は、本学の先輩医師の足

### 3 卒業生から学ぶ女性医師の生き方と支援体制

ことである。研修と就職を切り離し、女性医師が再研修したい項目を抽出し、本来持っている臨床能力と統合して再就職できるようにしたのである。



### 1) 申請から研修までの流れ

本学の女性医師再研修部門における再研修―復職プロ

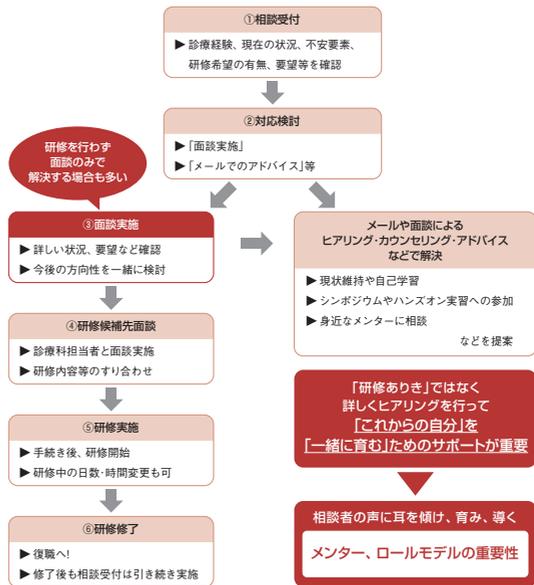
### 4 再研修―復職プロジェクト

跡の中に、多様な女性医師の生き方に対応するロールモデルが存在し、独自の支援体制の創意工夫もあったことから、実現することができた。典型例は、創立者の吉岡彌生先生である。医師となり、結婚出産後も後輩育成のために医学校を設立し、開業医も続けた。また、卒業生が生涯働き、社会貢献するためのさまざまな環境を整え、最新の医学知識や情報の交換をする同窓会「至誠会」の設立、社会福祉事業のための病院の開設、大学病院に近接する保育園の開設などの環境整備を行ったのである。さらに、至誠会の広報で女性医師の生き方を訓示し、相談があれば助言をし、生きる道を示した。

本学卒業生は「至誠と愛」を念頭に、全国で社会貢献をしている。その先輩を追隨して後輩が育成され、今日まで至っている。先輩が生涯学習をする姿勢や自己研さんする姿は後輩への刺激になっており、一時的に離職しても大丈夫という安心感を与えている。学び直しが可能であり、気軽に相談できる窓口があるからである。

(2) 研修以外のサポート  
 復職のためのサポートとして、ハンズオン実習、Eラー

ジェクトは図表4に示す手順で行っている。面談は進路相談も含み、自分の将来像や現状の知識・技能から重点的に研修項目を導けるようにしている。研修先指導者との面談は、専門領域における指導医、ロールモデルとの出会いになる。



図表4 申請から研修までの流れ  
 (出典) 東京女子医科大学女性医師キャリア支援モデル普及推進事業実施報告書(厚生労働省 平成28年度)

おわりに  
 本学における女性医師再研修部門の女性医師再研修一復職プロジェクトは、大学としての使命を全うしているにすぎない。今後は、他の働く女性と同様に、女性医師が働きやすい環境整備、社会で活躍するためのリーダー教育や社会人大学院などのキャリアアップ教育体制がさらに必要である。

(3) 成果  
 2016年度までに233名から相談があり、93名が研修を修了した。相談のみで復職した女性医師もいる。追跡調査できた72名中、相談時に離職中の32名中24名が復職に成功、26名の非常勤医師のうち約半数が常勤となった。当部門への相談や研修により、約9割が復職への不安が解消したことになる。

ニングがある。ハンズオン実習では医学部教育で実施するシミュレーター実習を行い、学び直しと臨床の実技への自信をつける。Eラーニングは15分程度で視聴でき、内容はキャリア形成、臨床の基礎、および臨床の実践など、復職に必要な知識である。

