



京都光華女子大学大学院
京都光華女子大学
京都光華女子大学短期大学部
京都光華高等学校
京都光華中学校
京都光華小学校
光華幼稚園

京都光華女子大学・京都光華女子大学短期大学部 女性キャリア開発研究センター
〒615-0882 京都市右京区西京極葛野町 38
【TEL】 075-325-5415 【FAX】 075-314-4515
【E-mail】 careered@mail.koka.ac.jp

2020-2021 年度 報告書

 女性キャリア開発研究センター
Center for Women's Career Development



INDEX

ご挨拶	
光華女子学園の概要	02
センターの役割	03
活動報告	04
I 女性のための就業継続支援システムの構築	
(1) 卒業予定者対象 「キャリア支援調査」比較結果	04
(2) 卒業生対象 第3回「卒業後のキャリアに関するアンケート調査」結果	08
(3) 2020年度紀要論文抄録	12
II 減災リーダー育成プログラムの開発	
活動報告	16
III 女子大学連携のためのネットワーク	
国際女性デーシンポジウムの開催	18
IV キャリア教育	
(1) キャリア支援	20
(2) インターンシップ	21
(3) ボランティア	22
(4) 学Booo	23
V リカレント教育	
(1) 本学のリカレントプログラム	26
(2) 女性のためのリカレント教育推進協議会	32



ご挨拶

時代を超え受け継ぐ校訓「真実心」
今こそ「輝く女性の未来」を導く

学校法人 光華女子学園
名誉理事長・学園長 阿部 敏行



光華女子学園は昭和14年、東本願寺の故大谷智子裏方(昭和天皇妃-香淳皇后-の妹君)の「仏教精神に基づく女子教育の場」を、との願いによって設立された真宗大谷派の宗門関係学園です。校訓を「真実心」と掲げ、教育の基本を仏教、なかでも親鸞聖人があきらかにされた浄土真宗の教え、すなわち「生かされ生きていることの自覚」による人間形成に置き、向上心(=精進)、潤いの心(=慈悲心)、そして感謝の心、すなわち「光華の心」を大切に人間の育成に努めております。近年女性の生き方が多様化し、女性に係わる社会的問題が多角的に進展する中、女性の社会での活躍が大いに期待されているのは周知の通りであります。私たちは長年培ってきた本学園ならではの女子教育の理念と人材育成の成果を基軸に、これからの社会に求められる「知性と教養のある輝く女性の未来」を探求するとともに、社会への知の還元と連携を深めつつ、女子教育の研究と発展を目指して、「女性キャリア開発研究センター」を2016年4月に開設いたしました。校訓「真実心」があらわす「慈悲心」、言い換えれば、「おもいやりの心」、「寄り添う心」、「他者への配慮」、「共に支えあう心」は、時代を超えて、現在の殺伐とした心の乾燥社会においても、強く希求されるものであります。創立以来脈々と受け継がれてきた建学の精神に矜持を持ち、女子の高等教育機関としての社会的責任を果たすためにも、女性キャリア開発研究センターの充実発展に一層の努力をしております。

変革期における女子教育への期待

学校法人 光華女子学園
理事長 阿部 恵木



光華女子学園の教育の基本は校訓「真実心」のもと、「思いやりの心」「他者への配慮」「ともに支え合う心」を持った人材の育成であり、その実践として「光華の心」を持つこととする心がけを大切にしております。「光華の心」を持つとは、自己を問い、自己と向き合い、自分の姿をあきらかにしようとする(向上心)を通し、自分を支えてくださっているすべての存在に感謝できる気持ち(感謝の心)が芽生え、その表れとして思いやりのある言動が行えるようになる(潤いの心)ということです。このような理念のもと開学以来80余年、一貫して女子教育に努め、74,000余の卒業生を世に送り出してきました。近年、少子高齢化やグローバル化の急速な進展、Society5.0時代の到来などさまざまな社会環境が変化するなか、社会が期待する女性の役割だけでなく女性自身が思う女性の役割も大きく変わってまいりました。このような変革期において女子教育の役割は重要であり、期待も高まっています。本学園の女性キャリア開発研究センターでは、在学生のみならず、卒業生や一般の女性も含め、女性のキャリア開発に関する教育・研究や支援を行っておりますが、その基本は女性の人生に「寄り添う」ことであります。光華の心を胸に秘め、自分だけでなく他者も慮れる人材、すなわち「自利他利円満」な人材を育成することが「女性の輝く社会実現」に繋がるという信念のもと、本学園の発展に努力してまいります。

「女性キャリア開発研究センター」への期待

京都光華女子大学・京都光華女子大学短期大学部
学長 高見 茂



本学に設置されている「女性キャリア開発研究センター」(以下「センター」)の担う業務は6点ほど提示されている。それらは、概ね女子大生が社会人として自立できる存在になるための支援と研究に集約できる。設立以後の活動を振り返ればそれなりの成果も見られるが、「センター」のさらなる業務効率の高度化のためには、私は2つのことに取り組んで頂きたいと考えている。一つは内向きのことであるが、個別業務の相関性・関連性を検討し、それを踏まえた組織全体としての有機的構造を明らかにすることである。こうした整理を通じて、今一概念がはっきりしない「女性のキャリア開発」の内実が詳らかになると考えられる。もう一つは、女性のさらなるキャリア形成の促進のためには、内向きの業務に加えて、女性を取り巻く経済・政治・社会環境の抜本的改善・改革を促す積極的役割を担うべきであろう。研究成果の効果的な社会発信とともに、社会制度の改善・改革(政財界の女性リーダー数の増加、収入の男女格差の是正等)についても各種チャンネルを通じて意見表出を進めるべきである。米国のデル・テクノロジーの調査によれば、「女性の起業しやすい都市ランキング」で東京は50位中39位、資金・市場へのアクセス、技術水準でシンガポール(同8位)に大きく水をあけられている。今後の「センター」の積極的提言・行動を期待したい。

「女子大学に期待されること」へのチャレンジ

女性キャリア開発研究センター
センター長 加藤 千恵



女性キャリア開発研究センターは、キャリア教育機関としての役割と研究機関としての役割を期待されています。前者としてインターンシップやボランティア活動の支援、本学独自の自由参加型ラーニングコミュニティ学Boooの運営、セミナー開催やキャリア相談、後者として女性の就業継続を支援するために必要なシステムの構築を目標に、在学生対象の職業意識調査や卒業生の就業状況調査を実施し、データの収集と分析を行っています。そこで得た知見をもとにリカレント教育をスタートさせ、今年度は文部科学省に採択された「次世代ケアワーカー育成プログラム」を運営しました。大学における教育や学生支援のあり方は21世紀に入って様変わりし、一方で女性の働き方の変化が男性の働き方にも影響を与える時代になりました。女子大学が取組む課題は増えつつあり、本学も含めて多くの大学がその社会的役割に気づいています。京都の3女子大学が全国の女子大学に呼びかけた「女子大学連携ネットワーク」に多くの女子大関係者の方々が集ってくださるのは、個々の大学で対応するには限界がある課題を共に解いていく時代にきていることを共有し合えるからでしょう。女性たちの就労に対する意識が変化するなかで、これからの女子大学が社会に出た女性たちに何ができるのか、何をすべきか。今後も多様な仕事、異なるニーズをもつ女性たちに向けたサポートを進めてまいります。

光華女子学園の概要

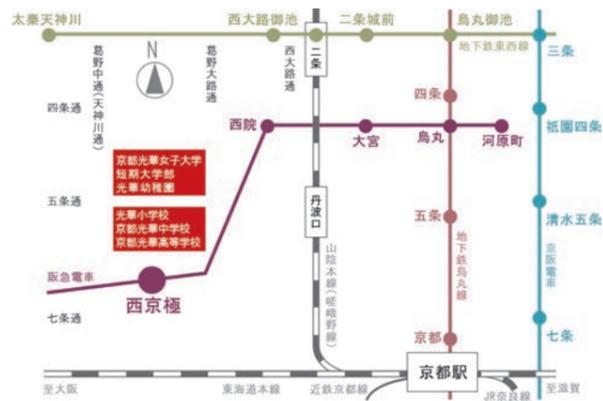
光華女子学園は、京都光華女子大学、京都光華女子大学大学院、京都光華女子大学短期大学部、京都光華高等学校、京都光華中学校、光華小学校、光華幼稚園を設置し、同一キャンパスにすべての校舎を配する総合学園として2020年度、創立80周年を迎えた。

沿革

1939(昭和14)年 9月15日	財団法人光華女子学園設立認可 光華高等女学校設置認可
1940(昭和15)年 4月1日	光華高等女学校開設
1944(昭和19)年 3月11日	光華女子専門学校開設 数学科、生物科、保健科を設置
1945(昭和20)年 3月29日	高女同窓会「激清会」発足
1947(昭和22)年 3月15日	女専同窓会「ふかみくさ」発足
1947(昭和22)年 4月1日	学制改革により光華中学校開設(光華高女より)
1947(昭和22)年 10月10日	光華女子専門学校保健科を生活科に改称
1948(昭和23)年 4月1日	学制改革により光華高等学校開設(光華高女より)
1950(昭和25)年 4月1日	光華女子専門学校を光華女子短期大学に移行 文科、家政科を設置
1951(昭和26)年 2月28日	学校法人光華女子学園設立認可
1954(昭和29)年 4月17日	光華衣服専門学校開設
1964(昭和39)年 4月1日	光華女子大学開設 日本文学科、英米文学科を設置(短大文科を移行)
1965(昭和40)年 4月1日	光華幼稚園開設
1968(昭和43)年 4月1日	光華小学校開設
1987(昭和62)年 4月1日	短期大学、家政科に生活科学専攻と生活文化専攻を設置
1989(平成元)年 11月15日	総裁大谷習子裏方遍浄(83才)
1991(平成3)年 4月1日	真宗文化研究所開設、情報教育センター開設
1993(平成5)年 4月1日	短期大学、家政科を生活学科に改称
1994(平成6)年 4月1日	大学、文学部に人間関係学科を開設
1994(平成6)年 11月22日	光華衣服専門学校廃校
1995(平成7)年 4月1日	短期大学、生活学科に4専攻を設置
1997(平成9)年 4月1日	短期大学、生活学科に栄養専攻を設置
1998(平成10)年 4月1日	光華女子大学大学院開設
2000(平成12)年 4月1日	文学研究科(修士課程)、日本語日本文学専攻、英語英米文学専攻を設置 光華女子短期大学、生活学科を光華女子短期大学部 生活環境学科に改称 光華女子大学、日本文学科を日本語日本文学科に改称 英米文学科を英語英米文学科に改称
2001(平成13)年 4月1日	光華女子大学大学院、光華女子大学、光華女子短期大学部、 光華高等学校、光華中学校を京都光華女子大学大学院、 京都光華女子大学、京都光華女子短期大学部、 京都光華高等学校、京都光華中学校へ校名変更 大学、文学部・人間関係学科を改組、人間関係学科 を設置
2002(平成14)年 4月1日	短期大学部、栄養専攻、食生活専攻を改組、大学、人間関係学部 人間健康学科を設置
2003(平成15)年 4月1日	大学、人間関係学部を社会福祉学科を設置
2004(平成16)年 4月1日	大学院に人間関係学研究所(修士課程)を設置 京都光華女子大学カウンセリングセンター (人間関係学研究所附属施設)開設
2005(平成17)年 4月1日	京都光華女子大学エクステンションセンター開設
2006(平成18)年 4月1日	短期大学部、生活環境学科を改組、ライフデザイン学科を設置 ライフデザイン学科「地域総合科学科」適格認定 短期大学部にこども保育学科を設置
2008(平成20)年 4月1日	大学、人間関係学部を人間科学部に改称 大学、英語英米文学科を国際英語学科に改称 大学、人間健康学科を健康栄養学科に改称
2010(平成22)年 4月1日	大学、文学部、人間科学部を改組、人文学部、キャリア形成学部、 健康科学部を設置 人文学部に文科学科、心理学科を設置 キャリア形成学部をキャリア形成学科を設置 健康科学部に健康栄養学科を設置
2011(平成23)年 4月1日	大学、健康科学部に看護学科を設置
2013(平成25)年 4月1日	大学、健康科学部健康栄養学科に健康スポーツ栄養専攻を開設 地域連携推進センター・環境教育推進室を設置
2014(平成26)年 4月1日	大学、健康科学部に医療福祉学科(社会福祉専攻・言語聴覚専攻)、 心理学科を開設 大学院、人間関係学研究所を心理学研究所に改称
2015(平成27)年 4月1日	大学院に看護学研究所を設置 短期大学部、こども保育学科を改組、大学、こども教育学部 こども教育学科を設置
2016(平成28)年 4月1日	女性キャリア開発研究センターを開設
2017(平成29)年 4月1日	教職・保育支援センターを開設
2018(平成30)年 4月1日	大学に助産学専攻科を設置
2019(平成31)年 4月1日	リベラルアーツセンターを開設
2020(令和2)年 10月30日	富小路まちやキャンパスを開所
2021(令和3)年 11月15日	光華もの忘れ・フレイルクリニックを開設
2022(令和4)年 4月1日	大学に人間健康学群を設置

キャンパス

光華女子学園のメインキャンパスは、京都府京都市右京区にある西京極キャンパスである。西京極キャンパスには、国道9号線(五条通り)を挟み、北校地に大学院、大学、短期大学部、幼稚園が、南校地に高等学校、中学校、小学校が設置されている。西京極キャンパスのほか、大原野グラウンド・花の寺グラウンド(西京極キャンパスから車で17分)を有し、運動施設として体育の授業や地域への開放などを行っている。



