



## 目次

### はじめに

1. 本事業の趣旨・目的	2
1. 1 応募の背景と動機	2
1. 2 本事業の目的	3
1. 3 本事業実施による成果・効果	3
1. 4 目標、測定する指標	4
2. 実施体制	
2. 1 組織の全体構成員	6
2. 2 事業推進担当者	6
3. 実施スケジュール	7
4. 実施報告Ⅰ「リカレント教育修了生によるパネルディスカッション&参加者との交流イベント」	
4. 1 イベント概要	9
4. 2 アンケート結果報告	10
5. 実施報告Ⅱ「企業とのコラボレーションによるシンポジウム」	
5. 1 イベント概要	16
5. 2 アンケート結果報告	17
6. 実施報告Ⅲ【全国フォーラム】「コロナ時代の女性の教育と就労支援」	
6. 1 イベント概要	56
6. 2 アンケート結果報告	57
7. 企業インタビュー調査	116
8. 事業総括	127





## はじめに

令和2年、3年と2年にわたって、文部科学省総合教育政策局男女共同参画共生社会学習・安全課が募集する「女性の多様なチャレンジに寄り添う学びと社会参画支援事業」の「女性の学びサポートフォーラムによる普及啓発事業」に、「女性のためのリカレント教育推進協議会」として応募し、採択を受けて事業に取り組んだ。

令和2年の応募時には予想していなかった新型コロナウイルス感染症の蔓延により、リカレント教育は非常に大きな影響を受けた。それまで対面で行ってきたリカレント教育課程の授業も、地域によっては延期、あるいはすべてをオンラインによる発信を余儀なくされた。それぞれの大学が培ってきた授業方法を応用・工夫し、この危機的な状況下において何とかリカレント教育を継続し、当該事業を推進することに力を注いだ。

コロナ禍のもとでリモートワークが急速に普及したことにより、今までは通勤に当てられていた時間を、学びの時間に振り替えることができるようになった。そうした状況もあって、リカレント教育への関心は一段と高くなってきたと感じる。文部科学省の主導で開設された学びのためのプラットフォーム「マナパス」の利用数も急激に伸びた。人生100年時代を迎え、学びの必要性を感じながらも、なかなか時間が作れない状況が、リモートワークの普及によって改善された面もあった。

また、学びの方法も、コロナ禍の影響によって多様化した。オンラインの授業は、今まではオンデマンド形式によるものが多かったが、リアルタイム・オンライン授業が急速に普及した。従来リカレント教育を行う機関がなかった地域に対しても、学びの機会を広く提供することとなり、国内外のあらゆる場から、必要に応じリカレント教育が受けられるようになったとも言える。

しかし、相変わらずリカレント教育という、社会人の学びの課程を大学が設置していることに対する認知が、十分には一般に浸透したとは言えない。令和4年に、同様の事業の募集はないが、この事業のまとめを行っている現在において、リカレント教育がどのような受講生に対して、また修了生を受け入れる企業などに対して、どのような効果をもたらすのかを、広く認知を得る必要を強く感じる。

経済界と大学間で進めている、デジタルあるいはグリーン分野での、リスキルを主眼とする教育も重要ではあるが、女性が社会参画を続け、マネジメント職として活躍することをサポートするリカレント教育を、「女性のためのリカレント教育推進協議会」は、さらに強く推し進めていかなければならないと考える。

女性のためのリカレント教育推進協議会会長  
日本女子大学生涯学習センター所長  
日本女子大学現代女性キャリア研究所所長  
坂本清恵

## 1. 本事業の趣旨・目的

### 1. 1 応募の背景と動機

女性のためのリカレント教育は、女性の仕事のうえでの社会的活躍を推進し、労働力不足を改善し、持続社会を実現するために必要不可欠であり、その拡充進展が重要である。申請組織である「女性のためのリカレント教育推進協議会」の設立の趣旨は、「女性のためのリカレント教育」に対しての社会的な認知を得るための啓発活動を行うことと、産官学をはじめ経済界など、諸方面に「リカレント教育」についての理解と支援を願う活動等を展開することである。これが、この事業の目的に合致しているところから、昨年に引き続き、応募を行うこととした。本年度は、リカレントプログラムを運営している協議会参加大学と、女性のキャリア研究を行っている日本女子大学現代女性キャリア研究所が連携してこの事業を推進する。協議会の7大学のうち「多様なチャレンジに寄り添う学び・社会参画支援モデルを構築するための実証事業の実施」に採択された協議会参加大学もあり、この事業との連携も行う予定である。女性がリカレント教育を受けるためには、受講環境を整えることが最も重要である。女性自身が学びを志しても家族が後押ししてくれない、勤め先が理解してくれないなどの理由で断念をせざるを得ない状況は未だに続いている。

2020年度の事業では、Ⅰ. ネットワーキング構築のための連続講座の開催と、Ⅱ. リカレント教育啓発イベントの開催を行った。課題としてあげていた、リカレント教育が地域的によっては受けられないという問題があったが、これについては、コロナ禍の奇貨により遠隔授業が一気に浸透し、解消したとあってよい。

リカレント教育がなぜ必要なのかを社会全体で共有できるよう、地道な普及啓発活動を前者Ⅰでは、受講者にとって、いつからでも学べること、学ぶべきことを正確に把握する契機になったと評価できる。対面によらない連続講座の実施になったが、オンラインのブレイクアウトセッションを利用して、全国の方々との意見交換が行えたところに参加者の満足度が高く、ネットワーク構築の一助とすることができた。

後者Ⅱでは、キャリアアップ、キャリアチェンジ、再就職を目指す女性に対して、リカレント修了生との交流を目途とした、オンラインイベントを関西発と東京発で開催した。主にリカレント教育をこれから受講しようとする人にとっては、多彩なロールモデルとの交流できる機会は貴重で、学びの必要性を強く認識し、自身の学びへの決意を促す効果がみられ、リカレント教育受講の動機付けとしては最も効果があがった。総括として「コロナ時代のリカレント教育」についてのシンポジウムを開催し、第1部では協議会7大学の2020年度の取り組みを報告、第2部ではアフター・コロナのリカレント教育についての提言と討議、第3部では意見交換を行った。参加者は、国会議員、市議会議員などの政治家、リカレント教育に関心をもつ、大学ほか全国の教育関係機関、日本経済団体連合会加盟企業、東京商工会議所会員企業、さらに北陸経済団体連合会、行政機関としては静岡県庁、酒田市役所などであった。行政の立場からは、女性人材を流出させることなく、それぞれの地域で活躍



させる施策としてリカレント教育の重要性を認め、参加された。広くリカレント教育の現状を伝えるとともに、今後のあり方を示す機会となったことを評価できる。これからリカレント教育課程の設置を目指す教育機関に対しては、7大学の多様な取り組みを紹介することになった。

このような取り組みからさらなる啓発活動の必要性を確認できたため、令和3年度も重ねて応募するにいたった。

## 1. 2 本事業の目的

### ○女性のためのリカレント教育への認知向上

産学協議会報告書「Society 5.0 に向けた大学教育と採用に関する考え方」（2020年3月31日公表）では、リカレント教育の充実が取り上げられ、リカレント教育プログラムに関する情報発信や広報体制の強化が謳われているものの、ここでいうリカレント教育は、いわゆるAIやデータサイエンスなど高度技術に関わる部分でのもので、女性の復職やキャリアアップに関わるものについてではない。そこで、第一の目的は、女性活躍のためのリカレントについても議論の俎上に載せて行くためにも、社会にその内容を理解し、その活用について検討していただくための啓発活動を行うことにある。

### ○多様なリカレント教育目的への理解

初期の「女性のためのリカレント教育」は、女性のライフステージによって生じる離職からの復帰に重きが置かれてきた。それに、女性の管理職や、職場でのリーダー育成が加わり、働く女性のスキルアップ、ブラッシュアップの講座運営が加わった。第二の目的は、女性のリカレント教育が多様になっていることを、受講側の女性に対しても、女性を受け入れる企業に普及浸透させる必要がある。さらには、キャリアアップや働き続けるためには女性に限らず、働くすべての人にリカレント教育が必要であることも同時に浸透させることが重要である。

### ○選択可能なリカレント受講方法への理解

2020年度はコロナ禍により、リカレントプログラムの運営が大きく変化し、これまで進まなかったオンライン授業が急速に浸透し、いつでもどこでも学べる環境が、提供側にも受講側にも確立してきた。第三の目的として、多様な受講形態のリカレント教育が始まっていることを周知徹底し、リカレント教育を社員教育とし利用可能であること、さらには、リカレント修了生を採用してくださる企業の拡大に向けての普及啓発活動を行う。

## 1. 3 本事業実施による成果・効果

① 女性のみならず、リカレント教育による学びが、人生100年時代に即した、常に学び、働き続ける社会への土壌づくりとなる。

② 家族をはじめ、採用企業にも理解してもらうことにより、女性が新たに体系的な学びをするためのリカレント教育が存在することを広く浸透させることができる。自らの職業生活を充実させるために、エンプロイアビリティを磨いて新たな活躍を目指している女性自身に対して、新たな学びのチャンスを提供することができると思う。さらなる学びの受け皿としての大学運営のリカレントプログラムがあることも広く広報していくことも可能である。

③ 新卒の採用がむずかしい、あるいはすぐに実践力となる人材の確保を願う中小企業の労働力不足に対して、新たな職業にチャレンジするために、充実した学びをするためのリカレントプログラムを運営する大学があることを伝えることに繋がる。

④ 企業に対しては、大学とコラボレートすることにより、リカレントプログラムへの社員の派遣を行うなど、社員の能力の活性化に繋がる。対象企業としては、独自の再教育制度を持たない中小企業とするため、日本商工会議所会員企業へ広報を行い、企業の福利厚生や休職制度、サバティカル制度を利用した社員のリカレントプログラム活用により、必要な知識や技能を修得することの利便性を伝えることができる。

⑤ リカレント教育課程の設置を考えている教育機関に対して、協議会7大学をはじめとするすでに運営をしているプログラムの実態とその効果を紹介することにより、地域や目的に合わせた新たなプログラム構築に寄与することができる。

⑥ 遠隔授業を通して、異なる地域でのリソースを共有することも可能になり、リカレント教育をすでに運営している機関どうしでもお互いのプログラムの補完が可能になり、また新たにリカレントプログラムを立ち上げる機関への後押しができる。

#### 1. 4 目標、測定する指標

① 4. 実施報告Ⅰ、5. 実施報告Ⅱ、6. 実施報告Ⅲで示すイベントごとに参加者に対して、イベント終了後にアンケート調査を実施し、事業に対する評価をしてもらう。

具体的な数値目標としては、4. 実施報告Ⅰの「リカレント教育修了生によるパネルディスカッション&参加者との交流イベント」の開催については、各地域でこれからリカレント教育を受講しようとする女性、それぞれ50名以上の参加を目標とする。5. 実施報告Ⅱ「企業とのコラボレーションによるシンポジウム」については、シンポジウム登壇を含め、参加企業参加企業10社を目標とする。また、日本商工会議所にご協力いただき、少なくとも3地域の商工会議所からの参加を目標とする。6. 実施報告Ⅲ「全国フォーラム「コロナ時代の女性の教育と就労支援」については、15都道府県からの合計80名以上の参加を目標としたい。

② イベントの受講者には、受講前、受講後のアンケート調査を行い、イベントが受講者の意識啓発にどのような役割を果たしたのかを検証する。指標としては以下の点を明らかにしていく。



