2013 年度調査研究事業

「女性就労の支援事業研究会」

報告書

一般財団法人とよなか男女共同参画推進財団

目次

はじめに　……1

第１部　研究会の開催について
１、研究会のねらいと概要 ……2
西村寿子(一般財団法人とよなか男女共同参画推進財団　事務局長)
２、報告「就労支援事業への取り組み～静岡市女性会館(愛称：アイセル 21)の場合」　4
松下光恵(NPO 法人男女共同参画フォーラムしずおか　副代表理事)
３、報告「ひとり親家庭を支援するために　その現状から支援を学ぶ」 ……7
神原文子(神戸学院大学教員)
４、研究会での議論 ……10
西村寿子(一般財団法人とよなか男女共同参画推進財団　事務局長)

第２部　研究会への参加を通して
１、「ひとり親家庭の親の再就職支援のための情報発信能力育成事業」の評価軸 ……15
古久保さくら
(大阪市立大学大学院教員、一般財団法人とよなか男女共同参画推進財団　理事)
２、「任せる」「任される」ということ ……23
浮穴正博(おとなの学び研究会、一般財団法人とよなか男女共同参画推進財団　理事)
３、目標に向かって歩む姿から元気をもらった ……24
大森順子(女性のための離婚相談　まえむき IPPO 主宰)

第３部　研究会の成果
１、シングルマザー応援サイトの設計と運営 ……25
２、雇用者のエンパワーメント ……27
（１）職員側の気づき―OJT を通して ……27
（２）シングルマザー雇用者からの報告① ……31
（３）シングルマザー雇用者からの報告② ……33

第４部　今後の課題～政策提言に向けて
１、政策提言 ……35
２、提言の背景～若年シングルマザー雇用者の複合的な困難 ……36

第５部　緊急雇用創出事業［ひとり親 ICT 活用推進員育成就職促進事業］
「ひとり親家庭の親の再就職支援のための情報発信能力育成事業」概要
１、事業の概要 ……40
２、雇用状況 ……40
３、プログラム ……41
４、概要図 ……43
５、実施したプログラムの内容 ……44
（１）教育、研修 ……44
（２）情報発信能力育成 ……45
（３）出口支援 ……47

協力 ……48

はじめに

女性就労の支援事業研究会は、財団が2013年度受託した「ひとり親家庭の親の再就職支援のための情報発信能力育成事業」に沿って開催しました。

今回、若年シングルマザーや子育て中の女性など女性求職者を数名雇用して再就職支援事業を行いましたが、複合的な困難を抱えさせられた女性たちを雇用することを通して支援事業を行うのは初めての試みでした。事業を実り多いものにするためにもこの課題に精通した方たちにお集まりいただいてプログラムやケース検討など多角的に議論を進める必要がありました。

豊中市内ではひとり親世帯（18歳未満の子どものいる母子家庭と父子家庭）数は、4,915世帯（2010年度の国勢調査）で、2005年から549世帯が増加しています。しかし全国調査でも母子世帯は全世帯の2.5％であり、父子世帯は0.3％（『2003年度全国母子世帯等実態調査等調査報告書』）と言われているように数として多いとは言えません。

豊中市では、厚生労働省の方針に沿って「子育て・生活支援」「就業支援」「養育費確保支援」「経済的支援」などさまざまな施策を実施しています。また、社会福祉法人豊中市母子寡婦福祉会も母子家庭支援の相談、交流など諸事業を行っています。

この受託事業を通して改めて豊中市における「ひとり親家庭」に対する施策の全貌も学ばせていただきました。また、マザーズハローワークや若者の就労支援を進める一般社団法人キャリアブリッジ、シングルマザーの支援を行う豊中市内の研究者、市民グループともつながりを深める機会になりました。

また事業を進めることを通して、生活自立・社会人としての職業的なスキルの獲得、仕事と家庭の両立、保育所など子育ての課題、病気の際の対応など若年シングルマザーが抱える複合的な困難を具体的に身近に捉えることができました。

そして、それはすべての女性が抱える再就職や家事、育児との両立などにおける困難な課題や女性に対する社会の差別的な視線を集約していると感じさせられました。

財団は複合的な困難を抱えたシングルマザーや女性雇用者への支援を通して、①プログラムの開発、②OJTを通した職業指導、③出口への支援というさまざまなソフトやノウハウ、協力者のネットワークを蓄積してきました。もちろん課題も多くありますが、本研究会での貴重なご報告や研修プログラムの検討や種々の議論なしにこの事業を進めることは極めて困難であったと考えられます。

この場をお借りして、ご報告いただいたみなさんやお忙しいなか研究会に出席して貴重な示唆を与えていただいた研究会メンバーのみなさまに心よりお礼を申し上げます。

最後に、毎日の仕事を通して達成感を持つことによって目覚ましく成長して、わたしたちに「あきらめず夢を持つ」ことの大切さを改めて教えてくれた雇用者のみなさまにも心より感謝申し上げます。

2014年3月31日

一般財団法人とよなか男女共同参画推進財団
事務局長　西村寿子

第１部　研究会の開催について

１、研究会のねらいと概要

西村寿子(一般財団法人とよなか男女共同参画推進財団　事務局長)

（１） 研究会名　女性就労の支援事業研究会

（２） 趣旨・目的

・財団の自主事業として受託している「ひとり親家庭の親の再就職支援のための情報発信能力育成事業」に沿って、ひとり親家庭の親の就労を支援する社会的資源について調査検討を行いその結果をインターネットサイトで公開する。

・雇用者の研修プログラム策定や実行、雇用者の今後の就労に向けた課題整理に協力することによって、就労困難なひとり親家庭の親の就労を促進するうえで役立つ包括的なプログラム開発を行う。

（３） 期待される成果

・すてっぷのインターネットサイト上に「シングルマザー応援サイト」を開設するためのコンテンツを提案し、役立つ情報を発信する。

・シングルマザー就労支援プログラムの開発、雇用者の今後の就労に向けた課題整理や方法を蓄積することによって、政策提言を行うとともに、財団が複合的な困難を抱えた女性の就労に向け新たな事業展開を行うことを可能にする。

（４） 研究会メンバー

・古久保さくら、浮穴正博、林誠子、西村寿子（財団理事）

・大森順子（子ども情報研究センター）

・木戸典子、岡山秀子、藤池里美、小河洋子（財団職員）

（５） 研究会開催状況（2012年度）

	実施日	テーマ・協議内容など
第1回	2013年4月5日 （月）	13年度緊急雇用創出事業におけるプログラム策定にあたって
		協議：緊急雇用事業の受託が決定したので3回の研究会を踏まえた事業の骨格
第2回	2013年5月13日 （月）	プログラム案について（検討）
		報告：雇用者採用状況について（財団） 協議： 「ひとり親家庭の親の再就職支援のための情報発信能力育成事業」基本的な構想、プログラム案の検討
第3回	2013年7月29日 （月）	進捗状況の報告と成果物について
		報告：雇用者の状況とプログラムの進捗状況（財団） 協議：研究会成果物について「シングルマザー応援サイトの構想」

第4回	2013年9月5日 （木）	出口支援に向けて
		報告：緊急雇用者のキャリアカウンセリングと就労支援について ～個別事例の紹介を通して 一般社団法人キャリアブリッジ　　白水崇真子、杉村美佳
第5回	2013年10月7日 （月）	就労支援事業に学ぶ
		報告：就労支援事業の取り組み―静岡市女性会館の場合 静岡市女性会館　館長　松下光恵
第6回	2013年12月2日 （月）	調査研究に学ぶ
		報告：ひとり親家庭を支援するために～その現実から学ぶ 神戸学院大学教授　神原文子
第7回	2014年1月30日 （木）	研究会報告に向けて
		報告：①緊急雇用創出事業の評価軸について 大阪市立大学准教授　古久保さくら ②緊急雇用事業実施状況について（財団） 協議：シングルマザー応援サイトの構成（財団）
第8回	2014年3月6日 （木）	報告書の構成、雇用者からの報告
		報告：①シングルマザー雇用者からの報告 「夢を追い続ける勇気を持てた１０カ月～すてっぷにきて 変わった事・子育てで大変な事・これからの目標」 「これまで感じた違和感を表現できることに気づいた」 ②シングルマザー応援サイト進捗状況　岡山秀子 検討：報告書の構成案検討、原稿検討
第9回	2014年3月28日 （金）	１年のまとめと報告書案の検討
		検討：①報告書案の検討 ②次年度受託事業について ねらい、プログラムの検討

13 年度緊急雇用創出事業の受託にあたって 2012 年度 3 回の研究会を持ち、事業の方向性を検討。

	実施日	テーマ・協議内容など
第1回	2013年2月4日 （月）	報告：①豊中市における就労支援について 豊中市雇用労働課課長　槌谷光義 ②2012年度財団受託緊急雇用事業 「女性の再就職支援のためのICT活用能力育成事業」について
第2回	2013年2月26日 （火）	報告：①シングルマザーへの就労支援の取り組み事例 子ども情報研究センター　大森順子 ②2012年度財団受託緊急雇用事業 「女性の再就職支援のためのICT活用能力育成事業」 雇用者からの報告（2人）
第3回	2013年3月4日 （月）	報告：①豊中市パーソナルサポート事業における ケース事例を中心に 豊中市パーソナルサポート センターマネージャー　白水崇真子 臨床心理士　杉村　美佳

２、報告「就労支援事業への取り組み～静岡市女性会館(愛称：アイセル21)の場合」

報告者：松下光恵(NPO法人男女共同参画フォーラムしずおか　副代表理事)

実施日：2013年10月7日（月）

静岡市女性会館は、男女共同参画社会の実現のための学習や活動の拠点として1992年に開館しました。2004年から指定管理制度(公の施設の経営を民間に開放する制度)の導入が検討され、2007年から2012年の5年間が指定管理1期目、2012年から2期目に入っています。

（１）指定管理１期目の5年間(2007年～2012年)の取り組みについて

指定管理業務を大きく分けると①講座、教室等の開催②団体活動の指導、助言③情報、資料の収集及び提供④施設ボランティアの育成指導、研修実施⑤図書コーナーの運営⑥利用者懇談会等の開催⑦会館管理です。まずはじめに指定管理期間の5年間を3つのステージに分けてそれぞれの目標を設定しました。

・第1ステージ(2007年)基礎づくり、認知度アップ
・第2ステージ(2008～2010年)職員のエンパワーメント、課題解決型事業への取り組み
・第3ステージ(2011年)成果と課題の整理、自己評価

初期に実施した「新米パパとママ講座」「団塊世代の男性講座」をはじめとした男女共同参画の啓発講座は好評で定員割れなしが続きました。ヨガ、ボールエクササイズなどで健康づくりを進める「女性のためのエクササイズ　講師オーディション」は全国女性会館協議会の「事業企画大賞」を受賞しました。

このように参加者も多く、事業も評価されていたのですが、理事会からは「NO!」という厳しい評価を突き付けられました。その理由は「単に多くの人が来ればいいのか」「生涯学習センター、カルチャーセンターとの違いは」「社会の動き、地域課題に合っているか」「思いつきの企画になっていないか、科学的なデータに基づいているか」ということでした。

そこで再度、静岡市の現状を見直すことからはじめました。

・人口は減少。少子高齢化が、全国平均より5年早い。
・単身世帯と、結婚していない成人した子どもと親の世帯が増加
・生活保護世帯の増加
・M字カーブは台形に近づいてはいるが、女性労働者の半数以上は非正規

これらのデータから「生活困難リスクを抱えている人は増え、生産年齢人口は減少し税収は下降する」と予測され、このようなデータも含め検討した結果、男女共同参画の学習、啓発事業への限界を感じ、働きたい人への就労支援に力を入れることになりました。

（２）困難をかかえる人に役立ててもらえる就労支援

再就職講座をはじめた頃は「主婦の再就職には結びつかない」「資格取得やプチ起業等は自立できる収入に結びつかない」などの問題があり、本当に困難をかかえる人の役にたっていないと感じていました。

そこでマイクロソフト社助成事業に応募し、「仕事に役立つパソコン講座」を実施しました。「経済的に困難を抱えた女性」とターゲットを絞ったこともあり6コース平均3.2倍の応募がありま

した。受講者の約 6 割が受講前は仕事をしていませんでしたが、講座終了 6 か月後の調査では71.4%の人が仕事についていました。

また「ふみだす女子のパソコン＆しごと講座」を、働きづらさに悩む 39 歳以下の独身女性を対象に実施しました。これも当初はマイクロソフト社助成事業でしたが、助成金がなくなっても続け、3 年間で 55 人が終了しました。この講座の参加者募集にあたり、「チラシの工夫」「申込時の聞き取り」「受講票に手書きメッセージを添え、送付」などの工夫をしました。パソコン講座は少人数制で、自前講師(インストラクター経験者を職員として採用)が受講者の様子を見ながら、独自のテキストを適宜追加して進めました。しごと準備講座は、「アサーション」「コラージュ」「スイーツづくり」などを実施し、講座終了時には終了証書を授与し、その後、メッセージカードも送付しました。講座終了後は、キルトづくりのグループへの参加や、図書コーナーでのアルバイトなどへつなぎました。そこで自信をつけて面接に行きパート就労した人や中学で引きこもり 28 歳まで外に出られなかった人が 1 泊 2 日の別の就労セミナーに参加するなど､成果がありました。

就労支援の今後の課題としては①メンタル面の病気や障がいを抱える受講者の受け入れ②個人的問題への関わり③居場所づくり④連携できる地域資源の発掘⑤担当職員のスキルアップなどがあげられます。

（３）さまざまな手法によるきめ細かな就労支援

パソコン講座とともに講座、セミナー、情報提供、相談など、さまざまな就労支援を実施しています。

・「ワタシが選ぶこれからのワタシ」…30 歳前後の働く独身女性を対象とした夜間 8 回連続講座。
・「ロールモデルカフェ」…街中のカフェで先輩女子の話を聴く。
・「ふみだす」…35～55 歳の再就職支援が少ない層に、情報のワンストップサービスとして、就労情報提供コーナー開設。
・「相談」…40 歳以下の女性を対象に、1 人 50 分のキャリア相談、就職・転職相談。
・「企業向け支援」…事業所への出張講座。働きやすい職場にするためのセクハラ、パワハラ防止などの講座、セミナーを開催。

（４）事業から見えてきた課題と 2 期目の取り組み

当初の啓発系講座中心から就労支援中心へとシフトしつつ、1 期目の指定管理のなかで少しずつ事業を改善していくことができました。

・2007 年　広める講座で認知度アップ
・2008 年　困難に寄り添う講座にチャレンジ
・2009 年　課題解決事業への転換
・2010 年　課題解決事業を進め、評価手法を模索
・2011 年　4 年間の事業を総括、次の課題を発見

また､1 期目の取り組みから以下の課題が見えてきました。

・講座や情報提供だけでは、課題は解決できない
・個人の抱える課題は多様で複合的
・待っているだけでは、事業を知ってもらえない
・分野の違う社会資源との連携が必要

これを踏まえ、2 期目の 5 年間で取り組みの基本として「女性の自立を応援」「サポート事業」「ワンストップ支援機能」「届ける事業」「ともに支え合うネットワーク」があげられます。

指定管理以外の事業としては、「NPO が元気になる棚卸塾」「女性ビジネスフォーラム」「子育て支援者養成講座」「再就職やパート就活ガイド」「社会事業家養成塾」などを様々な機関からの受託や共催で実施しています。

また 2 か月に 1 回、利用者トークサロンを開催することで、利用者と顔の見える関係づくりを進めています。

違う活動分野の団体や若い世代とのネットワークづくりも進めています。社会的事業や社会的起業を考えるグループ「まちプロ NEXT」との連携、塾に行けない環境にある中学生（その親の多くがシングルマザー）を支援する大学生の「静岡学習支援ネットワーク」との連携などにも取り組んでいます。

男女共同参画センターには、地域で必要とされることを把握し、地域の課題を解決していくことが求められています。そのためには国の指針や科学的データから「いま」＆「半歩先」を読む力をつけ、「発想力、着眼点、コーディネート力」を強化していく必要があります。何か困ったことがあったとき、女性たちにまっさきに思い出してもらえる存在であるために、日々努力していきたいと思います。

３、報告「ひとり親家庭を支援するために　その現状から支援を学ぶ」

報告者：神原文子(神戸学院大学教員)

実施日：2013 年 12 月 2 日（月）

「人権の視点から、ひとり親家庭の問題を考える」ことを基本に、ひとり親家庭の実態、生きづらさ、打開策、就労支援の課題などをお話しします。

（１）ひとり親家庭の実態

厚生労働省の調査によると、ひとり親世帯は 123.8 万世帯、全世帯の 2.7%です(2011 年 3 月)。厚生労働省はひとり親家庭の子ども数を明確にしていませんが、国勢調査から推定すると 195.6 万人(2010 年)、全体の 10.1%です。10 人に１人の子どもがひとり親家庭で育っているにもかかわらず、日本のひとり親家庭施策は十分とはいえません。高齢者数は全人口の 25%、かたやひとり親世帯は 2.7%。いずれも有権者ですが、選挙の票になる方が優先されるのか、ひとり親世帯の施策は一番あとまわしで財政難になると真っ先に切られるように思います。

母子世帯の有職者は 81.2%(内：正規雇用 40.0%、パート・派遣 51.9%)、無職は 14.8%。常用雇用の平均年収は 270 万円、臨時・パートは 125 万円(2011 年)。父子家庭は有職者 91.3%。常用雇用の平均収入は 426 万円、臨時・パート 175 万円。シングルマザーの就業形態は、臨時・パート雇用が多く、しかも時給が非常に低いといえます。

