

じっきょう 家庭科資料

(通巻 53 号)

みんなで家庭科を

No. **38**

巻頭

子育てによる
能力開発

も く じ /

子育てによる能力開発	1
日本の食料の海外依存がもたらしているもの	8
キャリア教育 動機付け授業「カタリ場」 ～ 実体験による問題意識から生まれた「高校生と向き合う」活動～	17

子育てによる能力開発

NPO 法人 WING21 理事長 小澤 佳代子

1. 私のプロフィール

私は出産を機にそれまで勤めていた民間企業を退職し、2 年数か月の専業主婦と 1 年間のパート勤務を経て、娘がまだ 2 歳の頃にハローワークに再就職しました。0 歳児を抱えて再就職活動を始めたことは想像以上の苦戦を強いられることとなり、紆余曲折の末、ようやくこの職場にたどり着いたのです。それからちょうど 25 年、2001 年 3 月に退職するまで国家公務員として働いてきました。

ハローワークでは、一貫して現場の仕事を経験し、年数を重ねるうちに役職にも就きました。係長に昇任したのは娘が小学生の頃、私自身は 35 歳のときで、その後 41 歳で課長に昇進し、退職までの 10 年間は管理職として勤めてきました。

その勤務先を退職したのは今から 6 年前の 3 月末、51 歳の時です。人生の残り期間から逆算して、これからの人生を自分がやりたいことに賭けてみたい、定年後まで待てないと考えての決断でした。

退職直後の 2001 年 6 月に起業し、個人を対象としたキャリア相談を開始するとともに、講師として就職セミナーなどにも招かれるようになりました。また 2 年後の 2003 年 6 月には、カウンセラー仲間とともに「働く女性、働きたい女性のキャリア開発とネットワーク作り」を目的とした NPO 法人 WING21 を設立し、2004 年 7 月から 2 年間にわたって、DV 当事者やシングルマザーなど自立をめざす女性の再就職支援を目的とした UP プログラム（マイクロソフトからの寄付金による事業）を運営してきました。

以上のような経緯から、現在の私の活動は「自治

体・企業などでの男女共同参画に関する各種セミナーの講師」「個人（男女）を対象としたキャリアカウンセリング」「NPO法人WING21の理事長としての活動」の3つが大きな柱となっています。

2. 再就職支援の現場で

3つの活動のうち、私が講師としてお話しする機会が一番多いのは、再就職をめざす女性を対象としたセミナーです。中でもシングルマザー向けのセミナーが最も多いのですが、最近は男女共同参画機関主催のセミナーも増え、配偶者のいる再就職希望者の参加も増加傾向にあります。夫の収入が減ってきているという現実的な問題に加え、将来への見通しに対する不安を感じて、今から安定収入が得られる道を確保しておきたいというニーズがあるからです。以前は、子どもが小学校に入学してから再就職を考える人たちが多かったのですが、最近は未就学児を抱えて活動を始める人たちも数多く見られるようになってきました。

しかし、そんな彼女たちの中には、まだまだ社会的性役割（ジェンダー）にとらわれている人たちが多く、すでに崩壊しているはずの3歳児神話に惑わされている人たちも目につくのが実態です。たとえば「子どもが小さいうちは家にいた方が良いのでは？」とか、「働くことに罪悪感をおぼえる」などです。また、たとえ本人が働きたいと思っても、夫や夫の両親をはじめ周囲の言葉に振り回されて自信を持てない人もいます。そのため、仕事を選ぶ際に選択肢が狭まったり、自らの能力に不安を抱いたりして、なかなか先へ進めなくなってしまうようです。