- ・女性自身がリカレント教育の必要性について気づきを持てたかどうか
  - ・女性が自身のエンプロイアビリティを高めるためにどうしたらいいのかを確認できたかどうか
  - ・受講者がイベントを通し、自己効力感を高められたかどうか（自己効力感とは、自分にはできるという「遂行可能感」のこと）については、特性的自己効力感尺度(成田他、1995)を用いる。
  - ・リカレントプログラムの意義やその効果が企業に理解されたかどうか
  - ・企業がリカレント教育の受講生の採用を検討する契機となったかどうか
  - ・企業が社員に対してリカレント教育を受講させる契機となったかどうか
  - ・それぞれの地域にリカレント教育の活用を促す契機となったかどうか
- 上記の項目に関しては 5 段階評定法を用いて測定し、参加者に対して行う、受講前と後の向上度や満足度の平均点を  $t$  検定分析(10%有意確率)でその効果を確認する。5 段階評価では、3 以上になれば、それぞれの効果が認められてと考える。

## 2. 実施体制

### 2. 1 組織の全体構成員

氏名	所属・役職等	備考欄
女性のためのリカレント教育推進協議会・日本女子大学現代女性キャリア研究所		
坂本 清恵	日本女子大学 生涯学習センター所長 現代女性キャリア研究所所長	協議会 会長
大内 章子	関西学院大学 女性活躍推進研究センター長	協議会 会計監査
小川 智由	明治大学 社会連携機構副機構長	
野依 智子	福岡女子大学 国際文理学部教授	
中山 玲子	京都女子大学 副学長・特命副学長・地域連携研究センター長	協議会 副会長
加藤 千恵	京都光華女子大学 副学長・女性キャリア開発研究センター長	
風間 ふたば	山梨大学 副学長 地域人材養成センター長	
鈴木 紀子	日本女子大学現代女性キャリア研究所客員研究員	
盧 回男	日本女子大学現代女性キャリア研究所客員研究員	
御手洗 由佳	日本女子大学現代女性キャリア研究所客員研究員	

### 2. 2 事業推進担当者

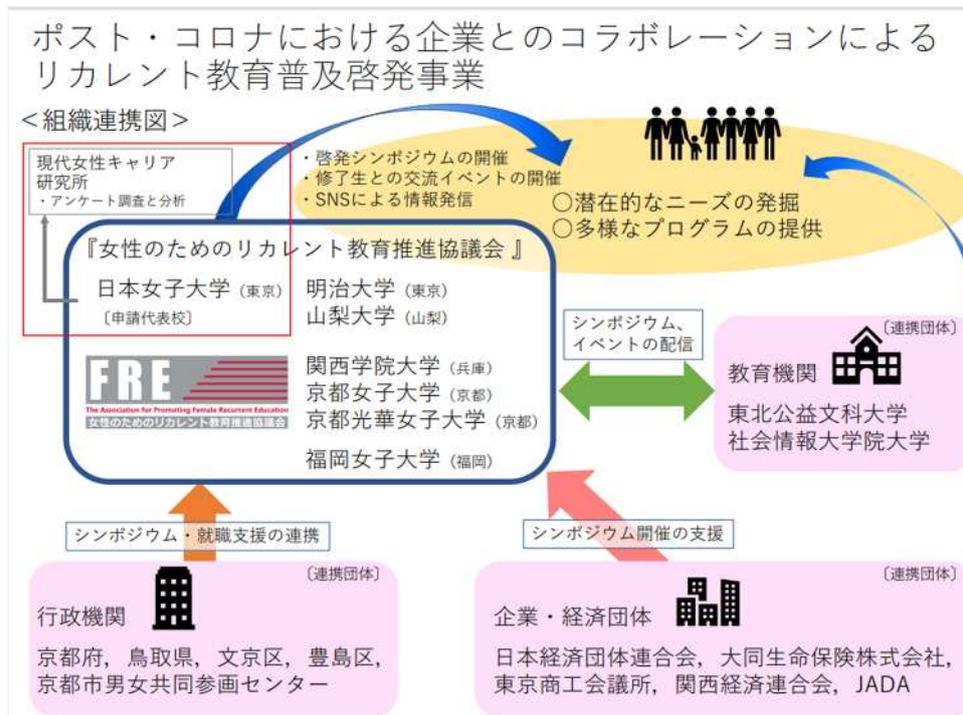
氏名	所属・役職等	備考欄
坂本 清恵	日本女子大学 生涯学習センター所長・現代女性キャリア研究所所長	協議会会長

#### 事務担当

氏名	所属・役職等	備考欄
女性のためのリカレント教育推進協議会幹事校		
茂木 知子	日本女子大学 通信教育・生涯学習事務部 生涯学習課リカレント教育課程担当課長	協議会 事務局長
藤井 路子	日本女子大学 通信教育・生涯学習事務部 生涯学習課係長	



実施組織図



2 実施体制

3 実施スケジュール

3. 実施スケジュール

申請を行った時点では、西日本の修了生との交流会を7月に、東日本の修了生との懇話会を9月に予定していたが、「企業とのコラボレーションによるシンポジウム」が新型コロナウイルス感染症感染拡大による緊急事態宣言が延長し、準備が整わないこともあり、8月の実施を断念し、12月まで延期をすることにした。

また、修了生との交流イベントについても、西日本と東日本とで、日時を別にして開催する予定であったが、上記のシンポジウムの延期などにより、西日本独自での企画運営が難しいことから、東西の交流イベントを幹事校である日本女子大学が運営を行うこととした。

2回に分けての交流イベントの開催が難しいことから、7月24日の午前に西日本、午後東日本の交流会を開催することに計画を変更した。





#### 4. 実施報告 I

##### 「リカレント教育修了生によるパネルディスカッション&参加者との交流イベント」

#### 4. 1 イベント概要

##### ● 開催目的

本事業は、令和3年度「女性の多様なチャレンジに寄り添う学びと社会参画支援事業」として実施した実証事業及び普及啓発事業「ポスト・コロナにおける企業とのコラボレーションによるリカレント教育普及啓発事業」におけるキャリアアップ、キャリアチェンジ、再就職を目指す女性に向けたオンラインイベントである。

イベントの目的は、リカレントプログラム受講希望者に対して、そのロールモデルとなる修了生からリカレント教育修了後の効果や就労状況などについて経験談等のパネルディスカッションを行うことにより、リカレント教育への理解を深め、受講を促すことである。さらに、東日本地区会員校と西日本地区会員校に分かれて、修了生と参加者が質疑応答をすることにより交流を深めることも目的とする。

##### ● 開催日時

	午前の部（西日本地区会員校）	午後の部（東日本地区会員校）
日付	2021年7月24日（土）	
時間	10:00～12:00	13:30～15:30
登壇する修了生の出身プログラム（実施校）	関西学院大学、福岡女子大学、京都女子大学、京都光華女子大学	日本女子大学、明治大学

##### ● イベントプログラム

##### ① 修了生によるパネルディスカッション

リカレント教育プログラムの修了生より在籍中の学びで工夫したこと、リカレント教育の効果、修了後（再就職・進学等）の状況などの体験談をうかがう。

##### ② 修了生と参加者との交流

ブレイクアウトルームを利用し、参加者から登壇者への質問など、交流を図り、リカレント教育プログラムの実際の様子について理解を深める。

##### ● 対象

- ① 協議会会員校にて現在リカレント教育を受講中の女性
- ② 育児休業・介護休業等からの復帰のためのスキルアップを考えている女性
- ③ 社内におけるキャリアアップ、転職、起業など次のステップに進むために学びが必要だと感じている、リカレント教育に興味のある女性

3 実施  
スケジュール

4 実施報告 I  
「リカレント教育修了生によるパネルディスカッション」

## ● 参加形態

zoom を使用したオンラインによるリモートでの参加（全国から、育児・介護中の方も受講可）

### 4. 2 アンケート結果報告

2021年7月24日（土）に開催した「リカレント教育修了生によるパネルディスカッション&参加者との交流イベント」では、参加者90名（午前・午後合計）のうち、交流イベント前アンケート回答者24名と交流イベント後アンケート回答者29名のうち、イベント参加前と参加後の回答者が一致した調査結果のみを分析した。効果を測定したところ、残念ながら回答数が少なく、その統計学的根拠(有意確率)が低かったため、以下では、イベント参加後のアンケート調査の結果をまとめることとした。

- ① その年代別に見ると40代が約6割を占めている。
- ② 職業別にみると、「主婦・主夫」と「学生」を合わせると8割を占め、「会社員」は1割程度であった。
- ③ 今回のイベントへの参加目的を聞いたところ、「再就職・転職を考えている」が65.5%と最も多く、次いで「次のステップのために学びが必要だと考えている」が44.8%、「新たなチャレンジを考えている」が41.1%、「リカレント教育について知りたい」が37.9%、「幅広い知識を身につけたい」が27.6%、「キャリアを振り返りたい」が20.7%となっている。さらに、その他の回答に「社内でのキャリアアップを考えている」、「育児休業・介護休業からの復帰のためにスタートアップ起業を考えている」、「推進協議会会員校のいずれかでの受講を検討している」、「(企業など)女性のキャリアアップ、育成に力を入れている。または興味を持っている」といった声が確認された。
- ④ 評価に関しては、今回のイベント参加でリカレント教育への関心度が高まった人は「大いに高まった」と「やや高まった」を合わせて100%であった。また、同様に「リカレント教育を受けたいか」という設問についても、「大いに受けたいと思った」と「やや受けたいと思った」を合わせると100%になっている。「リカレント教育についての理解の深まり」及び、リカレント教育の必要性の項目についてもそれぞれ100%の賛同を得た。

このイベントを通して、「女性が自身のエンプロイアビリティ（労働市場価値を含んだ就業能力）を高めるためにどうしたらいいのか理解が深まりましたか」という設問については、「大いに理解が深まった」と「やや理解が深まった」という回答が9割を占めた。

今回の普及啓発イベントに参加して、自分のキャリアアップを考えるきっかけとなったと回答した人（「大いになった」と「ややなった」の合計）の割合が100%、イベントで知りたかったことについての満足度（「大いに満足している」と「やや満足している」の合計）も93.0%と高い評価が示された。



このように本イベントに参加する前と参加した後では、リカレント教育への関心を高めるとともに、自身のキャリアアップや就業能力の向上についての意識づけにも寄与した様子がうかがえる。

#### オンライン参加者の様子



## コーディネーター所感

「4.2 アンケート調査の結果報告」における本イベントの高い評価の最大の要因は、加盟校リカレント教育修了生であるパネリストの皆様の思いの強さに支えられた事前準備と当日の話の内容、話す姿勢であると考え。入念な事前準備をしてくださった修了生の皆様に感謝を申し上げたい。

コーディネーターとして心がけたことは、(1)リカレント教育受講の目的、苦労や工夫、(2)学び続けることによりどう将来を拓いていったのか（拓いていこうとしているのか）を具体的に引き出すことである。

参加後アンケートのコメントも参考に、本イベントの効果として、「リカレント教育への理解と受講の促進」、「多様な学びとロールモデルに触れる機会」、「会社や職種を超えた働く女性の交流・出会いの場」を挙げる。

### ①「リカレント教育への理解と受講の促進」

加盟校リカレント教育修了生であるパネリストの皆様の思いの強さに支えられた事前準備と当日の話の内容、話す姿勢から振り返る。

具体的には、「後に続く女性たちの役に立ちたいという思い」、「自分のことだけで満足せず、女性が活躍できる社会を共につくっていききたいという思い」の強さである。その強い思いがあるからこそ、仕事や家庭の日常業務の忙しさのなかで、時間をつくり、当日に伺った話の5倍以上にも及ぶ文章量の伝えたい、話したいことを事前に準備して当日に臨んでくださったのであろう。そして当日は、過去の経験や将来のキャリアプランを自信あふれる表情で語ってくださった。

その話の内容と姿勢は、リカレント教育の受講を検討されている一般の方および加盟校リカレント教育の受講生、リカレント教育普及に携わる行政、教育機関等の関係各所の方々に、大学で学び直す意味・価値、就業後にも学び続ける意味・価値を伝えてくれたと考える。そして、本イベントの目的である「リカレント教育への理解を深め、受講を促す」ことにつながったものとする。

