

## 目次

1. 事業の概要・目的 .....	1
2. プログラムの内容・志願状況 .....	1
3. 受講生の属性 .....	3
4. 就業支援活動と男女共同社会参画へのマインドアップ .....	5
5. 実施委員会、連携先一覧 .....	7
6. ネットワークの組織図 .....	9
7. 調査結果と評価 .....	10
8. 課題の抽出とインクルージョン .....	16



## 1. 事業の概要・目的

2021年度の本事業における目的は、先ず、2020年度の課題をふまえて、キャリアアップを目指す（主に主たる生計を担う）女性を中心に、キャリアアップ・キャリアチェンジの選択肢としてAI/RPAの基礎的スキルとビジネス知識の修得に特化した履修証明プログラム（60時間以上）を構築することにある。また、下記に示すように、②女性管理職への人材育成、③～⑤の就業支援の充実も目的としている。

- ① 実践的な汎用性のあるビジネス科目を増設し、最新のICT（特にAI/RPA）の基礎運用能力及びビジネス知識を効率的・実践的に修得できるプログラムの構築
- ② 労働意識の確立など受講生の意識変革による将来の女性管理職への人材育成
- ③ 受講生個々人に寄り添った相談体制を行政と連携して確立する
- ④ 行政・経済団体・企業・地元金融機関と連携した綿密な就業支援体制の構築強化
- ⑤ 地元中小企業への人材供給

主たる生計を担う女性に対し、生活資源の獲得のための労働観にとどまらず自己実現としての労働の喜びと市民として社会に貢献する労働観を涵養するため、京都市男女共同参画センターの企画するセミナーを紹介した。また、連携企業や京都中小企業家同友会と連携して企業との交流会を実施し、就業意識の向上、管理職人材育成を図り、就業支援コーディネーターによるきめ細かい就業に関する相談も実施した。

## 2. プログラムの内容・志願状況

### (1) カリキュラムについて

本カリキュラムは、ワーキングマザーや、就業している女性の学びへのアクセシビリティやビジネス科目へのさらなる学びのニーズをくみ取り、企業で求められるAI/RPAスキルやビジネス統計などのテクニカルな科目の他、ビジネスに関する科目を設定し、汎用性のあるスキルとの知識が身につくカリキュラムとした。また、マインドアップやジェンダーへの理解を深める講座の一つとして、必修科目「キャリア・マネジメント」を必修科目として配置し、ジェンダー・ギャップ指数等の課題に触れ、ジェンダー平等への理解を深めるきっかけとした。「RPA講座」については、専用ソフトをインストールしたノートパソコンを3台用意し、大学内で自学自習できる環境を整備した。

### <カリキュラム表>

区分	科目名	時間/回数	履修時間	授業形態
必修	ITリテラシー	90分/12回	18	対面
	AIリテラシー	90分/12回	18	オンデマンド
	RPA講座	90分/12回	18	対面
	キャリア・マネジメント	90分/6回	9	対面・オンデマンド
	ビジネス統計学	90分/6回	9	対面
	人的資源管理	90分/6回	9	オンデマンド
	組織マネジメント	90分/6回	9	オンデマンド
選択（うち1科目必修）	ロジカルライティング	90分/3回	4.5	オンデマンド
	ビジネスライティング	90分/3回	4.5	オンデマンド
	プレゼンテーション	90分/3回	4.5	対面
必修	RPA演習（1日）	90分/4回	6	対面
総時間数			109.5	

### (2) 募集期間と志願状況

#### <募集要項（実施要領）>

応募資格	大学または短期大学卒業者、及びこれと同等以上の学力があると認められる者で、就業経験がある女性。
募集定員	15名
出願期間	令和3年7月1日（木）～8月18日（水）必着
選考方法	書類審査（履修申込書の内容）と面接、パソコンスキルチェック
面接日	令和3年8月26日（木）～28日（金）の本学が指定した日時
合格発表日	令和3年9月2日（木）
入学手続き期間	令和3年9月6日（月）～10日（金）必着

