

# 既存住宅のリノベーションによる 育児中女性の再就職活動支援拠点の 創出に関する実証的研究

—第二報 マザーズハローワーク利用者の実態からみた支援の方向性—

Empirical studies on creation of the reemployment activity support base of the  
woman during the child care by the renovation of the existing house  
— Part2 Directionality of support judged from actual conditions of the Mothers'  
Hello Work users —

赤松 瑞枝  
Mizue AKAMATSU

## 要 旨

本研究は、再就職を希望する育児中女性を対象として、その活動を支援する事業を展開し、そのための拠点を既存住宅のリノベーションにより創出することを目的としている。

本報では、具体的な事業内容を検討するために、マザーズハローワークにて当該女性を支援している担当者を対象にアンケート調査を実施した。その結果、活動のきっかけがつかめない女性や、自己分析及び求職条件の整理が不十分であるために、再就職が実現できない女性が多いことが明らかとなり、再就職に適した人材へと育児中女性を育成することを目的とした本事業を実現させる意義の大きさが確認できた。

一方、前報で提示した支援サービス内容を修正する必要性も見出された。そこで、利用者が自らの現状を冷静に把握して、適格なキャリアプランを策定できるようにプログラムを再構築した。また参加者の感想等を情報発信し、啓発活動を行うようにした。

キーワード：再就職活動支援、マザーズハローワーク、利用実態

## 1. 研究の目的と本論文の位置付け

本研究の目的は、リノベーションを施した既存住宅を利用し、再就職活動を実施あるいは検討している育児中の女性に有益な支援やサービスを提供する場を創出し、既存住宅有効活用と労働力人口確保に資する一方向性を示すことである。研究は〈準備〉、〈検討〉、〈事業計画案〉、〈試行案〉の四段階で進めており、前報では〈準備〉段階について報告した。すなわち、文献研究と既存事業の分析及び考察結果を踏まえて作成した事業の概略と、提供するサービスの試案を提示した。

続いて〈検討〉段階では、各種調査結果に基づくニーズの検討と、それらを踏まえた事業案の検討を行う。ニーズの検討では、既存の支援団体や公共サービスを対象とした調査と、再就職活動中及び再就職を希望する育児中女性を対象とした調査を実施する。本論文では前者、既存の支援団体を対象に実施したアンケート調査の結果を報告する。

今回実施した調査は、再就職活動中の女性の実情を把握し、問題点を抽出、支援事業の方向性を検討するための知見を得ることを目的としている。そのために既存の支援団体の中から、全国規模で事業展開し、しかも育児と両立しやすい独自の求人情報を提供している、マザーズハローワーク及びマザーズコーナーを調査対象として選定した。そして調査結果の分析から、再就職活動中の女性のニーズ把握や支援の方向性の検討を行った。

## 2. マザーズハローワーク事業について

マザーズハローワーク事業は、少子・高齢化による本格的な人口減少が見込まれ、女性の労働市場への参加促進が一層重要となる中、子育て女性等<sup>注1)</sup>に対する総合的かつ一貫した再就職支援を行うために厚生労働省が実施している事業である。平成17年12月に男女共同参画会議で策定され、全国の政令指定都市12か所に設けられていた両立支援ハローワークの業務内容と設備を変更し、平成18年4月にオープンした。また翌平成19年にはマザーズハローワーク未設置36県の中核となる都市に専用の相談窓口としてマザーズサロンを、平成20年には、両者共に未設置の115地域にマザーズコーナーを設置した<sup>注2) 文献1)</sup>。平成24年以降、マザーズサロンはマザーズコーナーに名称変更された。その後も未設置地域に順次マザーズコーナーが設置されていき、現在で

---

注1) 子育て中の女性の他、子育て中の男性、子育てをする予定のある女性を含む。

注2) マザーズサロンとマザーズコーナーの支援目的や内容は同じである。ハローワーク内に設けられた専用空間の規模により名称が異なると考えられる。

既存住宅のリノベーションによる育児中女性の再就職活動支援拠点の創出に関する実証的研究は47都道府県すべてにマザーズハローワークかマザーズコーナーいずれかが設置されている（マザーズハローワーク 21 か所、マザーズコーナー 166 か所、合計 189 か所）<sup>文献2)</sup>。

マザーズハローワーク及びマザーズコーナー（以降、マザーズと記す）における支援内容を表1に示す。表より支援内容は、①総合的且つ一貫した就職支援、②保育サービス関連情報の提供、③子ども連れで来所しやすい環境の整備、の三点に大別される<sup>文献3)</sup>。

①総合的且つ一貫した就職支援としては、まず担当者制や予約制によるきめ細かな職業相談及び職業紹介が挙げられる。労働市場の具体的な状況や、希望する働き方、退職前のキャリア等を踏まえた相談を行い、個々の希望や状況に応じた就職実現プランを策定している。その他、再就職に資するパソコン技能講習等各種セミナーの実施、仕事と子育てが両立しやすい求人情報（託児施設あり・完全週休二日・残業無し・フレックスタイム制あり等を採用している企業や団体、採用数の多いスポット求人、ブランクが長くても気軽に応募しやすい官公庁の求人など）の収集及び提供、求職者の希望やニーズに適合する求人の開拓を行っている。

②保育サービス関連情報の提供としては、地方公共団体等の子育て女性を応援する関係機関から、保育所や子育て支援サービス等に関する情報、仕事と子育てが両立しやすい求人や事業所の情報等の提供を受け、相談窓口で提供したり、説明会を開催したりしている。

③子ども連れで来所しやすい環境の整備としては、安全面に配慮したチャイルドコーナーや授乳スペースの確保、相談窓口へのチャイルドシート設置の他、ベビーカーのままでも検索できる広いパソコンスペースの設置、明るい照明と心地よいBGMの提供を行うと共に、セミナー等参加中に子どもの一時預かりを実施している。