参加後アンケートには、「申込みをするにあたり大変勇気が入りましたが、修了生の方の体験や交流イベントでのお話を伺い、思い切って参加し本当に良かったです。今回のイベントにより一歩前進する力を与えて頂きました。」「皆さんの話を聞いて、学びたい気持ちが高まりました。とても良かったです。」というコメントがあった。一歩踏み出すこと、学ぶことへの後押しにつながったことがうかがえる。

### ②「多様な学びとロールモデルに触れる機会」

本イベントは、午前以西日本地区、午後東日本地区と地区別に分け、オンラインにて実施された。全国からの参加者がいたこと、加盟校でのリカレント教育の受講生が他地区の開催・部にも参加できたことが、居住地を問わないオンライン実施のよさであろう。



参加後アンケートには、「他大学の修了生のお話も聞くことができ、本校との比較ができて参考になりました。また、受講時の状況や受講後の状況をうかがうことができ、夏休み以降の自分自身の動きを考えるきっかけになりました。」「他校のリカレント教育の内容も知ることができておもしろかったです。卒業生の方のお話も興味深かったです。」「リカレント卒業後のロールモデルとして、多様な属性の皆さんのお話を伺えて、とても勉強になりました。」というコメントがあった。コロナ禍で各加盟校におけるリカレント教育受講生同士の交流の機会も限られるなかで、多様な学びとロールモデルに触れる貴重な機会となったことがうかがえる。

### ③「会社や職種を超えた働く女性の交流・出会いの場」

本イベントは2部構成で実施された。

前半は「加盟校リカレント修了生によるパネルディスカッション」を行い、修了生のリカレント教育での学びや修了後の活躍の話を中心に話を展開した。パネリストの皆様、過去の経験を現状からあらためて振り返った話、現在の仕事の苦労や課題にどう立ち向かっているかという生々しい率直な話を伺うことができた。

後半は「パネリスト及び参加者との交流会」を、小グループに分かれて行った。修了生それぞれのリカレント教育での学び方や再就職活動、各加盟校の特色のある学びについて、参加者が自由に質問し、修了生が答えるスタイルで実施した。パネリストから率直な話を聞かせてもらった後の少人数での交流会という流れだったため、かなり深い質問をしているグループもみられた。

また、グループファシリテーションを修了生であるパネリストが担っているグループもあった。リカレント教育でのグループワークの経験や仕事での経験が垣間見られる、的確かつ和やかなファシリテーションに、参加者も刺激を受けたものとする。

参加後アンケートには、「職種の違う人との出会いの場になると思います。ぜひこのような企画を続けていただきたいです。」「修了生のお話を伺う機会を頂けて有意義な時間でした。オンライン受講できる環境が整っているので、広く世の中にリカレント教育が浸透してその価値が認められ、活用する機会がさらに増えていくと良いと思いました。」というコメントがあった。本イベントが、全国で学び、家庭や職場で働く女性達の交流・出会いの場となったこと、そして今後への期待がうかがえる。

学びにおける仲間や同士の存在の大きさは、パネリストの皆様が強調している。本イベントに参加したことで、参加者が学びにおける仲間や同士の存在を感じ、見えないつながりが前進する力につながっていくこと、本物の仲間や同士の存在を求めてリカレント教育の門をたく一歩につながることを願っている。

(株式会社これあらた代表取締役／日本女子大学リカレント教育課程担当講師 富山佳代)

## 4

実施報告Ⅰ  
リカレント教育修  
了生によるパネル  
ディスカッション

令和3年度「女性の多様なチャレンジに寄り添う学びと社会参画支援事業」における実証事業及び普及啓発事業  
「ポスト・コロナにおける企業とのコラボレーションによるリカレント教育普及啓発事業」

キャリアアップ、キャリアチェンジ、再就職を目指す女性に向けたオンラインイベント

## リカレント教育修了生による パネルディスカッション & 参加者との交流イベント



2021 7/24(土)

午前の部 10:00-12:00  
午後の部 13:30-15:30

オンライン開催(事前申込制)  
参加費無料

東日本地区会員校と西日本地区会員校に分かれて、リカレントプログラム受講希望者に対して、そのロールモデルとなる修了生にリカレント教育修了の効果やその後の就労状況について経験談等のパネルディスカッションを行います。  
さらに参加者からの質疑応答をすることで交流を深めます。



### イベントプログラム

#### 修了生によるパネルディスカッション

登壇修了生よりリカレント教育在籍中の学びで工夫したことや、リカレント教育の効果、修了後(再就職・進学等)のことなどの体験談を語っていただきます。

#### 修了生と参加者との交流

ブレイクアウトルームを利用し、参加者から登壇者への質問や交流を行います。



開催日時

	午前の部 (西日本地区会員校)	午後の部 (東日本地区会員校)
日付	2021年7月24日(土)	
時間	10:00 ~ 12:00	13:30 ~ 15:30
登壇修了生出身プログラム (予定)	関西学院大学、福岡女子大学、 京都女子大学、京都光華女子大学	日本女子大学、明治大学、 山梨大学

コーディネーター

富山佳代氏

株式会社これあたら 代表取締役  
日本女子大学リカレント教育課程担当講師・キャリアカウンセラー



1995年日本女子大学卒業後、東京海上日動火災保険株式会社入社。法人営業を経て、人事(人材開発)にて女性活躍の環境づくりと後押しに向け、女性昇格者研修、OJTリーダー研修等の企画・講師、メンター制度の企画・運用等を担当。やりたい仕事とありたい人生に向け、株式会社スコラ・コンサルトに転職(人事総務/執行役員)。2009年キャリアコンサルタント・講師として独立(夫と共同経営)。個人コンサルティングやセミナーにて、大学生から50代の方の「自分らしさを大切に、自信をもって仕事で活躍し続けること」「ありたい人生の実現」に向けて支援をしている。2019年「女性部下マネジメントの教科書(同文館出版)」出版。  
8才・11才男児と夫、家族みんなで話し合い、協力しあい、子育てしながらの共働きを試行錯誤中。

- 対象 ● 1. 協議会会員校にて現在リカレント教育を受講中の女性  
2. 育児休業・介護休業等からの復帰のためのスキルアップを考えている女性  
3. 社内でのキャリアアップ、転職、起業など次のステップのために学びが必要だと感じているリカレント教育に興味のある女性

- 参加形態 ● zoomを使用したオンラインによるリモートでの参加  
(全国どこからでも、育児・介護中でも受講できます)

(注意事項)

- ・ イベント参加時、音声はオフ、カメラはオン(正面向き、お顔が確認できる状態)でご参加ください。
- ・ イベント参加時、録音・録画はご遠慮ください。
- ・ イベント実施前後に必ずアンケートを記入の上、提出をしていただきます。
- ・ 「zoomミーティング ブレイクアウトルーム」を利用し、登壇修了生や参加者同士で質疑応答や意見交換を行います。
- ・ イベントで知り得た個人情報、配布された資料等は当該イベント以外では使用できません。



- 問い合わせ先 ● 女性のためのリカレント教育推進協議会 事務局  
学校法人日本女子大学 〒112-8681東京都文京区目白台2-8-1  
電話 03-5981-3751  
E-mail recurrent\_survey@fc.jwu.ac.jp  
ホームページ https://www5.jwu.ac.jp/gp/kyogikai/



詳細はこちら  
(協議会HP)

女性のための  
リカレント教育推進協議会  
会員校



## 5. 実施報告Ⅱ【企業とのコラボレーションによるシンポジウム】

「ポスト・コロナにおける企業とのコラボレーションによるリカレント教育普及啓発事業」

### 5. 1 イベント概要

#### ● 開催目的

各大学のリカレントプログラム修了生の就職支援や採用をいただいている企業様に、ステークホルダーとして、リカレント教育が企業でどのように評価されているのかについて検証する。さらに、リカレント生の受け入れや、リカレントプログラムへの社員派遣の可能性などの意見交換を行う。

#### ● 開催日時

2021年12月18日（土）／13：30～16：00

#### ● イベントプログラム

##### ① 基調講演1：「女性のためのリカレント教育への期待」

日本商工会議所理事・企画調査部長 五十嵐 克也氏

##### 基調講演2：「ダイバーシティ経営・女性活躍推進」

経済産業省経済産業政策局 経済社会政策室長 川村 美穂氏

##### ② パネルディスカッション

【パネリスト】 キリンビジネスエキスパート株式会社 総務企画部 部長 小倉 保彦氏

株式会社ジュン 経営企画 人事部・労務部 取締役 嘉野 敬介氏

オムロンエキスパートリンク株式会社 前社長 久保 雅子氏

株式会社アンサーノックス 代表取締役 渡辺 郁氏

コーディネーター 株式会社これあらた代表取締役 富山 佳代氏

#### ● 対象

- ① 大学が開催するリカレント教育プログラムとの連携を検討される企業の方々
- ② これからリカレント教育プログラムの設置を検討される大学関係者の皆様
- ③ 官公庁のみなさま
- ④ 大学が実施するリカレント教育に興味をもつの方々

#### ● 参加形態

zoomを使用したオンラインによるリモートでの参加（全国から、育児・介護中の方も受講可）



## 5. 2 アンケート結果報告

① 2021年12月18日（土）に開催した「ポスト・コロナにおける企業とのコラボレーションによるリカレント教育普及啓発事業」における「企業とのコラボレーションによるシンポジウム」では、参加者91人のうち、40名からアンケート調査の回答を得た。

性別	N=40	
	度数	%
男性	7	17.5
女性	33	82.5

② 調査回答者の性別は、女性が33人と8割を上回った。

年代	N=40	
	度数	%
10代	1	2.5
20代	4	10.0
30代	6	15.0
40代	18	45.0
50代	5	12.5
60代以上	6	15.0

③ 年代別に見ると40代が約5割を占めていて、30代と60代が各々15.0%であった。次いで50代(12.5%)、20代(10.0%)の順であった。

職業	N=40	
	度数	%
会社員	8	20.0
教育関係	13	32.5
官公庁職員	4	10.0
主婦・主夫	3	7.5
学生	2	5.0
学生（リカレント教育受講生）	10	25.0

④ 職業別には「教育関係」が 32.5%と最も多く、「学生(リカレント教育受講生含む)」が 30.0%と続いた。次いで「会社員」が 20.0%であった。

雇用形態	N=40	
	度数	%
正社員・正規職員	16	40.0
非正規社員・非正規職員	7	17.5
業務委託・フリーランス	3	7.5
自営業・家族従業者	7	17.5
無職	7	17.5

⑤ 雇用形態としては、回答者の 4 割が「正社員・正規職員」であった。「非正規社員・非正規職員」と「自営業・家族従業者」と「無職」は各々 17.5%と同数であった。

⑥ 今回のシンポジウムに関する評価に関しては、下記のとおりである。

リカレント教育への関心度	N=40	
	度数	%
大いに高まった	30	75.0
やや高まった	10	25.0

今回のシンポジウムに参加してリカレント教育への関心度が高まった人は「大いに高まった」と「やや高まった」を合わせて 100%にのぼった。本シンポジウムを通して、リカレント教育への関心が喚起されたことがうかがえる。

リカレント教育の必要性	N=40	
	度数	%
大いに必要である	33	82.5
やや必要である	7	17.5

また、リカレント教育の必要性についても「大いに必要である」と「やや必要である」を合わせると 100%であり、リカレント教育の必要性が認識されたことがうかがえる。

自分のキャリアアップを考えるきっかけ	N=40	
	度数	%
大いになった	28	70.0
ややなった	12	30.0



今回のシンポジウムに参加して、自分のキャリアアップを考えるきっかけとなった人の割合は、「大いになった」と「ややなった」と合わせて100%であった。

シンポジウムで知りたかったことへの満足度	N=40	
	度数	%
大いに満足している	28	70.0
やや満足している	11	27.5
あまり満足していない	1	2.5