センターの役割

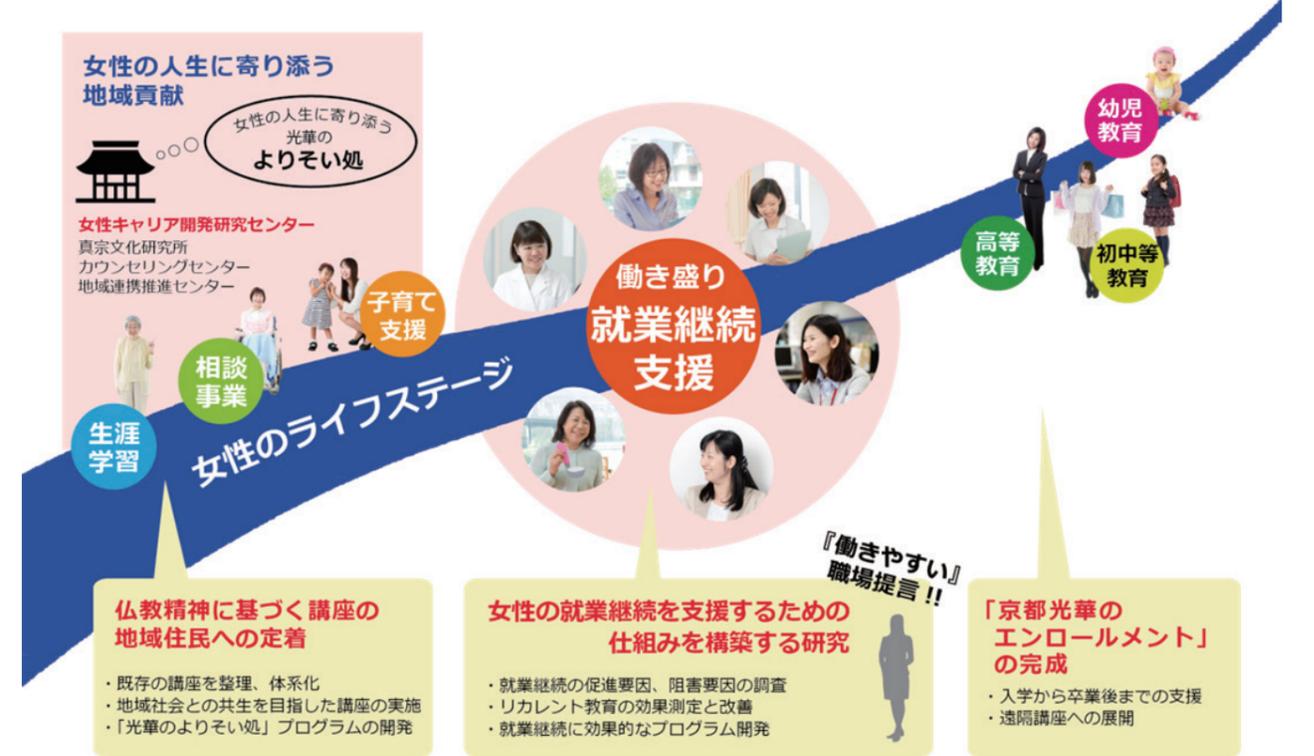
Koka's Heart* 女性の人生によりそう「女性が輝く社会」をめざして

本学は学園創立以来校訓「真実心」のもと、仏教精神に基づく教育で「心豊かで有為なる女性」の育成を実践し、大学短大においては正課教育と併せ、「キャリアセンター」がキャリア教育プログラムや個別相談などを通じ、社会に貢献できる人格形成とスキルアップの支援と就職支援を推進してきた。長年培ってきた本学園ならではの女子教育の理念と人材育成の成果に加え、これからの社会と女性の関係性にフォーカスする教育を通して「女性の生き方」を探求し、女性のライフコースに沿ったキャリアの育成とその手法を社会に訴求、提言する「女性キャリア開発研究センター」を2016年度(平成28年度)に開設した。

2020、2021年度は下記5つの事業に取り組み、「V.リカレント教育」では新たなプログラムとして「多様な知識で貢献する次世代ケアワーカー育成プログラム」を実施した。健康科学部を擁する本学は、就職や有職者のスキルアップにつなげるべく、卒業生や地域の社会人を対象に、様々な場面での対応力が求められる介護職の知識やスキルを体系的に学ぶカリキュラムを提供した。

事業内容

I.	II.	III.	IV.	V.
女性のための就業継続支援システムの構築 女性のための就業継続支援システムの研究は、本学卒業生の就業継続促進要因・阻害要因を把握することによって、これから就業する女性たちに必要な支援策を職業別・職種別に構築していくものである。これまでに実施した「在学生の就業意識調査」、「教職員の職場環境調査」から得られた知見も含めて研究を展開させている。	減災リーダー育成プログラムの開発 減災リーダー育成プログラムの開発は、本学の校訓「真実心=慈悲心」と、本学の学科・専攻の専門性を活かした新たな取組みである。全国的に災害リスクが高まるなか、本学の人的資源・物的資源を活用し減災に取組む手法を開発するために、自治体、本学の各学科・研究所・センターとの連携を進めている。	女子大学連携のためのネットワーク 女子大学連携のためのネットワークは、「京都アカデミアフォーラム in 丸の内」に参加する京都3女子大学が全国の女子大学に呼びかけ2017年度にスタートした。女子大学に期待される課題を共有し、男女共同参画社会実現のためのセミナーや情報交換会などを開催し、地元京都はもとより全国レベルでの連携を強化している。	キャリア教育 在学生のキャリア教育として、キャリアアドバイザーによる個人面談やビジネスマナー講座、センター所員による出張講義、インターンシップ・ボランティアへの参加促進と単位取得支援、本学独自の自由参加型ラーニングコミュニティ「学Booo」などを実施している。	リカレント教育 リカレントプログラムは、地域連携推進センターと協働で、卒業生をはじめ、京都で働く女性たちのために、2019年9月から、基礎講座・ビジネス講座・専門職講座を開設した。今年度も京都府の支援を受け、保育サポート(生後6ヵ月~就学前)と就職サポートを行った。



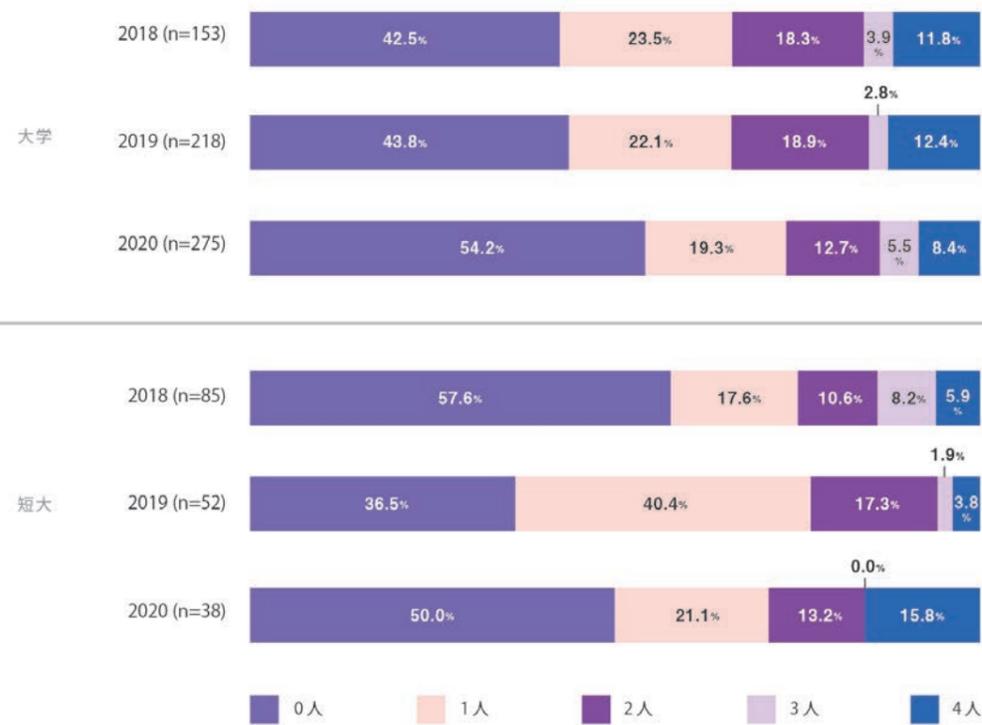
活動報告 Ⅰ. 女性のための就業継続支援システムの構築

(1) 卒業予定者対象 「キャリア支援調査」 比較結果

卒業間近の大学4年生および短大2年生を対象に、「キャリア支援調査」を行った。本報告では、2018年3月から2020年3月に行った3回の調査結果の比較を一部紹介する。

年度	対象者	調査期間
2018	大学4年生 419名/回収数153 回収率36.5% 短大2年生 114名/回収数85 回収率74.6%	2018年12月22日～2019年3月20日
2019	大学4年生 432名/回収数219 回収率50.7% 短大2年生 106名/回収数52 回収率49.1%	2019年12月12日～2020年3月15日
2020	大学4年生 486名/回収数277 回収率57.0% 短大2年生 93名/回収数38 回収率40.9%	2020年12月20日～2021年3月28日

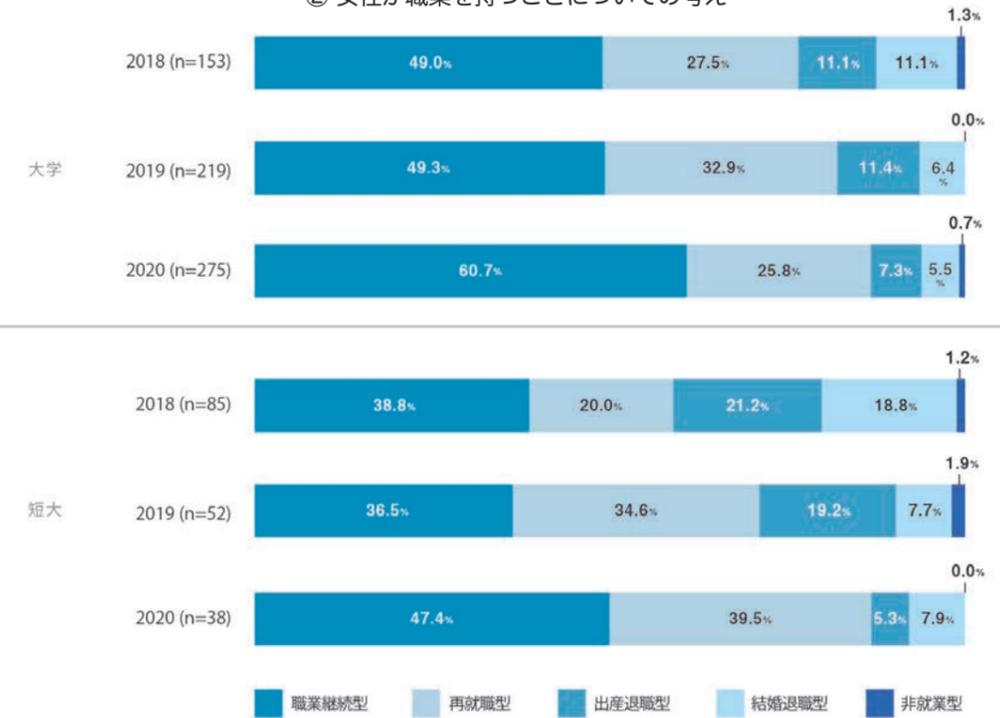
①本学で出会ったロールモデルの数



在学中に出会ったロールモデルの数を尋ねた結果(①)、2018年度と2019年度を比較すると、大学においては全体的に横ばい、短大においては「0人」が減少している。しかし2019年度と2020年度では、大学・短大ともに「0人」の回答が増加している。この結果から、新型コロナウイルスの影響による入構制限やオンライン授業によって、ロールモデルと出会う機会が減少したと考えられる。

女性が職業を持つことについて尋ねたところ(②)、大学では「再就職型(子どもができれば職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい)」が概ね3割前後となっている。短大においては「出産退職型(子どもができるまでは職業をもつ方がよい)」と「結婚退職型(結婚するまでは職業をもつ方がよい)」が減少している。

