

Process

インターンシップを導入した
女性の再チャレンジ支援プログラム
「わたしのキャリア発見塾」開講までの
プロセスをたどる

中村奈津子

特定非営利活動法人参画プラネット常任理事
名古屋市男女平等参画推進センター指定管理者「管理運営室」責任者
アサーティブ・サポーター
マンション管理士・管理業務主任者
放送大学に在籍

インターンシップを導入した女性の再チャレンジ支援プログラム

—「わたしのキャリア発見塾」開講までのプロセスをたどる

中村奈津子

はじめに

NPO法人参画プラネット（以下参画プラネット）は、団体の設立当初から、ミッションである「男女共同参画社会の実現」のための手段として、女性の再チャレンジ支援事業を積極的に行ってきた。さらに2007年度には新たな自主事業として、再チャレンジを目指す女性のための、インターンシップを導入したパイロットプログラムを実施した。このプログラムの中で展開した、中核となる講座の名称を「わたしのキャリア発見塾」（以下「キャリア発見塾」）という。

「キャリア発見塾」を含むこのプログラムは、もともとの企画立案から実現までに、およそ2年を要している。提案者である筆者と伊藤静香が中心となって構想を練り、講座では講師・ファシリテーター兼、受講生のサポーターとして全面的に関わってきた。この報告では、実施の評価へとつなげ、成果と課題を見据えるべく、2007年度の1月から3月にかけて開講した「キャリア発見塾」およびプログラム全体の、実施までのプロセスをたどる。

1 プログラム実施の決定まで

まず、企画立案の背景から振り返ってみたい。参画プラネットは、2005年の団体設立以前より、理事全員がそれぞれ、いわゆる「再チャレンジ」を果たした当事者としての経験を有している。2003年6月に名古屋市男女平等参画推進センター（以下「センター」）がオープンし、その管理運営の一部を名古屋市が委託事業としていた時期には、運営メンバーとして関わっていた者もあり、その委託事業を担う過程では、筆者を含んだ数名が、約3年間にわたる試行錯誤の中で、女性たちがワークシェアリングを活用して働く仕組みを構築してきた。このプロセスは、伊藤が『研究ジャーナル』11号（発行：国立女性教育会館）に投稿した実践事例研究の論文において、くわしく記されている。

2006年4月には、センターへの指定管理者制度の導入とともに、参画プラネットが指定管理者として管理運営の一部を担う（このプロジェクトは「惑星プロジェクト」と命名されている）こととなった。「惑星プロジェクト」のなかで、参画プラネットは理事全員のさまざまな経験と団体としての強みを活かし、従来の働き方の枠組みでは負荷が高い状況の人たちが参画できるような「新しい働き方」の確立を目指して、主にワークシェアリングとジョブ・ディスクリプションによる「カスタマイズされた働き方」の仕組みを提供してきた¹。現在の多くのメンバーが再チャレンジの当事者である。今回のプログラムを開

発する下地として、当事者としての経験と女性の再チャレンジを支援する実践の積み重ねは、既に十分存在していたと言える。参画プラネットは設立以来、「再チャレンジを目指す女性」をメインターゲットとして、女性が社会とつながるプロセスをサポートするためのセミナーやカウンセリングなども、積極的に実施している。自らの実践により見出した再チャレンジに必要なプロセスをプログラム化し、自主事業としてより多くの女性たちへ届けたいという思いは、「惑星プロジェクト」の開始以前から、一貫して団体の活動方針に含まれていた。

そうした状況の中、今回のプログラムを開発するひとつの転機となったのが、法人設立直後の2005年4月から10月にかけて参画プラネットが開催した、NPO将来計画作成講座「学びの春、実践の夏から実るわたしへ」であった。この講座は、NPO活動に関わっている、あるいはNPO活動を始めたとした社会的活動に強い関心を持つ女性を対象として、事業の企画立案から実践までの即戦力をつけることを狙いとしており、石井布紀子氏（有限会社コラボねっと代表）を講師に、愛知、岐阜、三重、静岡各県から15名の参加者を得て開講した。

