

地方創生拠点整備交付金
及び地方創生推進交付金事業



上牧町子育てママ就業支援事業 実施報告書

政策調整課

平成30年8月

目 次

1. 業務概要.....	3
1-1 全体概要.....	3
1-1-1 子育てする母親が就労する拠点の構築及び運営（拠点モデル）.....	3
1-1-2 母親の継続的な収入確保に向けた支援の実施（事業化モデル）.....	4
2. 検証①（拠点モデルの検証）.....	5
2-1 拠点モデルの概要について.....	5
2-1-1 拠点モデルの特徴・法的位置づけについて.....	5
2-1-2 拠点モデルにおける就労形態について.....	5
2-2 拠点の構築について.....	7
2-2-1 拠点の調査段階.....	7
2-2-2 拠点の設計・整備段階.....	10
2-3 拠点における人材の確保について.....	17
2-3-1 募集要件、勤務条件について.....	17
2-3-2 募集手段について.....	19
2-3-3 面接の実施.....	19
2-3-4 研修の実施.....	22
2-4 拠点の運用について.....	23
2-4-1 概要.....	23
2-4-2 具体的な受託業務.....	23
2-4-3 勤務実績.....	23
3. 検証②（事業化モデルの計画）.....	27
3-1 事業化モデルの概要について.....	27
3-2 地方創生としての取組.....	28
3-2-1 移住の受け皿の確保.....	28
3-2-2 仕事の創出を目的とした親子対象の英語教育との連携.....	28

3 – 2 – 3 子育てママのコミュニティの創出	28
4. 検証結果.....	29
4 – 1 拠点に求められる標準的な要件について	29
4 – 2 地方都市において母親の労働拠点としてどういった業務が適しているか	29
4 – 3 母親が子育てしながら働くにあたってどういうニーズがあるか.....	30
4 – 4 同程度の規模の拠点を構築する際にかかる初期投資の目安.....	30
4 – 5 労働拠点の運用にかかるランニングコスト.....	30
4 – 6 事業継続性の確保に向けた課題	31
4 – 7 他地域への展開可能性	31
4 – 8 その他事業を通じて生じた課題.....	31
5. 事業実績報告	31
6. まとめ.....	32
(参考資料)	33
<広報掲載>	33
<アンケート結果>	34

1. 業務概要

本報告書は、上牧町内に住む母親が子育てと仕事を両立しながら継続的な収入を確保していくための就労モデルを構築することを目的として実施した「上牧町子育てママ就業支援事業に関する業務」の報告書である。具体的には、上牧町内に母親の労働拠点を開設するとともに、実際に町内在住者を中心に母親を雇用したモデルの運用を通じて母親の就労モデルの内容や有効性、要件、課題等について取りまとめたものである。

1-1 全体概要

本事業においては母親の子育てと仕事の両立を実現するために、子どもの就学前と就学後の2つの段階に合わせて、子連れで就労拠点に出勤し、仕事に従事するモデル（拠点モデル）と研修などを通して、英語の語学スキルを身に付けながら就学後の女性のキャリア支援や地域と連携しながら、母親のみならず地域の子どもの語学力の向上にもつなげるとともに、「多世代交流を核とした生涯活躍のまち構想」において、予定している生涯学習講座のひとつとして英語を取り入れることにより、高齢者が子どもとのふれあいを通じて地域に溶け込みながら、居場所や生きがいを得られる新たなコミュニティの創出を目指す事業（事業化モデル）の2つのモデルの実証・検証を実施している。尚、事業化モデルは3カ年計画を行い、女性が子育てをしながら社会で活躍できるようにすることを目的としている。

1-1-1 子育てする母親が就労する拠点の構築及び運営（拠点モデル）

上牧町の人口は平成17年の24,955人をピークに、約10年の間で約2,000人の減少に転じている。特に合計特殊出生率は昭和58年から62年の1.93をピークに、平成20年から24年においては1.09まで下落している。そうした状況のなか、平成27年度に「上牧町まち・ひと・しごと創生総合戦略」を策定した際に実施した「町民アンケート調査」では、希望する子どもの数より現在の子どもの数の方が少ない理由として、有効回答中1位（14.3%）に「経済的不安」が挙げられているほか、出産しやすい環境づくりにおいても「経済的な支援」が1位（37.6%）となっている。一方、奈良県における県外就業率29.9%（平成22年国勢調査）及び女性の有業率42.5%（平成24年就業構造基本調査）はともに全国最下位の水準であり、上牧町における県外就業率は39.0%、女性の就業率は38.9%（平成22年国勢調査）となっている。さらに、通勤時間に1時間以上要する男性の割合は46.5%と奈良県内で最も高いことから、町内に希望する就労環境がなく、町外に求めた場合は通勤にかかる負担により子育てとの両立が困難であることが出生率の低下に影響していると推測できる。この状況不安を軽減するため、特に子育て期間中の女性が通勤にかかる負担を感じることなく、身近な場所で柔軟な働き方ができる環境づくりが必要となり、上牧町においては子育て期間中

の女性が社会で活躍しながら子育てできるまちづくりを推進するため、場所と長時間の拘束を要しない働き方を実現できるテレワークの導入とともに、子どものそばで安心して働ける環境整備として、ワーキングスペースと託児スペース等を併設したオフィス「ママスクエア上牧町店」（以下「上牧町店」という。）を町内に開設し、町内在住を中心に母親約22名を実際に採用した。雇用された母親は子連れで出勤し、保育スタッフのいるキッズスペースに子どもを預けるとともに、ワーキングスペースにおいて株式会社ママスクエア（以下「会社」という。）が受注した業務に4時間程度の短時間から従事することで、母親が子育てと仕事の両立を実現する仕組みとした。仕組みの構築に当たっては、テレワークを活用して都市部の仕事を地方で受注し、都市部と地方の賃金ギャップによりランニングコストを賄うことや、子育て前のキャリアを生かしたオフィス系の業務を継続的に受注する仕組みとし、母親がブランドを極力感じずに子育てしながら働くことができるモデル（以下「拠点モデル」という。）の有効性や継続性等に関する検証を約3か月間行った。

【表01 全体スケジュール】

時期	実施内容
平成29年9月～10月	拠点の設計調査開始
平成29年11月1日	拠点の施工開始
平成29年10月13日	応募者面接会開始
平成29年11月28日	拠点構築完了
平成29年12月1日	拠点開所
平成29年12月～平成30年3月	実証期間

【採用者について】

- ・会社が受注した業務に従事するオペレーター職：15名（うち、3名辞退）
- ・キッズスペースにて子どもの見守りを行うキッズスタッフ職：7名（うち、1名辞退）合計22名

1-1-2 母親の継続的な収入確保に向けた支援の実施（事業化モデル）

母親が子育てと仕事を両立しながら継続的な収入を確保していくための就労モデルに関して、子どもの就学前においては（1）の拠点モデルを通じて実現が可能であるが、子どもの就学後においては学童保育が利用可能になるほか、子どもの成長に従って子育てにかかる負担が減少するため、子どものそばで働ける環境というものが必ずしも必要ではなくなる。そこで、子育て期間が終了し、拠点モデルを利用する必要がなくなった後も母親が継続して収入を確保できる仕組みの構築を図る必要がある。

そこで本事業においては母親の継続的な収入確保に向けたモデル（以下「事業化モデル」という。）の構築に向けて、日本の人口減少に伴い、今後海外の方の割合も増え、英語が必要となることも想定されることや、上牧町で行っている英語教育への取り組みと連携をとり、将来的に英語に関連する業務受注にも対応できることを想定して、以下のスケジュールを計画している。

【表02 支援研修全体スケジュール】

時期	実施内容
平成29年12月～平成30年3月	必要な研修の精査及び研修内容構築
平成30年4月～平成31年3月	町と連携した英語を取り入れた研修の実施
平成31年4月～平成32年3月	事業化へ向けたプロセス検討・企画

2. 検証①（拠点モデルの検証）

2-1 拠点モデルの概要について

拠点モデルについて、町内に母親の就労拠点を構築するとともに、町内の母親を雇用し、構築した拠点を実際に運用することでモデルの検証を行った。

2-1-1 拠点モデルの特徴・法的位置づけについて

本事業のコンセプトとして掲げる、「母親が子どものそばで働ける環境づくり」の実現に当たっては、児童福祉法¹をはじめとする関連規定に抵触・違反することのないよう注意深く検討していく必要がある。そこで、本事業においては、母親が働くワーキングスペースに子どもを預けるキッズスペースを併設し、その間をドア1枚、ガラス1枚隔てるのみで母親とその子どもが同一敷地内にいることに加えて、おむつの交換やトイレ・食事等の世話は母親が自ら行うことで、認可保育所²や事業者内保育所³とは異なる新たな母親の就労モデルの構築が可能となっている。当該モデルについて、会社において平成27年度以降首都圏を中心に運営しているが、東京都保健福祉局と横浜市保育課からも関連規定への抵触・違反はないとの見解が出ているところである。

2-1-2 拠点モデルにおける就労形態について

本事業は1-1-1で記載したように、女性の有業率アップを目指すためには就

¹ 昭和22年12月12日法律第164号

² 児童福祉法第39条第1項に規定する保育所をいう。

³ 児童福祉法第6条の3第12項に規定する事業所内保育事業を行う施設をいう。

労働場所の提供と働く女性が必要不可欠であり、町内に住む母親及び子育て世代に重点を置いて実施しており、地方都市である上牧町に在住の母親に対して供給する仕事があって初めてこの拠点モデルは成立する。現在、東京、愛知、大阪、京都、などの都心部への人や仕事の集中が益々加速化する中で、地方に仕事を供給するための方策として遠隔での対応が可能となるテレワークの活用を行った。

テレワークとは、「ICT（情報通信技術）を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方」⁴を指し、時間や距離の制約を超える ICT の特徴を最大限に生かすことで、都市で行われている仕事を地方の母親が行うことも可能となる。具体的には、ワーキングスペースにおいてパソコン及びインカム等の情報通信端末と、通信回線を整備することで、これまで都市部で行っていた製品の営業・売り込みといったアウトバウンド（相手に電話をかけるもの）、製品の問い合わせ対応といったインバウンド（相手から電話がかかってくるもの）のコールセンター業務を受注することができるほか、インターネット上での記事の校閲・編集作業といった電子データでのやり取りが可能なものについては地方でも従事することが可能となる。

こうしたテレワークを活用した都市から地方の仕事の移転は、地方における仕事の創出に寄与するだけでなく、拠点モデルにおける業務継続性にも寄与する。昨今の労働力人口の減少により人材不足となり高単価となっている都市での仕事を、テレワークを活用して比較的単価の安い地方で働く母親に提供することで賃金ギャップを生み、そのギャップによって母親への賃金、オフィスの賃借料といったランニングコストを賄う仕組みとなっている。このような仕組みを構築することで本取組を継続的に運営するにあたっての地方自治体の財政支出をゼロ若しくは低廉に抑えることができ、自立的・持続的な運営が可能となる取組となっている。

