

## 【滋賀県立大学 京樂ゼミチーム】

### ちさんちしょうプロジェクト

～ FROM A RURAL CITY “SHIGA” TO THE DIVERSITY KANSAI ～

#### (提案概要)

●持続可能で多様性に富んだ活躍を誰もが望め、選択できる関西の創生のため、「持続可能性」「多様性」「選択可能」に重きをおき、関西圏の全地域・全市民が当該の課題や能力に合わせて関与を選択できることを目的とし、「ちさんちしょう」を合言葉に4つの施策を提案。

#### 【ち】チャレンジング・クラウド・コミュニカ

改修した空き家を、「コミュニカ (Community+古民家)」として。人材募集などの情報の集約地や、開業のプレ実践や絵本の読み聞かせが催せるフリースペースの用途に活用。

#### 【さん】さんちがくインカレッジ

いわゆる「産官学連携」。従来の同府県内団体で構成する「ウチゼミ」に加え、官民や県境に制限されない自由な連携「ソトゼミ」も推進。

#### 【ち】チームワーク子育て

子育て家族のほか、子育て経験者や未経験者など地域全体での子育てによる子育ての可視化。

#### 【しょう】しょうえん (小園・SHOW園) 保育

小規模の家庭保育レベルの保育施設を点在配置し、預け・預かりやすい地域環境づくりを創成による待機児童や潜在保育士の問題を緩和と地域資源の積極的な活用を図る。



## 【同志社大学 新川チーム】

### 空き家若者学童保育～空き家を利用し、大学生と共同保育～

#### (提案概要)

- M字型就業形態の要因のひとつとなっている「小一の壁」(学童保育の不足等)の解消及び近年社会問題となっている空き家の有効活用策として、空き家を活用した学童保育について大学生が多く空き家が多い京都市上京区をモデル地域として提案。
  - ・大学のボランティアサークルを母体とする NPO 法人の運営により、半永久的な人材確保と安定的な組織運営を図る。
  - ・子供と地域住民や企業、大学生によるワークショップ型の空き家リフォームにより地域の繋がりを確保する。
  - ・近隣の小学校からの公認や連携により保護者の安心感を得る。
  - ・大学生のコーディネートにより、語学やコンピュータプログラム、地域産業等に関する講師に学生や地域の企業、地域の方々を活用する。



## 学生等との意見交換会



### 空き家若者学童保育とは

京都市内に存在する空き家を活用し、放課後に子供の預け場所がないと困っている親のために大学生と地域の方で共同して子供たちの放課後の居場所をつくる

大学生(留学生)による放課後英語学習や地域の方による工作教室などを実施することによって地域のつながりをつくる



## 【同志社大学 達郎先生チーム】

### ママが働きやすい職場環境 ～ママオフィスの実現～

#### (提案概要)

- 会社の中に子どもと一緒に働ける「ママオフィス」を作り、仕事と子育てを両立できる職場環境の整備と会社内に母親同士でつながりの空間をつくり、出産育児により退職を食い止めるだけでなく、母親特有の育児の心配事や日ごろの悩みを同じ立場にいる母親に相談しあうことができるコミュニティを作る。また、制度の拡大を図るシステムを整えることで、新たな雇用を創出し、労働力人口を確保し、労働の活性化につなげる。



