

女性キャリア採用宣言

あなたのキャリア（仕事経験）を
ふるさと富山の企業で活かしませんか

～女性のUターン促進に向けた提言～

平成 29 年 4 月

富山経済同友会
地域活性化委員会

目 次

はじめに.....	1
第1章 人口減少問題.....	2
1. 富山県の人口の状況.....	2
(1) 富山県の人口の推移.....	2
(2) 富山県の出生率・出生数の推移.....	4
(3) 富山県の人口動態.....	4
(4) 若年女性層の社会減.....	5
(5) 富山県の将来人口.....	6
(6) 富山県の「人口ビジョン」と「総合戦略」.....	6
2. 人口減少が企業に与える影響.....	7
(1) 労働力の減少.....	7
(2) 女性と高齢者による新規就労.....	8
(3) 地域経済市場規模の減少.....	9
3. 富山県における人口減少に関する問題点.....	11
4. 富山県における女性就労の現状.....	12
(1) 仕事と子育ての両立.....	12
(2) 管理職への登用.....	13
5. 企業における女性活躍のメリット.....	14
(1) 女性活躍の本質.....	14
(2) 職場環境整備による生産性の向上.....	15
第2章 県内企業及び首都圏等在住女性の調査.....	16
1. 女性の就業・活用に関するアンケート調査.....	16
(1) 「女性の就業・活用に関するアンケート調査」の概要.....	16
2. ふるさと富山へのUターンに関するアンケート調査.....	20
(1) 調査の概要.....	20
(2) 回答者の属性.....	20
(3) 転出の理由と就職時の考え方.....	21
(4) 現在の職業について.....	22
(5) 富山県内企業についての首都圏企業との比較.....	24
(6) Uターンについての意向.....	25
(7) Uターンの条件について.....	28
(8) 富山県内企業の情報について.....	29
(9) 主な自由意見（ネガティブな意見のみ）.....	30
3. 富山にUターンする原動力・抵抗力を本音で聞き出すワークショップ.....	31
4. 調査結果のまとめ（主な意見と課題の抽出）.....	36
(1) Uターンアンケート・女性ワークショップから抽出される課題.....	36
(2) 各アンケート、ワークショップからの主な意見と課題への導入.....	37
(3) ライフステージごとの課題の整理.....	38
第3章 女性のUターン促進に向けた同友会の取り組み.....	40
1. Uターン促進への基本戦略.....	40
2. 具体的な施策.....	41
3. 行政の取り組みとの連携（案）.....	47
4. 今後の展開.....	49
(1) 女性のゆらぎ期に有効な施策を富山経済同友会が実施（平成29年度）.....	49
(2) 富山経済同友会委員会において提言の具体策を検討.....	49
(3) 行政等への働きかけ.....	49
5. 富山経済同友会活動との連携.....	50
6. アクションプラン（案）.....	51
7. 女性のUターン促進に向けた提言　まとめ.....	52

はじめに

女性のUターン促進に向けた提言

「まちなかスタジアム構想」を取り扱った二年間を経て、地域活性化委員会は平成 27 年度より人口減少問題を取り扱うことになりました。スタジアム構想から比べると非常に地味な内容であり、当初はどのように扱えばよいのか、まったくわからないままスタートいたしました。人口減少は、富山に限らず地方都市では共通の問題であり、さらには日本全体の問題であります。そのような大きな問題に対し、我々一地方の経済同友会委員会にとってどのような取り組みが有効であるのか、非常に難しい問題でありました。国も県も市も人口減少問題には既に取り組んでいる中で、我々一経済団体の活動がどのように貢献できるのか、ということです。

一方で、地方都市と首都圏という構図に置いて、首都圏への一極集中は今後も避けられそうにないといったことの認識の上で、どのようにすれば、少しでもその現象を軽減できるのか、特に富山出身者の皆様が、就職時や転職時に富山を意識していただくにはどのようにすれば良いのか、といったところを中心に活動させていただきました。そのような活動の中でわかってきたことが、富山においては女性人口の社会減が比較的顕著であるといったことでした。富山は女性の就業率も比較的高く、女性が活躍されているイメージではありましたが、喫緊の課題は女性の社会減であると結論付け、地域活性化委員会では特に若年層の女性の社会減にフォーカスを当てました。

同友会会員企業、そして首都圏在住の富山県出身者へのアンケートを実施し、東京と富山で富山県出身及びUターン女性を対象とした座談会を実施しました。このような若年女性をターゲットとした意見の集約はあまり前例がないことであり、提言内容は別として、調査結果は非常に貴重なデータとなったと考えます。その中で、30 歳戦後の首都圏在住の女性を中心に、富山へのUターンに対する希望が比較的高いことがわかりました。いわゆる都会生活に一種の不安や疲れを感じている「ゆらぎ」の世代という表現を使いました。またそのような「ゆらぎ」の世代の方々には、富山の情報が伝わっていない、また企業のことも伝わっていない、男性中心の社会のイメージが強いことも分かってきました。

このような調査結果を踏まえて我々経済同友会として、まずは首都圏在住の方々と「つながり」、次に富山の企業のことを「つたえ」、さらには企業として女性が活躍できる環境整備に「取り組む」ことが重要であると考え、ここに提言としてまとめさせていただきました。基本スローガンは次の通りです。

つなげよう、富山との絆
つたえよう、同友会企業の魅力
とりくもう、女性が輝く社会

富山経済同友会として、できることから取り組もうという内容であり、提言するだけでなく今後長い目で見て同友会として取り組んでいくことが重要であると考えます。一方で我々は普通の経済人の集まりであり、人口減少の専門家ではありません。また提言内容もまだまだ内容不足、検討不足の感も否めません。目を通していただく皆様にはどうかご容赦いただければ幸いです。

末尾になりますがご協力いただきました、地域活性化委員会の皆様には心より御礼申し上げ、序章の言葉に変えさせていただきます。

平成 27・28 年度 富山経済同友会 地域活性化委員会委員長 市森 友明

第1章 人口減少問題

1. 富山県の人口の状況

(1) 富山県の人口の推移

全国の総人口は、2008年の128,084千人をピークに減少に転じている。
 富山県の総人口は、1998年の1,126千人をピークに減少傾向にあり、国より約10年も早く人口減少が始まっている。

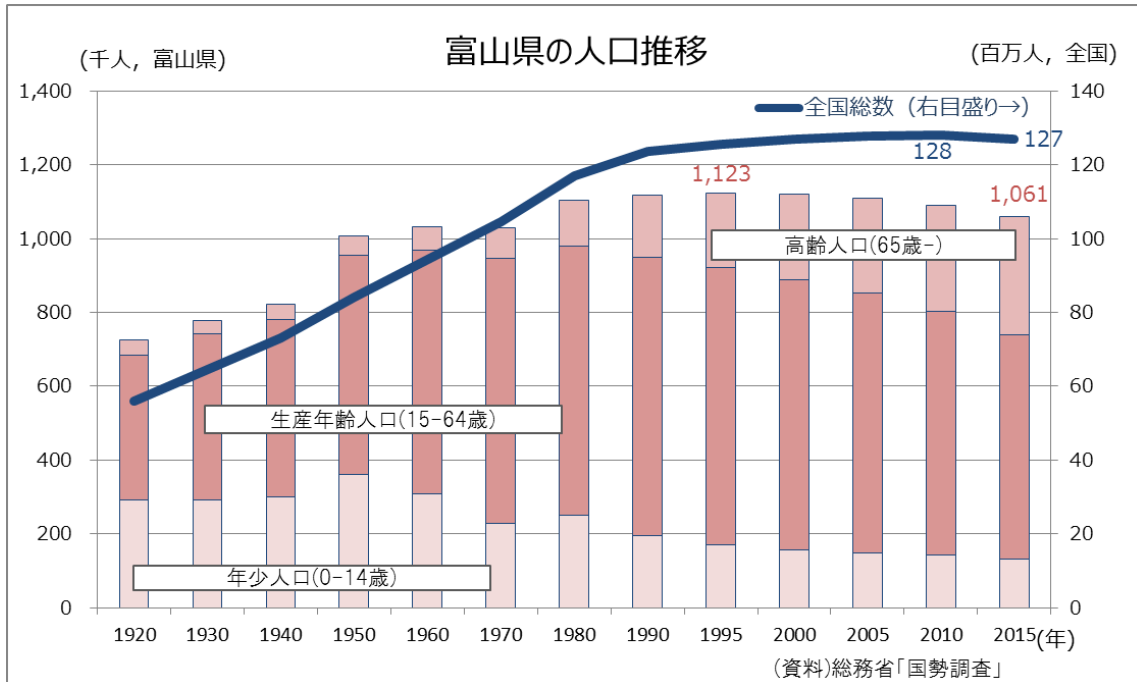


図1 富山県の人口推移

また、1980年の総人口を100とした指数で表すと下表の通りとなり、**富山県における人口減少のスピードが加速**している状況が分かる。

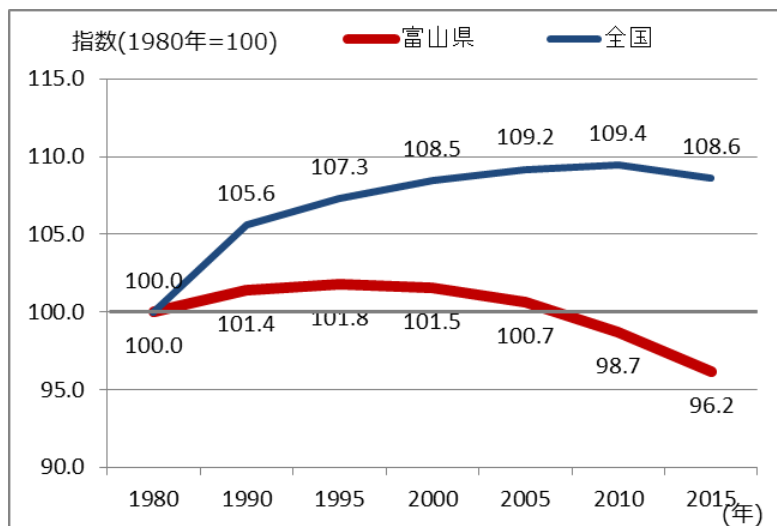


図2 富山県の人口推移 (1980年=100)

更に、富山県における1960年生まれのコーホート^{※1}の推移を見ると、**15→20歳にかけて約30%も減少**する。20→25歳にかけて約13%増加するものが、15→20歳にかけての減少を取り戻すには速く及ばない状況である。

大学進学で県外へ流出することはやむを得ない面があるが、**就職時に、県内外出身の学生等に対する県内企業や職場等の訴求力が足りない**ことを示している。

※1 コーホート：生まれた時代が同じ、ほぼ同年齢の年代のグループのこと

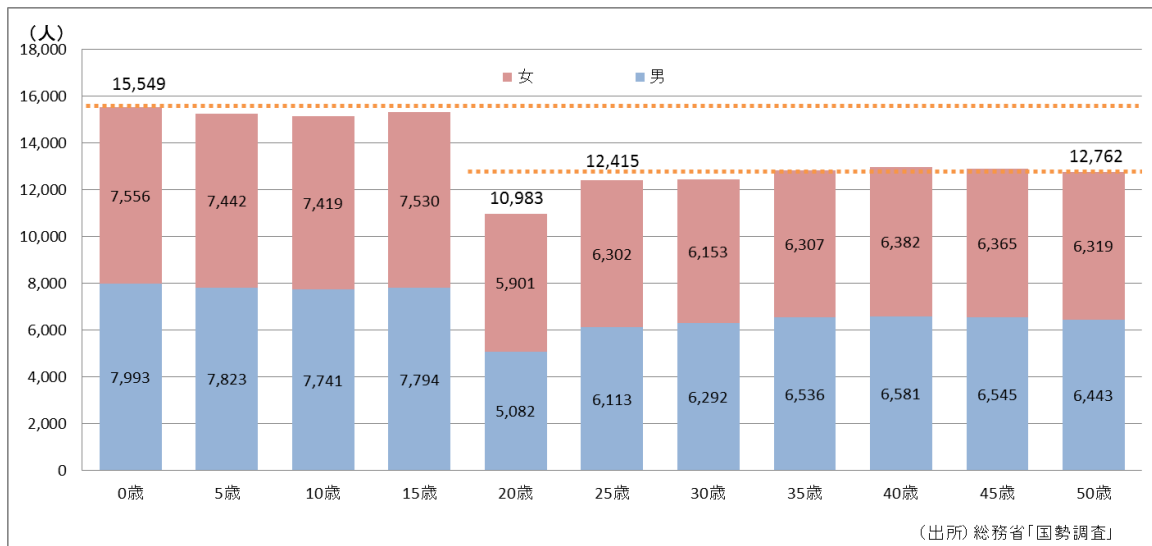


図3 1960年生まれのコーホート推移（富山県）

加えて、若年層（20～39歳）における男女比（女性100に対する男性の数）を比べてみると、東京都では女性の割合が増加している一方、北陸三県では男性の割合が高まっている。

富山県の場合は、1980年は女性100に対して男性が94.9と女性が多かったものの、2015年には107.5と男性が多くなっている。特に、男女比の乖離幅が急速に拡大しており、**富山県における若年女性の減少が顕著な状況**となっている。

こうした若年女性の減少が、未婚化・少子化の一因となり、ひいては人口減少につながっているとも言えよう。

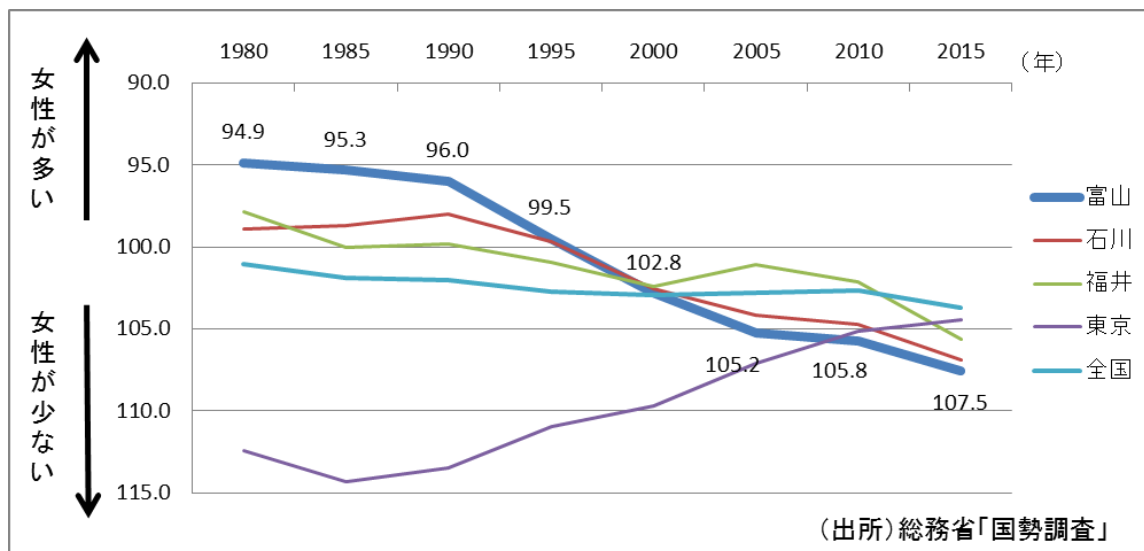


図4 若年層の男女比の推移（男性÷女性×100、女性100に対する男性の数）

(2) 富山県の出生率・出生数の推移

富山県の合計特殊出生率は全国平均とほぼ同じ傾向で推移してきている。
一方、具体的な出生数は、1972年をピークに減少を続けており、2014年の出生数は7,556人とピーク時の40%以下にまで低下している。

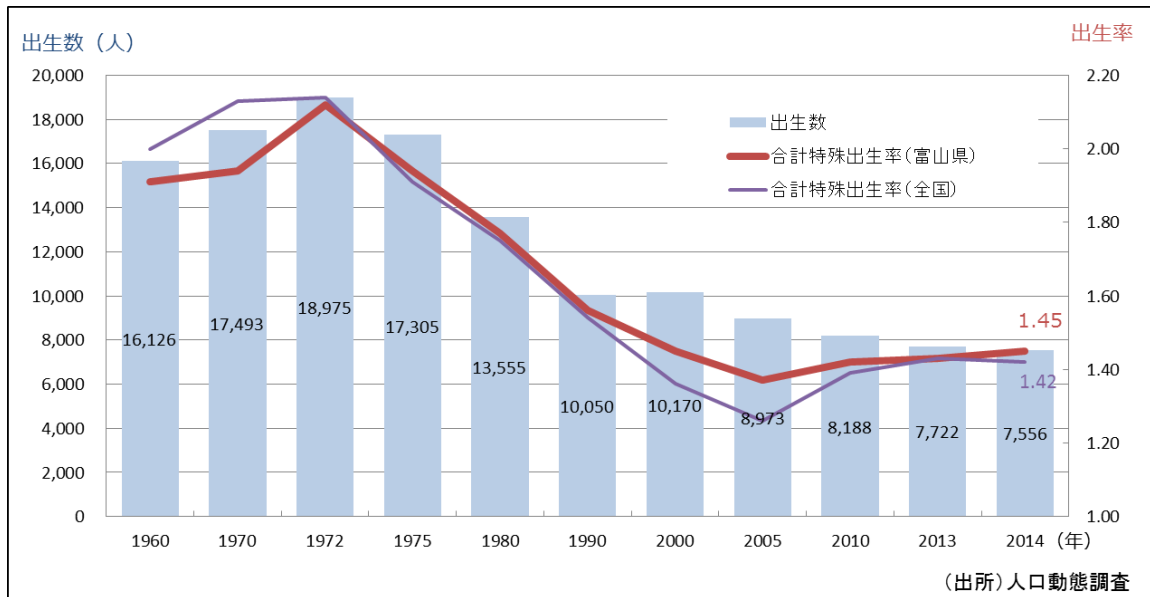


図5 富山県の出生率・出生数の推移

(3) 富山県の人口動態

富山県の人口動態の大きな流れであるが、バブル期前までは、社会減を自然増が補うことで辛うじて純増を維持してきたが、バブル崩壊後は、社会減に自然減が加わることで、加速的に純減幅が拡大してきている。