そんな中で、講師としての私は、自信を持って子育てをしていくためには、母親が経済的にも精神的にも自立していることが大変重要であり、これは子どものキャリア教育にも大変有益である、というスタンスでみなさんに接しています。また逆に仕事の面から見ても、子育て経験が職業能力を高めるのに一役買っているのではないかと見えています。子育てをしている中で培われた人間としての幅が、仕事のやり方や考え方に好影響を与えていることは、勤めていた職場でも実感しているからです。つまり子育てと仕事は車の両輪みたいなもので、これを両立させていくことが、人間として成長を加速するのではないかというのが現在の私の考えです。

しかし現実問題としては、何年間かの職業上の空白期間をもった人たちが多いわけですから、現状を踏まえた上で、どのように再就職を実現するかといったことを考えていかなければなりません。

講座の中で特に力を入れているのはキャリアの棚卸です。これは「履歴書、職務経歴書の書き方」を通じて行いますが、その際のポイントは、職業上で得られたスキルや人脈などの職業資産のほかに、「生活者としての経験の積み重ねから得られた知恵」や「人間的魅力」なども重要であるという考え方を知ってもらうことです（注：筆者が要員として参加している経済産業省の「社会人基礎力に関する研究会」において、若者の社会人としての基礎的な能力、特にコミュニケーション能力の低下が著しいとの指摘がある）。

たとえば地域の人たちに信頼されてまとめ役を頼まれるような人には、高いコミュニケーション能力や統率力、実行力などもあると考えられるので、マネージメント能力を売りにできるかもしれません。またどんなに地味な仕事であっても無遅刻、無欠勤で、まじめにこつこつ働いた実績がある人、どんな年齢層の人ともスムーズな人間関係を築ける人、元気できはきした好感度の高い人など、その人の長所というものは多種多様です。

要は伝える相手（企業人）に通じる表現で自分自身をアピールすることが求められるわけですが、そのためには、まず等身大の自分を認識することが前提になります。長い間専業主婦でいたことで、このあたりの自己評価が低下している人たちが大変多いので、受講生同士でお互いの良いところや、仕事に使えるような能力を発見し合う作業が必要になります。

このほか、再就職支援講座では、職業適性を見るための「職業興味検査」の実施や、実際の求人情報をインターネットを使って検索して、採用される可能性の高い応募先を探したり、本番さながらに面接のロールプレイを行うなどして、具体的な就職活動のナビゲーションを行っています。

なお、前述のWING21が運営してきたUPプログラムの受講生には、この講座を受講する中で目を見張るほど変身を遂げた人たちが数多くいます。なぜなら、それまで自信がもてなかった自分の経歴について、他の人たちから認められたり、今まで自分では気づいていなかった人間的魅力を発見されたりす



るうちに、自分自身を肯定的に受け止められるようになったからです。たとえ職業上のスキルが不足していても、人間的に成熟した女性たちは必ず再就職を果たしていますし、更にステップアップをめざしてがんばってもいます。

ここで言えることは、働くことに迷いがなく、目的が明確であればあるほど再就職ができるということです。シングルマザーとして一家の大黒柱にならなくては、と覚悟を決めた人には特にこの傾向が顕著であると感じています。

3. 子育てはハンディか？

さて、女性と仕事に関わるさまざまな活動をする中で、私が常々感じていることは、「なぜ子育てが仕事上ではハンディとしてしか見られないのか」という点です。

一般的に、子育て期の女性は仕事の面で戦力ダウンとみなされ、職場でも肩身の狭い思いをしているのが現実です。子供が病気になればすぐ休むし、熱を出したら仕事を切り上げて保育園に迎えに行かなければならない、残業ができない、終業後の付き合いができない、人によっては家庭のことを気にして仕事に身が入らないなど、理由はいろいろありますが、それが仕事をする上で大きなマイナスだと考えられているわけです。

確かに幼児期に限って言えば、その点について反

論するつもりはありません。私自身も娘が保育園に通っていた頃は同様の経験をしていますし、そのため職場の人たちにも迷惑をかけていたと思うからです。

しかし、子育てにより一時期業績が低下するにしても、それがこの先ずっと続くわけではありません。むしろ、この時期を乗り越えていく中で、精神面が鍛えられる場面は数多くあり、職業人として大切なヒューマンスキル（人間力）が向上するというプラス面の方が大きいと思われるのですが、その点についてはほとんど評価されていないのが実態だと思います。

