

地域で取り組む 女性の活躍推進

働く女性のメンター育成と地域ネットワークづくり

事例集



平成26年度 厚生労働省委託事業

目次

はじめに.....	1
1. 働く女性のメンター育成と 地域ネットワークづくりの必要性和効果	2
2. 働く女性のメンター育成と 地域ネットワークづくりのポイント	4
メンターの取組とポジティブ・アクションの推進.....	9
事例一覧.....	10

事例集

■平成 25 年度ポジティブ・アクション展開事業 実施団体

事例 1 一般社団法人愛媛県法人会連合会	12
事例 2 大阪府男女共同参画推進財団 大阪府立男女共同参画・青少年センター	14

■平成 26 年度ポジティブ・アクション展開事業 実施団体

事例 3 株式会社キャリア・マム	16
事例 4 高知商工会議所	18
事例 5 NPO 法人わははネット	20

■女性のネットワーク事例

事例 6 滋賀県「女性のキャリアアップ支援セミナー」…	22
事例 7 ふくい女性ネット～未来きらりプログラム～ …	24
事例 8 富山県「煌めく女性リーダー塾」.....	26
事例 9 京都府「女子シャイン cheers!」 ～イキイキ働こう、欲張りに生きよう～	28

■女性対象のメンター紹介事例

事例 10 埼玉県働く女性応援メンター	30
---------------------------	----

■女性管理職のネットワーク事例

事例 11 女性の大活躍推進福岡県会議「WE-Net 福岡」	32
--------------------------------	----

はじめに

わが国では急速に少子・高齢化が進行し、人口減少時代を迎えました。今後、労働力人口の減少が見込まれる中、女性の就労を促進するとともに、働く女性が就業意欲を失うことなく、その能力を伸長・発揮できる環境を整備することが求められています。

しかし、企業の雇用管理において、制度面での男女均等取扱いが確保されつつあるものの、結婚や出産で離職する女性は多く、依然として女性の年齢階級別の労働力率はいわゆる「M字カーブ」を描いています。また、管理職に占める割合や賃金等に男女間格差が見られることから、実際に生じている男女間格差を是正し、女性の活躍推進のための自主的な取組（ポジティブ・アクション）を促進すると同時に、仕事と子育て等の両立支援制度を利用しやすい環境整備を促進することが、女性労働者のキャリアを中断しない働き方の実現のために必要となっています。

こうした中、女性労働者が企業内で将来のキャリアプランを描きつつ、就業を継続していけるような環境づくりを促進するため、厚生労働省では、平成24年度より「ポジティブ・アクション展開事業」に取り組んできました。本事業は、メンター（後輩から相談を受け、その問題の解消に向けてサポートする人物）の育成及び制度の導入を目的としたもので、初年度は「メンター制度導入・ロールモデル普及マニュアル」を作成し、平成25年度、平成26年度にはメンター、ロールモデルの確保が難しい中小企業に勤務する女性労働者がネットワークを作り、女性の相互研鑽、研修等を行う仕組みづくりを行いました。

本事例集は、本事業でメンター育成とネットワークづくりに取り組んだ5団体の事例のほか、全国で同様に女性のネットワークづくりに取り組んでいる6団体の事例を紹介しています。

地域で女性活躍のためにメンター育成とネットワークづくりを行っている自治体や団体の皆様の取組の参考としていただければ幸いです。

1

働く女性のメンター育成と地域ネットワークづくりの 必要性と効果 ～地域で取り組む女性の活躍推進～

(1) 地域の中小企業における女性の活躍推進の必要性

地域の中小企業の中には女性従業員が多く就業していても、女性の管理職が少ない、あるいはいない場合が少なくありません。さらに、相談できる先輩がいなかったり、ロールモデルがいなかったりするためにキャリアの展望が描けないなど、女性の活躍を進めるにあたっての課題は多い状況にあります。

働く女性のメンター育成と地域ネットワークづくりに取り組んだきっかけ

自治体や地域の経済団体、女性活躍や子育てを支援する団体などで、地域の女性を対象としたメンター育成やネットワークづくりが行われていますが、どのようなことがきっかけとなり取り組むこととなったのでしょうか。

本事例集に取り上げた団体の状況をみると、地元の中小企業に女性管理職が少ない、女性の離職率が高いまま変わらないなど、女性が地元企業で活躍できる環境、仕事と家庭を両立できる環境作りが課題であると認識している中、メンター育成とネットワークづくりに関する事業があることを知って事業に応募したり、地元の企業から女性活躍について何か取組を行ってほしいと要望があったりしたことが、働く女性に対するメンター育成やネットワークづくりに取り組んだきっかけとなっていました。

事例集掲載団体より

働く女性のメンター育成と地域ネットワークづくりに 取り組んだ経緯

■地元の中小企業における女性活躍に課題

- 地元の中小企業の多くは、女性を管理職や経営幹部を目指す人材としてみていないケースも多く、女性側も、地元では今までの経験を活かすことのできる職場を見つけることができず、現状では女性管理職のいる中小企業は少ない。
- 女性管理職の割合が全国に比べて低く、女性がさらに活躍できる環境を整備する必要があった。

■出産を事由とした女性の離職が多い

- 少子高齢化により労働力人口が減少するとともに、依然として出産を機に約6割の女性が離職している現状の中、中小企業における女性の就業継続やキャリアアップ（資格・能力等の習得）を支援するために取り組んだ。

■企業からの要望

- 県内の法人グループから、両立支援等に関する情報交換の場が欲しいとの声があがった。

(2) 働く女性のメンター育成と地域ネットワークづくりの効果

効果

1

社内で作ることのできない女性のネットワークを地域で作ることができる

中小企業では、女性従業員同士が社内で相談する機会がないだけでなく、働き方や生き方のお手本となるロールモデルを示すことが難しいことも少なくありません。そのような場合、地域で女性のネットワークを作ること、ネットワークに参加する者同士で相談し合ったり、ネットワークの中でロールモデルとなる人を見つけたりすることができます。

ネットワークの中で女性の交流が進む過程において、参加者同士で様々な相談に応じながらキャリア形成上の課題を解決していく経験を積むことで、個々のキャリア形成を支える相談役（メンター）として成長する人が誕生することも期待できます。メンターとして成長した女性は、ネットワーク内だけでなく、勤務先の同僚や後輩の女性などに対して、相談役としての役割を担っていくことができるようになります。

また女性のネットワークは、研修等が企画されている期間限定のものではなく、その後も地域に根差したネットワークとして発展していくことが期待できます。

効果

2

既に社内でメンター的な活動をしている女性もネットワークで支援することができる

地域には、既に日常的に社内で女性従業員の悩みを聞くなど、メンター的な役割を担っている女性も数は少ないですが存在します。そうした女性も、これまでの対応でよかったのか、後輩の女性などから受けた相談への対応に悩んでいる場合も多いことでしょう。地域の女性のネットワークは、こうした各企業で既にメンター的な活動をしている女性をつなぎ、メンターとしての役割をいっそう担える人材へと育成することに貢献することができます。

効果

3

人事労務担当者の交流機会や研修機会を提供することができる

働く女性のネットワークづくりにおいて、女性の所属する企業の人事労務担当者が交流する機会を設けたり、女性活躍に関する研修会を実施したりしているところもあります。人事労務担当者への働きかけも同時に行うことで、社内における女性活躍推進の取組効果が高まります。

平成26年度に実施したポジティブ・アクション展開事業では、3地域で女性を対象としたメンター育成とネットワークづくりを行いました。同時に、女性の所属する企業の人事労務担当者を対象とした研修も開催しました。ポジティブ・アクションやメンターの取組の必要性などについて学ぶとともに、参加した女性の成長をみることで、人事労務担当者研修の参加者のうち8割以上がメンターの取組を行いたいと回答しています。

効果

4

管理職に就く女性が増えるなど女性の活躍が推進される

メンター育成のための研修を終了した女性が社内でメンターとして活動するだけでなく、地域の女性のネットワークに参加することで、参加者同士でキャリアに関する悩みを相談したり、意識を啓発しあう中で、管理職に昇進するなど女性活躍への成果も期待できます。

■参加者同士がメンター、メンティの関係に

- 20代の女性が50代の女性に相談するなど、メンター、メンティの関係も作られていった。
- 全4回の研修会を通して、お互いがメンター、メンティの関係になった。参加者の多くは社内でも一目置かれる存在であるため、他の人に弱みが見せられない一面がある。会社の枠を超えた関係だからこそ、相談しやすい場となっており、メンターがメンティの経験をすることで、突破口を見いだしている。
- 参加者の年代に幅があるため、若い人は人生の先輩に話を聞き、年長者は若い頃の自分を思い出しながら、お互い刺激を受けている。

■メンターとしての役割意識

- 参加当初は戸惑う姿も見られたが、メンターの役割を学び、自分が後輩の相談を受けていることなどを振り返ることで、役割意識が出てきた。そして、自分なりのやり方でよいことを学ぶことで、自分で考えて行動する意識が高まった。

■女性の活躍を推進

- 7年間の継続した取組により、参加した女性従業員が管理職に就くなど様々な成果が出てきた。メンバーが管理職やプロジェクトリーダーに昇格する、研修終了者が中心となって企業内で女性チーム活動を始動するなど。
- グループワークを乗り越えたことが本人の自信に繋がっている。当初は控え目だった女性従業員が、研修受講後、社内で堂々とプレゼンテーションを行ったという話も聞いている。
- 自社で新しい挑戦をしている人は、ここで出会った仲間に相談し、励まされたりしながら、活躍を続けている。

■企業の意識の変化

- 企業の社長や人事労務担当者から、女性従業員が様々な業種の女性従業員と交流できる機会を提供してもらえるのは有意義だとの声をいただいた。今回の取組を通して、企業の女性活躍推進への意識付けや浸透を図ることができたと感じている。

2

働く女性のメンター育成と地域ネットワークづくり
のポイント

地域で働く女性のメンターの育成やネットワークづくりを行うにあたり、どのようなポイントがあるのでしょうか。「参加者の募集方法」、「メンター育成プログラムの内容」、「地域におけるネットワーク構築方法」について、本事例集に取り上げた団体の取組をもとに見ていきましょう。

(1) 参加者の募集方法

メンター育成の研修や女性ネットワークづくりの参加者募集の方法として、本事例集掲載団体より効果があったとの声が多かったものは、1社1社訪問しての説明でした。アプローチ先としては、まずは関心を持ってもらえるところから、女性活躍推進やワーク・ライフ・バランス、子育て支援等の認証を受けている企業、地域の企業団体より関心のありそうな企業を紹介してもらうなどの方法がみられました。

取組を重ねていく中で、これまでの成果を紹介することで参加することへのメリットを感じてもらうことができます。

■ 1社1社訪問や電話

- 募集にあたっては、1社1社訪問しての声かけが効果的。
- 企業を訪問して現状把握や情報提供を実施。
- 単に手紙とチラシを送るだけでは、他の郵便物等の情報に埋もれてしまうため、電話でのフォローも実施。

■ 認証企業にアプローチ

- ワーク・ライフ・バランス認証企業の担当者への訪問を実施。
- 女性活躍支援企業に継続的に情報発信。
- くるみんマーク等の認証取得企業に案内を送付。

■ 経営者への働きかけ

- こうした事業への参加には経営者の一声が必要となる。経営者レベルへの働きかけが大きい。

■ 地域の企業団体への働きかけ

- 地元の企業を組織している団体に声をかけ、女性活躍に関心ある会社の社長を紹介してもらった。紹介を受けた中小企業へ参加依頼する際には、当社の社長と先方の社長とで直接話し、そこから他の企業の社長の紹介も受け、〇〇社長の紹介ならと話を聞いてもらうことができた。
- 商工会議所や各種団体にチラシの配布を依頼。
- 中小企業家同友会の会員企業に案内を送付。
- 経済団体や商工会などを通じた企業への声掛けを実施。

■ ホームページやメールマガジン、チラシ、地域情報誌等

- ホームページへの掲載、パンフレットの配布のほか、メールマガジンによる集客を行っている。
- 専用ホームページ、フェイスブックやブログで告知。
- 企業へ定期的にメールを送信。
- 地域情報誌への掲載。

■ 効果の提示

- 効果の見える化を図ること、「ポジティブ・アクション」「メンター」「ワーク・ライフ・バランス」という言葉の認知度を上げていくことが必要。

(2) メンター育成プログラムの内容

プログラムの作成にあたっては、参加者の年齢や勤続年数、メンター的な役割経験の状況などを踏まえた上で、最終的にメンターとしての自覚やスキルを持ち、自社で活動できるようにプログラムを構成していきます。

