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
実施ガイド

公益財団法人
横浜市男女共同参画推進協会

目　次

Ⅰ　はじめに …… 1
　1　プログラム開発の背景 …… 1
　2　本プログラム実施のために …… 1

Ⅱ　「女性のための学び直しプログラム」とは …… 2
　1　プログラムの概要 …… 2
　2　プログラムの特徴 …… 2
　3　プログラムの構成 …… 3

Ⅲ　プログラムのすすめ方 …… 4
　A　プログラム説明会 …… 4
　B　キャリアプランニング講座（全６～８回） …… 6
　C　キャリアカウンセリング …… 9
　D　福祉のしごと☆魅力発見！～施設見学ツアー～ …… 11
　E　インターンシップ …… 13
　F　専門研修 …… 15
　G　修了者の会 …… 16

Ⅳ　プログラム展開上のポイント …… 17
　1　他機関との連携・協働 …… 17
　2　受講者の募集と広報 …… 18
　3　一時保育 …… 19
　4　受講者とのかかわり方 …… 20
　5　効果測定 …… 21

Ⅴ　自己効力感尺度 …… 23
　1　開発経緯 …… 23
　2　尺度項目の選定 …… 23
　3　尺度の概要 …… 24
　4　評定方法と運用例 …… 25

Ⅵ　配布資料・ワークシート 31
ⅰ　女性のための学び直しプログラム（2015 年度実施）チラシ 33
ⅱ　プログラム受講申込書（例） 35
ⅲ　再就職・転職に向けてのアンケート（自己効力感尺度アンケート） 37
ⅳ　ワークシート①～⑤ 38

★「女性のための学び直しプログラム」実施状況 43

参考文献 48

Ⅰ　はじめに

（公財）横浜市男女共同参画推進協会では、女性のための就業支援事業に力を入れています。当協会では、2014 年度と 2015 年度の 2 年間、文部科学省の「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」事業を受託し、「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」の開発・実証を行いました。本書はその一環として開発・作成したもので、各地の男女共同参画センター等で、「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」を実施するためのガイドブックです。初めて取り組む場合でも、本書をたどることによって、プログラム説明会から受講者フォローアップのための修了者の会まで、一連のプログラムが実施できるように構成されています。

1　プログラム開発の背景

（1）保育・介護・看護分野における人材ニーズの高さ

働く女性の増加など家族のあり方の変化、高齢化の進展によって、保育・介護・看護などの専門人材の発掘・養成が強く求められている状況にあります。労働市場において、これらの分野の求人ニーズは求職者数を上回っている状況にあり、ライフイベント等で就労を中断した女性にとっても、再就職しやすい分野です。

（2）専門職であることの強み

いずれの分野も対人ケアの専門性が必要とされ、資格取得がキャリア形成に直結します。看護などの医療職以外は、資格を持たずに入職して、働きながら資格を取得していくことも可能です。資格を取得し、現場経験を積んだのちに管理的業務に就いていく道もあります。

（3）いわゆる「女性役割」との親和性

対人ケアは従来から女性が家庭で担うことが多かった仕事です。保育も、介護も人のいのちに関わる仕事であり、専門性が必要であるにも関わらず、収入が多いとは言えないなどの課題があります。しかし、家庭内で行えば無償労働となる仕事を、家庭外で行えば有償労働となります。そして、生活体験を職業で活かすことができるという点で、女性にとっては参入しやすい分野であるといえます。また、時代の要請から、今後は給与等の待遇が徐々に改善されていくことも期待できます。

2　本プログラム実施のために

本プログラム実施には、男女共同参画センターと専門学校等の保育・介護・看護人材養成機関、社会福祉協議会、関連施策を所管する行政部署、ハローワークなど就職あっせん機関との連携・協働が必要です。地域の諸機関・諸部署との連携・協働は、本プログラム実施に必要であると同時に、異なる役割や機能をもつ機関や部署が、同じミッションの達成に向けて協働することにより、実効的なネットワーク構築につながるという成果が期待できます。

Ⅱ 「女性のための学び直しプログラム」とは

1　プログラムの概要

（1）目的

結婚、出産、その他さまざまな理由により離職した女性が、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します。

（2）対象者・参加者数

保育・介護・（福祉分野での）看護のしごとに就く意欲をもつ女性。

保育・介護・看護分野の資格をすでに持っており、復職を希望する女性。

※保育・介護・看護分野を、以下「福祉分野」という。看護については、福祉分野での就労を想定する。

（3）プログラム実施期間

４ヵ月～６ヵ月程度

プログラム説明会を含め、キャリアプランニング講座、キャリアカウンセリング、施設見学ツアー、インターンシップ、専門研修といったすべての要素・事業を実施する場合、全体で４～６ヵ月程度の期間が必要です。

2　プログラムの特徴

（1）ジェンダー視点を踏まえた実践的なプログラム

女性の就労については、結婚、出産、育児、介護等のライフイベントにより大きな影響を受け、キャリア形成と私的生活を両立させることが容易ではないという現状があります。本プログラムは、個々の女性が直面する課題を社会的・経済的状況の中で理解する視点を踏まえたうえで、就労につながる知識、情報、技術を身につける機会を提供します。

（2）集合研修と個別対応の組み合わせ

少人数制連続講座（講義とワーク）、キャリアカウンセリング、専門研修を組み合わせた構成により、集合研修と個別対応両方のメリットを活かす内容です。

（3）参加型プログラム

座学による知識習得だけではなく、個人ワークやグループワーク、自由討議を取り入れることで、受講者のコミットメントを高め、受講者同士の相互支援を可能にします。

（4）女性の再就職・転職への自己効力感尺度

この尺度は、働く女性を対象とした大規模アンケートを基に開発したもので、受講

者支援ツールとして活用できるだけではなく、プログラムの効果測定および改善にも活用できます。

3 プログラムの構成

時 期	プログラム	内 容	参照ページ
1ヵ月前	A プログラム説明会	プログラム概要・流れを説明し、申込受付をします。プログラム参加希望の方は参加必須とすることが望ましいです。	p.4～5
1ヵ月目	B キャリアプランニング講座	自分に向き合い、ライフステージに合わせたキャリアの積み方、働き方を、中・長期的視点で考える連続講座です。	p.6～8
2～3ヵ月目	C 個別キャリアカウンセリング(1回目)	講座で立てた個々のキャリアプランに、キャリアカウンセラーがアドバイスします。専門研修のコース選びやしごとに就くための情報提供を行います。	p.9～10
	D 施設見学ツアー	保育・介護施設、病院等の事業所を訪問し、施設見学や職員と交流する機会を提供します。	p.11～12
	E インターンシップ	保育・介護施設、病院等の事業所で、現場体験の機会を提供します。	p.13～14
4～6ヵ月目	F 専門研修	自治体や社会福祉協議会が実施する、資格取得支援講座や職業訓練等につなぎます。	p.15
	C 個別キャリアカウンセリング(2回目)	就活へのアドバイス、しごとの適性などの不安を解消します。	p.9～10
	G 修了者の会	プログラム修了者の情報共有	p.16

Ⅲ　プログラムのすすめ方

A　プログラム説明会

◇ねらいと概要

- 受講を検討している女性に、プログラムの流れや趣旨をよく理解した上で申込みをしてもらいます。
- 単にプログラムの説明をするだけでなく、福祉専門職の資格取得、女性の再就職・転職事情などに詳しい講師を招いての講演や、福祉職に就いている女性による体験談などを組み合わせて実施することで、受講モチベーションを高めます。

＜プログラム説明会（実施例）＞

10：00 ～ 10：30
福祉分野の資格取得ルート説明

10：30 ～ 11：15
体験談「わたしが保育・介護・看護のしごとを選んだ理由」

11：15 ～ 11：45
プログラムの流れ説明

11：45 ～ 12：00
質疑応答

◇進め方・実施手順

時期	動き	ポイント
3ヵ月前～	• 説明会の内容、日時を検討	☞ 日時は、ターゲット層に合わせて設定。ターゲット層が未就学児を子育て中の女性の場合は、曜日や時間帯に十分配慮する。
	• 講師の検討・依頼⇒決定 講師からプロフィール、写真等をもらっておく。配布資料・使用機材の有無、当日の来館時間などを調整	☞ 体験談を実施する場合は、聞き手となる進行役も必要。 ☞ 配布資料データについては、早めの送付を依頼。
	• 会場の選定・予約	☞ プログラムに申し込むのは、説明会参加者の半数程度。プログラムの定員の２倍ぐらいが参加できる部屋を用意。
	• 一時保育の会場・スタッフの手配	
	• 広報の開始（ちらし作成・配布、ホームページ掲載、自治体広報紙への掲載依頼、新聞や地域情報紙への掲載依頼）	☞ 対象層に届きやすい場所にちらしを置いてもらえるよう、関係機関等に広報協力を依頼。 ☞ 自治体広報紙、地域情報紙は原稿入稿が早い。内容が決定したら、早めに動く。

時期	動き	ポイント
1ヵ月前～	• 説明会の申込受付開始	☞ 名前、連絡先のほか、可能であれば、保育・介護・看護のどの分野を希望しているかを尋ねる。
	• 配布資料作成	☞ プログラムの趣旨、全体像、申込方法等についてわかりやすい資料を作成。
	• プログラム申込書の作成	☞ 申込書に記載する項目としては、氏名や連絡先のほか、主催者にとって必要と思われる項目がある。 ⇒申込書（例）(p.35）参照
	• 参加者アンケートの作成 • 当日進行シナリオの作成 • 参加者名簿の作成 • 講師の配布資料印刷	
当日	• 会場の設営 • 講師・運営スタッフとの打合せ • 参加受付	☞ 参加者の了解を得てから、会場の様子を写真で記録。
	説明会実施	☞ プログラム申込の方法、受講者の決定方法（抽選か選定か)、受講可否の結果連絡（方法や時期）については丁寧に説明。
	• 記録（撮影）	
	• プログラム申込受付	☞ 申込書の提出を受ける。郵送等での提出も可とする場合は、締切をもうける。
	• 片づけ	
実施後	• アンケート集計 • 振り返り	☞ アンケート集計結果をもとに、振り返り。
	• プログラム受講者の決定と通知	☞ プログラム受講者を決定し、通知。落選者はキャンセル待ちとし、繰り上げ受講ができるように配慮。受講決定者にはキャンセルする場合はすぐに連絡を入れてほしいことを併せて伝える。
	• 会計処理	

B　キャリアプランニング講座（全６～８回）

◇ねらいと概要

- 福祉のしごとの現状を知ることで、自分が目指す分野（保育・介護・看護）を決め、専門研修へとつなげます。
- ライフステージに合わせたキャリアの積み方について中・長期的視点で考えられるよう、「ライフイベントとキャリア形成」や「ジェンダー視点から見た日本女性の労働」をテーマにした講義やワークを講座に組み込みます。
- 講義形式だけではなく、グループワークを取り入れて、他の受講者と関わる機会をつくります。それにより、多様な考え方や価値観を知り、自己理解を深めることを促します。

〔キャリアプランニング講座の組み立て（例）〕

◎全８回、１回 150 分（9：30 ～ 12：00）
◎週３回（火・木・金）

No.	内　容	目的・ポイント・講師の選び方
1	自己紹介 • 開講あいさつ • オリエンテーション • 自己紹介（ワークショップ形式がよい）	◆ プログラムの趣旨、全体の流れ、参加のルールについて説明する。 ◆ 自己紹介は、ワークショップ形式が望ましい。また、いきなり全体の前で行うのではなく、ペアや小グループに分かれて、楽しみながら自己紹介ができるワークを取り入れるとよい。時間を十分にとること。 ◆ 担当ファシリテーターが進行。
2	福祉のしごとの現状と未来を知ろう • 労働市場における、保育・介護・看護のしごとの現状と将来についての講義	◆ 福祉職は、ケアワークを担うことの多い女性にとって参入しやすい職域であり、資格取得が就労につながることについて理解する。 ◆ 福祉職の現状と未来について知識を得ることで､キャリアプランに役立てる。 ◆ ジェンダー視点があり、福祉職についても詳しい講師を選ぶ。男女共同参画センター職員が、ジェンダー統計を利用して、講義してもよい。
3	ライフプランとキャリア形成 • ライフイベント（子どもの進学、就職、親の介護など）と自分のキャリア形成をすり合わせ、キャリアプラン作成のポイントを知る	◆ 女性のライフサイクルを統計資料から読み解きながら、今後起こるライフイベントについてイメージし、ライフプラン・キャリアプラン作成のポイントを知る。 ◆ 多様な生き方を肯定し、特定のライフプランの選択を前提としない。

