

保育・介護・看護分野での
女性の就労促進学び直しプログラム
報 告 書



公益財団法人
横浜市男女共同参画推進協会

目次

I 保育・介護・看護分野での女性の就労促進学び直しプログラム 実施の背景と目的	
1 本事業の背景－分野設定の理由.....	5
2 本事業の目的.....	5
3 事業対象者.....	5
4 事業実施体制.....	5
(1) 保育・介護・看護分野での女性の就労促進学び直しプログラム開発会議.....	5
(2) プログラム企画ワーキンググループ.....	6
5 開発会議およびワーキンググループ開催状況.....	7
(1) 開発会議開催状況.....	7
(2) ワーキンググループ開催状況.....	9
II 保育・介護・看護分野での女性の就労促進学び直しプログラム 実施状況	
1 プログラムの全体像.....	13
(1) プログラムの流れ.....	13
(2) 再就職・転職に向けてのアンケート（自己効力感尺度）の導入.....	14
(3) 一時保育.....	14
2 講座説明会.....	14
3 キャリアプランニング講座.....	16
(1) 講座の趣旨.....	17
(2) 講座内容.....	17
(3) キャリアプランニング講座を終えて.....	20
4 キャリアカウンセリング.....	22
(1) キャリアカウンセリングの目的.....	22
(2) 第1回目.....	23
(3) 第2回目.....	24
5 専門研修.....	25
(1) 専門研修実施機関.....	25
(2) 横浜YMCA.....	26
(3) ウィリング横浜.....	28

Ⅲ	自己効力感の測定	
1	就職と自己効力感	35
2	女性の就職のための自己効力感尺度の設定	36
3	講座の効果の検討	38
4	結果の解釈と今後の課題	39
Ⅳ	意見交換会 女性の再就職と保育・介護・看護職のキャリア形成に対する 有効な支援とは	
1	保育、介護、看護という分野設定について	45
2	新規参入支援か、復職支援か	46
3	燃え尽き・傷つきなどの体験を持つ人への対応	47
4	働きやすい職場をつくっていくために	48
5	福祉職の専門性・仕事への意欲、自己評価と組織評価	48
6	生活課題やメンタル面での課題を抱えた受講者	50
7	プログラムの流れと内容について	51
8	看護分野の受講内容について	53
9	メンタル面のエンパワメント	55
10	プログラム構成の改善点	56
11	自己効力感尺度	58
12	女性の再就職に有効な支援とは	58
13	追跡調査について	60
Ⅴ	まとめ	
1	女性の再就職と「保育・介護・看護分野での女性の就労促進 学び直しプログラム」	63
2	本事業の成果と課題	64

● 資料

I

保育・介護・看護分野での
女性の就労促進学び直しプログラム
実施の背景と目的

1 本事業の背景－分野設定の理由

本事業の背景は以下のとおりである。

横浜市の女性の年齢階級別労働力率は、子育て世代である30歳から44歳にかけて低くなる傾向が続いており、いわゆるM字カーブの谷が全国平均より深く、かつ右側の山も低い状況である。これは、結婚、出産、育児を機にしごとを辞める女性が多く、再就職率も低いことを示している¹⁾。しかし、横浜市が実施した調査によれば、現在は収入を伴うしごとをしていない女性の多くは就業意向をもっていることがわかっている²⁾。従って、女性の再就職支援は急務である。

女性の社会進出に伴って、これまで主に女性が家庭で担ってきた子育てや高齢者の世話などのケアワークを、保育サービスや介護サービスという形で社会化していくことが必要とされる。このことは、職業としてのケアワークへのニーズを高める。

横浜市においては、保育所の整備を積極的に進めたことなどから、保育士確保が大きな課題となっている。高齢化に伴って介護職や看護師も慢性的に不足傾向にある。

保育・介護・看護分野は、労働条件の厳しさを強調されることが多いが、女性にとっては参入しやすい職域であり、いずれの分野についても有資格であることが就労につながりやすい専門職である。しかも、国の経済政策において新たな成長分野と位置づけられている。

よって、女性が資格を強みにして参入（再参入）するのに適した分野であるといえる。

2 本事業の目的

本事業の目的は、結婚、出産、育児などで離職した女性が、一人ひとりのライフプランに合った働き方の見通しを立てたうえで、保育・介護・看護分野の実践的な知識、技術、技能を身につけて就労することを支援するための短期プログラムを開発し、試行実施を経て実証することである。

3 事業対象者

保育・介護・看護分野で就労したいという意欲をもつ女性。これらの分野の資格を持ち、復職を希望する女性や、保育や介護の資格を取得して就労したい女性を対象とした。

4 事業実施体制

本事業実施体制は以下のとおりである。

- (1) 保育・介護・看護分野での女性の就労促進学び直しプログラム開発会議（以下、「開発会議」）

【構成機関および委員】

機関・部署名	肩書	氏名
(公財) 横浜市男女共同参画推進協会	事業本部長	納米恵美子
	事業企画課長	山崎員世
(公財) 横浜YMCA	YMCA健康福祉専門学校 こども総合科 学科長	奥田訓子
(社福) 横浜市社会福祉協議会	福祉保健研修交流センター ウィリング横浜 館長	佐藤正昭
	福祉保健研修交流センター ウィリング横浜 人事開発担当課長	山下真美
横浜市市民局男女共同参画推進課	課長	平沼英子
横浜市経済局雇用労働課	課長	渡辺政一
横浜市こども青少年局保育対策課	担当課長	杉山雅之
横浜市健康福祉局企画課	課長	佐藤広毅
ハローワーク横浜	雇用対策部長	木村啓子
桜美林大学	教授	森和代

(2) プログラム企画ワーキンググループ (以下、「ワーキンググループ」)

【構成員】

機関名	肩書	氏名
(公財) 横浜市男女共同参画推進協会	事業本部長	納米恵美子
	事業企画課長	山崎員世
	担当職員	中川真奈美
(公財) 横浜YMCA	YMCA健康福祉専門学校 こども総合科 学科長	奥田訓子
(社福) 横浜市社会福祉協議会	福祉保健研修交流センター ウィリング横浜 人事開発担当課長	山下真美

ワーキンググループで検討した事項を開発会議において共有し、横浜市の関連部署やハローワーク横浜、有識者委員からの情報提供や助言、協力を得ながら事業を実施した。

脚注

1) 横浜市市民局男女共同参画推進課 2014 2013 (平成 25) 年版横浜市男女共同参画年次報告書 63.

2) 横浜市市民局男女共同参画推進課 2015 平成 26 年度女性の就業ニーズ調査報告書 17.

5 開発会議およびワーキンググループ開催状況

(1) 開発会議開催状況

開催回数	第1回
開催日時	平成26年8月21日(木) 10:00～12:00
場所	横浜市庁舎(関内中央ビル5階)特別会議室
出席者 50音順	奥田訓子(横浜YMCA)、木村啓子(ハローワーク横浜)、佐藤弘毅(横浜市健康福祉局)、佐藤正昭(ウィリング横浜)、杉山雅之(横浜市こども青少年局)、中川真奈美(横浜市男女共同参画推進協会)、納米恵美子(横浜市男女共同参画推進協会)、平沼英子(横浜市市民局)、森和代(桜美林大学)、山崎員世(横浜市男女共同参画推進協会)、山下真美(ウィリング横浜)、渡辺政一(横浜市経済局)
オブザーバー 50音順	落合加恵子(横浜市健康福祉局)、高島瑞木(横浜市市民局)、矢野口直久(横浜市市民局)
内容	<ol style="list-style-type: none"> 1 事業スケジュール、プログラム全体の流れについて 2 講座説明会、キャリアプランニング講座、キャリアカウンセリング、専門研修について 3 広報について 4 横浜市関連施策についての情報共有

開催回数	第2回
開催日時	平成26年10月24日(金) 10:00～12:00
場所	横浜市庁舎(関内中央ビル5階)特別会議室
出席者 50音順	奥田訓子(横浜YMCA)、木村啓子(ハローワーク横浜)、佐藤弘毅(横浜市健康福祉局)、佐藤正昭(ウィリング横浜)、杉山雅之(横浜市こども青少年局)、中川真奈美(横浜市男女共同参画推進協会)、納米恵美子(横浜市男女共同参画推進協会)、平沼英子(横浜市市民局)、森和代(桜美林大学)、山崎員世(横浜市男女共同参画推進協会)、渡辺政一(横浜市経済局)
オブザーバー 50音順	落合加恵子(横浜市健康福祉局)、高島瑞木(横浜市市民局)、矢野口直久(横浜市市民局)
内容	<ol style="list-style-type: none"> 1 説明会、キャリアプランニング講座実施状況について 2 キャリアカウンセリング、専門研修申込状況について 3 自己効力感尺度について 4 就労へ向けてのつなぎ方について

開催回数	第3回
開催日時	平成27年1月19日(月) 15:00～17:00
場所	横浜市庁舎(関内ビル3階)第一分室
出席者 50音順	奥田訓子(横浜YMCA)、木村啓子(ハローワーク横浜)、佐藤正昭(ウィリング横浜)、杉山雅之(横浜市こども青少年局)、中川真奈美(横浜市男女共同参画推進協会)、納米恵美子(横浜市男女共同参画推進協会)、森和代(桜美林大学)、山崎員世(横浜市男女共同参画推進協会)、山下真美(ウィリング横浜)、渡辺政一(横浜市経済局)
オブザーバー 50音順	粟屋しらべ(横浜市健康福祉局)、矢野口直久(横浜市市民局)
内容	<ol style="list-style-type: none"> 1 説明会、キャリアプランニング講座、キャリアカウンセリング実施状況について 2 専門研修受講状況について 3 自己効力感尺度について 4 報告書の作成について 5 本年度実施から見えた課題と改善策について

(2) ワーキンググループ開催状況

開催回数	第1回
開催日時	平成26年7月17日(木) 14:00～16:00
場所	男女共同参画センター横浜2階 ミーティングルーム
出席者 50音順	奥田訓子(横浜YMCA)、中川真奈美(横浜市男女共同参画推進協会)、 納米恵美子(横浜市男女共同参画推進協会)、山崎員世(横浜市男女共同参画 推進協会)、山下真美(ウィリング横浜)
内容	1 事業スケジュール、プログラム全体の流れについて 2 講座説明会、キャリアプランニング講座、キャリアカウンセリング、専門 研修それぞれの企画案についての検討 3 広報について

開催回数	第2回
開催日時	平成26年8月21日(木) 12:00～14:00
場所	市庁舎(関内ビル5階 横浜市男女共同参画推進課 ミーティングルーム)
出席者 50音順	奥田訓子(横浜YMCA)、中川真由美(横浜市男女共同参画推進協会)、 納米恵美子(横浜市男女共同参画推進協会)、山崎員世(横浜市男女共同参画 推進協会)、山下真美(ウィリング横浜)
内容	1 開発会議における意見を踏まえた検討 (1) 説明会について ・プログラム説明の内容 ・体験談スピーカーの検討 ・受講申込書様式についての検討 (2) キャリアプランニング講座 ・カリキュラム検討 ・講師候補検討 ・現地見学会企画検討 (3) キャリアカウンセリングについて ・情報提供中心のカウンセリングと、生活課題整理のカウンセリング枠の 設定 ・カウンセラー候補検討 (4) 専門研修について ・内容共有 2 広報について ・チラシ文面検討 ・配布協力要請

開催回数	第3回
開催日時	平成26年9月30日(火) 10:00～12:00
場所	男女共同参画センター横浜3階 企画ルーム
出席者 50音順	奥田訓子(横浜YMCA)、中川真由美(横浜市男女共同参画推進協会)、 納米恵美子(横浜市男女共同参画推進協会)、山崎員世(横浜市男女共同参画 推進協会)、山下真美(ウィリング横浜)
内容	<ol style="list-style-type: none"> 1 説明会参加状況、キャリアプランニング講座受講申込状況について 2 キャリアプランニング講座について <ul style="list-style-type: none"> ・講座の流れ ・自己効力感尺度・チェックシート ・職業計画シート ・アンケート 3 キャリアカウンセリングについて <ul style="list-style-type: none"> ・ウィリング横浜からのキャリアカウンセラー派遣 ・キャリアカウンセリングシート 4 専門研修について <ul style="list-style-type: none"> ・専門研修受講希望シート ・インターンシップ受入先への謝礼金 ・インターンシップの受入方法 ・保育実習(日時、受入先への謝礼金、人数) ・介護施設現場見学(日時、受入方法、受入先への謝礼金、人数)

開催回数	第4回
開催日時	平成26年12月12日(金) 10:00～12:00
場所	男女共同参画センター横浜3階 企画ルーム
出席者 50音順	奥田訓子(横浜YMCA)、中川真奈美(横浜市男女共同参画推進協会)、 納米恵美子(横浜市男女共同参画推進協会)、山崎員世(横浜市男女共同参画 推進協会)、山下真美(ウィリング横浜)
内容	<ol style="list-style-type: none"> 1 キャリアプランニング講座実施状況について 2 キャリアカウンセリング コース設定と実施状況について <ul style="list-style-type: none"> ・Aコース(福祉・看護のしごとの情報提供) ・Bコース(しごと、家庭、自分自身の課題に関する相談) 3 専門研修の実施状況について <ul style="list-style-type: none"> ・YMCA受入の研修受講状況 ・ウィリング横浜受入の研修受講状況 ・かながわ福祉保健学院受入の研修受講状況 4 深刻な生活課題を抱える受講者の対応について 5 自己効力感尺度について 6 報告書のコンテンツ検討と執筆分担、スケジュール確認

Ⅱ

保育・介護・看護分野での
女性の就労促進学び直しプログラム
実施状況

1 プログラムの全体像

(1) プログラムの流れ

(公財)横浜市男女共同参画推進協会(以下、協会)では、設立以来26年間、「女性の再就職支援」に力を注いできた。なかでも1988年より実施している「再就職準備『講座ルトラヴァイエ』」は、その中核的な事業であり、職員が講座のファシリテーターを担ってきている。

もう一方で、協会では横浜市男女共同参画センター3館で労働相談やキャリアコンサルティングなどさまざまな「女性のしごとの相談」を実施しており、女性たちがもつ不安や悩みが多様化していて、1対1で向き合う個別相談のニーズが高いことも明らかであった。

このような経験と蓄積から、「講座ルトラヴァイエ」をベースにした情報提供中心のキャリアプランニング講座、キャリアカウンセリングを経て専門研修という流れのプログラムを企画した。また、半年にわたる長いプログラムを修了するには、内容を十分理解したうえで参加が必要と考え、参加必須の説明会と、修了後のふりかえりのための会ももうけることとした。受講者を募る際の名称は「女性のための学び直しプログラム」、構成は、下記①～⑥のとおりである。

- ①説明会
- ②キャリアプランニング講座
- ③キャリアカウンセリング(第1回)
- ④専門研修
- ⑤キャリアカウンセリング(第2回)
- ⑥修了者の会

日 時	プログラム	内 容	実施場所
9/20	説明会	・トークセッション(わたしが保育・介護・看護のしごとを選んだ理由) ・資格取得ルート解説 ・プログラム説明 ・受講申込書記入	男女共同参画センター横浜(戸塚)
10/6～17	キャリアプランニング講座	・中長期的な視点でキャリアプランニング ・専門研修(実習プログラム)から、自分に適した実習を選択、申込み	男女共同参画センター横浜(戸塚)
10/20～29	個別キャリアカウンセリング(希望者対象)	・キャリアカウンセリングAコース(福祉・看護のしごとの情報提供) ・キャリアカウンセリングBコース(しごと、家庭、自分自身の課題に関する相談)	男女共同参画センター横浜(戸塚)

2014/11 ～ 2015/2	専門研修	・実習に参加 ・2月末ごろまでに実習終了	各研修の実施会場
	個別キャリア カウンセリング (希望者対象)	・キャリアカウンセリング A コース (福祉・看護のしごとの情報提供) ・キャリアカウンセリング B コース (しごと、家庭、自分自身の課題 に関する相談)	男女共同参画センター横浜 (戸塚)
2/18	修了者の会	・プログラム修了者の情報共有	男女共同参画センター横浜 (戸塚)

(2) 再就職・転職に向けてのアンケート（自己効力感尺度）の導入

プログラムの有効性をはかるスケールの一つとして、「再就職・転職に向けてのアンケート」を実施することにした。これは、同じ設問のアンケートを、キャリアプランニング講座初日、キャリアカウンセリング実施後、専門研修実施後の3回に分けて行い、受講者の就職に向けての準備の度合いを測る試みである。このスケールの詳細についてはⅢ章（35ページ）で述べる。

(3) 一時保育

男女共同参画センターの一時保育は、幼い子どもがいても学びたい、活動したい母親の学習を保障するものである。このプログラムでも、男女共同参画センターで実施するキャリアプランニング講座、キャリアカウンセリングはもとより、外部機関で実施する専門研修も一部保育つきで受講できるようにした。

ほかに、横浜市子ども青少年局子育て支援課から「子育て支援情報誌」を提供してもらい、子どもを一時的に預けられる施設や事業所の情報提供を行った。

2 講座説明会

- 実施日：2014年9月20（土）10：00～12：00
- 会場：男女共同参画センター横浜（戸塚）
- 申込み数：48人
- 参加者：38人
- 講師：奥田訓子（《(公財)横浜YMCA》トークセッション進行
福祉職資格取得ルート講師）
佐藤智保（保育士）
日南田里香（生活相談員、介護福祉士）
大平絵美（看護師）

受講希望者には趣旨をよく理解したうえでプログラムに参加してほしいことから、説明会を実施し、そこで受講申込みをしてもらう方式をとった。

決して人気職種とはいええない職種への再就職プログラムの集客のため、地域情報誌「タウンニュース」に有料で説明会の記事を掲載したほか、チラシ、横浜市報や当協会のHPなどで広報を行った。その結果、説明会申込み数は48人、そのうちの38人が説明会に足をはこんでくれた。電話で説明会申込みをしてきた人に「保育・介護・看護」のどの分野に関心があるか尋ねたところ、「保育」に関心があると答えた人が最も多かった。



