

『クレオ大阪』における女性のキャリア形成・チャレンジ支援事業

榎村 久子

要 旨

大阪市立男女共同参画センター・クレオ大阪は、これまで女性のキャリア形成支援、チャレンジ支援の各事業を継続的に実施してきた。クレオ大阪は5館あり、各館の担当者が工夫を凝らしてプログラムを作成してきた。しかし支援の形はばらばらであり、これを効果的にキャリア形成に結びつけるために、キャリア形成支援プログラムを体系化し、他の事業とも相乗効果を高めている。クレオ大阪研究室ではキャリア形成支援に関わる調査研究を平成17～19年度に5つ実施し、これを基に実践・検証、新たな課題を研究、PDCAサイクルを実施してきた。

「幸せに働くためのハッピーキャリアセミナー」としてプログラムを体系化、実施し、キャリアステージ別に入り口層、中間層、管理職層に、またマインド、スキル、知識で内容を整理しており、キャリアアップセミナー、両立支援セミナー、管理職セミナー、個別プログラムを補完するネットワーキングフォーラムがある。調査分析から、プログラムの体系は①ほぼ妥当であるが②契約・派遣社員などニーズの違いによる視点が必要、プログラムの内容は①ライフキャリアの捉え方が基本②コミュニケーション力をつける③一人ひとりのニーズに対応するセミナーの多様性④緩やかなネットワーキング⑤ファシリテーターの活用⑥体系がひと目でわかるパンフレットが必要とわかった。今後の改善点には①年間を通じた体系化されたセミナー②クレオの他の事業との連携③中小企業の社員研修等企業との連携④セミナーの定番化がある。企業への働きかけとして「企業向け出前セミナー」を平成19年度は35事業所に実施、1643人の受講を得た。起業支援事業は、インキュベーター施設「チャレンジオフィス」の開設、「起業セミナー」等を実施。フォローアップのため実践の場を提供、カフェをクレオ大阪中央館で、チャレンジショップもクレオや市内で開店している。自分探しの段階にある人は「チャレンジ相談」で対応しているが20代、30代の早期段階でのキャリア形成支援が重要で効果的であると考えられる。

キーワード：キャリア形成、チャレンジ、起業支援、女性のキャリア、大阪市立男女共同参画センター

はじめに

大阪市立男女共同参画センター・クレオ大阪は、これまで女性のキャリア形成支援、チャレンジ支援の各事業を継続的に実施してきた。クレオ大阪全体では、平成19年度年間テーマを「女性のチャレンジ支援を『届ける事業』」としている。

クレオ大阪は市内に5館あり、各館の担当者がその都度工夫を凝らしてプログラムを作り開講してきた。しかしキャリア形成支援はばらばらであり、これをもっと効果的にキャリア形成に結びつけるにはどうすればいいか。そのために、これまでどのようなキャリア形成プログラムが各館で開講され、受講者への効果と課題は何かなど、調査分析、現実の女性のニーズにあったキャリア形成支援プログラムを体系化し、また

クレオの他の事業とも相乗効果を高める取り組みをしている。

クレオ大阪研究室ではキャリア形成支援に直接関わる調査研究を実施し、次の報告書にまとめている。これらを基にキャリア形成支援に必要なプログラム等を体系化・実践し、検証してさらにプログラムを再編し、また新たな課題を調査研究し、さらにセミナーや講座で実践する。その結果を以下に紹介する。

クレオ大阪の最近のキャリア形成支援、チャレンジ支援に関わる調査研究事業は次のとおりであり、クレオでの実践と連動している。

- ・平成17年度に『クレオ大阪における女性のキャリア形成支援プログラムに関する調査研究報告書（1）』
- ・平成18年度に『クレオ大阪における女性のキャリア形成支援プログラムに関する調査研究報告書（2）』
- ・平成18年度に『大阪市女性のチャレンジ支援調査研究報告書——女性のチャレンジ支援のあり方を考える』
- ・平成18年度に『20代～30代働く女性のライフスタイル調査報告書』（web調査）
- ・平成19年度に『20代～30代女性のライフスタイルと再チャレンジに関する調査研究報告書』

まず、平成17年度の調査結果をもとに、クレオ大阪における「女性のキャリア形成支援プログラム」の体系と内容を次のようにした。また、「平成18年度ハッピーキャリアセミナー」、女性のための起業支援事業として、「クレオチャレンジオフィス」の入居者や「起業支援セミナー」や修了生への実践の場の提供とクレオのフォローアップ、また「企業への出前セミナー」

についても述べる。

1. 実践・検証プログラム「平成18年度 幸せに働くためのハッピーキャリアセミナー」

1.1. クレオ大阪におけるプログラム内容

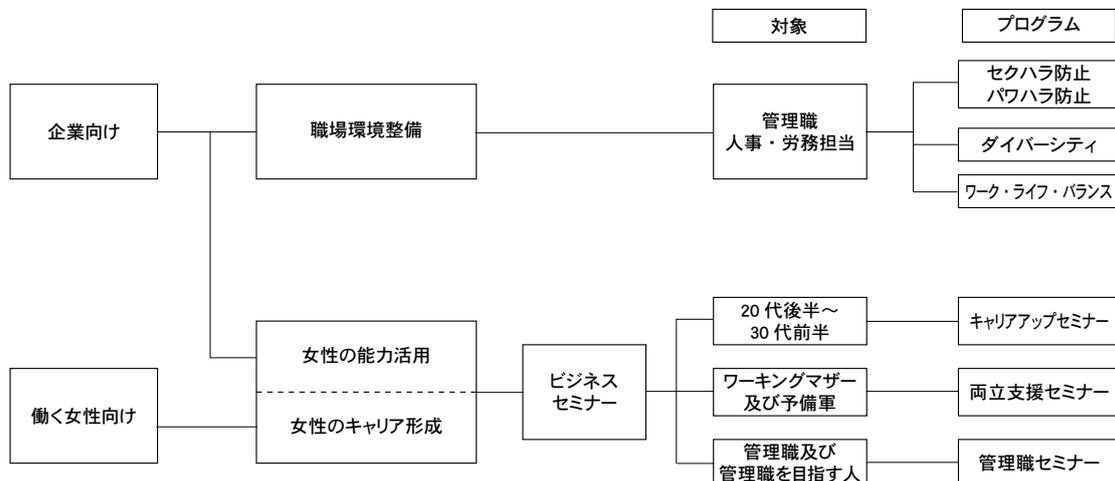
平成17年度の調査結果をもとに、クレオ大阪における「女性のキャリア形成支援プログラム」の体系と内容を次のようにした。

まず〈企業〉とそこに〈働く女性〉の2つの対象別に整理した（体系図1）。そして「働く女性を対象とする」女性のキャリア形成支援プログラムはキャリアステージ別に「入り口層」「中間層」「管理職層」に整理し、対象別に目指すべき方向性を明示した（体系図2）。

