非正規職シングル女性の課題・ニーズ別
支援モデルプログラムの開発事業
報 告 書

公益財団法人
横浜市男女共同参画推進協会

目　次

第Ⅰ章　本事業実施の背景と目的

1　本事業の位置づけ……1
2　本事業に先行して実施した調査について……1
3　本事業の目的と目標設定……2
4　本プログラムの対象者……2

第Ⅱ章　プログラム開発

1　本事業の実施体制……3
2　「非正規職シングル女性の課題･ニーズ別支援モデルプログラムの開発事業」第１回検討会……3
3　「非正規職シングル女性の課題･ニーズ別支援モデルプログラムの開発事業」第２回検討会……5
4　「非正規職シングル女性の課題･ニーズ別支援モデルプログラムの開発事業」第３回検討会……7
5　「非正規職シングル女性の課題･ニーズ別支援モデルプログラムの開発事業」第４回検討会……9
6　プログラムについての当事者との意見交換会……12
7　プログラム開発にあたっての考え方……14

第Ⅲ章　プログラム実施

1　仕事とくらしのセーフティ講座　第１回　プログラム内容……15
2　仕事とくらしのセーフティ講座　第２回　プログラム内容……16
3　仕事とくらしのセーフティ講座　第３回　プログラム内容……17

第Ⅳ章　結果と分析

1　プログラム受講者像……18
2　プログラムアンケート結果……19
3　女性の再就職・転職自己効力感尺度による効果評価……21

第Ⅴ章　検討委員による提言

1　非正規職シングル女性のキャリア形成と男女共同参画センターの役割……23
2　プログラムへの提言―当事者の声から聴く、プログラムへのニーズ……24

第Ⅵ章　まとめ

1　プログラムのふりかえり……26
2　目標値の達成状況……27
3　今後のプログラム展開……27

参考資料

1　プログラムチラシ……28
2　自己効力感尺度アンケート……30

第Ⅰ章　本事業実施の背景と目的

1　本事業の位置づけ

本事業は、内閣府「平成 28 年度地域における女性活躍推進モデル事業」に、公益財団法人横浜市男女共同参画推進協会（以下、「協会」）が応募し、採択されて実施に至ったものである。

2　本事業に先行して実施した調査について

協会では、2014 年度に「非正規で働くシングル女性（35 ～ 44 歳）のニーズ・課題に関するヒアリング調査」（以下、「2014 年度調査」）を実施、2015 年度には、（一財）大阪市男女共同参画のまち創生協会（以下、「創生協会」）及び福岡女子大学の野依智子教授に呼びかけて三者共同で「非正規職シングル女性の社会的支援に向けたニーズ調査」（以下、「2015 年度調査」）を実施し、当事者の状況と支援ニーズの把握を行った。[1]

協会が壮年期の非正規職シングル女性に焦点を当てた理由は以下の通りである。近年、非正規労働者が増加しており、しかもその約 7 割は女性である。[2] しかし、女性の非正規労働者というと、既婚女性のパートタイマーか若年層のフリーターやアルバイトが想起されることが多く、非正規職で働くシングル女性が増加しているにも関わらず、注目されることは少なかった。壮年期の非正規職シングル女性の半数が、貧困状態にあることを示す調査研究もある。[3] 女性の就業支援事業を実施している機関として、これまで顕在化しておらず、支援の光があたっていない対象層である壮年期の非正規職シングル女性の支援ニーズを明らかにする必要があると考え、当事者の状況を踏まえた支援ニーズを把握するために調査を行った。

2015 年度調査は、ウェブアンケート調査及びグループインタビューから成る。ウェブアンケート調査回答者の 6 割が「不本意非正規」であり、若い世代ほど、初職から非正規職についている割合が高かった。週 30 時間以上働く者が 7 割いるが、全体の 7 割が年収 250 万円に満たない。二大困難は「低収入」と「雇用継続」で、悩みに低収入をあげた者が 8 割強、雇用継続の不安をあげた者が約 6 割あった。グループインタビューでは女性でシングルであることにより、目に見えない心理的な圧迫を受けていたことが語られた。「自由に生きている」などと思われがちな非正規職で働くシングル女性の生活実態を明らかにした当該調査は、社会的に大きな反響を呼び、新聞、テレビ、WEB メディア等に多数取り上げられた。

---

[1] 2014 年度、15 年度に実施した当該調査報告書は、次の URL に掲載。
http://www.women.city.yokohama.jp/research/

[2] 総務省「労働力調査（基本集計）」（2014 年）によれば、非正規労働者 1,962 万人のうち、女性は 1,332 万人で 67.9％を占める。

[3] 独立行政法人労働政策・研修機構「壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究－現状分析を中心として－」（2014 年）

3　本事業の目的と目標設定

本事業は、2015 年度調査に基づき、不本意に非正規職で働く壮年期のシングル女性の多様なニーズを踏まえて、収入向上や心身の健康維持向上、孤立防止などに資するプログラムを開発し、試行実施することでその効果を検証し、次年度以降の本格実施につなげることを目的に実施した。本事業実施にあたっては、以下の目標を設定した。

第一の目標は、非正規職シングル女性の多様な課題やニーズを整理した上で、男女共同参画センター等の機能を活かしたプログラムを開発し、試行実施することである。非正規職シングル女性が抱える課題や支援ニーズについては、前述の調査で把握しているが、それらのなかで、男女共同参画センターで実施するプログラムで取り扱える事柄はなにかを検討することとした。男女共同参画センターでプログラムを実施する強みとしては、女性の就業支援事業に長年取り組んできたノウハウの蓄積、情報支援機能（資料室やライブラリ等）、相談機能があることを活かした内容とすることが可能であると考えた。

第二の目標は、試行実施するプログラムへの充足率を定員の 8 割以上とすることである。調査結果から、同じ立場にある人たちと出会い、交流したいというニーズがあることがわかっていたため、ｅラーニングといったオンラインでの事業展開ではなく、実参加型のプログラムとした。対象者は就労中と想定されているため、休みの日に男女共同参画センターまで足を運ぶ人がどれくらいいるのか、また、対象者に情報を届けるためには、広報の工夫が必要となることが予想された。

第三の目標は、プログラム（講座型）受講により、受講者の自己効力感が有意に向上することとした。協会では、2015 年度に文部科学省委託事業として実施した「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」において、「女性の再就職・転職のための自己効力感尺度」を開発した。本事業では、この尺度により、受講者の自己効力感を測定し、受講者の自己効力感がプログラム受講後に有意に向上することを目標に掲げた。

4　本プログラムの対象者

本プログラムの対象者は、派遣労働者やパートタイマーなど、非正規職で働く 35 歳以上のシングル女性（シングルマザーを除く）で、原則、試行プログラムに全回出席できる人とした。シングルマザーを対象外とした理由は、ひとり親については各種の支援策が実施されているほか、子どもの有無で生活状況が異なり、支援ニーズに違いがあることが想定されたためである。

2015 年度に実施したウェブアンケート調査において、回答者の年収は「150 万円未満」が 3 割弱、「150 万円以上 250 万円未満」が約 4 割、「250 万円以上」が 3 割強という結果だった。そのなかで本プログラムは、年収 150 万円以上で週に 30 時間以上就労しており、スキルアップ等によって収入向上の可能性があり、心身の健康度が比較的高い層を想定して開発した。ある程度、状況が似かよっているほうが、受講者同士が仲間意識を持ちやすく、孤立解消に役立つと考えたためである。

第Ⅱ章　プログラム開発

1　本事業の実施体制

労働問題研究者、働きかたコンサルタント、困窮者の自立支援者、横浜公共職業安定所職員、2015 年度調査の共同実施者である創生協会、横浜市関連部署職員で構成する「非正規職シングル女性の課題・ニーズ別支援モデルプログラムの開発事業 検討会」（以下、「検討会」）において、試行プログラムの開発について検討した。4 回にわたる検討会の討議内容は、P.3 ～ P.11 に記載の通りである。

加えて、対象と想定した当事者から意見を聴取する機会を設け、そのうえで試行プログラムの内容を決定した。

「非正規職シングル女性の課題・ニーズ別支援プログラムの開発事業 検討会」委員

氏　名	所　属	役　職　等
池田 心豪	（独）労働政策研究・研修機構	企業と雇用部門 主任研究員
大槻 奈巳	（学）聖心女子大学	教授 キャリアセンター長
大友 喜一郎	横浜市政策局　男女共同参画推進課	担当課長
奥津 直臣	横浜市経済局　雇用労働課	課長
下澤 裕子	横浜公共職業安定所	雇用対策部長
鈴木 晶子	（一社）インクルージョンネットかながわ	代表理事
平田 未緒	（株）働きかた研究所	代表取締役
邊見 倫子	（一財）大阪市男女共同参画のまち創生協会	企画調整課チーフ

【事務局】

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
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
小園 弥生	（公財）横浜市男女共同参画推進協会	男女共同参画センター横浜南 管理事業課長
植野 ルナ	（公財）横浜市男女共同参画推進協会	男女共同参画センター横浜 事業課長
秋葉 由美	（公財）横浜市男女共同参画推進協会	事業企画課員

2 「非正規職シングル女性の課題・ニーズ別支援モデルプログラムの開発事業」第 1 回検討会

（1）実施概要

① 開催日時　2016 年 7 月 19 日（火）13：00 ～ 15：00（2 時間）
② 開催場所　男女共同参画センター横浜　セミナールーム 2
③ 議事内容

1）プログラム開発にあたっての考え方について

対象層の設定やプログラムの構成要素など、プログラム開発の基盤となる考え方について、事務局案を提示し、討議した。

ア　対象層の設定

2015 年度調査では、非正規職の就業形態や就労状況は、さまざまであることが分かった。また、フルタイム就労で仕事が生活の軸になっている者、健康不安や介護等をかかえ、就労に充てられる時間が短い者では、暮らしぶりや支援ニーズは異なることが明白となった。試行実施するプログラムは、中長期的なスキルアップや収入増を目的の一つに掲げることとし、週 30 時間以上就労する、心身の健康度が比較的高い層の参加を想定した。2015 年度調査と同様、年齢については 35 歳以上 54 歳以下を主たる対象層とし、目安となる年収ラインを 150 万円と考えた。

検討委員からは、次の意見が出された。

同居者がいる場合と一人暮らしでは、同じ年収でも可処分所得が違うため、課題を分けて検討する必要がある。また、年齢的には 30 代後半頃から、生涯シングルであり続ける現実味が増すと考えられるため、先行きについて予測し、備えたいとのニーズはあるだろう。多少年齢が超えている場合でも、プログラムに参加できる余地を残した方がよい。

