

日本女子大学 文部科学省委託事業「平成30年度 男女共同参画推進のための学び・
キャリア形成支援事業」における実証事業及び研究協議会の実施について」
委託事業名「女性の学びとキャリア形成・再就職支援を一体的に行う仕組みづくりと
ニーズ調査によるリカレント教育モデル構築のための実証事業の実施」

【実施スケジュール】

正式な採択が2ヶ月近く遅れたこともあり、当初のスケジュールを大きく変更せざるをえなかった。実際の実証事業は以下のように進めたことを報告する。

2018年6月13日(水)

文部科学省生涯学習政策局男女共同参画学習課より採択可(条件付)の通知

2018年8月16日(木)

文部科学省生涯学習政策局男女共同参画学習課より委託事業採択の通知

2018年9月21日(金)

第1回 実証事業実行委員会開催

2018年11月9日(金)

株式会社マクロミル 全国社会人女性対象 モニタ調査開始

2018年11月10日(土)

株式会社マクロミル モニタ調査終了 930名回答

2018年11月13日(火)

社会人女性・企業対象 WEB アンケート開始

2018年11月19日(月)

第2回 実証事業実行委員会開催

2018年12月7日(金)

豊島区在住女性 WEB アンケート回答開始

2018年12月10日(月)

実証事業参加申込開始(WEB 申込フォームにて)

2018年12月14日(金)

実証事業フライヤー配付開始

2018年12月15日(土)

実証事業 第1回:

「英国式 頭のコリが取れ、心も豊かになるマインドフルネス」開催

2018年12月16日(日)

豊島区在住女性 WEB アンケート回答終了 266名回答

2018年12月19日(水)

WEB アンケート入力画面終了

2018 年 12 月 20 日(木)

WEB アンケート回答データ納品

(社会人女性 1,624 アクセス、931 名回答、法人用 896 アクセス→237 名回答)

2018 年 12 月 22 日(土)

実証事業 第 2 回:

「職場でイキイキ働くためのメンタルヘルスとストレスマネジメント」開催

実証事業 第 3 回:

「職場で役立つコミュニケーションスキル」開催

全国女性会館協議会による視察、本学関係者との意見交換を実施

2019 年 1 月 23 日(水)

文京区内企業ヒアリング(株)プロ アルテ ムジケ

2019 年 1 月 26 日(土)

実証事業 第 4 回:

ダイバーシティセミナー「働き方のキーワード ダイバーシティを理解する」開催

2019 年 1 月 29 日(火)

実証事業 第 5 回:「業務効率を上げるタイムマネジメント」開催

本学・全国女性会館協議による実証事業参加受講生ヒアリング実施

2019 年 1 月 30 日(水)

文京区内企業ヒアリング(株)リナリマ

2019 年 2 月 24 日(日)

「女性の『学ぶ・働く・生きる』応援フェスタ」にて事例発表

特定非営利活動法人 全国女性会館協議会主催

2019 年 3 月 1 日(金)

第 3 回実行委員会

報告会開催

2019 年 3 月 15 日(金)

報告書提出

第3章 受講対象者のニーズ実態調査

3.1 アンケートの作成

女性を対象とした全国レベルでのリカレント教育の受講を希望する女性に対するニーズの実態を把握し、関東、中部、関西、中国地方での地域差について、調査の中から見出すことを目指す。現在の受講生、修了生、受講を希望する女性、受講を希望しない女性へのアンケートを同時に行うことにより、各グループ間でのカリキュラム、再就職に対しての意識や希望などの違いを抽出する。

《調査による把握内容》

受講希望者のニーズ把握

- ① 学びたい分野、ビジネススキル、教養スキルについて把握する。(首都圏、首都圏以外)
- ② 学ぶ環境が不足している受講希望者の状況を把握する。(首都圏、首都圏以外)
- ③ 目指す職業に就くために必要とされる能力について把握する。(首都圏、首都圏以外)
- ④ 学びたい期間(受講期間)について把握する。(首都圏、首都圏以外)
- ⑤ 学ぶために自己投資できる金額について把握する。(首都圏、首都圏以外)

リカレント教育実施団体のリカレント教育プログラムの開発・検証カリキュラム等の改善・新規プログラムの構築

- ① 教育上の課題を明確化し、改善につなげる。
- ① リカレント教育実施団体が備えている機能の有効性について検証する。
- ② 地域差を把握し、開講すべきプログラムの相違点を明確化し、新規プログラムの検証授業の実施行う。
- ③ リカレント教育課程が開講すべき教育プログラムを明確化する。
- ④ リカレント教育の方法、オンデマンドやサテライトを利用したディスタンスラーニングについても必要性を確認する。(首都圏以外の受講希望者のニーズへの対応)

《作成したアンケート》

上で述べたように、受講希望者のニーズと新規プログラムの構築に必要な情報を得るための設問について、実行委員で意見を出し合い、推敲を重ねて検討しアンケートを作成した。作成したアンケートについては巻末の資料集に掲載したので参照されたい。

3.2 ニーズ調査の実施

当初、被調査者を5つのカテゴリーに分け、調査対象者の有効回答サンプル数は600を目標としたが、実際には以下に示す「Ⅰ．モニタ調査」と「Ⅱ．実行委員会による調査」の2本立ての調査とし、最終的には2000に近い女性からの回答を得た。

Ⅰ．モニタ調査

《調査対象者》

マクロミルに依頼し、日本全国における25歳～54歳の一般女性、930名に対する調査を行った。

■調査方法	インターネットリサーチ	
■実施機関	株式会社マクロミル	
■商品種別	QuickMill	
■実施期間	2018年11月09日(金)～2018年11月10日(土)	
■割付条件	マクロミルのモニタ会員	
	25-29歳	155
	30-34歳	155
	35-39歳	155
	40-44歳	155
	45-49歳	155
	50-54歳	155
	合計	930名

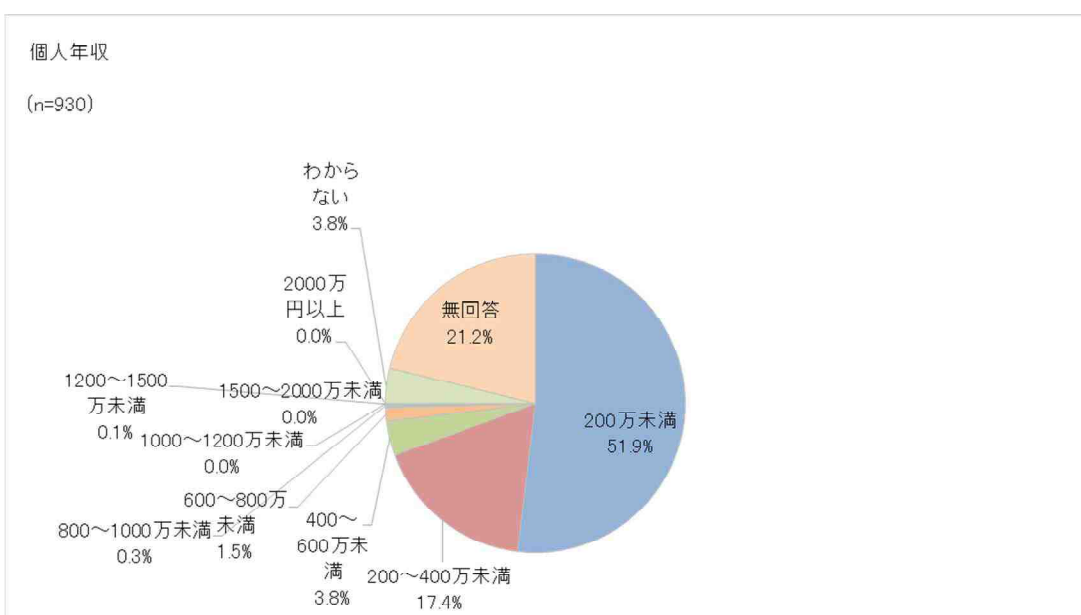
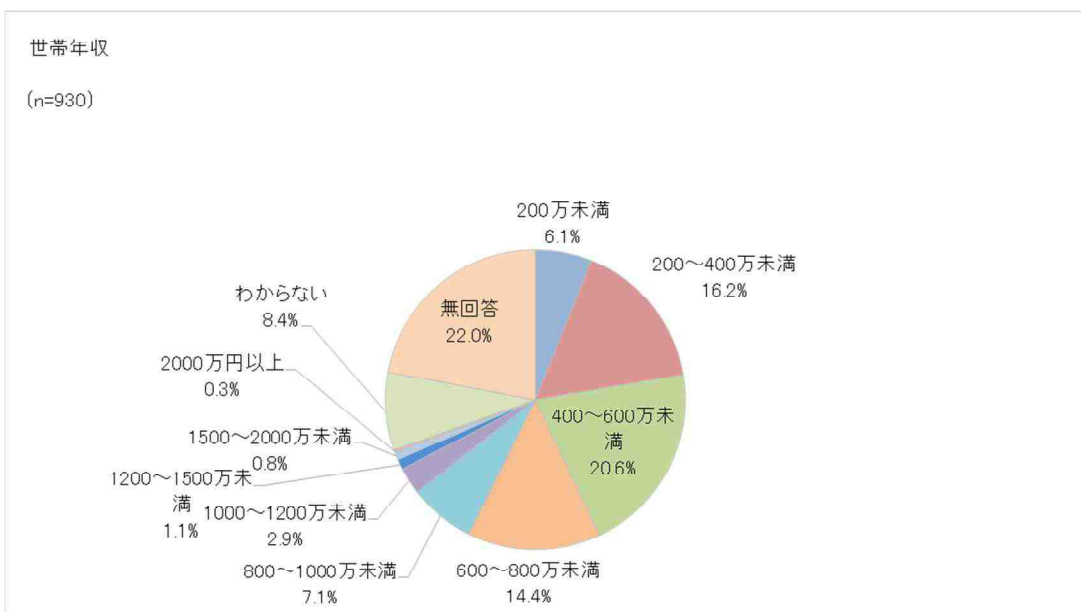
(1) 回答者のプロフィールについて

回答者の居住地を次の表に示す。当然ながら首都圏と大都市を持つ大阪、福岡、愛知の人数が多くなっているが、日本全国にわたって回答が得られていることがわかる。

回答者の居住地

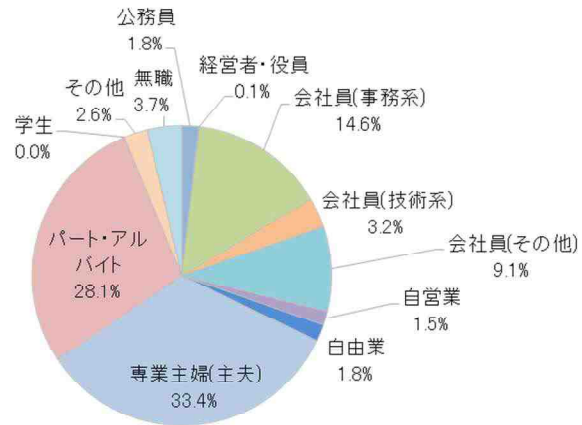
都道府県	回答数 (人)	%	都道府県	回答数 (人)	%
北海道	57	6.1	滋賀県	8	0.9
青森県	11	1.2	京都府	22	2.4
岩手県	4	0.4	大阪府	86	9.2
宮城県	19	2.0	兵庫県	40	4.3
秋田県	10	1.1	奈良県	16	1.7
山形県	7	0.8	和歌山県	9	1.0
福島県	13	1.4	鳥取県	1	0.1
茨城県	19	2.0	島根県	4	0.4
栃木県	12	1.3	岡山県	11	1.2
群馬県	7	0.8	広島県	13	1.4
埼玉県	55	5.9	山口県	6	0.6
千葉県	44	4.7	徳島県	3	0.3
東京都	104	11.2	香川県	10	1.1
神奈川県	84	9.0	愛媛県	13	1.4
新潟県	15	1.6	高知県	2	0.2
富山県	7	0.8	福岡県	36	3.9
石川県	11	1.2	佐賀県	3	0.3
福井県	4	0.4	長崎県	8	0.9
山梨県	6	0.6	熊本県	13	1.4
長野県	8	0.9	大分県	6	0.6
岐阜県	16	1.7	宮崎県	3	0.3
静岡県	27	2.9	鹿児島県	10	1.1
愛知県	46	4.9	沖縄県	7	0.8
三重県	14	1.5	全体	930	100.0

次に回答者の職業、年収、家族構成について以下のグラフに示す。



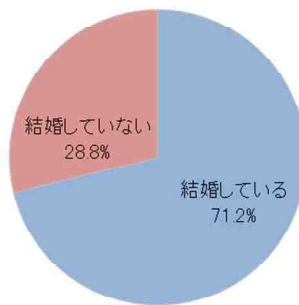
職業

(n=930)



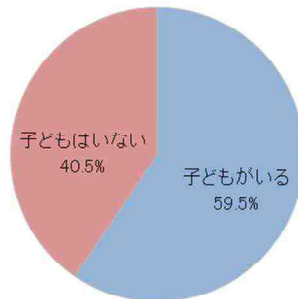
[Q1]現在、あなたはご結婚なさっていますか。

(n=930)



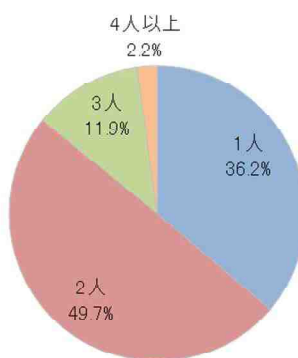
[Q2]お子さんについてお伺いします。お子さんはいらっしゃいますか。

(n=930)



[Q3]お子さんの人数についてお伺いします。

(n=553)

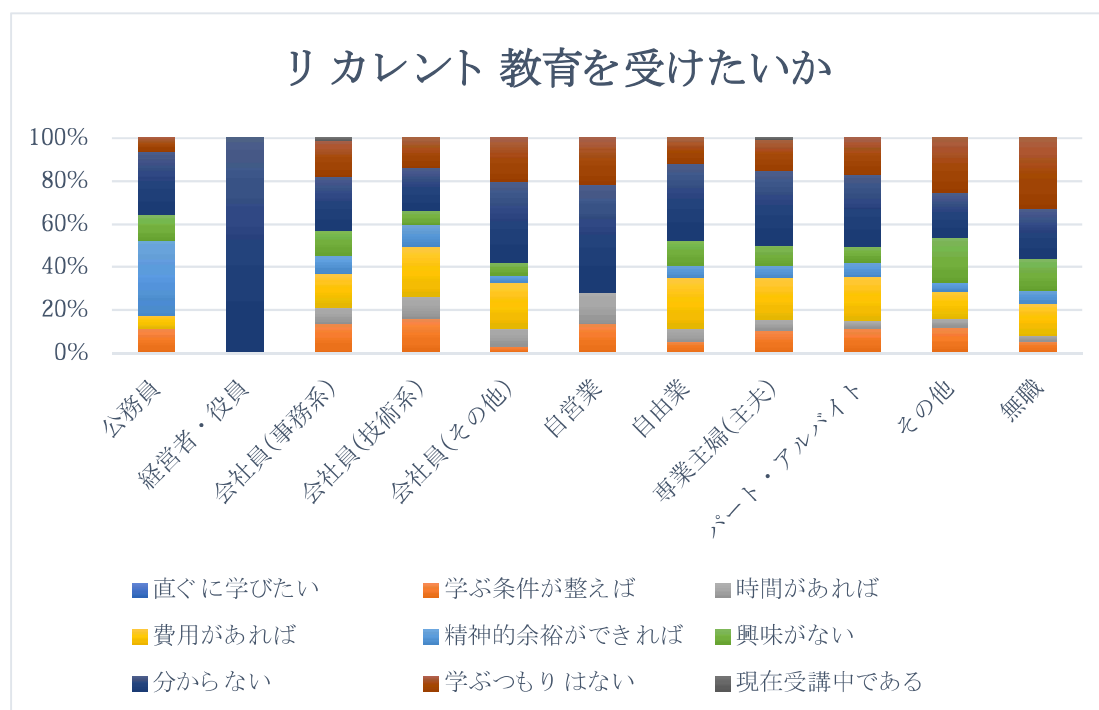


(2) アンケートの集計結果と分析

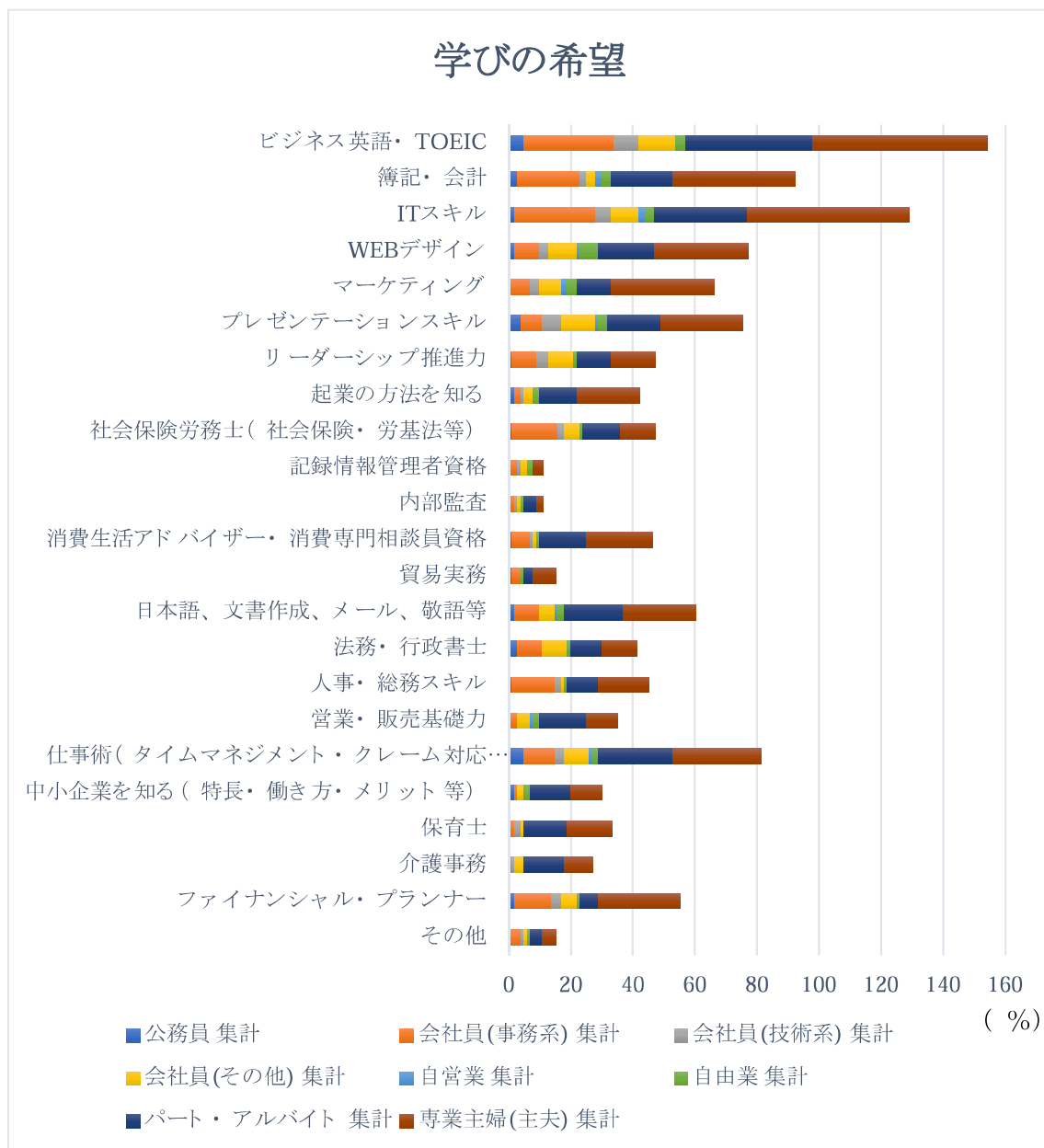
まず、「リカレント教育」の認知度に関する結果を下の表に示す。「リカレント教育」を初めて聞いたと答えた人が85%と、リカレントの認知度がまだまだ低いことが分かる。

リカレント教育を知っているか	全体(人)	%
知っている	29	3.1
聞いたことがある	103	11.1
このアンケートで初めて知った	798	85.8
合計	930	100.0

また、次のグラフに示すようにリカレント教育を受講したいかどうかについても、「わからない」が32%、「学ぶつもりはない」が17%、「興味がない」が9%であり、積極的な学びを希望していないように見えるが、「学ぶ条件が整えば」「時間があれば」「費用があれば」「精神的余裕ができれば」を合わせると、現在仕事に就いているうち、公務員 53%、会社員(事務系) 46%、会社員(技術系) 60%、会社員(その他)36%と、かなり学びについての希望をもっていることが分かる。現在仕事についていない専業主婦は「学ぶ条件が整えば」11%、「時間があれば」5%、「費用があれば」19%、「精神的余裕ができれば」6%と41%が、またパート・アルバイトも「学ぶ条件が整えば」11%、「時間があれば」3%、「費用があれば」21%、「精神的余裕ができれば」7%と42%が、リカレント教育を受講の可能性を持つ。これまでブランクのある女性、非正規雇用の女性に対するリカレント教育だけでなく、仕事に就いている層に対してのリカレント教育も必要性が高いことが確認できる。