少人数での密度の濃い講座が、筆者にとっては自らの活動を振り返り、同時に参画プラネットの事業の方向性を確認する契機にもなった。この講座の中で、各自が実現をしたい事業企画を練る作業があり、そこで、筆者と伊藤はそれぞれ「働きたいあなたの思いを叶えるトライアルワーク・プロジェクト」「社会とつながりたいあなたへ～Re. チャレンジャーのためのインターンシップ」（資料2・3、P30-31を参照）と表現して、女性の再チャレンジ支援プログラムの構想を立てている。こうして、バーチャルではあったものの、企画を具体化したことが二人の意識を高め、さらには実現へとつながっていった。

この連続講座では、受講生の成果発表の場として、仕事づくりフォーラム「仕事をつくる、わたしをつくる～女性も社会で輝いて」（資料1、P29）を2005年9月に開催している。このフォーラムは参画プラネットと、特定非営利活動法人フォーラム静岡との共催により、上野千鶴子氏（東京大学大学院教授）と講師の石井布紀子氏をそれぞれコメンテーター、コーディネーターとしてお招きし、200名以上の参加者を得て静岡で実現した。ここで筆者は、3名の企画発表者のひとりに選ばれ（選定の過程は、上野氏と石井氏の同席のもと、受講生全員が事前のプレゼンテーションをし、その後投票により決定した）、自身の企画を壇上から発信し、上野氏、石井氏からのコメントをいただく機会を得た。さらに、実現への動機付けが高まることになる。

一方、伊藤はフォーラム開催時、すでに夫の転勤に伴いカナダに滞在していた。彼女がカナダ滞年の2年間で執筆したのが、前述した国立女性教育会館発行の『研究ジャーナル』11号に投稿した実践事例研究の論文である。ここで伊藤は、自らを含む再チャレンジを果たした女性たちの、実践のプロセス及びその成果と課題を検証するとともに、より効果的な再チャレンジ支援のしくみを提案している。具体的なキーワードとして、女性の再チャレンジには「場」と「プログラム」、そして「プログラムの担い手」が必要だと結論づけ

た。この考えは、今回のパイロットプログラムのベースにもなっている。

こうした経緯を経て、前述のとおり2006年4月より、参画プラネットがセンターの指定管理者となったことで、それまで構想をあたためてきたプログラムを展開できる「場」を得た。インターンシップを導入した女性の再チャレンジ支援プログラムを「キャリア発見塾」という講座をメインに組み立て、市民へ提供することが可能となったわけである。

2007年度、理事会での事業実施の承認を得て、筆者と伊藤が担当理事となり、プログラムの実行を全面的に担うこととなった。

2 社会状況とプログラムニーズの再確認

内容の検討に先立っては、当然のことながら、市民ニーズの調査研究を行った。

2002年以降、再チャレンジを含む女性のチャレンジ政策は国（内閣府）が主導権をもって積極的に進められており、再チャレンジのための講座、セミナーなども全国各地で継続して行われている。参画プラネットが自主事業として行ってきたキャリアデザイン事業のひとつである「キャリア・ナビゲート」においても、再チャレンジをしたいがどうやって前に進んでよいのか悩んでいる、という女性の訴えが多かった。こうした状況から、名古屋市を中心とした地域においても、女性たちの再チャレンジへの意欲は依然高く、講座へのニーズと実施効果は見込めると判断した。

一方、別の側面から名古屋市の女性の状況を見ると、他の大都市に比べて結婚、出産で仕事を辞めてしまう女性が多く、就労状況を見てもいわゆる「M字型」のカーブの底が深いという特徴がある（つまり離職率・離職期間が長い）。また、大都市の特徴として、転勤族や核家族の女性が多い一方で、比較的3世帯同居、あるいは親が近くに暮らすケースも多いため、都市部とはいえ身内の支援が得られずに社会参画への道が閉ざされている女性への支援体制が未成熟である、という側面を持つ。そこで「キャリア発見塾」では、再チャレンジにおいて身近に支援が得られずに立ち止まっている女性を、特にターゲットとすることにした。