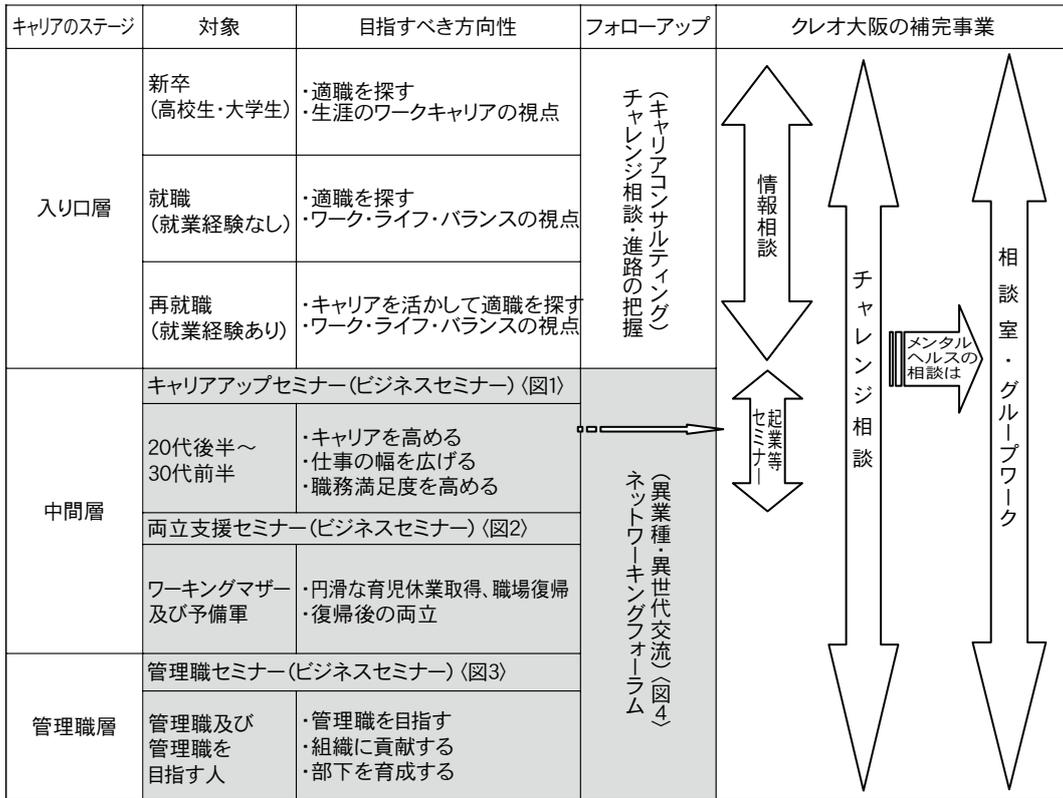
クレオ大阪の利用者の多くは「中間層」「管理職層」と見られる。そのため、各ステージに対応するセミナーのプログラムについて、それぞれの対象と目指すべき方向別に、対象者が抱える「個人的要因」と「組織的制度的要因」による、2つの課題を解決する糸口という視点で分析し、受講者がセミナーを通じて身につける必要がある「マインド」「スキル」「知識」の要点を整理した。

また、個別のプログラムを補完し、それぞれのキャリア形成を促進するフォローアップとして、入り口層には「チャレンジ相談・進路の把握」を、中間層と管理職層には「ネットワーキングフォーラム」を設けた。その他キャリア形成支援に関わるクレオ大阪の補完事

体系図1 女性のキャリア形成支援プログラム



体系図2 女性のキャリア形成支援プログラム



業として、「情報相談」「起業等セミナー」、メンタルヘルスの相談は「相談室・グループワーク」がすでにある。各セミナーの内容は次のとおりである。

(ア) キャリアアップセミナー (図1)

キャリアアップセミナーの対象は、20代後半～30代前半のキャリアステージの「中間層」の、今後の働き方を悩んでいる女性で、キャリアを高めたり、仕事の幅を広げたり、仕事の満足度を高めるために、その解決の糸口となる情報の提供や知識・技術の習得を目指すセミナーである。

(イ) 両立支援セミナー (図2)

両立支援セミナーの対象は、小さな子どもを抱えて働いているキャリアステージの「中間層」の女性で、妊娠しても働いているか、出産後育児休業をとって職場復帰をしようとしている女性で、円滑な育児休業の取得や職場復帰、仕事と育児の両立を目指すために、その解決の糸口となる情報の提供や知識・技術の習得を目指すセミナーである。

(ウ) 管理職セミナー (図3)

管理職セミナーの対象は、すでに管理職になっている女性や管理職になることを目指しているキャリアステージの「管理職層」の女性で、管理職として組織に

貢献し、部下を育成するために、その解決の糸口となる情報の提供や知識・技術の習得を目指すセミナーである。

(エ) ネットワーキングフォーラム (図4)

ネットワーキングフォーラムは、中間層と管理職層の両方が対象で、異業種や異世代、また異なるキャリアステージの女性との出会い、交流によってさまざまな情報を得るとともに、働き方のロールモデルやアドバイスを得たり、逆に管理職層が部下の育成へのヒントを得る機会となるようなネットワークをつくる。

1.2. 体系を具体化・実施「平成18年度 女性のキャリア形成支援セミナー」プログラム

先に述べた、キャリアステージ別、対象別、マインドとスキルと知識別の体系を、具体的に平成18年度にクレオ大阪として初めて体系化し、セミナーとして実施したのが図5のA～Pのプログラムである。通年(この年度は10月から3月の半年間)で個別のセミナープログラムとして企画・実施した。多くのセミナー数を5館で開講できるよう工夫している。A～Pのセミナーのマインドは無料のセミナーとし、スキルや知識は有料の「スキルアップ講座」(自主事業)と

