

II 実践の展開

第4章

地域の多様な機関と連携した 大学生を対象とした取組み 地域が学生を通じて育つ取組みを

堀田 真奈

1 はじめに

私たち特定非営利活動法人ワークライフ・コラボ（以下、ワーコラ）についてご紹介したい。ワーコラは、平成21年9月に法人設立した団体で、ワークライフバランスをテーマに「人・企業・地域～三方をつなぎ豊かな未来へ～」を目指す社会像として活動している。

行政との協働事業（受託事業）が多く、平成23年からは女性活躍推進事業を中心に、少子化対策事業や起業支援など、地域と協働しながら取り組んでいる。

この活動を始めたきっかけは、振り返れば私の子ども時代の経験が大きく影響している。団塊ジュニア世代の私が子どもの頃は、まだ周囲では専業主婦の母親が圧倒的に多かったが、私の親は共働きで、母は仕事も子育ても家事も、といつも「必死」で生活を送りイライラしていた。あなたたち（私と弟）のせいで、働かないといけないのだと罵声を浴びたこともあった。そのような母を見て「お母さんなのに働くとおあなるのだ」と刷り込まれたのか、学生時代は「将来は専業主婦」と考えており、キャリアに対する意識は決して高くなかった。結婚して家庭に入るのが、子どもにとっても女性にとっても

良いことだと信じていた。

現在の活動につながった私個人の転機が3つある。1つ目は、大学卒業後に新卒採用された旅行会社での営業として約8年勤務するさなかの結婚。営業で仕事の面白さを知り、自分だけの時間を考えればよかったこれまでとは環境が変わり、「子どもができたなら辞めるよね」という会社の姿勢と自分自身の無知から、先のキャリアが見えなくなり退職したこと。

2つ目は、転職後に子どもを授かり、仕事と子育ての両立に「不」を抱えたこと。不安、不満、不足。仕事で成果を出したい。子どもの成長にも寄り添いたい。それを「贅沢だ」という世の中の風潮や自分自身の潜在的価値観（女性が家事子育てに専念する）に悩まされたこと。

そして3つ目は、転職後、地元商工会議所にて中小企業の経営サポーターとして企業訪問をする中で、企業の課題が「人の問題」に行きつく現状を見たこと。当時（平成18年頃）私のような時間制約者（子育てや介護にかかわる者）はじわじわ増えており、その人たちを排除する、または能力の活かし方に悩む経営者に多く出会い、これまでの働き方、働かせ方では経営がうまくいかないと感じたこと。これらの経験が線としてつながり、また自分の悩み（仕事と子育ての両立）を解消したいという動機からも、現在の前身となる「ワークライフバランス向上委員会」という地域活動を母親仲間と二人で平成19年に始めたことが、現在につながった。

そういった自分自身の経験からも、ワークライフバランスに悩む世代はもちろんだが、次世代へのアプローチは重要だと活動当初から考えていた。高校生や大学生といった、就職を意識する世代は特に、今後の進路等の選択に「親の影響」を受けているということは肌感覚で感じていたからだ。

2 大学生向け事業のきっかけと背景

平成20年、まだワーコラがNPO化していない頃に、地元大学にサークルとしてあった「イイ女なび実行委員会」に所属していた女子学生と松山市男

II 実践の展開

女共同参画推進センター（通称コムズ）で出会った。ワーコラはコムズで月1回の地域活動をしており、コムズの方に紹介いただいた。彼女たちは、社会で活躍する女性から話を聞き、将来をイメージし、「自分自身の可能性に気づき、将来への夢・目標を具体的に抱きその実現に向け主体的にチャレンジするきっかけ創りをする」ことを目的に活動していた。ワーコラにはワーキングマザーたちがたくさん参画していたこと、また目指す先が近いこともあり、女子学生10人とワーキングマザー5人でのカフェ座談会を実施することになった。

働くことは何となくイメージできても、その先にある結婚や子育てはまったく未知の世界。自身の親は専業主婦や家庭を重視したパート勤務で、自分のロールモデルがない、結婚や子育ての話を聞いたことがないという学生たちの声があった。

座談会の中で、「育児休業は取れたのか（取って会社に何か言われなかったか）」「子どもができて、仕事にやりがいは感じられるのか」「両立できるのか」という、意識の高い女子学生たちらしい質問が飛び交った。