②女性が職業を持つことについての考え

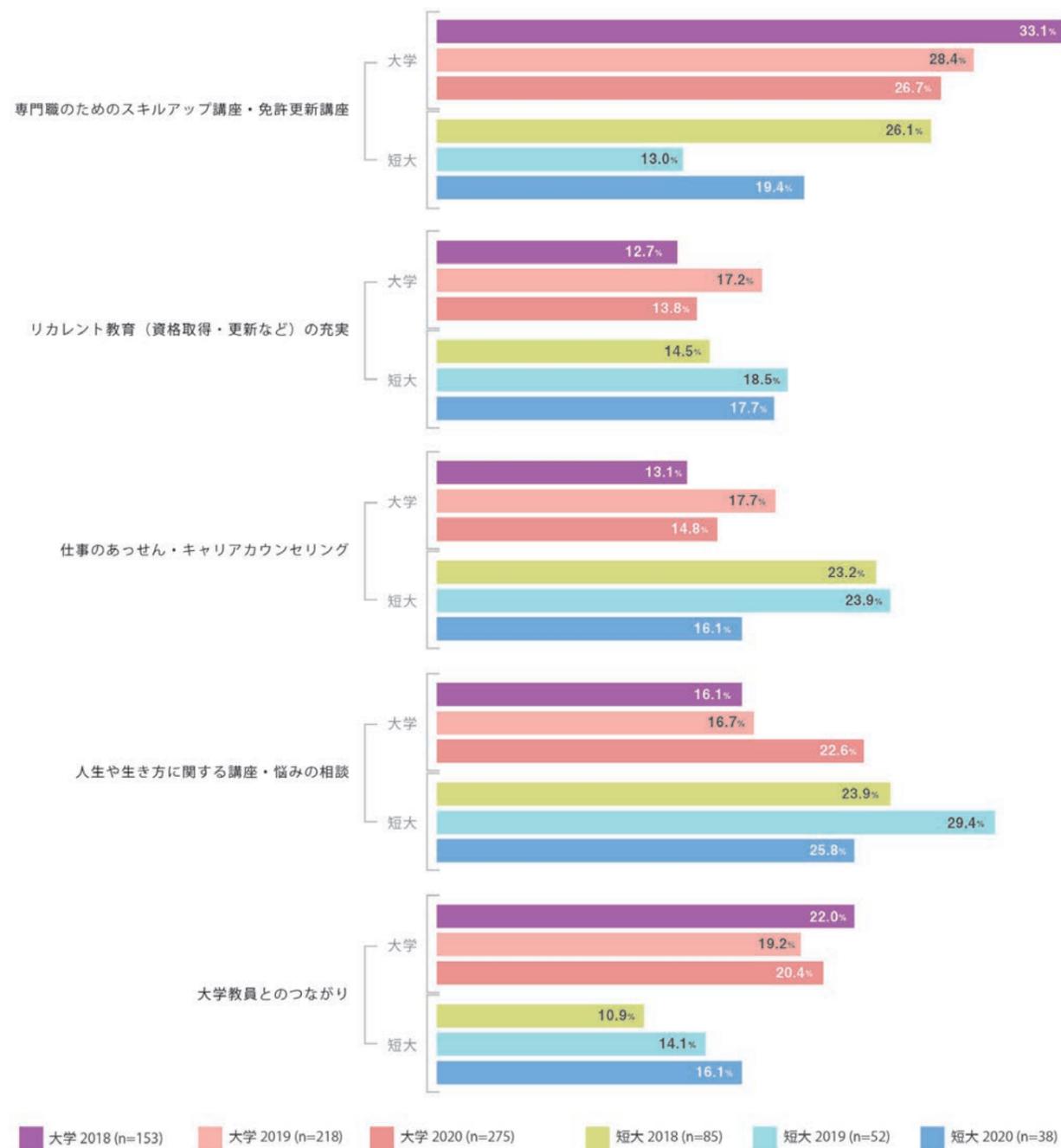


③「男女とも職業をもち経済的に自立するのが良い」に対する考え



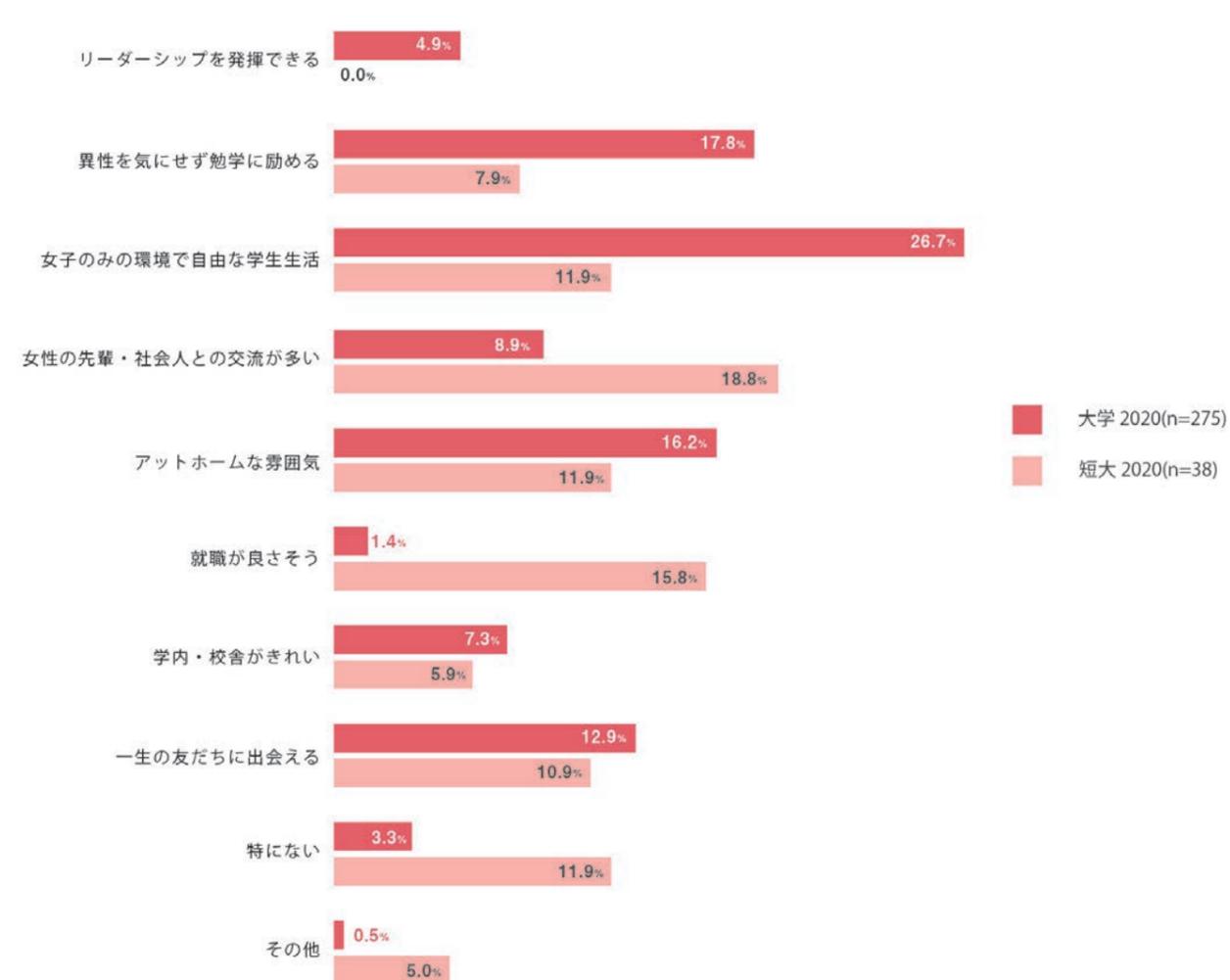
「男女とも職業をもち経済的に自立するのがよい」についての意見を尋ねたところ(③)、「そう思う」または「どちらかというと思う」と回答した人が、大学では8割台となっている。一方で短大においては、その合計が8割台から7割台に減少している。

④ 卒業後の支援に関する要望（複数選択）



「卒業後の支援に関する要望」について聞いたところ（④）、大学では「専門職のためのスキルアップ講座・免許更新講座」が求められている。短大においてもこの項目のニーズは高まっているが、より多くが「人生や生き方に関する講座・悩みの相談」を選択した。

⑤ 女子大の良い面（複数回答）



「女子大の良い面」について尋ねたところ（⑤）、2020年度調査において、大学では「女子のみの環境で自由な学生生活」を選択した人が最も多く、短大では「女性の先輩・社会人との交流が多い」が最も多い結果となった。

その他の回答には、「社会で受けるかもしれない偏見や固定観念を学び、自分がそれらに縛られてしまっていないかを深く考えることができる」、「女性を対象とした法律や社会の動き、これからのキャリアなどについて詳しく学ぶことができる」、「同性に教えてもらえることが多い」、などの回答があった。

以上の結果から、本学の卒業予定者は、大学・短大ともに就業継続意識が高く、卒業してからも学び続けたいという意欲も高いことから、今後は「女子大の良い面」である「女性の先輩・社会人との交流」を増やすことや「リーダーシップを発揮できる」機会の提供が課題であると考えられる。また経済的自立に対して後押しをするだけでなく、人生や生き方全般について相談できる場の提供が求められていることが分かった。

(2) 卒業生対象 第3回「卒業後のキャリアに関するアンケート調査」結果

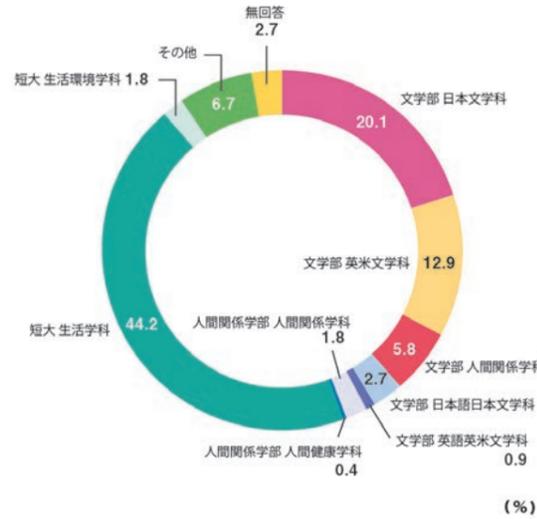
卒業後18年～26年の卒業生を対象に、第3回「卒業後のキャリアに関するアンケート調査」を行った。質問項目は、「現在の仕事について（就業形態・勤務先・職場環境など）」、「勤務先で必要とされた能力やスキル」、「男女ともに働き続けやすくなるために必要なもの」、「必要だと思う『卒業生への支援』」、「女性が職業をもつことについて」、「性別役割意識」などである。なお、調査結果を補完するため、調査回答者の中から10名にヒアリング調査（調査対象：卒業後18年～26年、調査期間：2021年1月30日～2021年4月3日）を行っている。これらの集計結果からアンケート調査の一部を紹介する。

調査対象：卒業後18年～26年（1994年3月卒～2002年3月卒）の本学卒業生
 発送数4,610通 未着数56通 実発送数4,554通 回収数224通 回収率4.9%
 調査期間：2020年7月10日～2020年8月31日

① 回答者の割合（卒業年度）(N=224)

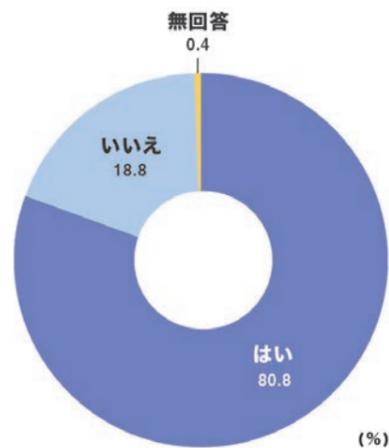
	(人)	(%)
1994	28	12.5
1995	32	14.3
1996	24	10.7
1997	21	9.4
1998	26	11.6
1999	17	7.6
2000	21	9.4
2001	20	8.9
2002	19	8.5
無回答	16	7.1
計	224	100

② 回答者の割合（所属学科）(N=224)

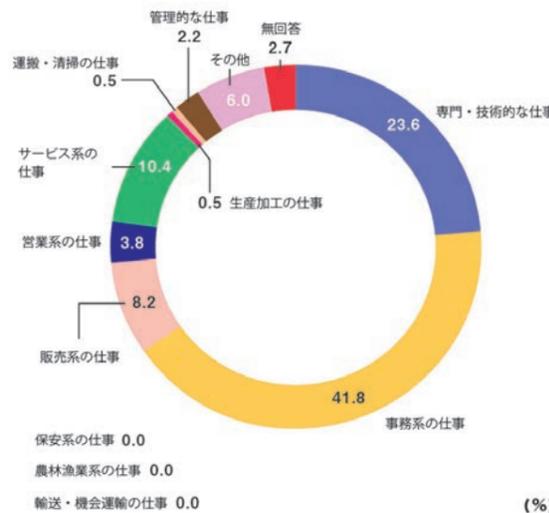


現在就業中の卒業生が80.8%で(③)、そのうち「事務系の仕事」に従事する人が41.8%と最も多かった(④)。

③ 現在、仕事についているか (N=224)



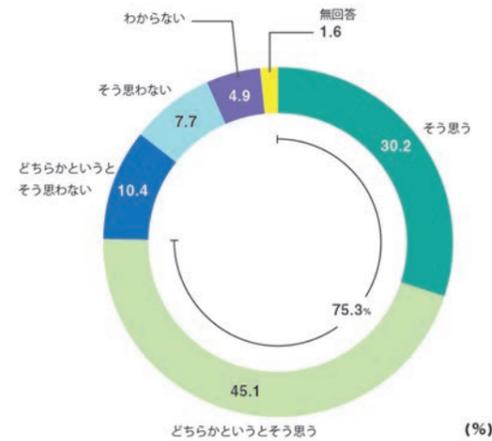
④ 現在の仕事の内容 (N=182)
 ※現在、仕事についている人のみ



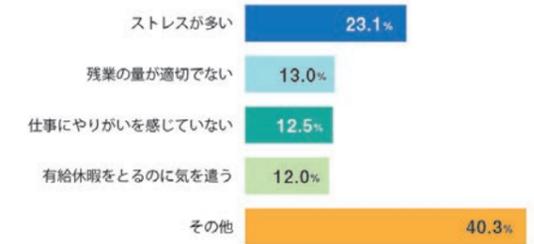
現在就業中の182名のうち、「全体的に働きやすい職場である」かどうかについて尋ねたところ(⑤)、「そう思う」または「どちらかというそう思う」と回答した割合は75.3%であった。

⑥は、初職を退職した216名(96.4%)の退職理由である。回答の内訳は、「その他」(40.3%)が最も多く、次いで「ストレスが多い」(23.1%)、「残業の量が適切でない」(13.0%)、「仕事にやりがいを感じていない」(12.5%)、「有給休暇を取るのに気を遣う」(12.0%)であった。「その他」の中身は、「結婚・出産」、「キャリアアップ」、「契約内容」、「体の不調」などであった。本調査において、結婚している卒業生は165名(73.7%)、子どもがいる卒業生は151名(67.4%)であった。

⑤ 全体的に働きやすい職場である (N=182)



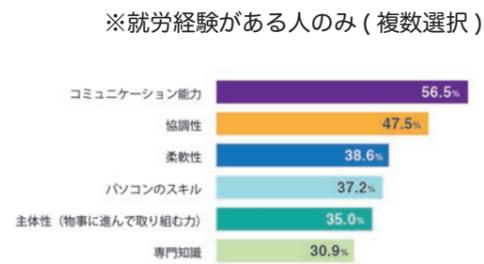
⑥ 退職理由 (N=216) ※初職退職者のみ



就業経験のある224名に「最初の勤務先で必要とされた能力やスキル」を尋ねたところ、「コミュニケーション能力」に次いで、「協調性」、「専門知識」、「主体性（物事に進んで取り組む力）」を選択した人が多かった(⑦)。

また、回答者全員に「必要だと思う『卒業生への支援』」を尋ねたところ、「リカレント教育（資格取得・更新など）の充実」や「専門職のためのスキルアップ講座・免許更新講座」が求められており、卒業してからも学び続けたいという意欲が感じられた(⑧)。一方で、「仕事のあっせん・キャリアカウンセリング」、「子育てに関する講座・悩みの相談」、「人生や生き方に関する講座・悩みの相談」も求められていることから、キャリアを継続していくために適切な相談先が必要であることが示唆された。

⑦ 最初の勤務先で必要とされた能力やスキル (N=216)
 (上位6項目)



⑧ 必要だと思う「卒業生への支援」 (N=224)
 (上位6項目) (複数選択)



以上の結果から、本学の卒業生は、卒業後18年～26年が経過しても80%以上が働いており、その内75%以上が働きやすい職場であると感じていることが明らかとなった。一方で、95%以上が初職退職に至っていることから、初職で必要とされる能力やスキルを身につけるプログラムの開発と共に、卒業後も一人ひとりの人生に寄り添う継続的な支援が必要であることが示された。

(3)2020 年度 紀要論文抄録

【抄録】女子大学・女子短期大学における就業継続支援システムの構築に向けた予備的研究 (3)

——卒業生を対象としたキャリアについての調査結果 (卒業後 10 年前後の状況)——

加藤千恵・吉田咲子・小山理子・三宅麻未

I はじめに

本研究は、女性の就業継続の促進要因と阻害要因を明らかにし、就業継続を支援するための仕組みを構築する上での知見を提示することを目的とする。

II 調査概要

本学女性キャリア開発研究センターでは、女性の就業継続支援システムの構築に取り組むにあたり、2017 年から「卒業後のキャリアに関する調査」を 2 回にわたり実施した。第 1 弾としては、卒業後 2～5 年 (2013 年 3 月卒～2016 年 3 月卒) の本学卒業生に対して 2017 年度にアンケートを行い、2018 年度にヒアリング調査を実施した。第 2 弾としては、卒業後 7～16 年 (2003 年 3 月卒～2012 年 3 月卒) の本学卒業生に対して 2019 年度にアンケート調査とヒアリング調査を実施した。本稿では、第 2 弾の調査結果をもとに分析を進めるとともに、第 1 弾の調査結果と比較し考察する。

2019 年度に実施したアンケート調査は、卒業後 7～16 年の本学卒業生、計 4,377 名を対象とした。調査期間は 2019 年 7 月～8 月、回収数は 233 名、回収率は 5.3% であった。その後実施したヒアリング調査は、アンケート調査の回答者 233 名のうち、ヒアリング協力の申し出があった 75 名の中から勤務地や職種等を勘案し 12 名 (本学 6 専攻より各 2 名) の卒業生に対して実施した。1 名につき 1～2 時間程度をかけ、原則として有識者・研究者である女性キャリア開発研究委員のうち 1 名とセンター所員 1 名が同席した。ヒアリング調査期間は、2019 年 11 月～2020 年 1 月である。また 2019 年 12 月～2020 年 2 月にかけて女性キャリア開発研究委員会で研究会を 3 回実施した。

アンケート調査およびヒアリング調査の結果は、2017 年度の分析結果と比較するため当該調査と同様に学科専攻別に「専門職志向」と「非専門職志向」に分類した。なお、卒業時の学部・学科名が変更されている場合も、「専門職志向」と「非専門職志向」に分類した。

本調査では匿名性を確保し、倫理的配慮を行った。

「専門職志向」学科とは、人間関係学部人間健康学科、人間関係学部社会福祉学科、人間科学部健康栄養学科、人間科学部社会福祉学科、短大こども保育学科である。「非専門職志向」学科とは文学部日本文学科、文学部英米文学科、文学部日本語日本分学科、文学部英語英米分学科、文学部国際英語学科、人間関係学部人間関係学科、人間科学部人間関係学科、短大生活環境学科、短大ライフデザイン学科である。

III 調査結果

1 アンケート調査結果 (卒業後 7～16 年)

はじめにアンケート調査結果を示す。回答者 233 名のうち、「専門職志向」は 74 名 (31.8%)、「非専門職志向」は 159 名 (68.2%) であった。

(1) 現在の勤務先について

現在の就業状況では回答者の 80% が就業しており、「正社員・正職員」として就業している割合は、「専門職志向」が 45 名 (60%)、「非専門職志向」が 80 名 (50%) で、「専門職志向」の方が 10 ポイント高かった。