イ　プログラムの構成要素について

2015 年度調査からは、経済的な不安感が強いこと、同じ立場の人との交流を求めていることが浮き彫りとなった。そのため、キャリア・プランニングやマネープランに加え、交流会を構成要素に組み込み、当事者グループが形成されるよう、講義とワークショップを組み合わせた、4 回の連続講座として実施する案とした。

検討委員からは、次の意見が出された。

将来的な仕事のあり方の変容、特に職種の変容についての見通しを持ったうえで、これからの働きかたを考えることが大切である。女性は、事務職の希望者が多いが、事務職は希望者が多く補填しやすいため、非正規職での採用が多い。視野を広げ、ほかの職種を知ることが必要である。事務職以外の職種もイメージできるようなワークがあるとよい。一方で、健康面の課題から事務職を希望する者がいることも、念頭に入れる必要がある。

プログラムとしては、長期的にみたときに、収入増につながる考え方や知見を得る内容をめざしてほしい。正社員転換は一つの手段だが、時給の高い企業への転職という手段もある。また、人間関係も含めた、生きつなぐための資源をどのように見つけて構築していくのかを考える必要がある。

マネープランでは、困窮したときに使える福祉制度や制度の使い方についての情報提供が必要と考える。

2）プログラムの打ち出し方や広報について

対象層となる非正規職のシングル女性は、男女共同参画センターの従来のユーザー層とは異なる。対象層に情報を届けるための広報が課題である。

検討委員からは、次の意見が出された。

フルタイム就労層は、日々仕事で忙しく、行政の広報誌も見ないため、情報を届けることが難しい。対象層が訪れそうな場所はどこかを思量し、チラシを配架するなどの工夫が必要である。

誌上セミナーや動画をウェブにアップするなど、講座を開催する以外の手法もある。対象層は多忙で、生活が困窮している可能性もあるため、すぐに結果が出ないことに時間を割くのは難しい。困窮しているがゆえに「一歩先に行く」姿勢を持ちにくいと捉えると、講座に足を運んでもらうためには、受講による具体的なメリットや「お得感」を打ち出す必要がある。

3）まとめ

本プログラムでは、年収 150 万円以上で、週 30 時間以上働く、心身の健康度が比較的高い層を対象とする。ただし、一人暮らしか同居かでは、可処分所得が大きく異なるため、次回検討会までに、状況別に対象層の課題を整理することとした。対象年齢は、35 歳以上 54 歳までとするが、対象年齢を若干超えていても、状況に応じ、柔軟に受け入れる。

プログラム内容は、自分のキャリアや働きかたの見直しを主眼に、キャリアプラン、マネープラン、交流会を組み込むこととした。具体的なプログラム内容については、事務局が次回の検討会で提示し、対象層に届けるための広報手段と打ち出し方は、プログラム内容が概ね決定する、第 3 回目の検討会で再び討議することとした。

運営面では、受講者同士のつながりが資源になるような仕掛けづくりや工夫を考えることを課題とした。

3 「非正規職シングル女性の課題・ニーズ別支援モデルプログラムの開発事業」第 2 回検討会

（1）実施概要

① 開催日時　2016 年 9 月 6 日（火）13：30 ～ 15：30（2 時間）
② 開催場所　男女共同参画センター横浜　セミナールーム 3
③ プログラム開発の参考情報

1）「非正規シングル女性支援の視点」

【平田未緒氏の講義録】

非正規労働者のキャリア支援を企業ニーズから考えた場合、非正規労働者は企業にとり、長期的な投資（教育・賃金・社会保険）に足る有用な労働力と目されづらいという実情に目を向ける必要がある。有期雇用契約下では、労働者は責任感やロイヤリティを

もって働くという労働意欲を持ちにくく、決められた時間内に与えられた仕事をこなせばよいとの意識に陥りやすい。反面、そうした投資意識を欠いたまま、企業の非正規労働者への役割期待は年々高くなっている。一昔前には、単純・簡単労働の担い手として位置づけられていたパート社員などが、今やリーダーやマネジメントまで担う主戦力として期待され、成長意欲や参画意識も求められる。正社員登用に際しての、企業の要求水準はさらに高い。企業が非正規労働者を正社員化するには、その労働者が無期雇用責任を負うに足る、投資対効果が期待できる人材として、認知される必要がある。具体的には、判断業務などの権限を委譲でき、自分で課題解決でき、新たなモノやコトを創り出し、周囲の協力を得ながら仕事を全うできる人材である。非正規社員から正社員に登用された女性の共通項は、非正規雇用という就労形態による経験や教育の不足を、自ら埋める努力をしてきた人だと言える。

こうした実情をふまえ、現状の非正規労働における課題、すなわち「低成長・低賃金・不安定」という負のスパイラルを断ちきるには、「労働力の社会財産化」という視点に立った上での、非正規労働者の人材育成意識が企業に必要である。同時に、労働者の方も、企業へのコミット意識を高めることが必要である。

2）「プログラム対象層へのアウトリーチ～生活困窮者支援の現場からのヒント」

【鈴木晶子氏の講義録】

対象となる年収ライン 150 万円の層は、非常に捕捉しにくい。プログラムや支援策が必要な対象者を積極的に発見し、つながるために、アウトリーチする姿勢が必要であり、生活困窮の度合いが深刻にならないうちに、早期に発見されることが望ましい。どんな暮らしをしていて、どこにアクセスするのが有効なのか、想像力やリサーチ力を発揮して探すことが大切である。生活困窮者は一見みえにくいが、社会保険料や市税、電気・ガス・水道料金の滞納などのサインを出している。こうしたサインを出している人に支援情報を届けるためにも、民間企業や自治体との連携を模索してはどうか。

非正規職のシングル女性が、公的サービスを利用する機会は少ないと思われるが、足を運ぶ可能性のある公的サービスの提供窓口としては、ハローワーク、社会福祉協議会、消費生活センター、法テラス、医療関係機関、若者サポートステーション、地域包括支援センターなどがある。一方、対象層は福祉関係者から要支援者とは見られていない可能性がある。地域包括支援センターとつながっていても、親を支えるキーパーソンとしてしか認識されておらず、本人の困窮度に焦点があたりにくい。本人も困り感を感じていない、もしくは感じにくい状況にあるため、なかなか周囲に SOS を発しないのではと思われる。対象者を捕捉した後も、サインを出しやすい仕掛けづくりや関係づくりが大切である。

2015 年度調査では、正社員になりたい人ばかりではないことが分かっているが、失敗経験や傷つきによるあきらめ感や、不信感の根深さが読み取れる。プログラムの打ち出し方を検討する際は、彼女たちの行動や暮らしぶりについて、想像力を働かせることが大切である。また同時に、連携できる協働先や社会資源を模索し、重層的な支援のネットワークを構築していくことが望ましい。

④議事内容

1）プログラム案について

第1回検討会の内容を踏まえたプログラム案について、検討委員から次の意見が出された。

昇給や、雇用形態の転換などに成功した当事者の話を構成要素として入れてはどうか。チャレンジや工夫が見え、参加者が少しだけ前のめりな気持ちになれる体験談がよい。年齢差別やスキルを評価されづらいという現実があるのは、事実である。自分を取り巻く状況や、雇用主が労働者に何を求めているのかを伝えること、また誰がどう伝えるかも大切である。ある調査の分析では、正社員登用への見通しが不透明であっても、仕事や職種に一貫性があるほうが、待遇の改善につながっていた。短期間に転職を繰り返す、いわゆる「ジョブホッパー」は、労働市場における自分の立場を危うくする。現在の職場で待遇が改善される可能性はあるのか、見定める視点を持つことが重要である。

発達障がいや複合的な困難を抱えている人が参加する可能性もあるため、配慮が必要である。また、労働法や働く人の権利を伝える内容を組み込めるとよい。

プログラムの打ち出しとして、タイトルに、「仕事や収入を途切らせないための」との文言を入れてはどうか。また「非正規」ではなく、「パート」「派遣」のほうが、対象者のアイデンティティとマッチするのではないか。労働者としての自己認識が強く、支援の「受け手」と思っていない人にとっては、支援という言葉自体に抵抗があるかもしれない。そのことは念頭に入れておく必要がある。

2）まとめ

対象層は、公的サービスを利用する機会が少ないため、プログラム実施側が、各所と連携しつつ対象者を探す必要がある。対象年齢については、アラフォーと言われる35歳から44歳を想定する。プログラムの構成要素に、現在の職場で、待遇が改善される可能性があるのかを見定めていく視点と、参加者が前向きな気持ちになれるような、ロールモデルの体験談を加える。また、いわゆる「ブラック企業」から身を守る方法や、複合的な困難を抱えている人のための社会資源などについても情報提供を行う。広報については、対象者のアイデンティティとマッチするタイトルや文言を考える。

4　「非正規職シングル女性の課題・ニーズ別支援モデルプログラムの開発事業」第3回検討会

（1）実施概要

①　開催日時　2016年10月3日（月）　15：00 ～ 17：00　（2時間）
②　開催場所　男女共同参画センター横浜　セミナールーム2
③　プログラム開発の参考情報

1）「同一価値労働同一賃金の原則と是正賃金について」

【大槻奈巳氏の講義録】

非正規労働者の賃金交渉では、「同一価値労働同一賃金の原則」を根拠にできると考える。これは、労働者の職務の価値を測り（職務評価）、異なる職種でも同一の価値がある職種には同一の賃金を支払う、という原則である。本来は、看護師とスーパーの従業員のように、異なる職種・職務であってもこの原則は適用できるが、日本においては、同じ企業に雇用されている労働者間に適用するのが現実的といえる。

政府は「同一労働同一賃金」を掲げているが、これでは、非正規労働者の職務評価が低くなる可能性が高い。それは、職務評価の指標が、国際基準では「知識・技能」「責任」「負担」「労働環境」の４つであるのに対し、厚生労働省の指標は、「知識・技能」と「責任」の２つとなっているからである。「負担」と「労働環境」は、非正規労働者が、正規労働者と同じかそれ以上に職務評価の評点が得られる指標である。

カナダ・オンタリオ州の Pay Equity 法などでは、同一価値労働同一賃金を達成する過程で、いかなる賃金の引き下げも禁止している。したがって、正規労働者の賃金を下げるのではなく、労働分配率を変えていくことが前提になる。