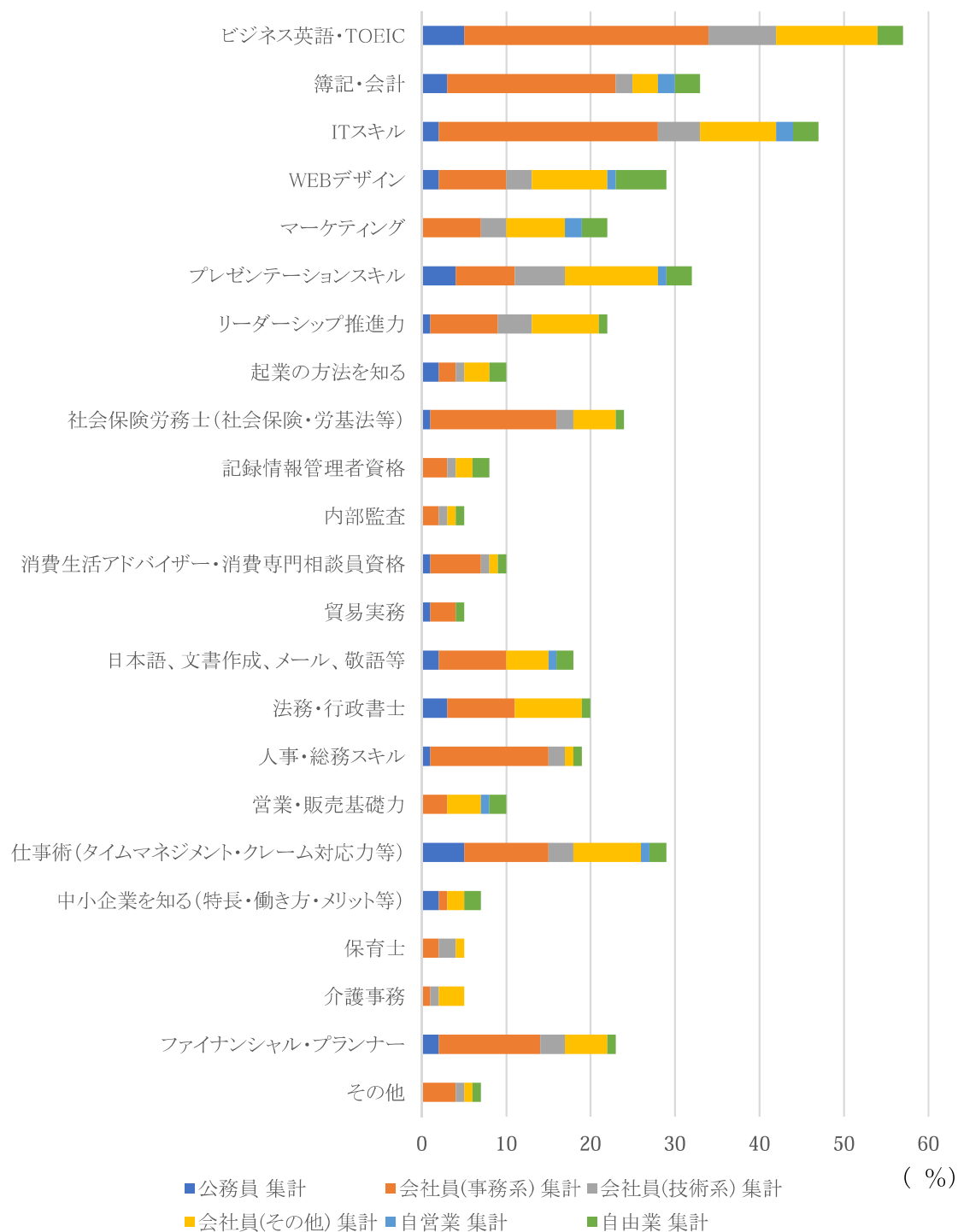
次に新たな学びとしてどのような内容を希望しているかについては、詳細な集計は今回示さないが、仕事に就いている人と主婦・パートの人の結果を示しておく。

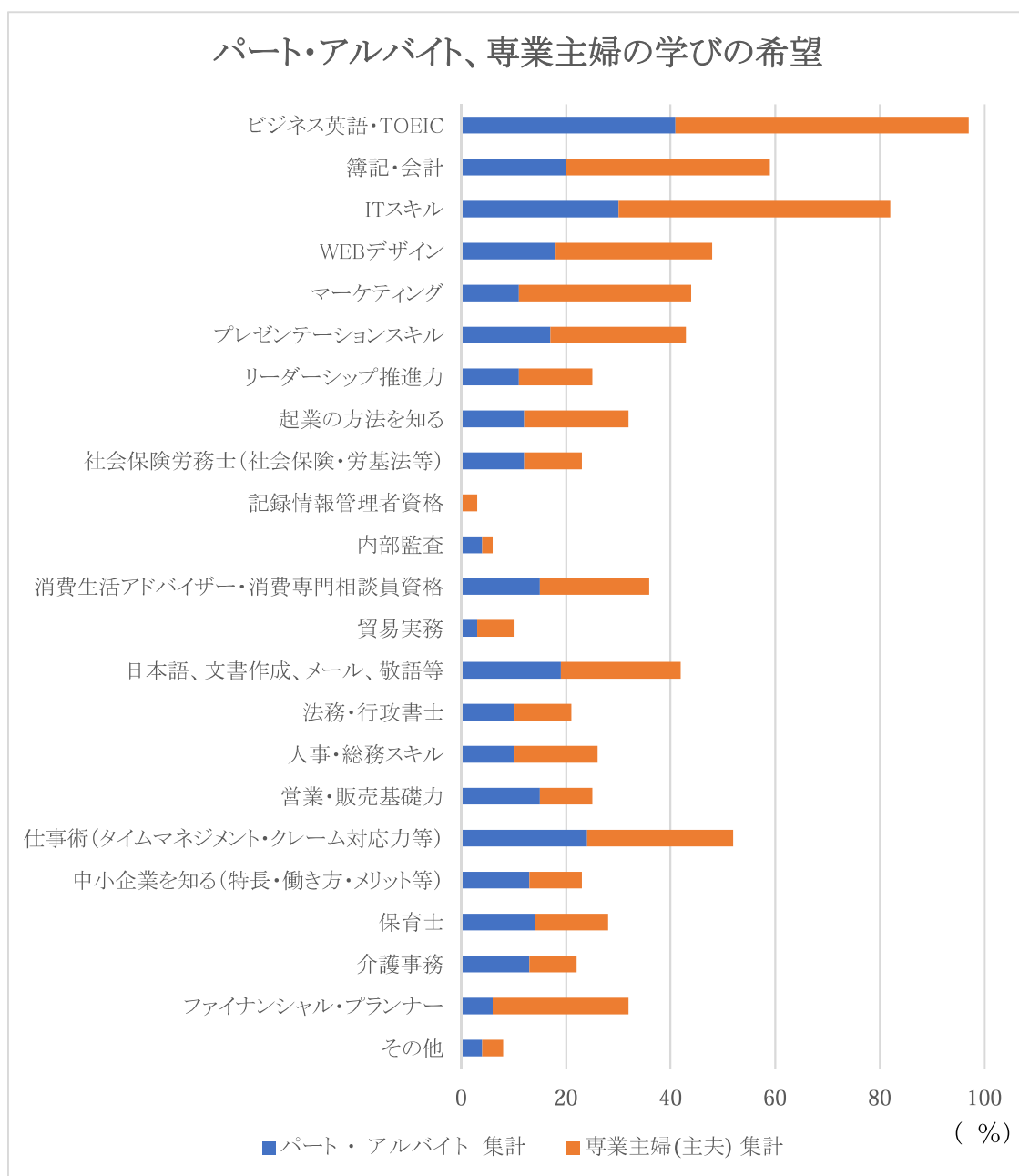


グラフからわかるように、「学びの希望」の上位は英語、ITスキル、簿記・会計、仕事術、webデザイン、マーケティング、プレゼンテーション能力、日本語能力である。

また、仕事に就いている人が、主婦・パートよりも学びたいとしているものに「プレゼンテーションスキル」が挙げられる。仕事の現場での実体験としてのスキル不足を感じているということでもあり、新たなプログラムの中には充実した「プレゼンテーション力」を身に付けられるような講座が必須である。希望の多い「仕事術」の中には、タイムマネジメントもありは、クレーム対応術など対人コミュニケーションに関わるものについての希望が大きいということであろう。

仕事に就いている人の学びの希望





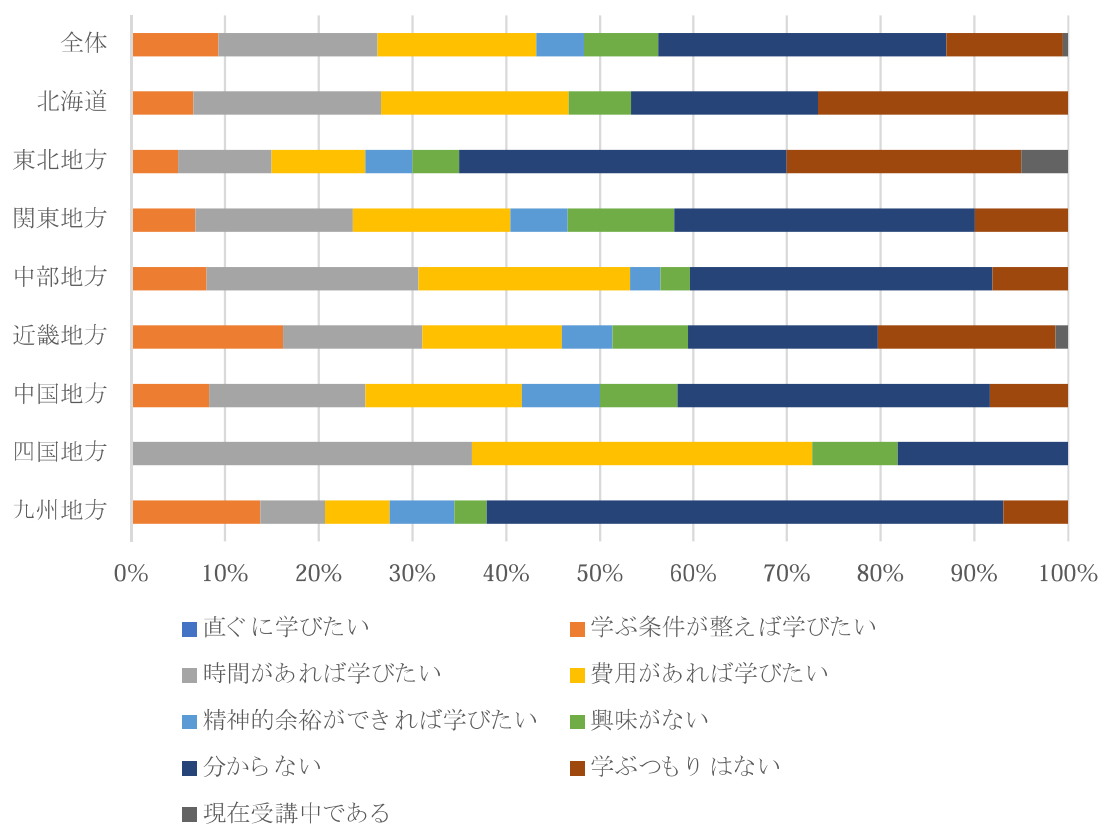
現在のリカレント教育カリキュラムの中に入っているが、女性の学びのニーズがあまり多いとは言えないものに、「貿易実務」「内部監査」「記録情報管理者資格」が挙げられる。女性にとってビジネスで必要性が高いと思わないものなのであろう。「記録情報管理者資格」どのような職に就いても必要不可欠な内容である。

学びの需要についての地域的な差があるのかを大まかにみたものを次のグラフに示す。回答者の地域には少々ばらつきがみられるものの、東北地方、九州地方は主婦が働くことが許されないことを示しているなど、地域的差を読み取ることができる。今後、この地域差については、改めて検討を行っていきたい。

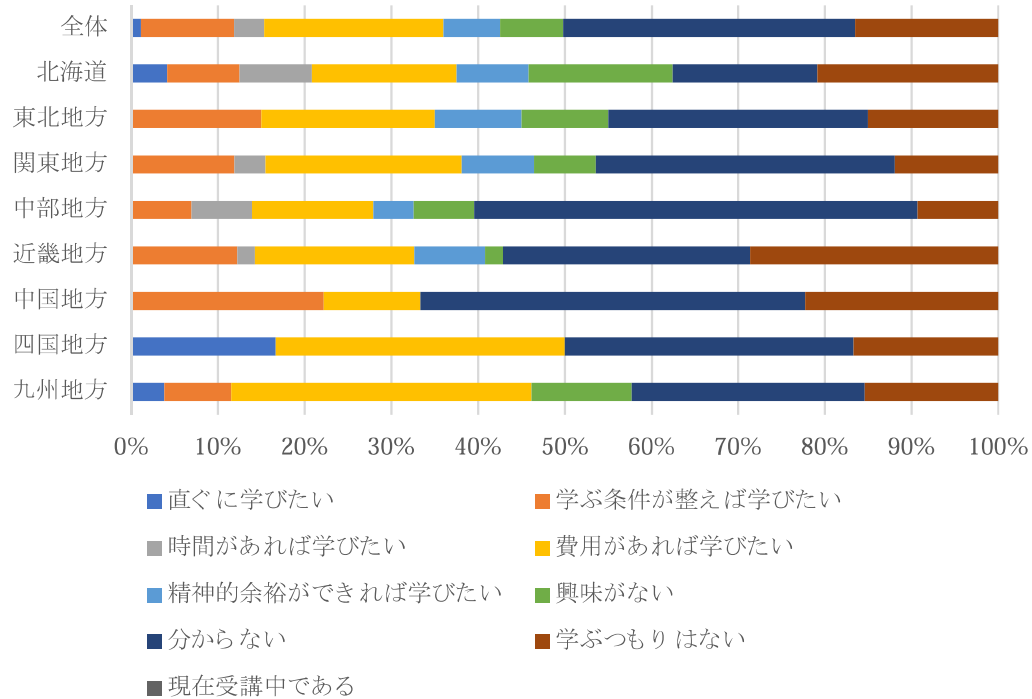
地域別の回答者数

地域	回答者数（人）	%
北海道	57	6.1
東北地方	64	6.9
関東地方	325	34.9
中部地方	154	16.6
近畿地方	181	19.5
中国地方	35	3.8
四国地方	28	3.0
九州地方	86	9.2
全体	930	100.0

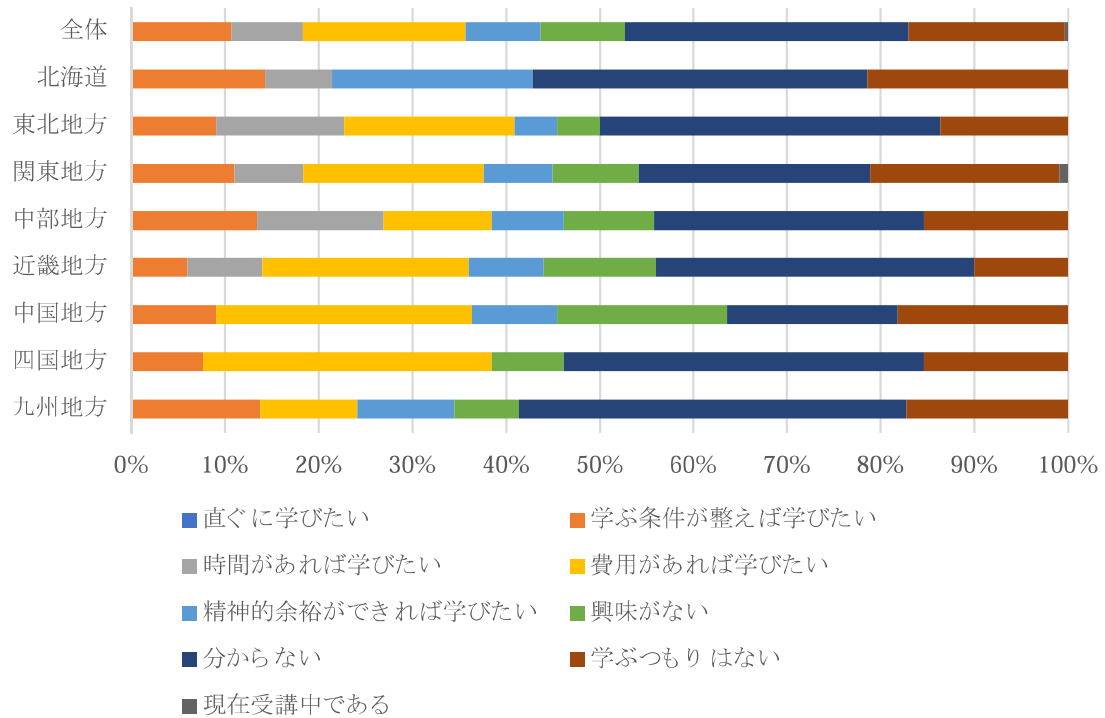
学びの需要：専業主婦



学びの需要：パート・アルバイト



学びの需要：職を持っている人



Ⅱ．実行委員会協力による調査

■調査方法 WEBアンケート調査

■アンケートの依頼方法

各実行委員から社会人女性に対して、アンケートの回答依頼を行った。依頼方法、依頼時期、依頼件数等について次に示す。

東京労働局

社会人女性対象のアンケートについては、2018年11月～12月にマザーズハローワーク東京の相談窓口において、窓口相談や予約相談の求職者に直接紙形式で配付を行った。窓口利用者の回収率は高かった。

文京区役所

文京区総務課ダイバーシティ推進担当より、区内の女性に対し本事業に関するアンケート調査へ協力を依頼した。

実施方法は、QRコード付きのチラシをダイバーシティ推進担当の窓口と男女平等センターに配架したり、セミナー等イベントの際に配布したり、区内在住の区職員と文京区女性団体連絡会の会員に直接アンケートへの協力をお願いした。チラシ配布は約50枚、直接の働きかけは約20人であった。

豊島区役所

豊島区の住民基本台帳から25歳～54歳までの女性（学生は除く）、2,000名を無作為抽出した。その際、1世帯に1人までを抽出した。依頼方法はWEBアンケートのQRコード、URLを記載（返信用封筒は使用しない）した依頼文書を郵送にて配布した。

アンケート発送日は12月6日（木）で、アンケートの回答期間は12月7日（金）～16日（日）であった。

鳥取県庁

子育て応援パスポート登録者（約1万人）を対象にメールマガジンにより発信して、女性のリカレント教育に関するアンケート調査の依頼をした。

日本女子大学

依頼方法はWEBアンケートのQRコード、URLを記載した依頼文書を、日本女子大学関係者に直接チラシを配布したり、メールやLINEにより関係者に依頼した。また、リカレント教育課程が開催する2019年度入学者を対象とした「入学・キャリア相談会」参加者にアンケートを配付し回答を得た。リカレント教育課程受講生、修了生にはメールで依頼した。

さらに、京都女子大学、玉川大学、埼玉女子短期大学の卒業生や関係者にアンケートの協力をお願いした。

■実施期間 2018年11月13日(火)～12月19日(水)

■実施機関と回答数

アンケートの実施期間は第 1 章の実施体制で示した実行委員とアンケート協力の青山学院女子短期大学である。それぞれから情報を発信した結果、アクセス数は 1,624 ほどあり最終的に 931 人からの回答を得た。なお、前述のように、日本女子大学では京都女子大学、玉川大学、埼玉女子短期大学にも発信を依頼しており、280 名の回答者にはこの 3 大学の協力での回答者も含まれている。

実施団体	回答者数(人)
日本女子大学	280
日本女子大学リカレント受講生・修了生	89
東京労働局	21
文京区	8
豊島区	266
鳥取県	7
名古屋大学	60
青山学院女子短期大学	200
総合計	931

■回答者の内訳

現時点で、データが手元にあるものは、以下のものであるが、他に実行委員会の名古屋大学、アンケート協力の青山学院女子短期大学によるアンケート調査を行っている。

豊島区については、豊島区在住の女性 20 歳代から 50 歳代まで 2,000 名に対して郵送でアンケート調査の協力を依頼し、QR コードの読み取り、HP へのアクセスによるアンケート調査を実施した。

その他のカテゴリーにおいては、年齢制限は設けていない。日本女子大学については 50 歳代が 160 人以上回答している。全体としては 40 歳代後半が最も多く、モニタ調査に比べて年齢層は高い。

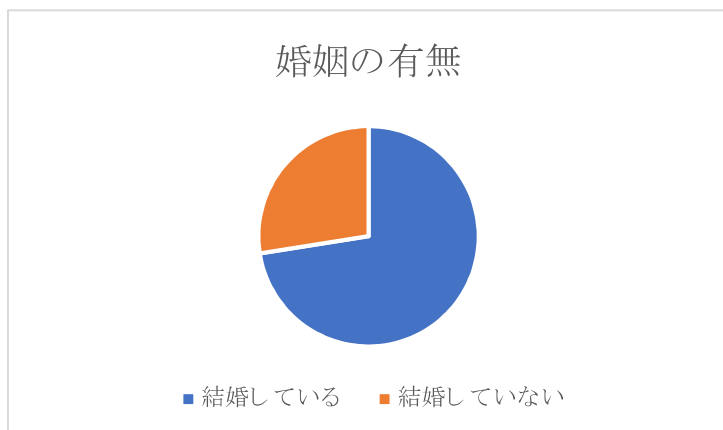
カテゴリー別回答数

	日本女子 大学	東京 労働局	文京区	豊島区	鳥取県	受講生・ 修了生	合計	(%)
20～24 歳	15	1	0	0	0	0	16	2.4
25～29 歳	13	1	1	38	0	0	53	7.9
30～34 歳	36	3	0	35	3	3	80	12.0
35～39 歳	21	5	0	49	1	13	89	13.3
40～44 歳	39	4	2	44	1	26	116	17.4
45～49 歳	51	3	1	60	1	28	144	21.6
50～54 歳	41	4	2	40	1	12	100	15.0
55～59 歳	62	0	1	0	0	3	66	9.9
60 歳以上	2	0	1	0	0	1	4	0.6
合計	280	21	8	266	7	86	668	100.0

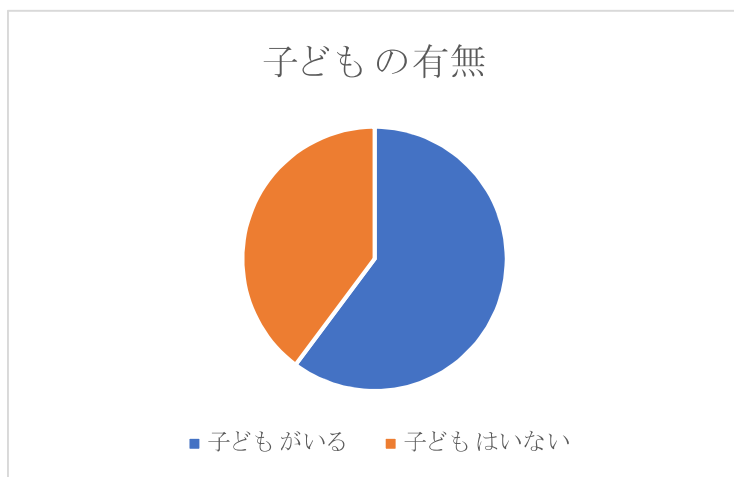
(人)