3 プログラムの目標設定と枠組みの調整

実際にプログラムの組み立てを行う前には、目標設定と参画プラネットの他事業との調整も行った。その結果、初回はパイロットプログラムとして位置づけ、講座を含めて総合的な評価を行い、次回以降の本格的導入の検討へとつなげることに主眼を置いた。このため、受講生には前もって了解を取ったうえで、講座開始時と終了後の詳細なアンケートへの協力、およびヒアリング等の調査依頼をすることとした。

あわせて、プログラムに組み込んだ、講座の中で行うインターンシップが今回の大きな特徴であったため、枠組みを決めるにあたっては、参画プラネットが指定管理者として管理運営を担っているセンターを受け入れ先とし、指定管理者業務との調整を最優先した。結局、インターンシップの受け入れ限度を6名程度と見込んだため、講座自体の定員も最

適規模の6名に設定した。さらに、次年度へつなぐ検証を行うために、2007年度内に講座を終了できるよう1月から3月の間で講座の日程調整をはかることとし、講座の回数は全8～10回で最終調整をすることにした。これは、プログラムの企画を立てていた時期と指定管理者として大学生のインターンシップを受け入れている時期が重なり、5名ほどの学生に希望日数のヒアリングを行い、モニタリングした結果である。

4 プログラムの組み立て

その後、細かな日程調整の結果、講座の回数は全8回となった。プログラムの具体的な内容を検討していく段階では、プログラム全体の流れを決定した後、講座の中身となる講義とインターンシップのバランス、講座の各回に組み込む内容、1回ごとの展開方法と時間配分、講座外の受講生へのサポート体制とフォローアップ、事前・事後のアンケート内容などを一つひとつ決めていった。

こうした詳細についての検討は筆者と伊藤で担い、講座の開催にあたっては、この二人が講座の講師・ファシリテーター兼受講生のサポーターとして全体に関わることにした。また、運営の実務的な部分を担う事務局（担当：堀紀美子）を設置した。

上記にあげた内容や進め方の詳細についてはこの報告では割愛し（スケジュールと各回のタイトルは表1を参照）、ここでは少し別の視点から、組み立てのプロセスを振り返ってみたい。事業を提供する際には、常に「内容（何を）」「手段（どのように）」と同時に「ねらい（なぜ、何のために）」を明確にしておく必要がある。それが欠けると、実施の十分な成果は望めず、結果の検証と改善もできない。再チャレンジを支えるために必要な要素を整理し、今回のプログラム全体をとおして受講生へ提供できるように、講座内容の検討と並行して確認しつつ、漏れのないように配慮をした。具体的に取り入れた要素を、以下に項目立てて、簡単に整理しておきたい。

表1 わたしのキャリア発見塾スケジュール

日時	テーマ
第1回：1月23日（水）	チャレンジ事始/入塾式
第2回：1月30日（水）	事始インターンシップ
第3回：2月6日（水）	セミナー「社会へつながる！～仕事の常識、非常識～」
第4回：2月13日（水）	事始インターンシップ
第5回：2月27日（水）	事始インターンシップ
第6回：3月5日（水）	セミナー「社会で使える！～さわやか交渉力～」
第7回：3月12日（水）	事始インターンシップ
第8回：3月26日（水）	チャレンジ応援/終了式

(1) 学習と研修

受講者への学びの提供は、このプログラムにも必須だと考えた。前述の『研究ジャーナル』11号に掲載されている羽田野慶子氏（国立女性教育会館研究員）の論文「女性のキャリア形成に関する調査研究」を参照すると、生涯学習は、「資格・技能＋意識啓発」（スキル・アップとマインド・アップ）の両方の要素がそろふことによって、女性のキャリア形成において成果をあげる傾向が明らかになっている。再チャレンジも、女性のキャリア形成のターニングポイントであるため、学習はやはり重要な要素であり、「何を、どのように学ぶのか」が十分に配慮されなくてはならないだろう。

