

# 目的交流型サードプレイスとライフキャリア

——離職した女性の活動に着目して

片岡亜紀子

(自由が丘産能短期大学兼任教員)

サードプレイスは Oldenburg (1989) が提唱した概念であり、第3の公共生活の場、とびきり居心地よい場所を意味し、交流が人生観や幸福感に影響することを示している。日本のサードプレイス研究では、個人が居心地よく過ごす「マイプレイス型」、社交を目的とする「社会的交流型」、明確な課題をもち交流する「目的交流型」の3つに区分し論じている。離職した女性はそのライフキャリアにおいて市民、学生、主婦などさまざまな役割を担っているが、目的交流型では、再就職支援で必要とされるスキルにとどまらないライフキャリアに関連する幅広い経験が可能であった。そこで、本稿では、女性向けの再就職支援の現状と課題を把握したうえで、離職した女性のライフキャリアに資する目的交流型の特徴と条件の詳細を明らかにすることを目的とした。先行研究をレビューした結果、女性向けの再就職支援では「学びや支援の継続性」「再就業への接続」「受講者の限定性」について問題が指摘されていた。事例調査を行った結果、離職した女性のライフキャリアに資する目的交流型は、再就職支援で指摘された問題を補完する機能を有していた。また、特徴と条件においては「目的に向け交流しながら経験を積み重ねることができる段階的な機能があること」「ライフキャリアに関連する多様な役割を得られること」「幅広い層の女性が長期的に参画可能であること」の3点が明らかになった。

## 目次

- I はじめに
- II 先行研究のレビュー
- III 離職した女性のライフキャリアと地域の目的交流型の事例調査
- IV 考察と今後の課題

## I はじめに

離職期間は否定的に捉えられることが多い中で、福沢 (2009) は、離職期間を「ブランク」や「空白期間」ではなく「キャリアブレイク」とし、仕事以外の別の経験ができる貴重な期間であると説明した。片岡・石山 (2016) は、キャリアブレイクにおける経験が自己効力感<sup>1)</sup>を向上させる

と論じている。Super (1980) は、子供、生徒、学生、恋人、市民、労働者、配偶者、主婦、親、年金受給者など、職場だけでなく地域活動、趣味、家庭などで多様な役割をもつことの重要性を指摘し、生き方全般にかかわるキャリアとしてライフキャリアを提起しているが、離職した女性のキャリアは、まさに多様な役割の上に成り立っている。

羽田野 (2007)、伊藤 (2007)、中野 (2013) らは、職業キャリア以外の家庭生活、地域生活、学習など経済的価値と結びつきにくい活動から得られるキャリアを「社会活動キャリア」と捉え、野依 (2012)、田中 (2012) は、社会活動キャリアと職業キャリアが複合するキャリアを「複合キャリア」とし、新たな女性のキャリア形成として重要

性を説いている。片岡・石山(2017)は、地域活動の場を地域のサードプレイスと称し、地域活動や学習や交流によって、離職した女性の自己効力感が向上したことを確認している。活動を通じ新たなスキルを身につけたことや人間関係を形成したことで、再就業を成功させていた。

サードプレイスとは、Oldenburg(1989)が提唱した概念である。家庭(第1の場)でも職場(第2の場)でもない第3の公共生活の場、とびきり居心地よい場所を意味し、多様な人々との交流が人生観や幸福感に影響する。Oldenburgはサードプレイスを「インフォーマルな公共生活の中核的環境」という意味で使用しており、「家庭と仕事の領域を超えた個々人の、定期的で自発的でインフォーマルな、お楽しみの集いのために場を提供する、さまざまな公共生活の総称である」(Oldenburg 1989=2013: 59)と定義している。潤いのある地域社会(コミュニティ)が消滅しているのではないかという問題意識によって、必要性が主張されている。その中核的な特徴は、中立性、社会的平等性の担保、会話が中心に存在すること、利便性があること、常連の存在、目立たないこと、遊び心があること、もう1つのわが家、で示されている。

片岡・石山(2017)は、Oldenburgのサードプレイス概念を発展的に論じ、小林・山田(2013, 2014, 2015)を参考に、サードプレイスを、個人が居心地よく過ごす「マイプレイス型」、社交を目的とする「社交的交流型」、明確な課題をもち交流する「目的交流型」の3つに区分した。社交的交流型はOldenburgが当初提示したサードプレイス概念に近いことに対し、目的交流型は地域活動やキャリア形成といった目的を有しているサードプレイスである。片岡・石山(2017)では、目的交流型が「女性のキャリア形成」と「地域活性」に有効であることが示されているが、必ずしも離職した女性に対する影響に焦点がおかれているわけではない。

離職した女性にとって再就職支援が重要であることは論をまたないが、同時に離職した女性はそのライフキャリアにおいて市民、学生、主婦などさまざまな役割を担っている。他方、目的交流型

では、再就職支援で必要とされるスキルにとどまらないライフキャリアに関連する幅広い経験が可能であった(片岡・石山2017)。そこで本稿の目的を、離職した女性のライフキャリアと再就職支援の現状と課題を把握したうえで、離職した女性のライフキャリアに資する目的交流型の特徴と条件の詳細を明らかにすることと設定する。

本稿の構成は次のとおりである。まず先行研究をレビューし、離職した女性の現状と再就職支援の課題について述べた上で、2種類の事例調査によって離職した女性のライフキャリアに資する目的交流型の特徴と条件について分析する。その分析に基づき、離職した女性のライフキャリアとサードプレイスの課題について考察する。

## II 先行研究のレビュー

### 1 離職した女性の現状と女性向け再就職支援の課題

『平成29年就業構造基本調査』によると、女性の再就業希望者は545万人となっており、多くの女性が再就業を希望している。他方、再就業を希望しながら一歩踏み出せない女性も多い。離職した女性の再就職活動を抑制する要因として、家庭と仕事の両立に対する危惧、再就職活動や社会適応への不安などさまざまな懸念が明らかになっており(榊原2015)、社会からの孤立、スキルの陳腐化等による自信の低下も見られた(羽田野2007; 福沢2009)。また、夫の収入の高さが再就職への行動を抑制すること(樋口2009)や、学歴と賃金のバランスにより労働市場に再参入しない高学歴女性についても指摘されている(真鍋2004; 平尾2005)。女性が再就職時に苦勞する背景には、9割近くの企業が離職期間の許容範囲を2年未満(内閣府2006)とするように、継続就業が重要視され、離職期間の経験が評価されないことが一因と考えられる。離職した女性が再就業を望んでいても、さまざまな不安要因が再就業活動を抑制している。