この原則は、正規労働者と非正規労働者の賃金を比較し、具体的にどのように是正するべきか、という議論において、一つの根拠となりえる。

2）議事内容

ア　プログラム案について

第２回検討会及び、当事者との意見交換会（P.12 ～ P.13）をもとに、以下の部分を修正した。

意見交換会では、人間関係の悩みが多く語られた。非正規労働者は雇用の不安定さゆえに、ハラスメントのターゲットになりやすい。これは、コミュニケーション不全の範囲を超え、心身の健康や雇用の継続にもかかわる、深刻な問題である。自分の身を守るための対策が必要であると考え、プログラムの第２回目で、「職場の人間関係トラブルを切り抜ける」というテーマを扱うこととした。

第１回「働きつなぐために～わたしの強みを見つけて育てよう」では、自分の強みを転職や副業にどう活かすか、という視点に加え、現職を活かす利点と方法について、考える内容にした。

開催頻度については、「隔週開催にしてほしい」との要望が多数寄せられたため、プログラム時間を、当初予定していた２時間半×４回から、３時間×３回に変更した。長時間にわたるため、講義とワーク、体験談のバランスを取って構成することとした。

第３回に扱う「ライフ・マネープランと住まい方を考える」は、受講者の経済状況の設定が必要である。本プログラムは、当座は生活できる状況（経済的切迫感が喫緊のものではない）にあるが、先行きのリスクを回避したり、不安を軽減したいと考えている人を対象として実施する。

また、個別の状況に応じたキャリア構築を支援するため、横浜市男女共同参画センター３館で実施しているキャリア・カウンセリング（「女性としごと応援デスク」、予

約制・無料）の利用を促す。

検討委員からは、次の意見が出された。

受講者には、情緒的な共感と、具体的な解決策の両方のニーズがある。回によって目標設定をするのが望ましい。また、2016 年 10 月の社会保険の法改正に伴う社会保険の適用者拡大についても、講座で情報提供して欲しい。

イ　チラシ・広報について

非正規職、シングル、アラフォーと対象者が限られている。集客が難しいことを念頭に、どのような場所にチラシを配架するのが効果的であるかを検討し、横浜市内の就労支援関連施設、相談窓口、公共施設、図書館、郵便局、駅などに配架することとした。

検討委員からは、次の意見が出された。

各回ごとに内容をより具体的に提示できるサブタイトルをつけたほうが、イメージしやすい。第２回「職場の人間関係トラブルを切り抜けるには～知恵を出し合ってシェアしよう」のワークショップのテーマは「断りにくいことを頼まれたとき」とあるが、具体的なエピソードや事例を出すと伝わりやすい。

3） まとめ

プログラムの回数は３回とし、キャリアプラン、職場での人間関係トラブル、マネープランを扱うこととした。各回の内容は以下の通りである。第１回「働きつなぐために～わたしの強みを見つけて育てよう」については、現職を活かしたキャリアと、転職や副業両方の視点を取り入れる。また、プログラム受講と並行して、個別キャリア・カウンセリングの利用を推奨する。第２回「職場の人間関係トラブルを切り抜けるには～知恵を出し合ってシェアしよう」では、非正規労働者がハラスメントに巻き込まれやすい立場に置かれていることを念頭に置き、具体的な事例から、対処の方法を考える。社会保険や福祉制度に加え、労働法について情報提供する。第３回「ライフ・マネープランと住まい方を考える～ぼやっとした不安を整理しよう」については、当面は生活できるが、先行きに不安を感じている人の受講を想定し、シングル女性の状況を熟知するファイナンシャル・プランナーに講師を依頼する。講座のタイトルについては、内容がイメージできるようなサブタイトルを各回につける。チラシの配架先については、非正規職で働くシングル女性の生活に即した配架先に重点的に配架し、プレスリリースなどにより情報拡散を目指す。

5 「非正規職シングル女性の課題・ニーズ別支援モデルプログラムの開発事業」第 4 回検討会

（1）実施概要

①　開催日時　2017 年 1 月 18 日（水）　15：00 ～ 17：00　（2 時間）

②　開催場所　男女共同参画センター横浜　会議室 3

③　プログラム実施結果について（第Ⅳ章　参照）

1）プログラム実施結果及び概要の報告

第1回、第3回は、キャリアやマネープランをテーマに扱い、将来の見通しを仕事とお金の側面から考えた。第2回は、非正規職がさらされやすい人間関係や労働トラブルをテーマに扱い、グループワークを通じて、受講者同士で知恵を出し合い、ハラスメントやトラブルから身を守る具体的な術を共有した。

情報ライブラリや、キャリア・カウンセリング（「女性としごと応援デスク」、予約制・無料）のほか、横浜市男女共同参画センター3館の資源を各回で紹介し利用を薦めた。

2）集客状況と受講者層について

定員20人の1.5倍にのぼる申込みがあり、24人が参加したが、募集開始当初は集客に苦戦した。プレスリリースを行った結果、読売新聞や神奈川新聞など5紙に、プログラムの告知記事が掲載され、新聞記事を見ての申込みが、申込者全体の半分を占めた。

一方、チラシを見て参加した人は、申込者全体の1割にとどまった。法テラス、地域包括支援センター、ハローワーク等での配架のほか、郵便局の有料チラシ配架サービスを利用し、対象者の生活圏へのアプローチを試みたが、チラシによる広報は対象層に十分には届かなかった。

受講者の年代は、対象層として想定していた35歳から44歳が、全体の8割を占めた。年収については、就労時間や就業形態から、年収150万円のラインを上回る人の参加が多かったのではないかと推察できる。住まい方については、同居者がいる人が8割を占めた。現在、親の介護をしている受講者はいなかった。

今後の展望として、「正社員になりたい」と回答した人が受講者全体の6割にのぼった。今後のことを考える余裕が多少はあるとみられる人が多かった一方、「カツカツで、今後のことを考える余裕はみじんもない」という声もあった。

3）プログラムの満足度と自己効力感尺度の結果について

8割の回答者がプログラムについて「大変満足」「満足」と回答し、「不満」「非常に不満」と回答した人はいなかった。一方、「どちらとも言えない」と回答した人も数人いた。「もっと具体的な情報や解決策がほしい」「特定のテーマについてだけでなく、お互いの状況を話したり、意見交換をする場が欲しかった」という要望もあがった。

自己効力感尺度については、「自分らしい働き方、家庭との両立」「将来展望、目標設定」「職業の選択のための行動」を3つの因子とし、講座受講前後で受講者にアンケートを行い、測定した。その結果、「将来展望、目標設定」「職業の選択のための行動」については、有意に得点が向上した。「自分らしい働き方、家庭との両立」の得点は、統計的な有意差が得られなかった。シングル女性を対象としたため、しごとと家庭との両立については、プログラムの構成要素に入れなかった。この因子についての自己効力感を向上させるためには、介護についての体験談を入れるなど、新たな取り組みが必要である。

④　議事内容

プログラム実施結果について、検討委員から次の意見が出された。

第２回を見学したが、「受講者同士での会話があまりない」という印象を受けた。同じ状況の人と話したり、情報交換することに、受講者が不慣れであると感じた。

第３回目のマネープランの講義は基礎的な内容であったが、参加者の満足度は高い。先行きが不安なので、現実を見るのが怖いとの心理が働き、これまでマネープランなどの情報に触れてこなかった可能性もある。

対象層の捕捉は引き続き課題である。日ごろどのような場所で情報収集をしているのか、暮らしぶりを知ることが、必要である。

派遣は、直接雇用のパートなどと比べ時給が高い傾向にあるため、雇用継続の不安を抱えていても、とりあえず派遣社員として働き続けている人が多い。先行きに不安を感じつつも、現状では生活を維持できていること、また直接雇用に切り替えたときの一時的な年収減をリスクと捉え、一歩踏み出せずにいる印象がある。メリットとデメリットを踏まえた上で、将来的な展望を持って行動できるように背中を押すきっかけが必要であり、その役割を男女共同参画センターに求めたい。

結婚を希望する人は少なかったようだが、婚姻関係によりソーシャルネットワークが形成される一面はあり、親からの自立のきっかけにもなりうる。

今後の展望として、「正社員になりたい」と考えている人が多かった。小売・サービス業などは、非正規職から正社員登用されることが多い一方、賃金設定が比較的低く、正社員登用されても、年収はさほど上昇しない場合が多い。一方、派遣の怖さは、働く環境が悪くても訴える場がないことである。立場が弱く、ハラスメント被害にあっても雇止めへの不安から相談しにくい構造がある。今後の働きかたについては、収入面だけでなく、雇用形態も含めて考えるべきと伝える必要がある。

実家の経済状況を把握しておらず、親の病気や介護で、経済的に困窮する可能性も十分ある。お金の話題はタブー視されがちだが、資産を把握することは必要である。

家と職場の往復にならないよう、地域に居場所をつくることが大切である。しかし、いざシングル女性が地域に参画すると「結婚しないのか」「子どもを産まないのか」とさまざまな抑圧を受ける。関わりたい場所になるよう、社会が変わっていかなければならない。

⑤　まとめ

プログラムには、定員を上回る申込みがあり、ニーズの高さが窺われた。当事者グループの形成を一つの目的に、連続講座として実施したが、全回参加した人は約半数だったことから、単回講座が望ましいと考える。交流ニーズも高いため、各回の講座実施後に任意で参加できる交流の場をもちたい。

働きつなぐ術を考える、自立するために必要な知恵を得る、つながりをつくるなどが、プログラムの目的である。同時に、男女共同参画センターがもつ資源を伝え、必要な人には、行政サービスへの橋渡しを行っていきたい。

6　プログラムについての当事者との意見交換会

男女共同参画センターで実施する具体的な支援プログラムを考えるため、調査を通じて出会った当事者の女性たちに呼びかけ、意見交換会を次のように実施し、意見を聴取した。

（1）実施概要

①　開催日時　2016 年 9 月 21 日（水）19：00 ～ 21：00

②　開催場所　横浜市技能文化会館

③　参加者　　当事者女性 8 人

※参加の呼びかけは 2014 年度調査協力者、2015 年度調査のグループインタビュー参加者等、のべ 18 人に対して行った。なお、参加者には交通費程度の謝金を支払った。

