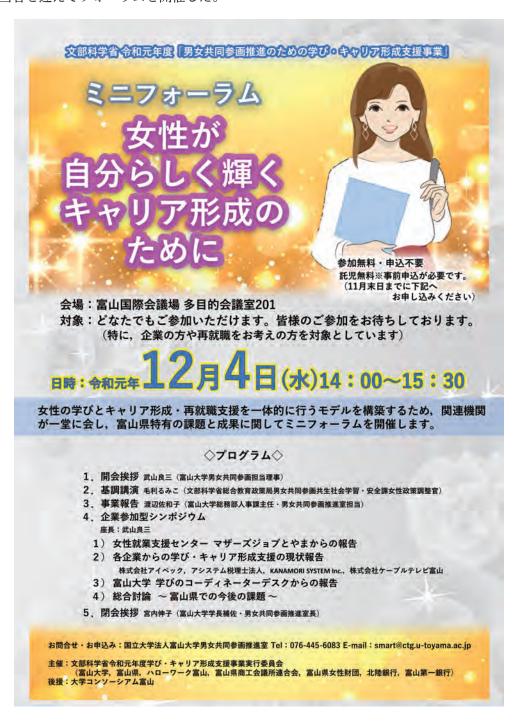
Ⅲ ミニフォーラム「女性が自分らしく輝くキャリア形成のために」

富山大学は文部科学省「男女共同参画推進のための学び・キャリア形成支援事業」に昨年度に続き採択され、「学び直しを通じたオーダーメイド型キャリア形成支援」プログラムとして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を構築し、その実証を試みた。

このたび、男女共同参画の推進にむけて県内の各企業がどのような工夫をしているのか、また女性たちは社会人の一人として輝くことができるようどのような努力をしているのか、県内関連企業および機関の担当者を迎えてフォーラムを開催した。





基調講演 ●●●●●●●●●●●●●●●●●●●●●●

「女性が自分らしく輝くキャリア形成のために」

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 女性政策調整官 毛利るみこ



富山大学の「学び・キャリア形成支援事業」は、子育て等で離職 した女性に寄り添い、自分らしさを発揮できるキャリアと、それを 実現するためにはどういう学びが必要かを、共に考え見つけるサ ポートの事業化と捉えています。

女性の社会参画支援が求められる社会背景として、少子高齢化が ますます進む中で、社会経済の持続可能な発展のために女性の活躍 の重要性が高まっているという状況があります。

仕事を辞めて1年後に再就職した女性を対象としたアンケート では、再就職支援に向けて必要なものとして、「求人情報」「家庭と

仕事の両立を可能にするための各種サポート」に次いで、4割以上の人が「キャリアの中断を補うための 教育・訓練 | を挙げています。

再就職に向けて実際どのような学びが求められているのか、復職や再就職した女性 513 人に聞いたと ころ,「ビジネススキルや資格実務」「語学力」に期待が高いのがわかりました。一方, 企業側からは,「コ ミュニケーション力」「リーダーシップ力」「社会性を取り戻すための学び」「タイムマネジメント」が挙 げられています。女性自身が気づきにくい学びの領域に対し、学びの内容を助言しサポートすること、複 数の機関が連携してプログラムを構築していく事が求められます。

学びのための環境整備として何が必要かを女性たちに尋ねたところ、「受講費用負担の軽減」「保育・託児」 「弾力的な開講日程やカリキュラム」等の回答が上位を占めました。どのように学びの環境整備を進めるか、 具体的な手法についてのモデル、事例が求められるところです。

こうした状況に対して政府は、女性のリカレント教育の拡大、就職氷河期世代に対して仕事や子育てを 続けながら受講できるプログラムの提供等の必要性を提言しています。女性が学び直しを通じて復職・再 就職・起業等をしやすい環境を整えるため、大学等が男女共同参画センター、産業界、ハローワークなど と連携し、地域の中で女性の学びとキャリア形成、再就職や起業等の支援を一体的に取り組む必要性が大 きくなっています。

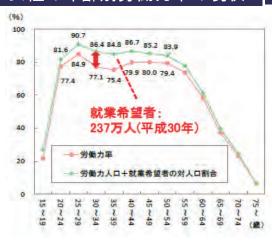
離職女性の社会参画支援のために必要なサポートは、5 つの段階に分けることができます。「学びの場 への誘導」「自己発見・キャリアプランニング」「就業に向けた学び」「就業支援」「フォローアップ」の5 つです。この各段階を横串で通貫するサポート体制が必要で、これを踏まえて「男女共同参画推進のため の学び・キャリア形成支援事業」を平成29年度から実施しています。地域の大学や男女共同参画センター、 産業界が連携してのサポート体制のモデルを作ってもらう事業です。具体的には今年度は富山大学など4 箇所に実証事業を委託しています。富山大学のモデルは、大学が中心となって域内のリカレント教育と学 びの場を有機的に繋ぐというものです。富山大学モデルで注目されるのは、事業を進めるサポート体制の 中に大学コンソーシアム富山が入っていて他のモデルと比して多くの高等教育機関を含む点、大学の他に 産業界・経済団体、行政、ハローワークなどネットワークの構成組織が多彩である点、キャリアアップに ついて助言するコーディネーターが常駐しており相談しやすい環境が整っている点、支援講座の内容が キャリア支援、コミュニケーション、コーチングといった特色ある内容で多彩で充実している点です。域 内の対応組織が理想的な形で連携したモデルを提供いただき、ますます重要性を増すコーディネーターの 役割等についても先駆けて立証されている点も注目に値します。

女性活躍推進に向けたリカレント教育への期待①

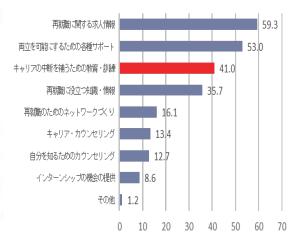
○女性活躍の推進は社会・経済の持続可能な発展のために重要。一方、我が国では、未だ就業を希望する 女性が237万人。子育て等により離職した女性が、一定期間を経て復職・社会参画する際の知識や技術 のギャップを解消するための「リカレント教育」の拡大が求められる。

女性の年齢別労働力率の現状

女性が再就職において必要と思う支援



(備考)労働力人口+就業希望者の対人口比は、 (「労働力人口」+「就業希望者」)/「15歳以上人口」×100。 (出典)総務省「労働力調査(詳細集計)」より内閣府作成。



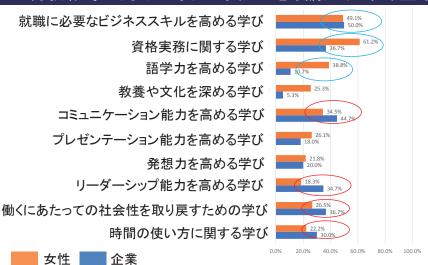
※「女性とキャリアに関する調査」(平成25年3月日本女子大学現代女性キャリア研究所) ※無業、正規・非正規等の女性5155人を対象、職業の中断期間が1年以上ある女性が再就職をするとして、再就職支援に必要だと思うことを3つ選択。

1

女性活躍推進に向けたリカレント教育への期待②

〇女性や企業が期待する内容はビジネススキルや資格実務が多い。企業はリーダーシップ能力や コミュニケーション能力を高める学びへの期待が女性より高い傾向もあり、これを踏まえた講座の 検討等も期待される。

女性の再就職等に向けてあれば良いと思う講座(女性、企業)



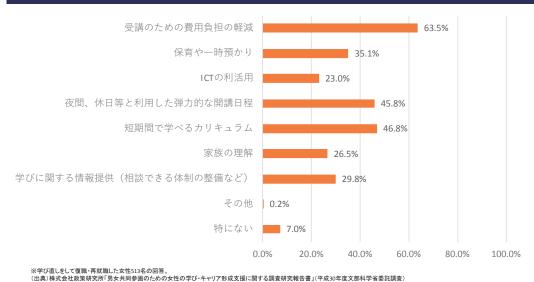
※企業は、子育て等を機に離職した女性を再雇用・中途採用した企業150社。設問は、「女性の再就職やキャリアアップのためにどのような学びがあったらよいか」。女性は、学び直しをして復職・再就職した女性513名。設問は、復職や再款職を有利に進めるためにあったら良いと思う議座。 (出典) 株式を建放業研究所: 別女共同参園のどめの女性の学で、キャリア形成女様に関する部屋が究報告書」(平成30年度文部科学名委託調査)

一女性が自分らしく輝くキャリア形成のために

女性のリカレント教育を巡る現状

○女性が学びへの環境整備に求める内容は、「費用負担の軽減」、「短期間で学べるカリキュラム」、 「弾力的な開講日程」、「保育」や「学びに関する情報提供(相談体制等)」が多い。





(参考)女性の学び直しに関する提言①

◆経済財政運営と改革の基本方針2019(令和元年6月21日閣議決定)

第2章 Society5.0時代にふさわしい仕組みづくり

- 2. 人づくり革命、働き方改革、所得向上策の推進
- (1) 少子高齢化に対応した人づくり革命の推進
- ⑥リカレント教育

社会人・<u>女性</u>・高齢者等の多様なニーズに対応して大学や専修学校等の<u>リカレント</u> 教育を拡大する。(略)

- (3)所得向上策の推進
- ①就職氷河期世代支援プログラム
- (施策の方向性)
- (i)相談、教育訓練から就職まで切れ目ない支援
- ○受けやすく、即効性のあるリカレント教育の確立

仕事や子育て等を続けながら受講でき、正規雇用化に有効な資格取得等に資する プログラムや、短期間での格取得と職場実習等を組み合わせた「出ロー体型」のプログラム、人手不足業種等の企業や地域のニーズを踏まえた実践的な人材育成プログラム等を整備する。(略)

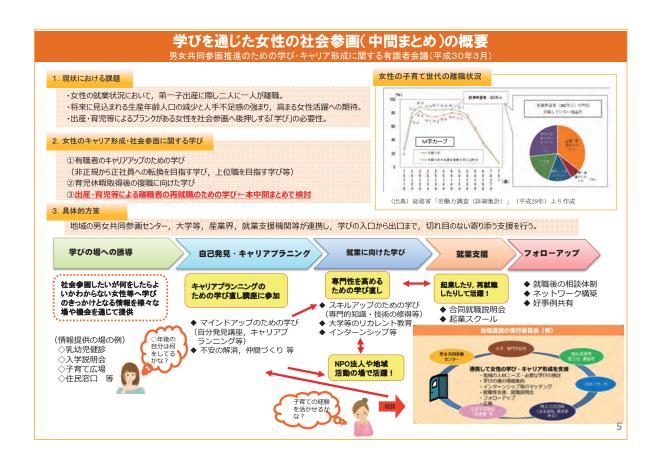
(参考)女性の学び直しに関する提言②

- ◆女性活躍加速のための重点方針2019(令和元年6月18日すべての女性が輝く 社会づくり本部決定)
- Ⅱ あらゆる分野における女性の活躍
- 2. 女性活躍に資する働き方の推進、生産性・豊かさの向上に向けた取組の推進 (6)中高年女性を始めとする女性の学び直しや就業ニーズの実現
- ①女性活躍推進のための「学び直し」

女性が「学び直し」を通じて復職・再就職、起業等しやすい環境を整えるため、大学等が男女共同参画センター、産業界、ハローワーク等と連携し、地域の中で女性の学びとキャリア形成、再就職や起業等の支援を一体的に行う仕組みづくり等に取り組む。また、学びへの動機付けや意識醸成につながる効果的な広報の方法・内容等の検証を行いながら、普及啓発等に取り組む。

(略)

さらに、キャリアアップやキャリアチェンジ等に向けた意識醸成や相談を含め、関係機関との連携、学習プログラムの開発等、多様なチャレンジを総合的に支援するモデルの開発・普及にも取り組む。





男女共同参画推進のための学び・キャリア形成支援事業

(前年度予算額

32百万円 37百万円)



女性が「学び直し」を通じて復職・再就職しやすい環境を整えるため、大学等が、男女共同参画センター、産業界、ハローワーク等と連携し、地域の中で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を行うとともに、離職女性のキャリア形成に向けた意識を醸成するため、子育て等で離職中の女性向けに、生活における多様なチャンネルを通じ、自身のライフプランニングを促す広報の展開等や、学びの場への効果的な誘導方策 等を検討することで、女性活躍に係る裾野を拡大することが必要。