No.	内　容	目的・ポイント・講師の選び方
4	福祉分野の求人状況 • 各自治体などにおける福祉分野の求人・求職状況の動向 • 保育園の情報	◆ マザーズハローワークに就職支援員の派遣協力を依頼するなど、地域のリアルな求人・求職情報を得るように工夫する。
	しごとと税・法律、相談機関の情報提供 • 税金の知識、働く人をまもる法律、相談機関　等について	◆ 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を行う。 ◆ 近隣の労働相談窓口、職業訓練校などの情報提供も行うとよい。 ◆ 講師には、女性労働に詳しく、ジェンダー視点のある社会保険労務士が望ましい。
5	求職技術、履歴書の書き方、面接の受け方 • 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	◆ 効果的・効率的な就職活動ができるようになるためのポイントを知る。
6	健康運動・体操講座 • 保育・介護のしごとをする上で疲れない体の使い方、腰痛を予防する方法等を学ぶ • ストレッチ、ヨガ、ウォーキング、古武術等	◆ からだにアプローチした研修。 ◆ 面接に役立つ歩き方･姿勢､などをテーマにしてもよい。
7	ストレスマネジメント • しごとを辞めず、キャリアを継続していくためのストレスケア、“ 燃え尽き ” を防ぐ方法等を知る	◆ 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、ケアワーカーの「燃え尽き」は他の職業に比べて多い。 ◆ 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るために欠かせない。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方法を知る。
8	キャリアプラン発表 • 参加者全員が、自分のキャリアプランを発表	◆ 5 年後の目標と、それに向けた行動計画をシートに記入し、提出･発表する。 ◆ 自分の価値観を知るワークシート、今後 20 年の家族のライフイベントを記入できる家族年表なども使い、中長期的な視点から目標と行動計画を立てられるように工夫する。 ◆ 講師には、福祉業界に詳しいアドバイザーが望ましい。

◇進め方・実施手順

時期	動き	ポイント
3ヵ月前～	• 講座回数、内容、日時を検討する	☞ 週２～３回程度でスケジュール。曜日はランダムにせず、固定。 ☞ 未就学児を子育て中の女性がターゲット層の場合は、曜日や時間帯に十分配慮。
	• 講師の検討・依頼⇒決定 講師からプロフィール、写真等をもらっておく。配布資料・使用機材の有無、当日の来館時間などを調整	☞ すべての講座で外部講師を依頼せず、担当職員による講義やワークも検討する。 ☞ 配布資料データについては、早めの送付を依頼。
	• 会場の選定・予約	☞ グループワークがしやすいレイアウトの会場が望ましい。
	• 一時保育の会場・スタッフの手配	
1ヵ月前～	• 参加者名簿の作成 • 配布資料の準備 • 参加者アンケートの作成 • 進行シナリオの作成 • 講師の配布資料印刷	
当日	• 会場の設営 • 講師・運営スタッフとの打合せ • 出欠確認 講座実施 • 記録 • 片づけ	☞ 各回の内容に合わせて、会場レイアウトを工夫。 ☞ 参加者の了解を得てから、各回の講座の様子を写真で記録。
実施後	• アンケート集計 • 振り返り • 会計処理	☞ アンケート集計結果をもとに、振り返り。

C　キャリアカウンセリング

◇ねらいと概要

- キャリアプランニング講座で立てた個々のキャリアプランを実現するため、資格取得の方法、しごとの探し方について具体的な情報提供を行います。
- 講座では対応しきれない個別の課題について相談することで、課題を整理し、資格取得や就職活動への受講者のモチベーションを維持します。

＜キャリアカウンセリング（実施例）＞

○相談時間：一人 50 ～ 60 分

○コース設定（どちらかを選択）

【A コース】
福祉のしごと・資格取得に関する相談

【B コース】
家庭生活としごとのバランス、自身の課題に関する相談

※キャリアプランニング講座終了後と専門研修の終盤の２回に分けて実施するとより効果的

◇進め方・実施手順

時期	動き	ポイント
2・3ヵ月前～	• キャリアカウンセリングのコース設定、日時について検討	☞ キャリアプランニング講座修了後、なるべく間をおかずに実施。 ☞ 必ずしも複数のコースを設けなくてよい。
	• キャリアカウンセラーの検討・依頼⇒決定 • 当日の来館時間などを調整	☞ 福祉業界や福祉の資格取得について精通しているキャリアカウンセラーが望ましい。
	• 会場の選定・予約 • 一時保育の会場・スタッフの手配	☞ 話し声が他の人に聞こえない相談室等の部屋を用意。
1ヵ月前もしくはキャリアプランニング講座開始後	• 受講者にキャリアカウンセリングの日程を伝え、希望日時を聞く	☞ なるべく複数の希望日時をあげてもらう。
	• キャリアカウンセリングのタイムスケジュールを組む	
	• 受講者にキャリアカウンセリングの日時を伝え、相談シートを配布する	☞ 相談シートは事前提出としてもよいし、当日持参としてもよい（依頼したカウンセラーの希望に応じて決める）。

時期	動き	ポイント
当日	• 会場の設営、飲料の用意 • キャリアカウンセラーと打合せ キャリアカウンセリング • キャリアカウンセラーには相談記録の提出を依頼（後日提出も可） • キャリアカウンセラーから、相談内容と対応について簡単にヒアリング	☞ 急きょ、キャンセルが出ることもある。その場合の拘束時間の支払いについては事前打合せをしておく。 ☞ 相談記録は鍵のかかる場所に保管する、パスワードをかけるなど、取扱いを注意する。
実施後	• 相談記録を読みこみ、受講者の抱える課題やニーズを把握 • 会計処理	☞ 次回のプログラム実施に役立てる。

D　福祉のしごと☆魅力発見！～施設見学ツアー～

◇ねらいと概要

- 福祉分野への就労を目指している方や、一度離職し、再就職を検討している方を対象に、様々な取り組みを行っている事業所を直に見学し、そこで働く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います。

＜施設見学ツアー（実施例）＞

9：55　施設集合
10：00 ～ 10：10
　理事長・施設長からご挨拶
10：10 ～ 10：25
　施設説明
10：25 ～ 11：00
　見学
11：00 ～ 12：00
　職員との懇談・質疑応答
12：00　解散

◇進め方・実施手順

時期	動き	ポイント
3ヵ月前～	• 見学ツアーの日時を検討	☞ 日時は、ターゲット層に合わせて設定。未就学児を子育て中の女性がターゲット層の場合は、曜日や時間帯に十分配慮。 ☞ 参加のしやすさを考慮し、半日単位で実施。
	• 見学ツアー受入施設の検討・依頼	☞ コースは複数準備し、施設種別は高齢・障害・保育とする。市内施設に広く依頼し、受入の可否を回答いただく。 ☞ 施設の入居者、利用者の妨げとならないよう、１回につき８名程度を定員とする。
	• 受入れ施設の決定	☞ 受入れ可の施設に日程を打診の上、決定。
	• 受講者に見学ツアーについて案内	☞ プログラム説明会や、キャリアプランニング講座開講中に案内。
	• ツアーへの申込み開始	☞ 希望コース及び当日連絡のつく連絡先を把握。

時期	動き	ポイント
1ヵ月前～	• 受入施設との打合せ	☞ 当日の流れを確認。施設概要パンフレット及び雇用条件、業務内容等がわかる資料の作成及び当日配付について依頼。
	• 受入依頼文送付	
	• 保険加入	☞ 参加人数が確定次第、全国社会福祉協議会行事用保険に加入。
2週間前	• 申込者へ当日についての連絡文書送付（随時）	☞ 当日の集合時間、場所、緊急連絡先とあわせて集合場所となる施設の地図も送付。
	• 当日配付資料作成 ・レジュメ ・参加者アンケート • 当日進行シナリオ、係員マニュアルの作成 • 参加者名簿の作成	
当日	• 引率 • 受付 ツアー実施 • 記録	☞ 開始後は施設側に主導していただく。 ☞ 写真撮影については施設側及び参加者双方に確認。なお、施設のご入居者やご利用者の顔は写らないように配慮する。
実施後	• アンケート集計	
	• 報告書作成	☞ 報告書は受入施設だけではなく、次回以降の受入れ協力を促進するためにも市内施設に配布する。
	• 会計処理	☞ 受入れ施設に謝金及び経費を支払う。
	• 振り返り	☞ 受入れ施設にも感想等をお聞きし、次回へつなげる。

E　インターンシップ

◇ねらいと概要

- キャリアプランニング講座を終え、資格取得やスキルアップのための専門研修を受講している女性に、現場体験を通して、しごとの内容を理解し、業務イメージをもってもらうこと、また、自身の希望とのマッチングを感じてもらうことを目的とします。
- 未就学児のいる受講者には、実際の就労スケジュールを想定して、保育園等の一時預かりの手配を自身で行うこと、保育園の預け入れからお迎えをしてもらうことで、より現実に即した就労体験になるようにサポートします。

＜保育園でのインターンシップ（実施例）＞

9：00 ～ 10：00
利用者・園児の迎え入れ

10：00 ～ 11：30
クラス内活動、集団レク、入浴などの活動の補助

11：30 ～ 13：00
昼食（配膳）･身支度（うがい､歯磨き）の補助

13：00 ～ 15：00
午睡・自由活動
※環境整備（部屋、トイレの掃除）

15：00 ～ 15：30
おやつ補助（配膳）

15：30 ～
自由遊び・自由活動（一緒に活動に参加する。）

16：00 ～　退所準備

16：30 ～　順次退所、活動の振り返り

17：00　終了

◇進め方・実施手順

時期	動き	ポイント
3ヵ月前～	• 近隣施設にプログラムの趣旨を説明し、インターンシップ受入に賛同していただけるか打診 • 契約書やモデルスケジュール、受け入れ承諾書などの書面を準備 • 了承を得た施設に必要書類を送付 • 施設から回収した受け入れ承諾書をもとに、インターンシップ受け入れ施設リスト（法人名、施設名、施設長名、住所、電話番号、受け入れ期間）を作成	☞ 連携機関（地域の社協など）に、近隣の福祉施設への打診可否について相談。 ☞ 仕事の中身を知ってもらうだけでなく、受講生のモチベーションや自信を支えるためのインターンシップ体験になるように各施設と交渉。
1ヵ月前～	• キャリアプランニング講座開講中に、受講生にインターンシップ受け入れ施設一覧を渡し、希望調査を行う • 受講生のインターンシップ希望を施設に知らせ、日程の調整を行う	☞ 受講者の家庭の都合や、子どもの一時預かり先の相談等にのる。 ☞ 受講者とは、電話やメールでの即時やりとりができる方法を確立しておく。