平成24年度の実績は、新規求職者数21.0万人、就職件数は6.9万人（就職率32.9%）である。平成24年産業構造基本調査によると、25～44歳の育児中女性のうち求職者は400,500人であるので<sup>文献4)</sup>、その半数程度がマザーズを利用していると考えられる。

表1 マザーズハローワーク及びマザーズコーナーの支援内容

①総合的且つ一貫した就職支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・担当者制、予約制によるきめ細かな職業相談、職業紹介。</li> <li>・再就職に資する各種セミナー（パソコン技能講習等）の実施。</li> <li>・仕事と子育てが両立しやすい求人情報の収集、提供。</li> <li>・求職者の希望やニーズに適合する求人の開拓。</li> </ul>
②保育サービス関連情報の提供	<ul style="list-style-type: none"> <li>・保育所、地域の子育て支援サービスに関する情報の提供</li> <li>・保育サービスの現状等に関わる説明会の開催等。 （地方公共団体の保育行政との連携により実施する）</li> </ul>
③子ども連れで来所しやすい環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>・セミナー受講時及び紹介面接時における子どもの一時預かり</li> <li>・職業相談中の子どもの安全面への配慮を施したキッズコーナーの設置や授乳スペースの確保。</li> <li>・職業相談窓口へのベビーチェアの配置</li> </ul>

出典：文献3) p.8より筆者作成

### 3. 調査の概要と来所者の特徴

#### (1) 調査の概要

調査の概要を表2に示す。実施した調査は無記名・選択自記式のアンケート調査である。平成28年11月に、全国のマザーズ189か所に郵送配布した。来所する女性の対応をしている職員一名に代表して回答してもらい、郵送回収した。配布数189件に対して回収数67件、このうち無効票が19件あったので、有効回収数は48件<sup>注3)</sup>、有効回収率25.4%である。調査項目は、来所者の交通手段、来所エリア、来所者の末子年齢、来所者が再就職活動中に抱えている不安や悩み（自由記述を含む）である。

なお本調査は、跡見学園女子大学倫理審査委員会の承認を得て実施した（承認番号16-002）。

#### (2) 来所者の特徴

まず、来所エリア（複数回答）については、「近所・所要時間15分程度」が35件、「近所・所要時間10分程度」32件、「近所・所要時間5分程度」が28件となり、15分以内で行き来できる場所から来所する人が多い。一方、「隣接する市町村内」43件、「その他の地域」19件と、より遠方からも来所している。

表2 調査の概要

実施状況	調査方法	アンケート調査（無記名・選択自記式）
	回答者	マザーズに来所する女性の対応をしている職員（一名が代表して回答）
	実施時期	平成28年11月
配布状況	配布方法	郵送配布
	配布数	189件
回収状況	回収方法	返信用封筒を用いた郵送回収
	回収数	67件
	無効票数	19件
	有効票数	48件
	有効回収率	25.4%
調査項目	来所者の交通手段、来所エリア、来所者の末子年齢 来所者が求職活動中に抱えている不安や悩み	

注3) 八地方区分別の回収数は、中部地方が12件、東北地方・関東地方・九州沖縄地方が各7件、北海道地方が6件、中国地方が5件、近畿地方と四国地方が各2件である。

既存住宅のリノベーションによる育児中女性の再就職活動支援拠点の創出に関する実証的研究

次に来所者の交通手段（複数回答）は、「自家用車」43件、「徒歩（乳幼児をベビーカーに乗せて）」34件、「徒歩（乳幼児を抱っこして）」27件、「自転車」と「バス」が各26件、「電車」が22件となっている。

最後に、来所者のライフステージを確認するために末子年齢をたずねた結果（複数回答）、「3～5歳（幼稚園児・保育園児）」48件、「0～2歳（未就園児）」46件、「小学校低学年」44件、「小学校高学年」33件、「中学生」24件、「出産前」20件、「高校生」14件、「大学生9件」となり、来所者の末子年齢には、未就学と小学校低学年の二つのピークがあることが示された。一方、出産前から通う利用者や、末子が高校生・大学生の利用者もあり、幅広いライフステージの女性が再就職を希望してマザーズを利用していることが明らかになった。

## 4. 調査結果の分析と考察

### (1) 再就職にあたって育児中女性が抱える悩みや不安の内容

本項では、来所者の末子年齢別に再就職活動における悩みや不安の内容を分析し、ライフステージによる差異の有無を検討する。

来所者の末子年齢のうち、最も多いケースを尋ねた結果、「0～2歳児（未就園児）」が31件、「3～5歳児（幼稚園児・保育園児）」が13件、「6～8歳（小学校低学年）」が4件となった。そこで、「0～2歳」「3～5歳」「6～8歳」の3グループに分けて結果を集計することとした。

悩みや不安に関して調査票では、「再就職活動を開始する時」、「履歴書の作成など自宅で準備をする時」、「就職先を探す時」「選考・採用時」4時点を想定し、それぞれについて寄せられる相談内容上位3項目を選択肢の中から選び、順位付けの上回答してもらった。回収数が少なかったことから、1位～3位の結果を合算して示す。

まず図1-1に、末子年齢別の活動開始にあたっての悩みを示す。図より、末子年齢が「0～2歳」と「3～5歳」では、「自分に向いている仕事は何かわからない」、「離職年数が長く、スキルが低下し、働く自信が持てない」、「どのように始めたらよいかかわからない（きっかけがつかめない）」の回答が多いのに対し、末子年齢が「6～8歳」になるとこれらの回答はなく、代わりに「どのようなスキルを身に付けたら良いかわからない」に回答が集中する。ライフステージの進行と共に、希望する業界や職種が絞られ、スキル確保という具体的な不安や悩みへと移行している様子がうかがえる。