ここでは「正社員・正職員」として仕事についている「専門職志向」の 45 名と「非専門職志向」の 80 名に着目する。「現在のあなたの仕事について」問うた 24 の設問から、「専門職志向」と「非専門職志向」で、「そう思う」(「そう思う」+「どちらかというと思う」の計)の差が 10 ポイント以上あった項目を取り上げた。「専門職志向」の方が高かった項目では、「ポジションに比べて責任が重い」、「ストレスが多い」、「定時退出するのに気を遣う」、「有給休暇をとるのに気を遣う」の 4 項目であった。一方、「非専門職志向」の方が高かった項目は、「残業の量は適切である」、「部下や同僚とのコミュニケーションは円滑である」、「人間関係に悩みはない」、「仕事のフォロー体制や交代要員に不安はない」、「働き方の参考となる年長者がいる」、「福利厚生に満足している」、「育児休業をとりやすい環境である」、「介護休業をとりやすい環境である」、「全体的に働きやすい職場である」の 10 項目であった。「専門職志向」では「ストレスが多い」など「就業継続阻害要因」が含まれているのに対し、「非専門職志向」では「残業の量は適切である」など 10 項目とも「就業継続促進要因」であることがわかった。

(2) 退職した理由

働いた経験のある「専門職志向」73 名中 53 名 (72.6%) と「非専門職志向」157 名中 104 名 (65.6%) が、退職していた。「専門職志向」の「正社員・正職員」では 1～2 年で退職する割合が 38 名中 10 名 (26.3%) でそのうち 7 名が「上司とのコミュニケーションが円滑でない」、6 名が「ストレスが多い」ことを退職理由にあげている。「正社員・正職員」の勤続年数別の退職理由を比較すると、「専門職志向」の退職者の 60% 以上が退職理由に選んだ要因は、「残業の量が適切でない」「ストレスが多い」「上司とのコミュニケーションが円滑でない」の 3 項目が挙げられた。

(3) 能力やスキルについて

「最初の勤務先で必要とされた能力やスキルの中で、重要だと思われるもの」と「大学時代に身につけられた能力やスキルの中で、重要だと思われるもの」を比較し、その差が大きいものを「在学中に身につけられなかったスキル」として着目した。「専門職志向」の場合、上位 3 項目は、差の大きい順に「コミュニケーション能力」、「情報把握力」、「ストレスをコントロールする力」であった。「非専門職志向」では、「情況把握力」、「コミュニケーション能力」、「柔軟性」であった。

(4) 求められる卒業生への支援

必要だと思う「卒業生への支援」を尋ねた結果、「専門職志向」、「非専門職志向」とも上位 3 項目は、「リカレント教育 (資格取得・更新) などの充実」、「専門職のためのスキルアップ講座・免許更新講座」、「仕事のあっせん・キャリアカウンセリング」であった。「専門職志向」と「非専門職志向」で差が 10 ポイント以上あった項目としては、「専門職志向」における「大学教員とのつながり」への要望である。この結果から、「専門職志向」では就職後もスキルアップの必要性が高く、専門的な知識を持った良き理解者とのつながりを期待していると考えられる。

(5) 女性が職業をもつことに対する意識

女性が職業をもつことに対する意識について、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」(以下「職業継続型」) と考える「専門職志向」は 68.9%、「非専門職志向」は 56.0% であった。内閣府 (2016) の調査結果によれば、30～39 歳の女性 (n=218) における就業継続型が、60.1% であったことと比較すると、本学の「専門職志向」の卒業生は就業継続意識が高く「非専門職志向」の卒業生はその意識が比較的低い傾向にある。

2 卒業後2～5年調査と卒業後7～16年調査のアンケート結果比較

(1) 現在の仕事についての比較

新卒採用では、正社員・正職員化を前提とした非正規採用の事例も多く、卒業後2～5年調査の66名(正社員55名、非正規社員11名)と、卒業後7～16年調査の125名(正社員80名、非正規社員45名)の状況を「専門職志向」、「非専門職志向」別に比較した(図1)。

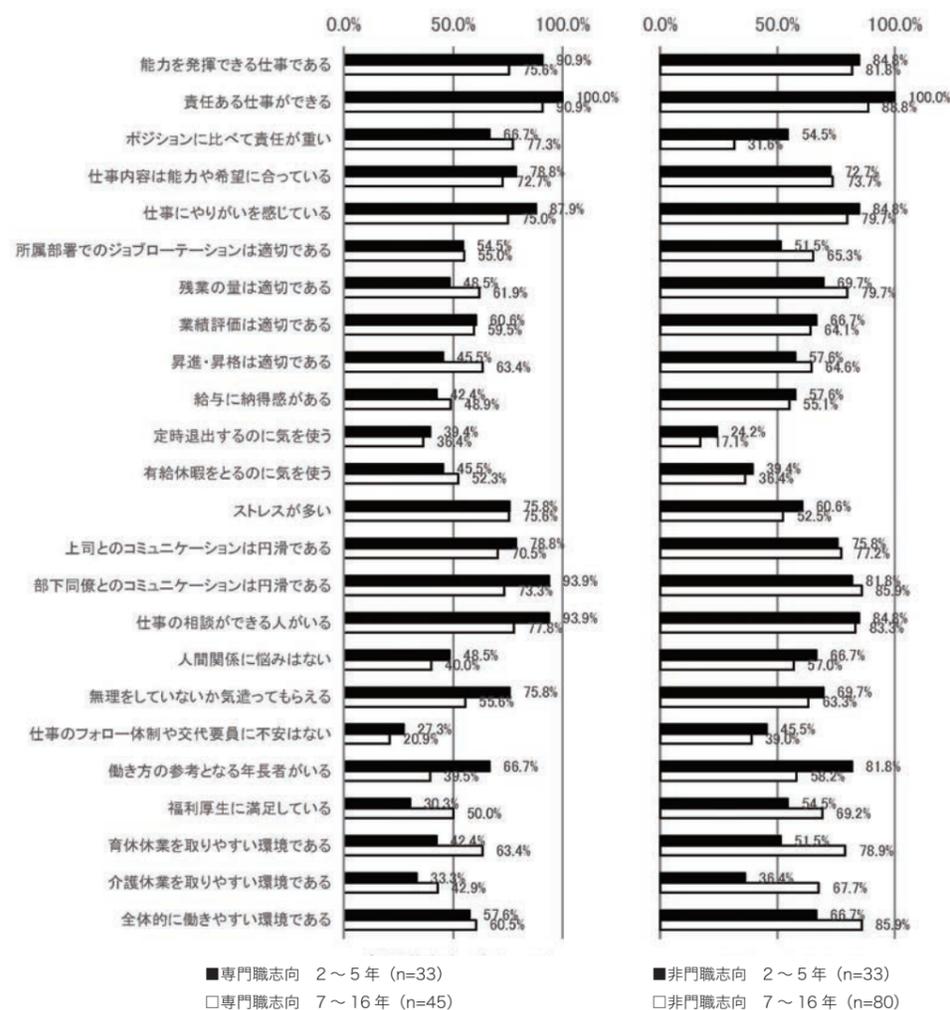


図1 現在のあなたの仕事について：「そう思う」の割合比較

(2) 退職した理由についての比較

卒業後2～5年と卒業後7～16年で初職を5年以内で退職した理由を比較すると、卒業後2～5年調査では、「福利厚生に満足していない」や「育児休業をとりやすい環境でない」という退職理由が選択されていないことから、近年の女性が働く環境は制度面を含め全体的に改善されていることが考えられる。

(3) 能力やスキルについての比較

卒業後2～5年の「専門職志向」卒業生が「最初の勤務先で必要とされた能力やスキルのうち、重要だと思われるもの」で在学中に身に付けられなかったスキルは、「ストレスをコントロールする力」と「コミュニケーション能力」であった。卒業後7～16年調査では「コミュニケーション能力」、「状況把握力」、「ストレスをコントロールする力」があげられた。「非専門職志向」の卒業後2～5年調査では、「状況把握力」、「コミュニケーション能力」、「柔軟性」であり、卒業後7

～16年調査でも同じ3項目があげられたことから大きな変化は認められなかった。しかし、「非専門職志向」では、「主体性(物事に進んで取り組む力)」、「実行力」、「課題発見力」については、最初の勤務先で必要とされたが身に付けられなかった項目との差が減少していた。特に「主体性」と「課題発見力」は必要とされたとの回答が増えており、総合職として男女平等な仕事に従事する割合が増えていることが考えられる。多様化する社会で女子学生が社会参画できる教育が実現できていることは、本学の教育の成果と考えたい。

(4) 求められる卒業生への支援についての比較

「専門職志向」で、卒業後2～5年と卒業後7～16年の調査を比較すると「リカレント教育(資格取得・更新)などの充実」を希望する卒業生が倍増している。またこのリカレント教育へのニーズが「専門職のためのスキルアップ講座・免許更新講座」以上に求められていることや、「仕事のあっせん・キャリアカウンセリング」も高い傾向にあることから、転職や再就職への意欲が感じられる。また「非専門職志向」でも、卒業後2～5年よりも、卒業後7～16年の方が卒業生支援の期待が全体的に高まっている結果となった。

(5) 社会通念の変化についての比較

男女の地位が平等であるかどうかを問うた設問をもとに、卒業後2～5年調査と卒業後7～16年調査での社会通念の差を比較すると、近年この社会通念が大きく変化していることが理解できる。卒業後2～5年の本学卒業生において、家庭・職場・社会において男女平等と回答している割合が3割以上となり卒業後7～16年よりも増加している。

3 ヒアリング調査結果—就業継続の促進要因と阻害要因

次に、ヒアリング調査結果を示す。表1は、調査対象者一覧である。ここでは、アンケート調査で尋ねた「現在のあなたの仕事について」の24項目を中心に「専門職志向」と「非専門職志向」の就業継続の促進要因と阻害要因について確認した。

	卒業学科	資格	就業形態	業種	職種	勤続年数	退職
A	専門職志向	幼稚園教諭	正社員・正職員	教諭・学習支援業、医療・福祉	専門・技術職	6	経験有
F		保育士	正社員・正職員	教諭・学習支援業	専門・技術職	5	経験有
E		管理栄養士	正社員・正職員	医療・福祉	専門・技術職	2	経験有
G		社会福祉士・精神保健福祉士	正社員・正職員	医療・福祉	専門・技術職	8	経験有
J		(社会福祉士希望)	パート・アルバイト	医療・福祉	専門・技術職	3	経験有
D		(管理栄養士希望)	正社員・正職員	小売業	専門・技術職	—	—
L※		臨床心理士・精神保健福祉士	正社員・正職員	医療・福祉	専門・技術職	5	経験有
C		—	正社員・正職員	小売業	販売職	2	経験有
H		—	正社員・正職員	運輸業	専門・技術職	—	—
I		—	正社員・正職員	情報通信業	事務職	—	—
K	非専門職志向	—	パート・アルバイト	小売業	販売職	9	—
B		—	正社員・正職員	製造業	事務職	5	—

表1 ヒアリング調査対象一覧

※Lの卒業学科は「非専門職志向」で分類しているが、専門職としての経験をヒアリングしているため「専門職志向」として分析を行った。

4 アンケート調査とヒアリング調査のまとめ

(1) 卒業後7～16年のアンケート調査結果についてのまとめ

アンケート調査で「現在の勤務先について」尋ねた結果、「専門職志向」は「非専門職志向」と比べ、促進要因が少なく阻害要因が多いことが明らかとなり、卒業後2～5年の状況をまとめた第2弾調査結果が支持された。また初職継続者と転職者では現在の職場意識に対してどのような違いがあるのかを確認したところ、転職しても必ずしも職場環境が改善されているとは限らないことがわかった。初職継続者の傾向をみたところ、就業期間に伴って就業継続の促進要因が増えることはなかったが、就業継続をする中で自分にあった働き方を見つけ適切な業績評価を得ていることから、初職を継続することが一定の社会的評価につながることを示唆された。次に退職理由を尋ねた結果、「専門職志向」「非専門職志向」ともに、1～2年で退職する理由は「上司とのコミュニケーションが円滑でない」ことで、指導者との関係性が早い時期から重要であることが示唆された。「専門職志向」の「非正社員・非正職員」は少数であり、1年未満での退職者はいない。しかし3～4年での退職者が多いことと、転職し正社員となる者の割合が高いことから、「専門職志向」では、非正規雇用後3年程度で正規雇用へ転換や転職をしていると考えられる。

「専門職志向」で「正社員・正職員」の退職理由としては、2～3年で退職した人の約50%、3～5年で退職した人の70%弱が「残業の量が適切でない」と回答している。「非専門職志向」では、1年未満で退職した人の約50%が「仕事内容が能力や希望に合っていない」、2～3年で退職した人の50%が「残業の量が適切でない」と回答している。「専門職志向」、「非専門職志向」ともに1～2年で退職する理由は「上司とのコミュニケーションが円滑でない」、2～3年では「残業の量が適切でない」ことである。一般的に就職後2年は仕事を覚える時期であることを想像すると、その時期のフォロー体制が就業継続に影響を及ぼすと考えられる。

最初の勤務先で必要とされた能力やスキルと、大学時代に身に付けた能力やスキルの差については、「専門職志向」と「非専門職志向」の両方において、「コミュニケーション能力」「柔軟性」「状況把握力」「ストレスをコントロールする力」に不足を感じていたことがわかった。必要だと思う「卒業生への支援」を尋ねた結果、「専門職志向」、「非専門職志向」とも上位3項目は、「リカレント教育(資格取得・更新など)の充実」、「専門職のためのスキルアップ講座・免許更新講座」、「仕事のあっせん・キャリアカウンセリング」であった。特に専門職では就職後もスキルアップの必要性を強く感じており、専門的な知識を持った良き理解者とのつながりを期待していると考えられる。

(2) 卒業後2～5年調査と卒業後7～16年調査の比較についてのまとめ

初職継続状況を俯瞰すると、卒業後7～16年で「正社員・正職員」として働いている人は、「残業の量は適切である」「昇進・昇格は適切である」「福利厚生に満足している」に対して納得感が高まっていることがわかった。特に、「非専門職志向」の結果で「全体的に働きやすい」との回答が増えていた。他方、未就業者を比べた場合、「専門職志向」で16%、「非専門職志向」で20%となっており、学生時代に就業継続の意義を明確にすることがその後の意識に影響することが考えられる。さらに転職理由としては、特に「非専門職志向」において「残業の量が適切でない」という要因は卒業後2年～5年の調査結果の方が、卒業後7～16年調査と比較して倍増していることから、かつては「非専門職志向」の入社初期での仕事は補助的な内容だったが、近年では、早い段階からいわゆる総合職としての仕事に従事する傾向にあることが考えられる。最初の勤務先で必要とされた能力やスキルと、大学時代に身に付けた能力やスキルの差については、卒業後2～5年調査と卒業後7～16年を比較しても大きな変化は認められなかった。必要とされる卒業生支援については、「専門職志向」の卒業生を比較すると「リカレント教育(資格取得・更新など)の充実」を希望する卒業生が2倍に増加していた。

(3) ヒアリング調査についてのまとめ

ヒアリング調査では、「専門職志向」の場合には、夢をかなえるために必要とされるポジションやスキル、自身の役割についても自覚していること、またその役割意識に応じてくれる職場環境が就業継続を支えていると考えられる。反対に就業継続の阻害要因としては、自身の資格や能力を活かせない環境に納得ができないことが転職につながっていた事例をみた。また「働き方の参考となる年長者」の存在や「昇進・昇格」が仕事のモチベーションであり、促進要因となっていると言える。阻害要因は初職継続、転職のどちらにおいても、その職場環境で自分にあった働き方ができると感じられることが重要だと考えられる。