女性の再就業を促す場として、女性向けの職業訓練や大学のリカレント教育がある。職業訓練校

では、受講生が訓練の中でスモールステップを意識し、その都度達成感を得ることや資格を取得することで自信を持つこと（小林 2018）、訓練を通して自身のキャリア形成に意欲的になり長期的な視点を得てより良い仕事を求めるようになっていた（林 2018）。また、大学のリカレント教育での学びは再就職を促進し（榊原 2015）、受講生同士のつながりやロールモデルの存在が離職した女性に自信をもたらしていた（宮野・森 2012；高頭・柳原 2016；榊原 2017）。

他方、女性向けの職業訓練校や大学のリカレント教育に対する不足点も指摘されている。有川・長江（2018）は、受講後のフォロー体制の不十分さに言及し、大学における生涯を通じた女性のライフキャリア支援の必要性を述べている。継続した再就職支援の方策について、佐々木（2007）は、職業を取り巻く状況を総合的に理解するためにも、短期的な技術の習得で終わらせず、講座受講後に高等教育機関への道筋を作る等、希望に応じ次の段階に進めることが、教育の継続性をもたらすとしている。大槻（2005）は、学びと職業の接続について問題提起している。職業訓練や大学での学びで得られたことに関する海外との比較調査において、日本の女性は「考える力がついた」「自分に自信がついた」と回答するものが多く、「昇進・昇格できた」「収入が増えた」と回答したものは少ない。日本の女性が職業とむすびつく成果を得られていないことを指摘している。大学のリカレント教育の中には、再就業に重点を置き、教育機関と協力企業が連携を図りながら就職サポート<sup>2)</sup>に力を入れている機関もあるものの、その数は限られていることが窺える。また、女性向けの職業訓練の対象者が既婚の子どもがいる女性であること（林 2018）や、大学のリカレント教育の入学において一定の条件（学歴要件、受講料等）があることから、学べる女性は限られていることが指摘されている。

以上をまとめると、女性向けの職業訓練や大学のリカレント教育といった再就職支援には、「学びや支援の継続性」「再就業への接続」「受講者の限定性」という問題が指摘されていることがわかる。

## 2 女性の地域活動と目的交流型

上述した職業訓練校や大学のリカレント教育のように再就業を明確な目的に据えた活動に対し、地域で実施されている生涯学習やNPOを通じ、再就業を成功させていく活動（羽田野 2007；渡辺 2009）は目的交流型とみなすことができよう。女性のキャリア形成に効果のある地域の生涯学習について、広岡（2013）は、自ら問題を発見し解決するような課題解決型<sup>3)</sup>の学びが受講者の自信につながることで、人間関係が希薄になりがちな離職した女性にとっては学びに付随する出会いが人生の選択において効果的な手段であることを述べている。職業訓練校や大学のリカレント教育については、交流によって受講者自身に変化をもたらし、自信を高めていたことが明らかになっていたが、その交流は、期間が限定的であることが多く、学びや支援の継続性の問題が指摘されていた。

継続的なキャリア形成に着目すると、生涯学習で得た知識や出会いを活かし、NPO活動に従事する例がある（羽田野 2007；広岡 2013）。大槻（2011）は、NPO活動と中高年女性の関係について、「仲間」「社会との関わり」「知識や技術」「考える力」「自信をつけること」を得ているとし、NPO活動が女性のキャリア形成の場になっていると述べている。つまり、NPOで活動する女性たちの多くが生涯学習で学んだ経験を有し、生涯学習で学んだ経験がNPO活動に役立っていると認識している。また、鈴木（2019）は、十分な金銭的報酬を得ることの難しさについて言及しているが、企業等とは異なる経験ができるキャリア形成の場として有益であると述べている。このように、NPO活動は、収入面での不十分さはあるものの、学びを活かした上で従事することで、継続的な学びや人間関係の構築、キャリア形成が可能になる。

Oldenburgは、サードプレイスから得られる4つの恩恵とは、「目新しさ」「人生観」「心の強壮剤」「ひとまとまりの友人たち」とであると述べている。サードプレイスでは、その場のかかわりでしか得られない本物の情報を得ること、多種多様な人生観に触れること、交流によって幸せな気分

になることや自信をつけること、幅広い交友を得ることができる。また、Oldenburgは、それらの経験をより良いものにするためには「活動にじかにかかわること」「社会とのかかわりを増やすこと」が重要であるとしている。

上述したNPO活動では、Oldenburgが示した4つの恩恵が得られていたことと考えられる。離職した女性は社会との接点が少なくなることで孤立感を深め、自信をなくしている場合が多い。NPO活動を含めた地域の目的交流型での経験が離職した女性に多くの恩恵をもたらしている。

### Ⅲ 離職した女性のライフキャリアと地域の目的交流型の事例調査

#### 1 調査目的

女性向けの職業訓練校や大学のリカレント教育など既存の再就職支援の問題点として「学びや支援の継続性」「再就業への接続」「受講者の限定性」について指摘した。地域の目的交流型はそれらの問題を補完することのできる、離職した女性の再就職支援の新たな場になりうるのではないだろうか。

しかし、地域の目的交流型がそれらの問題を解消する具体的な要素は明らかになっていない。そこで本調査では、次の3点を説明することを目的とする。第1に、ライフキャリアに資する地域の目的交流型が存続するために必要な要素は何か。第2にライフキャリアに資する地域の目的交流型ではどのように能力開発がなされているのか。第3にライフキャリアに資する地域の目的交流型では、どのような交流の特徴があるのか。

第1の事例調査は、片岡・石山(2017)の事例調査を、離職した女性のライフキャリアに資する地域の目的交流型の共通点と具体的な要素を説明するという観点で再分析した。第2の事例調査は、先行研究では明らかになっていないタイプの地域の目的交流型を対象とし、離職した女性の再就業に役立つ特徴を明らかにする形で分析した。