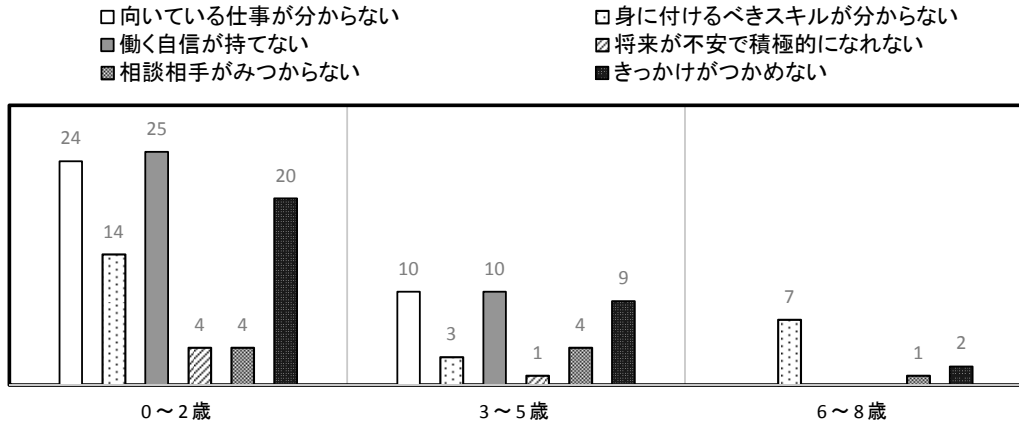


図 1-1 末子年齢別 活動開始にあたっての悩み  
注) 第1位～第3位の回答を合算して示す

- 情報検索の時間がない
- 書類作成の時間がない
- 学習時間がない
- ▨ 家事負担軽減の準備が整わない
- ▨ 育児負担軽減の準備が整わない
- 家族の理解が得られない

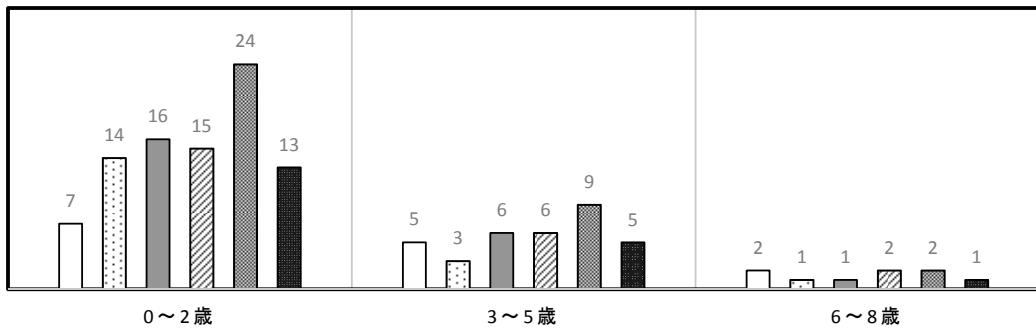


図 1-2 末子年齢別 自宅での準備における悩み  
注) 第1位～第3位の回答を合算して示す

次に図 1-2 に、末子年齢別の自宅での準備における悩みを示す。図より、末子年齢が「0～2歳」では「育児負担軽減の準備が整わない」すなわち子どもの預け先の確保が困難であることが、突出した悩みとなっている。しかし「3～5歳」、「6～8歳」となるにしたがってその回答数は減少しており、幼稚園や小学校など通園・通学先が確保できる段階になると、預け先に対する不安が解消される様子が示される。

同様に「家事や育児で忙しく、スキルアップのための学習時間が確保できない」、「家事や育児で忙しく、必要な書類を作成する時間が確保できない」、「家事負担軽減の準備が整わない」の三項目についても、「0～2歳」よりも「3～5歳」、「6～8歳」と末子年齢が上がるにつれて回答数が減少しており、子どもの通園・通学時間の長期化と共に、家庭での学習時間等を確保できていることがうかがえる。

図 1-3 は、末子年齢別の就職先探しにおける悩みを示したものである。図より、末子年齢が「0～2歳」と「3～5歳」、では「勤務曜日や時間帯が限定されるので、選択肢が狭くなる」が圧倒的に多く、次いで「通勤可能な地域が限定されるので、選択肢が狭くなる」、「就業形態が限定されるので、選択肢が狭くなる」となる。それに対して「6～8歳」では「仕事内容が限定されるので、選択肢が狭くなる」が突出しているという違いがある。子どもが小学校低学年になる頃には、勤務可能な曜日、時間帯、地域などに広がりが出てきて、それらが制約になる不安が解消され、「仕事内容」という具体的な不安へと移行するのであろう。

最後に、末子年齢別の選考・採用における悩みを図 1-4 に示す。図より、末子年齢が「0～2歳」では「時間の制約に対する理解が企業側から得られず、採用に結びつかない」が圧倒的に多い。未就園児は突発的な発病も多く、他の年齢よりも急な早退・欠席を迫られる確率が高いため、この点が一層の制約になっていることが示される。その他「説明会や採用試験に参加する時の子どもの預け先が確保しにくい」ことへの悩みが他の年齢よりも多くなっていることが特徴である。「3～5歳」では時間の制約の他、「面接試験に対して自信が持てない」や「筆記試験に対して自信が持てない」が多く挙げられている。そして「6～8歳」では面接や筆記試験の不安の他、「離職年数が長いことが、採用にあたって不利になる」ことや「年齢が高いことが、採用にあたって不利になる」ことに悩むものも多い。

離職年数の長さや年齢の高さというデメリットを克服して再就職を実現させるためには、多少求職条件を変更してでも、子育て中の女性をプラスに評価してくれる業界や職種を選んで選考を受けることが、一解決法になると推察される。先行研究では、クロスメディアの企画・制作サービス事業者が、妊婦向け食品開発や子どもを持つ母親向けの通販サイト運営を新規に行うにあたって、顧客視点を取り入れる理由から、育児経験のある女性を積極的に採用した事例が紹介されている。また、百貨店、仏壇・仏具製造及び販売店、化粧品の輸入・製造・販売・マーケティングを実施している企業等も、育児中の女性を中途採用した事例として挙げられている。これらの企業では、生活者のための事業を展開しており、顧客の大多数が女性であるため、多様性や生活者の感性が求められることから、様々な経験を持つ育児中女性が社員として欠かせないとしている<sup>文献5)</sup>。生活産業関連企業の人事担当者からも、最近の世帯購買行動では、女性（妻・母）が決定権を持つようになってきており、それに対応するためには男性より女性、中でも結婚し子どもを育てている女性の方が向いている、という指摘がある<sup>文献6)</sup>。