IV 考察

1 職場環境についての課題

「働き方の参考となる年長者がいる」かどうかについては、「専門職志向」より「非専門職志向」の方が20ポイント高かった。また、「育児休業が取りやすい環境である」は双方で割合が高くなっているが、「介護休業が取りやすい環境である」は「非専門職志向」の方が25ポイント高かった。これらの結果から制度面の対策は、「非専門職志向」の職場で進んでいられるように見受けられる。今後、女性の就業継続を推し進めるためには、「専門職志向」の職場においても男女共に働きやすい制度面の充実が必要と考えられる。

2 「専門職志向」卒業生にみる課題

現在の勤務先について、卒業後2～5年調査と卒業後7～16年調査を比較したところ、「専門職志向」の職場においては仕事の経験を積むことで自律性が高まる一方、仕事の相談ができる人が減少することが考えられ、負担感の増大が懸念される。また退職理由についてみると、初職就業2～3年、3～5年で「残業の量が適切でない」という理由が多く選択され、仕事が集中することにより残業時間の増加が想像され、業務の改善が課題と言える。さらに必要とされる卒業生支援からはリカレント教育へのニーズが高く、専門的なスキルの向上に加え、転職および再就職への支援プログラムなど、幅広い領域にまたがる教育が求められている。

3 「非専門職志向」卒業生にみる課題

卒業後2～5年調査と卒業後7～16年調査を比較すると、職業を維持することは「収入を得るため」だけでなく、社会への貢献として人生を豊かにするものとしてとらえ就業継続していることが見られた。このような結果から、本学の教育目標(働く意義の理解)を達成していると考えられる。卒業後7～16年で「正社員・正職員」として働いている人は、卒業後2～5年調査に比べ働くことへの納得感が高まっており、「全体的に働きやすい」との回答が増えていることから「自分なりの働きがい」を見いだししていると考えられる。ただし、未就業率を比べた場合、「専門職志向」で16%、「非専門職志向」で20%となっていることから、働きがいを見い込まず退職してしまうことも想像できる。就業継続の意義とモチベーション維持、メンタルヘルス向上への支援も必要とされている。

V 終わりに

本調査では、卒業後7～16年の卒業生に対するアンケート調査およびヒアリング調査の結果をまとめるとともに、卒業後2～5年の卒業生に対するアンケート結果との比較を行い就業意識の差異を検討してきた。これらの結果をふまえ、卒業生の初職継続意識の向上や支援に必要な取り組みとして、次の3点が考えられる。1点目は、働き方の参考となる多様な人との交流を促す「ロールモデルの提示と卒業生ネットワークの構築」である。2点目は、モチベーションの維持やメンタルヘルス向上への支援となる「卒業生のためのキャリア相談」である。3点目は、卒業生の再就職支援やキャリアアップのための「学び直しの機会の提供」である。

II. 減災リーダー育成プログラムの開発

活動報告

男女共同参画視点の減災リーダー育成プログラムの開発は、本学の校訓「真実心＝慈悲心」と、本学の学科・専攻の専門性を活かした新たな取組である。全国的に災害リスクが高まるなか、自治体、本学の各学科・研究所・センターが連携し、本学の人的資源・物的資源を活用した減災に取り組む手法の開発に向けて研究を進めている。

京都光華防災サークル Daisy

各学科の特色を活かした男女共同参画視点の減災リーダー育成をめざし、2019年4月に「京都光華防災サークル Daisy」が発足した。これらの活動を通じ「男女共同参画視点の減災リーダー育成」、および民間団体や行政機関など多様な団体が協働して防災の取り組みを行うことのできる地域連携の拠点となることを目指す。

講演会 「地域防災オンライン講習会」

日時：2020年8月25日（火）15:00～16:00

場所：Zoom

主催：右京消防署 × 京都光華防災サークル Daisy

概要：右京消防署森隆行氏（消防課第三部所属）より、地域での活動内容や地域防災について講習が行われた。身近な場面での防災についてメンバーとともに検討し討議した。



右京消防署員、京都光華女子大生に
オンラインで防災講義
「地域防災の重要性」をテーマに、右京消防署員と京都光華女子大生がオンラインで防災講義を行った。講義では、右京消防署員が、地域での活動内容や地域防災について詳しく説明し、大生は積極的に質問や発言を行った。講義終了後、大生は消防署員と個別に話し合い、防災についてより詳しく学びたいという声も聞かれた。

令和2年（2020年）
8月26日 京都新聞
（承諾を得て転載）

体験 「腕輪念珠づくり体験」

日時：2020年9月26日（土）15:00～17:00

場所：Zoom

概要：コミュニケーションの一つとして被災地ではミサンガづくりが実施されている。真宗大谷派の学校であるという本学の特徴を生かし、「お念珠づくり」を体験した対面活動が自粛される中、部員同士のコミュニケーションがはかれた。

体験 「防災ゲーム クロスロード」

日時：2020年11月26日（木）13:00～14:00

場所：京都光華女子大学

主催：京都光華防災サークル Daisy

概要：阪神・淡路大震災で、災害対応にあたった神戸市職員へのインタビューをもとに作成された、カードゲーム形式の防災教材を用いて防災について理解を深めた。一つ一つの防災の事例に向き合い意見を出し合うことで、さまざまな意見や価値観を共有し、決定に必要な情報や前提条件について検討した。

参加 「男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドラインオンライン講習会」

日時：2021年2月5日（金）18:30～20:00

場所：YouTube Live

主催：ウィングス京都

概要：『男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン』のポイントと避難所での感染症予防対策、地域の災害対応力を高めるために必要なことについて講習が行われた。防災を担う市区町村職員や自主防災会、消防団、町内会などが参加した。

NHKFM 京都の「京このごろ」に電話出演

2021年5月27日（木）、daisyのOG 桜井菜々子さん（2021年3月卒業）が、NHKFM 京都の「京このごろ」に電話出演し、発足時からコロナ禍での活動についてインタビューを受けました。

参加 「葛野学区自主防災会総合防災訓練」

日時：2021年11月7日（日）9:00～11:00

場所：京都市立葛野小学校

概要：コロナ禍での避難所運営訓練、マンホールトイレ等の避難所設備や自主防災資材器材格納庫について、参加地域住民と確認した。



京都学生 FAST

京都府には、「京都学生 FAST (Fire And Safety Team)」という府内の大学生消防防災サークルで構成された京都府公認の学生ネットワークがある。大学生の防災意識の向上と消防団の若手団員確保に向けた事業となっており、すでに11大学、約300名の学生がそれぞれの大学で活動している。本学も2019年度4月に加盟し、活動を進めている。

参加 「京都学生 FAST 合同防災研修会」

日時：2020年11月28日（土）9:00～16:00

場所：京都市消防活動総合センター

概要：参加大学の学生自身でスキルアップと知識の習得を目指す合同研修会に参加した。FASTの活動メンバーや消防団との意見交換や交流をふまえて、今後の消防活動のあり方を考えた。

企画 「還愚セミナー企画」

日時：2021年8月23日（月）[中止]

場所：京都文教大学

概要：FASTの一員として、他大学のFASTメンバーと企画したセミナー。京都文教大学の講師による談話等、災害時に使えるケガの応急処置方法や災害食の作り方の学習、カードゲームを使った防災学習を予定していたが、緊急事態宣言発令の為中止となった。

参加 「学生消防団員意見交換会」

日時：2021年11月27日（土）9:30～16:20

場所：京都市消防学校

概要：学生消防団員の合同の意見交換、情報交換及びグループ討議のほか、放水体験、ホースの延長など消防団員に必要な訓練を実施した。

参加 「京都府及び福岡県の学生による交流会」

日時：2021年12月14日（火）13:00～15:00

場所：zoom

概要：(1) オンライン防災訓練、(2) 意見交換会

「消防団活動」

こども教育学科3年生中川玲さんは、西院第二消防団員に入団し、道路上のポンプ点検や夜回りや他消防団との意見交換会や企画に携わり、定期的に活動に参加しています。

III. 女子大学連携のためのネットワーク

女子大学連携ネットワークは、2018年度、京都の3女子大学（京都女子大学、同志社女子大学、本学）が中心になって結成された。2019年度より大妻女子大学、和洋女子大学が幹事校に加わり、現在5女子大学で運営されている。これまで3回のミーティングと2回の「国際女性デーシンポジウム」を開催する中で、多くの女子大学関係者とともに、女子大学が取り組む課題などについて情報交換を行い、連携協力体制を構築している。

「女子大学連携ネットワーク」の趣旨

これからの女子大学が取り組む課題について、情報交換を行い、連携協力体制を構築していきます。日本の女子大学が果たす役割を共に考え、語り、発信し、学術的成果を提示するとともに、社会貢献の足がかりとしていきます。

国際女性デーシンポジウムの開催

日時：2021年3月8日（木）14：30～16：00
 テーマ：大学のガバナンスにおける女性の参画
 参加者：全国より87名がオンライン参加

概要：女子大学の教育について語ることは多くても、職場としての女子大学について考える機会は少ない。ジェンダー平等達成度が低い日本において、女性のキャリア形成を意識した教育が実践できる女子大学が、今後どのような意思決定プロセスを女子学生に見せていくのか。女子大学における女性上位職・管理職比率の実態から、大学ガバナンスの課題を考えるとともに、女性の参画を促すための具体的な行動提案を目指し、3名の講師による講演、意見交換や情報提供が行われた。

The poster for the 2021 International Women's Day Symposium features a yellow and white color scheme. It lists three speakers: Alison Beer (University of Oxford), Misono Misako (Tokyo Women's University), and Makino Makiko (Meiji University). The event is held online via Zoom on March 8th from 14:30 to 16:00. A registration form link is provided at the bottom.



講演 1



講演 2



講演 3



登壇者による意見交換の様子

講演 1 EUにおける高等教育機関への女性の参画 オックスフォード大学日本事務所代表アリソン・ビール氏

英国における高等教育機関での女性参画について、オックスフォード大学や公的機関の例をとって講演された。オックスフォード大学の執行部は、その39%が女性によって構成され、46%のカレッジが女性学長を起用するなど女性活躍が目に見える形で進んでいる。一方でアカデミックポスト全体における女性の割合や賃金格差、活躍分野についてははまだ男女間に偏りがあるという。このような状況に対し英国では2010年に新しく「平等法（Equality Act）」が制定され、大学を含むすべての公的機関は、男女の賃金や契約内容の格差をなくし、機会均等を前進させる取り組みが行われている。また2019年には新しい広告基準（英広告基準協議会によるもの）により性別にもとづくステレオタイプを助長する表現の広告を禁止するなどジェンダーバランスの意識が高まっている。ビール氏は最後に、このような流れをさらに加速するため、大学では女性のトレーニングを後押ししたり、幹部ポジションで女性を起用したり、ステレオタイプを受け入れず絶えず挑戦するなど多様な取り組みが必要であると訴えた。



講演 2 『女性活躍』とグッドガバナンス

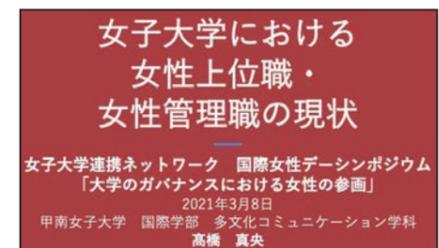
東京女子大学現代教養学部教授 / エンパワーメント・センター長 金野美奈子氏

女性活躍を社会的目標として掲げる意味と、グッドガバナンスを目指す上で留意すべき本質的な視点について講演された。金野氏は「女性活躍」という目標のもと女性の起用数や割合を増やすことと「ガバナンス」の状況改善は別個の問題として検討する必要があるとしたうえで、この点を忘れなければ、女性を増やすことはグッドガバナンスを目指す上で重要な要素になりうると述べた。「クリティカルマス論」と「無意識のバイアス論」が、一定の割合まで女性の数を増やすことそれ自体にガバナンス改善の意味があるとしてきたことに疑問が呈され、数の議論をすることにより、ガバナンス改善の課題から目をそらしてしまう可能性も指摘した。すなわち、女性を増やすことによって重大なガバナンス課題が解決したかのような錯覚に陥らないよう本質に目を向け、女性活躍によってガバナンスがどのように、またどの程度改善されたのか、あえて一歩引いて慎重に検討する態度が今後ますます重要になると述べた。また最後に女性活躍を後押しするためには現場レベルで協働する男性の役割も重要であると訴えた。



講演 3 女子大学における女性上位職・女性管理職の現状 甲南女子大学国際学部准教授 高橋真央氏

女子大学における女性上位職および女性管理職の現状について北海道から鹿児島まで全国76校の女子大学をオンライン調査した結果を講演された。学校基本調査によれば、1990年に20人だった女性学長数は2020年には国立、公立、私立大学を含めると99人となり、30年間で約4倍に増加した。他方、全国における女性教授数は1990年頃には2200人前後であったのに対し現在は1万2443名となり6倍近くに伸びているが、実際には男性教授の割合が圧倒的に多く、30年の月日の流れにも関わらず男女数の開きはあまり改善されていないという現状も確認された。また全女子大学における職位別女性教員の割合をみると、教授職40%、准教授53.9%、講師職61.7%、助教55.3%となりピラミッド型になっている。また女性の教授が半数以上を占める大学は看護、栄養、家政、子どもに関する学部に関わり、教育学、心理学、医療、ビジネス、キャリアの専門になると、男性教員の比率が高くなっている。このような状況をふまえ、女子大学の存在意義を考えるとともに、経営体制や「男女共同参画」の状況について改めて議論する必要があると課題提起した。



情報提供 女性活躍推進法に基づく行動計画について

京都光華女子大学副学長 / 女性キャリア開発研究センター長 加藤千恵氏

女性活躍推進法が行動計画の策定と届出を義務づけている「一般事業主」の対象が、2022年4月より「常時雇用する労働者101人以上」に拡大されるため、多くの女子大学が採用時の女性割合や管理職の女性割合の状況を把握したり、女性活躍に向けての課題を分析し数値目標を設定し改善のための具体的な計画を立てることになる。この機会を活かして女子大学における女性の参画を進められるよう情報を提供した。



IV. キャリア教育

(1) キャリア支援

社会人に必要なこと・知識・能力を養成するため、学生一人ひとりに寄り添い、きめ細やかなサポートを行っている。また、自主的な学びと成長を促すための各コーナーを設置し、多様な選択肢から自分にあったキャリアを選択できるような環境を整えている。

キャリア相談

センター所員と併せてキャリアアドバイザー（有国家資格者）を置き、社会人になるための心構えや基本的なビジネスマナーなどを個別に指導し、在学生や卒業生一人ひとりにあった丁寧なアドバイスを行っている。2020年度からはZoomを用いたオンライン面談を中心にキャンパスに来られない学生や卒業生にもキャリアアドバイスを提供している。



また就職支援センター在籍のキャリアアドバイザーと「これからの女性のキャリアについて考える」座談会を開催するなど多様化する働き方の現状について発信する機会を積極的に設けている。

キャリアガイダンス

各学科のニーズに合わせて、臨地実習や就職活動前の専門家によるビジネスマナー講座や職員によるミニ講座を実施している。

ビジネスマナー講座：実習先で役立つ基本的なマナー、言葉遣い、みだしなみ、挨拶、電話応対などを中心に、実習先のアポイントの練習やお礼状の書き方など

2020年度	7月17日	インターンシップ正課科目履修生
	10月13日	医療福祉学科言語聴覚専攻1年
	10月19日	ライフデザイン学科1年
	1月8日	医療福祉学科社会福祉専攻
	1月22日	インターンシップ正課科目履修生

2021年度	5月26日	ライフデザイン学科1年
	7月16日	インターンシップ正課科目履修生
	10月26日	医療福祉学科言語聴覚専攻1年
	11月16日	ライフデザイン学科1年