人生100年時代を迎える中で、女性が自分の個性を最大限発揮しながらキャリアを築いていくとともに、 個人の可能性を引き出すための学びの充実が必要不可欠

有識者会議

学識経験者、地方公共団体、男女共同参画センター、NPO、関係団体、産業界等の有識者からなる有識者会議において、

男女共同参画推進のための学び・キャリア形成に関する検討を行う。

【実施体制】

男女共同参画センター等が 地域の関係機関と連携



モデル構築のため実証事業を実施

【事業内容】

女性の学びとキャリア形成・再就職支援を -体的に行う仕組みのモデル構築のため 取組の実施プロセスや連携体制、地域におけ るニーズや課題を検証・分析

- ▶ 男女共同参画センター等におけるリカレント教育を活用して復職・再就職しやすい環境整備の在り
- ▶ 実践的な職業教育や起業教育、就労支援等を総合 的に提供するプラットフォームを形成

▼ 2019年度拡充

学びの入口へ誘導するために効果的な広報の 方法・内容等の検証(実証事業の拡充)

子育て等で離職中の女性を対象として、生活 における多様なチャンネルを通じ、自身のラ イフプランニングを促す広報を展開。

子育て中の女性の生活動線に合わせた アウトリーチ型の広報を中心に検証し、実際に学びへの動機付けや意識醸成につながる効 果的な広報の方法・内容等を検証。

→ 左記の一体的仕組みと併せて実証

研究協議会

女性の学びとキャリア形成・再就職支援を一体的に行うプラットフォームの普及・関係者の啓発

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のモデルの構築・普及



女性が活躍できる社会の構築

男女共同参画推進のための学び・キャリア形成支援事業 (令和元年度実施概要)

全国4箇所で実施

妊娠中・ 出産後の 女性への キャリア形 成支援

病院と連携し、妊娠中の女 性等へ学びやキャリア形成に 関する冊子を配布し、ウェブ サイトを通じた情報発信やセ ミナー等によりキャリア形成に 対する意識を醸成。

【株式会社アクセプト】

自立を目指 す女性のため の学び直しを 通じたキャリア 形成支援

DVやモラルハラスメントを 受けた女性、シングルマ ザーや若年無業等の自立 困難な女性を対象として 「伴走型」の学び直しと就 業を支援。

【公益財団法人せんだい男女共同参画財団】

子育て中の 女性へのe ラーニング等 を通じたキャリ ア形成支援

小学校等と連携し、子育て 中の女性にライフプランニング への関心を高める冊子を配 布するとともに、セミナーやe ラーニングで学ぶ機会を提供 し、キャリア形成を支援。

【(一財)大阪市男女共同参画のまち創生協会】

学び直しを 通じたオー ダーメイド 型キャリア 形成支援

大学が中核となり、域内 のリカレント教育、職業訓 練を有機的につなぐととも に、コーディネーターデスク を設置し、ニーズに沿った ワンストップの学びのプラン を提供。

【国立大学法人富山大学】

2. 事業報告(国立大学法人富山大学 男女共同参画推進室) • • • • • • • • •

令和元年度「男女共同参画推進のための学び・キャリア形成支援事業」

富山大学総務部人事課主任·男女共同参画推進室担当 渡辺佐和子

本事業は、文部科学省令和元年度「男女共同参画推進のための学び・キャリア形成支援事業」に富山大学が採択され、富山の女性のキャリアアップを目指し、あらゆる立場の受講生が学びのプログラムをとおして、自信と意欲を持つ職業人として再出発できるようにすることを目的としました。

富山県平成29年度女性活躍推進調査報告書によると、富山県では、約90%の女性が「今の会社で働き続けたい」と回答しているにもかかわらず、第1子出産後には約半数が仕事を辞めていることがわかりました。そのため、出産後の就業継続の対策が必要であることが、あきらかになりました。



また、県や国への要望として「女性活躍推進のために必要な行政の支援・施策」の調査結果によると、 女性の要望の第1位は「再就職を支援するセミナー」でした。

このことより、事業実施の趣旨・目的として、富山県が一体となり、学びを通じた女性の社会参画を支援し実証することを、キーメッセージとしました。

具体的には、富山大学が代表機関となって地域の機関と連携し、女性が「学び直し」を通じてキャリアアップ・再就職しやすい環境を整えるため、富山大学のコーディネーターによって支援を一体的に行う仕組みを構築しました。

コーディネーターデスクでは、潜在的な求職者や子育で中の女性の就業等の支援を行うために、受講者 からの申込み・問合せにワンストップで、情報提供や保育支援を行いました。また、富山大学には附属病 院がありますので、医療相談も受付けました。

*実施した講座の受講生に関するデータ

- ・各講座の参加人数は延べ111人、託児は58人
- ・前年度要望があった、土日にも、計4回実施したが、受講者数が多くなかったことは課題となった
- ・年齢層は、30代40代の方で、約80%を占めた
- ・託児の月齢は、育休が延長で2歳までなので、それを反映している割合になっている また、富山県内のセミナーや講座の託児受付は、ほとんど月齢が5か月以上だが、本講座で2か 月のお子様から受付をしたところ、3.4%の方の利用があり、これも成果の一つと考えている
- ・勤務状況は、就業中、育休中、求職中の方々が人数的にバランスよく参加され、互いに良い刺激に なっていた

*アンケート結果から

- ・受講生の講座に関する満足度は、約90%の方から、「満足」「少し満足」との回答があり、満足度は高かった
- ・学びの提供として、富山の女性にとって重要なポイントは
 - 。講座が無料であること
- 。無料の保育支援があること
- 。無料駐車場があること
- 。「求職活動実績」として認定されること

であるとわかった



無料にすることで、講座に支払うお金を就職活動に充てたいと考える女性も気軽に参加できます。 また、「求職活動実績」として認定されることにより、転職前に準備期間がほしい女性にとっては、講座 を受講し有益な情報を得ながら、正しく雇用保険を受給することができるので大変有用なものです。

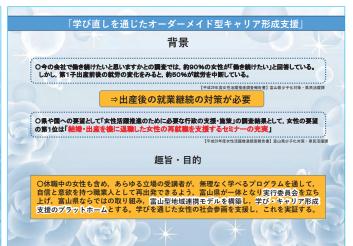
*検討課題

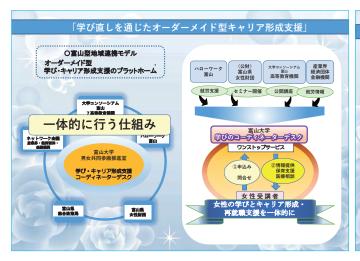
- ・さらに広い無料駐車場の完備 会場のサンフォルテの97台分の無料駐車場は、満車のことが多く、車社会の富山県では必須
- ・講座について 継続的な実施、キャリアチェンジを視野に入れた講座及び企業側の要望も取り入れた講座内容
- ・広報について リーフレット 10,000 枚の配布, ポスター掲示及びラジオでの PR を実施したが, 集客が多くなかったことから、TV、新聞、SNS 及び交通広告といった広報活動も視野に入れる

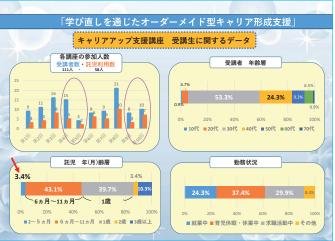
*連携と効果

- ・富山労働局(ハローワーク富山) 受講生の約3割が求職活動中であるということは、講座の受講が「求職活動実績」として認定 される手続きをした効果も大きいと考える
- ・マザーズジョブとやま 企業とのマッチングとして、2人の方をお繋ぎした











- ・大学コンソーシアム富山
 - 7 高等教育機関のうち 4 機関の教員に 4 講座を担当していただいた 効果として、その4機関の出身者や学生の受講もあった
- ・富山県・富山県商工会議所連合会

本ミニフォーラムに参加してくださる企業の方々は富山県の事業に参加された企業の方々である

- ・サンフォルテ(富山県民共生センター) 支援講座の会場として利用した
- ・受講生

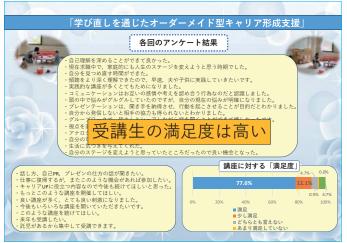
受講者数が多くなかった分、きめ細やかな対応ができた

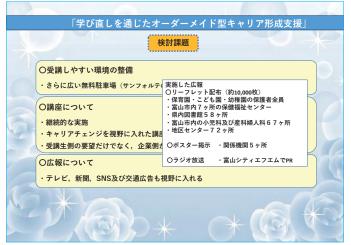
特に、感情や考え方のフィードバックは、自己実現や再就職に向けての意識の醸成につながったと 考える

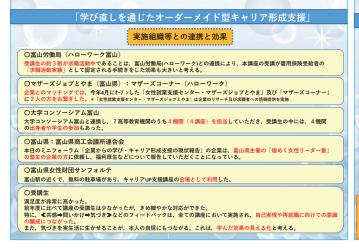
この事業の実施により・キャリアアップを目指したい女性はたくさんいる・専門的な講座で考え方の幅 が広がった・満足度が高かった・再就職へとつながったということが検証されました。

以上のことから、富山型オーダーメイド型コースは、本プログラムの実施に携わるすべての機関や受講 生にとって一定の効果を果たすことが明らかになったと考えています。

富山県にはモデルケースになるべき基盤が整っています。 今回の取組みを「富山モデル」として全国に発信していきたいと思います。







「学び直しを通じたオーダーメイド型キャリア形成支援」 今回の実証から 富山型連携オーダーメイド型コース受講者…産休・育休中の女性、再就職を希望する女性 ○産休・育休中でも意欲に満ちた女性、積極的にキャリアアップを目指したい女性はたくさんいる ○実施組織との連携による専門的な講座で考え方の幅が広がった ○受講生の満足度が非常に高かった ○受講生の再就職へとつながった 【学びの提供】産休・育休中、求職中の富山の女性にとって重要なポイント… ・受講時の無料の保育支援がある 無料駐車場がある(車社会の富山県) **求職活動実績」として認定される(受訓 富山県にはモデルケースとなるべき** ・気軽に就職や育児についての相談ができる 基盤が整っている 富山型オーダーメイド型コースは、本プログラムの実施に携わる <mark>すべての機関や受講生にとって一定の効果を果たすことが明らかになった。</mark>



3. 企業参加型シンポジウム ••••••••••••••

1)女性就業支援センター(マザーズジョブとやま)からの報告

女性就業支援センター(マザーズジョブとやま) センター長 山口 秀子



2019年4月1日に富山県人材派遣推進センター、翌5月末に は女性就業支援センターがオープンし、富山県の未就労女性の支援 機関として機能しています。この11月末までの利用状況と、利用 者の現状から見る「富山県の課題・女性の課題」をお伝えします。 5月末にオープンして11月末までの利用者は270名です。利用者 の年齢は、0歳~2歳、または3歳~5歳の未就学児を持つ30代 から 40 代の方が殆どです。

相談内容は再就職に向けた相談が8割で、具体的には保育活動 と就職活動のどちらから始めたらよいか、仕事上のブランクが不安 で何から始めたらよいかというような内容です。その他には在宅

ワークの相談で、外に出ての勤務は困難なので在宅でできる仕事はないかという相談が約2割です。

相談に来られる方々の希望業種や雇用形態は、まず事務職、検査的な仕事、それから生産現場と続きます。 雇用形態はまずはパート勤務,移籍雇用のプチ勤務,103万円の扶養控除範囲内,マイカーで自宅から 15分~20分以内で勤務できる場所で無料駐車場があって、土日祝休みで子育てへの配慮があり、でき れば夏休み対応の会社というような条件の希望が多いようです。

そこから見えてくるのは、賃金はもちろんですが働きやすさ、「子育てとの両立を優先したい」という 女性ならではの仕事の仕方です。そういう中で課題となるのは、子供の成長とともに働きたい条件や求め るものが変化して、いざパートではなく正社員で働きたいと思った時に、それまでずっとパートでの勤務 だったため正社員を希望するものの何のスキルも無いのでどうしたらよいかという相談も時折あります。 企業側もパート勤務の方については単なる作業要員として雇用し定着をあまり期待しておらず、いずれは 辞めていかれる方として雇用している傾向も見られます。希望されている職種として事務職が多いのです が、事務職については将来 AI の時代になるとおそらく絶滅危惧の職種の一つと思われます。しかし圧倒 的に事務職を希望される方が多いので、他職種・業種に対する理解や意識改革が女性側にも必要ですし、 企業側も事務職以外にも働きやすさと働き甲斐のある職種業種があることをもっと PR するべきと感じて います。