図1 キャリアアップセミナー

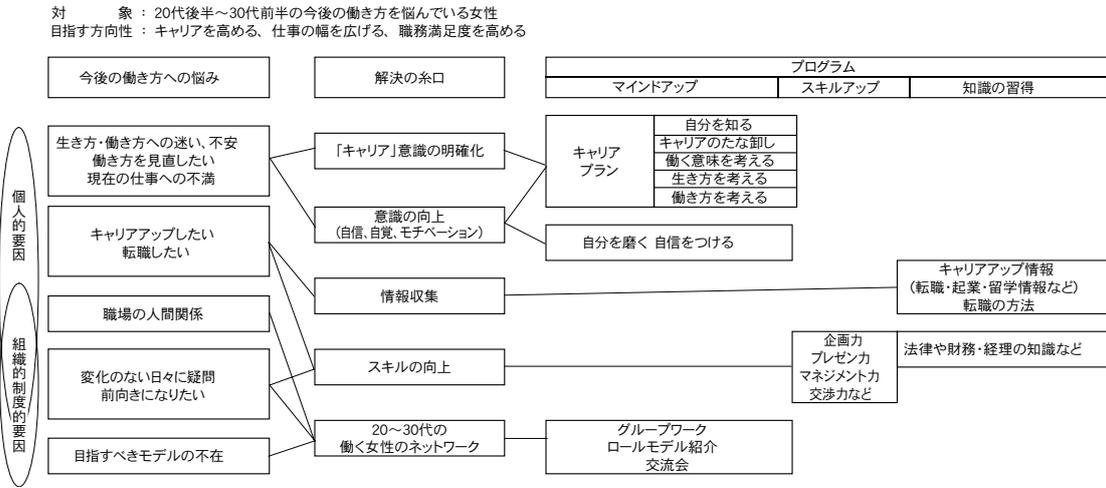
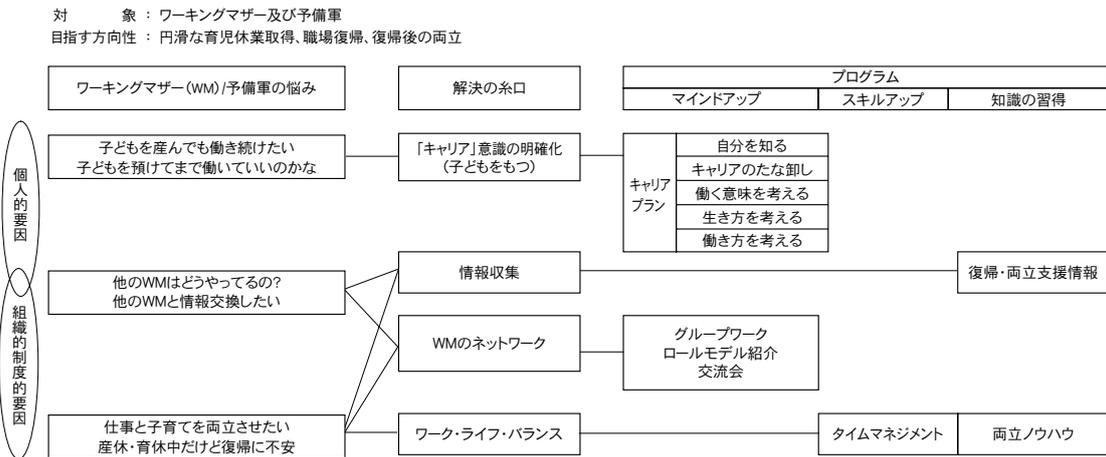


図2 両立支援セミナー



して実施した。

- ・「キャリアアップセミナー」(4セミナー)
 - Aハッピーキャリアセミナー パート1～幸せに働くための思考法 4回(北館)
 - Bハッピーキャリアセミナー パート2～幸せに働くためのツール作り 4回(北館)
 - Cハッピーキャリアセミナー パート3～幸せに働くための資格とキャリアの関係 3回(西館)
 - Dハッピーキャリアセミナー パート4～幸せに働くためのコミュニケーション 5回(西館)
- ・「管理職セミナー」(2セミナー)
 - Eはじめて部下を持つ女性管理職のためのパワーアップセミナー 4回(中央館)
 - F働く女性のためのパワーランチ 3回(北館)
- ・「両立支援セミナー」(1セミナー)
 - Gあなたの不安を解消 育休後職場復帰セミナー

- 3回(東館)
- P「ネットワークキングフォーラム」1回(北館)
 - 3分科会による合同パネルディスカッション、交流会
- ・「スキルアップ講座」(8講座)
 - Hすいすい身につく！ 勝つ企画&プレゼンカ 4回(中央館)
 - I管理職のためのコーチング～リーダーに求められるスキル 6回(中央館)
 - Jお仕事ウーマンのための「時間が2倍になる！」タイムマネジメント講座 4回(東館)
 - K仕事で使えるパワーポイント～基本操作・スライド作成編 3回(中央館)
 - L仕事で使えるパワーポイント～プレゼンテーションカアップ編 4回(中央館)
 - M超初心者のための4回凝縮「企画力」講座

図3 管理職セミナー

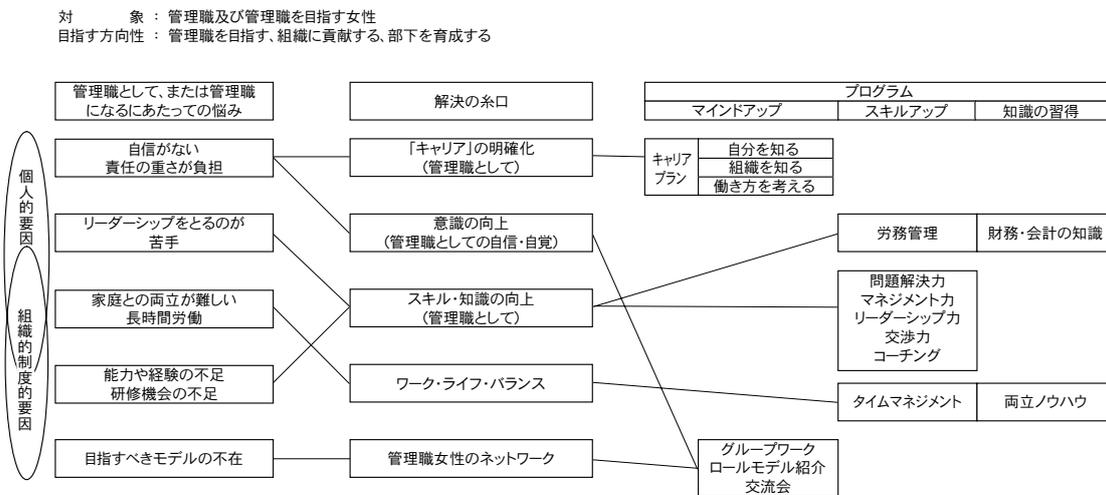
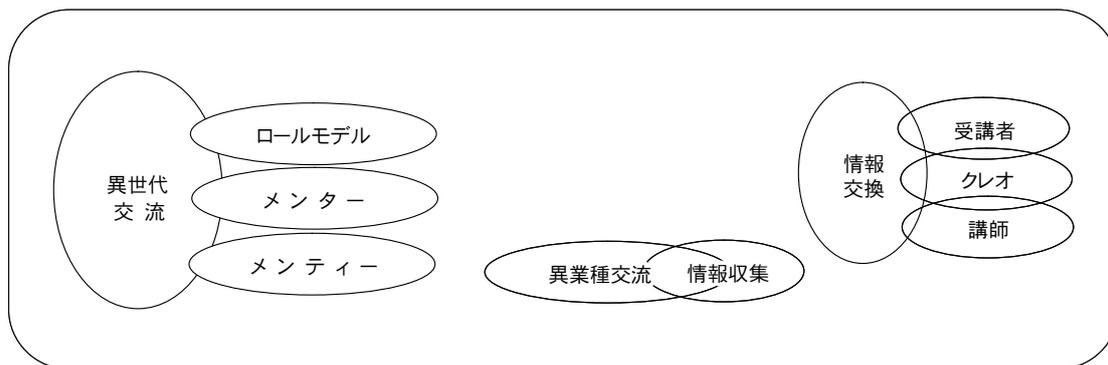