■家族状況

【婚姻の有無】

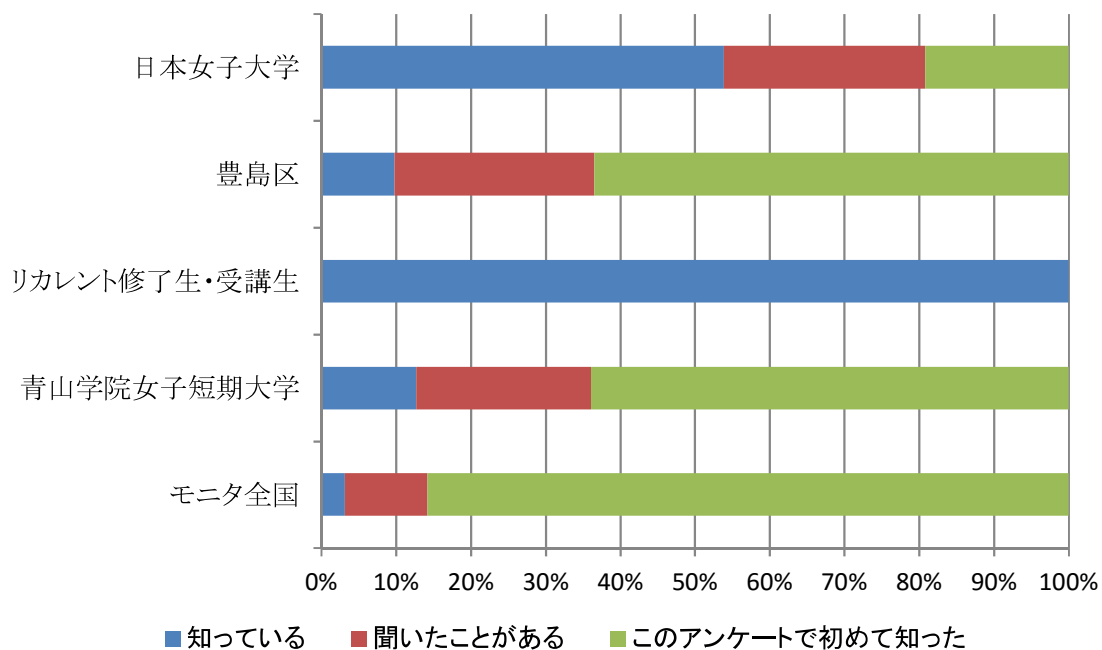


【子供の有無】



■回答結果について

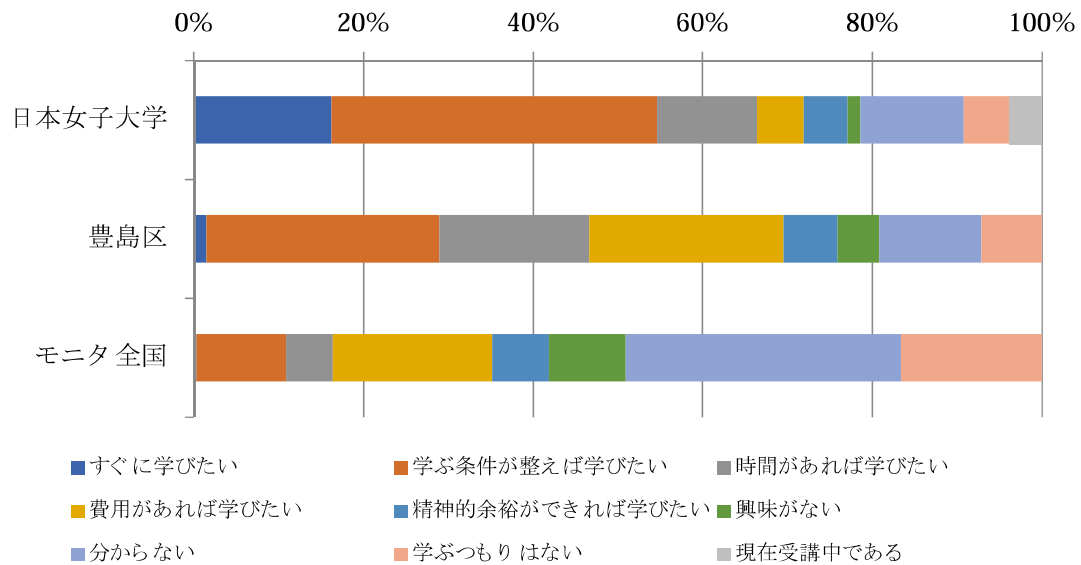
【リカレント教育の認知度】



リカレント修了生・受講生が全員知っていることは当然の結果である。日本女子大学からの依頼回答者では54%が知っている、27%が聞いたことがあると答えており、全く知らなかった人は20%であった。この結果は本学にリカレント教育課程が設置されているためであり、特異な例といえよう。

モニタ調査ではリカレント教育認知度が15%と極めて低かったが、豊島区の調査でも64%がこのアンケートで“始めて知った”と答えており、これが一般的な女性のリカレント認知度と考えてよいだろう。

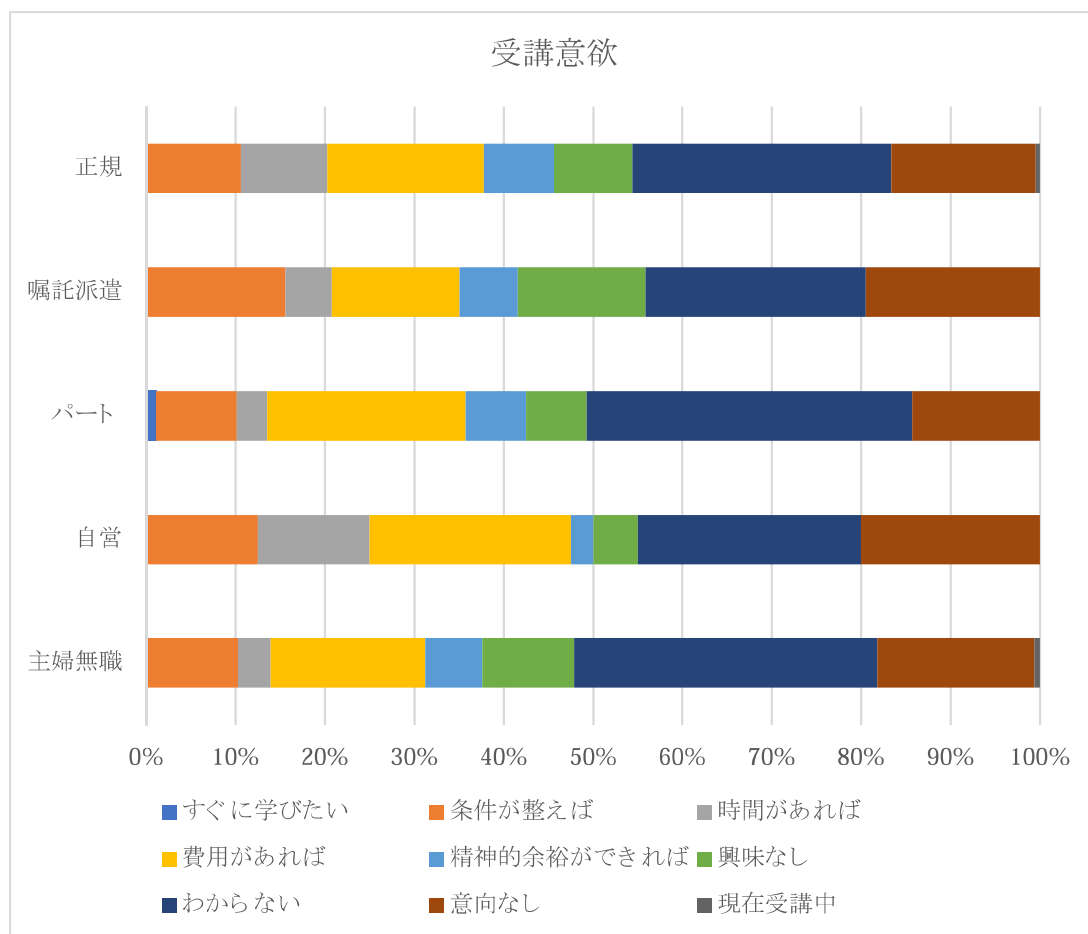
【リカレント受講の意欲】



今回の調査では、モニタ調査でも 42%が条件がそろえば、リカレント教育課程を受講する意欲を示した。日本女子大学の呼びかけでアンケートに応じた人の 77%、豊島区によるアンケートでも 80%とリカレント教育課程を知ることが、受講希望につながる可能性を示している。

また、リカレント修了生・受講生は本学のリカレントを受講したうえで、さらに学ぶ意欲を示している。この結果は、学ぶことを希望している人は修了生であると思われるが、再就職をして実際に働いてみて、自分のスキルや知識が十分でないと思ったり、リカレントで学んだ以外のスキル等の必要性を感じたりしていることを示唆している。

この結果を就労状況別に集計し直したグラフを次に示す。



現在の就労形態の属性別で比較すると、正規 46%、嘱託派遣 42%、パート 42%、自営 50%、主婦が最も低く 38%が、条件がそろえばリカレント教育を受講したいと回答している。モニタ調査と比較すると正規雇用の希望者が若干少ない。

グラフには示さないが、婚姻していない人はリカレント教育に興味薄い、婚姻している人は育児や介護等の問題がある。職場に必要なスキルは結婚している人の方が必要性を強く感じている。仕事と離れているから、そのように感じるということも考えられる。

【リカレント教育を受講したい理由】

次にリカレント教育を受けたいと思う理由について表に示す。

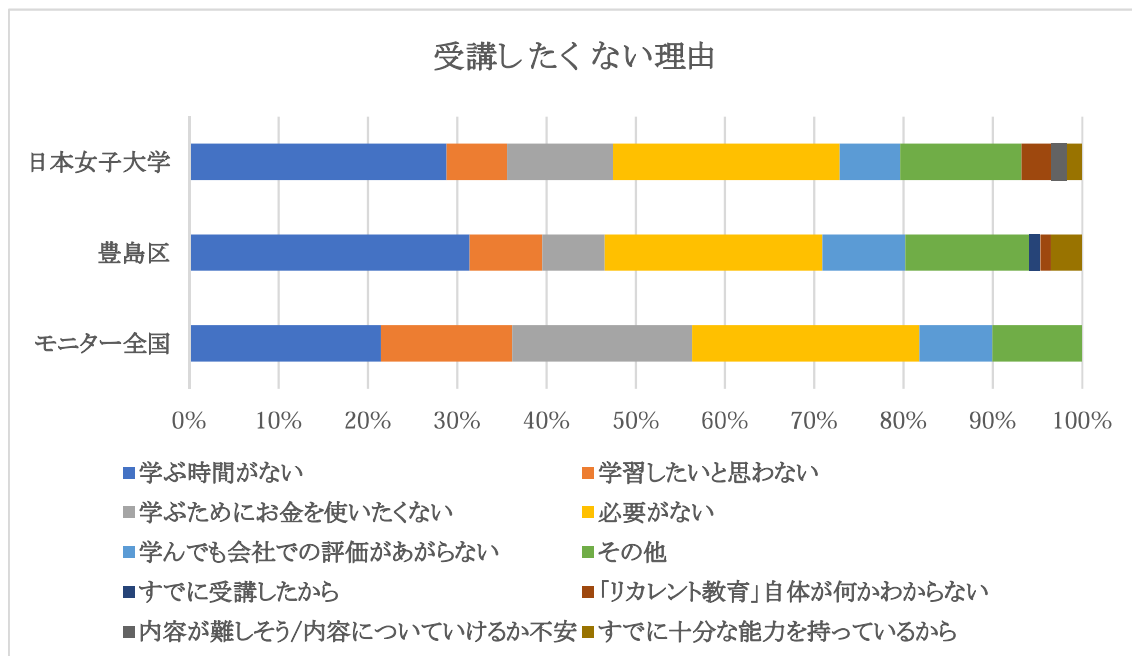
設問	全体	日本女子 大学	豊島区	リカレント修了生・ 受講生
自分を高めるため	61.6	64.4	59.4	60.7
新しいことへの挑戦	55.3	53.0	60.4	50.0
スキルアップしたい から	64.6	66.2	62.9	71.4
キャリアアップした いから	30.2	32.0	25.7	38.1
離職してからのブラ ンクを埋めたいから	14.5	16.9	5.9	31.0
就職したいから（現 在働いていない方）	17.7	19.2	7.4	45.2
転職したいから（現 在働いている方）	16.4	23.3	12.4	11.9
復職したいから（元 在籍企業に戻る）	1.9	2.7	1.0	1.2
起業したいから	6.1	5.5	6.4	6.0
その他	2.2	1.8	2.5	1.2

(%)

全体的にみるとスキルアップしたいが 65%ほどで、自分を高めるため(62%)、新しいことへの挑戦(55%)と続く。日本女子大学、豊島区、リカレント修了生・受講生いずれもその順位は変わらないが、リカレント生はスキルアップしたいと考えている人が 70%を超える。やはり再就職を目指すためには、スキルアップが必要と感じていることがわかる。また、リカレント生で現在働いていない人は就職したいからが 45%で、ここでも再就職を強く望んでいることが示されている。

【リカレント教育を受講したくない理由】

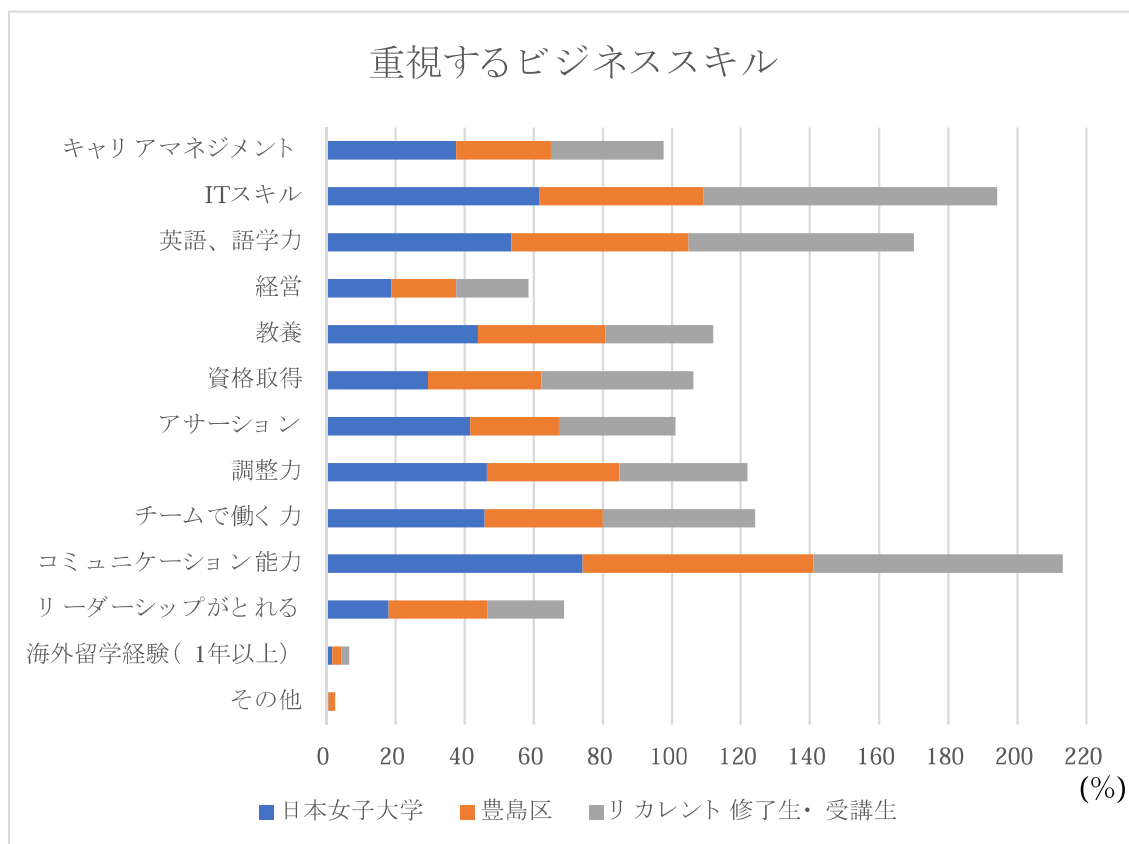
受講したくないと思う人のその理由を次のグラフに示す。



受講したくない理由としては、「学ぶ時間がない」が最も多く、特に豊島区では、43%にものぼる。次に「必要がない」であるが、モニタ調査ではこちらが最も多く26%である。モニタ調査では、「お金を使いたくない」20%と高いが、豊島区の調査では、こちらが10%を切る。地域差などもあるのかもしれない。さらなる分析を進めたい。

【重視するビジネススキル】

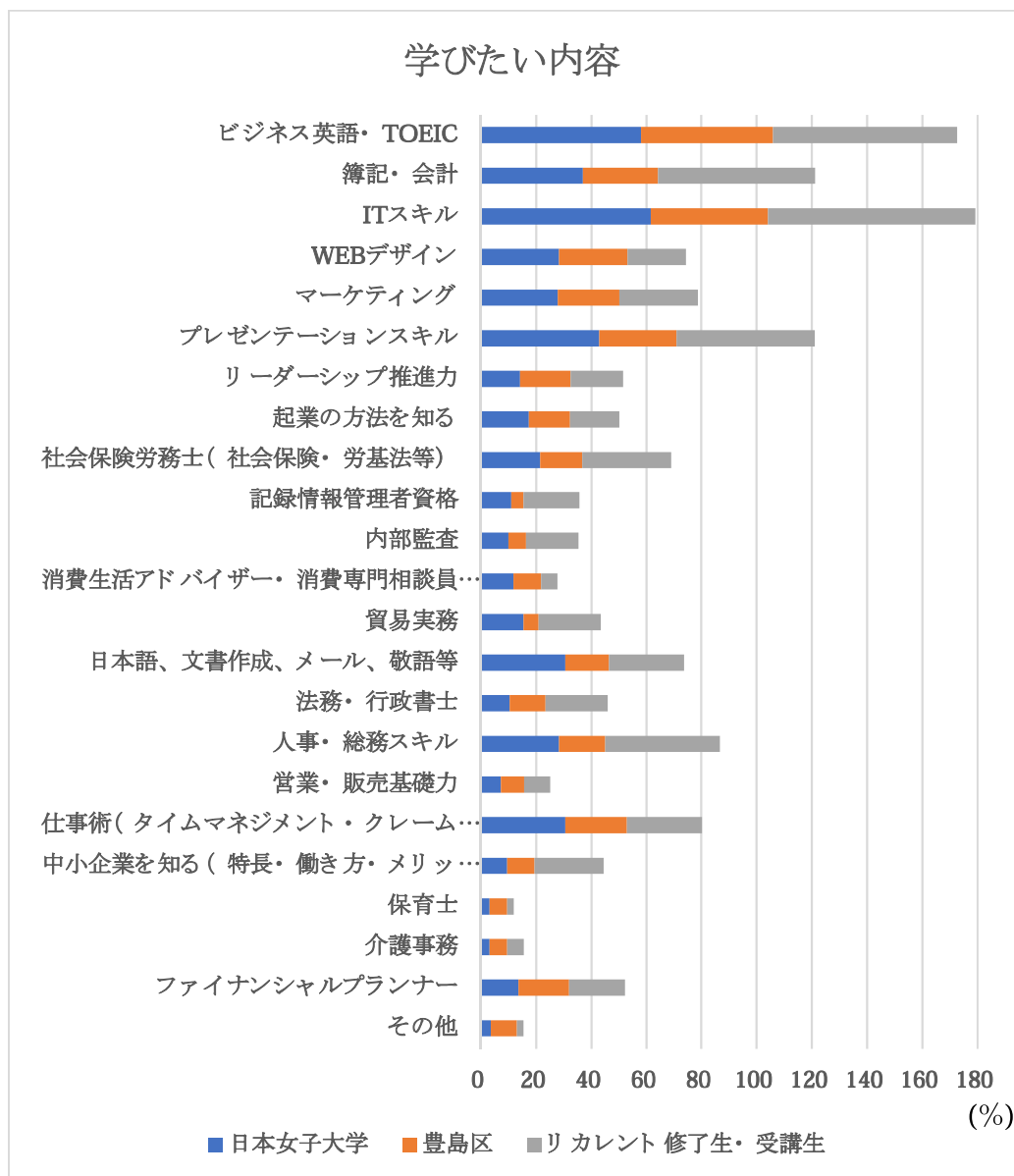
女性たちは仕事をしていくうえで、どのようなスキルが重要だと考えているのだろうか。



IT スキルや英語の能力の必要性ももちろん感じているが、グラフからコミュニケーション能力の回答数が突出して高い。調整力、チームで働く力、アサーションなども回答数が 200 を超えており、この点も併せて考えると、職場での人間関係が非常に重要であると考えていることがわかる。企業に対するアンケート結果については第 5 章で後述するが、女性の中途採用者に求める能力、採用に関して重要視する点に関して、コミュニケーション能力の得点が高く、能力スキルは問うていない。スキルより、働く意欲と社風に合うかどうかあたりがポイントのようである。

【学びたい内容】

女性たちはリカレント教育課程で何を学びたいのだろうか。回答集計結果をグラフに示す。



グラフから学びたい内容の上位は、ITスキル、ビジネス英語・受講生・TOEIC がほぼ同数で1位、2位となっている。次にプレゼンテーションと簿記・会計がやはりほぼ同数で3位と4位である。その他は、人事・総務スキル、仕事術、マーケティング、日本語、社労士、WEBデザインと続く。モニタ調査の結果と比較すると英語の点数が低く、人事・総務スキルが高くなっているが、ほぼ傾向は一致している。