もちろん、実際に子育てと仕事を両立させてきた人たちにとっては、多かれ少なかれこのことは実感されているのですが、肝心の勤務先でそれが人事評価に結びついているという話は聞いた事がありません。これは評価する側（主として男性）にそういった実感がないからではないかと推測されます。つまり、大半の男性たちが子育て（特に乳幼児期）に関しては妻の補助的役割に留まっているか、ほとんど関与していないような現状の中では、具体的にどういった点が鍛えられるのか、またその結果として仕事にどのような好影響を与えるのかを検討する機会につながりにくいからではないでしょうか。

近年、少子高齢化が進行する中で、どうしたら子どもを産みやすく育てやすい環境をつくるかといっ

た点が盛んに議論されています。働きやすい環境や制度、育児休業中の経済的支援など、国、自治体、企業が整備を進めるのはもちろん大切なのですが、もう一方の重要な柱として、この両立によって開発される能力にもっとスポットをあててほしいものだと私は考えています。

職業に直結した能力開発の研修は、大手企業を中心にさまざまな取り組みがなされているのですが、それに取り組む側のヒューマンスキルの獲得は、研修ではなかなか得られないのではないかと思います。たとえば子どもを相手にしていると、自分の思ったように行動してくれないことは頻繁にあるわけですが、こういった中で培われる忍耐力などもそのひとつです。また、限られた時間の中で効率的に仕事を進めたり、優先順位を即座に判断し、実行する力なども日々鍛えられます。つまり回避することのできない状態（子育ては放棄できない）に身を置いているからこそ、好むと好まざるに関わらず発達させられる能力というものがあり、これが子育て中にはごくごく普通に行われているというわけです。従って、いわば自主研修ともいえるような子育てと仕事の両立生活を、もっと積極的に評価する社会的なコンセンサスが必要ではないかと考えています。

以前から日本では非製造業の労働生産性が低いと言われ続けています。財団法人社会経済生産性本部の『社会労働生産性の国際比較（2006年版）』にも、非製造業の労働生産性はOECD加盟30カ国中第19位とあります。製造業が同第2位であることなどを考慮すると、ホワイトカラーの生産性の低さが指摘されていることにも納得がいきます。職場でよく見られるつきあい残業や、勤務時間の長さを評価する職場風土なども、大きく影響しているのではないかと思います。

このような状況を改善するためには、効率的に働くことを当然と思っている子育て経験者の女性たちが、イニシアチブを取っていくことが有効だと思います。また、管理職として登用されることで、企業風土自体を変えていく必要もあると思います。

現在、厚生労働省を中心にワークライフバランスを浸透させるための各種施策が出されていますが、従業員福祉とか、男女平等といった観点からだけでなく、もっと積極的な評価に結びつくような研究成果も出していく必要があるのではないのでしょうか。

4.【子育てで鍛えられる能力】

～ワーキングマザー、ワーキングファザーの事例から～

一般的に、「子育ての経験が仕事に役立ちそうな分野は？」と聞かれた場合、真っ先に思いつくのは、ベビーフードやベビー用品のメーカーでの製品開発やマーケティングなどの分野だろうと思います。実際私の受講生の中にも、出産後、他部署からベビーフードの製品開発の部署に異動した人がおり、経験を評価してもらっているそうですので、これは確かなことだと思います。ただし、専門知識の面では、業種や職種によって評価につながりにくいものもありますので、ここでは専門知識とは別に、どのような仕事でも共通して役立つ能力、特にヒューマンスキルの面から見ていきたいと思います。