以上を総括すると、再就職活動中に抱える悩みや不安は、末子年齢によって異なり、特に小学校に入学しているかどうかで大きな違いが生じている。すなわち、末子が未就学児（0～5歳）の場合、活動時の子どもの預け先を確保できないこと、子どもが幼い故に受ける時間的な制約を雇用側に理解してもらえず採用につながらないことが大きな悩み・不安である。さらに活動を始めるきっかけをつかめなかったり、学習時間や必要書類を作成する時間を確保できなかったりして

- 仕事内容が限定される
- 就業形態が限定される
- 曜日や時間帯が限定される
- ▨ 通勤可能地域が限定
- 希望通りの給与が得られない
- マザーズまでの距離が遠い

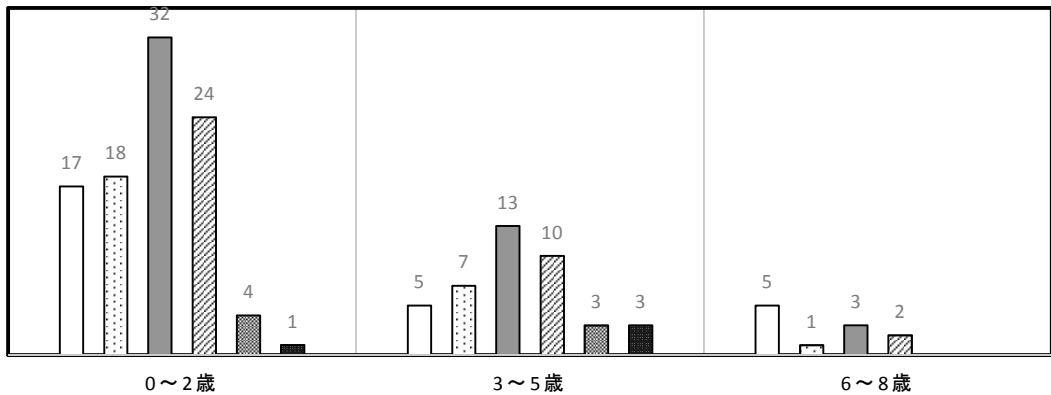


図 1-3 末子年齢別 就職先探しにおける悩み

注) 第1位～第3位の回答を合算して示す

- 選考時の子どもの預け先がない
- 筆記試験に自信がない
- 離職年数が長く不利になる
- 面接試験に自信がない
- ▨ 時間の制約に対する理解が得られない
- 年齢が高いことが不利になる

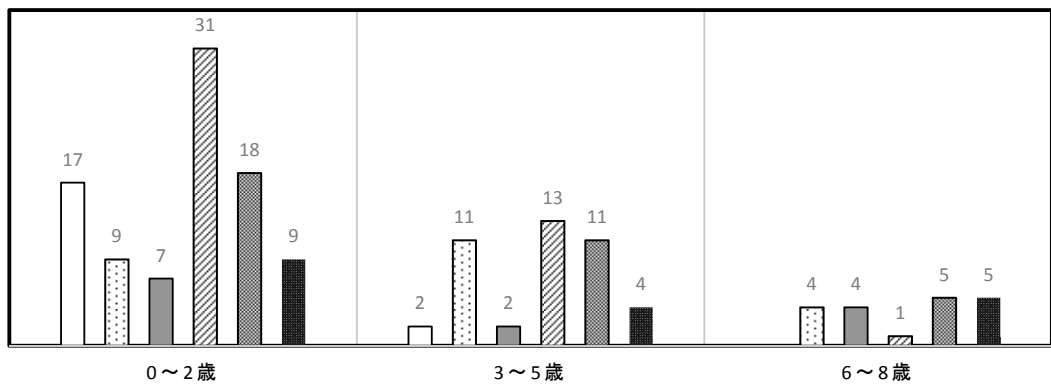


図 1-4 末子年齢別 選考・採用における悩み

注) 第1位～第3位の回答を合算して示す

いる。それに対して、末子が小学校低学年（6～8歳）の場合は、時間的な制約は解消されるため、希望の仕事をするためにはどのようなスキルを身に付けたら良いかという具体的な悩みが表面化する。さらに年齢の高さや離職年数の長さで採用に結びつかないというハンディキャップを受ける女性もいる。したがって、選考を受ける業界や職種をより慎重に選択し、当該女性の採用及び積極的活用実績を持つ企業・団体にアプローチする必要がある。



### (3) 支援の方向性

前項の分析結果より、再就職活動中の育児中女性が抱える問題点は、①子どもの預け先の確保、②自己分析と求職条件の整理、③スキルアップの3つに集約され、これらを解決すべく支援していく必要があることが明らかとなった。

#### 1) 子どもの預け先の確保について

これについては、その難しさが自由記述で最も多く指摘された。関連する自由記述のうち代表的なものを表3-1に示す。表中の指摘のように子どもの預け先が決まらずに、再就職活動を始められないという大きな問題がある。

我が国では高度成長期から1980年代にかけて、「男性稼ぎ主」型の生活保障システムが形成された。これによって壮年男性に対して安定的な雇用と妻子を扶養できる「家族賃金」を保障すべく、労働市場が規制される。それを前提として、男性の稼得力喪失というリスクに対応して社会保険が供えられ、妻子は世帯主に付随して保証される。家庭責任は妻がフルタイムで担うものとされ、それを支援する保育や介護などのサービスは、低所得や「保育に欠ける」<sup>注4)</sup>などのケースに限って、例外として提供される。しかもこうした生活保障システムはその後大きくは再構築されていない、との指摘がある<sup>文献8)</sup>。このように保育サービスは「例外」として捉えられてきたため、ハード面・ソフト面共に環境整備が進まず、現在のような保育所不足等の問題につながっている。