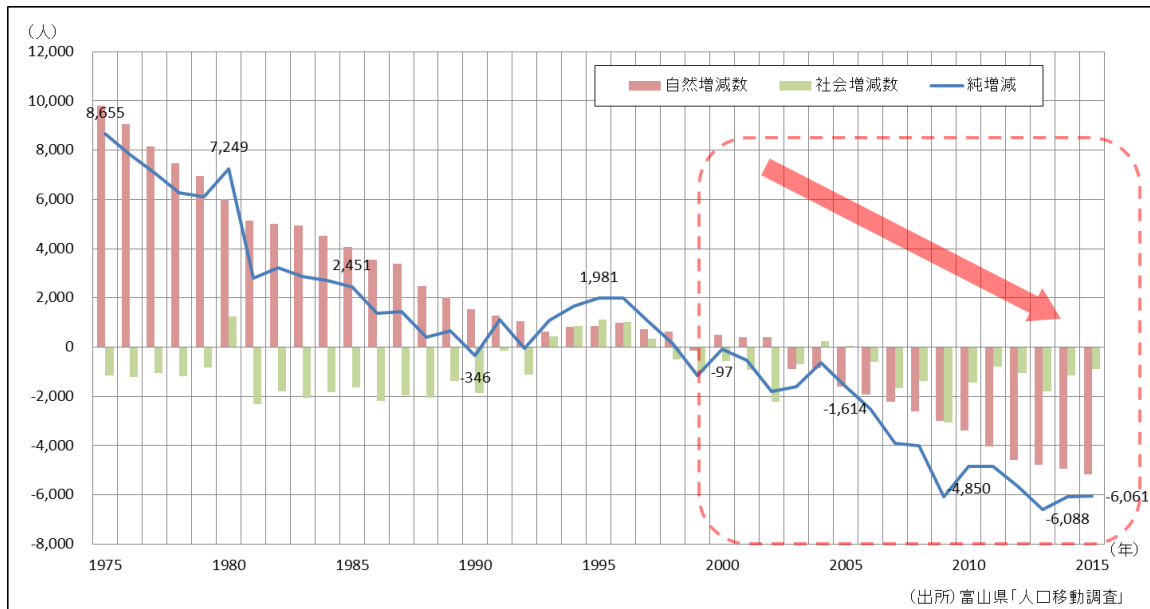
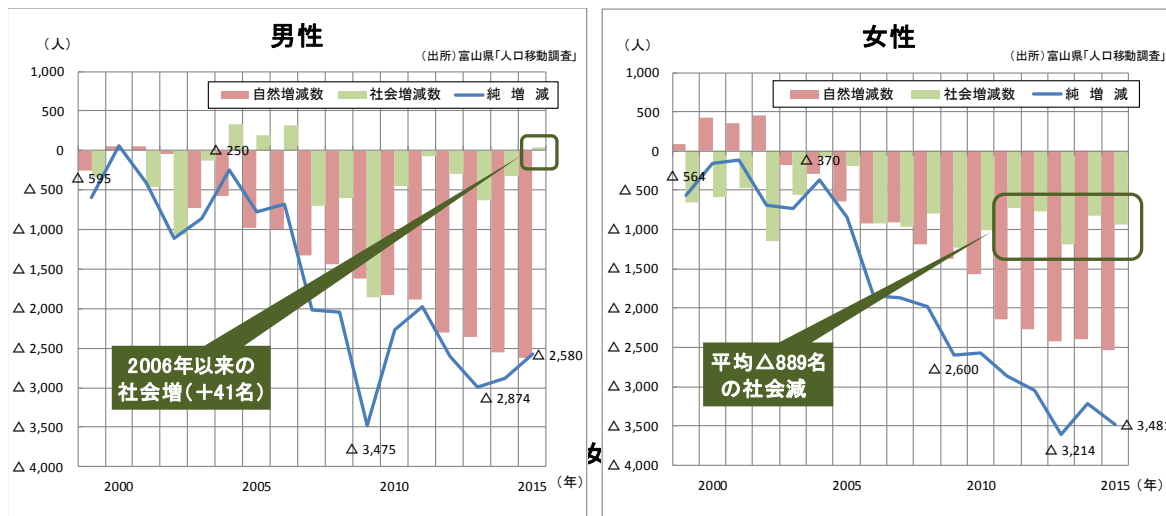


図6 富山県の人口動態推移

足下の富山県の男女別人口動態であるが、男女ともに自然減の影響があり純減している。但し、社会増減については、男性がその減少幅を縮小する傾向にあり 2015 年には社会増に転じる一方、**女性の社会減の傾向には歯止めがかからない**状況が続いている。



(4) 若年女性層の社会減

年齢別の社会増減を確認すると、2015 年においては、男女ともに大学進学時から就職時（18～24 歳）にかけて人口が流出している。

但し、男性の▲424 人に対し、**女性は▲808 人と倍近い人口の流出**が生じている。

また、25～50 歳の累計を比較すると、男性は 166 人の社会増となっており U I J ターンが期待できるところ、女性は▲7 名と（減少幅は縮小するものの）人口流出傾向に変化はない。

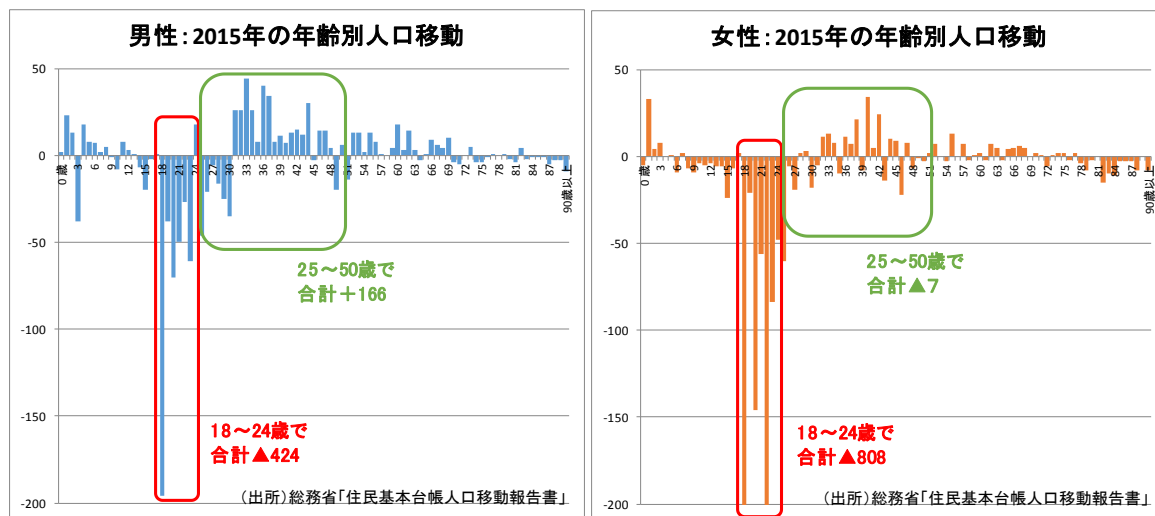


図 8 年齢別の社会増減

(5) 富山県の将来人口

富山県では、特に若年女性層の減少を背景に人口の減少傾向が続いており、何も手を打たなければ（社人研の推計によれば）、現状（2010年）の109万人から、2040年には85万人、2060年には65万人になると推計されている。

これに対し、行政としては、様々な政策手段を講じることで、2040年は91.5万人、2060年は80.6万人の人口規模を目指すこととしている。

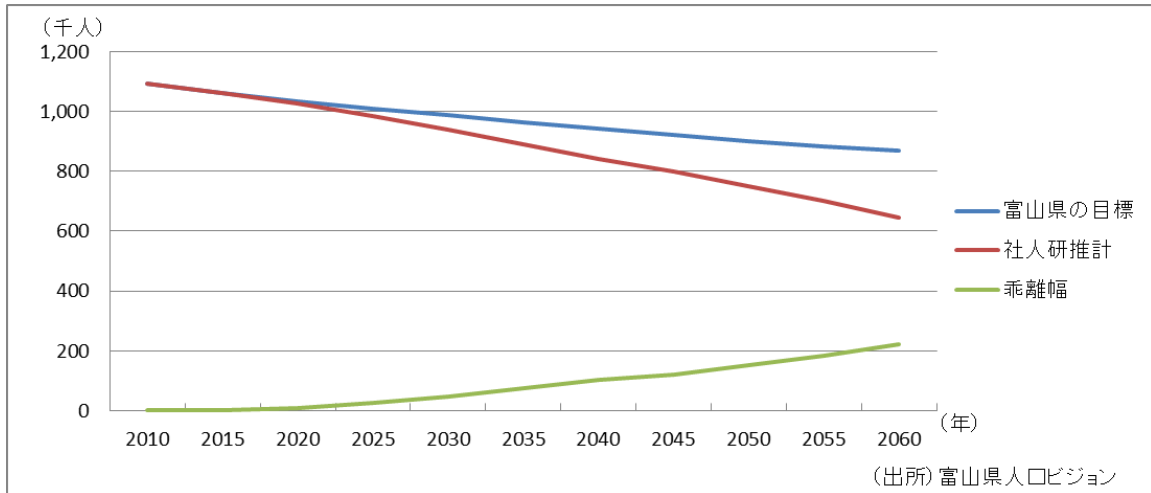
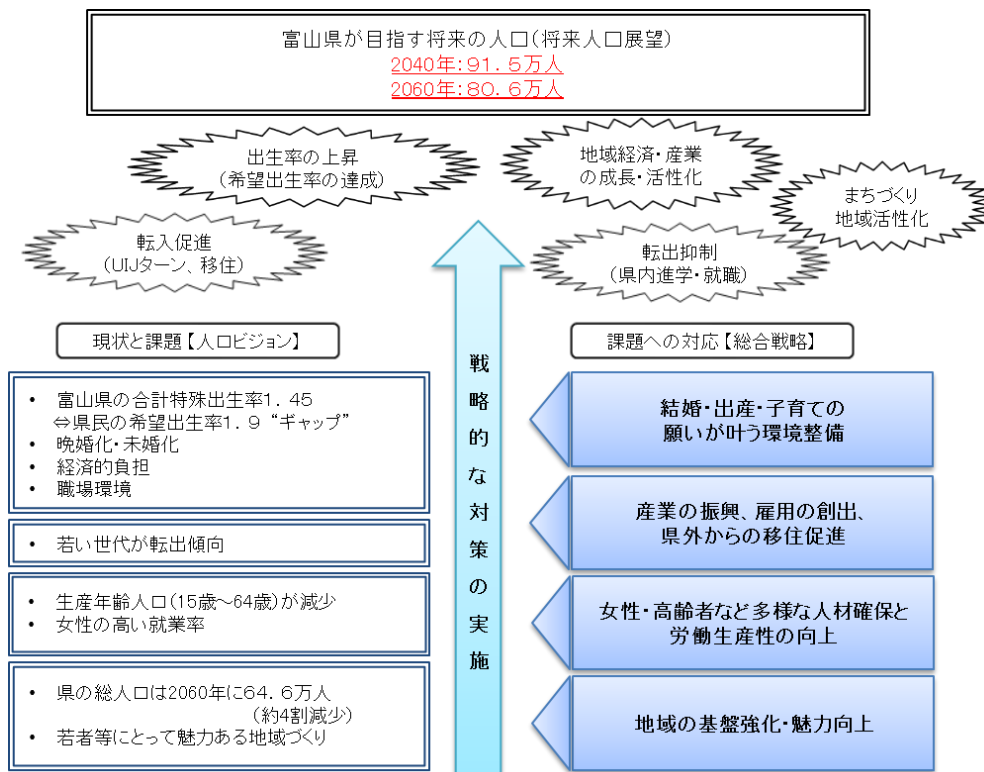


図9 富山県の人口展望

しかしながら、前提条件として、合計特殊出生率を2030年に1.9（←2014年1.45）とすること、2020年までに若年層（15～34歳）の社会増減を均衡させる（←2014年▲1,550人）ことなどが示されており、その**実現のためには、行政のみならず、民間企業等の積極的な関与が必要**であろう。

(6) 富山県の「人口ビジョン」と「総合戦略」



2. 人口減少が企業に与える影響

(1) 労働力の減少

富山県の生産年齢（15～64歳）人口は、総人口と同様に1990年代から急速に減少しており、今後も、何も手を打たなければ、加速度的なスピードで減少することが見込まれている。

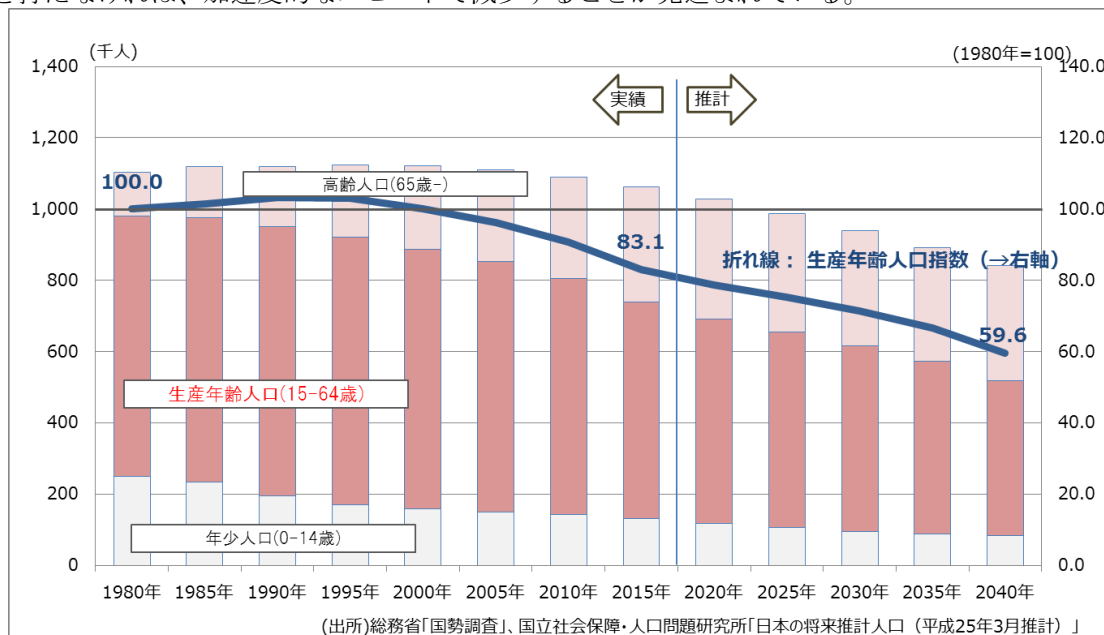


図 10 富山県の年齢3区分別人口の推移

富山県の有効求人倍率は、全国平均を超えて推移しているところ、特に2014年以降は1.3倍を超える人手不足状態が続いている。

一方、2014年3月→2016年3月の常用労働者数は402,247→405,627人とほぼ横這いで推移していることから、**現在の人手不足は、生産年齢人口の急速な減少による構造的な供給不足**によるものであることを示しており、短期的な改善は難しい状況にある。

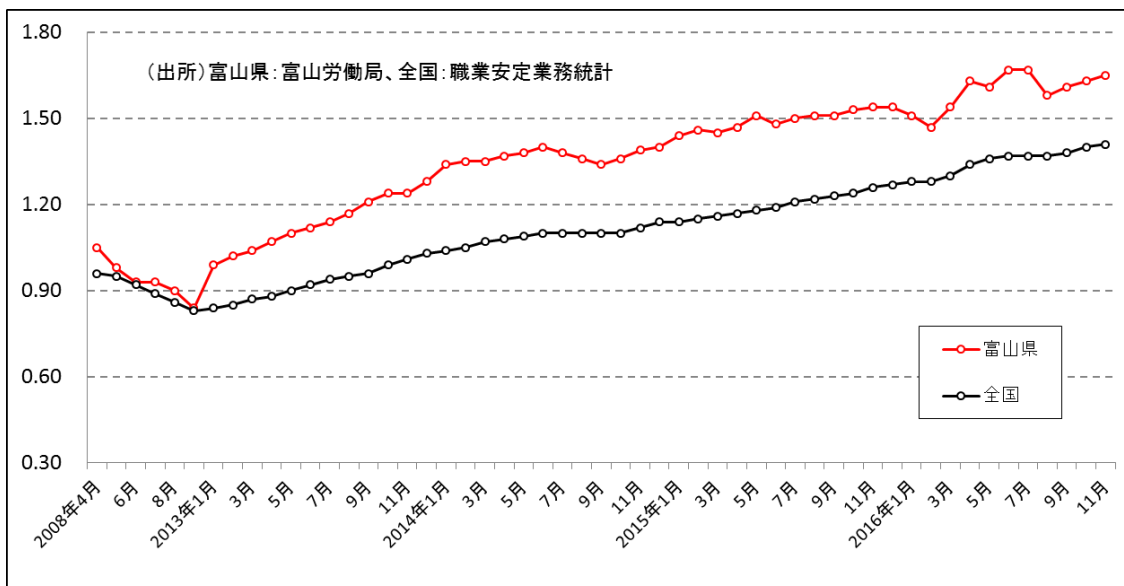


図 11 有効求人倍率の推移

(2) 女性と高齢者による新規就労

構造的な人手不足に対応するため、全国的には、女性の就業促進、高齢者の活用などが期待されているところである。

女性の年齢別労働力率を見ると、**富山県は、他県と比較して女性の就業率は高い状況**である。

また、女性の就業率が高い要因として、親世代との同居による子育て支援などが指摘されているところ、高齢者の新規就労は、子育て世代の女性の就労を妨げる可能性もある。

但し、いわゆるM字カーブが緩やか（育児等で離職する女性が少なく、いったん離職してもまた働く女性が多い）であることから、**若年女性層を採用することが出来れば、安定的な活躍が期待**できる。

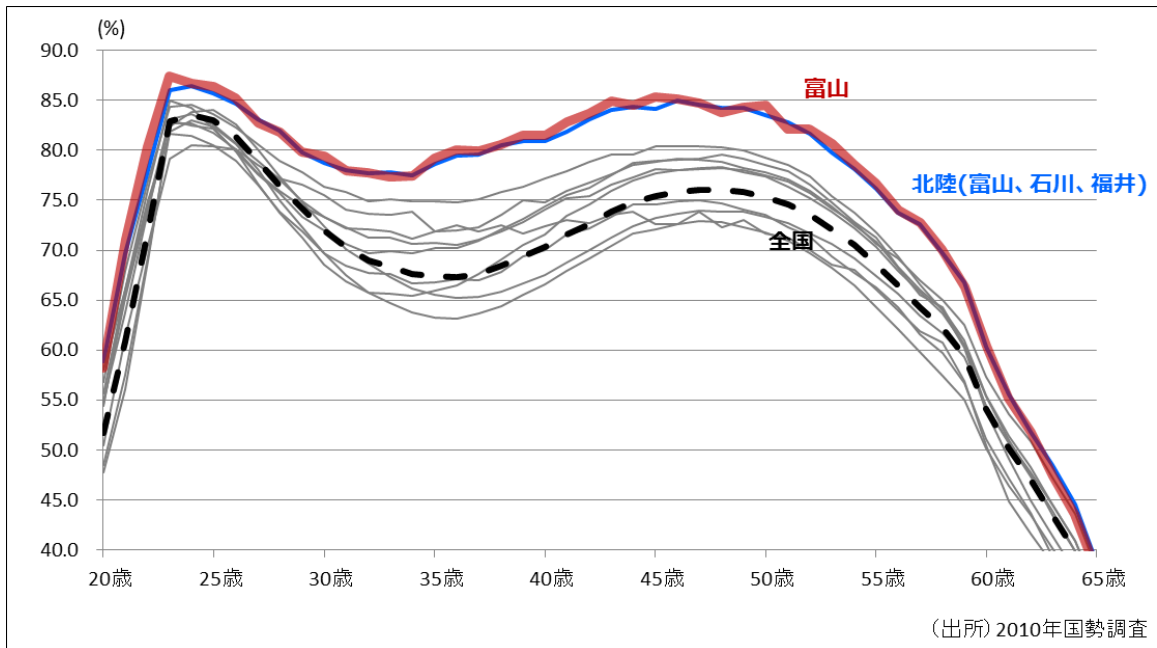


図 12 女性の年齢別労働力率

(3) 地域経済市場規模の減少

人口減少は、当然のことながら、地域経済に大きな影響を与える。特に、地域の**小売販売額は当該地域の人口増減に連動**しており、このままでは富山県の小売販売額は大きく減少することが予想される。

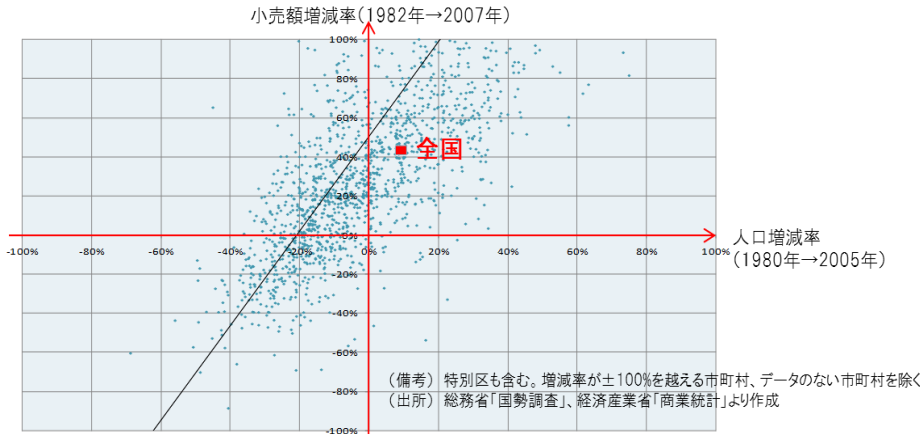


図 13 人口増減と小売額増減

表 1 世帯主の年齢階層別の 1 人あたり 1 ヶ月の支出額 (2009 年、総世帯)