④　聞き手　　事務局職員 4 人、オブザーバー（横浜市職員）1 人

⑤　その他　　新聞記者（1 社）が同席（健康課題等の個別取材をへて記事掲載に至った）

（2）聴取した意見

プログラム及び専用サイトの構成等について事務局案を提示し、意見を聴取した。

①　プログラムについて

内容に関するキーワードとしては、「住まい」「支援制度」「資格」「メンタル」「契約・法」「身を守る」「健康」などが多く挙げられた。以下に主な意見を具体的に記す。

1）内容について

事務局案は「スキルアップが先」との印象があり、ややプレッシャーに感じるとの感想があった。また、収入を増やすのが困難なら、確定申告を利用した医療費控除や節税などの支出削減策、生活保護を確実に受けられる方法、いざというときに使える支援制度などの情報が欲しいとの要望があった。労働契約法の改定により（2013 年度から数えて 5 年のうちに）雇止めになるのか、無期雇用に転換できるかが気がかり、との声に代表されるように、法の運用や雇止めに対応した実例のほか、労働者派遣法の改定による影響など、不安定雇用から身を守る術や対応例、節税へのニーズは高かった。

そのほか、資格取得・在宅ワーク支援のほか、シェアハウスなど住まいのコストを抑えるための情報が欲しいとの声や、「NO と言える」コミュニケーション講座、メンタルケア講座などへのニーズもあった。事務局案に対し、期待の声が多く寄せられたのは、ライフ・マネープランだった。

「面接対策」「メイク」「職務経歴書の書き方」「法律相談」などへの要望に対しては、男女共同参画センターの既存のサポートプログラムや相談を紹介した。プログラム以外では、安価に借りられるパソコンや、練習用パソコンの提供を求める声もあった。

2）対象・開催頻度について

対象年齢については、年齢により課題が違うことが想定されるため、世代別のプログラムがあればよいとの声が挙がった。また、販売業やサービス業の職種につく非正規職女性の参加を見込むならば、土曜開催のほかに平日夜間開催があるとよい、週末開催で

かつ連続講座の場合の開催頻度は、隔週で月２回ぐらいまで、との意見があった。

３）広報について

チラシの配架場所としては、ターミナル駅のPRボックス、行政コーナー、職業訓練校、ハローワークや図書館のほか、派遣会社経由での広報についても提案があった。

４）その他、健康課題等

非正規労働者は、正社員より病気にかかるリスクが高いとの研究があると聞くが、雇用先によっては、健康診断が受けられず自費で受診せざるを得ない。そのため、何年も健康診断を受けていないとの声があった。費用負担の問題に加え、平日は仕事があり、受診しづらい、有給日数が少ない、契約更新前は仕事を休みづらいなどの事情もある。土日休みの病院や診療所が多く、受診しにくいため、正社員よりも健康維持が大変との声が挙がっていた。

② 専用サイトの制作について

次の意見が出された。

非正規職シングル女性にとってのお役立ち情報やセミナー等の告知ができる専用サイトは、便利そうなので使いたいとの声が多かった。サイトユーザーはパソコンではなく、スマートフォン経由のアクセスが多いのではとの意見があった。どんな検索ワードで必要な情報を得るのか、という質問に対しては「シングル　女性　しごと」を検索ワードとして挙げた人がいた。

サイトで収集したい情報としては、住まいの情報が挙げられた。「健康」「お金」「住まい」などのテーマで月替わりの簡単なアンケートを実施して回答を集積すれば、プログラム展開の参考になるのでは、との提案や、サイト制作やライティングの仕事は、当事者が受注できるとよいとの意見があった。サイトへの投稿機能については、管理の問題等で意見が分かれた。

（３）プログラム開発にあたってのふりかえり

以上のような意見を聴取し、ふりかえりを持った後、試行するプログラムの内容に反映させられる点について、プログラムの手直しを行った。主な点は次の通りである。

すぐに役立つ具体的な情報（お金、支出の抑え方、制度や法、税、人間関係やメンタル面の工夫等）が求められていることが分かったため、プログラムで何が得られるのかを具体的なキーワードで打ち出すこととした。特に福祉などの支援制度や労働法については、正確な情報を提供すること、制度運用や実例などの具体例が求められていることから、支援現場を持つ専門家に講師を依頼することとした。プログラム構成としては、連続４回を３回に減らし、各回の時間を長くして３時間とした。また、開催頻度は隔週開催とし、当事者の体験談は複数回を設定した。

なお課題としては、交流ニーズをプログラムの中で扱うか、参加者の自主的な開催を期待するか、などが残った。

7　プログラム開発にあたっての考え方

4回の検討会及び意見交換会での討議を踏まえ、プログラム開発にあたっての考え方を次のように、整理した。

（1）目的

2015年度調査に基づき、非正規職で働く壮年期のシングル女性の多様なニーズを踏まえ、収入向上や心身の健康維持向上、孤立防止などに資するプログラムを開発し、試行実施することでその効果を検証し、次年度以降の本格実施につなげることを目的とする。

（2）対象層

年代により優先課題が異なるため、まずは35歳から44歳をコア層としたプログラムを試行実施する。年収は150万円以上で、週に30時間以上就労しており、スキルアップ等によって収入向上の可能性があり、心身の健康度が比較的高い層の受講を想定する。従って、前述の対象層にとっての参加しやすさを考えて、講座は隔週土曜日開催とし、回数は3回程度とする。

（3）プログラム内容

受講により先行きへの不安感を軽減し、収入力向上のためのヒントを得られるよう、「労働市場の変化と今後の働きかた（ライフ･キャリアプラン）」「自分の身を守るための労働法」「職場の人間関係トラブルを切り抜ける知恵」「ライフ・マネープランと住まい方」をプログラム内容に盛り込むこととした。

また、収入向上や雇用形態の転換に成功した当事者の体験談を盛り込み、受講者が一歩踏み出せるよう動機づけを行うこと、その際、体験談は受講者にとって等身大で、少しだけ前のめりになれるようなキャリアヒストリーを持つ当事者に依頼すること、とした。加えて、女性の就業支援事業に長年取り組んできたノウハウの蓄積を活かし、情報支援機能（資料室やライブラリ等）やキャリア･カウンセリングなどの相談機能について情報提供し、プログラムの受講を入り口に、男女共同参画センターが持つさまざまなサービスにつなげることをめざした。

（4）広報について

すぐに役立つ実践的で具体的な内容が求められており、プログラムで何が得られるかを明確に打ち出す必要がある。キーワードは「アラフォー」「シングル」「安心」とし、先送りしてきた不安感と向き合い、働きつなぐための安心（考え方、情報、なかま）を得るためのプログラムとして広報する。対象層は、子育て層に比し地域との接点が薄く、行政の情報が届きにくいことを考慮し、生活圏へのアウトリーチを試みる。

第Ⅲ章　プログラム実施

1　仕事とくらしのセーフティ講座　第１回　プログラム内容

※プログラムの全体像は、参考資料「仕事とくらしのセーフティ講座」チラシ（P.28 ～ P.29）を参照

（１）テーマ　　働きつなぐために～私の強みを見つけて育てよう

（２）実施日時　2016 年 11 月 12 日（土）13：30 ～ 16：30（3 時間）

（３）講　師　　錦戸 かおり（がんばれ工房主宰、キャリア・カウンセラー）

［講師選定のポイント］

非正規職女性のキャリア・カウンセリングの経験が豊富で、非正規職女性が抱える悩みや、課題への造詣が深く、その背景にある社会構造への理解と共感を持っていること。キャリア・カウンセラー等有資格者が望ましい。

（４）プログラム内容とポイント

	プログラム内容	ポイント
13：30～ 13：40	①　開会挨拶 １）男女共同参画センターの資源の紹介 ２）自己効力感尺度アンケートの記入 ３）安全な場をつくるためのルールの確認	→自己効力感尺度アンケートの記入依頼は、初回受講前と、最終回受講後の 2 回行った。（※） →プログラムの中で知りえた参加者の個人的な情報は外に持ち出さない。
13：40～ 15：35	②　講義 １）時代の変化、労働市場の変化について ア　2030 年、社会はどうなっているか 時代の変化の中でどうキャリアを築いていくか イ　時代の変化に応じて「シフトする」 ２）企業の視点を知る ア　企業から求められていること イ　これからのキャリアづくりに必要なこと ③　グループワーク １）自分の強みを知るワーク ア　自分が経験した大ピンチをふりかえり、乗り越え方から自分の強みを発見する イ　グループにエピソードと自分の強みを語り、共有する。メンバーはほかの強みやプラスのコメントを伝える	→会場は、グループワークが行いやすいよう、島型にセッティングする。 →グループのメンバーが公平に発言できるよう、働きかける。 →「強み」を記入するためのワークシートやツール（付箋やカードなど）を用意する。あらかじめ、強みを記入したカードを用意し、参加者に選ばせる手法もある。
休　憩		
15：45～ 16：25	④　働くアラフォー女性に聞く 「サバイバル術＆体験談」第１弾 １）キャリアヒストリー ２）正社員への転換	→略歴をパワーポイントで投影しながら話すとわかりやすい。 →ファシリテーターを聞き手に立て、体験談のポイントを引き出す手法もある。
16：25～ 16：30	事務局連絡、感想シートの記入	→感想シートには、今回の感想と次回への期待や、知りたいことについての記入を依頼する。

※プログラムの効果測定の手法として、本事業では自己効力感尺度アンケートを取り入れた。

2　仕事とくらしのセーフティ講座　第2回　プログラム内容

（1）テーマ　　職場の人間関係を切り抜けるには～知恵を出し合ってシェアしよう

（2）実施日時　2016年11月26日（土）13：30～16：30（3時間）

（3）講　師　　伊藤みどり（働く女性の全国センター 副代表）
　　鈴木ちあき、ナガノハル（働く女性の全国ホットライン 相談員）

［講師選定のポイント］

労働法などに精通し、女性の労働問題とその背景にある社会構造への理解があること。グループワークは、女性の労働相談やファシリテーション経験の豊富な人物が望ましい。

（4）プログラム内容とポイント

	プログラム内容	ポイント
13：30～ 13：35	①　事務局連絡	→初回欠席者には、自己効力感尺度アンケートの記入を依頼した。
13：35～ 14：10	②1）働く人の権利を守る法、社会保険、福祉制度のあれこれ 2）意外に知らない、働くルールクイズ	→労働基準法、労働契約法、雇用保険、労働トラブルの相談窓口についての情報などを盛り込む。受講者層により、パートタイム労働法、労働者派遣法についても情報提供する。
14：10～ 15：50	③　職場の人間関係トラブルを切り抜けるには 1）アイスブレイク、話し合いのルール確認 2）自分も相手も尊重する肯定的な話し方 3）「自由応答式質問」、Iメッセージ（※） 4）人を傷つける、意思疎通の妨害となる言葉、 意思疎通の妨害となる言い回し ④　グループワーク 1）下記の2つのテーマから話し合いたいテーマを選択し、グループ内で話し合った結果を模造紙にまとめる ア　意に添わず「シフトを増やして欲しい」と言われたとき、相手を尊重しつつ肯定的に断る術 イ　意に添わず「シフトを減らして欲しい」と言われたとき、相手を尊重しつつ肯定的に断る術	→模造紙、付箋を準備する。 →話し合いたいテーマごとにグループ分けを行う。 →グループメンバーが平等に発言しているかファシリテーターが注意を払う。 →必要に応じて、進行係や発表者を決める。 →上司や雇用者側から要求されやすい事項のなかから、話し合いやすいテーマを例題とする。
休　憩		
16：00～ 16：20	⑤　グループで話し合った結果をロールプレイを交えながら発表し、共有する	
16：20～ 16：30	⑥　事務局連絡、感想シート等の記入	→感想シートには、今回の感想と次回への期待や、知りたいことについての記入を依頼する。