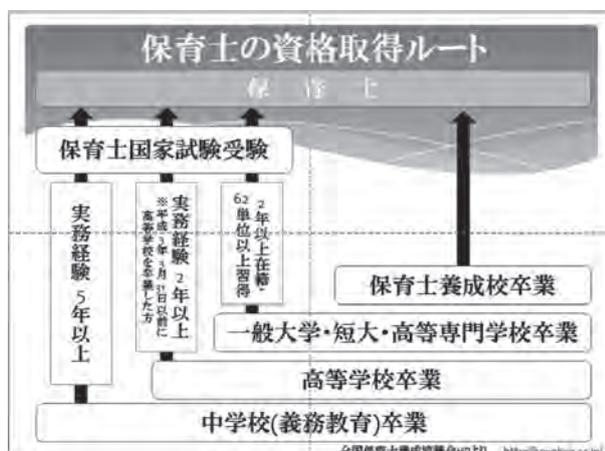
講座説明会 トークセッション

説明会は3部形式で実施した。第1部では福祉・医療職で働く3人の女性（保育士、介護福祉士、看護師）をゲストスピーカーに迎え、「わたしが保育・介護・看護のしごとを選んだ理由」をテーマに、トークセッションを行った。ゲストスピーカーが福祉・医療職ならではの仕事のやりがい、家庭生活としごとを両立するための知恵や工夫、自分の転機となった出来事などについて体験を語ると、説明会参加者からは、困難を乗り越え、自分のキャリアを切り開いた3人の話に積極的な質問が寄せられ、会場は熱気に包まれた。



講座説明会 資格取得ルート説明

第2部の「福祉・保育・医療分野の資格取得ルート」では、講師が、福祉の専門職の業務内容や資格を取得するためのルートを解説した。福祉の専門資格は、学歴や経験年数などによって取得方法や試験科目が異



福祉職の資格ルート説明資料（一部）

なるが、再就職・転職女性にも取得しやすい資格である。うなずきながら熱心にメモを取る参加者の姿が印象的であった。

第3部は事務局からプログラム全体の流れについて説明し、質疑応答の時間を設けた。説明会終了後、受講申込書を配布したところ、23人の申込みがあった。

3 キャリアプランニング講座

- 実施日：2014年10月8日（水）、9日（木）、10日（金）、14日（火）、15日（水）、17日（金）《台風18号接近のため6日実施予定の講座を9日に延期》
- 会場：男女共同参画センター横浜（戸塚）
- 参加者：15人
- 講座実施時間：9：30～12：00

回	日時	内容
1	10/8 (水)	開講あいさつ オリエンテーション 《第1回 再就職・転職に向けてのアンケート》 講義 ：福祉のしごとのキャリア形成 講師 ：森和代（桜美林大学教授）
2	10/9 (木)	※台風18号のため10/6実施予定のメニューを一部変更して実施 オリエンテーション 講義 ：福祉（保育・介護）・看護のしごとの現状と未来 講師 ：北原零未（(公財)横浜YMCA）
3	10/10 (金)	フリーディスカッション 講義 ：ストレスマネジメント 講師 ：高山直子（(特活)サポートハウスじょむ）
4	10/14 (火)	フリーディスカッション ワーク ：模擬現場体験 講師 ：内田智美、南光裕美、小松田よし子（(公財)横浜YMCA）
5	10/15 (水)	講義 ：しごとと税・法律 講師 ：田口乙代（社会保険労務士） 講義 ：求職技術 講師 ：秋田文子（(株)エイジェック）
6	10/17 (金)	参加者全員がキャリアプランを発表 アドバイザー ：奥田訓子（(公財)横浜YMCA）

(1) 講座の趣旨

10月8日～17日までの2週間で、キャリアプランニング講座全6回を実施した。受講希望者は23人だったが、辞退者が出て、結果15人の受講となった。

キャリアプランニング講座は、福祉・看護分野の現状を知ったうえでめざす分野をしっかりと、専門研修につなげていくことを目的としている。講座は、前述の「講座ルトラヴァイエ」のコンセプト「自分を知る、社会を知る、自分で決める」をベースに、組み立てた。

①自分を知る～福祉のしごとのキャリア形成、ストレスマネジメント

②社会を知る～福祉（保育・介護）・看護のしごとの現状と未来、模擬現場体験、しごとと税・法律、求職技術

③自分で決める～参加者全員がキャリアプランを発表

講座は自分と向き合って自分を見つめ直し、社会の状況を知ったうえで、自己決定するプロセスを支援するという流れとなっている。また、この講座のオリジナルとして、就活のストレスやケアワーカーに多いとされる「燃え尽き」から身を守るための「ストレスマネジメント」、「模擬現場体験」を加えた。

さらにキャリアプランニング講座受講のルールとして、下記の4つのポイントを受講者に周知した。

①時間を厳守し（遅刻しない）、やむを得ない欠席の場合は、必ず連絡すること

②座席は毎回座るところを変えて、いろいろな受講者とコミュニケーションをとること

③必要なことはノートをとる、バインダーを用意してたくさん配布される資料や連絡票をファイルすること

④講座中は、時間を一人で独占せず、分かち合うこと。話したくないことは話さなくてよいこと。他の受講者のプライバシーにかかわる話は、他所で話さないこと

これらのルールは、講座を受講することで、職業人として求められるマナー、スキルの感覚を、離職期間が長い女性たちに取り戻してもらう目的もあった。

(2) 講座内容

①第1日目 福祉のしごとのキャリア形成

初日の10月6日は、台風18号の関東地方への接近が予想されたため、10月5日に講座の延期を決定し、10月9日に代講することとなった。このため、2回目となるはずであった10月8日が初日となり、簡単なオリエンテーションと「再就職・転職に向けてのアンケート（第1回）」の後、



「福祉のしごとのキャリア形成」受講のようす

講義となった。

「福祉のしごとのキャリア形成」は、現代女性のライフサイクルを統計資料から読み解き、長寿命化や少子高齢化によってポスト子育て期が長くなっていること、自己決定の促進、選択の自由の拡大によって「いかに生きるか」という各自の自己実現の過程、自己決定のあり方が問われていること、キャリア形成は自己実現の手段の一つであることを知る講義であった。「なりたい自分」をイメージした写真や雑誌の切り抜きを持ち寄り、受講者同士がその写真や雑誌の切り抜きをもとに話をする時間もあり、初対面の緊張がほぐれるワークショップとなった。

②第2日目 福祉（保育・介護）・看護のしごとの現状と未来

ジェンダーの視点から見た、労働市場における保育・介護・看護のしごとの現状と将来性についての講義であった。日本では、GGI（ジェンダーギャップ指数）が135カ国中101位（2012年）であること、日本は30歳代の女性の年齢階級別労働力率が先進国のなかでは低いこと、女性が再就職をしようとする非正規雇用が多く雇用の調整弁になりやすいこと、そのなかで、賃金は高いとは言えないが、福祉職や看護職の求人は多く、正規職につきやすいこと等の情報提供がなされた。ジェンダーの視点から女性としごとの関係を見直すという作業は、受講者にとって新鮮であり驚きもあったようで「目からウロコが落ちたように感じた」という声もあった。



「福祉（保育・介護）・看護のしごとの現状と未来」受講のようす

③第3日目 ストレスマネジメント

女性が働くとき、しごとと家庭の両立にまつわる葛藤、職場の人間関係の悩みなど、メンタルヘル스에課題を感じる人は多い。そしてケアワーカーの「燃え尽き」は他の職業に比べて多いともいわれている。ストレスを緩和し、メンタルヘルスを良好に保つことは、女性が長く働き続け



「ストレスマネジメント」受講のようす

るのに欠かせないテーマである。ストレスのサインに気づき、上手につきあっていくための実践的な内容であった。

ワークシートを用いた数種のセルフチェックを行ったため、自分のストレスサイン、ストレスの要因、ストレスとうまくつきあうための自分のスタイルの発見につながった。

④第4日目 模擬現場体験

保育士、介護士、看護師を講師に、3グループに分かれて現場の模擬体験を行った。保育体験は折り紙などの簡単な紙工作、介護体験は視覚障がい者の誘導・介助、看護体験は、乳幼児の看護を実施した。介護体験では、誘導だけでなくアイマスクをつけて視覚障がいの模擬体験も行った。

受講者全員が3つの体験をしたために、短い時間ではあったが、ケアされる側になってみる経験や看護師、保育士、介護士の仕事の一部を疑似体験できた。



保育の模擬体験



看護の模擬体験

⑤第5日目 しごとと税・法律

女性が働くうえで知っておくべき所得税配偶者控除や健康保険扶養認定（いわゆる「103万円・130万円の壁」）、労働契約、雇用形態、賃金、各種社会保険等の講義であった。さまざまな労働相談に対応している機関について、特に横浜市近辺の窓口、職業訓練校などの情報提供もなされた。受講者のほとんどに就労経験があったが、労働



介護の模擬体験

法や相談機関の情報に疎く、労働者が法律によって守られた存在であることに改めて気づいたという声があった。

⑥第5日目 求職技術

求人探し方、長いブランクや転職が多いことをマイナスにしない履歴書の書き方、応募書類の作成方法、自己PR文の書き方、面接のポイントを紹介した。福祉・看護職が売り手市場であるとはいえ、求職を効率的・戦略的に行うことで、より自分が望む働き方に近づくことができるという内容であった。

⑦第6日目 キャリアプランの発表

キャリアプランニング講座の最終日として、5年後を見据えたキャリアプランを発表した。

10年後までを視野に入れ、自分と家族の年齢、予想されるライフイベントを書き込んでいくと、経済的な負担が大きくなる時期、子育ての負担が軽くなる時期、介護が必要になりそうな時期が何年後になるか具体的に見えてくる。それらを見ながら、就職する、ステップアップする、資格取得するタイミングを設定していく。しごとをしていくときに目先のことだけを考えるのではなく、中長期的に働き方を考えてくという視点を得るためのものであった。

⑧フリーディスカッション

集団の力は個に影響を及ぼし、個の力がまた集団に影響を与える。福祉・看護職への就職という同じ目的をもった受講者のコミュニケーションを深めることは目的達成の原動力となる。キャリアプランニング講座の回を重ねるたびに、受講者間の緊張はほぐれていったが、共通のテーマを論じ合うフリーディスカッションも受講者に多くの気づきや知識を与えた。キャリアプランニング講座全回で行いたかったが、時間を確保するのが困難で、3回程度しか行えなかったことが残念であった。

(3) キャリアプランニング講座を終えて

キャリアプランニング講座最終日にとったアンケートは次のとおりである。

女性のための学び直しプログラム「キャリアプランニング講座」受講後アンケート

質 問	回 答	数
1 講座全体を通しての満足度	大変満足した	9
	満足した	6
	どちらともいえない	
	不満だった	
	非常に不満だった	

2 講座の時間設定(2時間30分)は いかがでしたか。	長い	
	ちょうどよい	13
	短い	2

3 講座の回数(全6回)は いかがでしたか。	多い	
	ちょうどよい	11
	短い	4

4 各講座の内容は役立ちましたか？	10/8 福祉のしごとのキャリア形成	11
	10/9 福祉(保育・介護)・看護の仕事の 現状と未来	15
	10/10 ストレスマネジメント	13
	10/14 模擬現場体験	7
	10/15 税・法律・労働相談機関の情報	14
	10/15 求人探し方、履歴書の書き方	12
	10/17 キャリアプラン発表	8
	10/17 フリーディスカッション	8
	なかまができた	5
	その他	1

1 勇気・元気をもらいました。

5 その理由や とくによかった点、 印象に残ったこと、 改善点があれば	●もう少し時間があれば他の受講者さんとコミュニケーションがとれるので、よかったかと思えます。
	●専門的な話が聞けた。実践的な事が学べた。
	●自分の考えがまとまらずにいたのが、考える土台のようなものができたように思います。いろいろな人がいらっしやり、刺激、励みになりました。ありがとうございました。
	●その時点だけの情報提供ではなく、後日必要になった時に調べたり相談できる窓口を紹介頂いた。
	●先生の話がとても興味深く、自分で発言するのも大変勉強になりました。
	●自分では受けられない講座を無料で受けられて良かった。
	●もう少し聞いてみたい講座がいくつかあったので、回数が少なく感じました。
	●様々な情報を得る中で、自分と向き合うことができました。その大きなきっかけとなり、具体的な応募書類作成法なども知れて良かったです。
	●教えに来てくださった先生方、それぞれにポジティブなパワーがあり、その影響もあってか一つ一つぐんぐん吸収できました。
	●ストレスマネジメントは具体的な自分に合った対処ができそうなヒントをもらえた。求人探し方や履歴書の書き方は、現場の方の声が聞けて良かった。
●ストレスマネジメントでの性格診断テストからの流れのお話はとても心に残りました。税や法律は知っていたら役に立つことが多く、ためになりました。	
●講座一つ一つがとても参考になりました。もっとできれば話を聞きたかったです。(特に「税の情報」と「求人探し方」)また悩んだり自分を見直そうとしているのは自分だけではないと思え、とても力強く思えた。	

6 今回のキャリアプランニング講座に なかったもので、あれば良いと思う ものがあれば	●疑似体験がもうすこし時間が長くあればよかったと思えます。
	●独身女性の老後・働き方
	●専門研修時の保育(介護分野)
	●多岐にわたって講座があったのでためになった。

7 講座以外に男女共同参画センター 施設の中のなにかを利用しました か。	ライブラリ(資料室)	10
	相談室	0
	フィットネス	1
	その他	3

3 保育 図書室 ロビー

講座全体の満足度はおおむね良好であった。15人中7人が全回出席、全体でも87.7%という高い出席率である。講座開催時間は13人が、回数も11人以上が「ちょうどよい」と答えている。第3回目の講座で、情報ライブラリ職員が資料リスト配布を行ったため、講座開催中に情報ライブラリを利用した人は10人いた。一時保育利用者は5人だった。

この講座の受講者を募った2014年9月は、景気が回復し働き手不足が生じている時期であり、保育・介護・看護の分野の人手不足は深刻で、施設が資格取得費用の半額を負担したり、無資格者でも職を得やすかったりという状況にあった。そのような状況で、あえて本講座の受講を希望した女性たちは、まっすぐに職場に飛び込めない課題あるいは心的なハードルがあったことがうかがえる。

キャリアプランニング講座では、保育・介護・看護のしごとにつくための情報提供をするとともに、目先のことに捕らわれず中長期的視野でキャリア形成すること、そのためにどういう条件なら働けるのか、何から始めればいいのか整理して一步を踏み出すことが重要であることを伝えてきた。

受講後の感想には、自分を見つめ直すきっかけができた、有用な情報を得られた、考える土台ができたなど肯定的なコメントが並んでいる。それぞれに講義やワークショップで新たな知識や考え方を吸収していったことがみてとれる。受講者同士のコミュニケーションや集団から生まれる「力」が、個々の受講者を後押ししたこともわかった。

4 キャリアカウンセリング

会場：男女共同参画センター横浜

● A コース (福祉・看護のしごとの情報提供)

実施日：10月20日、24日実施 1人約50分

相談員：(社福) ウィリング横浜福祉のしごと相談員 佐々木望

参加者：7名

● B コース (しごと、家庭、自分自身の課題に関する相談)

実施日：10月22日、29日 1人約50分

相談員：キャリアカウンセラー 代島奈穂子

参加者：8名

(1) キャリアカウンセリングの目的

キャリアカウンセリングは、講座では対応しきれない個別の課題について助言し、就業に導くことを目的として実施した。キャリアプランニング講座終了後と専門研修実施期間中の2回を設定、どちらも希望する者を対象とした。学歴、年齢を考えながらどのように福祉関連の資格を取得し、就労につなげていくかの情報が欲しい人にはAコース、家庭生活やメンタルヘルスなどの課題を抱えながらも働きたいと望んでいる人にはBコースと二

つのコースを用意した。

(2) 第1回目

①実施状況

1回目のキャリアカウンセリングは、キャリアプランニング講座終了後、あまり間をおかず設定したところ、受講者全員が希望した。1回目のキャリアカウンセリング終了後に「再就職・転職に向けてのアンケート（第2回）」をとり、キャリアプランニング講座の初日にとった「再就職・転職に向けてのアンケート（第1回）」と比較して、就業に向けての準備状況を測ることとした（Ⅲ章）。

カウンセリング終了後に感想を尋ねるとどちらのコースについても「欲しい情報が得られた」「自分の悩みを打ち明けて、問題がはっきりした」など好意的な感想が寄せられた。相談内容の傾向をまとめると次のとおりである。

Aコース

○キャリア形成をどのように行っていっていったらよいか

- ・保育士か介護士かで迷っている。希望としては、保育士だが、家庭環境的に少しでも早く働かなければいけない。
- ・今はパートを考えているが、ゆくゆくは常勤職員になりたい。
- ・介護職員初任者研修終了後、どのようなキャリアを形成できるか。
- ・アルバイト、パートから始めて子供が大きくなったらフルタイムで働きたい。

○資格

- ・社会福祉士、PT、OT、ST（PT 理学療法士、OT 作業療法士、ST 言語聴覚士）などの資格を取得したい。
- ・高卒でも保育士の受験資格があるか。
- ・保育士の資格をとる勉強はどうすればよいか。
- ・介護福祉士になるルートを知りたい。
- ・ケアマネージャーになるルートを知りたい。

○職場環境について

- ・労働条件・定着率・就労環境・利用者等知りたい。
- ・ケアマネージャーは大変と聞いたが、実際はどうか知りたい。
- ・保育士として就職活動をする場合、早朝、夜の勤務ができなくても採用があるか。