ワーキングマザーたちは、会社で「バリバリ働こう」と思っていたが、妊娠を機に退職してフリーランスに変わった方、会社で初めての育児休業を取得・初めて管理職になったという初めてづくしの方、転職をした方、と様々な背景を持っていた。それぞれの話からとても刺激を受けた学生たちの感想には、「これまでは、自分がやりたい仕事を続けていくことだけを考えていて、結婚や子どもができることでその道を中断させられるなら子どもはいらないと思っていたが、そういったことも含めて自分の人生を考えないといけないのだと、結婚や子育ても肯定的に考えられた」という声があった。

また、ワーキングマザーからも「学生たちからの質問で改めて自分を振り返ることができ、もっと欲張ってもいいかもと思えた」と、双方に前向きな声があった。この活動が副次的な効果として少子化対策に繋がるのではと感じていた。

平成25年頃に、愛媛県の委嘱を受けている委員会委員の方々と雑談を

する機会があった。愛媛県も少子化の問題は喫緊の課題で、結婚支援を全国的にも先駆けて取組んでおり、一定の成果も出てきていた。しかしながら、結婚等のライフイベントを、結婚を意識し始めるタイミングよりも前に、つまりは学生のうちからキャリアの一環として考える必要があるのではないかという「若者」へのアプローチの必要性について。少子化対策が目指す先ではなく、若者が将来の働き方や暮らし方をイメージする機会を持つことで、結果、少子化対策にもなり得るのではないかというやり取りである。

そののち、愛媛県では内閣府の地域少子化対策強化交付金を活用した、「えひめの次代を担う親づくり推進事業」の公募が始まった。この事業は、平成15年に制定された次世代育成対策推進法に基づく「えひめ・未来・子育てプラン」（前期計画：平成17年度～21年度、後期計画：平成22年度～26年度）の後期計画の基本理念として「安心して、夢を持って子どもを産み育てられるえひめづくり」を掲げており、これを推進していくためには近い将来、親となる世代に対して、「親になること」を具体的に考え、「子育ての意義や楽しさ」を知る機会を提供することが重要であることから、県内の大学生を対象にライフデザイン講座の開催等を行う事業を実施する、という趣旨であった。

私たちワーコラは、これまでの経験も踏まえ、愛媛県と協働して若者（学生）へのアプローチにかかわりたいと考え、事業提案を作成し、応募した。それまでも、私自身がキャリアコンサルタントとして、県内県外の中学校や高等学校にて職場体験前の指導の一つとして「キャリア」について考える講座をさせていただくことが多かった。その講座では「職業・仕事」だけではなく、その先の「暮らし」（結婚、妊娠、子育てをしながらの働き方など）もキャリアの一環として含めて講座を進めているが、ある高等学校の先生に「暮らしの部分はまだ学生たちはイメージできないので必要ないのではないか」というご意見があった。キャリアとは、職業や仕事（ジョブキャリア）を含みながらも、人生そのもの（ライフキャリア）に目を向けてこそキャリアである。

II 実践の展開

学校で取上げられるキャリア教育は、どうしても職業教育や就職支援の位置づけでジョブキャリアに捉えられがちだが、ライフキャリアの視点は男女共同参画においても、また今後先の見えない時代に入ったからこそ重要であると感じており、その必要性を感じている学校側の一部の先生方の声もあった。どのように学校や若者にアプローチしていくのがよいか、と考えていたタイミングでの愛媛県の少子化対策事業であった。愛媛県も「少子化の主たる要因となっている晩婚化や非婚化が進んでおり、その要因としては、若い世代が、将来、家庭を持つこと、親になること等を意識する機会がないといった問題がある」と課題を掲げており、連携することでの相乗効果が感じられた。

そののち採択が決まり、事業を再考した。事業の仕様書では、①ライフデザイン講座開催事業（大学に講師を派遣して講義やディスカッションを行う）②乳幼児との体験交流事業（①に参加した学生を対象に、保育所や子育てサークル等で体験交流）③子どもを産み育てるために必要な情報提供（結婚、妊娠、出産、育児に関する有益な情報や事業の内容を小冊子やWebにて広く提供）を実施することとなっていた。

これらは、私たち経験者、大人の視点での企画である。少子化対策事業といえど、決して、「結婚や子どもを持つこと」に誘導させるものではなく、学生のキャリア教育の一環として進める必要があった。価値観の押し付けになっていないだろうか。そのような懸念を払しょくするために、大学生スタッフを募り、大学生スタッフとともに、事業を創っていくという計画を愛媛県とともに企画した。