今回のパイロット事業では、4回のセミナーのうち2回は、学習（講義とワークショップの混在型）を取り入れた。内容は、「女性と労働について」及び「交渉術（アサーティブをベースとした仕事でのコミュニケーション）」とし、「スキル・アップ」と「マインド・アップ」がどちらも図られるよう工夫した。

また、開催会場としてセンターを利用する利点を最大限活かし、名古屋市における男女共同参画の状況やセンターの概要、主催者である参画プラネットの概要と活動内容（特に、「惑星プロジェクト」についてはくわしく）やミッションについてのレクチャーなども、残りの回に盛り込んだ。初回には、インターンシップとしてセンターのインフォメーション業務に就くにあたり、業務の概要とともに、基本的な接遇マナー、ロールプレイを取り入れた来館者対応と電話対応の基礎を研修に盛り込んだ。

(2) 情報収集と整理

情報収集には、直接的な外的資源となる支援情報の収集と、同じ目標を持つ仲間と出会い共感を育む、内的資源となりうる情報収集（情報交換と交流）がある。その両方をとおして自分自身をより整理し、次のステップを選択していくプロセスも再チャレンジには不可欠である。

今回はインターンシップを含め、講座のすべてをセンターで行ったため、効率よく情報提供ができると考えた。センターには現在「チャレンジ・インフォメーション」という窓口があり、再チャレンジに関する市内各機関からの情報を集約している。この事業がきっかけでセンターにつながることで、その後の支援情報も入手しやすくなるため、受講生のメリットは大きい。受講者同士の情報交換や交流については、それを促進できるような工夫として、ワークショップを活用した学び、気持ちの振り返りができる時間の確保、受講後のネットワーク作りなどをいくつか取り入れた。

さらに、受講中に学習・体験したすべて（つまり、取り込んだ情報）を自分なりに整理し、次のステップを踏むための支援ツールとして、講座で活用する個人ファイルを作った。毎回、そのファイルへ各自が振り返りを記入し、サポーターである中村と伊藤がコメント

を書いてフィードバックを行い、受講生との双方向コミュニケーションを図った。加えて、参画プラネットが自主事業として提供してきたキャリアデザイン事業「キャリア・ナビゲート」を、希望者には無料のオプションとしてつけることとし、受講後に自らが悩み、立ち止まった時にいつでも利用できるよう、2008年度末までを有効とした。

(3) 体験と実践

さて、当プログラムが、他で提供されている再チャレンジ関連講座と比較した時の最大の特徴として挙げたいのが、今回取り入れたインターンシップである。

他ではほとんど事例を聞かない「インターンシップ付き再チャレンジプログラム」を、私たちがぜひとも実現させたかったのは、他ならない、自らの体験として「まず、やってみる」ことの効果を実証済みだからである。学ぶこと・知ることと実際やってみるの間には非常に大きな差がある。再チャレンジにおいても、この一步を踏み出すきっかけをつかむのが、再チャレンジの過程において特に難しい。

再チャレンジをしたい女性は、夫・子ども・親などの家族があり、再び社会参画をしようとするとき、どうしても生活のいろいろな面で、それまでのやり方を変えざるを得ない状況が発生する。それは、家族という関わり合いの深い相手がいる以上、ひとりで思うままにできるものではないため、生活の時間配分や、家族との家事等の分担の調整に苦心したり、上手くいかずに壁にぶつかる経験をすることも多い。この、いわば仕事と家庭の調和（ワーク・ライフ・バランス）を試行錯誤の中で変化させていく作業は、結果としてそれまでワーク・ライフ・バランスを意識することが少なかった家族全員がそれを実現する契機になり得る。しかし、自ら一步踏み出す心理的な負担や不安感が、女性の再チャレンジを踏みとどまらせ、あるいは困難にしている原因でもある。