メンターやポジティブ・アクションについて知らなかったり、あまり理解が進んでいない場合は、メンター制度やポジティブ・アクションに関する取組内容や必要性などについて理解を深めてもらう講義等を設定します。そして、具体的にメンターとして活動する上での課題や取組方法について考えたり、スキルを学んだりできるプログラムを設定していきます。

プログラムを検討する際には、講義だけでなく、ワークショップ等の参加型のプログラムを設定することで、自ら主体的に考えることができるとともに、参加者同士の交流を効果的に図ることができます。また、研修で得たことを持ち帰り、日常業務の中で実践できる仕組みを作ると、その場限りとならずにモチベーションを保つことができます。

開催方法について、半年、1か月など、一定の期間を設定し、期間をあげずに複数回、研修を開催することで、参加者間のネットワークが作りやすくなります。対象者や目的によって平日・休日、昼間・夜間等、曜日や時間の設定を検討します。

企業推薦による参加の場合などは、女性従業員を派遣している企業の経営者や人事労務担当者に研修を見学して

もらったり、一緒に研修を受けるプログラムを設定することで、女性にどのように活躍してもらいたいかを具体的に考えてもらうことにつながります。

メンター育成のプログラム例

平成 26 年度ポジティブ・アクション展開事業 メンター育成研修プログラム（全2回）

■ 1 回目

		内容	目的
13:30～13:40 (10分)	概要説明	■開講挨拶と事業実施概要	・講師自己紹介。 ・研修の目的と全体像説明。
13:40～14:00 (20分)	自己紹介	■自己紹介	・相互の自己紹介を通じたアイスブレイク。
14:00～14:20 (20分)	講義①	■メンター制度とは？ (メンター制度概論) ■メンターの意義・心がまえ	・メンター制度の概要を理解し、メンターの意義・心がまえの基本について学ぶ。
14:20～14:50 (30分)	ワーク ショップ①	■メンターとしての活動する上での不安	・メンターとして実際に活動する上での課題や疑問、不安を共有する。
14:50～15:00 (10分)	発表	■ワークショップ①の内容発表 ～メンターの意義・課題～	・ワークショップで話し合った内容をグループ間で共有する。
15:00～15:10		休憩（10分）	
15:10～15:30 (20分)	講義②	■女性就業の現状と課題	・データを基に、今の若年就業女性の就業状況の実態、結婚・出産時の就業継続状況、両立や活躍において抱えている課題等を講義形式で学ぶ。
15:30～16:15 (45分)	ワーク ショップ②	■メンティの抱える悩みにどう向き合うか ■メンターとしての支援スタンス	・講義②を踏まえ、想定されるメンティの悩みを洗い出し、こうした悩みにどのようなスタンスで向き合い・支援すべきかを話し合う。
16:15～16:25 (10分)	発表	■ワークショップ②の内容発表 ～メンターとしての支援スタンス～	・ワークショップで話し合った内容をグループ間で共有する。
16:25～16:30 (5分)	まとめ	■本日の研修内容の確認	・講師により、本日の研修のポイントを整理する。

■ 2 回目

		内容	目的
13:30～13:40 (10分)	概要説明	■前回のおさらいと今日の研修課題	・講師による前回の内容紹介。 ・今回の研修目的と到達目標。
13:40～14:00 (20分)	講義①	■企業によるポジティブ・アクションの現状と課題	・近年急速に対応が進んでいる企業のポジティブ・アクションの取組を背景となる法改正等と共に学ぶ。企業間での取組の格差が大きいことも理解する。
14:00～14:40 (40分)	ワーク ショップ	■自社のポジティブ・アクションの取組状況・浸透度と課題	・参加者それぞれの企業の状況を話し合うことで、メンター間でも、属する会社の状況が異なることを理解し、メンティの置かれた立場の違いを理解できるようにする。
14:40～14:50 (10分)	発表	■ワークショップの内容発表 ～企業の取組と課題～	・ワークショップで話し合った内容をグループ間で共有する。
14:50～15:00		休憩（10分）	
15:00～15:20 (20分)	講義②	■コーチングスキル「傾聴と承認」	・メンターに求められるのは、メンティの話に耳を傾け、よき理解者として、受容・支持する態度であることを理解する。
15:20～16:10 (50分)	ロール プレイング	■想定されるメンティの課題別に相談対応のロールプレイングを実施	・ロールプレイングの実施及びロールプレイングに対する他者からフィードバックを通じてメンターの成長を促進する。
16:10～16:20 (10分)	発表	■ロールプレイングを通じた気づき ～相談対応のポイント～	・ロールプレイングを通じて気づいた相談対応のポイントを全体で共有する。
16:20～16:30 (10分)	まとめ	■本日の研修内容の確認	・講師により、本日の研修のポイントを整理する。

■プログラム回数等

- 研修の回数が少なかったり、実施期間が短かったりすると、ネットワーク形成力が弱くなるため、9か月間（全9回）というまとまった期間で、月に1回は顔を合わせる形とした。
- 平日実施とすることで「企業が業務として、責任をもって当塾に従業員を派遣する」という位置づけにした。
- 中小企業は、人員が少ないため、昼間に人を出すことが難しいところも多く、夜間の時間帯にもプログラムを設けた。2部構成にすることで、様々な女性の参加を得ることができた。

■メンター育成のためのプログラムの工夫

- 自分の出来ることを意識してもらおうプログラムとしたことから、「全て自分ができなくてもよいのだ」と肩の荷が下りたという感想が聞かれた。自分が後輩にできることを整理して、自分の役割の理解をしてもらうことが、次のステップにつながる。
- 若手、中堅、幹部社員、それぞれが抱える課題に対応するため、同様の体験をした先輩従業員（メンター）によるセミナーを開催。

■ワークショップ等の参加型のプログラム

- キャリアの棚卸しや現在感じている課題をワークショップ形式で出してもらった。働く女性が置かれている状況について、参加者の思いは共通しており、大変盛り上がった。
- セミナーはワークやディスカッションを中心とした参加型にすることで、参加者同士の交流を促進した。
- 一方的に講義を聞くスタイルではなく、ワークショップをしながら自ら考えたり、他の企業の参加者と話し合うことができたのも良かった。

■研修で得たことを行動に移せるようにする工夫

- 各研修の最後に「班での共通目標」や「自分自身のこれからの目標」をメッセージカードに書き、持ち帰って実践してもらうようにした。何か一つでも、研修で考えたことを思い描きながら仕事をしてもらいたいと考えた。
- 勉強会では毎回、作成したアクションプランを実行する宿題を出し、次回には自身の活動成果をグループの皆に報告することとした。勉強会に参加して終わりではなく、自ら何らかの行動を起こし、続ける仕組みとした。

■企業の人事労務担当者等の参加

- 女性従業員を派遣している企業にも、随時、働きかけが必要だと考え、女性従業員が参加している定例勉強会の見学を呼びかけた。
- メンター育成研修と人事労務担当者研修を同じ日に設定し、県内各社の女性従業員と人事労務担当者が互いに討議・交流できる場を設けた

厚生労働省では、全国の女性関連施設（地方公共団体や男女共同参画センター等）に向けた「女性就業支援全国展開事業」として、女性労働者等のメンター育成支援・ネットワーク構築支援等、女性の就業支援についての相談対応・講師派遣を行っています。

【お問合せ先】 女性就業支援全国展開事業事務局 一般財団法人女性労働協会

TEL : 03-5444-4151 FAX : 03-3456-4420

E-mail : info@mirai.jaaww.or.jp URL : <http://www.joseishugyo.go.jp>

(3) 地域におけるネットワーク構築方法

研修を複数回重ねる中で、自然と参加者同士の交流が深まり、ネットワークは徐々に作られていきますが、研修が終了した後もネットワークを継続していけるような働きかけや仕組みを作っていくことで、地域における女性ネットワークが作られていきます。

例えば、会費制でネットワークを継続していく方法が考えられます。その際、参加者が主体性を持って関わるのが重要となるため、幹事を持ち回りで行うようにしたり、事業の企画に参加してもらったりするとよいでしょう。企業推薦でネットワークに参加していた場合、終了後も引き続き、個人参加ではなく、企業推薦で参加するようにすることもポイントとなります。ネットワークに参加している女性が企業でメンターとして活動する際に、引き続き、企業側にも働きかけを行うことができます。

また、国や自治体の事業を活用して、ネットワークの参加者を対象とした研修等を行ったり、さらには地域の企業・団体等のネットワークも作り、両者のネットワークで地域の女性活躍を推進していくなど事業を発展させていくことも考えられます。

事例集掲載団体より 地域におけるネットワーク構築の方法

■顔を合わせる機会

- 参加者同士でメンター、メンティの関係を構築するには、SNS 等だけでは相談できることに限度があるため、顔を合わせる機会も重要。

■ホームページ、メール、フェイスブック等

- ネットワーク構築を支援するホームページやフェイスブックを用意。
- ネットワークを深める取組は、自然発生的、自発的なもの。参加者同士で「つながっていたい」という希望があり、ラインやフェイスブック等を使ったグループが自然発生している。

■研修終了者のネットワーク

- 卒業生のネットワークの継続を図り、卒業生を女性リーダーのロールモデルとして、外部に紹介していきたい。

■女性管理職のネットワークづくり

- 県内の企業や団体に所属する課長・部長級の女性管理職を対象としたネットワークを構築。期間は1期1年(1期生のみ1年半)ごとの入れ替え制。終了後も、自主的に卒業生組織を構築し継続的に活動することによって、福岡県内の女性管理職のネットワークの拡大を図っている。

■国や自治体の事業を活用

- 事業で構築されたメンターネットワークとポジティブ・アクションや女性活躍推進に理解のある企業を中心としたネットワークを構築し、2つのネットワークが両輪となり、地域・社会が一体となって女性活躍推進を応援する取組を開始。

■継続的なネットワークの構築

- 研修修了生が自主的にネットワークを発足。メンバー間の交流はもちろんのこと、メンバー向けの講習会や県の施策への協力などを通じて、継続的なネットワークを構築。費用はメンバーが自費で負担しあっている。
- 参加した年次をまたいだグループ編成にすることでタテのネットワークもできてきた。

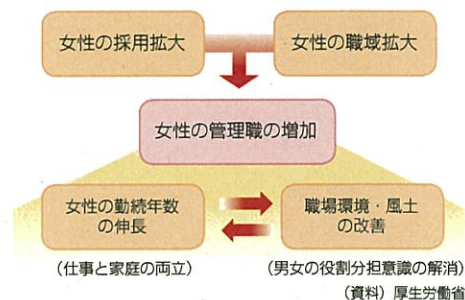
メンターの取組とポジティブ・アクションの推進

メンターの取組によってポジティブ・アクションを推進することができます。以下に、ポジティブ・アクションとメンターの取組について解説します。

ポジティブ・アクションとは

ポジティブ・アクションとは、社内制度に男女差別的な取扱いはないのに、「なかなか女性の管理職が増えない」、「女性の職域が広がらない」など、女性の能力が十分に活かされていない状況がある場合、男女労働者間の格差の解消を目指して、個々の企業が進める自主的かつ積極的な取組のことを指します。実質的に女性の活躍を促進していくために必要となるものです。

ポジティブ・アクションの具体的な目標には、「女性の採用拡大」「女性の職域拡大」「女性の管理職の増加」「女性の勤続年数の伸長（仕事と家庭の両立）」「職場環境・風土の改善（男女の役割分担意識の解消）」が考えられます。「女性の採用拡大」と「女性の職域拡大」は密接に関係しており、これらの取組が進むと、「女性の管理職の増加」も効果的に進めることができます。「女性の勤続年数の伸長」と「職場環境・風土の改善」はこれらの取組を支えるものです。

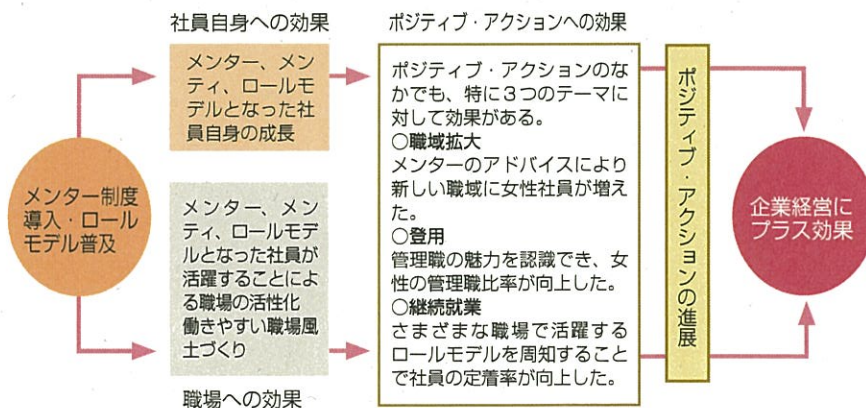
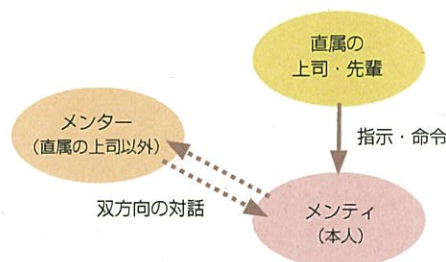