また、働く母親に対する給与について、町内近隣のアルバイトやパートタイムの労働と比較すると同程度の時給となっているが、実証期間中において子どもの預かりに関する費用を無料とするなど、実質的には高単価の時給相当とすることを可能にしていることも拠点モデルの特徴である。（雇用条件等については 2-3-1 参照）

⁴ 総務省 HP

(http://www.soumu.go.jp/main_sosiki/joho_tsusin/telework/18028_01.html)

都市部や自治体の仕事を地方へ



【図 01 テレワークのイメージ図】

2-2 拠点の構築について

2-1において、拠点で実現する機能や仕組み等の検討を踏まえ、拠点の調査及び設計を行った。

2-2-1 拠点の調査段階

場所の検討及び調査に当たっては、母親が子連れで出勤するという拠点の性質上、立地や面積、改装の必要性等様々な要素を総合的に勘案する必要があり、大きく考慮された要件は次の通りである。

【立地に関する要件】

拠点へのアクセスを考えた際、自動車、公共交通機関（電車・バス等）、自転車、徒歩等通勤方法も様々であり、また子育てのスタイルについても幼稚園児を持つ母親が子どもを幼稚園に預けた後、幼稚園入学前の子どもを連れて拠点に出勤する形態なども考えられた。そこで、北葛城郡内最大規模を誇る商業施設の一角に設けることで、施設の利活用を通じて、女性のワークライフバランスが推進されることによる合計特殊出生率の向上はもとより、子育て世帯が暮らしやすいまちづくりの象徴として、上牧町の方向性を積極的に打ち出すことで、子育て世帯の移住・定住（人口流出防止）の促進を図っている。

【面積に関する要件】

今回の拠点モデルの構築に当たり、会社においてこれまでの首都圏や地方自治体のモデルを展開してきた実績やノウハウを元に、今回の拠点モデルにおいても店舗単位での事業継続性や業務処理能力の観点からワーキングスペースにおいて 30 台の

情報通信端末を整備し、最大 30 名程度の母親が同時に働くことができる環境を構築することが望ましいと考えられた。また、2-1-1 で記載した通り、本拠点は認可保育所や事業所内保育所ではないものの、キッズスペースにおいて保育スタッフを配置して子どもの見守りを行うため、子どもの健全な発育と発達を促していくためにも法定の施設の基準も勘案し、キッズスペースにおいても一定の広さが必要であると考えられる。そうした要件を加味し、拠点においては大よそ 40 坪（約 130m²）程度の面積が必要であると考えられる。

こうした各種の要件を勘案した結果、本事業においては次の物件を選定するに至った。



【図 02 拠点所在地図】

<物件情報>

施設の所在地 奈良県北葛城郡上牧町ささゆり台 1 丁目 1 番 1 号
施設の名称 アピタ西大和店
屋号 上牧町ささゆりルーム（1 階）



【図 03 改装中の店舗(面積 : 145m²)】



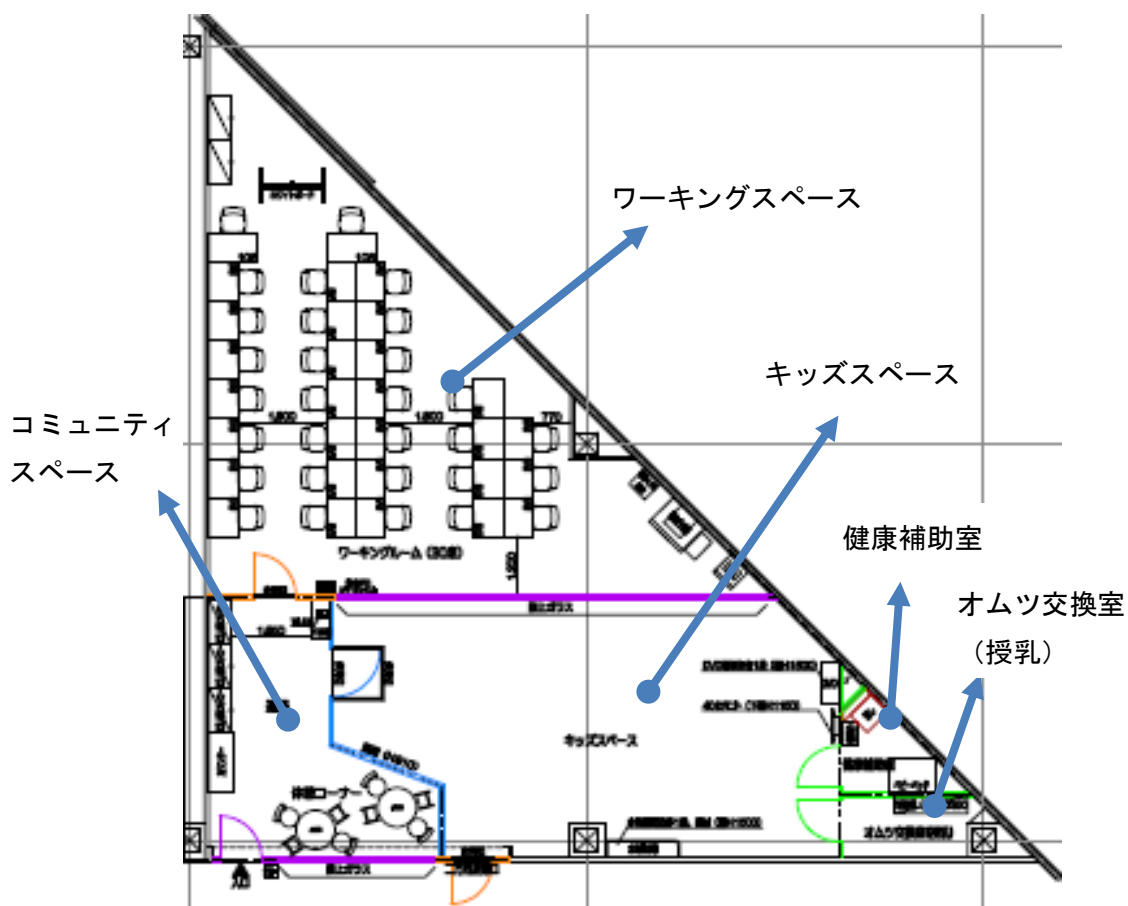
【図 04 改装後の店舗外観】

2-2-2 拠点の設計・整備段階

拠点の選定を踏まえ、拠点のレイアウト設計や各スペースにおける必要な設備等の整備を行った。

【全体レイアウトについて】

拠点については、母親が働くワーキングスペースと、子どもを預けるキッズスペース、食事や休憩を行うコミュニティスペース及び、健康補助室（子どもの健康の為オムツの交換が必要かつ、母親による簡単な調理を促す部屋）の4つのスペースで主に構成されており、その内訳については床面積145m²に対して、ワーキングスペースは68.25m²、キッズスペースは50.43m²、コミュニティスペースは17.98m²、健康補助室やロッカー置き場、倉庫といったその他のスペース8.34m²となっている。



【図 05 設計図】

【ワーキングスペースの設計】

ワーキングスペースにおいては、2-2-1の面積要件において記載した通り、最大で30名程度の母親が同時に就労できるよう情報通信機器及び通信環境を必要な台数整備した。更に、母親が子どもの世話や送り迎えをするために業務を一時的に離れることも考えられることから母親の勤怠を管理するシステムが必要であることに加え、拠点においてはテレワークを利用して複数の企業から業務を受注することも考えられることから、セキュリティ対策は必須となり、また、プライバシーマーク（Pマーク）の認証を取得しているため、個人情報保護体制を整備するとともに、IDカードを利用した入退室管理システムの構築等必要な情報セキュリティ対策を講じている。

このような検討のもと、ワーキングスペースにおいては次の備品やシステムを整備した。

【表 03 ワーキングスペース備品及びシステム一覧表】

備品一覧	数量	単位
LAN 設備	2	台
ルーター機器	1	台
デスクトップ PC	30	台
ノート PC	2	台
テレワークシステム（サスケ）導入	1	式
インカム	30	台
セキュリティソフト（5 台毎契約のため）	35	台
マイクロソフトオフィス	6	台
勤怠管理システム	1	式
IC カード入退室管理システム	1	式
シュレッダー	1	台
加湿器	1	台
ウェブカメラ（会議用）	2	台

また、「母親が子どものそばで働ける環境づくり」というコンセプトを実現するため、キッズスペースとワーキングスペースとの間をガラスで仕切り、母親の業務が一段落した際に子供の様子を横目で見ることや、おむつ交換などのお世話の合図を確認できるようになっている。

整備後のワーキングスペースの様子は次の通りである。



【図 06 ワーキングスペース(01)】



【図 07 ワーキングスペース(02)】

【キッズスペースの設計】

2-1-1で記載した通り、拠点は認可保育所とは異なり、保育スタッフを伴った外出といった保育にあたる事業ができず、子どもの見守りはキッズスペース内で完結している。今回、新たな取り組みとして母親のシフトをAMとPMの2段階で分けることにより、試験的ではあるがお昼寝システムを導入することが可能となった。上牧店は預かる子供が現時点では他店舗より少ないことから昼寝の時間をスムーズに導入できている。また、預かる時間が長くなることにより子どもが過度なストレスを感じることがないように、おもちゃや読み聞かせ用の絵本、音響設備など娯楽の提供のほか、子どもを寝かしつけるための寝具や活動中の子どもと睡眠中の子どもとを分ける簡素な仕切りが必要である。その他、救急用具、感染予防のための消毒剤等一般的な保育所に求められるものと同様の設備が必要である。

このような検討のもと、キッズスペースにおいては次の設備・備品を整備した。

【表 04 キッズスペース備品一覧表】

備品一覧	数量	単位
壁掛けテレビ	1	台
DVD デッキ	1	台
おもちゃ	1	式
エプロン	5	枚
消毒液（ステリパワー）	1	式
救急セット（保冷剤、体温計、消毒液、絆創膏、ガーゼ、新聞紙、袋、ビニール手袋）	1	式
お絵かき台	2	台
ベビーサークル	1	式
布団セット	4	式



【図 08 キッズスペース】

【コミュニティスペースの設計】

母親が店舗内で休憩や子どもと食事ができる機能が必要であり、また母親同士の交流や多世代交流を活用した新たな事業創出が目的の一つであることから、拠点内にコミュニティスペースを構築した。