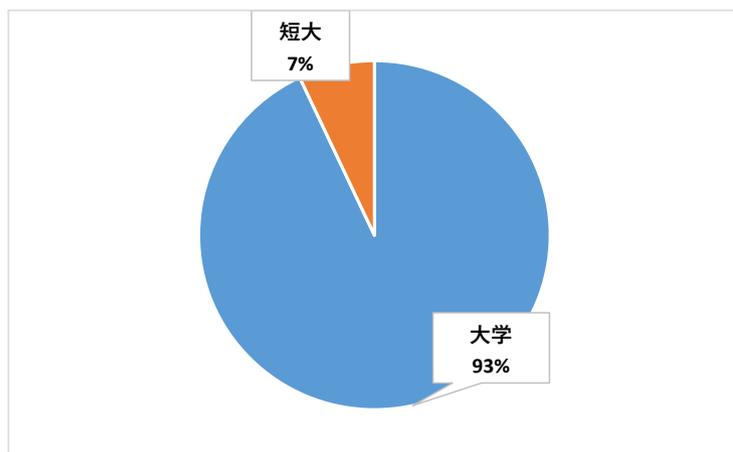
#### <志願状況>

出願件数	合格者	定員	競争倍率
34 件	15 人	15 人	2.26 倍

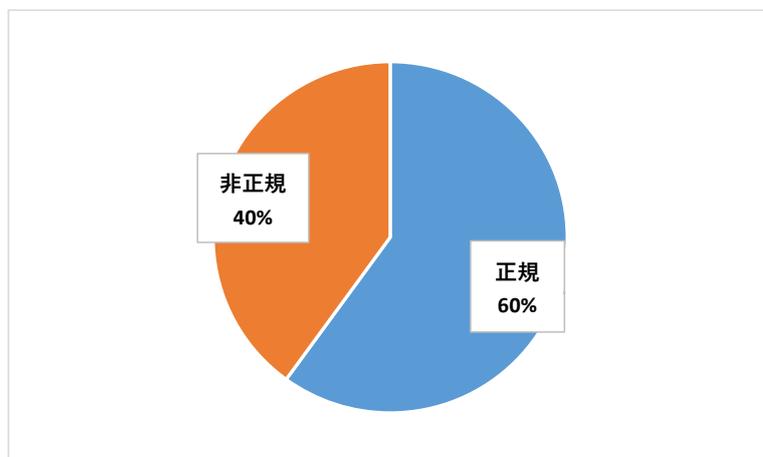
### 3. 受講生の属性

受講生の学歴は大学卒業者が93%を占めた。また、雇用形態は、正規雇用者が60%であり、これまで非正規が多いリカレント受講生の雇用形態が逆転した。

(図1：学歴) (%)



(図2：雇用形態) (%)



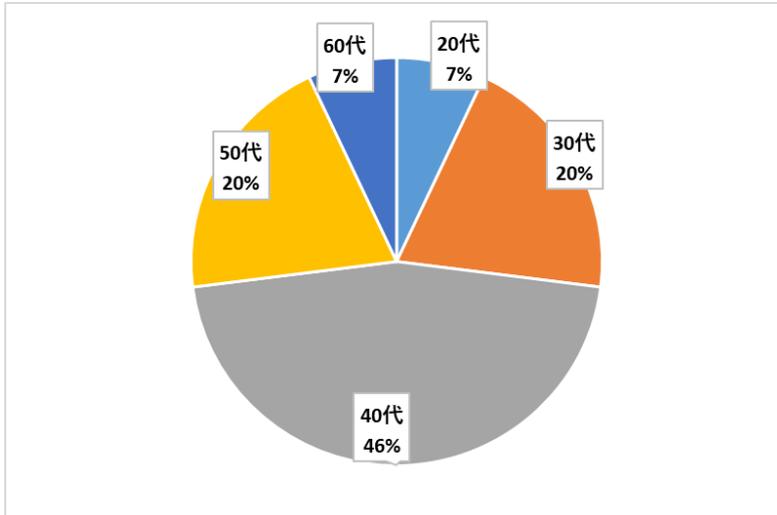
キャリアアップコース受講生は、全員が勤労者であり、そのうち半数以上が正規雇用者だった。中には大企業の管理職や監督職、専門職等に従事する女性も存在した。

平均転職回数（志願票による）は3.4回であるが、最頻値は0回であり、入社した企業で順調にキャリアを積んでいることを示唆している。

また、受講生のうち、ワーキングマザーは47%であり、44%が小学生の子どもを養育しており、多忙な中で主に週末に時間をやりくりし、オンデマンドの講義を受講していた。

年齢については、40代がボリュームゾーンであり、平均年齢は43.1歳だった。

(図3：年齢) (%)



また、分析ツール「ユーザーローカル」で志願票に記載されている志望動機について分析したところ、「エンプロイアビリティ」「キャリアアップ」といった効果を表現するものや、外的要因を表す「コロナ禍」、講座名である「RPA」が目立つ結果となった。