ポジティブ・アクションの効果を高めるメンターの取組

出産後も働き続ける女性が少ない、女性の職域が限定的、管理職の女性が少ない、という企業では、女性自身がキャリアプランを描きにくい状況にあります。そこで、ポジティブ・アクションの効果を高めるため、女性従業員のキャリア意識の啓発、視野の拡大、社内外のネットワーク構築に効果が期待される「メンター制度」が活用されています。

メンターの取組は、先輩従業員（メンター）が後輩従業員（メンティ）に対して行う個別支援活動で、キャリア形成上の課題解決を援助して個人の成長を支えるとともに、職場内での悩みや問題解決をサポートする役割を果たします。ポジティブ・アクションの中でも「職域拡大」、「管理職の増加」、「就業継続」といったテーマに効果を発揮します。なお、「メンター制度」といったフォーマルな形式ではなくても、女性従業員の相談を受け止める先輩従業員を育成することは、女性活躍推進の上で重要な取組といえます。

■メンター・メンティの関係イメージ



(資料) 平成24年度 厚生労働省「メンター制度導入・ロールモデル普及マニュアル」

※メンター制度の導入方法については、以下のマニュアルを参考にしてください。

厚生労働省「メンター制度導入・ロールモデル普及マニュアル」URL: <http://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2013/03/07-01.html>

事例一覧

		メンター育成	メンター紹介	ロールモデル、リーダー育成	女性のネットワーク	法人のネットワーク	女性管理職のネットワーク
事例 1	一般社団法人愛媛県法人会連合会 (愛媛県松山市)	○			○	○	
事例 2	大阪府男女共同参画推進財団 大阪府立男女共同参画・青少年センター (大阪府大阪市)	○			○		
事例 3	株式会社キャリア・マム (東京都多摩市)	○			○		
事例 4	高知商工会議所 (高知県高知市)	○			○	○	
事例 5	NPO 法人わははネット (香川県高松市)	○			○		
事例 6	滋賀県「女性のキャリアアップ支援セミナー」 (滋賀県大津市)			○	○		
事例 7	ふくい女性ネット～未来きらりプログラム～ (福井県福井市)			○	○		
事例 8	富山県「煌めく女性リーダー塾」 (富山県富山市)			○	○		
事例 9	京都府「女子シャイン cheers!」 ～イキイキ働こう、欲張りに生きよう～ (京都府京都市)		○		○		
事例 10	埼玉県「働く女性応援メンター」 (埼玉県さいたま市)	○	○	○			
事例 11	女性の大活躍推進福岡県会議「WE-Net 福岡」 (福岡県福岡市)						○

概要	
メンターを育成しメンターネットワーク（まどんなメンターネット）を構築。中小企業経営者や幹部で構成されるネットワーク（社長・経営幹部連合）も構築し、両輪で女性の活躍を推進。	
東大阪市を中心とした大阪府内の中小企業を対象にメンターネットワークを構築。その後、当財団のロールモデル交流会への参加や女性のネットワーク形成を目的とした自主事業の講師等で活躍。	
多摩地域の中小企業に勤める女性を中心にメンターを育成し、地元企業における女性活躍を推進。職住近接の多摩エリアの女性ライフモデル構築を目指す。	
中小企業の女性従業員を対象にメンターを育成。メンターネットワークとともに、今後は経営者が参加する連絡会の組織化を予定。	
これまで築いた企業ネットワークを活用して中小企業の女性従業員を対象にメンターを育成し、ネットワークを構築。今後、効果を見える化し、地元企業への普及に取り組む。	
県内企業で働いている女性を対象に実施。リーダーに向けての資質向上、および意欲の高揚を図ることにより、各職場におけるロールモデルとなる人材を育成することと、ネットワークづくりを目的として実施。	
県内の働く女性のネットワーク「ふくい女性ネット」にキャリアアップのための「未来きらりプログラム」を実施。プログラムはお茶の水女子大学と「女性リーダー育成に関する協定」を締結し作成。	
リーダーを目指す女性従業員の相互交流と自己研鑽を図り、業種・職種の枠を超えたネットワークを構築。女性管理職の増加につなげることを目的に実施。	
中小企業における女性の就業継続やキャリアアップを支援するため、府内の女性従業員を対象にネットワークを構築。モデルとなる先輩従業員（ロールモデル）による後輩従業員の支援を実施（メンター事業）。企業を超えた女性従業員間の交流を促進。	
地域の中にロールモデルとなる人が少ないという課題があり、女性から他の会社の人でもよいので会いたいという要望や、企業からも相談に乗ってほしいとの声があり事業化。県内の経済団体からの推薦による一定の役職にある女性をメンターとして委嘱。	
福岡県の地域経済界主導による産官学民一体の取組。女性管理職のネットワーク「WE-Net 福岡」では、ネットワークに参加する女性管理職の交流や相互研鑽に加え、所属組織や地域社会における女性活躍推進に資する自主的な活動を実施。	

12 ページ

14 ページ

16 ページ

18 ページ

20 ページ

22 ページ

24 ページ

26 ページ

28 ページ

30 ページ

32 ページ

一般社団法人愛媛県法人会連合会

- 所在地 愛媛県松山市 ■会員数 約16,000 法人
 ■URL <http://csc-ehime.jp/ehimeho/>
 ■概要 法人会連合会は税に関する啓発活動を行うために企業から自主的に誕生した団体で、愛媛県法人会連合会は愛媛県の連合体組織。会員に対する各種研修会、地域振興やボランティアなど地域に密着した様々な活動も実施。



ポジティブ・アクション展開事業に取り組んだ経緯

平成21年4月の次世代育成支援対策推進法の改正に伴い、県内の法人グループから情報交換の場が欲しいとの声があがり、国や県、松山市も参加し、任意でファミリーフレンド研究会を作りました。

ワーク・ライフ・バランスは企業経営の発展にとって重要であるという視点で取組を継続し、くるみんマークの取得支援などを行ってきました。さらに、地元の企業がもっと取り組みやすい体制が必要だと県に提案し、「えひめ子

育て応援企業 認証サポート事業」を立ち上げて、その後、本事業に応募しました。

法人会の研修に参加する企業の経理担当者は、中小企業であることから労務も担当していることが多く、ワーク・ライフ・バランスに関する情報提供も併せて行いやすいという利点がありました。

ポジティブ・アクション展開事業の内容

① 対象者の設定方法

愛媛県内の中小企業を対象に

大企業は業界団体で取組を行っているため、主に松山地区の中小企業を事業の対象としました。企業の9割が中小企業であり、ここを支援する必要があると考えました。

② 参加者の募集方法

今後大きな経営課題になることに反応

当会には6つの委員会があり、その役員企業500社に呼びかけました。

今後、女性や高齢者が活躍する社会を作らなければ労働力が不足し、大きな経営問題になることを伝えたところ、反応があり、60社ほどから応募がありました。

募集にあたっては、1社1社訪問しての声かけが効果的でした。



③ 事業内容

昼間に人を出せない中小企業は多いため、夜間の時間帯にもプログラムを設置

中小企業は、人員が少ないため、昼間に人を出すことが難しいところも多く、夜間の時間帯にもプログラムを設けました(2部構成)。

昼間に長時間人を出すことができるのは一握りの企業であることを理解して実施することが求められると考えました。

プログラム内容は、東京で行われたメンター育成研修を踏襲し、地元の講師で行いました。

第1回定例勉強会プログラム

	内容	講師
13:30 ~ 13:35 18:30 ~ 18:35 (5分)	概要説明、講師紹介	
13:35 ~ 13:50 18:35 ~ 18:50 (15分)	自己紹介、メンター制度とは、メンターの意義・心構え	S.I.C オフィス 人財開発コンサルタント 河野久美子氏
13:50 ~ 14:10 18:50 ~ 19:10 (20分)	講義 「女性就業の現状と課題」	松山東雲短期大学教授 桐木陽子氏
14:10 ~ 14:45 19:10 ~ 19:45 (35分)	ワークショップ① 「後輩・部下の育成における不安・悩み」	S.I.C オフィス 人財開発コンサルタント 河野久美子氏
14:45 ~ 14:55 19:45 ~ 19:55	休憩 (10分)	
14:55 ~ 15:45 19:55 ~ 20:45 (50分)	ワークショップ② 「後輩・部下の悩みにどう向き合うか」	S.I.C オフィス 人財開発コンサルタント 河野久美子氏
15:45 ~ 16:00 20:45 ~ 21:00 (15分)	総括、講話 「異業種交流の必要性和キャリア形成」	株式会社エス・ピー・シー 常務取締役 横山ぬい氏

参加企業の特徴・取組による効果・課題

① 参加者・参加企業の特徴

昼間と夜間で参加者層が異なる

昼間の参加者は従業員 100 人以上の企業推薦による人事担当者が多くなっていました。

一方、夜間の参加者は 30 人以下の企業に勤めている女性自身の申込みも多くありました。職種も営業など、昼間に時間を空けることが難しい人が多く、2 部構成にすることで、様々な女性の参加を得ることができました。

② 取組による効果

参加者間でメンター、メンティの関係に

中小企業では自社にロールモデルやメンターとなる人がいないことが浮き彫りになり、参加者間で自然とお互いにメンター、メンティの関係を築いていくことにつながりま

した。参加者から、交流会や事業継続の要望も出てきました。

定例勉強会に自社のパンフレットを持ってくる人もおり、仕事面でのメリットもあったようです。

③ メンターネットワーク構築の状況、構築にあたっての課題

メールリストや SNS に加え、顔を合わせる機会も重要。経営者の理解のもとネットワークに参加

メンター、メンティの関係を構築するには、SNS 等だけでは相談できることに限度があるため、顔を合わせる機会も重要となります。また、ネットワークの構築にあたっては、経営者の理解のもと、女性従業員相互のネットワークに入ってもらうことがポイントとなります。

平成 25 年度ポジティブ・アクション展開事業実施後の取組状況

松山まどんなプロジェクト

●松山市男女共同参画推進財団と共同して「松山まどんなプロジェクト」を立ち上げ

当会と松山市男女共同参画推進財団が共同して、事業の発展系として翌年の平成 26 年に「松山まどんなプロジェクト」を立ち上げました。

◆松山まどんなプロジェクト◆

まどんな
メンターネット

メンターネット
ワークの組織化

ネットワーク
協議会

- 行政機関の施策の研修及び広報
- ロールモデル、メンターの育成支援
- コミュニティサイトの作成・運用

社長・
経営幹部連合

まどんなメンター
ネットを応援する
中小企業経営者や
幹部で構成

●「まどんなメンターネット」と「社長・経営者連合」が両輪となって活動

ポジティブ・アクション展開事業で構築されたネットワークを中心とした「まどんなメンターネット」（約 50 人）と、ポジティブ・アクションや女性活躍推進に理解のある企業を中心とした「社長・経営幹部連合」（約 35 社）が両輪となり、地域・社会が一体となって女性活躍推進を応援する取組を始めました。

●両者の間に連合会が入り、具体的な解決策の検討を支援

まどんなメンターネットが検討したことを当会が間に入って、社長・経営幹部連合に伝え、解決策をフィードバックする等の取組を行っているほか、両ネットワークのコアメンバーで組織する「ネットワーク協議会」も設

置しました。意識啓発だけでなく、課題に対して具体的な解決策を見出していくことを当会がコーディネーターとなり支援していきます。両ネットワークは労使の関係ではなく、お互いの考えを尊重しながら、両者にとってよい解を出していこうという視点に基づき、win-win の関係構築を目指しています。

●愛媛県下で同じシステムでの展開を検討

まずは県庁所在地の松山市でモデルを作り、今後、愛媛県下で同じシステムを展開していきたいと考え、県に働きかけていきます。

地域女性活躍加速化交付金事業

●内閣府「地域女性活躍加速化交付金事業」へ応募。県と協働で事業を実施

県から紹介があり内閣府の「地域女性活躍加速化交付金事業」へ応募しました。県と協働で行動計画の策定や、セミナー等の事業を実施していきます。

当会の提案により、事業の一環で「えひめ女性活躍推進協議会」を組織化しました（19 団体、オブザーバー 6 団体）。各参加団体からの代表者は、主に「松山まどんなプロジェクト」に参加している人を推薦してもらうことで、事業を活発にする体制を整えました。

●理念共有のため行動宣言を作成

取組にあたり、理念を共有することが重要と考え、協議会の行動宣言を作成しました。行動宣言の項目の 1 つとして、経営者、女性のネットワーキングを進めることをあげ、今後、本事業からも推進していく予定です。