図4 ネットワーキングフォーラムのイメージ



Nわたしのプラスアルファを活かす！ ビジネスコミュニケーションマナー塾
 O時間が2倍になる！ タイムマネジメント講座
 (MからOは調査時点では未開講で冬期に実施。
 当初10講座であったが8講座を実施)

プロフィール、働く上での悩みや課題、働き方を聞いた。これを女性のキャリア形成支援のプログラムに反映し、修正を加えていく。PDCAサイクルを実践するためである。「プログラムの企画→実施→検証→プログラムの改善→実施」のプロセスを数年継続していくことで、今回の調査は意味あるものになる。

2. 実践例の調査・分析から

以上の7つのセミナーと8講座、1 ネットワーキングフォーラムの実践について、①受講者、②クレオの担当者、そして③受講者(A~G)の中から募集したモニターに、各セミナーや講座等について調査し、分析した。

それぞれの立場から、体系的にこれでいいのか、内容や方法、回数、時間帯、講師選定などはいいか、対象別、ニーズ別にプログラムは適合しているか、受講者にどのような成果があったか、実際の受講者のプ

この調査と分析によって、「女性のキャリア形成支援プログラムの新たな体系図」を作った。そしてセミナー・講座実施例として平成19年度のプログラムに反映した。以上のヒアリング調査やアンケート調査の結果から、次のようなことがわかった。

2.1. プログラムの体系について

(1) プログラムの体系はほぼ妥当

キャリアステージによるニーズの違いを反映させた「キャリアアップセミナー」と「管理職セミナー」、また出産や育児等の時期は働き方に大きな影響を与えることから、この時期を対象としたもう1つのカテゴ

リーとして「両立支援セミナー」を分けたこと。また、「セミナー」は意識や考え方に重点を置いた内容とし、「講座」はより技術的なテクニカルスキルに重点を置いた内容として、各セミナーを補完する形で実施したこと。これらによって女性のキャリア形成に関わる様々なニーズに対応させることができた。

各セミナーA～Gの受講者の評価の平均点は5つのセミナーで5段階評価の4点以上（①内容、②講師、③進め方の3つの平均点）、一番低い評価でも3.7点であることから、ほぼ満足の評価を得ていると考えられる。セミナーを受けたことによって受講者がどのように変わったかが最も重要である。その受講者の自己成果は、①知識の習得と②考え方・意識の変化では4つのセミナーで4点以上、③スキルの習得でも7セミナーで平均3.5点以上を得ており、受講者は成果を実感していると考えられる。

このことにより、女性のキャリア形成支援プログラムの体系化はほぼ妥当なものであったといえる。

(2) 「契約社員・派遣社員」など働き方によるニーズの違いに対応する視点が必要

しかし近年、特に若年層を中心に「契約社員・派遣

社員」の増加が著しく、また男性に比べて「パート（常勤なみ）」や「パート（短時間）」といった働き方など、女性の雇用形態も多様化している。受講者の57.7%は「正社員・職員」であるが、「契約社員・派遣社員」は13.5%で、「パート（常勤なみ）」4.8%、「パート（短時間）」3.8%である。女性のキャリア形成に関わるニーズも、就労形態によって、またその就労形態をなぜ選択したか、選択せざるを得なかったのかによって、変わってくる。何をどう目指すのかで目的や方法が大きく異なってくるため、プログラムは単にキャリアステージやライフステージの違いに対応するだけでなく、契約社員や派遣社員という異なるニーズにも対応する視点が必要である。

2.2. プログラムの内容と実施方法について

(1) ライフキャリアとしてのトータルな「キャリア」の捉え方が基本になる

キャリア形成のためには、まず「キャリア」とは何かを知り、自分のキャリアプランを描く必要がある。受講者の中には、「ハッピーキャリア…」というネーミングに惹かれたという動機理由もあったが、そ

図5 平成18年度に実施した女性のキャリア形成支援セミナー

20代～30代の 今後の働き方に 悩んでいる方	生き方や働き方について迷っている 仕事やキャリアを見直したい 今の仕事に不満がある 転職しようかな…	ハッピーキャリアセミナー パート1 ～幸せに働くための思考法～	A	キャリア アップ セミナー
	キャリアアップしたい 何か資格を取りたい	ハッピーキャリアセミナー パート2 ～幸せに働くためのツール作り～	B	
	職場の人間関係に悩んでいる	ハッピーキャリアセミナー パート3 ～幸せに働くための資格とキャリアの関係～	C	
	ハッピーキャリアセミナー パート4 ～幸せに働くためのコミュニケーション～	D		
管理職または 管理職を目指す方	管理職としての自信がない 職場に女性管理職が少ない	はじめて部下をもつ女性管理職のための パワーアップセミナー	E	管理職 セミナー
		働く女性のためのパワーランチ	F	
産休・ 育休中の方	産休・育休中だけで復帰に不安 他のワーキングマザーはどうやってるの？	あなたの不安を解消 育休後職場復帰セミナー	G	両立支援 セミナー
スキルアップ したい方	今度の企画は絶対通す!	すいすい身につく! 勝つ企画&プレゼン力	H	スキル アップ 講座
	リーダーシップをとるのが苦手	管理職のためのコーチング ～リーダーに求められるスキル～	I	
	仕事もプライベートも充実させたい	お仕事ウーマンのための「時間が2倍になる」 タイムマネジメント講座	J	
	パワーポイントを使ったプレゼンを 成功させたい	仕事で使えるパワーポイント ～基本操作・スライド作成編～	K	
		仕事で使えるパワーポイント ～プレゼンテーション力アップ編～	L	
		情報表現力 ～伝える力で仕事力UP～	未実施	
異業種・異世代の人と出会いたい	短期間でビジネススキルを磨きたい!	超初心者のための4回凝縮 「企画力」講座	M	
		わたしのプラスアルファを活かす! ビジネスコミュニケーションマナー塾	N	
		時間が2倍になる! タイムマネジメント講座	O	
		ネットワーキングフォーラム	P	

もそもキャリアが何かわからない就労間もないキャリア形成第一段階の受講者を対象とするセミナーでは、「キャリア」の概念をきちんと捉えてもらう必要がある。「キャリア」を単に職業という狭い視点ではなく、生き方を含めたトータルなライフキャリアの視点で捉えることが必要である。

そのため、「女性のためのチャレンジ相談」のスタッフであるキャリアコンサルタントを中心としたセミナーを、パート1として実施した。セミナーの中で、チャレンジ相談の紹介ができたことはよい試みであった。