Bコース

○過去の就業体験等の傷つき

- ・以前、もっている資格でパートで働き始めたものの、離職期間が長く、仕事が覚えられず辞めた。再就職しても続けられるか自信がない。
- ・メンタル面で自信がない。自分の想像する役割、期待に応えようとして疲れてしまう。

人との距離感が分からない。

- ・プログラムを受け、いかに自分が働く環境などを調べず、職場（仕事）を選んできたかを痛感し、何から手をつけていいか、ちょっと混乱している。

○家族

- ・子供がまだ小さいので、家族と仕事のバランスがとれるか心配。パートナーの協力は得られない状況にある。
- ・両親から自立するように強く求められている。
- ・子育てしており、急な子どもの病気などに対応できない。
- ・離婚を考えているので、二人の子どもを育てていく経済力をつけたい。
- ・通院していて、これから一人で子どもを育てていけるか不安。

②相談の傾向

保育・介護・看護分野への就職をめざす女性は、資格に関する関心が高い。また、経済的な事情に迫られて、就職しやすい福祉職を選んできた人もいる。家事や育児などとの両立のため、入り口はパートから徐々にフルタイムへ移行したい人、メンタルヘルスの課題を訴える人も複数いた。

(3) 第2回目

①実施状況

2回目のキャリアカウンセリングは、専門研修実施期間中に、希望者に対して実施した。キャリアプランニング講座でモチベーションが高まり、専門研修を受講したものの、現実の厳しさに気持ちが萎えてしまったり、日にちがたって講座に通う前の日常に引き戻されたりする受講者の気持ちを後押ししようとして設定したものである。Bコースを4名が希望した。Aコースの希望は無かった。

会場：男女共同参画センター横浜

● A コース (福祉・看護のしごとの情報提供)

実施日：1月29日 1人約50分

相談員：(社福) ウィリング横浜福祉のしごと相談員 佐々木望

参加者：0名《実施せず》

● B コース (しごと、家庭、自分自身の課題に関する相談)

実施日：1月21日 1人約50分

相談員：キャリアカウンセラー 代島奈穂子

参加者：4名

Bコース

- ・資格なし、未経験でも OK ということで採用されたが、職場環境が厳しい。
- ・仕事をしていくにあたって、子どもが病気になった際、私の代わりに見てくれる人が

いない。

- ・体力にあまり自信がない。
- ・コミュニケーション、対人に課題を感じている。
- ・メンタルヘルスに課題がある。

②相談の傾向

2回目のキャリアカウンセリングの希望者は4人、専門研修参加中、また終了後であったため、相談内容は第1回目の時とくらべて、具体的なものになった。相談内容も1回目よりプライバシーにふみこんだ内容であった。

5 専門研修

(1) 専門研修実施機関

「女性の学び直しプログラム」の実施にあたって、最も調整を要したのが、専門研修のラインナップである。男女共同参画センターでキャリアプランニング講座が終了する10月下旬から文部科学省からの受託期間が終わる翌年2月末までの3カ月間に、資格をもたない受講者のレベルにあった専門的な研修を用意しなければならない。この条件の専門研修の協力依頼に応えてくれたのは、(公財)横浜YMCA(以下、横浜YMCA)、(社福)横浜市社会福祉協議会福祉保健研修交流センターウィリング横浜(以下、ウィリング横浜)、(特活)かながわ福祉保健学院(以下、かながわ福祉保健学院)の3機関であった。

横浜YMCAには、保育士国家試験を視野にいれたミニ講座を本プログラムの受講者のために用意してもらったほか、SSW(スクールソーシャルワーカー)養成講座、保育園、介護施設でのインターンシップにも受講者を受け入れてもらうことになった。

ウィリング横浜は、協力を依頼したとき、すでに年度末まで主催研修が決定していたが、無資格の受講者でも参加できそうな主催研修とバスで複数の介護施設をまわる現場見学へ受講者を受け入れてくれることになった。また、福祉関連イベントやウィリング横浜で行われている個別相談の情報を提供してくれた。

かながわ福祉保健学院は、介護職員初任者研修を「通学制」「通信制」の2種の制度で、市内2カ所で行っているNPOであった。2月末までに、実施日、開催地、受講制度が異なる介護職員初任者研修を複数実施予定であったことから、条件の合う4コースに受講者の受け入れを依頼した。

看護師の病院でのインターンシップは、横浜市健康福祉局から情報を得て、横浜市内医療機関で実施する「横浜市潜在看護職復職支援事業」を案内することにした。

学び直しプログラム 専門研修受講状況

NO	実習名	実施機関	のべ参加数
1	保育士試験対策ミニ講座（筆記試験）	横浜YMCA	17
2	保育士試験対策ミニ講座（ピアノ、図工、ダンス等の講習）	横浜YMCA	17
3	保育園のインターンシップ(体験実習)	横浜YMCA	5
4	SSW（スクールソーシャルワーカー）養成講座（1科目から選択可）	横浜YMCA	3
5	介護職員初任者研修 通学制①（上大岡 月・木）	かながわ福祉保健学院	3
6	介護職員初任者研修 通学制②（上大岡 曜日ランダム）	かながわ福祉保健学院	0
7	介護職員初任者研修 通信制③（長津田）	かながわ福祉保健学院	0
8	介護職員初任者研修 通信制④（上大岡）	かながわ福祉保健学院	2
9	全身性障害者 ガイドヘルパー養成カリキュラム	かながわ福祉保健学院	3
10	介護施設のインターンシップ（体験実習）	横浜YMCA	2
11	伝える・伝わる記録の書き方～記述力の向上をめざして	ウイリング横浜	3
12	福祉のしごとを知る懇談会	ウイリング横浜	—
13	口から食べることをチームで支援しよう！	ウイリング横浜	1
14	がん治療と口腔ケア	ウイリング横浜	2
15	新任介護職員基礎研修	ウイリング横浜	1
16	横浜市看護職復職支援事業	横浜市内医療機関	0
17	現場見学～バスツアー編	ウイリング横浜	4

(2) 横浜YMCA

横浜YMCAでは保育士資格取得と保育士や相談業務のしごとイメージを学習する目的としてSSW（スクールソーシャルワーカー）養成講座、保育士試験対策ミニ講座と保育園のインターンシップ、介護のしごとのイメージを学習する目的として介護施設のインターンシップを担当した（表1）。

表1 横浜YMCAでの専門研修

目的	該当講座
保育士資格取得	保育士試験対策ミニ講座(筆記試験対策) 保育士試験対策ミニ講座(実技試験対策)
保育士・社会福祉士 子ども支援の応用知識習得	SSW養成講座
保育職業体験	保育園でのインターンシップ
介護職業体験	介護施設でのインターンシップ

①保育士試験対策ミニ講座

保育士試験対策ミニ講座は午前 2.5 時間を講義科目、午後 2.5 時間を実技科目の 3 日間の講習であった。講義科目では保育士国家試験の受験のイメージをつけてもらうため、①保育原理、②教育原理・社会的養護、③児童家庭福祉、④社会福祉、⑤保育の心理学、⑥子どもの保健、⑦子どもの食と栄養、⑧保育実習理論の各教科のポイントを穴埋め問題を解きながら学習した。実技科目では、音楽（ピアノ表現）、言葉（絵本の読み聞かせ）、図工（絵画表現）の目的理解と基礎演習を行った。座学、実技ともに過去問にも取り組み、試験の出題方法に触れ、受験勉強へのイメージをつけてもらった。少人数での開催だったため、講師と受講者とが講義の内容だけでなく、講師の受験勉強の体験談や、受験勉強のための通信講座、受験対策講座などの情報についても適宜話しながら、また、自身にどんな受験勉強の仕方が合っているか話し合いながら講義を行った。途中、子どもや本人の体調不良による欠席があり、3 日間連続して出席できない者がいたことは残念だった。休まず出席した受講者からはもっとじっくりと学びたかったとのコメントもいただいた。運営としては、事前に保育を申請しながら、当日キャンセルされることで想定外の保育料が発生した。今後は保育利用者のキャンセルを想定しながら、預かり保育のシステムを整備する必要がある。

② SSW 養成講座

SSW 養成講座では、SSW 論、発達心理学、児童家庭福祉論、精神保健学などの科目を受講者本人の希望で履修登録し、既存の養成講座受講者とともに学習した。内容は、学校領域で福祉的な課題を抱える児童生徒を幼稚園、保育園、児童相談所、児童館その他と連携しながら解決策を考えるというものであった。他の受講者が現役のソーシャルワーカーであったため、それぞれが抱えている生の事例を扱ってグループワークやディスカッションを行ったため、初めてその業務内容に触れる受講者にとっては敷居の高い内容となったようだった。したがってそれぞれの講義への履修登録はあったが、結果的には初回の SSW 論のみの参加になってしまった可能性がある。また、本講座は保育なしの講座であったこと、9:00～18:00 までの 1 日講座であったこと、土日の開催であったことから預かり保育などの手配もしにくかったことから、受講者が参加しにくい設定であった。他の家族に子どもを預けて学びに行くことに後ろめたさのある受講者もいたことから、今後この点の改善とケアを検討していく必要がある。

③保育・介護のインターンシップ

インターンシップは就職希望に沿って、保育園、介護施設に振り分け、各 1 日ずつ体験をした。保育園では、基本的に 9:00～17:00 の日勤帯で一通りの保育業務をこなした。介護施設では受講者の希望により、通所施設での実習となった。主な内容は食事のみまもりや、トイレへの付き添い、レクリエーションへの参加、施設の環境整備であった。

インターンシップも保育なしだったので、必要な者は自分で預かり保育を手配した。手配にあたって個別に相談したり、保育の都合によりインターンシップ日時を調整したりすることがあったが、こういった取組みを行うことで、就職に向けて、自分で保育を手配するという主体的な行動を促せたとも感じている。ただし、インターンシップでも予定しているながら、直前でキャンセルをする者が多かった。その他の講座も含めて、欠席の理由は、本人、子どもの体調不良であったが、中には学習への不安から躊躇してしまったり、一度休むと続けて休んでしまうようすが見受けられる者もいた。今後、本格的に資格を取得して就労へとつなげていくためには、揺れ動く気持ちや不安への対処、モチベーションの維持なども併せて行う必要がある。

(3) ウィリング横浜

ウィリング横浜では、女性のための学び直しプログラム・キャリアプランニング講座受講者に対し、専門研修として、①福祉保健従事者向け主催研修への受講受け入れ、②現場見学（バスツアー）への参加受け入れ、③福祉のしごとを知る機会となるイベントの情報提供を行った。

①ウィリング横浜主催研修

伝える・伝わる記録の書き方～記述力の向上をめざして			
ねらい	「記録」は利用者状況を把握する資料となり、また職員間の情報共有のツールとして、利用者本位サービス向上には欠かせないものである。本研修では、福祉保健従事者として、記録の意義・目的を理解するとともに、記録を取ることの重要性を学び、演習を通して記録を書く視点を整理し、「記述力」の向上を目指す。		
対象	横浜市内在住または在勤の福祉保健従事者で、福祉保健現場での経験年数が概ね3年未満の方		
日時	平成26年10月28日(火) 10時00分～16時30分	会場	ウィリング横浜 12階 研修室
受講者	46名	(うち学び直しプログラムからの受講者)	3名
内容	【講義】 ・記録の意義・記録の目的・記録の内容 など 【演習】 ・記録の書き方のポイント・記録するための観察ポイント ・利用者の視点に立った記録の書き方・活用方法 など	講師	特別養護老人ホーム レジデンシャル常盤台 施設長 高橋 好美 氏

口から食べることをチームで支援しよう！			
ねらい	「食」をサポートするためには、その仕組みを知ることが大切である。そして、支援の対象の方の「どこに問題があるか」を見つけなければならない。次に、問題点を発見したら「どう解決するか」を考える。それはひとりの力では難しい。本研修では、在宅・施設においての基礎から実践までの「食」の支援を考える。		
対象	横浜市内在住または在勤の福祉保健従事者		
日時	平成26年11月18日(火) 10時～16時30分	会場	ウィリング横浜 12階 研修室
受講者	48名	(うち学び直しプログラムからの受講者)	1名
内容	1. 「食」のメカニズムと障害 2. 問題点の発見 1) 小さな問題を早期に発見する 2) スクリーニング法で問題を明らかに 3. 食べられる口を創るための「口腔ケア」 4. 食べるためのリハビリテーション	講師	鶴見大学歯学部 高齢者歯科学講座 菅 武雄 氏

がん治療と口腔ケア			
ねらい	胃がん、肺がんなど全身の様々な部位のがんと診断を受け、これから全身麻酔や放射線化学療法を受けようとするとき、歯周病や虫歯の治療、歯石の除去や歯の磨き方指導を歯科で受けることを推奨する。これによって手術による肺炎や、抗がん剤による口内炎の発生が著しく低下することが知られている。本研修では、がん治療における口腔ケアについて分かりやすく解説することにより、口腔ケアの基礎知識の習得を目指す。		
対象	横浜市内在住または在勤の福祉保健従事者・活動者の方		
日時	平成26年12月1日(月) 15時00分～16時30分	会場	ウイリング横浜 12階研修室
受講者	66名	(うち学び直しプログラムからの受講者)	2名
内容	【講義】 ・スライドにより実例を紹介しながら、口腔ケアの重要性について解説	講師	公立大学法人 横浜市立大学 附属 市民総合医療センター 歯科・口腔外科・矯正歯科 助教 村田 彰吾 氏

第1回 新任介護職員基礎研修			
ねらい	福祉・介護サービスにおける就業の現状としては、入職者・離職者の割合が高くなっています。本研修では、介護の基本や介護技術の基礎を学ぶことにより、従事者の定着及び質の高いサービスの実現を目指します。「自信」と「やりがい」をもって介護することを目標に、介護技術の基礎を学びます。		
対象	高齢分野の介護業務で働いている、経験年数が浅い方		
日時	平成26年12月16日(火) 9時30分～16時30分	会場	ウイリング横浜 10階 介護実習室 I
受講者	24名	(うち学び直しプログラムからの受講者)	1名
内容	・介護の基本〔講義〕 ・人間の自然な動きとベクトルメイキング〔体験&実技〕 ・移乗、移動の介護〔実技〕 ・排泄、身じたく、食事の介護〔実技〕	講師	公益社団法人 神奈川県介護福祉士会 介護技術研究会 熊谷 真理子 氏 齋藤 美貴 氏 中川 美智子 氏

②現場実習

現場見学 福祉のしごと☆魅力発見！～バスツアー編～	
●目的	福祉・保健分野への就労を目指している方（学生含む）または一度離職し、再就職を検討している方を対象に、さまざまな取組みを行っている事業所にご案内し、施設見学及び職員と交流することで福祉のしごとの魅力を伝え、就職に向けた動機づけを行うため実施。
●日時/場所	①コース：10/27（月） 特別養護老人ホーム グリーンヒル泉・横浜、特別養護老人ホーム 希望苑 ②コース：11/19（水） 介護老人保健施設 恵の杜、特別養護老人ホーム めぐみ ③コース：11/10（月） 生活創造空間にし（障害者地域活動ホーム、就労サポートセンター）、介護老人福祉施設 よつば苑
●対象	①（公財）横浜市男女共同参画推進協会主催「女性のための学び直しプログラム」受講者 ② 福祉分野に就職検討中の方

●参加状況

- ①コース：2人（「女性のための学び直しプログラム」受講者2人）
- ②コース：5人（「女性のための学び直しプログラム」受講者1人、一般4人）
- ③コース：11人（「女性のための学び直しプログラム」受講者1人、一般9人、区社協職員1人）

計：18人

●内 容

- ・バス内オリエンテーション（施設職員同乗）
- ・施設概要説明（パワーポイント、パンフレット等を使用）
- ・施設見学（職員休憩室、ストックルーム等のバックヤードも含む）
- ・採用担当者・職員との交流（質疑応答）
- ・ランチもしくはお茶会

●参加者からの主な質問内容

- ・職員のしごと内容について
- ・夜勤時間について
- ・正規職員及びパート職員の給与等待遇について
- ・採用可能年齢について
- ・介護職に適した人材について
- ・職場内雰囲気について
- ・研修等、入職後のフォローアップ体制について
- ・定着率について
- ・残業時間と手当について
- ・有給休暇消化率について

●参加者アンケート結果より

- (1) 見学について 1位 大変役立った 94.1% 2位 どちらともいえない 5.9%
- (2) 職員交流について 1位 大変役立った 94.1% 2位 どちらともいえない 5.9%
- (3) 仕事への関心について 1位 高まった 88.2% 2位 あまり高まらなかった 5.9%
- (4) 見学希望施設について 1位 高齢者通所施設 32.1% 2位 障害者通所施設 25.0%
3位 障害者入所施設 17.9%
- (5) 仕事経験について あり 17.6% なし 82.4%
- (6) 所有資格について 1位 介護職員初任者研修 73.3% 以下、同率でケアマネジャー、介護福祉士
- (7) 就職希望時期について 1位 未定 60.0% 2位 すぐにでも 40.0%
- (8) 自由記述
 - ・同じ特養でも従来型、ユニット型であったり、新しめ、歴史のある施設と特色が異なる施設が見学できてよかったです。両施設ともそこで働く人達、ご利用者を大切にされる姿勢に感銘を受けました。貴重な体験をさせて頂き、ありがとうございました。
 - ・聞きにくいことを聞けたのでよかったです。とても役にたった。
 - ・全てがとてもよかったです。ありがとうございました。等

●当日の様子

①コース



②コース



③コース



Ⅲ

自己効力感の測定

1 就職と自己効力感

女性の就労は、結婚、出産、育児、介護などのさまざまなライフイベントに影響を受ける。一瀬（2012）より、女性の就労に関係するさまざまな要因をみると、就労選択、就労スタイルの選択に影響するさまざまなライフイベントに加え、自己概念や就労観、性役割分業意識といった個人内要因からも影響を受けていることが分かる（表1）。