大阪府男女共同参画推進財団 大阪府立男女共同参画・青少年センター

- 所在地 大阪府大阪市 ■職員数 50 名
- URL <http://www.ogef.jp/index.html>
- 概要 大阪府男女共同参画推進財団は、ドーンセンターを拠点に、男女共同参画社会づくりを使命とする法人として誕生。女性団体や NPO、学校、企業、自治体とのネットワークづくりを通じて、多彩な事業活動を展開している。



ポジティブ・アクション展開事業に取り組んだ経緯

男女雇用機会均等法施行から 27 年が経過し、様々な職場で女性が活躍するようになりました。しかし、中小企業においては、女性従業員の戦力化が十分に実現されていない現状にあります。女性の就業継続、能力発揮・活躍促進の観点から必要とされるポジティブ・アクションについても、女性従業員の活躍が業績向上につながることへの認識不足や具体的な進め方が分からない等の理由、あるいは組

織が小規模で余裕がない等の阻害要因によって、取組に着手されていない状況にあります。

大阪府内には東大阪市をはじめとして、「中小企業のまち」といわれる自治体が複数存在します。設立当初から大阪府内市町村支援を事業の主たる柱の一つに掲げてきた当財団のネットワークを活用した中小企業に対する支援を行うことを目的とし、本事業に取り組みました。

ポジティブ・アクション展開事業の内容

① 対象者の設定方法

中小企業のまち「東大阪市」を中心に

中小企業では、個々の企業が女性の活躍推進やメンター育成に取り組む余裕がありません。そこで、東大阪市を中心とした大阪府内の中小企業を支援の対象とし、本事業への参加を呼びかけました。

② 参加者の募集方法

1 社 1 社 訪問し、経営者に直接、本事業への参加を呼び掛ける

メンターネットワークの構築にあたり、東大阪市を中心とした中小企業の経営層にネットワーク参加者の推薦を呼び掛けました。

1 社 1 社、電話やメールでアポイントを取り、経営者の方と直接お会いする機会をいただくようにしました。参加依頼で訪問した際には、経営者の方に、ポジティブ・アクションや地域で女性のネットワークを構築する意義について説明し、本事業に関してご理解いただくようにしました。その結果、14 社 18 名の方々に参加していただくことができました。

③ 事業内容

本事業の実施にあたり、大阪府における男女共同参画推進の拠点施設であるドーンセンター設立以来、19 年以上にわたって担ってきた女性の能力開発や就労支援事業および女性に関する情報の収集・提供事業や相談カウンセリング事業の実績やノウハウ、ネットワークを活用しました。

参加型プログラムで積極的な発言と異業種交流の機会づくり

中小企業で働く女性は、自らの意見を発表する機会が少なく、また、異業種の方との交流も少ない状況にあります。定例勉強会では、グループワークでのディスカッションや発表を重視し、働く女性が抱える課題やキャリアに関する展望などを、参加者同士で意見交換できる機会づくりに努めました。

定例会のプログラムテーマ（全 3 回）

第 1 回	働く女性を取り巻く状況
第 2 回	働くことを主体的に選ぶ ：ワークモライフも大切にする働き方
第 3 回	女性の力が社会を変える ：21 世紀は男女共同参画の時代

参加企業の特徴・取組による効果

① 参加者・参加企業の特徴

中小企業から幅広い女性が参加

参加企業には、一部、大企業もありますが、ほとんどが100名以下の中小企業で、業種も様々です。参加者については、各企業から推薦してもらうように依頼しました。管理職や管理職候補層の役職者もいれば社外の研修への参加が初めてという女性もいるなど、様々なタイプの参加者が集まりました。

② 取組による効果

参加者が積極的に発言したり、勉強会の成果を仕事に活かそうという機運が高まる

社外の研修に参加することが初めての参加者も少なくなく、初めのうちは、自己紹介をする際や自分の意見を人前で述べることに緊張している様子がうかがえました。

定例勉強会でのグループディスカッションや他企業の女性従業員との交流を重ねるにつれ、積極的に発言するようになりました。参加者からは、朝礼で前を向いて発言できるようになったことや、女性が働くことの現状や課題に対する理解が深まったなどの感想が寄せられるようになりました。

定例勉強会の開催時間は、就業時間内に設定しました。これにより、女性自身が就業時間外に資格取得など自費で研修に参加する場合と異なり、会社や上司から期待をかけられることを認識でき、さらにその期待に応えるよう、勉強会の成果を実際の仕事に活かそうという機運を高めることができました。

③ メンターネットワーク構築の状況、構築にあたっての課題

地域でメンターを育成することについて、経営者に理解を求める

中小企業では、そもそも女性従業員が少ないこともあり、メンターに関するメリットが認識されにくい傾向にあります。そこで、ネットワーク参加者が就業時間内に業務の一環として定例勉強会に参加してもらうためには、地域でメンターネットワークを構築したり、メンターを育成することの意義について、参加企業の経営者の理解を求めることが重要です。

また、メンターネットワーク参加者が、今後も組織人として意識高く活躍し、後につづく地域の女性達のロールモデルとなるためには、当ネットワークを今後も継続していく必要があると考えています。

平成25年度ポジティブ・アクション展開事業実施後の取組状況

交流会や講師として活躍

●ロールモデル交流会

女性に対する就労支援事業の一つとして、大阪府「男女性いきいき・元気宣言」の登録事業者で働く女性を主な対象とした「ロールモデル交流会（仮称）」を開催します。この交流会に、メンターネットワーク参加者にロールモデルとしての参加を呼びかけます。

また、メンターネットワーク参加者以外に、今後メンターとしての活躍が期待される人材を発掘し、自社だけでなく、大阪府及び当財団自主事業において事例報告や講師を担ってもらい、大阪の中小企業における女性の活躍推進につなげたいと考えています。

●当財団自主事業で講師として活躍

働く女性がエンパワメントし、自分らしく働き続けるスキルの獲得と働く女性のネットワーク形成を目的とした当財団自主事業「はなみずき会」において、ネットワーク参加者の一人にゲストスピーカーを担ってもらいました。今後も、ネットワーク参加者に「はなみずき会」への呼びかけを行いたいと思います。

地域女性活躍加速化交付金事業

●内閣府 平成26年度「地域女性活躍加速化交付金事業」の活用

内閣府「地域女性活躍加速化交付金事業」を活用し、アンケート調査を実施しました。本調査は、経営者や管理職、女性達の実態を掘り下げ、関西で活動する様々な専門的知見を結集し、課題解決にアプローチする新たな方策を開発・構築し、大阪府内の企業などにおける女性管理職比率の向上を目指すものです。

メンターネットワーク参加を含め、本調査で開発した研修への参加を呼び掛ける予定です。

株式会社 キャリア・맘

- 所在地 東京都多摩市
- 従業員数 23 名
- URL <http://corp.c-mam.co.jp/index.html>
- 概要 10 万人の主婦ネットワークにより、個（個人）と集団（企業）をつなぐコーディネーターとして、主婦マーケティング、商品・サービス企画、プロモーション、アウトソーシング等の事業を実施。



ポジティブ・アクション展開事業に取り組んだ経緯

当社は、女性の「働く」を支援するというビジョンを持ち活動しています。今回事業に取り組んだ東京の多摩地区では、都心で働いていた経験があり、出産後に再び働き始める女性が増えています。子どもを持つ女性にとって、家からも近い地元の中小企業は働きやすく、いきいきと自分の生活をハンドリングしながら働いている人もいます。しかし、地元の中小企業の多くは、女性を管理職や経営幹

部を目指す人材としてみていないケースも多く、女性側も、地元では今までの経験を活かすことのできる職場を見つけることができず、現状では女性管理職のいる中小企業は少ない状況です。そこで、男性モデルではない新しい価値観に基づく働き方を企業・女性の両面から後押しできるよう、各社からの推薦の形で中小企業で働く女性のネットワークを作り、所属企業を超えた横のつながりを作りたいと考えました。

ポジティブ・アクション展開事業の内容

① 対象者の設定方法

地元の中小企業の女性従業員を対象に

地元の中小企業は、自社でメンター、メンティを作れるほど人材の層が厚くありません。地域の個々をつなぎたいと考え、多摩地域の中小企業に勤める女性をターゲットとしました。世代は、男女雇用機会均等法施行後に働き始めた 20～40 代をメインとしました。

② 参加者の募集方法

地域の企業団体の協力を得て個別に依頼

多摩信用金庫、東京都中小企業経営者同友会など、地元の企業を組織している 8 団体に声をかけ、女性活躍に関心ある会社の社長を紹介してもらいました。紹介を受けた中小企業へ参加依頼する際には、当社の社長と先方の社長とで直接話をし、そこから他の企業の社長の紹介も受け、〇〇社長の紹介ならと話を聞いてもらうことができました。

最終的に、8 団体の紹介企業より 10 社、当社の関係先より 20 社の計 30 社ほどに声をかけ、20 社 33 名の参加を得ることができました。

③ 事業内容

最終的にメンターのネットワークづくりにつながるように逆算してプログラムを考えていきました。最終回は参加者と人事労務担当者の合同研修会として、会社や地域で

のように活動していくかを共に考えてもらいました。

定例会のプログラム（全 4 回）

第 1 回	メンター育成プログラムのゴール説明。自己紹介／会社紹介。メンターが求められる背景と「女性が働く」ということ。
第 2 回	現在のキャリア観とメンターとしての役割について。
第 3 回	地域におけるメンターのネットワーク作り。
第 4 回	メンター育成事業参加者発表。 メンター事業参加者の活躍にむけて。

自分の出来ること、自分の役割の理解を支援

「なぜ自分が推薦されたのか」「何をしたらよいのか」など、参加の意味を理解できていない参加者がいると考え、第 1 回は各社の課題や事業の意義を参加者間で共有しました。第 2 回は自分の出来ることを意識してもらうプログラムとしたことから、「全て自分ができなくてもよいのだ」と肩の荷が下りたという感想が聞かれました。自分が後輩にできることを整理して、自分の役割の理解をしてもらうことが、次のステップにつながります。

自信をつけて会社目線で考えられるようになることを支援
自分の課題の把握→自分の役割の理解→ネットワークづくりというステップを踏む中で、参加者が会社に対して何が出来るのか、会社の目線で考えられるようになるとういと考えました。自発的に考えられるようになることが重要であり、そのためには自信をつけることが重要となります。そのための支援を行いたいと考えました。



参加企業の特徴・取組による効果

① 参加者・参加企業の特徴

正社員女性が数名の小企業から多くが参加

参加者の会社の規模は様々ですが、中心は規模の小さい企業で、正社員女性が数名しかいないところからの参加も多くありました。

参加者は、20代から40代の管理職前の女性を中心に集まりました。

多摩地区の中小企業で管理職として活躍している女性は少なく、中小企業における今後の人材不足を考えると、女性活躍を進めていくことは重要なことだと感じます。

② 取組による効果

自分で考えて行動できるように

参加当初は戸惑う姿も見られましたが、メンターの役割を学び、自分が後輩の相談を受けていることなどを振り返ることで、役割意識が出てきたようです。そして、自分なりのやり方でよいことを学ぶことで、自分で考えて行動する意識が高まりました。

研修に女性従業員を派遣した企業も、こうした成長を見することで、今後、女性従業員をどのように活用していこうかと改めて意識することができます。

メンターネットワーク構築の状況

① 地域におけるメンターネットワーク構築の状況

自主的な繋がり、ホームページによるネットワーク支援

参加者同士で連絡先のやりとりを行うなど、自主的な繋がりができました。また、当社としては、ネットワーク構築を支援するホームページやフェイスブックを用意しました。今後、女性同士の繋がりが広がり、多摩地域で働きたい女性が増えていくとういと思っています。

② ネットワーク構築にあたっての課題、ポイント 中間管理職の理解も大切

中間管理職の理解も得なければ参加は難しいと感じました。特に小さい会社は繁忙期に人を出すのは大変厳しく、職場での調整が必要となります。

ネットワークづくりのポイントとして、子育てするの環境のよい多摩がよい、家族との時間を大切にしたいなど、多摩地域に住んでいる女性特有の意識があります。郊外型のライフスタイルを踏まえたネットワークづくりがあると考えています。

今後の展望

今後も女性や企業を対象とした勉強会を継続

●多摩エリアの女性のライフモデルを作っていきたい

今後は、年に数回、平日の夜や週末の昼間に勉強会を継続して行っていきたいと考えています。まずは参加しやすさを優先し、緩やかな集まりからつながりを保ちつつ、主体的な活動へと発展させていきたいと思っています。