最近の動きとして、起業と呼べるほどのものではない「ゆるい起業、プチ起業」を目指す方が増加して います。子供と共に遊べるような母親向けマルシェが開催されている場所には、子供を抱いた母親たちが

集まり、ハンドメイド作品、お菓子作り 等の、起業とまでは行かないまでもそ ういったいわゆる自分の作品の展示会・ 販売会がよく開催されています。働く人 の価値観が昔と比べて大きく様変わり をし、働き方が変化している状況をしっ かり把握し、一般的な雇用も在宅ワー クも起業も含めて、女性就業支援セン ターとしては皆様の声に応えていきた いと思っています。合言葉は「サンフォ ルテ (女性就業支援センター) に行こ うよ! | で、ハローワークのマザーズ コーナー, 富山県女性財団, そして富 山大学とも連携をしながらいろいろな 事業を行っていきたいと思います。



2) 各企業からの学び・キャリア形成支援の現状報告

株式会社アイペック

取締役 総務部部長 荒木 和

当社は社員 67 名の中小企業です。構造物を壊さずに検査する非破壊検査の業務からスタートし、主に化学工場のタンクや配管の検査、社会インフラの老朽化に伴う橋やトンネル・道路といったコンクリート診断調査を手がけています。2017 年度より IOT 開発部門を開設し、現場での安全を守る IOT の開発に取り組んでいます。現在、社員の構成は男性 52 名、女性 15 名、計 67 名で、男性の多い会社です。女性 15 名のうちには検査技術員が 2 名います。役員は 5 名で、うち 2 名が女性です。管理職の女性はまだ少ないで



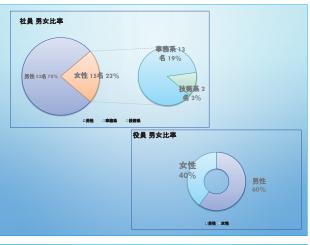
すが、リーダーとなる女性を育成し、男女ともに活躍する会社作りを目指しています。 女性の活躍を支援する仕組みが3つあります。

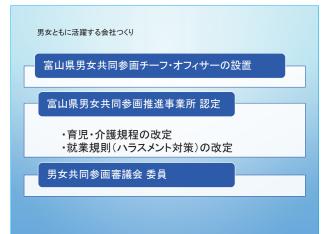
- 1. 社内研修制度:月に一度、社内のメンバーが講師となって社員に伝えたいことをテーマにし、1時間半講師を務めます。この制度は3年前からスタートし、今年度は中堅クラス・主任クラスが講師を務め、時間をかけて資料を作りプレゼンの練習をすることが自己成長に繋がっています。この9月にはこれまでプレゼンテーションをする機会が無かった総務部の女性が、自分たちの担当している事務処理が最終的にはお客様につながり、営業や技術の方の仕事を総務が橋渡ししている事を伝えました。「人に伝える」という講師役を体験することは総務部の女性の成長につながり、営業や技術の方には事務処理を滞りなく行う事の大切さ、仕事は「繋がっている」という事を理解してもらう事が出来ました。
- 2. 改善提案制度:日々の仕事の中で常に業務の改善を意識する取組みです。改善内容を社内で共有することで、他の社員にも良い影響が及びます。自己啓発への支援としては、技術系のセミナーはもとよりコーチングやファシリテーションといったコミュニケーションの学習や、経営に関わるような社外セミナー、見学会に積極的に参加するよう促しています。ものの見方が変わり、その結果、自ら考えて行動できるようになります。
- 3. この12月に新社屋が完成し、事務所を1か所に集約し、新しい働き方を模索中です。新社屋への移転を、働きやすい環境を作るチャンスと捉え、各部門の現状の問題を踏まえ、社員の意見を取り入れ、新社屋での働き方を皆で考えました。モバイルPCを全員に導入、5S活動、ペーパーレス化、オフィスエリアをフリーアドレスとしました。毎日違う席に座る事をルールとし、「どこでもオフィス」と称して社外でも隙間時間を活用して、仕事が可能な環境としました。育児や介護による離職をなくし、災害時や大雪の日など自宅で仕事ができる環境構築のためです。また障害者雇用も積極的にできるよう環境を整えています。働き方改革に向け社員が意見を出し合い、5S活動、新社屋プロジェクトを通して男女ともに活躍できる環境を整備できたと思います。新社屋プロジェクトにおいても、女性の活躍が際立ちました。

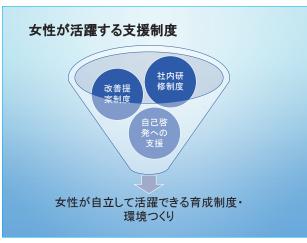
当社は社員が健康でいきいきとやりがいを持って良い仕事をする場として存在します。また検査のプロ 集団として社会の安心・安全を守ります。社員やその家族が安定した生活を送り、公私共に充実した人生 を歩むことができるように、男女問わず社員の意見を取り入れながら更に環境づくりを進めます。会社で 共に働く皆が笑顔で安全で安心して良い仕事ができるように、一歩一歩前進していきたいと思っています。













新社屋がこの11月に完成、それは社員のみなさんが 働きやすい環境をつくるチャンス!







アシステム税理士法人

総務課 片山さゆり



当社は税理士業務を行う会社で、今年で創業47年目を迎えます。 現在、社員は43名、富山県内に事務所を3店舗構えています。

従業員 43 名のうち女性は 19 名で、比率としては 44%です。創 業以来、女性従業員が常に半分ぐらいを占めています。女性スタッ フの産休育休の取得率は100%で、全員育休後に復帰していま す。女性スタッフの午後5時台の退社率は、例えばこの10月度は 86%で、殆どが5時台に帰宅していました。女性スタッフの有給 休暇取得率は64%です。一年に20日間の有給休暇がありますが、

大体 13 日から 14 日、全員がしっかりと取得しています。育休復帰後の女性スタッフには仕事量の軽減 措置を取っており、チームで協力するという体制を敷きます。また短時間勤務制度や介護休暇制度もあり ます。

企業の経理担当者には女性が多いようですが、経理業務は女性に向いている業種ではないでしょうか。 当社には女性が中心の「初期指導事業部」があり、顧客企業の経理体制を効率よくミスの少ないものにす るために初期の段階から確認する事に取り組んでいます。

また経理代行や給与計算事業部も女性が中心です。「経営研究会女性部」を発足させ,女性向けの勉強会, セミナー等も実施しています。

当社では顧客を毎月訪問して事業を進めることもあり、「人が商品」となっています。人を育てるため の研修やキャリアアップに時間と費用を多く割いています。全員参加で毎月1回3時間ほどの社内研修 会を設けています。また税務や会計の専門知識については、それぞれの階層ごとに必要な研修を実施して います。医業事業部など専門に特化した事業もありますので、専門に特化した研修等も受けさせています。 人間力をあげるための、リーダーシップやコーチング、コミュニケーションなどの能力を上げる研修もあ ります。また、女性スタッフは県の「煌めく女性リーダー塾」に全員が順番に参加しています。

福利厚生も中小企業ですが充実しており、社員旅行は年に1回、3年に1度は海外旅行です。お子さ んの小中高大への入学時や、職員の誕生日には図書カードを進呈する等の祝い金制度もあります。

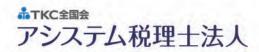
地域活動も盛んで環境整備委員会が社内にあり、エコキャップ回収運動やマラソンのボランティアへの 参加、地域の清掃活動を行なっています。

当社の働き方改革としまして、業務量改善・組織体制・教育体制の3つに取り組んでいます。職員全 員から意見を抽出し、この3つの取組みについて全員が班体制でPDCAを回しています。未来に夢や希 望を持ち、新しいことに挑戦し続け、富山県の中小企業を元気にすることを喜びとし、これからも一人一 人が活躍できる職場を目指していきたいと思っています。

ASYSTEM

ASYSTEM

ASYSTEM



会社概要

アシステム税理士法人 会社名 43人 約550件 魚津本社 富山事務所、豊田事務所 従業員数

富山エリア

会社沿革

昭和47年 本田会計事務所開設 昭和58年 株式会社アシステム設立 昭和61年 有限会社本田設立 平成26年 アシステム税理士法人設立

企業理念

業務内容

- 私達は企業発展のパートナーになることにより地域社会に貢献する 私達はお客様の要求に誠心誠意お役に立つことを使命とする 私達は共通の目的を持ち互いの人間性を尊重し明るく健康的な職場づくりに邁進する

ASYSTEM

女性が働きやすい環境

- ・従業員数43人のうち、女性は19人 44%・女性スタッフの産休・育休取得率 100%
- ・女性スタッフの17時台退社率 86%(2019年10月)
- ・女性スタッフの有給休暇取得率 64% (2018年1年間)
- ・育児中の女性スタッフの業務軽減措置と

チーム協力体制

・短時間勤務制度・介護休暇制度



ASYSTEM

研修・キャリアアップ

- ・所内研修 全員参加、毎月1回3時間 ・税務・会計・経営の知識研修 それぞれの階層ごとに研修受講をしています 管理職・中級職員・初級職員・新入社員 ・各事業部専門研修 様々な事業部に必要な専門知識研修 資産税・M&A・医業・コンサルティングなど ・人間力研修 人間力研修
- 人間力研修 人間的能力UP・自己啓発などの研修 リーダーシップ・コーチング・ コミュニケーションなど ・煌めく女性リーダー整 女性スタッフは全員が順番に参加しています





ASYSTEM

働き方改革 ~3つの課題への取り組み

職員全員から抽出した課題や問題点のなかで、意見が多 かったもの3つについて全員を3班に分け、いつ何をどのように改善するというPDCAをしています。

業務量改善

- 課題「業務のなかで見直しできるものを決めて実行する」
- 仕事調べを行い、誰がどんな仕事をどのくらいしているのかを洗い出し、見直すものを決定し実行しています。

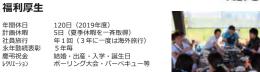
組織体制

- 課題「様々な事業を行っているため指示命令系統が複雑でわかりにくい」 組織図を見直し、会社方針、役職者の役割、指示命令の流れなどを明確にし、トライ&エラーで実施しています。

教育体制

• 自分の業務が忙しい中、時短の流れもあり、新人に対し しっかりとした教育プログラムを作って実行しています。

月次巡回監査 税務申告・経営相談・節税対策 医業・公益法人・社会福祉法人税務 建設業経審対策 経理体制指導・記帳代行・給与計算 M&A・事業承継 経営改善・創業支援 保険・システム保守 アシステム経営研究会・セミナー など 女性が中心の部署 初期指導事業部 経理代行・給与計算事業部 アシステム経営研究会女性部





ASYSTEM

元気な企業づくり 100年企業づくり



Your Success is Our Success

- 貴社の繁栄のためにお役に立てることこそ私たちの使命です -



KANAMORI SYSTEM Inc.

総務部 課長 國分 輝美



当社のルーツは 400 年程前にさかのぼり 1611 年, 加賀藩主の 前田利長の鋳物師(いもじ)として始まりました。金屋町に「金 屋七人衆」と呼ばれた鋳物師がおり、その一人が金森家です。 KANAMORI SYSTEM Inc は高岡市戸出にあり、鋳物を作る ための自動造型機を製造しています。グループにはその自動造型機 を使用して鋳物を作る金森鋳型という会社、メンテナンスをするメ タルエンジニアリングという会社があります。別会社ですが社長が 同じで、グループとして活動しています。

福利厚生で特徴的なものに年に1回の海外旅行があります。見聞や視野を広げるためにも、入ったば かりのパートやアルバイトの人も連れて海外旅行に行きます。沖縄に保養所があり,バーベキュー大会, 運動会などを3社合同で行います。

鋳造業は力仕事が多いため男性中心の職場で、昔は女性の活躍は少なかったと聞いています。私が入社 した頃は、「女性は優秀でパワフルだから、子育てをしながら長く働き続けて欲しい。」と社長に言われ、 とても働きやすい環境だと感じました。その頃から女性が徐々に増えて、現在では様々な部門で活躍して います。鋳物を作っている金森メタルでは、女性チームによるプロジェクトを立ち上げて、女性の視点を 生かした自社ブランドを作りました。当社の女性たちは、このように女性ならではの目線を生かしてのや りがいのある仕事も任されています。

KANAMORI SYSTEM Inc は、造型機を設計する部門もあり、7名の女性が設計士として勤務し、 輸出用の機械も設計しています。当社は中小企業で,社内の設備とか規則や制度については,まだまだ整 えなければいけない所は多々ありますが、困ったことがあった時に相談しやすい雰囲気、話しやすい関係 作りに気を配っています。制度があってもそれを活かせないと意味がありませんので、会社の中を明るく 話しやすい雰囲気にすることを心がけ,様々な問題を解決へと導いています。社内託児所はありませんの で、昼休みに皆で育休を取る人のために保育所を検索したり、短時間勤務制度は1時間なんですが、そ の時間にこだわらず都合の良い時間に出社し、帰りたい時には帰るという事を認めています。社員食堂も ありませんが、社員は農家の方も多いので自宅で取れた野菜や果物等が「ご自由にお取りください」と言 う形で,会社の玄関にいつもごろごろ転がっています。今は季節柄,大根が積み上がっています。

中小企業ならではのアットホームな雰囲気の中、会話を通じて社員の悩みを早く察知し対処していきた いと思っています。またどのような事情の人にも、働きやすい環境作りをしたいと考えています。社長が よく「会社はそこで働く人が支えている。その働く人が豊かに生活できることが大事なんだ。社員は大切 な宝物である。| と話しております。

私は4人の子供を育てましたが、子供が小さい時は9時~14時のパート勤務でした。そのあと正社員 になってバリバリと働き、今子供が皆独り立ちしたので自分の夢を追うために「一人旅、世界一周をした い。」「親の介護と孫の送迎もあるので退職したい。」と申し出ました。そうしたところ社長から「いやー、 旅の合間でよいから会社に来て欲しい。」と言われ、今は非常勤の役員として後進の指導に当たっています。



KANAMORI SYSTEM Inc.