このような検討のもと、コミュニティスペースにおいては次の設備・備品を整備した。

【表 05 コミュニティスペース備品一覧表】

備品一覧	数量	単位
丸机	2	台
カウンター大	1	台
椅子	8	脚
電子レンジ	1	台
キッズチェア	4	台
ロッカー	3	台
丸椅子	6	台



【図 09 コミュニティスペース(01)】



【図 10 コミュニティスペース(02)】

【その他施設】

その他では、おむつ交換室（授乳）や母親による簡単な調理を促す調理器具を設置している健康補助室がある。

【表 06 健康補助室及びおむつ交換室 設備等一覧表】

その他施設の備品一覧	数量	単位
水道設備	1	式
棚	1	式
調理台	1	式
調理器具	1	式
おむつ交換台	1	式
ゴミ箱	1	個



【図 11 健康補助室】



【図 12 おむつ交換室（授乳）】

2-3 拠点における人材の確保について

拠点の施工開始に合わせて、拠点において就労する母親の人材募集及び選考を行い、運営に必要な人材の確保を行った。

2-3-1 募集要件、勤務条件について

町内の母親に対して雇用の募集を開始するにあたり、母親の応募要件や勤務条件について検討を行った。

【募集職種】

上牧町店の運営に当たっては、会社が受注した業務に従事してもらふスタッフはもちろんのこと、母親の勤怠管理、業務の進捗管理、シフト調整といった店舗の運営・管理を行うスタッフが必要である。また、今までは最初からスーパーバイザーを必須で雇っていたが、今回、仕事のブランクがある状態では負担が大きいという意見を考慮し、会社も継続的な雇用を目的としていることから教育に重点をおき、上牧店では

スーパーバイザー雇用は必須では行わず、オペレーターを教育し、優秀な人材を昇格してスーパーバイザーに教育するという方向で進んでいる。今までスーパーバイザーが行っていた業務や運営の統括は本部スタッフが取りまとめを行っている。また、本事業については母親が子連れで出勤するというワークスタイルを実現する事業であるため、母親が安心して勤務に集中できるよう、子どもを見守るスタッフが必要である。

上記を踏まえ、本事業においては次の職種の募集を行った。

・オペレーター職

＜実施業務＞

テレマーケティングを中心にアポイント獲得やフォローアップのコールセンター業務を行う。その他、伝票入力等の事務代行業務、秘書代行業務、テストマーケティング、キーパンチなどの業務を行う。

・キッズスタッフ職

＜実施業務＞

子どもと一緒に遊びながら、事故を未然に防ぐために施設内の子どもを見守る業務。絵本の読み聞かせ、指遊びなど、子どもの成長補助も行う。

【応募要件】

応募に当たっては広く募集をかける観点や、採用に関して年齢や性別に制限や条件を付すべきではないとの判断もあり、オペレーター職の募集に当たっては特段の制限を設けず、男性の応募や子どもを持たない女性の応募も可としていたが、子育てママ就業支援という事業とママスクエアの「ママ」のイメージが強いこともあり、結果として女性の応募がほとんどであった。キッズスタッフについては、拠点は認可保育所ではないため応募者に保育士資格までは求めていないが、資格の有無については面接等において考慮した。

また、雇用される側には特段の制限を設けていないものの、子どもについては会社の規定でもあるが、様々な年齢の子どもがキッズスペースで走り回ったり、まだ周りに配慮できるような子どもが少ないため、衝突や踏まれるといった事故を防ぐという安全面の観点から、ひとり歩きができる（概ね1歳以上）ことを要件としている。

【勤務時間】

拠点における母親の勤務時間を決めるに当たっては、会社が当初から運営してきたショッピングモール型の店舗であるが、ママスクエアのような業態の導入は初めてということで、営業時間等の要望を柔軟に受け入れてもらうことができている。母親の就労形態としては1ヶ月毎のシフト制をとっており、業務の案件量によって変わる変動制となっている。現時点での基本的な勤務時間は前半と後半の2段階に分

けて希望を募っている。店舗の営業時間は9:30~18:00の営業とし、土日祝日は他店舗同様、家族で過ごすことを希望する母親が多かったことから平日のみの営業かつ、業務量や子どもの休みが多くなる時期等により変動する形をとっている。なお、業務量が安定され、母親の要望が強いのであれば、土日や祝日の営業も検討する。

【給与】

雇用する母親に対する給与を決めるに当たっては、地域別最低賃金（オープニングの平成29年12月1日現在における奈良県の最低賃金は786円）を遵守する必要があるのはもちろんのこと、オペレーター職については町内近傍のアルバイト・パートタイムの時給、キッズスタッフ職についても県内や全国的な保育士の時給を勘案しながら決定する必要がある。会社がこれまで運営してきた実績を元に、本事業においては雇用する母親の時給を次のとおり決定した。

- ・オペレーター職：800円（リーダー（スーパーバイザー候補）は850円）
- ・キッズスタッフ職：800円

2-3-2 募集手段について

本事業は町内での雇用創出を主とするものであり、雇用の人材確保や就労機会の均等の観点から事業について広く周知・募集することが望ましい。そこで町内の子育て世代に対して事業に関する様々な情報を効果的に周知するため、事業の求人広告の募集を行った。全体の事業スケジュールを踏まえながら調整を図っていく必要がある。応募者漏れを防ぐため、基本的に応募受付は会社ホームページからとした。

【市広報誌による周知】

拠点のオープニングに合わせて、事業の内容について広く市民に周知するため、上牧町広報誌「広報かんまき2017年」10月号において本事業のOPEN告知と共に、説明及び面接会の案内を行った。上牧町においては広報誌を町内全戸に配布しているため、漏れなく事業を周知し、母親を募集する上では有効な手法と考えられる。

