

希望を叶える

若者応援

ブック





伊勢市長
鈴木 健一

伊勢市では、結婚を希望する人が結婚でき、子どもを産み育てたい人が安心して子育てできるまちを目指し、「いせ出会い支援センター」を開設し、出会い・結婚に関する様々な情報を提供しています。

また、「いせ若者応援ネットワーク『いせむすび』」を形成し、ご登録いただいた企業・団体様へのイベント情報提供や出張セミナーの開催などを通じ、従業員の結婚支援や働きやすい職場環境づくりに関するサポートを実施しています。

この度、地元皇學館大学のご協力のもと、大学生が結婚について抱いているイメージや、結婚や子育てと仕事を両立するためにどのようなサポートを望んでいるかについての意見や提案などを冊子としてまとめました。

若者の結婚・子育て・仕事観やニーズについて本冊子を参考としていただき、若者の地元定着の促進、地域の活性化や、人材の確保、離職の防止、企業イメージの向上などにお役立ていただければ幸いです。

いせ出会い支援センターにご相談ください

2015年10月、伊勢市では結婚を希望する人を支援するため「いせ出会い支援センター」を開設しました。このセンターを拠点として、結婚したい人が結婚でき、子どもを持ちたい人が安心して子育てできるよう取組みを進めています。



いせ出会い支援センターの取組み

出会いや結婚に対する **相談** 等への対応

伊勢市内や近隣市町の **出会いイベント** を紹介

価値観のあう異性を探す **恋活マッチングサポート**

ぜひ、結婚を希望する独身者の皆様も、若者の結婚や子育て、仕事との両立を応援したい企業の皆様もお気軽にご相談ください。

いせ出会い支援センター

伊勢市船江1-471-1 ミタス伊勢内
TEL:0596-21-1322 FAX:0596-21-1323
Email:info@ise-deai.jp
開所時間:水曜日～土曜日
11:00～18:00(※水曜日は20:00まで)
<https://ise-deai.jp>

公式LINE配信中

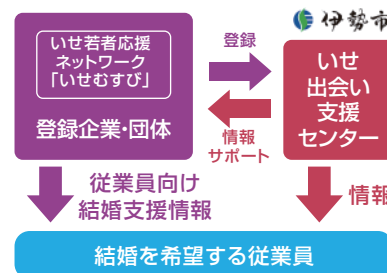
イベント情報やセンターのお知らせなど最新情報をお届けいたします。ぜひ、チェックしてみてください。



ID:@981reqwl

いせ若者応援ネットワーク「いせむすび」に登録しませんか？

登録・活用
無料



いせ若者応援ネットワーク「いせむすび」に参加することで、共有できる情報や機会が増え、伊勢市と周辺市町全体のまちおこしや定住促進になり、結果、企業にとっても企業の経営効率や生産性の向上、優秀な人材の確保、企業の社会的責任(CSR)を果たすことにつながります。

発行にあたり



皇學館大学 教育開発センター
副センター長／地域課題学修支援室長／准教授

池山 敦

伊勢志摩地域の皆様には平素から皇學館大学の教育プログラムにご理解とご協力を賜り誠にありがとうございます。こちらでもご紹介頂いております、伊勢志摩定住自立圏共生学教育プログラムを本学において実施し始めてから早7年が経過いたしました。その間に、多くの卒業生を社会に送り出すことができました。

ここ数年は、いせ出会い支援センターから、人材育成及び雇用の視点からセンター長にゲストスピーカーとしてお越しいただき、現場からの声を聴かせていただいて、学びを深めているところです。本冊子では講義での学生の声なども紹介させていただいていますが、学生、若者がどう思っているか、少しでも皆様のご参考になれば幸いです。

本冊子が地域企業の皆様にとって有意義なものとなるようにお祈り申し上げます。

伊勢志摩定住自立圏共生学教育プログラム

伊勢志摩定住自立圏共生学Ⅱとは？

本学は、文部科学省「地(知)の拠点整備事業(大学COC事業)(平成26年度～平成30年度)」を継承し、三重県伊勢市を中心市として「伊勢志摩定住自立圏」を形成する3市5町の自治体と連携し、「地域の定住機能の新たな在り方を自らの課題として捉え行動できるアクティブ・シチズンの育成」のための教育プログラムと大学教育の質的転換及び地域課題研究体制の構築に取り組んでまいりました。