シンポジウムで知りたかったこと(詳しくは自由記述参照)についての満足度も、「大いに満足している」と「やや満足している」を合わせると97.5%と高い割合を示した。

⑦ 下記の3問に関しては企業関係者の方のみに尋ねた質問である。

リカレント教育を受けた人を採用したい	n=9	
	度数	%
大いになった	8	88.9
ややなった	1	11.1

さらに、リカレント教育を受けた人を採用したいかと聞いたところ、回答した企業関係者9人全員がリカレント教育を受けた人を採用したいと回答した。

貴社の社員にリカレント教育を勧めたい	n=9	
	度数	%
大いに思った	6	85.7
やや思った	1	14.3

これから貴社の社員にリカレント教育を勧めたいかという問いに対しても、企業関係者9人全員が勧めたいと答えた。

地域でのリカレント教育の広がりについて	n=9	
	度数	%
大いに望むようになった	8	88.9
やや望むようになった	1	11.1

地域でのリカレント教育の広がりについても、全員がその広がりを望むようになったと回答した。

⑧ 今回のシンポジウムの参加目的として、約半数の人がリカレント教育と企業との関わりについて理解することをあげていた。具体的には、「リカレント教育後の再就職について企業の意見を聞きたい」や「リカレントと企業の繋がりを知りたい」といった声、実際のリカレント受講生を中心に、「企業側がリカレント教育に求めることを知りたい」等の声が多くあげられた。

また、リカレント教育について知識を深めたいとする意見も多く見られた。リカレント教育の内容だけではなく、意義や現状、産官学の連携状況といったより深く、幅広い領域について関心のある層も一定数見られた。

さらに、これから再就職する人や、リカレント教育の受講を希望する人、企業の女性活躍推進の担当者などが、それぞれの状況や取り組みを参考にしたいと回答するなど、実践的なニーズも見られ、幅広い層での関心の高さがうかがえた。

⑨ シンポジウムの感想・意見（自由記述・任意回答）としては、実際にリカレント修了生を採用している企業の意見を聞くことができたという点において、評価の高さがうかがえる。特に、リカレント受講生や再就職を考えている層にとっては、企業の求める人材像を知る機会となったとともに、企業のリカレント教育に対する期待の高さを感じ、安堵する声も複数聞かれた。

また、各大学で行われているリカレント教育の多様なアプローチへの関心の高さもうかがえ、産官学の連携推進など今後のリカレント教育における発展に期待する声も聞かれた。

受講生からリカレント教育における学びの姿勢に対する肯定意識や、意識の向上に繋がったとする意見などもあがり、リカレント教育受講生にとっても良い刺激になった様子もうかがえる。

今後ともリカレント教育の認知向上をはかるとともに、採用や産官学の連携に繋がっていくような企業との連携協働の推進が求められる。

## コーディネーター所感

本パネルディスカッションの目的は、各大学のリカレントプログラム修了生の就職支援や採用をいただいている企業様に、ステークホルダーとして、リカレント教育が企業でどのように評価されているのかについて検証すること、さらに、リカレント生の受け入れや、リカレントプログラムへの社員派遣の可能性などの意見交換を行うことであった。

リカレント教育開設大学と企業の連携事例としては、従業員の講師派遣、連携プログラム、寄付講座、インターンシップ、採用等がある。本パネルディスカッションには、採用、連携プログラムで実績のある企業様4社がパネリストとして参加された。



パネリスト企業様からは、事前の打ち合わせ時より、リカレントプログラムやリカレント教育修了生に対する信頼感と期待の高さを強く感じた。また、自社の女性活躍支援、ビジネスの発展につなげることを意図した連携に取り組むだけでなく、広くリカレント教育の普及に貢献したいという思いもお持ちだった。

パネリスト企業様の期待や思いを受け、コーディネーターとして参加者の皆様に特に共有したかったことは次の3点である。

1. これまでのリカレント教育修了生の皆様が学びをいかして、組織・社会への貢献、実績を着実に積み重ねていること、2. 連携企業様のリカレントプログラムやリカレント教育修了生に対する信頼感と期待の高さ、3. リカレント教育開設大学に、学ぶ意欲と貢献意欲の高い人材が集まっていることに一早く気づいた企業様が、先行して大学との連携を深め、自社のビジネスに活かしていることである。

以下、パネルディスカッションで取り上げた3つのテーマ（採用、連携プログラム、リカレント教育普及）に沿って、話の要点を述べる。

1点目の採用については、2社に話を伺った。

正社員を継続的に採用している企業様より、リカレント教育修了生は、高い資質をもち、就業経験でマナーとスキルを身につけ、向上心がある人材であることへの評価と、今後はリーダーシップや組織変革への貢献も期待しているとの話があった。

短時間勤務を含む多様な働き方での採用実績のある企業様からは、短時間でも成果を上げるスキルを身につけた人材であることへの評価と、短時間勤務で仕事を分担していくにあたって、組織として業務プロセスの可視化が進むという副次的な効果もあったとの話があった。

2点目の連携プログラムについては、2社に話を伺った。

リカレント教育開設大学からの委託で、県内企業間での従業員インターンシッププログラムを展開している企業様からは、インターンシッププログラムに参加する女性のみならず、受け入れ企業と送り出し企業の双方の組織にとっても効果が出ているとの話があった。参加した女性の成果としては、県内企業や女性との社外ネットワークの構築、他社分析を通じた自社や自身の業務への活用等が挙げられた。今後は、インターンシッププログラム参加者同士でさらなるネットワークを発展させていくことを期待しているとの話もあった。

リカレントプログラムのゼミナールへ課題提供を行っている企業様からは、リカレント教育受講生の探求心と追究心の高さと自社事業への具体的な提言内容の質に対する評価が話された。そして、リカレント教育受講生の取り組み姿勢と提言が、従業員にもいい影響を与えているとの話があった。

3点目のリカレント教育普及については、4社に話を伺った。

課題として、企業にとってリカレント教育開設大学との連携にはメリットがあるという点が多く企業には伝わっていないこと、リカレント教育への社員派遣に対して企業としてどう支援していくかの検討がまだなされていないこと、また、企業トップは価値を感じていて派遣に前向きだが直属の上司と本人が後ろ向きという事例があること等が挙げられた。

普及につなげるためのリカレント教育プログラムに対する期待としては、現在のビジネス環境に即した実践的な知識やスキルの習得だけに留まらず、自分の意見を整理して伝える機会をもつことや、ヒューマンスキルやコンセプトチュアルスキルの向上を目指したプログラム展開への期待が話された。

最後に、前述「5.2 アンケート結果報告」より振り返る。

参加した企業関係者のうち、参加後アンケートに回答した9人の回答をみる。リカレント教育を受けた人を採用したいかという問いに対して、企業関係者9人全員がリカレント教育を受けた人を採用したいと回答、これから貴社の社員にリカレント教育を勧めたいかという問いに対して、企業関係者9人全員が勧めたいと回答している。

本パネルディスカッションで企業様が、リカレント教育とリカレント教育修了生に対する評価について、具体的に話していただいたことが高い評価につながっていると考えます。

また、リカレント受講生や再就職を考えている層にとっては、企業の求める人材像を知る機会となったとともに、企業のリカレント教育に対する期待の高さを感じ、安堵する声も聞かれた。リカレント教育受講生・修了生の今後の新しいチャレンジへの後押しとなったと考える。採用や連携プログラム等を通じた企業連携と産官学の連携が広がることを願う。

(株式会社これあらた代表取締役／日本女子大学リカレント教育課程担当講師 富山佳代)



フライヤー



**文部科学省**

文部科学省 令和3年度  
「女性の多様なチャレンジに寄り添う学びと社会参画支援事業」における普及啓発事業  
「ポスト・コロナにおける企業とのコラボレーションによるリカレント教育普及啓発事業」

## 企業とのコラボレーションによる シンポジウム

# 12 / 18<sup>sat</sup>



各大学のリカレントプログラム修了生の就職支援や採用をいただいている企業様に、ステークホルダーとして、リカレント教育が企業でどのように評価されているのかについて検証します。さらに、リカレント生の受け入れや、リカレントプログラムへの社員派遣の可能性などの意見交換を行います。

**日時** 2021年12月18日(土) / 13:30~16:00

**実施方法** オンライン(Zoom)ウェビナー 参加費無料

**オンライン開催**  
(事前申込制)

**Program**

13:30	<b>開会</b>	日本女子大学生涯学習センター担当理事・文学部長 佐藤 和哉
	<b>挨拶・趣旨説明</b>	女性のためのリカレント教育推進協議会 会長 日本女子大学 生涯学習センター所長 坂本 清恵
13:40	<b>基調講演 1：日本商工会議所</b>	理事・企画調査部長 五十嵐 克也氏
14:05	<b>基調講演 2：経済産業省</b>	経済産業政策局 経済社会政策室長 川村 美穂氏
14:30	<b>パネルディスカッション</b>	
	<b>【パネリスト】</b>	小倉 保彦氏 キリンビジネスエキスパート株式会社 総務企画部 部長 嘉野 敬介氏 株式会社ジュン 経営企画 人事部・労務部 取締役 久保 雅子氏 オムロンエキスパートリンク株式会社 前社長 渡辺 郁氏 株式会社アンサーノックス 代表取締役 コーディネーター 高山佳代氏 株式会社これあたら代表取締役
15:50	<b>閉会挨拶</b>	



Keidanren  
Policy & Action



経済産業省  
Ministry of Economy, Trade and Industry



日本商工会議所  
The Japan Chamber of Commerce and Industry

5 実施報告Ⅱ  
「企業とのコラボレーションによるシンポジウム」

登壇者

profile

日本商工会議所  
理事 企画調査部長

五十嵐 克也氏



1965年、慶応義塾大学卒業と同時に日本商工会議所入所、産業界を振り出しに、企業広報部長、経務部長、国際部長を経て、中小企業振興部長、事業部長、地域振興部長の後、2021年4月より現職。これまでの間に、海外進出日系企業が現地に設立しているシドニー日本商工会議所(3年)、中国日本商会(北京、2回計6年)の専任理事を歴任。

profile

経済産業省経済産業政策局  
経済社会政策室長

川村 美穂氏



東京大学文学部卒業後、通商産業省(当時)入省。海外広報、通商白書の執筆、エネルギー自由化の制度の構築や外国人材の我が国への受入れ促進等を担当。途中、二度の出産、育児休暇を取得、2020年11月より現職にて、日本企業におけるダイバーシティ経営や女性活躍の推進に取り組む。

コーディネーター

株式会社これあらた 代表取締役  
日本女子大学リカレント教育課程担当講師・キャリアカウンセラー  
富山 佳代氏

参加大学プログラム名称

- 日本女子大学「リカレント教育課程」  
(再就職のためのキャリアアップコース、働く女性のためのライフロングキャリアコース)
- 関西学院大学「ハッピーキャリアプログラム」  
(女性のキャリアアップ・起業コース、女性リーダー育成コース、大学連携オンラインコース)
- 明治大学「リバティアカデミー」  
女性のためのスマートキャリアプログラム(昼間コース、夜間・土曜主コース)
- 福岡女子大学「女性のためのウェルカムバック支援プログラム」
- 京都女子大学「リカレント教育課程」  
(平日通学コース、再就職支援コース、ブラッシュアップコース、キャリアアップコース)
- 京都光華女子大学・京都光華女子大学短期大学部  
「次世代ケアワーカープログラム」
- 山梨大学「未来の山梨を作るウーマンズコミュニティープログラム」



参加形態

Zoomを使用したオンラインによるリモートでの開催  
全国どこからでもご参加いただけます。事前申し込みが必要です。  
参加申し込みはこちらから



申し込みフォーム

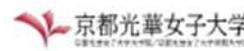
<お問い合わせ先>

女性のためのリカレント教育推進協議会 事務局

日本女子大学リカレント教育課程 〒112-8681 東京都文京区目白台2-8-1

電話 03-5981-3751 ホームページ <https://www5.jwu.ac.jp/gp/kyogikai/>

女性のための  
リカレント教育推進協議会会員校





基調講演① 日本商工会議所

The slide features a red header bar at the top with the logo of the Japan Federation of Economic Organizations (JEEO). Below the header, the text is centered and reads: '企業とのコラボレーションによるシンポジウム' (Symposium on Collaboration with Companies), followed by the main title '女性のためのリカレント教育への期待' (Expectations for Re-education for Women). The date '2021年12月18日' (December 18, 2021) and the speaker's name '日本商工会議所 理事・企画調査部長 五十嵐 克也' (JEEO, Director of Planning and Research, Kikyo Igarashi) are listed at the bottom.