【求人広告による周知】

拠点のオープニングに合わせて、事業の内容について広く市民に周知するため、求人専用広報誌へ掲載を行った。

2-3-3 面接の実施

各種広報媒体を通じて事業についての広報に加えて、面接を実施した。

概要は次の通り。

【面接開始日】（HP から事前応募のうえ、予約制にて実施）

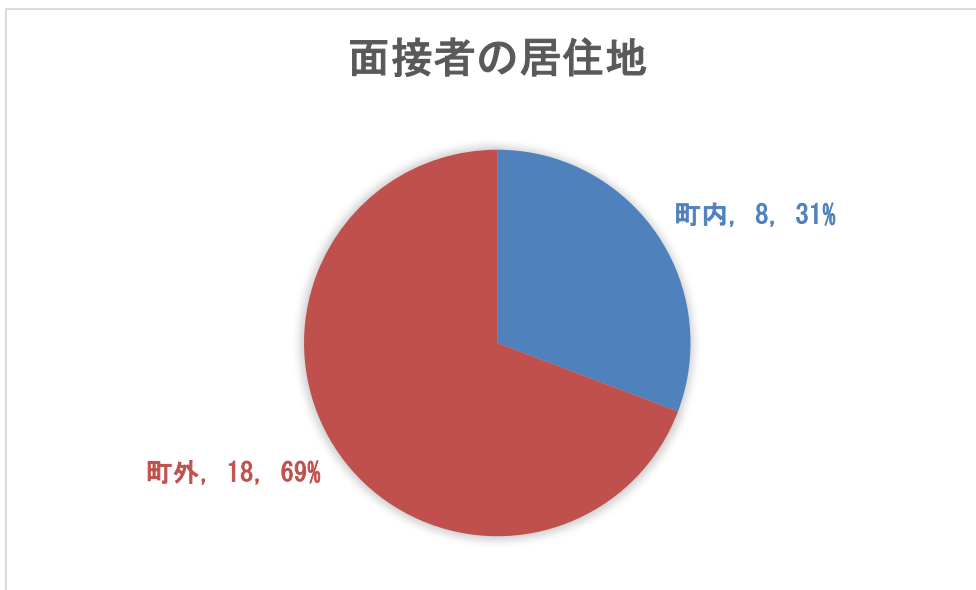
開始日：10月13日から開始（契約期間中は合計13日間、3/27（予定））

総応募数：53名

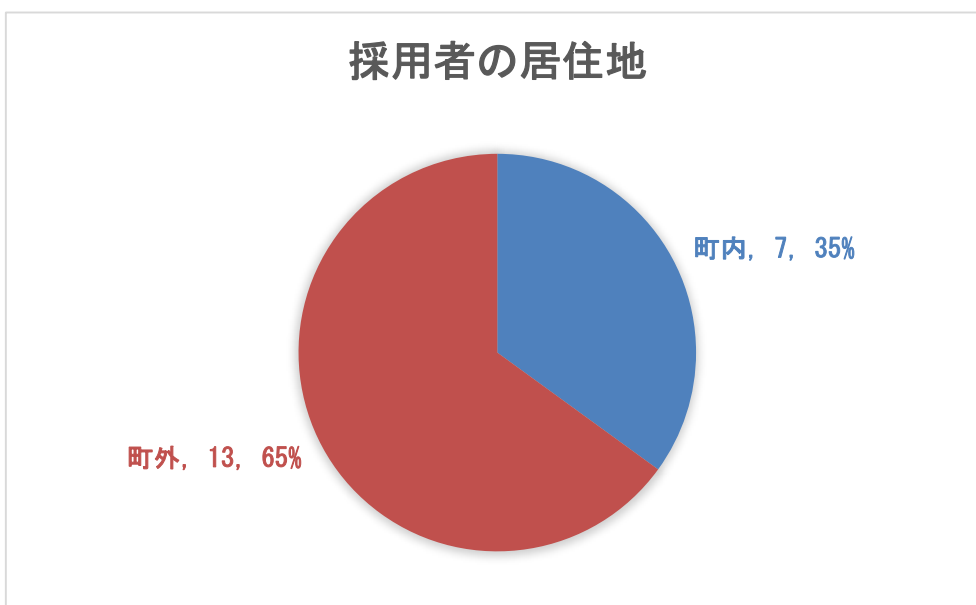
総面接者数：26名

※3月23日時点での数となります。

面接者の属性は次の通りであった。



【図 13 面接者居住地】



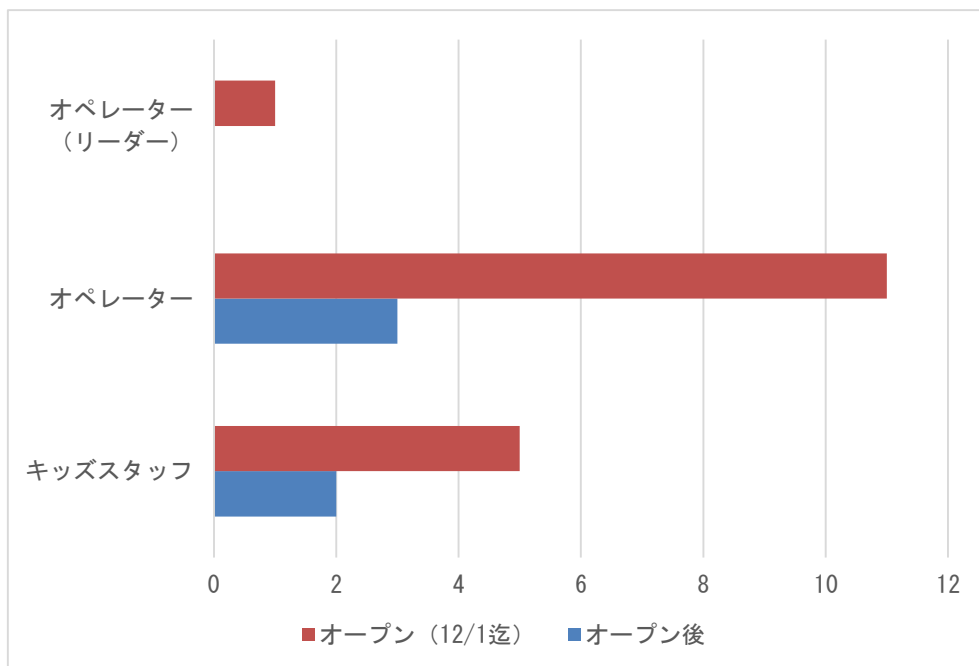
【図 14 採用者の居住地】（※平成 30 年 1 月末時点）

また、面接の募集・予約において、現在は採用管理をできるだけシステム化してより多くの受け口を増やすため、応募はホームページで行っている。面接での採用の判断に当たっては、これまでの職歴や資格に加えて面接を通じてママスクエアの理念（クレド）への共感度や女性が多く働く環境への適正、自立性や子どもへの接し方、安全配慮といったママスクエア独自の観点を重視した。また、本事業は町内の雇用を創出することを主とする事業であるため町内の雇用することを念頭に置いたものの、都市部や市に比べると人口が少ないことや、図 13 のように面接者の居住地の 69%が町外ということ considering 店舗の円滑な運営を図るため、町外の母親においても優秀な人材であれば採用した。

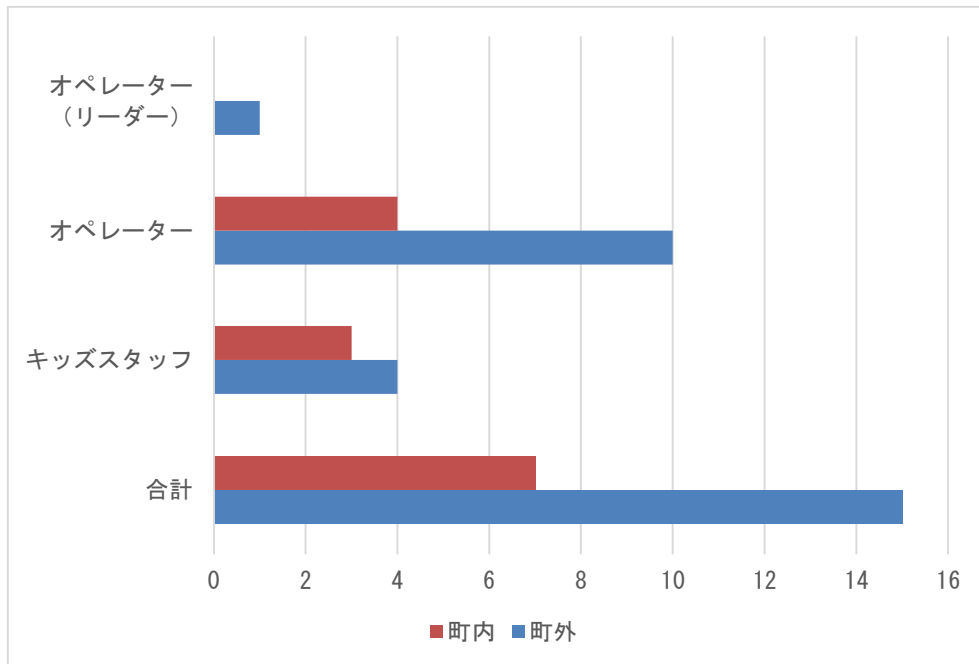
人員採用の結果として次の通り 22 名を採用した。

- ・オペレーター職：15 名（うち、3 名辞退）
- ・キッズスタッフ職：7 名（うち、1 名辞退）

平成 30 年 3 月 23 日時点での採用者の属性は次の通りであった。



【図 15 採用者の属性】



【図 16 採用者の所属別居住区】

2-3-4 研修の実施

採用者を決定した後、実際に母親に業務に従事してもらうに当たっての研修を実施した。採用された母親の業務スキルや経歴等も考慮し、次の研修を実施した。なお、研修期間においても通常勤務と同額の給与を支払っている。

【研修 1】オープン研修（平成 29 年 12 月 1 日）

目的：企業理念の共有 価値観セッティング

内容：社長講話 企業理念の説明 スタッフとして求める姿説明

【研修 2】スタート研修（平成 29 年 12 月 4 日～平成 29 年 12 月 5 日）

目的：成果を出せる人財育成（ビジネスマナー・個人情報の取り扱い方）

内容：ビジネスマナー講義（基本の電話対応・ビジネスメールとは）

個人情報取り扱い基準について説明・テスト

企業理念について復習

【研修 3】イントネーション改善セミナー研修（平成 30 年 3 月 20 日）

目的：方言の意識付けとイントネーションの改善

内容：関西と共通語のイントネーションの違いを理解

実践することで自分のクセや方言を理解

共有、繰り返し実践の必要性を伝える

2-4 拠点の運用について

2-4-1 概要

町内在住の母親の募集・研修等を踏まえ、平成29年12月1日にオープニングイベントを実施し、上牧町店において実際に企業から業務を受注し、母親に業務に従事してもらう拠点モデルの実証を平成29年12月より開始した。

母親の勤務については、会社の業務の量をもとに母親の希望と照らし合わせシフトの調整を行い、子供5人に対して1名の割合を保つことを前提としながらキッズスタッフの勤務を調整した。

また、業務の基本的な流れとして業務で事前研修が必要なものは本部（東京）の営業担当者から業務担当者へ引継ぎを行い、業務担当者からオペレーター職へ向けた研修を行う流れとなっている。適宜、日々の達成率を確認しながら業務の進捗管理・報告等を行うこととした。

2-4-2 具体的な受託業務

1. クラウドサービスを提供している企業の受託業務

クラウドサービスを提供している企業よりPCを使用した伝票処理を行う業務に従事。入力ミスがないようにチェック体制を整えた上でやっている。

2. アウトバウンド（発信）業務

請求書管理をまとめることを推奨するアウトバウンドを行う業務に従事。

イントネーション改善セミナーを行い、意識をしながら架電を行っている。

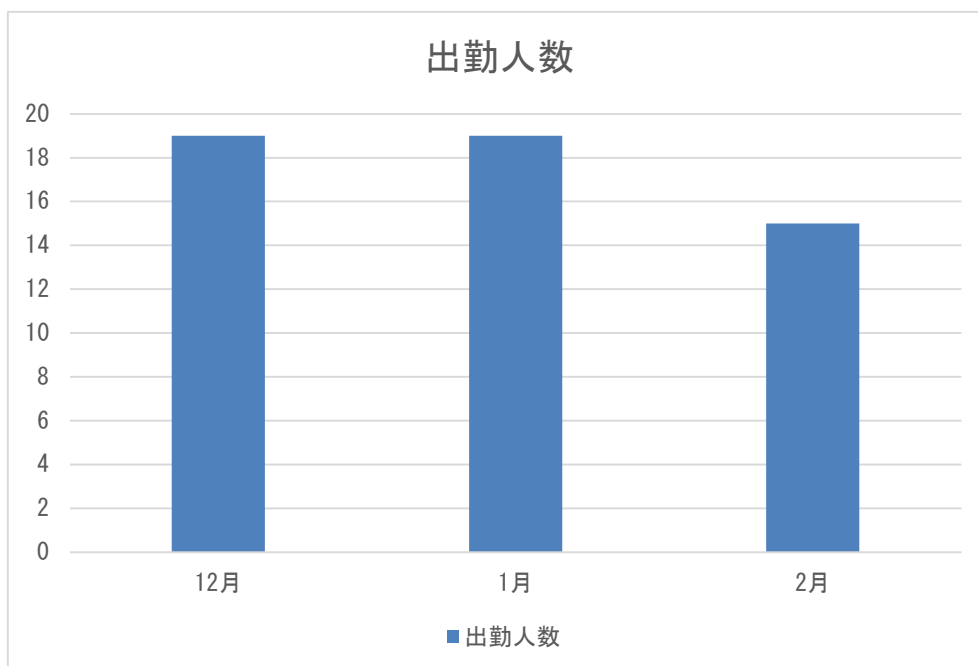
2-4-3 勤務実績

拠点モデルを平成29年12月1日（キッズスタッフに関しては、安全上の観点から、オープン前2日間の研修を全店舗で行っている）から平成30年2月まで運用・検証したところ、母親の勤務時間や支払った給与等の実績は次の通りである。

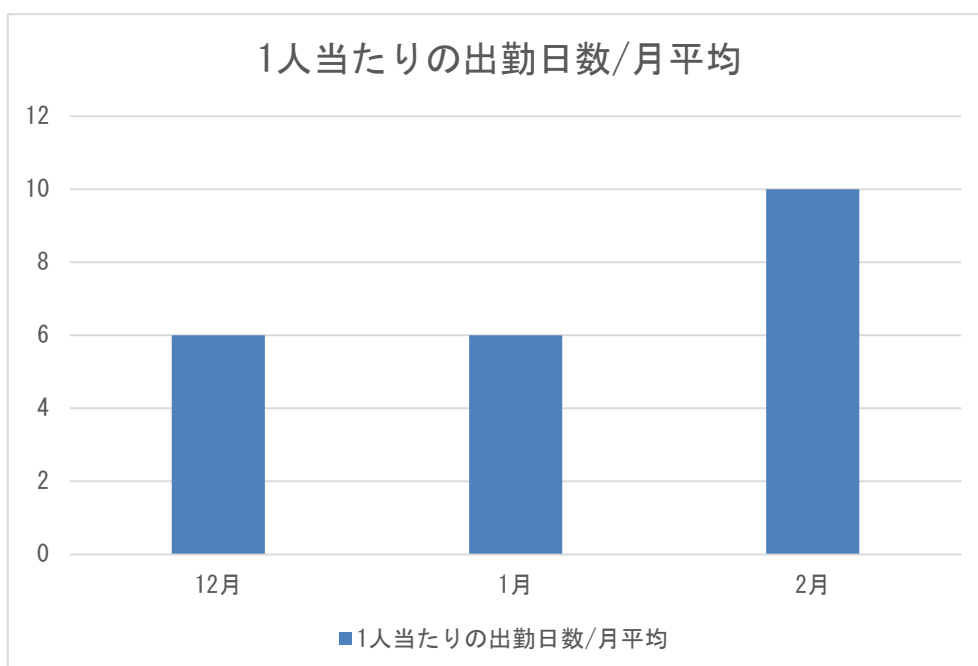
【月毎の勤務実績】

母親の勤務実績（出勤日数、労働時間）について実証期間の3か月間の平均を算出したところ、一人当たりの平均勤務日数及び労働時間は7日／月、30時間／月、4時間／日であった。