(単位:円)

項目	～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75歳～
食料品	11,387	11,906	11,166	11,768	12,995	14,838	16,444	18,006	20,070	21,574	21,878	22,183
飲料	2,050	1,683	1,297	1,189	1,186	1,268	1,309	1,317	1,351	1,337	1,339	1,351
酒類	598	703	812	835	870	939	1,227	1,436	1,591	1,577	1,320	1,122
外食	9,024	10,833	6,757	5,450	5,004	4,798	4,898	4,664	4,688	4,234	3,874	3,436
家賃・地代	27,259	26,813	12,816	7,774	5,443	4,377	3,402	2,843	2,732	3,009	3,151	3,543
住居設備修繕・維持	120	257	819	712	837	1,524	1,994	3,858	5,254	4,991	5,338	6,073
水道光熱費	6,179	5,816	5,107	4,920	5,229	5,821	6,415	6,958	7,477	7,821	8,068	8,573
医薬品	301	592	409	458	524	563	728	871	1,023	1,376	1,304	1,626
保険医療サービス	1,911	1,721	1,686	1,825	1,827	1,784	2,104	2,484	3,198	4,101	3,331	4,032
洋服	4,224	3,277	2,232	1,735	1,791	2,100	1,978	1,843	1,780	1,540	1,552	1,548
交通	4,045	3,277	2,326	1,943	1,936	2,764	3,088	2,525	2,618	2,372	2,286	2,450
通信	6,328	6,133	5,030	4,279	4,319	5,126	5,392	4,949	4,488	4,046	3,710	3,630
教育	328	1,432	2,849	4,021	6,282	10,452	10,541	4,461	1,026	273	368	382
教養娯楽	10,879	14,774	10,668	10,075	10,521	9,872	9,752	11,177	13,303	15,201	15,108	13,747
交際費	4,798	6,752	4,652	3,684	3,757	4,521	6,185	9,311	10,971	12,004	12,472	13,914
その他	24,028	29,027	25,112	22,640	22,510	29,203	37,874	38,591	35,477	33,667	29,256	26,965
消費支出合計	113,459	124,996	93,738	83,307	85,032	99,952	113,331	115,296	117,046	119,121	114,352	114,575

(備考) 各支出項目について、支出額が多い年齢層の上位1～3位の支出額を赤字(最も支出額が多い年齢層の支出額は赤字)で表示。
食料品は、飲料・酒類・外食・贈い費を除く。
(出所) 総務省「全国消費実態調査(2009年度)」より作成

消費実態調査における主な支出項目別の年齢階級別 1 人あたり支出額に年齢階層別の将来推計人口を乗じて各支出項目の支出額の将来推計を行ったところ、富山県においては、現状のままであれば、**地域の消費支出は 2010 年から 2040 年にかけて約 2 割も減少**する見込みである。

表 2 富山県における支出額推移推計（2010年を100とした指数）

項目	2010年	2015年	2020年	2025年	2030年	2035年	2040年
食料品	100	100	98	96	93	90	85
飲料	100	98	96	94	90	86	81
酒類	100	98	95	93	90	87	82
外食	100	96	93	90	86	81	76
家賃・地代	100	94	91	89	84	79	74
住宅設備修繕・維持	100	101	101	101	100	98	93
水道光熱費	100	99	98	96	93	89	84
家庭用医薬品	100	101	101	101	98	95	91
保険医療サービス	100	100	99	97	95	92	88
洋服	100	97	95	92	88	83	78
交通	100	98	96	94	90	86	80
通信	100	97	95	92	88	83	78
教育	100	98	97	93	83	74	69
教養娯楽	100	99	97	94	91	87	83
交際費	100	100	100	99	97	94	89
消費支出合計	100	98	96	94	91	87	82

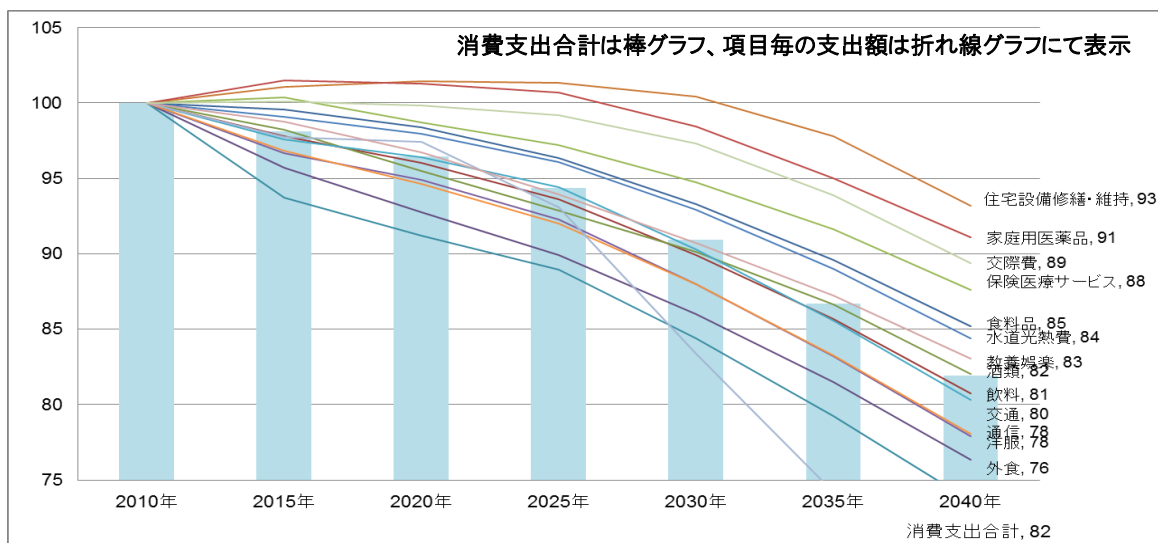


図 14 富山県における支出額推移推計（2010年を100とした指数）

（備考）食料品は、飲料・酒類・外食・賄い費を除く。

（出所）総務省「全国消費実態調査(2009年度)」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(平成25(2013)年3月推計)」よりDBJ作成

支出総額（≒地域経済）の全体規模は、上述のとおり、大幅に減少する見込みであるが、**支出項目ごとに動きは異なっている。**

今後は、若年人口の減少に伴い、教育産業や交通での需要減少が見込まれる。また、外食産業については、支出の多い若年層の減少はマイナスに寄与するが、今後、宅配などのビジネスモデルが普及すれば高齢者の新たな需要を掘り起こす可能性がある。

一方、高齢化により医薬品等ヘルスケア関連産業の需要の増加が見込まれることに加え、余暇の拡大や人間関係の充実を図る傾向が高まることにより、ギフト等の需要が増加することも期待される。

3. 富山県における人口減少に関する問題点

富山県における人口減少の現状をまとめると表3のとおりである。

表3 富山県における人口減少の現状

	男性	女性
自然動態	減少する	減少する
社会動態	足下は増加に転じた	減少傾向のまま

短期的に急激な出生数の増加を見込めない現状では、当面、自然動態が減少することは避けられない。一方、社会動態については、男性は増加に転じることが出来たものの、女性については減少傾向のままである。

従って、**富山県における人口減少問題のポイントは、歯止めがかからない「女性の社会減」**であろう。なかでも、**「若年女性層の転出を減らし転入を増やすこと」**（社会減を縮小すること）が、喫緊の課題である。

また、既述の通り、富山県の女性の就業率は高くM字カーブも緩やかであることから、企業の労働力不足に対しても有効な対策の一つと言える。

人口減少問題については、地域を挙げての総合的な取り組みが必要であるが、富山経済同友会としては、喫緊の課題である「若年女性層の社会減」に着目した対策を検討したい。

4. 富山県における女性就労の現状

(1) 仕事と子育ての両立

育児をしながら働いている女性の割合が、富山県は68.3%と全国第5位の高い数字を示している。

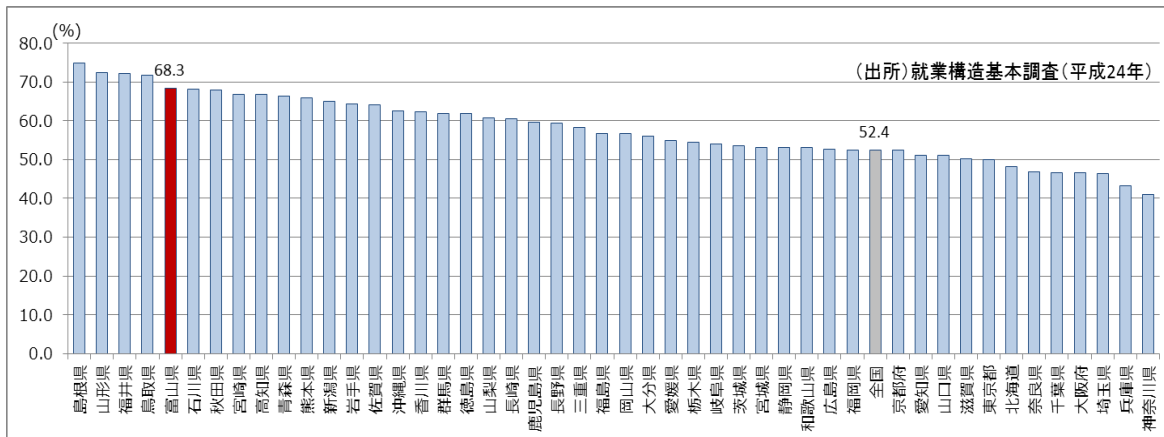


図 15 育児をしている女性（25～44歳）の都道府県別有業率（平成24年）

一方で、統計的には女性の就業率に比例して合計特殊出生率が高い傾向にある。富山県は、その中でも合計特殊出生率が低い。仕事と子育てが両立し易い環境が整備されているか、疑問が残るところである。

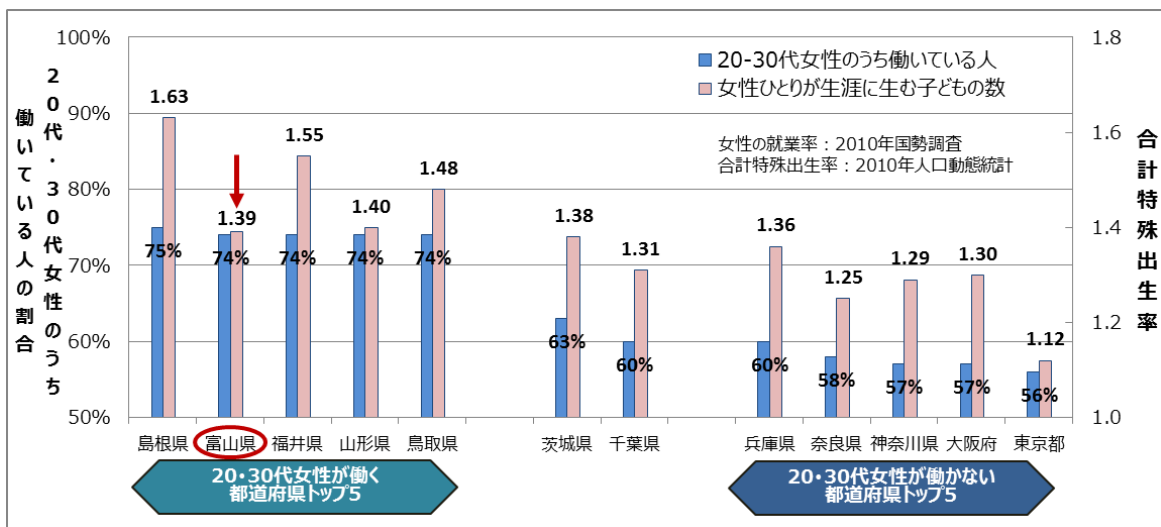


図 16 就業率と合計特殊出生率の関係

(2) 管理職への登用

富山県は、女性の労働力率は高いものの、管理職的な地位をしめる女性の割合は低位に留まっており、特に企画的な労働への意欲が高い若年女性層のアピールに欠けている可能性がある。

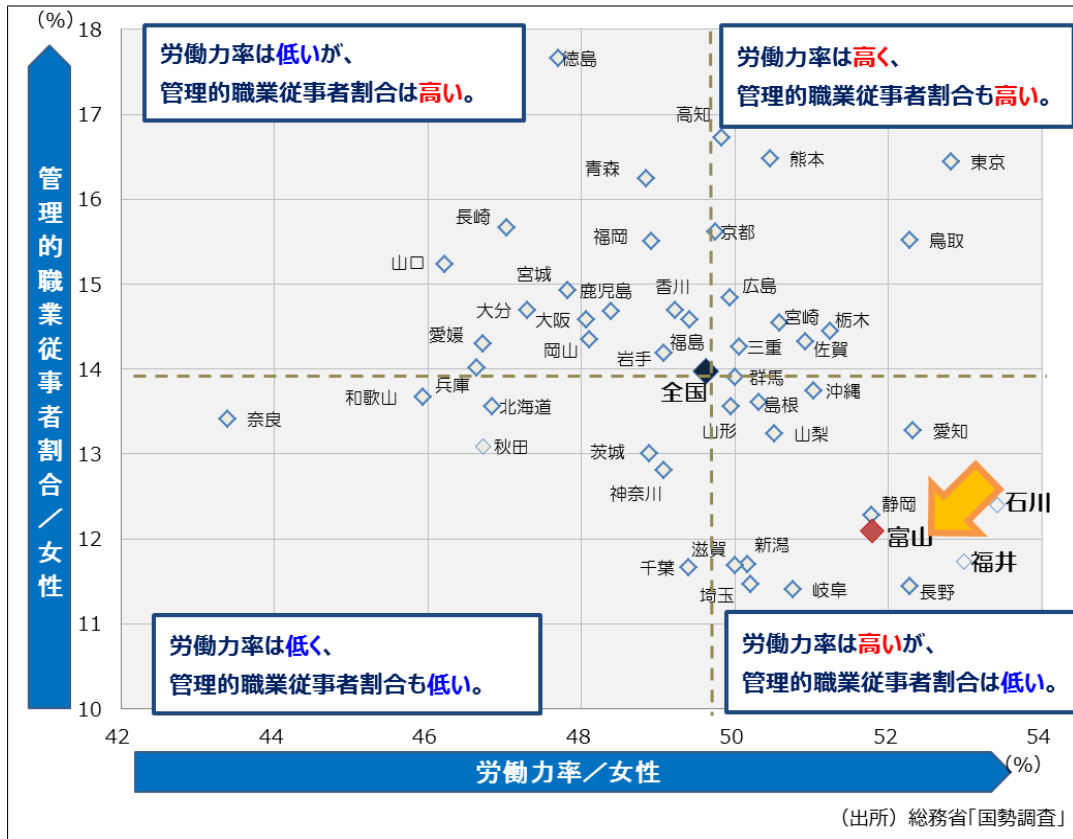


図 17 都道府県別女性の労働力率と管理的職業従事者 (2010年)

5. 企業における女性活躍のメリット

(1) 女性活躍の本質

平成28年6月2日に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」において、「女性の活躍は、一億総活躍の中核である。ポテンシャルを秘めている女性がわが国には数多くおり、一人ひとりの女性が自らの希望に応じて活躍できる社会づくりを加速することが重要である。」と指摘されている。

これは、単なる労働力人口の維持という量的な面だけでなく、女性の活躍の推進が地域、そして日本の成長につながるという質的な面で、女性の活躍推進が強力に求められていることを示している。

現に、**女性取締役の割合が10%以上の企業は、同10%未満と比較して、配当や株価上昇等によるパフォーマンスが7.8%→12.7%と大幅に高い一方、株価下落等のリスクは19.7%→17.4%と比較的低位となっております**、女性の活躍が、少なくとも企業業績には、プラスの影響があることを示している。

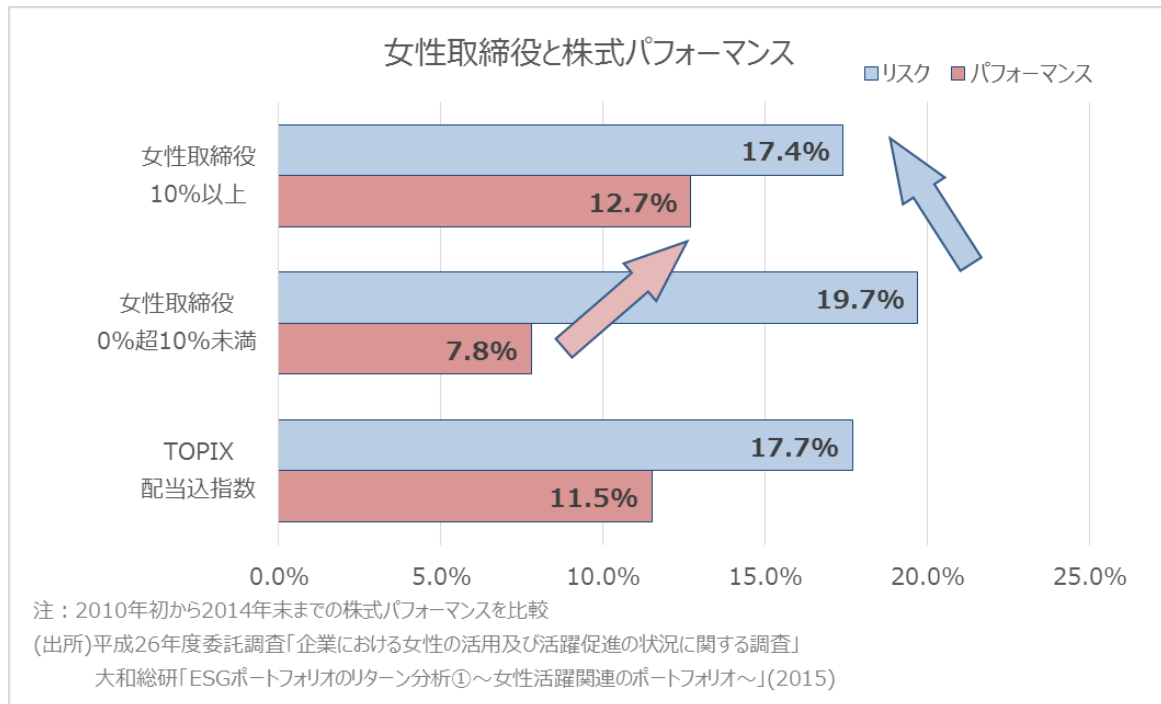


図 18 女性取締役と株式パフォーマンス

(2) 職場環境整備による生産性の向上

育児や介護の支援、柔軟な働き方が可能な制度など**働きやすい職場環境の整備に取り組んでいる企業の生産性は、何もしていない企業の2倍以上**も高くなっており、企業にとっても、大きな恩恵を享受していると言える。

これは、出産・子育てと仕事を両立できるような柔軟な職場環境を整備することが、**育児・子育て中の女性のみならず、結果的に、介護等の問題を抱える従業員、高齢者などハンディキャップを抱える従業員の活躍領域を広げる**ことにもつながっており、それらが相俟って企業の生産性が大幅に向上していると考えられる。