すなわち、再就職支援のためのリカレント教育課程には、モニタ調査の結果も含めて考えると、IT、英語、プレゼンテーション、簿記の科目は必須で、仕事術、人事・総務スキル、WEBデザイン、社

労士は選択科目として必要、ファイナンシャルプランナー、リーダーシップ力などの科目設置も検討する必要がある。

全国レベルのモニタ調査結果と日本女子大学及び豊島区の結果を比較してみたい。

	ビジネス英語・TOEIC	簿記・会計	ITスキル	WEBデザイン	マーケティング	プレゼンテーションスキル
日本女子大学	58.0%	37.0%	61.6%	28.3%	27.9%	42.9%
豊島区	48.0%	27.2%	42.6%	24.8%	22.3%	28.2%
リカレント修了生・受講生	66.7%	57.1%	75.0%	21.4%	28.6%	50.0%
モニター全国	40.7%	24.8%	34.3%	19.9%	17.4%	20.2%

	リーダーシップ推進力	起業の方法を知る	社会保険労務士（社会保険・労基法等）	記録情報管理者資格	内部監査	消費生活アドバイザー・消費専門相談員資格
日本女子大学	14.2%	17.4%	21.5%	11.0%	10.0%	11.9%
豊島区	18.3%	14.9%	15.3%	4.5%	6.4%	9.9%
リカレント修了生・受講生	19.0%	17.9%	32.1%	20.2%	19.0%	6.0%
モニター全国	12.5%	11.3%	12.8%	3.1%	2.8%	12.0%

	貿易実務	日本語、文書作成、メール、敬語等	法務・行政書士	人事・総務スキル	営業・販売基礎力	仕事術（タイムマネジメント・クレーム対応力等）
日本女子大学	15.5%	30.6%	10.5%	28.3%	7.3%	30.6%
豊島区	5.4%	15.8%	12.9%	16.8%	8.4%	22.3%
リカレント修了生・受講生	22.6%	27.4%	22.6%	41.7%	9.5%	27.4%
モニター全国	3.8%	16.4%	11.5%	11.8%	9.2%	22.3%

	中小企業を知る（特長・働き方・メリット等）	保育士	介護事務	ファイナンシャルプランナー	その他
日本女子大学	9.6%	3.2%	3.2%	13.7%	3.7%
豊島区	9.9%	6.4%	6.4%	18.3%	9.4%
リカレント修了生・受講生	25.0%	2.4%	6.0%	20.2%	2.4%
モニター全国	8.2%	8.7%	7.7%	14.8%	4.1%

表に学びたい内容に関して属性別でパーセンテージで示したように、各属性で若干傾向が異なることがわかる。

年齢別の結果は表には示していないが、30 歳代は実務志向である。現在、人事・総務・経理職という専門職に就いている人が多い。

【受講希望場所】

	全体	日本女子大学	豊島区	リカレント修了生・受講生
自宅から通える範囲で プログラムを選択	84.0	82.1	90.6	77.4
希望するプログラムなら 遠くでも通学	8.4	10.6	2.5	19.0
希望するプログラムなら 転居しても受講	0.7	0.9	1.0	0.0
遠隔(オンデマンド)で受講	18.8	12.8	26.7	11.9
遠隔(オンデマンド)と通学 の両方	36.4	34.9	38.1	34.5
遠隔授業(ディスタンスラー ニング)で学ぶ	13.1	11.5	13.9	10.7
自宅でテキストで学ぶ	9.5	7.3	13.9	3.6
その他	0.4	0.5	0.5	0.0

(%)

実際に受講する場合、どこで学びたいかという設問に対しては、当然のことながら、自宅から通える範囲での回答が 77～90%となっており圧倒的に多い。しかし、自分自身がどうしても学びたいと思うプログラムであれば、遠方から時間と交通費をかけて通うと考える人も一定数いる。転居を伴ってまで受講すると答えた人はほとんどいない。

豊島区は自宅から通える範囲が 90%と一番高く、遠くでも通学が 2.5%で他の 2 つのカテゴリーと比較すると極端に低い。このような結果は、豊島区は都心に位置し、地の利の良さが影響していると考えられる。

オンデマンドとディスタンスラーニング、テキストでの学びの希望者は少ないが、オンデマンドと通学との組み合わせは 36%ほどとなる。やはり、教員との対面授業が重要であることがわかる。

【週あたりの受講希望日数】

	全体	日本女子大学	豊島区	リカレント修了生・受講生
なし	0.7	0.9	1.0	0.0
1日	34.8	30.6	51.0	9.5
2日	23.3	16.0	31.7	10.7
3日	16.6	19.2	12.9	20.2
4日	10.8	13.7	3.0	25.0
5日	13.0	18.3	0.5	34.5
6日	0.6	1.4	0.0	0.0
毎日	0.2	0.0	0.0	0.0

(%)

1週間で何日ぐらい学びたいかについては、豊島区では半数の人が1日、3割が2日と回答している。日本女子大学の件も3割が1日で一番回答数が多くなっているが、次に3日が19%とほぼ2割、5日も18%で、2日と4日の回答率はそれより若干低くなっている。

リカレント生は5日が35%で一番高く、4日が25%、3日が20%で1日と回答した人は10%ほどである。このカテゴリーはリカレント教育経験者であるため特異な例であるが、実際にリカレント教育を受けた人はある程度の日数通って学ぶことが必要と考えていることがこの結果に現れている。

【受講可能な曜日】

	全体	日本女子大学	豊島区	リカレント修了生・受講生
なし	6.0	4.6	8.9	2.4
平日:月	46.4	56.2	29.7	72.6
平日:火	47.9	56.7	31.7	71.4
平日:水	48.6	55.8	32.7	75.0
平日:木	47.9	54.4	32.2	78.6
平日:金	45.8	56.2	27.2	73.8
土	46.5	46.5	52.5	31.0
日	35.9	30.4	48.5	16.7
祝日	22.6	17.1	33.7	11.9

(%)

リカレント生は平日が圧倒的に多く、これも実際に自分が通った経験によるもので、一般の女性とは異なる傾向といえよう。

日本女子大学と豊島区で比較してみると、日本女子大学は平日が55%前後であるのに対し、豊島区は30%前後となっている。これは回答者の年齢層が影響していると思われる。日本女子大学は40代後半から60歳ぐらいまでの人数が回答者の54%を占める。豊島区はその年齢層は38%であり、豊島区はもっと若い子育て世代が多いため、平日は外に出るのが難しいのであろう。豊島区は土日、祝日の割合が他のカテゴリーと比較して高く、これは家族に子どもを託して出かけること

ができるためではないかと考えられる。

【受講可能な時間帯】

	全体	日本女子大学	豊島区	リカレント修了生・受講生
なし	6.0	4.1	9.4	1.2
早朝(7時～)	11.8	8.3	18.8	2.4
午前中(9～12時～)	62.5	68.8	46.0	89.3
午後(13～16時～)	53.2	66.1	30.7	83.3
午後(16～18時)	20.1	21.6	19.8	19.0
夜間(18～21時)	35.4	30.3	48.5	15.5

(%)

日本女子大学は9～12時、13～16時がそれぞれ69%、66%であり、には出られるが、子どもが学校から帰ってくる時間、夕食の時間までには帰宅していただきたいことがわかる。豊島区も傾向としては同様のことが言えるが、それぞれ46%、30%で日本女子大学よりも回答数が少なくなっている。このことは前述したように、年代の相違が結果に反映されていることといえる。また、豊島区は48%つまり5割の人が夜間が可能と回答している。これらの回答者の状況を確認したところ、独身者や子どもがいない人が多かった。

リカレント生は8～9割が日中が可能と回答しており、これは自分自身の経験によるもので、リカレント生の結果は特殊といえよう。

【就業希望年齢】

	全体	日本女子大学	豊島区	リカレント修了生・受講生
39歳以下	1.9	1.1	2.7	1.3
40～44歳	1.7	2.7	1.1	0.0
45～49歳	1.2	2.3	0.8	0.0
50～54歳	5.3	4.2	8.0	0.0
55～59歳	4.5	3.0	5.7	5.3
60～64歳	26.7	28.1	29.2	13.2
65～69歳	32.1	35.0	29.9	27.6
70～74歳	17.4	13.7	15.5	38.2
75歳以上	8.7	8.7	7.2	14.5
その他	0.6	1.1	0.0	0.0

(%)

何歳まで働きたいか、という問いに対しては日本女子大学と豊島区はほぼ同じ傾向となっていることがわかる。65～69歳が一番多く3割程度、60～64歳が3割より若干低い。多くの人が65歳あるいは70歳まで働きたいと思っていることがわかる。

リカレント生は38%の人が65～69歳、38%の人が70～74歳と回答している。学び直しをしてからの再就職であるため、より長く働きたいと考える人が多くなったと思われる。

【感想】

リカレント受講生は、キックオフの池上彰氏の講演会に参加した方など、普段から就労について、あるいは社会的な関心の強い、優秀層である。今回の実証事業のアンケートでリカレント教育を初めて知ったという比率が大変高かったが、リカレント教育を学ぶところまで行きつける女性はまだまだ限られた一握りであることを痛感することとなった。

京都女子大学の場合には保育を無償にして受講しているというところが、特に子育て中の女性にとって、非常にありがたく、優れているところであろう。

産官学連携の優れたリカレント教育課程がスタートしたのは、これから設置を検討している大学には大変参考になる。

第4章 企業側のニーズ調査およびヒアリング

4.1 アンケートの作成と実施

企業に対するアンケート調査の難しさについては、有識者委員会からも指摘を受けていたが、以下の表のとおりの実行委員会のご協力のもと、企業に対するWEBアンケートとしては、応分の回答数を得ることができた。東京労働局、東京商工会議所、文京区、豊島区、鳥取県からも回答が寄せられたことに心より感謝したい。

東京商工会議所登録の企業に2回の一斉メール、1回目4,000、2回目7,000企業に依頼をお願いしたが、回答数はあまりあがらなかったが、企業名を記入形式であり、また、文京区、東京労働局とも会員企業の重なりもあった。また、この種のアンケートの内容に対しては、担当者が回答しにくいという企業に対する調査の難しさが明確になった。

文京区には、区内の中小企業を中心に多くの回答をいただき、さらにヒアリングを受けてくださる企業の紹介をしていただいた。

日本女子大学からは、合同企業説明会にこれまで参加していただいている企業など、リカレント教育課程との関係各社にお願いをして以下の件数の回答を得た。

日本女子大学	30
名古屋大学	10
東京労働局	9
東京商工会議所	21
文京区	136
豊島区	14
鳥取県	19
合計	239

(社)

4.2 主要アンケート調査項目の結果について

今回の調査では、企業が女性の中途採用者に求める資質やスキル、採用状況などを把握し、新たなリカレント教育プログラムの構築に役立てることが主な目的ではある。しかし、ここのところ、職を持つ女性が離職してリカレント教育を受講することが増えてきており、離職せずにスキルアップを目指すには企業の研修の一環としてリカレント教育を位置づけることが可能なのかなどについても探る。

企業に対するアンケートでは、以下の観点からのアンケートを行うこととした。

- ① これまでの女性の中途者採用についての状況を把握する
- ② 女性の中途採用者に求めるスキルなどを把握する
- ③ リカレント教育を企業の研修の場として活用していく可能性について把握する

使用したアンケート内容については、稿末に資料集として掲げたのでご参照いただきたい。

① アンケート結果「女性の中途者採用の状況」

業種は、建設業、卸小売業、金融・保険業等、有効求人倍率の高い業種が多く回答している。女性の中途者採用の状況は、91%があると回答をしている。また、どのような形態での雇用を行ったことがあるかについては、以下のような結果を得た。

【雇用形態について】

	日本女子大学	東京労働局	東京商工会議所	文京区	豊島区	鳥取県	合計
正社員	93%	100%	95%	80%	86%	84%	85%
時短正社員	40%	11%	10%	12%	29%	11%	16%
任期付・プロジェクト採用社員	3%	11%	0%	2%	0%	11%	3%
契約社員	53%	67%	52%	26%	14%	16%	32%
嘱託社員	13%	11%	24%	4%	0%	0%	7%
パート・アルバイト	47%	89%	62%	51%	50%	42%	52%
非該当	7%	0%	5%	13%	7%	0%	9%

正社員として採用実績がある企業がどの場合でも最も多く8割を超していた。次にパート・アルバイトとしての採用実績、続いて契約社員の採用実績と続く。時短社員を採用した実績のある企業は日本女子大学からアンケート依頼をして回答を得た30社のうち40%が突出している。リカレント教育受講生のために時短正社員を募集していただける企業ということであろう。いずれにしても女性中途採用者の職種・傾向としては、職種・前職等、業務経験が重要であることがうかがえる。

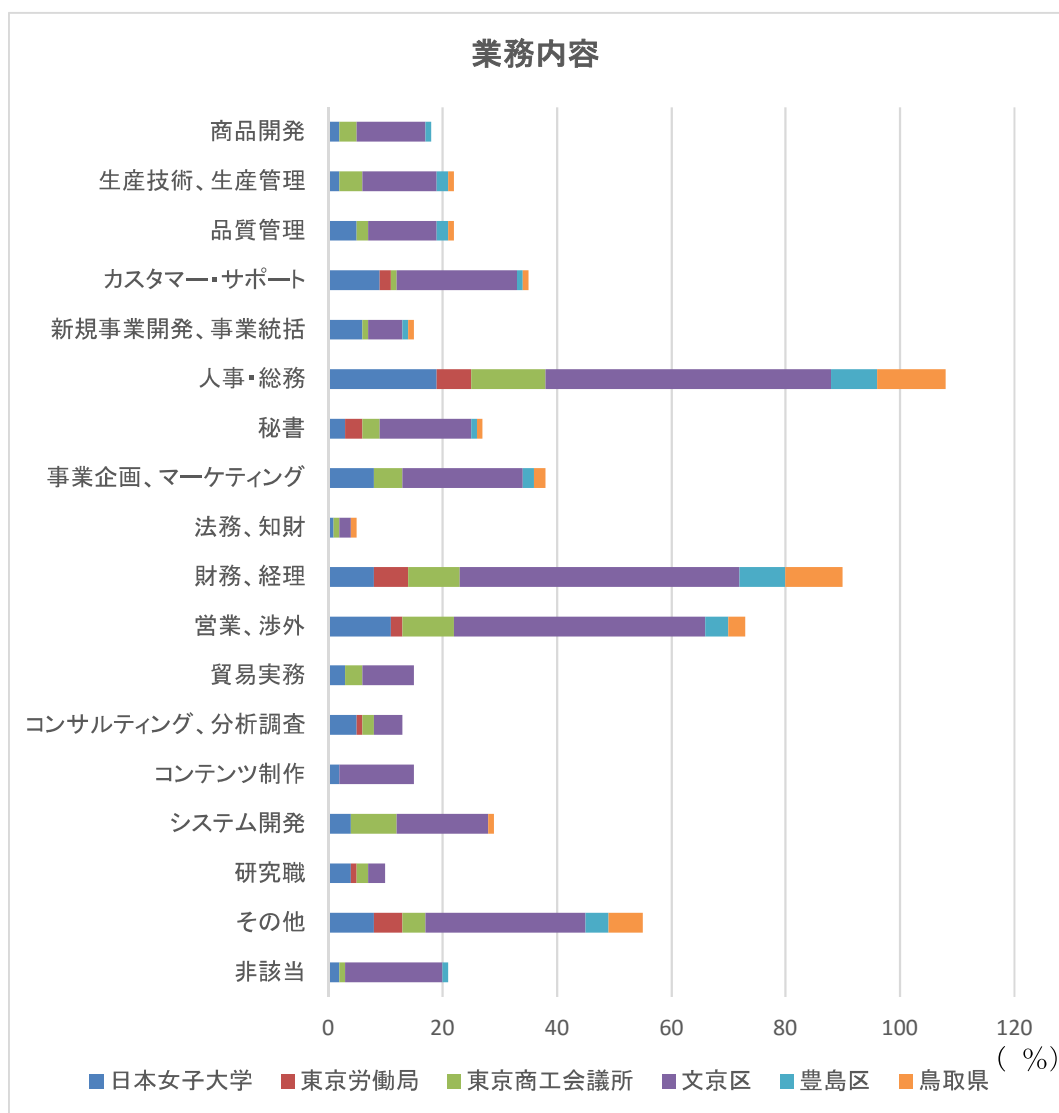
【採用職種について】

	日本女子大学	東京都労働局	東京商工会議所	文京区	豊島区	鳥取県	合計
役員・管理職	13%	22%	5%	5%	0%	11%	7%
総合職	43%	44%	52%	23%	14%	21%	29%
一般職	57%	89%	52%	50%	79%	63%	56%
営業職	27%	11%	38%	21%	14%	5%	22%
技術職	17%	11%	33%	26%	21%	21%	24%
専門職	37%	22%	29%	21%	36%	26%	26%
職歴・前職(同業務を経験)	43%	44%	48%	24%	29%	26%	30%
職歴・前職(業務を活かせる経験)	40%	56%	48%	29%	21%	26%	33%

異業種・職種からの転職	33%	44%	29%	18%	14%	16%	22%
その他	0%	11%	0%	0%	0%	0%	0%
非該当	7%	0%	5%	13%	7%	0%	9%

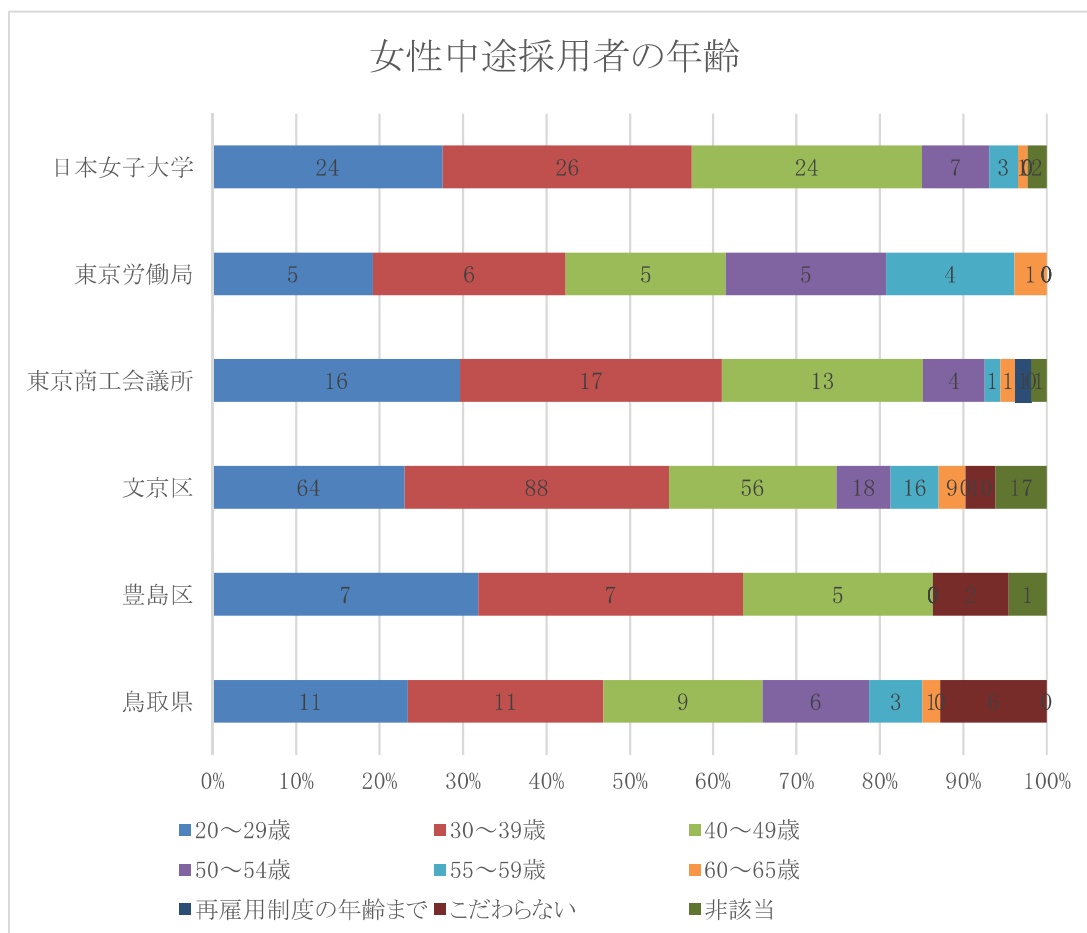
中途者の職種については、一般職が最も多いが、東京商工会議所、東京労働局、日本女子大学関係企業では総合職の実績も多い。また、前職を生かした採用が多いが、キャリアチェンジ・ジョブチェンジでの採用は東京労働局では44%の企業が応じており、徐々に増えていくであろう。鳥取県では一般職の次に専門職の採用実績が多くなっており、同時に前職の経験を生かした採用になっている。職種、年齢と雇用形態との関連について、人事も経理も両方とも専門性が強いため、より経験や実績重視されている。

【中途採用者の業務内容】



いずれの調査も同様の傾向を示し、人事・総務職が最も多く、続いて財務・経理が多い。求めるスキルに会計簿記の知識が上がっていることとも関係しよう。営業・交渉などの職種での採用があるということは、コミュニケーション力のスキルを求めることにもつながろう。