また、地域の企業に対する勉強会も必要だと感じてい

ます。中小企業は会社全体を見ながら働くことができる、女性にとって職住近接の魅力的な職場です。都心の大企業で働いていた女性が、結婚・出産後に多摩地域で多く再就職している中、地域に魅力的な職場を増やしていきたいと感じています。

こうした取組を通じ、多摩エリアの女性のライフモデルとなるよう働き方、生活スタイルを作っていきたいといます。

高知商工会議所

- 所在地 高知県高知市
- 会員数 約 3,100 (法人・個人含む)
- URL <http://www.cciweb.or.jp/kochi/>
- 概要 明治 24 年 6 月創立の地域総合経済団体。地域の商工業者の総合的な改善発達を図り、地域経済の発展に寄与することを目的に「政策提言・要望活動」「経営支援活動」「地域振興活動」を実施。



ポジティブ・アクション展開事業に取り組んだ経緯

中小企業の人材育成は商工会議所の重要な取組の一つであることから、新入社員研修、入社 3 年未満の従業員を対象にしたフォローアップ研修、入社 5 年程度の若手従業員を対象にしたパワーアップ研修、中堅従業員を対象にしたリーダーシップ研修など、階層毎の研修を行っています。

新入社員研修は約 160 人の参加があるものの、階層が

高くなるにつれて参加人数は減っていき、リーダーシップ研修は 20 名程度まで少なくなるという課題がありました。さらに、女性の参加数は 1 割程度と少なく、リーダーシップ研修では数名いるかどうかという状況でした。そこで地域の女性活躍の推進に課題を感じて、本事業に応募することとなりました。

ポジティブ・アクション展開事業の内容

① 対象者の設定方法

会社推薦により期待を感じてもらう

対象者は中小企業の女性従業員とし、会社の推薦により参加してもらうこととしました。企業側に事業参加への意識を持ってもらうとともに、参加女性にも推薦してもらったという会社からの期待を感じてもらいたいと考えました。

② 参加者の募集方法

経営トップへの働きかけが重要

会員企業にかかわらず、広く周知を行いました。中小企業のポジティブ・アクションに対する意識は低く、直接企業へ説明にも行きましたが、参加者確保は難しい状況にありました。

こうした事業への参加には経営者の一声が必要となります。そこで、商工会議所の会頭クラスが役員会などの機会に周知を行ったところ効果があり、経営者レベルへの働きかけが大きいと感じます。

25 社、33 人が集まりましたが、業務繁忙などの事由で最終的に 26 名の参加になりました。

募集の際は伝わりやすい言葉で

募集の際、メンターやポジティブ・アクションといっても企業はイメージできず、関心を持ってもらいにくいので、「女性の中核人材養成勉強会」と打ち出して周知を行いました。伝え方にも工夫が必要です。

③ 事業内容

ディスカッションを通じて、身近に同じ思いの女性がいることを感じてもらう

定期勉強会 4 回のうち、1 回目は、キャリアの棚卸しや現在感じている課題をワークショップ形式で出してもらいました。働く女性が置かれている状況について、参加者の思いは共通しており、大変盛り上がりました。同じ思いを持っている人が身近にいることを感じてもらうことができました。

2 回目は、第 1 回であげた課題への対応方法を検討しました。ワーク・ライフ・バランスを踏まえた建設的な意見が出され、多くの気付きを持ち帰ってもらうことができました。

3 回目は、メンターとしてコーチングのテクニック論だけでなく、部下や後輩がもっと働きやすい職場にするためのコミュニケーションの取り方や指導方法について学びました。

4 回目は、自身のキャリアビジョンとアクションプランを策定し、参加者一人一人が発表しました。

今回参加したほぼ全ての方々が「異業種間の交流ができて良かった」「交流を通じて勇気づ



けられた」など、キャリアアップへの意識が醸成できたように感じます。

毎回最後にメッセージカードに目標を記入。次の研修まで日常生活の中で実践

各研修の最後に「班での共通目標」や「自分自身のこれからの目標」をメッセージカードに書き、持ち帰って実践してもらうようにしました（記載内容は、例えば「あいさ

つをはじめよう」「ひと言、後輩に声をかけよう」など）。日常生活の中で、何か一つでも、研修で考えたことを思い描きながら仕事をしてもらいたいと考えました。

女性従業員を派遣している企業にも、随時、働きかけが必要だと考え、女性従業員が参加している定例勉強会への見学を呼びかけました。

参加企業の特徴・取組による効果

① 参加者・参加企業の特徴

高知市内の中小企業が中心。お互い職場が近い

参加者の年齢は20代～50代まで幅広く、職種や業種も様々でした。

参加企業は、高知市内の中小企業が中心でした。そのため、参加者同士、職場が近く、場所などもお互いに分かり、身近に感じているようでした。

ワークショップの中で会社や自分の仕事を紹介しあうことで、仕事面でのつながりもできているようでした。

② 取組による効果

属性が様々だったことから、いろいろな立場の女性の働き方や課題を共有

参加者の属性がバラエティに富んでいたことから、抱えている課題は様々でした。管理職の女性からは男性以上に働いて努力してこなければ認められなかったという話、独身の女性からは、独身だからと残業仕事が増えてしまう悩みなど、いろいろな立場の女性の働き方や課題について共有することができました。

20代の女性が50代の女性に相談するなど、メンター、メンティの関係も作られていきました。

メンターネットワーク構築の状況

① 地域におけるメンターネットワーク構築の状況

自発的に少しずつネットワークづくりが進む

研修を何回も重ねることでコミュニケーションが深まる中、懇親会を開催したいといった要望も出てきました。参加者の中には、自主的にSNSを通じて繋がり、日常的に交流している人もおり、少しずつネットワークが作られていきました。

② ネットワーク構築にあたっての課題、ポイント

男性への教育も必要

自発的につながっている人はいるものの、次の研修まで、参加者同士がどのようにコミュニケーションをとっていかかが課題です。

高知では、共働きでも家事・育児は女性が多くを担っており、例えば夜に懇親会や研修があっても参加しにくいいため、男性がもっと家事・育児に関わるよう、男性への教育も必要だと感じます。

今後の展望

女性活躍に関する連絡会の組織化を予定

●メンターネット継続のためには経営者の理解が必要

ここで築いたネットワークを、今後も継続していきたいと考えています。そのためには経営者の理解が必要となるため、高知県下の経済6団体と行政機関で構成する連絡会を組織化したいと考えています。

女性の側から企業風土を変えていくことは大変難しいため、経営者の意識改革を行い、トップダウンで進めたいける体制を作っていきたいと思っています。

今回、研修に参加した女性の抱える課題は様々でした。企業によっても環境は全く異なります。それをどのように集約して取り組んでいくかも課題として認識しています。

NPO法人わははネット

■所在地 香川県高松市

■URL <http://npo-wahaha.net/>

■概要 「香川から子育てをもっと楽しく！」を合言葉に、「子どもを産み育てやすい社会」を目指し、地域密着型の子育て情報発信事業、親子と社会をつなぐ子育て支援事業等の様々な事業を行っています。



ポジティブ・アクション展開事業に取り組んだ経緯

母親が子育て期を我慢するのではなく「子どもがいるからこそ、こんなこともできる」というポジティブな状況を作りたいと思い、15年ほど前に子育てサークルとして母親同士のネットワークを立ち上げ、活動を続けています。

子育てしやすい世の中を作るためには、父親の協力・理解が不可欠ですが、会社が変わらないと男性の子育て参加も難しいのが実情です。そこで、ワーク・ライフ・バランスを推進することが必要と感じ、香川県にも働きかけを行ってきました。

その後、県のワーク・ライフ・バランス推進事業を受託。県内約 100 社を訪問し、ワーク・ライフ・バランスの推進

活動を行うと共に、ワーク・ライフ・バランス導入マニュアルを製作。翌年にはさらに 200 社を訪問し、ワーク・ライフ・バランスの先進的な取組をしている中小企業の事例集を作成しました。

地元の中小企業に対してワーク・ライフ・バランスの推進活動を通じて感じたことは、ワーク・ライフ・バランスという言葉は知らなくても、実際に家族的な企業は多いということです。制度がなくても、現場の柔軟な対応で実質的にワーク・ライフ・バランスを推進している企業があり、中小企業での展開に可能性を感じる中、当事業の存在を知りました。

ポジティブ・アクション展開事業の内容

① 対象者の設定方法

中小企業の女性従業員を対象に

まず、これまでの当法人の取引会社やネットワークなどから、当事業に関心の高そうな中小企業の女性従業員をターゲットとしていきました。

② 参加者の募集方法

直接訪問が効果あり。過去の企業とのネットワークが活きる

当事業の実施にあたり、案内を送ったのは、上記①で述べた関心の高い企業をはじめ、くるみんマーク等の認証取得企業（数十社）、香川県中小企業家同友会の会員企業（1,600 社程度）です。

これらの企業に対して、当社から手紙を送付したり、香川労働局主催の勉強会の場で本事業の案内のチラシを配布して説明をしました。単に手紙とチラシを送るだけでは、他の郵便物等の情報に埋もれてしまうため、電話でのフォローも行いました。どうしても来ていただきたい企業には直接訪問してお願いしました。

最終的な参加者数は、28 社 36 名となりました。いろいろな方法の中で一番効果があったのは、企業訪問です。但

し、訪問前にその企業と何らかの形で接点がないと、訪問を断られることもあります。企業訪問には、これまでに築いた企業とのネットワークが活きました。

③ 事業内容

アクションプランの実行を通じて、全 4 回に連続性を持たせる

女性従業員を対象とするメンター育成研修（定例会 4 回、勉強会 3 回）、人事労務担当者を対象とする研修（2 回）、対外的に広く参加を募る公開勉強会（2 回）を実施しました。メンター育成研修と人事労務担当者研修は同じ日に設定し、県内各社の女性従業員と人事労務担当者が互いに討議・交流できる場を設けました。

メンター育成研修の講師は全 4 回、一人の講師にお願いしました。講師が全回を通じて関わったことから、講座間の関連性・連続性が生まれ、受講生とのコミュニケーションも深くなりました。

一方的に講義を聞くスタイルではなく、ワークショップをしながら自ら考えたり、他の企業の参加者と話し合うことが出来たのも良かったです。勉強会では毎回、作成したアクションプランを実行する宿題を出し、次回には自身の

活動成果をグループの皆に報告することとしました。勉強会に参加して終わりではなく、自ら何らかの行動を起こし

続ける仕組みになっています。

参加企業の特徴・取組による効果

① 参加者・参加企業の特徴

参加企業の8割は中小企業

中小企業・大企業両方からの参加がありますが、8割程度は中小企業です。

中小企業は、過去からの企業とのつながりから、大企業は労働局で配布したチラシから反応がありました。

参加者の年代は、20代～50代まで幅広く、業種も様々です。

② 取組による効果

メンターがメンターを見つける場に

全4回の研修会を通して、お互いがメンター・メンティーの関係になっています。参加者の多くは社内でも一目置かれる存在であるため、他の人に弱みが見せられない一面もあります。

会社の枠を超えた関係だからこそ、相談しやすい場になっており、メンターがメンティーの経験をすることで、突破口を見いだしています。

メンターネットワーク構築の状況

① 地域におけるメンターネットワーク構築の状況

場を作れば、ネットワークが自然に深化

ネットワークを深める取組は、自然発生的、自発的なものです。参加者同士で「つながってほしい」という希望があり、ラインやフェイスブック等を使ったグループが自然発生しています。

リーダーシップをとってくれる参加者がおり、懇親会も事務局が動く前に企画をしてくれました。

② ネットワーク構築にあたっての課題、ポイント

公的な場をうまく活用する

中小企業の女性従業員がネットワークを構築するには、複数の企業が集まり、自ら研修会を行いネットワークを構築することも考えられますが、誰かが世話役にならねばならず、時間や費用負担の面で難しいのが実情です。

今回のように国や自治体の事業をうまく活用するののも一つの方法だと思います。

今後の展望

効果の見える化とメンターの認知度向上

●効果を伝え、「メンター」の認知度を上げる

企業で当事業の説明をすると、「良い取組だが、研修で業務を抜けられては困る」と言われます。

参加者も「1日抜けたら仕事が心配…」と不安な気持ちも抱えていましたが、受講後に話を聞くと「不安はあったが、1回研修に出ると、もっと関わりたくなった」とのことでした。

今後は「出ればわかる」という状態から、効果の見える化を図ること、また「メンター」や「ポジティブ・アクション」「ワーク・ライフ・バランス」という言葉の認知度を上げていきたいと考えています。

メンターネットワークの継続とロールモデル育成

●講師として社外から呼ばれる人を育てる

メンター育成研修の受講者が、将来、他社から呼ばれて「メンター」について教えたり、話ができるようになってほしいと思っており、今後もメンターネットワークを継続し、地域でロールモデルとなる人を育成していきたいと考えています。