5

実施報告Ⅱ  
「企業とのコラボ  
レーションによる  
シンポジウム」



# ダイバーシティ経営・女性活躍推進

令和3年12月  
経済産業政策局  
経済社会政策室

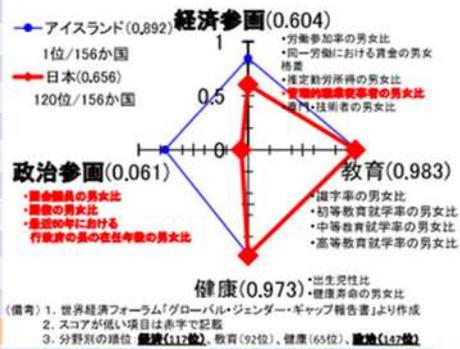
## 「ジェンダー・ギャップ指数2021」（世界経済フォーラム）

- 「ジェンダー・ギャップ指数（GGI）2021」における日本の順位は、156か国中120位（前回は、121位）。

ジェンダー・ギャップ指数（2021）の主な国の順位

順位	国名	値	順位	国名	値
1	アイスランド	0.892	23	英国	0.775
2	フィンランド	0.861	24	カナダ	0.772
3	ノルウェー	0.849	:		
4	ニュージーランド	0.840	30	米国	0.763
5	スウェーデン	0.823	:		
6	ナミビア	0.809	63	イタリア	0.721
7	ルワンダ	0.805	:		
8	リトアニア	0.804	81	ロシア	0.708
9	アイルランド	0.800	:		
10	スイス	0.798	107	中国	0.682
:			:		
16	フランス	0.784	120	日本	0.656
:			:		

ジェンダー・ギャップ指数（2021）  
各分野ごとの比較

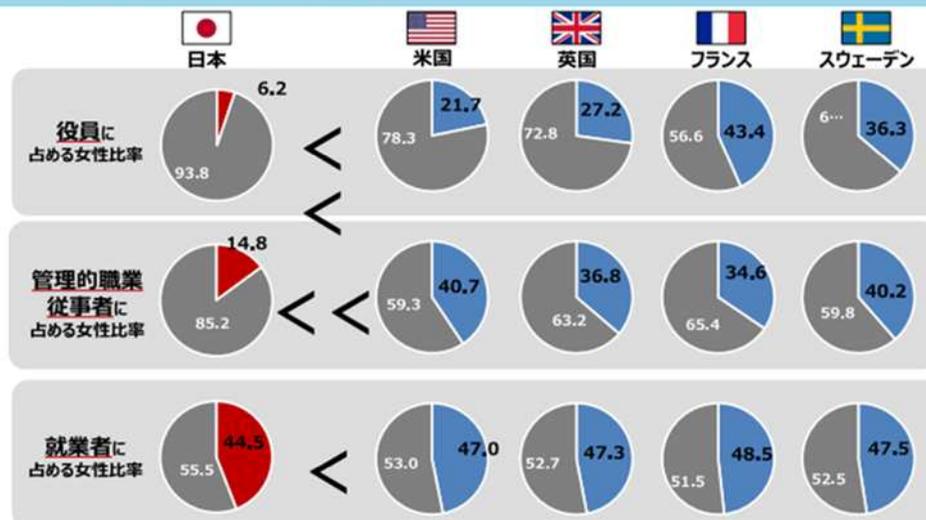


※ジェンダー・ギャップ指数（Gender Gap Index：GGI）  
経済、教育、政治、保健の4つの分野のデータから作成され、0  
が完全不平等、1が完全平等を意味する。



### 女性比率の国際比較

- 日本においては、就業者に占める女性比率は諸外国とほぼ同レベルとなっているが、役員および管理的職業従事者の女性比率が著しく低い。



1. 「管理的職業従事者」及び「就業者」については、「令和元年男女共同参画の進捗に関する報告書」(2019年)に基づき作成。2019年時点の値。  
 2. 「管理的職業従事者」とは、就業者のうち、会社役員、企業の専任取締役以上、管理的職務担当者、また、「管理的職業従事者」の定義は国によって異なる。  
 3. 「役員」については、日本は、東京経済新聞社「役員給与」(2021年)に「役員給与」(2020年)より作成。米国、英国、フランス、スウェーデンは、OECD「Social and Welfare Statistics」に基づき作成。2017年の値。

2

### 「ダイバーシティ経営」とは

多様な人材(注1)を活かし、その能力(注2)が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営(注3)

- (注1)「多様な人材」…性別、年齢、人種や国籍、障がいの有無、性的指向、宗教・信条、価値観などの多様性だけでなく、キャリアや経験、働き方などの多様性も含まれます。
- (注2)「能力」…多様な人材それぞれの持つ潜在的な能力や特性なども含まれます。
- (注3)「イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営」…組織内の個々の人材がその特性をいかし、いきいきと働くことの出来る環境を整えることによって、「自由な発想」が生まれ、生産性を向上し、自社の競争力強化につながる、といった一連の流れを生み出しうる経営のことです。

3

5  
実施報告Ⅱ  
「企業とのコラボレーションによる  
シンポジウム」

## ダイバーシティ経営の必要性

- これまでは均質性・効率性を優先することが、合理的な経営戦略。
- しかし、現下の競争環境のグローバル化や新型コロナウイルス感染拡大による外部環境変化に対応するためには、「経営改革」として人材戦略を変革することが不可欠。
- 企業は、多様化する顧客ニーズを捉えてイノベーションを生み出すとともに、差し迫る外部環境の変化に対応するため、女性を含む多様な属性、多様な感性・能力・価値観・経験などを持った人材を確保し、それぞれが能力を最大限発揮できるようにする「ダイバーシティ経営」の推進が不可欠。



4

## ダイバーシティ経営の効果

- ダイバーシティ経営の効果は、以下の企業価値の向上があげられる。

①グローバルな  
人材獲得力の  
強化

②リスク管理  
能力の向上

③取締役会の  
監督機能の向  
上

④イノベーション  
創出の促進

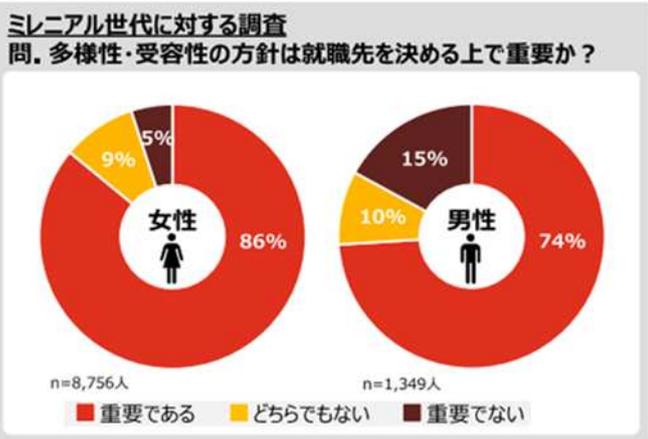
(出所)平成29年3月 経済産業省「ダイバーシティ2.0行動ガイドライン」

5



### ①人材獲得力の効果

- ミレニアル世代の人材は、就職先を選定する際に、企業の「多様性や受容性の方針」を重要視しており、特に女性はこの傾向が顕著。



ミレニアル世代の人材を獲得するため、多様性・受容性の方針が注目されている

男性に比べて、女性は多様性・受容性の方針をより重視している傾向がある

(注記) 回答者：ミレニアル世代（1980年～1995年生まれ）の男性 1,349人、女性8,756人  
(出所) PwC ミレニアル世代の女性：新たな時代の人材（2015年）

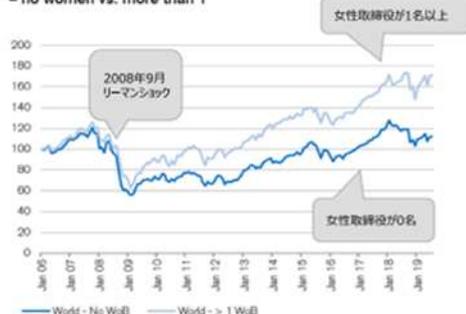
6

### ②リスク管理能力の向上／③取締役会の監督機能の向上

- 均質な組織による「グループシンキング（集団浅慮）」（構成員に対する無言の圧力から、集団にとって不合理な意思決定が容認され得ること）が指摘されている。
- 統計的に、女性取締役のいる企業の方が、いない企業に比べ、株式パフォーマンスが良い。特に、リーマンショック等厳しい環境変化に対して強く、回復が早い傾向。
- コーポレートガバナンス機能の向上の観点から、取締役会の構成員の多様化は機関投資家からも注目が集まっている。

・全世界の企業（時価総額100億ドル以上）で、女性取締役を1人以上有する企業は、1人もいない企業と比べ、特に、金融危機後の回復力が強い傾向にある。

Figure 1: Share-price performance of women on boards - no women vs. more than 1



(出所) Credit Suisse “performance update: The CS Gender 3000 in 2019: The changing face of companies”

- ◆ グローバル投資家の間では、**取締役会の「文化」**（取締役会で、「健全な議論」と「独立性」を確保できるか）を見極めるため、取締役会の多様性が注目されている。

7

**5**  
実施報告Ⅱ  
「企業とのコラボレーションによるシンポジウム」

### ③取締役会の監督機能の向上～コーポレートガバナンス・コードの改訂～

- 2021年6月、改訂版の「コーポレートガバナンス・コード」と「投資家と企業の対話ガイドライン」が示された。
- その中では、①取締役会は、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性を十分に確保した形で構成すること、②特に取締役として女性が選任されていること、が重要であるとされている。

#### ○「コーポレートガバナンス・コード」

【原則4-11. 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性と適正規模を両立させる形で構成されるべきである。

#### ○「投資家と企業の対話ガイドライン」【コードの付属文書】

取締役会が、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けて、適切な知識・経験・能力を全体として備え、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性を十分に確保した形で構成されているか。その際、取締役として女性が選任されているか。

【原則2-4. 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

上場会社は、社内に異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在することは、会社の持続的な成長を確保する上での強みとなり得る、との認識に立ち、社内における女性の活躍促進を含む多様性の確保を推進すべきである。