筆者たちは、インターンシップによって働く体験と実践の機会を提供し、実際に取り組んでみることで、自分なりのワーク・ライフ・バランスを見つけ出す支援をしたいと考えた。再チャレンジが大きなステップだと感じる人のために、まずは助走ができる道を、あるいは半歩上がる踏み台を創ろうとしたのである。

以上をプログラムに含む要素として意識しつつ、全体の組み立てを行っていった。余談となるが、インターンシップの受け入れ体制を整える過程は、わたしたちにとっても日々の業務を振り返る良い機会となった。受講生に「何を」「どこまで」「何のために」体験してもらおうのかを考えることで、センターに新しいメンバーを受け入れるための従来の体制が改善できたという、思いがけないメリットも生まれた。そして、「センターの利用者ではなく、同じ立場で仕事をするメンバーでもない」インターンシップの存在は、メンバーにとっても非常に良い刺激となり、仕事への意識を高める効果もあった。

まとめ

プログラムの開発から実施まで、すべてに関わってきた一人として、受講生からダイレクトに感じられる講座への反応は、非常に前向きなものであった。もちろんプログラムの提供者として、実施段階での反省点や課題も多々残ったが、初回に受講生たちが見せた不安げな表情が、徐々に安心感と自信、そしてやる気を伴うものに変化していく様子には、こちらも随分と励まされた。

このパイロットプログラムは、参画プラネットが積み上げてきた再チャレンジにおける実践を、単に自分たちだけにとってメリットがある（他者からみた場合、自己満足であるという）仕組みとして終わらせたくないという強い気持ちから生まれたものだ。この手ごたえを糧に、現在、次に向けて改善を加え、新たな、より効果的な女性の再チャレンジ支援プログラムとして提供すべく検討中である。

もうひとつ、このプログラムは、参画プラネットが指定管理者としてセンターの管理運営に関わる機会を得なければ、おそらく実現し得なかったと言えよう。男女共同参画社会の推進を目的とする公的施設において、重要な施策のひとつである女性の再チャレンジ支援が、その施設の指定管理者を担うことで力をつけた当事者たちの手により市民に提供されたことは、協働の新たな成果のひとつである。男女共同参画を推進するセンターとNPO法人双方にとって意義をもつ、ミッション達成のための一手法として、このプログラムの発展に力を尽くしたい。

1 伊藤静香「再チャレンジする女性たちの現状と課題」国立女性教育会館編『研究ジャーナル』11号（国立女性教育会館 2007）85-94。

1 渋谷典子・林やすこ・澤昭裕「公を担う市民の可能性—指定管理者制度をめぐって」澤昭裕編著『無名戦士たちの行政改革—WHY NOTの風』（関西学院大学出版会 2007）233-252。

1 再就職や大学・大学院への社会人入学などキャリアデザインをサポートするため、資格や経験を有するキャリア・ナビゲーターが相談に応じる、個別キャリア・カウンセリングである。

1 『厚生労働白書』厚生労働省 2005。

■参考文献

伊藤静香「再チャレンジする女性たちの現状と課題」（2007年）『研究ジャーナル』11号
国立女性教育会館

渋谷典子「女性によるNPOと名古屋市の共同事業」（2005年）『日本を変えるプランB』
関西学院大学出版会

渋谷典子「NPOと指定管理者制度—マイナスをプラスに転換する「惑星プロジェクト」」
（2007年）『プラネットの軌跡2006』NPO法人参画プラネット
「たつまきの本気」制作プロジェクト編（2005年）『たつまきの本気』「たつまきの本気」
制作プロジェクト

羽田野慶子「女性キャリア形成に関する調査研究」（2007年）『研究ジャーナル』11号
国立女性教育会館



コメンテーター：上野千鶴子

上野千鶴子とともに

仕事をつくる、 わたしをつくる。 ～女性も社会で輝いて～

仕事づくりフォーラム

年齢が高いから、
子どもがまだ小さいから
働くことをあきらめてしまっている人

子育てと仕事の両立

を目指しているのに、なんだか毎日が忙しいだけ、と思っている人

とき 9月23日(祝) 午後1時30分～4時
ところ 静岡音楽館AOI 講堂(7階)
参加費 1,000円/前売り(当日 1,500円)