(図4：キャリアアップコース 志望動機テキストマイニング)



#### 4. 就業支援活動と男女共同社会参画へのマインドアップ

##### (1) コーディネーター、キャリアカウンセラーによる支援

- ① コーディネーターによるメンター相談、履修等相談やアドバイスの実施
- ② キャリアカウンセラーによるキャリア相談  
キャリアカウンセラーによる就業に向けての相談を one to one にて実施
- ③ チャットシステム (ELGANA) や e ラーニングシステムでの情報共有

##### (2) 就業支援イベントの実施

本学のコーディネーターや、関係機関と連携した就業支援イベントをオンデマンド（一部対面）で実施した。特に、対面での交流会は受講生の間で好評であり、継続した開催を企画していたが、コロナ（オミクロン）の感染拡大により、実現しなかった。

##### <講演会>

###### ① 第一回：京都市わかもの就職支援センター講演（zoom）

日程：令和4年1月12日（水）13：00～16：00

目的と内容：「自己分析」の講演と就職氷河期の女性も支援対象としている当該センターの活用についても説明。

###### ② 会社が必要とする人材（オンデマンド）：本学就業コーディネーター

日程：令和4年1月14日（金）13：00～16：30 収録

目的と内容：会社で求められる能力、姿勢についての講演。

##### <交流会>

###### ① リカレントカフェ（対面）

日程：令和3年11月25日（土）14：45～16：00

目的と内容：受講生同士の交流機会が欲しい、オンデマンド授業の受講の進め方について意見交換したい等の受講生からの要望を受け、受講生とコーディネーターの交流会を対面で実施した。

###### ② リカレント生、修了生とのキャリア座談会（Zoom）：リカレント修了生・コーディネーター

日程：令和4年1月20日（木）13：00～16：30

目的と内容： リカレント修了生によるキャリア構築に関する座談会方式の講演会。

③学び直しとキャリアについて（Zoom）：リカレント修了生、デジアサ（朝日放送）  
取締役

日程：令和4年1月22日（土）13：00～16：30

目的と内容： デジアサ（朝日放送）取締役戸田香氏の学び直しの経験にもとづく  
キャリアの磨き方に関する講演と意見交換。

(3) 京都府からの連携提供講座（京都府リカレントプログラム）

京都府商工労働部より、京都府リカレントプログラムを本コース受講生に優先的  
な受講できるように提供いただいた。結果として、開催日が平日であったため、利  
用者はいなかった。