#### 2 第1事例調査：離職した女性のライフキャリアと地域の目的交流型

第1の事例調査は、片岡・石山(2017)において2013年12月から2016年6月にかけて行った観察調査、インタビュー調査、資料調査のデータを、離職した女性のライフキャリアと地域の目的交流型の関係に絞り再分析した。

再分析にあたり片岡・石山(2017)の調査データを選定した理由は、調査対象の2団体が、地域の目的交流型に該当し、継続的な運営、再就業につながる能力開発、誰もが参加しやすい工夫がなされていることから、本稿の目的を説明するのに適していると判断したためである。

##### (1) 団体の概要

第1の団体、非営利型株式会社Polaris(以下、ポラリス)は非営利型の株式会社として、2012年に設立された。地域の女性が多様な働き方を実現するため、ソーシャルデザイン事業部、ロコワークデザイン事業部、コーポレートデザイン事業部、自由七科(リベラルアーツ・ラボ)を設置し、新規事業開発やコミュニティ運営、研修などさまざまな取り組みを行っている。現在は、多様な人々が利用しているが調査当時は、子育てをしながら活動に参加している女性が多く利用していた。

第2の団体、港南台タウンカフェは2005年横浜市港南区に開設された。株式会社イータウン、横浜港南台商店会、まちづくりフォーラム港南の3団体が連携し港南台タウンカフェ事業運営を行っている。事業として小箱ショップ、カフェサロン、地域交流イベント、貸しスペース、人材育成、港南台テント村などを行っている。老若男女問わず多くの人々が交流の場所として利用している。

##### (2) 存続における2団体の共通点

ポラリスは2012年、港南台タウンカフェは2005年から比較的長い期間にわたり活動を継続している。調査対象の2団体には、長期的な運営をする上で「イベント実施」「人材育成」「外部と

の連携」「自立的な運営」という4つの共通点があることがわかった。イベント実施では、地域で働くことやキャリア形成へのきっかけとなる機会や興味を喚起する機会となっており、活動に参加することでさまざまな難易度の活動を経験することができるためスキルが向上するなど、活動自体が人材育成の側面を有していた。また、企業や学校や行政と連携することで、信頼関係を築き地元企業に就職する、仕事をするといったことが可能となっていた。また、複数の収入源を作り自立的な運営をすることで、継続的な活動が可能になっていた。

以下、表1にて調査の結果を記載する。

### (3) 地域の目的交流型を利用することで得られる要素

離職した女性が、地域の目的交流型を利用することで、「人的ネットワーク形成」「難易度の異なる業務の選択」「スキル開発」が「自己効力感の向上」に影響していることがわかった。団体メンバーや、連携する外部の人たちと交流することや

(人的ネットワーク形成)、団体での活動は難易度の低いものから高いものまでさまざまなものがあるため、メンバー自身が主体的に選択することができ、活動を通じ達成感を得ていた(難易度の異なる業務の選択)。活動を通じITスキルやコミュニケーションスキル、趣味に関するスキルを向上することができていた(スキル開発)。これらの経験は、女性たちの自己効力感を高めていた(自己効力感の向上)。

以下、図1にて調査の結果を記載する。

### (4) 地域の目的交流型で得られる自己効力感の高まり

ここでは、2団体の調査結果から、地域の目的交流型で得られた自己効力感の向上に焦点をあて示す。

団体には、より多くの人を利用できるように、【一歩踏み出す場所】として、さまざまな参入方法があった。口コミやWEB上の情報で地域のサードプレイスを知った人が、無料の説明会やワークショップ、カフェに通うといったことであ

表1 2団体の存続における共通点

団体名	イベント実施	人材育成	外部との連携	自立的な運営
非営利型株式会社 Polaris	説明会, セミナー実施	地域で働く女性の育成	地元地域企業や行政との連携	複数の収入源(コンサルティング, 業務提案等)
港南台タウンカフェ	商店会や行政を巻き込んだイベント実施	地域の担い手やリーダー育成	行政・学校・企業・商店会との連携	複数の収入源(小箱ショップ, 貸しスペース等)

出所: 筆者作成

図1 目的交流型から得られるキャリア形成の要素

団体名	人的ネットワーク形成	難易度の異なる業務の選択	スキル開発	自己効力感の向上
非営利型株式会社 Polaris	<ul style="list-style-type: none"> <li>団体メンバー、運営メンバーとの出会い</li> <li>SNSでメンバーとの信頼関係を構築</li> <li>地域企業との出会い</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>袋詰め・ラベル貼り</li> <li>セタガヤ庶務部(経理, データ入力等)</li> <li>地域企業への就業</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ITスキル</li> <li>コミュニケーションスキル</li> <li>時間管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>経験を活かせるという気付き</li> <li>仕事の経験に触れることで勇気づけられる</li> <li>仕事経験での達成感</li> <li>メンバーによって勇気づけられたり、励まされる</li> <li>経験を活かせるという気付き</li> <li>小箱ショップの販売での達成感</li> <li>自分にとって少し難易度の高い経験をする</li> </ul>
港南台タウンカフェ	<ul style="list-style-type: none"> <li>ワークショップ・交流会での出会い</li> <li>商店街や地域企業との出会い</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>小箱ショップオーナー</li> <li>趣味の教室開講</li> <li>カフェスタッフ・タウンカフェ広告デザイナー</li> <li>趣味の知識を活かした自営業</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>趣味に関するスキルアップ</li> <li>コミュニケーションスキル</li> </ul>	

出所: 筆者作成

り、誰もが参加できるよう間口を広げた比較的敷居の低い場所が用意されていた。

【一歩踏み出す場所】で活動に興味をもつと本格的に活動に参画していく。参画することで人間関係が形成されていくが、これが【ゆるやかな人的ネットワーク形成】となる。頻繁に会う間柄ではないが、同じ目的をもち交流することで、自分と似た境遇の女性の頑張りや、信頼している人間からの励ましによって「私にもできるかもしれない」と少しずつ自信を回復させていく様子が見られた。自己効力感に影響を与える「代理体験」や「言語的説得」があったと考えられる<sup>4)</sup>。

また、地域活性やキャリア形成を目的とした新たな経験を積むことで、達成感を得ていたが、ここでは、自己効力感に影響を与える「達成体験」があったと考えられる。これが【新たな経験によるスキル習得①】となる。ここでの経験は、比較的難易度の低い経験であった。例えば、趣味を生かして商品を販売することや、内職的な作業をするといったことである。