(1) 体験事例の紹介

まずは、インターネット上で検索した体験談の中から、参考になりそうなものをご紹介しますと思います。

ニッセイ基礎研究所・社会研究部門・主任研究員の土堤内 昭雄氏による講演録

http://www.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/sinpo/2005forum/2_doteuchi.html

シングルファザーとして、15年間子育てに関わってきた経験を元に、子育てで得られた一番大きなものは仕事をする能力だと指摘しています。そして具体的には以下のふたつをあげています。

- ・子どもの感性に刺激を受け、柔軟に物事を考えるようになったこと。
- ・子どもの病気やケガなど、突発的な事態に対応して、短時間に効率的に物事に対処するためのリスクマネジメントをするようになり、その判断力と行動力が育児をやっていて鍛えられた。結果的に、仕事が非常にやさしく感じられるようになった。

日本ユニシス株式会社のクラブ・ユニシス(広報誌)に掲載されている「がんばれ！ワーキングマザー」のページには、男性・女性双方の子育てと仕事の両立で体験したこと、身についたことが具体的に書かれています(数少ない男性の育休取得者の体験例もあり)。

<http://www.unisys.co.jp/club/working/index.html>

関心のある方は全体をご覧くださいとして、その中からほんの一部だけを引用します。

Aさん（女性）：また仕事では、「明日、急に子どもが熱を出して、会社に来ることができなくなるかもしれない」という緊張感はいつも持っていて、「今日できるのであれば、今日やっちゃおう」と心がけています。ワーキングマザーに限ったことではないのですが、一人で仕事を抱え込まず、いつ誰が見てもわかるように整理し、進捗状態を開示しておくことも大切なことですね。

Bさん（女性）：女性の方がキャリアか子育てか迷っているならば、私は子供を持つことをお勧めします。子供は自分を崩すきっかけとなり、180度くらい自分を転換させることができます。自分の幅を広げるという点では、思った以上に効果があります。

Cさん（女性）：私はどちらかと言うと、何か課題があると放っておけなくて、つい「やります」と抱え込んでしまうタイプで、後で苦しむことが多いんです。そういう時はすぐ、夫や子ども達に「仕事やめてもいいかなー」と弱音を吐いています。家族の前では自分の欠点をさらけ出して、ストレスを溜めないように、自然とセルフコントロールをしているんだと思います。

Dさん（男性）：子どもと日々接する中で心がけていたのは、「子どもの話をよく聞く、最初から否定せずにまず受け止める、子ども扱いしないで聞く」ということです。また、子どもに「急ぎなさい」と言うことはありませんでした。大人のほうが急がなくてはいけいんですよね。1歳や5歳の子に急がせるのは無茶な話で、そうならないために、大人が時間の段取りをすることが大事だと思いました。

このような「子どもができるまでいくら時間をかけてもいい生活」と違い、会社では「効率」を問われます。しかし仕事においても、場合によってはじっくり時間をかけて取り組んだ方が、いいものを生み出すこともあるのではと思うようになりました。

Eさん（女性）：ワーキングマザーとして働くときは「時間等の制約をはっきり伝える」「効率よく働く」「常に整理した形で仕事を進める」「段取り・リスクマネジメントを徹底する」の4点が重要です。私自身、子どもが生まれてから「だらだら働く」ことがなくなり、仕事の効率と「段取り能力」が向上しました。これはワーキングマザーに共通の特徴のようです。

ここに引用しなかった文章も含めて全体を見渡し

てみると、子育てで身についた代表的なものは、『仕事の効率アップ、仕事の段取りと整理、仕事の進捗状況の開示、忍耐力、リスクマネジメント（突発事項への対処）、優先順位、視野の拡大、柔軟な発想、助け合い、完ぺきを求めない、情報収集力、ストレスコントロール、自立、感謝の気持ち』等々で、どれをとっても大半のワーキングマザーの共感を得られるものだろうと思います。では、これが仕事上の能力とどのように関連しているのか、という面から、私自身の体験も織り交ぜながら紹介してみたいと思います。