※自分の「気持ち」や「考え」を伝える手法として、「私」を主語にしたメッセージの伝え方。

3　仕事とくらしのセーフティ講座　第3回 プログラム内容

（1）テーマ　　ライフ・マネープランと住まい方を考える～ぼやっとした不安を整理しよう

（2）実施日時　2016年12月10日（土）13：30～16：30（3時間）

（3）講　師　　金子 祐子

（オフィス BLISS 代表、ファイナンシャル・プランナー(CFP®、一級FP技能士)）

［講師選定のポイント］

非正規職を含むシングル女性を対象としたファイナンシャル・プランニングの経験が豊富で、福祉制度などの社会資源について精通している人物が望ましい。

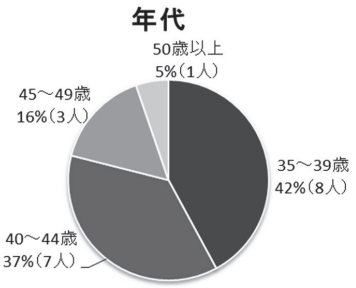
（4）プログラム内容とポイント

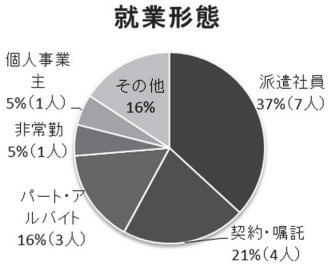
	プログラム内容	ポイント
13：30～ 13：35	①事務局連絡	
13：35～ 15：20	②講義 1）「お金の不安」を見える化する ア　毎月のキャッシュフロー状況、資産・負債・保険の状況を把握する イ　理想的な支出の割合 2）どう備える？親の介護、おひとりさまの老後 ア　老後の概算必要額算出方法について イ　介護に直面した時の主な相談窓口の提供 3）わたしにフィットした住まい方を考える ア　老後を見すえた住居選び イ　現在の住まいに住み続ける条件 ウ　住み替えの選択肢 4）まとめ	→収支計算書（各月、年間の項目ごとの支出がわかるもの）、バランスシート（資産と負債のバランスがわかるもの）、ライフイベント表（大きな支出予定がわかるもの）などのワークシートを配布する。 →開催地の介護の相談窓口一覧やファイナンシャル・プランニング（有料・無料含む）の相談窓口一覧を配布する。
休　憩		
15：30～ 16：00	③　働くアラフォー女性に聞く「サバイバル術＆体験談」第2弾 1）キャリアヒストリー 2）資格取得の経緯、仕事と資格試験勉強の両立、今後の展望など	→略歴をパワーポイントで投影しながら話すとわかりやすい。 →ファシリテーターを聞き手に立て、 体験談のポイントを引き出す手法もある。
16：00～ 16：30	④　ふりかえりとまとめ 1）参加者のふりかえり 2）アンケート、及び自己効力感尺度アンケートの記入 3）まとめ	→全体を通じての感想を受講者全員で共有する。 →講座終了後、自己効力感尺度アンケートの記入を依頼した。

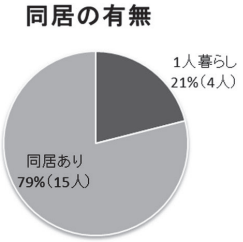
第Ⅳ章　結果と分析

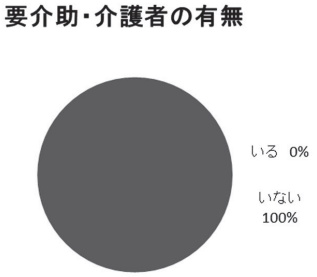
1　プログラム受講者像

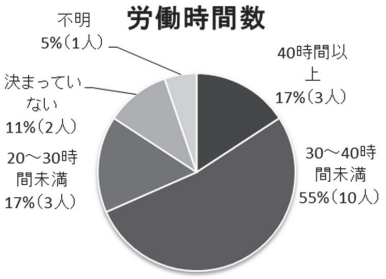
フェイスシート回答者数 19 人／参加者数　24 人（79%）

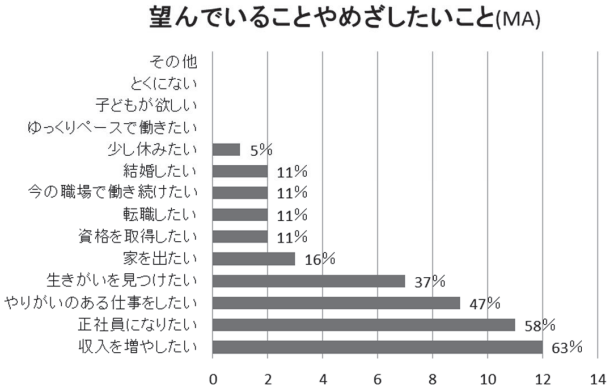


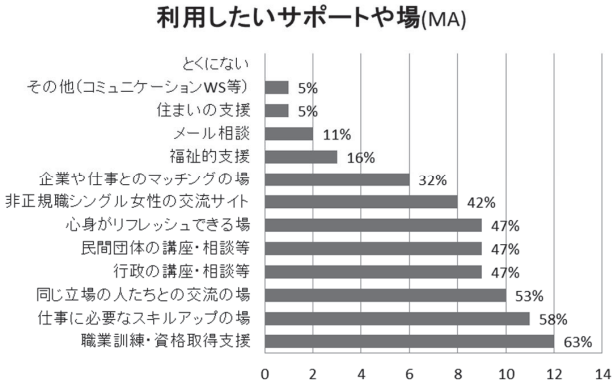


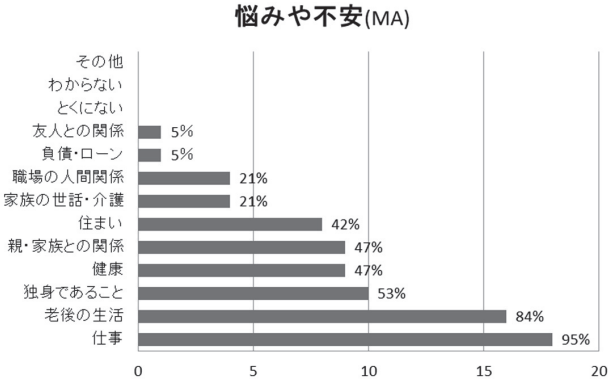


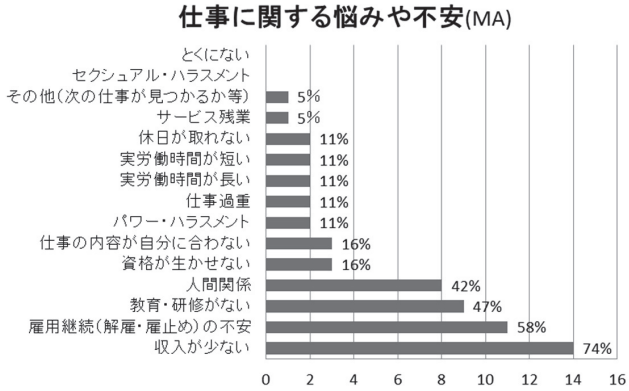












2　プログラムアンケート結果

受講者数	
申　込　数	31 人
受講者実人数	24 人
延べ受講者数	53 人
最終日受講者数	19 人
アンケート回答数	19 人
回　答　率	100%

■申込者属性（住まい）　n=31

市内 14 人／南区・栄区（各 2）、港南区・磯子区・瀬谷区・中区・旭区・港北区・保土ヶ谷区・港北区・青葉区（各 1）、不明（1）

市外 17 人／川崎市（3）、海老名市･東京都･藤沢市･大和市（各 2）、厚木市･座間市･相模原市･茅ヶ崎市・小田原市・水戸市（各 1）

※講座の申込経路の約半数が新聞等のメディア経由であったことから、協会が通常実施している就労支援講座よりも市外からの申込者が多かった。

（1）　フォーラムに来たことはありますか？　n=19

	初めて	今までに1､2 回	年に数回	毎月1､2 回	毎週
回答数	7	4	5	2	1
%	37%	21%	26%	11%	5%

（2）　講座全体を通しての満足度をお聞かせください　n=19

	大変満足	満足	どちらともいえない	不満	非常に不満	無回答
回答数	3	12	3	0	0	1
%	16%	63%	16%	0%	0%	5%

（3）　講座の時間設定（3 時間）はいかがでしたか　n=19

	長い	ちょうどよい	短い	無回答
回答数	4	12	2	1
%	21%	63%	11%	5%

（4）　講座の回数（全 3 回）はいかがでしたか　n=19

	多い	ちょうどよい	少ない	単回参加の講座がよい	無回答
回答数	0	12	2	4	1
%	0%	63%	11%	21%	5%

（5）　各講座・ワークの内容は役に立ちましたか。役だったと思うものは（MA）　n=19

	働きつなぐ	働くアラフォー第 1 弾	働く人の権利	職場の人間関係トラブル	ライフマネープラン	働くアラフォー第 1 弾
回答数	10	7	10	7	17	8

【自由記述／抜粋】

■第１回目

- 数年前、転職活動に苦労した経験のイメージのままでいたので、時代の変化、労働市場の変化、自分の生かし方などを伺って大変良かったです。
- 得意なことといってもあまり思いつかなかったのですが、今日のような方法で探すことができるとわかりました。今の仕事でいいのかについて、さらに深く知りたいです。
- 自分が苦手な部分をどう克服していったらよいかと思っていましたが、強みを生かして育てるという言葉に勇気づけられました。
- 実際に転職に成功して活躍された方の話が聞けたこと、とても勉強になりました。
- 転職経験の多い方の貴重なお話が聞けて良かったです。自分の強みを生かせいていけたらと思いました。
- 体験談の話し手のどうどうとした姿がかっこよくて、５年後あんな女性でいたいと思いました。