時期	動き	ポイント
	• インターンシップ場所、日時が決定次第、個別に受講生に知らせる	☞ 受講生の都合により日時の微調整を行う。
	• インターンシップの１～２週間前をめどに、受講者自身がインターンシップ先にあいさつの電話をかけ、オリエンテーションを受ける	☞ 経済的な理由で保育所やディサービスの手配を躊躇している受講者には、利用料金の一部を補助する仕組みを作ることや各市区町村の補助システムと連動しながら対応。本人が無理なくできると思っている範囲内で体験の時間設定を行い、本人にとっての成功体験になるように配慮。 ☞ 持ち物の確認、自身のリクエスト（インターンシップで何がしたいか）を事前にまとめて話せるようにしておく。
当日	• 受講者の不測の事態（遅刻・欠席）などの電話に対応する インターンシップ実施	☞ 基本的には受講者自身が施設へ連絡を入れてもらうように約束するが、万が一に備えて対応。 ☞ インターンシップ後、人によっては分野をまたいで、また同じ施設で2回以上の体験を希望する者もいるので、できるだけ、受け入れができるよう、施設と交渉。
実施後	• 受入施設へのお礼 • 受講者のフォロー	☞ キャリアカウンセリングなどにつなぐことで、キャリアプランの明確化（就職活動やスキルアップへの後押し）又はリアリティショック（理想と現実とのギャップ）のケアを十分に行えるようにする。

◇さらにもう一歩

- 施設ではボランティア開放を行っています。よってインターンシップをきっかけに、ボランティアから非常勤、常勤へといった段階を経た施設の採用プランと連動するとより効果的でしょう。
- 福祉業界は全般的に意欲のある人や自身の家事、育児、介護などの生活スキルを日常的に発揮している主婦の方を歓迎しています。就職前に資格取得を支援してもらえること自体をメリットに感じている施設もたくさんあります。市区町村の資格取得推進システムや施設の資格取得助成システムとも連動しながら、インターンシップを展開することでより就職に向けた取り組みとなるでしょう。

F　専門研修

◇ねらいと概要

- キャリアプランニング講座で立てた目標や行動計画に基づき、保育・介護・看護分野での資格取得講座や職業訓練に参加し、実践的な知識、技術、技能を身につけることを支援します。
- 自治体や社会福祉協議会等が提供する、無料もしくは安価な資格取得講座や職業訓練、有資格者向けブラッシュアップ講座等について幅広く情報を収集し、受講につなげます。

◇進め方・実施手順

時期	動き	ポイント
前年度・年度はじめ～プログラム開催まで	• 自治体や社会福祉協議会等が提供する、無料もしくは安価な資格取得講座・職業訓練・有資格者向けブラッシュアップ講座について情報収集	☞ 自治体の社会福祉協議会や福祉人材センター等で情報収集。 ☞ 連携が難しい公共職業訓練などについても、情報収集。
	• 講座主催者等に連携の依頼 ＊プログラム受講者の受入れ枠の確保 ＊未経験者の研修受入れ依頼	☞ プログラム受講者が希望すれば確実に受講できるように、受入れ枠の確保を依頼。 ☞ 有資格者や経験者向け研修において、未経験のプログラム受講者が参加可能な研修がないか相談、受入れを依頼。
	• 専門研修として位置づけた講座・職業訓練等についての資料を収集	☞ 受講者に情報提供できるよう、チラシ、パンフレット、HP 情報などを収集・コピー。
	• プログラム受講者の申込書から、専門研修の希望状況などをカウントし、専門研修実施機関に伝える	
キャリアプランニング講座実施中～	• 受講者に専門研修の情報提供	☞ チラシ、パンフレット、HP 情報等を配布すると同時に、費用、申込方法等についても説明。
	• 受講者が各自で／担当を通じて専門研修に申込み	☞ 受講者の専門研修申込み状況について把握できるようにしておく。

G　修了者の会

◇ねらいと概要

- 専門研修を終えた修了者が集まり、プログラム参加によって得たことや学んだこと、現在の気持ち、今後のキャリアプランについて振り返り、報告をしてもらいます。
- 受講者がお互いの経験をシェアし、認めあえる形でプログラムをしめくくります。

◇進め方・実施手順

時期	動き	ポイント
実施2～3ヵ月前	• 修了者の会の内容、日時を検討	☞ 全プログラムが終わっていない段階で実施する場合は、専門研修の日程と重ならないように工夫。
	• 講師の検討・依頼⇒決定 • 会場の選定・予約 • 一時保育の会場・スタッフの手配	☞ 講師を依頼せず、担当職員がファシリテーションをしてもよい。
	• 内容・日時が決定次第、受講者に連絡	☞ 出欠について連絡するように依頼。
	• 修了者に役立つ情報・資料の収集	☞ 保育・介護・看護分野での資格取得や就職活動についての情報を収集しておく。
当日	• 会場の設営 • 講師・運営スタッフとの打合せ • 出欠確認	☞ 内容に合わせて、会場レイアウトを工夫。
	修了者の会実施 • 記録	☞ 参加者の了解を得てから、会の様子を写真で記録。
	• 片づけ	

Ⅳ　プログラム展開上のポイント

1　他機関との連携・協働

福祉分野での就労支援に特化した「女性のための学び直しプログラム」は、男女共同参画センター等が単独で実施できるものではありません。地域の社会資源や自治体の関連部署との連携・協働が不可欠です。以下の手順で、連携・協働先を開拓し、協働を成功させましょう。

（1）連携・協働先を調べる

プログラムを実施するにあたり、どのような機関・施設との連携、協働が必要となるかを調べ、リストアップします。

連携・協働の内容	連携・協働先（機関・施設）
プログラムの予算措置、連携・協働先とのつなぎ	*例）男女共同参画担当部署*
事業の広報	*例）地元タウン紙、自治体の雇用対策部署*
	地域の社会福祉協議会、看護協会
キャリアプランニング講座の実施 （講師の派遣、情報提供等）	*例）福祉・介護系の専門学校、ハローワーク*
個別キャリアカウンセリングの実施 （カウンセラーの派遣等）	*例）地域の社会福祉協議会*
施設見学ツアーの実施 （受入施設の開拓、交渉、ツアー実施等）	*例）地域の社会福祉協議会、社会福祉法人*
インターンシップの実施 （受入施設の開拓、交渉、インターンシップの実施等）	*例）地域の社会福祉協議会、社会福祉法人*
専門研修への受入 （資格取得講座、職業訓練等への受入枠の確保等）	*例）福祉人材センター、職業訓練校*
	看護協会

※その他、男女共同参画センターの実績に応じて、連携・協働先をリストアップする。

（2）連携・協働の提案（依頼）

連携・協働先リストを作成したら、その機関や施設を実際に訪問し、連携・協働について提案、依頼をします。行政機関や公的機関に提案をする場合は、事前に所管部署への連絡が必要な場合もあります。どのような手順を踏めばよいか、どのような部署の口添えがあると話が進めやすいかを、事前に調査をしておきます。

連携・協働の提案の際には、「女性のための学び直しプログラム」の事業の全体像、趣旨、意義がわかりやすく説明されている企画書を作成し、持参します。企画書には、相手先にどのような協力をお願いしたいのか、双方にどのようなメリットがあるかも、示されているとよいでしょう。

（3）事業の結果の報告・共有

連携、協働して事業を実施したあとは、お互いに事業の結果を報告、共有します。プログラムの受講者数や参加者数、受講者からのアンケート結果や感想などを伝え、どのような成果があったかを確認します。

2　受講者の募集と広報

プログラム受講希望者には、趣旨をよく理解したうえでプログラムに申込みをしてもらうため、プログラム開始1ヵ月前頃に説明会を実施します。したがって、実際にプログラムを開始する2～3ヵ月前から広報を開始し、まずは説明会の参加者を広く募集します。プログラムの定員を20人とするならば、説明会ではその2倍の40人程度の集客をめざします。また、決して人気の職種とは言えない福祉分野の就労支援プログラムですので、通常、男女共同参画センターで実施している広報手段だけでは不十分かもしれません。以下のような広報媒体・手段を参考に、様々な広報を検討します。

（1）広報チラシ

チラシには次の項目を盛り込みます。（「Ⅵ　配布資料・ワークシート」p.33参照）

チラシ掲載項目

- プログラムタイトル　サブタイトルやキャッチコピー
- 日時（説明会日時）
- プログラム内容（プログラムの流れが図示されていると望ましい）
- 対象者と定員
- 会場（地図）
- 参加料（プログラムを有料とする場合でも、説明会は無料が望ましい）
- 一時保育の情報（受け入れる子どもの年齢と定員）
- 申込み方法（説明会の申込方法／プログラム申込方法）
- 問合せ・申込先
- 主催者・共催者
- 個人情報の取り扱いについて

チラシは、男女共同参画センター内のチラシ架に置くだけでなく、関係機関や公共施設へ郵送して置いてもらいます。自治体の関係窓口、図書館、公民館、子育て支援施設、ハローワーク（マザーズハローワーク）、若者支援機関等など、働きたいと考えている女性が多く出入りしそうな施設や窓口に送ります。また、福祉分野の就職フェアや就職イベントなどの情報コーナーにチラシを置いてもらうことや、社会福祉協議会、看護協会のホームページへの掲載なども一案です。

（2）広報媒体

主催する男女共同参画センターの情報紙やホームページに掲載するほか、自治体の広報紙に掲載を依頼します。また､新聞や地域情報紙への掲載も非常に有効です。通常、地域情報紙の広告は有料ですが、記事として無料で取り上げてくれる場合もあります。プレスリリースを作成し、新聞社や地域情報紙等に送付して無料での掲載を依頼してみましょう。

（3）連携・協働先の協力

プログラムを実施するにあたって、連携・協働先が決まっていれば、その機関に広報協力を依頼することもできます。広報チラシを送付するだけでなく､その機関のホームページやメールマガジンで紹介してもらえないか依頼してみましょう。

3　一時保育

「女性のための学び直しプログラム」では、受講者の子どもの一時保育は欠かせません。子どもが小さいうちから、再就職を考える女性は少なくなく、また、母子家庭の母子の年齢も、年々低年齢化しています。そうした女性たちにとって、プログラム参加のハードルとなるのが、子どもの保育です。働きたい、資格を取得したいと思っても、保育所等での一時保育の利用を経済的な理由から躊躇する人や、自分の学習のために子どもをあずけることに罪悪感をもつ女性も少なくありません。そのため、特に男女共同参画センターを会場として実施するプログラム（説明会、キャリアプランニング講座等）については、無料もしくはできるだけ安価に一時保育を実施し、積極的に利用してもらうことが必要です。安心して一時保育ができる環境を整えることで、プログラムの学習に集中してもらい、子どもをあずけることに対する不安や罪悪感を取りのぞきます。

一方、施設見学ツアーやインターンシップ、資格取得講座や職業訓練等の専門研修では、会場での一時保育がついていない場合も大いにありえます。このような外部機関で実施される事業について、男女共同参画センターで一時保育を実施する方法も考えられますが、逆に、受講者が自分自身で一時保育の手配ができるようになることを目指し、サポートをする方法も有益です。「一時保育がないからインターンシップや専門研修には参加しない」ということでは、いざ働き始めようと思ってもうまくいきません。

サポートの方法としては、たとえば、キャリアプランニング講座において、受講者同士で子どものあずけ先について話し合うワークを設けたり、地域の一時保育実施施設の一覧

等の情報を提供することもよいでしょう。このようなサポートを通して、受講者自身が、家族や知人に子どもをみてもらうことを頼んだり、地域の保育所などの一時保育先を手配したりする経験は、受講者が働きはじめる上で、大きな自信につながります。

4　受講者とのかかわり方

（1）受講者への理解

受講者には、保育・介護・看護の分野での資格取得者や就労経験者もいれば、新規でこの分野に参入する人もいます。年齢も幅広く、シングル女性や、小さい子どもを持つ女性、子育てが一段落した女性など、家族状況に関しても多様です。そして、受講者の中には、経済的自立を迫られる状況にあったり、学校や職場などでの傷つき体験を持っていたり、あるいは病気や障害を抱えているなど、さまざまな課題を持っている人がいることも考えられます。また、担当者からはハラスメントやDV被害などの課題が見えても、受講者自身が課題と認識していない場合や、キャリアカウンセリングを実施して初めて、受講者が抱えている課題が見えてくることもあるでしょう。担当者は、このようにさまざまな受講者がいることを理解した上で、受講者一人ひとりの考え方や多様性を尊重し、適度な距離感をもって伴走することが必要です。