①インスタグラム（SNS）を活用した広報と集客（対面）

日程：令和4年1月11日（火）16：30～18：00

②起業セミナー資金調達や手続きから集客商品づくりまで（オンライン）

日程：令和4年1月18日（火）14：00～15：30

③さまざまな働き方の社会保険と税（対面）

日程：令和4年2月8日（火）16：30～18：00（対面）

④しあわせ感を高めるポジティブ心理学（対面）

日程：令和4年2月24日（木）16：30～18：00（対面）

(4) 京都市男女共同参画センター主催シンポジウム

男女共同参画社会へのマインドアップに寄与するため、京都市男女共同参画セン  
ター主催シンポジウムへの優先的に参加できるよう、配慮いただいた。

①「変化の時代をプラスで乗り切る企業戦略～多様な人材な活躍ができる組織づく  
り～」

日程：令和3年10月22日（金）14：00～16：30

場所：京都市男女共同参画センターウィングス京都

当該イベントについても、興味を持つ受講生は多かったが、開催日が平日・対面  
であったため、参加することができなかった。

## (5) 女性のためのリカレント教育推進協議会 シンポジウム

本学が加盟する「女性のためのリカレント教育推進協議会」主催のシンポジウムを受講生に案内した。

### ①「コロナ時代の女性の就労とリカレント教育」(オンライン)

日程：令和3年12月18日(土)10:00~12:15

### ②「コロナ時代の女性の教育と就労支援」(オンライン)

日程：令和4年1月22日(土)10:00~15:30

当該イベントについても、興味を持つ受講生も多かったが、講義と重なる時間帯であったため、参加することができなかった。

## 5. 実施委員会、連携先一覧

### (1) 実施委員会の開催

本事業を遂行するにあたり、本学教職員と連携機関で構成される実施委員会を6回開催した。日程と議題は以下のとおりである。

#### ・第一回(令和3年7月29日13時半~14時:zoom)

議題：募集要項、プログラム内容、今後のスケジュール、応募状況、相談会、その他

#### ・第二回(令和3年9月9日13時半~14時:zoom)

議題：教員審査、志願者状況と結果、就業支援内容、オリエンテーション、受講前アンケート案、その他

#### ・第三回(令和3年10月7日13時半~14時:zoom)

議題：受講前アンケート結果、中間アンケート案、その他

#### ・第四回(令和3年11月4日13時半~14時:zoom)

議題：修了時アンケート案、職場見学について、その他

#### ・第五回(令和3年12月2日13時半~14時:zoom)

議題：事業評価指標について、成果報告会、その他

#### ・第六回(令和4年2月24日13時半~14時:zoom)

議題：修了時アンケート報告、評価部会評価の報告、次年度以降について

【実施委員】

氏 名	所 属 ・ 役 職 等
木村 真子	京都府府民環境部 副部長
河島 幸一	京都府商工労働観光部 副部長
太田 昌志	京都市文化市民局共生社会推進室 男女共同参画推進課長
今井 まゆり	公益財団法人男女共同参画推進協会事務局次長（ウィングス京都）
吉見 弓子	京都商工会議所会員部副部長
田中 敏雄	京都中小企業家同友会 政策委員会 副委員長 教育連携担当
山下 正人	京都中央信用金庫地域創生部地域創生課 課長
竹口 尚樹	京都信用金庫 理事
中西 智明	京都銀行公務・地域連携部次長
荻野 崇	西日本電信電話株式会社 ビジネス営業本部 アドバンスソリューション営業部 文教推進担当 担当課長
川畑 由見子	元オムロンエクスパートリンク株式会社 人材ソリューションセンタ キャリアサポート部
松田 正浩 (1回日のみ)	株式会社ワークアカデミー 取締役開発本部長
関谷恵里佳	株式会社ワークアカデミー
工藤 龍太郎	株式会社パソナ シニアマネージャー
中山 玲子	京都女子大学 副学長・地域連携研究センター長
青木 美保子	京都女子大学 家政学部教授 地域連携研究センター副センター長

## (2) 連携先一覧

以下の「産官学金」連携機関（15 機関）と連携してリカレントプログラムを実施した。なお、就業支援については、3 月末まで継続支援する。

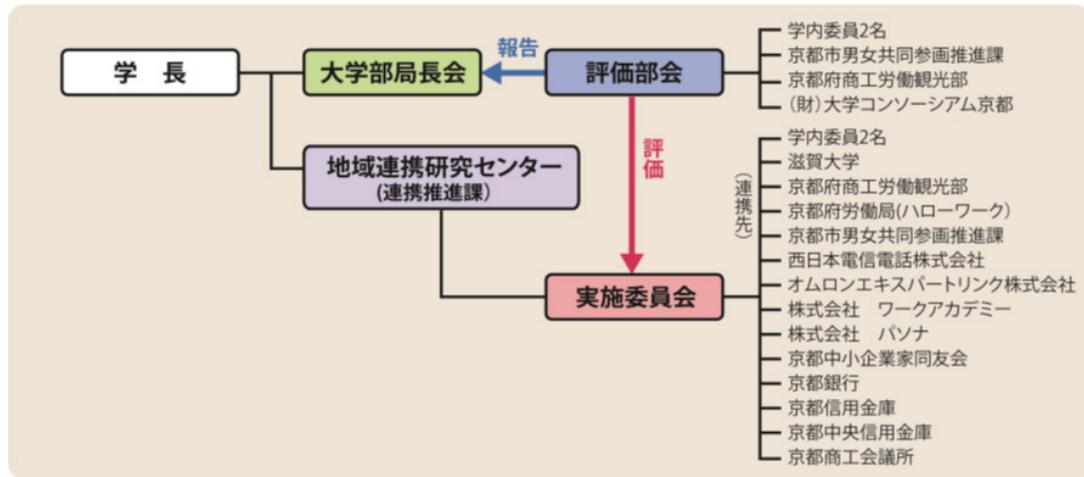
(表 1：連携先一覧)