補充原則2-4①

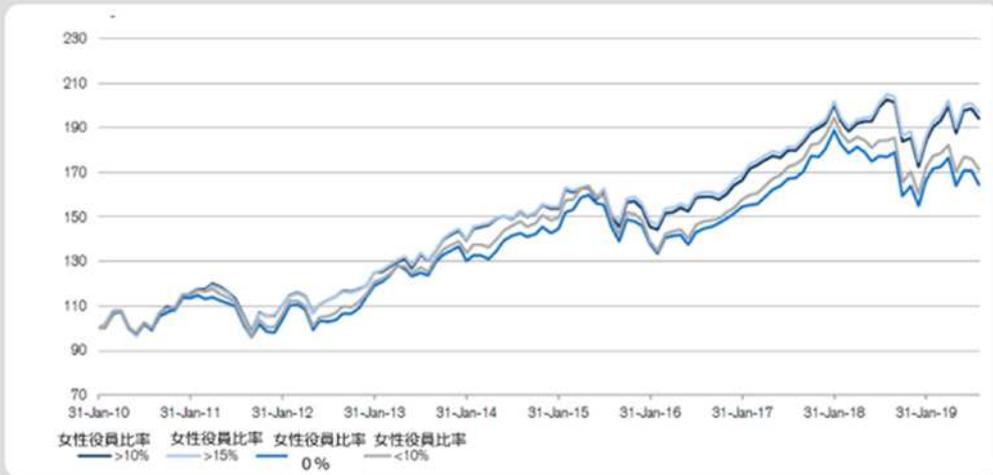
上場会社は、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標を示すとともに、その状況を開示すべきである。また、中長期的な企業価値の向上に向けた人材戦略の重要性に鑑み、多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針をその実施状況と併せて開示すべきである。

8

### 【参考】取締役会の多様化による企業価値・業績に対する効果

- 女性役員が多いほど、株価パフォーマンスが高い傾向が見られる。

取締役会における女性比率と株価推移



(注記) Share-price performance for differing percentage of female board representation  
(出所) Credit Suisse, The CS Gender 3000: Women in Senior Management, 2019

9

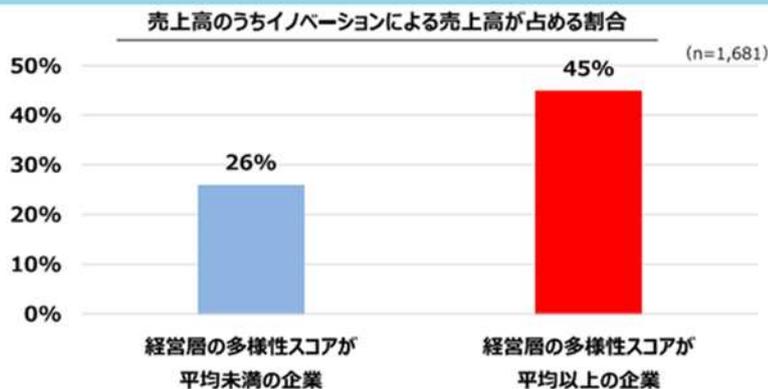


#### ④イノベーション創出効果

- 性別、年齢、出身国、キャリアパス、他の業界で働いた経験、学歴の6要素で測定した経営層の多様性スコア（※1）が平均以上の企業は、平均未満の企業に比べ、売上高に占めるイノベーション（※2）の割合が19%高い。

※1：Blauインデックスのダイバーシティの6要素（性別、年齢、出身国、キャリアパス、他の業界で働いた経験、学歴）の平均で測定。

※2：過去3年以内に市場投入された新製品・サービスの売上高。



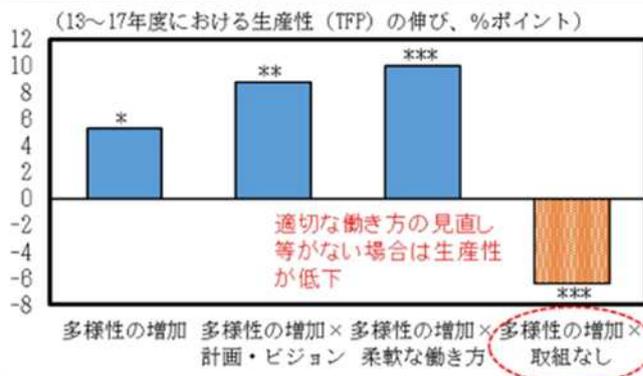
(注) 8ヵ国（米国、フランス、ドイツ、中国、ブラジル、インド、スイス、オーストリア）におけるさまざまな業種や規模の企業を対象に調査。  
 (出所) BCG「How Diverse Leadership Team Boost Innovation」(2018)より作成。

10

#### ④イノベーション創出効果 ～生産性の向上～

- 令和元年度経済財政白書によれば、多様な人材の増加は、生産性の向上、人手不足の解消等の効果が期待できる。
- ただし、多様な人材の活躍に向けた取組とセットで行うことが非常に重要であり、多様な人材はいるが、それに対応した取組を行っていない企業は、多様な人材がいない企業よりも生産性が低くなる可能性。

##### 多様性の増加が生産性に与える効果



(注記) 1. 内閣府「多様化する働き手に関する企業の意識調査」により作成。  
 2. \*\*\*, \*\*, \*はそれぞれ、多様性が増加した企業とそうでない企業の生産性の伸びの差が1%、5%、10%水準で有意であることを示す。  
 3. 分析の詳細は、「経済財政白書（令和元年版）」付注2-9を参照  
 (資料) 内閣府「経済財政白書（令和元年版）」から引用。

11

5 実施報告Ⅱ  
「企業とのコラボレーションによるシンポジウム」

## 新・ダイバーシティ経営企業100選について

- 多様な人材の能力を最大限発揮させることにより、イノベーションの創出、生産性向上等の成果を上げている企業を表彰（経済産業大臣表彰）。ベストプラクティスの発信により、ダイバーシティ経営に取り組む企業のすそ野拡大を図る。
- 平成24年度から実施し、令和2年度までの9年間で、282社（大企業144社、中小企業138社）を表彰。

### 評価ポイント

- ① 実践性（ストーリーの一貫性）
- ② 革新性・先進性（モデル性）
- ③ 全社レベルでの取組の浸透度や継続性

### 応募数等



	R2年度 応募数	R2年度 表彰数	過年度表彰企業数								累計
			H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	
大企業	48	9	20	25	28	20	13	9	13	7	144
中小企業	24	5	22	21	24	14	18	12	11	11	138
計	72	14	42	46	52	34	31	21	24	18	282

12

## ダイバーシティ経営診断ツールについて

- ダイバーシティ経営を実現するにあたっては、①経営者の取組、②人事管理制度の整備、③現場管理職の取組の3つが鍵。
- 「ダイバーシティ経営診断ツール」は、「経営者」、「制度」、「現場」別の取組状況を可視化し、多様な人材の活躍のための職場環境整備に向け、今後の対応策を検討するためのもの。

### ダイバーシティ経営3つのポイント



### ダイバーシティ経営診断ツール



13



## なでしこ銘柄

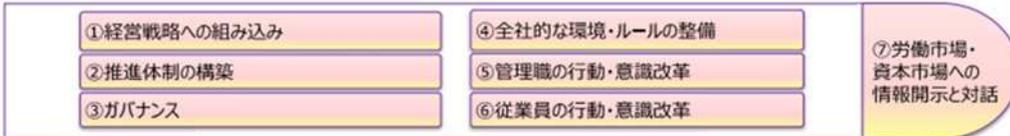


- 平成24年度より、経済産業省と東京証券取引所が共同で実施。今年度10回目の選定。
- 「女性活躍推進」に優れた上場企業を、「中長期の企業価値向上」を重視する魅力ある銘柄として選定。企業の女性活躍への取組に対する投資家の注目を高めることで、各社の取組の加速化を図る。

### ■ 選定の概要

- ✓ 東証全上場企業約3,600社が対象、業種毎にベスト・インクラスを選定。
- ✓ 企業価値向上を実現するためのダイバーシティ経営に必要とされる取組とその開示状況について、評価。

### ■ 評価の視点：ダイバーシティ2.0行動ガイドラインの7つのアクションに基づき評価



### ■ 令和2年度実績

**調査回答率**  
JPX日経400企業の調査回答率：43.4%

**なでしこ銘柄** 45社選定  
【必須要件】 女性取締役が1名以上いること

**準なでしこ** 19社選定  
【必須要件】 取締役、監査役、執行役員いずれかの役職に女性が1名以上いること

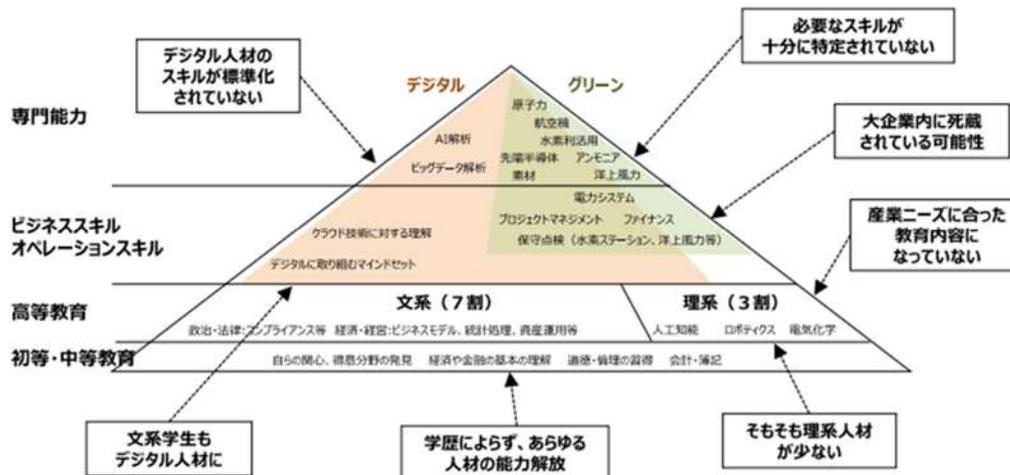
### 「なでしこ銘柄」企業の株価指数とTOPIXの比較



14

## 「未来人材ビジョン」(仮称)の策定

- デジタル、グリーンといった成長分野の市場規模等から、2030年、2050年の労働需給、雇用創出効果を推計するとともに、求められるスキル・課題を明らかにし、政府として「目指すべき姿」として公表。



15

5  
実施報告Ⅱ  
「企業とのコラボレーションによる  
シンポジウム」



キリンビジネスエキスパート株式会社  
会社概要 及び リカレント採用について

2021年12月18日  
キリンビジネスエキスパート株式会社  
総務企画部 部長 小倉保彦

キリングroup ビジョン・ミッション・スローガン



2027年の目指す姿: ビジョン

食から医にわたる領域で価値を創造し、世界のCSV先進企業となる

経営理念: ミッション

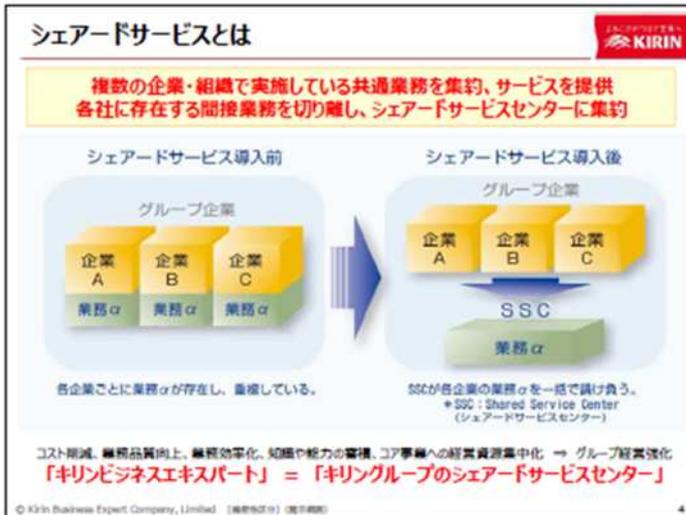
キリングroupは、  
自然と人を見つめるものづくり  
で、「食と健康」の新たなよろこ  
びを広げ、**こころ豊かな社会の  
実現に貢献します**