家事や育児も満足にできないのに

働くことなんてできない…と思っている人

資格や能力がない

から、働き始めることができないと思っている人

女性のライフスタイル

に合わせた働き方のモデルを工夫してみたい人

地域活動やPTA活動は
人間関係やそれぞれ個人の事情に流されて
仕事として成り立たない
と思っている人

会いたいのです。

そんなあなたと

働き方を企業や団体などの組織に合わせなくてはならず、
自分を見失ってしまいたいような人

NPOマネジメントの数年後、

社会状況を踏まえて活動のミッションを考えてみたい人

NPO活動で、

- 普遍的な組織体系やサービスを持続しなくてはならないと思っている人
- マネジメントという考え方を学び、実験的に取り組みのノウハウを知りたい人

一生、安心して暮らしていけるのか

どうか…経済的に不安を感じている人

申込先 NPO法人 男女共同参画フォーラムしずおか / TEL.&FAX. 054-248-7401 Email: info@forum-shizuoka.net
NPO法人 参画プラネット / TEL.&FAX. 052-203-5171 Email: sankaku@comet.ocn.ne.jp

この企画は、愛知・岐阜・三重・静岡の東海4県の女性たちが連携して創りました！

簡易企画書

中村奈津子

●実施する事業の概要〈有効な事業概要〉

what&why (何を・何のために)

- ・女性の再就職応援講座（女性のチャレンジ精神アップ、プロジェクトのPR）
- ・エントリーの際に半日ほどの研修（基礎知識習得と就労への意識を高める）
- ・トライアルワークまでの間に、働く環境づくり応援（働くことへのハードルを外す。適正を見極める。保育支援などの手がかりを探して得るなど）
- ・トライアルワークで約半年の実践（次のステップへ向けての足がかりをつくる。）（ここを飛ばして、ハローワークや民間斡旋業者等の利用者も支援）
- ・上記の間、インターネット（MLなど）を使っての「励まし隊」実施（仲間同士の情報交換と主催者がメンターの役割を果たす）

who (誰が) NPO法人参画プラネット

when (いつ) 平成18年4月～平成19年3月

where (どこで) 主につながれっとNAGOYA

how (どのように) 4月講座（約40名）→5月エントリー（20名）→6～11月トライアルワーク（10名）→12月～相談とフォロー等

●事業に期待される成果(Xの6)

- ・身近なチャレンジモデルと出会うことで、自分も社会へ関わろうという意識が高まる。
- ・実体験により、社会と再びつながることに対する心理的なハードルが低くなる。
- ・同じ立場の女性同士が支えあえるネットワークづくり。
- ・新たな働き方の事例を作り出し、発信することで社会へ向けての提言ができる。（次年度インターン受け入れ先の増加を期待）

●マーケティング分析〈事例を深める〉

私は、「家庭を持つ女性が働くこと」に対してハードルの高さを感じている当事者たちの課題に関心を持ち、詳しく状況を調べました。

↓
働くことに踏み出せない原因として、

<自分の内面的な理由>

- ・年齢が高いから、ブランクがあるからとあきらめの気持ちがある。
- ・自分には特別な資格や能力が無いと感じている。
- ・仕事と家庭の両立は大変そうだというイメージを持っている（子どもや家庭が犠牲になると思っている）。

<環境的な要素>

- ・給料よりも、やりがい優先したいという価値観
- ・子どもが小さく、預け先が確保できない（保育園は、働き場を見つけてからでないと無理）。
- ・核家族、転勤族で子どもが病気の時などに頼れる身内がそばにいない。
- ・企業の求める働き方では、時間や日数に拘束があつてハードルが高い。などを持っています。

●地域の現状、課題、求められる事業(Xの2)