表1 一瀬（2012）を元に整理した女性の再就職に関連する要因

積極的職業選択 正社員登用 育休後の就職行動等	消極的職業選択 非常勤登用 就職活動までの期間	就職した者の動機	就職を辞めた、 または躊躇した者の動機
キャリア志向	M字型	生活のため	結婚
エリア社員への転換	3才児神話	仕事から得られるものが多い	夫の転勤による引越
	専業主婦	やりがいのある仕事	子育ては自分の手でしたい
	結婚	使命感	時間的困難
	第一子出産		体力的困難
	末子年齢6才以下		第一子出産
			役割葛藤
			家族への罪の意識

表1より女性の就労働機を高めていくためには、女性でも昇給昇進のチャンスがある、転勤などが回避できる就業スタイルでしごとをすることができることと実感できること、また、女性でも家計を支えるために働くことができる、しごとを行うことで得られるものがあるという動機づけを高めることが、女性の再就職への動機づけを高めるのに有効であるといえる。ところで、動機づけはその行動を起こすことの成功可能性や有益感に影響される。動機づけの帰属理論では、動機づけがなされるには、過去の経験から得た「できるという自信」が必要である。そしてこの「できるという自信」が自己効力感である（Bandura, A., 1997）。よって、女性が再就職という行動を起こすためには、しごとがしたいという動機づけを高めていく必要があるが、その動機づけを支えるために、まず自己効力感を高める取り組みが必要であると考えた。

女性の就職への動機づけを支える自己効力感を検討するとき、女性のライフイベントとそれにより一時休止しながら就労するスタイルを想定し、自分がどういう人生を送るか、そこにしごとをどう位置付けるかといった観点が必要である。女子学生を対象とした研究では、就業について自己決定できない者も増えており、就職活動に取り組む意欲が乏しいことも指摘されている（下村ら.1994）。したがって、自己効力感にも、自分が将来、どんな生活を送りたいか、自分で考え、計画を立て、それにもとづきその時々を選択も自分でできるという内容を盛り込む必要がある。

さらに女性の再就職への動機づけを支える自己効力感は、結婚、出産という大きなライ

イベントの渦中にある女性が、家事をこなしながら妻、母としての役割を機能させつつ働くことができると実感できるという内容を盛り込む必要がある。また、しごとに就くことにより、十分に妻、母としての役割を果たせないのではないかとの不安を抱えている女性には、家事、育児に比重を置きながらもできるしごとをやるという就労観を尊重する観点も含まれている必要がある。さらに、結婚などにより退職した女性が、離職前の就労経験で不快な思いをしたり、自信を失うような体験をしたりした場合、そこから就労への動機づけを高めていくためには、過去の失敗を再現するかもしれないという心配や不安に寄り添いながら、その人ができたと実感できるよう、就労への自己効力感を高めていく必要がある。

近年は、女性が進出できる職種も増え、さらに、多様化したライフスタイルやその価値観に合わせて就業スタイルも選択できるようになった。このように職業選択の幅が増えたことは、女性の職業選択の幅を増やしたともいえるが、一方で、たくさんの選択肢の中から、自分に適したしごとを自分で選択しなければならなくなり、結果的に就業選択における悩みも増やしたといえる。

このように結婚や出産によってブランクのある女性が再び就労への動機づけを持つことや就労意欲が乏しい女性に職業選択への動機づけを高めていくには、学び直し講座を受講することで、就労への自己効力感が高まる必要があると考えた。そこで、今回女性の再就職支援に際して、対象者に即した就職への自己効力感尺度を設定し、このプログラムの効果を検証するとともに、女性の就職支援に必要な取り組みを検討することとした。

2 女性の就職のための自己効力感尺度の設定

女性の就職のための自己効力感尺度を設定するにあたり、就労動機や離職動機との関連が検討されている一般性自己効力感尺度（坂野・東條，1986）、進路選択に対する自己効力感（浦上，1995）を参考にした。この尺度を用いて大学生のインターンシップ体験の効果を検証した研究では、両自己効力感尺度ともにインターンシップ前後に得点が有意に向上したことが示された（楠奥，2006）。また、古市（2007）の自己効力感と就労動機との関連モデルでは男子では進路選択、就業に対する自己効力感が就業不安を低め、職業忌避傾向¹⁾へ影響するモデルであったのに対し、女子では進路選択、就業に対する自己効力感が直接職業忌避傾向を低めるモデルが示されるなど、就職関連の自己効力感が、男女で異なる関連を示すことが明らかになっている。

以上より、女性の就職支援のための尺度とするためには、女性の就職のために開発されたもので、結婚、出産等のライフイベントを経験し再就職を目指す女性特有の自己効力感として構成する必要がある。よって、女性を対象とした就労のための自己効力感として、浦上（1995）の進路選択に対する自己効力感を採用し、一瀬（2012）がまとめた有配偶者の就労選択行動に関連する要因を加えて設定することとした。

まず、オリジナル項目（表2）より本講座の主旨に合った項目15項目（1, 2, 4, 7, 9, 11, 15, 16, 17, 18, 20, 23, 26, 28, 30）を選定した。次に、一瀬（2012）より、有配偶者の就労選択行動に関連する要因から、「子育て・家事・介護と仕事の両立をすること。」「就労について家族の理解を得るための話し合いをすること。」「これまでの経験や資格を活かすこと。」「就労によって社会とのつながりを取り戻すこと。」「家計を支えるために働くこと。」の5項目を追加して女性の再就職のための自己効力感尺度として設定した。項目の選定は、女性の再就職支援にあたる横浜市男女共同参画推進協会職員2名と心理学を専門とする大学教授1名、専門学校教員1名で行った。さらに、選定した項目を開発会議メンバーと議論し、全20項目の尺度として決定した。

表2 進路選択に対する自己効力感尺度（浦上,1995）オリジナル項目

1	自分の能力を正確に評価すること。
2	自分が従事したい職業（職種）の仕事内容を知ること。
3	一度進路を決定したならば、「正しかったのだろうか」と悩まないこと。
4	5年先の目標を設定し、それにしたがって計画を立てること。
5	もし望んでいた職業に就けなかった場合、それにうまく対処すること。
6	人間相手の仕事か、情報相手の仕事か、どちらが自分に適しているか決めること。
7	自分の望むライフスタイルにあった職業を探すこと。
8	何かの理由で卒業を延期しなければならなくなった場合、それに対処すること。
9	将来の仕事において役に立つと思われる免許・資格取得の計画を立てること。
10	本当に好きな職業に進むために、両親と話し合いをすること。
11	自分の理想の仕事を思い浮かべること。
12	ある職業についている人々の年間所得について知ること。
13	就職したい産業分野が、先行き不安定であるとわかった場合、それに対処すること。
14	将来のために、在学中にやっておくべきことの計画を立てること。
15	欲求不満を感じても、自分の勉強または仕事の成りまで粘り強く続けること。
16	自分の才能を、最も生かせると思う職業的分野を決めること。
17	自分の興味を持っている分野で働いている人と話す機会を持つこと。
18	現在考えているいくつかの職業のなかから、一つの職業に絞り込むこと。
19	自分の将来の目標と、アルバイトなどでの経験を関連させて考えること。
20	両親や友達が勧める職業であっても、自分の適性や能力にあっていないと感じるものであれば断ること。
21	いくつかの職業に、興味を持っていること。
22	今年の雇用傾向について、ある程度の見通しを持つこと。
23	自分の将来設計にあった職業を探すこと。
24	就職時の面接でうまく対応すること。
25	学校の就職係や職業安定所を探し、利用すること。
26	将来どのような生活をしたいか、はっきりとさせること。
27	自分の職業選択に必要な情報を得るために、新聞・テレビなどのマスメディアを利用すること。
28	自分の興味・能力に合うと思われる職業を選ぶこと。
29	卒業後さらに、大学、大学院や専門学校に行く必要があるかどうか決定すること。
30	望んでいた職業が、自分の考えていたものと異なっていた場合、もう一度検討し直すこと。

¹⁾ 就労への不安や自分の適性が分からないことによる職に就くことへの否定的なイメージのこと。

3 講座の効果の検討

講座を受ける前と講習終了後で受講者の就職への心の準備状態を100点満点で回答してもらった。その結果、講座前より講座後の方が得点は上がったが、統計的に有意な差はみられなかった ($F(1,11) = 1.27$ n.s) (図1)。次に自己効力感の変化を女性の再就職のための自己効力感尺度得点を用いて検討した。その結果、尺度合計得点では、講座前よりも後の方が有意に得点が上がった傾向を示した ($F(1,12) = 4.31$ $p < .10$) (図2)。なお、尺度の信頼性係数はpreで $\alpha = .93$ 、postで $\alpha = .94$ と十分な値を示していた。

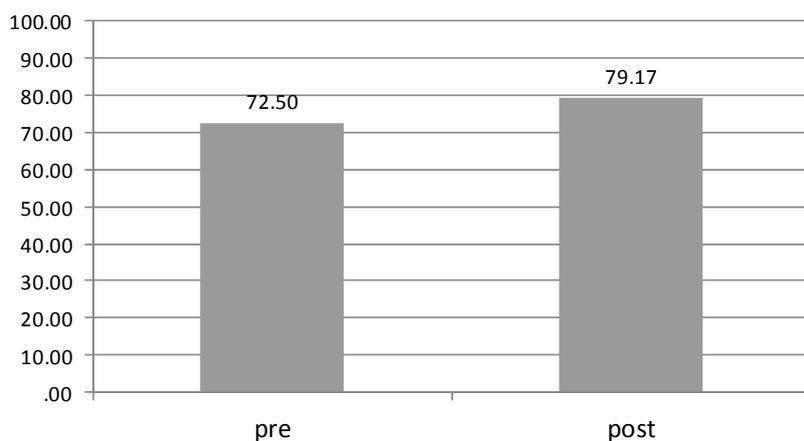


図1 再就職への心の準備状態 (100点満点)

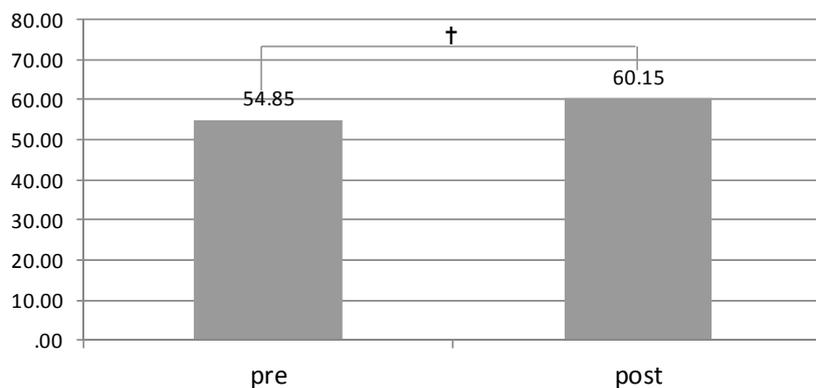


図2 女性の再就職自己効力感 † $p < .10$

次に講座がどの自己効力感に効果を示したのかを詳しく検討するため、各項目の得点を比較検討した。その結果、「1 自分の能力を正確に評価すること。」と「3 5年後の目標を設定し、それに従って計画を立てること。」の2項目で有意に得点が上がった (表3)。また、「2 自分が従事したい職業 (職種) の仕事内容を知ること。」と「10 現在考えてい

るいくつかの職業の中から、一つの職業に絞り込むこと。」と「18 これまでの経験や資格を活かすこと。」の3項目は有意に得点が上がった傾向を示した(表3)。

表3 女性の再就職自己効力感得点の講座前後比較

	pre			post			F
	N	average	SD	N	average	SD	
1 自分の能力を正確に評価すること。	13	2.31	.48	13	2.85	.55	8.65 *
2 自分が従事したい職業(職種)の仕事内容を知ること。	13	2.77	.60	13	3.15	.55	4.55 †
3 5年先の目標を設定し、それにしたがって計画を立てること。	13	2.38	.65	13	2.92	.49	8.65 *
4 自分の望むライフスタイルにあった職業を探すこと。	13	2.62	.77	13	2.92	.49	1.68
5 将来の仕事において役に立つと思われる免許・資格取得の計画を立てること。	13	2.85	.69	13	3.08	.64	1.32
6 自分の理想の仕事思い浮かべること。	13	2.54	.88	13	2.92	.76	2.08
7 欲求不満を感じても、自分の勉強または仕事の成就まで粘り強く続けること。	13	2.62	.77	13	2.92	.49	3.10
8 自分の才能を最も生かせると思う職業的分野を決めること。	13	2.46	.88	13	2.69	.85	.58
9 自分の興味を持っている分野で働いている人と話す機会を持つこと。	13	3.15	.80	13	3.08	.76	.13
10 現在考えているいくつかの職業のなかから、一つの職業に絞り込むこと。	13	2.15	.55	13	2.54	.78	3.26 †
11 友達が進める職業であっても、自分の適性や能力にあっていないと感じるものであれば断ること。	13	3.38	.51	13	3.38	.65	.00
12 自分の将来設計にあった職業を探すこと。	13	2.54	.52	13	2.85	.55	2.18
13 将来どのような生活をしたいか、はっきりとさせること。	13	2.77	.60	13	3.00	.58	1.00
14 自分の興味・能力に合うと思われる職業を選ぶこと。	13	2.62	.51	13	2.85	.55	1.32
15 望んでいた職業が自分の考えていたものと異なっていた場合、もう一度検討し直すこと。	13	3.00	.58	13	3.23	.60	1.32
16 子育て・家事・介護と仕事の両立をすること。	13	2.38	.65	13	2.62	.77	.81
17 就労について家族の理解を得るための話し合いをすること。	13	3.15	.69	13	3.31	.63	2.18
18 これまでの経験や資格を活かすこと。	13	2.85	.55	13	3.23	.60	4.55 †
19 就労によって社会とのつながりを取り戻すこと。	13	3.38	.51	13	3.38	.51	.00
20 家計を支えるために働くこと。	13	2.92	.49	13	3.23	.60	3.10

* $p < .05$ † $p < .10$

4 結果の解釈と今後の課題

今回の検討で、傾向ではあるが講座後に女性の再就職自己効力感が高まったと示されたことは、この講座が参加者の就労への動機づけへの準備を支える講座であったと評価できた。また各項目とも、統計的に有意差が見られなかったものもあるが、講座前よりも後の方が得点が上がっていたことから、一応に評価できたといえるだろう。

項目ごとの効果評価を見てみると、「1 自分の能力を正確に評価すること。」と、「3 5年後の目標を設定し、それに従って計画を立てること。」の2項目で有意に得点が上がった。講座開始当初は保育へ希望者が偏っていたが、講座を経るごとに、介護希望者が増えていったこと、また、フルタイムで働くことを目的とせず、まずはパートタイムから時間をかけ、ステップアップしていくキャリアを志向するなど進路変更を決断する者が多かったことから、本人の現状と能力を知り、それに合わせて職業選択ができるという自信につながった

といえる。また、講座の流れの中でさまざまな知識を学習し、終了時に自身のキャリアプランを立てられるようにするプロセスがあった。キャリアプランニング講座の最終日には、実際に5年間でどのように資格を取得し、就労していくかということを体系的に考えられたことから、その自信につながったと考えることができる。

また、「2 自分が従事したい職業（職種）の仕事内容を知ること。」と「10 現在考えているいくつかの職業の中から、一つの職業に絞り込むこと。」と「18 これまでの経験や資格を活かすこと。」の3項目は有意に得点が上がった傾向を示した。講座後の測定時期が専門研修前、または専門研修が始まった直後であったことから、十分にしごと内容を知ることにはつながらなかったのかもしれない。また、受講者の中にはたくさんの資格をすでに取得していた者もいたが、すぐにでも就労できる状態である反面、どの資格を使ってどういう風に働くかという選択に迷うようなことがあったのかもしれない。また、そのような方々の中には前職で不適應を経験し、離職してきた者もいた。したがって、職業を絞り込んだり、これまでの経験や資格を活かして仕事をすることに躊躇する者もいたのかもしれない。この点については、キャリアカウンセリングの内容ともマッチングを勧め、さらに検討していく必要がある。

今回の検討では、十分に得点の有意差が示されなかったが、回答数が13件と少なかったことがその原因であると考えられる。また、講座前の得点も各項目4点満点中平均点が2.74点と比較的高得点を示していた。つまり受講者たちがこの学び直し講座を受講しようとすること自体、すでに就労への自己効力感が高まっていたともいえる。

このように今回の講座は、再就職への自己効力感を高めるのには一応の効果が示されたが、これらの就職準備講座を経て、就労への動機づけが高まり、実際にしごとに就くことができるかどうか、さらに、しごとを続けていかれるかが今後の課題であるといえる。安達（2001）の女子短大生の自己効力感と就労動機、職業未選択との関連モデルでは、就職に関連する情報を得たり、問い合わせを行ったりすることへの有能感を示す「職業情報収集に対する自己効力感」が直接「職業未選択」を低下させる関連が示され、自分の適性や能力について理解を深め、明確化する「自己評価における自己効力感」が「自己向上動機」を高め、職業未選択を起こさないようにする関連が示されている。今回の受講者も「職業情報収集に対する自己効力感」に相当すると思われる項目で講座後に有意に得点が上がったことから、就労選択へとつながる可能性が高いと思われる。一方、今回の講座の参加者の中には、自分が外で働くことや働いている間、夫に家事や育児を任せるのは申し訳ないといった根強い性役割分業意識や性役割遂行への使命感を持った者、資格を持ち専門職として働きながらもうまくいかず、そのたびに新たな資格取得を志向しながら、転職を繰り返すなど、本当の意味で自分が何をしたいのか理解できていない者もいた。このような生活課題や疾患を抱えた対象者には就労に必要な対人スキルなどを具体的に練習するような取組みを行うなど、自己理解や自己評価を促進し、小さな成功体験を積み上げて不安を軽減する取組みを増やしていく必要がある。