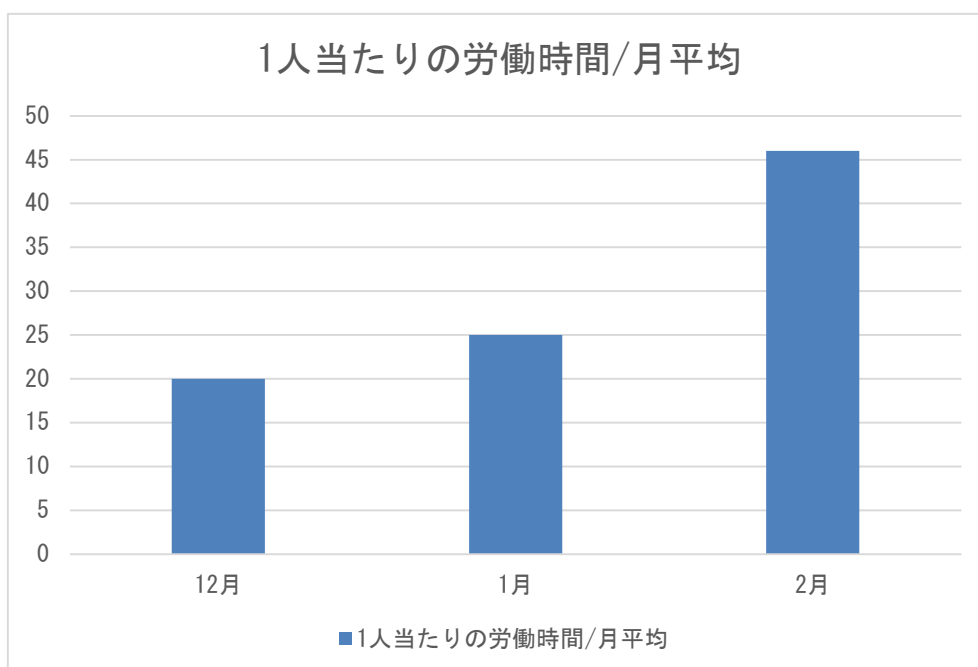
【勤務実績/平均値】



【図 17 出勤人数】



【図 18 勤務日数】



【図 19 労働時間/月平均】

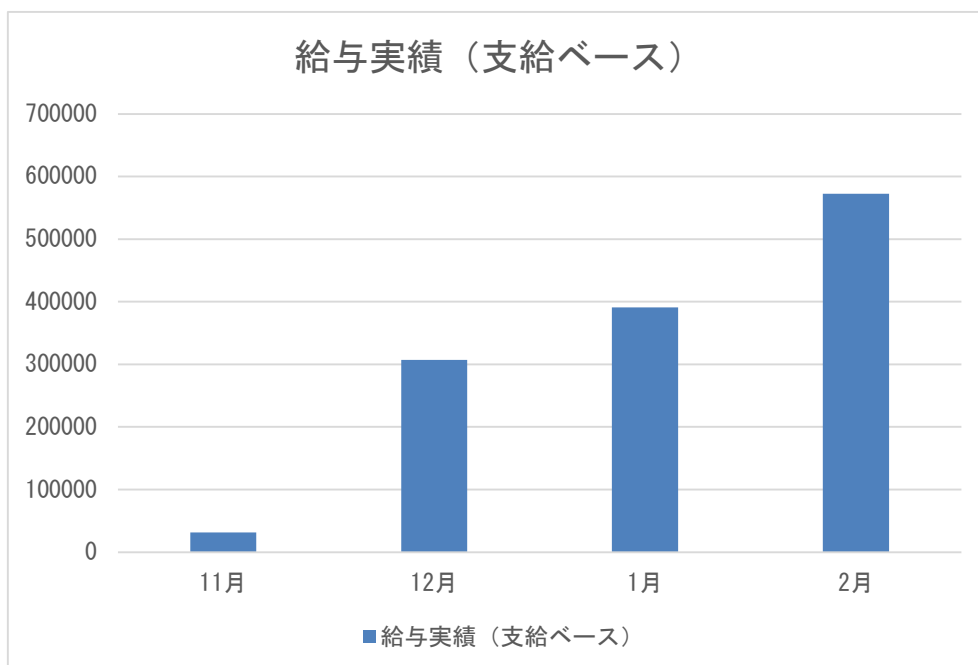
■算出根拠（実数）

【表 07 労働時間の算出根拠(実数)】

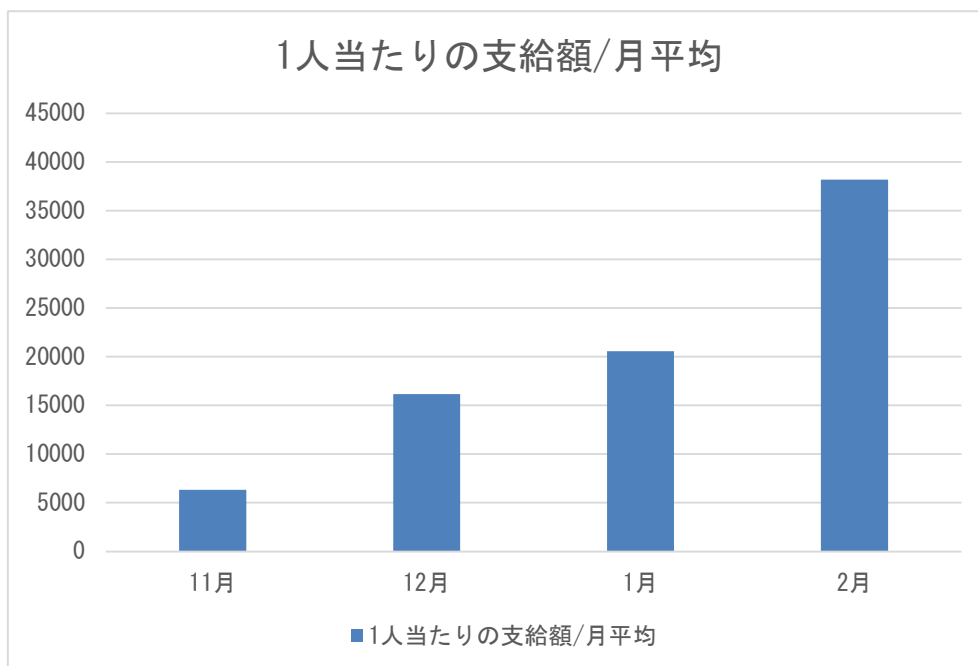
対象月	出勤人数	出勤日数/月	労働時間/月	労働時間/日
12月	19名	114	374	3.25
1月	19名	119	472	4
2月	15名	146	696	4.8

【給与実績】

上記の労働の対価として給与を支給した。実証期間の合計は店舗全体で 1,270,886 円、1人あたりおよそ 72,000 円(交通費含む)の給与を支払った。



【図 20 給与実績】



【図 21 1人当たりの支給額/月平均】

【表 08 給与支給額と平均支給額】

対象月	支給額	平均支給額/人
11月	31,719	6,344
12月	307,321	16,175
1月	390,976	20,578
2月	572,589	38,173

3. 検証②（事業化モデルの計画）

3-1 事業化モデルの概要について

子育て期間が終了し、拠点モデルを利用する必要がなくなった後も母親が継続して収入を確保できる仕組みの構築に向けてプロセスを段階ごとに設定する必要がある。今後、観光による訪日外国人の増加や日本が抱える人口減少問題により、海外移住者が増えることも予想され、外国語を使用した業務も多くなると考えられる。

今回、上牧町が英語教育に力を入れているということもあり、上牧町と連携を行い母親への教育の一環として英語を取り入れた研修を計画している。

今後、専門性を出していくことで都心と地方との役割の明確化や、会社にとって営業拡大に繋がり、経てして事業の継続的な運用に繋がると考えている。

【表 09 計画表】

年度	期間	実施内容	目標
29年度	平成29年12月～ 平成30年3月	必要な研修の精査及び研修内容構築	必要な研修の精査を行い、研修計画を立てる
30年度	平成30年4月～ 平成31年3月	前年度の計画を基に事業化を目標にした研修を実施	事業に支障のない範囲で対象者を選任、研修を実施。
		研修のフィードバック及び目標とのギャップの明確化	事業化を目標に、研修内容を精査
		英語スキル人材の積極的な採用活動	英語スキルを持つ人材の採用ができることが望ましい
31年度	平成31年4月～ 平成32年3月	成長度合いに応じた営業活動	業務の獲得
		獲得業務を分担できる体制の構築	業務の安定化

3-2 地方創生としての取組

本事業に関して、上牧町と連携を行い、上牧町が抱えている問題解決と一緒に取り組むことが必要と考えている。以下、今後の取組方針を記載する。

3-2-1 移住の受け皿の確保

上牧町の今年度の取組みとして、北葛城郡4町による移住促進プロジェクトを実施しており、ママスクエアの事業を行うことにより母親の就労場所が確保でき、大阪都市圏に在住、在勤者をターゲットにプロモーション活動、空き家の情報整備などの勢いを加速することができると思う。これにより、移住者、特に若い世代の移住を想定した受け皿整備の一環として、子どもの保育環境の充実のひとつとしてアピールを行っていききたい。

3-2-2 仕事の創出を目的とした親子対象の英語教育との連携

テレワークのなかで将来的に取り扱う業務のひとつとして、人材の潜在スキルによるところもあるが、英語に関わる業務の事業化を目標としており、研修を通じてインプットとアウトプットの反復によりスタッフのスキルを高めていくなかで、専門の民間事業者や地域と連携しながら、母親のみならず子どもの学習意欲の向上にもつなげていくことも行っていく。また、「多世代交流を核とした生涯活躍のまち構想」と連携を行い、高齢者の生きがいや居場所づくりなど、産官(学)の得意とする部分をうまく連携し、相乗効果を生み出していききたい。

3-2-3 子育てママのコミュニティの創出

家族化が進むなかで、悩みや不安を抱えながらも、身近に相談相手もないという状況に陥りやすい子育て期間中の女性が、社会に必要とされる喜びを感じ、悩みや不安、状況を共有し、互いを慮り、支え合いながら、負い目を感じることなく働くことができるコミュニティを創出することで、子育て世代が暮らしやすいまちの象徴に位置づける目的としてママスクエアは存在しているが、子供の緊急時の理解者が多く存在し、気を使いながらも「フォローし合える仲間がいる」という環境は女性が活躍する社会のフィールドでは現時点では少ないため、アンケートでの回答でもいくつか見られたが、女性の働く意識へのモチベーションアップや社会進出(復活)の機会を与える役割を果たしている。