高岡鋳物発祥地

KANAMORI SYSTEM Inc. のルーツは約400年前にさかのぼります。 1611年、加賀藩第2代藩主の前田利長は、礪波郡西部金屋の鋳物師7人 を千保川左岸に住まわせ、鋳物生産を始めました。これが高岡鋳物発祥の

「金屋七人衆」と呼ばれた鋳物師たちは、金屋町を拠点に藩の鋳物師とし て城下町の繁栄に尽くしました。金森家は7人の鋳物師の一人です。





会社概要



· 設立 1970年10月

·所在地 富山県高岡市戸出栄町28 ·代表者 代表取締役社長 金森敬

・資本金 5000万円 ·従業員数 64名

売上高 20億円(2019年3月実績)



福利厚生

年間休日・有給取得

-年間休日 118日(会社カレンダー) 土日、お盆、 半日有給休暇制度有

-計画休暇 年5日 ·産休、育児休暇、介護休暇





イベント・施設

- ・海外研修旅行 ・沖縄保養所 ・バーベキュー大会

- ·運動会

女性社員が活躍している部門

- ◆生産管理部門
- ◆機械設計·電気設計部門
- ◆営業技術部門
- ◆鋳造品加工部門
- ◆総務·経理部門







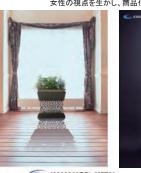




女性社員のプロジェクト

女性社員によるプロジェクトチーム結成

女性の視点を生かし、商品化しました





(公社)日本鋳造工学会より

ng of the Year賞を受賞 (2014年)





全て、お客様のニーズに合わせた オーダーメイド品





輝く女性社員たち!!





株式会社ケーブルテレビ富山

お客様サービス部 副部長 木原 美和



当社の従業員数は115名で、男性が51名、女性が64名と女性 の多い職場です。事業内容は、テレビ、ネット、電話、スマホの4 つのサービスを提供しています。

当社は女性が活躍する企業として 2017 年に「えるぼし最高位」 を受賞、2018年には富山県の「女性が輝く元気企業とやま賞」を 受賞しました。女性の管理職比率が25%で情報通信業の全国平均 7.5%を大きく上回っています。

女性活躍のための取組みの1つ目は正社員転換制度です。優秀 な人材を確保し続けることが難しくなったため、2014年度に、担 当業務に精通している非正規労働者を正社員に転換する制度を導入

し、2019年までに39名の正社員転換を行い、内女性は32名となっております。これにより人材の安 定的確保、専門的な商品知識、スキル・ノウハウの蓄積ができ、非正規労働者の雇用の安定にもつながり ました。正社員割合は導入前の 2014 年度の 39.4%から,2019 年度には 74.8%にまで上がりました。

取組みの2つ目は就業時間と営業時間の変更です。2017年4月から就業開始時刻を20分,営業終了 時刻を1時間早めました。時間外労働だった朝礼を就業時間内に実施し、営業時間の1時間短縮により 営業時間終了後の事務処理が就業時間内に可能となり、時間外労働の削減ができました。併せて、子育て 中の従業員からは 18 時以降の延長保育園料の支払いの必要がなくなったとの声もあり、ワークライフバ ランスにも寄与できました。

取組みの3つ目は、「働き方改革 CFT」による活動です。「働き方改革 CFT」では会社に対して働き方 に関する 16 項目の提言を行いました。採用された一部を紹介します。

- 1. 有給休暇の計画的付与期間の拡大:当社には全社員一斉取得のお盆休みが無く7月から9月まで夏 季休暇が1日だけでした。社員から家族との休みが合わないと言う声があり、今年度から夏季休暇 とは別に7月から9月の金曜日の有休取得を促進しました。
- 2. 有休の積み立て制度の導入:今後高齢化していく社員が安心して働ける環境構築が必要と考え,消 滅していく有休を最大40日まで積み立てでき、従業員が傷病等で入院した場合に利用できるという 制度を導入しました。
- 3. 育児・介護補助制度の導入:病児保育園料や介護サービスを利用した場合,対象家族1人につき年 間2万円まで補助する制度を導入しました。
- 4. 勤怠管理システムの導入:これにより労務量の削減、効率化のみならず、残業の事前申請の厳格化 が可能となり、社員・管理職が自ら時間外累計や有休の残の確認ができるようになりました。

今後の取組み・課題ですが、2019 年には VPN 回線を利用したテレワークを実験的に実施しました。 社内にいるのと同じパソコン環境で快適に業務を行うことが可能です。当社では出産・育児で時短勤務を 選択する従業員が現在は殆どですが、自宅で働ける環境があればフルタイムで働きたいという女性からの 声もあり,育児や介護中の従業員を対象に今後テレワーク制度の導入を考えています。

また意識改革も必要です。女性は長く働く事、管理職になる事への不安があると思います。富山県は女 性の就業率は非常に高いのですが、管理職比率は全国でも平均以下でロールモデルも少ないのです。女性 のキャリア形成に向けた研修の必要性を実感しており、富山県の「煌めく女性リーダー塾」などに積極的 に参加し、情報共有や意識改革が必要と感じています。

当社のコミュニティチャンネルでは、子育ても仕事も精一杯こなす富山の女性のインタビュー番組「マ ザーズ 富山の母親たち」を放映しています。地域の情報メディアとして、女性活躍・働き方改革への取 組みを積極的に発信し,地域社会全体の発展へ貢献することがメディアとしての使命であると考えていま す。



会社概要

会社	土名	株式会社ケーブルテレビ富山
住	所	富山市桜橋通り3 – 1 富山電気ビル
記	立	1994年4月
従業員数		115名(男性:51名 女性:64名)

事業内容

4つのサービス









女性活躍に関する実績紹介

「えるぼし」最高位の取得(2017年)

北陸3県の従業員数300人以下の 企業で初の認定



「女性が輝く元気企業とやま賞」受賞(2018年)



【受賞理由】

- ・高い女性管理職比率を達成(25.0%)
- ・採用担当課長に女性を登用
- ・「えるぼし」最高位を取得

取り組み①正社員転換制度

きっかけ

- ・人材需要増による新規採用の困難化
- ・事業拡大に伴う業務負担の増加と離職増





制度

非正規雇用労働者を正社員雇用する正社員転換制度を導入

実 績

制度開始した2015年から2019年までに39名(内、女性32名) を正社員化

取り組み②就業時間と営業時間の変更

【変更内容】2017年4月から実施

	変更前	変更後
就業時間	9時~18時	8時40分~17時40分
営業時間	9時~18時	9時~17時

就業時間を朝20分早く、営業時間を1時間短く

変更によるメリット

時間外労働の削減

・就業時間内での朝礼実施・営業時間後の事務処理時間の確保 子育て支援



・保育園の預かり時間への対応 ⇒ 延長保育の解消 など

長時間労働の是正・ワークライフバランスに寄与

取り組み①正社員転換制度

効果

- ・安定した人材の確保
- ・専門的な商品知識・スキル・ノウハウの蓄積
- ・非正規社員の雇用の安定

正社員比率



取り組み③「働き方改革CFT」による活動

「**働き方改革」**をテーマにしたCFTを組成 (2018年度)

- ・「CFT」とは、クロスファンクショナルチームの略
- ・全社的な経営課題を 解決するために、 各部署・各層から 構成されたチーム



経営に「働き方」に関する16項目の提言を実施

取り組み③「働き方改革CFT」による活動

績

有給休暇の計画的付与期間の拡大

夏季休暇1日付与のため家族との休暇が合わない

7月〜9月中の金曜日、もしくはブリッジ休暇時に1日 有給休暇を必ず取得するように促進した

育児・介護補助制度の導入 【問題点】

病児保育・介護施設は実費負担で利用している

[解決] 育児中(小3まで)・介護中の従業員が勤務のために 必要と認められる育児・介護サービスを利用した場合の 費用を補助する (対象家族1人につき年間20,000円まで)

有休積立制度の導入

【問題点】

[問題点]

【解決】

時間外申請、有給休暇申請等を手作業で管理していた

傷病等で入院した場合、最大40日間の有休だけ では足りなくなる不安がある

消滅していく有休を最高40日まで積立できる制度を導入

従業員は、有給休暇残、時間有休残が自身で確認可能 管理職は、部下の時間外累計、有休取得日数の把握が

今後の取り組み・課題

柔軟な働き方の提供

「テレワーク制度」の導入

2018年 インターネットに接続しないテレワークを実施 2019年 VPN回線を活用したテレワークを実施



育児・介護中の従業員を対象にテレワーク制度の導入検討

意識改革

「長く働くこと」「管理職になること」への不安

→「煌めく女性リーダー塾」など積極的な参加

「とやま煌めく女性リーダー塾」

メディアとしての取り組み

コミュニティチャンネル「マザーズ〜富山の母親たち〜」

子育てをしながら、仕事も精一杯こなす富山の女性 のインタビュー番組

「女性活躍」「働き方改革」の取り組みを積極的に情報発信

3) 富山大学 学びのコーディネーターデスクからの報告





「女性のためのキャリア UP 支援講座」全 10 回の開催時に実施 したアンケート結果に基づいて報告します。

参加者数はのべ 111 人で,その 96% にあたる 107 人から回答を得ることができました。託児(2 か月~6 歳)受入人数はのべ 58 人です。「託児があるので本当にありがたい,嬉しい,安心で助かる」との声は直接あるいはアンケートで多くいただきました。

参加人数が一番多かったのは第8回のひびのあゆみ講師による 「仕事も家庭もうまくいくスマート段取り術」で21人でした。こ のことをご記憶いただいて、次に進みます。

受講者の年齢層は、30代が53%、40代が24%で合わせて約8割になります。受講時の就労状況は、34%が育児休業中、36%が求職活動中でした。つまり参加者の7割が受講時には就職していない状況で、この支援講座がターゲットとした層に参加いただいたことになります。

参加目的の達成度については83%が「役立った」,講座内容の難易度については54%が「ちょうどよい」 との回答で、おおよそ満足いただけたようです。

「仕事と育児の両立について必要な課題は何か」に対する回答を、昨年度のアンケート結果と比較した ところ、2年連続で1位は配偶者の、2位は家族の家事育児への協力でした。

今年は富山県がスウェーデンに似ていると言う事が話題にもなりましたが、本当に富山がスウェーデンに似ているのであればこのような回答結果にはならなかったはずです。育児休業中・子育て中の女性は、家族の協力体制が整っていれば安心して仕事を再開することができます。男性が殆ど育児や家事に参加せず、いわゆる女性一人で仕事も家事も背負い込むワンオペは、働き輝きたい女性が最も避けたい時代後れのワークライフバランスです。配偶者から家事や育児の協力を得られれば女性の社会進出は快適に進み、県外への女性の流失を阻止し、少子化の是正にも繋がります。