ここで得た達成感によって「もう少し難しい経験にも挑戦できそうだ」という気持ちになり、さらに難易度の高い経験をするが、これが【新たな経験によるスキル習得①+②】である。自ら持っているスキルを使って仕事をすることや、人に教えるといった経験がここにあてはまる。なお、

「①+②」とした理由は、すでに持っているスキルを①とすると、それに加え新たなスキル②を身につけたということで書き表している。

さらに難易度の高い経験は【新たな経験によるスキル習得①+②+③】となるが、交流の中で、段階的に経験を積むことで自己効力感を得て、離職中や復職後に自己効力感を高めていることがわかった。上述したように、調査対象となった2団体では、活動において難易度の低いものから高いものまでさまざまなものがあるため、メンバー自身が主体的に活動を選択することが可能となっていた。

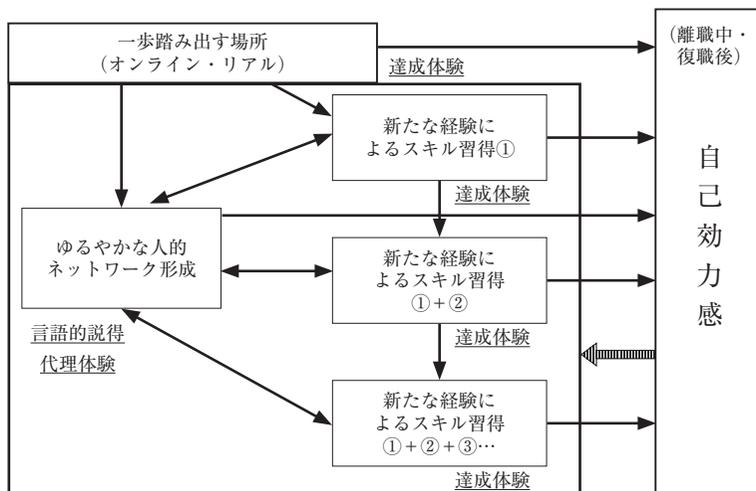
以下、図2にて調査の結果を記載する。

(5) まとめ

ここでは、本調査の3点の目的に合わせ結果をまとめる。

「①ライフキャリアに資する地域の目的交流型が存続するために必要な要素は何か」では、存続における共通点として、イベント実施、人材育成、外部との連携、自立的な運営があることがわかった。定期的にイベントを実施し間口を広げ、参入後は地域で活動できる人材を育て、外部と良好な関係を築くことで再就業への道筋をすることや、地域貢献に向け活動の幅を広げていた。また、存続するために複数の収入源をもち自立的な

図2 地域の目的交流型で得られる自己効力感の高まり



出所：筆者作成

運営を可能にしていた。

「②ライフキャリアに資する地域の目的交流型では、どのように能力開発がなされているのか」では、キャリア形成の要素（人的ネットワーク形成、難易度の異なる業務の選択、スキル開発）が明らかになり、人間関係を構築する力、ITスキル、コミュニケーションスキル、主体性が培われ、その結果自己効力感の高まりがみられた。自己効力感の高まりについては、具体的な要素（一歩踏み出す場所、ゆるやかな人的ネットワーク形成、新たな経験によるスキル習得）が明らかになった。

「③ライフキャリアに資する地域の目的交流型では、どのような交流の特徴があるのか」では、無料で参加できるイベントやSNS上でのやりとりから、誰もが気軽に参加できる仕組みが構築されていた。団体参加後は、同じ目的をもち、人的ネットワークを形成する女性たちが、新たな経験を共有しながら、互いに刺激を受け自信を高めている様子が窺えた。地域の目的交流型では、地域課題を解決するために難易度の低い経験から、高いものまで段階的に経験できるという特徴があった。これらの機能を有する地域の目的交流型は、さまざまな活動や交流を通じ離職した女性の自己効力感を高め職業キャリアの再開を可能にしていた。

### 3 第2事例調査：地域で関係性を構築している女性と目的交流型の特徴

#### (1) はじめに

上述した地域の目的交流型では、存続における共通点やキャリア形成の要素、自己効力感向上の要素が明らかになった。港南台タウンカフェでは老若男女問わず多様な人々との交流が、ポラリスでは子育て中の女性の利用が見られたが、団体に興味をもった人たちがSNSやイベントをきっかけに参加しており、さまざまな背景をもった人たちが集まっていた。他方、地域の活動においては、母親として学校や地域にかかわる形で出会い、紹介や口コミによって形成されている団体も多い。また、女性のライフキャリアは多様であり、異なるタイプの地域の目的交流型を確認することも必要であると考える。

そこで、本調査では、地域で関係性を構築している女性で構成されている団体に焦点をあてることとした。

#### (2) 調査内容

なぜ地域の目的交流型が女性の再就業につながる経験の場となりうるのであろうか。ポラリスと港南台タウンカフェの結果を整理した上で調査内容を提示する。

第1に人的ネットワークの形成という点である。上述のように地域の目的交流型は、経験を積む場として、また外部と連携しながら新しいネットワークを作っていた。では、地域で関係性を構築している女性はどのようにして人的ネットワークを形成していたのであろうか。

第2に地域の目的交流型においてさまざまな経験をすることでスキルを高めていたという点である。では、地域で関係性を構築している女性は、どのようにして能力開発や人材育成をしていたのであろうか。

第3に地域の目的交流型における経験や交流が自己効力感を高め、再就業への踏み出しに寄与していたという点である。それらは決して受け身ではなく自らの興味に基づき主体的に行動している様子が窺えた。では、地域で関係性を構築している女性は、興味や主体性をどのように醸成していたのであろうか。

以上の3点に焦点をあて、調査を進める。

#### (3) 調査の対象と方法

聞き取り内容は研究目的に基づき以下の分析視点を設定した。①人的ネットワークの形成、②能力開発や人材育成、③興味や主体性をどのように醸成しているのか、についてである。

調査対象は、千葉県鎌ケ谷市で活動している「ITサポートありのみ」を選定した。選定した理由は、職業キャリアの再開に寄与していること、明確な目的を有し地域で交流していること、長期間の活動が確認でき継続性があること、活動を通じITスキルを身につけていること、地域で関係性を構築しているメンバーが多いこと、である。なお、ITスキルを活用している団体を選定した理