しかし、多様な受講者がいることは決してデメリットではなく、受講者にとってプラスの効果をもたらすというメリットがあります。課題を抱えている・いないにかかわらず、自分の経験や意見を話すことは、ほかの受講者の役に立つという経験につながり、自分とは違う経験や意見を聴くことは、自分の状況を相対化するきっかけともなります。特に、キャリアプランニング講座では、こうした受講者同士の相互作用やグループダイナミクスを引き出すような構成、ファシリテーションが求められます。

なお、プログラムを進めていく中で、担当者に対して受講者から個別に連絡や相談がくることもあります。その場合には、あくまでも担当職員として話を受け止め、男女共同参画センターが提供する事業を紹介したり、あるいはセンター内外の適切な相談先につないでいくなどのサポートに努め、自分の業務の範囲を超えて個人として抱えこまないようにします。そのためにも、担当職員は、担当事業のことだけではなく、男女共同参画センターが提供している総合的な機能や連携先などの資源について理解しておく必要があります。

（2）安心・安全な場をつくる（ファシリテーション・スキル）

プログラムの最初に実施するキャリアプランニング講座は、受講者全員が一斉に受講する参加型プログラムです。担当者は、場の安全を保ち、受講者が安心して時間を過ごし、発言できるよう努める必要があります。プログラム初回には、以下のような、＜安心・安全な場をつくるためのルール＞を提示するとよいでしょう。

＜安心・安全な場をつくるためのルール＞

・講座中の時間はみんなのもの。１人で独占せず、分かち合う

・お互いを尊重し、オープンな気持ちで人の話を聴く
・話された内容についての批判はしない
・個人のプライバシーにかかわる話は他言しない
・話したくないことは話さなくてよい。話したいことだけを話す

担当者は、受講者の主体性を尊重しつつ、場の状態を把握し、必要なときは介入をしなければなりません。

プログラム全体を通して、担当者の役割は、受講者のお世話をしたり、自分の価値観でアドバイスをしたりすることではなく、受講者がもっている力を信じ、引き出すことにあります。こうした技術はファシリテーション・スキルと呼ばれ、プログラムを進めていくうえで、不可欠といえます。

5　効果測定

「女性のための学び直しプログラム」を実施することで、どのような効果があったのか、プログラムのどういった点が有効なのかを検証するため、受講者に対するアンケートや追跡調査を実施します。

プログラムの目的は、p.２に示したとおり、離職した女性がライフプランに合った働き方の見通しを立てた上で、福祉分野での知識・技術を身につけ、就労することにあります。その目的が達成できたかどうか、アンケートや追跡調査の結果を元に振り返りを行い、プログラムの改善に生かします。

（1）受講者アンケート

全プログラムが終了する際に、受講者に対してアンケートを取ります。以下のような点を聞きます。

・プログラム全体についての満足度
・特に役立ったと思うプログラムは何か
・プログラムになかったものであればよいと思うもの
・現在の就労状況
・今後の希望・ライフプラン　等

（2）自己効力感尺度アンケート

また、本実施ガイドで紹介している「自己効力感尺度アンケート」(p.37）を用いて、プログラムの構成要素の効果測定をすることもできます。プログラムの主な構成要素の実施前後に、このアンケートを実施することで、各構成要素が受講者のモチベーションや自己効力感の向上に役立ったのかを検証するなどの使い方ができます。詳しくは第Ⅴ章をご覧ください。

（3）追跡調査

プログラムが終了して３～６カ月後に、修了生への追跡調査を実施することも、プログラムの有効性を検証するために有益です。福祉分野の求人倍率は高く、プログラム実施中やプログラム修了後すぐに仕事が決まる受講者も多いですが、資格取得に向けて勉強を続ける人や、福祉職以外の仕事に就く人もいます。一定期間を置くことで、修了者全体の就職状況、就いた仕事への定着状況などがわかり、プログラムが中長期的に見てどのような効果をもたらしているかを検証することができます。

追跡調査では、以下のような点を聞きます。

・プログラム修了後の就労状況
・プログラム修了後、就職するまでの期間
・現在の就労状況（就労／求職活動をしていない場合は、その理由）
・現在の勤務先、職種（仕事の内容）
・現在の仕事の雇用形態
・現在の仕事の就職経路
・現在の仕事の、１日の所定労働時間と１週間の勤務日数
・男女共同参画センターの機能（相談・情報・講座等）で、求職・就労する上で役立ったもの
・男女共同参画センター以外に利用した機関、プログラムで、求職・就労する上で役立ったもの

追跡調査を実施する場合は、プログラムの終盤で、追跡調査を実施する旨を必ず受講者に伝えておきましょう。また、こうしたアンケートや追跡調査の結果は、連携・協働先に、プログラムの成果として伝えるのに役立ちます。連携・協働先に継続して協力をしてもらうためにも必要です。

Ⅴ　自己効力感尺度

1　開発経緯

家事や育児、介護によるブランクを経て新たな分野に挑戦し、再就職を目指す女性にとって、生活上の何気ないことが就労をあきらめてしまうきっかけになることがあります。就労支援という本講座の目的を評定するためには、受講生が講座終了後に職に就くことが目標です。よって、就労を躊躇するきっかけを早期に発見し、サポートすることが必要です。また、本講座の流れの中で受講生たちが目標や意欲を保ちつつ受講生の「仕事をやっていかれそうだ。」という自信（= 自己効力感）をサポートしていく必要があります。そこで講座の進行にしたがって就労への自信を高めていかれるように、また、自信を失ったときに適宜サポートができるように、さらに、自身の状態を客観的に把握し調整するために、自信を測定する尺度が必要であると考え、就労への自信を測定する尺度である再就職・転職への自己効力感尺度を開発することとしました。

2　尺度項目の選定

尺度項目の選定は図１の流れで実施しました。まず、尺度項目の基礎データを収集するために女性のライフスタイルや転職、再就職に関するこれまでの調査、研究や当事者の語りの内容からデータを集め、それらを尺度項目にするために有識者によって項目を整理しました。そして選定した項目を実際に就労経験のある女性に回答してもらい、集まったデータを分析し、22 項目を抽出しました。

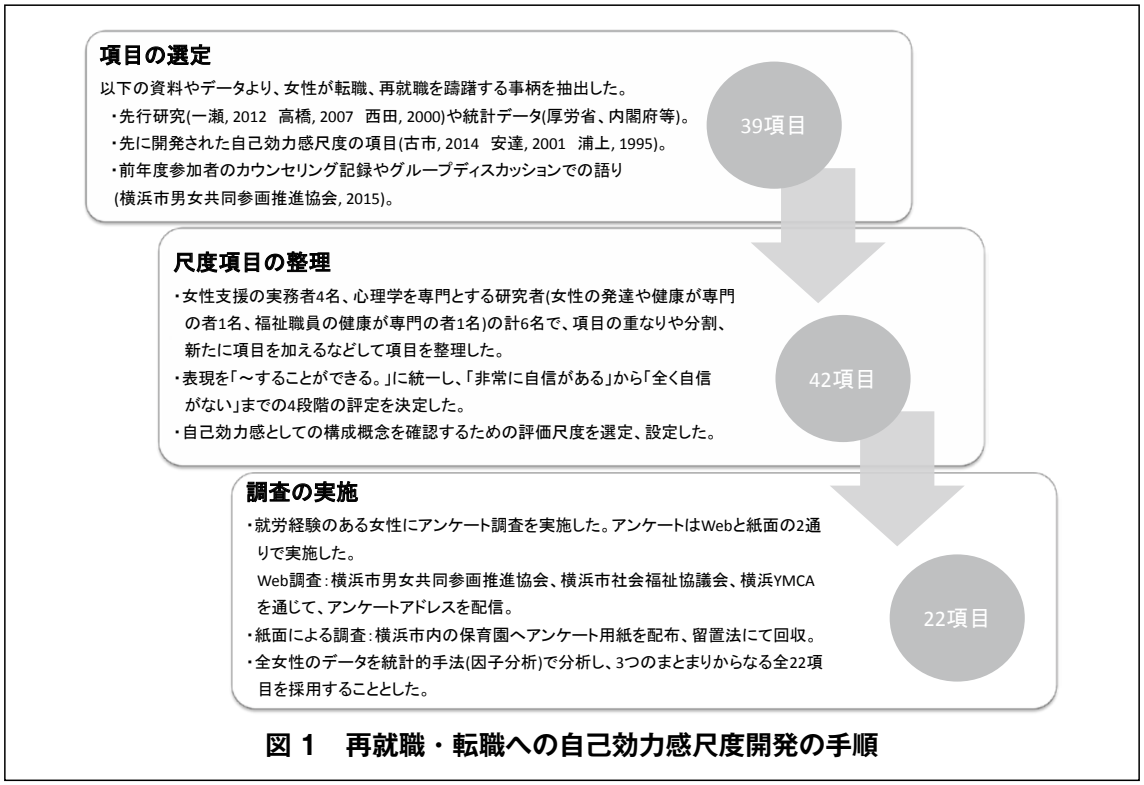


図１　再就職・転職への自己効力感尺度開発の手順

3　尺度の概要

（1）尺度の構成

尺度の内容は表１の通りです。自分のライフスタイルに合わせて仕事を行うための「自分らしい働き方」、就職するための計画を練り、資格取得や職場体験を行う「将来展望、目標設定」、自分の興味、能力に合う仕事を選択するための「職業選択のための具体的行動」の３つの要素から構成されました。

表１　女性のための再就職・転職自己効力感　n=285（α =.904）

		Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ
Ⅰ	自分らしい働き方、家庭との両立　（α=.854）			
24	家庭生活(子育て・家事・介護など)や個人生活と仕事の両立をすることで生活を充実させることができる。	.765	.048	-.095
31	家庭の事情(子どもの病気や家族の急変)で急用が生じたとき、職場に事情を話し対処することができる。	.741	-.111	-.100
30	子育て・家事・介護と仕事の両立をすることができる。	.728	-.100	-.024
33	家庭の事情と仕事の締切を考えあわせて仕事を進めたり、人に助けを求めることができる。	.700	.029	-.052
38	仕事をするにあたり気持ちの整理をすることができる。	.598	.040	.089
26	仕事をすることを家族に理解してもらえるよう話し合うことができる。	.537	.054	.160
39	ライフコースに応じて柔軟に働き方を変えていくことができる。	.519	.074	.001
25	収入を得ることで自分の裁量で自由に買い物や外出などができる。	.507	-.090	.170
23	家計を支えるために働くことができる。	.462	.149	.011
Ⅱ	将来展望、目標設定　（α=.823）			
2	将来の仕事で役に立つと思われる免許・資格取得の計画を立てることができる。	-.064	.832	-.199
10	キャリアアップするために必要な資格や知識について調べることができる。	.057	.705	-.041
3	自分の将来設計にあった職業を探すことができる。	-.141	.647	.139
1	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ができる。	.030	.619	-.006
4	自分が就きたい仕事に活かせるように働く体験(インターン・ボランティア)を積むことができる。	-.027	.618	.012
11	興味のある領域の会社や組織に関する情報を手に入れることができる。	.066	.533	.092
7	将来どのような生活をしたいか，明確にイメージすることができる。	.113	.452	.086
Ⅲ	職業選択のための具体的行動　（α=.855）			
17	自分の興味に合うと思われる職業を選ぶことができる。	.008	-.131	.934
16	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ができる。	-.014	-.076	.804
18	自分の能力に合うと思われる職業を選ぶことができる。	-.014	.050	.723
15	自分の才能を最も活かせると思う職業の分野を決めることができる。	-.035	.109	.649
6	自分が従事したい職業（職種）の仕事内容を知ることができる。	.050	.338	.381
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ができる。	.026	.281	.366

		Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ
因子間相関	Ⅰ	-		
	Ⅱ	.463	-	
	Ⅲ	.501	.626	-
抽出後の因子負荷量	合計	6.878	1.941	1.065
	分散	31.265	8.822	4.840
	累積	31.265	40.087	44.926
初期の固有値の累積%		51.959		