	連携機関名	連携内容
産	京都商工会議所	広報
	京都中小企業家同友会	就業支援、イベント、広報
	NTT西日本(株)	授業担当、広報
	オムロンエクスパートリンク(株)	授業担当、キャリアカウンセリング、就業支援、広報
	(株)ワークアカデミー	授業担当、就業支援セミナー、広報
	(株)パソナ	授業担当
官	京都府商工労働観光部	就業支援、広報、事業評価
	京都府府民環境部	京都府リカレントプログラムとの連携、広報
	京都市男女共同参画推進課	セミナー、広報、事業評価
	男女共同参画推進協会	ウィメンズカウンセリング、セミナー、広報
	京都わかもの就職支援センター	セミナー、イベント
学	大学コンソーシアム京都	広報、事業評価
金融	京都中央信用金庫	広報
	京都信用金庫	人材バンクの活用、広報
	京都銀行	広報、金融セミナー

## 6. ネットワークの組織図

実施委員会では、委員長を副学長兼地域連携研究センター長とし、学内委員と連携機関で構成し、プログラム、就業支援の詳細検討や実行、情報共有、評価指標の策定等を行った。評価部会では、学内委員と京都市・京都府・大学コンソーシム京都で構成し、実施委員会で策定した指標にもとづき本事業の評価と講評を行い、大学部局長会へ報告した。大学部局長会では、大学学長を議長とし、各学部長、事務局長、法人本部長などの執行部からなる会議体。評価部会の結果を報告し、大学内での成果と次年度へのベクトルの共有化を図った。

(図5：ネットワーク図)

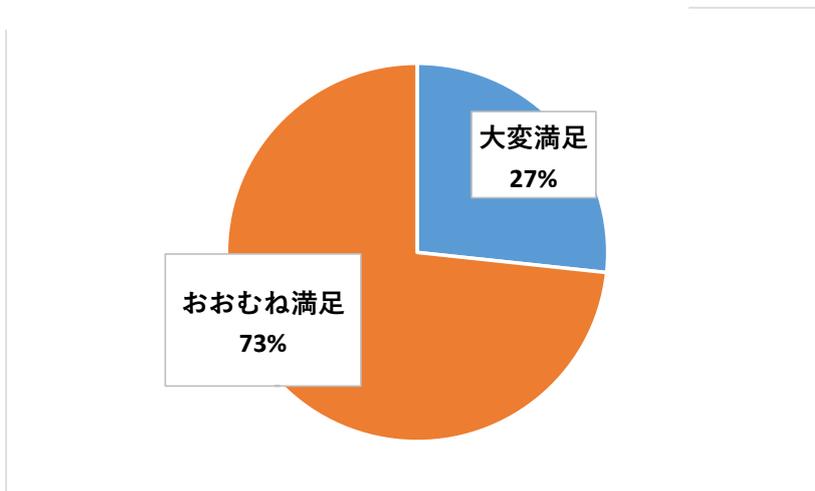


## 7. 調査結果

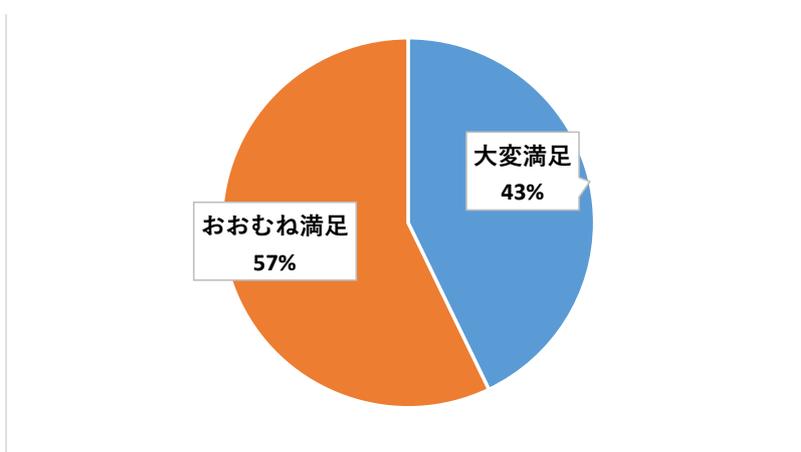
### (1) 受講生の満足度と本プログラムへの評価

本プログラム全体に対する受講生の満足度および講座・教材・指導内容に関する満足度はともに100%（大変満足・おおむね満足）であり、高い評価を得ることができた（図6、7）。

(図6：プログラム全体の満足度) (%)