(2) 忍耐力

子育ては忍耐の連続です。自分がどんなに疲れていても、眠けても、赤ん坊がおながが空いたとぐずればお乳を飲ませ、オムツが汚れば変えてやらなくてはなりません。離乳食を食べさせる頃には、子どもの食べるスピードに合わせて、スプーンをもったまま待機していなくてはならないし、もう少し大きくなれば、洋服のボタンかけも、靴をはくのも、どんなに時間がかかってもひたすら待たなくてはなりません。出勤前の忙しい時など、思わず手を貸したくなる自分の心ともたたかわなくてはなりません。私自身はもともと気が短い方だったので、正直言ってこれにはかなり参りました。でも、子どもが身の回りのことを自分でできるように自立させることは、親として最も大切な役割ですから、自分を押さえてひたすら待つことになります。「育児は忍耐と寛容だ」と言う人がいますが、まさにそれを実感していました。

しかし、その経験は部下の教育にも大変役立ちました。私の係長時代の好事例を紹介します。当時、仕事上のミスを連発して、お客様だけでなく仲間たちにも大変な迷惑をかけている部下（男性）がいました。大切な書類を紛失してしまったり、期日までに処理が終わっていなかったりして、そのたびに職場が大騒ぎになるのです。課長（男性）には怒鳴られ、先輩（男性）にはなじられ、私が注意しても一向に改善しません。どうもこれではいつまでやっても埒があかないと判断した私は、まずは彼の仕事ぶりをじっくり観察することにしました。そうすると、仕事の成果に対する彼の水準がとても低いことに気がつきました。要するに「仕事なんてこんな程度でいいんでしょ」というような態度なのです。それで彼とじっくり話し合うことにしました。

彼の話からわかったことは次のようなものです。高校時代に学校の授業が嫌になり退学したいと思ったこと。それを言ったら親や先生に反対され、せめて高校は卒業してくれと言われたこと。結局何とか卒業はしたけれど、その間、学校に行く目的は友人とのバンド活動を続けるためだったこと、などです。彼が仲間との交流を大切にしている様子は最大の救いでした。それさえあれば改善が期待できるからです。

一連の話を聞くうちに、彼が無意識のうちに仕事と授業を同じように位置づけているのではないかと私には思えてきました。「本業＝積極的に関われないもの、関わりたくないもの」といったような感覚です。そこで、彼に、学校の授業は親がお金を払ってくれるからこそ行く権利があるのだし、やめればお金を払わなくても済む。しかし仕事はそれとは逆で、報酬を受け取るためにはきちんとやるべきことをやらなくてはならない義務がある。もしその気がないなら生活できなくなることを覚悟しなくてはならない。したがって仕事と学校を同一視されては大変迷惑だ、と伝えたのです。

それが功を奏したのでしょうか、ひとまずちゃんと仕事に取り組む気になってくれ、その後、事務処理の方法について一緒に改善策を検討したりしました。これがはっきりとした仕事の成果に結びつき、職場内で誰ともなく「彼は変わった、大人になった」という評価がささやかれるようになるまで、数ヶ月に渡って辛抱強くサポートする姿勢が不可欠だったのです。

私が今、「子育てと部下育ては同じだ」と思えるのは、こういった経験がベースにあるからです。

(3) 仕事の効率アップ

働く母親はいつも忙しく走り回っています。私も娘が保育園に通っていた頃は、通勤はもとより、いつも時間を節約するために走り回っていたものです。これが習慣になって、その後も職場でゆったり歩くことはできませんでした。

ひとつのエピソードを紹介します。私が雇用保険関係の仕事をしていた時に、ある職員に対してクレームをつけたお客様がいました。その彼が「こっちが急いでいるときに、そんな風にゆったり歩いているんじゃないよ！ 少しはあの女性を見習えよ！」と男性職員を怒鳴りつけたのです。いつもバタバタと走り回っている私が意外な褒められ方をし