その中で、2年次以降に履修できる「伊勢志摩定住自立圏共生学Ⅱ」では、圏域の地域経済・産業の現況を理解し、人材養成や雇用環境等に関する課題解決について学ぶことを目的としています。本講義では単に講義を聞くだけでなく、学生が積極的に議論し、自分の考えを発表するアクティブ・ラーニングに取り組んでいます。令和3年度もいせ出会い支援センターの若林辰也センター長のレクチャーを受け、学生同士で積極的に意見を交換しました。

※令和3年度は感染症対策のためオンラインにより講義を実施しました。

いせ出会い支援センター

令和3年度 伊勢志摩定住自立圏共生学Ⅱ



◆ご提案ください①◆

あなたが「結婚や子育てを希望する社会人」として、所属する会社にどのような制度があったり、どのような支援が受けられると良いと思いますか？

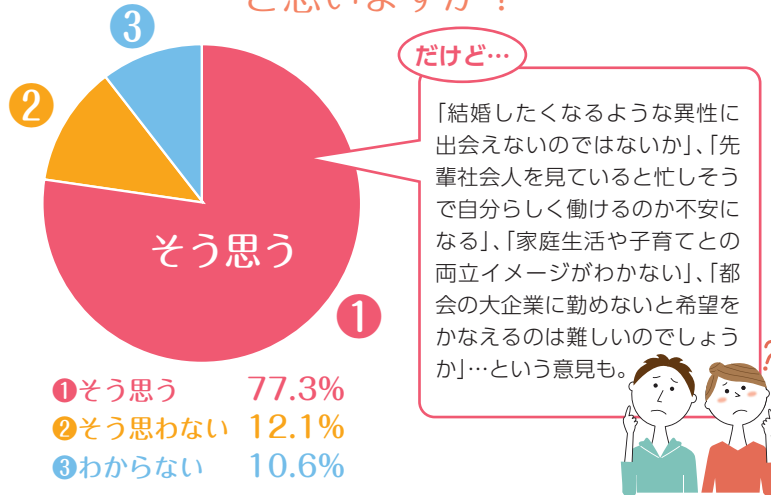
◆ご提案ください②◆

若者の結婚、子育て、仕事の希望をかなえる支援を行う企業を増やすには「いせ出会い支援センター」はどのような取り組みを行うと良いと思いますか？

若者の結婚・子育て・仕事観

(2021年伊勢志摩定住自立圏共生学Ⅱ 講義中アンケートより)

あなたは「いつかは結婚したい」と思いますか？



あなたは「結婚や子育て、仕事との両立」にどのようなイメージをもっていますか？

守る家族ができるが、自由な時間がなくなってしまうことが少し不安に感じる。

家族で支えあって、幸せな家庭を築いているイメージ。子どもを出産できるのか、夫婦で支え合って子育てや家事ができるのかという不安はある。

結婚とはパートナーと一緒に生活することであり、家族を作り上げていくもの。私は子どもが欲しいので、子どもの生活費など養っていけるかが心配です。

育休後に仕事復帰することになったら、職場はあたたかく受け入れてくれるのかと疑問に感じることもある。また、しっかりと子どもの分も含め、収入を得ることができるのかも不安。

あなたが「結婚や子育てをする社会人」だとしたら、所属する会社にどのような制度があり、どのような支援を受けられると良いと思いますか？

- **結婚支援** 異性との出会いの機会の提供（出会いイベントの開催、マッチングサポートの提供）、結婚祝い金制度、結婚休暇
- **休暇取得** 有給休暇、産休、育休、リフレッシュ休暇
- **経済的な支援** 産休・育休中の手当、育児資金の支援、就学支援
- **産休・育休子育て支援** 産休・育休中の研修の実施、短時間勤務・テレワークなどの幅広い勤務形態、企業内保育所・託児所の開設、くるみん等認定取得
- **働き方の種類** 業務の見える化、短時間勤務、テレワーク、フレックスタイム制、時間外労働削減
- **相談窓口の設置** 育児相談、意見交換会
- **職場環境** 休暇を取得しやすい雰囲気、仕事の応援体制、研修（社員全員、役職者）
- **制度の周知** 制度についての説明会の実施、制度に関する説明資料（パンフレット）の作成、育休取得者の声を聞く機会、定期的に社員向けアンケート調査を実施する