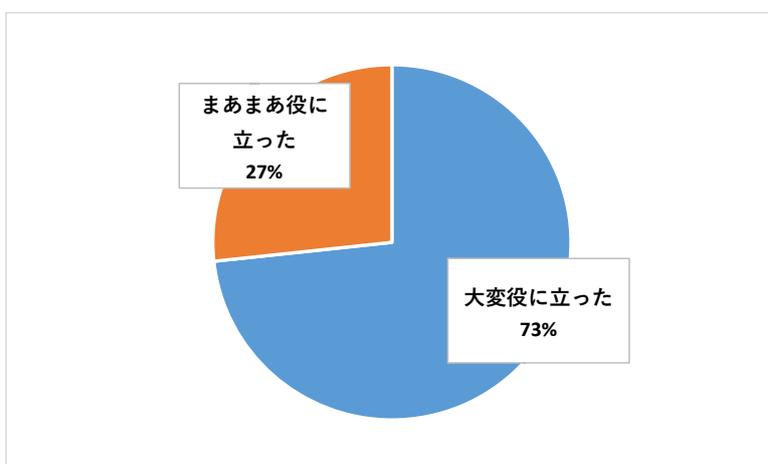


(図7：講座・教材・指導内容の満足度) (%)



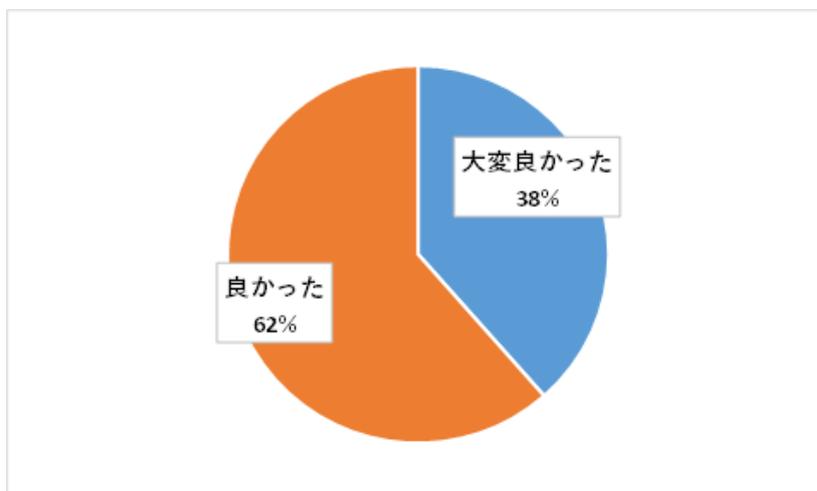
また、本プログラムの有用性（大変役に立った・まあまあ役に立った）においても100%の評価であり、全員が本プログラムについて自身のキャリアを考えるのに役立ったと回答した（図8）。

(図8：本プログラムは自身のキャリアを考えるのに役に立ったか) (%)



本プログラムには、就業支援に関するセミナーや、キャリアコンサルタントによるキャリアカウンセリングを実施した。これらを利用した受講生からも100%の高い評価を得ることができた（図9）。

(図9：就業セミナー、キャリアカウンセリングについて) (%)



各講義科目の有用性（役に立った）については、表2の通り平均97.3%の非常に高い有用性を示した。特に、カリキュラムの殆ど（10科目中7科目）は有用性100%を示した。

「RPA（演習含む）」については、そのソフトの特殊性により、学外機関での履修となっていたが、昨年度スキルの定着に課題が残ったため、今年は、ソフト（Winactor）をインストールしたノートPC3台を大学に用意し、大学で反復学習できる環境を整えていた。しかしながら、コロナの影響で、利用をためらう受講生が多く、十分に活用できていなかった。

一方、全体の学びの目的の合致性（実際の学びは目的に合っていたか）は、80%が合致していたと回答しており（図10）、「自分では体系的に自学自習できない領域を学ぶことができ、いい機会となった」「普段の業務に応用できる内容を多く学ぶことができた。」「キャリアについて、さらに前向きに考えられるようになった。」等の感想が寄せられており、授業の中で、ビジネススキルを習得するとともに自己のキャリアを振り返り、自己分析を重ねることで、今後のキャリアプランを考える契機となり、キャリアへの前向きな意識が醸成されている。