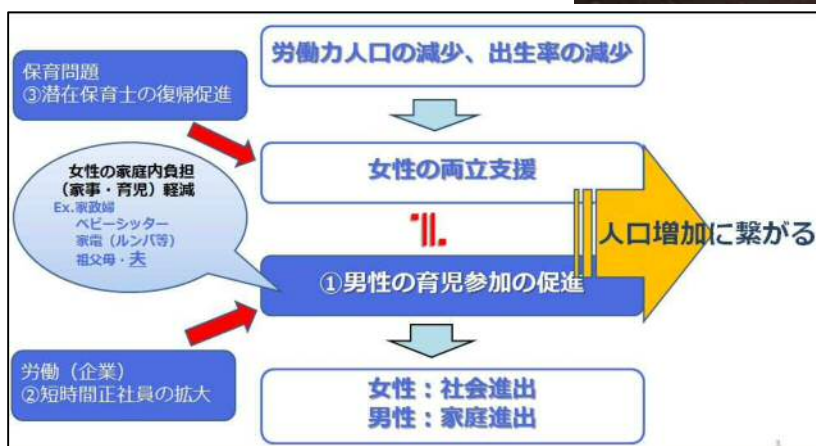


## 【追手門学院大学 経済学部チーム】

### 生き方の選択肢をふやす ～男女がともに働き子育てできる社会～

#### (提案概要)

- 人口減少問題を解消するとともに、男女共同参画社会の実現するために、男女がともに子育てできる社会を構築する。  
男性の育児参加を促進し、男女ともに多様な働き方を実現し、保育士不足が深刻な保育現場を改善するための政策を提案する。
  - ・男性の家事や育児参加を促進することで、妻の負担を減らし、第2子以降の出生増、人口増につなげる。
  - ・短時間正社員の拡大し、子どもが生まれた後の働き方の多様化を実現する。
  - ・保育士給与の引き上げや保育士配置基準の引き上げ等の潜在保育士の復帰促進策により、潜在保育士を活用し保育士不足を解消する。



## 【立命館大学 上久保ゼミ】

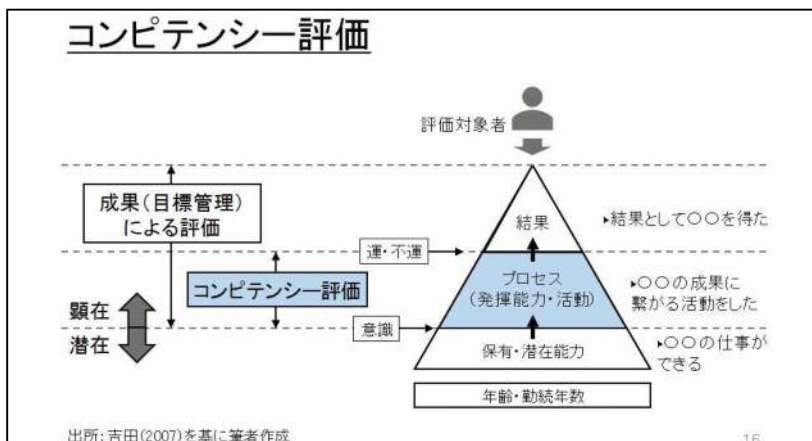
### 女性活躍に向けた人事評価制度の提案 ～コンピテンシー評価の導入～

#### (提案概要)

- 年功序列的な現在の人事評価制度を、コンピテンシー評価※を基にした成果主義への転換及び育児休業や時短勤務を理由とした人事異動（マミートラック）の廃止を提案し、日本における女性活躍の阻害要因を解消する。  
コンピテンシー評価により、時間的制約のある女性労働者の評価も適切に行うことが可能となり、マミートラックの廃止により時短勤務をしている労働者の就業意欲の低下を防止する。

#### ※コンピテンシー評価

期間内に発揮した能力や果たした役割を評価対象とする。時間的制約がある労働者をより適切に評価することが可能。



【関西学院大学 前田ゼミチーム】

女性の社会参画のために ー育休制度から見る人口増加ー

(提案概要)

- 女性の社会参画が進み、女性の就業率は上昇傾向にある一方で、出産後の退職率が未だ高いのも現状である。女性に継続的に働いてもらう、また働きながら出産、子育てがしやすい環境をつくるための育休制度を提案。
- 育休を取りやすい環境整備
  - ①子育ての大変さを知る経験者や女性管理職の比率を増やす。
  - ②職業家庭両立推進者を設置する
  - ③トータル3年間の育休分割取得を可能とする。
- 育休取得後、職場復帰の手助けとなる制度
  - ①子供が病気の時に休める制度を設ける。
  - ②自社の定年退職者を育休取得者の穴に配属する。