いつかは結婚はしたいという希望はありつつも、子育てや仕事との両立、経済的な面で不安を抱えている事がよくわかります。

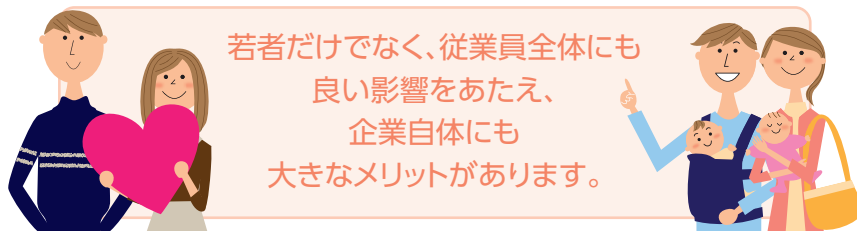


若者の考える理想のライフプランの中で、「結婚」や「出産」などの大きなライフイベントを迎えるにあたり、そこに充当する時間(ワーク・ライフ・バランス)と金銭的な不安や心配を多く抱えていることがわかりました。これらの不安を企業が払しょくしていくにはどんな取組みが必要でしょうか?

〈取組み事例〉

- 残業や休日出勤などの時間外労働の抑制
- 業務の偏り、1人担当制を改善
- 子育て支援制度の充実
- ライフイベントに合わせた経済支援
- 積極的にお互いを支えあう雰囲気づくり

厚生労働省
「くるみんマーク」「えるぼし」
の取得も一つの目安に



若者だけでなく、従業員全体にも
良い影響をあたえ、
企業自体にも
大きなメリットがあります。

● 人材不足の解消・離職の防止

若者の希望(ニーズ)にあった制度や福利厚生のある企業は、就活生や転職活動中の方からも目に留まる存在。人材不足の解消につながるだけでなく、離職の防止にもつながります。

● 企業イメージの向上

若者の支持を集める会社、子育てに協力的な会社、長く働きやすい会社として、若者だけでなく、地域にお住まいの皆さんからの企業イメージの向上にもつながります。

● 業務の効率化、生産性の向上

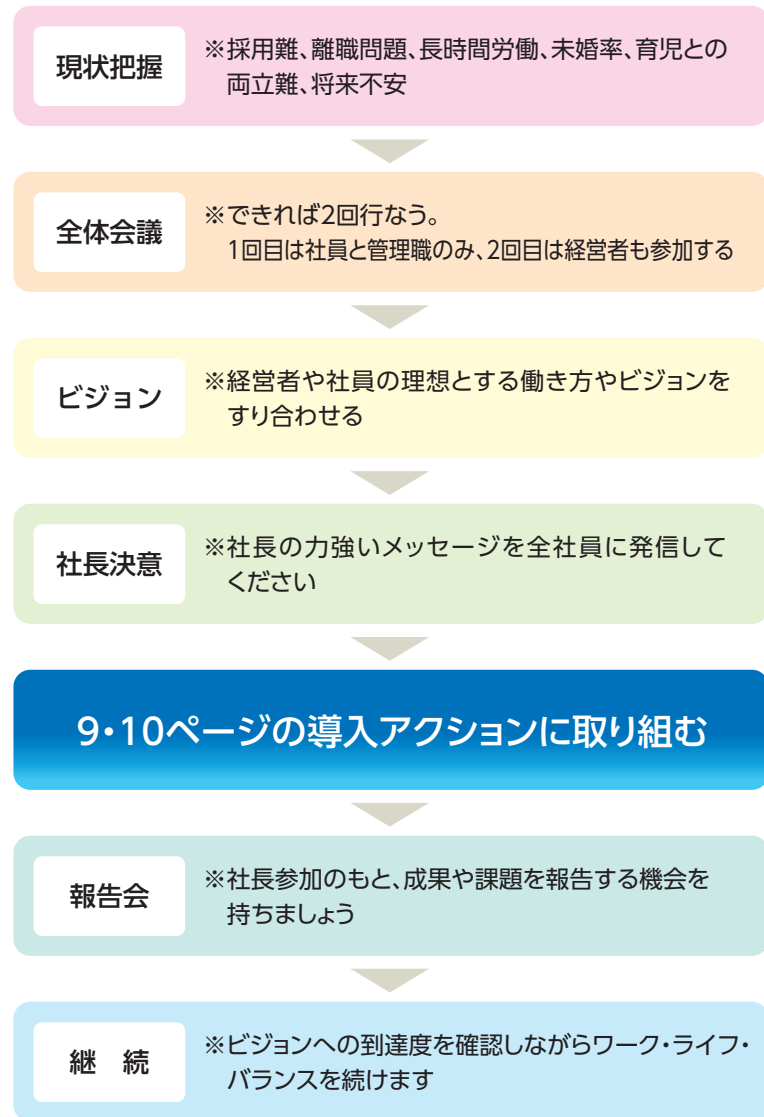
余暇時間をしっかり取ることで、従業員のプライベートも充実し、企業努力では叶えきれないような希望の実現にもつながります。「大切な人・時間のために頑張ろう!」という従業員の責任感を育み、モチベーションや時間管理意識の向上につながります。