由は、他の専門スキルより比較的短期間で身につけやすく、スキルを活かし職業キャリアを再開する者が多いことから変化を確認しやすいと判断したためである。

ITサポートありのみ（以下、ありのみ）は、千葉県鎌ヶ谷市で2000年に設立された。2013年の調査時にて、鎌ヶ谷市全域の小学校9校、中学校5校のITサポートやWeb制作を請け負っている任意団体である。メンバー13名、IT講習会やWeb制作など3グループに分かれており、各グループにリーダーを配置している。

調査は、40代後半から50代の女性メンバー4名に対し、聞き取り調査を行った。4名のうちA氏は管理者的な役割、B氏はIT講習会の講師を担当、C氏、D氏はWeb制作を担当している。2013年8月と10月にB氏、2014年6月にA氏、2014年11月にA氏、C氏、D氏に対し、調査対象者が指定した場所で実施した。その他にも2014年9月には意見交換という形でA氏から活動に関する情報をいただいた。調査時間はそれぞれ2時間から2時間45分であった。

なお、聞き取り調査で得られた内容は佐藤(2008)の「質的データ分析法」で分析することとした。この手法は、コーディングの作業において、帰納的なアプローチと演繹的なアプローチの双方を活用する。離職した女性のライフキャリアに資する目的交流型の特徴と条件の解明という探求的分析に適切であると考えた。

#### (4) 分析結果

研究目的の結果を明らかにするため、①人的ネットワークの形成、②能力開発や人材育成、③興味や主体性をどのように醸成しているのか、について結果を示す。

##### ①人的ネットワークの形成

メンバーは団体活動前からITやパソコンに興味をもっており、A氏と出会うことで活動に参加していた。

主な参入方法はA氏や団体代表による母親同士の井戸端会議やIT講習会でのスカウトである。選定基準はITスキルの高さよりも報告、連絡、

相談、時間を守る、相手を尊重する、といった社会人として必要なスキルの高さであった。また、スカウトとは別に「ありのみフレンズ」という制度<sup>5)</sup>を設け入会の間口を広げていた。

メンバーとの関係についてA氏は「同じ」というキーワードを述べた。子供が同じ年齢、同じマンション、同郷など共通点を見つけることで、自然と安心して接することができ、友人として関係を築いていた。時には互いの趣味や子供の進学状況、介護問題など私的な事柄についても共有し、それらの情報を活動に生かしていた。たとえば「今日はライブに行っているから連絡つかないよね」とか、「お子さんの受験で忙しくて活動は無理よね」と言った具合である。またC氏、D氏はA氏とは立場の違いを感じつつも「友人としてA氏に迷惑をかけられない」と述べている。

A氏が仕事を紹介する際、必ず「こんな仕事があるのだけどできる」と確認するという。やむを得ず断ることがあってもA氏の態度は変わらないと言い、メンバーは「この人を裏切れない、しっかり仕事をしなくちゃ」という気持ちになっていた。C氏もD氏もA氏の仕事に対する感情のぶれなさ、主体的に選択の余地をあたえてくれることに感謝の言葉を述べている。

A氏の行動について、D氏はA氏がメンバーと同じ経験をし、かつITスキルが高いため、気持ちを察しながらメンバーをフォローできるのではないかと振り返った。またC氏はA氏がメンバーの動きをよく観察しており、その上で個人の状況に応じて仕事をふっているのではないかと述べた。

また、外部との連携についてA氏は、鎌ヶ谷市ならではの特徵に言及している。「(仕事で出入りしている学校との関係について)小学校が9つで中学校が5つしかない。だからうちのペースでも全部の学校を回ってサポートできる。それに子供の担任が校長になっていたりして知り合いだったりするからお互いに信頼して仕事ができる」小さな都市ならではの長年にわたる人間関係があり、信頼関係の上で仕事が成り立っていることが窺えた。

## ②能力開発や人材育成

ここでは Web 制作チームの能力開発イメージを図3に示し、以下内容を記す。Web 制作チームに属している C 氏、D 氏は A 氏を通じて企業の Web 制作を請け負っているが当初 C 氏は Web 制作を個人で楽しむ程度であり D 氏はほとんど経験がなかった。Web 制作のスキルが向上したのは A 氏から紹介される仕事が比較的難易度が高く、必要なスキルを自ら学ぶ必要があったからだ述べている。

C 氏、D 氏は同じグループに属しながらも各自の専門性をもとに仕事内容は完全に分かれ役割分担していた。時には励まし合いながら切磋琢磨しており、団体内での専門家は自分 1 人だと考え強みを伸ばすために積極的に学んでいた。D 氏は C 氏がスキルアップに努めている事を SNS で知り、それが学びの原動力になっていたと述べている。月 1 回の対面での打ち合わせと日頃のインターネット上のやりとりをうまく組み合わせることで程よい距離感を保ち良好な関係を築いていた。また、C 氏と D 氏のスキル向上に合わせ、A 氏はさらに難易度の高い業務を C 氏や D 氏に発注することで、団体として請け負える業務の幅も広がっていた。

講習会チームに属している B 氏の場合は、団体に入った当初から講習会を担当し、現場で仕事

を覚えていた。B 氏はこの経験をもとに大学や企業でパソコンインストラクターとして活躍していた。

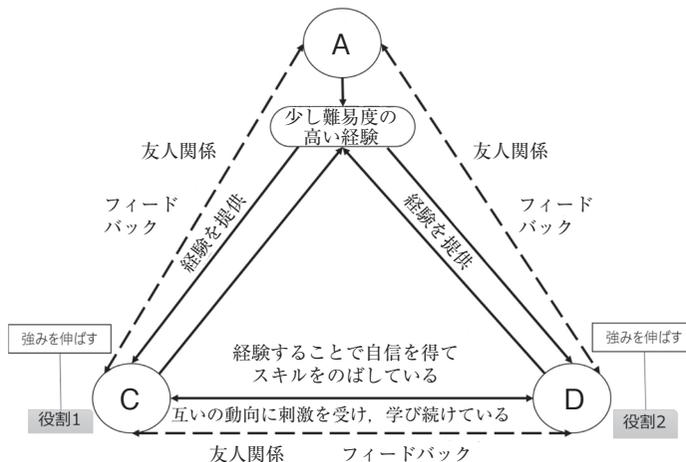
いずれのケースも活動の経験はメンバーにとって少し難易度が高いものであったが、無事遂行できた時に達成感を得る、仲間の頑張りに刺激を受ける、励まし合うなどによって自信を高めていた。メンバーの中には、高いスキルを身につけたことで常勤の事務の仕事に就く者や、難易度の高い業務を請け負う者もいた。団体の業務を経験することが結果的に職業訓練になっていたのである。