ハード面の不足以外にも、再就職活動中の女性が子どもを預けにくい状況を作り出している要

表3-1 「子どもの預け先の確保」に関する主な自由記述内容

・ 保育園の入所がなかなかできず、通勤開始日の見通しが立たず、活動の仕方が分からない方が多い。
・ 保育園に入園できない。またはできるかどうか分からないため求人に応募できない。応募したとしても不採用になる。
・ 保育園以外の託児所や幼稚園がない地域もあり、まずは子どもの預け先確保に悩んでしまう。
・ 働きたくても保育園への入園が難しく、預け先（親や認可外託児所）の確保に苦慮している。

注) 原文のまま記載。

注4) 児童福祉法施行令第27条では、児童の保護者のいずれもが①昼間労働を常態としている、②妊娠中あるいは産後間もない状態である、③疾病にかかり、もしくは負傷し、または精神・身体に障害を有している、④同居の家族を常時介護している、⑤震災、風水害、火災その他の災害の復旧にあたっている、⑥前各号に類する状態にある、のいずれかに該当することにより、当該児童を保育することが出来ないと認められる場合のこと、と定義されている<sup>文献7)</sup>。

因として、保育所の入園選考における有職者の優遇が挙げられる。保育所の入所条件の一つに、「就労の意志があり、求職活動（起業の準備を含む）を継続的に行っていること」がある。すなわち出産・育児を経て再就職するべく活動する女性にも、子どもを保育所に預ける権利がある。

それにも関わらず保育園入園者の選抜は点数制で行われ、無職の求職者よりも有職者が、有職者においては非正規雇用者よりも正規雇用者がより高い点数を獲得する仕組みになっているため、実際に求職者が子どもを入所させることは非常に難しい。

平成27年4月より開始された子ども子育て新支援制度では、「待機児童の解消に向けて教育・保育の受け皿を増やす」ことがうたわれ、平成31年度までに保育所等の新設予定が示されている<sup>文献9)</sup>。仮に予定通りに保育所が新設され入所者数が増えたとしても、入園選抜制度を変えない限り（例えば求職者用の枠を設けるなど）、求職中の女性が不利な現状は改善されない。したがって求職中女性が抱える問題点を提示し、制度変更の必要性を訴えていく必要がある。

## 2) 自己分析と求職条件の整理について

これについても、自由記述で多くの指摘がなされている。関連する自由記述のうち代表的なものを表3-2に示す。

これらの指摘から、まず、男女雇用機会均等法ができて30年以上経った現在でも、子育てに伴う時間の制約に対する理解を企業側から得るのが難しい現状が示される。これは、正社員にはその裏で家族を支える専業主婦がいることを前提とした日本的労働慣行と、女性差別意識の双方が根深く残っていること<sup>文献10)</sup>によると思われる。

表3-2 「勤務や職務条件」に関する主な自由記述内容

・子どもの病気等による急な休みなど融通が利くところを希望するも、理解を示す会社が少ない。
・子育てに理解のない企業もとても多くあります。
・自分のスキルが生かせる職種で希望勤務条件の求人が見つからない（例えば、サービス業経験生かしたいが、土日祝日休み希望等）
・時間の制約に対する企業側からの理解を得られたとしても、職種、賃金等が希望と合わなければ就職しなくても良いという方も多数います。自分の希望を100%満たす求人はなかなかないのが現実ですが、100%を求めの方がたくさんいます。
・子どもさん中心に考える方が多く、時間や休日（土日祝）重視により求人が限定される。
・育児中女性が多く希望する条件は次のようなものです。 ①毎週土日祝日休み希望 ②保育所・幼稚園等の時間内での就労 ③自宅に近い ④学校行事、子どもが病気の時の配慮 このような理由から「一般事務」を希望する求職者が多いのですが、仕事の経験もなく、パソコン等の技能が不足している求職者もみられます。もっと「自分にできる仕事」に目を向けてほしいと思います。

注) 原文のまま記載。

既存住宅のリノベーションによる育児中女性の再就職活動支援拠点の創出に関する実証的研究

他方、自己分析や求職条件の整理（優先順位付け）を十分に行わないと採用に結びつかない現状も明確に示されている。子育てに理解を示す会社が多くないことも事実だが、再就職希望の女性の意識や姿勢が適切でないために採用が叶わない側面もあるということである。

このことは先行研究の結果からも裏付けられる。人事担当者を対象に、女性社員の定着・活躍に対して課題と感じられることを問うたアンケート調査から、「産休、育休、保育園の送迎、急病の際の緊急な事態等、子どもに起因することで仕事に弊害が起こる」、「既婚女性は主婦業を優先している為就業時間外の労働を嫌がる社員が多い。家庭の問題なので踏み込めないが、これでは長期的に活躍してもらうことはできない」等、子育てに伴う時間の制約を仕事のマイナスととらえている実態や、「経営層や一部管理職に偏見が根強く、活躍の足を引っ張っている」、「女性社員は基本的に事務職といった補助業務の為、定着を望むよりも若い方を雇用して人件費を下げたい雰囲気がある」等、差別的意識があるゆえに、女性活躍促進が進まない現状が示される<sup>文献6)</sup>。

以上より、育児中の求職女性に対しては、企業が職業人としての女性をどのように評価し、何を求めているか把握すると共に、自己分析や求職条件を適確に行えるように支援することが大変重要であると言える。

### 3) スキルアップについて

これについては、自由記述から「応募書類の書き方が分からず、指導してほしいという要望が多い」との指摘が数件見られた。職業スキルの他、採用試験を受けるために必要なスキルアップやフォローが支援内容として欠かせないことが分かる。