4. 検証結果

4-1 拠点に求められる標準的な要件について

上牧町店における拠点の構築・運営を通じて、拠点の立地や設備等に求められる要件や留意点等について次の通り取りまとめた。

また、拠点選定にあたり環境整備については、ワーキングスペースとキッズスペースの間に壁を設けることや、健康補助室を設けるなど、大掛かりな改修が必要となることも考慮され、古民家等の改修は上下水道設備や耐震構造上のリスクを伴うことからなるべく避ける方向で上牧町と連携を取りながら選定の上、契約を行った。

【立地要件】

母親が子どもを連れて出勤することを考えると、駅の近くなど徒歩でもアクセスしやすい場所に拠点を定めることが母親の通勤の負担軽減に繋がり望ましいが、駅から徒歩圏内で店舗目安の40坪を確保できる場所が難しく、地元の住民がバス利用に慣れていることもあり、バス停に近いこと、地方では車通勤のニーズも高いため10台程度の駐車場が近隣で確保できることを条件の一つとした。尚、現時点で自己責任の上ではあるが、車通勤を許可しているのは上牧店のみである。

【設備・機器の要件】

キッズスペースに関しては特に子どもの体温が高く、遊んだり走り回ることによって室温が高くなりやすいことに加え、寝ている子どももいるため、室内が暑くならないような空調機器（エアコン等）は必要である。また、ワーキングスペースに関しても、人が密集する環境でパソコン等の熱を発生する情報通信機器が多く設置されているため、熱がこもらないように空調機器（エアコン等）が必要となる。

拠点においてはパソコン等の情報通信機器が集中しているが、外部の事業者から業務を受託していることから、電力が消失するという事態は避けなければならない、バックアップ等も考えると余裕を持った電力共有の設備を行う必要がある。ネットワーク環境については、テレワーク業務など、業務の多くはインターネット環境が必要となることから、本事業においても有線によりネットワークを構築した。通信の障害なく業務を実施することを考えた場合、無線ではリスクが発生するため有線が望ましいと考えられる。

4-2 地方都市において母親の労働拠点としてどういった業務が適しているか

検証期間中の検証の業務を行った段階の結果として、テレワーク業務が適している。理由としては会社が現在メイン業務としているテレマーケティング（コールセンター）

業務に関して家電先が関東圏という課題の一であったが、全国展開している企業の案件を受けて、関西圏は関西の店舗が担当することができるようになったことでまだ課題解決までは至っていないが改善がみられる。関西店舗共通の課題であるまた“関西弁が強い”という課題については上牧店では外部講師による「イントネーション改善セミナー」にて矯正研修を行い、自分たちが方言を使っていることへの気づき、意識付けのきっかけとなる研修をおこなった。結果として、共通語は奥が深い、難しいということに気づき、自分たちのイントネーションの使い方に意識を向け、改善の姿勢に積極的である。ただし、テレワーク業務の性質上、西日本全域に電話をかけるため、各地方で方言が異なり混乱するという意見もでており、継続的な研修が望ましいと考えている。現状は店舗立ち上げ時にはみんなが通る関門（成果達成のプロセスやノウハウがまだ個々のレベルで十分落とし込めていない）を突破すべく日々成果の数値を管理者はもとより、個々でも把握しながら業務を行っている。

4-3 母親が子育てしながら働くにあたってどういうニーズがあるか

オープンから約3カ月経過後、母親に対するアンケートを行った。14名の回答を得られた。子どもを第一優先に考えて行動できる範囲内で働けることを望んでいる母親も多く、子育てをしている同じ境遇ということで理解し合える環境が他にはなく、子供と一緒に自分自身も成長できるという点で母親からのニーズは高い。また、相談できる環境で子育ての悩みが減ったという声もあり、コミュニティとしてのニーズも生まれている。今後、上牧町との連携で教育にも力をいれることで益々会社のニーズ、近隣住民の知名度は高まると予想される。

4-4 同程度の規模の拠点を構築する際にかかる初期投資の目安

本事業においては商業施設を活用し、店舗の大幅な改装等を行ったが、2-2-2で記載したシステムや備品・設備を設置・構築する場合、2000万円から2500万円程度は必要と考えられる。また、地方においては特に、母親のスキル、ブランク等を考慮すると仕事への取り組み方や知識を教育研修する時間と研修が必要となることも想定されるため、そういった研修を行う場合には更に経費を要する。また、テレマーケティング業務以外での働く女性が活躍できるフィールドを広げることも大切と考え、新たなスキルを身に付けるための研修を行っていききたい。

4-5 労働拠点の運用にかかるランニングコスト

上牧町店の運営におけるランニングコストについては、家賃（440,000円/月、その他費用15,200円/月）、水道光熱費、人件費（母親への給与）、消耗品、システム維持費等を含めると約200万円となっており、店舗単位での損益分岐の目安となる。

4-6 事業継続性の確保に向けた課題

本事業のような地方にいる母親向けに仕事を中央から用意するテレワークモデルに取り組むに当たっては、働く母親が必要であるし、母親に従事してもらう仕事も必要である。そのため、母親と仕事の両輪が上手く機能しなければ好循環が生まれにくい。しごとの好循環を生んでいくためには、地域特有の母親の環境やスキルに合わせた業務の割り振りが必要であると考えられる。

また、委託業務という形態から、未経験からのスタートということもあり、環境になれることやチームワーク形成まで1か月程かかり、業務に着手を行うが特殊な業務の為、慣れるまでの2か月程度は成果が上がりにくいことも課題である。また、以前から課題の一つであった全国展開による遠隔のデメリットであるコミュニケーションエラーを防ぐことを目的として会議システム導入を行い、課題解決へ積極的な取り組みを行っているが、会議システムでは顔は見られるようになったが、音声の聞き取りに集中してしまうことで発言の機会を逃してしまうこと、全員が面と面を合わせて話し合うのと比較をするとコミュニケーションに差ができていたため、まだ課題が残っている。

4-7 他地域への展開可能性

事業を通じて各種の条件があえば他地域への展開の可能性が高いと考えている。現在、母親と子供が離れずに働くことができる新しいワークスタイルとして、母親の働く環境の提供やキャリアアップ支援等、主に女性の社会的地位の指数上昇や雇用促進に繋がる事業として展開を行っているが、地域の企業との連携を重視し、地域企業のBPO業務の掘り起しからそれを受託する仕組みが実現することにより他地域への展開の可能性を検討していきたいと考えている。

4-8 その他事業を通じて生じた課題

同時店舗展開により、人材教育と安全品質向上の課題が生じているが、拠点展開を行う上での管理者層の採用・教育を安定的に行い、よりBPO業務の品質を上げ主婦活用の価値向上を目指していき、キッズスペースでの安全に関しては引き続き子供の安全を第一優先に置いて、保育の質向上に注力していく。

5. 事業実績報告

重要業績評価指標	結果
① テレワークでの子育て期間中の女性の雇用者数	15名
② 町内における出生数	105人
③ テレワーク業務における年間売上額	¥663,482

6. まとめ

仕事をしながらでも自身や子供の成長を感じることができる貴重な事業として、実際に母親からの感謝の声も多く、人口減少、女性の社会進出、ブランク解消のひとつのコンテンツとして今後も需要は増えると思込んでいる。会社の全国展開も広く、店舗が全国的に広がることで、地域によって人材スキルや意識レベルの違いが生じ、それにより研修の内容も調整していく必要があると考えているが、会社の業態が必要とされることで店舗開設の速度も早く、人的資源が不足しておりまだまだ追いつけていないことも会社の懸念点のひとつとして挙げられている。

上牧町では、教育を受ける姿勢が素直で積極性があると今回の研修を行った講師からも嬉しい声をいただいている。発言力があり、積極的に取り組む姿勢も高いことはメリットである。今後、知識向上に対しての教育の基盤整備、短時間労働の限られた時間でもできる業態の安定化を行ううえで、人材はもちろんのこと、既存業務の安定的な供給は必須であり、女性特有のマルチタスクができるという優秀な人材を活かすためには、テレワーク以外での母親だからこそできるといった新たな業務形態の創出が必要である。また、会社の業態自体の需要は多くなることが予想されるが、業務に関してはまだ開拓中かつ業務委託という形態から、未経験からのスタートということもあり、効率の良い研修の確立、生産性を上げて成果を出す方法や業務獲得及び継続につながるのかなどの戦略を立てて好循環のプロセスを確立させることができればますます社会性の高い事業となると考えている。

(参考資料)

<広報掲載>



子どものそばで働けるオフィス♪ ママスクエアで働く
スタッフを大募集!

上牧町 ママスクエア11月末プレOPEN!!



ママが子どもと離れずに働ける
新しいワーキングスタイル

2017/10/13(金)~

ママスクエアでの勤務
を希望するかたへの
説明・面接会を実施します
詳細は下記に記載

ママスクエアってなあに? どんなところで働くの?

この度、奈良県上牧町の委託事業としてママスクエアの運営を開始いたします。
ママスクエアは、子育てママの「働きたい!」という思いを実現する仕組みです。
ワーキングスペース+親子Cafeスペース(※上牧町の店舗は休憩スペース+キッズスペース)
から成り立っています。ママスクエアならお仕事しながらお子さんの様子がわかるので安心!
ママがお仕事をしている間、お子さんはとなりのキッズスペースで楽しく遊んでいます♪

仕組み



ワーキングスペース
休憩スペース
キッズスペース

※画像はイメージ画像です。

子どものそばで
お仕事ができる♪

ママスクエアで働くうれしいメリット

1. 職場とキッズスペースが同じ場所にあるから、預け先(保育所など)を探さなくていい!
2. 職場のすぐ隣のキッズスペースでお子さんが遊んでいる様子が見れるので、安心&うれしい!
3. 子どもと一緒に出勤・帰卒できるから、送り迎えの必要無し!
4. 仕事仲間は、みんな子育ての先輩さを知ってるママたちだから、困ったときはみんなんで助け合い!
5. シフトは希望制。お子さんの行事を最優先してくださいね!
6. お仕事前にはしっかり研修があるので、ブランクがあっても安心!
7. キッズスペースは、夕方(学業のような利用もOK!)お兄ちゃんもお姉ちゃんも遊びに来てね!
8. 仕事をするスペースは自分で選べるから、子育てと仕事の両立ができる!

キッズスペースでお子さんはどうしているの?

お子さんはキッズスペースで働くママを見ながら遊んでいます。キッズサポートスタッフは、保育士の資格を持っているかた、子育て経験が豊富なかた、小さなお子さんと接することが大好きなかたです。ママがお仕事している時間をお子さんが楽しく過ごせるように遊びのサポートをしています。

お仕事の内容はどんなの?