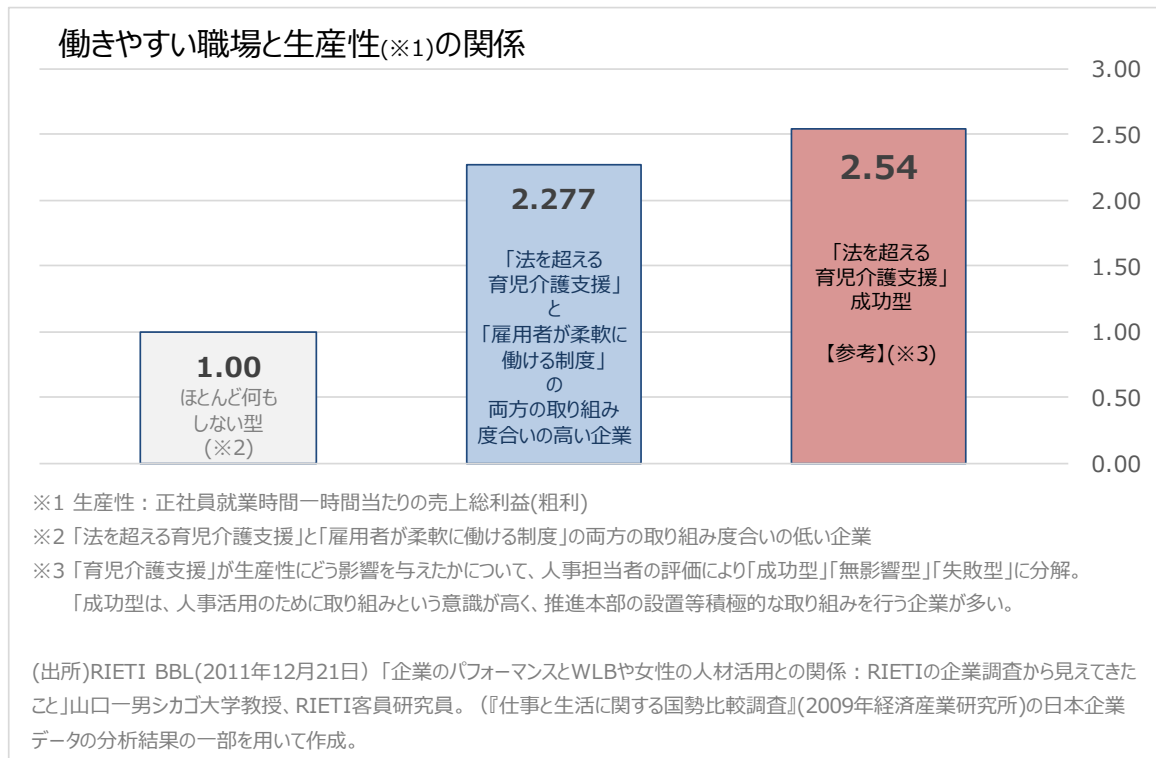


図 19 職場環境と生産性

企業にとって、女性の活躍を推進すること、また女性が活躍できるような環境を整えていくことは、コストではなく将来への投資であることが明確に示されている。

富山経済同友会としては、女性の活躍を推進し、そしては**女性のUターンを促進していくことは、単なる労働力の確保という観点を超えて、企業価値の向上、地域経済の活性化などのために必要不可欠**であると認識し、その取り組みを強力に進めていくことが重要である。

第2章 県内企業及び首都圏等在住女性の調査

1. 女性の就業・活用に関するアンケート調査

- ・女性の就業・活用について、「女性社員の意欲向上」(55%)、「優秀な人材を採用できる」(45%)と高く評価。「女性目線での事業展開やサービスの開発」(47%)など女性社員への期待が表れている。
- ・女性のUターン率低下による「女性社員の雇用(採用)」や「富山県の活力低下」を懸念。
- ・女性のUターン率を上げる取り組みとして、①Uターン奨励金の創設(42%)、②キャリアや能力を活かせる職場づくり(41%)、③働く女性を支援する制度づくり(40%)、⑤職場のPR(27%)、⑦女性中途採用の拡大(21%)などを挙げており、企業側の積極的な対応が必要との認識が高まっている。
- ・なお、現状の育児制度をみると、短時間勤務制度なし(16%)、所定外労働免除制度なし(23%)、育児に利用できるフレックスタイム制度なし(68%)など課題面も伺える。

(1) 「女性の就業・活用に関するアンケート調査」の概要

- ・2016年11月実施
- ・富山経済同友会全会員を対象(回答数144社)

問13. 県外居住者の採用に向け実施している活動(複数回答)

- ・首都圏等で独自に会社説明会を実施する企業が多数。

項目	件数	回答率
求人/転職サイトの活用	57	44%
ハローワークの活用	46	36%
大学に出向いての会社説明、研究室等の訪問	44	34%
首都圏等での合同会社説明会に参加	31	24%
首都圏等で独自に会社説明会を実施	28	22%
県内で県外居住者向け合同説明会に参加	28	22%
県外居住者向けの採用活動はしていない	26	20%
人材紹介会社の活用	22	17%
その他	6	5%

問14. 女性従業員の活用や定着への取り組みについて

- ・取り組んでいる企業が7割。約4分の1の企業では意識していない結果。

項目	件数	構成比
取り組んでいる	97	70%
取り組んでいない	6	4%
特に意識していない	36	26%
わからない	0	0%

問15. 女性従業員の活用や定着のメリット（複数回答）

- ・「女性社員の意欲向上」が55%と最も多く、「女性目線での事業展開やサービスの開発（47%）」や「優秀な人材を採用できる（45%）」と女性への期待が表れている。

項目	件数	回答率
女性社員の意欲向上	77	55%
女性目線での事業展開やサービスの開発	66	47%
優秀な人材を採用できる	63	45%
業務経験が蓄積できる	48	34%
労働力不足への対応	41	29%
職場の環境改善	37	26%
男性社員への良い刺激	23	16%
対外的な企業評価の向上	21	15%
顧客ニーズとの合致	20	14%
売上や利益の向上	9	6%
その他	3	2%

問16. 女性従業員の活用や定着のために解決すべき課題（複数回答）

- ・「キャリアやスキル形成に対する女性意欲醸成」が55%と最も多い。

項目	件数	回答率
キャリアやスキル形成に対する女性意欲醸成	77	55%
女性従業員の活用や定着に対する社内意識の醸成	65	47%
出産や育児、介護を理由とする休暇、退職への対応	50	36%
出産や育児、介護の休業に伴うキャリアやスキル形成の中断期間への対応	45	32%
総合職の昇格や管理職ポストに登用するキャリアプログラムの準備	44	32%
時間外労働、深夜勤務、出張や転勤に対する男女間意識格差の是正	26	19%
就業可能業務に関する法規則による男女間格差の是正	6	4%
その他	2	1%

問19. 女性のUターン率が低いことによる影響について（複数回答）

- ・「子育て世代が減少し、少子化が加速することで、富山県の活力が失われる」への影響を懸念。
- ・「女性社員の雇用確保が難しくなる」ことについて約半数が懸念。

項目	件数	回答率
県内の子育て世代が減少し、少子化が加速することで、富山県の活力が失われる	80	61%
女性社員の雇用が難しくなる	58	44%
女性を必要とする業務分野の維持が難しくなる	24	18%
女性が不足することで企業の生産性が低下する	13	10%
首都圏企業に対する競争力が低下する	13	10%
未婚率が高まり男性社員の定着率が低下する	12	9%
その他	10	8%

問20. 女性のUターン率を上げるために必要な取り組み（複数回答）

- ・「Uターン奨励金の創設」や、「キャリアや能力を活かせる職種づくり」、「はたらく女性を支援する制度作り」への回答が多い。

項目	件数	回答率
Uターン奨励金の創設	57	42%
キャリアや能力を活かせる職種づくり	55	41%
はたらく女性を支援する制度づくり	54	40%
女性の起業やアイデアを支える仕組みづくり	38	28%
女性に対する職場のPR	37	27%
首都圏に負けない給与・待遇	29	21%
富山県内企業による女性中途採用の拡大	28	21%
男女の役割分担など固定的な価値観の打破	25	19%
多様な価値観の醸成	21	16%
郷土愛(シビックプライド)を育む教育	14	10%
住みたくなるまちの魅力づくり	12	9%
趣味や出会いの場づくり	9	7%
あまり問題ではない	3	2%
わからない	10	7%
その他	4	3%

問21. 首都圏と富山間の賃金格差の解消

- ・「すでに解消されている」企業は合わせて約17%程度ある一方、必要性に理解は示しつつも「解消が難しい」とする企業が約半数を占めている。

項目	件数	構成比
すでに解消されており、むしろ自社のほうが高い	5	4%
すでに解消されている	18	13%
近い将来解消するために調整している	5	4%
いずれ解消したいが時期は未定	17	12%
なるべく差を小さくするように調整しているが解消は難しい	28	20%
必要だと思うが変更は難しい	38	28%
必要だと思わない	16	12%
わからない	6	4%
その他	4	3%

問2 2. 育児のための諸制度について

① 短時間勤務制度

項目	件数	構成比
小学校卒業以降も利用可能	9	7%
小学4年生から小学校卒業まで	10	8%
小学校入学から小学3年生まで	13	10%
3歳から小学校入学まで	17	13%
3歳に達するまで	58	45%
制度なし	21	16%

② 所定外労働の免除

項目	件数	構成比
小学校卒業以降も利用可能	8	6%
小学4年生から小学校卒業まで	6	5%
小学校入学から小学3年生まで	8	6%
3歳から小学校入学まで	27	22%
3歳に達するまで	47	38%
制度なし	29	23%

③ 育児の場合に利用できるフレックスタイム制度

項目	件数	構成比
小学校卒業以降も利用可能	15	12%
小学4年生から小学校卒業まで	4	3%
小学校入学から小学3年生まで	4	3%
3歳から小学校入学まで	8	6%
3歳に達するまで	10	8%
制度なし	87	68%

④ 子育てサポート企業認定(くるみんマーク認定)を受けていますか

項目	件数	構成比
認定済み	21	18%
認定申請中	0	0%
条件が整い次第認定申請予定	46	38%
認定を受けるつもりはない	53	44%

女性活躍推進法に基づく認定制度(えるぼしマーク認定)をご存知ですか

項目	件数	構成比
よく知っている	32	24%
聞いたことがある	50	37%
知らない	52	39%

⑤ 女性活躍推進法に基づく認定制度(えるぼしマーク認定)について 関心はありますか

項目	件数	構成比
関心がある	47	35%
関心はない	31	23%
わからない	57	42%

参考

(くるみんマークの認定)

一般事業主行動計画に定めた目標を達成するなど一定の要件を満たした場合、都道府県労働局に申請することにより、次世代法に基づく「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受けることができます。



女性活躍推進法に基づく認定制度(認定マーク「えるぼし」)

一般事業主行動計画の策定を行った企業のうち、一定の基準を満たし、女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業について、厚生労働大臣の認定を受けることのできる制度。

[認定基準例]

1. 男女別の採用における競争倍率が同程度である
2. 女性労働者の平均継続勤務年数が男性労働者の平均継続勤務年数の7割以上である
3. 労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満であることなど

2. ふるさと富山へのUターンに関するアンケート調査

(1) 調査の概要

- ・ 調査の目的：富山から転出し、首都圏等に在住している理由やUターンに関する意向把握を行うことを目的とする。
- ・ 調査方法：楽天リサーチを用いたWEBアンケート調査
- ・ 調査対象者：楽天リサーチのモニター登録者において、18歳～49歳までの政令指定都市在住の富山県出身者
- ・ 調査期間：平成28年10月～11月
- ・ 回答者数：162人

(2) 回答者の属性

回答者の性別年齢別(表4)においては、女性が82人であり、女性の中では30～39才の回答が最も多く、次いで40～49才が多い。

居住地(図20)は東京都、神奈川など、首都圏で約58%を占めている。

表4 回答者の性別年齢別回答者数

	n	%
全体合計	162	100.0
男性 18-29才	2	1.2
男性 30-39才	22	13.6
男性 40-49才	56	34.6
女性 18-29才	18	11.1
女性 30-39才	33	20.4
女性 40-49才	31	19.1
(女性合計)	82	50.6

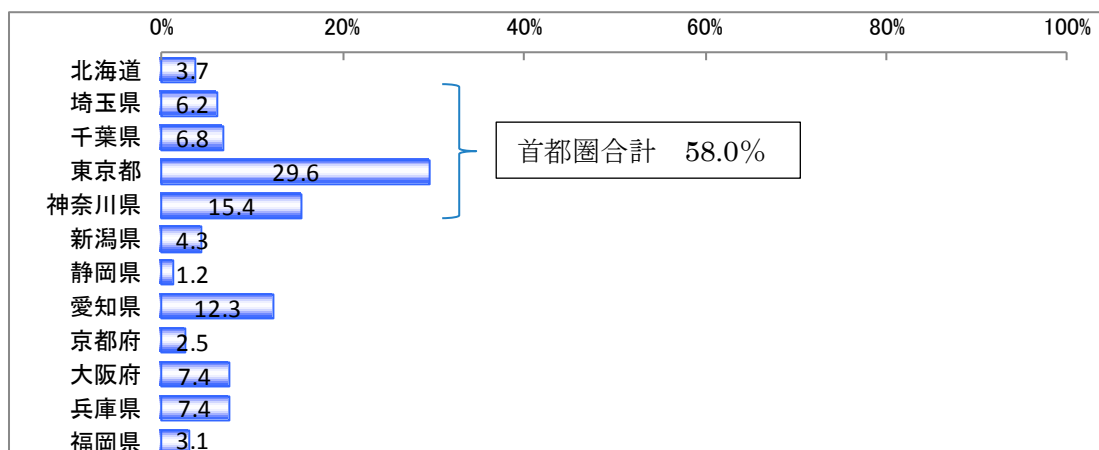


図20 回答者の現居住地

(3) 転出の理由と就職時の考え方

転出した主な理由(図 21)は「進学」(58%)が圧倒的に多い。女性においては結婚による転出(16%)も多くみられる。

就職時の富山での就職意向(図 22)については、女性において「富山では就職しなかった」(56%)という回答が比較的多くみられた。

また女性の約 30%が富山で就職してもよかった考えを持っており、富山県内就職者を取り逃がしている状況もうかがえる。



図 21 富山県から転出のきっかけ

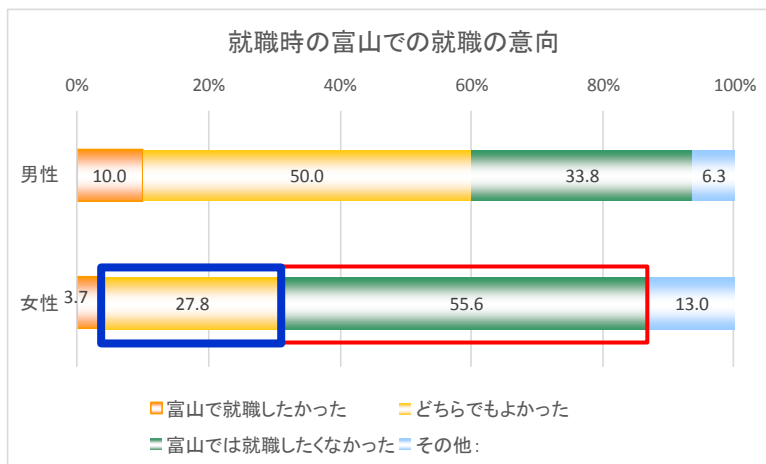


図 22 就職時の富山での就職の意向

(4) 現在の職業について

現在の職業の業種(図 23)においては、卸売業・小売業、医療、福祉、サービス業が多い。富山県の業種構成(図 23 の折れ線)と比較すると卸売業・小売業、サービス業、学術研究、専門・技術サービス業が多い状況であり、富山県で就業するには難しい状況を示している。