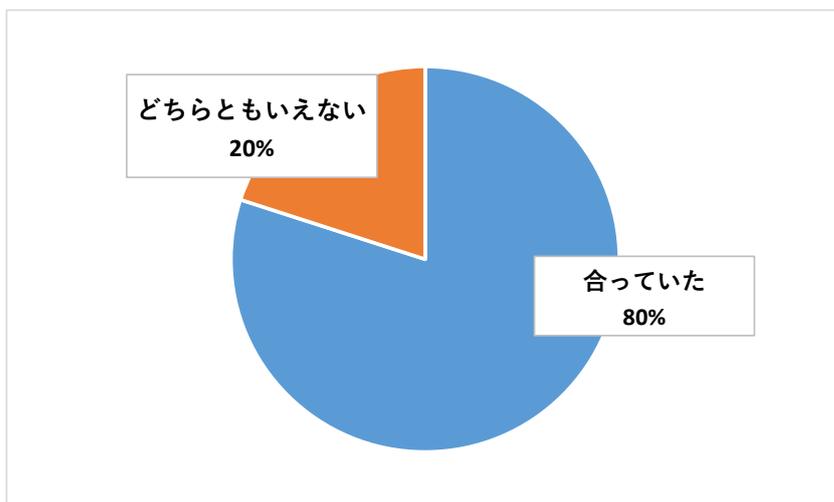
大企業での管理職である受講生からは、「普段、紅一点のアウェー状態での管理職であり、身近に働くことや学ぶことに前向きな女性がいなかった状況だった。リカレントを受講したことによって、外に学びの機会を得て、前向きな女性に囲まれて、前向きになれた。」との意見が寄せられ、女子大学におけるリカレントの可能性と存在意義をあらためて確認するきっかけとなった。

(表2：各講義科目の有用性※)

※「大変役に立った」「まあまあ役に立った」の割合の合計

講義名	有用性
ITリテラシー	100
AIリテラシー	100
RPA（演習含む）	93.3
キャリア・マネジメント	100
ビジネス統計学	86.7
人的資源管理	100
組織マネジメント	93.3
ロジカルライティング	100
ビジネスライティング	100
プレゼンテーション	100
平均	97.3

(図10：実際の学びは目的に合っていたか) (%)



## (2) 受講生の声 (抜粋)

受講生による本プログラム全体について、以下の声が寄せられ、質的にも高く評価されている (一部抜粋)。仲間とのつながり、交流を通じて得る視座の広がり等、相互作用の効果が見られた。

- ・ 独学との一番の違いは、仲間の存在である。つながりがあることで、心強さを感じ、新たな挑戦に踏み出すことができた。
- ・ 大学卒業以降、体系的に学問を学ぶ機会がなかったため、非常に新鮮な気持ちでどの授業も受講することができた。
- ・ eラーニングも多かったため、家事や育児の隙間時間に受講できて良かった。同じコースの方々も、世代や勤め先が異なり、普段なら交流することがない方と他愛ない話ができただけでも、半年間の楽しみだった。
- ・ (リカレントの) 「学び」の楽しさが広がる社会になればいいと思う。

## (3) 評価部会からの評価

本プログラムを客観的に評価するため、過半数の外部委員と本学委員で構成される「評価部会」を編成し、下記の通り会議を開催した。

- ・ 第一回 (令和3年12月9日13時半～14時: zoom)  
議題: 事業評価策定案、その他
- ・ 第二回 (令和4年2月17日13時半～14時: zoom)  
議題: 修了時アンケート報告、事業評価

第二回の評価部会の本プログラムの事業評価については、受講生の修了アンケート結果を説明し、「カリキュラム全体の有用性 (役に立つか)」「就業支援の有用性 (役に立つか)」「目的達成性 (本プログラムが目的を達成していないか)」についての評価 (4尺度) と本プログラムに関する意見を依頼した (評価締め切り2月22日)。評価の結果平均値は、カリキュラム全体の有用性と就業支援の有用性については、最高値の「4 (大変役に立つと考えられる)」を、目的達成性については、「3.4 (達成できていると考える)」との高評価を得た。

外部委員からは「プログラムの評価が良く、こうした講座が女性のみで行われることは非常に有意義であると考え。多くの女性の方がこのような講座を知り参加する機会の増加が求められる。」「キャリアカウンセリングについて、家庭以外の心理的安全性が確保されている場として機能したと考えられ、この点が各受講生の就活にも好影響が

あったものを史料する。」「京都ジョブパークとの連携を強化することにより、より効果的な出口支援を図ることができる」と考える。」等の意見が寄せられた。

(委員メンバー：本学副学長、本学教務部連携推進課長、京都府商工労働観光部、京都市男女共同参画課、大学コンソーシアム京都)

(表4：評価結果一覧/4尺度評価)