■第２回目

- 職場の人間関係で悩んでいましたが、相手を否定せず、Ｉメッセージで肯定的に自分の気持ちを伝える術を教えてもらい、生かせそうです。雇用契約書の重要さがわかりました。
- 労働法について、知らないことが多かったので大変勉強になりました。シフトについてのロールプレイでも「こういう風に交渉するという考え方もあるのだ」と色々な方法、考え方があることがわかって、良かったです。
- まさに今、人間関係に悩んでいるので、グループワークも役立ちました。

■第３回目

- 老後のお金は足りるかなとの漠然とした不安は持っていましたが、１年間の収支計算などはきちんとしたことがなかったので、一度やってみたいと思います。
- 漠然と感じていた不安・問題点が整理され、気持ち的に少し楽になった感じです。まず自分の状況をきちんと見える化して把握すること、家族と情報共有することを、今のうちから少しずつ始めておきたいと思いました。
- マネープランを自身の等身大の目線で学べたことがよかった。また、具体的にシートをいただけたのが、ありがたかったです。
- マネープランの作成はとても大事なことではあるが、今を生きることが私にとって急務であり、あまり現実味がなかったように思う。
- 雇止めになる前に正社員の仕事を探した方がいいのかよく考えるのですが、今日のサバイバル術は歳が近い人のお話で参考になりました。
- 体験談は色々と困難な体験をしながら、あきらめずにチャレンジしてこられ、凄いと思いましたし、勉強にもなり、勇気を頂けました。

3　女性の再就職・転職自己効力感尺度による効果評価

（1）目的

「非正規職シングル女性の課題・ニーズ別支援モデルプログラム」による就労への自信の高まりを調べるため、仕事とくらしのセーフティ講座前後の自己効力感得点を比較検討することとした。

（2）方法

①　対象者

仕事とくらしのセーフティ講座に参加した非正規職のシングル女性24人（平均年齢40.83±4.58才）

②　効果評価の指標

女性の再就職・転職自己効力感尺度（短縮版）

「女性のための学び直しプログラム」（横浜市男女共同参画推進協会, 2016a）でプログラムの効果評価の検証に用いるために開発した女性の再就職・転職自己効力感尺度22項目3因子から因子負荷量の高いもの、女性の就職に関して重要だと思われる項目から1因子につき4項目ずつ選定した12項目の尺度を短縮版として使用した（横浜市男女共同参画推進協会, 2016b）。

（3）分析方法

全3日の講座の1日目開始前（1回目）と3日目終了後（2回目）にアンケートを回答してもらい、回答した全参加者の平均点を比較した。なお、受講者の1人は1日目を欠席し、2日目開始前に1回目のアンケートに回答してもらったが、講座の開始前に相当するとし、分析の対象に含めることとした。また、4人は2回目を欠席していたが、講座を終了した者とみなし、分析の対象に含めた。分析ソフトはSPSS Ver.17を用いた。

（4）結果

①　講座受講者の基本属性

講座受講者の女性のための再就職・転職自己効力感尺度得点の記述統計量を表1に示した。受講者24人のうち、22人が1回目に回答し、内5人が2回目のアンケートに未回答だった。平均点はすべての尺度で合計得点のおよそ6割前後だった。

②　女性の再就職・転職自己効力感尺度短縮版の信頼性について

女性の再就職・転職自己効力感尺度短縮版の内的整合性を検討するためα係数を算出した。その結果、1回目の「将来展望、目標設定」のα係数が.45と低い値を示したが、その他の値は.70を超えており、十分な信頼性を示していたため、効果評価の分析に採用することとした（表2）。

表1　女性の再就職・転職自己効力感尺度（短縮版）得点の記述統計量

		N	min	max	average	SD
女性の再就職・転職自己効力感合計（48点満点）	1回目	22	17.00	39.00	27.82	5.64
	2回目	19	14.00	46.00	30.53	7.55
自分らしい働き方、家庭との両立（16点満点）	1回目	22	6.00	14.00	9.14	2.23
	2回目	22	6.00	13.00	9.14	1.75
将来展望、目標設定（16点満点）	1回目	22	5.00	14.00	9.55	2.34
	2回目	19	5.00	14.00	9.79	2.55
職業選択のための行動（16点満点）	1回目	19	4.00	16.00	10.32	2.71
	2回目	19	5.00	16.00	10.42	2.76

表2　女性の再就職・転職自己効力感尺度（短縮版）の信頼性係数（α）

	1回目（α）	2回目（α）
女性の再就職・転職自己効力感合計	.86	.95
自分らしい働き方、家庭との両立	.75	.81
将来展望、目標設定	.45	.85
職業選択のための行動	.78	.92

③　講座の効果評価について

講座の効果評価を検討するため、各回尺度得点を算出し、その平均点を反復測定にて検討した。1回目、2回目の両方に回答した17人を分析の対象とした。その結果、「女性の再就職･転職自己効力感合計」得点と「将来展望、目標設定」、「職業選択のための行動」得点において有意にプログラム後に得点が上がった（表3）。

表３　講座前後の女性の再就職・転職自己効力感尺度（短縮版）得点の比較

	1回目			2回目			F
	N	average	SD	N	average	SD	
女性の再就職・転職自己効力感合計(48点満点)	17	26.47	5.28	17	30.12	7.07	10.97 **
自分らしい働き方、家庭との両立(16点満点)	17	8.76	2.08	17	9.59	2.48	2.55
将来展望、目標設定(16点満点)	17	8.71	1.76	17	10.29	2.59	9.26 **
職業選択のための行動(16点満点)	17	9.00	2.18	17	10.24	2.49	14.28 **

$^{**}p<.01$

（5）考察

仕事とくらしのセーフティ講座前後で女性の再就職・転職自己効力感得点が概ね上がったことから、この講座が非正規職シングル女性の就労への自信を高めるのに効果があったといえる。特に就職に向けて具体的に動くこと、将来を見据えて資格取得や就労スキル向上に向けた行動の自信が高まっていたことから、この講座で自分に適した安定した仕事を選択しようという意欲が高まったと評価できるだろう。

一方で「自分らしい働き方、家庭との両立」得点は統計的な有意差が得られなかった。今回の対象者はシングル女性であり、現時点では子育てや介護など家庭の事情で仕事のやりくりをするという体験がない、または実感がないため、自信が高まらなかったと考えることができる。また、講座の構成も1日目：就労するための自分の強みを開発すること、2日目：職場での良好な人間関係の取り方、3日目：住まいとお金の話と、自身の今後の生き方について考えることが少なかったのかもしれない。尺度開発時の対象者でも、この尺度の得点を上げるには、子育てと仕事のやりくりをする練習を積むなどの実体験と時間を有していた（横浜市男女共同参画推進協会, 2015、横浜市男女共同参画推進協会, 2016a）。よってこの項目の自信を上げるためには別の取り組みが必要であるといえる。さらに人によっては講座後に自己効力感が低下した者もいた。個別に抱える事情に対応したサポートを導入するなどよりきめ細かなプログラムを検討する必要もある。

今回対象とした40代前後のシングル女性は、親の介護など家庭とのやりくりが必要になるライフイベントを目前にしている。よって、このような課題に直面した時に、急激にさまざまな問題が生じる可能性もある。直面したライフイベントによっては、本人が望まない職種や働きかたを選択せざるを得ないことも考えられる。本プログラムが、女性がライフイベントと仕事の折り合いなども含めて、自らの人生を豊かで有意義になるように自己決定する支えになることに、期待したい。

【引用文献】

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
横浜市男女共同参画推進協会（2016a），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
横浜市男女共同参画推進協会（2016b），女性のための再就職・転職自己効力感尺度実施ガイド

第Ⅴ章　検討委員による提言

1　非正規職シングル女性のキャリア形成と男女共同参画センターの役割

聖心女子大学　大槻奈巳

日本において未婚化はすすみ、生涯未婚率は、1965 年に男性 1.5%、女性 2.5% であったが、2015 年では男性 24.2%、女性 10.6%である。1965 年では、みな結婚していたが、2015 年では男性の 4 人に 1 人、女性の 10 人に 1 人は生涯未婚となっている。非正規雇用化も進み、女性雇用者に占める非正規雇用者の割合は、2015 年で「25 歳～ 34 歳」で 40.9%、「35 歳～ 44 歳」で 54.6%である。

女性に非正規雇用者として働く者の割合が高くても、女性は配偶者や父親に扶養されている、「女性は家計の担い手ではない」という前提があり、いままであまり問題とみなされてこなかった。しかし、（公財）横浜市男女共同参画推進協会らが行った調査結果から、現在、非正規職で働くシングル女性の状況が大きな課題となっていることがわかる。このような課題をふまえ、「非正規職シングル女性の課題・ニーズ別支援モデルプログラムの開発事業」検討会が実施された。3 回の検討会をへて、講座は隔週開催の 3 回連続講座、キャリアプラン、職場での人間関係トラブル、マネープランを扱うこと、プログラムに現在の職場で待遇を上げる視点を入れることや、参加者が前向きな気持ちになるロールモデルの体験談を入れること、対象年齢を 35 歳から 44 歳とすること、個別キャリアカウンセリングを受講生に推奨することなどを決定した。講座タイトルは「仕事とくらしのセーフティ講座～シングル＆アラフォーのあなたに」とし、対象と内容がはっきりとわかるように工夫した。

女性のキャリア形成を考えた場合、人生を通して考えることが重要である。これは人生を通してバリバリ働くという意味ではない。職業的キャリア形成と社会的キャリア形成をふまえて考えること、自分がどう生きていくか自分を主体にしつつも、自分の状況だけで決められないことがあること、社会の構造のなかに女性が不利になる状況があることも射程にいれて考えることを意味している。このような女性のキャリア形成を考えた場合、男女共同参画センターで「非正規職シングル女性」を対象とした講座をひらく意義は大きい。2015 年度に（公財）横浜市男女共同参画推進協会らの行った調査結果のなかで「今後の希望」として第一に「収入を増やしたい」、第二に「正社員になりたい」があげられ、「利用したいサポート」として「仕事に必要なスキルアップの場」「職業訓練・資格取得支援」「心身がリフレッシュできる場」の順であげられていた。スキルアップのために職業訓練や資格取得をできる場所としては、他にも適切な講座や施設もあるだろう。しかし、気持ちの部分をあげてくれる場、心身がリフレッシュでき、前向きな気持ちを得て、他の受講生と気持ちを通い合うことができる場所であるのが、男女共同参画センターの講座であり、男女共同参画センターにしかできない講座である。