日本のシングルマザーの就業率は高いが、収入は低いという点が特徴です。「離婚して間なし」、「生活のめどがたたない」、「求職活動中」、「職業訓練を受けている」、「乳児がいる」、「体調をくずしている」、「子どもに障がいがある」など、働けない人もいますが、働ける人はみんな働いています。しかし貧しいのです。正規雇用とパート・派遣の割合についても、調査のたびに正規雇用の割合が下がっています。

大阪の最低賃金 819 円で、1 ヶ月の賃金を計算すると 819 円×7H×25 日=143,325 円となります。

ちなみに、2013 年の生活保護基準額は母子 3 人(30 歳、7 歳と 4 歳の子ども)の場合 177,240 円(1 級地-1：大阪市、家賃、医療費は必要に応じ給付)。地方にいけば最低賃金は 669 円の県もあります。「生活保護費が高いから見直せ」という意見がありますが、最低賃金の低さこそ見直すべきです。これは同一労働同一賃金の未確立による、日本の労働者の権利が守られていないこととともつながります。

（２）シングルマザーの悩み

シングルマザーが困っていることとして「経済的なこと」「子どもの教育やしつけ」「自分の健康、精神的なこと」「仕事」「住宅」「子どもの健康、精神的なこと」などが上位にあげられています。子どもが病気になって頼る人がいないと「休むと収入がなくなる→会社を解雇される」だから「子どもを一人で自宅に寝かしておくしかない」というぎりぎりの選択を余儀なくされる場合もあります。このような状況は、子どものネグレクトにつながり人権問題にもかかわることなので、なんとか手だてを講じることができないものかと思います。

子どもの最終進学目標も親の学歴に左右されがちで、高卒では安定した仕事に就けないのが現実です。親の貧困が子どもの貧困につながりかねず貧困の再生産となっています。

差別、偏見体験として「小さい子どもがいるだけで雇ってもらえない」「住宅を借りられない」「セクハラのターゲットになりやすい」「となり近所のうわさ」などがあげられ、いやな思いをしても訴える先がなく解決の手だてがなかなか見つかりません。

（３）当事者の方々にとって生きづらさの打開策とは

「(いわゆる“標準的な”生き方や生活から）どこかはずれると生きづらく」なったり「生活不安が高く」なったり、「将来の生活の目途がたたなく」なったりする。しかし、そのことがわが国では社会問題とはみなされていません。自助努力の問題とみなされてしまい、社会保障が削減され、全て個人の責任に返されてしまいます。しかし個人の努力ではどうにもならないことがあるので、「生きづらさ」を個人の問題として引き受けないことが大事であると考えます。もう十分がんばっているはずですから、「もっと努力すれば」と考える必要はありません。権利意識と誇りを持ってほしいです。だれもが「自分らしい」人生を送る権利があり、だれもが「生きづらさ」から脱する権利があり、だれもが「幸福」になる権利があるということを押さえておきます。

「母子家庭の自立」とは、いろんな人に助けてもらう力をつけることです。手助けしてくれる人、わかちあってくれる人、人間関係づくりです。また、人はいくつになっても自分を変えることができるし、自分で自分の人生設計を変えることができることも自立と言えます。

（４）「子づれシングル」の支援について

「ひとり親」を「子づれシングル」と表現したいと思います。「子づれシングル」とは「子どもがいるシングルの―生活者」であって、性別を問わない、なり方を問わない、子どもとの血縁にこだわらないという、ユニバーサルな定義です。

子づれシングルの生きづらさを軽減できる施策案として以下があげられます。

1)健康で文化的な最低限の生活保障、2)夫婦・家族単位主義から個人単位主義へ、3)「子どもの権利を最優先に」という児童福祉観の確立(子どもの生活力育成支援)、4)ジェンダー平等と多様な生き方の保障、5)女性の貧困化の防止策など。

就労、経済、心身からの総合的支援が必要であり、就労については、結婚・出産にかかわりなく、万が一離婚しても生活できる就労継続への支援が必要となります。

ひとり親の多くが貧しいというのは世界共通というわけではありません。子どもがいても働き続けることができれば貧困にはなりません。

（５）子づれシングルが抱えている問題

子づれシングルは、ひとりで就労、育児、家事を担わなくてならない場合が多く、世間から以下のように思われがちという問題があります。

・一人ではできないことが多いにもかかわらず、全てを最低限遂行して当然とみなされていること

・すべてを満足にできないのは欠陥のように非難されがちであること

・「できなくて当然」という点の確認がされないこと

また就労経験、就労スキルだけではなく、以下のような、就労を継続するうえでさまざまなチ

ェックポイントがあげられます。
・仕事さえ見つかればいつでも働けるのか
・どんな仕事ならできそうか
・育児や家事をしながら仕事ができるのか（育児家事全体ふくめてどんな働き方ができるのか）
・毎日働いて、日常生活を回していけるのか(24 時間の時間配分)
・毎日働くために、どんな配慮が必要か(休むときは連絡する、スケジュールをたてる、決めたことはやる、子どもが病気の時はどうするか、経済的やりくりをどうするか)
・身の回りのこと、子どもの世話、家事遂行
・就労につなげるためにどのような生活支援が必要か

これらは全て個人で解決できる問題ではありません。個々の子づれシングルが希望する優先順位の確認をし、充足できない課題について公的支援が期待されます。「収入が少ないなら金銭支援」「働けないならスキルアップの支援」「子どもが病気になったときの支援」など、当事者のニーズに応じた支援が必要です。

（６）「一人じゃない」と思える就労支援

どんな仕事でも経験を積むことが大切です。1 段階ずつスキルアップしながら資格取得などにつなげていくことができればいいですね。たとえば介護の資格などで、スキルアップをはかることができます。

不安定な就労や非正規段階における収入補填（児童扶養手当、職業訓練促進費など）、キャリアアップを支援する家事サービス事業の必要性（家事サービス支援事業など）などもあります。行政からは、パーソナル・サポート事業をはじめ支援する制度を周知していただきたい。仕事をみつけるためには、パーソナル・サポーターの伴走も力になります。

働くことのしんどさへの張り合いとして、「何のために働くのか？働いたらどんないいことあるのか？」働き甲斐を考えてみてはどうでしょうか。「生活保護を受給するほうが得で楽」と感じるなら、そのように思わせる生活保護制度に問題もあります。

子どもからみえた親の姿も大切です。「子どもに伝えたいことは？」「子どもにどんな人生を送ってほしいか？」と、親が一生懸命生きている姿を子どもに伝えて欲しいと思います。

しんどいけどがんばることが、生きる力になります。

支援する側の基本は、「孤立させないこと、一人ではないと思ってもらうこと、つながっていくこと」です。まず現在緊急雇用創出事業で雇用している女性たち、特にシングルマザーたちに「来年度はどんな支援をして欲しいか」尋ねてください。そして 4 月以降もゆるやかに関わっていくこと。「気にしているよ」と定期的に連絡をとり、つながり続けることが大切であると考えます。

５、研究会での議論

西村寿子(一般財団法人とよなか男女共同参画推進財団　事務局長)

研究会では 2013 年度受託した「ひとり親家庭の親の再就職支援のための情報発信能力育成事業」の位置づけ、プログラムの策定、進捗状況、評価の視点について次のような検討がなされてきた。

（１）本事業の位置づけを確認～豊中市雇用労働課報告より

財団が受託する支援事業の位置づけや枠組みを検討するうえで豊中市における就労支援の取り組み報告から学ぶことが研究会の第一歩であった。

1)すでに豊中市では 2004 年から①2 拠点で地域就労支援センターを設置（くらしかん、庄内）している。②ハローワークでは仕事を見つけることが困難な層（母子家庭／障がい者／高齢者／若年層／外国人／生活保護受給者）をターゲットに相談から出口を見つける支援を行っている。
2)就労支援事業に取り組む中で見えてきた課題として①就労阻害要因は複合的（家族／多重債務／メンタル／健康／高齢など)、②迅速な解決を目指し複数名の専門家チームで支援する寄り添い型支援体制が必要であることが明らかになってきた。そこで、2010 年より内閣府・厚生労働省による「パーソナル・サポート」モデル事業を受託することになった。
3)豊中市では緊急雇用事業を「出口の一つとして活用」(次の就労に繋がるスキルを身につける訓練・働くことの喜び、自信を取り戻す期間・就労困難者を支援できる人材育成）している。

（２）個別就労支援の重要性～パーソナル・サポート事業報告より

豊中市内で先進的に取り組んでいるパーソナル・サポート事業（豊中 PS）から個別就労支援の取り組み報告を受け、支援対象者一人ひとりに焦点を当てた取り組みの重要性を学んだ。
1)豊中 PS の特徴として、チーム支援による多面的なアセスメントと支援方針の実施、あわせて出口支援としての就労・個別支援、さらに出口開拓を意識した豊中のあらゆる社会資源との連携が重要であることが報告された。
2)豊中 PS での支援事例を特に女性に絞り 75 ケースの「リファー先、年齢、状況、阻害要因、相談内容、出口、支援期間、支援内容」など細かく分析し個別に紹介していただいた。彼女たちが抱える阻害要因は多様である。したがって、支援内容、出口もまた多様である。その際、本人以外の家族関係など外的要因で就労できない場合は、外的要因を解決することによって就労につながる場合がある。

（３）シングルマザーを支援する視点～大森報告より

1)研究会では、報告者が受けた相談事例をてがかりにしてシングルマザーの抱える具体的な課題について共有した。報告によるとシングルマザーのなかでも NPO へ相談に来る人は一定の力があり、すでに働いている方が多い。一方で地域の民生委員などでシングルマザーの就労支援にたずさわる人々の経験からは、『自立できない深刻な状況』があげられている。たとえば、10 代の出産などで人生や社会経験の制約が多く、達成感やビジョンが持てない事例もあることが指摘されている。したがって、シングルマザーといっても一括りにはできず一人ひとり違う状況がある。
2)支援者としての経験からシングルマザー支援において必要だと感じることは、①個人の目標や置かれた状況に対応した幅広い選択肢があること、就労に直結する技能が求められていること、②仕事を出す側のバイアスをなくしメニューを増やすよう職域へ働きかける必要、③シングルマザーは子どもとの生活を成り立たせることが前提であり、保育などの支援がセット、④経済的に

当事者の希望は、贅沢ではないが普通のゆとりある暮らし（月給 20 万円程度）。しかし、シングルマザーの実態は複数のパートをかけもちして月 15 万円程度の収入にとどまる場合が多いことである。⑤自己実現、将来像が描けるようになること（シングルマザーは往々にして離婚やDVによる自己否定、スティグマを抱える）。
3)支援者に求められる視点として押さえておいた方がよいことは、就労に困難さを抱える立場から就労支援策を考える人を見ると、自分たちの生活を分かってもらえないと感じていることである。そのことを「支援の側」は十分認識しておく必要がある。

（４）報告を受けてプログラムの組み立てについて検討

3 回の研究会報告を受けて、財団からプログラム案を研究会に提案し、研究会では多角的に検討した。
1)プログラムの骨格を議論
①多様性尊重のものの見方、考え方を学ぶことを通して働くことの意味、それを保障する権利について具体的に学ぶ。相談ができる場所があることも知ってもらう。
②基本はOJT重視､OFF-JTはそれにプラスできる能力の習得をめざす｡OJTで仕事の基礎習得→ICTの基礎習得→メディア制作を行う
③OFF-JTについては、ある程度パーソナルな対応を検討する。
2)基本的な構想を議論
①緊急雇用者がすてっぷという安心できる職場で､職場経験を重ねること､しごと準備講座や｢情報発信能力育成」の観点から研修プログラムを提供することによって、職業人としての力をアップする。
②すてっぷの持つ資源（ライブラリー、相談室、相談員および講師集団、市民グループ、職員・役員）を有機的に連携させたプログラムを開発し、就労支援を実践する。
③プログラムの柱は、a）緊急雇用者に対する個別支援（アセスメント、方向性）　b）職場実習　c）しごと準備講座　d）メディア制作とする。プログラム全体において、とりわけ「しごと準備講座」では、“人権”の視点を重視する。
④「情報発信能力」は、パソコン研修による基礎的スキルの育成、メディア制作を視野に入れたメディア・リテラシー研修を柱とする（メディア制作においては、作品のクオリティーよりも制作過程で体験する企画、運営、交渉、グループワークなどが、経験として有意義なものになると想定される）。
⑤一人ひとりのアセスメントや個別支援を通して出口発見へとサポートする。

（５）出口を構想するキャリアカウンセリングという視点～キャリアブリッジ報告より

OJT や研修プログラムに続いて、本事業の雇用者に対する出口支援を構想するためにキャリアブリッジから報告を受けて、同時に連携を検討した。
1)「キャリアカウンセリング」とは、職業能力だけではなく本人の「武器」「ハンディ」を総合的に見ていく必要がある。現在、労働者の非正規化が急速に進んでいる状況のもとで職業理解を基礎にして、学歴・キャリアを総合的に判断してマッチングするスキルが求められているが、実際にそのような力を持つキャリアカウンセラーはまだまだ少ない。
2)研究会での報告や議論を受けて、今回の緊急雇用においては、a)職員による面談、b)キャリアブリッジと連携したキャリアカウンセリング、c）職員による履歴書・職務経歴書の書き方の指導を通して出口への具体的なイメージづくりと本人の行動を促してきた。

3) キャリアブリッジが運営する若者サポートステーションとの連携を通して、シングルマザー雇用者の一人が高卒認定試験に向けた支援を受けることにつながった。彼女は、13 年 11 月に実施された高卒認定試験を受験している。
4)また、研究会では随時、雇用者の抱えている課題や強み、日常的な変化を共有し、財団職員が雇用者とかかわる際の示唆を得てきた。

（６）権利意識と誇りという視点～神原報告より

今回の緊急雇用事業は単年度事業であり、雇用者も 1 年間の有期雇用であるという大きな制約がある。神原報告を手掛かりにすることによって、事業が質的にめざす方向性について議論することができた。これは、今回の事業にとどまらず財団が困難を抱える女性の支援にあたる際に踏まえておく重要なポイントとして共有された。

1) シングルマザーの抱えている困難を「重層的な生きづらさ」ととらえる視点が必要
2) 就労における課題も重層的である
・子づれシングルが一人で就労・育児・家事を担うのは当たり前という社会の視線に当事者はさらされている（現実にはできなければ「欠陥」のように非難される）
・子づれシングルの就労支援は日常生活を回せるスキルの確認から始まる
・就労のキャリアを積む必要性とパーソナルサポート的に伴走する必要性がある（段階を踏んでステップアップ。そのための道筋を具体的に示す）
・不安定就労や非正規就労における収入補てんが不可欠
・キャリアアップを支援する家事サービスの必要性
3)「働くことのしんどさと張り合い」を基本にしつつ、ではどうするか？

困難な状況では、セイフティネットである生活保護も時には使う必要があるが、同時に「働くことのしんどさと張り合い」をどう伝えていくのかという議論を行った。

・一人ひとりができることすべきこと

「生きづらさ」を個人の問題として引き受けない。もっと努力すれば・・・と考えない（十分に努力している）

・権利意識と誇りを持つことに気づくこと

「だれもが“自分らしい“人生を送る権利がある」
「だれもが“生きづらさ“から脱する権利がある」
「だれもが「幸福」になる権利がある」

（７）評価軸を定める～古久保報告より

報告者から事業評価に向けて問題提起がなされた。

1) 提案書に基づく評価（雇用者の就職、予算の達成など）
2) プログラムを実施した側がどう変わったか
3) 誰が評価するのか⇒当事者の客観的な変化
4) 事業者による評価

財団は、課題の発見と解決に向けて支援をし続けた。その結果、就職する前の課題が大きいことが見えてきた（生活リズムを整える、家事・育児のまわし方、他者への信頼、自分への信頼）。また、その課題に財団が取り組んできたことを成果としてアピールする必要がる。

5) 個人的課題ではなく社会的課題として取り組む必要

研究会を通してシングルマザーの就職がいかに困難かということが見えてきた。個人的課題と

してではなく社会的課題として解決することが求められていることが明らかである。
　今回の事業の経験を次のプログラムにつなげるからこそ意味がある。シングルマザーを支援することは子どもの支援にもつながるし、それは次の世代の市民を育てることにもつながる。
　人が育つには時間がかかるが、今回の事業ではその展望が見えてきたと言えるのではないか。

（８）就労支援を幅広く捉える視点

　研究会では、雇用者の状況や変化について議論してきたが、そのなかで雇用者が働いて家事、育児を同時に行っていくためには、次のような必要条件を満たしていく必要性が明らかになってきた。

1）ソーシャルスキル
時間を守る　TPO に合った服装をする　職場ではあいさつ、報告・連絡をする
準備をする　支援を求める
2）生活スキル
生きていく使える技術としてのパソコンスキル　制度を知る　食生活・生活習慣を整える
体調を整える　仕事をしながら家事・育児をまわす手順、スキル
3）エンパワメント（社会的な関係の中で奪われていた力を取り戻す）
意欲　自己肯定感　社会的な立場の自覚　社会とつながっている自分を確認する
（①ソーシャルスキル②生活スキルについては、『男女共同参画センター等における　生活困難を抱える若年（シングル）女性の自立支援プログラム開発事業　事業報告書』横浜女性フォーラム　2011 年 62 頁参照）

　今回の事業では、OJT やしごと準備講座、パソコン講座、メディア制作講座、キャリアブリッジとの連携による出口支援に加えて、雇用者の状況を把握し、日常の生活スキルを伝えていくためのいくつかの仕掛けを用意した。