※αは概念の信頼性の高さを示します。
1に近いほど構成概念の信頼性が高いことを示します。

（2）尺度の概要

再就職・転職自己効力感（以下自己効力感）尺度は、転職経験がある者の方が得点が高く（図2)、仕事に対する肯定的感情を高め合う関係でした（図3)。このことからこの尺度で測定している自信は再就職や転職経験で高まることが明らかになりました。またこの自信が高い人は仕事のやりがいや仕事をすることの意味を見出しながら仕事をしていること、または仕事のやりがいや仕事をすることの意味を見出しながら仕事をしていることでこの自信が高まること（児玉ら, 2014）が明らかになりました。以上により、この尺度が女性の再就職・転職の自己効力感を測定しうる内容の尺度として妥当であることが示されました。

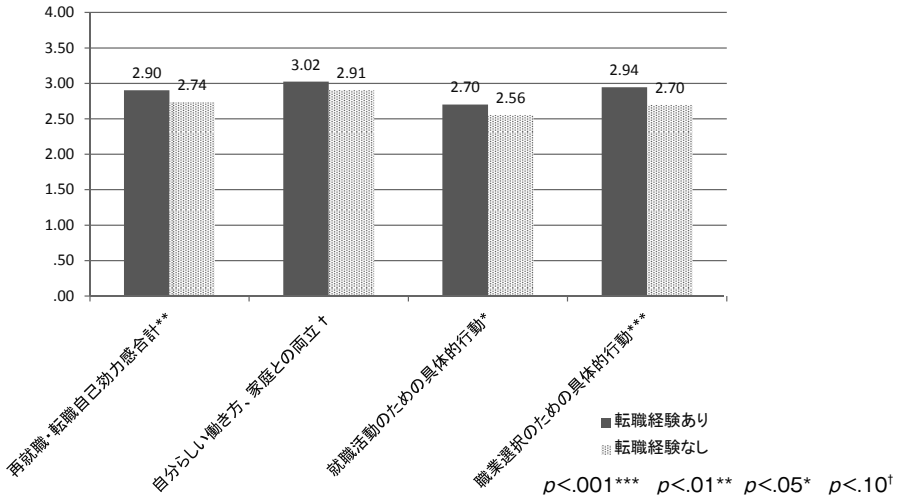


図２　転職経験の有無による再就職・転職自己効力感尺度得点の比較

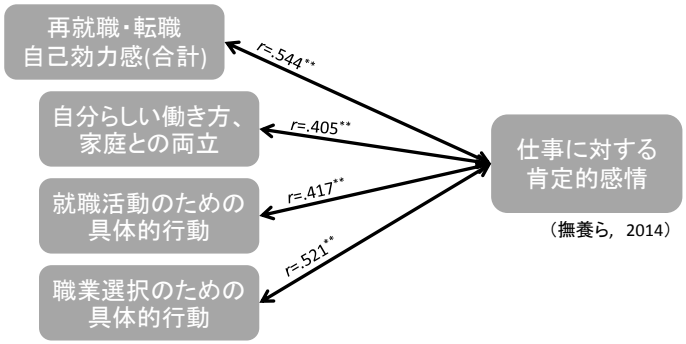


図３　再就職・転職自己効力感尺度と仕事に対する肯定的感情尺度との関連

4　評定方法と運用例

（1）評定方法

自己効力感尺度はアンケートを作成し、受講生に「非常に自信がある」から「全く自信がない」までの4段階で回答してもらい評定します。アンケートの構成は、この尺度の他に講座の満足度や感想（自由記述）をセットするなど、講座の主旨目的に合わせて構成し

ます。今回は講座の効果評価を測る目的と自己効力感の継時的な変化を分析し個別支援を行う資料として、また、効果的に就労へと導くためのよりよい講座内容を検討する目的で、就労への心の準備状態（100 点満点）と就労するにあたって思うこと感じること、心配なことを記入してもらう自由記述欄を設けました(「Ⅵ　配布資料･ワークシート」p.37 参照)。

（2）運用例

①講座の効果評価の評定

1）効果評価のデザインとプログラムの効果評価

本プログラムでの効果検証は図 4 に従って講座の区切りの時期にアンケートを実施しました。実際の効果評価は図 5 の通りです。再就職・転職自己効力感（再就職・転職 SE）22 項目について、4 件法で回答してもらいました。その結果、キャリアプランニング講座後（2 回目）インターンシップ後（3 回目）にキャリアプランニング講座前（1 回目）よりも自己効力感得点が上がったことから、本プログラムが受講生の就労への自信を高めるのに効果があったといえます。インターンシップ後（3 回目）に得点

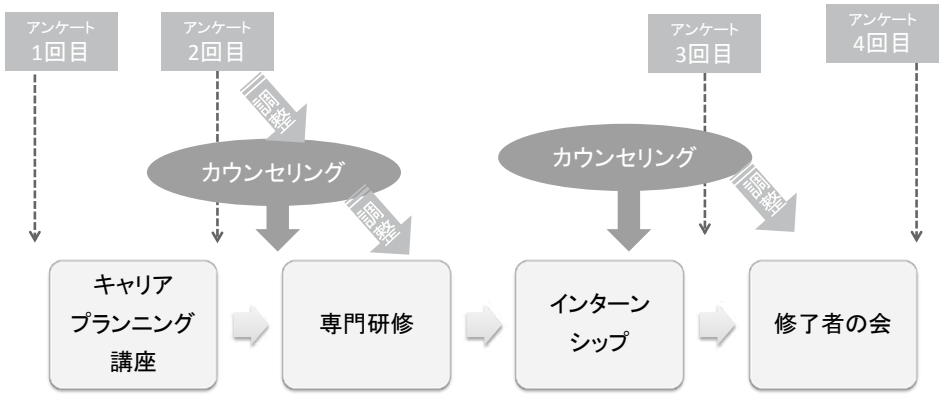


図 4　講座の流れとアンケートの実施時期

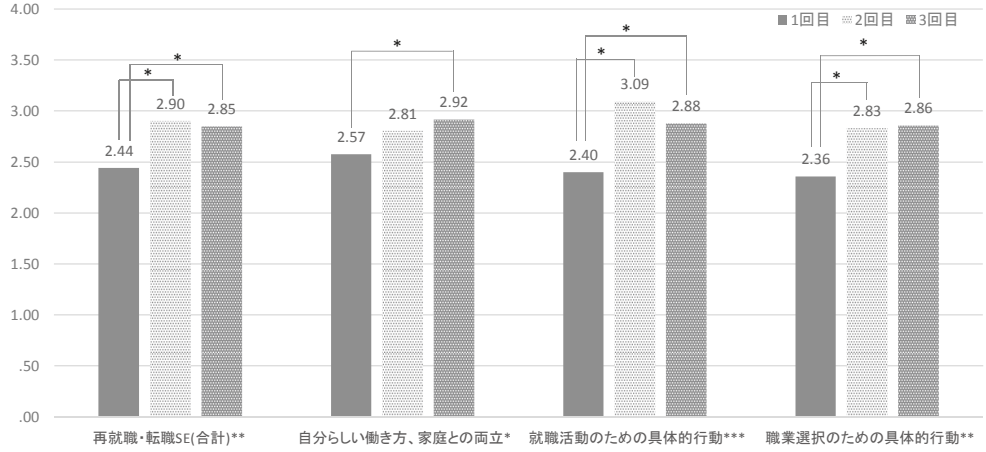


図 5　講座前後の再就職・転職のための自己効力感尺度得点の比較

が下がった項目があったのは、インターンシップにより理想と現実とのギャップ（リアリティショック）を経験したからと考えることができます。しかし、2回目と3回目の得点差は統計的に有意な得点差はみられないことから、キャリアプランニング講座によって得られた自己効力感はその後も維持できたと評価することができます。

2）結果の解釈

今回の結果から、再就職・転職への自己効力感の3つの概念が異なる得点変化を示すことが明らかになりました。

・「自分らしい働き方、家庭との両立」

この項目はキャリアプランニング講座前後では統計的に有意に得点が上がらず、インターンシップを経て統計的に有意に得点が上がりました。今回のプログラム参加者は家庭や子育てを優先にしたい方も多く、当初は就職活動をすること＝フルタイムで仕事を探すことと恐れていた方もいました。キャリアプランニング講座を受け、自分に合った働き方を探すきっかけを与えられただけではまだ不安で、実際にインターンシップを受けてみて、自分に合った働き方ができるかもしれないという実感を得られたのかもしれません。

・「将来展望、目標設定」

この項目は各回の変化量が大きい項目でした。1回目2回目の得点差からは、受講者がキャリアプランニング講座で、自分が仕事をしたい分野でどのように就職活動を進めていけばよいのかということへの自信が一番ついた、と言えます。ただし、インターンシップ後の3回目で得点が下がっていることからリアリティショックを受けやすい項目でもあり、現場体験をした後のフォローが必要である項目であることが分かりました。

・「職業選択のための行動」

この項目は2回目のキャリアプランニング講座後に得点が統計的にも有意に大きく得点が上がり、3回目のインターンシップ後には統計的な有意差はありませんが微増しました。キャリアプランニング講座が受講生へ自分を見つめ直すきっかけを与えたと考えることができます。また、修了者の会では、現在学習している知識やスキルとどう融合させることができるか、という発言も多くみられたことから、自分の強みを活かした職場を選択したいという意欲を支えることができたと考えることもできます。

3）今後の課題

・プログラムのターゲット

女性のための就労支援という本プログラムの目的からすると「自分らしい生き方、家庭との両立」の得点を上げることが、キャリアプランニング講座の一番のターゲットでした。転職経験の有無でもこの項目は統計的に若干差がある（有意傾向）程度であり、結婚、出産、育児、介護などさまざまなライフイベントで離職した女性にとって、家庭と仕事を両立することの悩みは個別的で年代によっても差があり（西田, 2000　高橋, 2007）、単純には解決できない問題であることが明らかになったともいえます。一

方でこの項目はリアリティショックの影響を受けず、少しずつ得点が上がっていることから、上記の点を配慮して行ったカウンセリングの効果が示唆されます。このようにキャリアプランニング講座と合わせて個人の事情に配慮したきめ細かな関わりが必要であること、また生活状況に合わせた継続的な関わりが必要であることが示唆されました。

・様々なニーズへの対応

前提として、このようなプログラムを自分でみつけて申し込んできた受講生は、もともとの就労への意欲が高く、講座を受講することで自身のモチベーションをコントロールすることができる人だったともいえます。受講生の講座開始前の自己効力感の平均点が中央値（2点）を越えていたことからもそう解釈できるでしょう。そのように考えると、経済的な自立が必要な潜在的なニーズのある人（自分で申し込めない人、DVなど不適切な環境から脱することが困難な人）は、今回の受講生よりも自己効力感が低い可能性もあります。そのような場合には、今回の集団講習のような形と同時並行的に、カウンセリング等の個別支援も必要な場合もあります。場合によっては就労支援を行う以前に、生活上の問題解決に取り組む必要もあるでしょう。このようにプログラム開始前にこの自己効力感で査定することによって、その人にとって適切な支援方法を選択するためのスクリーニングの効果も期待できるでしょう。

②カウンセリング等への活用

1）キャリアカウンセリングへの活用

評定者本人が自己効力感の得点の変化をみながら、就労への自信を減退させたことは何か、自信を高めていくためには何が必要かをカウンセラーと共に考えることができるため、効果的に問題解決へとつなげられます（図6）。例えば、自分らしい働き方、家庭との両立の得点が落ちた場合は、家族の中で調整できるものを探したり、サポート資源を検討することで問題解決の糸口を検討することができます。また、就職活動のための具体的行動の得点が落ちた場合は、優先順位をつけ、計画を練り直すことを目的として相談にのることができます。職業選択のための具体的行動の得点が落ちた場合は、自分の本当にやりたいことは何か、または仕事をすることを阻む個人的な要因が他にあるかを考えることができます。さらに、受講生が今どんな状態にあるかを把握することで、その受講生がインターンシップでどのような体験をするとよいのか、また、インターンシップ先で受講生に対しサポートしてほしいことを事前に調整することができます。このように活用することで、よりカスタマイズした研修システムを提供することができるでしょう。