【女性の中途採用者の年齢】



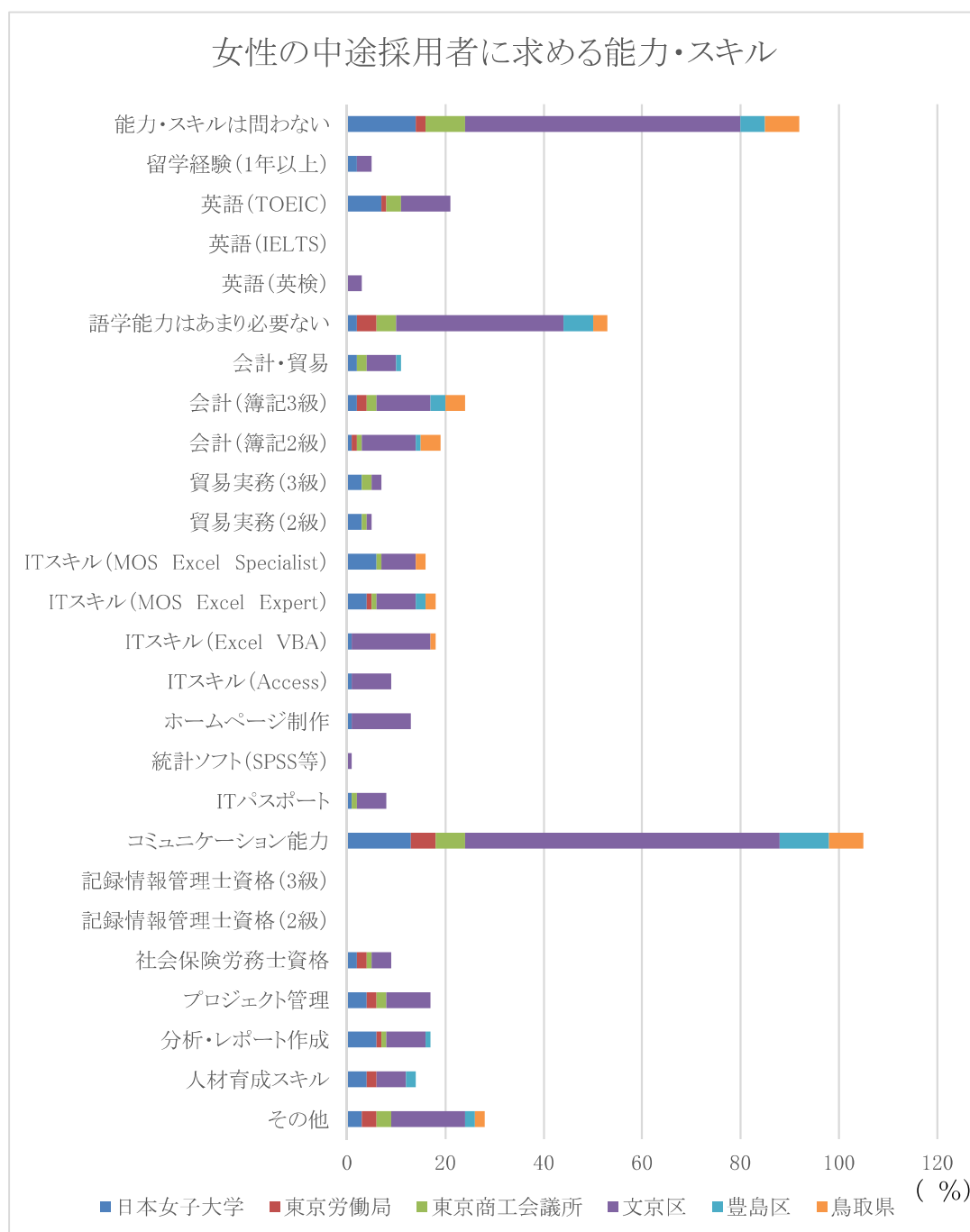
50歳代以上を採用したことがない企業は65%に及び、年齢的に採用を控えることは否めない。鳥取県では年齢にこだわらないと答えている企業が多い。

20～49歳までが多い、これは一般職または管理職の年齢である。リーマンショックによる社内における年齢の偏りが生じている企業が多く、この年齢の採用が困難であったことが40代50代の採用につながっている可能性がある。

また、女性の再雇用の可能性については、検討中が67%、実績を低いとみるか、3割強が実績があるため、今後、増えることを期待、可能性が広がっている。

② アンケート集計「女性の中途採用者に求める資質とスキル」

【求める能力・スキル】

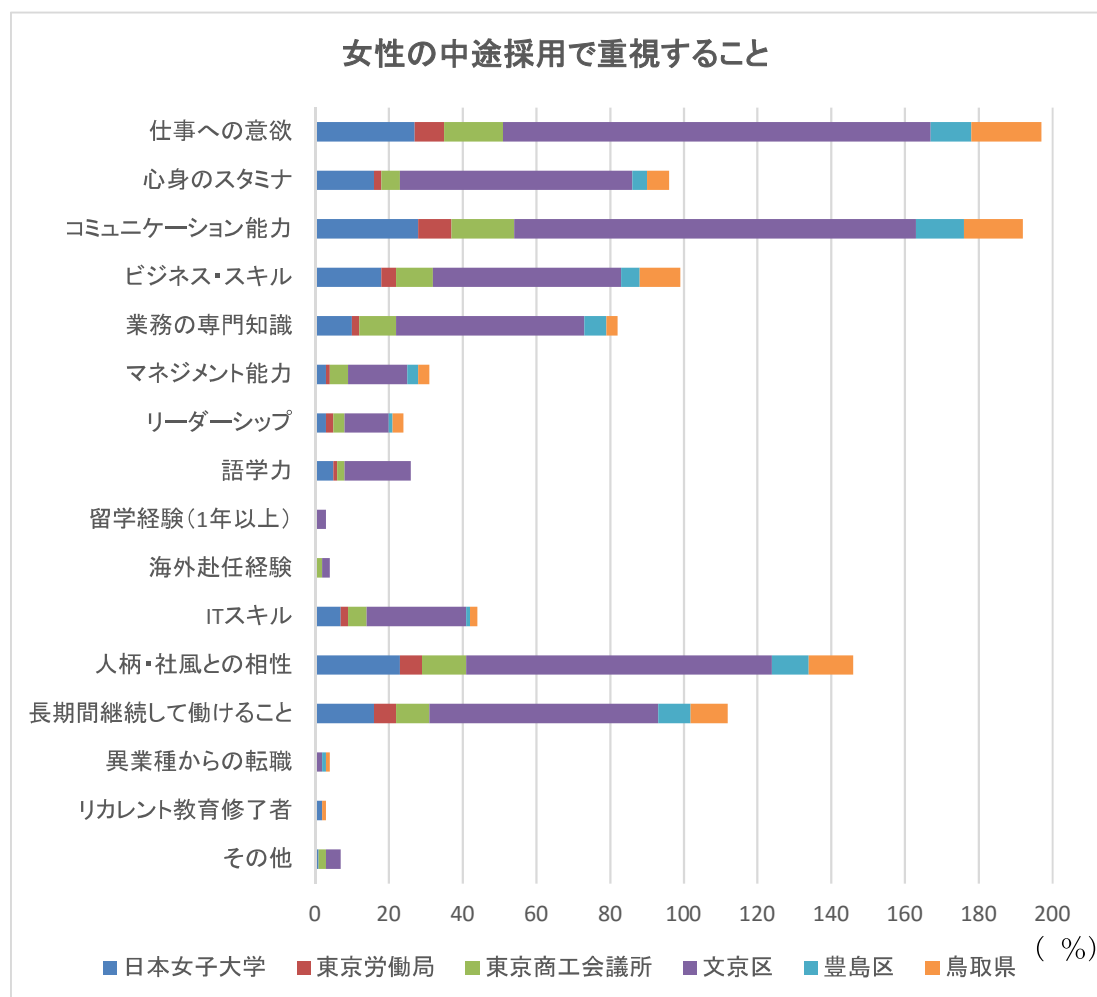


「コミュニケーション能力」も多くの企業が求めているが、これは女性が学びたいと認識しているところと合致しており、「コミュニケーション」を中心として学び講座以外でも、この能力を高めるための要素を盛り込んだカリキュラムの構築が必要である。

「語学能力はあまり必要ない」「能力・スキルは問わない」という回答がある一方、必ずしも多くはないが、英語の高い能力や留学経験を求める企業があることも看過できない。また、IT能力につ

いても MOS のみにとどまらず Access、Excel VBA、ホームページ制作まで必要とする企業もあり、IT スキルの習得は必須であり、より高いスキルを身に着けることが、就職の可能性を広げることになる。

【女性の中途採用で重視すること】

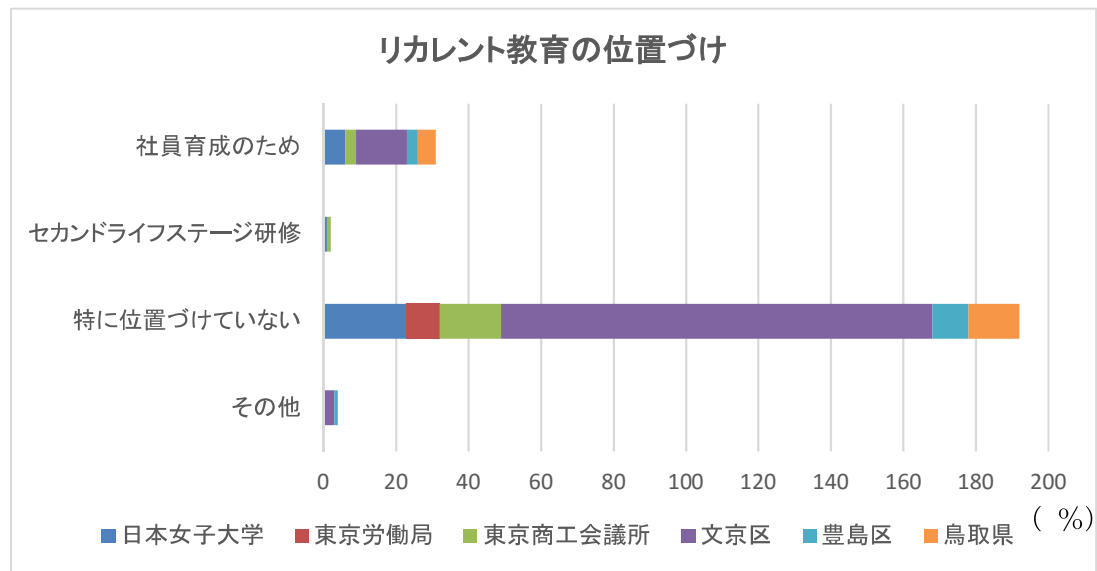


中途採用で重視する点については、「仕事への意欲」がもっとも高く、次に「コミュニケーション能力」、「人柄・社風との相性」「長期間継続して働けること」「ビジネス・スキル」「業務の専門知識」と続く。個人の資質や日頃の心構えなどに関わる要素が多いものの、「コミュニケーション能力」の必要性がここでも求められていることがわかる。長く務め、やる気があり、協調性がある人を望む採用傾向がみられる。

③ リカレント教育を企業の研修の場として活用

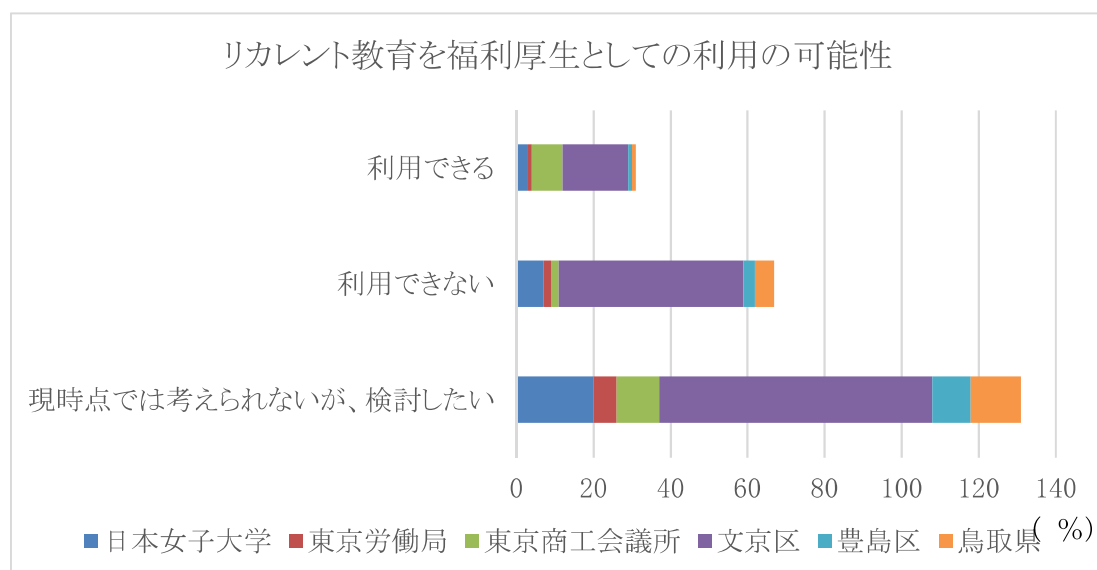
リカレント教育を女性が離職をせずに受講することの可能性を探るための項目を設けて検討を行った。企業が大学などのリカレント教育課程を女性社員の学びに利用することが可能になるのかどうかを探ることにした。

【リカレント教育の位置付け】



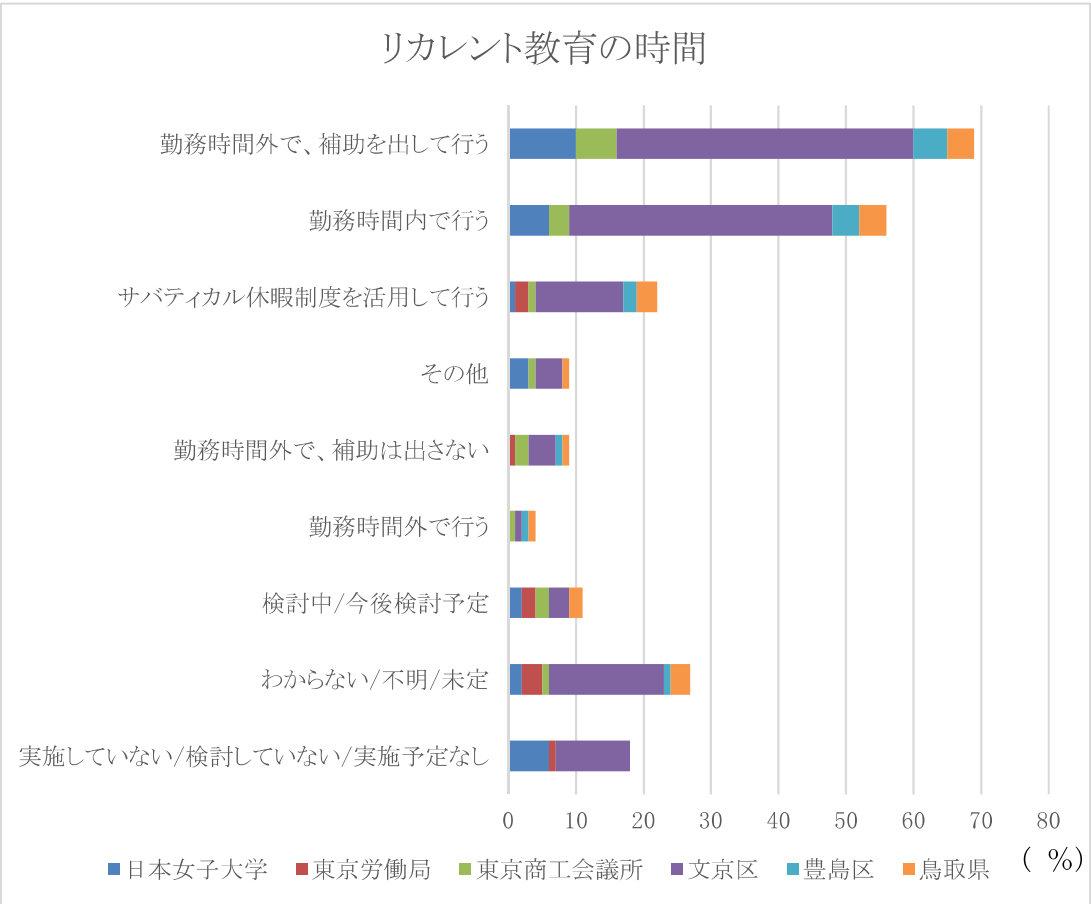
現時点で、リカレント教育をどう捉えているのかを問うたが、全体の 83% が特に位置づけていないと答えている、これはまだリカレント教育自体が企業に認知浸透していないことを顕著に現しているであろう。社員育成のため 14% がみられ、いずれ認知が広がれば、社員育成のための場としてのリカレント教育が広がる可能性がある。

【リカレント教育を福利厚生としての利用の可能性】



これもまた「現時点では考えられないが、検討したい」が 57%で、リカレント教育の認知浸透により、利用が可能になろう。利用できないが、29%、利用できるが 14%である。

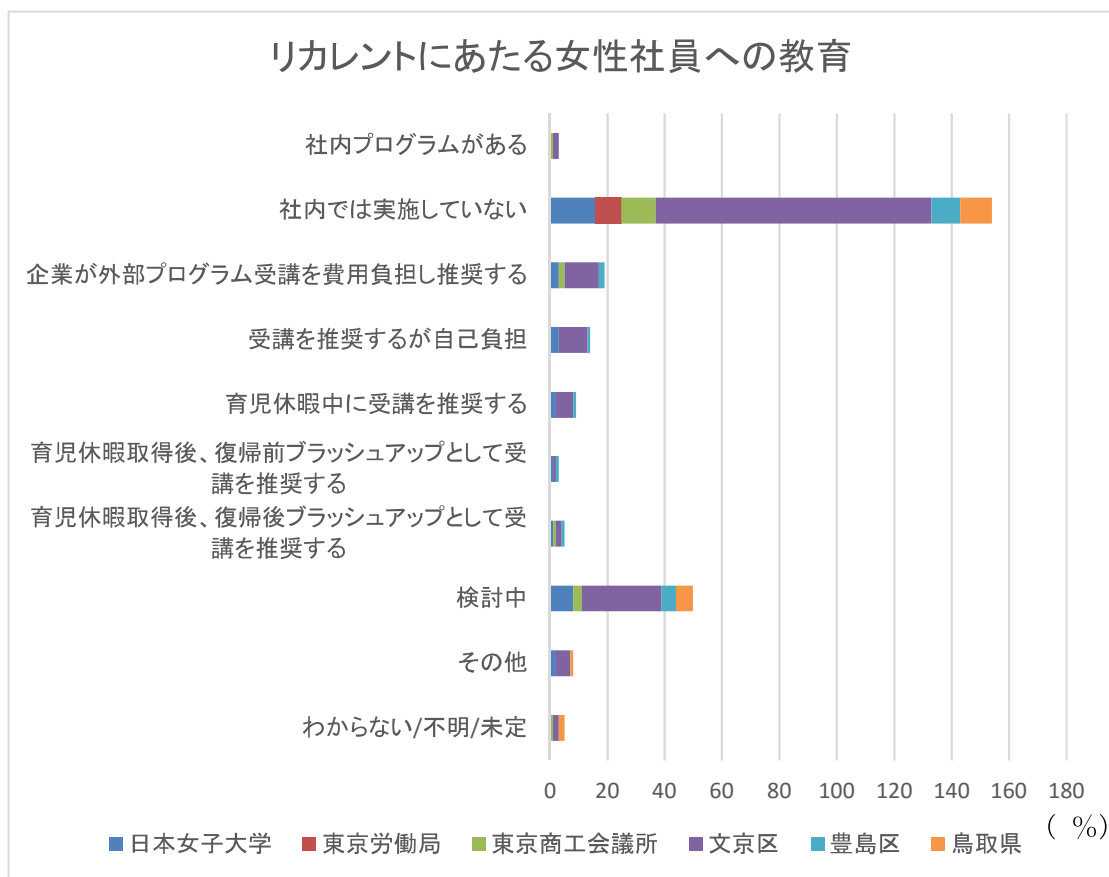
【リカレントを受講する時間】



	全 体	日本女子大学	東京労働局	東京商工会議所	文京区	豊島区	鳥取県
勤務時間外で、補助を出して行う	30.7	33.3	0.0	35.3	32.4	35.7	21.1
勤務時間内で行う	24.9	20.0	0.0	17.6	28.7	28.6	21.1
サバティカル休暇制度を活用して行う	9.8	3.3	22.2	5.9	9.6	14.3	15.8
勤務時間外で、補助は出さない	4.0	0.0	11.1	11.8	2.9	7.1	5.3
勤務時間外で行う	1.8	0.0	0.0	5.9	0.7	7.1	5.3
検討中/今後検討予定	4.9	6.7	22.2	11.8	2.2	0.0	10.5
わからない/不明/未定	12.0	6.7	33.3	5.9	12.5	7.1	15.8
実施していない/検討していない/実施予定なし	8.0	20.0	11.1	0.0	8.1	0.0	0.0
その他	4.0	10.0	0.0	5.9	2.9	0.0	5.3

企業にとって女性の学び直しの時間をどうとらえるかであるが、「勤務時間内で行う」が文京区、豊島区で高く、3割に迫る。また、「勤務時間外で、補助を抱いて行う」も全体で3割を超す企業からの回答をえている。