他方、調査対象者全員が、世代の違うメンバーへの人材育成への難しさに触れていた。「同じ」ことで明文化せずともやりとりができた中で、世代が違うメンバーをどのように育成するのか、残された課題もあった。

③興味や主体性をどのように醸成しているのか  
同じ境遇の女性が子育てをしながら IT スキルを高める、活動と家庭生活を両立する姿を見ることで刺激を受け、更に学びたいという気持ちが高まり積極的に活動に参加していた。また、少人数で鎌ヶ谷市全域の小中学校の IT サポートを担当しているため、各自が主体的に動かなくては物事が進まない。さらにグループのリーダーになれば

図3 WEB制作チーム 能力開発イメージ図

メンバーの動向を観察し、主体的な選択を可能にしている



出所：筆者作成

マネジメント業務も課される。明文化されたマニュアルは存在しないため、自ら考え行動することになる。月に1回の定例会ではメンバーが集まり意見交換や情報交換を自由闊達に行う。間違っても叱責はせず、対策案をメンバー同士で出し合い、活動が円滑に進む方法を考えていた。

以下、調査から明らかになった要素と内容について表2にまとめた。

④まとめ

本調査の内容から、「経験を積む場所」「ゆるやかな人的ネットワーク形成」「外部との連携」「能力開発と人材育成」「自己効力感に関する項目」でまとめることができた。これらの結果は、上述した港南台タウンカフェやポラリスと共通する点も多いが、特徴的な点も明らかになった。本調査の3点の目的に合わせ結果をまとめる。

「①ライフキャリアに資する地域の目的交流型

が存続するために必要な要素は何か」については、小さな都市ならではの人間関係による信頼関係を築くこと、メンバーがスキルを高めることで団体として活動の幅を広げ長期的な活動を可能にしていた。

「②ライフキャリアに資する地域の目的交流型では、どのように能力開発がなされているのか」については、メンバーが少人数であるため、専門性が重なることなく競争意識が誘発されない点が良い作用を及ぼしていた。自分の専門性に集中し専門スキルを高めるとともに、団体全体のスキルが高まることで難易度の高い仕事を受けることも可能となっていた。また少人数であることが、主体的な行動の向上に寄与していた。

「③ライフキャリアに資する地域の目的交流型では、どのような交流の特徴があるのか」については、難易度の低い経験をきっかけに、達成感を得ることや、交流を通じ自分と似た立場の女性の

表2 インタビューから得られた要素と内容

カテゴリー	要素	内容
経験を積む場所	小さな経験を積む場	行動を起こす前に関係する情報を入手したり、状況を観察することができ、次の経験へのきっかけとなる経験を積む場所
	次の経験を積む場	人のつながりの中で、小さな経験を積んだ後に少し難易度の高い経験を積める場所、経験する人が主観的にそう感じている場所
	さらに次の経験を積む場	人のつながりの中で、次の経験を積んだ後に、さらに少し難易度の高い経験を積む場所、経験する人が主観的にそう感じている場所
ゆるやかな人的ネットワーク形成	仕事や活動の紹介	人のつながりを通じ、仕事や活動を紹介すること
	定期的に連絡を取る機会	定期的な会合やSNSを通じ、こまめに連絡を取り合っていること
	安心の場で自由闊達な話し合い	不安や心配がない場で、小さなことにこだわらず自由に話し合うこと
	同質なメンバーの集まり	子供が同じ年齢である、同じマンションに住んでいる、同郷など共通点が多い背景をもったメンバーの集まり
外部との連携	信頼関係による外部との連携	小さな都市ならではの人間関係があり、長い期間にわたる信頼関係から連携し仕事をしていること
能力開発と人材育成	人のつながりの中で、能力開発をすること	人のつながりの中で各自の能力を発見し、その能力を一層高めること
	人のつながりの中で、人材育成をすること	人のつながりの中で団体にとって貢献できる人材を育成すること
	新たな企画を考える	安心の場の自由な話し合いの中で新たな企画を考えること
	コミュニケーション能力の向上	自分の意見を伝えたり、話を聞く力が向上すること
	主体的行動スキルの向上	自らの意思で行動するスキルの向上
	専門的スキルの向上	団体活動において使用する専門的スキルの向上
自己効力感に関する項目	達成体験	やりたいと思っていたことをやり遂げた時に感じる達成感を通じ「もったできるだろう」という気持ちが強くなる。実際に行動して成功体験をもつこと
	代理体験	同じ目標をもっている人や自分に似た状況の人が、うまくいく場面を観察し、「あの人にできるなら、私にもできるだろう」と感じる
	言語的説得	信頼する人からの「あなたならできる」や「大丈夫よ」などの声かけをされ、「私ならできる」と感じる

出所：筆者作成

頑張りや信頼する人間からの励ましの言葉に自己効力感を高めていく様子が見られた。特徴的なのは、「同じ」というキーワードが象徴するように、共通点の多いメンバーがゆえに得られる安心感や信頼感、気持ちを察する中でのコミュニケーションがあった。他方、参加しやすさに関しては、主にスカウトの形をとっており難易度が高い印象であるが、次世代に向け間口を広げる工夫もなされていた。ただし世代が違うメンバーへの人材育成への難しさも語られており、その点については課題も窺えた。