また、尺度構成についても検討すべき課題が明らかになった。一番の課題は、女性の再就職に向けての自己効力感として加えた5項目のうち4項目で統計的な有意差が見られなかったことである。また、女性の再就職自己効力感の概念が20項目で1因子であることも課題である。結婚、出産、離婚などさまざまなライフイベントを経験してきた女性の就労には複雑な要因が関連していることから、女性の再就職自己効力感の概念も複数存在すると予想されるためである。これらを再考し、進路選択の自己効力感だけでなく概念を検討し、講座の効果評価をより詳細に測定することができる尺度を開発していく必要がある。また、キャリアプランニング講座、専門研修、インターンシップ、就職、就職後という一連の就職活動の中で、自己効力感の得点の変遷を追うことで、こういった特徴を持つ人が、就職活動のどの時期にこういった自信が高まり、また、こういったことで自信を失うかを丁寧に追いながら、その人に合わせた必要な支援を検討していく材料になるような尺度に整えていく必要がある。

さらにこれらをもとに自己効力感と女性の再就職との関連を検討し、就労への動機づけを高め、実際に就職へと導くのに有効な自己効力感を明らかにすることにも取り組み、今後の講座内容へ反映していく取組みも検討していきたい。

引用文献

- 安達智子 2001 進路選択に対する効力感と就業動機、職業未決定の関連について —女子短大生を対象とした検討— 心理学研究 72 (1), 10-18.
- バンデューラ A. (本明寛 野口京子 春木豊 山本多喜司 訳) 1997 激動社会の中の自己効力 金子書房 (Bandura, A. 1995 Self-efficacy in changing societies. New York: Cambridge University)
- 古市裕一 2007 青年の職業志向傾向と就業動機および自己効力感 岡山大学教育学部研究集録 136. 145-151.
- 一瀬貴子 2012 有配偶女性の就労選択行動に関する実証的研究の文献レビュー —有配偶女性の就労選択行動と内面的要素の関連を中心に— 社会福祉学部研究紀要 15 (2), 57-64.
- 楠奥繁則 2006 自己効力論からみた大学生のインターンシップの効果に関する実証研究 —ベンチャー系企業へのインターンシップを対象にした調査— 立命館経営学 44 (5), 169-184.
- 坂野雄二・東條光彦 1986 一般性セルフ・エフィカシー尺度作成の試み 行動療法研究, 12, 73-82.
- 下村英雄 木村周 1994 大学生の就職活動における就労関連情報と就職未決定 進路指導研究, 15 11-19.
- 浦上昌則 1995 学生の進路選択に対する自己効力に関する研究 名古屋大学教育学部紀要 (教育心理学科) 42,115-126.

IV

意見交換会

女性の再就職と保育・介護・看護職の
キャリア形成に対する有効な支援とは

- 実施日時：2015年1月23日（金）10：00～12：00
- 出席者：奥田訓子 横浜YMCA
 納米恵美子 横浜市男女共同参画推進協会
 山崎員世 横浜市男女共同参画推進協会
 山下真美 ウィリング横浜
- 記録：中川真奈美 横浜市男女共同参画推進協会

1 保育、介護、看護という分野設定について

納米 本日はお忙しい中、お集まりいただき、ありがとうございます。みなさんのご協力を得て、「保育・介護・看護分野での女性の就労促進学び直しプログラム開発」事業を実施してきたところですが、ここまですり返って、成果と課題を明らかにしたいと思いますので、よろしくお願ひします。

山崎 今回は保育、介護、看護の3つの分野を設定しました。まず、分野設定についてご意見を聞かせていただきたいと思います。

山下 私は福祉分野で人材開発を進めている立場から発言させていただきます。福祉は非常に人手不足の分野で、潜在有資格者を発掘したいのですが、なかなか難しいのが現状です。地味な分野なので、広報するにしても難しいのですが、今回、この分野を取り上げていただいたのは良かったと思います。

奥田 山下さんの意見に賛成です。ブランクがある方は復職に際してスキル面で不安を持つということがありますが、家事や生活全般の事柄がそのままスキルとして生きるという分野でもあります。そうした面に目を向けて発想転換すると、割と自信を持って参入できる分野なのかもしれないという発見と気づきを伝えて、一つの切り口にしたのは良かったと考えています。

山崎 保育、介護、看護という3分野で共通点はありますが、しごとの内容はかなり違いますよね。それを一緒にしたことのメリット、デメリットがあったと思いますが、いかがでしょうか。

奥田 保育や介護、看護のどの分野が向いているのか改めて考えられて、現場も見てマッチングでできるという点で、3分野を一緒に設定して良かったと思います。介護と看護は、医療と福祉ということで、資格は違いますが近接領域です。どちらを選んだにしても、現場ではお互いに専門職と協働して働くというイメージもつきやすいし、そういった意味で良かったと思います。一方、資格を取るルートはそれぞれ違い、難易度も結構違います。今回のような短期プログラムで新たに資格を取得して、就労していくことを考えたときに、看護は難しいということはあると思います。

山下 福祉現場では今、看護師という立場でしごとをすることが非常に増えています。看

護師配置が必須の施設が多いです。病院勤務だけでなく、福祉現場での看護職という働き方にも目を向けていただければと思います。介護分野の資格は、保育士と比較して制度化されてまだ日も浅いので、保育分野の希望が多くなるのではないかと予測していました。でも、講座を進めていく中で、介護の仕事や障害を持った子どもの施設などにも目を向けていただく発言があったのは、とても良かったと思います。

2 新規参入支援か、復職支援か

納米 今回は、潜在有資格者の発掘と復職支援と、新規に資格取得しての就職支援の両方やりましたが、そのことについてはいかがでしょうか。どちらかに絞っていくという方向もあると思います。新規参入に絞る場合は、保育と介護の2分野になると思いますが。

山崎 この点は講座運営を担当していて課題だと思いました。未経験で保育か介護か迷っている人と、ある程度経験があり、何らかの傷つきや、家庭の事情などで辞めた人たちとは、課題が違ったかなと思います。その点はキャリアカウンセリングでフォローしていくしかないと思って、実際そうしたのですが、なかなか難しかったです。絞るのか、あるいは両方なのかということが今後の課題の一つだと思います。いかがでしょうか。

奥田 結果的に考えると、両方あって良かったと思っています。私は、女性がなぜ働けないのかということに関心があります。一步踏み出せないところにあるのは何なんだろうという点です。例えば有資格で経験がある方は、仕事をしている中での不応があったことがネックになっている可能性があります。しかし、別分野で仕事をした後に離職し、長く家庭にいて働くことに自信がないという方もいるわけで、資格の有無に係らず、気持ちの問題が大きいだろうなというところは想定していました。

福祉の現場って、すごくイメージが悪いというか。きついとか、つらいとか、夜勤が大変とか、そういうイメージが先行しています。講座中に、不応を起こして辞めた方から、仕事をしていた時の話が出る場面があったのですが、そこで語られたのは、業務自体の大変さというより、職場の人間関係や本人の気持ちの問題などでした。ほかの受講者にとっては、福祉の仕事についての先入観が払しょくされたというか、イメージが修正されたというところはあったんじゃないかなと思います。こうした面からも、これからこの分野でやってみようという人と、経験がある人が一緒だったのはプラスに働きました。

今後の課題は、かつての不応であったり、自信のなさであったり、あと一步をどうやって踏み出せるように支援していくかということかなと思いました。

山下 私も、結果的には、新規資格取得の人たちと有資格者の発掘、2つの目的があったことは良かったと思います。ただ、福祉の業界に入って、そこで傷つきがあって辞めちゃうと、ほかの分野に行きたいという気持ちのほうが強いです。

一方、今回のプログラムで介護職員初任者研修を受けることができ、今後の仕事のきっかけになったという人にとっては、このプログラムはとても役に立ったと思います。

福祉の仕事を、子育てなどの理由ではなくて、何かのトラブルや傷つきで辞めた人は、もっともっとフォローしないと、なかなか復職はしないんじゃないかなという感じがしています。むしろ、未経験でほかの業種から福祉の分野の資格に目を向けて転職してみようという人に働きかける方が、就職にはつながりやすいかもしれません。これからますます、介護保険の関係で看護師資格も含めて、有資格の人が必要になるので、ウィリング横浜では、福祉の有資格者向けに復帰応援講座をやっているのですが、今回の学び直しプログラムについても、その一環と考えていました。

山崎 受講者からは、ときどき近況報告があります。受講前に考えていたライフプランやキャリアプランを変えたという方もいます。自分の中で整理がついたので、持っている資格を活かして復職を目指しますという報告もありました。家庭の事情もあって、いったんは仕事を辞めたけれど、生活を立て直して、この分野で復職を目指しますということのようです。今回のプログラムが役に立ったということで、良かったと思いました。

3 燃え尽き・傷つきなどの体験を持つ人への対応

山下 辞めた要因が、この講座でフォローアップできる内容だと再チャレンジしようという意欲につながり、効果があるでしょうね。職場の人間関係や上司との関係などで傷ついて辞めた人へのフォローは、非常に難しいですね。家庭の事情で辞めた人は、ブラッシュアップやカウンセリングの場を設けて支援すればよいですが、潜在有資格者のなかには、メンタル面の問題を抱えている方もいて、対応が難しいです。要因によっては、どんなにブラッシュアップしても、本人の回復を待つしかない場合もあると思います。そういう方は、嫌な思いをした業界ではなくて、ほかのしごとで頑張ってもらおうほうがよいのかなとも思います。

山崎 ただ、そういう方も受講しているわけですね。ということは、福祉の仕事に復帰したいから受講したんだと思うんです。まったく嫌だったら、講座自体にも来なかったのかなと。もちろん、壁は低くはない。受講したからパッと復職ということでもないんだろうけれど、やはりこの分野のしごとが好きというのはあるのかなとは思っています。

山下 そうですね。情報提供型の職業カウンセリングは「こういういい職場がありますよ」という対応ですが、ウィリング横浜では福祉従事者のための心の相談室もやっていますので、従事している間に早目にご相談いただければと思います。心の相談室では、傷つき体験がかなり深刻な方の場合、ジョブコーチのような支援者がいないと、なかなか復帰につながらないよね、という話が出ています。

奥田 研究職の立場から申し上げますと、何らかの問題を抱えて離職した福祉の人たちがほかの業種と違うのは、同じ職種に戻りたいという人が多いという調査結果があります。

でも、根本的な問題が解決されていないので、戻ってもまた不適応を起こしたり、すぐに燃え尽きてしまって、仕事を休まなければならなくなり、これを繰り返していくと、鬱

などの症状が出てくるといふところは、ほかの職業性のストレスと同様の経過です。

女性が生活体験のなかで身に着けたスキルを活かしやすい分野ですし、女性がたくさん働いている現場なのに、燃え尽きてしまうという難しさというのは、恐らく組織的な問題なんだろうと思います。

4 働きやすい職場をつくっていくために

奥田 今回は、ひとりひとりの受講者を就労支援していくという切り口でしたが、せっかく男女共同参画センターでプログラムをやるんですから、女性のキャリアのあり方や考え方を変えていく必要があると思います。現在の人事制度は長い歴史の中で作られてきたものですけれど、ひとりひとりの人生のなかに、家庭やプライベートな部分と職業的な意味でのキャリアという部分があって、その両方をトータルに捉えることが必要なわけで。既存のあり方のなかで生じている問題は、家を守る主婦がいて、働きに出る人がいてという役割分業してきた中での歪みが出てきているのだろうと考えているんですね。

ライフステージによって働き方を選べる、理想的には、パートもフルタイムも自在に選べるように制度化されることが望ましいと思うんです。そこが実現すれば、不適應を起こしている人たちも働きやすくなる可能性があると思います。目の前の制度に照らして可能な働き方の選択で、職場に参加・復帰を目指すというのが現状だとは思いますが、そこから見えてくるさまざまな課題を発信することも大事だと思います。また、現場で「私はこうやって働きたい」ということをきちんと訴えて、女性が働きやすい現場をつくっていく担い手になっていく。そういう要素も、ゆくゆくは見越していきたいなと思ひながら、皆さんとお話をしてきました。

5 福祉職の専門性・仕事への意欲、自己評価と組織評価

奥田 一つの問題としては、資格を持ってしごとをする方にありがちなパターンだと思うんですけれど、この資格で駄目だったから、次は別の資格を取って、新しく取った資格を活かして働こうとしがちです。でも、働く内容はそんなに変わらないので、問題は変わらなくて、また辞めてという繰り返しになってしまい、無力感や焦燥感が学習されてしまいます。これはすごくもったいないと思うので、その辺を、今後プログラムの中に活かしていけるといいと思いました。

納米 資格取得だけでは課題は解決していかないという視点も、どこかで伝えることも必要になってくる、ということでしょうか。

奥田 専門教育を受ける過程で、プロとして働くんだというプライドが育っていくということがあつると思うんです。それがしごとへの意欲につながっていきます。福祉の現場の難しさは、スペシャリストとしての専門性を実感しにくい面があるんです。たとえば、高卒

で2年間専門学校で学び、介護福祉士を取った人が現場に入っても、30年間主婦をやっている、無資格で働いている人より生活スキルという面では劣るところがあります。そこでがっかりしてしまうというか。せっかく学んで、意気揚々と自分の専門性を発揮できると思って行ったけれど、資格がない人のほうがしごとができるという「リアリティショック」を受けやすいという面があります。

学んだからこそできることもあるはずですが、その発揮のしどころというか、表現の仕方が難しく、専門性が明確に評価という形につながらないというところもあると思います。ただ、どの職業もそうだと思いますが、職場での評価のみを期待するのではなく、自分として満足のいくしごとができたとか、協力していいしごとができたとか、そうした充足感が大事だと思うんです。福祉の業界の人を支えているのは、支援している利用者から感謝されるとか、そういう実感がどれだけ積めるか、やりがいを感じられるかということがあると思います。ここを強化していけると、自己教示的に、できている、やれている、明日も頑張ろうといった具合にモチベーションを高めていくことができるのではないかという要素もあります。一方で、組織としての評価も大切な課題です。そこは、ウィリング横浜で取り組んでいращるのだと思います。

山下 よく、利用者から「良かった」と言われることが生きがいと言われますが、それだけをよすがにやっても厳しいんです。組織としての評価がないと、利用者はこう言っているんだから自己流でいいんだと、間違った方向に進んでしまうこともあります。ウィリング横浜としては、組織として評価をしていくことが大切だと考えています。心の相談室でも、自分の状況を客観視していくように支援しています。

今後は、ケアマネージャーにしても、現場経験がないと受験資格がなくなるという方向に進んでいます。福祉のしごと、特に介護のしごとに入ってステップアップしていくなら、未経験の場合、まず介護職員初任者研修を受け、有資格で現場に入り、そこから現場経験を積む中で、さまざまな資格を取ってステップアップしていく道考えたほうが良いと思います。

これからますます社会福祉施設では有資格者を配置しなければならなくなっていくと思います。訪問介護事業所でもサービス提供責任者の配置は必須です。こういった資格は、現場経験がないと取れません。まず現場に入って、働きながら初任者研修を取るか、初任者研修（以前のホームヘルパー2級）を取って基本的なスキルを身につけて福祉の現場に入り、ステップアップを考えていく、という形になると思います。現場経験を積んでステップアップするには時間がかかります。自分の人生のステージを見通した上で考えていかなければならないという意味で、今回の講座では、ライフステージを考えて将来を見通してキャリアをプランニングというか、デザインをしましたね。あれはとても良かったと思います。今は、そんなにたくさん夜勤もできないけれども、その状態がずっと続くとは限らないわけですし。

現場見学のバスツアーでは、福祉職として頑張っている女性職員が、自分も初めは日勤

で入って、産休・育休を取り、子どもが手を離れて落ち着いたので夜勤のある大きな特養、介護老人福祉施設に移って主任になりました、といった話をしてくれました。そういう形で、ライフイベントに合わせて働き方を変えながらしごとを続けているという人が実際にいます。それをこの講座の中で、自分に引き付けて考えてみるのができたのは、とても良かったんじゃないかなと思います。

山崎 今回のプログラムでは、潜在有資格者と新規参入者の両方を対象にして、保育、介護、看護と異なった分野を一緒に扱ったことで、受講者の多様性がプラスに働いたということですね。ただ、多様な方がいるということは、課題も多様ということですので、より一層多様な機関と連携することで、受講者にとっていろいろな道が拓けるということかと思えます。

6 生活課題やメンタル面での課題を抱えた受講者

山下 母子生活支援施設からの参加者がいましたが、チラシを送ったのですね。今すぐ働きたい、生活費が必要だということも大変強い就労への動機です。

奥田 母子生活支援施設に入所中の方は、確かに働かなければならないという状況から就労への動機が高いという面はあると思うのですが、個別に丁寧にケアをしなければならぬ面もあると思います。ただ、福祉的な支援が必要な当事者が、人の役に立つしごとをすることでエンパワーされるということがあると思います。分野を問わず、「働くということ」はそういうことだと思います。

山崎 今回、メンタルに課題を持った方が多かったという印象があります。後から、キャリアカウンセリングの中で把握された部分もあります。講座の中でも、次回までの課題などやるべきことはきちんと全部やって、私たちから見ると非の打ち所がない方が、実はメンタル面での不安を抱えていて、キャリアカウンセリングでそのことを訴えていたということもありました。成育歴のなかでの傷つきや、過去の職場での同僚との間の確執によって人間関係に自信をなくしてしまったといった訴えです。男女共同参画センターの特徴なのか、この分野が課題を抱えた方を引き付けているのか、そこは分からないんですが。そのあたりはいかがですか。