マザーズでは、書類書き方指導の他、面接対策、パソコン実習などのセミナーを実施しているが、実施しているセミナーの種類や年間の実施回数を調べてみると、マザーズハローワークとマザーズコーナーで、表4に示すような差異が生じていることが明らかになった。すなわちマザーズハローワークの方が実施しているセミナーの種類・年間実施回数共に多いのに対して、マザーズコーナーのセミナーは種類や実施回数に限られている。加えて、最新の情報がホームページ上に掲載されていない（ホームページが更新されていない）、あるいはセミナーの詳細が明示されていないことが多い、という問題がある。このようにセミナーの実施状況に地域差が生じているので、マザーズコーナー設置地域を中心に、スキルアップに対する支援体制を強化する必要があると考えられる。

## 5. 支援事業内容の修正案

調査結果の分析及び考察結果を踏まえ、前報で示した事業展開するサービスの内容を図2のよ

表4 セミナー実施状況の比較

マザーズハローワーク東京		マザーズコーナー藤沢	
セミナー種類	実施回数	セミナー種類	実施回数
(1) 就職準備セミナー	年9回	(1) 就職準備セミナー	
(2) 長期ブランク者準備セミナー	年3回	STEP1 基礎知識	年1回
(3) 一人親支援セミナー	年4回	STEP2 書類の作り方	年3回
(4) ライフプランセミナー	年10回	STEP3 面接対策	年3回
(5) コミュニケーションセミナー	年4回	/	
(6) 書類対策セミナー	年12回		
(7) 面接対策セミナー	年12回		
(8) メイクアップセミナー	年12回		
(9) パソコン講座	年18回		

注1) いずれも託児付き（託児の定員はセミナー定員の半数）

注2) マザーズハローワーク東京のセミナーは、いずれも定員12名

マザーズコーナー藤沢のセミナーは、STEP1が定員30名、STEP2及びSTEP3が定員各10名

出典：文献11)、文献12)より筆者作成

うに修正する。主な変更点は、Ⅱ及びⅢの段階で提供するサービスを再構築して、利用者が現状把握や分析を確実にを行い、適切なキャリアプランを策定できるようにしたこと、情報発信による啓発活動を加えたことである。

### (1) 提供するサービスの再構築について

第二段階「負担等の軽減」においては、セミナー参加→面談・カウンセリング受講→ワークショップ参加の段階を踏むこととする。

セミナーでは「再就職を叶えるために」というテーマで、企業が職業人としての育児中女性をどのように評価しているか、また何を求めているかについて、講師（人事担当者、再就職を実現した女性等）がレクチャーを行う。終了後受講者間でグループワークを行い、感想や考えたこと等を共有する。

次に行う面談・カウンセリングでは、これまでどのような仕事をしてきたか、今自分に何ができるか、これからどのような仕事がしたいか、求職条件として設定するものは何か、家庭の状況はどうか（協力体制、家事負担軽減の実現状況、子どもの預け先確保の実現状況など）について専門家と話し合う。確実に自己分析や条件整理が出来るまで、複数回受講することとする。そして夫婦での参加を基本とし、これらの準備に協力して取り組むよう促す。その後、預け先確保、家事負担軽減、ワークライフバランスを検討するワークショップに各自のニーズに合わせて参加し、情報交換や共有を行う（これも夫婦参加が望ましい）。このように第二段階では、育児中且つ