## 再就職支援に必要な女性の人権の視点

竹信 三恵子 ● 和光大学現代人間学部教授、ジャーナリスト

女性活躍に向けた学び直しの地域拠点として、大学が注目されている。日本社会の大転換の中で、女性の労働市場への再参加に向けた大学の役割は極めて重要だ。ただ、こうした取り組みで身に付けたスキルを女性たちが真に生かすために不可欠なものがある。それは、得たスキルへの正当な評価と、生活と両立できる労働時間といった社会システムの確立だ。いま大学に問われているのは、スキル教育と同時に、こうした条件を女性たちが自ら獲得していくための、女性の人権教育だ。

### 1 女性の社会参加なしでは曲がれない転機

2016年、女性の活躍度を示す「ジェンダーギャップ指数（GGI）」で、日本は144カ国中111位であった。この調査は、民間団体「世界経済フォーラム」

が毎年実施しているもので、経済、政治、教育、健康の分野での男女格差を指標化して順位付けを行っている。日本は、国会議員の女性比率や女性の管理職比率、男女の所得格差など政治・経済分野での順位が低いことが、順位の足を大きく引っ張っている。

男女格差が国際的に問題にされるようになった背景には、二つの要因がある。一つは、1975年の国際婦人年以来の「女性の人権をメインストリームに」の動きだ。ここでは、DVやセクハラなど女性への人権侵害に光をあて、これを克服するための女性の経済的自立や政治参加を進める動きが強まった。もうひとつが、経済環境の激変だ。1970年代の二度の石油危機による不況の余波に加え、その後に進んだグローバル化の中で世帯主男性の主要な働き口だった製造業などが低賃金の国々へ出

ていき、1980年代の欧米は、男性雇用が大きく揺らいだ。男性の扶養に頼ってられない女性たちの社会参加が進み、加えて、少子化の進展によって女性の労働力が必要とされ、また、製造業からサービス業への変化も、女性の労働力化の背中を押した。

女性の人権の主流化と、女性の労働力なしでは立ち行かなくなった産業構造との二つの要因から、仕事と家庭を両立できる労働時間や、パートとフルタイム、正規と非正規の均等待遇といった女性が働きやすい社会システムづくりが進んだ。

## 2 「必要なのは女性の人権教育だった」

日本での「男女共同参画」や「女性の活躍」政策も、同様の危機感の中で生まれた。だが、男性が家族を扶養し、女性は家事、育児、介護を家庭で、無償で引き受けて社会保障費を節約し、合間に安い賃金で働く、という社会システムの転換が、日本では遅れ続けた。

1980年代からは、女性が家庭にいることを前提にした長時間労働体質の中で両立の困難が少子化を一段と促し、このような少子化による労働力不足が予想され始めた。にもかかわらず、労働力を補うはずの女性が育

児や介護によって十分に働けない状態は、いまでも続いている。1990年代後半からはバブル崩壊による不況で、また、2008年にはリーマンショックで、男性正社員のリストラが繰り返される経済状況になっているにもかかわらず（拙著『正社員消滅』2017年、朝日新書）、働く女性の6割は低賃金の非正規労働だ。家計は不安定さを増し、貧困化も進んでいる。

こうした中で、女性が働くための基盤となるのは、女性の自信と自己尊重の再建だ。家庭にいた女性たちからは、「主婦なのでよくわかりません」「体が弱いので外で働けません」といった言葉がしばしば聞かれる。主婦であつたことをひとつの貴重な体験と位置付けることができず、また、外で働くことには何か超人的な体力が必要と思ひ込んでしまう状態がそこにある。家庭での仕事を軽視する社会の中で押し付けられてしまったこうした無力感を剥いでいくことは、女性が外で働くためには必須の条件なのだ。

これを痛感したのは、東日本大震災で被災した女性の就労支援の取材を通じてだった。津波で町全体が押し流された宮城県南三陸町を中心に、女性の就業支援を続けてきた「みやぎジョネット」の草野祐子さんは、「必要な

のはアサーション・トレーニングや憲法の男女平等規定など、被災前からの女性の人権教育だった」と語っている。「自分には、発言を聞いてもらう権利がある」「自分が働くことで社会に何かを提供できる」といった自信の核があった女性は、身に付けたスキルを生かして、自力で働く場を開いたり、就職先でのアピールができたりする。ところが、長い男性優位の土壌の中で、何かに従っていくしかない、というところから抜け出せない女性は、なかなか就労支援から抜け出せない。