山下 復職をしようというときに、こうした講座を受けて確認してから、という行動自体が慎重さの表れですし、メンタル面も含めて課題を抱えた人から応募があるのは当然のことだと思います。現在の福祉分野の就職市場の状況なら、すぐに求職活動をすれば職はありますから。でも、そうしないということは、いろんな事情を抱えている方が、こういう講座を受けてから考えてみようということだと思います。

山崎 男女共同参画センターには、そうした課題を抱えた人たちが一歩踏み出すためにやってくるのかなと思います。すぐに行動できる人は、講座は受講しなくて直接ハローワークに行って、職探しを始めるんです。でも、あえて受講するというのは、何かしら課題を

抱えていたり、心的なハードルがあるからと言えます。ハローワークに行けない、行ってもすぐには就職できないだろうなという、自分の中での壁みたいなものがあるんだろうなと。そこをなんとかケアして、一歩踏み出していてもらうのが男女共同参画センターの役割ではないのかなと、今回強く感じました。

納米 確かに、男女共同参画センターの役割の一つとして、さまざまな困難を抱えていらっしゃる方を支えていくことは大切だと思います。一方で、今すぐになんとかしなければならぬ生活課題に直面しているわけではない方にとっては、どのようなサービスが必要なのかということところにも、問題意識を持っています。そういう方は直接ハローワーク、あるいは専門学校や職業訓練校というルートでよいのか。男女共同参画センターが行うプログラムがあることによって、どのような違いをもたらしていくことができるのか。その辺もぜひ考えていきたいです。

山下 今回のように、履歴書の書き方を学んだり、将来的にライフプランとキャリアプランを考えてみたりするということは、健康度の高い人がさらにスキルや自信を身につけて仕事に行くステップとしては、必要なことだと思います。ただ、そういうことを求めて講座に来る人と、自分で決められなくて、どうしたらいいか分からないから道を探したいと思っている人が混在すると難しいのではないのでしょうか。

奥田 そういうこともあるとは思いますが、メンタル面で問題は抱えてはいても、健康な部分は必ずあるんですね。強みはあるのにその発揮の仕方が分からないということもあると思います。男女共同参画センターの使命として、いろんな背景があって生きづらさを感じている女性が、就労という切り口で人生を切り開くきっかけにしていくことを支援していくという意味で、課題を抱えている方も受け入れる講座にしたというのは、すごく意味があったと思っています。

確かに、多様な方が混在することのデメリットもあると思います。でも、メンタル面で課題を抱えている・いないは別として、自分が通ってきたプロセスが、ほかの人の役に立つという経験を、それぞれの方がなさっていたのは良かったと思います。メンタル面で課題を抱えている方がいたとして、自分が役に立つ分野があるとか、他の参加者に対してアドバイザーとして機能した自分とか、そういうのを実感できたとしたら、抱えている問題を乗り越える、後々の力になっていくと思います。

7 プログラムの流れと内容について

山崎 次に、プログラムの流れを振り返っていきたいと思います。

まず、講座説明会ですけれども、講座概要について説明をした後に、奥田さんに資格取得ルートについて話していただきました。説明会申込者は48人、参加者は38人の人でした。受講申込者数は23人、最終的には15人で講座をスタートしました。受講者のプロフィールを見ると、有資格者の方が何人かいました。ただ、一人の人が複数資格を持っていると

ということもありました。説明会のトークセッションで体験談をしてくださった方たちは、皆さんそれぞれ、紆余曲折があって資格を取得したり、復職したりしている方たちだったので、参加者が身近に感じたということがあったと思います。

その後、キャリアプランニング講座の後に全員に1回目のキャリアカウンセリングを実施し、それから専門研修につなげました。2回目のキャリアカウンセリングは4人の方が受けました。

キャリアプランニング講座での反省点の一つは、5年後の職業計画表を書いてみるというワークをやりましたが、資格取得ルートとライフイベントの擦りあわせをもう少し丁寧にやるべきだったと思います。資格取得ルートについては奥田さんが説明会で資料にそって説明してくださっていますし、分かっていると思っていたのですが、自分の場合に引き付けて計画表に書き込んでいくのが難しかったようです。

それから、メンタル面で課題を抱えている方が多かったということを見ると、アサーションなど、メンタル面のパワーアップに働きかける内容を1コマ入れてもよかったと思います。

意外だったのが、北原零未さんの講義への受講者の反応でした。ジェンダー視点が非常に明確な内容だったのですが、受講者がすごくポジティブに反応したんです。女性がいかに安価な労働力として使われているか、家庭内で女性がケアを無償で担ってきたという構造が福祉の分野の賃金が安いことにつながっているということ、わかりやすく説明してくださいました。目から鱗が落ちたというか、これまで知らなかった視点で日本の労働問題や、女性が置かれている位置が分かって、「そうだったのか!」という感じです。

それから、税金と社会保険料についての基礎知識や、面接の受け方など求職技術的なものも、ハローワークなどでも丁寧に対応してくれるものですし、不要なのではないかとも思ったのですが、思っていたよりいい反応で、必要としている人が多いという感触です。お金の問題は、大事ですよ。

今回は6回の連続講座という設定でしたが、必要な要素を加えて8回くらいにしてもいいのかもしれない。

納米 メンタル面についてですが、ストレスマネジメントについて、1コマ設けています。さらに追加して必要でしょうか。また、以前に山下さんから、体に働き掛けるプログラムがあってもよかったというご意見をいただいていたよ。

山下 現場見学のときに気になったのですが、歩き方が施設職員と見学者では全然違うんです。それを見ていて、体を動かしていないなということが気になりました。腰痛にもつながりますし、面接に行くときにも、きびきびした立ち居振る舞いは必要なので。きれいに歩く方法とか、ちょっと体を動かすことがあるといいかなと思います。

山崎 現場見学はカリキュラムの中に入れて全員必須にしたほうがいいと思いました。

山下 人数的に大勢では行けないので、分かれて行くことになります。なかには講座から時間が経ってから現地見学ということになったという方がいました。うまくスケジュール

調整ができればと思うんですけども、その前に歩き方講座をやって、現場見学で、「皆さん、行きますよ」と言った時に、ちゃんと案内する人に付いていける歩き方をさせていただければと思います。

山崎 現場を見るというのは、今までの福祉のイメージを変えるチャンスだと思います。実際、自分がこれから働くかもしれない所ですから。行ってみることでイメージが変わったり、前向きな気持ちになったりするのではないかと思います。

山下 そうですね。まずは行ってみるというところで。講座が終わってから時間が経つと、モチベーションが下がってしまって「今日はいいや」みたいな感じで、参加を取りやめてしまうという例もありました。講座に組み込めるのであれば、その方がよいと思います。施設側もとても協力的でした。受講者に、現場からこんなに歓迎されているんだという雰囲気を感じてもらえたのではないかと思います。

奥田 私も現場見学は必須がいいと思います。行きたいとか、やりたいという思いはありつつも、ちょっと尻込みしてしまう方が多かったので、「プログラムに入っていますよ」と言うと、参加しやすいと思います。

納米 キャリアプランニング講座の中に組み込むとしたら、どの辺りのタイミングがよいでしょうか。最初ではないですね。

山下 そうですね。最後のあたりで。やはり、施設側もかなり準備をしてお迎えしますが、行くほうも、それなりの準備をして行ったほうが、お互いにいいと思います。

8 看護分野の受講内容について

納米 介護の現場と保育の現場は見学の設定が可能だと思いますけれども、看護についてどう扱うかということが出てくるかと思います。介護の場面での看護職の働き方というところで見させていただくという方法もあると思いますが。

山下 看護師が働いている現場を見学させてもらえる福祉施設はあると思います。今回も意図的にバスツアーでは高齢者の病院と併設している介護老人福祉施設とか、そういう所を見学しました。介護老人保健施設などにも看護師はいらっしゃいます。

納米 看護師として復職する場合、病棟勤務はかなりハードルが高いようです。説明会で体験談をお話いただいた方も、病院の外来勤務に復職されたということでした。

山崎 看護師の復職の場合、離職している間に医療が進歩しているわけですよ。そのキャッチアップが難しいのではないのでしょうか。

山下 病棟、病院勤務になると、看護の技術は空白があった間にすごく変わると聞きます。福祉現場での看護師は、介護職ではできない医療行為のところ。空白は聞かないで採用しているのが実情です。実際に空白があった人が介護現場で看護師として働いています。

奥田 看護師も復職は、夜勤などの問題があるので恐らく外来だと思います。看護師養成

機関にもこのプログラムに係ってもらおうというのは、一案かなと思います。ただ、看護師の資格を持っている方は復職しようと思えばできるんです。ですから、現場見学を設定しなくても、情報提供でよいと思います。今回のキャリアプランニング講座は、女性が自分らしく生きていくために仕事を持つということを考えるという切り口と、現場を知って、体験してみてどうだったかという振り返りをしていくという、基本的にはこの構成でいいと思います。看護は、その中に入ったとしても、情報提供で十分に対応できると感じます。

山崎 看護師は、専門の学校できっちり勉強して国家試験に合格して初めて得られる資格ですし、保育や介護とはやや趣が違うという感じがしました。

山下 日進月歩の看護技術の部分は、正直言って、福祉現場の看護師には、そこまでは求められません。仕事は日勤の場合も多いですし、社会福祉施設としては求人ニーズが多い資格の一つです。福祉現場は、看護師の資格を活かして長く続けられる職場です。年配の人も多いです。

納米 ただ、志向性はいろいろだと思います。福祉の現場で働いてみたいと言う方もいるかもしれないし、最初は医療機関の外来で、いずれ子どもの手が離れたら病棟勤務もやって、医療技術の進歩についていつてみたいと思う人もいるかもしれない。医療機関に復職したい方への支援は、看護協会や横浜市の病院でも取組みがありますね。そういうこともやっているということの情報提供をして、そちらにつなぐと。

山崎 そうですね。今回はあまり、看護師の有資格者向けの専門研修を用意できなかったのです。座学の部分とキャリアカウンセリングの部分は有効だとは思いますが、その後の専門研修には、なかなかつなぎにくいというのが、正直なところでした。

納米 そうすると開発会議のほうに、奥田さんがさっきおっしゃったように、看護師養成機関に、どこかかかわっていただくという方策もありますね。

奥田 そうですね。

山崎 ただ、どれくらい受講希望者がいるのかということも課題です。今回は説明会参加者38人中、看護師資格を持つ方は二人でした。受講者はそのうちの一人。

奥田 最初から、福祉業界で働きたい方という公募の仕方というのはいかがですか。それで看護師の有資格者もOKですよという表現の仕方もあると思います。

納米 もし開発会議に看護師養成機関にかかわっていただくとしたら、どういう機関が考えられるでしょうか。

奥田 実は、今回、何人かの看護大学の先生に話をしてみたんですけども、正直言って「あまり興味がない」という反応でした。やはり、病棟勤務の看護師は、何かしらの理由で離職した方より、新しく学んでいく人たちがよいというお話です。「このプログラムに協力することで、自分たちの大学や専門学校に入学しようかと思う方も出てくるのではないか」というところまで踏み込んでお話をしたですけど、関心を持っていただけませんでした。看護師資格を持つ方への対応としては、自分が今までやっていたしごとをそのまま継続してやりたいという方は、別機関で実施されている看護師向けのブラッシュアップ講座を紹

介するという形でいいと思いますし、別の働き方を模索してみようという方には、福祉現場での看護師としての働き方を情報提供していくとか。そういう形でいいのかなと。

山下 ウィリングとしては、福祉の現場で働く看護職というところに特化していただきたいという希望があります。私どもの研修では、看護協会に講師の派遣依頼をすることがあります。看護協会に係ってもらおうという方法はあると思います。

山崎 講座運営上からも、福祉分野で働く看護師に絞ったほうがよいのかなと思います。そうしたほうが、講座の中での浮いてしまうということが起こりにくいと思います。

納米 広報の時からそういう打ち出しをして、説明会の時にもそういうキャリア、福祉の分野で看護職として働いている人の体験談をしていくということですね。

9 メンタル面のエンパワメント

山崎 「ストレスマネジメントを取上げているので、アサーションはいらないんじゃないか」という話がありましたが、ストレスマネジメントは、いかにマイナスにならないようにしていくかということです。それ以外に、自己肯定感を高められる内容のものを、一つ入れたほうが良かったのかなと。I'm OK. みたいな。

奥田 ストレスマネジメントも、山下さんがおっしゃったように、体からアプローチするやり方もあります。ストレスへの反応も、認知的にいらいらしたり、落ち込んだりなど情緒的反応が出る方と、肩が凝ったり、胃が痛くなったりと、体に出る方がいます。考え方をポジティブに変えていくことが合う人と、体をリフレッシュしてやっていくのが役立つ人といるので、一連の流れのなかで両方を合わせてやってはどうでしょう。

私は、アサーションはスキル学習に陥りがちなので、気をつけなければならいのですが、感情の処理の仕方や、モヤモヤした感じを相手にぶつけないかとか、どういう方法でそれを解決していったらいいかというようなところに特化するのであればよいと思います。

もう一つ、自己教示というか、自分はできる、やれる、というように、自分で自分のモチベーションを保つという意味でのコーチングを入れてもよいと思います。

本当は、カウンセリングの中で、特にBコースの中で、その辺はフォローできれば良かったなと思ったんですけども。そういう課題を抱えた方が多かったということと言うと、キャリアプランニング講座の後に、アサーションや自己教示法のスキル講座みたいなものを組んで、それが役立つような人は「出て」というふうに、半強制的に送り込み、あとは希望で取ってというようなことを、3本立てでやってみてもいいのかなと思いました。

山崎 中には「講座が短かった」と言う人もいます。「長かった」と言う人はいないんです。今回、生きづらさを抱えている人たちが多かった分、この講座に、もうちょっとメンタル的なものをアップするのを望んでいる人たちが多かったのかなと。出席率もすごく良かったんですね。全部出席した人もたくさんいて。なので、要素追加で回数増もありと考えま

した。

納米 これは私の個人的な考えかもしれませんが、メンタルをアップしようとして、心に働きかけるといえることができるのかなと疑問に思う時があります。行動するから、それで自信がついて、という感じなのかなと思うのです。

山下 ストレスマネジメントは、メンタルの部分で、障害や病気までは至らない、誰でも持つ悩みなりストレスに対しては有効だと思います。メンタルの部分で障害や疾病領域の人は、早めにカウンセリングなり、場合によっては受診につなげたほうがいいのかもありませんね。そういう場合は、ストレスマネジメントだけでは対処できませんので。

それから、座学だけでなく、体を動かすということも、特に実習に入ったときは必要になってきます。介護職の人でも、介護で体を使うけれども、きちんとした運動は不足している人が意外に多いんです。そうすると腰痛の原因にもなりますし。男女共同参画センターには、フィットネスルームもあるんで、そこでやったらどうでしょう。

山崎 体を動かす内容は入れたほうがいいのかと思います。メンタルそのものに働きかけるより行動なのでは、ということはいくぶん分かります。実際、いろんな人を見ていてもそうですし、自分のことを考えても、いろんなことにチャレンジしてできた、達成したと、そういうことの積み重ねが、本来の意味での自信になっていくし、自己肯定につながる。それはすごくよく分かるんです。でも、今回、十分できているのに、自信がないという方が多くて。何でなんだろうと思うわけです。もうちょっと、自分を否定しなくてもいいよという考え方があるということだけでも、お伝えしたほうがいいのかと思ったわけです。

10 プログラム構成の改善点

奥田 キャリアプランニング講座は、基本的な知識や、女性が働くということについて、こちらから伝えたいコンセプトというかを、考え方を理解してもらい、そこからどう自分なりに選んでいくかというところを支援していくことが目的だと捉えています。ストレスマネジメントや自己教示、コミュニケーションなどのスキルの実践と振り返りという部分は、もうちょっと工夫して、専門研修に行く前に自分自身のスキルを高めていくというセッションを設けてもいいのかなと思います。

プログラムの企画時から、知識としては分かったけれども一歩が踏み出せないという人がいるだろうという想定で、カウンセリングを講座とセットにして入れたわけです。自分から「相談したいんですけど」と言えない人も相談する、というプロセスを踏んでもらうのが良いと思って。そこは、評価できると思います。現場に出てみてとか、自分でやってみてどうだったかという振り返りをしながら、進めていくということを、システムとして機能させていく必要があるだろうと思っていました。

ストレスマネジメントという枠組みで、ストレスの処理の仕方、具体的なスキル、認知からか、体からかということで、学んでみて、自分の日常の中で実践してみて、振り返って

というセッションがあるといいです。コミュニケーション・スキルについてアサーションで学んで、練習してみて、振返って、日常に出て、またその中でやってみた結果を共有して、どんなところがうまくいって、どんなことがうまくいかなかったのかということ、丁寧にグループでやっていって。

コーチングは、それこそ、客観的にはできているのに、本人はできていないと思うのはなぜだろうとか、そういうことを取上げていけばよいと思います。やりたいと思っているけど、本当にやりたいことはこれなのかとかいうこととかも、いろいろ考えていって、自問自答しながら、本当にやりたいこと、自分が今やるべきことにモチベーションを上げていく方法を学んでいくという形で。キャリアプランニングの後の実践スキル講座みたいな形で組んで、必要な人にはこちらから勧め、そこは大丈夫という方は、そのまま専門研修に行くという流れです。

納米 奥田さんのご提案ですと、キャリアプランニング講座については、考え方を伝えたり、知識や情報を伝える。その後に、コーチングや、体に働きかける内容、アサーティブというような、もう少しスキルの的のところに入る。それとカウンセリング。その3ステップ。その後に専門研修の設定があるというのがよいのではないかということですね。