①業務日誌
　日常の取り組みとしては、各自が毎日の仕事や研修を記録し、そこで感じたことや考えたことを記録し続けることによって、雇用者自身も自分の変化を感じ、財団側も雇用者の変化を具体的に知ることがある程度可能になった。また、日々の日誌は読み書きの力（「機能的識字」）を獲得することにもつながったと思われる。そのため、担当職員が 1 週間分の業務日誌を集約し、時には文章表現を指導しながら関係者に回覧するという継続的な業務を行った。業務日誌から仕事上の悩みや進路などについて面談など必要な場合には、すぐに対応することができた。

②　欠勤時等の情報共有
　雇用者から欠勤の連絡（子どもや自分自身の体調不良など）があるたびに連絡を受けた職員はメールで情報を共有した。休みが続いたり、状況を把握する必要があったりと判断した際には随時面談や時には自宅訪問を行った。

③　「ちょこっとお茶会」
　今回の事業では「ちょこっとお茶会」（理事長主催）という月 1 回程度・2 時間で自由に話し合う場を設けてきた。そこでは、各自が自分の生活や仕事の中で発見した気づきを出し合い、深める場となってきた。また、仕事と育児に追われる雇用者にとって「ホッ」とするリラックスの場にもなった。
　同時に、「簡単な料理」「子育て」「給料明細書の見方」「お金の使い方」「学び続けるということ」など日常生活を送る上で必要な内容を互いに学びあう場としても活用した。

（９）財団が自らを振り返る視点

研究会では、今回の事業を評価する際に財団が自ら評価する必要性が指摘されている。ここでは、ひとまず次の点から振り返る（この３点は、「豊中市子ども読書活動推進計画」にある評価指標を援用した）。

1)ハードウエア（支援にかかわる施設、職場）

・すてっぷという雇用者が安心して働くことができる場所

・総務、事業（相談、講座、ライブラリー）で複数の職員からきめ細かな OJT

2)ソフトウエア（研修会の開催＜目標、時間量、種類＞、OJT、出口支援）

・しごと準備講座

・情報発信能力育成（パソコン、メディア制作）

・ちょこっとお茶会

・講座への参加（高卒認定試験準備、簿記３級、医療事務）

・キャリアカウンセリングから出口支援

3)ヒューマンウエア（担い手の意識）

・情報共有を日常的に意識した（業務日誌、欠勤情報の共有、キャリア相談の情報共有）

・研究会では職員がシングルマザーのおかれた状況や困難、必要な支援や政策について学ぶ機会となった。

・研究会が雇用者の状況を共有し、以後の働きかけについて議論を行う場として機能し、雇用者の成長から逆に職員が事業の意味を再確認する場となった。

・一方で研究会の場でも職員から仕事の依頼の仕方が系統的だったかどうか振り返る必要、出口支援についてもまだできることがあったのではないかという観点から意見が出されており、今後さらなる検討が必要である。

検討事項

・それぞれの部署で取り組まれていた指導や働きかけを整理する必要

・雇用者一人ひとりの目標設定は明確にできていたか（出口、支援方針）

・情報を共有し、一人ひとりに意識的な働きかけをする仕組みはできていたか

・出口支援の課題

早い時期に各自の志望を見据えて目標をたてて支援方針を決める

OJT を通して職員が一人ひとりを意識的に指導する（フィードバック）

そのために指導や支援の仕組みを財団内でどう整えておくか

＜参考文献＞

公益財団法人　横浜市男女共同参画推進協会編『若いシングル女性　“ガールズ”自立支援ハンドブック』（全国女性会館協議会、2012 年）

公益財団法人　横浜市男女共同参画推進協会編『男女共同参画センター等における　生活困難を抱える若年（シングル）女性の自立支援プログラム開発事業　事業報告書』2011 年

神原文子　NPO 法人しんぐるまざあず・ふぉーらむ・関西編『ひとり親家庭を支援するために―その現実から学ぶ』（大阪大学出版会、2012 年）

第２部　研究会への参加を通して

１、「ひとり親家庭の親の再就職支援のための情報発信能力育成事業」の評価試論

古久保さくら(大阪市立大学大学院教員、一般財団法人とよなか男女共同参画推進財団　理事)

はじめに

本稿は、一般財団法人とよなか男女共同参画推進財団（以下「財団」）が受託した平成 25 年度の「ひとり親 ICT 活用推進員育成就職促進事業」の評価について考えようとするものである。筆者は、「財団」の理事であり、かつ１年間「女性就労の支援研究会」に参加してきており、この事業の進展について近しい場所からみてきた者ではあるが、事業の実働主体ではない。そのような立場から、この事業がどのように評価できるかを考えてみたい。

「ひとり親 ICT 活用推進員育成就職促進事業」の「財団」による実践を評価する前に、そもそも評価というのは何ゆえにすべきものなのか、について述べておきたい。

今回の事業に対しての評価を、行政評価として考えるならば、最終的には税金を元手とするコストに見合う事業であるかどうか、というパフォーマンスが問われることになる。一般に緊急雇用創出事業プログラムでは、プログラム後のプログラム参加者の就職率達成を目標として掲げられていることが多い。この「ひとり親 ICT 活用推進員育成就職促進事業」については、明示的に就職率達成が目標として掲げられていたわけではないが、もしも通常の緊急雇用創出事業プログラムと同様に就職率の達成だけを「成果」とみなすのであれば、「財団」が受託したこの事業に関して言えば、2014 年 3 月現在でプログラム参加者のシングルマザーのうち、就職が決まったものはおらず、今年度の「成果」は十分とはいえないであろう。もしも、緊急雇用創出事業について事業主体同士のプログラムを「就職率」だけで相対評価をするのであれば、「財団」が行った事業プログラムは低評価を受けざるを得ない。

だが、「就職率」だけに拘泥することは危険でもある。なぜなら、もし「就職率」だけを評価の機軸にすえ続けるのであれば、事業体が努力すべきこととは、「就職できそうな人」を集めることによる「就職率」アップをめざすということになってしまい、行政による支援をもっとも必要とする人々が事業の対象者から外れる可能性もある。はたしてそれでいいのであろうか？

私には、就職率達成を「成果」指標としてこの「ひとり親 ICT 活用推進員育成就職促進事業」プログラムを評価することは、ふさわしくないように思われる。

そもそも、コストパフォーマンスというときの、パフォーマンスとは「就職率」だけで見られるべきものではあるまい。少なくとも、アウトプットとして「就職率」があるとしても、事業による間接的な派生的効果＝アウトカムとしてのパフォーマンスをも検討する必要がある。一時点で把握しやすいアウトプット指標とは異なり、この事業プログラムがどのような更なる展開をもたらす契機となるのか、間接的･派生的な効果についても評価しようとするアウトカム評価は、継続的な時間軸においての評価となりがちであり、かつ、数値目標への到達度といった数量的評価よりも、質的･記述的評価の方が適合的である。今回の「財団」が行ってきた事業プログラムについても、アウトカム成果を広くとらえながら、質的･記述的評価という形で行いたいと考える。

また、本稿での評価とは、今回のプログラムについて点検を行い、改善点を見出すための、PDCA サイクル (Plan→Do→Check→Act→Do) の一環としての評価ということになるだろう。それゆえ、誰にとっての事業の意義･成果かという点にも意識的になりたい。ひとつには、利用者にとっての事業の意義・評価があるが、もうひとつには事業者にとっての事業の意義・評価もある。さらには豊中市あるいは社会全体にとっての事業の意義･評価という 3 つの側面があるように思われる

からである。

利用者による事業の意義については、本報告書の 31～34 ページに掲載されている利用者の「感想文」がすでにまとめられており、これがまさに一次評価となっているようにも思われる。この利用者からの一次評価をふまえながら、あらためて今後よりよい「ひとり親の親への就職支援事業」プログラムを開発していくために、「財団」が受託した「ひとり親 ICT 活用推進員育成就職促進事業」の評価を行いたい。

（１）「ひとり親家庭の親の再就職支援のための情報発信能力育成事業」の概要

平成 25 年度豊中市「ひとり親 ICT 活用推進員育成就職促進事業」とは、「ひとり親のキャリアアップ･プログラム、特に業種別 ICT スキルアップ･プログラムの開発とともに、プログラムのインストラクター要請とキャリアアップを目指す一人親にスキルの習得を支援する」ことを内容とした事業である。(豊中市平成 25 年度重点分野雇用創出事業一覧)
https://www.city.toyonaka.osaka.jp/kurashi/roudou/kigyoshiennichirann.files/jutennitirann2.pdf

この事業に対し、「財団」は以下のような事業の概要を記した「ひとり親家庭の親の再就職支援のための情報発信能力育成事業」と題した「業務提案書」を提出して、事業を受託した。

1) 自立につながるような研修プログラムを財団のもつ機能を活用しながら実施する。基本的なプログラムに加えて、定期的なヒアリングや面談を通して、各人にあった個別研修メニューを取り入れる。
2) ワード、エクセルなどの基本ソフト操作から、ビジネス文書、表計算などの実務に役立つ基本スキル研修を行う。その際、OJT を充実させ、実務的な経験を重ねることによって、ビジネススキルを向上させる。あわせて、自分自身の適正や再就職の方向性を探っていけるようサポートする。
3) 事業では、メディア制作などを視野に入れつつ、自らが情報と向き合い、多面的に読み解き、主体的に発信するための「対話と参加」による学びに重点をおく。
4) 事業を通して、働きづらさや生きづらさ、子どもを育てながらの就労を困難にしている多様な状況を洗い出し、取材し、課題を明らかにして自分自身を見つめる契機とする。また、市内中小企業などに対して広報を提案するなどの活動を通して、社会とのかかわりや就労を考え、自身が発見したことを情報発信することで ICT 技術をより高めることができるような事業を行う。
5) 保育所や学童保育が実施されていない休日勤務の際には、保育付帯や子づれ出勤などで対応し、働きやすい環境整備を行う。

この「提案書」を通じて、「財団」は本事業を遂行するにあたり、ワードやエクセルなどの操作技能の獲得を通じて ICT 活用能力や就業能力(エンプロイビリティ)の向上を目指すだけでなく、シングルマザーや女性がおかれている社会的状況への深い理解を前提にしつつも、個々人の固有の課題や事情に寄り添いながら、自分自身で考え発信する力を涵養(かんよう)することを通じて、労働者･市民としての主体性を確立し、そのことにより雇用可能性を高めていこう、というプログラムだといえよう。

目指そうとした事業が上記のようなものである、ということを確認したうえで、「ひとり親家庭の親の再就職支援のための情報発信能力育成事業」について評価していく。

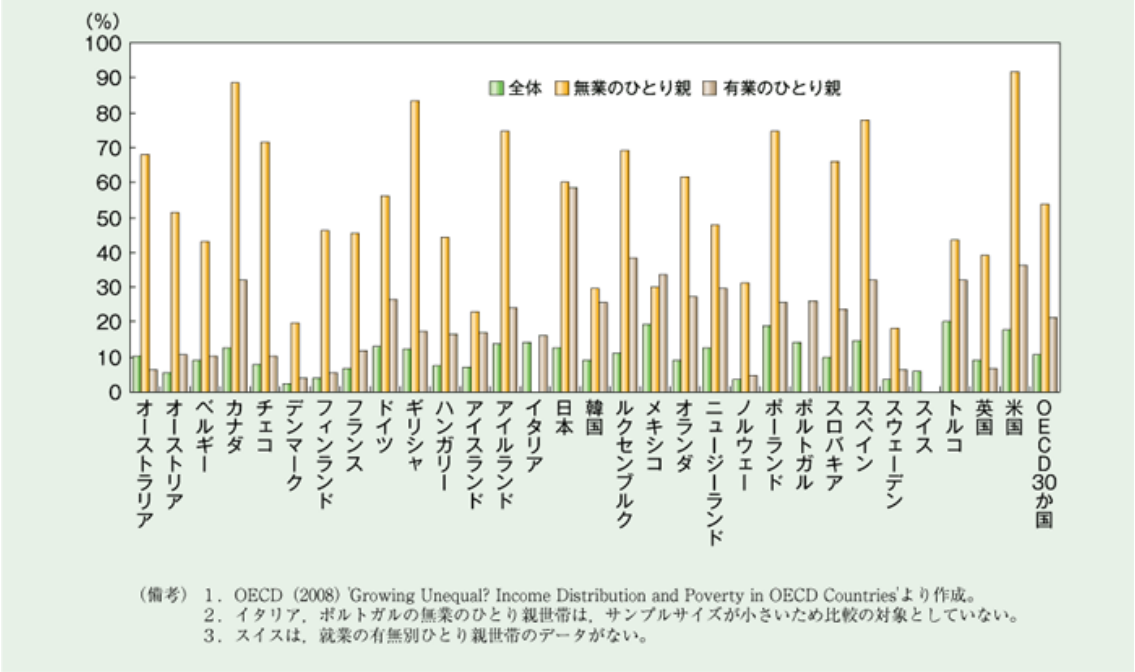
（２）ジェンダー秩序におけるシングルマザーの困難

ここでは、シングルマザーがおかれている社会的状況について簡単にまとめておきたい。

神原氏を迎えての「女性就労の支援研究会」の報告（本報告書 7 ページ）のなかでも示されたが、もともと日本のシングルマザーたちの就労率は高い。あらためて厚生労働省「平成 23 年度全国母子世帯等調査結果報告」
http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kodomo/kodomo_kosodate/boshi-katei/boshi-setai_h23/をみてみても、平成 23 年度の母子世帯の母親の就業率は、死別で 73.2%、性別で 81.2%、全体で 80.6%という数字になっている。この数字は、前回平成 18 年調査（平均就業率 84.5%）に比べれば若干減少しているとはいえ、先進国諸国におけるシングルマザーの就業率と比較してみれば、相対的に高いといえる。

にもかかわらず、シングルマザーの貧困率はきわめて高い状況にある。下の図は「子どものいる世帯の相対的貧困率」（内閣府「男女共同参画白書平成 22 年版」）
http://www.gender.go.jp/whitepaper/h22/gaiyou/html/honpen/b1_s05.html
であるが、これを見ると、日本のシングルマザーたちのきわめて高い貧困率と、就労してもしなくても貧困率が変わらないという日本の社会政策の脆弱さが明らかである。

子どものいる世帯の相対的貧困率（2000 年代中盤）



シングルマザーの貧困の背景には女性全体を取り巻く労働環境の厳しさがある。すなわち、1999 年の男女共同参画社会基本法の制定以降、男女共同参画社会化の政策がすすめられて 15 年近くがたつにもかかわらず、女性労働の非正規化はとどまることを知らない。現状では正規雇用者の就労環境はますます厳しく、子育てや介護を担当する人が「一人前」の労働者としての正当な評価を受け、正規雇用労働者として働き続けることは難しい。

なおかつ、この子育てや介護を担当する人が女性に偏重しているのである。女性の労働市場への進出はすすみつつも、あいかわらず家事育児などのアンペイドワークの負担が女性に集中しており、また非正規雇用が拡大すると同時に非正規雇用における労賃が下げ止まっているという社

会状況下で、もっとも矛盾が集積しやすい立場として、家計維持の主担当でありながら家事育児の主担当でもあるがゆえに、正規雇用就労につきにくく、非正規雇用に対する「家計補助的」な低賃金構造のおしつけの中でしか働けず、その結果就労してすら貧困から脱出できない母子家庭の姿があるのだ。育児責任があるので、子どもの都合に合わせてフレキシビリティのある働き方しかできないが、それは非正規雇用の低賃金労働に固定されがちなのである。

上記のように、シングルマザーの多くが構造的に強いられた低賃金労働に従事するしかない状況にもかかわらず、母子世帯のうち生活保護を受給している世帯は12.1%と多くはない。ここには、生活保護受給のためのミーンズテスト(資力調査)の熾烈さ、私生活への詮索、生活保護受給者に対する差別的まなざしなどの問題などがあると、支援団体からは指摘されているところである。その結果、近年報道されたように、貧困を抱えた若年シングルマザーの一部が風俗＝性産業に従事されるように水路づけられているとすら指摘されているのである。(あしたが見えない NHK クローズアップ現代 http://www.nhk.or.jp/gendai/kiroku/detail_3458.html)

このような母子家庭の母をめぐる状況を前提にしたとき、就労していないシングルマザーとは、就労能力がないから就職できない人というよりも、就職できない個別事情を抱えた人であることが推察される。

再度確認したいのだが、以上のシングルマザーをめぐる全体状況を考えたとき、「ひとり親家庭の親の再就職支援のための情報発信能力育成事業」の評価基準を「就業率」におくことの不適当さは明らかなのである。

（３）事業評価試論

シングルマザーの全体状況をふまえたうえで、「ひとり親家庭の親の再就職支援のための情報発信能力育成事業」について、本稿では以下の3点について積極的に評価したいと考える。

1）利用者個々人の抱える諸問題への共感的トレーニング

今回の事業に関わったシングルマザーの新規雇用者たちは、子どもの健康問題、自分の健康問題、自分の低学歴という問題、職業的資格の欠如など、個々さまざまな事情を抱えていた。このような個々の抱える課題について、「財団」では心理カウンセラーとの相談、キャリアカウンセラーとの相談を受けてもらい、高卒資格をとれるような支援をするなど対応してきた。

このような個々の事情は、「ひとり親家庭の親の再就職支援のための情報発信能力育成事業」が進められるなかで、徐々に分かってきたものであり、当初は個別事情を当事者たちは語ろうとはせず、したがって事業者の側としては彼女たちの社会性の欠如という問題として受け止められるきらいもあった。

たとえば、欠勤するときには職場に連絡を入れる、といった社会人としての基本的なマナーを守らないというエピソードから考えてみよう。プログラムの初期にはこのようなことも多々あったときく。「財団」による事業展開の中では、そのことを単に責めるのではなく、OJT という形で、連絡は社会人としての基本的マナーであることを繰り返し伝えるという指導を行った。非難するのではなく指導するということを通じて徐々に信頼関係ができあがっていくなかで、シングルマザーにとって、「子どもの体調不良で出勤できない」と職場に連絡すること自体が、非常に心理的ハードルが高いことであり、だからこそ連絡しにくくなってしまい、職場の信頼を失うという悪循環のなかに彼女たちが落ち込んでしまう可能性が明らかになった。職場文化として子育ての女性に厳しいという社会認識があるからこそ、このような行動にいたってしまうわけであり、むしろ社会性があるからこその行為であったとも言える。このような心理状態に陥るという当事者の