現在の取組は、5年、10年経ったときに、採用の応募者が増えた、退職者が減った等の成果として現れるでしょう。「メンターネットワークに参加して女性の活躍に取り組んで良かった」と言われるものに育てていきたいと思っています。

滋賀県「女性のキャリアアップ支援セミナー」

- 所在地 滋賀県大津市京町
- 担当部署 滋賀県 商工観光労働部 労働雇用政策課
- URL 労働雇用政策課 <http://www.pref.shiga.lg.jp/f/rosei/index.html>
女性の活躍推進のページ
<http://www.pref.shiga.lg.jp/f/rosei/joseikatsuyaku/joseikatsuyakuishin.html>



ネットワーク構築に関する取組の経緯

県では、男女共同参画センターを中心に女性支援を行っていましたが、企業で働く女性の支援はこれまで体系的には手をつけられていませんでした。しかし、男女共同参画センター内にマザーズジョブステーション（再就職支援）を開設したことで、女性の就業支援の取組が進みました。女性の就労支援トータルサポート事業として、様々な取組が整理されました。今、働いていない女性の就労も、働いている女性の支援もトータルで行う枠組みができたことで、企業で働く女性への働きかけとして何ができるか、という

検討が行われました。

女性の管理職登用についての問題意識が出てきた時期であったため、リーダーシップを発揮することに向けての意欲向上、スキルアップを目的とした事業を平成 23 年度から実施することになりました。

ネットワーク構築に関する取組内容

① 対象者の設定方法

事業主推薦が主

県内企業で働いていて、事業主推薦のある方を受講対象としています。

平成 26 年度から事業主推薦がなくても県内企業で働いている女性は受講可としました。今年度、参加者 83 名中 4 名が個人参加で、休暇を取って参加しています。

② 参加者の募集方法

様々なツールでの周知

県の HP で周知しています。また、「滋賀労働」（年 4 回発行）という機関誌（従業員 30 人以上の事業所、労働組合、経済団体に配布）に案内を出しています。

また、一般社団法人滋賀経済産業協会（経営者団体）で会員企業向けに案内をしてもらっています。

平成 26 年度からは、商工会議所連合会でも周知してもらいました。

③ 事業内容

切れ目のない支援の一環

平成 23 年度から 25 年度までは、男女共同参画センター 1 か所で 2 日間のプログラムを 2 回実施していましたが、今年度は、県内 3 か所で 2 日間のプログラムを 1 回ずつ実施しています。

今年度からは、「^{キャリア}CARAT 滋賀・女性・元気プロジェクト」として、女性支援の取組が整理しなおされました。女性のライフステージに応じた切れ目のないきめ細やかな支援を行うとしています。「進路選択」→「就職」→「結婚・出産・子育て」→「継続就労」あるいは「離職・再チャレンジ」、「起業」→「キャリアアップ」と様々な課題に応じた取組が設定されており、「女性のキャリアアップ支援事業」は、この取組の最終段階に位置付けられています。

継続による効果

初年度から企業の積極的な参加がありましたが、平成 24 年度は参加者がさらに増え、平成 25 年度も定員（各回 45 名）を超える応募がありました。

平成 26 年度は、開催場所を 1 か所から 3 か所に増やしました。

一度参加すると、来年度もまた参加させたいという企業も多く、経済団体とも連携して周知に努めたいと考えています。

④ 事業企画・事業実施において工夫した点

経済団体との連携

過去数年間の実施経験から、経済団体と連携した方が良いということで、平成 26 年度から滋賀県商工会議所連合会と共催の形にしました。

2 年目から、ロールモデルの体験発表・意見交換・交流会を拡充しました。1 年目の受講者アンケートで、ロールモデルとの交流や意見交換の時間が良かった、増やして欲しいという声があったためです。

プログラムは、1 日目は講義（リーダーシップとコミュニケーションスキル、キャリアについて考える）、2 日目の午前はスキルアップ（ライフマッピング、アサーション、健康、美容など）と女性管理職による講義、午後はロールモデルの体験発表と意見交換、になっています。

参加者は自主的に、受講の様子や意識の変化などを会社に報告しています。

参加者の特徴・取組による効果

① 参加者の特徴

年代による特徴

勤続年数は長いけれど、まだ管理職になっていない 30 代後半から 40 代の人が多くなっています。

若い人では、子どもを持っても仕事を続けていけるか不安という声が多く、年齢の高い人では、もう一歩上を目指したいという人が多くなっています。

② 地域におけるネットワーク構築の状況

コーディネーターによる働きかけ

意見交換の場にコーディネーターを入れ、コーディネーターからネットワークづくりや関係継続の呼びかけをしてもらっています。

③ 事業実施による効果

受講生の意識の変化

「会社から「管理職になってみないか」と言われていて、自分には無理だと思っていたが、参加してみて、そんなに難しいことではないのかもしれないと思えた。」「会社に言われて参加し、最初は乗り気ではなかったが参加して良かった。」という声が多くあり、今後のキャリアについて受講生の意識を啓発することができました。

企業の人事担当者からは、電話で感想が寄せられており、「参加させてよかった」、「次の人を参加させるので続けてほしい」などの声があり、企業側も事業への効果を感じています。

今後の展望（課題）

フォローアップの実施

●受講生のフォローと職種別ネットワーク構築

これまでの受講生のその後をフォローできていないため、平成 27 年度からは、その後の活躍状況の把握に努め、ネットワークづくりの後押しをしたいと考えています。

営業職など、ロールモデルが特に少ない職種ごとのネットワーク作りなども検討したいと考えています。

管理職に対する働きかけ

●上司の参加や上司への研修

先輩の体験を聞いて、意見交流をして発表をすると、働く女性の切実な課題が出てきます。これを自分の上司にも聞かせたい、という女性たちの声があります。女性活躍の課題は、業種が違って共通する面が多く、管理職の方々が参加して、他の会社の女性従業員の声を聞くことも、良い研修になると考えます。

ふくい女性ネット～未来きらりプログラム～

- 所在地 福井県福井市
- 参加者数 59 社、125 名（H27.2 現在）
- 担当部署 福井県男女参画・県民活動課 女性活躍グループ
- URL 福井県男女参画・県民活動課 女性活躍グループ
<http://www.pref.fukui.jp/doc/danken/ladygo/f-net.html>



ネットワーク構築に関する取組の経緯

福井県は、女性の就業率が全国 2 位の 50.9%、共働き率も全国 1 位の 56.8%（平成 22 年国勢調査）で、合計特殊出生率も全国 8 位の 1.60%（平成 25 年人口動態調査）となっており、仕事と子育てを両立する女性の社会参加が全国と比べ進んでいる県と言えます。しかし、女性が管理職の割合は 11.7%（平成 22 年国勢調査）と全国に比べて低く、女性がさらに活躍できる環境を整備する必要がありました。

このため、平成 20 年 1 月より県内の企業や団体などで活躍中の女性を対象に、働く女性のネットワーク「ふくい女性ネット」を発足させ、会員同士の相互交流や自己研鑽、

情報発信等の活動を支援しています。また、平成 24 年度からは、キャリアアップを目指す女性に必要な研修等を体系化したプログラム「未来きらりプログラム」を実施しています。このプログラムは、女子学生のためのリーダー育成プログラムの開発・研究に実績のあるお茶の水女子大学と「女性リーダーの育成に関する協定」を締結し、協働で作成したものです。

ネットワーク構築に関する取組内容

① 対象者の設定方法

県内の企業からの推薦により選出

対象者は、福井県に拠点のある企業からの推薦で選出しています。（1 社 1 名）

企業規模や年齢層（20～50 代）は幅広く、こういった人材を推薦するかは企業の考え方に委ねています。最近はリーダー候補生の参加が増えてきています。

② 参加者の募集方法

年間 150 社の企業訪問による現状把握

募集は、以下の方法を組み合わせ、県内の企業に広く周知するよう努めています。

①女性の活躍を積極的に進める企業として福井県に登録のある「ふくい女性活躍支援企業」134 社への訪問や情報提供

②県内企業約 500 社に対する訪問や定期的な情報発信

また、プログラム修了者の成長を実感された企業から継続的に後輩従業員を推薦していただくケースが増えてきました。

③ 事業内容

2 年間のプログラムで実践的に学ぶ

未来きらりプログラムでは、自身が目指すリーダー像の明確化のほか、女性をとりまく社会についての理解、コミュニケーションや分析力といったビジネススキルを身につけます。プログラムは 1 年 1 サイクルで、2 年間実施します。メンバーは年間約 30 人で、毎年 15 人ずつ入れ替えています。

1 年目はグループの一員として、2 年目はリーダー的な立場を担うことで、異なったスキルを養います。

プログラムの構成

①基本課程

- a. お茶の水女子大学講義
- b. ビジネススキル講座
- c. 仮想課題に対する企画提案

②お茶の水女子大学主催の公開講座への参加

③ J-win* と共催で開催するフォーラムの企画・運営

④県主催のアラカルト講座（ビジネススキル等）への参加

⑤県内女子学生との女性の働き方に関するディスカッション

* J-win とは：「特定非営利活動法人ジャパン・ウィメンズ・イノベティブ・ネットワーク」（NPO 法人 J-win）は、企業におけるダイバーシティ・マネジメントの促進と定着を支援することを目的に、2007 年 4 月に設立された企業メンバー制の団体です。

プログラムの基本課程は4月～翌年3月まで、概ね月1回（平日の午後開催）の集合型研修で実施します。4月から8月は主にビジネススキルやキャリアデザイン、9月以降は参加者を5つのグループに分け、仮想課題（例：越前和紙を使ったビジネスモデルの構築）に対する企画提案に取り組みます。

また、東京で開催されるお茶の水女子大学等の講座に参加する場合は、旅費の2分の1を県が補助しています（受講料無料）。

④ 事業企画・事業実施において工夫した点

参加者の絆を深めるチーム活動

参加者はJ-win との共催フォーラムの企画運営チーム、またはふくい女性ネットリポート（会報）の作成チームの

いずれかに所属し活動します。定例の受講日以外にもチーム内でメールや打合せを行う必要があり、こうした協働を通じて絆を深めて頂いています。

J-win 共催 フォーラムチーム	フォーラムのテーマ設定や当日の企画や広報の検討、当日の運営（主体）を担います。
ふくい女性ネット リポート作成チーム	プログラムの活動内容を「ふくい女性ネットリポート」として作成し、毎月発行します。

1年ごとに修了書を交付

未来きらりプログラムの講座には、それぞれ単位が設定されており、プログラムの実施する講座等の3分の2以上に出席で、1年毎に修了証を交付しています。

参加者の特徴・取組による効果

① 参加者の特徴

福井市中心部・事務系の女性を中心に

現在は、開催場所が1か所であるため、福井市中心部に拠点のある企業からの参加者が多くなっています。また、プログラム内容からか、事務系企画職の方が大半です。

② 事業実施による効果

「ふくい女性ネットNEXT」の構築

平成23年1月にふくい女性ネットの修了者が中心となって「ふくい女性ネットNEXT」（自主活動）が発足しました。現在75人が参加しており、メンバー間の交流はもちろんのこと、メンバー向けの講習会や県の施策への協力などを通じて、継続的なネットワークを構築しています。活動に関わる費用はメンバーが自費で負担しあっています。参加した年次をまたいだグループ編成にすることでタテのネットワークもできてきました。

継続した取組を通じて着実に成果

7年間の継続した取組により、以下のような様々な成果が出てきました。

*主な成果

- ①メンバーが管理職やプロジェクトリーダーに昇格
- ②研修修了者が中心となって、企業内で女性チーム活動を始動
- ③審議委員として県、市町の施策に意見具申
- ④県の施策（女子大との交流会、高校生のライフデザインセミナーへの講師）への協力
- ⑤先駆的な取組として、他県にも同様の取組が拡大

今後の展望

製造現場で働く女性をリーダーに

●製造業向けのプログラムを検討中

製造業が多い福井県では、製造現場で働く女性も多いため、現場でリーダーとして活躍する女性の養成にも取り組んでいきたいと考えています。また、今後は福井市中心部以外に勤める女性が参加しやすいような工夫を検討中です。

女性活躍プロジェクトチーム支援助成金

●女性活躍を推進する企業への助成金

平成26年度の新事業として、企業内で女性がリーダーを務めるプロジェクトチームの発足と活動を支援する助成金制度を開始しました。未来きらりプログラムの修了者が所属する企業からの応募もあり、修了者の企業での活躍につなげています。

富山県「煌めく女性リーダー塾」

■所在地 富山県富山市
 ■担当部署 富山県生活環境文化部 男女参画・県民協働課
 ■URL 男女参画・県民協働課
http://www.pref.toyama.jp/cms_sec/1712/
 とやま女性の活躍応援サイト
<http://www.toyama-challenge.jp/>