**3. 育休取得後、職場復帰の手助けとなる制度**

取得例(夫婦ともに土日の週休2日の家庭の場合)

		0~1歳							1~3歳							
		月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	
夫							○	○	夫		○		○		○	○
妻	○	○	○	○	○	○	○	○	妻	○		○		○	○	
		3~4歳							4~6歳							
		月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	
夫			○		○		○	○	夫	○	○		○	○	○	
妻	○		○		○		○	○	妻			○		○	○	

○は育休取得日

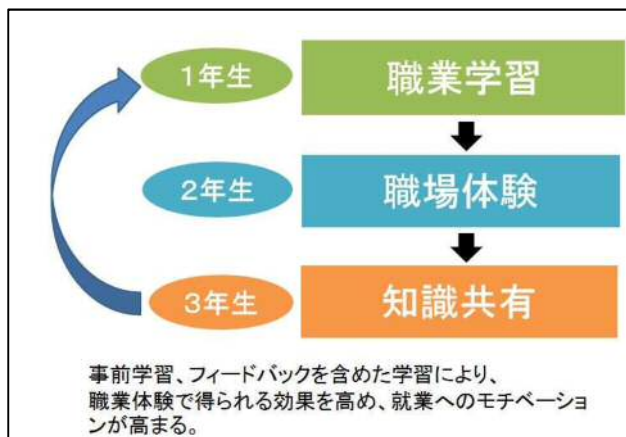


【兵庫県立大学 車井ゼミチーム】

《優秀賞》 ～早期職業教育による就業意識の改革方策について～

(提案概要)

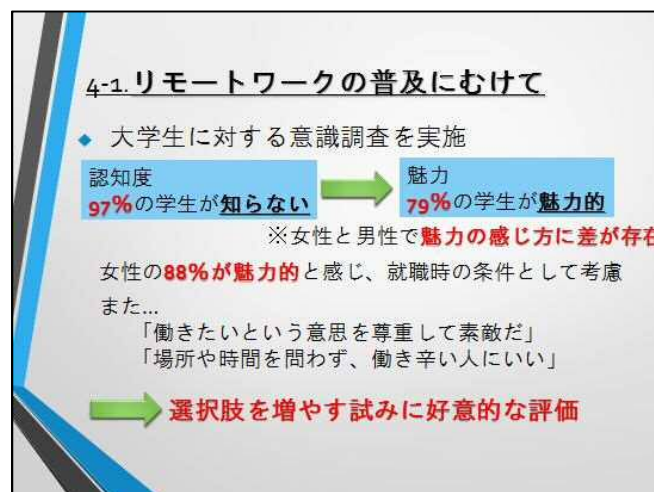
- 男性の長時間労働や、過労死等の社会問題が起きている状況にも関わらず、女性のみを議題に掲げ続けるのは解決策として妥当ではなく、性別に関係なく、すべての人がワーク・ライフ・バランスを達成できる社会を目指すべき。  
「働くこと」に関する意識改革について、教育面からのアプローチに着目し、学生期間における一貫性のあるキャリア教育の実施を提案。
  - ①小学校：地域・地元にある仕事について新聞作成などを通じ調査。
  - ②中学校：職業体験により様々な仕事について知り、それぞれの職業に必要なスキルを把握する。
  - ③高等学校：詳細な業務内容や福利厚生などに関する、より実状的な内容の授業と併せ、本格的なインターンシップを実施。



## 【帝塚山大学 アドバンスプログラムチーム】 RE:WORK ～多様な働き方への架け橋～

### (提案概要)

- 他府県と比べ通勤時間が長いことが、女性の有業率や共働き世帯の比率が全国で最も低い要因と考えられる奈良県をモデル地域に、ICTを活用したリモートワーク（テレワーク）という切り口から、自治体や企業と若者をつなぎ、多様な選択肢がある魅力的な関西を作ることを提案。
  - ・先進的な取り組みを行っている自治体の担当者を大学に招待し、講演を行ってもらい、新しい働き方について学んでもらう機会を提供する。
  - ・企業や自治体に対する調査を行い、その調査をもとにした研究に取り組み、研究成果を周知する。