(2) コミュニケーション力をつける必要がある

グローバル経済と社会情勢の変化で、企業は自社の生き残りをかけて、男女を問わず社員の一人ひとりに、より技能や能力の発揮を求める傾向がますます強まっている。そのことが、職場の人間関係において、上司や同僚との葛藤を生むことにもつながっている。キャリア形成支援セミナーにおいても、上司や同僚との関係に悩む声が少なからずあった。そのためには、そうしたことを克服するための基礎力をつける必要がある。

「社会人基礎力に関する研究会」（経済産業省）がまとめた中間報告において、職場で求められる重要な能力について、「人」「課題」「自分」をそれぞれ対象とした3つの分野に共通する能力の一つとして、「チームで働く力（チームワーク）」をあげている。これは、自分の意見を的確に伝え、意見や立場の異なるメンバーも尊重した上で、目標に向けてともに協力するために必要な能力としている。女性のキャリア形成支援ではこうした力を養うことが重要になっている。受講者の興味のあること、学んでみたいこと、受講してみたいことでは、「コミュニケーションスキル」がA～Gの各セミナーで最も多かったことからそれがうかがえる。

(3) 一人ひとりのニーズにこたえるセミナーの多様性

受講者が主催者の意図した年代やキャリアステージであった場合はセミナーの効果は大きくなる。ところが、このときの受講者層は必ずしもそうではなかったが、全体として参加希望者が多く、「キャリア形成」セミナーに対する女性のニーズは高いことがわかる。また受講者の3分の1程度はクレオ大阪以外でもこの種のセミナーを受講しており、その人たちはより高度

な内容を望んでいる。

特に「管理職セミナー」では、ずれが生じた。それは対象を、管理職及び管理職を目指す人としたために、結果的にすでに管理職である人と目指す人とのニーズが当然違ってくる。主催者が内容を絞りきれず、どちらにも不満が残る結果になった。そのため、初歩的なものから高度なものまで、多様なセミナーを実施する必要がある。

(4) 緩やかなネットワーキング

多くの受講者は、セミナーに参加して自分ひとりが悩んでいたのではないことに気づき、ほっとするとともに、同じ夢を持つ仲間だと感じている。同じ職場の人間同士では言いにくいことがここでは言える、という気楽さ、心地よさを感じ、自然に連絡を取り合うグループができていく。しかし一方で、明確な目的のもとに自分から働きかけてネットワークをつくろうということには積極的ではない。あくまでも一時的な仲よしの集まりで、それなりの情報交換ができれば満足していると思われる。つまり、個人によって興味の対象やキャリアの進み具合も微妙に違ってくることを考えれば、押し付けではない、緩やかなネットワーキングで、何かの時には情報交換できる関係がぴったりなのかもしれない。

「ネットワーキングフォーラム」では、3つの分科会とパネルディスカッションと合同の交流会で、ネットワーク作りが目的であったが、名簿の共有などはせず、交流会の参加者が独自のネットワークを広げる場を提供する形にした。担当者も交流の場に加わり、一緒に話をする中で、それぞれの受講者の関心領域を知り、受講者同士の紹介の仲介役を果たすことができた。

(5) 子ども連れで参加できる

「両立支援セミナー」はもちろんのこと、その他のセミナーも小さい子どもがいても参加しやすいように、すべてのセミナーは希望者には一時保育つきで対応した。その結果、受講者104人中31人、3分の1近くは子どものいる女性であった。受講者の感想からも子ども連れで参加できたことが評価されており、男女共同参画センターで行うセミナーとしては必ず一時保育つきで実施する必要がある。

(6) ファシリテーター等の活用

考えを共有するために行う参加者同士の話し合いは、多くの気づきをもたらす、より自分の把握や課題

が明確になる。しかし、時として単なるおしゃべりや愚痴のこぼしあいになることがある。今回の感想にもそうした内容がいくつか見られた。それを回避し、それぞれが話し合いを課題に沿ってスムーズに深めることができるよう、ファシリテーターの活用が考えられる。

(7) 効果的な広報 体系に沿い一連のプログラムがひと目でわかるパンフレットの作成

これまで、ばらばらに個別で実施されてきたキャリア形成のプログラムを、体系化して実施することをいかに市民に伝えるか。女性のキャリア形成支援セミナーの受講者募集に当たって、セミナーが体系に沿った一連のプログラムとして提供されていることを一覧で示せるように、プログラムを1枚にまとめたパンフレット「幸せに働くためのハッピーキャリアセミナー」を作成した。

このパンフレットを見ることにより、自分はどのキャリアステージにいて、何を課題としているか、何をしたいのか、次はどの段階か、など自分の位置を知ることにもつながったと考えられる。

また効果的な広報をするため、この他に講演会とモニター募集をした。「働く女性のタイムマネジメント術——朝2時起きでなんでもできる」を開催し、講演会終了後に女性のキャリア形成支援プログラムの紹介とパンフレットの配付を行った。講演会の参加者は講師とタイムマネジメントへの関心で来た人が多く、また講師自身のメールマガジンやセミナーへの参加申し込み受付に時間が取られるなど、クレオのキャリア支援セミナーの紹介に充分時間がとれず、実際のセミナー受講者とは層が異なっていたのかもしれないと思われる。

(8) 受講料は有料と無料で半々

有料でも受講したい人と受講しない人は各講座ともほぼ半々である。1000円以下、1000円～3000円、3000円～5000円、5000円～1万円、1万円以上で聞いたところ、1000円～5000円が多く、5000円～1万円もかなりある。圧倒的に有料でも受講したいというのは「働く女性のためのパワーランチ」で昼食会をかねた、ロールモデルの企業管理職の講演会であった。現在仕事をしている人は有料でも成果が得られたと実感されている。

2.3. 今後の女性のキャリア形成支援プログラムの実施に向けて

以上のような体系化したプログラムを検証した調査・分析から、今後クレオでキャリア形成支援プログラムを実施していくには、次の点の改善が考えられる。

(1) 年間を通じて体系化したセミナー

- ①自分のキャリア形成の目的に沿ったセミナーが、いつ、どこで、どのように開催されるのかということを受講者に的確に伝えるために、年間を通じた体系化したプログラムを作成し、クレオ大阪全館（5館）で実施する。
- ②体系化の枠組みについては体系図3のように組み直す。また個別のプログラムの展開に当たって受講者の就労形態に配慮するなど、よりポイントを絞ったセミナーを実施する。
- ③クレオ大阪が提供するセミナーとして平成18年度に企画・実施したプログラムは、キャリアステージの「中間層」と「管理職層」が対象であったが、実際の受講者は、転職希望者（23.1%）、起業希望者（14.4%）、無職の人（9.6%）で、むしろキャリアステージの「入り口層」に当たる層も半数弱あった。そのため、このような人を対象とするセミナーも含めたプログラムの体系化と実施をする。
- ④キャリアステージの「管理職層」については、実際に管理職である受講者は少なかったことや、管理職を目指すことと同じであるため、あえて管理職層を設けないこととする。
- ⑤単線のキャリアアップイメージにより、各キャリアステージに対応した、年代別の対象者を想定したプログラムの体系であったが、実際のキャリア形成は年代というよりも、個人の志向や企業側の意向による影響を受けることから、年代を想定した体系化を改める。