たケースでした。

このような事例は主としてサービス業の職場ではよく見かける光景です。何らかのトラブルや、苦情を持ち込まれたとき、担当者がその解決に向けて迅速に動いてくれるかどうか、またそういう印象が得られたかどうかは、顧客満足度に直結しています。相手が急いでいるなど、限られた時間内で最大の効果を上げなければならない状況の中では、対応は丁寧、動きは迅速に、がポイントになるからです。私自身も客の立場でこういう場面に何回も遭遇していますが、担当者があまりにも悠然と構えていて、こちらの苦境を理解してくれているように見えない場合は、その後二度と利用しないことにしています。顧客サービスの何たるかを理解していない店は利用価値がないと判断するからです。

時間内に如何に効率よく仕事を処理できるか、これは時間に余裕がある男性より、いつも時間に追われている女性の方が得意なようです。何をするにも時間の節約が第一なので、仕事を効率よく進めるために常に頭の中をくるくる回転させていますし、仕事上でも常にちょっとした工夫を思いつく習慣ができてくるような気がします。

かつての私の部下にも印象的なエピソードがありました。当時2人目の子どもが生まれて時短勤務をしていた女性ですが、それまで長年にわたって当たり前と思っていた書類の整理方法で、動線を考慮した改善策を提案してくれたことがあります。そのときに彼女が口にした言葉は「こうした方が時間も短縮できて、お客さんを待たせずにすみますから」というものでした。

以上のことから言えるのは、余計なことにエネルギーを割かずに、本当に必要なところに時間をかけることがサービス面での対応の良さにつながること、そしてそれが目立たないながらも企業業績にも貢献しているだろうということです。

5. 女性の活躍で企業業績の向上とワークライフバランスをめざして

経済産業省の男女共同参画研究会報告（平成15年6月）によれば、女性が活躍し、企業業績も高めるためには、単純に女性の割合を増やすだけではなく企業風土を変えていくことが基本、と結論されています。これを確認できる一例として、女性の管理職の数が挙げられています。つまり女性の管理職が多い会社には、男女の別なく力のある人を登用しよ

うという社内のコンセンサスが得られているという背景があり、そういった企業文化の中では、女性が働きやすく、能力も発揮しやすいため、業績の向上にもつながるというわけです。

また同報告書には、アメリカのデロイト&トウシュ社の収益増大の背景についても紹介されています。簡単に説明すると、顧客満足度が低かった同社の事業が、業績向上をめざして実施された「女性の雇用維持と昇進のためのイニシアチブ」というプログラムを実施した結果、93年当時14人だった指導

的地位にある女性が、02年には162人に増加するとともに、年間収益も19億3,000ドルから59億3,000ドルに増加したそうです。

こういった客観的なデータが提供されると共に、前述したような子育てで培われる資質がきちんと評価されるようになれば、企業風土の質的転換や企業業績の向上、さらには日本社会がめざすワークライフバランスの実現に一步近づくと言えるのではないのでしょうか。

実教 Web ページのご案内

<http://www.jikkyo.co.jp>

実教 Web ページでは、教科書や副教材の発行図書をご案内しています。さらに、授業支援ツールとして、「ダウンロード」コーナーを設け、先生方の研究・授業をバックアップいたします。

ダウンロードできます！

○ 観点別評価・年間指導計画案

○ 資料・URL 集

「家庭総合」「家庭基礎」の分野ごとに、関連する資料・データ等について、各種 Web サイトの URL を紹介しています。クリックするだけで、ご覧になりたいサイトへつながります。年 1 回発行（5 月）の「家庭科統計資料集」をダウンロードできます。教科書掲載の統計資料の最新情報をご覧ください。

○ じっきょう家庭科資料～みんなで家庭科を

年 2 回発行の当資料が閲覧、ダウンロードできます。

RSS 配信もし始めました。