雇用形態(図 24)としては正社員(総合職・一般職合計)で約 68%と多い。

現在の役職(図 25)としては、約 9 割が一般社員である。

個人年収(図 26)は 100 万円未満が約 36%と最も多く、400 万円までの人が約 85%程度である。

世帯収入(図 27)で見ると、1,000 万円以上が 2 割を超え、首都圏企業の給与水準の高さがうかがえる。

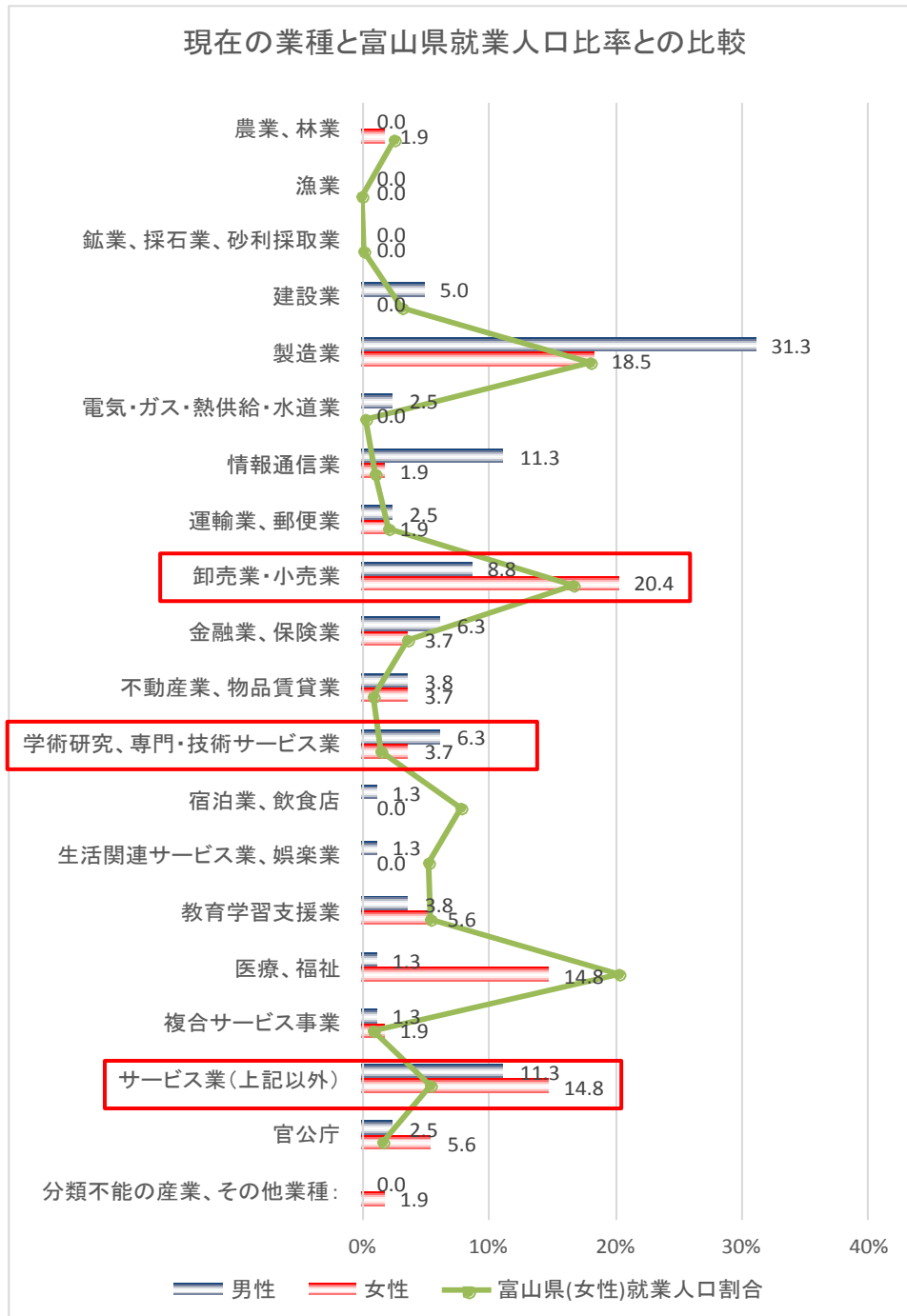


図 23 現在の業種と富山県(女性)就業人口割合の比較

(出所) 富山県就業人口割合は平成 24 年就業構造基本調査

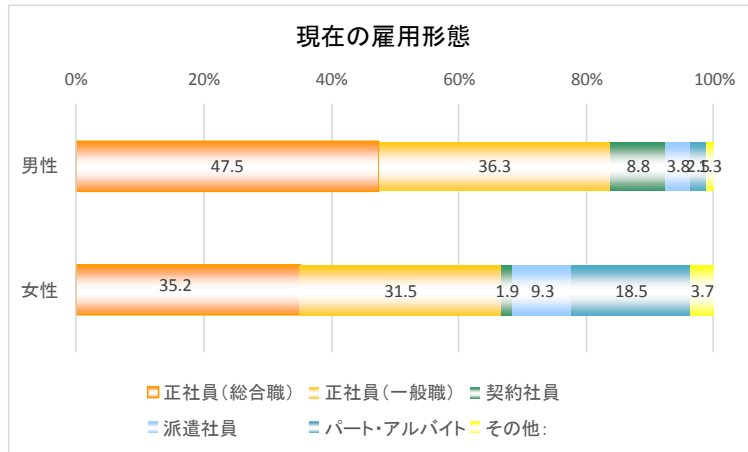


図 24 現在の雇用形態

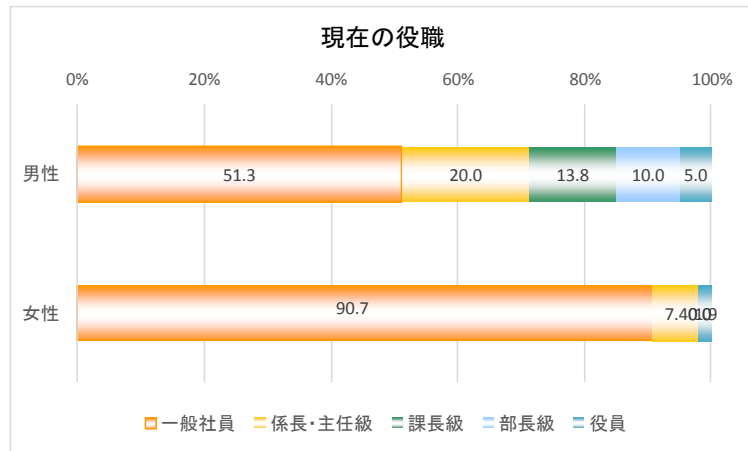


図 25 現在の役職

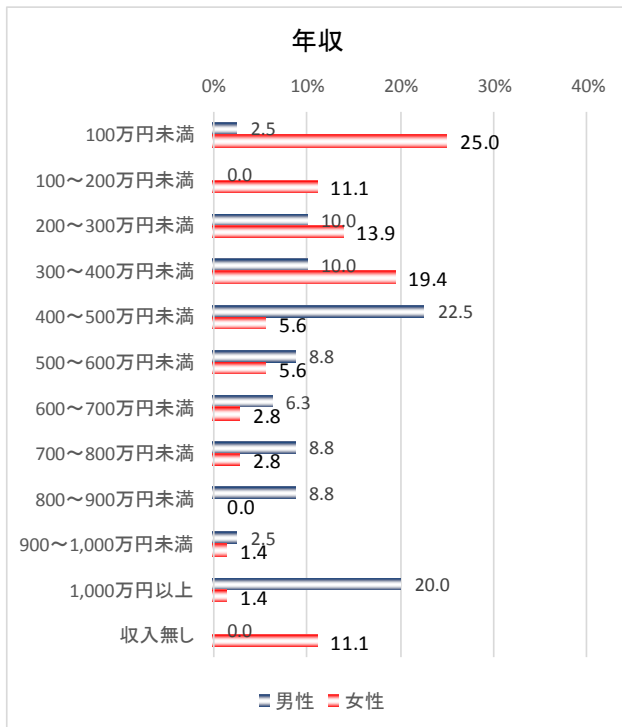


図 26 年収(回答者のみの)

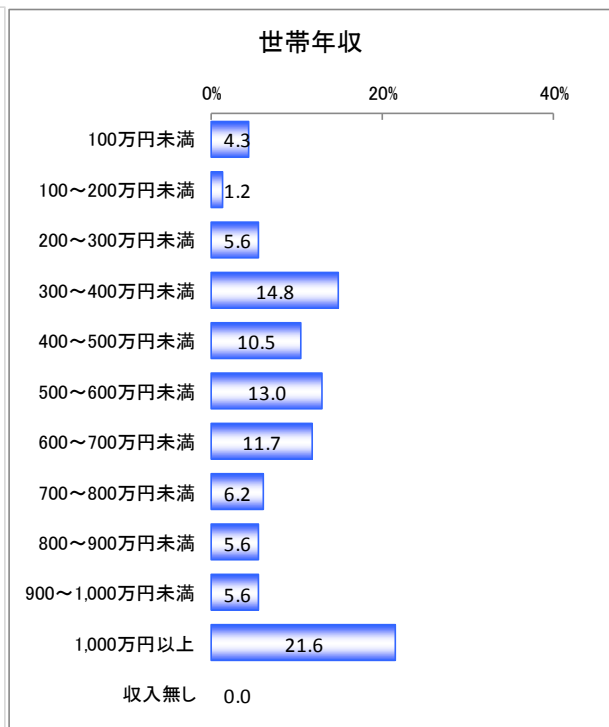


図 27 世帯年収

(5) 富山県内企業についての首都圏企業との比較

現在居住地域における企業・環境と比較(図28)して、富山県内企業についてはおおむねの項目において少ない等のネガティブな評価が多くみられる。

特に「希望する企業」(76%)「資格や技能を活かせる企業」(68%)「海外進出した企業」(61%)「給与が高い企業」(72%)「キャリア採用の求人」(60%)の項目で少ないと評価を受けている。

【※()内の数値は「少ない」「全くない」の合計値を示す】

住みたさの項目においては、現在居住地より良い評価を受けている。

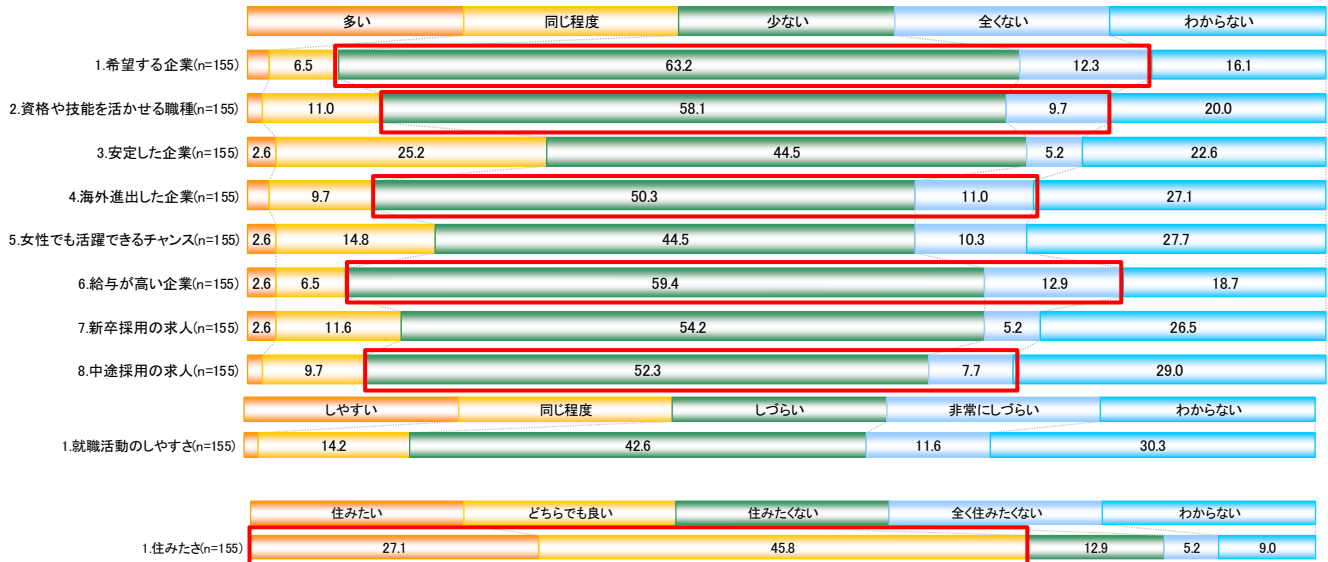


図 28 居住地域の企業と比較した富山県企業の評価

(6) Uターンについての意向

Uターンについて考えるかどうかについては、若い世代で考える比率が高くなっており(18～29才77%、30～39才36% (「今すぐ」「いつか」「ふと考える」の合計))、就職して、厳しい現実と直面した際に、Uターンを考える心の揺らぎが垣間見れる。就職時に「富山では就職したくない」と思っていた人も約38% (女性のみの集計、図31)が、何らかのタイミングでUターンを考えていることがある。

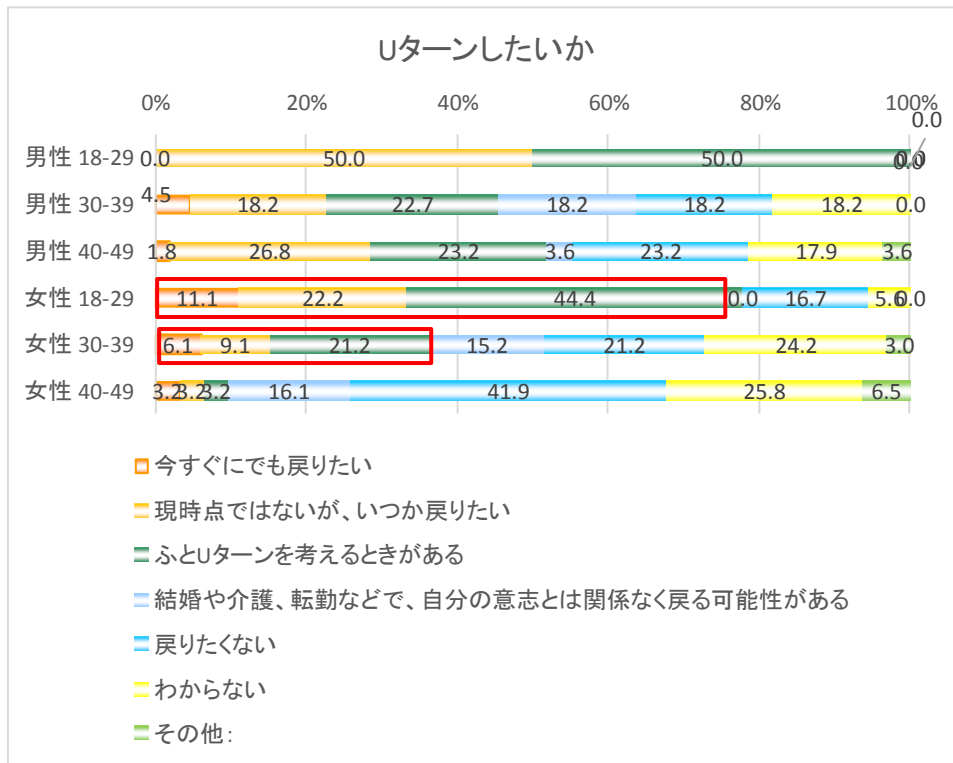


図 29 Uターンしたいか

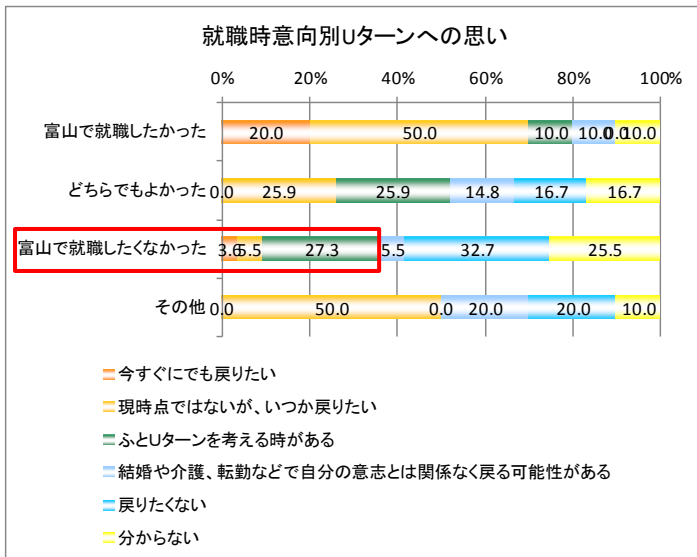


図 30 就職時意向別Uターンへの思い

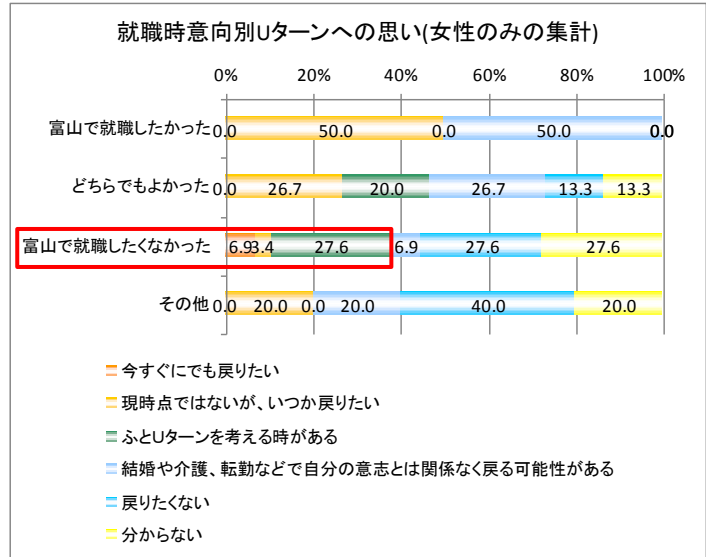


図 31 就職時意向別Uターンへの思い(女性)

Uターンを考える理由(図 32)としては、親がいる(78%)、生まれ育った町で暮らしたい(56%)、友人・知人が多い(41%)、都市に住み続けることに不安(31%)などが多くみられる。

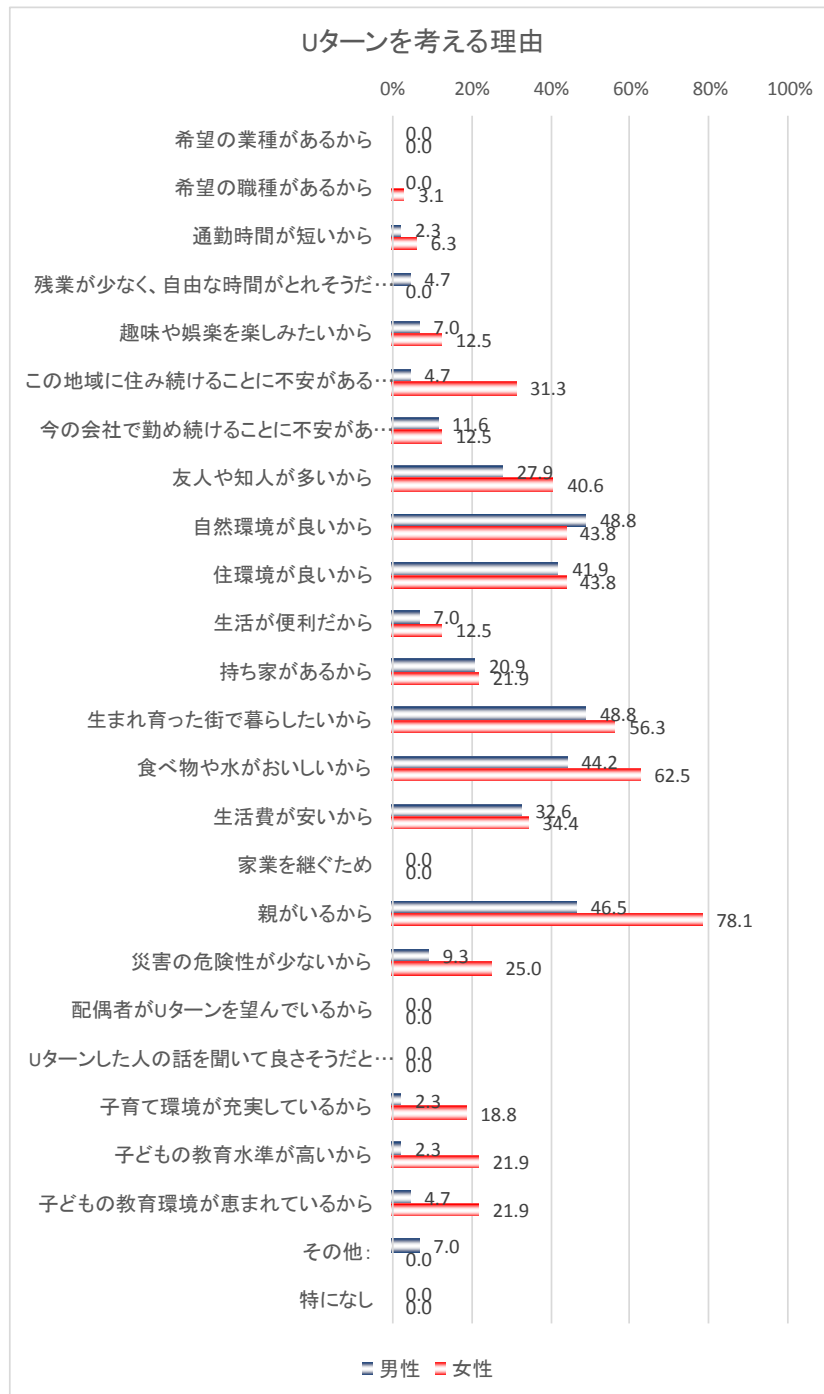


図 32 Uターンを考える理由

一方で、同僚の仕事・収入があればUターンするか(図 33)について、女性においては、仕事と収入が満たされてもUターンしたくないという意見が多くみられる。

Uターンを望まない理由(図 34)としては、生活が不便(43%)、都市の生活が楽しい(28%)、車が必要だから(28%)、近所づきあいが面倒(26%)などが多くみられる。