以上から、プログラムの体系は、対象別を組み直して、「働いている女性」「就職・再就職を目指す女性」「妊娠中・子育て中のワーキングウーマン」とする。平成18年度と平成19年度の体系図の関係を示した（体系図3）。

平成19年度プログラムの内容は、体系図4に示すように細分化し、新たな内容を入れた。例えば「ハッピーキャリアセミナー——リスクマネジメント編」で

は一般編、派遣社員編、母子家庭編。「ハッピーコミュニケーション——職場の人間関係改善講座」では上司との関係編、部下との関係編、多様な雇用形態での人間関係編。「両立支援セミナー」ではベーシック編、産休・育休後職場復帰直前編、小学校入学直前編、など。新たな対象として「再チャレンジセミナー」としてベーシック編、定年後編、留学・ワーキングホリデー体験後編など。

また、異業種・異世代の人との出会いやロールモデルを探すため、これまでの「ネットワーキングフォーラム」と別に、「ハッピーキャリアトーク ロールモデルの提供」として起業編、管理職編、転職編、資格活用術編等々を設ける。

(2) クレオ大阪の他の事業との連携を図る

目的が異なるキャリア形成支援の各セミナーにもかかわらず、重複していくつもセミナーを受講した人が相当いることがわかった。これまで言われてきたことだが、キャリア形成支援セミナーでも「自分探しのためにセミナーを受け続ける人」を生み出してきたと考えられる。男女共同参画センターの役割として、こうした人たちに何らかの援助が必要で、クレオではセミナーより、参加者のモチベーションに影響を与えている「チャレンジ相談」を進める必要がある。

(3) 企業等との協働——中小企業の社員研修に

大企業で働く女性たちは自分のキャリア形成に企業

から研修などで支援があり、そうした自分への投資の費用を自分の給料で賄うことが可能である。しかし、中小企業や派遣等で働く女性たちには難しいことかもしれない。今回調査の受講者は、企業規模別で1000人以上が最も多く31.7%いるが、29人以下も18.3%いる。

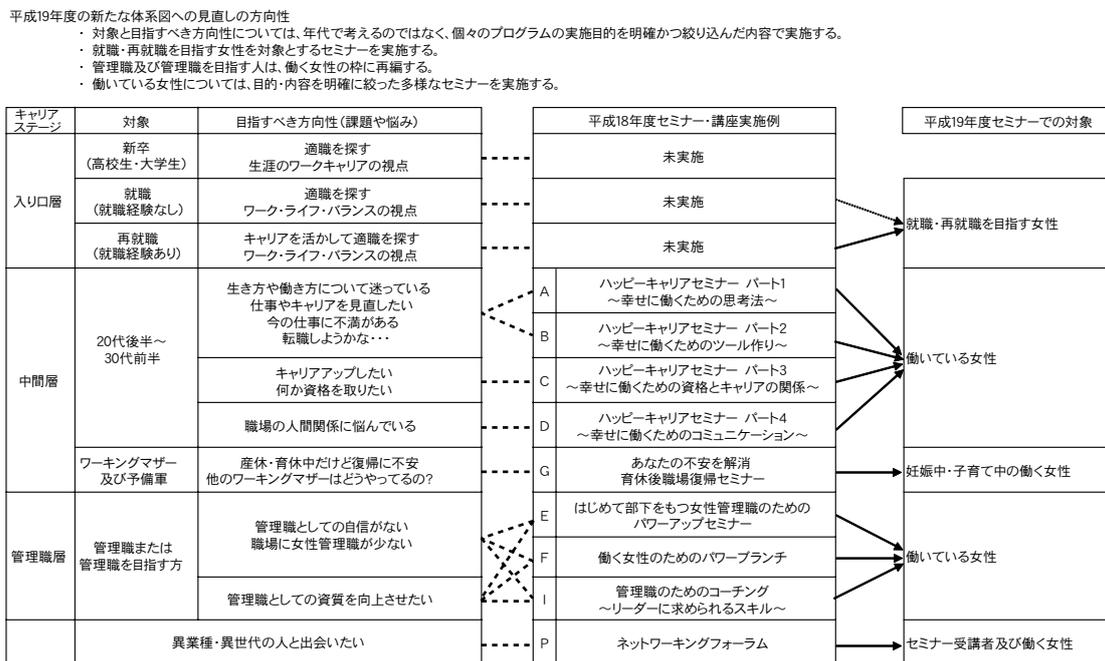
そこで、中小企業で働く女性がキャリアアップを図るときに、クレオ大阪のセミナーを企業の社員研修の1つに組み込んでもらう取り組みをしていく。セミナーの参加者が増え男女共同参画センター・クレオ大阪の存在もアピールでき、また中小企業で働く女性たちの実態を知る機会になる。

またクレオ大阪のキャリア形成支援セミナー受講歴が、求職のときに職務経歴書に記載できるように、ハローワークに働きかけることも考えられる。

(4) セミナーの定番化

キャリア形成支援のプログラムを体系的にしたので、毎年定番化して開講する必要がある。受講者のニーズが変わってくるし、勤務状況によりその年度に受講できない場合もある。また、何期修了者という形で受講者たちが緩やかなネットワーキングを続けて、キャリアアップを図っていけるような定番のセミナーとして設け、より内容をグレードアップしながら継続実施することが必要になる。

体系図 3 平成18年度と平成19年度の体系図の関係



体系図 4 女性のキャリア形成支援プログラムの新たな体系図

・プログラムの内容についてはより細分化、または新たな内容を盛り込み実施する。(斜字体)
 ※継続した分析を行うためにMの表示のあるセミナーではモニターの募集も行う。(3人×13)