現実に対する理解を、身をもって事業者である「財団」職員は理解するようになっていった。その結果、how to 的に電話のかけ方･連絡の仕方を教えるだけではなく、連絡をすることに躊躇してしまわざるを得ない状況を理解した上での、共感的ジョブトレーニングがおこなわれるようになった。

この共感的ジョブトレーニングは、さまざまな課題を抱える人にとってこそ有効ではないかと考えられる。自分を受け入れてくれる場として職場＝「すてっぷ」を認知し、安心して働けるようになってからの彼女たちの成長は目を見張るものがあった、とも職員からは指摘されている。

「こんな職場ないよ」という言葉が何度も雇用者からつぶやかれた、と「女性就労の支援研究会」の席で職員たちからの報告があったが、その背景には、自分を受け入れ、事情を理解しようとしてくれることとは縁遠い場所で、一人でがんばってきたシングルマザーの厳しい経験があるように思われる。

上記に紹介したのは小さなエピソードに過ぎないが、このような小さなエピソードの積み重ねが「ひとり親家庭の親の再就職支援のための情報発信能力育成事業」にはあった。それをふまえて事業評価として強調したいこととは、雇用者にとって「安心」を与えることができる職場を提供できていたという点である。

また同時に、このエピソードは職場に対する安心感は、就業を続け、職場で個人の能力を発揮する上で非常に重要な前提となるということを確認させてくれる。自分の事情を理解してくれる他者がいるという信頼が、仕事における積極性をうみだしていく前提となるのである。

実際、昨今問題になっている職場のハラスメント問題を考えてみても、ハラスメントとは、一方では、ひとりの労働者の労働権への侵害であり、人権問題であるのだが、他方では、ハラスメント職場においてはハラスメント被害者と職場全体の労働生産性は低下に帰結する生産性の問題でもある。この意味で、ハラスメントとは雇用マネジメントの問題としても捉えられる。逆に言えば、職場に対する安心感は労働者のモチベーションを向上させ続ける契機ともなりえるのであり、個別の事情に配慮しようとする職場環境の整備が、シングルマザーの雇用継続のための課題としてあることに改めて気づかせられることとなった。この点は、「財団」からの政策提言に盛り込まれている。

また、このエピソードをめぐっては、支援者･指導者である「すてっぷ」の職員にとって、雇用者からの信頼関係を成立させていく中でひとつの事象について解釈の深まりが生じていった、という点も強調しておきたい。もとより、「すてっぷ」の職員がシングルマザーのおかれている状況について無知だったわけではない。社会構造による矛盾としての理解は十分あったとしても、その矛盾のなかにある個々人にとって、その矛盾ゆえに、どのような行為となって現れるのか、について改めて理解することになったと言えよう。

2) メディア･リテラシーの獲得と情報発信能力の涵養（かんよう）

上記のエピソードは、個別の事情を語りにくくさせられているシングルマザーたちが、言葉が出ない状況を変えていくためのサポートの必要性をも示している。

言葉を発信できるようになるという点から言えば、それは職場と他者への信頼感の高まりを前提であるものであったとしても、当事者たちが個別の事情を表現できるようになっていったのには、本事業の情報発信能力の涵養（かんよう）についての研修の有効性によるものではないか、と考えられる。

「ひとり親家庭の親の再就職支援のための情報発信能力育成事業」においては、ICT 技術を学び就業能力（エンプロイビリティ）を高めることが求められており、それは、実際さまざまな資格取得という形で結実しているところである。

しかし、それと同時に、このプログラムではジェンダー平等に関わる講座の受講･参加という形での研修もくり返し行ってきた。当事者たちは、「すてっぷ」が運営する講座への参加などを通じて、社会において女性がおかれている状況について、個人の問題ではなく、社会の問題としてとらえる視座を学んだのである。シングルマザーたちが社会的不利益を受けやすい社会構造について繰り返し学ぶことは、自分たちの抱えている苦労を「自己責任」であるとして、他者と分かち合うことをためらってきたそのことを克服する契機となったようにも思われる。

加えて言えば、講座受講以外にも「シングルマザー応援サイト」の作成に参加したり、映像を作ったりすることを通じて、発信者としての立場に自らが立つことを意識化し、発信能力を高める研修も行われた。もとより、何かしらを発信するためには、発信するべき内容･主張が自らの中になければならない。情報をインプットし、それを自分なりに咀嚼し、アウトプットを出していく。この一連の作業の中で、多様な情報へのアクセスと情報の取捨選択能力、自分自身で考え自分の意見をもつこと、それを言語化すること、他者に対して伝わるように工夫することを、彼女たちは学んでいったのである。

映像制作研修において、最初は「伝えたいことなんて何もない」という言葉が出てくる彼女たちであったが、グループ作業を通じ何かを作り出さなくてはならないという拘束性のなかで、徐々に伝えたいことをみつけだし、自分なりに考え、言いたいことを発言することの重要性を認識していったように思われる。

完成させた映像作品は著作権の問題などがあり、「すてっぷ」の「シングルマザー応援サイト」にアップすることはかなわなかったが、発信することをゴールとした研修は、自分の思いを表現することがあまりなかった女性たちにとって、主体的になる契機ともなったのである。

この結果、プログラム参加者たちに「シングルマザー応援サイト」のブログ運営を任せられそうなところまで成長している。

上記のようなメディア・リテラシーの獲得と情報発信能力の涵養（かんよう）の取り組みのエンプロイビリティ開発にとっての有効性という点は、本事業として積極的に評価できる点である。

3)「女性の就労支援研究会」という伴走システム

今回の「ひとり親家庭の親の再就職支援のための情報発信能力育成事業」をすすめると同時並行して、「財団」では「女性の就労支援研究会」を定期的に開催し、シングルマザーのおかれている社会状況と、緊急雇用された一人ひとりの個別事情をふまえた支援のあり方について、外部講師を招きながら研究を進めてきた。

平成 25 年に誕生した「財団」にとっては、はじめてのひとり親の就職支援事業であり、十分にノウハウの蓄積のない中で、始められたこの事業を効果的にすすめるためにつくりだされた仕組みが「女性就労支援研究会」であったといえよう。

この場に外部からの講師を招き、パーソナルな支援のあり方や、女性就職支援の先進事例をまなび、シングルマザーの現状についての理解を深め、また各担当部署で職員が経験している、利用者との相互行為について情報の共有化がはかられた。このことにより、各利用者のエンプロイビリティの向上のためにどのような支援が必要かについての認識も深まっていったと思われる。

そのなかで、当初の事業計画にはなかった「ちょこっとお茶会」などのとりくみも始まった。これは、シングルマザー同士が交流する場を意識的に提供し、子育てと仕事の両立のためも家事の効率化の方法などの生活上の知恵や工夫について意見交換をおこなったりするなかで、各人が今困っていることについて、早期に職員が気づくことができる回路を開くものであった。

さまざまな創意工夫や試行がなされ、そのとりくみについての情報が共有化されていく場を「研

究会」としてもてたことが、シングルマザーの職業能力を高める支援を行うという目標を目指して努力し続ける職員の側のモチベーションの維持のためにも有効であったと思われる。

また、この研究会における議論の結果、「財団」が、シングルマザーの職業能力を実際に社会が活用していくために必要とする社会的サポート体制について、政策提言も行うことに帰結していった点も評価しておきたい。この「ひとり親家庭の親の再就職支援のための情報発信能力育成事業」が「就職率」という成果を生み出しにくい特徴を持っていることを踏まえて、それでも確かに利用者たちのエンプロイビリティが向上しているという認識のもと、社会的サポートのあるべき姿を提案していく力を「財団」が蓄積し、行政に対して提案していったという点は、本事業の成果･意義として高く評価できよう。

4)「提案書」からみた評価

以上の 3 点の評価をふまえ、最後に、当初の「財団」の「提案書」がどれだけ達成されたかということを確認したい。

平成 25 年度の「ひとり親家庭の親の再就職支援のための情報発信能力育成事業」で行わたプログラムの特徴をあらためて記すとすれば、以下のようにまとめられよう。

第一に、シングルマザーがおかれている社会的状況について事業者が理解をし、仕事と子育ての両立を支援するための配慮をおこなった

第二に、シングルマザーがおかれている社会的状況について、当事者たちによる理解を深めることに努めた

第三に、個々のシングルマザーの抱えている困難についての個別性を重視し、パーソナルな支援策を構想し実行した

第四に、単に座学や実習という形で研修を進めるだけでなく、よりインフォーマルな形での研修を重視し実行した

第五に、ICT の技能を身につけるだけでなく、ICT 技能を用いながら情報発信能力の涵養(かんよう)を達成した

これは、間違いなく、「提案書」の示した内容と合致するものであり、上記の 5 点については成果を挙げたと評価できる。

（４）今後に向けた課題

とはいえ、今年度の事業が完璧なものであったわけではない。

当初の「提案書」に書かれていた 5 つのポイントは、この 1 年間を通じて重要視され続け、そのことによる成果を生み出したことは上記に記したとおりではある。しかしながら、OJT や「ちょこっとお茶会」などの日々の仕事の最中や休み時間を通じての、職員による働きかけと、ジェンダー問題に関わる多様な研修と、ICT 技術についての技能研修と、個々人のキャリア展望を踏まえた資格取得への支援、ならびに、情報発信能力の涵養(かんよう)のための試行といったとりくみが、相互に絡み合いながら利用者のエンプロイビリティ向上にとっての成果を生み出していくことが、初期から認識されていたわけではなかったのである。今後、この各部署での研修が相互作用して、エンプロイビリティを向上させることにより意識的になることによって、より効果的なプログラムが実現できると思われる。

また、個々人の抱える事情については、初期段階でもう少していねいなインテーク・情報収集が行えるよう、システム化は可能かもしれない。そのためにも共感的トレーニングというテクニックについては、より開発されるよう、効果のあった事例についての検討を積み重ねていくこと

が必要ではないかとも思われる。

おわりに

「ひとり親家庭の親の再就職支援のための情報発信能力育成事業」の事業設定期間が 1 年であることについては、短すぎるようにも思われる。今回のこの事業を第 1 ステップとして、さまざまな研修を通じて職業人としての初歩的技能を身につけ、労働意欲と自己肯定感を向上させ、他者への信頼を再認識することにより、社会人として労働者として主体性を身につけつつある利用者たちではあるが、一般労働市場における雇用労働現場で働き続けられるか、といえば率直に言ってまだ難しいのではないかと思われる。育児との両立の困難という問題は未解決のままであり、個々人の抱えている問題に配慮をしてくれる職場は少ないからだ。

だが、子どもは必ず大きくなるのだ。育児と仕事の両立が非常に困難な時期はそんなに長くはない。その期間の両立のためのサポート体制を社会が整え、そのしんどさを時には愚痴を言い合う仲間と関わりながら、この時期をシングルマザーが孤立化することなくすごすことができる場を提供し続けることができるのであれば、彼女たちの能力を職場に生かすことはより容易になるであろうし、それはひいては社会全体の公益につながるだろう。

その意味で、より効率的にエンプロイビリティを開発するためのプログラムを作ると同時に、このプログラム終了後の利用者たちを支える仕組みづくりの開発を急ぐ必要があると思われる。プログラム終了後のアフターケアのしくみについても「財団」職員たちはすでに考えようとしている。

シングルマザーの就労について継続的支援の重要性を深く認識をし、社会的サポートが必要な人に対する新たなサポートのしくみについて、一方では政策提言を行い、他方では「すてっぷ」のなかにも支援の場を作り出そうとする。そんな力を「財団」職員が身につけて、「すてっぷ」全体で取り組もうとしている。これを確認できたことこそ、今回の「ひとり親家庭の親の再就職支援のための情報発信能力育成事業」の最大の成果ともいえるのである。

２、「任せる」「任される」ということ

浮穴正博(おとなの学び研究会、一般財団法人とよなか男女共同参画推進財団　理事)

研究会に参加して改めて感じたことは、何かしらの仕事を「任される」ということの持つ大きな力である。

緊急雇用創出事業の対象であるシングルマザーを含む数名の女性たちの、1 年間にわたるさまざまな研修の成果を研究会の場で確認するたびに、自分自身の体験と重ね合わせて、その思いを強くしたものだった。

自分自身の体験とは、社会教育の現場に勤務していた現役時代にお世話になった何人かの上司の姿勢についてであった。それは、さまざまな社会教育事業を企画・実施するときに「〇〇（たとえば浮穴）に任せる」という態度が明確に見えていたことだった。そのことばの裏側には「好きなようにやったらいい、結果責任は自分が持つ」という意図が明らかに言外に垣間見えていた。そのことばがぼくに与えるプレッシャーも相当のものだったと思うが、事業を達成した後に感じる喜びや満足感は、それ以上のものだった。

もうひとつ印象に残っていることばは「去年と同じことをするな」というものだ。そこには「社会教育事業（仕事）にはいつも必ず（自分らしい新しい）工夫を加えろ」という意味が含まれていたのではないだろうか。

思い起こせば、それらのことばに、ぼくを含めて多くの職員が救われ、その都度心地よい緊張感を伴いながら成長していったことは間違いない。

そのことは、本事業の対象として就労支援を受けている女性たちにも当てはまるだろう。研究会の場で、彼女たちの成長してきた姿についての報告を聴きながら、「任せる」ことの大切さと「任される」ことの意味（プレッシャーと喜びや満足感）を自分の体験と重ね合わせながら、改めて考えたものだった。

そんな、彼女たちと「すてっぷ」職員との「任せる」「任される」人間関係の積み重ねが、若くしてさまざまな人生の苦悩を背負ってきたであろう彼女たちの中に住みついてきたかもしれない「不信感」を「信頼感」に、「低い自己肯定感」を「高い自己肯定感」に転化させるものなのだろう。この上ない「エンパワー支援」といえるだろう。

彼女たちには、「すてっぷ」での経験、自らの成長、自分の中に起こってきた変化をじっくりと振り返りながら、新たな世界に羽ばたいていってほしいと心から思う。

同時に、今後も続いていくであろう本事業において、まず大切なことは対象者に対する「信頼」と、それに基づいた「任せる」「任される」関係の構築なのではないだろうか。

最後に、今春すてっぷを卒業する？彼女たちに、ぼくが最近聞いたことばを贈ろうと思う。それは「『自立』とは『HELP（助けて）をいえること』」ということばである。『自立』とは『自己決定・自己責任』と思っているぼくには意外なことばだったが、考えてみれば『自己決定』できるまではいくらでも、だれにでも『HELP』を繰り返せばいいのだということかと、勝手に納得したものだった。

３、目標に向かって歩む姿から元気をもらった

大森順子（女性のための離婚相談　まえむき IPPO 主宰）

私は、1980 年代より母子家庭の当事者活動に関わってきた。当事者と接することも多く、さまざまな相談をお聞きしてきただけではなく、厚生労働省や行政機関の方たちと出会い、公的支援の有効性などに関しても発言をしてきた。しかし、この研究会でも紹介したように、母子家庭に対する公的な就労支援で確実に有効なものはないに等しい。いったいどのような就労支援が、シングルマザー本人にとって有効なのか、それを探ることから本研究会は始まった。

今回、6 名の採用者について、一人ひとりの状態をきめ細やかに見つめていき、そのつど修正をかけ、本人の望む未来への手助けをすることが重要だと気づいた。そこで、毎回の研究会では、一人ひとりの現状をお聞きし、各自が求めていることを知り、それぞれがはっきりと進歩していっている様子に手ごたえを感じることができた。

私は、東洋大学で行なわれている「10 代母の日韓調査比較研究会」に関わっている。どのような支援が 10 代の母にとって必要なのかを探るための研究会である。その中間報告会で、ショッキングな報告があった。それは、日本の 10 代母は自立するために学歴が必要とは思っていない、という結果である。職業訓練も、80%以上の 10 代母は受けていない。自己肯定感も、低い人が多いという結果が示された。翻って、韓国の 10 代母は、大学進学を目指したり、再入学を求めたり、職業訓練校に行くことを望んだりする人が多い。これはいったいなぜなのか。

日本では、女性が一人で自立して生きていくことが非常に難しい。賃金格差や社会的な偏見も激しいが、家族幻想も大きい。母子家庭の母も、あまりの日々の忙しさと貧困の厳しさに、ついつい再婚を夢見てしまう。「いい男」と結婚さえすれば幸せになれる、という「家族幻想」はますます強化される。もともと学歴も低い 10 代母は、自立するよりも新しい男を手に入れるほうが手っ取り早いと思っても不思議ではない。また、子どもを産めば即一人前とみなされ、学校へ行くなどとんでもない、早く働いて自立して生きていけ、給料が安いのは仕方がない、なぜなら自己責任だから、などと言われる。おそらく彼女たちは、これまで一度だって「これからどのように生きていきたいか」と聞かれたことなどない。さらに、おとなたちもこれまで女性が一人で楽しく生きているモデルを示せてこなかった。

そんな現状の中、本事業で雇用された 6 名が、それぞれなりたい未来像を描き、その目標に向かって一歩一歩歩む様子を追ってこられたことは、私にとっても大きな意味のあることであった。その一歩は小さかったり、時には後戻りしたり、いろいろな困難があったことと思う。しかし、単に数字で表す評価ではなく、雇用されたメンバーがそれぞれの夢をもつことができ、その夢に向かって進んでいけることこそが、本研究会における大きな成果であると感じている。夢を持つことができれば、低かった自己肯定感もきっと高くなる。私にもできる、こんな人になりたい、それがかなえられる、そんな風に各自が思ってくれたなら、研究会メンバーとしてはこれ以上の喜びはない。