【女性のリカレントにあたる女性社員への教育について】



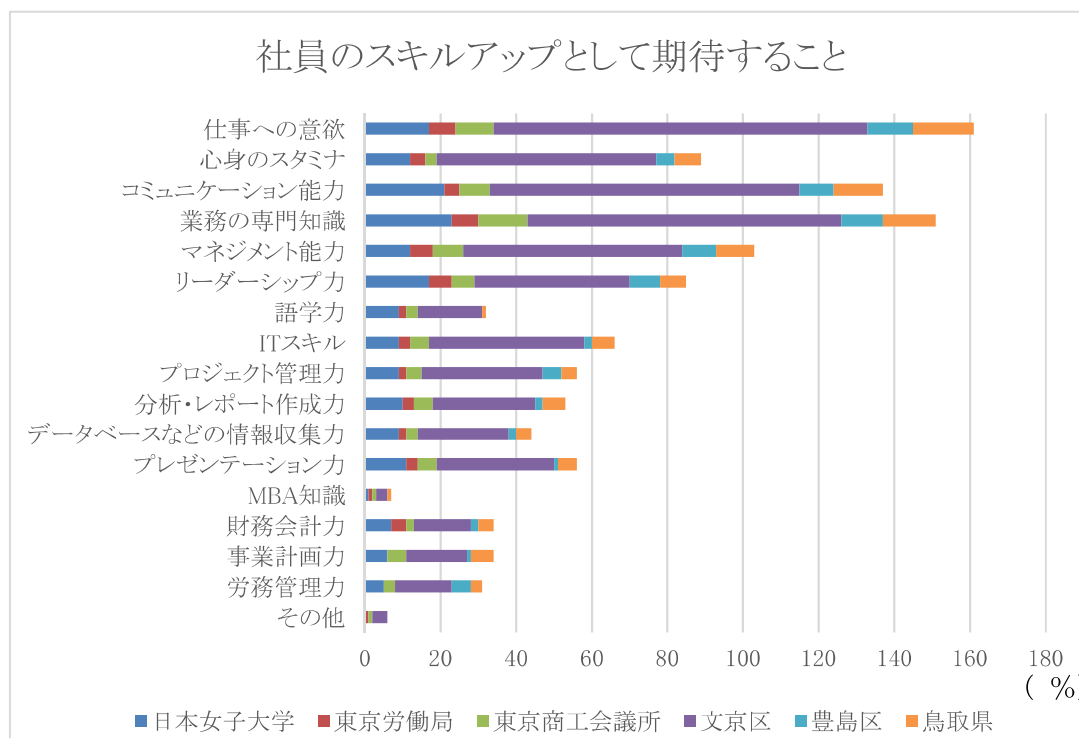
リカレント教育を企業内で行っているかに対しては、実施していないと答えたところが多く、社内プログラムがある、外部プログラムを企業が負担して推奨するところがわずかにみられる。

社内プログラムの場合には、女性が必要とするスキルを必要と感じたときに受講できるかの問題が残るのであろう。

リカレント教育課程を企業の再教育の場として受け入れるかどうかについて模索するための項目を盛り込んであるが、そのうち具体的に仕事の再教育との関係を企業がどのように考えているのかについて問うたものが「リカレント教育の時間と勤務時間」である。勤務時間外で、補助を出して行うが最多であるが、勤務で行う、サバティカル休暇制度を活用して行うの回答もかなり多い。リカレント教育課程がその受け皿となった場合に、これまでのカリキュラムで対応ができるのかどうかを考えるにあたり、社員に望むスキルアップについての項目を設けた。マネジメント能力、リーダーシップ力などを伸ばすための講座、情報収集能力なども磨くことのできる講座とともに、これまでも設置している講義内容に分析・レポート作成などの要素も取り入れたシラバス構築も検討する必要性が見出せる。女性に対するリカレント教育を企業の福利厚生の一つとして利用する可能性を探るため

に、アンケート項目を設けた。結果は利用できないと回答する企業もあるものの、利用できる、検討したいという回答も多く得ており、リカレント教育の認知を挙げることにより、女性社員教育の場としての活用の可能性があると考えられる。

【リカレント教育でスキルアップする内容】



この項目については、女性に限らず、社員に対しての期待することとして各企業がとらえたと考えられる。「仕事への意欲」「コミュニケーションの能力」「リーダーシップ力」「マネジメント能力」「心身のスタミナ」といった资格的なスキルではなく、働く意欲、個々の人間力を高めることを求めていることがわかる。また、「業務の専門知識」も高く、現在の仕事のエキスパートとして実力をつけることを望んでいる。

【リカレント教育課程に望むこと】自由記述から

リカレント生の採用を考えている企業から

■特に女性の場合、人生の中での仕事の重要度、価値など世代間ギャップ、地域間ギャップ、学歴ギャップなど生活環境などの違いから生まれるギャップがあるように感じる。これらは、どちらが良いということでは決してなく、お互いを知り、認め多様性として、違うことの価値を認めていく必要がある。リカレント教育などを通じて、学ぶ機会が増えれば、再び成長を感じる機会も増え、結果、見えてくる世界が広がり選択肢に自由度が増し、働き方を含め女性の生き方の幅が広がると思う。

■専門性や得意分野を明確にした上で、これまでの社会人としての職務経験を活かした、専門性を構築していくことは、即戦力に近い実践力を伴ったキャリア採用を実現できる。

■高いスキルによる成果発揮だけでなく、周囲の社員が学ぶことに前向きになるような、ポジティブな影響を与えられる。習得するスキルとしてソフトウェア開発技術もいれてほしい。

■知識とともにリーダーシップ力やコミュニケーション能力を養われることに期待したい。

■自信でも過信でも卑下するでもない、正しく自分を振り返り、それをフィードバック受けることを学んでほしい。10代の学生時代にはある程度歯に衣着せずお互いに言い合っていたと思うから。企業側としては、ビジネスパーソン以外の人生経験を有した、第一線で活躍できる準即戦力を期待している。しかし、リカレント修了者の中にはパート雇用や20代中盤までに与えられるような単純作業をしつつ高給で働けているような方が一定数いる。自分の市場価値や、リカレント修了者に対する企業の期待を認識させる教育もして欲しい。

■欧米のMBAのように、入口(入試)、出口(就職)両面でより社会の評価が高まり、多くの方がリカレント教育を通じて社会復帰を目指されることを期待する。

■組織適応力の再教育をしてほしい。

■23歳で社会人となり、28歳で結婚退職、出産・育児を経験しリカレント教育を終了した場合年齢が40代後半で、ビジネス経験5年(かつ10年以上前のスキル)の社員を採用することになることから、①ビジネススキルのブラッシュ、②新しいものへのチャレンジ意欲 ③コミュニケーションスキルが重要になると考える。

■当社女性社員の話だが、いったん仕事を離れ家庭にはいると、仕事への責任感が薄れる(身勝手になりやすい)、チームワークを大切になくなるなどの傾向があるということだが、そのようなことがない教育を期待する。

■現実の仕事に対する要求レベルと求職者の対応レベルに差があるのがミスマッチなので、それを解消する教育が必要と感じていたので歓迎。

■私は自分が育児と両立しながら経営していることを活かし、女性が働きやすい職場を進めている。そのため、職場で働く女性はすべて子育て中である。子育てしながらでも無理なく学べる環境を期待する。女性が生涯スキルを磨いていくためには、働き方改革のように学び方改革も必要かと思う。

■気負わず、リラックスして前向きに仕事に取り組んでほしいので、自己肯定感を高めるプログラムや自分の長所を見つけるプログラムなどに取り組んでほしい。

■業務において基礎教育が必要な業務が多々あり、座学や専門課程の受講が必須と思う。

■IT関連は人手が不足しているため、手に職をつけて働きたい方が増えてくれるといい。

■仕事に対して意欲・自信のある女性が増えてほしい。

採用予定のない企業から

■もっと考え方が一般的になって欲しいと思う。現状の中小企業では行えないと思う。

■貴学のリカレント教育を把握できていませんが、通常の学生と異なり、社会経験を踏まえた上での、即戦力としてのスキル取得教育を行っていただきたい。また、単なる資格取得に終始しないことも期待する。

■企業として採用したいと感じる人材は実務経験と知識面の両方を備えている人材である。そのことから考えるとリカレント教育に期待することはこれまでのキャリアを学問的な面から充実させることではないかと考える。育休等で生じたブランクをカバーすることにつながるのではないかと思う。

■知識習得から管理職として求められる資質を高められ、自身成長意欲を底上げすることができる。

■IT 業界は進化のスピードが速い業界。よって、IT に興味があり、知識・技術の習得に前向きな人が向いている。また、仕事そのものは、チームワークで進めて行くので、社会性も重視される。社会性があり、IT に興味を持てる人が育成されることに期待する。

■理念的には良いことだと思うが、それを実行に移すためには「キャリア中断のリスク」・「学費工面」という点について日本の大部分を占める中小企業が気軽に検討できるような状況を作り出す必要がある。

■専門的な業務に関してのリカレント教育が行われ、即戦力となるのであれば、採用を検討したい。

■幅広い知識の習得。人間性、他人との協調性の育成が必要である。机上だけにならないように、リアルな仕事に活かされるといい。リカレント教育の具体的な情報が広く知られるとよいと考える。

■大いに期待いたしますが、小社は小企業のため実現は困難であると思われる。

■業種によっては大変期待できると思う。特殊な職業の場合は難しい場合もあると思う。

■学習し知識を獲得して生かしてゆく事は大切と思う。

■いろんな制度改革で働きやすい社会になることを願う。しかし、中小企業にその恩恵が届くのは、いつのことかと思う。出産で仕事を離れることのリスクを若い世代に伝えてください。再就職は出来ても、仕事も条件も変わります。次の世代が仕事を離れることなく、働き続けられるよう、男性の働き方改革を推進を願っている。

■リカレント教育を契機に、大学側の持つ知見が提携や監修等の形で法人にもたらされれば新たな事業やサービスの展開につながるのではないかと期待する。

【まとめ】

企業に対するアンケート調査でも、リカレント教育が認知されていないこと、リカレント教育の内容を正しく理解されていないことが明確になった。リカレント教育課程がどのような内容で、どのような人材育成をしていくのかをいかにして伝えていくのが相変わらず大きな課題として残っている。

企業が女性の中途採用者に求めるものはなにか。コミュニケーション能力をはじめ、企業のなかで働く人間力、自己肯定力が強く求められていることがわかる。単なるスキルや資格を求めているのではないが、一方、すぐに実践できるスキルも求められている。たとえば、IT も基礎的なものだけではなく、やや高度なスキルがあるとさらに受け入れ先が広がるであろうということを確認することとなった。

一般的にリカレント教育と企業との連携については課題があるとされているが、今回の調査では、「リカレント教育を受ける時間」について「勤務時間外に補助を出して行う」と回答した企業が最

も多く、次に「勤務時間内に行う」であった。「サバティカル休暇制度を活用して行う」という企業も何社も当初の予想より多かったことから、企業の人材育成と大学のリカレント教育の連携が今後拡充する可能性を見出すことができた。

リカレント教育を企業の研修の場として活用していただき、連携した関係が作れるかについてはその可能性をうかがうことができた。企業が女性に対する大学での体系的なプログラムでのリカレント教育があることを認知し、その活用を積極的に利用することを検討いただけるような働きかけが充実すれば、離職せずに女性が自らのスキルアップを果たし、さらなる社会貢献ができるのではないかと考える。

4.4 企業に対するヒアリング

企業に対するヒアリング1

第1回

2019年1月23日

訪問先

文京区からのご紹介:株式会社 プロ アルテ ムジケ

〒112-0013 東京都文京区音羽1-20-14-5F

代表取締役 原 源郎 氏にインタビューを行った。

訪問者:坂本清恵・茂木知子

・クラシック音楽のプロデュースを行う女性向きの仕事で、同様の会社 100 社ほどとグループを造っている。これまで中途採用の正社員も採用してきている。

合同会社説明会に出席

仕事内容と求める人材:

文京区経由で依頼したアンケートではほぼすべてのスキルに対する項目について必要性を求めているので、それについて確認を行った。

・**人格、コミュニケーション力**—クラシック音楽ということで品性が大切である。お客さまとアーティストを繋ぐ役目を果たせ、コミュニケーション力と双方から好印象を持ってもらえるような個人的な資質が求められる。社風に合う人材を求めている。

・**マネジメント能力**—クラシックコンサートに対するマネジメント、プロデュース、アーティストのアテンドなど、幅広く機転が利き、柔軟に対応できるフットワークの軽い人材を求めている。

・**英語力**—コミュニケーションがとれ、メールや電話での対応がとれること、相手に主張が正確に伝えられる必要が求められる。言葉に対する抵抗感がない。

・**経理的な能力**—経理担当は専門の人材がいるが、コンサートの立案を行うことから、予算割りや、広報活動をするための能力をもち、計画を行うための経理的な知識は持っていてほしい。

・**IT スキル**—HP なども制作、発信できることが望ましい。Mac を使用している。

・**海外留学経験**—海外からのアーティストの招聘などもあり、留学経験があることが望ましい。

学びなおしの可能性

・継続してほしいので、一時休暇で留学をする人もいる。

・繁忙期でなければ、勤務時間内で1日、半日など学び直しにあてることも可能。

・夏なら2週間程度の機関を学び直しに充てられる。

企業に対するヒアリング2

第2回

訪問日

2019年1月30日

訪問先

株)リナリマ

〒112-0003 東京都文京区春日2丁目20番16号

代表取締役 菊池雄

訪問者 坂本清恵・藤井路子

文京区のご紹介による訪問

・書籍や雑誌、通販などのカタログおよびポスターやカレンダーの企画から編集、取材までを手掛ける。また、デザインやコピーライティング、Web サイト制作などを行っている。

仕事と求める人材

GD のできる人を受け入れており、DTP のスクールで学んだデザイナー希望の人を採用している企業

- ・これまでの文京区の助成金によるインターンシップの受け入れを行っており、工業高校の生徒を3日受け入れている。インターンシップは会社の活性化に繋がり、社会貢献になると認識している。
- ・子育て中の方であってもスキルがあれば、自宅でも仕事ができるよう macPC の貸出もしている。
- ・仕事の打ち合わせは社員同士で行う。
- ・自宅での仕事が可能ではあるが、ある程度は会社に来て帰属意識があることも必要。
- ・仕事をする上では人柄とコミュニケーション能力が高いことが肝要。
- ・コミュニケーション能力が高いと、学びも早く、相手が求めていることを把握する力もあり仕事をうまく廻すこともできる。
- ・雇用の定着、産休、育休を実行中である。
- ・通販カタログの作成など女性向けのデザインが必要なので、女性の力が大事と考えている。産休・育休制度を実行し、雇用の定着に努めている。
- ・絵本の作成などは、女性が子育てをしていることが利点になっている。

第5章 実証事業「日本女子大学リカレント教育課程 「女性のためのビジネススキルアップコース（全5回）」について

リカレント教育カリキュラム構築にあたって、日本女子大学リカレント教育課程 11 年の運営の中で、受講生アンケート、企業へのヒアリングによる蓄積したデータと、11 月に行った女性の学びに対するモニタ調査 930 人分を参考に、「女性のためのビジネススキルアップコース」全 5 回の実証のための講義を設定した。

カリキュラム設定にあたっては、これまで日本女子大学リカレント教育課程の中に正規には科目として設置してこなかった必要性が高いと判断した分野から、そのエッセンスにあたる講義を行っていただくために、それぞれの専門講師に依頼を行い、別紙チラシのような講義内容を選んだ。

講義内容については、担当講師に簡潔におまとめいただいたとおりである。メンタル的なケアに関わるもの、受講生から求められている働き方の多様化についての講義をはじめ、コミュニケーション力を高めるための講義、仕事力を高めるためのタイムマネジメントの講座を設置することにした。タイムマネジメント講義に当たっては、5 月に協力体制に対する覚書を締結した東京商工会議所から実績のある講師を紹介していただいた。

全 5 回の参加者を募集するにあたっては、主婦の方、離職中の方、育児休暇中の方、ビジネススキルアップしたい方を募集としてうたったが、リカレント教育課程に興味がないという層が相当いることがモニタ調査から判明していたので、広報のタイミングを調整し、参加者がどのような層なのかも確認した。

リカレント教育課程の受講生、リカレント教育課程入学説明会参加者などが中心の受講者となったが、中には豊島区配布のチラシを見て申し込みをせずに受講に見えた方もいた。いかにリカレント教育課程を認知していただくかも大きな課題の一つであることを再認識することとなった。

5.1 受講者について

各回の受講者の実際の参加人数や受講時の状況は表1のとおりである。5回の実証事業への参加者は合計 149 名であった。女性のためのコースと銘打ったが、男性の参加希望も受け入れた。

講座		第1回	第2回	第3回	第4回	第5回	合計
性別	女性	21	23	31	29	43	147
	男性	0	1	1	0	0	2
	参加者計	21	24	32	29	43	149
年齢	20代	0	1	0	0	0	1
	30代	2	2	4	1	8	17
	40代	15	16	21	20	24	96
	50代	4	5	6	6	8	29
	60代以上	0	0	0	1	1	2
現在の状況	正社員・正職員	1	4	3	3	2	13
	契約社員	3	4	5	0	1	13
	パート・アルバイト	3	5	6	4	7	25
	自営	1	1	2	1	2	7
	無職	3	2	4	7	9	25
	専業主婦(主夫)	5	3	4	8	14	34
	その他	3	3	6	5	8	25
どこで知ったか	リカレント教育課程HP	1	2	3	2	5	13
	リカレント教育課程からのメール	16	17	21	20	29	103
	実行委員会からのお知らせ	2	1	3	0	0	6
	生涯学習センターから	0	1	4	4	3	12
	知り合いからの口コミ	0	2	2	1	2	7
	その他	1	1	1	4	5	12
参加理由	就職のため	4	1	6	4	12	27
	転職のため	2	3	8	2	8	23
	起業のため	0	0	0	0	2	2
	スキルアップのため	5	9	20	11	27	72
	新しいことへの挑戦	4	5	5	4	3	21
	自分を高めるため	11	10	17	18	17	73
	生活を豊かにするため	9	12	10	8	10	49
	講座が魅力的	7	8	8	14	14	51
	時間を有効活用	1	2	2	3	6	14
	その他	0	1	0	6	0	7
セルフケアに役立つか	はい	17	24	32	26	41	140
	いいえ	0	0	0	0	0	0
	わからない	3	0	0	2	2	7
仕事に役立つか	はい	14	20	32	28	43	137
	いいえ	0	1	0	0	0	1
	わからない	7	3	0	1	0	11
リカレントを受講したいと思ったか	はい	10	17	18	14	23	82
	いいえ	0	0	0	0	0	0
	わからない	3	6	4	3	6	22
講座の満足度	大満足	5	11	24	20	26	86
	満足	15	13	7	8	15	58
	どちらでもない	1	0	0	0	1	2
	やや不満	0	0	0	0	1	1
	不満	0	0	0	0	0	0

(人)

第1回根本 Deacon 雅子「英国式 頭のコリが採れ、心も豊かになるマインドフルネス」

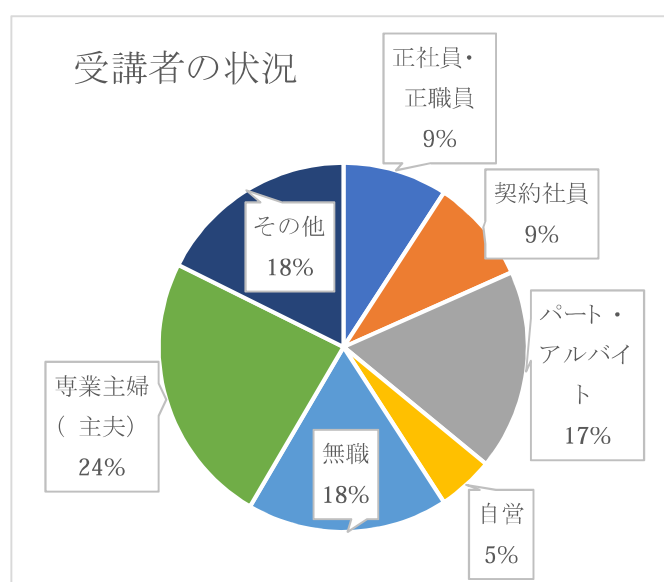
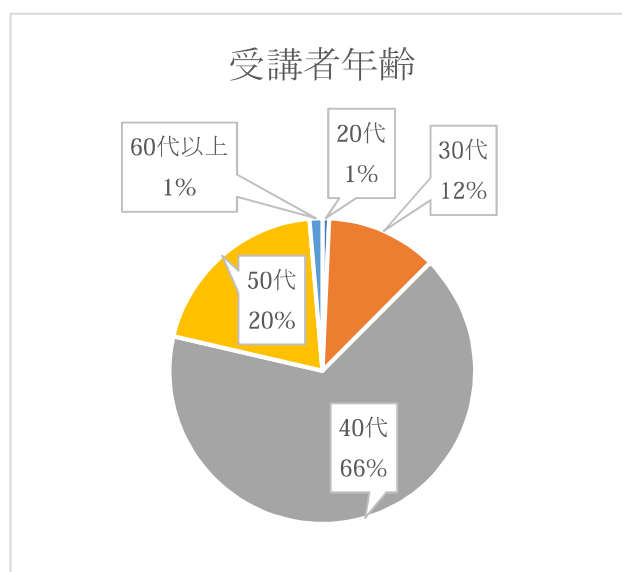
第2回斎藤真理子「職場でイキイキ働くためのメンタルヘルスとストレスマネジメント」

第3回小紫恵美子「職場で役立つコミュニケーションスキル」

第4回 油井文江「ダイバーシティデミナー「働き方のキーワードダイバシティを理解する」

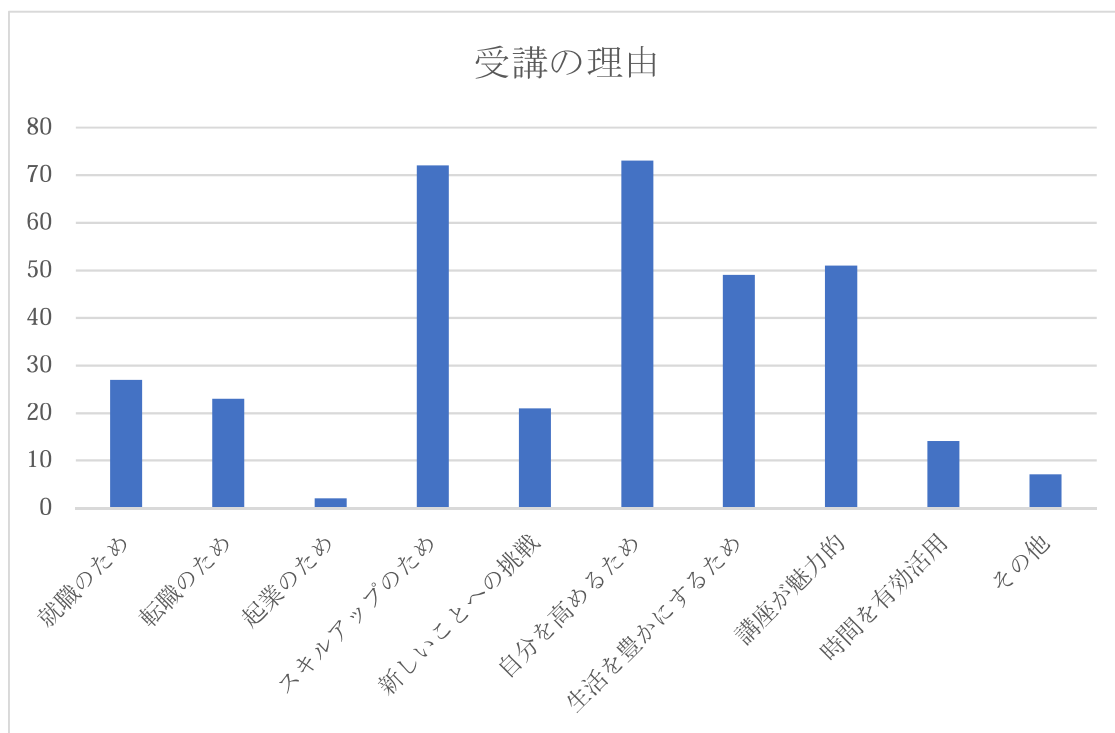
第5回 水口和彦「業務効率を上げるタイムマネジメント」

次のグラフのとおり、受講者の66%が40代、20%が50代であった。受講者の状況も職についているのが正社員、契約が18%、アルバイト・パートが17%で、42%が働いていない方であった。



