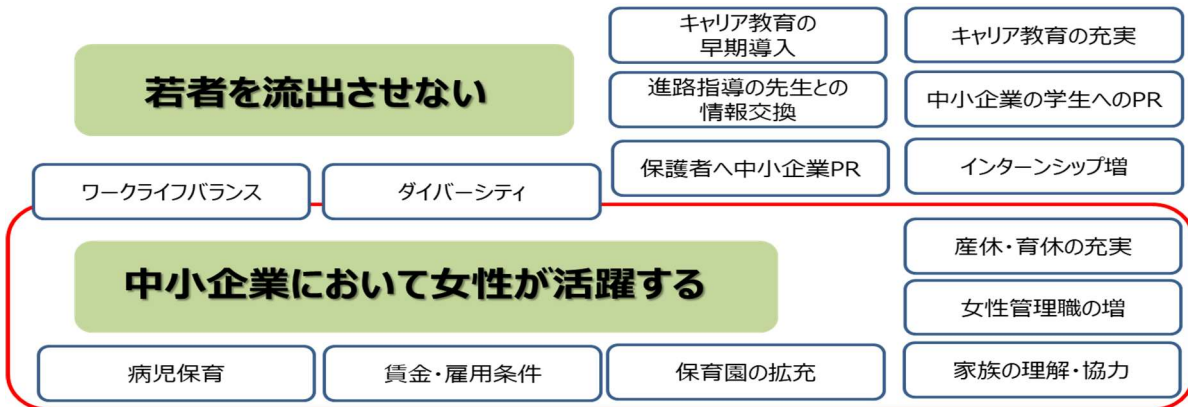


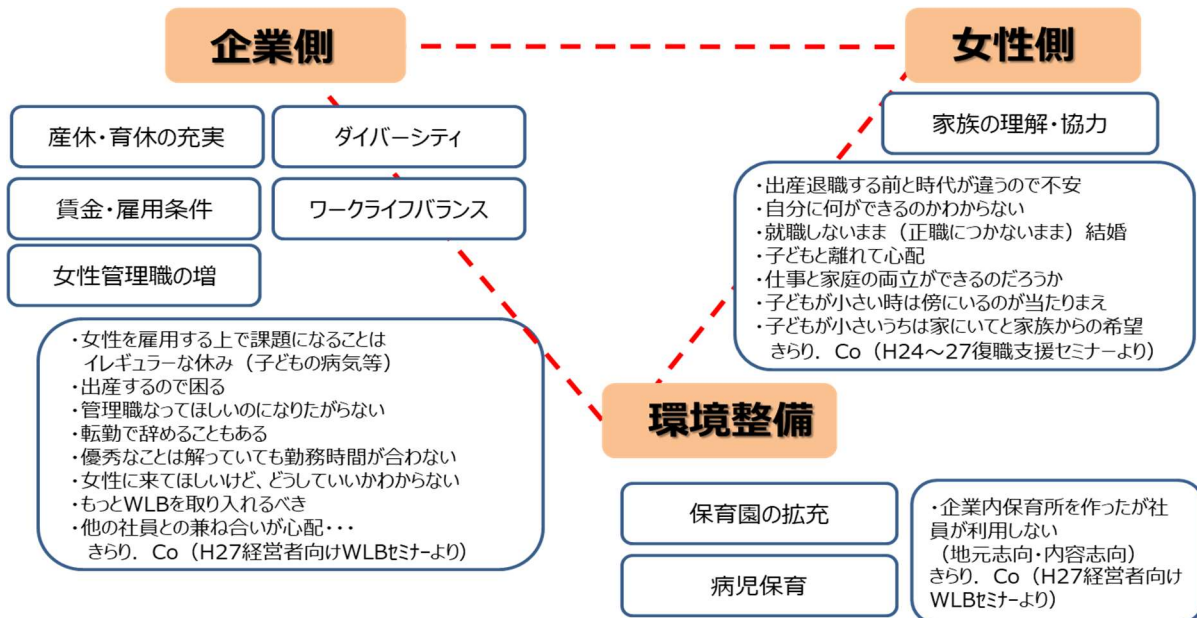
【中小企業・小規模事業者の現状】

深刻な人材不足：熊本県は 2016 年転出超過県として北海道に次ぐワースト 2 位

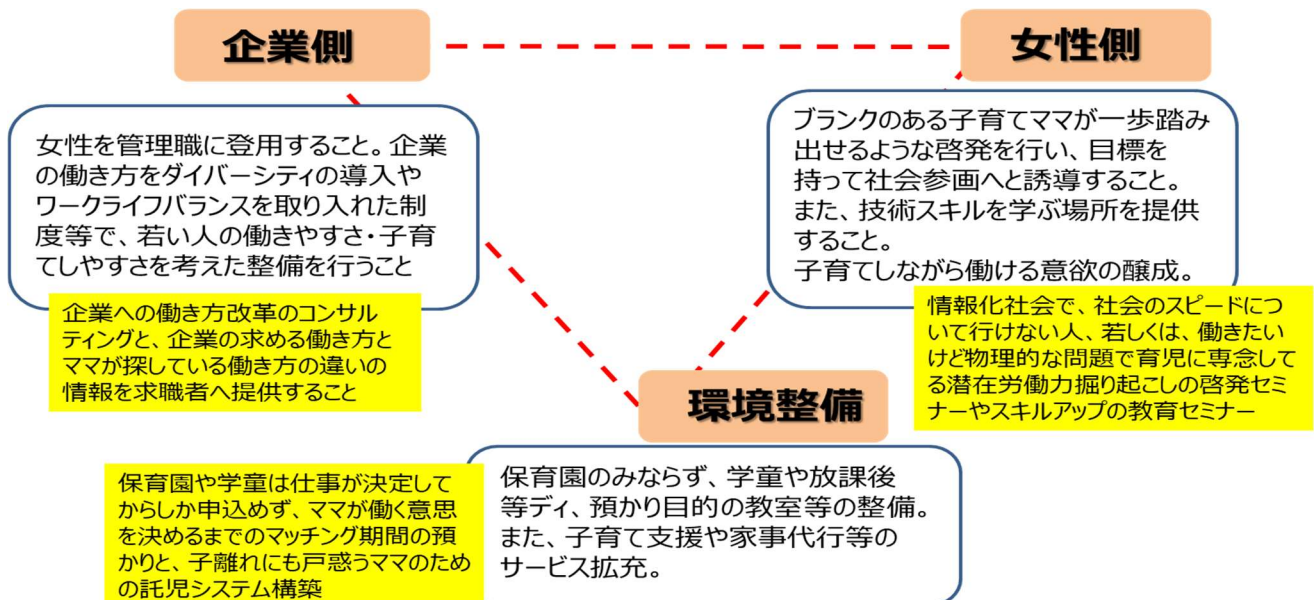