オペレーター: 企業様からご依頼を頂き、お電話の受付、データ入力などの業務を行います。しっかりと目標設定を行い、チーム一丸となって業務を進めるお仕事です。
キッズスタッフ: オペレーターさんのお子さん・子連れ勤務のキッズスタッフのお子さんが楽しく過ごせるよう、遊んだり成長を促すお仕事です。

説明/面接 説明のみ聞いてみたい、という方もご参加可能です♪

日程:10/13(金)~説明/面接会を随時開催します!
場所:上牧町保健福祉センター 会議室2・3
※ご応募頂きましたら、日程、場所、詳細をご連絡します。
※キッズスペースのご利用は安全上、1歳以上のあんよがしっかりできることが条件です。

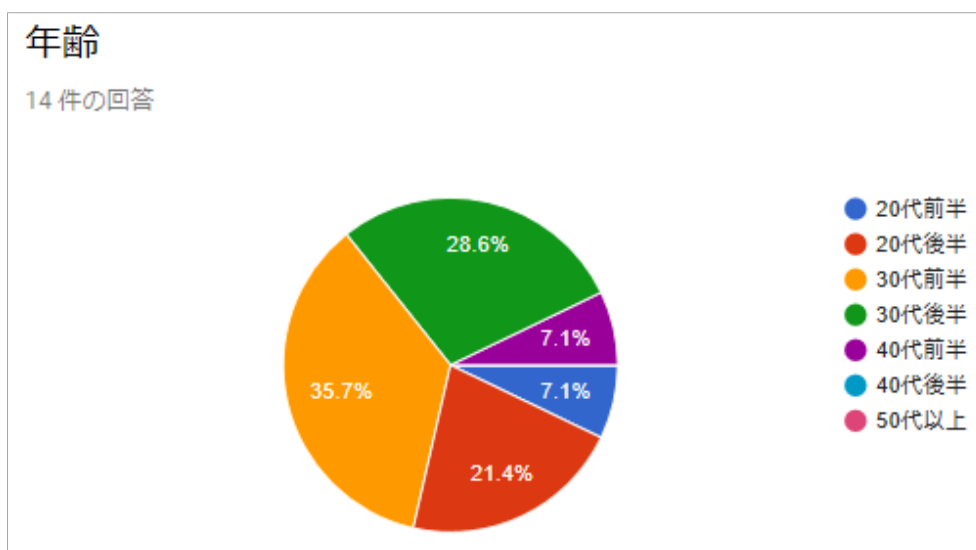
ご応募はホームページから ママスクエア **で検索♪**
またはコチラまで♪ → <http://mamasquare.co.jp/saiyo/tenpo/>

お問合せ

株式会社ママスクエア 採用担当宛
〒108-0014東京都港区芝5-14-13アセント三田4階
HP:<http://mamasquare.co.jp/>
採用総合**050-3196-8775**(営業時間 平日9:30-15:30)
saiyou.nishinihon@mamasquare.co.jp
※メールでのお問い合わせですと、連絡がスムーズです!!

【図 22 広報掲載ページ】

<アンケート結果>



【図 23 回答者の年代】

◆ママスクエアに応募しようと思ったきっかけ・経緯などを教えてください。

幼稚園の長期休暇に預ける家族等おらず、それでも働きたかったので。

子供を預け、側で見守りながら働けるから

保育園に入園できなかったのと、幼稚園に通いながら働けたらと思いました。

町の広報誌を見て応募しました。仕事と子育ての両立で悩んでいた時期だったので、タイミングが合いました。

子供が二人います。子供が病気した時など休みを出しやすそうな事や 子供の夏休み等の長期のお休みに託児がある為一緒に出勤できるので応募しました。

以前テレビで拝見し興味がありました。私はキッズスタッフでどうしても子どもと一緒に過ごしたい気持ちがあり、そんな時に近所でママスクエアが出来ることを知り、すぐ応募しました。

子どもと一緒に出勤ができる

子育てをしながら働ける環境に惹かれました。

上の子を幼稚園に預けながら、下の子を連れて働けるので。

子ども連れて出勤出来るから。

幼稚園の長期休暇にも、子供と一緒に出勤できるという点で、今の私にも働けるのではと思い応募しました。

子供のそばで働けることが素敵だと思った。

自身の気分転換、友達づくり

◆ママスクエアで子育てをしながら働けて良かったと思いますか。

はい (2)

思います。 (2)

はい、同じ環境のスタッフで、とても安心です。

はい！行事や急な体調不良でのお休みでも後ろめたさなく出来ることにはほんとに感謝しています。小さい子供がいながらスキルアップができることもママスクエアならではの良いなと思うところです。

はい、一緒に出勤するのを親子共々楽しんでます。

子供中心に働けるので良かったです。

思います。子どもとともに成長もできる

はい、自分自身の発散にもなりますし、その分子供にも優しくなれる機会が増えたと思います。

今時点では良かった。

はい。子供の急な体調不良にも柔軟に対応して頂けますし、同じような環境の中で働く他のママから良い刺激を受けて私ももっと頑張ろうと思える向上心を持てたので良かったと思います。

はい。

◆勤務体制(勤務時間やシフト)について働きやすいと思いますか。

どちらともいえない

勤務が不規則な面に働きにくさがあります

現在の勤務時間、シフトには何も問題なく働きやすいです！ 今後、午後勤務が追加されるのが待ち遠しいです！

はい、勤務時間や休日は子育て中の希望通りです。

働きやすいと思います。

働きやすいですが、私はもう少し沢山シフトに入りたいと思っています。

思います。

土日完全お休みを頂いているので助かっています。

思います。お迎えがあり1時半上がりでも大丈夫なので

自分には合ってる。

はい。幼稚園の送り迎えや園の行事などの調整もしやすく、無理なく働ける勤務体制になっていると思います。

案件がない時少ない時間しか入れないのは困ります。

◆他の職場とママスクエアの違いは何かありますか。(雰囲気や前職時の働き方を比較
してみて。具体例：妊娠、出産、育児、仕事に対する意識など)

みんながママなので子供の事について相談できる相手が多くて、子育ての悩みが減った。

子育て中でも前向きに働ける。

職場の雰囲気はとても良く働きやすいです。子供がインフルエンザになり、一週間の休みをママスクエアに突然お伝えしたのですが、気持ちよく休ませていただきました。他の職場であれば気持ちよく休めず、お休みをお伝えしにくかったと思います。

以前の職場は同じ様な年頃の子どもがおられる方がいなくて、なかなか気持ちを分かってもらえなかったが、今は同じ年頃の子どもがいるスタッフも多く、お互い支えあえて、気持ちも共感出来、働きやすいです。

子どもの子ども考えながら仕事ができ、みなさんが育児経験があるので働きやすい

子供が急な病気になった時の周りの対応が暖かいなと感じます。

子供が熱などを出したときなどどうしようもないときに休みやすい。

子どもが病気の時に、快く休ませてくれる。

他の職場では、老若男女さまざまな生活環境の方がおられるので、ママスクエアと比べると、子供を持つ母親の働きかた(急な欠勤や早退など)に対する理解が浅いような気がします。

子供の急病などでお休みしてもいやな顔されないのでもいいな—と思います。

◆あなた自身、ママスクエアで働いたことにより、働く前と比べてどのような変化がありましたか。(具体例：仕事への姿勢/スキル/意識/価値観等)

スキルが足りないもどかしさと、それを支えてくれる本部の方がいて、積極的に先輩のスキルを盗んで学べる環境に感謝しています。

働く前は毎日家に引きこもりがちで家族以外と話すことのない日が多かった。働くようになり毎日仲間と顔を合わせ当たり前話をする相手がいることが嬉しい。自然と休みの日でも外出することが増えた。