今回のビジネススキルアップコースをどこで知ったかについては、グラフでは示さないが、日本女子大学リカレント教育課程からのお知らせメールによるものが、149名中103名の69%で圧倒的に多く、日本女子大学リカレント教育課程のHPや、日本女子大学生涯学習センターのHPなど日本女子大学関連が85%を越えた。実際にこの事業については、リカレント教育に興味のある方が受講

をしているということになる。また、受講の理由をみても「自分を高めるため」「スキルアップのため」がほぼ同率で多く、自己研鑽を目的とした意識の高い方が受講していることがわかる。「就職のため」「転職のため」を目的としない受講者層がみられた。



5.2 各回の講義内容と「受講者アンケート」からの報告

第1 回根本 Deacon 雅子「英国式 頭のコリが取れ、心も豊かになるマインドフルネス」

日 時	2018 年 12 月 15 日（土） 10:40～12:10	担当講師	根本 Deacon 雅子氏
講師紹介	大学卒業後、三菱商事株式会社に勤務。‘97 年に渡英し、米系ビジネスコンサルティング会社にて米国、欧州、日本の企業を対象にコンサルティングワークショップに数多く関わる。Miyabi Consultants Ltd（L.C.L.が屋号）を設立。コーチングをベースにした企業研修、公開セミナー等を提供。主に、視点の転換を創るリーダーシップと女性登用、チームビルディング・組織活性化。 講演：在日米国商工会議所主催“Women in Business サミット”登壇、国際コーチング連盟日本支部にて「マインドフルネスについて」		
講座名称	英国式「頭のコリが取れ、心も豊かになるマインドフルネス」		
講座概略	欧米での人財育成に重要なスキルとされるマインドフルネスについて		
講座内容	自己紹介 1. マインドフルネスとは “今”に集中、ここにいる。無意識の内に、「過去」を悔やんだり、「未来」を心配することがあるが、『今』のこの瞬間自分があること。 2. マインドフルネスの効果 ストレス軽減、集中力アップ、問題解決力、記憶力向上、想像力アップ、睡眠の質の向上、人間関係の円滑化、コミュニケーション力、働き方改革にも繋がる等々 3. エクササイズ (1) 4. 思考の転換 マインドフルネスから、自己俯瞰が可能になる。自己俯瞰から、自分の思い込みではなく、現実を捉えられ、効果的な行動をとれる。 5. 共感力のあるスペースについて マインドフルネスの状態であると、共感が起こりやすい空間になり、人間関係が更に円滑になる。人間関係は、すべての仕事、プロジェクトの達成の源。 6. エクササイズ (2) 7. 質疑応答		

「マインドフルネス」は、欧米では人材育成に重要なスキルとして取り入れられており、英国では、これを企業はもちろん政治家、スポーツ選手、ビートルズのポートマカトニーの娘デザイナーのフテラ・マッカトニーやメーガン妃も日常に取り入れているという。

「集中力のアップ」「ストレスの軽減」「人生の肯定力向上」「アンチエイジング」の効能が挙げられる。受講者に体験を通しての実践をしていただいた。

【受講者の声】

- ・周りに合わせすぎて自分らしさが何かよくわからなくなっているなど気づいた。ストレスフルな状態ではパフォーマンスが期待できないというのは、今までに経験しているので、とても納得できた。
- ・自分のことをみつめなおす、過去にとらわれない、未来を心配しすぎない、など、ふだんの生活の中で、なかなか実現できないことに気づききっかけとなった。ワークで教わったことを家でも実践してみ、変化を体感してみたい。
- ・「マインドフルネス」は以前から興味があり本も何冊か読んでいましたが具体的な方法が分かりにくかったので今回の授業で大変勉強になった。量子力学と無意識のエネルギーのお話も参考になった。
- ・過去にとらわれている自分を発見し、教えていただいた呼吸法を行い、無心になれる自分を見つけてみたい。
- ・今まで無意識にやっていたことがマインドフルネスの内容とかさなると知ることができた。
- ・自己流でやっていたことを専門の方に体験できた。
- ・自律訓練法とヨガとマインドフルネスの違い、“英国”の位置付けがわからなかったが、さわりとして興味深い講義であった。
- ・入門者が入っていけるコースは素晴らしいと思います。
- ・自己と向き合う、自分を解放する機会となり良かった
- ・周りにもシェアしていきたい実践しやすい内容でしあった。講師の雰囲気作りも大変よかった。
- ・もっと実践的なものをしてみたかった。
- ・もう少し時間をかけて学びたいと感じました。
- ・自分が楽しんでないことに気づき、毎日自分へ質問したいと思った。

90 分での実践を交えた講義に熱気あふれる教室となったが、独学ではできないワークをとおして、自分への気づきをどの行うのかなどの手がかりを受講者は手に入れることができた。複数回での講義に仕上げていく必要がある。

第2回斎藤真理子「職場でイキイキ働くためのメンタルヘルスとストレスマネジメント」

日 時	2018 年 12 月 22 日（土） 13:00～14:40	担当講師	斎藤 真理子氏
講師紹介	臨床心理士、産業カウンセラー、キャリアコンサルティング 2 級技能士、社会保険労務士（有資格者）、2019 年度日本女子大学リカレント教育課程担当講師		
講座名称	職場でイキイキ働くためのメンタルヘルスとストレスマネジメント		
講座概略	職場でイキイキ働くためには、心の健康管理が重要。ストレスに関する正しい知識を習得する。ワークを通して日常生活の中に取り入れられる対処法を身に着ける。メンタルヘルス・マネジメント検定（大阪商工会議所主催）のセルフケアコース（Ⅲ種）受験にも対応した内容）		
講座内容	1. ストレスの理解 a. ストレスとは ①NIOSH職業性ストレスモデル ②仕事や職業生活に関することで「強いストレス」となっていると感じる事柄がある労働者の比率 b. ストレス要因（ストレッサー）に気づく ①「強い不安、悩み、ストレス」を感じている労働者のストレス（ストレッサー）の内容(H24) ②ライフイベント（社会的再適応評価尺度） c. ストレスサイン（ストレス反応）に気づく ①ストレス反応 ②ストレスへの適応反応プロセス 2. ストレスに柔軟に対処する方法 a. ストレスマネジメントとは b. ストレスコーピング ①コーピングスタイルの分類例 c. ソーシャルサポート（サポート資源の見直し） ②ソーシャルサポートとは ③ストレスをためないライフスタイル 3. まとめ プログラム、対処する、気づく		

職場でイキイキと働くためには、心の健康管理が重要であり、そのためにストレスに関する正しい知識を習得することを目的とする。ワークを通して日常生活の中に取り入れられる対処法を身に付け、メンタルヘルス・マネジメント検定(大阪商工会議所主催)のセルフケアコース(Ⅲ主)受験にも対応した内容を講義していただいた。

【受講者の声】

- ・メンタルヘルスの大事さとストレスマネジメントを考えることが出来た。ストレスコーピングの多彩な方法も非常に面白く参考になった。
- ・自分では気づかないストレスの症状や対策をグループで共有することができた。他の方のアイデアを取り入れながら、日常生活を豊かにしていきたい。
- ・一度講習を受けていたのに取り入れていなかったのですが、この機会に取り入れたいと思いました。
- ・普段なにげなく過ごしている中で経験していることを体系的に学ぶことができて、興味深かった。日々の生活に生かしていきたい。
- ・ストレスのコントロールについて考えた事がなかったので、良い機会になった。みなさんのコーピング方法を参考に取組んでみようと思う。
- ・ストレスと切り離すことのできない生活の中でそれとうまくつきあう手段の1つを学ぶことができた。
- ・ワークショップスタイルで他の方とシェアすることで、気づきができた。
- ・頭の中でモぼんやり考えていることを言葉にすることで、生活からストレスを減らして過ごしていかれそうである。

ワークショップを取り入れたストレスのコーピングが参加者には大変参考になったようである。メンタルヘルス・マネジメント検定も視野に入れた講座の組み立てを考えたい。

第3回小紫恵美子「職場で役立つコミュニケーションスキル」

日 時	2018年12月22日（土） 13:00～14:40	担当講師	小紫恵美子氏
講師紹介	株式会社チャレンジ&グロー 代表取締役 OfficeCOM 代表、財務局長・経済産業局長認定 経営革新等支援機関、経営コンサルタント（中小企業診断士）、 2019年度日本女子大学リカレント教育課程担当講師		
講座名称	職場で役立つコミュニケーションスキル		
講座概略	職場でもプライベートにも大切なコミュニケーション。しづらい交渉や、人間関係を円滑にするためのスキル（アサーション等）ワークを交えて楽しく学ぶ		
講座内容	1. オリエンテーション&ネットワーキング 皆さんの自己紹介をしていただきながら、知りたいことを皆さんに聞いて、共有化し、講座の中でなるべくお答えしていくようにいたしました。皆さんが主体的にご参加いただき、お話も弾んでいました。 2. 働く現場を取り巻く環境変化と必要なコミュニケーション データを使って女性活躍推進や働き方改革、D&Iというテーマが今なぜここまで言われるようになったのか、という背景を確認するとともに、制度も活用しながら、私たちが働く環境を自分自身で整えていくためにもコミュニケーションが基本になることをお伝えしました。 3. 私が仕事に求めることは？ ～価値観チェック、してみよう～働く環境を整えるため、自分が働くに当たって大切にしていることを自分自身で確認する必要があります。そのためのチェックをし、グループの中で共有化して、ご自身がどんなことを大切にしているか確認していただきました。価値観は人それぞれであると同時に、周りの環境により変化していいものだということにも共感をいただきました。 4. 交渉上手はお仕事上手 ～職場で円滑な人間関係を作るコミュニケーションスキル こちらでは、主にアサーティブコミュニケーションについて具体的に演習も交えてお伝えしました。今後、多様な背景を持つ人たちが集まる会社で働いていこうとするときには、働く時間や内容などにつき、交渉が必要になる場面も多々出てきます。どちらかが我慢を重ねる、というのは気持ちのいいコミュニケーションにはなりません。お互いさま、という意識でいかにお互いが納得のいくコミュニケーションをしていくかについて、学びを深めました。 5. 質疑応答 個別にいくつかのご質問をいただいたとともに、講義終了後も皆さんテーブルで熱		

	心にコミュニケーションをされていました。今回お話した内容はプライベートでも活かせる内容ですのでお役立ていただければと思います。
--	---

人間関係を円滑にしたり、難しい交渉をしたりするにはどのようなコミュニケーションをとればいいのか。自分の意見を通すための自己表現ではなく、自分の意見を表現しないことでもなく、自分も相手も大事にした自己表現を目指す、アサーティブ・コミュニケーションについて、その手法や具体的なヒントをご講義いただいた。

【受講者の声】

- ・自分からの発信の仕方は、具体的でとても参考になった。聴く側のアサーティブな態度、行動ももっと深く知らればもっと知識が身につくと思う。
- ・イラショナルビリーブについて、大変勉強になった。
- ・あらためて”ありがとうございます”という言葉の力を確認できた。相手との言葉の”キャッチボール”が続けられることがコミュニケーションに重要なことだと感じた。
- ・初めて知ること、役立ちそうなことを知ることができてよかった。
- ・アサーティブ・コミュニケーションのスキルにはコミュニケーションを円滑にすすめるヒントがあり、今後、使っていこうと思う。傾聴のスキルも実践したい。
- ・オフィス、プライベート、様々なシチュエーションで使えるスキルで大変勉強になった。
- ・”傾聴”のパートがとても参考になり、今後の生活や仕事で取り入れたいと思う。
- ・価値観チェックやワークなど、とても面白かった。
- ・職場でのコミュニケーションの良し悪しで生産性も左右されるので、学んだスキルを活かしたい。話題に困った時は、おうむ返しというテクニックもよかった。
- ・自分の価値感を大切にしながら就職活動に取り組みたい。
- ・ワークがあると自分のこととして考えやすく、他の方との共通点にも気づくことができた。
- ・もっと授業を受けたい、リカレント教育を受けたいと感じた。

5回の講義のうち、最も満足度が高く、セルフケアにも仕事にも役立つという感想が多い講義であった。モニタ調査で学びたいことの上位にあがった「コミュニケーション力」であったが、今回のワークを取り入れた講義で、他人の話を傾聴することにより、他人を知るだけでなく、自分自身も知ることになるということを実感することができたという意見ばかりであった。この講義を通して、リカレント教育課程での学びを強く希望するという意見が出た。

第4回油井文江「ダイバーシティセミナー」働き方のキーワードダイバシティを理解する」

日 時	2019年1月26日（土）10:40～12:10	担当講師	油井 文江氏
講師紹介	日本ダイバーシティ・マネジメント推進機構専務理事、（株）ゆいアソシエイツ代表、女性コンサルタントネットエルズ代表、女子栄養大学・産業能率大学非常勤講師、経済産業省・構想労働省の各種委員会委員を歴任、現在内閣府地域働き方改革支援チーム委員、経済産業省「ダイバーシティ経営企業100選」サポーターなど。 日本女子大学リカレント教育課程担当講師 著書「中小企業のためのワーク・ライフ・バランス」「一(いち)からわかるダイバーシティ」「あなたも社会起業家に！」など		
講座名称	ダイバーシティセミナー「働き方のキーワードを理解する」		
講座概略	性別や年齢差別のない働き方とダイバーシティの実践、SDGs（国連・持続可能な開発目標）との関わり等をワークショップで学ぶ		
講座内容	はじめに：みんな変で みんないい 現在の日本：違いが障壁に 女性・男性／高齢者・壮年／障がい者・健常者／ 外国人・日本人／LGBT・普通／マタニティ・ハラスメント 1. ダイバーシティとは ・ダイバーシティ：多様な違いを受容しあうこと ・多様性を受容はヒューマンライツに根差す ・相手は目に見える多様＝デモグラフィック属性 ・目に見えない多様＝深層属性 2. ダイバーシティとSDGs ・17目標中7つがダイバーシティに関係 ・ジェンダー平等、ディーセント・ワーク、格差是正 ・目標別テーマ例：あらゆる属性の平等が課題 3. 働き方改革とは ・必要性、ダイバーシティ、両立支援関連法、ワーク・ライフ・バランス ・「一億総活躍プラン」の土台＝働き方改革 ・人口減少、女性活躍の実感2割、「改革」の批判的検証 4. 改革ポイント①～④ ・改革ポイント①「男性基準」の見直し ・改革ポイント②「男社会」の意識改革 ・改革ポイント③「年齢差別」の意識改革 ・改革ポイント④「外国人差別」の意識改革		

国際的なテーマである SDGs(「 Sustainable Development Goals(持続可能な開発目標)」) にも掲げられるダイバーシティとは何かを理解するための講義となった。

【 受講者の声】

- ・ダイバーシティの考え方が広まり、働きやすい職場が増えることを切望する。
- ・日本はエイジズムがあるので、働きたくても働けないところがあるが、共感するところも多かった。
- ・ダイバーシティ＝自分と同じように他の人の人権も大切にすることを意識していきたい。
- ・会社でSDGSのバッジが配られたが、内容についてほとんど触れることが無かったので、今回の講座で深く理解ができた。内容も濃くて盛り沢山でとても面白かった。周りの人と話し合ったりする時間もありとても充実した講義であった。
- ・就職活動する中で、エイジダイバーシティをとっても感じ、悲観的な気分になっていたが、講義を伺い、今だけでない長い目でとのお話に励まされた。
- ・是非男性にも聞いていただきたいセミナーだと思った。
- ・「ディーセントワーク」という言葉が今日一番心に響いた。今はフリーランスだが、会社員時代は総合職にこだわっていて、私自身が一般職の女性を差別していたように思う。それは私が「男性基準」の考え方をしているからだと改めて気付いた。今までの反省もふまえ、これからの自分のキャリアだけでなく、他への働きかけとしてもダイバーシティにもっと関心を持っていきたい。
- ・「自分の意識が低いこと」これこそ差別にあたってしまうということに気がついた。興味をもってこれから自分自身から意識改革をしていこうと思う。
- ・ダイバーシティについての理解が深まり、今の労働環境などを変えたいと思いつつ、何が自分にできるのだろうかと感じた。
- ・ダイバーシティに対する意識を浸透させるには、小さい頃からの学校での教育が大切なのではないかと思った。
- ・ダイバーシティがふつうの生活である環境になるよう考えたいと思う。
- ・自分も含め日本人の人権について考えさせられました。子供のころからこのようなお話を聞くチャンスがあるといいと思った。
- ・内容がとても多く充実していたと思うすが、時間が短いと感じた。もう少し長く時間を確保していただければよかった。
- ・ダイバーシティと生産性、両立がむずかしいと思うが、企業は頑張ってくれるといいなと思う。
- ・お話は、とても中身が濃く、パートの身の私にも刺激的でもっと社会のことを勉強しなければと思った。今日をきっかけにして、もっと考えていきたい。
- ・ダイバーシティと無関係の人間はいないのに、民の総意に反映されていないのが恐い。でも何もしなければこのまま何もおこらない。問題認識のフォーカス力を身に付けたい。
- ・子どもたちの世代がよりよい世界(人権が守られる世界)になるように自分でも意識していきたい。

- ・ダイバーシティ＝女性活躍という発想になりがちだが、自分の中にも様々な偏見がないのかと改めて振り返る機会となった。

- ・就職のためだけではなく、自分の頭をしり、考え方のトレーニングの場として、参加させていただいた。

【まとめ】

講師の油井文江氏が日本女子大学リカレント教育課程の講師を昨年度まで担当していたこともあり、リカレント教育に理解の深くニーズに応じた授業を展開していただいた。ダイバーシティが現在の日本社会にとってどのような障害となっているのか、女性の置かれている立場が、いかにダイバーシティとはかけ離れているのかをお示しいただき、基本は人権に対するとらえ方などだということからご説明をいただいた。目に見えるジェンダー・エイジ・グローバル・チャレンジド、目に見えない深層的属性の問題も提示していただき、働き方改革においてダイバーシティが鍵となること、男性基準の見直しなどを丁寧にご説明いただいた。時間を掛けてこれから自分が置かれる社会がどのようなものであるのを正確に認識していくのに欠かすことのできない講義であることを確認できた。

第5回水口和彦「業務効率を上げるタイムマネジメント」

日 時	2019 年 1 月 29 日 (火) 13:30～15:00	担当講師	水口 和彦氏
講師紹介	有限会社ビズアーク代表取締役。住友電気工業株式会社にて研究開発・生産技術・品質管理エンジニアとして勤務し時間管理を研究、残業を大幅に削減。2006年に独立、数少ない「時間管理（タイムマネジメント）専門講師・コンサルタント」として企業や団体で時間管理の研修や指導を行う。『部下を持つ人の時間術』『仕事力が3倍アップする時間活用法』（実務教育出版）など著書多数。講演実績中部労使会議／地方自治体・一部上場企業・財団法人など		
講座名称	業務効率を上げるタイムマネジメント *東京商工会議所連携講座		
講座概略	タイムマネジメントとは何か？ なぜ必要なのか？ 効果的なタイムマネジメントのポイントや、効率的なメールの扱い方を学び、職場で効率的に働くヒントを得る		
講座内容	1. タイムマネジメントとは？ タイムマネジメントとは？ ・タイムマネジメントのメリット（効果の例） スケジュール管理からタイムマネジメントへ ・計画・実行する3タイプの「仕事」 2. 効果的なタイムマネジメントの手法 時間の「可視化」： アポイントメント管理 ・アポイントメントを管理する目的 仕事の「流れ」をつくる： タスクの管理・可視化 ・タスクを管理する目的 タスク管理を成功させるポイント（実行日の決め方） 仕事を頼まれたときには？ ・仕事の流れと仕事量をつかめるメリット 「予定外の仕事」による問題点と対策（タスクとの両立） 簡単にできる「時間の使い方」の振り返り ・時間の使い方（実績）」の記録方法 3. タイムマネジメントの応用 【参考】手軽で効果的な長期スケジュール 【参考】効率的なメールの扱い方		
参考資料	長期スケジュール用シート タイムマネジメント用シート		