2）ワークシート、カウンセリングツールへの活用

キャリアカウンセリングを効果的に実施するために、カウンセリングで目標設定していく過程を整理し、目標設定した行動をチェックするためのワークシートの作成に活用することが出来ます（図7）。また、講座の最終日に自ら目標設定した具体的な行動目標を明記した修了証を受講生に渡すことで、受講生がサポートシステムを離れ

てから、資格取得や仕事で悩んだときに、改めて目標を確認し直したり、現状に沿った目標を設定し直すといったようにセルフケアに活用していただける可能性もあります。このように、カウンセリングとツールを用いて展開することで、自身でどのように課題に取り組めばうまくいくかと考え、問題解決にあたる行動の習慣化を促す心理教育の効果も期待できます。

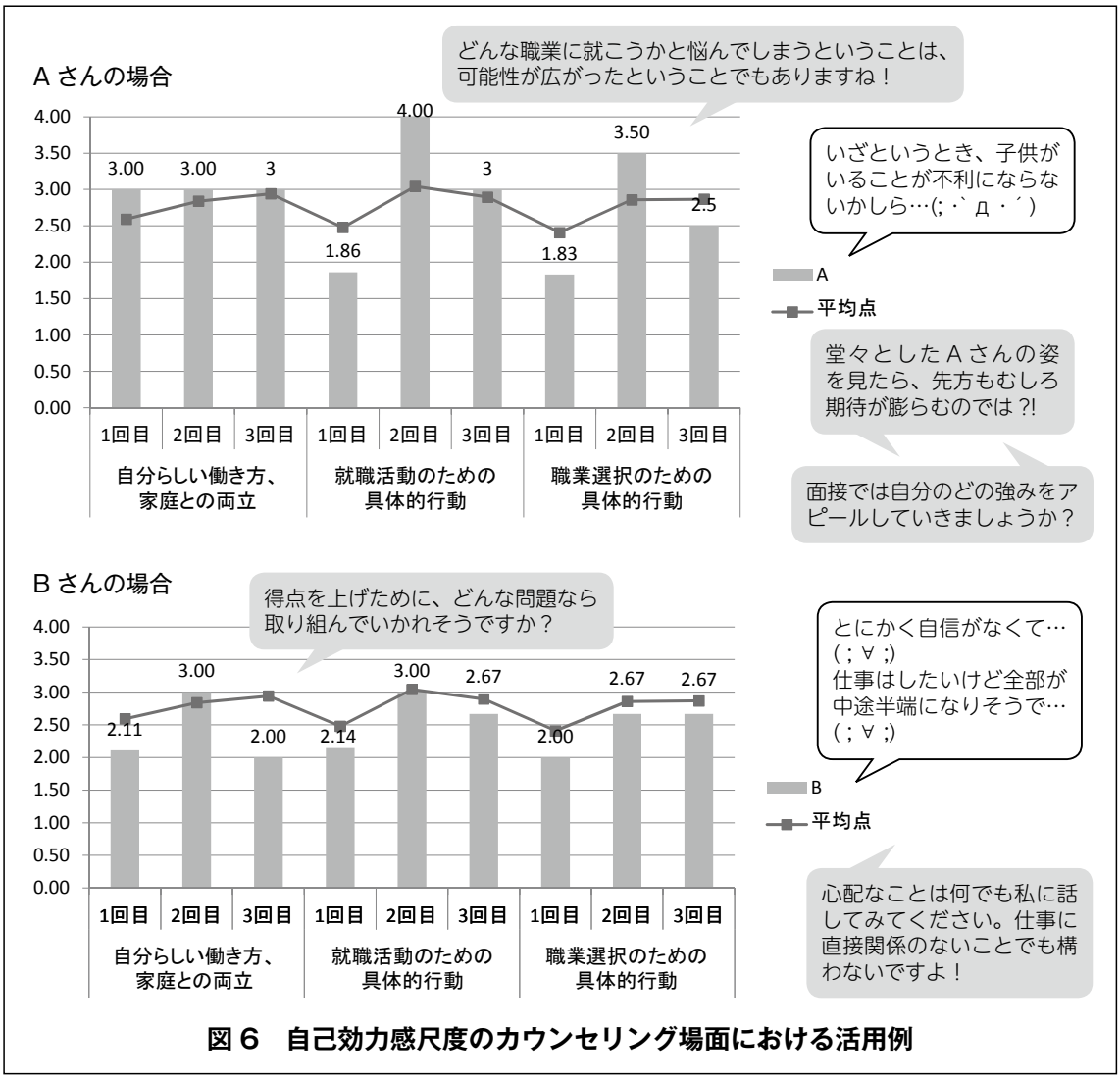


図６　自己効力感尺度のカウンセリング場面における活用例

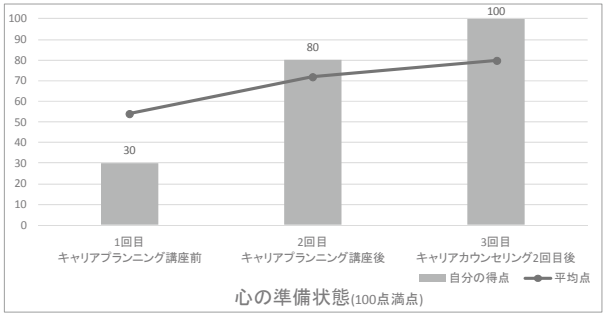
女性のための学び直しプログラム　振り返りシート

名前　　○ ○　　さま

この度は横浜市男女共同参画推進協会主催の女性のための学び直しプログラムにご参加いただきありがとうございました。
この5ヶ月を振り返りつつ、仕事を含めた自分らしい人生について考えてみましょう。

心の準備状態(100点満点)

再就職、転職への心の準備ができている度合いを示します。



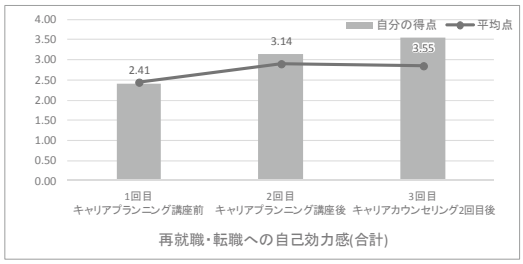
再就職・転職への自己効力感

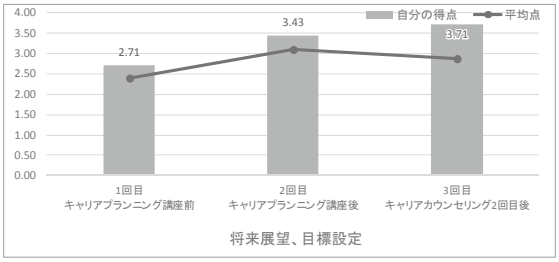
再就職、転職に向けた様々な行動(活動)について「できそうだ」という自信を示しています。

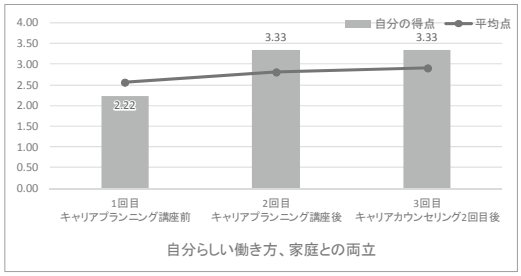
再就職・転職への自己効力感の種類
　自分らしい働き方、家庭との両立
　　自分のライフスタイルに合わせて仕事を行う。

　就職活動のための具体的行動
　　就職するための計画を練り、資格取得や職場体験を行う。

　職業選択のための具体的行動
　　自分の興味、能力に合う仕事を選択する。







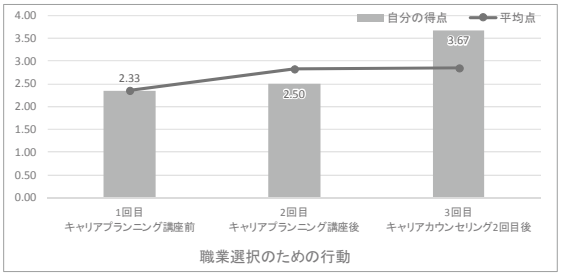


図7　カウンセリングでの振り返りシート例

Ⅵ　配布資料・ワークシート

ⅰ　女性のための学び直しプログラム（2015 年度実施）チラシ
ⅱ　プログラム受講申込書（例）
ⅲ　再就職・転職に向けてのアンケート（自己効力感尺度アンケート）
ⅳ　ワークシート①～⑤

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(リ)スタート＆キャリアチェンジを応援！

しごとをしたいけれど特に資格がない
➡ 保育士、介護職員初任者の資格なら今からでも取得可能です。

資格取得のための金銭的な余裕がない
➡ 講座・研修参加費はすべて無料です。

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。

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。

女性の学び直しプログラムは、
福祉のしごとで働きたい女性や、
保育・介護・看護のしごとの経験がある女性が、
ライフプランに応じたキャリアプランを立てた上で、
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プログラムです。
福祉職は、家事やケア経験がスキルとして生かせ、
今後、求人需要がますます高まるため、
再就職しやすい分野です。
まずは、説明会に
お越しください。

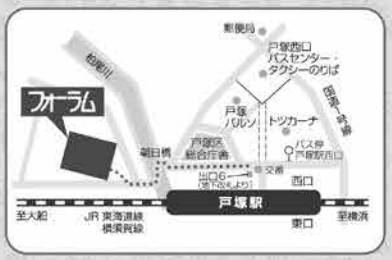
プログラム説明会＆トークセッション
《わたしが保育・介護・看護のしごとを選んだ理由(ワケ)》

【日　時】**9月11日(金) 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・**[福祉分野での]**看護のしごとにつきたい女性50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7日までに要予約)
【問合・申込先】**8月11日(火)より電話・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〉)
●ホームページ　**http://www.women.city.yokohama.jp/**

QRコードからアクセス

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(20名)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、公益社団法人神奈川県看護協会
【平成27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。
て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。

保育・介護・看護分野の 女性のための 学び直しプログラムの流れ（予定）

公益財団法人
横浜市男女共同参画推進協会

9月

プログラム説明会
受講料無料　無料保育付き（2ヵ月～未就学児）

日時／ 9月11日（金）
時間／10:00～12:00
内容／プログラム説明会＆トークセッション
受講申し込み（応募多数の場合、抽選）

プログラム参加希望の方は参加必須です。

10月

キャリアプランニング講座
受講料無料　無料保育付き（2ヵ月～未就学児）

日程／9月29日（火）、
10月1日（木）、2日（金）、6日（火）、
8日（木）、9日（金）、13日（火）
時間／9:30～12:00
内容／福祉のしごとのキャリア形成、ストレスマネジメント法、
しごとと税・法律知識、私のキャリアプラン等
※福祉の現場バスツアーを別途実施予定