① 特に若者の流出が多いのですが、熊本の労働人口を支えるために施策（仮説）を考えてみました。



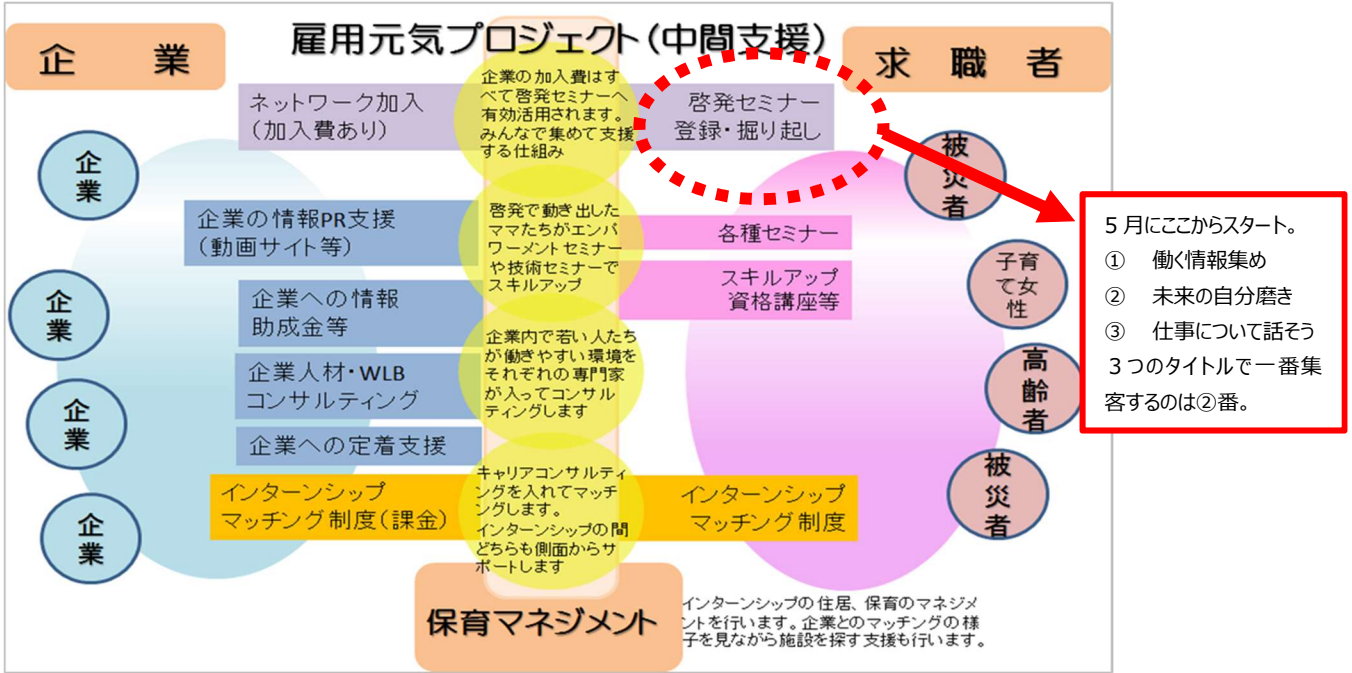
② 現在、即動けることは「女性活躍推進」潜在労働力である「女性の働き手」を復職させるために、課題を抽出してみました。