奥田 はい。専門研修とは並行してもよいと思います。実際に現場に行ってみてどうか、行く前にやっておいた方がいいという問題だったと思います。

山下 現場で施設の人と会って、自分が必要とされていることを知ったり、こういうふうに行っているんだと学んだりする人もいれば、まず自分が変わっていくところで勉強したい人もいます。後者の人はコーチングとかアサーションの技術を学ぶ機会を設けるといいでしょうし、対人経験の中で自分の立ち位置を見つけた人は、施設の人と会ってもらうとか、体を動かしてみるとか、そういう所でやったほうがいい。

山崎 こうした要素を取入れていくことで、講座が豊かになり、総合的な支援ができると思います。フィットネスを利用して、なんていうのは、男女共同参画センターでないといけないと思うんです。センターの資源を総合的に使うからこそできるプログラムで、すごくいいなと思いました。奥田さんがおっしゃったように、キャリアプランニング講座のコンセプトがより明確になったと思います。

確かに、スキルのトレーニングは全員にやってもらう必要はないんです。すぐ現場へ行ける人も何人かいたんです。そうした方は情報提供型のカウンセリングを1回受けて、そこで情報収集して、どんどん専門研修に行ってしまうということで大丈夫です。いくつか選べるようにメニューを用意して、それぞれの必要に応じて、またはファシリテーターの働き掛けで誘導していくというやり方ですね。

山下 日程が重ならないように集中させて組むことができれば、ストレスマネジメントの講習も受けながら、明日は専門研修に出ることも可能です。人によってはスキル講座はパスして施設に行ってみるということもできます。ただし、施設見学を組む場合には、依頼から実施までに日程の余裕が欲しいです。

11 自己効力感尺度

山崎 次に、自己効力感尺度の可能性についてお聞かせください。これは奥田さんにとても力を貸していただきました。講座受講の前後で自己効力感尺度が有意に高まったという結果ではなかったけれど、全体として高まっている傾向があるということは言えるということですね。男女共同参画センターが主催する講座は、生活課題をいろいろ抱えていらっしゃる方々の受講が、ほかの機関よりも多いのではないかと思います。そうした方々を支援していくのはセンターの一つの使命だと思います。でも、すぐに就労する方ばかりではなく、自己効力感尺度の変化は外からは分かりにくいものだけに、支援の結果を数値として表せるということは、とても大切だと思っています。

奥田 受講前後で自己効力感尺度に有意な変化がなかったのは、受講申込時点ですでにモチベーションが高い人が多かったということがあるとは思いますが、実際に行動を起こす、就職するという行動につながっていくかどうかということが、一番の問題だと思います。

今回は、「できるという自信」についてしか測っていませんけれども、「実際にできた」となるところまで追跡して行って、評価を出していく必要があるだろうと思います。ただ、行動につながっていくためには、自己効力感尺度が上がっていかないといけないので、全体として上がったというところは、評価できるところだと思います。

今回、参考にしたのは女子学生向けのスケールなのですが、そこで測定しているのは一つの概念しかありません。就労に必要な自信を構成する要素は一つなのかと言ったら、そうではないと思います。今回のカウンセリングのデータや、今までの女性の就職支援のなかで、こういうことができる、できないということが問題になっていたよね、というところを丁寧に洗い出しながら、もうちょっと項目を広げて行って、いくつかの概念を出していけるような開発ができるといいのかなと思います。

「自信」を構成する概念がいくつか出てきた時に、例えば、ある方のプロットを見て、具体的なスキルができるというところは高いけれども、自分自身に自信がないとか、サポートしてくれる人がいないとか。そういうところに自信がないんだなということが分かるので。そうすると、具体的に、どこに支援が必要か、どこの自信を高めていくことが、この人の就職に必要なことなのかが分かってくると思います。今後は、そういう形の開発も含めてやっていけるといいと思います。

12 女性の再就職に有効な支援とは

山崎 今までのお話を含めて、女性の再就職に対する有効な支援のあり方や、福祉職の人材を育成するための有効な支援のあり方についてお聞かせください。

納米 専門研修参加のための一時保育の設定をどうするかということも含めて、ご意見を

いただければと思います。

山下 福祉の分野は、現状は女性中心の職場です。神奈川県社協が就労3年目までの福祉職の調査をやっていますが、女性の職員数は男性の倍です。職場への定着促進という点から考えると、女性の職員に長続きしてもらうことが重要です。家庭との両立、生む性であることから、どうしても産休・育休の問題は業界としてもクリアしなければいけないし、実際クリアしてきているんですね。大きな法人ですと、ちゃんと産休・育休制度があって、それをクリアして復職している人はたくさんいます。

先ほどの、自己効力感尺度や内面のことについては、専門ではないのですけれども、自信がなければ仕事を続けられません。面接で「あなたはなぜこういう仕事を選びましたか」と聞かれて、自信がなさそうにしていれば、選ばれないこともあります。なかなか決められない受講生がいた中で、つらいですけれども、とにかく自分で決めて、自分でやっていくんだという自信を持っていただきたいと思います。

福祉職に限らず、どんな仕事でも困難に直面することはありますが、そのときに、自分が選んだ仕事だということで、信念と自信を持って続けることが、まずやるべきことではないでしょうか。それがあってはじめて、周りのサポートは出てくるので。「自分に自信がない」とか、「自分がここにいるのが分からなくなった」と言う人は、カウンセリングをやっても非常に大変だし、いい方向に向けられないことが多いので。

山崎 自分を知る、社会を知る、最後に自分を決めるという3つのステップは、横浜市男女共同参画センターが1988年からやっている「講座ルトラヴァイエ」という再就職準備講座のコンセプトです。実は、今回のプログラムの根底にあるのは、そのコンセプトだということ、開講日に伝えたいと思っていたんですけど、台風で、スケジュール変更になり、そのあたりの十分なオリエンテーションができなかったんです。山下さんがおっしゃるように、自分で決められないと、その後が続きません。そこが大事なんだよということを、ファシリテーターとして受講者にきっちり伝えていかなければならないと思います。

山下 専門研修の際の一時保育についても、要望しているだけではなくて、どうやったら子どもを預けて講座に出られるかを、主催者側に求めるだけではなくて、自分でも考えて欲しいんです。これは仕事に入っても同じです。産休・育休などの制度は長い間かかって整備されてきたのです。保育がないから専門研修に行かれない、ではなくて、じゃあどうしたらいいのかということ、主催者だけではなくて、自分も一緒に考えて、何かいい方法を決めていこうよということ伝えたいです。

自分の意見が言えないということは、本人にとってもつらいでしょうし、周りにとっても、この人一体何がしたいんだろうと思われる原因です。自分の意見はきちんと言う、そうすれば、いろいろ良くなって行って、働く自信につながって、続けられるんじゃないかなと思います。

奥田 今は選択肢が多いだけに、どうしたらいいか、自分で選べなくて悩んでしまうという要素が大きいのかなと思います。情報をうまく使える人はいいんですけれども、既成の

概念に捉われていて、まじめな方、完ぺきにやりこなさなければならないと思えば思うほど、100%の力が出せないから、やらないほうがいい、みたいなことになりかねなくて。その辺を、「それでもいい」「大丈夫なんだよ」ということを、同じ女性から言われるということの心強さというか、それは、男女共同参画センターならではのことではないかなと思いました。

講座が始まる時に考えていたプランを変えたという方の話もありましたが、自分が表明したことであったとしても、そのときに「やめた」もできるし、それも自由な選択としてできるんだということを実感していただけたのだなど、すごくうれしく思ったところでもあります。自分はこういうことが得意だったとか、次の自信につながって、さらに幅が広がっていくステップになっていけるといいなと思っています。

今回のプログラムの一つ一つの取組みが、福祉の仕事の仕方そのものだと思います。利用者が、今どんなことをしたいと思っているかとか、利用者が考えている幸せはどのような生活なのかとか、そのためには何をしていたらいいのかを考えて、それを、自分の中で消化して、どうやったら利用者さんが思っていることが実現できるんだろうと探っていく。今までの方法でできないんだったら、何をつくってあげればいいんだろうとかいうことの練習になるというか。そういうプロセスがあると思っています。

そういった意味で、困難はあるけれども、自分で試行錯誤しながら、いろんなことを考えながら、自分の人生を決めていくことが、身体ケアだけではない、大きな意味での福祉的支援にも活かしていけると思います。そういうところに気づいて、生き生きと働ける人が増えていくといいなと思いました。

13 追跡調査について

納米 プログラムが終わってから、どれくらいの時点でフォローアップ調査をしたらよいでしょうか？

山下 研修実施機関では大体3カ月後ぐらいにアンケート調査をしていることが多いです。

奥田 すぐに就職する方もいるかもしれませんが、就職するまである程度時間はかかるので、6カ月後ぐらいだと、就職状況がわかるのではないのでしょうか。

山下 1年後だと、状況が変わってしまっていることが結構あります。福祉の業界に限らず、就職したけれどもすぐ辞めてしまうこともあるので。6カ月後ぐらいだと、今どういう状態なのか、続けているか、ほかの仕事に転職したのか、毎日生き生き過ごしているかがわかるのではないかと思います。

納米 本日は、長時間にわたって貴重なご意見をいただき、ありがとうございました。

V

ま と め

1 女性の再就職と「保育・介護・看護分野での女性の就労促進学び直しプログラム」

少子高齢化による労働力確保の問題や、ジェンダーギャップ指数の国際順位が著しく低い我が国の現状を考慮するとき、女性の社会進出支援は、取り組むべき重要な課題といえる。現状では単純労働で収入を得る安易な道は多く開けているといえる。しかしライフコースを展望し、あふれる情報の中で自分にとって重要なものを選別して建設的にキャリア形成に取り組むための就労の意思決定は容易といえず、支援プログラムの意義は大きい。

再就職に際して、子育てなどのケア役割を抱えている女性は、就労と他の役割との調整や、失敗経験による不安への対応など課題が多く、意欲をもちながらも一歩踏み出し、行動を起こすためのハードルは高いといえる。本プログラムの参加希望者は定員を超えており、女性における興味関心および意欲の高さが読み取れる。

本プログラムは、女性のための再就職を見据えた学び直しを支援する包括的な内容が含まれている。学びの過程で同じ課題に取り組む参加者との相互作用によるパワーアップ、専門的な学びを進めることによる自信、インターンシップによる手応えなどの実践力の強化のみでなく、参加者によりそい、各人に必要な情報の整理や不安への対応として行われるカウンセリングも組み込まれており、きめこまかい支援体制を構築しているといえる。短期間に丁寧に検討を進め、質の高いプログラム案を組立てられた準備委員各位のご尽力に敬意を表したい。参加者の評価も良好であることが示されている。プログラム内容を深化するこの他のアイデアとしては、キャリア形成に向けて参加者が自己理解を深め、課題解決し、意思決定をするためのコーチングの手法なども活用できるのではないかと考えられる。また、想定されている職務はいずれも対人援助職であることから、ソーシャルスキルの向上もテーマとなる可能性もあると思われる。プログラムとして限られた回数の実践の中で、優先順位をどのように設定するか、参加者のリアクションを丁寧に検討してさらなる向上を目指すことに期待したい。

参加者がプログラムの体験を通して実際に就労への意思決定をする行動を起こし、就労を継続するためには、フォローアップも重要といえる。フォローアップの中で、一緒に学び、課題解決に伴う不安などに共感し、励ましあった参加者集団が、今後相互サポートグループとして育っていく可能性も期待できるのではないかと考えられる。また、意思決定を行い、一歩踏み出すことができた参加者への聞き取りにより、課題が浮かび上がり、プログラムの質の向上が期待できる。

本プログラムの参加者が、プログラムをばねにして社会に踏み出し、学び直しを行い、再就職をめざす後続の多くの女性たちのモデルとなることが望まれる。

2 本事業の成果と課題

(1) 対象層の捕捉

本事業では、求人ニーズが高く、かつ女性にとって参入しやすい分野である保育・介護・看護分野への再就職を支援する短期プログラムの開発および実証を行った。説明会に50人近い申込みがあったことから、これらの分野での再就職に関心を持つ女性に確実に働きかけることができたと言える。タウン紙に情報を掲載したこと、対象層にとって身近な場所でチラシを配布したことが奏功し、想定した対象層にアプローチできた。

(2) さまざまな課題を持つ参加者への対応

受講者の中には、経済的自立を迫られる状況にあたり、傷つき体験を持っていたりと、さまざまな課題を持つ参加者が少なくなかった。スキル習得や求職行動に踏み出す前に課題整理や自己理解の深化に役立つプログラムを設定したこと、グループダイナミクスにより参加者同士の相互支援が可能になったことが効果的だった。

(3) 保育・介護・看護という分野設定、新規参入と復職の両方の支援

保育・介護・看護の3分野を設定したことについては、参加者にとって選択肢を提示して自己決定を促せたという点で評価できる。この分野での就労経験者と新規参入希望者が混在したことも両者にとってプラスの効果をもたらした。ただし、看護職については、資格取得の難易度等の違いから扱いが難しかった。福祉施設等での看護の仕事に領域を絞る等の検討が必要である。

(4) プログラム構成

説明会を経て、キャリアプランニング講座、キャリアカウンセリング、専門研修というプログラム構成は妥当であったと考える。少人数制の連続講座としたこと、模擬体験や現地見学を取入れた内容も有効だった。今後、アサーションなどコミュニケーション・スキルの習得や自己決定を促すコーチング、体に働きかける講座などを追加して取入れることによって、更に効果的なプログラムとすることができると考えられる。追加部分については、選択制として専門研修と同時並行的に実施することも考えられる。課題としては、事業開始実施との関係から時間的な余裕がなく、専門研修ラインナップに困難があったことがあげられる。

(5) 自己効力感尺度の開発

受講によって、就職への動機づけを支える自己効力感が向上したかを評価するため、進路選択に対する自己効力感尺度をベースに、有配偶者の就労選択行動に関連する要因に係る項目を加えて、全20項目の尺度を開発した。キャリアプランニング講座受講前後の測定

では、全体として、自己効力感が向上する傾向があるという結果であった。今後、行動化につながる自己効力感について更に検討し、プログラム効果と補強すべきポイントの明確化に役立つ尺度の開発を行っていきたい。

(6) 現時点での受講者の状況

現時点（2015年2月18日現在）で把握できている、受講者の今後のキャリアプランに係る状況は下記のとおりである。

介護職員初任者研修を修了	5人
国家試験受験により保育士資格取得を目指す	3人
介護や看護分野の資格を活かして、将来的に再就職を目指す	3人
福祉分野へのキャリアチェンジを取りやめ、現職を継続	1人
起業希望	1人
福祉分野以外で事務職として就労	1人

「修了者の会」（2月18日実施、9人参加）で把握された状況としては、パートタイマーとして働きながら保育士試験へ向けて準備を進めている人、保育園やデイケアでパートタイマーとして働いてみたうえでキャリアプランを再考している人、子どもが保育園に入園できて就活中の人、4月から非常勤で福祉職養成機関での就労が決まった人、希望と現実の間で迷い続けているが期限を切って方向性を決めようとしている人など、受講者の現状は多様だったが、すべての参加者が就労に向けて何かしら構想を起こしていた。今後、追跡調査を行い、受講者のフォローアップを行っていきたい。

(7) 専門家・専門機関や関係機関との連携

本事業は、ワーキンググループの構成員としてプログラム案の策定と実施に尽力くださった横浜YMCAの奥田訓子氏、ウィリング横浜の山下真美氏、開発会議に参画してくださった横浜市市民局、経済局、こども青少年局、健康福祉局、ハローワーク横浜、ウィリング横浜の関係者の皆さま、有識者の立場から開発会議委員として助言くださった森和代桜美林大学教授ら、多くの方々の協力によって実施することができた。多様な立場の関係者が係ってくださったことは、多面的なプログラム開発を可能にし、今後の事業の発展に向けた基盤形成につながった。

(8) 女性の再就職支援における男女共同参画センターの役割

女性の就労は、社会に根強く残る性別役割分業意識に強い影響を受けている。子育てや介護などにおいても夫や父親の役割を期待しない、女性自身も経済的に自立しようという意欲が低い、周囲も女性を一人前の働き手として期待しないなど、女性の就労をめぐる状

況には、いくつもの性別役割分業意識による壁がたちはだかっている。加えて、過去の就業体験での人間関係や「燃え尽き」によって傷を抱えている女性たちもいる。

こういった環境のなかで就労を志す女性たちに、職業訓練の機会を提供したり、求職のノウハウを教えたりしても、それだけでは必ずしも就業に直結しないことを、協会は、26年にわたる再就職支援のなかで経験してきた。女性たちにしごとへの一歩を踏み出させるには、しごとのスキルだけでなく、精神的な壁を乗り越える力をつけることが重要である。

キャリアプランニング講座やキャリアカウンセリングをとおして、受講者は、一つ一つ心の壁を乗り越えて進んでいく。受講者は、目の前にある壁の高さにたじろいだり、きびしい現実に戻りしたりするが、ジェンダーの視点で受講者に寄り添いつつ、障壁を乗り越えられるよう支援していくのが男女共同参画センターの役割であると考えている。

資 料

- 受講者配布パンフレット
- 福祉・看護のしごとの資格取得ルート
- 女性のための学び直しプログラム チラシ

女性のための
学び直し
プログラム



2014

(公財)横浜市男女共同参画推進協会

I 女性のための学び直しプログラムとは

平成 26 年度文部科学省「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進事業」の一環として、(公財)横浜市男女共同参画推進協会が受託し、実施するものです。