コーポレートスローガン

よろこびがつながる世界へ  
 **KIRIN**



5 実施報告Ⅱ  
「企業とのコラボレーションによるシンポジウム」



### キリンビジネスエキスパート 会社概要

**組織** **要員** **主な業務** **要員構成**

計121名

<b>人事サポート部</b> 47名	<b>23社 約15,000人分</b> ■給与・賞与・請求等の計算・支払 ■社会・労働保険の計算・控除 ■年末調整、福利厚生 ■入退社手続き、企業年金
給与担当 40名 企画担当 6名	
<b>経理サポート部</b> 62名	<b>24社 約18,000人分</b> ■簿記・支払・入金処理と管理 ■取組金管理、取費会計、季形 <b>中小規模20社</b> ■製造会計、決算処理、CF
出納担当 49名 決算担当 12名	
<b>不動産サポート部</b> 5名	グループ所有不動産の管理・賃貸・売買・活用
<b>総務企画部</b> 6名	経営戦略、人事制度・運用、採用、総務・庶務

■ 社内 KH  
 ■ 社内 KB  
 ■ 社内 KBC  
 □ 社内 KKC  
 □ 社内 ME-NL-KIW  
 ■ KBE業務委託社員  
 ■ 派遣社員  
 □ 契約社員  
 □ 派遣スタッフ

© Kirin Business Expert Company, Limited (株式会社キリン) (東京本社)



女性活躍およびリカレント採用の現状等 

**“One KIRIN” Values** キリングループの一員として大切にしている考え方、気持ち  
**熱意・誠意・多様性** (Passion. Integrity. Diversity.)

**熱意** 自由な発想で、進んで新しい価値をお客様・社会に提案することへの我々の熱い意志。会社やブランド誇りを持ち、目標をやりきる熱い気持ち

**誠意** ステークホルダーの皆さまのおかげでキリングループは存在しているということへの感謝の気持ち、謙虚な気持ちで確かな価値を提供し、ステークホルダーに貢献するという誠実さ

**多様性** 個々の価値観や視点の違いを認め合い、尊重する気持ち。社内外を問わない建設的な議論により、「違い」が世界を変える力、より良い方法を生み出す力に変わるという信念

© Kirin Business Expert Company, Limited (無断転載可) (資料提供) 6

女性活躍およびリカレント採用の現状等 

○女性活躍の現状

	総数	女性人数	比率
全社	120名	80名	66.7%
社長・部長・担当部長	11名	0名	0.0%
課長	19名	8名	42.1%

○リカレント採用

- ・目的 就業経験と高い資質を持ち、向上心ある人財の確保  
多様性推進
- ・開始時期 2017年
- ・在籍者数

日本女子大学様	明治大学様	合計
9名	4名	13名

© Kirin Business Expert Company, Limited (無断転載可) (資料提供) 7

**5**  
 「企業とのコラボレーションによる  
 シンポジウム」  
 実施報告Ⅱ

女性のためのリカレント教育推進協議会  
企業とのコラボレーションによる シンポジウム

# WHAT'S JUN

December 18, 2021

株式会社ジュン  
取締役  
経営企画室、人事部、労務部  
嘉野 敬介

## OVERVIEW

会社名 株式会社ジュン

本社所在地 東京都港区南青山2-26-1

代表者 代表取締役社長 佐々木 進

設立 1958年12月9日

従業員数 2,650人 (2021年3月現在)

資本金 11億円



2



# Mission

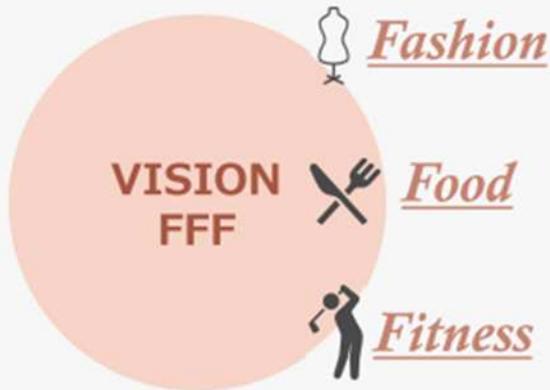
新しい景色にも、新しい声にも耳をすまらぬまま、いつかフロンティアは、その世界のカルチャーを捉え、共有するプラットフォームを築き、いかに世界は広がっているか、見えていない部分まで盛り、届けていきたい。建築やアート、読んでいる音楽、パフォーマンスが豊か、ソーシャルを形成し、世界を動かすカルチャーをつくる。服、音楽、スポーツ、ワイン、食、わたしたちJUNがつくるものは、一見バラバラだが、多様性の集結こそがカルチャーだ。カルチャーはただ輸入するものではない。個人が、社会が、つくりあげていくものだ。ファッションとは本来、哲学だ。世界とどう向き合うかの態度表明だ。わたしたちはファッションというレンズを通して、個人と社会をもっと高揚させたいと望む。ワクワクさせたいと願う。ファッションにはパワーがある。ひとりひとりの心の高揚量を上げるポテンシャルがある。ファッションというフィルターを透過することで、社会の様々なことは変わらう。スポーツが、経済が、建築が、音楽が、アートが、映画が、文学が、リゾートが、食事が、個人の喜びをさらに増す方向で。社会が享受できるカルチャーがより豊かになる方向で。人生をもっとすばらしい体験にする方向で、変わらうのだ。あなたやわたしは、カルチャーの一部だ。わたしたちは様々な領域からよきカルチャーをつくろうと考える。わたしたちはJUN。

**YOU ARE CULTURE. JUN**

世界を  
おもしろくするのは  
どこかの誰かじゃない。  
あなただ。

3

# Diversity of Domain



**5**  
実施報告Ⅱ  
「企業とのコラボ  
レーションによる  
シンポジウム」

ADAM & EVE ROPE ÉPOR

vis vis-à-vis SALON

SMALL

## Diversity of size

BIG

## Sales Channel

RETAIL STORE

EC

ZOZO Rakuten

J'aDoRe JUN ONLINE Life&Beauty by JUN ONLINE



*HERITAGE* *INNOVATION*

Over 60 years with History  
INNOVATOR COMPANY  
JUN

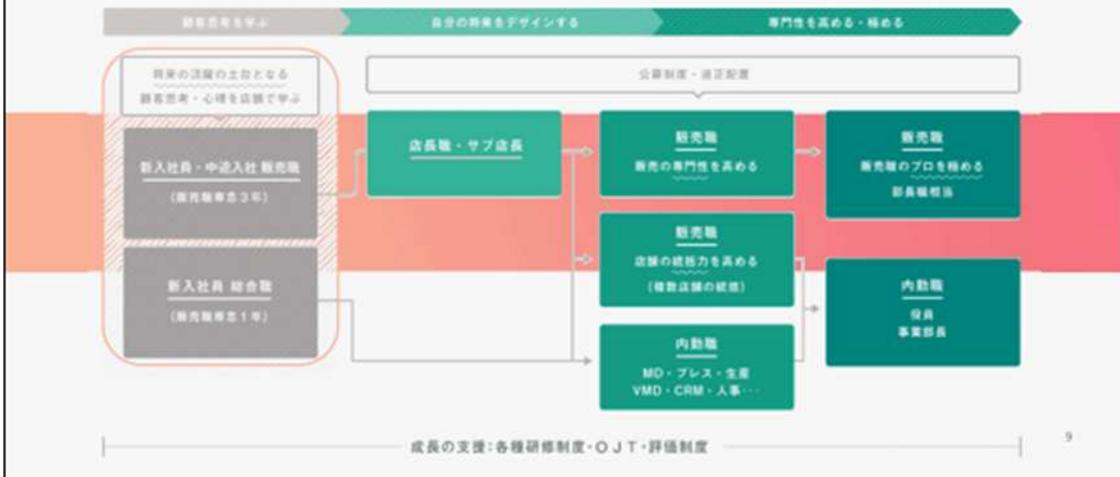
7

**Fact Data**  
女性の就労状況

2:8	32.2歳	321人	90.3%	0人
男女比	平均年齢	女性管理職	産休復帰率	女性役員

**5** 実施報告Ⅱ  
「企業とのコラボレーションによるシンポジウム」

# Career path



## 弊社リカレントプログラム参画状況 2019年春学期～(5回目)

### 明治大学 女性のためのスマートキャリアプログラム 夜間・土日主コース

The advertisement features two images: a woman holding a child and a woman in a professional setting. Text includes '明治大学 MEIJI UNIVERSITY 履修証明プログラム 女性の仕事復帰・キャリアアップを支援' and '8P x 女性活躍'. The main title is '女性のためのスマートキャリアプログラム' with the subtitle 'ある人が輝く新たなステージへ'. Below it, it says '～仕事復帰・キャリアアップを支援する半学期の短縮集中ビジネスプログラム～' and '～生活スタイルに合わせて学べる2コース～'.



### 実践プロジェクトゼミナール

受講生より改善提案

弊社より課題提示

中間レビュー

### 大学×受講生の皆さま×弊社

**受講生の皆さま**

- 普段の生活に身近なテーマで取り組みやすかった
- アパレル以外の事業をされていることを始めて知りました
- 熱心に質問に応じて頂き、ジュンのファンになりました
- 自分が教えることが出来ないことも多く興味深い
- 受講生に身近なテーマで毎回楽しみ
- お客様のダイレクトなお声は大変参考になりました
- 商品・サービスのアイデアを頂くことが出来ました
- 授業について予め十分な理解があり有難い
- 課題に熱心に取り組んで頂き自身も刺激になりました

**担当教授 (大学)**

**JUN 弊社**

**5** 実施報告Ⅱ  
「企業とのコラボレーションによるシンポジウム」

# リカレントプログラムについて

2021年12月18日  
オムロンエキスパートリンク株式会社

Copyright 2021 OMRON EXPERTLINK Co. Ltd. All rights reserved.

1

## ご説明内容

- 1 オムロン エキスパートリンクの紹介  
企業概要と事業内容、ダイバーシティ（女性活躍の取組み）
- 2 リカレントプログラム修了生の採用と期待
- 3 京都女子大学と弊社のコラボレーション
- 4 弊社提携の連携プログラムについて
- 5 「女性のためのリカレント教育」の一層の普及について

1



## 1-1 オムロン エキスパートリンクについて

国内オムロングループの人事・総務・経理における「人」と「機能」を集約し、グループ全体の事業基盤を支えます。

設立	2018年4月1日
本社所在地	京都市下京区塩小路通堀川東入
資本金	9,000万円
代表者	代表取締役社長 北川 尚
従業員数	800名
事業内容	1.オムロングループ向け人事関連業務 2.オムロングループ向け総務関連業務 3.オムロングループ向け経理関連業務 4.人材サービス（人材派遣、人材紹介、エンジニアリングサービス、業務請負）



Copyright 2021 OMRON EXPERTLINK Co., Ltd. All rights reserved.

3

## 1-2 弊社はオムロングループの一員です

### ヘルスケア事業

家庭での健康管理から医療現場まで健康な暮らしをサポート  
(電子血圧計、体温計など)



### 社会システム事業

快適で安全な社会生活を目標し、社会インフラのための多様なシステムを提供  
(自動改札機・券売機、太陽光発電用パワーコンディショナ、蓄電システムなど)



### 制御機器事業

工場の自動化により、世界のモノづくり革新をリードするオムロンの主力事業  
(センサ、コントロール機器、ロボットなど)



### 電子部品事業

幅広い分野で人と機械を快適につなげる先進的な電子部品を提供  
(リレー、スイッチなど)



・売上高構成比には上記以外に「消去調整他」がありますが、僅少です。

Copyright: 2021 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

5  
実施報告Ⅱ  
「企業とのコラボレーションによるシンポジウム」

### 1 - 3 弊社の運営組織について

4つの機能領域+ 1つの事業領域でサービスを提供しています。



Copyright 2021 OMRON EXPERTLINK Co., Ltd. All rights reserved.