ただ、自信は、「もっと自信を持って」とか「女性も輝ける」と励ますだけでつくものではない。再就職支援の一环として、マーケティングや会計などのスキル教育を行う大学も目立っているが、そうした教育が力になるのは、スキルや資格という「社会が承認するもの」によって、「自分は人に評価される客観的な価値がある」といった自信に形を与えるからだ。

### 3 「家事ハラ」からの脱却を

しかも、日本社会では、「スキル」は必ずしも「評価」に結びつかない。日本の非正規労働が安くて不安定な原因は、その多くが「家事や育児の片手間の女性の仕事」

とされ、職務の中身を正当に評価されずに来たからだ。正規であっても、女性の働きは、「片手間の仕事」の思い込みの下で正当に評価をされない例は珍しくない。

たとえば2011年10月24日付朝日新聞は「主婦力」に熱視線」として、主婦の再就職について取り上げている。そこでは、「家事や育児との二足のわらじで勤務時間が限られるが、かつての就業経験で培ったスキルは生かしたい、短時間でも十分な戦力」として、企業が採用を増やしていることを報じている。ところが、「主婦力」を売り込む派遣会社は、そうした力を評価して高賃金を後押しするのではなく「働く時間や場所などの都合を聞く分、主婦の時給は割安にできた。人件費を抑えられる点をアピールし、採用企業を開拓した」というのだ。

女性の再就職支援では、こうした評価を内面化させないため、あるべき賃金評価や労働時間の在り方をも知ってもらう必要がある。それなしでは、「女性が戦力であること」は、「女性の経済的自立」を意味しなくなるからだ。

政府の「働き方改革」では、正規と非正規の同一労働同一賃金が盛り込まれた。ここでは、成果や貢献が同一ならば基本給も同一、とされている。だが、成果や貢献は雇う側の主観に左右され、スキルをみがいでも、低く

見積もられがちだ。国際的には、賃金差別の改善には職務評価が採用され、ILOの「同一価値労働同一報酬のためのガイドブック」などでは、職務内容、責任、仕事の負担度、労働環境の四つのポイントで職務を分析、点数化して同一度を比較する方法が推奨されている。数値化することによって会社の主観的な評価を乗り越え、「実際にやっている仕事の価値」を客観化できるからだ。

日本でも、こうした手法で自分の賃金を評価しなおす試みが、一部の女性グループで進められ、介護女性からは、自らの仕事の価値に気づき、自信を回復したという声が聞かれる（拙著『ルポ賃金差別』、2012年、ちくま新書）。こうした自信が、正当な評価を求める賃金要求につながり、スキルが自立につながる道をつくる。

「働き方改革」では、残業規制についても政労使で合意の結果、最大で2〜6カ月の月平均で80時間まで、1カ月で100時間までという過労死認定基準までの残業が認められ、過労死遺族たちの強い反発と懸念を招いている。

労働基準法では、週40時間、1日8時間という労働時間規制が決まっている。女性が働き続けるには、子どもにご飯を食べさせ、語り合える時間を毎日、一定は確保できる労働時間設計が必要であり、労働基準法が規定す

る1日の労働時間規制を守ることは、女性活躍の必須条件だ。ところが、今回の「改革」では、1日の残業規制は中心課題には位置付けられなかった。

このような労働時間設計で問題なのは、女性が家庭にいることを前提とした長時間の働かせ方を女性も内面化し、「体が弱いから働けない」など、自分の落ち度と感じてしまうことだ。だが、「残業できない私が悪い」と自己の労働評価を自らおとしめている限り、女性の経済力は上がらない。

筆者は、このような家事労働を排除し、家事労働に従事する人を排除する社会慣行を「家事労働ハラスメント（家事ハラ＝家事労働への嫌がらせ）」と名付けてきた（拙著『家事労働ハラスメント〜生きづらさの根にあるもの』、2013年、岩波新書）。女性が働けない「家事ハラ」システムを転換する視点を、再就職支援の基盤に据えること。「便利な労働力」を増やすための女性活躍でなく、女性が安心して生きていけるための人権としての女性活躍への道は、そこから始まる。大学における女性支援プログラムには、そのための女性労働教育、権利教育を必須として組み込んでいく必要がある。

㊦