アンケート結果が示すこのような状態に対しどうすればよいか、女性達も考えています。実は先ほど触れた参加者数が一番多かった第8回の講座の内容は、家事をしない配偶者や家族にどうすれば協力してもらえるかを具体的に考えるものでした。「手伝って欲しい」と言うだけでは配偶者や家族はなかなか協力してくれません。納得させて協力を得るためにはどのような話し合いや作業が必要か、家事や育児に関わる作業を見える化し、それを分析し、一緒に考えてみるというものでした。ですので、この講座への参加者が一番多かったというのもうなずけるところです。

ところで、「男女共同参画の講座」といえば「男女」なのに女性向けの講座が多く、なぜ女性だけが学び考えなくてはいけないのか、私は常々疑問を感じていましたが、男性が家事を学ぶ場を提供する取組みを、富山市男女共同参画推進センターが行っている。「カジダン」です。男性が家事を学べる機会を公的機関が企画実施するのは全国的な動きでもあります。男性の家事や育児への積極的参加があれば、女性が安心して働ける状況が生み出され、女性の管理職増加にもつながり、円滑な家庭経営が可能となり、結果的には男性も女性も輝くことができる社会が形成されるのではないでしょうか。

私はコーディネーターとして5名の方とメールや対面で個別相談を行い、うち3名をマザーズジョブとやまに紹介し、つなぐ事ができました。

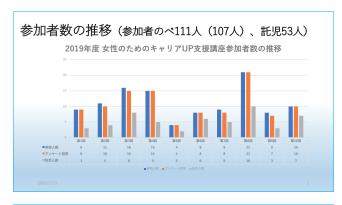
講座参加者からの感想をいくつか紹介します。

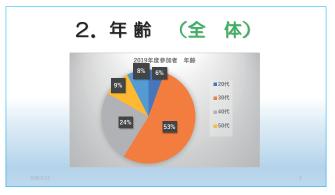
•自分のやりたい事を再確認し、どうして出来ないのか、どうしないといけないかを知ることができ、とても良かった。自分の可能性に気づけました



- ワークがあり、周りの参加者の話も聞くことができ充実していた
- •新聞を読む習慣を身につけ、その後も続けています
- 普段頭で描いているスケジュールを見える化する事が、大事だと学べたから満足
- もっとこのような講座をコンスタントに開催して欲しい

こういったご意見をいただき、引き続きこのような学びの場の継続的開催の必要性を感じます。





3. 勤務(就労) 状況 2019年度 勤務状況 ■育休中 23% ≡就労中 36%









「支援講座」参加者の声

- ・自分のやりたい事を再確認し、何で出来ないのかどうしないと いけないかを知ることができ、とても良かったです。 自分の可能性に気づけた。
- ・ワークがあったり、周りの参加者の話も聞けたりして充実して いた。
- ・新聞を読む習慣を身につけ、あれから続けています。
- ・普段頭で描いているスケジュールを見える化する事が、大事だ と学べたから満足。
- ・もっとこのような講座を開催して欲しい。

53



受講者からの追加発言

中山 弘美さん(50代:就業中)



私がこちらの「キャリア UP 支援講座 | を受講したのは、ちょう ど求職活動中のことでした。自分に何ができるのか、そして自分が 何をしたいのか、とても悩んでいた時期でもありました。支援講座 はどの講座もわかりやすくて、ワクワクしながら参加することがで

特に、自分を大切にしてどのように生きていきたいかをテーマに した講座に心を引かれ、コミュニケーションスキルを高めたいと思 うようになりました。この講座がきっかけで、私はファシリテー ターの認定を取得しました。この10月から小さいながらも、ワー クショップを始めています。今はまだ小さな活動ですが、自己を育

み自分を大切にするコミュニティを、自分なりに広げていきたいと思っています。

自信がなかなか持てずにいた私に、自分らしく生きていく出会いとその道筋を提供してくれた「キャリ ア UP 支援講座」に今はとても感謝しています。今、私は、ワクワクドキドキしながら勇気を持って人生 を歩めるような気がしています。

「キャリア UP 支援講座」は、女性の背中を押してくれるのかもしれませんね。輝く女性がきっと増え ていきます。皆様ありがとうございました。

受講者からの追加発言

高野 愛さん(30代:育児休業中)



私は現在、第一子を今年8月に出産して育休中です。県内の大 学を卒業して現在の職場で15年働き,6年前からは管理職の立場 で働いています。管理職となり仕事と家庭の両立の大変さを感じ. なかなか子供を持つことに前向きになれない時期も正直ありまし た。そんな中で、産後この講座のことを知人から聞き、思い切って 生後2か月の娘と参加しました。第6回の新聞を読む方法の講座 に参加したのですが、産後はなかなか新聞を読む習慣が身について ないことに改めて気付きました。先生のわかりやすいお話で、短時 間で端的にポイントを押えて記事を読む方法を学び、その翌日から 新聞を読むことを再開することができ、少しずつ自分に自信を持て

るようになり、時事問題を知ることで家族以外の人とも安心して話すことができるようになったことに、 大変感謝しています。

そして他の受講者とワークをすることの中で、他の方々もやはり育休中の不安や心配、そして復帰後の 心配もすごくあるということを知ることができました。

私のように産後こういった講座を受けて、イキイキとまた働け、輝きを持って職場復帰し、私もその一 人ですが、県内にもっともっと輝く女性の管理職の方が増えることを期待したいと思います。

第6回の講座を受講した時は、実は子供を抱っこしながら受講したのですが、あれから1か月後の本 日、このフォーラムに参加するにあたり、3か月の娘を初めて託児に預けました。心配で、先ほどこの場 をちょっと抜けて様子を見てきたのですが、保育士の方に抱っこしてもらい笑顔で遊んでいました。それ を見ただけでも、この1か月で私と娘が成長できた実感、そして受講がきっかけで、このような体験を 娘と一緒にできたことを大変ありがたく思っています。

セミナーを通じて学べたこと、そしてこのようなお話をする機会をいただけたこと、そして娘のちょっ とした成長ぶりを目の当たりにすることができたことを感謝しまして,私のお話とさせていただきます。



4) 総合討論

【総合討論】富山県での今後の課題

令和元年12月4日



武山(富山大学 座長)

各企業からの発表を受けて、まずハローワーク富 山の中川さん、マザーズジョブとやまの山口さんか ら感想を含めたご意見を伺いまして、その後でそれ ぞれの発表者の方に、他の企業の発表も含めて今日 の感想であったり、あるいはこれから自社の方でこ んな事をやって行きたいということで参考になった 事を少しお話しいただけたらと思います。

中川(ハローワーク富山)

各企業からの発表を聞かせていただいて、正直なところ随分前の私が若い頃とは違い、一言で言います と「進んでいる」と感じました。具体的に申しますと、ハローワークの窓口でお母さんたちと相談してい ますと、例えば育児のために離職をしてその後の就活に苦労をしている方、最初はパートで勤務しゆくゆ くは正社員になりたいとの希望をお持ちの方、そういった方々がおられる中で企業にも私どもは働きかけ ています。まずは正社員として雇用し,そのあと例えば結婚・出産という時には,短時間社員ないしはパー ト勤務に切り替えてもらう、それからある程度子供さんの手が離れたらまたフルタイムの正社員に戻って もらうという形で,女性たちの折角のスキルをずっと維持できるような雇い方,今これだけ人手不足とい われている中で貴重な人材を離さないために、そういった制度の導入を要請しているのですが、先ほど発 表された各企業では、各社それぞれ工夫をしていて随分進んでいる事が伝わってきて嬉しくなりました。 今後ハローワークの窓口でも他の企業にもますます勧めていきたいと考えました。

山口(女性就業支援センター マザーズジョブとやま)

各企業からの発表を聞きながら、私自身もこの3月までは民間企業に勤めておりましたので、随分と 制度の改革・風土の改革のようなものが進んでいるなということを実感しています。





女性就業支援センターという名はついていますが、本来は男女就業支援センターで、男女に優しい企業、働きやすい働き甲斐のある就業の提供が必要と思っていまして、大きな視点でこれからも活動したいと思っています。女性側でも意識改革ということで、「私はこういう働き方だったらできます」というようなアピールも女性側にはしてもらいたいと思っています。「こんな働き方だったらできるので頑張ることができますから、こんな働き方でお願いします」というようなことを、堂々と言えるような女性になって欲しいと感じています。



支援講座

荒木 (株式会社アイペック)

当社も女性はまだ少ないのですが、リーダーとなる女性を沢山育成したいと思っています。外部のセミナーへの参加などを積極的にやっていきたいと思います。女性が元気ですと、働いている男性も元気になります。男性社員が現場に行って頑張っていますので、それをサポートできるような体制を作っていきたいですし、女性の技術者も多く採用したいと思っています。

【これから】沢山課題はありますが、介護だったり育児休暇のところが大きな課題だと思います。時間単位で年休を取れる制度や、一人で抱えて悩んでいる人が沢山いると思いますが、そのような人が相談しやすい環境を作っていきたいと思っています。

片山(アシステム税理士法人)

皆さまのお話をお聞きしていて、会社の玄関に野菜が置いてあるお話がありましたが、当社でもお客様から沢山お野菜やりんごや果物をいただいたりしていますし、ケーブルテレビさんがされている未消化の年休の積み立ても実行していますので、皆さんとともに前進し学んでいると感じました。当社は、社員の男女比は半々なので、女だから男だからというところは特になく、得意なところをそれぞれ伸ばすと言いますか、役割分担をしてここまで成長してきたのかなと思いました。男性に活躍していただかなくてはいけない場面もありますし、女性の女性ならではのきめ細かな気遣い等が社内などの成長に役立っているとも感じております。皆様のご意見も参考にしてこれからも良い職場作りをしていきたいと思っています。



託児の様子



支援講座



【これから】働き方の自由化みたいなもので、一人で何役もこなしている方がいらっしゃると思うので、まあちょっと買い物に行きたいわとか子供の送り迎えにいきたいという時は、多少は時間は目をつぶって自由に外出できるような、そういう制度を作っていけたらなと、皆様のお話を聞いて思いました。

國分 (KANAMORI SYSTEM Inc.)

うちは本当に町工場というか、古くからの工場なんですが、今だいぶ改革が進んできています。女性だけでなく男性も働きやすい、介護している年を取った人も働きやすい、



支援講座

病気を持った人、難病を持った人、沢山いろんな人がいますが、そんな人がみんな自分の都合を優先しな がら、働ける職場作りをこれからもしていきたいと思っています。

【これから】私が感じているのは仕事は一人で抱え込むのではなく、自分の仕事を他の人に教えたりすると自分の居場所がと言う人もいますがやっぱり仕事というものは誰でも出来るようにして、誰かが休んでも、一週間程事故があって来られなくても、他の誰かが出来るというような状況を作れるように、これからもどんどん進めていきたいと思います。

木原(株式会社ケーブルテレビ富山)

今日各社の発表を聞かせていただいて、改めて女性が活躍する時には、男性の育児参加が不可欠だと感じました。当社は比較的、男性の育児参加は進んでいます。イクボス企業同盟とやまにも加盟していますし、今年度当社で初めて男性社員が育児休暇を取得しています。2017年に時間有給休暇制度を導入しましたが、子の看護休暇、介護休暇も、時間有給休暇の利用を可能としました。その結果、2018年には男性の従業員の50%が、子の看護休暇を取得しています。もちろん女性は100%ですが、こうすれば多分奥様もご主人に「子の看護休暇を使って病院に連れて行って欲しい」とお願いしやすいのではないかと思います。当社は男女共に働きやすい職場環境の構築に力を入れています。今日各社の発表を聞かせていただいて、今後も長時間労働の削減に向けて、できる限り取り組んでいきたいと改めて思いました。



支援講座



支援講座



【これから】テレワーク制度の導入が不可欠と思います。 私自身も今年度実感しましたが、VPN 回線を活用したパ ソコンで、会社のパソコンと同じ環境で仕事ができます。 業務に集中でき、普段の仕事と変わらない作業ができるメ リットもあります。こういったテレワーク制度を導入する ことにより、時短を選択している優秀な女性社員がフルタ イムで働ける環境を構築することが、今後実施していきた いと考えているものの一つです。



支援講座

山西(富山大学コーディネーター)

テレワーク制度や年次有給休暇未消化分の積み立てを可能にするなど、本当に具体的に女性が働きやす い環境が整えられていることに感銘を受け素晴らしいと思いました。それでも県内にはまだまだこのよう な制度を,行っていない企業は多いと感じています。もっとこのような環境が広がっていくことを期待し, 皆様のこれからについてもとても興味があります。

武山(富山大学 座長)

短い時間でしたが、具体的な方策、それから意識改革に必要な内容が出たのではないかと思います。ミ ニフォーラムに留めておくにはもったいない内容だと思います。財界の方とか企業、うちの大学の職員に も是非聞いてもらいたいと思います。

印象深かったのがユーザーの意見というか、支援講座にご参加いただいた中山さん、高野さんのお話で した。ユーザー目線で「こうだったよ」と言われると、とても実感がわきます。同じように女性が会社に、 そして社会に参加するというのも、ユーザーとしての意見が、いろいろな企業の商品開発や制度にフィー ドバックされるという事に繋がるのではと思います。単に労働力としての女性と言うよりも、むしろその ような観点がきちんと認識されることが重要ではないかと思います。KANAMORI SYSTEM Inc.社 でもそのような視点に立っての商品開発がなされているということがわかり、とても心強く思いました。

同じく KANAMORI さんのところで出ましたけれども、会社の玄関に野菜が置いてあったりなど、家 族的経営のお話。例えば西欧型の資本主義や会社経営というものが行き詰りを見せている中で、日本型経 営いわゆる家族型経営の重要性みたいなものが西欧社会でも非常に注目されているようです。要するに、 制度を作ったからといっても、やるのはとどのつまりは人です。人がきちんと快く仕事すること、コミュ ニケーションがきちんとできること、結局はこれが企業を発展させていくと指摘されています。そういっ たことを具体的に行っている企業があるということも今回理解できて、非常に心強く感じました。本当に 短い時間でしたけれども、今回ご参加いただきましてありがとうございました。



託児の様子



学びのコーディネーターデスク相談風景



~ミニフォーラム 参加者アンケート~

○本日のイベントで特に関心を持たれた内容は?