3 少子化対策事業で実施したこと

平成26年度より3年間、愛媛県少子化対策事業「えひめの次代を担う親づくり推進事業」を受託し、大学生を中心とした学生に向けて（2年目には専修学校、3年目には高等学校も対象）実施した。

この事業を実施するには、大学等の学校、また愛媛県内の企業、地域の児童福祉施設を巻き込まなければ実現できないことから、年度初めは、大学や企業に人海戦術で連携を依頼し回った。大学という組織に、というよりも学生のキャリアについて問題意識を持つ先生方一人一人に声をかけた。このような、成果がすぐに見えにくい事業は、目指す方向性に共感いただける方や組織でなければ、うまくいかないと考えたからだ。

また、連携をしていただくそれぞれの学校・企業・個人にメリットを感じていただくように事業の特徴を考えた。1つ目は、先述したように事業全体を、ワーコラと学生とで創る学生参画型の主体性を育む内容にすること。2つ目は「共働きスタンダード、男子学生にこそロールモデルを」ということ。共働き以外を否定するわけではないが、今後求められる働き方として、またイメージしづらい(事例が少ない)ことをあえてクローズアップした。こういったキャリアデザイン講座は、女子大学では積極的に取り入れているが、男子学生を想定したものはなかったからだ。3つ目は企業の中堅の人材育成という観点だ。企業の中堅人材(30～40代)は、共働きが当たり前になってきた世代であり、育児休業取得や各種両立支援制度を企業で初めて取得したようなトップランナーが多い。いわゆる、学生にとっては身近なロールモデルとなり得る人材で、この世代の人材が会社で活躍できることは、企業にとっても成長のチャンスであり、優秀な若い人材を採用していくにあたって必要な人材となる。

そのようなことを事業のメリットとし、大きな柱は「少子化対策」、その柱を支えるのは若者のキャリア教育と男女共同参画、企業の人材育成、3つの視点であると事業を進めながら事業実施者と共有していった。

まずは、各年度のスタートに一般公開型の「ライフデザイン講座」を開催した。これに参加し、内容に共感した学生に、スタッフになってもらうことを画策し、講師には、3年間NPO法人ファザーリング・ジャパン(以下、FJ)の方をお願いした。FJは、父親を楽しもう、を掲げている父親支援を展開する団体で、以前よりワークライフバランスを共通テーマにつながりが

II 実践の展開

あった。ライフデザインやワークライフバランスは、それまで女性(女子学生)に語られることが多かったが、男子学生を巻き込みたいと思っていた。男子学生こそロールモデルがなく(男はしっかり働いて妻子を養う、という大黒柱神話が上の世代には根強い)、結婚後の働き方についても「わからない」という声は多く、また将来の見通しが見つからない学生が多いことが、平成23年度少子化対策に関する愛媛県学生意識調査でも出ていた。

平成26年度は、NPO法人FJ関西の和田憲明さんを講師に招きご自身が専業主夫になった経緯をお話しいただいた(第2部社会人パネリスト5名、参加学生38名、参加社会人27名)。平成27年度は、NPO法人FJの創設者の安藤哲也さんで、団体を立ち上げた経緯と、NPOに参画する父親たちの現状、いまの企業のあり方などを講演(第2部社会人パネリスト4名、参加学生28名、参加社会人10名)。平成28年度は、NPO法人FJ理事の徳倉康之さんで、ご自身が民間企業勤務時に育児休業を2度取得したこと、Uターンで香川に帰ってきてからの仕事と生活について講演(ワールドカフェ方式でパネルディスカッションは行わず。参加学生20名、参加社会人4名)。

参加者アンケート結果からの所感

男女ともに仕事、結婚、子育てについて「こうあるべき」というものがあると思っていたが、そのときどきに応じて柔軟でいいのだ、と感じたという意見が多く見受けられた。結婚、子育てで先行していた負のイメージが、明るいものになったという意見も多数。男性は、仕事観の変化(仕事で家庭に貢献する→仕事も家庭も大事にする)が得られ、女性は、男性と女性の価値観の違いに興味を持ったような記述が多くみられた。

写真1 平成26年度ライフデザイン
公開講座 第2部企業関係者との
パネルディスカッション



写真2 平成27年度ライフデザイン
公開講座 第2部企業関係者との
パネルディスカッション登壇者



写真3 平成27年度ライフデザイン
公開講座のチラシ



写真4 平成28年度ライフデザイン
公開講座 講師と学生の交流



3年間の取組み

学生スタッフ この公開講座を通じ、自ら手を挙げてスタッフになってくれた学生は、のべ27名で平成26年度8名（男子2名女子6名）、平成27年度8名（男子2名女子6名）、平成28年度13名（男子2名、女子11名）、中には