キャリア教育について：センターのキャリア教育について職員が紹介

2021年度	1月14日	心理学科
--------	-------	------

職業適性検査（キャリア・インサイト）

パソコンから簡単に職業情報の検索、適性と職業との適合、キャリアプランニング等ができる「キャリア・インサイト」を導入している。キャリアアドバイザーから結果をフィードバックし、就職活動だけではなく、今後のキャリアについて一緒に考えるツールとして活用している。

図書コーナー

2019年度からセンター内に図書コーナーを設置し、国立女性教育会館（NVEC）女性教育情報センター所蔵図書の貸出サービスを行っている。キャリア、子育て、防災、LGBTなど、毎回さまざまなテーマの図書パッケージを展示している。



卒業生紹介コーナー

2019年度からセンター内に「卒業生交流スペース」を開設し、卒業生の顔写真とそれぞれの就職先の情報や商品、在学生へのメッセージなどを掲示している。卒業生にとっては営業先のひとつとしていつでも大学に足を運べるようになることともに、在学生にとってはOG訪問やインターンシップの機会につながっている。

(2) インターンシップ

全学科共通科目として正課内で行うインターンシップと併せ、正課外のプログラムも提供している。大学コンソーシアム京都のインターンシッププログラムをはじめ、企業・自治体・NPO法人等での就業体験を通して、社会人としての心構えや仕事のやりがい、働くことの意味を知り、自身の適性・能力を見出すきっかけにしている。インターンシップ先の選択から応募書類のアドバイスや添削などの事前準備、実習終了後の振り返り作業や事後フォローまで、一人ひとりに合ったきめ細かなサポートをしている。

インターンシップ先一部紹介

野村證券株式会社 京都支店

▶実習期間
2020年8月18日（火）～8月25日（火）

▶事業概要
金融商品取引業（コンサルティング業務、投資銀行業務、セールス・トレーディング業務、リサーチ業務）

▶実習内容
金融経済教育（座学・グループワーク等）を通じて金融業界に対する理解を深める。

▶参加学生
キャリア形成学科2年生

株式会社カースキャリアセンター

▶実習期間
2021年8月10日（火）～8月20日（金）

▶事業概要
企業・大学・産学連携事業推進（社会人基礎力講座、キャリア講座、新卒採用および社員育成コンサル）

▶実習内容
企業の課題解決策検討を通じて社会人基礎力を身につける。

▶参加学生
心理学科2回生

清和園 京都市久世特別養護老人ホーム

▶実習期間
2021年8月10日（火）～8月20日（金）

▶事業概要
社会福祉法人 介護福祉施設

▶実習内容
特養看護師体験、訪問看護体験等を通じて介護福祉の現場を理解する。

▶参加学生
看護学科2年生

事前学習・事後学習・成果報告会

当センターオリジナルのインターンシップノートを使用し、事前学習では企業研究や目標設定、事後学習では実習を振り返り、気づきや得た力を再確認している。また、成果報告会では、プレゼンテーション発表で実習での成果や学びを共有し、今後の就職活動や将来の進路選択に役立てている。



インターンシップノート



成果報告会

ビジネスマナー講座（オンライン）

インターンシップの事前学習として、挨拶や電話対応、メールの送り方など、社会人としての基本的なマナーを習得している。2020年度はZoomを用いたオンラインセミナーとなり、ブレイクアウトセッションを活用してペアワークに取り組むなどデジタル時代のインターンシップに合わせた講座を提供している。



インターンシップ前のビジネスマナー講座

(3) ボランティア

誰かの役に立つことの喜びを通して、心豊かな人間性を養い、受入先での業務と併せて、「働くことの意義・価値」を学ぶ貴重な機会としている。当センターでは、学生一人ひとりに合ったボランティア活動への参加を勧めている。

活動名：「こども夢の商店街」【参加者サポート】
 日時：2020年10月24日（土）
 場所：イオンモール京都桂川



VOICE



思っている以上にこどもとの関わりに難しいところを感じました。なかなか上手に出来ず拗ねてしまう参加者を元気づけ、最後までやり遂げることをサポートをすることは大変でしたが、できた時にこどもたちと一緒にグータッチして全力で喜び合えたことはとても楽しかったです。是非また近くでやる機会がありボランティアが出来るのなら参加したいです。
 (医療福祉学科 社会福祉専攻1回生)

活動名：「エコそらキッズ」【運営サポート】
 日時：2021年10月16日（土）、10月30日（土）、12月4日（土）
 場所：京エコロジーセンター

VOICE



私は子ども達と保護者が行う田植えや稲刈り、クッキングのサポートをしました。参加者から色々な質問を受けたとき、自分の知識を使って色々考えながら分かりやすく伝えるのに苦戦しましたが、沢山感謝の言葉を頂きました。人にわかりやすく伝えるのはこんなに大変だと分かったと同時に、年齢が異なる人と話すとき沢山の元気をもらえる事が分かりました。
 (健康栄養学科 管理栄養士専攻3回生 佐々木 美紅)

活動名：京都市立明德幼稚園【保育補助】
 日時：2021年11月～12月（週1日）
 場所：京都市立明德幼稚園

VOICE



このボランティア活動を通して気づいたことは、幼稚園での生活の中で子どもたちが友達との関わりを通して様々なことを学んでいるということです。その中で保育者として子どもたちの答えを先回りして出すのではなく、一緒に考え向き合っていくことが大切だと感じました。
 (こども教育学科2回生)

活動名：Kokoka オンライン日本語ボランティア【日本語学習サポート】
 日時：随時
 場所：オンライン、京都市国際交流協会

VOICE



ボランティア活動を通して学んだ点は2つあります。1つ目は、「とても楽しかった。次回もお願いします。」と外国人の学習者が話してくれたことでやりがいを感じたり、活動に参加している他大学の先輩と学生生活やそれぞれの経験等について話したりと学外の方から多くの気づきを得られたことです。2つ目は、学習者に日本文化や言語を教えることで、外国の風習や言語を学べるだけでなく、国語や自国の文化について改めて認識できたことです。
 (キャリア形成学科2回生 向井 梨湖)



(4) 学 Boo

教職員の提案により募集する通年・前期・後期のラーニングコミュニティ、通称『学 Boo (まなぶー)』は、自由参加型の学習グループである。学生が自分の興味や関心のあるテーマを選択し、同じ興味を持った他学年・他学科の学生や教職員とともに、少人数グループで定期的集まり学習に取り組んでいる。アドバイザーである教職員とともに、学生が中心となって積極的に活動し、座学型、体験型では自分磨きのために、PBL型では地域連携や社会貢献に参画している。

通年/体験型 レインボープロジェクト 2021年度

障害の重い子どもたち（特に医療的ケアが必要な子どもたち）との直接交流から、外部機関と連携を図り、子供たちやそのご家族の日常生活の実情を理解しながら、私たちができることは何かを考える活動を行っています。今年度は、6月に医療的ケアが必要な子どもとその家族の居場所づくりに取り組まれている団体「稲荷の家ほっこり」主催の「リモートで遊ぼう！」に参加し、12月に医療的ケアを必要とする子どもたちの家族会「KICK」（京都の医療的ケアを考える会）から子どもたちを招いてリモートによる交流イベントを開催しました。活動には、本学の卒業生で専門職として働く先輩も参加しており、学生たちはこの活動の意義を自身の卒業後と重ね合わせています。



担当：塩崎 正司（学習ステーション）、小澤 千晶（キャリア形成学科）、鮫島 輝美（看護学科）

通年/PBL型 KOKA ☆オレンジサポーターズ 2020年度 2021年度

右京区や近隣の地域における認知症の方を含めた高齢者・障がい者に対する食支援の取り組みについて学ぶとともに、高齢者や障がい者の食べる機能の維持の啓発など、学生にできる支援を行うことを活動の目的としています。お口の介護予防サロン「KOKA ☆オレンジサロン」は、今年度は感染状況が落ち着いた7月・11月・3月に太子堂で開催しました。サロンが開催できない月には、学生が高齢者のお宅にお電話して、近況を伺ったり次回のサロンのご案内をする機会（オンラインおしゃべり会）を設けました。また、今年度も、食べる機能を維持するためのトレーニングを記載したパンフレットの作成や、上級生から下級生に向けた勉強会を実施しました。



担当：関 道子（医療福祉学科 言語聴覚専攻）

VOICE



今年は約1年ぶりに対面でのオレンジサロンが開催できたことに加え、電話でのオンラインおしゃべり会や例年と異なる内容でのパンフレットの作成など、新しい試みに挑戦することもできました。活動を通して、摂食嚥下についての知識が増え、理解が深まりました。また、場面に応じた相手にわかりやすい話し方を考え、実践していくことができました。メンバー同士で様々な意見を出し合い工夫をしながら、和気藹々と活動できたので楽しかったです。
 (健康科学部 医療福祉学科 言語聴覚専攻3回生)

通年/PBL型 葛野まちづくりプロジェクト 2021年度

京都光華女子大学のある葛野学区のみなさんと交流を深め、地域と学生をつなぐことを目標に活動しています。コロナ禍で活動が制限され、学生は苦勞することが多かったものの、12月17日には交流イベント「竹姫 光の物語'21」バンブーキャンドル&プロジェクションマッピングを学内で開催し、多くの地域のみなさんが参加してくださいました。イベントでは、交流をはかる仕掛けとして松ぼっくりや竹を使ったワークショップを実施したり、地域のみなさんの思いや学生への期待を書き出してもらった場を持ちました。本プロジェクトの取り組みは、学生が大学での学びを深める場になると同時に、自らの出番・役割を見出す機会にもなっています。



担当：高野 拓樹（キャリア形成学科）、金治 宏（キャリア形成学科）

通年/PBL型 女子学生による選挙啓発プロジェクト 2021年度

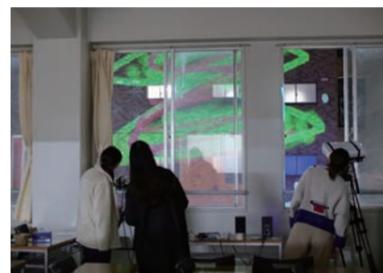
2015年に公職選挙法が改正され、20歳だった選挙権年齢は18歳に引き下げられました。しかし、最近の選挙では若年層の投票率低下が顕著で、選挙を棄権している若者が多いのが現状です。女子学生による選挙啓発プロジェクトは、政治や選挙が自分たちの社会や未来とつながっていることをまずは自分たちが学び、さらに多くの若者に伝えていきたいと考え、活動しています。具体的な活動としては、7月29日と8月5日に現職の大阪市市議会議員を招いて選挙啓発活動に関する勉強会を開催しました。コロナ禍で残念ながら十分な活動ができなかった面もありますが、「ActiveなActionが未来を変える」をモットーに引き続き選挙啓発を続けていきます。



担当：高野 拓樹（キャリア形成学科）、金治 宏（キャリア形成学科）

通年/体験型 I'screem 2021年度

PV、プロジェクションマッピング、VR体験…映像を中心とした様々な作品を体験したい、つくりたい！と、学部・学科を超えたメンバー8人が集まった、そんなクリエイティブな学Boooです。週末に美術館での勉強会やディスカッションをするなど、授業後の空き時間を有効活用し、5月にはナイトオープンキャンパスで関光館プロジェクションマッピングに参加。また12月には、学Boooグループの「葛野まちづくりプロジェクト」と連携し「竹姫光の物語'21」でプロジェクションマッピングを実施しました。メンバーそれぞれの得意分野を活かし、自分が一から手かけた作品が賢風館の壁に映し出された時は、思わずメンバーからも歓声が上がりました。これからも映像を通して、光華そして地域の人々に感動を与えるような作品を制作していきます。



担当：呉 鴻（キャリア形成学科）

通年/PBL・体験型 本×図書館サークル ビブリオフィリア 2021年度

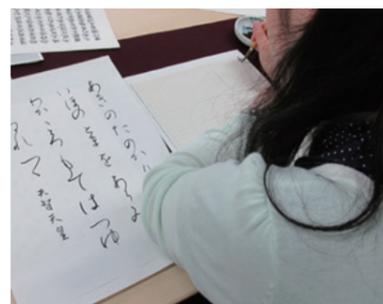
本好きなメンバーが集まって、本や図書館を楽しむ活動を目的としています。当初は図書館を活用する計画でしたが対面が難しく、主な活動はzoomとなってしまいました。最初の活動はそれぞれがお薦めの本を紹介しました。本が好きなメンバーもその本について他人にわかるように話をすることは緊張もあり、難しかったようです。7月、図書館で初めての活動は書庫の体験でした。閲覧室とは違い、古い本が多く閲覧席もないスペースで、それぞれが自由に本を手に取り、時間を忘れ楽しみました。後期に入り、本のポップづくりがスタート。文章を考えることに時間がかかりましたが、デザイン、展示方法などのアイデアについて会話の中で次々と出てきました。2022年度春に展示する予定です。



担当：大原 佳世（図書館）、下川 理子（図書館）

通年/体験型 日本の伝統美「和のテイスト」研究会 2020年度 2021年度

伝統文化から美意識を学び感性を磨く日本の伝統美「和のテイスト」研究会では昨年に引き続きオンラインでの説明会の開催にとどまりました。着物や和小物、書道など日本文化に興味のある学生さんたちの参加を得て、自己紹介のあと、当研究会での活動をお話をいたしました。2月には本学が所蔵している十二単の鑑賞や着物について学ぶイベントを企画していましたが、残念ながら新型コロナ禍の影響によるまん延防止等重点措置の期間と重なったため、中止となってしまいました。次年度は学内・学外での体験型イベントを中心に企画を行う予定です。日本の伝統美に興味のある方のご参加をお待ちしております。



担当：久世 奈欧（ライフデザイン学科）、藤原 加織（学長戦略推進部）、真東 美也子（本学元職員・卒業生）

通年/PBL型 コミュニケーション支援プロジェクト 2021年度

この活動は、コミュニケーションに障害のある方との交流を通して、支援の在り方を学ぶプロジェクトです。2021年6月には、オンライン「失語症サロン」を開催し、俳句やしりとりを楽しみました。また、患者様のご希望で筋萎縮性側索硬化症患者様宅に訪問し、患者様とお話しさせていただいたことは、学生に強い印象を与え、臨床家としての姿勢を育てることになりました。その他、11月には、4年生3名の卒業研究報告会、12月には、対面での「失語症サロン」と勉強会を開催。オンライン開催にはない楽しさで、当事者の方にも喜んでいただきました。COVID-19感染状況を見ながら、また障害者支援作業所訪問を予定しています。



担当：松田 芳恵（医療福祉学科 言語聴覚専攻）、瀧澤 透（医療福祉学科 言語聴覚専攻）

通年/体験型 大学院インタ View！ 2021年度

今年度より始まった「大学院インタ View！」は、他大学を積極的に訪問し、施設見学や大学院生と交流することを予定していましたが、新型コロナウイルス感染症の影響から、オンラインでの活動を行いました。Zoomのみの活動とはいえ、上級生と下級生、他大学の大学院生との間で充実した交流ができました。他大学の院生との交流では、院生の就職先である国立スポーツ科学センターについての説明を聞くことができ、学部生にとって普段はあまり入ることのない情報を得ることができました。また、立命館大学スポーツ健康科学研究科に在籍している本学健康栄養学科管理栄養士専攻の卒業生との交流では、公認スポーツ栄養士を目指す先輩に、「大学院でどのようなことを学ぶのか？」、「公認スポーツ栄養士になるためには大学院進学以外の選択肢もあるのか？」、「大学院試験合格のためのコツは？」など、具体的な情報交換ができました。先輩の話聞くことで、将来の選択肢を考える上で良い刺激になったようです。