第３部　研究会の成果

１、シングルマザー応援サイトの設計と運営

（１）関連機関とのつながり

このサイトの制作を通して、シングルマザー支援、女性就労支援機関とのつながりをつくることができた。

【シングルマザーの支援機関とのつながり】

1) シングルマザーのびやかネット豊中…行政資料だけではわかりづらいシングルマザーへの支援内容の解説と、雇用者からの相談に答える講座を担当してもらった。すてっぷ登録団体としてシングルマザーの相談会＆交流会を定期開催しているので、そちらとも連携する。

2) 豊中母子福祉センター…相談機関として取材。数年間、母子家庭対象パソコン講座を共催してきた。今後もシングルマザー対象講座の情報交換など、互いの施設を利用するシングルマザーに役立ててもらえる相互利用の促進を図る。

3) NPO 法人しんぐるまざあず・ふぉーらむ・関西（豊中）…シングルマザーの現状、支援の在り方などを学ぶ職員対象の講座を担当。シングルマザー対象講座、支援者養成講座などで連携していく。すてっぷ登録団体。

【女性就労の支援機関とのつながり】

4) 大阪マザーズハローワーク…シングルマザーの就労支援機関として取材。職員が独自に編集した探しやすいファイル、子育てしながら働きやすい企業の紹介、企業への働きかけなど、他のハローワークにはない工夫がある。就労支援講座、人材育成講座などで連携していく。

【行政、女性センターとのつながり】

5) 豊中市こども未来部こども政策室…シングルマザーの就労支援機関として取材。ひとり親家庭を対象に、よりそいながらきめ細かな就労支援を行っている。シングルマザー応援講座などで連携していく。

6) 静岡市女性会館(愛称：アイセル 21)…女性センターの就労支援のあり方を学ぶ職員対象の講座を担当。「経済的に困難を抱えた女性」「30 歳前後の働く独身女性」などターゲットを絞った就労支援を実施。その手法を学び、就労講座にいかしていく。

（２）今後の運営にむけて

1) シングルマザーが交流する場づくりとブログ更新

シングルマザーが集う会を定期的に設ける。その会のなかで、ブログ原稿を募集。シングルマザーに限らず、友人、仲間、支援者からも原稿を募る。シングルマザーにとって役立つ情報、元気になるメッセージなどを発信していく。

2) シングルマザーに関連する情報掲載

これから実施するシングルマザーの支援講座、学習会などを掲載する。

3）シングルマザー応援サイトマップ

＜サイトの趣旨、目的＞

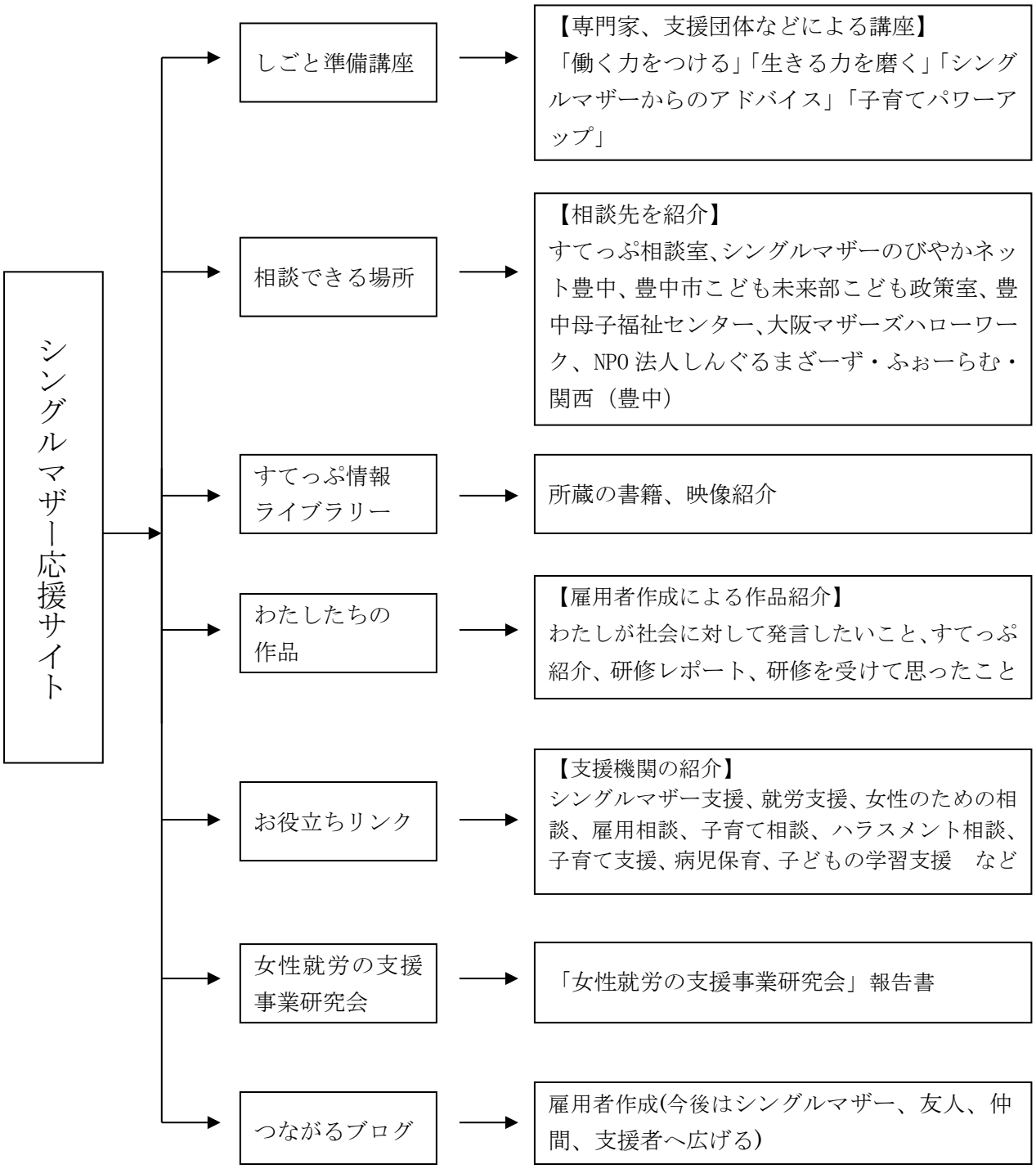
2013 年度の受託事業「ひとり親家庭の親の再就職支援のための情報発信能力育成事業」の内容を、当財団のみの蓄積とするのではなく、広く情報提供し役立ててもらう。

①シングルマザーへの情報提供

　　就労、子育て、生活等に役立てる

②シングルマザーの支援に取り組む団体への情報提供

　　研修プログラム、支援プログラム等に役立てる



２、雇用者のエンパワーメント

（１）職員側の気づき―OJT を通して

1）受け入れ側でも、気づきの多い OJT だった
藤池里美（総務主任）

貸室事業では、5 月に 2 人のシングルマザーを受け入れた。主な業務は、貸室事業（小ホールと 6 つの会議室）ロビーサービス（28 席・キッズスペース・コピー・印刷等）総合受付カウンター業務、接客からシステム操作、貸室事務管理、財団総務・庶務など、と幅広い。

①「助けて」を言えるようになってほしい

出勤時間 9 時の少し前、開館準備の時間になると電話が鳴る。欠勤の連絡だ。

子どもが熱を出すなどに加え、本人の体調も不安定で欠勤が続くことも多い。熱を出した子どもを預かってくれる人がいないと母親が働くことは難しい。何度も休みを申し出るのは、気後れする。電話連絡が入らない日もあった。自身の体調不良で連日欠勤していても医師の診療を受けずに欠勤を長引かせていることもある。本人もつらいし、言いにくいことは報告も遅れがちだった。しかし自分で解決する方法がない問題に、どうやって対処すればいいか。彼女たちは誰かに教えてもらったことがあっただろうか。助けて、と言えなかったことも多かったのではないか。

「お子さん、どう？」「病院行った？なんて言われた？」仕事への考え方、報告の仕方を教えながら、声をかける。子育て経験のある職員は自分の体験を話す。やがて連絡なしに休むことはなくなり、状況を自分から報告するようになった。休むことが悪いのではない。どう対処したかが大切だ。それが信頼関係をつくり、周囲の人間を味方にする。

②どんな仕事でも、通じることがある

貸室事業は接客業務中心で、一見すれば ICT 活用事業という本事業からは外れているように見える。だが、日次の処理から週間の処理、次は月間の処理、と段階的に業務全体が理解できるよう指導にあたった。業務の関連性を理解すると貸室事業全体が見える。すると単体の業務が持つ役割がわかる。これはどんな職場でも通じるワークフローを考える基礎になると考えた。頼まれたこと、決められたことだけをするのが仕事ではない。利用者向けの POP 一つでも『誰に』『なんのために』行うのか考えて作成してもらい、職員が気がついたことをアドバイスした。頼んだ仕事に時間がかかることもあったが、仕事には『納期』があることも教えた。今では『空室検索方法のガイド』や『近隣公共施設一覧』の作成などカウンター業務中心に改善提案を出してくれる重要な戦力だ。決められた以外のことにも気がつけるか。これは仕事への理解度を示している。

研修期間の後半からは、日々の定形業務だけではなく、子ども服交換市などの企画にも補助的に挑戦した。彼女たちの柔軟なアイデアは職場の活性化にもつながった。

③受け入れ側の課題

受け入れにあたっては、既存の業務分担表を細分化し業務一覧表を作成した。OJT で難易度順通りに教えられる余裕はなかったが、ようやく業務に慣れた 9 月末頃、習熟度を自己判断し不足部分を共有するのに役立った。もっと短いサイクルで見直す仕組みがあればよかったと悔やまれる。またキャリアカウンセリングとは別に、実務レベルでの面談や目標管理など、受け入れ側の枠組みを整備すればさらに効果的な OJT が行えたと思う。

これらの体制整備は受け入れ側の業務標準化や共有にも役立つ。新人を受け入れるには、業務をシンプルにすることが必要だ。標準化すれば互いの仕事をフォローしあえ、ムリ・ムダを減ら

せる。シングルマザーが働きやすい、仕事のわかりやすい職場は、他の誰もが働きやすい職場になると気づきの多かった１年だった。

2）経理のスキルアップ
西野智子（総務主任）

前職で経理経験のある 0 さん(夫、子ども一人あり)の受け入れ、再就職に向けてのスキルアップを OJT の目標とした。
経理に関しては経験があったため、初歩的な業務については指導の必要はなかったが、日々の出納や伝票入力にとどまらず、月次や年次の処理を覚えることが必須であった。月次の処理については、月を重ねながら少しずつ新しい業務を覚え、今では支払いや納税、保険料の納付等の管理ができ、正確に処理できるようになった。年次の処理については、短い期間であるために、決算処理などの経験ができなかったのは残念である。
また、経理業務と関係する給与計算や、勤怠管理、入退職者の手続き等の労務業務も、あわせて指導した。労務業務は、0 さんが興味を持っていることもあり、複雑な勤怠管理についても意欲的に取り組み、次々と業務を吸収していった。年末調整業務にも取り組んだ。
とにかく、1 枚でも多くの書類に触れ処理を経験してもらうという方法で OJT を行ったので、業務も多く次々と覚えなければならず、大変であったと思われるが、0 さんの持ち前の真面目さと頑張りで、今では職員の片腕となるほどにスキルアップした。
子どもを抱えた女性再就職はきびしい状況ではあるが、実務経験を積んだことで、以前より自信をもって就職活動に臨めることを期待する。

3）パソコンスキルの活用と新しい人生観の形成
岡山秀子（事業主任）

事業で受け入れた 0 さん（総務と同じ人）は、経理の実績もあり MOS ワード、エクセル資格を取得していた。すてっぷでもパソコン検定講座、医療事務講座を受講し、勉強することは苦にはならないようだった。
仕事は、主催講座の準備が中心であった。名札、掲示物、ポスターの作成、チラシ配布、広報、会場設営、一時保育の運営など、指示通り正確に進めてくれた。パソコンが得意なので、ワードやエクセルの機能についてこちらが教わることもあった。はじめは電話にでにくそうにしていたが、日を重ねるごとに自ら積極的に電話をとるようになった。講座受講生の電話アンケート調査も丁寧にヒアリングしてくれた。「どうも面接が苦手」ということだったので再就職支援講座で模擬面接を実施した。
今までシングルマザーの友だちがいなかったようで、はじめはシングルマザーの同僚とどう付き合っていいのか戸惑っていたようだ。仕事やランチタイムを通してあれこれ話しているうちに「気をつかわんでいいよ」と言われ、「自分のなかにも思い込みがあったのだ」と気づいたようだ。彼女にとってシングルマザーとの出会いは、新しい人生観の形成につながったにちがいない。もともと素直でやさしい性格なので、もし職場でシングルマザーと一緒になったら助け合いながら働くことのできる人だと思う。
子どもがまだ小さいので就職は厳しい面もあるが、「経理のプロ」という目標もあるようなので、それに向けて勉強を続けていれば仕事はついてくるにちがいない。

4）気がつけば、頼もしい存在になっていたＣさん

小河洋子（情報主任）

情報ライブラリーが、シングルマザーのＣさんの配属先であった。初めての仕事に戸惑いながらも本人の努力もあり、安心して任せられる仕事が着実に増え、今では重要な職場の一員である。

①最初の頃

ライブラリーでは本などの所蔵資料を扱うが、タイトルや著者名などで読めない漢字が多いことが、Ｃさんにとって最初のハードルだったと思う。Ｃさんの本に対する抵抗感を減らすため、就きたい仕事に関する本やふりがなのある本を勧めてみたりもした。ある時、児童書に詳しいスタッフから「子どもに読み聞かせてあげて」と絵本を勧められたことがきっかけとなり、ぐっと本を身近に感じられるようになったと思う。

また、別のスタッフが延滞者への督促電話をかける仕事を依頼した時、Ｃさんから電話対応の言葉遣いを尋ねられた。事務仕事の経験の少なさに不安を感じていたようで、スタッフは説明中の自分の言い間違えさえもメモに取る一生懸命な彼女の姿が「印象的だった」と述べている。

②仕事と子育てと資格試験の勉強

Ｃさんの子どもは保育所に通っているが、子どもが病気になると仕事を休まなければならない。また、彼女は希望する仕事が明確にあり、その資格取得に必要な勉強のために仕事を休むこともあった。特に11月の資格試験前は、勤務中に資格取得の勉強時間を取るように配慮したが、突発的な仕事を頼むこともあり、勉強に集中できなかったと思う。仕事・子育て・資格の勉強は、同時並行でしなければならなかったが上手くいかない時に不安や苛立ちを強く感じている様子が周囲にも伝わってきた。そのような時、スタッフにできることはＣさんを見守ることだけだった。

3月に、財団の仲介でインターンシップとして希望する仕事の経験を積めたことは、彼女にとって大きな意味があったと思う。

③自信につながったライブラリーの仕事

ライブラリーは複数のスタッフが2交代で勤務するため、専任スタッフのOJTはできない。そのため、Ｃさんに頼んだ仕事を業務依頼表に記入して情報共有した（3ヵ月ほど続け、仕事に慣れた後は使わなくなった）。複数のスタッフと関わったことは、Ｃさんが仕事を覚えるだけでなく職場に馴染むのにも結果的に良かったと思う。

カウンター対応時は「研修中」の名札をつけ、まずスタッフの対応を見てもらい、その後Ｃさんの横にスタッフがついた状態で徐々に慣れ、最終的に1人で対応できるようになった。また、パソコン研修が始まった頃から、簡単なデータ入力の仕事をお願いした。それから月ごとにテーマを決めて本を掲示するコーナーを1つ担当してもらい、本選びや掲示物の作成などのルーティン仕事も担ってもらった。一貫した仕事やスタッフと協力する仕事の経験が、Ｃさんの自信や積極性につながったと思う。

④Ｃさんの主な業務

カウンター対応（貸出・返却、カード作成者のiris登録、資料の案内）／ライブラリー開室前の準備作業（返却本の配架直しなど）／受入れチラシの仕分け・配架／ライブラリー内展示資料の選書と掲示物作成／延滞者への督促連絡／保育つきライブラリーとえほんのひろば･工作の利用者対応／ライブラリー利用統計の入力作業／主催講座貸出資料の選書／館内展示作業／

5）相談室 OJT　～援助者としての視点を学ぶ、技能と経験を蓄積していく～
木戸典子(事業課長)

相談事業では、9 月から 20 代 1 人（F さん）、11 月からは 40 代 1 人（G さん）を受け入れた。いずれもシングルマザーではなく、F さんは新卒間もない女性、G さんは他分野での相談業務経験のある女性であった。二人とも短期間の雇用ではあったものの、主な業務としては、相談事務局における予約や問い合わせへの対応、データ管理、ファイリング、広報補助作業等であった。

さらに、F さんには、多くの市民と直接的に関わる情報ライブラリーでのカウンター業務を兼務してもらった。

①日常業務を通して社会人経験を確実に積み上げていった F さん

就労経験のない F さんが入職したきっかけは、就職活動がうまくいっていなかった友人が働き始めたことで元気になっていく姿を見て、自分もこだわりを捨て、先ずはとにかく社会に出てみようと考え始めていた頃に、すてっぷの求人情報を見て行動を起こしたという。