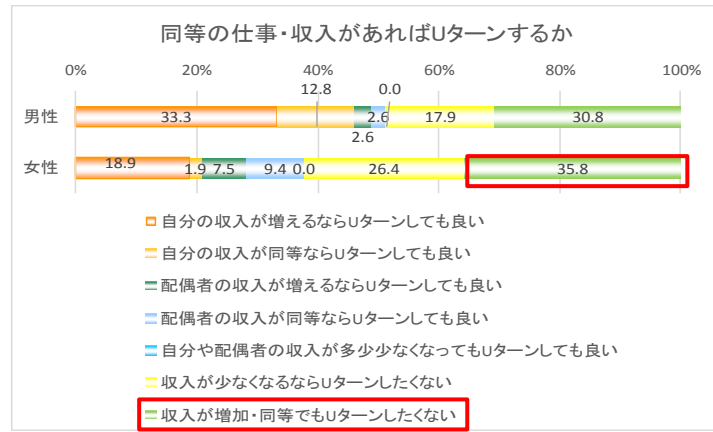


図 33 同等の仕事・収入があればUターンするか

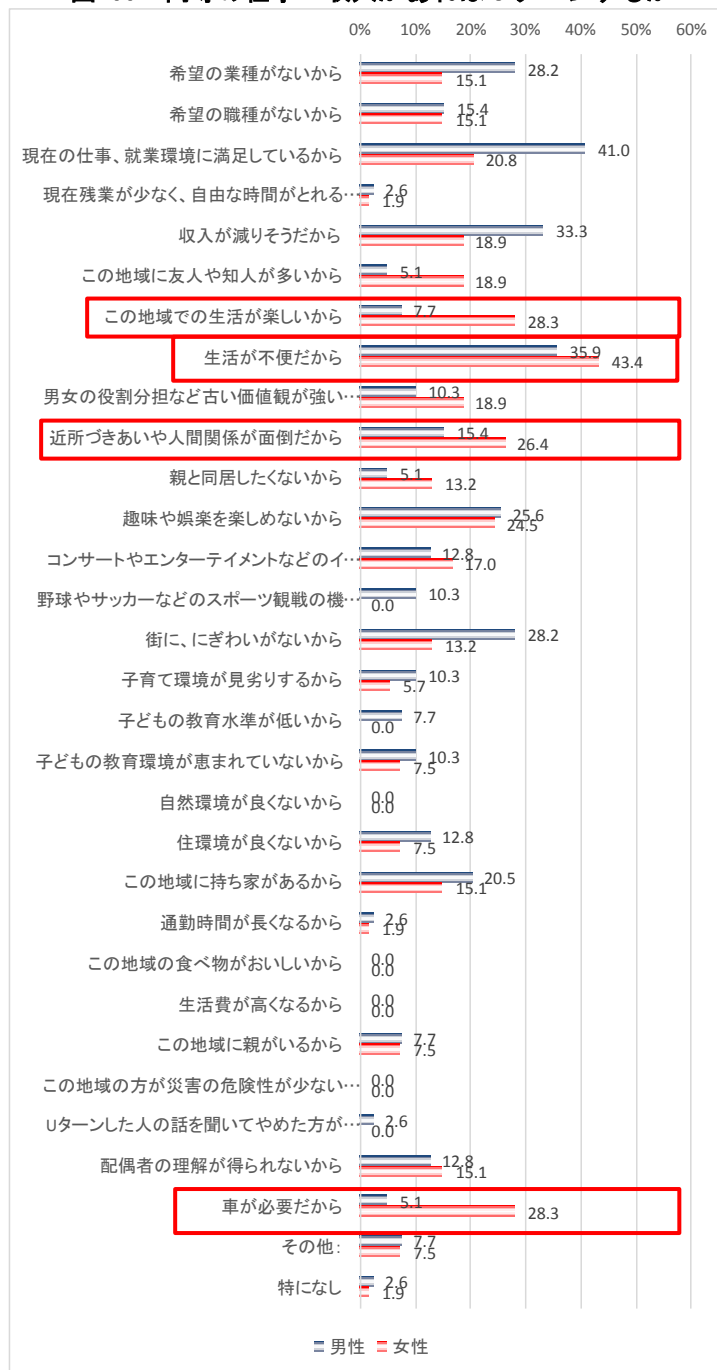


図 34 Uターンを望まない理由

(7) Uターンの条件について

Uターンの条件(図 35)としては、一定の給与を得られる仕事(50%)、良好な住環境(31%)、キャリアを活かし、更に向上できる職場環境(25%)などが多くみられる。

また女性においては、既婚者は「配偶者の理解」「配偶者の転勤・転職」との回答が多い。

18～29 才では 14 人中 5 人(36%)が「結婚・出産」と回答。相手が見つればUターンする意向がある。キャリアや技術を生かせる仕事を望んでいるが、収入については 30 代においてある程度の減少も許容する傾向(図 36、女性 30～39 才で 31%が減少も許容)がみられる。



図 35 Uターンの条件

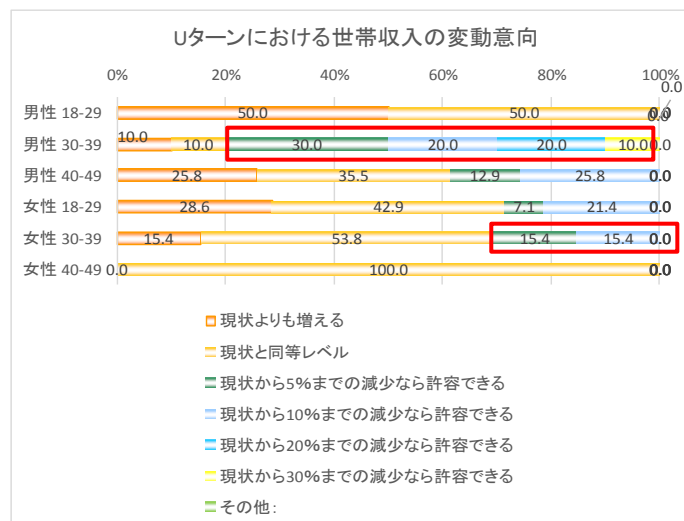


図 36 Uターンにおける世帯収入変動についての意向

(8) 富山県内企業の情報について

富山県内企業情報(図37)については特に、女性においてほとんど得ていない人(女性18～29才61%、30～39才58%、40～49才81%)が多くみられる。

なお、富山県内企業情報の源(図38)となっているものは、テレビや新聞のニュース(37%)が最も多くなっている。

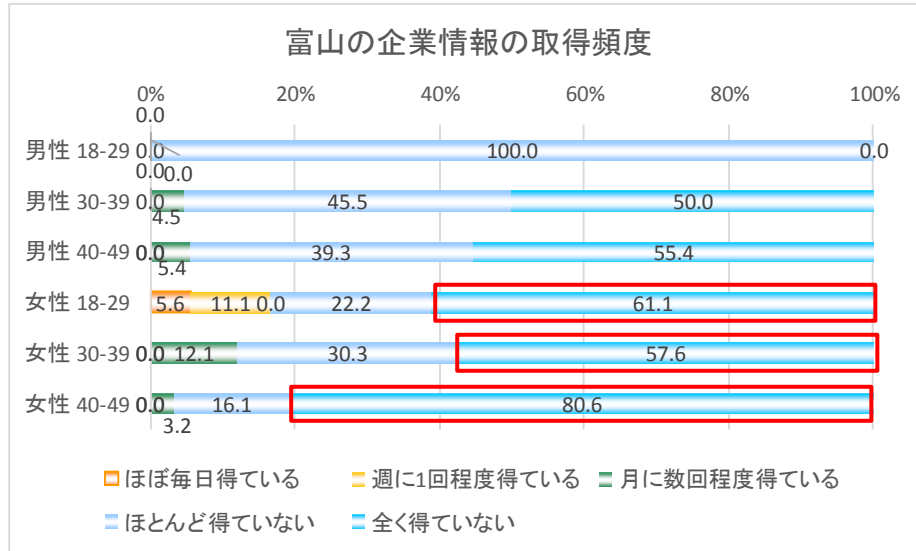


図 37 富山県内企業情報取得の頻度

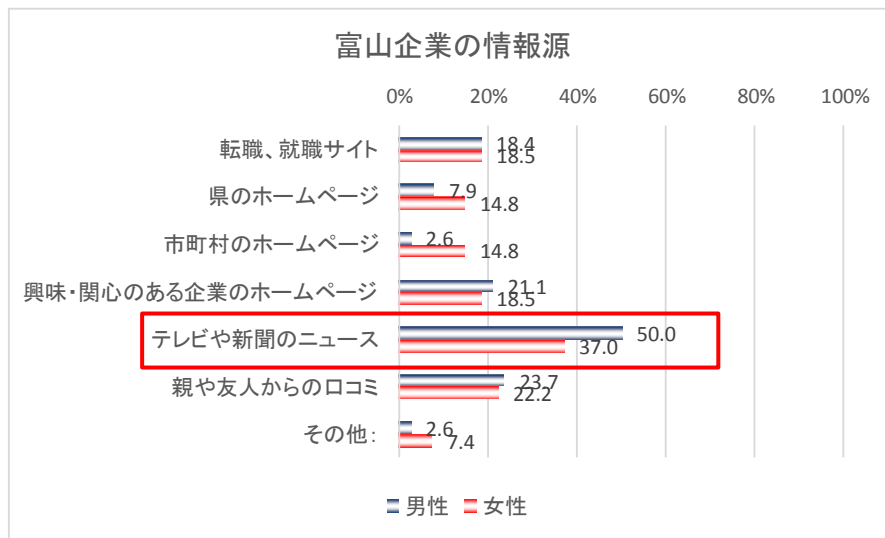


図 38 富山県内企業の情報源

(9) 主な自由意見（ネガティブな意見のみ）

●富山のイメージが悪い

- ・生まれも育ちも富山県だが、昔から富山県は閉鎖的で陰湿なイメージがあった。進学を機に富山県以外の環境を知り、相対的にもますますそのイメージが強くなったので戻りたくない。地元で生まれ育って地元愛の強い人同士だけが仲良くしているイメージ、例えば行政がUターンを誘致したとしても実際に住んでいる富山県民たちが排他的でよそのを受け容れなさそう。（女性、20歳代、京都府）
- ・田舎ならではの人間関係の面倒くささなどがなければ田舎暮らしもよいと思います。家族が居ない場合、歳をとった時に都会のほうが医療や生活の買い物などが便利なので暮らしやすいと思ってしまいます。（女性、30歳代、東京都）
- ・人間関係が煩わしくて外に出たかった。希望する就職先もありませんでした。現在は、居住地域の生活に満足しており、Uターンは希望していません。（女性、40歳代、愛知県）

●今はUターンしたくない

- ・今の住まいが便利なので、子育てなど考えるとUターンは今考えていない。（女性、30歳代、大阪府）
- ・親の介護等以外でUターンすることは現在考えていない。（女性、30歳代、東京都）

●富山では車中心の生活であり、不便である

- ・車がないと生活できないのが気がかり。（女性、20歳代、福岡県）
- ・交通事情など、富山はとても不便なので、帰りたいとは思えない。（男性、40歳代、兵庫県）
- ・地元は田舎なので、車がないと生活できない。なので、関東の生活に慣れると、帰りたいけど交通手段が、、、と思う。（女性、30歳代、神奈川県）
- ・雪が降らなければ、通勤しやすいのに。交通が不便。（女性、40歳代、東京都）

●Uターンすると収入減少が不安である

- ・今の年収に近い仕事を得られるならUターンしたいです。（女性、30歳代、東京都）
- ・収入が下がり、女性はキャリアアップも望めない印象がある。（女性、30歳代、兵庫県）

●街の魅力がない

- ・年に数回帰省するたびに、街が寂れていく様子が分かり淋しい思いになる。様々な年代の人が住みやすい活気ある街の再生を期待したい。（女性、40歳代、東京都）
- ・商業施設が増えるとありがたい（男性、40歳代、神奈川県）
- ・観光地として魅力が少ない。もう少し目玉になるものが欲しい（男性、40歳代、神奈川県）

3. 富山にUターンする原動力・抵抗力を本音で聞き出すワークショップ

富山へのUターンについて、女性からの生の声を聴取するため、首都圏在住の富山県出身女性と実際に富山にUターンした女性を対象にワークショップを実施した。ワークショップの概要と、参加者からの意見について以下に示す。

実施場所	実施日	参加者
東京会場	平成 28 年 10 月 12 日	首都圏で働く富山の女性 合計 12 名 IT 企業勤務 3 名、メディア系 3 名、会社経営 2 名、 人材派遣業 1 名、その他 4 名
富山会場	平成 28 年 10 月 14 日	富山在住 UIJ ターン者 合計 13 名 公務員 2 名、フリー 3 名、自営業 1 名、メディア系 1 名、 人材派遣業 2 名、その他社員 4 名



東京会場における実施風景



富山会場における実施風景

●経済条件への意見

- ・給与が下がることが問題であり、かつ引越し費用や車の準備が必要となることが課題。

項目	東京女性	富山にUターンした女性
給与	・給与が下がるイメージ	・給与は下がった。物価は賃料以外変わらない。（ただし貯金しやすい。刺激がないぶん、使わない。）
家	・引越しが面倒。移住する場合初期費用がかかる。	・実家の近くにいたいのが、実家には暮らしたくない。 ・家賃補助がほしい。実家暮らしができない移住者など。 ・支度金制度があるとよい。
車	・車も必須になり移住する場合、初期費用がかかる。	・東京に比べて車の維持費がかかる。

●働き方への意見

- ・フレキシブルな働き方ができないことが課題。

項目	東京女性	富山にUターンした女性
勤務体系	・フレキシブルな働き方ができない ・富山の生活や仕事を体験できるチャンスがほしい。スキルマッチングよりカルチャーマッチングのほうを重視したい。	・富山の会社は制度が整っていない。考えが古い。 ・富山の会社は朝が早く、給与は低いイメージ。東京ではフレックスだった。 ・定時に終わってうれしい。 ・いろいろな人に適応する働き方を試しにやってみないと何も変わらない。 ・在宅勤務/フレキシブルなど柔軟に対応できると女性はうれしい。そういった風潮は少しずつあると思うが、まだまだ伝わっていないのではないかと。

●キャリア形成への意見

- ・富山には楽しそうにできる仕事が少ないと感じられている。
- ・富山に転職したモデルがなく、富山でキャリア形成ができるのかが分からないという意見が多くみられる。

項目	東京女性	富山にUターンした女性
仕事内容	・海外にも目を向けて仕事をしたい、富山だと厳しい ・安定した仕事のイメージ。富山にはチャレンジングな仕事があるというイメージがない ・楽しそうな仕事がない	・自分にあつた仕事は都会でないと見つからないわけじゃないが探す入口がせまい。 ・仕事がない、という先入観がある。 ・富山に行きたいと思った企業はない。 ・中小だと魅力的な仕事があったとしても、見つからない。 ・仕事内容は変わっていないが、より地域に密着した働き方をしており、実感度が高まりました。
転職	・富山で「転職した」という話を聞かない。	・仕事がなさそうで、転職できるイメージがなく、Uターンが恐かったこともある。
新規事業支援	・大手企業との実績づくりを支援してはどうか	・（大企業は特に）東北での事例（スターティングオーバー三陸）のように、新規事業を行ったり、会社の魅力的な見せ方を考えたほうがよい。

項目	東京女性	富山にUターンした女性
女性登用	<ul style="list-style-type: none"> 東京にある先進的な企業と同じ土俵にたつだけでそれがUターンの引き金にならない 管理職を目指しているわけではない。やりたいことをやればよい。 	<ul style="list-style-type: none"> 結局男性優位。裁量がない。業務量が多いのに報われない。 就活時に会った富山の会社は、女性が一人もいない会社があった。面接の相手は年配の男性ばかり。女性は途中でみなやめるのか。 女性支援を行っていたとしても、封建的なイメージはある。
人材	<ul style="list-style-type: none"> のんびりと仕事をしていて、自分の考えと合わない。 能力として東京の人と差を感じる 働く人が楽しそうか、一緒に働きたい人がいるかが重要 富山でのロールモデルがほしい。 新しいことに取り組んでいる人を知らない、出会わない。 	<ul style="list-style-type: none"> 富山の企業は問題意識があるというが、女性のモデルケースがない。 会社に入った後に、手本になる先輩がいた 私が一番先に手を挙げてモデルになる、という人もいない。そういう人は起業家が多く、サラリーマンはいない。 富山でキャリアアップできるのか。そうした例は見えない。 モデルになる女性がいらない。まねできないスターはいるが。

●採用環境への意見

- ・就職情報の少なさを指摘する意見がみられる。
- ・転職先としての魅力不足などの意見がみられる。

項目	東京女性	富山にUターンした女性
募集方法	<ul style="list-style-type: none"> そもそも富山の企業を知らない 学生時代に会社をみていない。調べていない。 就職情報媒体は具体的に考えている人しか見ない。漠然と頭の片隅にUターンや故郷がある人にとっては情報が入らない。 首都圏での就職・転職説明会をもっと開いてほしい。 	<ul style="list-style-type: none"> 帰ってこようと思っても魅力的な企業がない、あったとしても小さくて知られていない 大学生以降会社情報に埋もれる。高校生までの段階で地元企業を刷り込むとよい。 移住イベントによく参加したが、就職情報が少ない ハローワークに採用情報を出しているだけ見つけづらい。 インターネットでも名前がわからないから、企業のHPには直接いかない。 日本仕事百貨のように、現場スタッフの声を聞くなどしてどんな生活を送っているか、ということを知りたい
募集内容	<ul style="list-style-type: none"> 富山に行きたい企業がない（職種がない） どんな人が働いているのか、どんな職場環境なのかがもっと具体的に知りたい。働いている人、経営者の方などと直接会って話す機会をもっと作ってほしい。 	<ul style="list-style-type: none"> ネットで仕事を探したが、全国会社の支社しかなく、転勤もありだったため魅力に感じなかった。たまたま入った会社で支社があったので、転属希望を出した。
条件	<ul style="list-style-type: none"> 転職募集の仕方が保守的（経験者採用のみ） 30代中から後半の時に、自分を受け入れてくれる会社がなさそう。 	<ul style="list-style-type: none"> 専門職の場合、東京で成長しないと富山には仕事がないと思った。 35歳まで応募可でも実際は若い人を採用する。 企業からすると、30歳前後の女性を雇うリスクがある。結婚、子育てなど、休んだりやめたりする可能性がある。
マインド面	<ul style="list-style-type: none"> 企業は本気でUターン女性を求めているのか？熱意が感じられない。企業が採用してあげるスタンスでは未来はない 	
ターゲット	<ul style="list-style-type: none"> 結婚する前にUターンするのか一番無理がない。結婚するとハードルが上がる。 	

●趣味・生活への意見

- ・東京女性では、生活が便利である意見が多い
- ・Uターンした女性からは富山の良いところの意見も見られる。

項目	東京女性	富山にUターンした女性
イベント・施設の数/質	・種類・数ともに豊富	・富山は東京と同じ遊びはできない ・自然と触れる遊びができて楽しい ・たまに東京に行く距離感がいい。 ・遊びに多少うらやましさはあるが、東京は人が多すぎたりデメリットも多い。種類は違えど富山にある文化的な施設も楽しい。
職場・友人・その他	・すぐ知り合いにみつかると。プライベートがない。東京にも友人・知人がたくさんいる	・世間が狭すぎる。 ・県外に住んでいるとそこに友達がいて離れがたく、価値観が合うのは県外。移住しようにも富山には友達がいない。昔の友達は価値観がちがう ・子どもがいないことで肩身がせまい。同級生とはライフスタイルがちがいで仲間に入れない。 ・同級生ではなく似た価値観の友達としか合わなくなったから問題ない
営業時間等	・夜遅くでもいろいろな場所にいける	・夜はコンビニ以外なにもやっていなくて不便 ・サービスレベルが都会より低い（ファーストフード等特に） ・ワイファイがない、など東京にあつてあたりまえだったものがない。 ・逆に健康的だし、貯金ができる。ものづくりにも誘惑がなくてよい
飲み会	・車だと気軽にいけない	・飲み会にいつてもそのまま泊まればよい。結局はその人のフットワークの軽さ次第
ショッピング等	・夜遅くでもいろいろな場所にいける	・ネットで買える

*

●結婚への意見

- ・結婚面では富山ではよい人に出会えないという意見がみられる。

項目	東京女性	富山にUターンした女性
相手探しなど	・見つからなそう。（結婚したいからリスクになる）相手が見つければ帰る。 ・Uターンにおいては、相手の理解が必要。まだそのタイミングでない。	・見つからない。（出会いは少ない） ・いい男に出会える気がしないという意見に対して、その通りだと感じる。パーベキューばかりしている。 ・良い男性がたくさんUターンしてくればいいのに。Uターンしてから富山の男性と話しをしても話が合わない。都会の話をしたら自慢にとられる。 ・紹介を受けたが、バツ1ばかりでピンとこなかった。 ・富山で積極的に相手を探した。友人に自分の趣味に合う方を紹介いただき、結婚できた。

●子育て・家族への意見

・子育て面では富山のほうが優位であるが、首都圏企業では支援に取り組み始めている。

項目	東京女性	富山にUターンした女性
企業の支援	・東京の企業でもすでにやっている。（やっ ていてあたりまえ）	・職場の近くに保育園があると嬉しい。
家族	・東京に勝てることは唯一、家族がいること のみ	・家族が嫌で富山を出たが、やはり近くにいた ほうが安心。喜ばれる。 ・田舎は都会へのあこがれが強すぎる。学生時 代の自由がなく、つまらない、その反動。
環境	・東京でも支障がない。 ・富山のほうがよさそう。（家族がいる）	・都会で夫婦だけでがんばるのは無理がある。