		①カリキュラム全体の有用性 4 大変役に立つと考えられる 3役に立つと考えられる 2どちらでもない 1役に立たない	②就業支援の有用性 4 大変役に立つと考えられる 3役に立つと考えられる 2どちらともいえない 1役に立たない	③目的を達成しているか 4十分に達成できていると考える 3達成できていると考える 2どちらともいえない 1達成していない
1	京都市男女共生社会推進室男女共同参画課	4	4	4
2	京都府商工労働観光部	4	4	4
3	京都市総合企画局総合政策室大学政策部	4	4	4
4	学内委員	4	4	3
5	学内委員	4	4	3
	平均値	4	4	3.6

#### (4) 成果報告会

約半年間の学びの成果と受講生のキャリア発展への決意表明の機会として、2月19日(13時～15時)に成果報告会をzoomで実施した。

オーディエンスとして、京都府商工労働部(来賓)の他、各コーディネーター、就業コーディネーター、講師が参加した。

受講生からは、「マネジメントの視点から考えることができるようになった。」「(リカレントに来るまでは考えていなかった)昇格試験に挑戦したい。」「新規の仕事を積極的に開拓するようになった。」等の自らのキャリアを構築する意欲的な報告がなされた。

京都府商工労働部からも「レベルの高い内容の発表で驚いた。学びを自分のものとされ、キャリアを切り開いていく姿がよくわかった。」との感想が寄せられた。

## (5) 受講生の実際のキャリアへの影響

修了式後（2月26日）のzoom懇親会において、キャリアについての影響をヒヤリングしたところ、以下の回答が得られた。

- ・大学のリカレントで学んでいることが「前向きに勉強し、努力している。」と会社内での高評価につながり、1ランク昇給することになった。

- ・部長職の昇格試験を受けるようにすすめられた。

- ・新たな仕事（自分のキャリア発展につながる内容）をまかされた。

以後は、受講生への追跡調査を実施し、効果を測定していく予定である。

## 8. 課題の抽出とインクルージョン

大学側が想定したよりも管理職や監督職、その候補層など、これまでの受講層とは異なるハイスpek的な受講生が集まったため、授業内容を直前に見直し、マネジメント層にふさわしくレベルアップするなどの対応に追われた。

課題は大きく分けて以下の4点が抽出される。

### ①キャリア女性に対するパソコンの授業の難しさ

パソコンスキルについては、各自が仕事上で身に着けたスキルがベースにある。パソコンの授業はそれほど必要ではなかった。（実はそのスキルも差があるが、簡単な内容だったという意見も少なくない。実施するのであれば、よりレベルアップした内容（マクロ、VBA等）も必要である。

### ②統計学へのニーズの高さと充実化

統計学の授業は、限られた6回の講義の中に理論、記述統計や検定、相関分析、回帰分析なども含めていたため、かなり駆け足の講義となり、消化不良気味となった。他の科目と比して相対的に有用性評価が低めに出ているのは、授業回数を増やしてほしいことの現れでもある。

### ③対面授業とオンデマンド授業のバランス

授業はオンデマンド授業が中心であったが、受講生との交流を望む声が多かった。特に、管理職・監督職などのマネジメント層に属する受講生は、企業の男性社会の中で孤独感や孤立感を抱いている場合が多く、同じ「働く女性」である受講生の受講生の仕事に対する考えや意見を交流する機会を望まれていた。

コロナ禍で対面イベントの開催に制約があったが、今後は交流の方法に工夫したい。

④想定以上にキャリア志向が高かった（社内キャリア発展志向層への訴求）

すでに管理職である受講生からは、管理職として必要なマネジメント知識が得られてよかったとの感想が寄せられた。

また、ほかの受講生からも、「人事のエキスパートを目指したい」「上級管理職になって組織を変えたい」という要望も聞かれ、このリカレントが前向きにキャリアを発展させる機会となっている。

これらの課題とインクルージョンから、一つの仮説を導出した。

仮説：管理職を目指すにあたり必要な研修機会が女性に不足しているだけであり、管理職を目指す女性は少なくない。

目指す方向性としては、「マネジメント職を志向する女性のためのリカレントプログラム」の構築を構想する。内容は、管理職（候補者含む）、監督職（候補者含む）、プロジェクトリーダーを志向する女性のためのリカレントプログラムである。すでに、関西を代表する企業の人事担当者にインタビューを実施しており、共通の企業課題として、「女性管理職比率の低さ」と「女性管理職候補者の母集団形成」が抽出できている。

次年度以降については、ダイバーシティ&インクルージョン推進の一助となるリカレントを目指したい。