相談室の業務においては、研修講座や OJT で獲得したことをすぐに取り入れ活かしていた。例えば、与えられたチラシ作成業務については、獲得したワードデザイン文書検定合格の技術で、利用者の視点に立ったわかりやすい構成を自分なりに考えながら工夫を凝らした内容で完成させた。仕事の流れや段取りに関しても、自分で毎日コツコツと整理しながら、的確にこなしていく姿があった。

また、課題を抱え来室する相談者に対し、援助者としての視点やジェンダーに敏感な視点を意識した対応が徐々にできるようになっていった。このように、相談者や緊急雇用の仲間たちの多様な生き方や価値観に触れ・考えるという機会が、この先の自身の人生を選択していくうえで大きな力となったようだ。特に、率直な気持ちの伝え方等アサーションについて学んだことを実践していたので、現在進行中の就職活動においても、自信を持って自分らしい働き方を見つけてくれるであろうことを期待している。

②技能と経験を蓄積して次の就職に結びつけることができた G さん

他の自治体で福祉系の相談員として活躍していた G さんは、縁あって 11 月の追加募集時に入職してきた。当初は、福祉分野における「現場の相談員」と男女共同参画センターにおける「相談事務局員」との違いに戸惑っていた感はあったが、OJT によって役割の違いを少しずつ認識していったようだ。このことが、G さんの巾をさらに広げていくことになり、前職での多様なケース経験、業務に関する数々の提案や意見を率直に出してくれたこと等で、相談事務局にとって大きな戦力となっていった。OJT を通した相互に学び育て合うという相乗効果を実感できたケースでもあった。

また、緊急雇用メンバー間における相談相手的な存在ともなっていた G さんは、メンバー対象の「こころとからだ」についての健康グループ相談会を企画する等、事業の趣旨に沿ったサポートを積極的に提案してくれた。これは、まさに援助者の視点で本事業の重要な側面を支えてくれたと言える。

4 月からは、これまでの相談業務の経験を活かした形での就職が既に内定している。

③OJT におけるサポート体制について

・途中入職で雇用期間が短かったので、体系だったプログラムでの OJT という意味では不足していた。

・他の担当業務との兼務は、多面的な OJT を実施できるメリットがある一方で、時間管理や進行管理に課題が若干残った。

・相談分野への配属に関して、情報の扱い方について課題になるかもしれないという懸念はあったが、切り分けしながら問題なく従事してもらうことができた。ただ、今後相談室で OJT を行う際は、予め課題を整理したうえで情報管理をテーマにした研修を組み入れた方がよい。

（２）シングルマザー雇用者からの報告①
夢を追い続ける勇気を持てた 10 か月間
―すてっぷにきて変わったこと・子育てで大変なこと・これからの目標
C さん

1）すてっぷで学んだこと

私はすてっぷで働かせてもらうことになってから、同じような状況の仲間と出会え、いろいろな講座を受講でき沢山の知識を得ることができました。社会人経験はあっても事務職の経験はなく電話の対応・言葉づかいなど一から教えていただきました。

パソコンのスキルもなく週 1 回の ICT のパソコン研修で働きながら初歩から学ぶことができ、小学校以来全くパソコンに触ったことがない私でしたが今ではワードでチラシを作成したり、入力・表入力をしたりなども出来るようになり、文書デザイン検定 4 級と 3 級を取得することができました。

最後の PC 講座ではパワーポイントを使い、個人で作品を作ってみんなの前でプレゼンテーションをしました。そして、ICT のメンバーと一緒にすてっぷを紹介するプレゼンテーションをしました。「プレゼンテーション」という言葉は聞いたことはありましたが実際どういうものかが分からなかったのですが、こういった場を設けてもらいプレゼンテーションのやり方も学べました。

すてっぷの紹介プレゼンは ICT のメンバーと共同で作成しました。どういった作品を作るかなどの話し合いや完成してからの意見の出し合いなどを取り組みました。大人になってから仲間と一緒に共同で何かを作る経験がないので最初は戸惑いましたが、いろんな人の意見を聞いて取り入れることも大事なのだと学び、チームワークでいい作品を作る経験ができて良かったです。

その他にも、ジェンダー、メディア、滑舌講座、働く女性の権利など様々なことを講座で学ぶことができました。

一番印象に残っている講座は、シングルマザーズフォーラムの大森さんがお話してくださった講座です。私自身もシングルマザーで子育てしているため、お話を聞いてからすごく前向きな気持ちになれました。質問にも答えていただきまた違った考え方を持つきっかけにもなりました。大森さんはすごく明るく前向きな方だったので私もああいうお母さんになりたいと思いました。

2）仕事、子育て、家事の両立

働き始めてから子どもとの時間の取り方や仕事との両立に悩むこともありました。電車通勤なので電車に合わせ家を出るため、「早くして」が口癖になり帰宅後も家事に追われ、子どもと関わる時間もなく明日のことを考え「早く寝なさい」が口癖になりすごく難しさを感じました。

ですが働き始めてすごく責任感が強くなって次の日のために早く眠るようになり、子どもと一緒に早寝早起きをし、生活リズムは整いました。

こちらで働き始めたころは、子どもが体調を崩すことも多く、休みが続くこともありました。家の近くに熱でも預かってくれる認可された病児保育がないため困りました。
感染症の病気の場合は預かってくれる所はありますが、うちの近所にはなく豊中駅から 10 分ほど歩かないといけないので熱のある子どもにはきつい距離で、子育ての難しさを改めて感じました。

職場を休む電話を子どもが体調を崩す度にしますが、ドキドキし、休んだ後も仕事に行くのは緊張します。このような経験からいつも常に「挨拶、感謝、笑顔、お詫び」を忘れずに仕事だけではなく人間関係も大事にすることを心がけました。

3）本との出会い

私は情報ライブラリーに配属されました。私は元々本を全く読まなかったのですが毎日働きな

がら、本と関わることで本を身近に感じるようになり、絵本を毎日借りて帰り、夜寝る前に子どもと一緒に読みました。5分くらいでしたが親子のコミュニケーションをとることができました。

男女共同参画の意味も正直よく分かりませんでしたが、いろいろな本を読むにつれ分かってきたような気がします。

私は10代で子どもを出産しそれから周りの目や、見た目、学歴などで生きづらさを感じていました。しかしこちらで働き始めて自分らしく生きていくことが改めて大事なことだと感じました。ライブラリーでは見た目や、学歴などは関係なく私の頑張ったことなどを褒めていただき、仕事をお願いしてくれました。

今この場でお話しさせていただいていることも感謝しています。

20代前半で貴重な体験ができいろいろなことを学ぶことができ本当に良かったと思っています。

将来の目標は事務職とはあまり関係がありませんが、電話の応対・言葉づかい・パソコン操作はどこにいっても必要なスキルだと思うので、学んだことを活かしていきたいです。

4）私のこと・夢

わたしは将来ネイリストになることが目標です。ネイルは自信がなかった私に自信をくれました。

ネイルを始めて沢山の場所に行き沢山の人に出会い私の活力にもなっています。仕事との両立に悩んだこともありましたが、皆さんが背中を押してくれて練習する方法や、実際にインターンとして経験させてもらえる所を探していただきました。

最初はなかなか手を貸してくださいと言いづらく言えなかったのですが、今は言えるようになり沢山の方が練習に協力してくださいました。

子どもを出産してからこの夢を目指し始めたので、他人からは「母親が夢追うなんて考えられない、私だったら無理」など言われましたが、子どもにとっては私がネイルしていることが自慢になっていていつも応援してくれます。日曜日の朝は机の半分で私がネイルの練習をし、半分で子どもがドリルをしてという感じでいつも私を応援してくれ支えてくれています。

私はシングルマザーになりシングルマザーで生活が困っているのに、どこも雇用してくれないことにびっくりしました。

断られる理由は、日曜日、出勤できないなら無理。子どもが体調崩したら？誰も見てくれる人いないの？時間は保育園のお迎えがあるので6時まで希望ですと言ったら、うちは支え合いでやっているからフォローはできません。などといわれ断られたことがあります。

たまに見つかってもパートや短時間勤務ばかりでなかなか生活をしていけません。そのため私がネイリストになり、講師になれたら同じような人に技術を教え、雇用するのが目標です。

まだ自分自身が生活の基盤がうまく出来ていないので、何十年かかるかわかりませんが、頑張りたいと思っています。すてっぷにきていろいろなことを勉強しいろんな方をみていると益々その気持ちが強くなりました。

私みたいに仕事のことやお金で悩んでいるシングルマザーは沢山いると思います。豊中だけではなく南部の方も休日保育を使いやすい施設があったり、認可で9時くらいまで預かってくれる保育園があったりすればもっと楽になれるのになと感じました。

いろいろなことが学べ、考えることのできたすごく濃い10か月でした。

（３）シングルマザー雇用者からの報告②
これまで感じた違和感を表現できることに気づいた
A さん

はじめに

・子どもは 3 月 7 日で 1 歳になる男の子です。

・私の持病はてんかん･喘息･精神障害で、てんかんと喘息は 20 歳過ぎに発病しました。
・すてっぷで働く前は、アパレルやお菓子屋さん、CD ショップ等で勤務していました。
・自分を素直に好きだと思えるようになったのは、正直なところ子どもを出産してからです。母親として、「この子を守ってあげたい」と強く思える自分が一番好きです。

1）すてっぷでやっている仕事

◆仕事の内容について

【総務課】

主にカウンターでの貸室受付業務、ロビー利用のお客様対応、貸室申込書や申請書等の仕分け、ホール利用の打合せなどを担当しています。

◆1 年近く続けて自分の中でわかってきたこと

一番実感としてわかってきたことは、育児と仕事の両立の難しさです。
産後 3 ヶ月で社会復帰しましたが、自身の身体の面、子どもの健康面での不安が多くあり、職場への申し訳ない気持ちと心のバランスが上手く保てず苦しい状態が続いております。

ただ、働く環境がすてっぷ程女性の立場に理解ある場所でなければ、きっともっと今より厳しい状況に置かれていたのではないかと思います。

2) すてっぷの研修（しごと準備講座、パソコン講座、メディア制作講座、ちょこっとお茶会など）を通して学んだこと

私は今まで沢山の立場の方と接し、社会の厳しさやルールを教わってきましたが、すてっぷの講座に携わった全ての方(職員、講師の方も含め)は、まず真っさらな白いページにすることから始めて、そして色をつけて一つひとつ丁寧に教えて下さる印象でした。

私は今までずっと自分の思ったこと・感じたこと・伝えたいことなどの発信する力や表現する力などをジェンダー社会の中で失いつつあったのではないかと思います。

当たり前のように女性が家事をして、母親が父親の言いなりになっている姿をずっと見てきているからこそ感じなかった違和感を、違う形で、言葉で、表現で教わることができたと思います。

3）高卒認定に向けてがんばったこと

若者サポートステーションの相談員さんにサポートして頂きながら、苦手な科目を徹底して教えて頂きました。私は中学校を出てすぐに就職したので、高校の勉強についていけるのか、また育児をしながら勉強ができるのかすごく不安でした。でも、すてっぷで自習する時間を作って頂いたり、私のスタイルに合った試験対策・勉強方法を教えて頂いたりと、おかげで自分でも頑張ろう！という気合いが溢れ、試験日は息子が病気で入院中だったのですが、それでも病院にテキストを持込み復習しながら本番に挑むことができました。

（高卒認定資格取得には 8 科目が必要、今回 6 科目受験し 3 科目…国語／地理／現代社会合格）

4）すてっぷで働くことによる自分の変化

◆仕事について

【変化したこと】

・男女共同参画に関心を持つようになりました（仕事をしている時以外でも）

・自分が抱えた仕事・作業に優先順位をつけて効率よく業務を行うよう心掛けるようになりました。
・誰かに頼ることは決して悪いことではなく、一人で抱え込み仕事が進まない方が悪循環だということに気づけました。
【変化しないこと】
・何事も全力でやってしまうこと＝良い力の抜き加減がまだわかりません
・努力しようとする姿勢・向上心
◆自分の生活や健康
【子育て】
　現在、実家で両親に手伝ってもらいながら子育てをしています。両親とも高齢で身体が悪く、現在通院治療中の身である為あまり無理をさせるわけにもいかず、子どもが成長していく度に負担も増えていくことを思えば、早く私が自立をしなければならないと思っています。しかし、現在私自身の持病の悪化により就職もより困難を極めていくだろうと懸念しており、不安はずっとつきまとい続けます。
5）シングルマザーの支援で望みたいこと
・相談できる場所をもっと身近に、近い場所に沢山増やして欲しいです。
　小さな子どもを連れて、また妊娠している方は電車やバスに乗って相談に行くという精神的負担がとても大きいです。電話相談では多くのことを語れず、またきちんと相手の顔を見て話をしなければわかってもらえないというのが本当のところだと思います。
　大きな施設を作って欲しいと言っているわけではありません。今あるところにそういう場所を作ってもらえたり、また病院との連携をしたりなどと考えられるのではないかと思います。
・シングルマザーに働ける場所を
　就労支援に力を入れて、児童手当を削られても、世の中はまだシングルマザーを受け入れられる社会にはなっていません。就職できたとしても、小さな子どもを育てている場合はどうしてもお休みを頂かなくてはならない場合があります。それを受けいれてくれる企業が目に見えて少ないことは明らかです。まずはこの現状を変えていくことから始めなければ、根本的な問題は解決しないのではないかと思います。
6）これからやってみたいと思っていること
【これからもやってみたい】
・すてっぷで得た知識を困っている人がいれば教えていく・紹介する
・高卒認定試験の再受験（体調が戻り次第）
【心配なこと】
　沢山ありますが、一番は自分と子どもの体調・健康面です。
　大きな病院でも診てもらい、今のところ大丈夫だと判断されている病気もあります。ですが、原因不明の体調不良が次から次へと出てくるので、その都度病院へ行かざるを得ない状況になっています。
　子どもは現在の保育所に看護師さんがいて、きちんと診てくれている分心配は少し減りましたが、それでも免疫がまだ全然ない分すぐに感染して病気になってしまうので、一度悪化するとすぐに入院というケースが多くなっています。

第４部　今後の課題～政策提言に向けて

研究会では、2013 年度受託事業「ひとり親家庭の親の再就職支援のための情報発信能力育成事業」に沿って①「ひとり親家庭の親」（以下、シングルマザーとする）の就労プログラムの開発、雇用者の今後の就労に向けた課題整理や方法を蓄積することによって政策提言を行うこと、②シングルマザー応援サイトの開発を行うこと、③複合的な困難を抱えた女性の就労に向け新たな事業展開を行うことをめざしてきた。

ここでは、1 年間の財団の経験と研究会の議論にもとづいてシングルマザーの就労支援に向けて求められる取り組みについて提案したい（なお今回、雇用したシングルマザーは全員 20 歳代である）。

１、政策提言

（１）将来の選択肢を増やすため高卒資格を取得する学びの場を用意すること

教育年限の短いシングルマザーが高卒認定試験の準備をする、定時制高校、通信制高校などを使って高卒資格を取るための支援が必要である。

シングルマザーが比較的利用しやすいと考えられる高卒認定のための学習機会は、シングルマザーが仕事と子育てをしながら参加できるような仕組みが必要である（場所、時間帯、できるだけ経費がかからないこと、指導者がシングルマザーの状況を理解していることなど）。行政へ相談員を訪れたシングルマザーに高卒認定試験があることを知らせることも必要である。

（２）就労支援策として安心して就労準備ができる中間就労の場が必要

若年シングルマザーが、職場、子育てとの両立に慣れて自分の方向性を考えられるようになるためには、複合的な課題を整理する時間が必要である（就労準備、健康面や子育てなどの生活再建など）。そのためには継続した支援が必要である。私たちのような豊中市の外部出資法人など公的セクターによる就労拡大や企業の理解を促す働きかけが必要である。

（３）両立支援として欠かせない病児保育所、夜間・休日保育所、家事支援

シングルマザーは、自力で子育てをしている。そのため、子どもが病気をしたときには、安心して預けることができる病児保育所が必要である（保育所に併設されることが望ましい）。病児保育所は、自宅から近いこと、交通の便の良い場所にあることが重要である。

また、利用しやすい料金で使いやすい両立支援が必要である。

（４）困難を受け止める身近な相談窓口を

身近な場所に就労や生活、子育て、自分自身の健康などトータルに相談できる窓口が必要である。場所は、病院などとの連携も考えられる。シングルマザーの状況を理解しエンパワーメントの視点で相談できるような相談員の充実を図る。「すてっぷ」の女性のための総合相談室もその役割を担っていく。

また、シングルマザーを支援する側もネットワークをつくり支援する力を高めていく必要がある。シングルマザー応援サイトによってできたつながりを継続する。

（５）エンパワーメントの仕組みづくり～安心して集うことができる場

シングルマザーがエンパワーできる仕組みが必要である。たとえば、同じような困難を抱えるシングルマザーが集まり、課題を共有したり、学ぶ機会を獲得したり、さまざまな情報や相談窓口にアクセスできるような仕組みが必要である。「すてっぷ」もその役割を担うため「シングルマザーの居場所づくり」事業を行う。

２、提言の背景～若年シングルマザー雇用者の複合的な困難

財団が雇用したシングルマザーは 3 人にとどまる（他 1 人は 9 月末に病気療養のため退職）。しかし、私たちは 10 ヶ月間、仕事や研修、個別の面談、日々の業務日誌、日常会話を通して職場という限られた場であるとしても具体的な経験として彼女たちが抱えさせられている困難や課題に接してきた。彼女たちは徐々に仕事と家事や子育てを両立させる術を獲得しながら、生活のリズムを整える、子どもとの関係を良好にする努力を行っていくのが見て取れた。また、仕事においては経験豊富な職員が丁寧に指導することを通してゆっくりとではあるが、仕事を任されやり遂げる経験を通して、職業人としても自立していく姿を目の当たりにしてきた。研究会では、シングルマザー雇用者の変化や成長をその都度議論してきた。それらを踏まえて提言の背景について述べる。