対象	目指すべき方向性(課題や悩み)	平成19年度のセミナー・講座実施例			前期	後期	モニター
		セミナー・講座名	回数	会場			
働いている女性	生き方や働き方について迷っている 仕事やキャリアを見直したい 今の仕事に不満がある 人生の転機を迎えよう リスクマネジメントを考えたい	A ハッピーキャリアセミナー ～幸せに働くための思考法～	5コマ×1回	中央		M	
	コミュニケーションスキルを向上して、 よりよい仕事をしたい	B ハッピーキャリアセミナー ～リスクマネジメント編～	3コマ×1回 3コマ×1回 3コマ×1回	西	中央 南	M	
就職・再就職を 目指す方	もう一度働きたい リタイア後も社会参加したい 職務外活動経験を生かしたい	C ハッピーコミュニケーション ～職場の人間関係改善講座～	3コマ×1回 3コマ×1回 3コマ×1回	東	北 西	M	
	他のワーキングマザーはどうやってるの? 産休・育休中だけど復帰に不安 仕事と子育ての両立って難しい?	D 再チャレンジセミナー	ベーシック 定年後編 留学・ワーキングホリデー体験後編	3コマ×1回 5コマ×1回 2コマ×1回	東	北 西	M
妊娠中・子育て中の ワーキングウーマン	他のワーキングマザーはどうやってるの? 産休・育休中だけど復帰に不安 仕事と子育ての両立って難しい?	E 両立支援セミナー	ベーシック 産休・育休後職場復帰直前編 小学校入学直前編	3コマ×1回 2コマ×1回 2コマ×1回	南	北 東	M
	異業種・異世代の人と出会いたい ロールモデルが見つからない	ハッピーキャリアトーク ～ロールモデルの提供～	起業編 管理職編 国際協力編(国内・国外) 転職編 福祉関係編 CB編 資格活用系編(仮)	1コマ×2回 1コマ×2回 1コマ×2回 1コマ×1回 1コマ×1回 1コマ×1回 1コマ×1回	東 西 南 北	北 西 東 南	
		ネットワーキングフォーラム					

※フォローアップおよびクレオ大阪の補完事業については、旧体系図を継承する。

2.4. 平成20年度女性のキャリア形成支援プログラム・ ハッピーキャリア

平成17年度に体系を整理し、平成18年度に実践・検証し、19年度に少し変更した。そして、平成20年度の「ハッピーキャリア」セミナーは次のとおりである。

4月～7月(春)

「私の幸せマネジメント——20代のうちに考えておきたい大切なこと」4回(中央館)

「リーダーをめざす女性のための実践コミュニケーション」4回(南館)

「働く女性のマネー講座——少ない年収でもいきいき暮らす」3回(西館)

「子育てママ、仕事再スタートへの道——今できることから始めよう!」3回(中央館)

7月～10月(夏)

「元リーガロイヤルホテル 成田総支配人が語る、ホテルよもやま話」1回(南館)

「自分をしっかりアピール! 上司にやる気を伝えるコミュニケーション術」4回(東館)

「わたしの幸せマネジメント——働きウーマンの基礎知識『社会のしくみとおカネ』編」4回(中央館)

「生活者の感覚をビジネスに活かす——ホスピタリティ・マーケティングの手法を学ぶ」2回(南館)

「クレオdeエンパワメント実践塾——ヒット企画は女性がつくる」20回(中央館)

10月～1月(秋)

「理工系ガール熱血応援ファイル① 広がる薬剤師の可能性——ハザマ薬局の取り組みから」1回(南

館)

「わたしの幸せマネジメント・めざせ! 充実ON/OFF——働きウーマンの自分メンテナンス」2回(中央館)

「部下やチームを育てる——『ほめ方』『叱り方』」3回(西館)

「勤続3年以上の女性のセルフマネジメント講座」5回(東館)

「海外で学ぶ・働く! ——後悔しない海外留学のために」4回(西館)

「ハッピーキャリアトーク——子育てママの起業術」2回(北館)

3. 企業への働きかけ「企業向け出前セミナー」

キャリア形成には、実際に女性が働く職場でどのようにキャリアを作っていくことができるかが重要である。雇用労働者には特に、働き続ける基盤ができていくかが重要である。そこで、クレオという施設に来てもらうだけではなく、多くの職場の女性、また共に働く男性に働きかけるために「『届ける』セミナー」として、「企業向け出前セミナー」を実施している。

企業や団体と連携し、個々の企業における男女共同参画の推進に向けた課題等を学ぶ、ということで、平成19年度は35事業所にセミナーを出前し、女性374人、男性1269人の計1643人の参加者を得ている。普段男女共同参画センターにはあまり来ないと考えられる男

性管理職や、多くの男性社員に実際に話を聞ける機会になるという多くの効果となる。セミナーによって管理職・人事担当者対象、一般社員対象となる。企業・団体からの申し込みの後、クレオで企画案を作成・提案する。講師代・資料代は大阪市女性協会が負担している。同一企業の2回目以降はクレオが有料で講師を派遣し対応している。

セミナーの内容は「セクシュアル・ハラスメントの予防」や「職場のメンタルヘルス」「ワーク・ライフ・バランスのすすめ」がほとんどで、「コミュニケーション力向上」が1つあっただけである。これは積極的な女性社員のキャリア形成の能力アップというより、企業の社会的要請に基づくニーズによって内容が依頼されるためと考えられる。

4. 女性のための起業支援事業

4.1. 女性のための企業準備オフィス「チャレンジオフィス」

クレオチャレンジオフィスの運営 女性のための起業支援事業の一環として、起業やコミュニティビジネスの創業を目指す人を対象に、入門・導入の段階から事業計画の作成、事業の実施、円滑な運営のサポートまで、トータルに育成・支援を行うインキュベーション機能を持つ「クレオチャレンジオフィス」を運営している。

クレオチャレンジオフィスの概要 オフィスの開設場所は、大阪市東淀川区東淡路にあるクレオ大阪北にある。設置主体は大阪市民局、運営主体は大阪市女性協会、大阪市雇用施策推進基金充当事業として、女性のための起業支援事業の受託業務である。クレオ大阪北1階に、専用ブース(パーティションによる区画、約2.6㎡)を6区画、設備は机、椅子、キャビネット、インターネット回線、OA機器、書架、ロッカー、フリースペースを備えている。利用料は月額9000円。

運営体制 運営は総合的な視点から入居者への支援をするため、企業に関する専門的な知識とネットワークをもつ人材を「専任マネージャー(チャレンジオフィスマネージャー)」として配置し、相談や助言など日常的サポートをしている。また必要に応じて、企業に関する各分野の専門家に指導・助言を依頼している。さらに、メンタル的なサポートやネットワークの

構築を目的に、女性の中小企業診断士をファシリテーターとして月1回の交流サロンを開催している。

チャレンジオフィスの入居者 平成18年10月から平成21年3月(予定)の入居者は7人。事業内容は多様で、コーチングやコミュニケーション研修、中高年のトレッキングツアーや健康ウォーキング、福祉住環境の設計コンサルティング、ミュージカル教室の運営、アートセラピーのワークショップの講師派遣、建設設計・住宅プロデュース、養蜂・蜂蜜メニューの開発・販売である。

4.2. 起業支援セミナー

起業支援では、「クレオ経営セミナー」「カフェオーナーセミナー」「ショップオーナーセミナー」があり定番にしている。平成19年度はつぎのとおり。

- ①「ショップセミナー」として「クレオ起業塾——めざせショップオーナー」6回(北館)
「クレオ起業塾——めざせインターネットショップオーナー」6回(中央館)
- ②「カフェセミナー」では「本気でチャレンジ! カフェオーナー」3回(中央館)
「同 入門編」4回(中央館)
「同 ステップアップ編」2回(中央館)
「同 集中編」1回(中央館)
- ③「クレオ経営セミナー」10回(北館)