自分に向き合い、ライフステージに合わせたキャリアの積み方、働き方を、中・長期的視点で考えます。

個別キャリアカウンセリング
相談料無料　無料保育付き（2ヵ月～未就学児）

講座で立てた個々のキャリアプランに、キャリアカウンセラーがアドバイス。コース選びやしごとに就くための情報提供を行います。

11月から1月

専門研修
受講料無料　一部の研修以外は無料保育あり（2ヵ月～未就学児）

- 資格取得講座（介護職員初任者研修）
- 有資格者ブラッシュアップ研修
- 国家試験対策講座等（保育士資格取得）
- インターンシップ（体験学習）
- その他

専門研修のメニューから自分に必要な研修を選んで受講します。

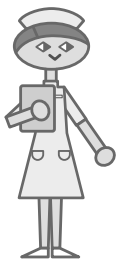
オプション研修
受講料無料　無料保育付き（2ヵ月～未就学児）

- しごとに活かすコミュニケーション法

専門研修と並行して、コミュニケーションスキルを学びます。

個別キャリアカウンセリング
相談料無料　無料保育付き（2ヵ月～未就学児）

就活へのアドバイス、しごとの適性などの不安を解消します。



2月

就活

ハローワークで就職をサポートします。

◆交通費、一部テキスト代は受講者負担。

「女性のための学び直しプログラム」

受 講 申 込 書

【氏　名】ふりがな	**【電　話】** （　　）
【Ｅメール】	**【年　齢】** 歳
【住　所】 〒　　－	
【キャリアプランニング講座での保育希望】対象：○ヵ月～未就学児 □なし　　□あり→《○○○年○月○日（○）現在　　歳　　カ月》	
【現在の就労状況】 □していない これまでの主な職業経験と年数 ・　　（約　　年） ・　　（約　　年） □している　（雇用されている　フリーランス　　その他→　　） （職種・業種は→　　）	
●受講の動機は何ですか（複数チェック可）。 □　持っている資格を活かして働きたいから　　□　資格を取りたいから □　受講料が無料だから　　□　女性の生活経験を活かして働ける仕事だから □　将来性のある仕事だから　　□　無料保育があるから **【その他（自由記述）】**	

●現在もっている資格がありますか。

□　保育士　　□　看護師　　□　介護職員初任者（ヘルパー2 級）

□　その他（　　）

●キャリアプランニング講座（〇/〇～〇/〇・全〇回）の参加について

□全日程通える

□通えない日がある（通えない日：　　理由：　　）

●専門研修のなかに参加してみたいプログラムはありますか(複数回答可)。

番号をお書きください。

●このプログラムをどのように役立てたいと思いますか。

□プログラム修了後、就活に役立てて就職・転職したい。

□プログラム修了後、さらに勉強してから就活したい。

□プログラムを受講して、現在の職場に戻り、よりよい仕事がしたい。

□プログラムの受講は、就職目的ではないため、地域活動や家庭生活に役立てたい。

【その他（自由記述)】

●このプログラムの情報をどのようなルートで知りましたか。

□チラシ（入手先　　）　□地域情報誌

□インターネット（　　）　□知人・友人　□その他（　　）

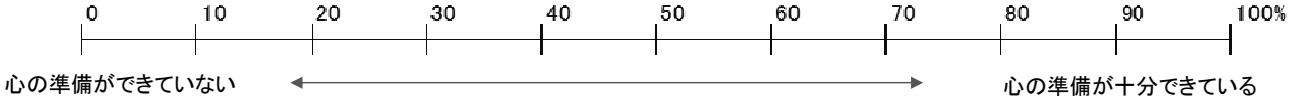
提出されたすべての個人情報は、本プログラムに関して講師とスタッフのみが共有し使用します。他の目的で使用することはありません(提出後、不参加となった方の個人情報については責任をもって廃棄いたします)。

再就職・転職に向けてのアンケート（第〇回）

お名前＿＿＿＿＿＿＿＿

あなたがこれから再就職・転職への活動をはじめるにあたり、あなた自身のお考えに関する以下の項目にお答えください。このアンケートへの回答を「女性のための学び直しプログラム」関係者以外の人が閲覧することはありません。また、専門講座選択、就職先選択へ影響することもありませんので、安心してお答えください。

Ⅰ　今のあなた自身の、再就職・転職に向けて活動をはじめることについての心の準備状態を、100%⇔0%に〇で示してください。



Ⅱ　再就職・転職に向けた以下の項目について、あなたはどのくらいできると思いますか？　現在のあなた自身にあてはまるものに〇をしてください。

	自信がある	少しは自信がある	あまり自信がない	全く自信がない
1 家庭生活(子育て・家事・介護など)や個人生活と仕事の両立をすることで生活を充実させることができる。	4	3	2	1
2 子育て・家事・介護と仕事の両立をすることができる。	4	3	2	1
3 家庭の事情(子どもの病気や家族の急変)で急用が生じたとき、職場に事情を話し対処することができる。	4	3	2	1
4 家庭の事情と仕事の締切を考えあわせて仕事を進めたり、人に助けを求めることができる。	4	3	2	1
5 仕事をするにあたり気持ちの整理をすることができる。	4	3	2	1
6 ライフコースに応じて柔軟に働き方を変えていくことができる。	4	3	2	1
7 仕事をすることを家族に理解してもらえるよう話し合うことができる。	4	3	2	1
8 収入を得ることで自分の裁量で自由に買い物や外出などができる。	4	3	2	1
9 家計を支えるために働くことができる。	4	3	2	1
10 自分の興味に合うと思われる職業を選ぶことができる。	4	3	2	1
11 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ができる。	4	3	2	1
12 自分の能力に合うと思われる職業を選ぶことができる。	4	3	2	1
13 自分の才能を最も活かせると思う職業の分野を決めることができる。	4	3	2	1
14 将来の仕事で役に立つと思われる免許・資格取得の計画を立てることができる。	4	3	2	1
15 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ができる。	4	3	2	1
16 自分の将来設計にあった職業を探すことができる。	4	3	2	1
17 自分が就きたい仕事に活かせるように働く体験(インターン・ボランティア)を積むことができる。	4	3	2	1
18 興味のある領域の会社や組織に関する情報を手に入れることができる。	4	3	2	1
19 キャリアアップするために必要な資格や知識について調べることができる。	4	3	2	1
20 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ができる。	4	3	2	1
21 自分が従事したい職業（職種）の仕事内容を知ることができる。	4	3	2	1
22 将来どのような生活をしたいか，明確にイメージすることができる。	4	3	2	1

Ⅲ　再就職・転職への活動をはじめるにあたって、思うことや感じること、心配なことなどがあればご自由にご記入ください。

キャリアプランニング講座
◆自己理解シート◆

年　　月　　日
名前

次のリストの中から、あなた自身をもっともよく表している言葉（人物特性）を 20 個選んでください。適当な言葉が見つからない場合には、自分で表現をつけ足しても構いません（自分のイメージに合う肯定的な言葉をみつけましょう）。

□　明るい	□　慎重	□　素直
□　社交的	□　ユーモアがある	□　柔軟
□　礼儀正しい	□　話をよく聞く	□　感授性豊か
□　視野が広い	□　理性的	□　面倒見がよい
□　押しが強い	□　冷静	□　人づきあいがよい
□　直感力がある	□　謙虚	□　忍耐強い
□　まじめ	□　細やか	□　積極的
□　意欲的	□　根気強い	□　一生懸命
□　几帳面	□　多趣味	□　穏やか
□　堅実	□　探求心旺盛	□　熱心
□　完全主義	□　楽観的	□　先進的
□　てきぱきしている	□　人に好かれる	□　チャレンジ精神旺盛
□　革新的	□　気配りができる	□　公平
□　ファイトがある	□　のみ込みが早い	□　正義感が強い
□　やさしい	□　献心的	□　正直
□　度胸がある	□　精神力が強い	□　大胆
□　丁寧	□　創造的	□　計画的
□　勤勉	□　ものごとに正確を期す	□　協調性がある
□　凝り性	□　好奇心旺盛	□　落ち着きがある
□　器用	□　負けず嫌い	□　社会性がある
□　想像力がある	□　良心的	□　誠実
□　勝負強い	□　リーダーシップがある	□　そつがない
□　分析的	□　外交的	□　思慮深い
□　決断力がある	□　独創的	□　個人を尊重する
□　行動力がある	□　体力がある	□　共感力がある
□　愛橋がある	□　頼み上手	□　頼りがいがある
□	□	□

1　自己理解シート(ワークシート①)で、自分が選んだ人物特性を参考に、自分の人柄についての職場・ボランティア・PTAなどでのエピソードを思い出し、3つ書き出してみましょう。

【例】

◎頼み上手:PTA の役員のなり手がなく困っていたが、相手が思わず YES と言ってしまうような誘い方で、無理なく引き受けてもらうことができた。

◎のみ込みが早い:3 年ぶりの再就職先で。電話応対が「はきはきとして明るい。分からないときも落ち着いて相手の言うことを聞いて、必要な人につなぐことができる」と、のみ込みの早さを誉められた。

人物特性	エピソード

2　自分が選んだ人物特性 20 個から、自分はどんな人柄か、書いてみましょう。

自分の価値観(大切なこと)と優先順位

ご自身の中で、大切にしたいこと、こだわりがあることは何か、整理してみましょう。
働く上で妥協できること、妥協できないことは何でしょう。
また、どんなときに満足感が高いのか、充実感を感じた場面を思い出しながらチェックしてみましょう。
人生をより豊かに、いきいきと過ごすためには、自分が大事にしたいことや、仕事を通して何を求めているのかを知っておくことが重要です。

個人として大切にしているもの

低い←重要度→高い

	1	2	3	4	5
健康					
時間					
趣味・余暇					
お金					
人間関係					
夢					
自己成長					
パートナー					
子ども					
親					
倫理観					
宗教心					

★あなたの優先順位は？

１位

２位

３位

仕事をする上で大切にしていること

低い←重要度→高い

	1	2	3	4	5
達成感					
成長実感					
他人からの評価					
社会的な立場（地位）					
社会貢献性					
仕事内容					
自律性					
チャレンジ性・革新性					
社会への影響					
安定感					
チームワーク					
勤務時間や休日					
給与					
勤務地					

★あなたの優先順位は？

１位

２位

３位

＜ 家 族 年 表 ＞

西暦	年齢	私の計画	家族1(　)	家族2(　)	家族3(　)	家族4(　)
2015年	歳					
2016年	歳					
2017年	歳					
2018年	歳					
2019年	歳					
2020年	歳					
2021年	歳					
2022年	歳					
2023年	歳					
2024年	歳					
2025年	歳					
2026年	歳					
2027年	歳					
2028年	歳					
2029年	歳					
2030年	歳					
2031年	歳					
2032年	歳					
2033年	歳					
2034年	歳					
2035年	歳					

☆わたしのライフプラン・キャリアプラン

〇〇年〇〇月〇〇日（〇）提出

名前：

◎将来（５年後）めざしたい人生・しごと

◎自分が大切にしたいこと

１

２

３

５年後の目標に向けた行動計画

時期	目標・めざしたい姿 （どうなっていたいか）	行動計画 （そのためにやること）
１年後		
２～３年後		
４～５年後		

★ 「女性のための学び直しプログラム」実施状況

1　受講者

2015 年度「女性のための学び直しプログラム」では、9 月に開催したプログラム説明会に 37 人の参加があり、内 25 人が申込みを行いました。実際にプログラムを受講したのは 22 人で、その内訳は 30 代～ 40 代が 9 割弱。また、受講者の約半数の 9 人は、未就学のお子さんの一時保育を利用しての受講でした。就業状況は、無業が 16 人、就業中が 6 人。就業中の 3 人は育児休業中で、いずれも育児休業終了後に現職場で働き続けることは困難との見通しのもと、キャリアチェンジや転職を検討したいと参加されました。説明会のアンケートからは、「実際に家庭を持ちながら仕事も続けている方々のお話を聞くことができ、自分が働く姿をイメージできた」「男性と違い、女性は結婚や出産を機に働く場所、働き方を変えていくことがあると思うが、それを不安に感じる必要はないのだと思った」など、仕事と家庭の両立への不安が、就労に踏み出すことを困難にしている状況がうかがえました。また、介護職員初任者や介護福祉士などの介護職、保育士、看護師、管理栄養士などの資格保持者が複数参加していることも特徴的でした。