- * 富山の現状…第1子出産後50%が離職していることが印象的。(30代 女性)
- *各企業・富山大学の活動を、知ることができて良かったです。(30代 女性)
- *参加企業の内容がとてもよかったです。(30代 女性)
- *各企業の女性が働き続けるための取組について、聞くことができて良かった。今後企業からの相談があった際の参考にしたい。(50代 女性)
- *キャリアアップ支援講座の満足度が高いのに、参加者数が伸びない点が課題。講座を継続する方 策を検討すべきではないか。(60代 男性)
- *本日参加された企業の取組みについて、非常に関心を持ちました。(60代 女性)

○女性のキャリア形成・再就職のためにどのような取組みが必要か?

- *各企業の男性社員が女性を戦力として活用しようと、心から考えてもらえればと思う。 富山の男性の意識改革が必要だと思う。(30代 女性)
- *企業間での交流の機会も設けて欲しい、お願いします。(40代 女性)
- *キャリア形成に向けて、これから多くの連携ができ実現に向けて進む必要があると思いました。 より多くの学びの機会を、創出していただけると嬉しいです。(50代 女性)
- *女性たちのコミュニケーションが増えれば、良い方向に行くのではないか。(60代 男性)
- *AI 化が進む中、人でなければできないことを考えていく必要性があると思います。(60代 女性)



総括

1. 受講者の事後アンケートの結果 ●●●●●●●●●●●●●●

「女性のためのキャリアアップ支援講座」(全 10 回)終了後,受講者全員に事後アンケートを依頼し,以下の7点について結果をまとめた。(アンケート送付 47 人回答 19 人)

内容

- ①受講した講座名
- ②講座で学んだ内容を再就職やキャリアアップに活かせると思った点
- ③ここ数年再就職やキャリアアップのため受講している講座やセミナー
- ④講座受講前後の勤務(就労)の変化
- ⑤再受講の希望内容
- ⑥再就職やキャリアアップに役立つ、講座内容の希望
- ⑦本事業や男女共同参画推進事業に対する意見や希望

③ここ数年再就職やキャリアアップのため受講している講座やセミナー (数値について以降 単位:人)

富山県女性財団「女性の再就職講座」等	1
富山県「県民カレッジ」	0
ハローワーク「職業訓練」	4
大学コンソーシアム富山	0
富山大学「公開講座・サテライト講座」	0
その他	3
キャリアコンサルタント更新講座・民間コーチング体験講座	
サンフォルテ育休復帰セミナー・富山市新産業支援センターの起業開業勉強会	

④講座受講前後の勤務(就労)の変化

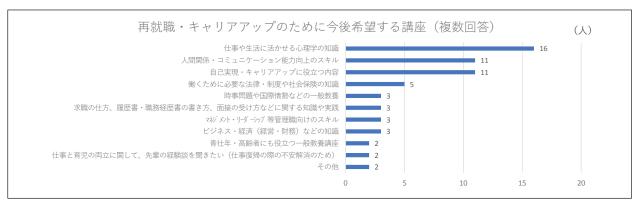
(人)

	就業中	育児休業中	求職活動中	職業訓練中	その他	合 計
受講 前	8	4	2	0	5	19
受講 後	7	5	2	0	5	19
増 減	- 1	+ 1	変わらず	0	変わらず	0

⑤再受講の希望 (人)

是非参加したい 6 日程が合えば参加	13	回答無し 0	合計 19
--------------------	----	--------	-------

⑥再就職やキャリアアップに役立つ, 講座内容の希望





	【設問3】「行動を変える事ができた。前進した。 今後の仕事や人生,就職活動に役立てたい。」	良かった講座は?その理由は? その他の意見等	【設問就労	
	と思われたのは、どのようなことですか?	C->10->>@>0-4	受講前	受講後
1	 これまでは、公私において、他の人の相談を受けるときは、正直のところ自身の考えがあったかと思う。 今回の講座を受講することにより自身の考えは口にせず、相談者に解決してもらうよう導くことを学んだ。講義は、女性だけでなく男性も受講することによりプラスとなる内容であると考えられる。 	これまでは、公私において、他の人の相談を受けるときは、正直のところ自身の考えがあったかと思う。 今回の講座を受講することにより自身の考えは口にせず、相談者に解決してもらうよう導くことを学んだ。	就業中正社員	就業中正社員
2	・ まだ行動してないが、何ヶ月か先を見通して動くこと、考えてばかりいないで動いてみることは頑張りたいと思う。	新聞→見出しをつける(要点を見つける)が今後の仕事に役立ちそうだから キャリア→なにか行動してみようと思える先生だったから	育休中 1 年間	育休中 1 年間
3	 前年度の「学び・キャリアの講座」を受講し、 再就職への意欲を高めることができ、無事 再就職先が決まりました。 これから働き始めるにあたり、特にスマート段取り術で学んだタイムスケジュールや、長期・短期計画表など参考に自分で見える化し家庭や仕事面、子育てなど自分なりに両立して生活できるようにしていきたいと思いました。 	ひびのあゆみ先生の講座で,自分に対して使う時間も考えることも本当に少ないことが見えてきて,自分でも今まで気づかなかったほどそのことがあたりまえになっていたことに驚きました。しかし、先生の話をきいて,私も母らしく妻らしくだけではなく,女性らしく自分らしくなっていいんだなと気づき気持ちがとても軽くなりました。	無職その他	就業中正社員
4	・ 他者と交流することを楽しむことができました。 他の参加者と会話する中で,他の参加者 のレスポンスのスピード・正確さに心を動 かされました。	参加させていただいた講座すべて心に残っています。 情報セキュリティについて、認識の甘いところがあったので、今後は気を付けたいと思います。 また、隙間時間を活かすことが苦手だった要因が、グループワークを通じて気づかされました。 物語やフィクションを嫌っていましたが、講座を受け、今後の面接対策に活かせそうなPREP法についての知識を得ることができました。	求職中	求職中
5	講師の方が話してくださった ~相手に伝えるコツ~ は職場の皆さんに 伝えました(課内で供覧) 自分も意識しながら実践していこうと思い ました。	キャリアコース第3回出席です。専門家のお話を聞けるいい機会でした。時間や場所、仕事の都合が合えば今後も参加します。	就業中正社員	就業中正社員
6	・ 時間の有効利用、効率化は常に意識していたが、より精度の高い方法を教わることができた。細かく実践しているわけではないが、ひびの先生から聞いたことを意識して家事や子どもにかかる用事をいかにスムーズに済ませるか、と勝負している。自分時間を大切にし、自分のために時間を使うこと、こちらも意識していきたい。	第8回(スマート段取り術) ひびの先生の講座。普段ご自分が実践されていることを,大変分かりやすく,伝えてくださった。時間配分も完璧,ワークがあったり,一方的に聞く講座とは違い,飽きさせない工夫もたくさんで,とても満足した。	無職その他	無職その他
7	・ 傾聴 という言葉自体あまり聞くことがなかったが、とても勉強になった。つい、人の話を遮ったり、自分の考えを述べがちだが、人の話を聞くことにより気づくこともたくさんあることがわかった。傾聴の重要さを知ることができた。また、どういうふにすれば傾聴できるのかがわかった。仕事でも家庭でも傾聴を心掛けたい。	今回は傾聴の講座のみ参加させていただいたが、とてもためになった。 もっと多くの人に聞いてもらいたいと思った。	就業中正社員	就業中正社員



	【設問3】「行動を変える事ができた。前進した。 今後の仕事や人生,就職活動に役立てたい。」	良かった講座は?その理由は?	【設問 4】 就労状況	
	と思われたのは、どのようなことですか?	その他の意見等	受講前	受講後
8	・ 今までにチャレンジしたことのない仕事の 仕方をしてみようと思い,実行することが できた。頑張るだけが働きたで人のお役に 立てることも一つの仕事の仕方であるということを実感することができた。初めて チャレンジのため,コーチングを受かったの 中を押してもらうことができ,嬉しかったの 中を押してもらうことができたの ではなく,ただ仕事を選ぶだけかった。あまり,こういった言葉のだけのことがなきたいった。 とがなく,ただ仕事を選ぶだけのことがなら、「人格の行動表現であること, そして,人格の表現を引き受けにはった。 を提して、人格の表現を引き受けては、 でき探し求める」ということには と思ったら、「人格の表現を引き受けてよるさく をといった言葉だなと思った。 生の選択に生かしたい言葉だなと思った。	どの会も心に残ることがそれぞれあったが、特に第3回(みんなでコーチングで話を聞きあうことで、普段考えてもすぐ消えて行ってしまう自分の思いについて考えられたから)第6回(新聞を読もうと思えて、新聞に触れる機会には、頭記事、肩記事、へそ記事…とみるようになったから)第10回(キャリアデザインについてひとりひとりの思いを聞くことができた)	育休中1年以上	育休中1年以上
9	・ 過去から現在までの自分を見通して、好きだったこと、経験してきたことをもう一度取り出してくること、本当に自分がやりたいと思うことを大切にすること、生かすことを学んだと思う。得意なことや自分に合う環境を選ぶことが大切なのだと思った。安易な選択をせず、仕事を選択すること自体がその人自身の表現ということが印象的だった。	キャリアデザイン 自己分析をすることで、仕事選択の判断基準がわかったこと。女性講師であることが、親近感、信頼感を感じることができた。より親身に感じられた。 情報を一体化しよう 物事のつながりを考えること、物語的な生き方、考え方が面白いと思った。	就業中パート	就業中パート
10	・ 講師の方が自らの子育て経験や、家族内での役割をこなしながら、 現在の働き方・また今後の働き方を調整しながらお仕事されている話を聞けたのがよかった。 また講座のワークでも、年代によって、自分の役割・使える時間が変わっていくことがわかったので、焦らずに少し長い目で社会との関わり方を考えていけたらと思った。		就業中パート	育休中
11	自分の本当にやりたいことに気付くことができ、目標に向かって動き始めるきっかけとなった。	教養コース第5回キャリアデザイン(テストで自分のタイプを知ることができたことが良かった)	育休中 1年以上	育休中 1年以上
12	 ・ 傾聴する姿勢 以前に知識として聞いたことはあったものの、講義の内容を聞いて改めて自身の日常生活や職業上での経験を振り返る機会となった。意識次第ですぐに変えられる部分と感じており、今後も意識をもって活用していきたい。 ・ 物事の段取り 公私ともに、「やらないといけない」という方向性で考えがちなため、余計に手を付けるのが億劫になることが多く、現状を打破し前進したいとの思いで受講をした。段取りの基本を改めて聞き、ワークで自身に置き換えて実践してみることで、自分の現状や改善できそうな点が見えてきた思いがした。一つずつ確実にこなしていくことで、心的負担を減らし、前向きに取り組んでいく自信としたい。 		求職中	求職中