II プログラムの流れ

※講座受講料、相談料はすべて無料です。

※キャリアプランニング講座のテキスト代は無料、専門研修のテキスト代は自己負担です。

日 時	プログラム	内 容	実施場所
10 / 6 ~ 17	キャリアプランニング 講座	<ul style="list-style-type: none"> ・中・長期的な視点でキャリアプランニング (内容の詳細は次葉) ・専門研修 (実習プログラム) から、自分に適した実習を選択、申込み 	男女共同参画センター横浜 (戸塚)
10 / 18 ~ 10 / 31	個別キャリアカウンセ リング (希望者のみ)	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアカウンセリング A コース (主に医療・福祉職の情報提供) ・キャリアカウンセリング B コース (自分自身や家庭生活としごとの課題を解決) 	男女共同参画センター横浜 (戸塚)
11 月 ~ 2015 年 2 月	専門研修	<ul style="list-style-type: none"> ・実習に参加 ・レポートを作成 ・2 月末ごろまでに実習終了 	各研修の実施会場
	個別キャリアカウンセ リング (希望者のみ)	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアカウンセリング A コース (主に医療・福祉職の情報提供) ・キャリアカウンセリング B コース (自分自身や家庭生活としごとの課題を解決) 	男女共同参画センター横浜 (戸塚)
2 月 18 日 10:00 ~	修了者の会	<ul style="list-style-type: none"> ・プログラム修了者の情報共有 	男女共同参画センター横浜 (戸塚)



Ⅲ キャリアプランニング講座

※会場：男女共同参画センター横浜（戸塚）

※講座実施時間：9:30～12:00

※保育：2ヵ月～未就学児（予約制）

回	日時	内 容	備考
1	10/8 (水)	開講あいさつ オリエンテーション 講義 ：福祉のしごとのキャリア形成 【講師：森和代氏（桜美林大学教授）】 ・ライフイベント（妊娠・出産、子どもの進学、就職、親の介護など）を前提に、キャリアデザインを行い、看護・福祉職のキャリアをどうつくっていくかを学ぶ。	・「なりたい自分」というタイトルをイメージした写メール、写真、雑誌切り抜きなど
2	10/9 (木)	自己紹介 講義 ：看護・福祉（介護、保育）のしごとの現状と未来 【講師：北原零未氏（YMCA 健康福祉専門学校講師）】 ・看護、福祉のしごとの現状、労働市場と未来を知る。	《会場：3階企画ルーム》 ・専門研修の希望を提出
3	10/10 (金)	フリーディスカッション 講義 ：ストレスマネジメント 【講師：高山直子氏（(特活) サポートハウスじよむ）】 ・しごとを辞めることなく、キャリアを積み上げていくために必要なストレスケアや“燃え尽き”を防ぐ方法等を知る。	・キャリアカウンセリングの希望日を提出
4	10/14 (火)	フリーディスカッション ワーク ：模擬現場体験 【講師：内田智美氏、小松田よし子氏、浦上さわ氏（(公財) 横浜 YMCA）】 ・保育・介護・看護のしごとの現場を模擬体験するワークショップをグループに分かれて行う。	・バスの施設見学希望を提出
5	10/15 (水)	講義 ：しごとと税・法律、労働相談機関の知識 【講師：田口乙代氏（社会保険労務士）】 ・税金の知識、働く人をまもる法律、相談機関 などについて学ぶ。 講義 ：求職技術、履歴書の書き方、面接の受け方 【講師：秋田文子氏（(株) エイジェック）】 ・働きやすい職場の見分け方、履歴書の書き方、面接の受け方を学ぶ。	
6	10/17 (金)	フリーディスカッション 参加者全員がキャリアプランを発表 【アドバイザー：奥田訓子氏（(公財) 横浜 YMCA）】 ・参加者全員が、自分のキャリアプランを発表し、アドバイスを受ける。	・職業計画表を提出

Ⅳ 個別キャリアカウンセリング（2回受講可能）

※会場：男女共同参画センター横浜（戸塚）

※希望者のみ

※実施時間：50分～1時間程度

※保育：2ヵ月～未就学児

※専門研修受講後に追加して1回、キャリアカウンセリングを受けることができます（1月予定）。

コース	相談内容	カウンセラー
Aコース	<p>●看護・福祉のしごとの情報提供</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障がい者の施設でボランティアの経験がある。この経験を活かして、資格をとって働きたい。どういうふうに働き始めればいい？ ・高卒のわたしが、保育士の資格をとるにはどうすればいいの？ ・子どもを預けて、週4日働きたい。どういう施設ならそれが可能？ ・児童福祉施設で働きたい。どこに行けば情報があるの？ ・介護の経験をいかして高齢者施設で働いてみたい。職場をさがすとき、何から始めればいいの？ ・将来は、ケアマネジャーの資格をとりたい。どういうキャリアプランを立てればいい？ 	<p>佐々木相談員 【(社福) ウィリング横浜キャリアカウンセラー】</p> <p>10月20日 10月24日</p>
Bコース	<p>●しごと、家庭、自分自身の課題に関する相談</p> <ul style="list-style-type: none"> ・しごとと家庭の両立体制をどうつくったらいいの？ ・子どもがまだ幼く、病気がち。それでも、少しずつ、しごとを始めたいのだけれど、勤め先は理解してくれるだろうか。 ・資格取得のための講座を受けたけれど、いざ働き始めるとなると自信がない。 ・ブランクが長く、就職しても働き続けられるか不安。 	<p>代島奈穂子 【カウンセラー】</p> <p>10月22日 10月29日</p>



V 専門研修

※日時・会場：研修内容によって異なります。

※保育：★のある講座は保育あり。2ヵ月～未就学児。

●保育士、学童保育指導員をめざす方

	実習プログラム名	実施場所	実施期間
1 ★	保育士試験対策ミニ講座	湘南とつか YMCA (戸塚)	11/10、11/17、12/1 保育原理 児童家庭福祉 保育実習理論等 9:00～12:00
2 ★	保育士実技対策講座 (ピアノ、 図工、ダンス等の講習)	湘南とつか YMCA (戸塚)	11/10、11/17、12/1 ピアノ 読み聞かせ 図工等 13:00～15:00
3	保育園へのインターンシップ (体験実習)	社会福祉法人)横浜 YMCA の各 保育園	11 月中旬で個別に対応。各人 1 日 9:00～17:00 を予定。
4	スクールソーシャルワーカー 養成講座 (1 科目から選択可) ※学童保育指導員、保育士を 目指す方対象の講座。1 科目から 受講可能です。	ちよだプラットフォームスク ウェア (JR 神田 or 東京メトロ 竹橋)	2014/10/11～ ①スクールソーシャルワーク論 2014/10/11,10/12 9:30～17:30 ②精神保健学 2014/11/8 9:30～17:30 ③発達心理学 2014/12/13 9:30～ 17:30 ④児童や家庭に対する支援と児童・家庭 福祉制度 2015/1/10 9:30～13:30 ⑤教育原論 2015/2/28 9:30～ 12:30(予定) ⑥エンパワーメントアプローチすべて 9:30～17:30 ・学校コーチング&ストレングスアプ ローチ 2014/10/13,11/9 ・エンパワメント(予防開発) 2014/12/14, ・目標思考の開発 2015/1/11 ・価値観の明確化 2015/2/7, 2/8

●介護のしごとをめざす方

	実習プログラム名	実施場所	実施期間
5	介護職員初任者研修① (かな がわ福祉保健学院)	ウィリング横浜(上大岡)	11/10～2015/2/12 月・木 全 22 回、9:30 ～17:30 10 月の事前説明会に出席要
6	介護職員初任者研修② (かな がわ福祉保健学院)	ウィリング横浜(上大岡)	2015/1/9～2015/2/27、曜日ランダム、 22 回、9:30～17:30 10 月の事前説明会 に出席要
7	介護職員初任者研修 <u>通信制</u> ③ (かながわ福祉保健学院)	かながわ保健福祉学院長津田 校(長津田)	12/4 日～2015/2/9 月・木・金 通学 15 日、7 日分は自宅学習、9:30～18:10 10 月の事前説明会に出席要

8	介護職員初任者研修 通信制 ④ (かながわ福祉保健学院)	ウィリング横浜(上大岡)	11/21～2/10 火・金 通学 15 日、7 日 分は自宅学習、9:30～18:10 10月の事前説明会に出席要
9	全身性障害者 ガイドヘルパー養成カリキュラム ※介護職員初任者・介護職員実務者・訪問介護員1・2級養成・介護職員基礎の各研修修了者。介護福祉士・准看護師・看護師の資格取得者対象の講座です。	かながわ保健福祉学院長津田校(長津田)	2015/2/17、2/28 10:30～17:30
10	介護施設へのインターンシップ (体験実習)	(社福)大和ライフサポートセンター 鶴見地域ケアプラザ等	大和 11/10、11/11、11/12、11/13、11/14 のいずれか1日 9:00～17:00 鶴見 11/17、11/18、11/19、11/20、11/21 のいずれか1日 9:00～17:00
11	伝える、伝わる記録の書き方研修	ウィリング横浜 (上大岡)	10/28
12	福祉のしごとを知る懇談会 (神奈川県社協)	県民センター	11/15
13	口から食べることをチームで支援しよう!	ウィリング横浜 (上大岡)	11/18
14	がん治療と口腔ケア	ウィリング横浜 (上大岡)	12/1
15	新任介護職員基礎研修 ※高齢分野で働く経験年数が浅い方対象。介護職員初任者研修との重複はありません。無資格でも受講可能。	ウィリング横浜 (上大岡)	12/18

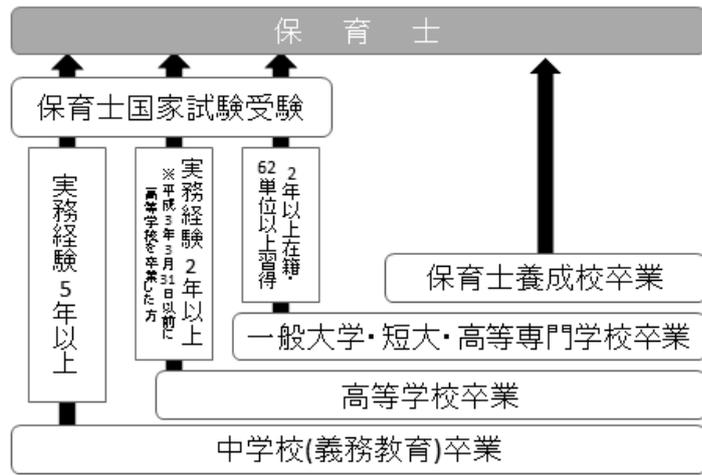
●看護師への復職をめざす方

	実習プログラム名	実施場所	実施期間
16	病院へのインターンシップ (体験実習)	参加者の希望による	3日間
14	がん治療と口腔ケア	ウィリング横浜 (上大岡)	12/2

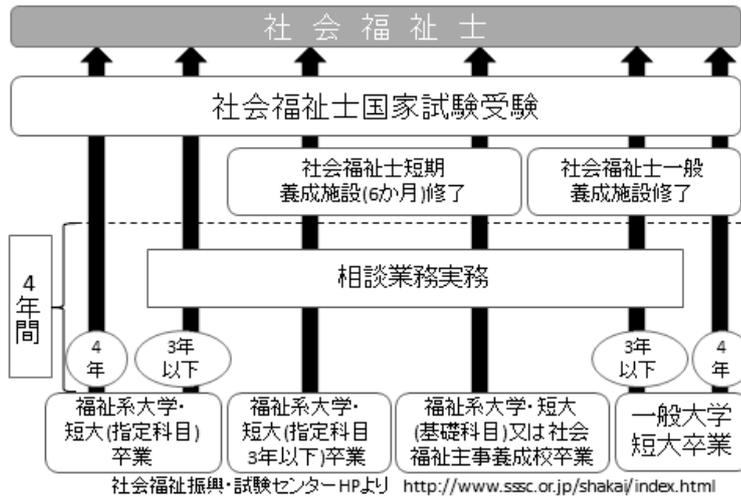
●その他

	実習プログラム名	実施場所	実施期間
17	現場見学	バスで介護施設を見学	2014年①10/27、②11/19、③11/10 ①、②、③は訪問施設が異なります。

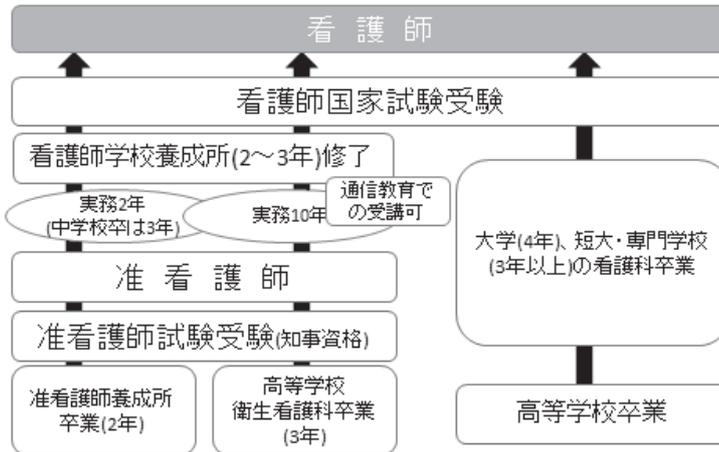
保育士の資格取得ルート



社会福祉士の資格取得ルート

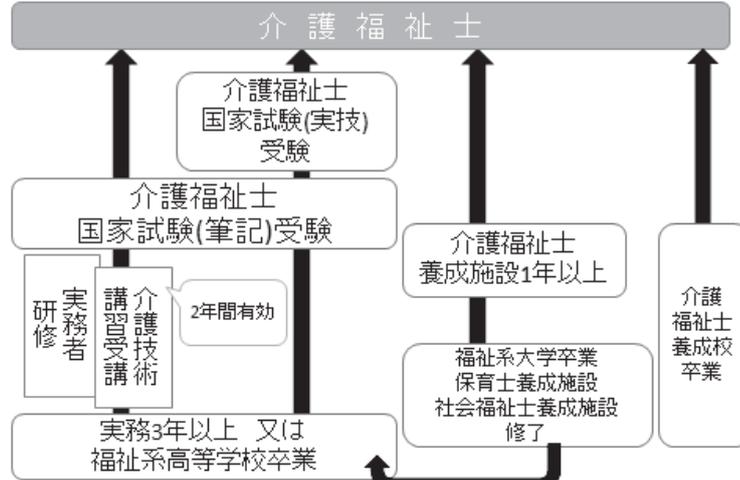


看護師の資格取得ルート



日本看護協会HPより <http://www.nurse.or.jp/home/about/index.html>

介護福祉士の資格取得ルート (H27年度まで)



社会福祉振興・試験センターHPより <http://www.sssc.or.jp/kaigo/index.html>

講座説明会 奥田訓子講師配布資料より抜粋

公益財団法人
横浜市男女共同参画推進協会

女性のための 学び直し プログラム

講座・研修参加費、
保育利用料はすべて
無料

Free



保育・介護・看護のしごとで 女性の再スタート & キャリアアチェンジを応援!



保育・介護・看護の資格をもっているけど、
離職期間が長くて再就職が不安

☞ “さび落とし”して
再スタートしましょう。

しごとと家庭生活、
両立できるか心配

☞ キャリアプランを立てるところから
始めましょう。

しごとはしたいけれど
とくに資格がない

☞ 保育士、
介護職員初任者の資格は
今からでも取得可能です。

講座を受講したいけれど
金銭的に余裕がない

☞ 講座・研修参加費は
すべて無料です。

女性のための学び直しプログラムは、
保育・介護・看護の分野で

いったん離職したけれど再就職を志す女性、
新たに福祉のしごとで働きたい女性が、
実践的な知識・技術・技能を身につけて、
再スタートするのを応援する
教育プログラムです。

興味・関心のある方は、まずは、
プログラム説明会にお越しください。

プログラム説明会 & トークセッション 《わたしが保育・介護・看護のしごとを選んだ理由》

- 【日時】9月20日(土) 10:00~12:00
- 【会場】フォーラム(男女共同参画センター横浜)セミナールーム
- 【定員】保育・介護・看護のしごとにつきたい女性70名
- 【保育】2ヵ月~未就学のお子さんをお預かりします(無料。9月16日までに要予約)
- 【問合せ・申込先】電話・ホームページにて受付(先着順)
- 公益財団法人 横浜市男女共同参画推進協会 事業企画課
- 電話 045-862-5141(9:00~17:30(土日・祝除く))
- Eメール manabi@women.city.yokohama.jp

プログラム参加希望の方は、プログラム説明会に必ず参加してください。プログラムへの参加希望者が定員より多い場合は、抽選により参加者を決定します。
○主催:公益財団法人横浜市男女共同参画推進協会
○協力機関:公益財団法人横浜YMCA、社会福祉法人横浜市社会福祉協議会、ハローワーク横浜、横浜市【平成26年度 文部科学省委託事業】 ※提供された個人情報は、今回の事業実施のみに利用します。



〒244-0816 横浜市戸塚区上倉田町435-1
○電話 045-862-5050
※JR東海道線・横須賀線、横浜市営地下鉄「戸塚駅」徒歩5分
※駐車場は予約制。
できるだけ公共交通機関をご利用ください。
※フォーラムは、公益財団法人横浜市男女共同参画推進協会が
管理運営する男女共同参画センター3館のうちの1つです。

●執筆者一覧●

- I 保育・介護・看護分野での女性の就労促進学び直しプログラム実施の背景と目的
《納米恵美子》
- II 保育・介護・看護分野での女性の就労促進学び直しプログラム実施状況（「講座
説明会」「専門研修」除く）《山崎員世》
- II - 2 講座説明会《中川真奈美》
- II - 5 専門研修 横浜YMCA《奥田訓子》
- II - 5 専門研修 ウィリング横浜《山下真美》
- III 自己効力感の測定《奥田訓子》
- V - 1 女性の再就職と「保育・介護・看護分野での女性の就労促進学び直しプロ
グラム」《森和代》
- V - 2 本事業の成果と課題《納米恵美子 山崎員世》

●保育・介護・看護分野での女性の就労促進学び直しプログラム●

報 告 書

2014 年度文部科学省委託事業

2015 年 2 月発行

（公財）横浜市男女共同参画推進協会

〒 244-0816 横浜市戸塚区上倉田町 435-1

☎ 045-862-5141

印刷・製本 榊佐藤印刷所