●その他の意見

項目	東京女性	富山にUターンした女性
生活全般	・富山で就職すると「人生先が見えた」気がす る⇒年功序列、ルーティーンワーク、結婚/出 産への圧力、決まった人間関係のイメージ等 と思われる	・心の余裕がある。 ・季節を感じる
老後	・老後を東京で暮らすイメージは持てない	
その他	・いずれ帰るつもりでズルズル東京にいる人が 多い	・はじめの仕事は数か月でやめた。でも暮らす うちに自然環境が良く、いまは満足してい る。

4. 調査結果のまとめ（主な意見と課題の抽出）

（1）Uターンアンケート・女性ワークショップから抽出される課題

「ふるさと富山へのUターンアンケート調査」（H28年10月実施、政令指定都市在住男女162名回答）

- 富山県外で就職した女性の約30%が、富山県内での就職を検討している（当時）
- 「（富山へ）戻りたくない」と回答した県外居住女性は28%に留まる

	戻りたくない	今すぐ帰りたい	いつか戻りたい	ふとUターンを考える
18～29歳	17%	11%	22%	44%
30～39歳	21%	6%	9%	21%
40～49歳	42%	3%	3%	3%

18～29才 独身 年収：多くが200万～300万円台

- Uターンを考える理由：**
 - ①親がいる(78%)、②食べ物・水がおいしい(63%)、③生まれ育った町で暮らしたい(56%)、④友人・知人が多い(41%)、⑤都市に住み続けることに不安(31%)、仕事 12%
- Uターンの条件：**
 - ①一定の給与を得られる仕事(50%)、②良好な住環境(31%)、③キャリアを活かし、更に向上できる職場環境(25%)など

「女性の就業・活用アンケート調査」

- 女性の活用・定着のメリットとして、全社が「女性目線での事業展開やサービスの開発」（⇒70%の企業が、女性の活用・定着に積極的に取り組んでいる）
- 女性のUターン率低下による「女性社員の雇用の減少」
- 女性のUターン率を上げる取り組みとして、①「女性活躍推進法」の活用(42%)、②キャリアや能力を活かせる職種づくりに関する取り組み(28%)、③女性キャリア採用の拡大(28%)などを挙げており
- 現状の育児制度：短時間勤務制度なし(16%)、

◎企業：女性を人材として高く評価。女性活躍推進法を積極的に活用している。

◎Uターンを迷う「ゆらぎ」を検証：若いほどUターンを考える女性は多い

Uターンのターゲット：20歳台～30歳台の独身女性
 （※既婚者の場合、家族の理解、夫の勤務条件などハードルが高い）

「ゆらぎ」の背景… ライフステージで異なる思考（「仕事」）

- 就職活動期：「大企業・有名企業・本店勤務」志向、首都圏等の進学地での就職を希望
- Uターン検討期【第二思春期：30歳前後】：都市に住み続けることへ不安、大企業に入ったが現実は…夢

「富山にUターンする原動力・抵抗力を本音で聞き出すワークショップ」

（H28年10月12日 東京会場：首都圏で働く富山出身女性12名[25～35歳]、10月14日 富山会場：富山在住のUIターン女性13名["]）

【ゆらぎ】

- みないずれは帰ることを考えるが、結局ズルズルと帰らないまま
- Uターンに心が揺れたときに、背中を押してもらいたい

【働き方】

- 多様な働き方（富山の会社制度等）があっても伝わってない
- 東京ではフレックス/在宅勤務などが当たり前になってきている（女性登用/待遇も同様）

【Uターン募集方法】

- 富山の企業を知らない。調べてもよくわからなかった
- 就職関連の媒体は具体的にUターンを考えている人しか見ない
- フレキシブルな採用を行っていないイメージ
- いろんな団体から情報が断片的に届く

【募集内容】

- 情報を探しても、行きたい企業（職種）がない
- どんな人が働いているのか、どんな職場環境なのか具体的に知りたい
- 働いている人、経営者と直接会ってみたい

【募集条件】

- 経験者採用のみなど保守的な条件
- 年齢のハードル（結婚、若い人の採用）

(2) 各アンケート、ワークショップからの主な意見と課題への導入

	情報・コミュニケーション	キャリア形成・支援体制	配偶者・居住・富山
企業からの意見	女性の活用、定着メリット ・「優秀な人材を採用できる」「女性目線での事業展開やサービス開発」が出来るなど大きな期待	育児制度やキャリア形成 ・不十分な育児支援制度 ・キャリアやスキル形成における意識醸成や中断期間への対応 ・ライフステージに合わせた就労	男性の育児参加 ・男女の役割分担など固定された価値観の解消が必要 ・男性の育休取得など配偶者の協力を得やすい環境づくり
	Uターンのきっかけづくりや支援の不足		
	・女性に対し職場PRが必要	・働く女性の支援制度が必要 ・キャリアや能力を活かせる職種が必要	・住みたくなるまちの魅力づくりや郷土愛(シビックプライド)の醸成
富山県出身者からの意見	就職後の「ゆらぎ」の発生 ・若い世代ほどUターンについて考える比率が高く、30歳未満では77%が意識している	就職時の意識 ・約3割が、就職時に富山県内での就職も検討	Uターンする理由 ・親や友人知人の存在、自然や住環境の良さ、生まれ育ったまちへの愛着など
	富山県内企業の情報不足 ・県内企業の情報进行全く得ていない女性が多い ・テレビや新聞に偏った取得源	Uターンの条件 ・4人に1人が、キャリアや技術にあった仕事や職場環境を望む ・世帯収入については、一定の減少は許容しつつも、現状と同等を求める声が多い	Uターンの条件 ・「配偶者の理解」、「配偶者の転勤や転職」、「良好な住環境」が必要
女性WSからの意見	富山県内企業の情報不足 ・富山の企業を知らない ・就職関連媒体は、Uターンを考える人しか見ていない	経済面の印象 ・給与は東京に比べ低いのに、物価は大きく変わらない ・Uターンの費用負担が重い	富山でのパートナー探し ・結婚相手が見つからないイメージを持っている ・パートナーとなる男性を探したが見つからなかった
	募集内容 ・行きたい企業、職種が無い ・どんな職場環境か具体的に知りたい	働き方の多様性 ・東京ではフレックス、在宅勤務、女性登用、子育て支援などの制度は当たり前 ・富山で多様な働き方が出来るとしても、伝わっていない	Uターンした/する理由 ・東京出身のパートナーが田舎での暮らしを望んだ ・パートナーを見つけ、相互に意見が合えば帰りたい ・近くに家族がいることの安心感
	募集条件 ・募集条件が保守的 ・中途では、経験者や若い人のみしか募集していない印象	求めるキャリアとの不一致 ・海外、新規事業などチャレンジングで責任ある仕事が少ない ・女性のモデルケースが少ない	
	↓	↓	↓
	ニーズに対して不足する多様な情報発信やコミュニケーションの課題	女性の働き方やキャリア形成への意欲を支える制度や体制の課題	富山への思い、パートナーや家族との関係に由来する課題

(3) ライフステージごとの課題の整理

『県外に転出した女性がUターンせずに首都圏等に定住する』という県外転出女性のモデルケースに着目し、転出する時期やUターンを検討する時期を整理すると、「県外転出期（進学期）」「就職活動期」「第2新卒時等Uターン検討期」「キャリア形成・生活形成期」という4段階のライフステージが浮かび上がる。ここまでの調査結果等に基づく課題について、以下のように設定するライフステージごとに分け、整理する。

ライフステージ	モデルケース
県外転出期 (進学期)	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>進学を機に県外に転出</u>（転出理由の約6割） ・首都圏等の大都市圏に在学
就職活動期	<ul style="list-style-type: none"> ・就職先を探す中、少しの迷いはあるが、<u>富山県内企業へは就職したくない</u>（約55%）、<u>富山には希望する企業が少ない</u>（約85%）ことから、<u>首都圏企業へ就職</u>
Uターン検討期 (第2新卒時等)	<ul style="list-style-type: none"> ・ふと、転職やUターンについての気持ちの揺らぎが出てくるものの、<u>富山県内企業についての情報が少ない</u>（または情報が届いておらず）
キャリア・生活形成期	<ul style="list-style-type: none"> ・富山には<u>資格や技術を生かせる企業が少ない</u>（約68%）というイメージもあり、Uターンをしないまま、結婚等で首都圏に定住

【県外転出期（進学期）】の課題

・ 県外転出する女性との「つながり」の喪失

← 就職時の富山での就職意向
「就職しなかった」56%

首都圏等と比較して進学先に関する選択肢が少ない富山県において、進学期の県外転出は避けられない現実である。もちろん県外への進学で自らの知見や将来性を広げることは非常に有意義であり、進学期の一時的な転出そのものをむやみに止めるべきではない。

これを踏まえ、県外転出後に富山にUターンする可能性をできる限り高める必要がある。

例えば、就職活動期において「富山に戻って就職したくない」と考える人の割合を減らし、Uターン検討期にふと「富山に戻ろうか」と思うときに後押しすることができるよう、県外転出期から転出する若者に対する情報発信や、ライフステージに応じてコミュニケーションできる手段を確保し、女性との「つながり」を維持する必要がある。

・ 女性に関する古い固定観念と雰囲気

← 自由意見で「富山のイメージが悪い」

富山では女性が家事負担をするという固定観念が強く、その雰囲気が働きたい女性を県外に転出させている状況がみられる。

企業において多様な働き方についての制度設計を進めることにより、雰囲気・イメージの払拭に努めていく必要がある。

【就職活動期】の課題

・ 県外女性が就職したいと思わない富山県内企業

←富山県内企業の評価「希望する企業少ない」63%

富山県は製造業、建設業等の比率が全国平均に比べて高く、男性が優位な業種が多い。一方で多くの女性が希望するサービス業や卸売・小売業は少なく、クリエイティブな業種も限られるイメージが定着しており、県内企業への就職を敬遠する結果となっていると考えられる。

さらに、希望を満たす企業はあるものの、周知の不足や、誤解されている可能性が高い。

就職活動期において、女性のキャリアや能力を活かせる職種づくりを行いつつ、情報発信等を通じて従来イメージの払拭を図ることが必要である。

・ 富山県内企業に関する情報不足

←富山県内企業情報の頻度「全く得ていない」61%

就職活動期において、富山県内企業についての情報が少ないため、富山に就職したくても就職できなかった側面も少なからず存在している。また首都圏在住者には情報が十分に行き届いていない状況である。このことから富山県内企業や富山での暮らしについての情報発信が必要である。

【Uターン検討期（第2新卒時等）】の課題

・ 富山県内企業へ転職する際の不安 ・ Uターンを後押しする情報不足（再掲）

←Uターンの条件「自分のキャリアを活かし更に向上できる職場環境がある」25%

就職後にもUターンや転職を検討する「ゆらぎ」の時期がある。その時期でのUターンを促進するためには、キャリアや専門性を活かした転職への不安や、キャリア採用の閉塞性への不安がみられ、Uターンを阻む要因となっている。

Uターン検討期において、このような不安を払拭する制度づくりや、不安なくUターンできる雰囲気醸成することが必要である。

【キャリア形成・生活形成期】の課題

・ 富山の魅力不足 ・ 元気な女性へのサポート不足

←「車中心の不便さ」「街の魅力がない」
←パートナーの不足、家族の理解

都会生活への慣れや、車社会への抵抗、余暇時間を楽しむコンテンツの不足感から、富山にUターンすることを避ける意見がみられた。また、Uターンに関する家族の理解や、富山でのパートナー探しへの不安を挙げる意見も多い。

環境の良さなど富山をPRし、魅力向上につなげつつ、女性の希望をサポートする環境づくりが必要である。

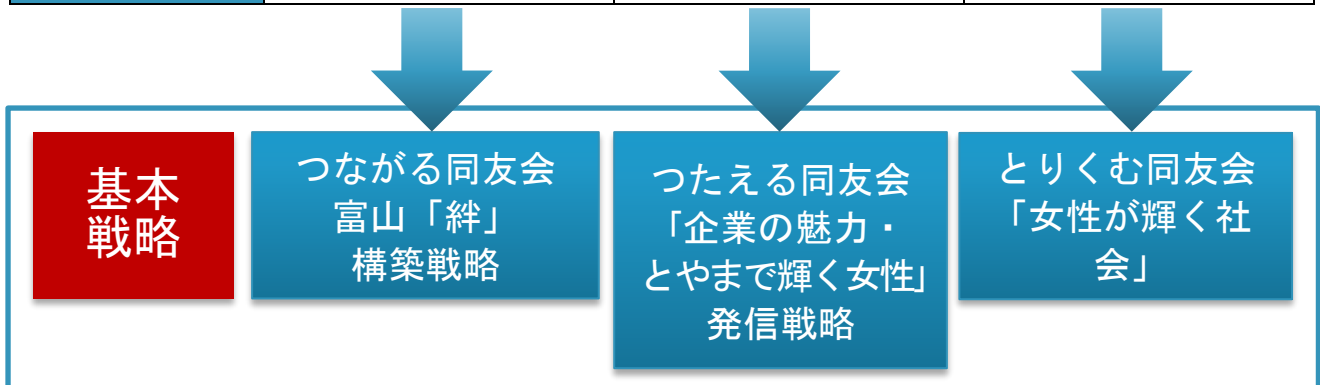
第3章 女性のUターン促進に向けた同友会の取り組み

1. Uターン促進への基本戦略

ここまで、富山県における人口減少に歯止めをかけるポイントとしてとらえた「若年女性の転出を抑え、転入を増加する」ことに向けて、現況の調査と課題抽出を行い、ライフステージに着目して課題を類型化した。

課題類型ごとに若年女性のUターン促進を図るため、3つの戦略とその戦略を推進するスローガンを掲げ、具体的な施策を展開する。

	ニーズに対して不足する 多様な情報発信やコミュニケーションの課題	女性の働き方やキャリア 形成への意欲を支える 制度や体制の課題	富山への思い、 パートナーや家族との関 係に由来する課題
県外転出期 (進学期)	○県外転出する女性との 「つながり」の喪失		○女性に関する古い固定観 念と雰囲気
就職活動期	○富山県内企業に関する情 報不足	○女性が就職したくならな い富山県内企業	
Uターン検討期 (第2新卒時等)	○Uターンを後押しする情 報不足	○富山県内企業への転職に おける不安	
キャリア・ 生活形成期		○元気な女性へのサポート 不足	○富山の魅力不足 ○元気な女性へのサポート 不足(再掲)

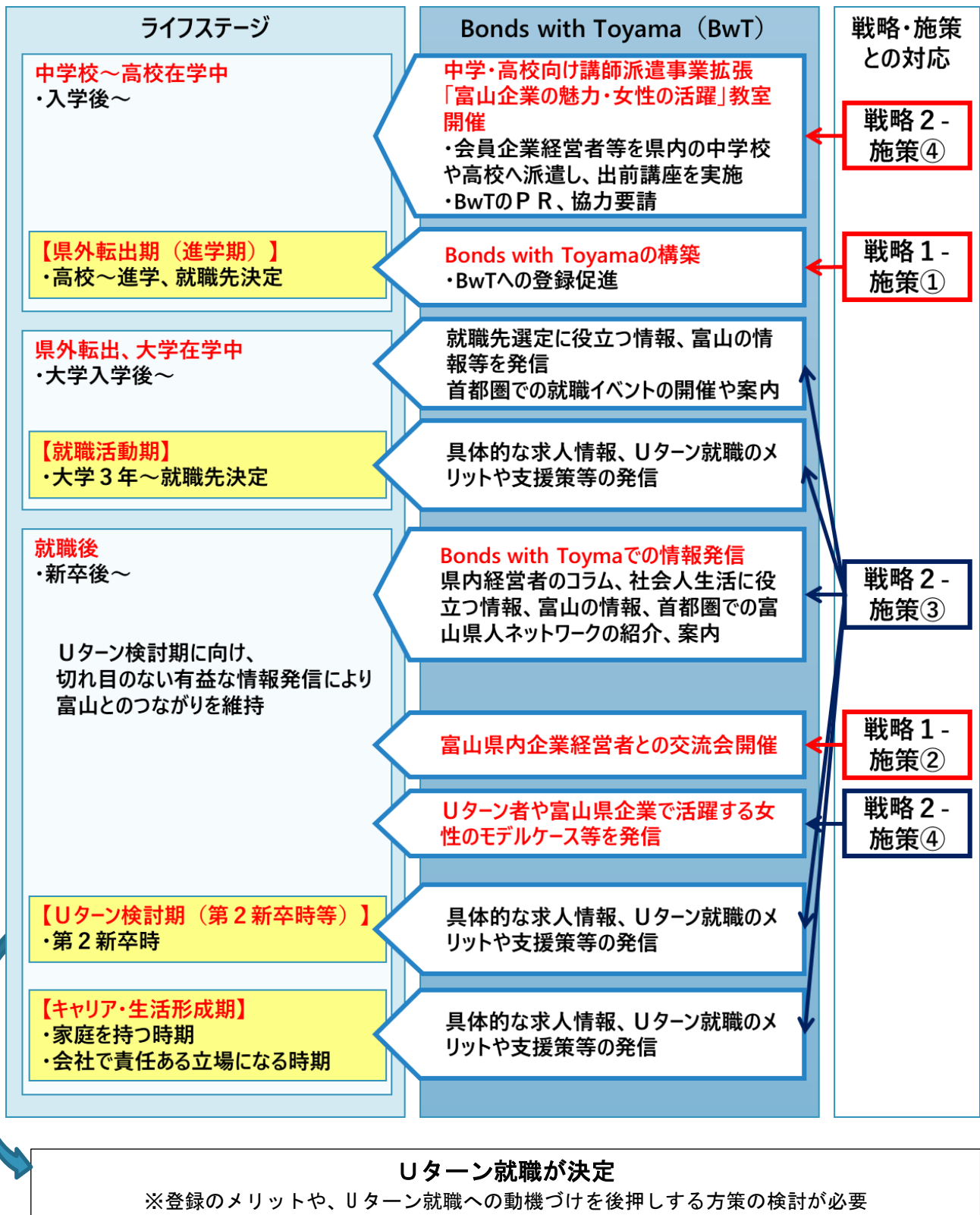


基本戦略推進スローガン

つなげよう、富山との絆
つたえよう、同友会企業の魅力
とりくもう、女性が輝く社会

2. 具体的な施策

Bonds with Toyama の想定スキーム



戦略1 つながる同友会 「富山との絆」構築戦略

戦略1《つながる同友会「富山との絆」構築戦略》では、県外への転出により失われる若者と富山との絆をつなぎ留めるため、ベースとなるネットワーク組織体の構築及び効果的な運用のための取り組みを整理し、施策として位置付ける。