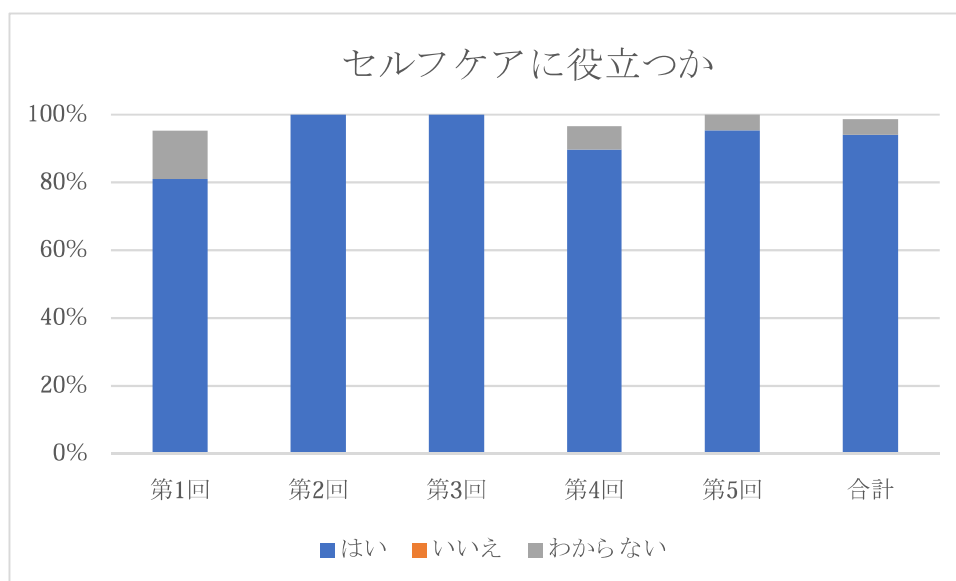
タイムマネジメントとは何か。効果的なタイムマネジメントのポイントや、効率的なメールの扱い方を学び、職場でいかに効率的に働くのかを探る。

東京商工会議所との連携講座としていただいた。

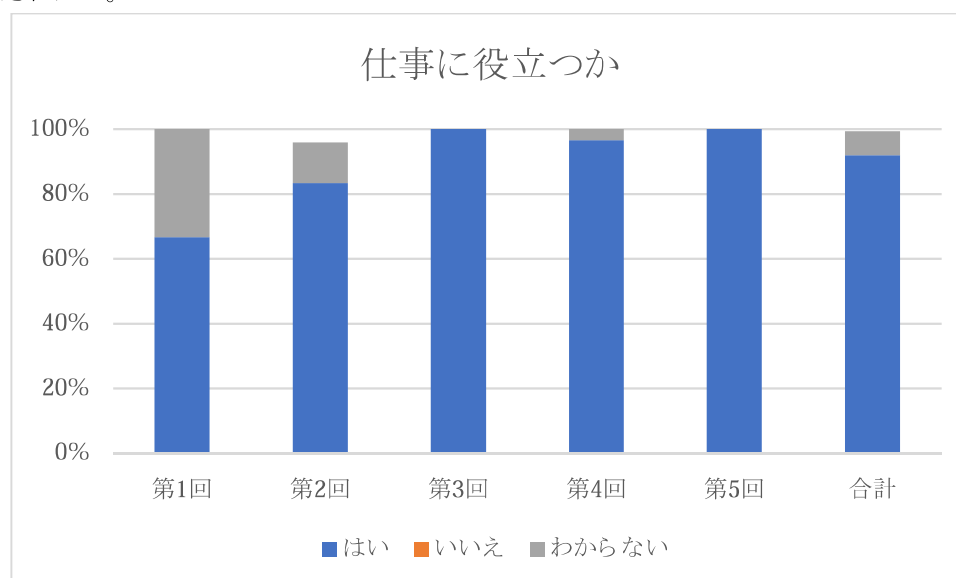
【受講者の声】

- ・タスクを管理する大切さと、タスクはすぐに「実行日」に書く、作業の内容も細かめに書き出す、チェックしながら進める(何が終わったか次に何をするかを明確に)教えていただき、日常が激的に変化しそうである。
- ・すぐに使える実践的な内容で役に立った。時間の「可視化」を実生活で生かし時間効率 up を実行したい。
- ・1冊の本を読んだような非常に中身の濃い講義だった。物事の優先順位をつけられないので、仕事だけではなく生活面でも参考になるところが多かった。
- ・自分が今までやってきた、仕事の管理の仕方と照らし合わせて見直す機会となった。メールの対応法などは実際に試してみようと思う。
- ・これまでの自分の仕事の効率の悪さを反省させられる点が多かったが、「実行日」を決めるという発想は即実行していきたい。メールの返信を後回しにすると、どんなに効率が悪いかをあらためて感じ、短時間でできることはその場という鉄則も守っていこうと思った。
- ・タイムマネジメントをすることで、目標をのりこえられるように思えた。
- ・とても有益な講座であったが、具体的なスケジュールの書き方など、事例に沿った例なども見られるともっと良かった。
- ・これから先の自分の限られた時間を有効に活かせる上で、とても重要なお話だった。
- ・目からうろこの話がもりだくさんで、自分の日々の生活にも役立ちそうである。
- ・職場でももちろんそれ以外でも役立つスケジュール管理のスキルが身についた。
- ・タイムマネジメントシート、ダウンロードして使いたい。
- ・仕事だけでなく日常生活の中にも取込みたいノウハウが沢山あり、とても参考になった。
- ・迷い不安、先延ばしの時間は無駄であるとのお話に共感。タスクの書き出しは早速実践したい。
- ・タスク管理(実行日に記入する)の方法が大変参考になった。
- ・前職で実践してきた内容も多くあり、とても参考になった。
- ・少しの工夫で仕事の効率が劇的に上がりそうで楽しみである。
- ・自分が仕事をしているときにどのようになったのか、振り返りになった。
- ・すぐに実践できる内容が多く、早速新しい手帳を買うことから始めたい。
- ・時間管理についてくわしく分かった。実際に役立ててみたい。
- ・就職が決まり働き出したところなので、今日のお話をぜひ役立てたい。これまで自分が気をつけていた事や、手帳術など他で聞いた話を重なる部分については好ましい方法だったのだと確認した。仕事用の手帳を用意し、担当業務をもれなく遂行できるように頑張りたい。
- ・全てではないが、想像できる内容がほとんどであった。もっと深い内容をお聞きしたかった。「ムダ」のポイント、メール対応の考え方などは、参考になった。

5.3 講義内容についてのアンケート結果



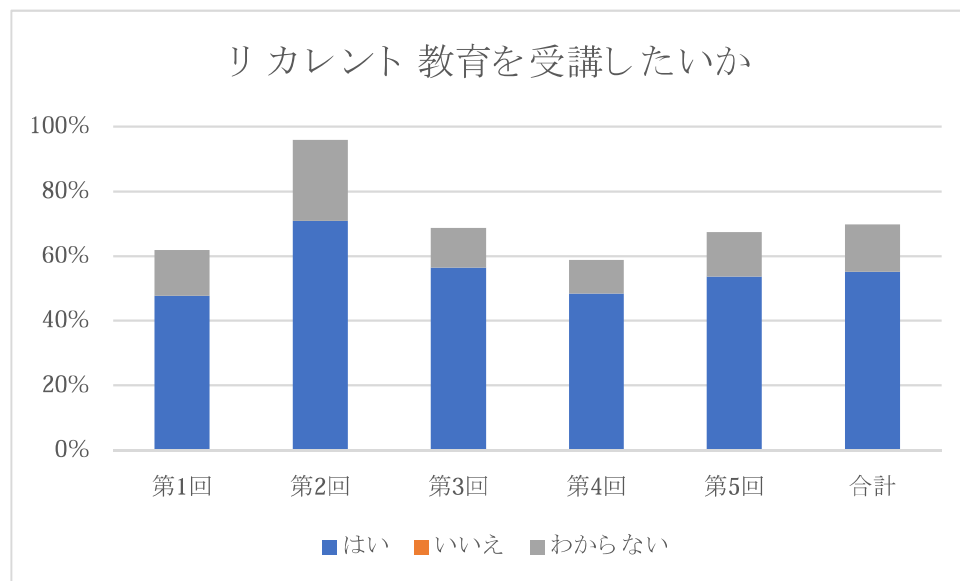
セルフケアに「役立つ」との答えはいずれの回においても全くなく、第2回、第3回の講義については100%が役立つと回答している。詳しくは2のそれぞれの回の自由記述についてのまとめを参照されたい。



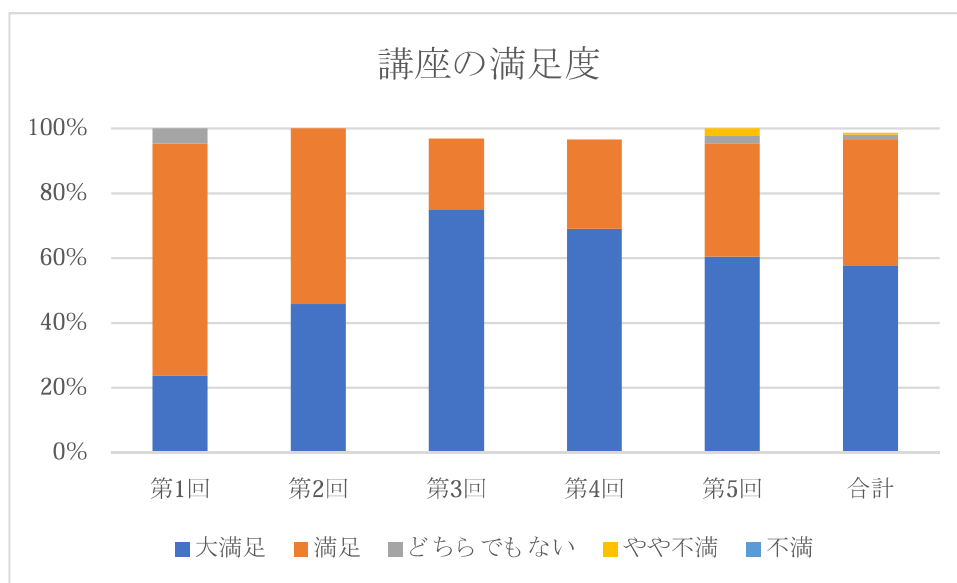
受講者が仕事についてどう思うかを調査していないので、仕事に直結させる必要がない方にもいるのではないかとと思われるが、第1回はやや仕事直結ではないと感じた人がいたということだろうか、33%がわからないと答えている。

受講者の感想

		第1回	第2回	第3回	第4回	第5回	合計
セルフケアに役立つか	はい	81%	100%	100%	90%	95%	94%
	いいえ	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	わからない	14%	0%	0%	7%	5%	5%
仕事に役立つか	はい	67%	83%	100%	97%	100%	92%
	いいえ	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	わからない	33%	13%	0%	3%	0%	7%



リカレント教育を受講したかどうかは、全員が必ずしも回答をしていないが、今回のビジネススキルアップコースを受講したうちでは、いいえと答えた人は皆無であった。積極的な受講希望が全体で55%であり、受講に至るまでには問題点があるということであろう。



各講座の満足度はいずれも不満が皆無であり、やや不満が1名程度あるのみである。特に、第3回のコミュニケーションスキル、第4回ダイバーシティの満足度が高い。

今回の事業で、最初に行ったモニタ調査で、受講希望が高かった「コミュニケーション」にかかわる講座の拡充が必要であることを示すものであろう。また、5回すべての講義がリカレント教育のカリキュラムには必須のものであることも確認できたといえよう。

5.4 実証事業全 5 回出席者に対するヒアリング

日時:2019 年 1 月 29 日(火)15 時 30 分から 1 時間ほど

場所:日本女子大学目白キャンパス

参加者

(1) 実証事業全 5 回すべてに出席をした 5 名

日本女子大学リカレント教育課程 20 回生 3 名

リカレント教育課程受講予定者 1 名

リカレント教育課程受験予定者 1 名

(2) 全国女性会館協議会

法政大学 竹原正篤教授

(3) 日本女子大学

日本女子大学生涯学習センター所長・文学部教授 坂本清恵

日本女子大学リカレント教育課程主任・家政学部准教授 松梨久仁子

日本女子大学生涯学習課リカレント教育課程担当課長 茂木知子

(4)名古屋大学

男女共同参画センター 三枝 麻由美准教授

全国女性会館協議会の竹原正篤による議事録の提出が別途あるので、ここではヒアリングによる受講者の発言の要約のみを示すこととする。

5.4.1 5 回のビジネススキルアップコースを受講した理由

【20 回生】

・リカレント教育課程を受講した理由と同様に、知識の偏りが生じないように、何となく終わることのないように積極的な気持ちでの履修をした。

・再就職活動に入るにあたり、ストレスマネジメント、タイムマネジメントなどの講義を受講することが必要と感じた。という理由が挙げられ、既存のリカレント教育課程においてもこのような内容の講義が必要であることを再確認することとなった。

【リカレント課程の受講を予定・受験予定者】

・これまでの仕事とは異なるものもできるのではないかと思います。学び直しの準備として参加したとの意見が得られた。

5.4.2. 5 回の講座から得られた成果

【20 回生】

・慌ててしまう性格なので、ストレスマネジメントやマインドフルネス講座は有益であった。第 1 回のマインドフルネス講座で教えていただいた呼吸方法については、実践しながら、これを実践すれば落ち着くことができると暗示をかけていこうと思う。呼吸方法をはじめ、講座の中にワークショップがあり、実践できてよかった。

・リカレント教育課程前期で第2回の齋藤真理子先生の特別授業を受講したが、いかにメンタルの問題が深く影響するのかということを改めて理解することができた。メンタルに関しては1回目から3回目まで受講し、自己を肯定できるようになることが最終的に行きつくところなのだろうと確信できた。例えばマインドフルネスは、グーグル社が研修で取り入れているように、宗教ではなく、科学的な自己コントロールのトレーニングであり、今まさに役に立つスキルを身に付けつつあるのだろう。多くの講義でメンタルをテーマとして取り上げるということは、生きていく上では身につける必要がある知識、スキルであると実感した。

・第5回のタイムマネジメント講座が、すぐにでも実践できる内容が多かったと思う。今まで数多くの職場を経験したが、残業が多い人はスケジュール管理やタスク管理ができていなかったと思うし、自分自身の経験からも、仕事があまく回っていないときは、スケジュール管理やタスク管理があまくいってなかったと、思い当たる節が結構あったので、多くの学びがあった。

・5講座すべて役に立つ内容であったが、第5回のタイムマネジメント講座が一番身近で仕事に直結する役に立つ内容だったと思う。自分の場合は業務の中で意外にやれていたなと思うことが多かったという気付きが得られ、これは面接対策のエピソードとして使えると思った。パニックに陥らないためにもタイムマネジメントは重要だと思いますので、続けて実践していきたい。また、メンタルヘルスについては、今の自分の状態がどうであるのかということを、専門の先生に教えていただく中で客観視できるようになった。

【リカレント課程の受講を予定・受験予定者】

・すべての講座が有益であったが、第5回のタイムマネジメント講座が一番役立ったと思う。タイムマネジメントについては今まで一番自分ができていなかったことで、学んだことを早速実践してみたい。他の4講座も大変有益であり、知識としては知っていたことが多かったが、「知っていること」と「実践できること」は全然違うということ、知っていても、実践できていなかったことがたくさんありことに気付いた。忙しいと実践するのを忘れがちになるので、資料を見えるところに置いて実践していきたい。

・マインドフルネスとかストレスという言葉にはあまり過敏にならないように、逆に自分で自分を封じ込めていた部分があった。「とにかくやらなければしょうがない」という時代に仕事をしてきたので、メンタル的に落ち込んでいても、やるしかない、と自らを奮い立たせてきたが第1回目から3回目の講義を受講して、自分の心身が弱っていたことを初めて自覚した。改善するための手段があることがわかり、手を差し伸べていただいたような気がした。第4回講座のダイバーシティの話は、実に私自身に関わっていることで、女性として建築業界に働く中で、とにかく女性を意識してはいけないと思っていたが、「女性と意識してもいい」ということ、「年齢が上がっていても、できることがある」という意識を全面に持たせていただけた。第5回のタイムマネジメントも有益で、やるべきことを書いた付箋をベタベタ貼ることなど、早速実践してみたいと思う。

5.4.3 講座に対する要望について

今回の5つの講座以外にこんな講座があったらいいか、あるいは、5つの講座の中で、このような部分をもっと掘り下げてほしかったというような点について意見を求めた。

【20 回生】

・コミュニケーション方法に関して、仕事をやっている上ではどうしてもトラブルや苦情に直面することもあるので、トラブルや苦情の適切な処理方法等の実践的な内容を、ロールプレイや受講者とのディスカッションを通じて学びたい。授業の中で「模擬体験」できれば、次の仕事に向けても勇気がでると思う。

・第5回のタイムマネジメントの講座で、タイムマネジメント上大事なことは可視化することというお話があった。リカレント教育課程を受講すること自分を可視化させられたが、自分自身のことが理解できるようになり、ぼんやりと感じていた恐怖感がなくなった。自分を分析するとそれが強みにもなるというお話も伺ったが、リカレント教育課程の授業で行った「自分と向き合うワーク」、「自らを(どんな)可視化するワーク」がもっと増えてもいいのではないかと思う。このようなワークは日常生活の中ではできないので、授業の中で積極的に実施してほしい。

・ロールプレイはとても魅力的だと思う。再就職支援が目的なので、実際に民間企業で長年の面接官経験者に模擬面接をやってもらい、どのような人材が企業にとって魅力的と考えられるのか、どういった人材が実際に現場で使えるのか、マネージャーとして使えるのか、など、ロールプレイを交えながら指導してほしい。ビジネスの現場から離れている人でも、少しでも現場に近づけると思う。

【リカレント課程の受講を予定・受験予定者】

・コミュニケーションスキルの学びについては、少し具体的な内容がほしい。例えば、自分が仕事で手一杯の時に上司等から新たな仕事を頼まれた場合とか、相手に悪い感情を与えずに断る方法等、職場でよくある場面毎に効果的なコミュニケーション方法を学べたら有益であろう。考え方が異なる下の世代との効果的なコミュニケーション方法についても、効果的にモチベーションを高めてあげる方法等を学ぶことは、円滑なコミュニケーションを行う上で重要だと思う。このようなコミュニケーションの相手に応じた方法論を実践的に学びたい。

・今回のコースを受講し、いろいろな方のお話を聞き、意見交換できたことが非常に新鮮であった。ロールプレイやディスカッションなどを講座の中で実施できれば大変有益だと思う。

5.4.4 リカレント教育課程在籍生の方への質問

今回の5回の講座で扱ったようなテーマが、リカレント教育課程の科目の中にどれくらいの割合であると望ましいかについては、以下の意見を得ることができた。

【タイムマネジメント】

・正規のカリキュラムの中で、前期か後期のどちらかに、もう少し多くの時間をかけて学んでみたい。今日の講座では、講師の先生からタイムマネジメントに関する知識をインプットしていただいたが、時間があれば、例えば、1か月で完了させるプロジェクトを例に、スケジュール管理とタスク管理を実際にシートに書いてみる等の練習をする、そして、自分で作成したシートを受講生どうして見せ

合って意見交換する、こういったアウトプットの練習は有益であり、仕事に就いた時にも非常に役に立つと思う。

【ダイバーシティ】

・今回受講したダイバーシティに関する講座では、現状の説明が中心だったが、実例を含めた解説がほしい。ダイバーシティに関するトピックを扱ったロールプレイ等があれば更に効果的である。

・「人生 100 年時代」と言われるが、自分自身も年齢を重ねてもしっかりと自分の足で立っていられる状態でないと怖いという感覚がある。女性でも高齢者でも社会の中で活躍したいという思いがあると思うので、定年後の長い人生をどう生きるのかとか、先々も社会に貢献できるようにするために今をどう生きるべきなのかということも考える必要がある。ダイバーシティの一部のトピックにもなると思うが、「女性として長く働くことと個人の覚悟」、「人生 100 年時代をどう充実して生きていくべきか」といったテーマでの話が聞きたい。

【キャリアマネジメント】

・業務効率をいかにして上げるかというような話がキャリアマネジメントの内容の半分はほしかった。業務効率の改善につながるような授業がキャリアマネジメントの授業の中にほしい。

【プレゼンテーションスキル】

・プレゼンテーションに関する授業がハードだったが、非常に楽しかった。仕事をする上では、いかに自分をプレゼンするかといった点や、上司やお客様にいかにわかりやすく説明するかという点が重要になるで、そういう点に集中した授業がほしかった。日本の女性は自分を表現することが苦手だと思うので、モチベーションを上げ、自己表現できるようにさらなる授業の拡充が望まれる。

【メンタルスキル】

・仕事をしながら悩んでいる人が多いので、メンタルケア的な講座は必要である。

5.4.5 大学でのリカレント教育講座を受講し、学び直しをすることを選択した理由

【20 回生】

・私の場合は、地方から東京に出てきているので、1 年間という期限を決めて、腰を据えてしっかり学ぶということで受講している。日本女子大のリカレント教育課程は、そのような学び直しについての私のニーズに合っていた。

・20 代で会社に入ってから、今から大学に入ったらもっと勉強したのにとっており、それで、それほど情報収集せず日本女子大のリカレント教育課程に入った。毎日朝から夕方まで学校に通い、自宅に帰ってからも能動的に学ぶということをしないと授業についていけなくなるという、「追い立ててもらふこと」が必要だった。毎日学校に通って、授業を単に受けただけでは終わらせずに学んだ内容を発展させていくことが、求められる環境に自分の身を置くということになり、社会人としてのテンポを身に付けることに繋がり、それが、社会とのずれを修正するという効果になった。

【リカレント課程の受講を予定者】

・4 月から学ぶ予定であるが、最初から大学で学ぶと決めていたわけではない。現在も仕事をして

おり、キャリアチェンジをしたいと考え、学び直しの機会をいろいろと検討した結果、日本女子大のリカレント教育課程が一番自分のニーズに合っていると思い最終的に入学することを決めた。決める過程で他大学のリカレント教育講座との比較も行いましたが、日本女子大のリカレント教育課程が最も内容が充実していると思い、最終的に判断した。内容次第だと思う。

5.5 まとめ

5回の講座とも、受講者からは高い満足度のあるものと捉えられている。働くためにどのような心構え、あるいは自分自身のケアが必要なのかを、第1回、第2回では確認していただくことができた。具体的なビジネススキルとしては、場面や対象に応じた適切なコミュニケーションを行うための具体的な実践を伴うアサーティブなプログラムが必要であることが確認できた。ビジネスをとりまく環境としてのダイバーシティの講義が働く上での支えとなること、仕事をする上での自己管理にもつながるタイムマネジメントを含めた仕事術の教育も欠くことのできないものであることが実証できた。

実際のカリキュラムにはそれぞれの内容を深める複数回の授業の組み立てが必要である。