II 実践の展開

2年連続でスタッフになってくれた学生も2名いた。1年目2年目の学生スタッフは、3・4年生が多く、(こちらの声がけもあり)就活を意識した学生が多かったが、3年目には、「活動先輩から聞いた」「働き方に関心がある」「(保育専科で)親の視点から子どものことを知りたい」など、多様な視点で参画してくれており、1・2年生が多くなったことも頼もしく感じた。

ライフデザイン出張講座

大学4校・短期大学3校・専修学校1校・高等学校2校にて、既存の授業(あるいはゼミ)と協働で実施するという方法で各先生11名にご協力をいただき、一般公開型の講座も含めてのべ3,074人の学生に受講していただいた。また、この講座ではのべ70名の社会人講師(企業勤務者49名と個人21名)がご自身のキャリアを振り返り、開示し、それぞれのワークライフバランスの意味や価値観の変化等を伝えていただいた。

写真5 聖カタリナ大学人間福祉学部「キャリアデザイン論」でのライフデザイン出張講座の様子



写真6 松山大学経済学部「経済政策論」でのライフデザイン出張講座の様子



写真7 松山大学経済学部熊谷ゼミでのライフデザイン出張講座



子育て体験交流（保育所等の児童福祉施設や共働き家庭へ訪問）

12の施設にご協力をいただき、のべ145名の学生が地域の保育所や子育て広場を訪問。そして共働き家庭のお宅訪問では、7家庭にのべ28名が伺い、交流を深めた。

学生が、聞いて、見て、訪問して「面白かった」というだけでは、学生のキャリア教育にはならない。重要であるのは、ライフデザイン講座においては、学生に対して将来描いているライフプランについて事前アンケートを実施し、社会人講師の話聞いて、自分の考えとはどこが違って、どこに共感し、今後はどのようにしたいか、ということを考えてもらうことである。そのためには、社会人講師となっていた方との事前打ち合わせにはかなり時間を割いた。思い描いたとおりの人生なのか、違っていた場合には、どう価値観に折り合いをつけて、今そして今後は何を大切にしている（したい）のか、を話していただくことが重要である。つまりは、それらを段取りし、繋ぐ役割を担ったコーディネーターの力量がとても重要で、この事業を

写真8 子育て広場くーふぁんにて
子育て体験交流



写真9
虹のそら保育園にて子育て体験交流



写真10
共働き家庭へのお宅訪問の様子



II 実践の展開

担当したスタッフたちが一番学びになったかもしれない。その気づきが次の取組みにもつながった。

4 それぞれの動き

若者（大学生）は、少子高齢化社会に入り、いま社会で求められている存在であり、ともすれば若者の奪い合いである。必要なことは、地域で若者を育てるという視点であると、3年間の少子化対策事業で改めて実感している。若者の職業観や人生観・結婚観などを悲観したところで何も生まれない。今の若者たちが持つ職業観や人生観を知り、一歩踏み込んだ支援や情報提供が、それぞれのメリットにも繋がると確信している。

愛媛県の動き

「えひめ・未来・子育てプラン」（前期計画：平成17年度～21年度、後期計画：平成22年度～26年度）を改定し、平成27年度～31年度の5年間を計画期間とする「第2期えひめ・未来・子育てプラン（前期計画）」が平成27年3月に策定された。それまでの基本理念は「子ども・親・地域」の3つの視点であったが、ここに「若者の視点」が加わった。次代の親となりうる若者へのサポートを拡充することとしており、市町や子育て支援団体、企業、地域社会等と連携のもと、「オール愛媛」で計画の効果的な推進を図ることを目指したものだ。大学生が、ここで就職したい、ここに住み家庭を持ちたいと思えば、当然愛媛県にはメリットがある。

大学の動き

平成27年度から文部科学省では、大学が地方公共団体や企業等と協働して、学生にとって魅力ある就職先の創出をするとともに、その地域が求める人材を養成するために必要な教育カリキュラムの改革を断行する大学の取組みを支援する「地（知）の拠点大学による地方創生推進事業」（以下、COC+事業）