（１）なぜ、高卒認定に向け学ぶ場が必要か

——教育年限の短さと再教育機会がないこと

今回の事業の雇用者はのべ 7 人で、年度末時点では 6 人である。そのうち 3 人がシングルマザーだが、うち 2 人が中学校卒業、1 人が高校中退である。残りの 3 人が大卒(1 人)、短大卒(2 人)であることを考えてもシングルマザーの教育年限の短さは特徴的である。

教育年限が短いことによって進路が限定されることは、容易に想定されるし、本人たちもたびたび「自分は学歴がないから」と将来への不安を口にしている。教育年限が短いことは、現実に不利益になるだけではなく本人の自信と結びついている。今回の事業では、若者サポートステーションとの連携を通して、1 人は高卒認定試験に挑戦した。全部で 8 科目必要だが、彼女は乳児である子どもが入院中という悪条件にも関わらず 6 科目を受験して 3 科目合格をした。継続して支援をすることが可能なら高卒認定資格取得は実現できると予想される（ただ、英語や数学といった積み上げの必要な科目については独学だけで目標を達成するのは一層の工夫が必要)。豊中市内でもシングルマザーの子どもたちへの学力支援事業は母子福祉センターなどで一部実施されているが、シングルマザー自身への学力支援事業が必要である。

また、もう 1 人のシングルマザー雇用者も若者サポートステーションとの連携によってネイル検定試験の学科試験の準備を行うことが可能になった。財団側も自習時間を保障するなどして、本人たちが挑戦する意欲を引き出した。

今回の事業は、本人の目標を尊重して学習するプログラムを取り入れた。シングルマザーが働きながら次のステップに向けて学ぶことは、職業選択の幅が広がり自分自身の自信にもつながるので広い意味で就労支援ととらえることができる。

また、通信制高校による単位取得は、期間も短く比較的容易である。たとえば、英語・数学 2 科目の単位修得で 20 万円程度必要であり、シングルマザーにとっては経済的にハードルが高い。経済的な支援策が必要となる。

（２）なぜ、就労準備のため中間就労の場が必要か

1）就労経験の短さと職業教育の機会がないこと

就労経験に乏しいシングルマザーが就職していくために職場で経験を積むことが必要だが、今回の事業は徹底して 0JT を重視するという体制をつくったので可能になった。

今回の事業では、シングルマザー雇用者の 1 人は、10 代で出産したこともあり就労経験年数が短い。そのため基本的な職場での行動やコミュニケーションの仕方、パソコンなども触れる機会がなかった。また、これまでの職場では、失敗して繰り返し教えられた経験もないので仕事で自信を持つこともできないままでいた。しかし、すてっぷでは、各部署で一つひとつの業務を平易な順に与えていきながら、失敗しても繰り返し教えることを通して彼女たちができることを徐々に増やしていった。部署によっては自分で職場の状況を考えて自発的に仕事を進めていくことが求められた。

その結果、パソコンに触れたことがなかった雇用者もパソコン講座や 0JT で文書を作成する、チラシやポップを作成するなど仕事を任されることを通して使えるパソコン技術を身につけていった。コミュニケーションについても仕事の連絡や報告、利用者との対応を通して徐々にスムーズになっていった。直接雇用という方法だけではなくバイターンなどのシステムづくりも進めていく。

（３）助走期間としての中間就労の必要性～健康状態や生活自立の面から

雇用したシングルマザー自身の健康状態も課題がある。過酷な生活のなかで病気をしても十分に療養することができなかったり、生活の不安などによるこころの不調を抱えていたりする例もある。安心して相談できる相談機関が必要である。今回の事業では、すてっぷに相談室があるのでそれを活用することができた。

また、今回の事業によって仕事と家事や子育てを両立するという努力を重ねるなかで、それまでの不規則な生活を大きく変えた例がある。また、職場でのさりげない指導によって食事や子どもとの関わりについて自覚を持つようになった例もあった。

心身の不調を抱えていたり、生活自立が不十分であったりする場合はたとえ仕事を見つけても継続をするのが難しいこともあるだろう。今回の事業のように就労をしながら調整をすることが可能であれば安定した就労につながっていくと考えられる。

報告書「第 5 部　2、雇用状況　(2)出勤状況の推移(40 ページ)」であるが、3 月末まで継続できたＤさんの 11 月の出勤状況は 50%となっている。これは、0 歳の子どもが入院を繰り返すとともに彼女自身の体調も悪化しているためである。今回の雇用の趣旨を考えるとこのような出勤状況でも雇止めという事態は起こらなかったが、休める状況を作らないと彼女は雇用を継続することはできなかったと考えられる。彼女たちは「こんな働きやすい職場は他にはない」と口々に語る。社会の側では、複合的な困難を抱えたシングルマザーの自立に向けては長期的に出勤率を 100 に近づける条件整備が必要である。

私たちの経験から複合的な困難を抱えた若年シングルマザーが雇用のスタートラインにつくには、就労準備と生活再建の両方が求められるので一定の時間が必要だと考えられる。このような中間就労の機会が数多く用意される必要がある。

（４）なぜ病児（病後児）保育が欠かせないのか

1）子どもが病気をするとシングルマザーは休まざるを得ない

シングルマザーの就労は子育てとセットである。近くに親やきょうだいがいて手助けをしても

らっている場合でも、子育ての責任は親である彼女たちが負っている。ところが、子育てに病気はつきものである。軽い感染症から伝染性の病気まで子どもは年中病気になりながら成長していく。なかには難病を持つ乳児を育てているシングルマザーもいるが、そのたびに彼女は仕事を休むことになる。時には自分も病気にかかっていても子どもの看病を優先しなければならない。

彼女たちは言う「近くに安心して預けることができる病児保育があれば仕事を休まなくてすむ」。また、病後すぐに保育所に預けることができない場合もあるので、病児保育と病後児保育の両方あるとよい。ところが、豊中市内で病後児保育、病児保育を行っている施設は、2 か所である(公立 1 か所で病後児保育、民間 1 か所。ちなみに枚方市では病児保育室が 4 か所開設されている)。また、病後児保育所 2 ヶ所は豊中市中部地区だけであり南部地域には病児を預かってくれる保育所はない。家の近くに病児保育と病後児保育があれば、彼女たちが仕事を休まなくてすむことにつながる。

また、保育所の送り迎えや食事の支度などささやかな家事支援が手の届くところにあれば、シングルマザーが安心して仕事をすることにつながる。

これらは、シングルマザーだけではなく子どもを育てながら働く人すべての課題である。

2) 安心・安全な保育サービスの拡充を

2014 年 3 月、埼玉県富士見市でシングルマザーがベビーシッター紹介サイトを通して 2 人の子どもを男性に預けたところ 2 歳の子が遺体で見つかるという痛ましい事件が起こった。ネット上などでは母親の責任を問う声が見られる。しかし、しんぐるまざあず・ふぉーらむ連絡協議会では、声明を発表し母親の責任を追及するのではなく、ショートステイ（子育て短期支援事業)、トワイライトステイ（夜間養護事業)、ファミリーサポート事業、ひとり親ホームヘルプサービス事業（日常生活支援事業）の広報・宣伝、サービスの拡充を訴えている（2014 年 3 月 20 日 http://www.single-mama.com/opinion/seimei2014032-shittah-shoukai-site-jiken.html)

豊中市においても上記の事業が実施されているが、いっそうの広報・宣伝と当事者にとって使いやすくする工夫が求められている。使いやすさは広報・宣伝、料金などハード面に加えて公的機関に対して「敷居の高さ」を感じさせないソフト面の工夫が必要である。たとえば、上記のような事業を使おうとして役所に連絡をしたとき「手続きはあるけど安心していらっしゃい」というような姿勢が求められる。

（５）継続した支援がなぜ必要か

1) 人権教育による自信の回復～「差別や偏見」と向き合う

すでに文献でも指摘されているが、シングルマザーに対する社会のまなざしには差別や偏見が往々にして含まれており、そのことがシングルマザーや子どもを傷つけている（神原編『ひとり親家庭を支援するために―その現実から学ぶ』大阪大学出版会、2012 年、79 ページ)。

今回の雇用者も 32 ページにあるように「見た目」や学歴によって差別を受けてきたことを指摘している。社会の側にあるシングルマザーや子育て中の女性に対する差別や偏見をなくしていくことは当然求められているが、今回の研修プログラムを通して彼女たちは自分が抱えている課題が、自分に原因があるのではなく社会とのかかわりで解決されていく課題であることを発見していった。

それを可能にしたのは、 人権や多様性を重視した「しごと準備講座」の重要性が指摘できる。

1 人のシングルマザーは、「ジェンダー」という考え方に初めて出会って、自分がそれまでに家庭内で両親の対等ではない関係に違和感を持っていたことに気づいたということを指摘している（33 ページ)。雇用者にとってジェンダーや人権尊重の考え方は新しい価値観だったかもしれな

いが、わたしたちは研修や講座を通して繰り返し伝えた。しかも、座学だけではなく対話を盛り込んだ参加型プログラムで実施することを通して、自分が抱えている課題が社会的な課題であることを発見できたとしたら、それは大きな意味があったと考えられる。

2）自分を表現することを通して社会と向き合う力を獲得

自分の考えを表現できるようになった研修プログラムの重要性を確認する必要がある。①パソコンスキルの獲得を通して、わかりやすい表示、ポップ、チラシが作成できるようになった。②スキルの獲得にとどまらず「すてっぷ」を紹介するパワーポイントをチームで制作することを通して、事業内容を把握し、それを要約し、わかりやすく表現するための方法を一緒に考え、実現する経験ができた。③メディア制作講座を通して、自分の考えを表現する活動を行った。彼女たちにとって「自分の考えを社会に発信する」ことを求められたのは初めての経験であったかもしれない。制作活動を通して、シングルマザーに対する差別や偏見について反対の意思表示をした雇用者は、「これを見て少しでも平等に人を扱えてない人は反省してほしいと思いました」と感想を述べている。

自分の考えや感じていることを表現できるようになることは、自分の課題を客観的に見つめ、社会とのかかわりで考えるうえで大きな意味を持つ。

3）相談やネットワーク形成など継続した場が必要

シングルマザーに対する差別や偏見をなくしていくためには、社会の側が変わっていく必要がある。そのための人権教育など社会環境を整備していく取り組みが求められる。一方で、彼女たちが自信を失わずに日々生きていくためには、継続して集う場、自分を表現できる場や活動、相談窓口が必要である。「すてっぷ」がその役割の一端を担うと同時に南部地域などニーズの高い地域へ拡大することが重要である。

（６）人が成長し続ける仕組みを

これまで述べたように複合的な困難を抱えたシングルマザーが雇用のスタートラインにつくためにはある程度の時間が必要となる。複合的な課題を抱えたシングルマザーにとっては、就労準備に加えて前段階として健康の回復や生活リズムの回復、子育てなど仕事を継続する土台を整える期間が必要な場合もある。一人ひとりの状況が異なるので、支援する期間を選択する幅の拡充を望みたい。

このように一人ひとり異なった事情を抱えているシングルマザーを対象とする就労支援事業としては、１年で成果を出すことが求められていても、雇用という「見える形」での成果が難しい事例もある。

だが、１年足らずの雇用期間とはいえ、「すてっぷ」という安心できる職場で研修や OJT などさまざまな支援のもとで人は大きく変わる可能性がある。たとえば、今回の事業では、「ネイル技術者」という職業としてはかなり実現の可能性が厳しいのではないかという予想をもっていた例がある。ところが、彼女は職場経験や研修を通してどんどん自信を回復させて、職場外へ実習にでかけるまでに成長した。彼女を取り巻く状況が厳しいのは以前と同様だが、自分から「ヘルプ」を出すようになるなど現実と向き合う彼女の姿勢や生き方は大きく変化していると感じられる。就労まであと一歩だと手ごたえを感じているところである。

第５部

緊急雇用創出事業［ひとり親 ICT 活用推進員育成就職促進事業］

「ひとり親家庭の親の再就職支援のための情報発信能力育成事業」概要

１、事業概要

委託元：豊中市（市民協働部 雇用労働課）

受託期間：2013 年 4 月 1 日～2014 年 3 月 31 日

受託金額：20,000,000 円(消費税込)

事業目的：求職中のシングルマザー等を臨時職員として雇入れ、OJT・しごと準備講座・メディア制作等の各種研修を通して、ビジネススキルの向上や情報発信についての理解を深め、人とつながる力や社会的資源を活用する力を育成する。そして、これらの教育訓練によって、ICT 活用能力の習得を図りながら将来への不安を取り除き、次の就業（再就職）に結びつけられるよう社会的・経済的な自立を出口とした事業を行うことを目的とする。

事業内容：①緊急雇用者が安心できる職場で職場経験を重ねること、しごと準備講座や「情報発信能力育成」の観点から研修プログラムを提供することによって、職業人としての力をアップさせる。②財団の保有する資源（ライブラリー、相談室、相談員および講師集団、役員・職員）を有機的に連携させたプログラムを開発し、就労支援を実践する。

２、雇用状況

（１）雇用者数推移

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
シングルマザー雇用者数	0	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
その他の雇用者数	0	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3
雇用者数合計	0	5 ※1	5	5	5	6 ※2	5	6 ※3	6	6	6	6

※1… 入職５人。　※2… 入職１人、退職１人。　※3… 入職１人。

（２）出勤状況の推移
（出勤率による％表示、休暇や欠勤等を除いた実際に出勤した日数換算による）

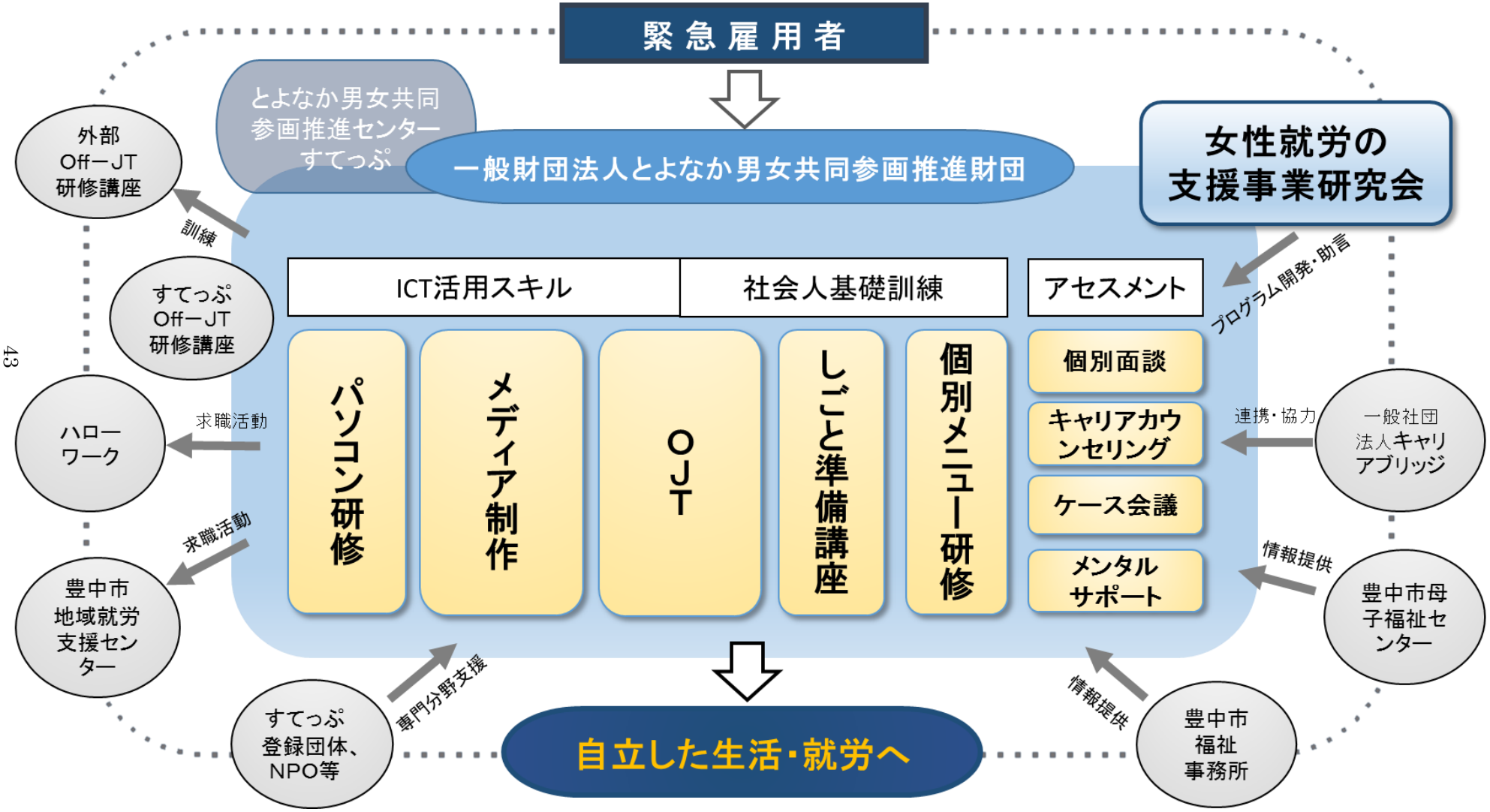
	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
Ａさん（20 代）ｼﾝｸﾞﾙﾏｻﾞｰ	―	97	68	92	80	89	79	65	97	91	90	97
Ｂさん（30 代）子育て中	―	77	99	98	86	100	97	95	95	95	94	96
Ｃさん（20 代）ｼﾝｸﾞﾙﾏｻﾞｰ	―	88	79	90	86	70	93	98	79	90	70	83
Ｄさん（20 代）ｼﾝｸﾞﾙﾏｻﾞｰ	―	87	62	84	96	79	60	50	93	64	74	58
Ｅさん（20 代）ｼﾝｸﾞﾙﾏｻﾞｰ	―	77	45	16	6	0	―	―	―	―	―	―
Ｆさん（20 代）シングル女性	―	―	―	―	―	95	95	97	95	90	92	94
Ｇさん（40 代）シングル女性	―	―	―	―	―	―	―	100	90	100	100	89