それぞれ応募は定員より多く、ショップセミナー70人、カフェセミナー147人、経営セミナー337人であった。定員の9割が最終コースまでの受講者であり、女性の起業への関心が強い。しかし、実際に行動に移す女性もいるが、どのようにビジネスに、つまりおカネに結び付けていけるのか。クレオとして次のような段階的なフォローアップをしている。後で述べるように実現した人たちもいるが、裾野を開拓している段階といえる(起業については『平成18年度 大阪市女性のチャレンジ支援調査研究報告書』参照)。

4.3. チャレンジオフィス入居者や起業セミナーのフォローアップと実践の場の提供

クレオdeカフェ フォローアップで、実践の場の一つが「チャレンジ・カフェ事業」である。起業セミナー修了者の中から、実際にクレオ大阪中央の2階交流サロンのスペースに「チャレンジ・カフェ」を開業してもらう。平成19年から開始し、6ヵ月間でカフェオー

ナーは交代する。コーヒーだけでは経営的に難しいので、手作りクッキーやケーキ、自然食品のお菓子なども置き、店名も「ムロン・ドー」「クルー」また「茶の子」など、看板やメニューにも工夫を凝らしている。スペース続きの屋上庭園にパラソルを置いた野外テーブルも造り、施設利用者にもゆったりとコミュニケーションを楽しむ時間と空間を提供し、人気である。

また、このカフェの構造物を設計したのが、建築設計業のチャレンジオフィス入居者である。建設費はクレオが負担し、設計図面を協議しながら完成した。

クレオチャレンジショップ 「自分の店を持ちたい」と、企業に向けて準備中の女性を対象とした「ショップ開業セミナー」(全6回の講義、受講生18人)の修了者の中から、ショップ開業の実践の場として「チャレンジショップ」の機会を提供し、開業の第一歩までを継続的に支援している。開業セミナーの修了者から6人の応募があり、6店舗の出店を決めた。クレオ大阪北とクレオ大阪中央、また市内ギャラリーに3日間開業した。店の内容は、補整下着の専門店、キッチン&ファッション雑貨などで、生活雑貨・アンティークは多く4店である。

これまでの入居者や受講者のその後 チャレンジオフィスの入居者は、例えば住宅改修を事業化するため、「大阪産業創造館」でビジネスマーケティング事業を受け、プレゼンが通り病院とタイアップして実際仕事として契約するに当たり法人化の必要があり、入居中に株式会社を設立する。NPO法人の形をとる事例もある。葬祭業のプロデュースを手がける人もいる。

すでにシーズ(起業の内容とか中味)を持っている

人とシーズを持ちながら迷っている人がいる。チャレンジショップでは、生活雑貨は自宅が開業した人、また補整下着専門店の人は当初からネット販売していたが、店舗を出すことはやはりコストに合わないことがわかりネット販売にすることを決断。建築は住宅メーカーの下請けから、自宅を事務所にして開業等々である。

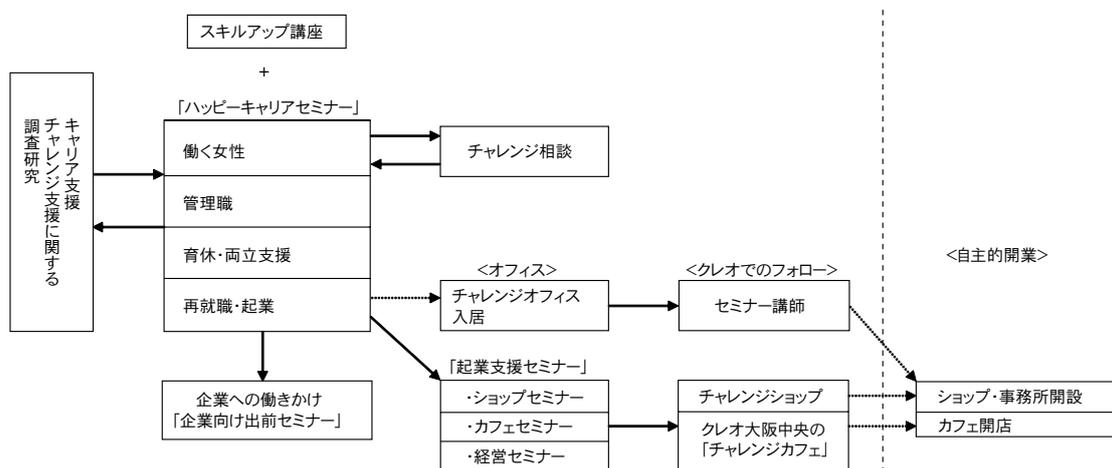
5. 自分探しの「チャレンジ相談」から早期段階でキャリア形成支援対応を

以上、キャリア形成支援やチャレンジ支援の内容と結果をみてきた。受講前、受講中、また実践中に、自分が目指す目的や目標をはっきりさせてきた人たちは、大きな成果を得ていると考えられる。しかし、その間にまだ迷いがある人、自分の目的や目標をはっきり整理できなかった人もいる。そのような人たちには、クレオに「チャレンジ相談」がある。

年代と相談内容を見ると、20代23人と30代82人計105人で、相談総数226人で不明を除けばこの2つの世代が半数を占める。相談内容は全体で起業96人、求職(再就職)58人、地域活動・コミュニティビジネスは19人である。いつからでもチャレンジは可能であるが、20代、30代という早期にキャリア形成支援に対応することが効果的であるとする。

これらの結果を受けて、クレオ研究室では早速、平成18年度、19年度に20代、30代を対象としたライフスタイルとキャリア形成の現実と課題の調査研究を実

図6 クレオ大阪でのキャリア形成支援・チャレンジ支援の関係



施した。さらに女性の背景に浮かびあがった20代～30代男性の働き方など、ライフスタイルの実態と課題を研究中であり、今後クレオの事業とプログラムに反映させていく。

キャリア形成支援・チャレンジ支援の全体関係を図6にまとめている。

〈参考文献〉

平成17年度『クレオ大阪における女性のキャリア形成支援プログラムに関する調査研究報告書（1）』 大阪市・大阪市女性協会

平成18年度『クレオ大阪における女性のキャリア形成支援プログラムに関する調査研究報告書（2）』 大阪市・大阪市女性協会

平成18年度『大阪市女性のチャレンジ支援調査研究報告書——女性のチャレンジ支援のあり方を考える』 大阪市・大阪市女性協会

平成19年度『20代～30代女性のライフスタイルと再チャレンジ（再就職）に関する調査研究報告書』 大阪市・大阪市女性協会

平成19年度『クレオ大阪セミナー事業報告書』 大阪市女性協会

（まきむら・ひさこ クレオ大阪研究室長、京都女子大学教授）