を始めている。

愛媛県では、愛媛大学を責任校とし、他大学2校、短期大学3校が参加大学としてそれぞれがCOC+事業を実施している。

参加大学の1つである松山東雲女子大学・松山東雲短期大学では、「地方における女性のワークライフバランス」プロジェクトを進めており、平成31年まで実施する予定である。女性のキャリア・ライフプランを描くという視点から、COC+事業の趣旨である「地域産業の振興を担う人材育成」を考えるとときに、仕事と家庭の両立支援が課題となる。特に、労働市場から退出することなく地元企業に定着し、継続して就業できる環境を整備することが必要不可欠である。プロジェクトでは、女子学生が愛媛県内で働き、かつ家庭を築き生活するというを積極的に選択できるよう、地元企業で働き、子育てをする男女と学生をつなぐことを目的としている。

ワーコラは、松山東雲女子大学・松山東雲短期大学より委託を受け、地元企業（と子育てをしている男女）と学生をつなぐ役割となる地域コーディネーターを養成するための「地域コーディネーター講座」や、学生が子育て中の企業勤務者のお宅を訪問する「子育て家庭訪問インターンシップ」などを企画し、協働で実施している。このような踏み込んだ取組みにより、学生にとってはライフプランを考えるきっかけとなり、またコーディネーターを学ぼうとする地域の方々にとっては地域の中での役割や今の学生の現状、女性が働く現状（企業の現状）などを広く知る機会となっている。

企業へのアプローチ

「就職だけを目的に動く学生が多い中、先の結婚や子育てもキャリアの一環である、という広い見方は、大学で伝えるには限界がある。この分野こそ、産学官協働で取組み、産業界の中堅人材に自身の職業観や人生観を伝えてもらうことで、学生にも社会人にも、ともに人材育成の機会になる」「協力をいただく社会人講師にも選定基準が必要。キャリア教育の一環であるため、ある程度の職業観や家族観、チーム力を身につけた人材が必要で、それをコー

II 実践の展開

「ディネートする事務局的役割は大変重要」という、事業後の振り返りで参画いただいた大学教授からご意見をいただいた。

先述のとおり、実施した少子化対策事業では、企業の中堅の人材育成という観点が重要で、改めてここをご指摘いただいた。企業に魅力的なロールモデルがあれば、大学生はその企業に魅力を感じる。実際に、ライフデザイン出張講座にて社会人講師を担っていただいた方の企業に、入社を希望した学生が複数おり、また採用された学生もいた。

企業は、子育て中の男女を中心とした中堅人材のキャリアを応援することで、中堅人材が活躍でき、ひいては彼らをロールモデルとする若者も企業で活躍する道をたどることになる。そのような相乗効果に気づいている地元企業も増えているが、より一層私たちが伝えたいと考えている。

5 おわりに

私たちは、ワークライフバランスを地域課題と捉えて活動するNPOであり、労働者や今後労働者となる学生が将来のキャリアプランを描きつつ、継続して就業できる環境づくりを促進するために、企業・行政・地域・教育機関と連携し、それぞれの役割や特性を活かしながら、地域経済・地域社会の発展に寄与することを目指す。

労働人口減少が加速する今、企業の規模業種問わず、人手不足が深刻化している。若者は売り手市場といえども、企業とのミスマッチが多く、早期離職の問題もまだ解決していない。そのような中、早期離職等の原因が、まるで最近の若者気質にあるかのような声もまだまだ聞かれ、採用や人材育成も道半ばという状況が続いている。

大学生を巻き込んだイベントや講座が増え、主催する側からは「学生が来てくれない」と嘆く声も聞こえるが、では学生が興味を持っているものを学生に聞いたことがあるだろうか。地域で開催されている大学祭に足を運んだことがあるだろうか。大学生を巻き込みたいと思うのであれば、大学生の声

を聞く・引き出すことが大切である。経験者の押し付けになってはいけない。

ワーコラは、学生にとっての「第3の場所」となりたいと考える。これまでかかわってくれた学生スタッフたちは、「就職が決まった！」と報告に来てくれる。今後は社会に出て経験を積んで、その後の変化を私たちに伝えるに来てほしい。そして、今度は次の世代たちのロールモデルとなり、良い循環になっていくことを見届けたい。

参考文献

三浦孝仁・宮道 力・中山芳一・坂入信也, ヒューマンパフォーマンス研究会(編集)『大学生のためのキャリアデザイン—大学生をどう生きるか』2013年

(ほった・まな 特定非営利活動法人ワークライフ・コラボ代表理事)