担当：岩中 伸壮（健康栄養学科 管理栄養士専攻）

通年/PBL型 くりえいてい部 2020年度 2021年度

今年度の「くりえいていぶ」は、海外や語学学習に興味があるメンバーが集まったので、英語の勉強会を中心に毎週オンラインで活動しています。スペシャルイベントとして、「ネイティブスピーカーとお話し！！」も開催。京都在住で日本語を学ぶアメリカ人を招き、英語のみのフリートークで交流しました。また、ライフプランナーによる「社会人になるための資産形成」をテーマにお金について学びました。国際交流だけでなく、実社会の問題や悩みの解決に向けて勉強ができるのも、くりえいていぶの魅力です。



担当：小山 理子（短期大学部ライフデザイン学科）
金光 美南（短期大学部ライフデザイン学科）



毎週月曜日に英語を使ったゲームをしており、楽しみながら英語を覚えることができるので1人で勉強するより英語力が上がったと感じています。木曜日では英語が好きなお友や海外の方とzoomでコミュニケーションをしています。勉強したことを活かし、実践的に海外の方とコミュニケーションを取ることが出来、とても楽しく英語を学んでいます。海外の文化についても知ることができるので視野も広がったと感じます。
(短期大学部ライフデザイン学科2年生)

②多様な知識で貢献する次世代ケアワーカー育成プログラム

本学には4つの学部があり、最も学生数が多い「健康科学部」では、看護師、言語聴覚士、管理栄養士、社会福祉士などの専門職を養成している。1つの学部のなかで専門職間の連携を図りながら、「健康創造キャンパス」の実現を目指しており、ここに本学の社会科学系学部の教育を融合させたのが今回のケアワーカー育成プログラムである。

介護の分野は慢性的に人手不足の状態にあるうえに、高齢社会の進展に伴い、さらに多くの人材が必要とされている。介護職は仕事が厳しく労働条件が低いという先入観をもつ人が多い分野であるが、技術革新や地位向上のための取組みによって環境変化が著しい分野でもある。こういった現状を求職者に広く知ってもらうとともに、様々な場面での対応能力が期待される介護職員の職務内容を鑑み、多様な知識やスキルを体系的に学ぶことができるカリキュラムを提供し、就業やキャリアアップにつなげることにした。

申請にあたっては、「就職・転職支援のための大学リカレント教育推進事業」に設定された3つのコースのうち、bコース(職業実践力育成コース)を選択し、職業実践力育成プログラム(BP)への移行を視野に入れてプログラム開発に取り組むこととした。

現場実践と多彩な講座を提供 就職・転職をサポート!
京都光華女子大学リカレントプログラム
文部科学省認定
多様な知識で貢献する次世代ケアワーカー育成プログラム

受講生募集
受講料無料

5種43講座からなるカリキュラムより選択。社会のニーズに沿ったケアワーカーの育成を行います。

5つのポイント!

- 働きやすい上位認定法人でインターンシップ
- ビジネススキルの習得とメンタルサポート
- 専門職による連携講座
- ケアワーカーに必要な資格取得
- 適性を見極め一般企業への就職も支援

スケジュール

2021年	2022年
7月	7月
8月	8月
9月	9月
10月	10月
11月	11月
12月	12月
1月	1月
2月	2月
3月	3月

京都光華女子大学
文部科学省認定
次世代ケアワーカー育成プログラム

文部科学省「就職・転職支援のための大学リカレント教育推進事業」

本事業は、コロナ禍における雇用情勢の中で、全国の大学が企業・経済団体・ハローワーク等と連携し、2か月から6か月程度の短期間で就職・転職に繋がる受講費無料(テキスト代除く)のプログラムである。内容は社会的関心の高いDX(AI・IoT)、医療・介護、地方創生、女性活躍を中心に基礎的なものから応用的なものまで全国で22都道府県、本学のプログラムを含めて63プログラムが採択されている。

プログラム開講に先駆け、スタートアップセミナーを開催

- タイトル: 変わる介護職場の実践から
今、必要なケア・マインド
ストレスフリー社会の実現に向けて
- 第1回: 2021年7月29日(木) 14:00~15:30
【講師】岩田 貞昭氏(社会福祉法人南山城学園)
小林 雄二郎氏(株式会社エイデル研究所)
- 第2回: 2021年8月23日(月) 14:00~15:30
【講師】佐々木 明子氏(社会福祉法人南山城学園)
櫻井 園子氏(株式会社エイデル研究所)

- 会場/京都光華女子大学
- サテライト会場/ウイングス京都
- 聴講無料(YouTube配信)

文部科学省認定
次世代ケアワーカー育成プログラム
スタートアップセミナー

今、必要なケア・マインド
ストレスフリー社会の実現に向けて

変わる介護職場の実践から

アシスト・ロボットをはじめ
支援技術が高度化しています。

身体的な負担は技術で補い
ケアの本質である
コミュニケーションの充実を実現している現場とともに
これからのケアワークについて考えます

2021年
7/29 (木) 14:00~15:30

社会福祉法人南山城学園 岩田 貞昭
株式会社エイデル研究所 小林 雄二郎

2021年
8/23 (月) 14:00~15:30

社会福祉法人南山城学園 佐々木 明子
株式会社エイデル研究所 櫻井 園子

お申し込み
https://bit.ly/3g999z2

会場: 京都光華女子大学
〒605-8585 京都市南区九条1丁目1-1
〒605-8585 京都市南区九条1丁目1-1

京都光華女子大学
「多様な知識で貢献する次世代ケアワーカー育成プログラム」

プログラムの目的

慢性的な介護職人手不足の解消
介護のストレスフリー実現

人材育成 → 利用者の満足向上 → 利用者環境の変化
求職者増加 ← 介護職の地位向上 ← 職場環境の改善

就職・転職支援に向けた取組/想定する就職先

① 職場見学と仕事紹介セミナー
② 上位認定法人での多様なインターンシップ
③ 福祉施設職員によるキャリアプラン講座
④ キャリアカウンセリング(福祉職・一般職)
⑤ 履歴書・職務経歴書の書き方指導

丁寧なジョブマッチング
福祉職・一般企業

受講期間・定員・目標

- 受講期間: 4ヶ月(2021年9月下旬~2022年1月)
- 受講者数: 30名 ●就職・就業率: 80%

Society 5.0 for SDGs

福祉施設 上位認証 12法人

京都光華 健康科学部 5専門分野

プログラムの特徴

- ① 京都光華が目指す健康創造キャンパス構想との融合
- ② 健康科学部専門職5分野の連携(在学生教育の発展)
- ③ 就職を見据えた社会福祉法人での現場実習
- ④ 介護職員初任者研修を組み込んだ即戦力育成
- ⑤ 修了生への「次世代ケアワーカー」履修証明書の発行
- ⑥ 実務家と専門研究職による次世代構想の共有

企業・産業界との連携

経済団体: 京都商工会議所
大学: 大阪大谷大学
地方支分部局: 京都労働局
地方公共団体: 京都府健康福祉部地域福祉推進課
ハローワーク: 京都府内・大阪茨木
企業: 京都福祉人材育成認定制度受託(株)エイデル研究所
NPO: 公益財団法人京都市男女共同参画推進協会

社会人の受講しやすい工夫

- ① 対面授業では、学内開講科目と京都中心地での開講科目を提供
- ② オンライン授業では、自習教室の開放と学習サポート要員を配置
- ③ 京都府全域に複数の現場実習地を提供
- ④ 託児サービスの提供、希望者に遠隔授業用タブレット貸与
- ⑤ 適性に応じて介護職以外への就職支援にも対応

本プログラムの受講対象(職業の種類)は、福祉施設、介護施設への就職を目指す者、就職先として適性を確認したい者、将来的に介護支援専門員(ケアマネージャー)、ソーシャルワーカー、社会福祉の専門的職業(社会福祉協議会・地域包括支援センター相談員)などをを目指す者とし、主に失業者、非正規雇用労働者、転職希望者の受講を想定した。カリキュラムには下記の5つの科目群を設定した。

受講期間は、4ヶ月間(2021年9月下旬~2022年1月)とし、授業時数(認定時間数)60時間以上の受講および最終レポートによって、本学「履修証明書」を交付する。

科目群	講座数	目的・内容
(A) 専門職連携	9	在宅ケアに関わる多彩な専門職の方々より、それぞれの立場からみた在宅ケアの現状、意義、将来のことなどを学ぶことで、介護の仕事を立て体的にとらえる。(必須1, 選択8)
(B) スキルアップ	9	介護の現場で発生する困りごとへの対処能力を高めるために、アサーティブネス、怒りのコントロール、自分を守るための方法、家庭内虐待への対処方法などを学ぶ。また、将来のキャリアアップのために、ケアマネジャー、介護福祉士への道筋を示す。(必須4, 選択5)
(C) 専門知識・職場実習	10	社会福祉法人と連携し、座学と現場実習を組み合わせることで介護の専門知識とスキルを習得する。人材育成や職場への定着支援に積極的に取り組む福祉・介護事業所を認証する京都府の制度も活用し、自分に合った働き続けやすい職場を探すことを目指す。(必須3, 選択7)
(D) ビジネススキル	8	これからの介護職に不可欠なITリテラシーやスマホのリテラシー、情報収集・活用能力などを身につけるとともに、各種法令や、客観的・論理的な報告書を作成するスキルを習得する。(必須2, 選択6)
(E) 専門職資格対策	6	介護職に必要な資格、介護職としてより高度なスキルを身につけるための資格取得講座を開講する。ガイドヘルパー、MOS、教養科目などを提供し、スキルアップを支援する。(選択6)

本プログラムの特色の一つは、「専門知識・職場実習」科目群に設置された「インターンシップ」（1日コース、3～5日コース）である。京都府は、人材育成や職場への定着支援に積極的に取り組む福祉・介護事業所を京都府が定める基準に沿って認証するという「きょうと福祉人材育成認証制度」を全国に先駆けて創設している。

現在、約300の法人が京都府に認証されているが、さらにその中から、より厳しい基準（上位認証評価項目、定量的指標による評価項目、独自の取組の評価）を満たした12法人が「上位認証法人」に選ばれており、本プログラムの「インターンシップ」では、これらの法人のうちの10法人で実習を行うことができる。



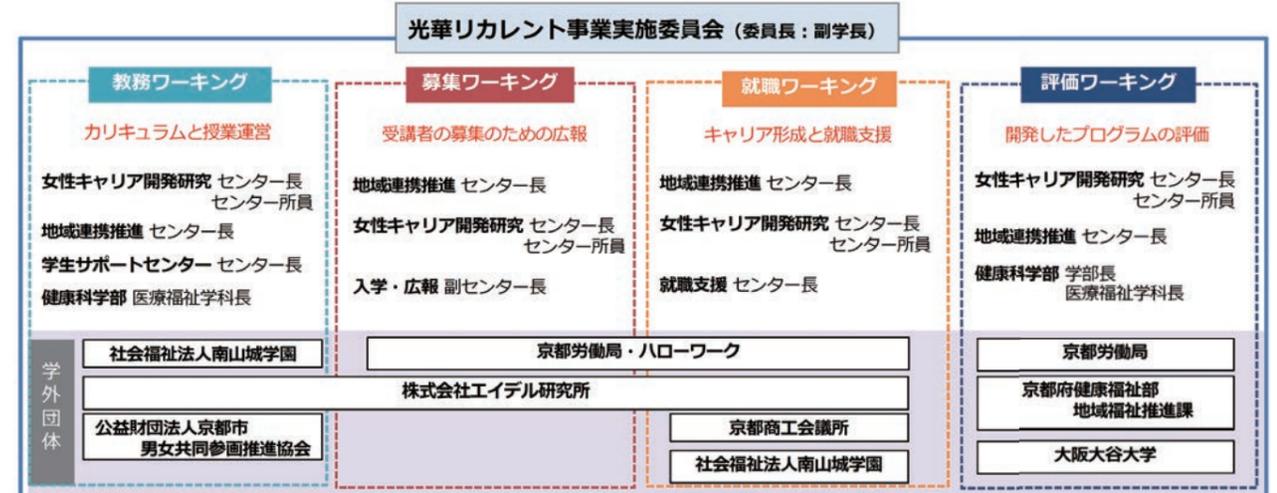
上位認証法人での就業体験

■インターンシップ
「きょうと福祉人材認証制度」において、上位認証法人として認定されている、南山城学園、らしのハーモニー、同和園、レモンガラス、嵐山寮、リガール暮らしの架け橋、京都府社会福祉事業団、成光苑、よつば会、みねやま福祉社会、計10法人25施設の協力を得て、就業体験を行っている。場所は京都府の全域にわたっており、リカレント生は、広範囲での現場実習が可能である。

■京都の上位認証法人とは
京都府では、福祉業界・行政・学識経験者などと検討を重ね、人材育成や職場への定着支援に積極的に取り組む福祉・介護事業所を京都府が定める基準に沿って認証し、公表することで業界を「見える化」する「きょうと福祉人材育成認証制度」を創設し、取組を進めている。（2013年に創設）。
上位認証法人とは、この「きょうと福祉人材育成認証制度」において、人材育成にかかる取組をさらに進め、より高度な基準をクリアした法人で、福祉業界の模範といえる。

『きょうとの上位認証 vol.3』2021年3月 発行/京都府健康福祉部地域福祉推進課 企画編集/株式会社エイデル研究所

また、本事業では効率的な運営を行うために「事業実施委員会」を設置し、さらにその中に4つのワーキング（教務、募集、就職、評価）を置いて、地方支分部局、地方公共団体、企業、NPO、他大学と連携を取りながらリカレントプログラムを推進した。



講座一覧

▶ 専門職連携

必修/選択	講座名 (認定時間数)	受講形態
必修	専門職による在宅ケア (2)	オンライン受講可
選択	看護師からみた在宅ケア (2)	オンライン受講可
選択	薬剤師からみた在宅ケア (2)	オンライン受講可
選択	管理栄養士からみた在宅ケア (2)	オンライン受講可
選択	理学療法士からみた在宅ケア (2)	オンライン受講可
選択	作業療法士からみた在宅ケア (2)	オンライン受講可
選択	言語聴覚士からみた在宅ケア (2)	オンライン受講可
選択	歯科衛生士からみた在宅ケア (2)	オンライン受講可
選択	地域包括ケアシステムの仕組み (2)	オンライン受講可

▶ 専門知識・職場実習

必修/選択	講座名 (認定時間数)	受講形態
必修	社会福祉の基本概念 (4)	オンライン受講可
必修	職場研究 (2)	オンライン受講可
必修	AIが変える在宅医療 (2)	オンライン受講可
選択	介護におけるコミュニケーション技術 (4)	オンライン受講可
選択	行政サービス (2)	オンライン受講可
選択	事業所の運営 (2)	対面のみ
選択	インターンシップ (1日) (6)	対面のみ
選択	インターンシップ (3～5日) (18)	対面のみ
選択	サービス介助士基礎研修 (2)	対面のみ

▶ スキルアップ

必修/選択	講座名 (認定時間数)	受講形態
必修	アサーティブトレーニング (2)	対面のみ
必修	アングーマネジメント (2)	対面のみ
必修	カウンセリングマインド (4)	オンライン受講可
必修	家庭内の虐待への対処 (2)	対面のみ
選択	自分のためのメンタルヘルス (2)	オンライン受講可
選択	家事支援スキル (基礎) (4)	対面のみ
選択	家事支援スキル (応用) (4)	対面のみ
選択	ケアマネジャーを目指す (2)	対面のみ
選択	介護福祉士を目指す (2)	対面のみ