ネットワーク構築に関する取組の経緯

富山県の女性の就業状況は、女性の就業率、平均勤続年数、女性雇用者に占める正社員の割合は、全国トップクラスにあるものの、ものづくり産業のウエイトが大きい本県においては、民間事業所を含めた女性の管理職割合は比較的低い状況にあります。

富山県男女共同参画社会に関する意識調査（平成 21 年・富山県）では、「管理的部門等への女性の登用がいまだ少ない理由」として「男性中心の職場慣行があるから」（45.4%）が最も高く、次いで「登用する側に男性優先の意識や管理職に対する不安感があるから」（36.6%）、「女性自身が管理的部門等につくことに消極的だから」（20.1%）の順となっています。

企業に対する取組として、女性の活躍が促進される職場

環境となるよう、平成 14 年から「男女共同参画チーフオフィサー（CGEO）（注 1）」の設置、「男女共同参画推進事業所」の認証、平成 19 年度には県知事表彰として「女性が輝く元気企業とやま賞」を創設しました。

女性自身に対する取組としては、リーダーをめざす女性社員の相互交流と自己研鑽を図り、業種・職種の枠を超えたネットワークを構築することで、女性管理職の増加につなげることを目的に、平成 25 年度に「煌めく女性リーダー塾」を開講しました。平成 26 年度も第 2 期が継続しています。

（注 1：CGEO = Chief Gender Equality Officer の略。CGEO は県内企業の役員クラスの方が就任）

ネットワーク構築に関する取組内容

① 対象者の設定方法

大企業と中小企業が混在し、互いに学び合う

女性リーダー育成の取組を県全体に広げ、その効果を高めるためには、違う特徴を持つ企業の社員同士が集まり、互いに学ぶ場を作ることが大切だと考えています。大企業は中小企業から、中小企業は大企業から学び、お互い切磋琢磨してキャリアアップして欲しいという想いもあり、業種や企業規模等を対象企業の条件とはせず、幅広く募集をしています。

② 参加者の募集方法

企業との繋がりを活用、第 2 期からは実績をアピール

県 HP への掲載と募集チラシの配布により行いました。チラシは、経済団体等にもご協力をいただき、多くの企業に周知することができました。1 期目は募集に苦労しましたが、CGEO の企業と接点を持ち、県の男女共同参画に関する取組が認知されていたのは良かったと思います。

第 2 期の募集は、企業の方に第 1 期の活動レポート（注 2）を見せて実績をアピールしました。また、第 1 期の活動内

容は、HP で紹介していることもあり、今まで接点のなかった企業からも参加申込みがありました。

（注 2：右の写真は「煌めく女性リーダー塾」の活動レポート。基調講演やカリキュラムの内容、受講生の声などを紹介している。）



③ 事業内容

9 か月間顔を合わせ、課題に取り組み、女性同士のネットワークを形成

研修の回数が少なかったり、実施期間が短かったりすると、ネットワーク形成力が弱くなるので、9 か月間というまとまった期間で、月に 1 回（全 9 回）顔を合わせる形としました。実施日は、平日実施とすることで「企業が業務として、責任をもって当塾に社員を派遣していただく」という位置づけにしました。

企画をする上で留意したのは「行政だけでつくりあげない」ことです。民間企業の女性管理職の方をアドバイザー・サブアドバイザーに委嘱し、企画・運営にも携わって頂いています。

カリキュラムの前半は座学中心、後半は「女性活躍推進の課題と取組のポイント」をテーマに5グループに分かれ、課題研究に取り組みます。最後にプレゼンテーション発表会を行い、企業の人事担当者等を審査員として招き、成果

を見ていただく仕組みとしています。

当塾のプログラムの中で「知事とのランチトーク」や「企業経営者と語る」など、ビジネスの第一線で活躍する方々と直接交流する機会を設けています。知事の前で自己紹介するなどの「場」を与えることで、参加者も刺激を受け、やる気のスイッチが入り、グループワークも一層活性化しました。

参加企業の特徴・取組による効果・課題

① 参加者の特徴

参加者の年代は幅広い

30～40代が中心ですが、年代の幅は20～50代までと、想定より幅広くなっています。企業により事情が異なるので、自社の状況に合わせて参加者を選定していただくのが良いと考えています。

② 事業実施による効果

参加者の目覚ましい成長ぶりを企業も実感

参加者本人の意識・行動の変化が挙げられます。1点目として、グループワークを乗り越えたことが本人の自信に繋がっています。入塾当初は控え目だった女性社員が、研修受講後、社内で堂々とプレゼンテーションを行ったという話も聞いています。2点目は、受け身の姿勢から能動的に変わったことです。アドバイザーが「異動などの変化はチャンス」、「オファーが来たのは認められているから」と繰り返し伝えたことも効果があり、与えられた機会を前向きに捉え、自ら考え「〇〇したい」という意見が出てくるようになりました。3点目は全体俯瞰力がついたことです。

グループ討議の最初のうちは、局所的な議論が多いと感じましたが、課題に取り組む中で、全体を眺め、最終目的に対して何をすべきか考えられるようになりました。

また、女性同士のネットワークもできています。参加者の年代に幅があるため、若い人は人生の先輩に話を聞き、年長者は若い頃の自分を思い出しながら、お互い刺激を受けています。自社で新しい挑戦をしている人は、当塾で出会った仲間に相談し、励まされたりしながら、活躍を続けています。

③ 地域におけるネットワーク構築の状況

企業も当塾の活動を理解し、共にリーダー育成に取り組む

女性のネットワークの構築には、経営者の理解のもとでネットワークに参加してもらうことが重要です。そのためには、企業に当塾の活動を理解して頂くことが大切であり、参加企業へのフィードバックとして活動レポートを発行しています。参加者に閉じたものとはせず、企業と一緒に、女性リーダーの育成に取り組んでいきたいと考えています。

今後の展望

外部の声を活かし、事業をよりよいものにする

●女性ネットワークの継続・拡大

煌めく女性リーダー塾の修了生のネットワークの継続を図り、当塾の修了生を女性リーダーのロールモデルとして、外部に紹介していければと考えています。

当塾のアドバイザーやサブアドバイザー等、外部有識者の方々にも意見を聞きながら継続していきたいと考えています。

●女性社員の生の声を、施策に活かす

この事業を行うまで、経営者の方との接点はありませんでしたが、一般の女性社員の声を聞く機会はありませんでした。当塾を通じて、彼女達と直接接点ができました。

今後も女性社員の声を女性リーダー育成やネットワーク形成の充実に活かしていきたいと考えています。

京都府「女子シャイン cheers!」

～イキイキ働こう、欲張りに生きよう～

- 所在地 京都府京都市
- 会員数 417 名 (H26.12 現在)
- 担当部署 京都府府民生活部男女共同参画課 ワーク・ライフ・バランス推進担当
- URL 京都府府民生活部男女共同参画課
<http://www.pref.kyoto.jp/josei/index.html>
 女子シャイン cheers! <http://www.shine-cheers.net/>

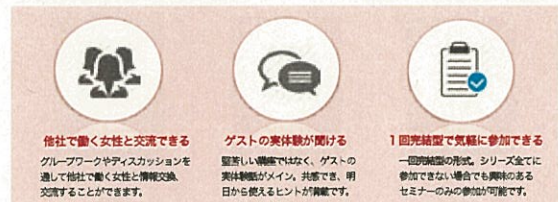


ネットワーク構築に関する取組の経緯

少子高齢化により労働力人口が減少するとともに、依然として出産を機に約 6 割の女性が離職している現状の中、中小企業における女性の就業継続やキャリアアップ（資格・能力等の習得）を支援するため、国の基金を活用し平成 25 年度より取組を開始しました。府内女性社員のネットワークを構築し、企業を超えた女性社員間の交流とともに、モデルとなる先輩社員（ロールモデル）による後輩社員の支援（メンター事業）を実施しています。

女子シャイン cheers!

会員登録（メールアドレスを登録）をすることで、定期的に「働く女性応援メルマガ」や「セミナー情報」をお届けします。



ネットワーク構築に関する取組内容

① 対象者の設定方法

京都府在住の女性又は京都府に拠点を置く企業で働く女性を対象に

中小企業の女性社員を対象に主にメンター講座を開催しています。

② 参加者の募集方法

企業へのアプローチで参加者を募集

複数のアプローチにより広く周知するよう努めています。企業に対しては、社員教育の一環として女性社員の方を派遣していただくよう促しています。セミナーに参加した女性社員を通じて、企業に女性活躍やダイバーシティの取組促進の意識を高めてもらうことも狙っています。

複数の媒体を使つての募集

- ・ 京都府のワーク・ライフ・バランス認証企業への訪問
- ・ 企業への定期的なメール送信
- ・ 商工会議所や各種団体にチラシ配布の依頼
- ・ 各市の男女共同参画課への告知
- ・ 女子シャイン cheers! のホームページ開設、メルマガ配信
- ・ フェイスブックやブログ等での告知
- ・ シティリビングへの掲載 等

③ 事業内容

先輩社員が応援！若手・中堅・幹部社員が抱える課題をメンター講座で応援します

若手、中堅、幹部社員、それぞれが抱える課題に対応するため、同様の体験をした先輩社員（メンター）によるセミナーを4つのテーマに分類し、全 18 回開催しました。（京都市内 12 回、北部 3 回、南部 3 回、各セミナー 1 回 2 時間～2 時間 30 分程度）

〈中小企業の若手社員の課題〉

- ① 身近な相談相手がいない
- ② お手本となる社員が不在
- ③ 産休・育休制度の社内周知不足
- ④ キャリア形成の意識が低い 等

〈中堅社員以上の課題〉

上記に加え

- ⑤ 管理職に向けた社内研修の不足 等

メンター講座開催概要

①ステップアップ セミナー	(対象) ステップアップ、キャリアアップに関心がある女性 (テーマ例) 「周囲から応援されるリーダーシップ」 「楽しく働くってどんなこと？」
②上司の視点 セミナー	(対象) 上司の視点から働く上でのヒントを得たい女性 自分自身と将来についてしっかり考えたい女性 (テーマ例) 「上司から応援される女性とは」
③仕事と家庭の 両立セミナー	(対象) 仕事も家庭も諦めたくない女性 (テーマ例) 「少しの勇気で前例を作ろう」 「共に楽しむ仕事と子育て」
④キャリア考察 セミナー	(対象) 自分自身と将来についてしっかり考えたい女性 (テーマ例) 「自分の強みを見つけ仕事に生かそう」 「わたしブランドの作り方、育て方」

④ 事業企画・事業実施において工夫した点

参加型のワーク中心で交流促進

セミナーはワークやディスカッションを中心とした参加型にすることで、参加者同士の交流を促進しました。また、参加者が、私も頑張ればあんな風になれそう！と思えるような等身大のゲストを選定しました。ゲストからは、実体験をもとに明日からすぐに使える具体的な施策をワークショップ形式で伝えていただくことで、参加者の満足度向上に努めました。

参加者アンケートより

- 役職はしんどいというイメージがあったけど、楽しそうに話すゲストを見て、興味が沸いた！
- あの上司の行動は、実は私たちにとても期待しているサインだと知ってやる気がでた！
- グループの女性と話をする中で、皆同じように悩みながら頑張っていると知り刺激になった！

* 参加者アンケートは、都度、対象者の企業にも共有。

参加者の特徴・取組による効果

① 参加者の特徴

将来のリーダーを期待される女性

20代～30代の中堅社員が多く、悩みながらも前向きに考えて行動している方が多いです。会社からは、将来のリーダーやキャリアアップを期待されて参加しているようです。

② 地域におけるネットワーク構築の状況

参加者による自発的な取組を支援

セミナー後は、主にメール等で、参加者相互や参加者とメンターが情報交換し交流を図っています。また、セミナーに複数回参加している参加者も複数おり、メールやフェイスブックを通じて、繋がりを広げています。

しかし、個々のつながりはあるものの、何でも相談し合えるネットワークの構築までには至っていないのが今後の課題です。

③ 事業実施による効果

参加者の成長を通して、企業にも変化

セミナー参加者の満足度は98%と高く、「役職に就くことに対して背中を押された」、「遠慮せずに周りに助けをもらうことで育児と仕事の両立を目指したい」という声が聞かれます。