プライベートでもオペレーター業務の情報があると必ずチェックするようになった事。時間の有効活用。

はい、やはり仕事なので甘くないのを実感しました。働くからには経験を積み能力を上げてスペシャリストになりたいと思います。

今の所は特にはないです。

短時間の中で業務に集中し、時間を大切に使うようになった。

家に帰ってもイキイキしている

仕事に対してもそうですが普段でも前向きになるようになりました。あと周りへの感謝の気持ちが大きくなりました。

人と接する機会が増えたので楽しい。

私でも働けるんだという自信を持ったことで、もっと何かのお役に立てたらという意識を持つようになりました。

家事も頑張ろうとおもえるしまえよりいきいきしていると思います。

とても気分転換にもなるし、明るくいられるようになった。

◆業務開始前の研修で得られたことはありますか？

はい、仕事から離れていた期間に忘れていた知識や仕事の姿勢を再確認できました。

自発的に考え、周りに発信すること。

電話対応の研修はとても勉強になりました。自立すること！ママシップを発揮するためにはまず自立。何事にもありがたいの気持ちで、常に0→1！

はい、会社のことを詳しく知り、研修でより安全への対応を学び、仲間意識が芽生えました。

10年ぶりの仕事だったので、仕事をする不安などがなくなりました。

仕事をする上で一人一人がしっかり自立し、また協力しあい、仕事への取り組み方が変わりました。

自分の意思を伝えられることが出来るようになった

はい、研修内容はもちろん、メンバー同士の結束力も高まったと思います。また気持ちも引き締まる感じがしました。

グーグルの使い方（まったく使ったことがなかったので）

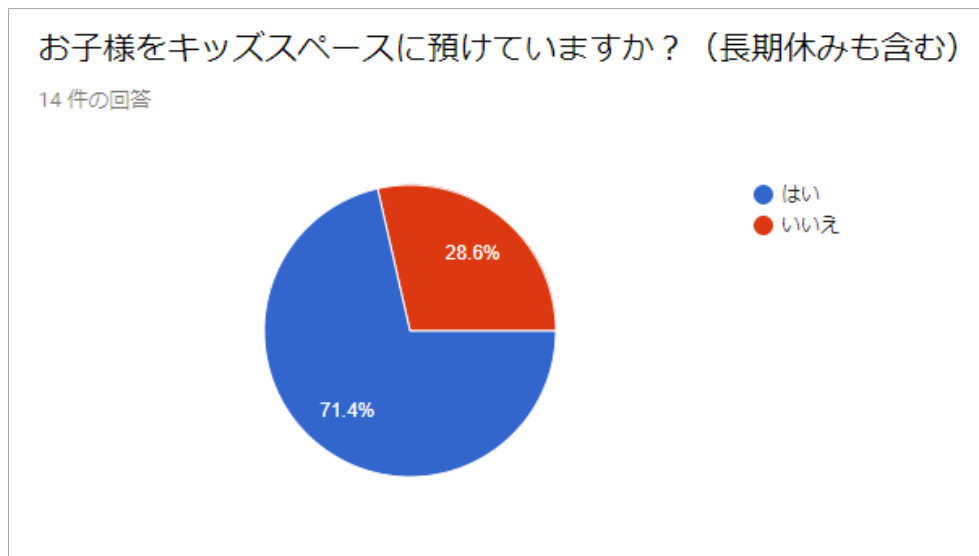
架電への勇気。

はい。前職からの長いブランクのなかで、忘れてしまっていたマナーや仕事に対する姿勢や意識などを再度思い起こすことができ、とても勉強になりました。

働く基本が学べたのでよかったと思います。

人間性などを学べた。

◆キッズスペースに子どもを預けていますか？また、預けているかたは子どもに変化はありましたか。



【図 24 お子様を預けているか】

言葉がなかなかでず悩みの1つでしたが、同世代のお友達と触れ合うようになり1ヶ月後ほどたつ頃急に一語文がぼんぽんとでてくるようになりました！

はい、キッズスペースに行くのが楽しいようです。毎日強制的ではないので。

特にはないです。

ブロックやお絵描きなど集中して出来るようになった。

手遊びや踊りをいっぱい覚えている

だっこが多くなりました。

大人が理解できる言葉が増えた。

年下のお友達が多いので、お兄ちゃんとしての意識が芽生えはじめたような気がします。

◆あなた自身、子供に対して考え方や接し方の変化はありましたか？

いいえ

2人きりの時間が減ったことで、2人の時間を大切にする様になった

キッズスタッフの方にもアドバイスを頂いて、より子供のために出来ることを考えるようになりました！

はい、優しく接する時間が増えました。

特にはないです。

仕事以外の過ごせる時間を大切にするようになった。

家ではあまり怒らないようになった

私自身前向きになった分、子供にも前向き接するようになった気がします。

やさしく接することが増えたように思います。

仕事中は子どもから離れられるので気分転換になり、余裕を持って接する時間が増えたように思う。

勤務中、子供にすれば長い時間だと思うのですが、仕事が終わるまで遊んで待っていてくれることに自然と感謝の気持ちがあふれ、日に日にキッズスペースの環境に慣れ、成長してくれていることを頼もしく思っています。

◆最後に、あなたが考える働きやすい環境とはどういったものですか。

人間関係が良い環境

仕事にストレスを感じないこと

小さい子供が居ても、ママという立場でもためらうことなく、そして限られることもない。子供のそばで安心して働く環境ができること。

家族の理解、職場の雰囲気の良さ、わからないことを聞ける環境。

子供中心に働く事ができ、家庭と両立できる環境です。

子どもがそばにいても一緒に成長しあえる職場でありたいです。そしてスタッフ同士が仲良く、信頼し助け合えるあえる関係でありたいです。

子どももお母さんも安心して働ける場所。

家庭における理解と会社でのチームワークだと思います。

休みなどに融通がきく（助け合い）環境

妊娠、出産、病気等で休む場合、必要以上に気を使わない。また、そのような人が出た場合、在籍している人達に負担がかかりすぎないような仕事の分担方法が出来ている職場。

子供を第一優先に考えて行動できる範囲内で働けるのが、今の私にとっては働きやすい環境になるのかなと思います。

ママでもいきいきと働ける環境

周りも子供のことを理解してくれる環境

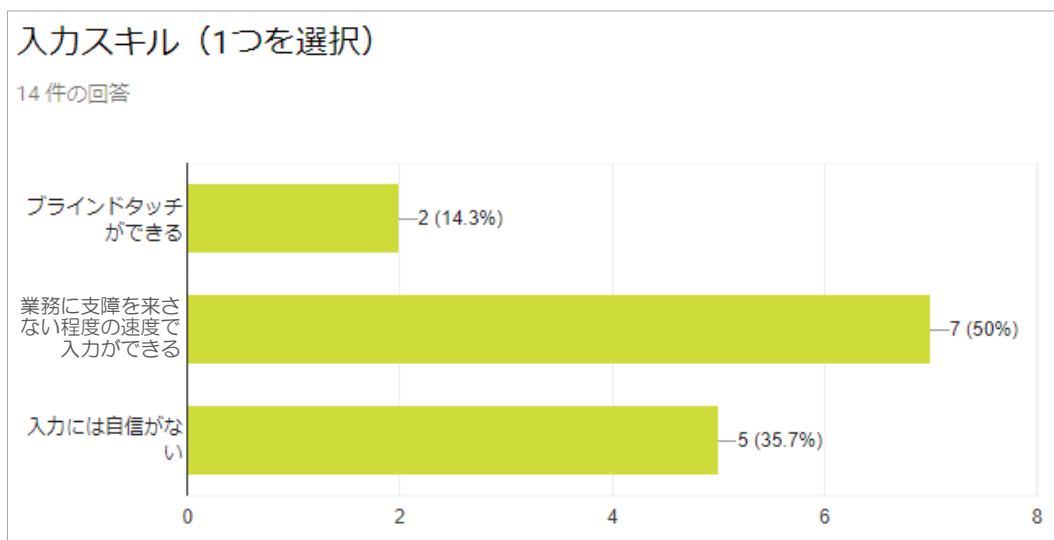
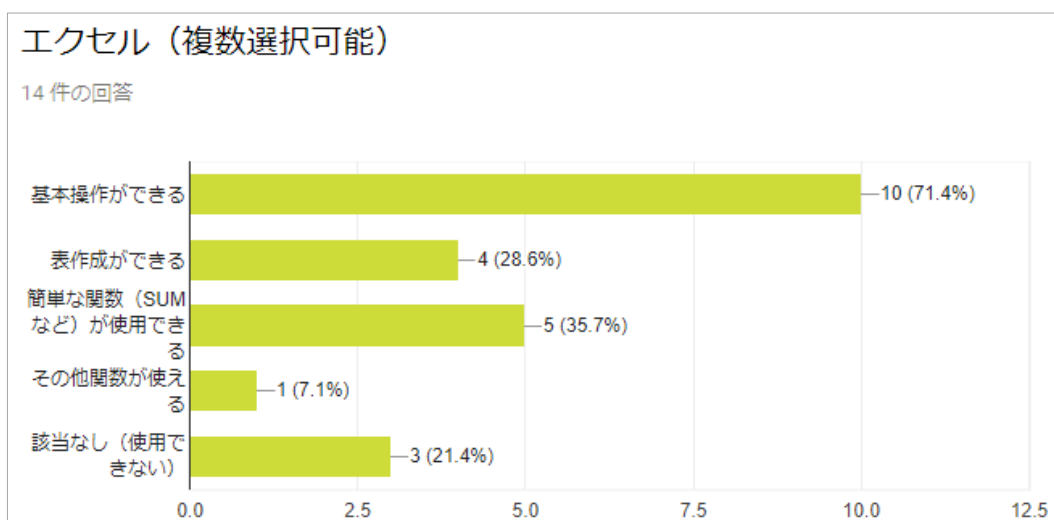
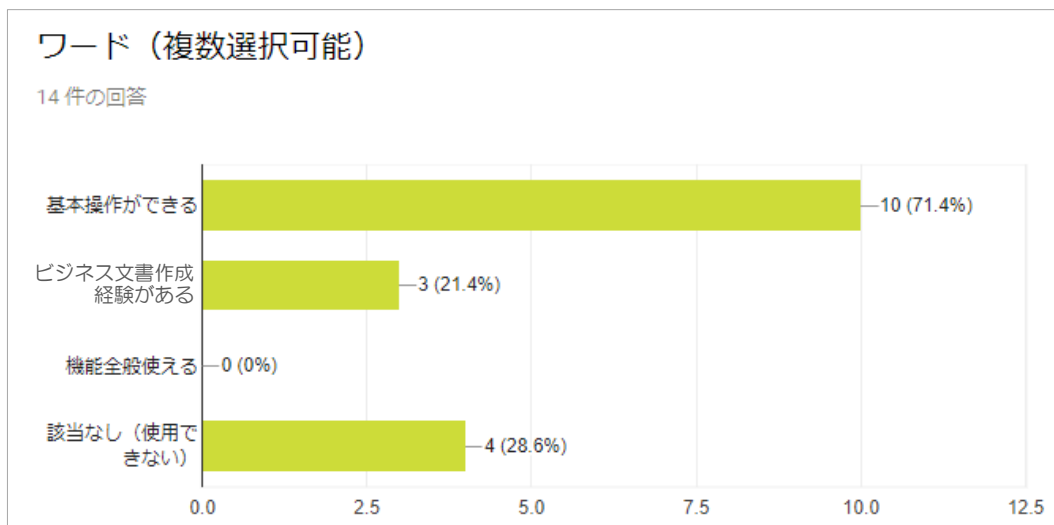
◆その他、何かご意見あればご記入をお願いします。

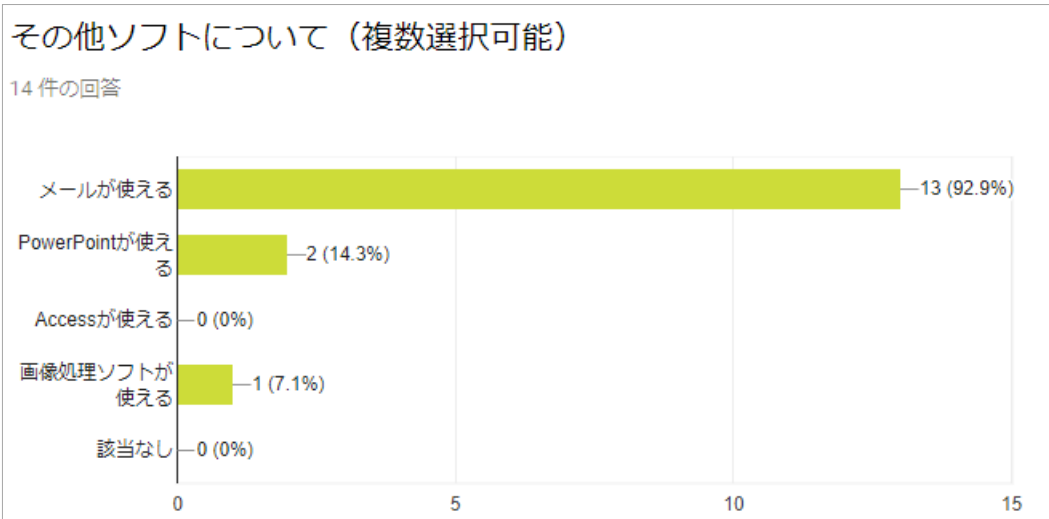
まだまだ成長途中の会社なので、一人一人がしっかり考えて行動し、今以上に働きやすい会社になるようにしていきたいです。

もっとたくさんママにも働ける場を増やせるように行政の方にもお力添え頂ければ大変嬉しく思います。 私たちもバトンを、繋げられるようお仕事頑張ります!!

もう少し安定したシフトになればいいな—と思います。

<その他、参考スキル>





【図 25 その他参考スキル 4 点】