5

### 1 - 4 弊社の提供価値について

#### ①生産性向上/プロセス革新

- 制度やルール、プロセスの複雑さ・バラバラを標準化する
- 業務集約、可視化、分析、最適・標準・高度化へとつなげる

#### ②ガバナンス強化

- 現場リスクの早期発見、すばやい対策を実行する
- 不正・重大労災ゼロ

#### ③専門性・熟練性発揮

- 専門人材、マネジメント人材を育成する
- ナレッジ共有し、組織間連携を深め、提供価値のばらつきを防ぐ

オムロングループ<sup>®</sup>の持続的成長を支えます

Copyright 2021 OMRON EXPERTLINK Co., Ltd. All rights reserved.

6



## 1-5 ダイバーシティの取組みについて

働く一人ひとりを持つさまざまな違いを受容し、その多様性が真に組織の力になり効果を発揮する、すなわち企業理念の実践と、イノベーションを起こす新たな価値創造のためにダイバーシティを推進しています。



代表取締役社長 C E O 山田さんが、「ダイバーシティ（多様性）は、オムロン発展の原動力である。と社内外に発信を続けています

**Our Mission**  
(使命)  
われわれの働きで われわれの生活を向上し、よりよい社会をつくりましょう

**Our Values**  
私たちが大切にしている価値観

- ・ **ソーシャルゴーズの創造**  
私たちは、世に先駆けて新たな価値を創造し続けます。
- ・ **絶えざるチャレンジ**  
私たちは、失敗を恐れず挑戦し続けます。
- ・ **人間性の尊重**  
私たちは、誠実であることを誇りとし、人間の可能性を信じ続けます。

ダイバーシティ(多様性)は、オムロン発展の原動力です。

山田 義仁



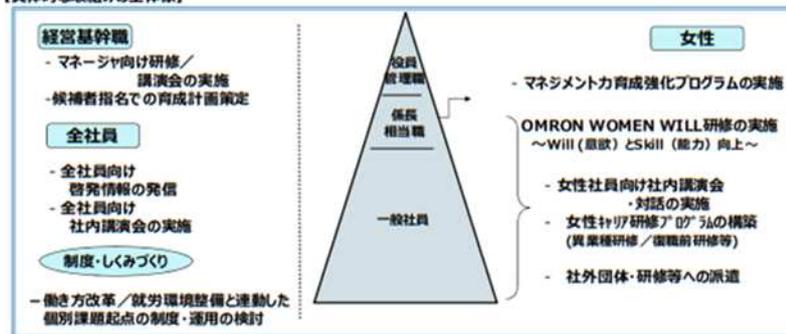
オムロンは、企業理念におけるOur Valuesのひとつである「人間性の尊重」に基づき、国籍・人種・皮膚の色・宗教・家系・民族・婚姻の有無・性別・性的指向および性自認等・障がい・年齢を問わず、様々な価値観や考え方を有した多様な人材が個性や能力を発揮し活躍できる企業を目指しています。

Copyright: 2021 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

## 「女性活躍推進の取組みについて」

多様なロールモデルが各部門各層に複数名誕生し、個性を発揮し新しい価値を創造している状態を目指します

【具体的な取組みの全体像】



Copyright: 2021 OMRON Corporation. All Rights Reserved.

5 実施報告Ⅱ  
「企業とのコラボレーションによるシンポジウム」

(補足) 女性が活躍しやすい業態 (シェアードサービス)



業務の属人化を排し、仕事をシェアしたり、カバーできる  
シェアードサービス領域は  
短時間勤務者や経験の浅い方も安心して働くことができる

Copyright 2021 OMRON EXPERTLINK Co., Ltd. All rights reserved.

9

2 リカレントプログラム修了生の採用動機  
女性の中途採用にあたって期待

Copyright 2021 OMRON EXPERTLINK Co., Ltd. All rights reserved.

10



## リカレントプログラム修了生の採用メリットについて

- 1 現状「経理、人事経験者」の採用は難しい
  - ×正社員採用ではないので応募する方が大変少ない
  - ×初心者を育成しようとしても途中で辞められるケースが多く育成担当者も現場も困る
  
- 2 リカレント修了生について
  - 修了生の「成果発表会」に参加して、直接話を聞いたり、質問することができる
  - 実務経験がなくても、リカレントプログラムを通して簿記資格取得をはじめ、広く浅く経理知識を習得して、今後のポテンシャルに期待できる



Copyright 2021 OMRON EXPERTLINK Co., Ltd. All rights reserved.

11

## 弊社におけるリカレントプログラム修了生の活躍について

- 1 2018年修了生
  - 4名採用（全員短時間勤務）
  - 経理3名 Aさん 月末月初6日間の繁忙期担当
  - Bさん 決算業務のアシスタント担当 ⇒2年後他社で正社員採用
  - Cさん 元化学系研究員の几帳面さが未経験の経理業務にマッチ
  - 総務1名 Dさん 看護師経験と英語力を活かしてグローバルでの安全衛生管理担当
  
- 2 2019年修了生
  - 2名採用（全員短時間勤務）
  - 経理1名 官公庁委託事業1名
  
- 3 リカレント修了生からみたメリット
  - これまで選択肢になかった未経験職種にチャレンジする自信をもつことができた
  - 子供のお母さん達とは違う、仕事を通して切磋琢磨できる仲間ができた



Copyright 2021 OMRON EXPERTLINK Co., Ltd. All rights reserved.

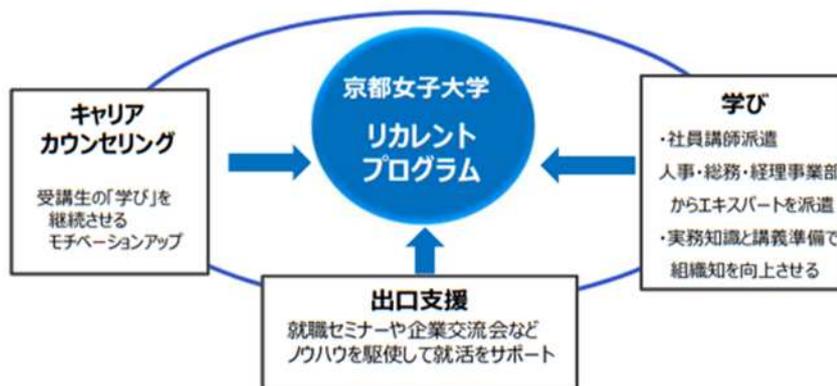
12

### 3 京都女子大学と弊社の コラボレーション

Copyright 2021 OMRON EXPERTLINK Co., Ltd. All rights reserved.

13

#### 大学と弊社（企業）のWIN-WIN連携



Copyright 2021 OMRON EXPERTLINK Co., Ltd. All rights reserved.

7



## 4 弊社提携の連携プログラムについて

Copyright 2021 OMRON EXPERTLINK Co.,Ltd. All rights reserved.

15

### I キャリアカウンセリング 実施件数

2019年	78
2020年	69
2021年	147
計	<b>294件</b> 予定

 就業中の方のために、就業後の夜間のキャリアカウンセリングが増えています。



### II 就活セミナー

2020年	2
2021年	6
計	<b>8件</b>



- ✓ これからの時代の多様な働き方
- ✓ 今さら聞けない就職活動のしかた
- ✓ 最新の技術動向とものづくりメーカーでの仕事について
- ✓ 労働市場を知る\_大人の就職活動
- ✓ 大学ではたらく
- ✓ キャリアコンサルタントの道

Copyright 2021 OMRON EXPERTLINK Co.,Ltd. All rights reserved.

16

## 5 実施報告II

「企業とのコラボレーションによるシンポジウム」

## 5 「女性のためのリカレント教育」の 一層の普及について

Copyright 2021 OMRON EXPERTLINK Co., Ltd. All rights reserved.

17

### 「個人」から「企業」との連携による研修の取り込みへ

弊校はこれまで出産などで退職したあとの再就職やキャリアアップを目指す女性を支援するため、「個人」に対して、様々な媒体を使って受講参加を働きかけてきました。

一方で「人生100年時代」「アフターコロナ」「デジタル革命」など雇用のあり方にも変化が生じ、企業ではこれまで以上に社員のキャリアの自律を促しています。その中で「女性の活躍推進」は社会・経済の持続可能な発展のために重要なテーマであり、すでに各企業は積極的に取り組んでいます……。

10月末から大阪、京都府内の企業、団体11社へ「女性活躍推進の取組み」をヒアリングして、各社の女性活躍推進度や課題を把握しました。  
企業のダイバーシティ経営を支えるプログラムを企業と協働しながら構築し、企業や地域との連携による「越境学習」を今後はもっと積極的に取り入れていきたいと考えます。  
これはまさに弊校 地域連携研究センターのミッションそのものですから。

18



パネルディスカッション参加企業資料 株式会社アンサーノックス

ドアを叩いてくれた人すべてに応えたい。

# answer KNOCKS

株式会社アンサーノックス

女性のためのリカレント教育推進協議会  
「企業とのコラボレーションによるシンポジウム」

2021.12.18

**山梨県委託事業**  
**女性のためのインターンシップ型ステップアッププログラム**

山梨県委託事業 高就職/育休復帰・転職/起業  
女性のための **インターンシップ型  
ステップアッププログラム**

会場：山梨大学 甲府キャンパス  
履修期間：6ヶ月間

- ・ ライフイベント等で一旦家庭に入った女性を対象に、再び社会で活躍し続けるための力を育成
- ・ インターンシップによる就業経験
- ・ 新たなネットワーク

2021年9月開講 4期生募集 入校説明会開催中 申込要 無料 要領をダウンロード  
https://yamanaishi-stepup.com

**5**  
実施報告Ⅱ  
「企業とのコラボレーションによるシンポジウム」

## 未来の山梨を作る ウーマンズコミュニティプログラム

山梨県庁 女性活躍推進課（女性活躍推進センター）山梨県立大学 社会連携推進課 共同実施

未来の山梨を作る  
ウーマンズコミュニティプログラム



会場：山梨大学 甲府キャンパス  
履修期間：6ヶ月間

- ・ 企業で働いている幹部候補の女性を対象にキャリアをデザインする力を育成
- ・ 他社企業へのインターンシップ
- ・ 女性メンターとの交流
- ・ 新たなコミュニティの形成
- ・ インターンシップレポートの活用



ドアを開いてくれた人すべてに応えたい。  
**answer  
KNOCKS**  
株式会社アンサーノックス

人すべてに応えたい。  
**answer  
KIDS**  
内閣府主管・企業主導型保育園  
アンサーキッズ

**answer  
CATS**  
顧客満足型・家事代行サービス  
アンサーキャッツ

所在地	山梨県甲府市
売上	2億円
登録スタッフ（累計）	約4000名
メンバー	事務所10名・kids6名
メンバー年齢	20代～80代



**渡辺 郁 Kaori WATANABE**

株式会社アンサーノックス 代表取締役

2008年、製造業への外国人派遣を主要事業とする株式会社アンサーノックスを設立。

外国人労働、女性の活躍推進、多文化共生等の社会課題をテーマとした講演多数。



**answer KNOCKS**

株式会社アンサーノックス

設立



ドアを叩いてくれた人  
すべてに応えたい。



経済産業省主催  
「新・ダイバーシティ経営企業100選」を受賞  
(2019年3月)

『「ビジネスと人権」に関する取組事例集』

外務省発表  
『「ビジネスと人権」に関する取組事例集』  
取組事例集掲載  
(2021年9月)



日本文性会議  
2021 in 甲府

『日本文性会議2021 in 甲府』  
第6分科会 コーディネーター  
(2021年10月)



「D&I Award大賞（地方企業部門）」を受賞  
(2021年12月)

**5**  
実施報告Ⅱ  
「企業とのコラボ  
レーションによる  
シンポジウム」