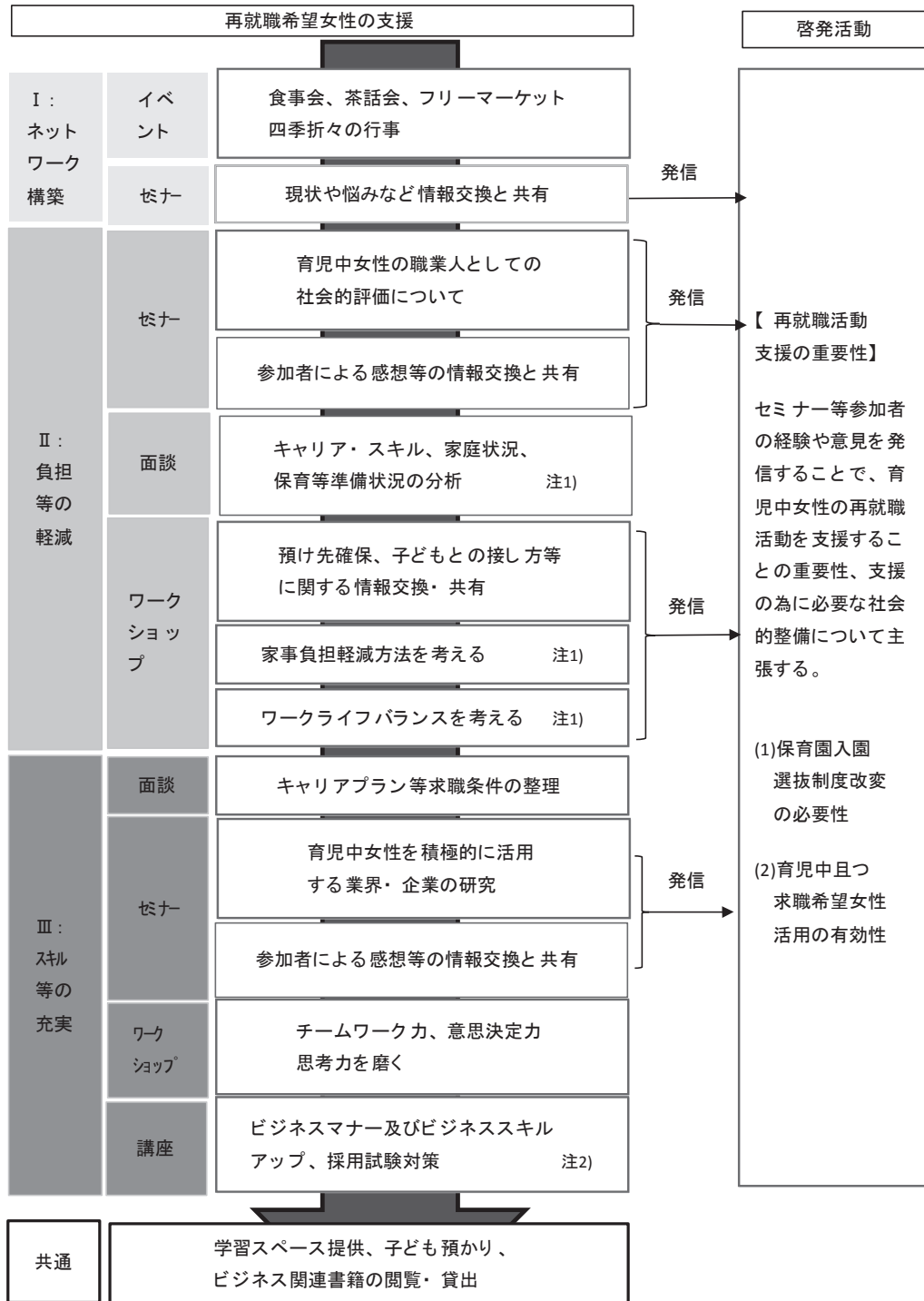


図2 本研究で実施する事業が展開するサービス 修正案

再就職を希望する女性が、自分の仕事に対する姿勢や希望、家庭の状況を考えることに注力できるよう支援する。

第三段階「スキル等の充実」においては、面談・カウンセリング受講→セミナー参加→ワークショップ参加→講座受講の段階を踏むこととする。

まず面談・カウンセリングでは、専門家と共にキャリアプラン策定と求職条件の微調整を行う。こうして自らの立場を明確にしたところでセミナーに参加する。セミナーでは、育児中であることをプラスととらえ、積極的に受け入れて活用している実績がある企業や団体の人事担当者及び、これら企業・団体への再就職経験者を講師として招き、アドバイスを受けながら業界・企業の研究を行う。そしてこれまでに整理した求職条件を満たせるか、自分のスキルが生かせるか、あるいは条件を緩和したり変更したりできるか等、これらの業界で選考を受けることを想定し、具体的にそして柔軟に考える機会として位置づける。終了後には、受講者間でグループワークを行い感想や考えたこと等を共有する。

次に再就職を実現させるために必要なスキルアップに取り組む。まずは企業が求めている、チームワーク力・意思決定力・思考力を磨く<sup>文献<sup>13)</sup></sup>ためのワークショップに参加する。これらの力はどのような業界・職種を選択する場合にも必要であるため、ベースアップとしてまず実施する。その後個々のニーズに合わせて、パソコン技能、履歴書の書き方、筆記試験対策、面接対策、ビジネスマナー、適切なヘアスタイル・メイクなど、各種スキルを磨く講座を受講する。これらの講座実施状況は、展開する場所によって調整する。すなわちマザーズハローワーク等で幅広く受講機会が提供されている地域においてはそれらを紹介し（本事業では実施しない）、マザーズ及び他の支援事業においてあまり実施されていない地域において、主として実施することとする。

## (2) 情報発信による啓発活動について

第一段階のセミナーにおける再就職に関する現状や悩み、第二段階及び第三段階のセミナーやワークショップにおける参加した感想、参加によって得た学びや新たな気づきについて取りまとめ、社会に向けて情報発信する。育児中且つ求職希望女性を活用することの有効性を示すと共に、これらの女性を支援することの重要性、支援の為に必要な社会的整備（保育園入園選抜制度改変）について主張する。

## 6. まとめ

本研究では、育児中女性がスムーズに再就職活動に従事できるよう支援するための事業を計画

既存住宅のリノベーションによる育児中女性の再就職活動支援拠点の創出に関する実証的研究

している。本報では、具体的な事業内容検討に資する知見を得るために、マザーズで育児中女性を支援している担当者にアンケート調査を実施、再就職活動中の女性の実態を把握・分析した。

調査の結果、求職者の自己分析が甘かったり、自ら設定した求職条件に固執しすぎたりするために採用が実現しない実状が明らかとなった。更に活動のきっかけがつかめない女性も末子年齢0～2歳を中心に多いことも分かり、再就職を希望する女性を適した人材へと育成すること目的とした本事業の実現は、社会的に大きな意義を持つことが確認できた。

また、マザーズ利用者の多くは、徒歩圏内に居住していることが示された。より遠方から自家用車や公共交通機関を利用して来所している女性もいたが、未就園児を連れての長距離移動は負担が大きい。しかもマザーズは県庁所在地や中核都市に設置されているため、離れた地域に居住する女性にとっては、渋滞や車内混雑など移動にかかる負担がさらに拡大する可能性が高い。そのために利用したくてもできない女性が少なからず存在すると考えられる。したがって、本事業の活動拠点を設定する際には、利用者の移動に伴う負担を少なくするよう工夫する必要がある。

さらに、求職者のライフステージによって活動中に生じる問題点が異なることが明らかとなった。末子が未就学児の場合は、子どもの預け先の確保が非常に難しく、再就職活動が円滑に進まないことが大きな問題である。これについては、保育所を新設して入所可能児童数を増やすだけでなく、入所にあたっての選抜制度を変更し、求職中の女性が不利にならないような体制を整えることが非常に重要であることが明らかとなった。他方、末子が小学校低学年の場合は、適切なスキルの獲得や離職年数の長さ及び年齢の高さの克服が大きな課題となっている。

これらの結果を踏まえ、本事業で提供する支援・サービスの内容を再構築した。中でも適した業界を見極めることと、求人・求職の条件バランスを適切にとることが重要であるので、自らのキャリアやスキル及び家庭状況を整理・分析すると共に、育児中女性を積極的に活用する企業や団体について学習するプログラムを充実させた。また、子どもの預け先確保については、利用者の実状や経験希望などを情報発信することで、制度改革実現に向けて一石を投じる必要があると考え、情報発信による啓発活動も事業の中に組み込むこととした。