▶ ビジネススキル

必修/選択	講座名 (認定時間数)	受講形態
必修	ビジネスマナー (4)	オンライン受講可
必修	評価される報告書の書き方 (4)	オンライン受講可
選択	ITリテラシー (Word/Excel) (4)	対面のみ
選択	スマホリテラシー (4)	オンライン受講可
選択	プレゼンテーション演習 (4)	オンライン受講可
選択	マネジメント演習 (2)	オンライン受講可
選択	税と法律 (基礎) (2)	オンライン受講可
選択	税と法律 (応用) (2)	オンライン受講可

▶ 専門職資格対策

必修/選択	講座名 (認定時間数)	受講形態
選択	ガイドヘルパー (8)、防災介助士対策講座 (3)	オンライン受講可
選択	介護職員初任者研修 (12)	オンライン受講可
選択	MOS対策講座 (12)	オンライン受講可

講座風景



ITリテラシー



マネジメント演習



職場研究



AIが変える在宅医療



介護職員初任者研修



家事支援スキル



インターンシップ



骨格センシング (課外プログラム)

(2) 女性のためのリカレント教育推進協議会

女性のためのリカレント教育課程を実施する本学、日本女子大学、関西学院大学、明治大学、福岡女子大学、京都女子大学、山梨大学の7大学は、大学が相互に連携をとりながら、問題点の共有と解決に向けての検討を行うとともに、社会的認知のため啓発活動、関係官庁への提言などを行うため、「女性のためのリカレント教育推進協議会」を運営している。2020年度は、リカレント教育の取り組みと展望をテーマに、シンポジウムを開催した。

開催日時：2021年2月19日（金）10：00～16：00

テーマ：「コロナ時代におけるリカレント教育」

参加大学：日本女子大学、関西学院大学、明治大学、福岡女子大学、京都女子大学、京都光華女子大学、山梨大学（リカレント教育プログラム設置順）

■第1部 「ウィズ・コロナにおけるリカレント教育の取り組み」 ※参加7大学の取り組み報告

■第2部 「アフター・コロナにおけるリカレント教育への提言」

1. 基調講演 「ポスト・コロナを見据えた産学連携によるリカレント教育の推進」
長谷川 知子氏 一般社団法人日本経済団体連合会 常務理事・SDGs 本部長
2. パネルディスカッション

- 荒井 恒一氏 日本商工会議所 理事・企画調査部長
石塚 哲朗氏 文部科学省 総合教育政策局 男女共同参画共生社会学習・安全課長
川村 美穂氏 経済産業省 経済産業政策局 経済社会政策室長
大内 章子氏 関西学院大学 女性活躍推進研究センター長
小川 智由氏 明治大学 社会連携機構 副機構長
野依 智子氏 福岡女子大学 副学長
(進行役) 片山 伸也氏 日本女子大学リカレント教育課程主任

■第3部 会場参加者のグループディスカッション

開催日時：2021年12月18日（土）10：00～12：15

テーマ：「コロナ時代の女性の就労とリカレント教育」

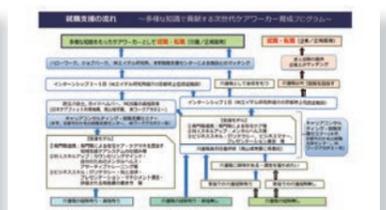
参加大学：日本女子大学、関西学院大学、明治大学、福岡女子大学、京都女子大学、京都光華女子大学、山梨大学

1. 基調講演

- 「雇用流動化と働く人の「ボイス」」
中村 天江氏 公益財団法人 連合総合生活開発研究所 主幹研究員
- 「ジェンダー平等の推進とリカレント教育」
矢島 洋子氏 三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング株式会社 執行役員

2. パネルディスカッション

- コーディネーター
矢島 洋子氏 三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング株式会社 執行役員
- パネリスト
中村 天江氏 公益財団法人 連合総合生活開発研究所 主幹研究員
坂本 清恵氏 日本女子大学現代女性キャリア研究所 所長
船越 伴子氏 関西学院大学専門職大学院経営戦略研究科 非常勤講師
井田 正道氏 明治大学 リバティアカデミー長
加藤 千恵氏 京都光華女子大学 女性キャリア開発研究センター長



2020年度 文部科学省「女性の多様なチャレンジに寄り添う学びと社会参画支援事業」における「女性の学びのサポートフォーラム」による普及啓発事業の実施
女性のためのリカレント教育に関わるネットワークの構築

第2回 「女性のためのリカレント教育推進協議会」シンポジウム

コロナ時代のリカレント教育

「女性のためのリカレント教育推進協議会」は、女性の多様な社会での活躍を促すために、新たな学びによるリカレント教育の推進とその啓発活動を目的として、2019年に発足しました。第2回シンポジウムでは、コロナ禍に「経済格差・雇用状況・就労の仕方などがどのように変わったか、またアフター・コロナにおいても継続的に課題となることは何か、その中でリカレント教育に何が求められているのか、何ができるのかを議論します。

2021年2月19日(金) 10:00-16:00

オンライン開催 (事前申込制) 参加費無料

第1部 10:00-12:00 「ウィズ・コロナにおけるリカレント教育の取り組み」
10:00 開会挨拶・趣意表明 長谷川知子氏(女性のためのリカレント教育推進協議会 会長)
10:15 各参加校から1年の振り返り

第2部 13:00-15:00 「アフター・コロナにおけるリカレント教育への提言」
13:00 挨拶・趣意表明
13:15 基調講演「ポスト・コロナを見据えた産学連携によるリカレント教育の推進」
長谷川知子氏(一般社団法人日本経済団体連合会 常務理事・SDGs本部長)
13:45 パネルディスカッション コーディネーター：片山伸也氏(日本女子大学リカレント教育課程主任)
パネリスト
荒井恒一氏(日本商工会議所 理事・企画調査部長)
石塚哲朗氏(文部科学省 総合教育政策局 男女共同参画共生社会学習・安全課長)
川村美穂氏(経済産業省 経済産業政策局 経済社会政策室長)
大内章子氏(関西学院大学 女性活躍推進研究センター長)
小川智由氏(明治大学 社会連携機構 副機構長)
野依智子氏(福岡女子大学 副学長)
片山伸也氏(日本女子大学リカレント教育課程主任)

第3部 15:00-16:00
15:00 会場参加者のグループディスカッション
16:00 閉会挨拶 中村天江氏(女性のためのリカレント教育推進協議会 会長)

主催 文部科学省

協賛 Keidanren Policy & Action 経済産業省 日本商工会議所

登壇者プロフィール(登壇順)

長谷川知子氏 一般社団法人日本経済団体連合会 常務理事・SDGs本部長
荒井恒一氏 日本商工会議所 理事・企画調査部長
石塚哲朗氏 文部科学省 総合教育政策局 男女共同参画共生社会学習・安全課長
川村美穂氏 経済産業省 経済産業政策局 経済社会政策室長

参加大学プログラム名称・パネリスト(リカレント教育プログラム設置順)

- 日本女子大学「リカレント教育」(「経路のためのキャリアアップコース」・働く女性のためのライフロングキャリアコース)
- 関西学院大学「ハッピーキャリアプログラム」(女性のキャリアアップ・起業コース、女性リーダー育成コース、大学連携オンラインコース)
- 明治大学「リバティアカデミー」(女性のためのスマートキャリアプログラム(起業コース、産前・産後サポートコース))
- 福岡女子大学「女性のためのウェルカム・バック実践プログラム」
- 京都女子大学「リカレント教育」(キャリアアップコース、キャリアアップコース、サタデー進学コース)
- 京都光華女子大学・京都光華女子大学短期大学部「リカレントプログラム」
- 山梨大学「未来の山梨を創るウーマンズコミュニケーションプログラム」

パネリスト
坂本清恵氏 日本女子大学 現代女性キャリア研究所 所長
大内章子氏 関西学院大学 女性活躍推進研究センター長
小川智由氏 明治大学 社会連携機構 副機構長
野依智子氏 福岡女子大学 副学長
中村天江氏 公益財団法人 連合総合生活開発研究所 主幹研究員
加藤千恵氏 京都光華女子大学 女性キャリア開発研究センター長
船越伴子氏 関西学院大学 専門職大学院経営戦略研究科 非常勤講師
片山伸也氏 日本女子大学 リカレント教育課程主任

参加形態 ● Zoomを使用したオンラインによるリモートでの参加
参加申し込みは2021年2月12日(土)まで、事前申し込みが必要です。

問い合わせ先 女性のためのリカレント教育推進協議会 事務局
〒112-8681 東京都文京区目黒2-8-1
電話 03-5981-3751 ホームページ https://www5.jwu.ac.jp/kyogkai/

協賛 日本女子大学 関西学院大学 明治大学 山梨大学 京都女子大学 京都光華女子大学

大同生命保険株式会社 寄付

京都女子大学 現代女性キャリア研究所 RI-WAC Research Institute for Women and Career

第3回 「女性のためのリカレント教育推進協議会」シンポジウム

コロナ時代の女性の就労とリカレント教育

ウィズコロナ時代に、女性が自身のライフステージをいかに切り開き、充実させていけるのか、新たな学びをとおしてキャリアをサポートする「女性のためのリカレント教育推進協議会」と、キャリアをとおして女性の生き方を研究する「日本女子大学現代女性キャリア研究所」が共催のシンポジウムを開催してまいります。

2021年12月18日(土) 10:00-12:15

オンライン開催 (事前申込制) 参加費無料

10:00～10:15 開会の挨拶 船越伴子氏(日本女子大学 現代女性キャリア研究所 所長)
大岡生之次氏(大同生命保険株式会社 執行役員)
趣意表明 坂本清恵氏(女性のためのリカレント教育推進協議会 会長)
日本女子大学現代女性キャリア研究所 所長

10:15～10:40 (講演) 雇用流動化と働く人の「ボイス」
中村天江氏(公益財団法人 連合総合生活開発研究所 主幹研究員)

10:45～11:10 (講演) ジェンダー平等の推進とリカレント教育
矢島洋子氏(三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 執行役員)

11:15～12:10 パネルディスカッション
コーディネーター 矢島洋子氏(三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 執行役員)
パネリスト
中村天江氏(公益財団法人 連合総合生活開発研究所)
坂本清恵氏(日本女子大学 現代女性キャリア研究所 所長)
船越伴子氏(関西学院大学 専門職大学院経営戦略研究科 非常勤講師)
井田正道氏(明治大学 リバティアカデミー長)
加藤千恵氏(京都光華女子大学 女性キャリア開発研究センター長)

12:10～12:15 閉会の挨拶
主催 女性のためのリカレント教育推進協議会 共催 日本女子大学現代女性キャリア研究所

●参加形態●
Zoomを使用したオンラインによるリモートでの開催
全国どこからでもご参加いただけます。参加申し込みは2021年12月18日(土)まで、事前申し込みが必要です。

お問い合わせ先 女性のためのリカレント教育推進協議会 事務局
〒112-8681 東京都文京区目黒2-8-1
電話 03-5981-3751 ホームページ https://www5.jwu.ac.jp/kyogkai/

協賛 日本女子大学 関西学院大学 明治大学 山梨大学 京都女子大学 京都光華女子大学

大同生命保険株式会社の一人、民間孩子、「女性実業家のさきげ」である彼女は、女性教育の発展にも情熱を注ぎ、日本女子大学の創立に深く関わりました。そうしたご縁から、当社は、2015年度より日本女子大学が主催される講演へのご支援をスタートしました。2020年度からは、女性のさらなる社会参加を促し、サステナブルな社会の実現を目指す「女性のためのリカレント教育推進協議会」にご支援させていただいております。

当シンポジウムが、一人でも多くのみなさまにとって有意義な機会となりますことを祈念いたします。

大同生命保険株式会社

ごあいさつ

登壇者プロフィール(登壇順)

中村天江氏 公益財団法人 連合総合生活開発研究所 主幹研究員
矢島洋子氏 三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング株式会社 執行役員
船越伴子氏 関西学院大学 専門職大学院経営戦略研究科 非常勤講師

パネリスト
坂本清恵氏 日本女子大学 現代女性キャリア研究所 所長
船越伴子氏 関西学院大学 専門職大学院経営戦略研究科 非常勤講師
井田正道氏 明治大学 リバティアカデミー長
加藤千恵氏 京都光華女子大学 女性キャリア開発研究センター長

参加大学プログラム名称
●日本女子大学「リカレント教育」(「経路のためのキャリアアップコース」・働く女性のためのライフロングキャリアコース)
●関西学院大学「ハッピーキャリアプログラム」(女性のキャリアアップ・起業コース、女性リーダー育成コース、大学連携オンラインコース)
●明治大学「リバティアカデミー」(女性のためのスマートキャリアプログラム(起業コース、産前・産後サポートコース))
●福岡女子大学「女性のためのウェルカム・バック実践プログラム」
●京都女子大学「リカレント教育」(キャリアアップコース、キャリアアップコース、サタデー進学コース)
●京都光華女子大学・京都光華女子大学短期大学部「リカレントプログラム」
●山梨大学「未来の山梨を創るウーマンズコミュニケーションプログラム」

女性のためのリカレント教育推進協議会 事務局
日本女子大学リカレント教育推進協議会 事務局 〒112-8681 東京都文京区目黒2-8-1
電話 03-5981-3751 ホームページ https://www5.jwu.ac.jp/kyogkai/

●日本女子大学現代女性キャリア研究所
電話 03-5981-3380 ホームページ https://riwac.jp/

協賛 日本女子大学 関西学院大学 明治大学 山梨大学 京都女子大学 京都光華女子大学

女性キャリア開発研究センター 2020 - 2021 年度報告書

編集・発行 2022年3月



発行者 京都光華女子大学・京都光華女子大学短期大学部

女性キャリア開発研究センター

女性キャリア開発研究委員会

(2020年度)

加藤 千恵 (センター長/副学長/キャリア形成学部キャリア形成学科 教授)

和田 幸子 (こども教育学部こども教育学科 准教授)

南 多恵子 (健康科学部医療福祉学科 准教授)

藪添 隆一 (健康科学部心理学科 教授)

原 正美 (健康科学部健康栄養学科 教授)

貞岡 美伸 (健康科学部看護学科 教授)

吉田 咲子 (キャリア形成学部キャリア形成学科 准教授)

鹿島 我 (短期大学部ライフデザイン学科 教授)

三宅 麻未 (センター所員 助教)

片瀬 慶子 (副センター長)

小竹 梓 (センター所員)

種子 亜希 (センター所員)

(2021年度)

加藤 千恵 (センター長/副学長/キャリア形成学部キャリア形成学科 教授)

山崎 玲奈 (こども教育学部こども教育学科 准教授)

関 道子 (健康科学部医療福祉学科 准教授)

千野 美和子 (健康科学部心理学科 教授)

巽 美奈子 (健康科学部健康栄養学科 講師)

貞岡 美伸 (健康科学部看護学科 教授)

吉田 咲子 (キャリア形成学部キャリア形成学科 教授)

羽深 太郎 (短期大学部ライフデザイン学科 講師)

三宅 麻未 (センター所員 助教)

片瀬 慶子 (副センター長)

辰巳 和可沙 (センター所員)

小竹 梓 (センター所員)