また、企業の経営者や人事担当者からは、女性社員が様々な業種の女性社員と交流できる機会を提供してもらえるのは有意義だとの声も聞かれます。

今回の取組を通して、企業に対しても女性活躍推進への意識付けや浸透が実現できていると感じます。

最近では、近隣他府県の行政等からも本取組への問い合わせも増えてきており、他県へも良い刺激になっているようです。

今後の展望

継続的な取組を目指して

● 経営者・管理職・女性の三位一体の施策へ

本事業は女性社員を通じて、企業への働きかけを行うもので、今後は、1. 経営者の意識改革 2. 管理職の意

識改革と女性マネジメントスキル向上 3. 女性社員の意識改革とスキル向上を三位一体でさらに進めていく必要があると感じています。

埼玉県働く女性応援メンター

- 所在地 埼玉県さいたま市
- 担当部署 埼玉県産業労働部ウーマノミクス課
- URL <http://www.pref.saitama.lg.jp/soshiki/a0810/>
- 概要 平成 24 年度に、女性が社会経済において活躍できる社会づくりを進めるため、埼玉版ウーマノミクスプロジェクトとして各種施策に取り組む専任組織であるウーマノミクス課を設置。



ネットワーク構築に関する取組の経緯

埼玉県では、平成 24 年度から従業員が働きやすい取組を進めている企業を「多様な働き方実践企業」として認定・普及しており、年間 500 社ほどの企業訪問を行っています。その中で、女性従業員のロールモデルになるような先輩が少ない、という課題が出てきました。女性従業員からは、他の会社の人でもいいのでロールモデルとして励みとなるような女性に会いたいという声があり、一方、人事・労務担当者からも、女性従業員の相談に乗ってくれるよう

な人がほしいという声がありました。特に、本県は中小企業が 99% を占めております。そこで、どの企業の方でも相談できるメンターの共有制度を平成 25 年度から事業化しました。

ネットワーク構築に関する取組内容

① 対象者の設定方法

両立経験等のある管理職等の女性

メンターは、企業で働いている女性や起業している女性で、県内の経済団体等から推薦を受けた方に委嘱しています。

平成 25 年度は 14 名、平成 26 年度は 20 名をメンターに委嘱しています。

任期は 1 年となっています。

② 参加者の募集方法

県内企業に勤めている女性を対象

女性の就業継続やキャリアアップを支援するための「働く女性応援講座」の参加者がメンターと交流できます。

講座の参加対象者は、県内企業に勤めている女性で、就業継続に課題を感じている方やキャリアアップを目指す方などが参加しています。

講座は、平日と土曜日のコースがあり、平日の参加者は、「多様な働き方実践企業」などの会社の研修の一環としての申し込みが多くなっています。土曜日は、個人で申し込んでいる人が多く、テーマによっては、育休中の人や小さな子どものいる女性が参加しています。

③ 事業内容

働く女性応援講座と交流会

○「働く女性応援講座」

平成 25 年度・26 年度共に、年 10 回の講座を設定しています。講座のプログラムは県が作成し、テーマごとに講師に運営を依頼しています。

主なテーマは、女性の就業継続とキャリアアップです。多くの人が参加しやすいように連続講座ではなく単発でも受けられるような設定にしています。

テーマ例：平成 26 年度

■平日コース

企業の研修の一環として参加する女性が多い

《テーマ》

- ・ “結果出す女性” になるためのマインド&スキルアップ講座
- ・ 仕事と生活を両立しながら活躍する働き方講座～営業女子編～
- ・ 自身のキャリアビジョンを考える
- ・ 自分の会社の強みを探ろう
- ・ タイムマネジメント
- ・ チーム力を高める
- ・ リーダーシップ力を磨く

■土曜日コース

個人で自主的に参加している女性が多い。テーマによっては育休中や子どものいる女性が多い。

《テーマ》

- ・カッコイイ「IKUJI」をしよう！～育児と仕事の両立法～
- ・アサーティブ・コミュニケーション
- ・仕事と家庭の両立を楽しみながら乗り切るコミュニケーション

○メンターに相談できる「交流会」

「交流会」は「働く女性応援講座」の平日コースの後に開催されます。

平日の講座の後に4回「交流会」があります。

「交流会」には委嘱したメンターの方が参加し、進行やファシリテーターをしていただきます。

④ 事業企画・事業実施において工夫した点

講座との連動

本事業は、メンターの育成やネットワークが目的ではなく、講座参加者の就業継続支援のために、メンターに活躍してもらうことを目的としています。

講座の講師の方によっては、講座のカリキュラムの中にメンターへの質問タイムを設けて、講座運営にも協力いただいているケースもあります。

講座参加者はメンターにメールで相談をすることもできます。

相談メールは、メンターの得意とするテーマにあわせるとともに、メンターに過重な負担をかけないため県を通して実施することになっています。

講座や交流会での相談で悩みや不安は解消していると思われ、メール相談は実際にはあまりありません。

参加者の特徴・取組による効果

① 地域におけるネットワーク構築の状況

講座や交流会によるつながり

講座や交流会に参加した方は、独自に名刺交換などで親交を深めており、交流が続いているようです。

県が支援し続けるのではなく、将来的には独自にネットワークが継続・拡大していくようになることを目指しています。

② 事業実施による効果

交流がポイント

講座に参加し、メンターと交流した参加者からは、「すっかりしました」という声が多くあります。講座だけに終わらず、先輩にあたる人に話を聞いてもらい、悩みを話し合えることが良いと好評です。

そのほかに、「話すことができるだけでも満足する」、「人の話を聞いて自分に置き換えて考えられた」、「色々な会社の状況が聞けて良かった」、などの反応があります。

今後の展望（課題）

管理職養成の取組

●管理職研修やメンターの活躍の場の検討

管理職への登用を課題とする女性を対象とした講座については、今後の課題です。

メンターのさらなる活躍の場の提供について、検討しています。

ネット等を活用した取組

●多様な参加機会の提供を

ネットで講座を受けられるようにして欲しい、という声もあります。グループワークを含む講座が多く、参加者同士の交流から得られるものも多いため、実現には多くの課題があります。

ただ、仕事を抜けられない、休めないなどの理由で時間が取れず参加できない人のために、ウーマノミクスサイトでロールモデルを紹介するなどしています。

女性の大活躍推進福岡県会議「WE-Net 福岡」

■所在地 福岡県福岡市
 ■事務局 一般財団法人 九州地域産業活性化センター
 ■URL 一般財団法人 九州地域産業活性化センター
<http://www.kiac.or.jp/>
 女性の大活躍推進福岡県会議 <http://www.we-project.jp/>



ネットワーク構築に関する取組の経緯

わが国および九州地域の女性の社会進出は諸外国に比べ大幅に遅れている状況にあり、女性人材の育成と活用がこれまで以上に求められています。このような背景の中、女性の社会進出による経済ならびに地域の活性化を図るとともに、男女共に働きやすく生きやすい未来社会を作ることが目的として、平成25年5月に「女性の大活躍推進福岡県会議」が発足しました。

「女性の大活躍推進福岡県会議」は、福岡県の地域経済界主導による産官学民一体の取組で、九州経済連合会をはじめとする経済団体が支援団体となり、企業、自治体、大学などの会員が参加しています。

組織内で働く女性の管理職増加に焦点を当て、企業や団体が女性管理職の比率や数の目標を設定し公開する「自主宣言登録制度」を設立しました。初年度の登録目標を100企業・団体と設定していましたが、1年で116社・団体が

登録し目標を上回ることができました。2周年までに300企業・団体の登録を目指し、福岡県内全域に働きかけています。

また、女性管理職のネットワーク構築として「WE-Net 福岡」を発足しました。女性の能力・意欲の発揮支援を目的とし、ネットワークに参加する女性管理職の交流や相互研鑽だけでなく、所属組織や地域社会における女性活躍推進に資する自主的な活動を行っています。

さらに、男女ともに活躍できる社会環境づくりを目指し、HPやニュースレターを通じた発信や、女性の活躍推進に必要な提案や提言なども積極的に行っています。平成25年度は「女性管理職登用の加速化」に関する提言（内閣府地域における男女共同参画連携支援事業に採択）、平成26年度は「子育て環境整備」に向けた提言を行いました。

ネットワーク構築に関する取組内容

① 対象者の設定方法

県内の課長・部長級の女性管理職を対象とした「WE-Net 福岡」

「女性の大活躍推進福岡県会議」では、女性の管理職増加に焦点をあてて活動をしています。そのため、「WE-Net 福岡」においても、福岡県内の企業や団体に所属する課長・部長級の女性管理職を対象としたネットワークを構築しています。

② 参加者の募集方法

企業・団体から推薦された女性管理職を募る

福岡県内に事業所がある企業・団体に会員募集を呼び掛け、各社・団体から女性管理職を1名推薦してもらいます。

期間は1期1年（1期生のみ1年半）ごとの入れ替え制とし、各期30～40名ほど会員を募集します。

③ 事業内容

ネットワークを活かし、企業や地域社会の女性活躍推進に資する活動に積極的に関わる

「WE-Net 福岡」では、会員が自主的に活動することを前提とし、①定例会、②情報発信、③情報の共有を主な活動としています。

「定例会」は、勉強会と交流会の場とし3か月に1回程度開催しています。各回とも、ゲストスピーカーによる講演と、定例会の活動内容に関するディスカッションを行っています。

会員の主体的な活動を重視しているため、第1回目の定例会では「WE-Net 福岡で今後何をしていきたいか」をテーマとし、今後の活動内容についてディスカッションを行いました。

第1期生は、「意識改革」を活動テーマに掲げました。意識改革を促したい5つのターゲット層を「経営トップ層」、「女性部下をもつ男性管理職」、「女性幹部候補」、「子育てをしながら働く女性」、「新入社員」とし、各ターゲット別に働きかける活動を進めています。

「情報発信」としては、メディアからのインタビュー対応や、「女性の大活躍推進福岡県会議」や関連団体が主催するイベントにおいて、会員がスピーカーやパネリストとして登壇し、活躍する女性の1人として積極的な発信を行っています。また、メーリングリストを活用し会員間の情報交換や意見交換を行い、活発な情報共有も行っています。

2014年度（第1期生）の取組

ターゲット	企画
経営トップ層	経営層との交流会開催。
男性管理職 (女性社員の上司)	管理職向けの講演会や意識改革を促す啓発ツール（冊子など）の作成。
女性幹部候補	あすばる「いきいき塾」のリーダーシップ講座で講義とワールドカフェを実施。
子育てをしながら働く女性社員	「イクボスセミナー」を開催。
男女新入社員	新入社員育成に向けての提言書発行。

参加者の特徴・取組による効果

① 参加者の特徴

多種多様な業種・業態から参加

「WE-Net 福岡」会員の所属組織は多種多様です。製造、卸売・小売などの企業だけでなく、福岡県下の行政からも参加しています。また、役職として最も多いのは部長級、課長級ですが、事業部長級の役職を担う会員もいます。

② 事業実施による効果

短期間で質の高い成果をあげ、活躍の場を広げる

1期生の活動期間は1年半で、意識改革したい5つのターゲット層ごとにグループに分かれ、各自が主体的に行動を起こすことで、短期間で企画した内容を実施し、女性管理職登用の加速化のための質の高い成果を上げることができました。

また、会員は、大学や九州経済産業局を通じた要請により、学生向けのキャリアに関する講演や、次世代の女性リーダー育成の事業における講師を務めるなど、地域のロールモデルとして活動の場を広げています。

③ 地域におけるネットワーク構築の状況

企業と地域が一体となって取り組む

女性の管理職登用を加速するには、企業や地域が一体となって取り組むことが肝要です。その中で女性管理職のネットワークを活用した活動や提言を行い、また、それを企業や地域に還元していくことで、次の女性リーダー育成につながると考えます。

「WE-Net 福岡」は各期1年間の活動期間ですが、終了後も、自主的に卒業生組織を構築し継続的に活動することによって、福岡県内の女性管理職のネットワークの拡大を図ります。

今後の展望

福岡県をモデルとした九州会議へ、さらには日本各地へ

「女性の大活躍推進福岡県会議」の活動を充実させ、女性が生きいきと働きつづけることができる未来づくりに取り組んでいきたいと考えています。また、福岡県を

先行モデルとした「九州会議」へと活動を広げ、さらには日本各地へ発信できるよう推進していきます。

本マニュアルは下記ホームページにて閲覧・ダウンロードできます。

地域で取り組む女性の活躍推進

働く女性のメンター育成と地域ネットワークづくり
事例集

厚生労働省ホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000076847.html>

(平成 27 年 4 月下旬に掲載を予定しています)



厚生労働省委託事業

■お問い合わせ先

厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課
均等業務指導室 TEL: 03-5253-1111 (内線 7843)

■企画・製作

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社

[著作権について]

本紙の著作権は厚生労働省が有しています。

本紙の内容については、転載・複製を行うことができます。転載・複製を行う場合は、出所を明記してください。なお、商用目的で転載・複製を行う場合は、予め厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課均等業務指導室 (03-5253-1111 内線 7843) までご相談ください。

[免責事項]

本紙の掲載事項の正確性については万全を期しておりますが、厚生労働省は、利用者が本紙の情報をを用いて行う一切の行為について何ら責任を負うものではありません。

平成 27 年 3 月作成