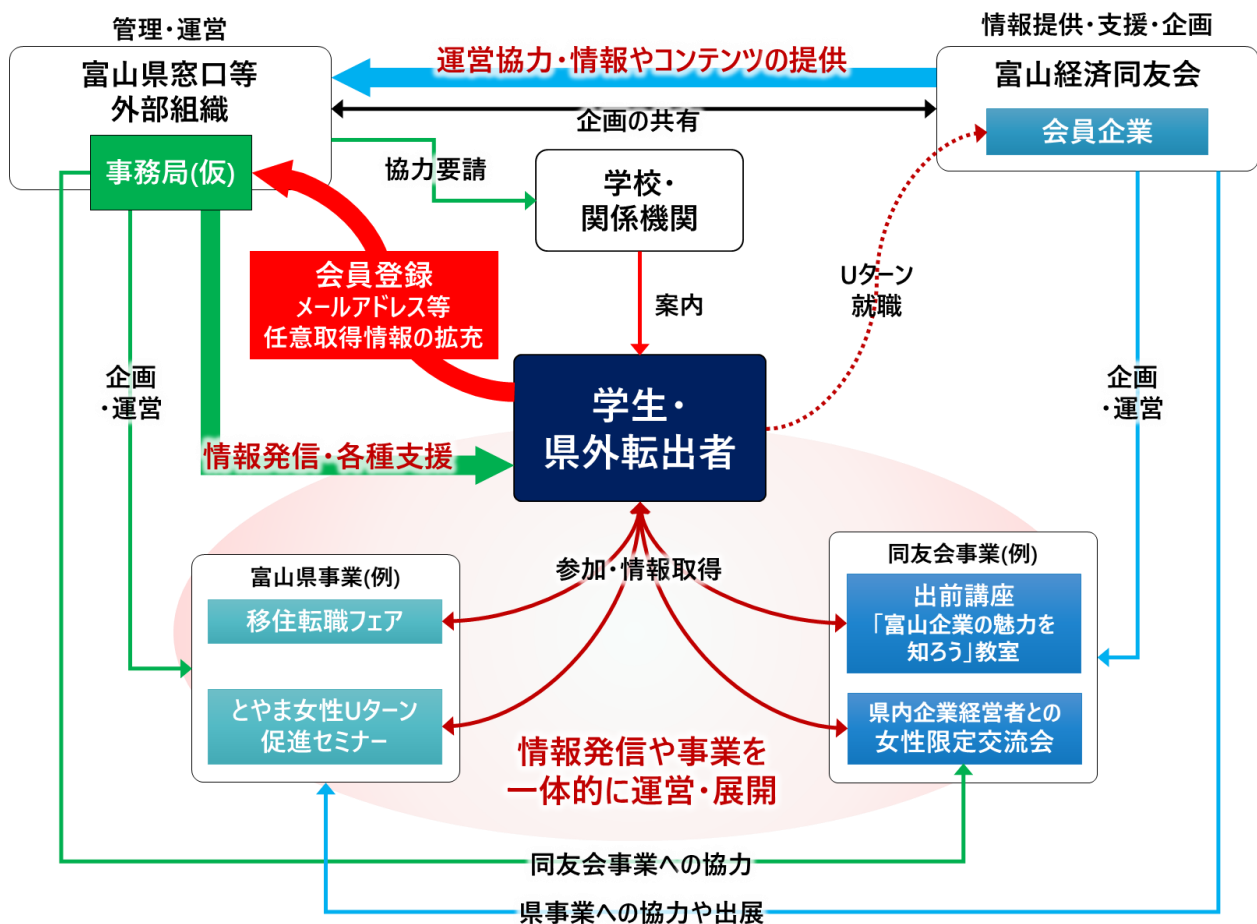
施策① 県外転出期から参加するネットワーク「Bonds with Toyama」の構築

県外在住者への情報発信を目的としたネットワーク「Bonds with Toyama（以下BwTと略す）」を構築を検討するものである。富山県内高校の在学学生を対象に、【県外転出期（進学期）】において、学校の協力及び保護者の許可を得た上で登録を依頼するものとし、登録者名等個人属性・連絡先メールアドレス・進学先属性等の情報を取得する（※登録は女性に限らないこととする。）。これは現在富山県にて実施されている卒業生の個人情報提供の取り組みと連携されるよう、今後協議を行うものとする。

さらには、既に高校を卒業した方についても、登録用のホームページ等を用意して任意の参加を可能とするほか、大学関係や任意に組織される県外の富山県人ネットワークに呼びかけ、登録を促すことで、ネットワークの規模を確保する必要がある。

運営は、富山県の取り組みと連携を図り、同友会は企業情報や女性のUターン就業促進に関するコンテンツを作成し、配信主体に提供することを想定する。

「Bonds with Toyama」の運営体制（案）



施策② 富山県内企業経営者との女性限定交流会開催

女性のUターンを促すきっかけづくりや、富山とのつながりを持ってもらうため、富山県内企業経営者が自ら首都圏等に出向き、富山県出身女性との交流会を開催する。

また、企業経営者が「女性の知恵・活力が必要」と直接、訴えることにより「女性キャリア採用宣言」（施策⑤）の本気度を示す。



交流会のイメージ

戦略2 つたえる同友会 「企業の魅力・とやまで輝く女性」発信戦略

戦略2《つたえる同友会「企業の魅力」発信戦略》では、戦略1で構築するネットワークを生かした積極的かつ効果的な情報発信のための取り組みを整理し、施策として位置付ける。

施策③ 「Bonds with Toyama」による情報発信(企業の魅力等)や会員支援

BwT登録者(富山県出身の県外在住者)に向けた情報発信や、Uターンに向けた支援を行う。情報発信はメールによる発信を想定するが、社会情勢の変化により、LINE等の新たなコミュニケーションツールが有利と想定される場合は、検討の上発信方法を定める。ライフステージによっては欲しい情報が違うことを考慮し、BwT登録者の属性やニーズを分析し、ターゲットを絞り込んだ上で、「ゆらぎ」の時期などの適切なタイミングに情報発信を行う。また、会員支援の視点から、BwTに参加した上でUターン転職した方に対し、Uターンにメリットを感じる支援を行えないか、行政との協同も含めて検討する。情報発信や会員支援にあたっては、富山県等の行政機関とも密接に連携し、協働による効果の増幅や施策内容の重複による無駄の抑止を図る。



Uターン就職情報を発信するHPのイメージ
(出所: 福井県 ふくいUターン就職ネット)

施策④ 富山県企業で活躍する20代・30代女性(ロールモデル)の情報発信 / 中学・高校向け出前講座「富山企業の魅力・女性の活躍」教室開催

富山へのUターンを考えた場合、実際の仕事や富山での生活など参考となる具体的な情報が無いために不安が解消されず、行動に移せない人が多い。この情報ミスマッチを改善するために、富山県企業で活躍する20代・30代の女性の仕事ぶりや生活を紹介する。

- ・入社経緯、担当業務、成功談、失敗談、悩みなど職場で奮闘中の姿を通し、多様な職場・生活を紹介
- ・Uターン者を含め、様々な人を紹介
- ・会員企業等からの情報提供も呼びかけ、定期的に発信

また、富山経済同友会が行っている出前講座(課外授業講師派遣)において、富山県企業で活躍する女性を紹介し、企業における女性の働きぶり、役割、位置づけを認識することにより、男女の役割分担等の古い固定観念を払拭する。さらに、ものづくり企業に代表される富山県企業の魅力を紹介するとともに、製品開発分野や研究開発分野での「理系女子」の活躍・楽しさを伝え、進路を考える一助とする。



戦略3 とりくむ同友会 「女性が輝く社会」推進戦略

戦略3《とりくむ同友会「女性が輝く社会」推進戦略》では、戦略1、戦略2を通じてUターンに目が向く女性たちを支援し、女性が輝く社会を推進するための具体的な取り組みや目標水準、社会構築に資する様々な取り組み等を整理し、施策として位置付ける。

施策⑤ 女性キャリア採用（中途採用）の推進

富山県へのUターンを迷う女性にとって、「富山県企業は、あなたが必要だ」と言われることがUターンの強い動機となる得る。

また、今後、地域社会が発展・成熟するには、富山県外で培われた知恵・活力・経験を取り込み、活かすことが重要である。

「人口減少対策に女性が必要」ではなく、企業・地域の成長にとって「女性の知恵・活力・経験」が必要であり、そのメッセージ・行動として、**県出身女性の仕事経験を活かすキャリア採用（中途採用）を推進**する。

施策⑥ 女性が輝く社会実現に向けた企業目標の推進

女性が輝く社会実現に向けて、会員企業の課題改善を具体的に進めるため、同友会企業としての以下の目標を宣言する。

目標の進捗について事務局が毎年モニタリングを行い、経済同友会としての達成状況を公表する。モニタリングでは同友会企業アンケート等、従前値のチェック方法を用いて達成状況を確認する。

同友会企業目標①

くるみんマーク認定企業割合 30%以上（2021年度）

指標内容：同友会会員企業における、くるみんマーク認定を受けた企業の割合

従前値：認定企業割合 13%（※認定予定企業割合 43%）

同友会企業目標②

イクボス宣言企業率 80%以上（2021年度）

指標内容：同友会会員企業における、イクボス宣言企業の割合

従前値：（今後富山県イクボス宣言企業リスト等で確認必要）

※上記目標①の従前値は2016年度実施の富山経済同友会会員企業向けアンケート結果による

施策⑦ 同友会女性会創設

「女性が輝く社会実現」に向けて、女性視点による提言発信力を強化するため、地域づくり・まちづくりに意欲的な女性会員を拡大し、「同友会女性会」を創設する。

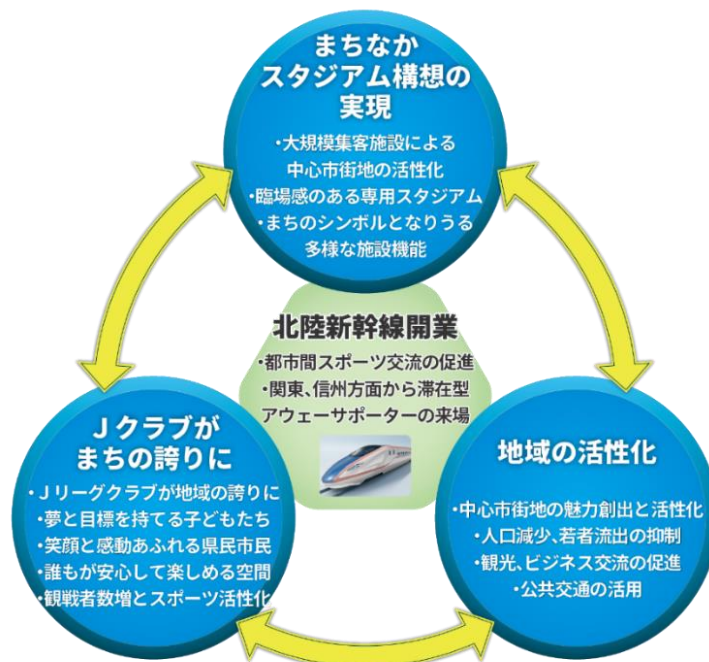
また、「同友会女性会」が核となり、今後、富山県で伸ばすべきサービス業やクリエイティブ産業等の起業を目指す女性経営者をサポートする仕組みを構築する。このような富山で活躍する女性経営者の取り組みを発信することで、県内外の女性たちへの波及効果を期待する。

施策⑧ 「複合的コロシウム」（仮称）の建設

若年女性が富山に欠けていると感じる「街の賑わい・魅力の向上」に向け、文化的施設やスポーツ施設の充実を図る。

文化施設では新県立近代美術館の建設により芸術や文化面での充実がみられるため、大規模コンサートなどができる魅力的な複合施設の充実が課題である。

スポーツではサッカーやバスケットボールなどプロスポーツが身近で観戦できる環境とするため、街なかにはスタジアムを整備し、賑わい創出につなげる。



3. 行政の取り組みとの連携（案）

本提言は、富山経済同友会として具体的に取り組む戦略について取りまとめたものであるが、今後の取り組みの実効性を高め、女性のUターンを促進するためには、富山県をはじめとした行政の取り組みとの連携は不可欠である。

富山県は、人口減少を克服し、富山県の自然、文化、産業など、各地域の特色・強みを活かした持続可能で活力ある未来を創造するため、平成27年10月に「とやま未来創生戦略」を策定された。さらに、少子化対策・人口減少対策や地域経済の活性化などの4つの基本目標の達成に向けた施策を盛り込み、平成28年3月に「とやま未来創生戦略改訂版」を策定されている。

本提言のテーマである女性のUターン促進に関しては、とやま未来創生戦略改訂版のうち、特に基本目標2、基本目標3に関連すると考えられ、本提言に基づく取り組みが、富山県の戦略に貢献できれば幸いである。

全体の情報発信については、県がすでに整備する情報発信プラットフォームに積極的にコンテンツを提供し、また双方の実施するイベントや取り組みに相互に協力をするなど、緊密に連携することで、情報発信のインパクトを高めていくことが可能になると考える。

とやま未来創生戦略改訂版（H28.3）における基本目標との対応



とやま未来創生戦略と本提言の対応関係

本提言だけでなく、富山経済同友会のその他の取り組みも含めれば、以下の通り、「とやま未来創生戦略」に対して総合的な連携が可能となる。また、県との具体的な連携可能性が高い取り組みについても整理する。

富山県 とやま未来創生戦略	富山経済同友会全体の取り組み及び 女性のUターン促進に向けた提言
I. 人口減少自体への対応	
基本目標1 結婚・出産・子育ての願いが 叶う環境整備（自然減への歯止め）	
・ 出会いの場の提供	＜とやま交流委員会＞
・ 教育・環境整備・支援サービスの充実等	・ BwT の運営 ・ 県内企業経営者との交流会
・ 子育て家庭の経済的負担の軽減	
・ 社会全体の子育て支援機運醸成	＜経営・CSR委員会＞
・ 職場環境の整備促進	・ くるみん認定の推進
基本目標2 産業振興、若者等の雇用創 出、観光振興、県内への移住促進 （社会増への転換）	
・ ライフイノベーションの推進	
・ 県内企業の連携強化	・ 会員企業の交流拡大
・ 企業誘致・政府関係機関等の移転	＜企画委員会＞
・ 農林水産業の競争力強化	＜六次産業化委員会＞
・ 若者の地元定着等	・ BwT の運営 ・ 出前講座の実施
・ 選ばれ続ける観光地づくり	・ 産業観光への積極対応
・ 定住・半定住の促進	・ Uターンロールモデル発信
II. 人口減少社会への適応	
基本目標3 女性・高齢者など多様な人材 の 確保と労働生産性の向上 （労働力不足への対応）	
・ 女性活躍促進	・ 女性従業員比率の向上 ・ 女性のキャリア採用の推進と元気な女性 サポート
・ 育児等分担・復職支援等	
・ 高齢者の活用	
・ 生産性の向上	・ 会員企業の取り組み情報共有
基本目標4 活力あるまち・健やかな暮ら し ・ 未来を担う人づくり（地域の総合力アッ プ）	
・ 健康寿命日本一	＜健康委員会＞
・ 質の高い文化	＜芸術文化委員会＞
・ 未来を拓く人材育成	・ 出前講座講師派遣
	・ まちなかスタジアム

※黄塗の取り組みは本提言に関するもの

4. 今後の展開

今回、検討の起点とした人口減少問題は原因が複雑に絡み合い、解決が困難な長期的な課題である。本提言は「女性のUターン促進」に焦点を絞り、施策を検討したものであり、今後、この提言を踏まえた継続的な取り組みが重要である。

「人を増やす」「働き手を集める」という経済界の長期的な課題に対して、富山経済同友会会員が一体となり、行動を起こすことが必要である。

(1) 女性のゆらぎ期に有効な施策を富山経済同友会が実施（平成29年度）

施策⑤ 女性のキャリア採用の推進

- ・「女性キャリア採用宣言」を行い、会員企業が、採用数・具体的職種を明示し募集
- ・募集人数をまとめ、一斉発信することで、インパクトあるものにする

女性キャリア採用宣言

平成29年9月募集
女性キャリア採用総数300人！

- ・A社：〇〇〇〇〇 ▲名
- ・B社：〇〇〇〇 ●名

施策② 富山県企業経営者との交流会開催

- ・第1回「絆 とやま」（仮称）を東京で開催
- ・女性キャリア採用宣言・採用活動と同時期に実施し、注目度を上げる
- ・継続開催が可能な仕組みを構築（例）参加費制、採用時に資金供出
- ・大阪・名古屋等への展開を検討

「絆 とやま」開催



(2) 富山経済同友会委員会において提言の具体策を検討

施策④ 富山県企業で活躍する20代・30代女性の情報発信／中学・高校向け出前講座「富山企業の魅力・女性の活躍」教室開催

- ・・・経営CSR委員会が主管（出前講座：教育問題委員会）

施策⑥ 女性が輝く社会実現

- ・・・「働き方改革委員会」を新設

施策⑦ 同友会女性会創設

- ・・・会員増強委員会に「女性会員増強小委」を設置

(3) 行政等への働きかけ

- ・「とやま未来創生戦略」（富山県）等における取り組みを働きかけるとともに、富山経済同友会は実施協力を行う

施策① 県外転出期から参加するネットワーク構築“Bonds with TOYAMA”

施策③ “Bonds with TOYAMA”による情報発信や会員支援

施策⑧ 「複合的コロシウム」（仮称）の建設

5. 富山経済同友会活動との連携

本提言の内容を富山経済同友会全体で推進するためには、各委員会と連携して施策に取り組むことが必要であることから、各委員会との連携案及び関連する施策を整理する。

委員会名	連携案	関連施策
企画委員会	・「経済同友会活動方針」へ女性のUターン促進を位置づけ	—
会員増強委員会	・女性経営者をサポートする「女性会」の創設 ・女性会員の積極的な勧誘	施策⑦ 同友会女性会の創設 (元気な女性のサポート)
経営・CSR委員会	・くるみん認定サポート	施策④ 富山県企業で活躍する20代・30代女性(ロールモデル)の情報発信
地域活性化委員会	・本提言の総合的な推進	施策⑥ 女性が輝く社会実現に向けた企業目標の推進 (「働き方改革委員会」新設)
教育問題委員会	・中学、高校向け講師派遣活動の推進	施策④ 中学・高校向け出前講座 「富山企業の魅力・女性の活躍」 教室開催／富山県企業で活躍する20代・30代女性(ロールモデル)の情報発信
環境問題委員会	—	—
健康委員会	—	—
とやま交流委員会	—	—
六次産業化委員会	—	—
芸術文化委員会	—	—

6. アクションプラン (案)

戦略	施策名	アクション		
		2017年度	2018年度	2019年度～
「富山との絆」構築戦略 戦略1 つながる同友会	施策① 県外転出期から参加するネットワーク「Bonds with Toyama」の構築	BwTの構築, HP作成等	BwTの運用・情報管理	
			会員の募集・周知・広報	
			会員企業、学校、行政との協力体制維持	
「富山との絆」構築戦略 戦略2 つたえる同友会	施策② 富山県内企業経営者との交流会開催	交流会企画検討	継続的な企画検討	
			希望者募集	
			交流会実施（年数回程度）	
「企業の魅力」発信戦略 戦略3 つたえる同友会	施策③ 「Bonds with Toyama」による情報発信や会員支援	情報発信企画検討	情報発信、BwT会員支援	
			協力企業の取材、	
			会員企業、学校、行政との協力体制維持	
「企業の魅力」発信戦略 戦略4 つたえる同友会	施策④ 中学・高校向け出前講座「富山企業の魅力・女性の活躍」教室開催 ／富山県企業で活躍する20代・30代女性（ロールモデル）の情報発信	ロールモデルの募集、リサーチ	継続的な募集、リサーチ	
			ロールモデルの取材、記事作成、発信	
		中学、高校向けメニュー検討		
		希望する学校の募集		
			出前講座の継続的な実施	
「女性が輝く社会」推進戦略 戦略3 とりくむ同友会	施策⑤ 女性キャリア採用の推進	同友会企業に対する目標周知		
			女性キャリア採用の推進	
	施策⑥ 女性が輝く社会実現に向けた企業目標の推進	同友会企業に対する目標周知		
			目標達成に向けたモニタリング、実施支援策	
「女性が輝く社会」推進戦略 戦略3 とりくむ同友会	施策⑦ 同友会女性会創設	「女性会」の創設		
			女性会員の積極的な勧誘	
「女性が輝く社会」推進戦略 戦略3 とりくむ同友会	施策⑧ 「複合的コロシウム」（仮称）の建設	構想検討？		

7. 女性のUターン促進に向けた提言 まとめ