安倍政権は「女性活躍加速のための重点方針2016」において、「特に育児等による制約がありながらも再就職して活躍を希望する女性について、マザーズハローワーク、マザーズコーナーにおける支援を強化する」との方針を定めている<sup>文献14)</sup>。これが実現すれば、本調査から明らかとなった再就職活動中の女性の悩みが少しずつ解消される可能性があるが、具体的にどのような点を強化するのが明確になっていない点が不安要素であり、今後の政府の取り組み方を見守っていく必要がある。

さらに同方針では、非正規雇用の女性の待遇改善、組織トップの女性活躍へのコミットメント拡大、様々な職業分野における女性の参画拡大、など、すでに職業についている女性を対象とした政策が目立っており、求職中の女性が置き去りにされているように思われる。求職中の女性、

就職したいが求職活動をあきらめた育児中女性の数（就職希望者の74.4%）が決して少なくない事実、さらにはこれらの女性が抱える悩みや不安、解決するために必要な事柄について積極的に情報発信する必要がある。再び社会に出て働きたいと願う女性の希望を叶えることの重要性について啓発し、社会の認識を新たにしていくことが重要であり、本研究で計画する事業がその一端を担うことが出来るよう、検討を進めていきたい。

次段階として、再就職を目指す育児中女性に提供すべき情報内容の具体的な検討が必要と考えられる。その為に育児中女性を積極的に活用している企業の実状を明らかにする予定である。

## 謝辞

調査にご協力いただき、貴重な情報とご意見をお寄せくださいました全国のマザーズハローワーク及びマザーズコーナーの関係者みなさまに、心より感謝を申し上げます。

調査結果の整理と集計にあたり、跡見学園女子大学マネジメント学部生活環境マネジメント学科2年生大越優子さんの協力を得ました。記して感謝します。

## 参考文献

- 1) 厚生労働省岩手労働局報道機関発表 「マザーズコーナー開設にあたって」2011年7月15日 [http://iwateroudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/library/iwateroudoukyoku/date/kikaku/for\\_hodo\\_2011/20110715\\_002.pdf](http://iwateroudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/library/iwateroudoukyoku/date/kikaku/for_hodo_2011/20110715_002.pdf) (平成29年4月5日確認)
- 2) 厚生労働省「マザーズハローワーク・マザーズコーナー所在地一覧」 [http://www.mhlw.go.jp/kyujin/dl/mother\\_pamphlet.pdf](http://www.mhlw.go.jp/kyujin/dl/mother_pamphlet.pdf) (平成29年4月5日確認)
- 3) 厚生労働省職業安定局「公共職業安定所（ハローワーク）の主な取組と実績」平成26年11月 [http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/dl/hellowork\\_torikumi.pdf](http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/dl/hellowork_torikumi.pdf) (平成29年4月5日確認)
- 4) 総務省統計局平成24年就業構造基本調査 男女、就業状態・仕事の主従、就業希望意識・従業上の地位・雇用形態・就業希望の有無、求職活動の有無、育児の有無、育児休業等制度利用の有無、年齢別15歳以上人口 [http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/GL08020103.do?\\_toGL08020103\\_&tclassID=000001048178&cycleCode=0&requestSender=search](http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/GL08020103.do?_toGL08020103_&tclassID=000001048178&cycleCode=0&requestSender=search) (平成29年4月5日確認)
- 5) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社「出産・育児等を機に離職した女性の再就職に係る調査研究事業」平成27年3月、p.14-p.33 [http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/dl/h26-03\\_itakuchousa01.pdf](http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/dl/h26-03_itakuchousa01.pdf) (平成29年4月5日確認)
- 6) en エン人事のみかた アンケート集計結果レポート 女性の活躍推進について <https://partners.en-japan.com/enqueterereport/l12/> (平成29年4月5日確認)
- 7) 厚生労働省「保育所利用の仕組み」 [http://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/05/dl/s0520-6c\\_0008.pdf](http://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/05/dl/s0520-6c_0008.pdf) (平成29年4月5日確認)



既存住宅のリノベーションによる育児中女性の再就職活動支援拠点の創出に関する実証的研究

- 8) 大沢真理 現代日本の生活保障システム—座標とゆくえ 岩波書店 2007
- 9) 子ども子育て新支援制度なるほどBOOK(平成28年4月改訂版) 制度の概要 [http://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/event/publicity/pdf/naruhodo\\_book\\_2804/a4\\_book1.pdf](http://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/event/publicity/pdf/naruhodo_book_2804/a4_book1.pdf) (平成29年4月5日確認)
- 10) 山田昌弘 女性活躍後進国ニッポン 岩波ブックレット、2015年、p.56
- 11) マザーズハローワーク東京「再就職支援セミナー・講習のお知らせ」 <http://tokyo-mother.jsite.mhlw.go.jp/seminar.html> (平成29年4月5日確認)
- 12) マザーズコーナー藤沢「就職準備セミナー」 [http://kanagawa-hellowork.jsite.mhlw.go.jp/list/hw-fujisawa/\\_119826/\\_119890.html#schedule29](http://kanagawa-hellowork.jsite.mhlw.go.jp/list/hw-fujisawa/_119826/_119890.html#schedule29) (平成29年4月5日確認)
- 13) NTT コムオンライン・マーケティング・ソリューション 再就職希望の女性と雇用側の意識格差に関する調査 2015年12月11日
- 14) 内閣府男女共同参画局「女性活躍加速のための重点方針2016」本文 [http://www.gender.go.jp/policy/sokushin/pdf/jyuten2016\\_honbun.pdf](http://www.gender.go.jp/policy/sokushin/pdf/jyuten2016_honbun.pdf) (平成29年4月5日確認)