● 地域社会に貢献

人口減少や若者流出を防ぐことで、少子化対策優良企業として地域社会に貢献することができます。

ワーク・ライフ・バランス導入フロー例

若者の結婚や子育て、仕事の希望を力強く支援することは企業の生産性の向上につながるため、ワーク・ライフ・バランスを積極的に推進することは経営戦略と言えます。



若者の希望をかなえる環境・制度を整えるため、ワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組みましょう

育児や介護等の時間的制約のある人であっても働きつづけることができる環境は、「ワーク・ライフ・バランス」を経営者の力強いリーダーシップのもとで推進することで必ず実現することができます。

以下に具体的な「ワーク・ライフ・バランス導入アクション」をご紹介します。ぜひ参考にしていただき、貴社にあった取組みを進めてください。

導入アクション1

評価制度の見直し

働くモチベーションアップへ

自分らしく働きたい、プライベートを充実させたい若者にとって長時間労働や休日出勤は理想とする働き方ではありません。また、男性(上司)の長時間労働は女性の管理職昇進意欲をそく要因の1つとされています。長時間、休日も働いて成果をあげる期間生産性から、短い時間でも工夫して生産性を高める時間生産性へ評価制度を見直すことは、女性の働きやすさの向上にもつながります。仕事の時間や場所を柔軟に変化できる制度、風通しの良い職場づくりの第一歩は評価制度を見直すことから始めましょう。

期間生産性

期間あたりの成果を評価。成果をあげるため、長時間労働や休日出勤につながりやすい。



時間的制約のある人に不向き。モチベーションがあがらない。

評価制度を見直す

時間生産性

時間あたりの成果を評価。時間内で成果をあげるため、社内のコミュニケーションが活性化し、業務の効率化が進む。



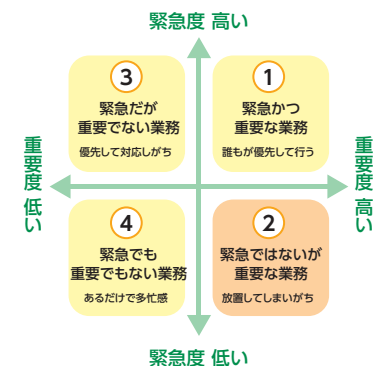
時間的制約のある人でもモチベーション高く働けるため、多様な人材が活躍しやすい。

導入アクション2

業務の棚卸

業務の偏りや仕事の優先順位を見える化

一人だけ忙しい、チーム内で仕事に偏りがある、いつも目の前の仕事に追いつけられている、特定の仕事ばかりする、仕事の優先順位がつけられないなど業務の偏りや優先順位を「見える化」しましょう。抱えている個人のタスクやチームの業務を書き出し、マトリクスで整理することで、個人にかかる業務の偏りや仕事の優先順位づけを明確にすることが可能であり、やらないこと(無駄)を発見したり、チームで棚卸を行なうことで、お互いの仕事が見え業務サポートや効率化を図ることも可能です。右図②の業務を進めると、業務改革が進み生産性向上につながるため、②の時間を作ることが重要です。

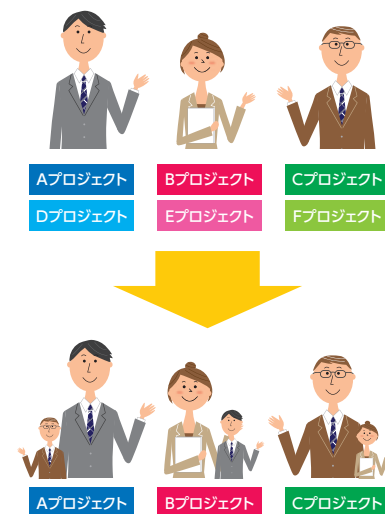


導入アクション3

マルチ担当制

情報の共有で不測の事態に備える

業務が人ごとに割り当てられる「1案件・1人担当」制は担当に情報が集約され、一見効率が良さそうですが、急な休みに対応できません。育児や介護などで突発的に休みにくなり、責任が重すぎることが原因で特に女性の離職につながりがちです。そこで、様々なリスクがある業務を複数担当にする「1案件・2人担当」制を導入します。メイン・サブと役割を分け、クラウドなどのITツールを活用することで情報をスムーズに共有でき、不測の事態に備えられるため、時間的制約がある社員でも休みやすくなります。





希望を叶える
若者応援
ブック