- ・名古屋では、女性の就労におけるM字カーブの底が深く、就労希望実現者割合も全国平均より低い状況にある。（M字の谷の深さは愛知県が全国ワースト5、女性有業率はワースト11位。平成16年度厚労省データ）このため、特に子育て中の女性にとっては再び働く女性のロールモデルが身近に少ないといえる。
- ・現状では、チャレンジしたい女性が一步踏み出せるような、再就職女性が働きやすいような職場環境が確立されていないため、再就職を支援できる仕組みと場づくりが必要。

●ミッション・目的 (Xの1)

家庭・地域・職場・学校などのあらゆる場に、一人ひとりがバランスよく参画できる市民社会の構築。

●当面の目標 (Xの3)

- ・小規模ながらも、女性が社会へ再チャレンジするための足がかりとなるような、トライアルワークの場と交流の機会を提供する。

●コンセプト「いつかは、働きたい！」あなたの思いを応援します。

●企画のタイトル (Xの9) 「働きたい」あなたの思いを叶える、トライアル・ワーク・プロジェクト

●ポテンシャル分析(Xの5)

- ・インターン先として、初回は「つながれっとNAGOYA」を想定。
- ・講座の講師には、参画プラネットのネットワークを活かして人選。
- ・「つながれっと」の事業と連携・タイアップが期待できる
- ・与件として、2006年度から、「マザーズハローワーク」新設の予定もある（厚労省）。現状として女性の再就職支援に対する期待は大きい。民間が提供している情報入手先も豊富である。
- ・岐阜市のようにNPO支援や、就職支援の助成金を使い、今後事業を広げられる可能性がある（名古屋市内では、現在適当な助成金が見つけられていないため、つながれっとでの事業とのタイアップを提案する）。そのためのモデルケースとしても提案したい。

簡易企画書

伊藤静香

●実施する事業の概要<有効な事業概要>

- what&why (何を・何のために)
インターンシップを、働けないと思っている女性に、働くきっかけ作りと働く自信をつけてもらうために、また女性が働くことを肯定的に捉えてもらうために。
- who (誰が) 参画プラネット
- when (いつ) 2006年度
- where (どこで) 各地域の女性センターやNPO団体で
- how (どのように) インターンシップとして実際に働いてみる

●事業に期待される成果(Xの6)

- 自分にも働くことができると自信を持ち、働くきっかけを作る。
- 自己肯定感がアップする
- 社会とつながることで社会全体に対する意識が高まる
- 能力を引き出された女性たちが働き始める

●ポテンシャル分析(Xの5)

- 現在つながれっとNAGOYAは、NPOが協働事業として運営を行っているので、インターンシップの受け入れを要請しやすい。
- 静岡の女性センターは、フォーラム静岡が運営しているので、連携可能。
- 四日市のカモミールは、食の分野での活動を希望する参加者の受け入れ先をして候補に挙げる
- そのほか、個人的ネットワークでのインターンシップ受け入れを要請できる可能性あり

●マーケティング分析<事例を深める>

- 資格や能力がないから働き始められないと思っている女性がいる。
- 年齢が高いから働けないと思っている女性がいる。
- 子どもがいるからはたらないと思っている女性がいる。
- 家事や育児もできないのに働くことはできないと思っている女性がいる。
- 働くなら自己実現のできる働き方をしたいと考えている女性がいる。

●地域の現状、課題、求められる事業(Xの2)

名古屋は高学歴の女性が多いが、域内就職結婚の後、退職し専業主婦となるケースが多い
育児がひと段落した30代後半から40女性が働きたいと思っても、無理だと思い、なかなか働き始められない

●ミッション・目的(Xの1)

女性の能力を引き出し、仕事の間をつくる

●当面の目標(Xの3)

チャレンジ支援事業の新しい事業展開と事例作り

●コンセプト

お試しWork(インターンシップ)

社会とつながりたいあなたへ
~Re チャレンジャーのためのインターンシップ