筆者は第 2 回の講座を傍聴したが、講座の最初の段階では、受講生たちはぎこちなく、他の受講生とほとんど言葉も交わしていなかった。しかし、肯定的な話し方、聞き方のグループワークを行うなかで、受講生同士が徐々に打ち解け、グループワークの中で、自分の仕事や働き方、不安やこれからのことについて共有もしていった。受講生から交流会の希望がで

て別途交流会を開催することになったが、これも本講座の大きな成果といえよう。

さらに、横浜市男女共同参画推進協会らが行った調査結果のなかで、「非正規職シングル女性」がシングルで非正規雇用であることに大きな心理的圧迫を感じていることが明らかになっている。この心理的圧迫を軽減し、やっていこうと前向きな気持ちにもっていけるのが男女共同参画センターならではの講座であり、男女共同参画センターの講座として必要なことである。

第1回、第3回の講座では受講生と同じ働くアラフォーの方の体験談をプログラムに入れた。受講後の感想として、「苦手な部分をどう克服しようと思っていたが、強みを生かして育てるという言葉に勇気をもらった」「今日のサバイバル術は歳が近い人の話なので参考になった」「あきらめずにチャレンジしていてすごいと思った、勉強にもなり、勇気を頂けました」など肯定的で評価が高かった。等身大のロールモデルの話が心理的圧迫をやわらげ、気持ちをあげていることがわかる。

本講座は「非正規職シングル女性」を対象とし、単なる「スキルアップ」講座ではなく、「働きつなぐために、自分の強みをみつける」「職場の人間関係トラブルを切りぬける」「マネープランを考える」という大きな三本柱に、グループワークの実施で受講生同志の気持ちの共有やネットワーク形成につなげ、等身大の体験談をもりこむことで受講生からより前向きな気持ちを引き出すことができた。さらに「ある状況において必要な行動がうまくできるという自信」が受講生に高まっていることも確認されている。本講座の成果は大きく、男女共同参画センターで「非正規職シングル女性」を対象とした講座を開く意義があったといえよう。

2　プログラムへの提言―当事者の声から聴く、プログラムへのニーズ

労働政策研究・研修機構　池田心豪

プログラム参加者のアンケートデータをみると望んでいることは「収入を増やしたい」「正社員になりたい」が高い割合を示している。一方、不安や悩みは「仕事」と「老後の生活」の割合が高い。仕事に関する具体的な悩みや不安は「収入が少ないこと」「雇用継続（解雇・雇止め）の不安」が高い。そして、利用したいサポートは「職業訓練・資格取得支援」「仕事に必要なスキルアップの場」であるという。収入が少なく、雇止めの不安があるから、収入を増やし雇用の安定した正社員になりたい、そのためにスキルアップや資格取得のサポートが欲しいという気持ちがダイレクトに数値に表れているといえる。「働きつなぐ」「職場の人間関係トラブル」「ライフ・マネープラン」というテーマはプログラム参加者のこうした悩みや希望とマッチしているように見える。

第1回（働きつなぐ）参加者の自由記述欄をみると、転職経験のある当事者から体験談を聞くことで前向きな気持ちになれたことや「自分の強みを生かす」という言葉に勇気づけられた様子がうかがえる。非正規職とはいえ40歳前後まで仕事をしていれば相応の経験と知識がある。会社でも頼りにされている部分があるだろう。その「強み」を実質的な待遇改善に結びつけるためには、労働需要がどのようなものかを知り、労働需給をマッチングさせる視点が必要である。その意味で「企業の視点を知る」というトピックが含まれていたことは良かったと思う。

キャリア形成支援に関する今後の課題としては良質な正社員に転換できるルートを具体的にイメージできるようにすることが重要だろう。前述のようにアンケートでは「正社員になりたい」という希望割合が高い。しかし、40 代の女性を正社員として雇用する企業は多くない。新規採用で最初から正社員で採用されれば良いが、それが難しい場合、非正規職からの正社員転換を行っている企業にまずはパートや契約社員で入社するという方法がある。小売業やサービス業では（本事業の対象と同じ年代の女性が多い）主婦パートを戦力化する仕組みとして正社員転換制度が有名であるが、人事制度としては既婚者に限定されるものではない。なお、正社員というと即座に良質な雇用であると当事者は思いがちであるが、実態としては“低賃金長時間労働”のような正社員もある。その意味で、個別企業の実情とともに労働市場の現状について正確な知識を提供することも重要であろう。

第２回（職場の人間関係トラブル）に関する自由記述欄においては、「労働法について知らなかったことが多かった」「こういう風に交渉するという考え方もあるんだ」という声に代表されるように、個別労使関係の当事者としての知識が得られたようだ。職場の同僚との人間関係はスタッフ同士の個別の問題のように思われがちだが、実際上は職場マネジメントの問題である。スタッフ同士の人間関係が悪ければ、それだけ業務の遂行に悪影響が生じ、労働生産性が下がりかねない。特に非正規職の割合が高い職場においては正規・非正規職を問わず気持ちよく働いてもらうことの重要性が高まっている。だが、不満を述べれば聞き入れてもらえるというほど単純ではない。その意味で、自分の利益だけを主張するのではなく win-win の関係を目指す交渉をすることが重要である。本事業のプログラムはその意味で有益な内容であったと思う。しかし、ハラスメントのような人間関係にかかわるトラブルは、相手に非があると即座にはいえない複雑な案件もある。労働法の知識についても複雑な解釈の余地があるものもある。今後の課題としては職場で直面したトラブルにすべて一人で向き合うのではなく、労働組合や労働局など然るべき相談先に相談することも視点として導入して良いだろう。

第３回（ライフ・マネープラン）は筆者の専門ではないが、漠然と「収入が少ない」と思うのではなく、具体的に生活費の収支や貯蓄を見つめなおすことは今後のキャリアを考える上でも重要であろう。特に将来的な転職を考える場合、賃金の弾力性に対する耐性を身につけることは重要である。たとえば、派遣社員は非正規職の中でも特に雇用が不安定であるが、パートに比べて時給は高く、月々の収入という意味では恵まれている人が少なくない。だが、それゆえに月々の生計費の問題として一時的に賃金が下がる直接雇用のパートに移行するということができずにいる派遣社員もいる。中長期的な雇用の安定性よりも現在の生活水準の維持が優先されてしまうということである。正社員転換も一時的には非正規職よりも手取りの月収が減ることもありうる。それを避けていてはなかなか安定した暮らしを得ることは難しい。したがって、今後の課題としては、述べたような一時的な賃金の低下を「自身のキャリアチェンジにかかるコスト」としてとらえる視点をライフ・マネープランの考え方に取り入れる必要があるかもしれない。

第Ⅵ章　まとめ

1　プログラムのふりかえり

プログラム受講者は、概ね想定していたとおりで、年齢層は40代前後（35歳から44歳）が全体の約8割、週当たりの実労働時間数が30時間以上の者が72％であった。また、就業形態では、フルタイム就労に近いと思われる派遣社員、契約・嘱託職員、非常勤が63％を占めた（詳細は、P.18「プログラム受講者像」を参照）。就労時間数から推測すると、年収は150万円以上、また、約8割に同居家族等がいることから、今を生き抜くことで精一杯の状況にある者よりは、多少なりとも先行きを考える精神的、時間的余裕がある者の参加が多かったと言えるだろう。

受講者アンケートで、プログラム全体を通しての満足度を問うたところ、「大変満足」「満足」と回答した者が約8割（15人）だったことから、プログラム内容は概ね好評であったと考える（P.19、P.20を参照）。また、プログラム最終日の受講者自身のふりかえりでは、不安をそのままにせず、具体的な課題として整理し、情報収集をして行動してみることが大事とわかった、との感想が多く寄せられた。これは、労働市場の変化と自分の置かれている状況について把握すること、今ある社会資源や労働者としての権利を知ること、自分の年間の収支を把握する、とのプログラム内容を通して、「情報収集」「現状把握」「行動」の重要性が示されていたためと考える。また、体験談においても、ある者は正社員転換するため、未経験の営業職にねらいを定め、一年かけて就職活動を行った経験を、ある者は実務経験不足から資格取得を経て、現職についた経験を語った。当事者の等身大の体験談から、失敗を過度に恐れないチャレンジ精神や行動する勇気などが、受講者に伝わったように思う。

課題もある。アンケートでは「どちらともいえない」と回答した者が16％（3人）いた。今を生きることが急務の自分にとって、マネープランはあまり現実味がなかった、との自由記述に象徴されるように、先行きに備えるための考え方よりも、今の困窮状態をどう脱するか、というニーズに対してどのように応えられるのか、という視点である。当初から、プログラムで提供できることには限界があり、困窮度が高く、健康度が低い者、また同居家族等の生活状況の急変があった場合には、プログラムではなく、福祉的サービスにつなげることが望ましいことは認識している。自治体の福祉サービスについての情報収集はもとより、生活困窮者自立支援事業を行うNPOなど、支援先・連携先を増やしていく必要がある。

また、アンケートの自由記述や最終日のふりかえりでは、受講者同士でもっと交流したい、お互いにどんな状況にあり、何に困っているかについて、情報共有し話し合いたい、との声が多く寄せられた。試行プログラムでは、時間制約から、全体のなかでの受講者同士の自己紹介や交流の時間を設けることができなかったためか、毎回のプログラム開始前後及び休憩時間などに、自然発生的に受講者同士が会話する姿が、あまり見られなかった。女性の再就職応援講座などの連続講座では、2日目以降は、隣席同士で打ち解けて、お互いの状況について話す様子がみられる。自発的な会話が少なかったのは、非正規職シングル女性の孤立感の深さが影響しているやもしれない。そうであるならば、孤立していた受講者がつながり、それぞれの状況や気持ち、体験値を共有する交流の場を設けることは必須であろう。

また、プログラムへの参加しやすさを高めるため、開催頻度や時間設定などの検証が必要

である。全受講者 24 人の内、3 回全てに出席した者は、半数の 12 人であった。また、プログラムの時間設定については、「ちょうどよい」が 63%（12 人）あったものの、「長い」も 16%（4 人）あった。交流会の持ち方を含め、時間設定についても検討したい。