## IV 考察と今後の課題

### 1 考察

本稿は、離職した女性のライフキャリアと就職支援の現状と課題を明らかにしたうえで、離職した女性のライフキャリアに資する目的交流型の特徴と条件を明らかにすることを目的としていた。本稿で調査した目的交流型は、女性の再就職支援を意図し活動しているわけではなかったが、参入時の間口の広さや、継続的な活動をするための人材育成や自立的な運営、さまざまなステークホルダーとの連携、スキルの向上や自己効力感の高まりにより仕事をすることが可能となっていた。これらの結果から、地域の目的交流型が、職業訓練やリカレント教育で指摘されていた問題（学びや支援の継続性、再就業への接続、受講者の限定性）を補完する機能を有していることが明らかになった。また、さまざまな地域の課題を解決するために活動することから、多くの人が巻き込まれやすい場になっていたことに加え、継続的な活動をしていたことで地域活性への寄与も長年にわたって行われていたと思われる。

では、職業訓練やリカレント教育とは異なる、離職した女性のライフキャリアに資する目的交流型の特徴と条件とは、どのようなものか。その重要な特徴と条件とは、次の3点である。

第1に、目的に向け交流しながら経験を積み重ねることができる段階的な機能があるという点である。サードプレイスには中立性、平等性、会話

が中心に存在するという特徴があり、離職した女性の円滑な交流が促進されることになる。その特徴を有した上で、目的交流型では同じ目的に向け交流することで、離職した女性が互いに助け合い刺激を受けることが可能となる。さらに、難易度の違う段階的な機能があることで、自分の能力に合わせ主体的に行動することが可能になる。これらの特徴が、離職した女性の自己効力感を高めていた。

第2に、ライフキャリアに関連する多様な役割を得られるという点である。Super (1980) は、多様な役割をもつことの重要性を指摘していた。目的交流型では、時には市民として地域活動に従事し、時には新たな知見を学ぶ人となり、時には働き手となって収入を得ることが可能となっていた。多様な役割を経験することは相互作用を及ぼし、また、交流の幅が広がり異なる人生観や価値観に触れ成長することが可能となっていた。このように得られた成長は、Oldenburg が述べていた「目新しさ」「人生観」「心の強壮剤」というサードプレイスの恩恵とも合致する。

第3に、幅広い層の女性が長期的に参画可能であるという点である。これはサードプレイスの特徴である社交性と、恩恵としての「ひとまとまりの友人たち」と合致する要素である。継続的な運営と誰もが参加しやすい工夫がなされることで、多くの女性が気軽にかつ長く活動に参加することが可能となっていた。長く活動に参加することで、さらに能力は開発され、人間関係は広がり、結果として再就業への寄与も高まっていくのである。

ここで考察した3点の特徴は、目的交流型がサードプレイスの特徴と恩恵を有しながらも、Oldenburg の当初の概念においては看過されていた「明確な課題を持ち交流する」という目的交流型の独自性がもたらした相乗効果といえるだろう。このように本稿では、離職した女性のライフキャリアに資する目的交流型の特徴と条件という新たな知見を示すことができた。

離職した女性を支援する場として女性向けの職業訓練や大学のリカレント教育が貢献している部分は、もちろん評価すべきである。しかしなが

ら、本稿で示した目的交流型の特徴と条件については、より注目されるべきであり、今後は、孤独や不安で自信を失っている離職した女性への有力な政策として、公助、共助、自助の観点から考慮していくべきであろう。

## 2 今後の課題

本稿では、離職した女性のライフキャリアに資する目的交流型の特徴と条件の詳細を明らかにすることを目的とし分析を行った。交流についてはリアルな場を前提としたが、オンライン上のサードプレイスが、共感や連帯感を得られる有益な場であることも明らかになっている（高谷 2019）。時間と場所を選ばず気軽に参加できるオンライン上のサードプレイスは、目的交流型の特徴を明確にする上で、今後明らかにする必要があるだろう。

また、今回の事例調査では、次世代の育成に対する困難さに触れていた。長期的な女性のライフキャリア支援という観点において次世代にどのように継承していくのか、この点においても解明していく必要があるだろう。

謝辞 調査にご協力をいただいた、IT サポートありのみ、港南台タウンカフェ、非営利型株式会社 Polaris の関係者の皆様、アドバイスをいただきました法政大の石山恒貴教授に御礼申し上げます。

- 1) 自己効力感は、Bandura (1977) が提唱した概念であり、「ある特定の成果を生み出すために必要な一連の行動を体系化し、それを遂行する能力についての信念」(Bandura 1977: 3) であり、必要な行動をうまくできるかという効力予期を意味している。
- 2) 日本女子大学リカレント教育課程 <http://www5.jwu.ac.jp/gp/recurrent/about.html#backup4> 明治大学女性のためのスマートキャリアプログラム <https://academy.meiji.jp/smartcareer/support/index.html>
- 3) アメリカの教育学者のジョン・デューイの学習理論。能動的な学習から脱却し、自ら問題を発見し解決する能力を身につけていくことを本質としている。
- 4) 自己効力感を高める具体的な要素として、4つの情報源「達成体験」「代理体験」「言語的説得」「生理的・情緒的喚起」を操作することによって自己効力感が上昇することを実証している (Bandura 1977)。「達成体験」は、成功体験や達成経験の蓄積から得られ、「代理体験」は、自分と条件の似た他者の成功をモデルとして観察することから、「言語的説得」は、周囲から能力について励まされたりすることなどから得られる (杉浦・枝川 2012, 中島 2015, 原 2015)。
- 5) メールマガジンの登録、年1回の勉強会、正会員より安価な年会費などで参加できる制度である。