	【設問3】「行動を変える事ができた。前進した。 今後の仕事や人生、就職活動に役立てたい。」	良かった講座は?その理由は?	【設問 4】 就労状況	
	と思われたのは、どのようなことですか?	その他の意見等	受講前	受講後
13		働く女性のためのコーチング講座 自分のしたいことを伸ばす仕方を教えて もらってよかった。私の場合英語を伸ば したいと思っていたが、話すことで改め てまたやってみようという気持ちが出て きた。	就業中パート	記入無
14			就業中 パート	就業中 パート
15	・ 今回, 自遊館でランチを食べその後隣の建物に行き, 色々な資料がないか見に来ました。すると入口に当日の講座が出ていましたので, 当日飛び込み参加しました。結果的に得たものは大いにありました。論文の書き方は最終的には一人一人のコミュニケーションのやり方にもハンエイできる!!この手法を自分のものにするには、なかなか大変だろうと思います。まずは笑顔で前向きな表情から入り, 今回の情報を取り込む事を, 多く思い出すようにしたいです。		就業中	就業中
16	・第2回,第3回のコミュニケーションに関する講座しか受講できなかったのですが,両方に共通する事は「自分を見失うことなく相手を尊重する」ことだと感じました。今後の就職先ではもちろん,日々の生活(家族や友人等)にも大いに役立つ内容だと思いました。特に実践して見たいと思ったことは,あなたに興味がありますという姿勢,相手が楽しそうに話している話しにしつかり耳を傾けそして掘り下げるように質問する。そして相槌を打つ,これだけでも変わると思いました。相手も自分も楽しくなれる方法だと思いました。	どちらの講座も実践しながらの講義だったので、記憶にしっかりと残る内容でした。共通して言えることは相手も自分も尊重すると言う点でしたので、このポイントはしっかり押えていこうと思いました。	無職	無職
17	・上司や同僚と上手くコミュニケーションが 取れない事が多かったのですが、話し方 や相手の気持ちを受け止められるコミュニ ケーションができればと思います。また、 自分の思っていることや大切にしている事 が少し明確化できたと思います。	どの講座も印象に残っていますが,「自分らしく前向きに働く」講座はワークも交えながら自分の心の中を見つめ直すいい機会になりました。傾聴やコミュニケーションもなくてはならない技術と,心の受け止め方を教えていただきました。	育休中 1 年未満	育休中 1 年未満
18	・ 就職活動(自己 PR など)に役に立った。 小論文や会話(面接)などにもよいと思う。	第9回「情報を一体化しよう」視点を変 えてみれば解決できることがある。視野 の広さ、見方を変えてみる事など。	無職	無職
19	・ 仕事や就職には直接関係ありませんが、勉 学の面で云えば、「例え」を用いた表現を 多用することです。小論文、その他、いま 学の読解にも用いることが出来ると思います。特別、再就職・キャリアアップを目指 していない私でも参考になる講座でした。 生活面で云うと、少なからず、自己表現力が上がった、といったところでしょうか。 情報を一体化することが第9回の講座の テーマだったかと存じますが、そのテーマ 通り、自分の中にある様々な感情や考えました。この能力は、これから先、面接抔でも 使うことの出来るものです。就職や編入試 験で、用いたいと思います。		学生 高校 1 年	学生 高校 1 年

2. 成果と課題 •••••••••••••••

(1) 成果

平成30年度に引き続き令和元年度も富山大学が中心となり、富山県、富山県女性財団、ハローワーク富山、大学コンソーシアム富山(産学官金ネットワーク)、北陸銀行、富山第一銀行をメンバーとして実行委員会を立ち上げ、学び直しを通じた女性のキャリア形成支援を行ったことにより、受講女性・企業・高等教育機関・自治体それぞれが、女性の社会参画推進に繋がる新たな視点を獲得し、今後取り組むべき課題をより鮮明にすることができた。

昨年度と同様に本プログラム「学び直しを通じたオーダーメイド型キャリア形成支援」は、出産し育児中の女性をターゲットとした学び直しによるキャリア形成支援である。本プログラムの連携オーダーメイド型コース「女性のためのキャリア UP 支援講座」の実際の受講者も、育休中・求職中の女性が全体の7割を占めた。従って本プログラムがターゲットとした層の参加を得られたことになる。受講者たちの満足度、理解度は高く、「良い講座内容であった、このような支援講座を今後も継続的に開催して欲しい」といった感想が多く寄せられた。また、事後アンケートでは受講者の100%が「このような講座を受講したい、日程が合えば受講したい」と答えていることからも、充実した講座であったと言える。

また平日でも休暇をとるなどして、就労中の方の参加もあった。参加者からは毎回、このような講座が 無料で受けられることへの感謝を耳にすることが多かった。一方で「このような良い講座なのになぜ参加 者が少ないのか、周知はどのようにしているのか」という質問も寄せられた。前年度の経験を踏まえて広 報にも工夫をこらしたが、まだ不十分だった。広報の改善策については後述する。

ハローワーク富山と連携を取り、毎回講座の開始時にハローワークの職員が会場に来て、就労へのフォローも整っている旨の説明を行った。またコーディネーターとの個別相談の結果、マザーズジョブとやまに繋ぐこともできた。

支援講座のうちコミュニケーションスキルに関する講座では、女性たちが自分の思いを話す機会が普段いかに少ないかを知ることとなった。人は安心と安全がない所では、胸の内を吐露することはできない。人にどう思われるか、人の判断や評価が気になっては本音を語ることはできない。講座内のワークでは安心と安全のもと話ができるため、たがが外れたようにいつまでも話が終わらない状態となった。女性が話す、話を聞いてもらえる体験やそのような場の少なさが伝わってきた。

本プログラム参加者の中には、「子供が生まれたから」「子育てで手が離せない」という理由で退職した女性だけでなく、人間関係に疲れ、あるいはうまくいかなくて退職したという女性もいた。本支援講座はそのような女性たちの、再出発の場ともなった。A さんはコーチングの講座の時に、皆の前でそのことを吐露することができた。それをきっかけに他の受講者と交流をもったり他のワークショップにも参加することができるようになり、自分を見つめ直すことができた。講座開催期間の後半では笑顔も見られるようになり、本講座の修了証を雇用保険受給のための求職活動実績として活用していた。このようなタイプの中途退職者の女性たちにとっても、本プログラムは背中を押す、前に進む勇気を与える良質な機会となった。

以前は55歳が定年であったが、それがここ数年で60歳さらには70歳まで働き続ける社会に変化していく中で、ある50代の女性は、今後の会社内での立ち位置や将来について悩んでいた事が本プログラムへの参加理由だった。就労中にもかかわらず、本支援講座の内容を知ってからはほぼ毎回参加し、講座



終了時には涙を流し、「良い講座だった。終わってしまい寂しくなります」と言ってくださった。本プログラムが、多くの世代が安心し、工夫して働くことができる社会にするための後押しとなった。

最終回のキャリアを考える講座では、受講者一人一人が自分のこれからのキャリアを考えて発表し、講師からそれを応援する言葉をもらった。その際、受講者の一人は話をしながら泣き出してしまった。「現在は育休中です。従事していた仕事自体は好きだが本当に忙しくて辛いものだった。育休からの復帰後、子育てしながらやっていけるのか不安で、もっと他の仕事を探すべきなのかとも考えます」と涙ながらに語った。日本社会の今後ますますの少子高齢化を回避するためには、女性が安心して子供を産み、働く場所で輝けるような環境整備が必須である。

(2) 課題

ポスター掲示やリーフレットの配布を今年度もさまざまの多くの場所で行った。ハローワークを始め市役所等の公的施設、講座会場のサンフォルテ(富山県女性財団)、図書館、幼稚園・保育所、小児科・産婦人科の病院などに計1万枚を配布した。配布されたリーフレットから情報を得て参加した人が多かった。講座の当日にハローワークでリーフレットを目にし、参加を決め、受講したという人もかなりいた。本支援講座の受講1回が求職活動1回分にカウントされることも参加の要因として大きかった。

本支援講座のターゲット層は、育児休業中・再就職活動中の女性、あるいは就職(起業等含む)に向けて何らかの活動を希望している女性である。育休中37%、求職中30%、トータルで約70%がこの層に属す女性たちだったので、ターゲット層の選定とねらいは当たったと言える。ただし、就労中の女性も学びは求めており、そのためにすべきこともあったと反省点も多い。以下に、就労中の女性もキャリアアップ支援の対象に含めるとしての、広報と講座内容に関しての反省点、それを踏まえて考えられる改善策を挙げる。

広報および講座内容についての改善策

1. 大型ショッピングセンター等でのチラシ配置・ポスター掲示

大型ショッピングセンター、食品関係のスーパーにポスター掲示・リーフレット配置の協力を求めるべきであった。女性は仕事・育児をしていても必ず食品購入のためにスーパーやショッピングモールには行くので、そのような場所にリーフレットが置いてあればよかったとの声が寄せられた。とりわけ赤ちゃん用品やおもちゃ売り場などへのリーフレットやポスターの配置は有効と考えられる。そのような場所であれば、乳幼児をもつ多くの母親たちの目に触れ、気にも留めてもらいやすい。

2. IT ツールの使用

支援講座のインターネットでの案内は、富山大学男女共同参画推進室のホームページには勿論遅滞なく掲載したものの、実行委員会メンバーの大学コンソーシアム富山、富山県商工会議所連合会などに対して、それぞれのホームページに本支援講座の案内の掲載を依頼するのが後手に回った。今の時代、情報メディアとしてのインターネットを最大限に活用する必要がある。

支援講座の開催期間の半ばを過ぎたあたりで,支援講座受講者に SNS で本講座の受講体験を発信し



てもらうという試みを開始した。個人が発信する情報が大きな力を持つ時代になっているので、受講者 を巻き込んでの広報は重要である。そのためには魅力のある講座であることが大前提であるのは言うま でもない。

3. マスコミへの早めのニュースリリース

マスコミ等への周知を、もう少し早めに行う必要があった。今回はニュースリリースの結果、地方 FM のラジオ番組に出演して支援講座の案内をする機会を得た。昨年度に続いての開催であったので、 前回の経験や活動内容も伝え、リスナーのみならずラジオ局の人たちにも活動を知ってもらうことでき た。

4. 若い母親たちが集まる手作りフェス等のイヴェントでの広報活動

支援講座の周知にとって、若い母親たちが集まる手作りフェス等の場でのリーフレットの配布や配置 は有効と考える。そのようなイヴェントは、大型ショッピングモールなどでかなり頻繁に(月に一度程 度) 行われている。

5. 企業研修に組み込む

企業でも、本支援講座のような内容の研修を行いたいとの声があった。このような無料の支援講座を、 社内研修代わりに利用してもらうことも可能なので、そのためには企業に向けた広報も強化していく必 要がある。

6. 連携機関からのレスポンスチェックの必要

連携協力機関に、本支援講座をどのようなところに周知したのかのレスポンスをもらう。その際デー 夕化したものをもらえれば、その後の分析もしやすく、具体的な周知方法やその対象等をコーディネー ターデスクで把握でき、その後に活用できる。

7. 「学び」に対するニーズの多様化

富山では「朝活」という、社会人がさまざまな観点から学べる講座が平日早朝・平日夜・土日などに 開催されており、そのような時間帯であれば勤務を休むことなく出席できる。また、人間関係も女性に 限定されずに広がるという利点もある。

多様化の時代にあっては、学びたい時に学びたい事を学ぶという意識も高まっている。それに対応で きる講座の内容を準備する必要がある。

8. 受講内容が受講前に伝わる工夫

ポスターやリーフレットを見た方から、講座の内容を具体的に教えて欲しいという問い合わせがあっ た。その時に即座にお答えできなかったので一つ一つの講座の違いを明確にし、受講希望者にわかりや すい講座内容の提示が必要であった。



富山県に特徴的な課題と今後の展望

県の資料「男女共同参画の推進の状況及び男女共同参画推進施策の状況についての報告書〈2019 年版富山県の男女共同参画〉」からも明らかなように、富山県は女性の就業率は72.0%で全国3位と高い一方で、管理職率は7.6%と全国44位に留まっている。また、家庭内の家事育児参加率において男性の分担は2割にとどまり、女性が8割を受け持っている。コーディネーターが受けた個別相談でも、夫の家事育児協力の少なさや非協力的である事についての悩みがあった。アンケートでも、女性が働く上での課題は「夫の家事育児の協力」と80%の女性が回答している。このような現実を男性や公的機関も重く受け止める必要がある。