3、　　2013年度・緊急雇用創出事業「ひとり親家庭の親の再就職支援のための情報発信能力育成事業」プログラム

前半	ＯＪＴ	情報発信能力育成							しごと準備講座				個別対応研修の延べ時間数				アセスメント
		パソコン研修20回			メディア・リテラシー、メディア制作												
	時間数	日時	時間数	13:30-16:30	日時	時間数	テーマ	講師	日時	時間数	テーマ	講師	簿記	医療事務	学力	職場実習	キャリアカウンセリング・個別面談
5月	114	-	-	-	-	-	-	-	5/21火 9-12	3	施設すてっぷ概要等の説明	財団職員					
6月	239								1土 14.5-16	3	研修プログラムの説明	財団職員					
		6木	3	1)オリエンテーション					8土 13.5-15	1.5	ちょこっとお茶会	財団理事長					
		13木	3	2)ワード					11火 13-	2	私とジェンダー	財団理事					
		20木	3	3)ワード					28金 10-	2	子どもとともに歩む人生設計1	大森順子					
		27木	3	4)ワード													
7月	266	4木	3	5)ワード					5金 13-15:5	2	心と身体のリフレッシュ	CAPみしま大阪					2
		11木	3	6)ワード					12金 14:-16	2	自分を見直すワークショップ	財団職員					
		25木	3	7)ワード					13土14.5-16	1.5	ちょこっとお茶会	財団理事長					2
									18木 14.5	2	働くための基礎知識（くらしかん）	社会保険労務士					
									19金 13.5-15.5	2	仕事と家庭	財団職員					
8月	277	1木	3	8)資格、ｴｸｾﾙ	2金 14-16.5	2.5	メディア・リテラシー入門	FCTメディア・リテラシー研究所	19月 13.5-15	1.5	ちょこっとお茶会	財団理事長		40			5
		8木	3	9)資格、ｴｸｾﾙ	3土 9.5-16.5	6	FCTメディア・リテラシー研修セミナー	FCTメディア・リテラシー研究所	30金 14-16	2	データで見る女性と労働	財団職員					
		22木	3	10)資格、ｴｸｾﾙ					31土 14-16	2	すてっぷ連続ゼミナール①ジェンダーを知ってラクに生きよう　ーその「鎧」外しませんか	財団理事					
		29木	3	11)資格、ｴｸｾﾙ													
9月	277	5	3	12)資格、ｴｸｾﾙ											6		5
		12	3	13)資格、ｴｸｾﾙ					13金 13.5-15.5	2	問題解決の方法	財団評議員		40	6		
		19	3	14)資格対策					28土 14-16	2	すてっぷ連続ゼミナール②わたしが生きづらい理由	財団理事					
		26	3	15)資格対策					20金 15-16.5	1.5	ちょこっとお茶会	財団理事長					
10月	290	3木	3	16)資格対策	4金 14-	2.5	メディア制作の流れ	ビデオ工房AKAME・財団理事	17木 15-16.5	1.5	ちょこっとお茶会	財団理事長	25	40	4		
		10木	3	17)試験、資格対策	11金 14-	2.5	企画書を書く	ビデオ工房AKAME・財団理事									
		17木			18金 14-	2.5	構成の流れを考える	ビデオ工房AKAME・財団理事									

後半	ＯＪＴ	情報発信能力育成							しごと準備講座				個別対応研修の延べ時間数				アセスメント
		パソコン研修20回			メディア・リテラシー、メディア制作												
	時間数	日時	時間数	13:30-16:30	日時	時間数	テーマ	講師	日時	時間数	テーマ	講師	簿記	医療事務	学力等	職場実習	ｷｬﾘｱｶｳﾝｾﾘﾝｸﾞ・個別面談
11月	329	28木	3	18)パワーポイント：操作基礎	1金 14-	2.5	素材撮影準備	ビデオ工房AKAME ・財団理事	5火 14-16	2	お仕事リターンズ大作戦！（自分再発見、履歴書・職務経歴書）	堀山可奈子	15	20	2		2
					8金 14-	2.5	素材撮影	ビデオ工房AKAME ・財団理事	12火 14-16	2	お仕事リターンズ大作戦！（面接のポイント、模擬面接グループワーク）	堀山可奈子					
					15金午前・午後	2.5	編集作業	ビデオ工房AKAME ・財団理事	19火 14-16	2	お仕事リターンズ大作戦！（スーツの着こなし、メイク、パーソナルカラー）	宮村ミエコ（オフィスalice Gallery）					
					22金 14-	2.5	編集作業	ビデオ工房AKAME ・財団理事									
									16土 9.5-17	6.5	アサーティブ・コミュニケーションスキル研修	森田ゆり					
									24日		すてっぷ連続ゼミナール③ DVをなくすために	財団理事					
									25月 14-16	2	シングルマザー体験談	山口光枝 中野冬美 小川和子					
									21木 15-16.5	1.5	ちょこっとお茶会	財団理事長					
12月	324	5木	3	19)パワーポイント：プレゼン練習	6金 14-	2.5	編集作業	ビデオ工房AKAME ・財団理事	12木 14-16	2	滑舌講座	嵩史子 石浜繁子					
		26木	3	20)パワーポイント：プレゼン本番	24火	2.5	完成披露		15日	2	すてっぷ連続ゼミナール④ 国際的視点から	財団評議員					
									13金 15-16.5	1.5	ちょこっとお茶会	財団理事長					
1月	328								23木 13.5-15.5 15.5-17	2	知っておきたい働く女性の権利	財団理事長					2
										1.5	ちょこっとお茶会	財団理事長					
									26日	2	（連続ゼミ⑤ハラスメントの構造をどうとらえるか）	財団評議員					
									随時	2	応募書類についての講座	財団職員					
2月	316								15土 10-12	2	健康についての相談会	女性医師			4		2
									20木 15-16.5	1.5	ちょこっとお茶会	財団理事長					
3月	296								20木 15-16.5	1.5	ちょこっとお茶会	財団理事長			6	60	
合計時間数	3,056		60			31				68			40	140	28	60	20
一人当たり換算	556		60			31				68			7	25	5	11	4
一人当たり総時間数	767																

●ひとり親家庭の親の再就職支援のための情報発信能力育成事業(2013年度重点分野緊急雇用創出事業)概要図●



５、実施したプログラムの内容

（１）教育・研修

1）しごと準備講座

①ねらい

・多様性尊重のものの見方、考え方を学ぶことを通して働くことの意味、それを保障する権利について具体的に学ぶ。相談できる場所があることも知ってもらう。

・プログラム全体、とりわけ「しごと準備講座」の組み立て、講師について“人権”(安心・自信・自由)の視点を重視する。

・緊急雇用の雇用者のために組み立てる研修に加えて、財団が主催する市民講座も積極的に活用する。

②プログラム

・プログラムの組み立ては、公益財団法人横浜市男女共同参画推進協会編『“ガールズ”自立支援ハンドブック』に学び、「安心・自己肯定感」「体験・試行」「自己選択」をキーワードにして組み立てた。

・プログラム（41～42 ページ）にあるように座学だけではなく、ワークショップ形式を取り入れながら自らが発言する・参加することを重視した。あわせて、からだとこころのリラックスやセルフケアを導入部分で取り入れた。

③実施状況

「働く力をつける講座」を 5 講座、

「生きる力を磨く講座」を 7 講座

「シングルマザーからのアドバイス」を１講座

「子育てパワーアップ講座」を１講座　　を実施した。

・講師は財団評議員、理事、シングルマザー支援団体、就労支援員など専門家に依頼し、各自の専門分野をわかりやすく解説してもらった。

・講座の内容については、「シングルマザー応援サイト」(子どもと生きる、わたしと生きる)に紹介している。

④成果

・シングルマザーがおかれている厳しい状況を確認し、「それは個人の力だけでは解決しないこと」「シングルマザーの問題は社会全体の抱える問題であること」を知った。

・仲間と一緒に学び、働くなかで、「自分はひとりではない、自分だけで抱え込まない」ことの大切さを知った。

・行政関係、市民団体などシングルマザーを支援する団体、「相談できる場所がある」ことを知った。

・仕事、子育て、生活などについてそれぞれのケースに応じて多面的な見方があり、考え方、解決方法も一つではないことを学んだ。

・自分たちが日頃疑問に思っていたことを講座によって認識し、社会に向けて言いたかったことを「言ってみる」「表現できる」力を養った。

・就労支援の講座は、履歴書の書き方、面接の仕方などを実践的に学ぶことで、自分の良いところ、欠点を認識し、今後の就職活動に活かすことができた。

2）ちょこっとお茶会
①ねらい
・月に１度２時間程度、自由にお茶を飲みながら交流できる場を設けて、仕事と育児に追われるシングルマザーがホッとできる場を作ろうとした。
・日頃は忙しくて言い出しにくいことも言える雰囲気を作って気持ちにゆとりを持つことができるようにと考えた。
②プログラム
・プログラムは 41～42 ページ参照。
・場所は、調理室を使うなど変化を持たせた
③実施状況（テーマ）
「簡単な料理」
「子育て」
「給料明細書の見方」
「働く女性の権利や制度について」
「お金の使い方」
「学び続けるということ」

（２）情報発信能力育成
1）パソコン講座
①ねらい
・情報発信能力育成のために必要となるパソコンスキルを習得する。
・「ワード文書デザイン検定（日本情報処理検定協会）」資格を取得しスキルを実証することで、就職に有利となる。
②プログラム　41～42 ページを参照
③実施状況
・ステップアップできるカリキュラムを組んだ
　パソコンの基礎→ワード基礎→ワード応用→エクセル基礎→エクセル応用→パワーポイントと、仕事に必要なソフトを基礎から学んだ。
・個別にサポートしたワード文書デザイン検定対策
　ワードの基礎、応用を習得ののち、ワード文書デザイン検定の練習問題を解いていった。不明点は講師が個別にわかるまで解説し、時間内に回答できるように練習した。練習問題の成績を見ながら講師と相談し受検級を決定した。
④成果
・ワード文書デザイン検定(日本情報処理検定協会)を受検し、全員(受検者５人)が合格した。
　受検者数→1 級４人、2 級４人、3 級１人、4 級１人　　※1 人が２つの級を受検
　合格者数→1 級３人、2 級４人、3 級１人、4 級１人
・今までパソコンにほとんどさわっていなかった雇用者は、受講スタート時には「私、家にパソコンもないので無理」と言っていたが、みごと検定に合格し「やればできるのだ」と、自信をもつことができた。
・パソコン経験のある雇用者も「改めて一から学べた」「自己流を改善できた」「ワードしかできなかったがエクセル、パワーポイントもできた」と、各自スキルアップした。

・ワードのスキルは検定合格によって実証された。エクセル、パワーポイントと、仕事に必要なソフトは一通り学ぶことができた。
・自分が作成したパワーポイントでプレゼンテーションを実施することで、自分が言いたいことを発信する能力、質疑応答によるコミュニケーション能力を学んだ。
・互いにわからないところを教え合ったり、欠席者には前の講座の内容を伝えるなど、協力して全員合格することができた。

2）メディア・リテラシー、メディア制作

①ねらい

・今回の緊急雇用創出事業の目的に沿って、自分たちの考えや意見についてメディア（今回は映像メディア）を使って表現し、社会的に発信する力を獲得するためのプログラムを実施する。
・メディア分析、メディア制作を通してメディアからの情報を多目的に分析する視点を獲得する。
・自分の意見を表現する楽しさ、グループで作品を制作する楽しさを経験する。
・テーマは、当事者からの視点で社会に発言したいことを発信する。

②「いま、わたしが社会に発言したいこと（仮）」５分間作品制作プロジェクトスケジュール

2013.10.4

	日時	テーマ	内容			
			やること	ICT機器の使用練習	その回の目的	備考
1	10/ 4金 P2-4	制作の流れ	①映像制作の意義と流れ②PSAの分析	撮影の基本（基本アングルで撮影）	制作活動の流れを共有する。映像作品がどのようにして構成されているのか理解する。	カメラ2台、三脚、TV、DVD、VHS
2	10/11 金P2-4	企画書を書く準備	①短い作品を見て構成案を考える	撮影の基本（3つのアングルで撮影）	（自分の業務日誌を読み直してくる）自分が発信したいメッセージを企画書を用いて考える	TV、DVD、カメラ2台,三脚
3	10/18 金P2-4	構成の流れを考える	①作品の構成を考える、絵コンテの描き方②撮影の基本（必要な撮影）練習	撮影の基本と撮影練習	絵コンテをつくる（構成の流れ）	TV,カメラ2台、三脚、DVD
4	11/1 金 P2-4	撮影開始	①必要な小道具の準備、②絵コンテに沿って撮影	さあ、撮影	実際に作品を制作し始める	TV,カメラ2台、三脚、
5	11/8 金 P2-4	撮影	絵コンテに沿って撮影	撮影の続き	撮影は終了（予定）	TV,カメラ2台、三脚
6	11/15 金(午前・午後)	編集	アッセンブリー編集で作られた作品を、パソコンに取り込んで編集		ジャケット作成（編集以外の人）	TV,カメラ1台、ノートパソコン
7	11/22 金P2-4	編集	テロップを入れる		ジャケット作成（編集以外の人）	TV,カメラ1台、ノートパソコン
8	12/6金 P2-4	音入れ、完成	①音声の修正をする、②音楽を入れる		完成後、みんなで鑑賞	TV,カメラ1台、ノートパソコン

③成果物

・2 チームで 2 作品を制作した。その内容は、「シングルマザー応援サイト」（子どもと生きる、わたしと生きる）に紹介している。

（３）出口支援

1）ねらい

パーソナルサポート事業の取り組みに学んで、一人ひとりのアセスメントや個別支援を通して出口発見へとサポートする

2）プログラム

・プログラム 41～42 ページ参照。

3）実施状況

①職員による面談

応募の背景、家族状況（保育の状況、支援の状況）、教育年限、これまでの職歴、資格、特技、健康上の不安などを聞き取り、本人の希望を確認していった。

②キャリアブリッジと連携したキャリアカウンセリング

マイノリティの就労支援の経験を持つキャリアブリッジに依頼をして、各自 3 回のカウンセリングの機会を設けた。

キャリアブリッジとの連携を通して、シングルマザー雇用者の一人によって実施されている高卒認定試験に向けた支援を受けることにつながった。彼女は、2013 年 11 月に実施された高卒認定試験を受験している。

③職員による履歴書・職務経歴書の書き方の指導

・履歴書・職務経歴書の書き方について講義を行ったうえで、一人ひとりの履歴書・職務経歴書の書き方をきめ細かく指導をした。

・マンツーマンでの指導を通して、改めてなぜ仕事をするのか考えることが可能になった。

・「職歴」「生き方」「人柄」など各人の強みをどう見せるかを考えることで、改めて各自が自分の方向性を考えることにつながった。

・出口への具体的なイメージづくりと本人の行動を促してきた。

④インターンシップ

・希望する職種について実習先を開拓して、雇用者を送り出すことができた。

4）検討課題

・それぞれの部署で取り組まれていた指導や働きかけが出口に向けての支援とどう関わるのかを意義化する必要性

・雇用者一人ひとりの目標設定は明確にできていたのか（出口、支援方針）

・情報を共有し、一人ひとりに意識的な働きかけをする仕組み

・出口支援の課題

早い時期に各自の志望を見据えて目標をたてて支援方針を決める

OJT を通して職員が一人ひとりを意識的に指導する（フィードバック）

そのために指導や支援の仕組みを財団内で整える必要がある

■協力

一般社団法人 キャリアブリッジ

石浜繁子(おはなし会とっとこ)

浮穴正博(おとなの学び研究会、一般財団法人とよなか男女共同参画推進財団理事)

NPO 法人しんぐるまざあず・ふぉーらむ・関西(豊中)

エンドウノリコ(ビデオ工房 AKAME)

御輿久美子(奈良県立医科大学女性研究者支援センター特任教授
一般財団法人とよなか男女共同参画推進財団評議員)

大阪マザーズハローワーク

大森順子(女性のための離婚相談　まえむき IPPO 主宰)

株式会社ヴェルジェム

神原文子(神戸学院大学教員)

CAP(キャップ)みしま・大阪

ジョビアーレ

シングルマザーのびやかネット豊中

新開清子、佐々木はるひ(NPO 法人 FCT メディア・リテラシー研究所)

白石理(ヒューライツ大阪所長、一般財団法人とよなか男女共同参画推進財団評議員)

嵩史子(「日本放映プロ」所属)

豊中市こども未来部こども政策室

豊中市市民協働部雇用労働課

豊中市立母子福祉センター

古久保さくら(大阪市立大学大学院教員、一般財団法人とよなか男女共同参画推進財団理事)

堀山可奈子(Hiyoshi・マネジメント・オフィス代表)

松下光恵(NPO 法人男女共同参画フォーラムしずおか副代表理事)

宮村エミコ(オフィス aliceGallery)

森田ゆり(エンパワメント・センター主宰)

※敬称略

2013 年度調査研究事業
「女性就労の支援事業研究会」報告書

2014(平成 26)年 3 月 31 日　発行

一般財団法人とよなか男女共同参画推進財団
〒560-0026 大阪府豊中市玉井町 1-1-1-501
TEL.06(6844)9773　　FAX.06(6844)9706
http://www.toyonaka-step.jp/