【和歌山信愛女子短期大学 保育科チーム】

《優秀賞》日本の今、未来を支える保育者の働き方に光を  
— 保育科学生からの発信 —

(提案概要)

●保育士不足、子育て世代を支える保育所機能の充実を図るため、保育現場の実態把握及び保育科学生における保育士不足解消のための施策に関する意識調査結果を踏まえた保育士の労働条件向上策を提案。

①保育所の働き方改革

- ・定員増員及び保護者からの相談窓口の行政への一本化
- ・働き方改革に取り組む優良法人情報公開

②社会全体の働き方改革

- ・保護者の就業時間短縮による保育士就業時間の短縮



	男性				女性				
	構成比	平均年齢	勤続年数	決まって支給する現金給与額(円)	構成比	平均年齢	勤続年数	決まって支給する現金給与額(円)	
全職種	67.2%	42.9歳	13.5年	3,657,000	全職種	32.8%	40.6歳	9.3年	2,556,000
ホームヘルパー	24.8%	39.0歳	4.1年	2,298,000	福祉施設介護職員	66.4%	41.2歳	5.9年	2,128,000
福祉施設介護職員	33.6%	36.2歳	5.4年	2,334,000	保育士	93.4%	35.1歳	7.7年	2,144,000
保育士	6.6%	31.4歳	6.3年	2,394,000	ホームヘルパー	75.2%	46.6歳	6.1年	2,177,000
幼稚園教諭	3.7%	40.9歳	11.5年	3,267,000	幼稚園教諭	96.3%	32.1歳	7.7年	2,277,000
看護師	10.0%	36.3歳	6.8年	3,297,000	看護師	90.0%	39.2歳	7.8年	3,290,000

決まって支給する現金給与額は12か月分の総額を示す。基本給、各種手当込み、時間外労働、休日出勤等超過労働料を含む。

## 【公立鳥取環境大学 環境学部チーム】

### ARを用いた仕事体験

#### (提案概要)

● 関西の女性の就業に関するこれまでのデータ及びインタビューを踏まえ、これからの世代である小学生・中学生に注目。

AR (※) を用いて、様々な仕事や業務内容に興味を持ってもらい、最終的には、女性のみならず、あらゆる子どもたちが既存の枠組みを超えて、様々な職業に関心を持ってもらうことを提案。

- ・ 企業から AR 用のデータの提供を受け、学校が教室の一角を使用し、ARを用いた職業体験を提供する。
- ・ 生徒は自分が興味のある企業を選択し、雰囲気や仕事内容を体験できる。

※AR 人が知覚する現実環境をコンピュータにより拡張する技術。

道案内情報の提供、航空機やコピー機のメンテナンスを行う技術者に対する技術情報提供、医療分野における手術支援に向けた情報提示などの応用研究が行われている。



## 【四国大学短期大学部 阿波Girlsチーム】

### 《最優秀賞》生き方・働き方「わたし流」

～ 誇りと自信を持って働く未来を描く ～

#### （提案概要）

- 3つのステップ（①仕事選び、②就労継続、③達成感・自己実現）に応じたキャリアアップ支援を提案
  - ①仕事選び段階：「企業通信簿」の作成公表  
→複数存在する企業の女性活躍や子育て支援に関する評価を一本化する。
  - ②就労継続の段階：セルフコントロール  
→働く時間と場所の自由選択制度をつくる。
  - ③達成感・自己実現段階：「キャリア・ポートフォリオ」の導入  
→女性が様々なライフイベントを経て働き続けるために、自分の環境に応じた働き方を自由に選択できるワークスタイルメニューや、自分のキャリアを可視化し、記録蓄積する。