2　目標の達成状況

本事業の目標設定については、「第Ⅰ章　本事業の目的と目標設定」（P.2）にて記載の通りである。

第一の目標である、プログラム開発と試行実施は、達成できた。また、第二の目標であるプログラムの充足率（定員の 8 割以上）については、定員 20 人に対し、24 人の実参加者があったことから、達成したと言える。プログラムの効果評価については、アンケートの自由記述のように定性的なものに加え、定量的な数値を求められることが常である。そこで協会は、第三の目標として、プログラム受講により、受講者の女性の再就職・転職自己効力感が有意に向上することを挙げた。「第Ⅳ章　結果と分析」の女性の再就職・転職自己効力感尺度による効果評価にて詳述した通り、データがそろった 17 人の結果分析では、プログラム受講者の女性の再就職・転職自己効力感は、有意に向上した。以上、本事業の 3 つの目標は、すべて達成した。

3　今後のプログラム展開

プログラムの試行実施をふまえた、今後のプログラム展開の方向性は、次の通りである。プログラムとしてめざすのは、試行実施したプログラムと同様、働きつなぐ・生き抜くための術や考え方を身につけること、孤立せず人とゆるやかにつながり、その人にとっての安心を増やすことと考える。

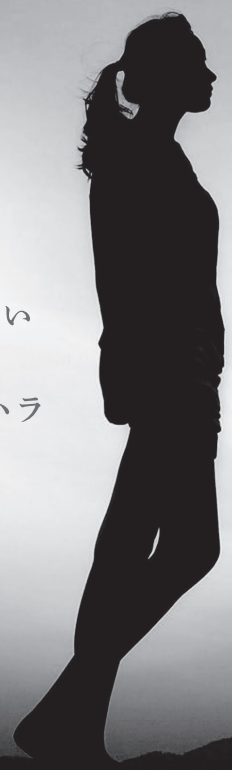
2017 年度は、受講者の対象年齢を 2015 年度調査と同様、35 歳から 54 歳までとし、週 30 時間以上就労する者で心身の健康度が比較的高い層を想定したプログラムの実施を予定する。フルタイムで就労している層にとって、連続講座に毎回参加するのはハードルが高い面があるため、通年 8 回程度の異なるテーマ設定でのプログラムとして実施し、単回の参加も可能とする。日時は、土日いずれかの午後で原則 2 時間程度に短縮し、講座後に任意で参加できる交流会を毎回設ける。また、プログラム内容は、試行したプログラム内容に加え、「介護と仕事」「健康課題」なども実施する予定である。

受講者の声に耳を傾け、プログラム内容や実施手法が、回を重ねるごとに充実し、非正規職で働く壮年のシングル女性のニーズにより応えるものになるよう、改善していきたい。

仕事とくらしのセーフティ講座

～シングル＆アラフォーのあなたに【全3回】

参加費無料



- 雇止めの不安
- 教育・研修がない
- パワハラ・セクハラ
- 職場での孤立

40歳前後の働くシングル女性の4割が非正規雇用です。「就職氷河期世代」であり、女性が就いていた事務職などが派遣社員に置き換わっていった時代背景が、大きく影響しています。

今はなんとか生活できている、けれど5年、10年後に仕事や親の介護をどうするか、住まいは？ など、先送りしがちな「この先の働きかた」に向けて、備えを始めませんか。

当事者からの働きつなぐ工夫、仕事やくらしに役立つ情報を参加者同士でシェアする時間もあります。

（公財）横浜市男女共同参画推進協会

2016年11月12日、11月26日、12月10日　土曜日 13：30 ～ 16：30

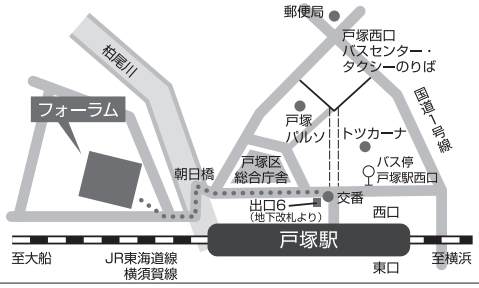
■会　　場：フォーラム（男女共同参画センター横浜）2階セミナールーム

■対象・定員：非正規職（派遣・パート・契約など）で働くシングル女性20人（原則として35歳以上・全回参加可能な方、シングルマザーは除く）

■申　込　先：10月13日(木)よりTEL／ WEBにて受付【先着順】

（公財）横浜市男女共同参画推進協会 事業企画課
TEL：045-862-5141（9:00～17:30＜土日祝・第4木曜除く＞）
WEB：http://www.women.city.yokohama.jp/

●主催：（公財）横浜市男女共同参画推進協会 / 内閣府「平成28年度 地域における女性活躍推進モデル事業」



フォーラム（男女共同参画センター横浜）

住所：横浜市戸塚区上倉田町435-1　電話：045－862－5050
アクセス：JR・横浜市営地下鉄「戸塚駅」徒歩5分

- （公財）横浜市男女共同参画推進協会は、指定管理者として、横浜市男女共同参画センター 3館［フォーラム・フォーラム南太田・アートフォーラムあざみ野］を管理運営しています。
- （公財）横浜市男女共同参画推進協会は、「非正規職シングル女子のしごとと暮らしの研究」の公式ツイッター（https://twitter.com/swomenlab）と、公式フェイスブック（https://www.facebook.com/swomenlab）を運営しています。
- いただいた個人情報は、今回の事業実施のみに利用します。

プログラム内容

【第1回】 11月12日(土) 13:30 ～ 16:30

◆「働きつなぐために～わたしの強みを見つけて育てよう」

- 時代の変化、労働市場の変化をキャッチして、これからのわたしの働きかたを考える
- 企業の視点を知って、求められる人材像を知る
- 「わたしの強み」って？　強みを見つけ、育て方を考えるワーク

○講師 ―― 錦戸 かおり
（がんばれ工房主宰、キャリア・カウンセラー）

◆働くアラフォー女性に聞く「サバイバル術&体験談」第1弾

【第2回】 11月26日(土) 13:30 ～ 16:30

◆「職場の人間関係トラブルを切り抜けるには ～知恵を出し合ってシェアしよう」

- 最近多い「人間関係トラブル、暴言についての相談」の背景を知る
- 自分も相手も尊重する肯定的な話し方、聴き方とは？
- 職場の悩み(あるある事例)について、グループで対策を立ててシェアしよう

○講師 ―― 鈴木 ちあき
ナガノ ハル
（「働く女性の全国ホットライン」相談員）

◆使える?どう使う? 「働く人の権利を守る法、社会保険、福祉制度のあれこれ」

○講師 ―― 伊藤 みどり
（「働く女性の全国センター」副代表）

【第3回】 12月10日(土) 13:30 ～ 16:30

◆「ライフ・マネープランと住まい方を考える ～ぼやっとした不安を整理しよう」

- 「お金の不安」を見える化する
- どう備える？ 親の介護、おひとりさまの老後
- 「ひとりで住む？ 誰かと住む?」 わたしにフィットした住まい方を考える

○講師 ―― 金子 祐子
（オフィスBLISS代表、ファイナンシャルプランナー）

◆働くアラフォー女性に聞く「サバイバル術&体験談」第2弾

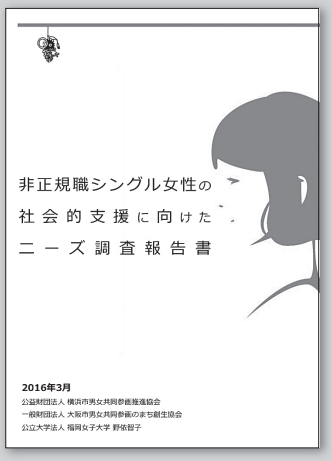
◆ふりかえり

『非正規職シングル女性の社会的支援に向けたニーズ調査報告書』の声から

病気になったら
契約を切られ、収入が
なくなってしまうのが不安。
収入が少ないため、
貯蓄もできない。
（派遣、37歳）

月に22日
出勤しても手取り
10万円程度。
時給がとにかく
低すぎる。
（アルバイト、35歳）

部署内の歓送迎会など
交流の場にこの3年間
一度も呼ばれない。
雑談がしづらく、
日々の悩みを話す場がない。
（派遣、39歳）



(公財)横浜市男女共同参画推進協会は、(一財)大阪市男女共同参画のまち創生協会、福岡女子大学教授とチームを組み、2015年度、非正規職で働くシングル女性を対象に、ウェブアンケート調査(有効回答数261件)及びグループインタビュー(22人参加)を実施し、調査結果を報告書にまとめました(ウェブ上に掲載)。調査に寄せられた声からつくったプログラムです。ご参加をお待ちしています。

氏名：

「自己効力感尺度」について
（回答のお願い）

本プログラムは、内閣府「28年度　地域における女性活躍推進モデル事業」に採択されています。
プログラム評価の一環として、「自己効力感尺度」アンケートへの回答にご協力をお願いします。
これは、プログラム受講前とプログラム受講後に、参加者の「自己効力感（※）」がどのように変化するかを図り、プログラムの有効性を評価する指標の一つとして利用するものです。
この用紙は、講座初日と3日目にそれぞれ配布します。プログラム開始前（初日）とプログラム終了後（3日目）に、回答くださいますよう、お願いします。

※自己効力感とは、自己に対する信頼感や有能感のこと。「自分ならできる！」といったセルフイメージを持てているかが行動に影響を与えるとの、心理学者Banduraの理論によります。

もしあなたが今後、転職（就職）するとしたら、転職（就職）に向けた以下の行動について、どの程度できる自信がありますか？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	自信がない
1	介護・家事・子育てと仕事の両立をすることができる。	4	3	2	1
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。	4	3	2	1
3	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
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	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
6	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
7	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
8	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
9	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
10	家計を支えるために働くことができる。	4	3	2	1
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。	4	3	2	1
12	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

※いただいた個人情報は、今回の事業評価のみに利用します。事業評価をとりまとめる上で、個人のお名前が公表されることはありません

●執筆者一覧●

池田心豪　（独）労働政策研究・研修機構 企業と雇用部門主任研究員《第Ⅴ章2》
大槻奈巳　（学）聖心女子大学 教授、キャリアセンター長《第Ⅴ章1》
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《第Ⅳ章3》
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《第Ⅰ章1～4、第Ⅱ章1》
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《第Ⅱ章7、第Ⅳ章1～2、第Ⅵ章1～3》
小園弥生　（公財）横浜市男女共同参画推進協会 男女共同参画センター横浜南 管理事業課長《第Ⅱ章6》
秋葉由美　（公財）横浜市男女共同参画推進協会 事業企画課職員《第Ⅱ章2～5、第Ⅲ章1～3》

非正規職シングル女性の課題・ニーズ別　支援モデルプログラムの開発事業
報告書

2017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

内閣府「平成28年度地域における女性活躍推進モデル事業」