そういった意味でも、本学が中心となって 2 年間にわたって実施した、学び直しを通じた女性のキャリア形成支援は大きな意味があったと言える。本事業を通して、女性自身も学んでキャリアを形成する工夫を今後も続けるのみならず、男性も意識を改革していく必要性を感じた。2020 年 1 月 14 日に富山県主催の「とやまイクボスシンポジウム」に参加したが、男性が育児休業を取ることが「男性の意識改革」につながるという事が結論の一つであった。「ボス」は男性とは限らないが、富山県の管理職における女性比率は低いため「ボス」が男性であるケースは多いであろう。それを考え併せると、富山県の「イクボス企業同盟とやま」の加盟団体数が 2019 年 149 団体で、2017 年と比して 35 団体も増加している事実は、男性の意識改革への動きと見てもよいだろう。今後、女性も学んでいくが、とりわけこれから社会の担い手となる世代の男性の意識改革を促す働きかけの強化が望まれる。

令和元年度に県が開設したマザーズジョブとやま(女性就業支援センター)には若い母親たちの就労を支援する常勤の担当者が配置されるなど、本プログラムのコーディネーターデスクと類似の機能を有するものである。令和元年5月末にオープンしたマザーズジョブとやまには11月末日までに270名の利用者があり、月平均45名の母親達が利用していると、12月4日に開催された「ミニフォーラム」でも報告されている。さらにその担当者が、前年度の本プログラム実行委員のメンバーであることからも、本プログラムの趣旨が引き継がれることが期待される。地域内の関連機関が連携し一体的な支援を行なった本プログラムが、富山型モデルとして他地域でも展開されるようなことを望む。

コーディネーターデスクに寄せられた個別相談から見えてきた課題

支援講座受講申込みの際に「個別(就労)相談」希望した人は、全員が「妊娠中」あるいは「育児休業中」の方であった。

育児休業中の方からの相談では、夫が家事育児に協力してくれないので、いざ育休が終わってしまった 時にどうすればよいのかとの不安がしばしば語られた。

ある相談者は結婚してはじめて富山に住むようになり、現在夫は県外に単身赴任中で時々しか帰宅せず、 そのような中での育児休業中の身で、自分の興味のある方面でのキャリアを求めていた。アロマセラピー に興味があったが、幼児同伴で参加できる教室がなく資格取得を望めなかった。書道を高校までしていた こともあり、自宅近くに幼児を連れて通える書道教室を見つけた。相談者はそこで短期間で講師資格を取 れる道を見つけ、自分の好きな世界でキャリアを積むことを決めた。

二人目のお産で育休を取っていた別の相談者は、子育てに明け暮れる日々の中で自分がこれからやりたい事や夢を話してくれた。しかし、その夢の実現に対する大きな障害が、夫の非協力的な言葉や態度であった。妻がありたいと願う姿になるための勉強やその時間・費用などについて、夫は「なんでそんなことが必要?」「その分の育児時間がふえて、自分の時間が減るのは嫌だ。」と言ったという。育休の間は妻が家事育児を行い、夫は妻の育休が終わってから手伝えばよいという考えでは、女性は安心して育休終了を迎えられない。育休後に家庭内で男性がどのような協力体制をとってくれるのか、そもそもどれぐらい協力してもらえるのかがはっきりしないため、女性はそれを心配しつつ、仕事復帰の日を迎えてしまう事を恐れていた。共働きで、家事や育児をうまく回していけるようにしたいと女性は考えているが、男性は家事育児を自分事と捉えようとしない意識に不安を抱いていた。この家庭の場合は夫が比較的家事に参加しているようだったが、妻としては仕事復帰時の展望が見える感じではなかったため、どういう家庭を作っていきたいか、夫と繰り返し話し合う努力を重ねていた。

令和元年5月に県が開設した「マザーズジョブとやま」(女性就業支援センター)に、就労とは直接関係のないことで相談にいらした方もいた。働きたいが、まず子供を預けるための保育園をどうしたらいいかと尋ねたところ、担当者が丁寧に対応してくれたのでとてもありがたかったという。仕事をしたいが、それには子供を預けないと働けないことに気付き、担当者から保育園関係の問い合わせ先を教えてもらい、納得して帰ったそうである。これまで富山県内に住んでいなかった人、転勤族で子供を預かってくれる祖父母などがいない人は、どこで何を相談できるのか、土地勘も無くわからないことばかりである。まず誰かに相談できる場がある事は、本当に大切である。中には「マザーズジョブとやま」に、公園に立ち寄るように子供連れで時々訪れているという人もいた。いつでも気軽に相談できる機関があることの大切さを、母様たちから教えてもらった。

友人や職場の同僚や父母や夫でない第三者に、自分の中でモヤモヤしていることを聞いてもらえる環境 が必要である。中立的な立場の人に話すことによって悩みをきちんと整理でき、協力・応援してくれる人 が社会にいるという事を実感できれば、女性たちはありたい姿に近づいていける。男性も同じであろうが、 ライフイベントが多い女性にはとりわけ相談窓口の存在が大切であると感じた。



資料 ••••••••••

〈女性のためのキャリア UP 支援講座 受講証〉



富山労働局(ハローワーク富山) と連携して「求職活動実績」として 認定できる「受講修了書」を,富山 大学学長名で発行しました。

〈女性のためのキャリア UP 支援講座 資料〉



~ご視聴いただいた実行委員からのご意見~

再就職を目指す女性には、キャリアについて再確認できる良い内容でした。プレゼンテーションにも触れていて、興味あるものでした。それぞれにわかりやすい講座で物語(ストーリー)として物事を捉える新鮮さに、気づきがありました。

3. 研究協議会 ●●●●●●●●●●●●●●●●●●●●●●●●

文部科学省委託事業 令和元年度「男女共同参画推進のための学び・キャリア形成支援事業」研究協議会

「女性の学ぶ・働く・生きる応援フェスタ」

概要

このイベントでは女性の就労や生き方について最新の情報を提供し、当該事業の総括として事例研究の成果が報告されます。「男女共同参画推進のための学び・キャリア形成支援事業」を掲げ、各地域・団体でどのような活動がなされ成果が出ているのかを共有し、学びやより良い効果的な活動へのヒントや結果への試行となるよう開催される。

特に、近年注目されている2つのタイプのプログラムについて取り上げている。

- ・大学が中心となった女性の学びとキャリア形成支援
- ・困難な状況にある女性のための学び直しを通したキャリア支援

また、男女共同参画センターや大学、地域の関係機関などが連携協力して提供するモデル事業について の情報を共有しながら、より良い女性の働き方を探るものである。

【日 時】2020年2月17日(月)12:50~16:30

【会 場】東京ウィメンズプラザ

【基調講演】「人生 100 年時代を生き抜くために 一可能性を拓く女性の学び」 昭和女子大学理事長・総長 坂東眞理子さん

【ポスターセッション参加団体】

- 尼崎市女性センター・トレピエ
- 一般社団法人 慈有塾
- 認定NPO法人 女性と子ども支援センターウィメンズネット・こうべ
- 公益財団法人 せんだい男女共同参画財団
- 男女共同参画センター横浜南
- 福岡女子大学
- 明治大学
- 関西学院大学
- 昭和女子大学
- 京都女子大学

【パネルディスカッション】

「多様なニーズに対応するキャリア支援の可能性と男女共同参画センターの役割」

コーディネーター:杉浦 浩美さん(埼玉学園大学准教授)

登 壇 者:野依 智子さん(福岡女子大学教授)・湯澤 直美さん(立教大学教授)

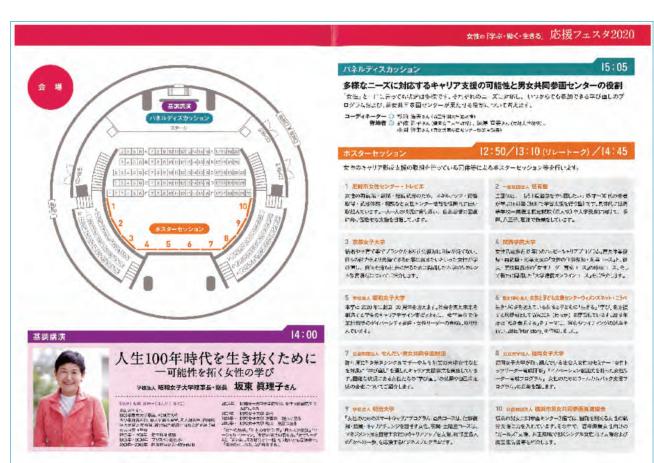
小園 弥生さん (男女共同参画センター横浜南館長)

【実施団体】特定非営利活動法人 全国女性会館協議会

参加者: 107人











文部科学省委託事業

令和元年度「男女共同参画のための学び・キャリア形成支援事業」







>> 12:50-16:30

at 東京ウィメンズプラザ

入場無料

〔定員:100人〕

託児あり

基調講演

人生100年時代を 生き抜くために

一可能性を拓く女性の学び

学校法人 昭和女子大学理事長·総長 坂東 眞理子さん



坂東 眞理子(ばんどう まりこ)

富山県生まれ

間日本 1969年東京大学卒業、総理府入省 青少年対策本部、婦人問題担当室、老人対策室、内閣総 理大臣官房参事官、統計局消費統計課長などを経て男 女共同参画室長

スペート 1995年~1998年 埼玉県副知事 1998年~2000年 ブリスペン総領事 2001年~2003年 内閣府男女共同参画局長

2004年 昭和女子大学大学院教授、女性文化研究所長

現在に至る 2007年 昭和女子大学 学長 2014年~ 昭和女子大学 理事長 現在に至る 2016年~ 昭和女子大学 総長 現在に至る

「女性の品格」「日本の女性政策」、「日本人の美質」「ソーシャル・ウーマン」「女性の知性の磨き方」「女性リーダ 4.0」「言い訳してる場合か!一脱・もう遅いかも症候群ー」 「70歳のたしなみ」など著書多数。

パネルディスカッション

多様なニーズに対応するキャリア支援の 可能性と男女共同参画センターの役割

コーディネーター◎杉浦 浩美さん(埼玉学園大学准教授) 登壇者 (福岡女子大学教授)

湯澤 直美さん (立教大学教授)

小園 弥生さん (男女共同参画センター横浜南館長)



ACCESS

東京ウィメンズプラザ

〒150-0001 東京都渋谷区神宮前5-53-67

- ●JR・東急東横線・京王井の頭線・東京メトロ副都心線 「渋谷駅」 宮益坂口から徒歩12分
- ●東京メトロ銀座線・半蔵門線・千代田線 「表参道駅」B2出口から徒歩7分
- ●都バス (渋88系統) 渋谷駅から2つ目 (4分) 「青山学院前」バス停から徒歩2分

主催:文部科学省 実施主体:特定非営利活動法人全国女性会館協議会



令和元年度「男女共同参画推進のための学び・キャリア形成支援事業」実行委員会

委 員

武山 良三 国立大学法人富山大学 理事 (男女共同参画担当)

宮内 伸子 国立大学法人富山大学 学長補佐 (男女共同参画推進室長)

大路 貴久 国立大学法人富山大学 教授 (男女共同参画推進室副室長)

佐藤 杏子 国立大学法人富山大学 助教 (男女共同参画推進室副室長)

新庄 幹夫 富山県商工会議所連合会常任理事·事務局長

牧野 圭子 (公財) 富山県女性財団 富山県民共生センターサンフォルテ事業課長

寺井 宏友 富山県総合政策局少子化対策・県民活躍課女性活躍・働き方改革推進班長

野崎 淳子 富山第一銀行 人事企画部人材育成グループダイバーシティー推進担当 副調査役

中川 多佳子 ハローワーク富山 富山公共職業安定所 業務第二次長

矢田 衣子 北陸銀行 ダイバーシティ推進室長

山口 秀子 マザーズジョブとやま・富山県人材活躍推進センター センター長

(連携機関は機関名順で標記)

実行委員会

	開催日時・開催場所
第1回実行委員会	令和元年 7 月 18 日 (木) 14:45 ~ 15:30 富山大学五福キャンパス事務局小会議室
第2回実行委員会	令和元年 10 月 16 日(水)13:00 ~ 14:00 富山大学五福キャンパス事務局中会議室
第3回実行委員会	令和 2 年 2 月 21 日 (金) 10:00 ~ 11:00 富山大学五福キャンパス事務局入札室

文部科学省令和元年度「男女共同参画推進のための学び・キャリア形成支援事業」 事業報告書

令和2年(2020年)3月発行

発行者 国立大学法人 富山大学 男女共同参画推進室 〒 930-8555 富山市五福 3190 TEL 076-445-6083 http://www3.u-toyama.ac.jp/danjo/