## 参考文献

- 有川かおり・長江曜子 (2018) 「女子大学におけるリカレント教育の現状と課題——女性の社会参加・仕事復帰を目的として実施されているプログラムの類型化とその課題に関する検討」『聖徳大学研究紀要』Vol.28, pp.45-52.
- 伊藤静香 (2007) 「再チャレンジする女性たちの現状と課題——男女共同参画センターにおける人的資源活用をめざす実践事例から」『国立女性教育会館研究ジャーナル』Vol.11, pp.85-94.
- 大槻奈巳 (2005) 「生涯学習と女性のエンパワーメント——日本・韓国・ノルウェー・アメリカの4カ国比較調査から」『国立女性教育会館研究紀要』Vol.9, pp.7-17.
- (2011) 「NPO 活動と女性のキャリア形成」『季刊家計経済研究』Vol.89, pp.44-52.
- 片岡亜紀子・石山恒貴 (2016) 「キャリアブレイクを経験した女性の変容——パソコンインストラクターを対象とした実証研究」『産業カウンセリング研究』Vol.18, No.1, pp.9-24.
- (2017) 「地域コミュニティにおけるサードプレイスの役割と効果」『地域イノベーション』Vol.9, pp.73-86.
- 小林重人・山田広明 (2013) 「地域のサードプレイスとしてのカフェ創出に関する研究——ソーシャル・キャピタルからの新たなサードプレイス像の検討」『知識共創』No.3, pp.IV, 1-10.
- (2014) 「マイプレイス志向と交流志向が共存するサードプレイス形成モデルの研究——石川県能美市の非常設型「ひよっこりカフェ」を事例として」『地域活性研究』Vol.5, pp.3-12.
- (2015) 「サードプレイスにおける経験がもたらす地域愛着と協力意向の形成」『地域活性研究』Vol.6, pp.1-10.
- 小林仁 (2018) 「離職者訓練 (委託訓練) における 職業訓練効果の一考察——職業訓練講師の意識と訓練生への働きかけを中心にして」『経済科学論究』Vol.15, pp.89-101.
- 榊原圭子 (2015) 「専業主婦の再就職」岩田正美・大沢真知子編 日本女子大学現代女性キャリア研究所編『なぜ女性は仕事を辞めるのか——5155 人の軌跡から読み解く』青弓社, pp.149-176.
- (2017) 「大学における専業主婦の再就職支援——参加体験学習の効果」『東洋大学社会福祉研究』Vol.10, pp.27-34.
- 佐々木邦子 (2007) 「女性の再就職に果たす継続教育の役割」『浅井学園大学生涯学習システム学部研究紀要』Vol.7, pp.165-178.
- 佐藤郁哉 (2008) 『質的データ分析法——原理・方法・実践』新曜社.
- 杉浦正和・枝川義邦 (2012) 「企業における先端技術研究者の一般性セルフ・エフィカシー」『早稲田国際経営研究』Vol.43, pp.81-96.
- 鈴木紀子 (2019) 「NPO 法人における女性の就業に関する分析——満足度と継続就業をめぐる」『現代女性とキャリア』Vol.11, pp.65-76.
- 総務省統計局 (2018) 『平成 29 年就業構造基本調査結果』.
- 高谷邦彦 (2019) 「サード・プレイスとしての Twitter——子育て主婦ユーザの場合」『名古屋短期大学研究紀要』Vol.57, pp.1-13.
- 高頭麻子・柳原圭子 (2016) 「日本女子大学リカレント教育課程の試みについて」『現代女性とキャリア』Vol.8, pp.22-39.
- 田中雅文 (2012) 「女性の複合キャリアにおける学習の意味 NPO リーダーの事例分析を通して」『NWEC 実践研究』Vol.2, pp.36-50.
- 内閣府 (2006) 『国民生活白書(平成 18 年版)多様な可能性に挑める社会に向けて (「暮らしと社会」シリーズ)』時事画報社.
- 中島智子 (2015) 「若年者の離職に関する一考察——自己効力感研究の視点から」『商大ビジネスレビュー』Vol.5, No.1, pp.41-

- 70.
- 中野洋恵 (2013) 「課題解決型実践の活動に結びつく学習プログラム——国立女性教育会館におけるキャリア調査研究, 実践プログラムから」『NWECC 実践研究』 Vol.3, pp.27-40.
- 野依智子 (2012) 「女性のNPO・起業活動と複合キャリア」『NWECC 実践研究』 Vol.2, pp.83-98.
- 羽田野慶子 (2007) 「女性のキャリア形成に関する調査研究」『国立女性教育会館研究ジャーナル』 Vol.11, pp.103-112.
- 林亜美 (2018) 「職業訓練における女性のエンパワーメント——訓練後の生活の質や意欲の変化に着目して」『人間文化創成科学論叢』 Vol.20, pp.223-231.
- 原雄二郎 (2015) 「ポジティブがポジティブを呼ぶ——『上向きませんか』でいきいき働こう!」高津明人編『職場のポジティブメンタルヘルス——職場で活かせる最新理論』誠信書房, pp.22-30.
- 樋口美雄 (2009) 「女性の継続就業支援策とその効果——育児休業の法と経済」武石恵美子編『女性の働き方』ミネルヴァ書房.
- 平尾桂子 (2005) 「女性の学歴と再就職——結婚・出産退職後の労働市場再参入過程のハザード分析」『家族社会学研究』 Vol.17, No.1, pp.34-43.
- 広岡守穂 (2013) 「男女共同参画時代の課題解決型学習」『NWECC 実践研究』 Vol.3, pp.42-57.
- 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——日本女子大学リカレント教育・再就職システムの事例から」『現代女性とキャリア——日本女子大学現代女性キャリア研究所紀要』 Vol.1, pp.92-108.
- 眞鍋倫子 (2004) 「女性の就労行動の学歴差——夫の収入と妻の就労」『東京学芸大学紀要 第1部門 教育科学』 Vol.55, pp.29-36.
- 宮野由紀子・森ます美 (2012) 「既婚女性の再就職支援事業の検証——S女子大学を例に」『学苑・人間社会学部紀要』 Vol.856, pp.1-14.
- 渡辺三枝子 (2009) 「女性のキャリア形成支援のあり方——『ロールモデルに関する調査研究』の結果から」『国立女性教育会館研究ジャーナル』 Vol.13, pp.16-26.
- Bandura, A. (1977) *Social Learning Theory*, Upper Saddle River: Prentice-Hall, Inc. (=1979, 原野広太郎監訳『社会的学習理論——人間理解と教育の基礎』金子書房.)
- Oldenburg, R. (1989) *The Great Good Place: Cafés, Coffee Shops, Bookstores, Bars, Hair Salons and Other Hangouts at the Heart of a Community*, Da Capo Press. (=2013, 忠平美幸訳『サードプレイス——コミュニティの核となる「とびきり居心地よい場所」』みすず書房.)
- Super, D. E. (1980) "A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development," *Journal of Vocational Behavior*, Vol.16 (3), pp.282-298.

かたおか・あきこ 自由が丘産能短期大学兼任教員・明星大学非常勤講師。主な論文に「女性の離職経験が復職後の自己効力感に及ぼす要因の検討」『キャリアデザイン研究』第14号, pp.75-88 (2018年)。ライフキャリア論・地域コミュニティ論専攻。