第一子出産後の女性の継続就業率は 4 割（国立社会保障・人口問題研究所, 2010 年）であり、長時間労働など男性中心型労働慣行の見直しが進まない中、出産後に働き続けることを選択できる女性は限られています。本プログラムは、結婚、出産のほか、さまざまな理由で離職した女性が、自身の状況やライフプランに応じたキャリアプランを作成し、家事や子育てなどケアワークの経験が活かしやすい福祉分野への就労を後押しできるよう構成しています。キャリアプランニング講座は、中長期的な視野で自身のキャリアプランを考えるため、福祉職の現状や求人状況、求職技術のほか、働き続けるために必要な税・法律知識やストレスマネジメントなどについてもじっくり取り組み、グループワークや自由討議を取り入れることで、受講者同士からの学び合いや相互支援を可能にしています。

2　キャリアプランニング講座

キャリアプランニング講座はいずれの講義に対しても、受講者の 8 ～ 10 割から「満足」と評価されており、出席率も 88%（のべ参加者数）を維持できました。「働き方の希望が明確になったと同時に、自分自身の長所を再確認することが出来、今後何をどのように頑張れば良いのかをしっかり考えるきっかけとなった」「講義後に参加者数人と話したことがあり、その人たちの考えや生活を聞き、話し合ったりするのが一番ためになった」これらの声は、時間制約などから就労準備のために十分な時間が取れなかった女性たちが、同じ志を持つなかまや講師と出会い、さまざまな情報を得て、実現可能な働き方へのヒントを見い出せたことを表しています。

3　個別キャリアカウンセリング

専門研修受講前及び受講後の 2 回のキャリアカウンセリングでは、個々のキャリアプランの実現のための資格取得や仕事の探し方、個別の課題整理、専門研修受講中に生じる理

想と現実とのギャップによるリアリティショックなどについて、キャリアカウンセラーが個別に相談に応じました。講座では対応しきれない個別課題や状況把握を行うことで、受講者のモチベーション維持と自己効力感の減退防止、就労に向けての課題整理に役立てました。

4　施設見学ツアー

施設見学ツアーは、本プログラム実施の構成機関である横浜市の社会福祉協議会経由で、受け入れ施設を募り、半日単位で計 13 の施設見学ツアー（高齢・保育・障害）を組みました。プログラム受講者の半数を超える 12 人が参加し、利用者とのふれあい体験、各施設で働く職員との交流タイムから、仕事のやりがいや施設ごとの特徴の違いなどを体感し、就労へのイメージを高めました。

5　オプション講座

また、2014 年度の実施を踏まえ、任意による参加として追加したコミュニケーション講座には、全体の半数が参加しました。対人力を高めるためのコーチングの考え方や実践スキルを学んだ受講者からは「普段の生活の中でも活かせる内容で、分かりやすく実践しやすかった」「自分の気持ちややるべきことを明確に出来、職場でもご利用者様の希望を聞く上で使えると思った」などとうけとめられました。

6　専門研修

受講者は、キャリアプランニング講座やキャリアカウンセリングで立てた目標や行動計画に沿って、保育・介護・福祉分野における看護の専門研修や資格取得講座、インターンシップなどに参加しました。これらの専門研修は、連携機関が開催する既存の福祉関連講座のほか、保育士試験対策ミニ講座、保育士実技対策講座、障害理解講座など、本プログラムのために連携機関に依頼して開催したものもあります。全 14 講座にのべ 58 人が参加し、福祉分野の就労に向けて、理論の学習やスキルの習得、資格試験対策に臨みました。

7　修了者の会

修了者の会には、参加者の約半数の 10 人が参加しました。各自が本プログラムを受講した動機、受講中に得た気づきや役立ったことを振り返り、今後のキャリアプランについて発表しました。それぞれが就労に向けた具体的な行動に踏み出せるよう、福祉分野に詳しい専門学校の講師をファシリテーターに迎え、受講者の気づきについての伝え返しや課題解決への道筋につながるヒントを提示しました。

8　自己効力感尺度

本プログラムでは、受講者の再就職・転職への自己効力感を測定するため、本プログラムの一環として開発した自己効力感尺度を用いて、（１）キャリアプランニング講座初日（２）キャリアプランニング講座最終日（３）第２回目個別キャリアカウンセリング（４）

修了者の会前後の計4回にわたりアンケートを実施しました。修了者の会では、過去3回のアンケートの集計結果をグラフ化したワークシートを個々にフィードバックし、それぞれの自己効力感尺度がどのように推移したのかを踏まえて、講座の振り返りができるよう、進行しました（Ⅴ　自己効力感尺度を参照）。

9　2015年度 実施プログラム概要

コンテンツ	日時	内容
1　説明会	9/11	• 福祉・医療専門職の資格取得ルート説明 • トークセッション～わたしが保育・介護・看護の仕事を選んだ理由 • プログラム説明 • 質疑応答・受講申込書記入
2　キャリアプランニング講座	9/29～10/13 （7日間×2.5時間）	9/29　オリエンテーション／ 講義 ライフプランとキャリア形成 10/1　講義 看護・福祉職（介護、保育）の現状と未来 10/2　講義 福祉分野の求人状況 講義 しごとと税・法律、相談機関の情報提供 10/6　講義 求職技術、履歴書の書き方、面接の受け方 10/8　ワークショップ ポスチュア・ウォーキング 10/9　講義 ストレスマネジメント 10/13 発表 キャリアプランの発表
3　個別キャリアカウンセリング	10/14～10/29 （5日間）	各自のキャリアプランを作成し、いずれかを受講後、専門研修（実習プログラム）から、自分に適した専門講座を選ぶ Aコース／福祉のしごと・資格取得に関する相談 Bコース／家庭生活としごとのバランス、自身の課題に関する相談
4　施設見学ツアー	10/26～11/24 （13コース）	• 特別養護老人ホームや保育園の見学（複数見学可） • 福祉の仕事をリアルに体感し、スタッフから話を聞く
5　オプション講座	11/10・11/17 （2日間）	• コーチングコミュニケーション • 第1回目　自己受容～コーチングの概要、承認のスキル（ほめる）、コーチングにおける傾聴の練習 • 第2回目　実践スキル練習～質問のスキル、提案のスキル
6　専門研修	11月～ 2016年2月	• 受講者が講義や実習に参加（介護職員初任者研修、ガイドヘルパー養成講座、保育園や介護施設でのインターンシップなど） • 2月末までに実習終了
7　個別キャリアカウンセリング	1/14～1/27 （5日間）	• 専門研修受講中～終了後に、個別キャリアカウンセリングを受けて、個々のキャリアプランの方向性の確認と就職活動に向けた準備を進める。
8　修了者の会	2/4	• 修了者同士の振り返りと情報共有
9　修了者の会	9月ごろ	• 6ヵ月後の就業状況調査と課題確認 • 修了者の情報共有

受講料、相談料は無料。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一部有料。一部保育あり（無料）。

10　プログラム参加状況

乳児：２ヵ月～１歳５ヵ月
幼児：１歳６ヵ月～未就学児

（１）説明会
①申込者数：43 人（市内：38 人、市外 5 人）
②当日参加者数：37 人（市内：32 人、市外 5 人）
　＊うち、一時保育利用者数 8 人（乳児 3 人、幼児 6 人）

（２）プログラム受講者
①申込者数：25 人（市内 22 人、市外 3 人）　キャンセル：3 人
②受講決定者数：22 人（市内 19 人、市外 3 人）
③受講者プロフィール
・年　代：20 代 3 人、30 代 11 人、40 代 8 人 （平均年齢：36.2 歳）
・一時保育利用者数：9 人（乳児 4 人、幼児 7 人）
・資格保有者：8 人（介護職員初任者、ガイドヘルパー、ケアマネージャー、精神保健福祉士、介護福祉士、社会福祉主事任用資格、保育士、看護師、管理栄養士、簿記 2 級、リラクゼーションセラピスト 2 級など）
・就労状況
　就労している：6 人（育休中 3 人、パート 1 人、委託業務 2 人）
　就労していない：16 人

（３）キャリアカウンセリング

コース	相談内容	開催	人数
Aコース	福祉のしごと・資格取得に関する相談	1 回目／10 月	11 人
		2 回目／1 月	8 人
Bコース	家庭生活としごとのバランス、自身の課題に関する相談	1 回目／10 月	11 人
		2 回目／1 月	7 人

（４）施設見学ツアー
全 13 コース（内、2 コースで男女共同参画センター横浜での保育を実施）
①参加者数　のべ 22 人（受講者のうち 12 人）
②一時保育利用者数：3 人（乳児 2 人、幼児 2 人）

（５）オプション講座（コーチングコミュニケーション）
①参加者数：1 回目 14 人（15 人申込み）
　　2 回目 12 人（13 人申込み）
②一時保育利用者数：8 人（乳児 4 人、幼児 6 人）

（6）専門研修（実習プログラム）

専門研修受講状況　※参加のあったプログラムのみ掲載

No.	専門研修名	受講人数
1	保育士試験対策ミニ講座（筆記対策）	8
2	保育士実技対策講座（ピアノ、図工、ダンス等の講習）	8
3	保育園へのインターンシップ（体験実習）	6
4	介護職員初任者研修【通学制】（３コース）	5
5	介護職員初任者研修【通信制】（２コース）	3
6	視覚障害者　同行援護従業者養成研修	3
7	全身性障害者　ガイドヘルパー養成研修　※資格取得者対象	4
8	介護施設へのインターンシップ（体験実習）	7
9	医療基礎知識セミナー　嚥下障害について	3
10	障害者支援基礎研修～本人の「思い」に寄り添うために	1
11	理学療法士から学ぶ移動介助技術	4
12	医療機関との連携の進め方	1
13	介護保険施設等看護研修会	1
14	障害理解講座	4

（7）修了者の会

①参加者数：10 人（市内：7 人、市外 3 人）

②一時保育利用者数：3 人（乳児 1 人、幼児 2 人）

参考文献

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.

古市裕一　2012　大学生の職業忌避的傾向と自己効力感および就業不安　岡山大学大学院教育学研究科研究集録　151, 43-50.

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.

児玉真樹子　平尾朋子　2014　教員養成課程の学部生の教職志望に及ぼす自己効力感の影響　－就職活動に関する自己効力感と仕事内容に関する自己効力感に着目して－　広島大学大学院教育学研究科紀要 . 第一部 , 学習開発関連領域　63, 1-8.

国立社会保障・人口問題研究所　2010「第 14 回出生動向基本調査（夫婦調査）」

厚生労働省　2012『平成 23 年度　全国母子世帯等調査』

撫養真紀子　池亀みどり　河村美枝子　清水厚子　志田京子　勝山貴美子　北居明　上野恭裕　青山ヒフミ　2014　病院に勤務する看護師の職業継続意思に関連する要因の検討　大阪府立大学看護学部紀要　20(1), pp29-37.

西田裕紀子　2000　成人女性の多様なライフスタイルと心理的 well-being に関する研究　教育心理学研究　48, 433-443.

高橋桂子　2007　子どものいる女性労働者の「仕事のやりがい感」を規定する要因　経営行動科学　20(3), 325-334

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.

(公財)横浜市男女共同参画推進協会　2015　女性のための学び直しプログラム報告書

横浜市市民局男女共同参画推進課　2014『女性の就業ニーズ調査報告書　平成 26 年度』

●執筆者一覧●
奥田訓子　（公財）横浜ＹＭＣＡ、ＹＭＣＡ健康福祉専門学校子ども総合科学科長《Ⅲ－Ｅ、Ⅴ》
山下真美　（社福）横浜市社会福祉協議会　福祉保健交流研修センター ウィリング横浜
西谷裕美　人材開発担当課《Ⅲ－Ｄ》
納米恵美子（公財）横浜市男女共同参画推進協会　事業本部長《Ⅰ》
白藤香織　（公財）横浜市男女共同参画推進協会　事業企画課長《★》
植野ルナ　（公財）横浜市男女共同参画推進協会　事業企画課職員《Ⅱ、Ⅲ－Ａ～Ｃ・Ｆ・Ｇ、Ⅳ、Ⅵ》

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
実施ガイド

2016 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

2015 年度文部科学省委託事業