③ 各カテゴリーの課題から、取るべき行動を導き出して、プロジェクトとしてこれらを解決できないか？と考えてみました。



④ 課題解決プロジェクト「ママハタラク」をH29 . 5月に始動



資金はクラウドファンディングを募って。潜在労働力を掘り起こすために図の右側から、子育てママたち向けに毎月 2~3 回の啓発セミナーを開催。現在登録者約 50 名となりました。



熊本ママの働き方革命 ハタラク環境はしふんで創る!!

ママ*ハタラクPROJECT

クマモトで働きたいママと中小企業を結ぶ「ママハタラク PROJECT」。11月のセミナーは、ママ達の「PC力」のチェック、「未来の自分磨きカフェ」を実施します。「未来の自分磨きカフェ」を実施します。人に誇れる、必要とされるスキルを持ったママ達の力が集まっているなんて嬉しい!! 自分のスキルや経験がどれほどのものなのか、この機会に確かめて!

11/16 未来の自分磨きカフェ
 11/25 あなたの「PC力」をチェック!
 11/21 紙幣つきで安心!

熊本ママの働き方革命 **ママハタラクPROJECT 始動!**

働くママのお悩みも、働きたいママの不安も、企業が悩む人材不足もぜんぶ解決する「ママの働き方革命」。はじめます!! それぞれ内容が異なる3つのセミナーを開催。目的ごとに選んで参加しても、3つ全部参加してもOK!

5/10 ハタラク情報集めカフェ
 5/24 未来の自分磨きカフェ
 5/27 ママのお仕事に関する話そうカフェ



ママハタラクのセミナー風景。出産や転勤でやむを得ず仕事を辞めたスキルの高いなママも多数。改めて、この労働力が社会で活かされないことの勿体なさを感じました。



9月から、スキルチェックプログラムを開発して、セミナーとして入れました。育児休業中のママが、スキル低下に不安を抱えて復帰できるか? 参加。

プロジェクトの当初の計画で、登録会員企業の会費(寄付)で運営していこうと考えていましたが、

- 引き合わせ面接の際に「夕方・土曜・日曜が忙しいのに無理ですかね?」(企業側に予め、ママも勇気を奮って一歩踏み出したので、信頼関係が結べてママ自ら手をあげるまで待ってと云ってあるにも関わらず)と聞いて求職者が引く。
- インターンシップの間、忙しくてほったらかし・成長したいと働く決意のママのモチベーションが下がる
- 事務職を求人したい企業にヒアリング時、仕事内容から、その仕事はテレワークではどうかと提案すると、「自分の指定した時間に在宅でも、その指定場所に座ってくれていたら安心」と遠隔でも時間のハードルを要求。

等々、企業側にも問題が出てきていて、人材が単純に欲しいという登録企業へ紹介しても、定着が難しい現状です。

《今後の改善点や展開について》

●企業の応援会員を募ると、働き方のアドバイスをする間もなくマッチングを期待して、定着に至らないという現状があります。企業と登録ママの間に入り第三者がマッチングマネジメントすることが重要だと感じて、来年2月頃から女性を中心に人材派遣・紹介を行う事業を立ち上げて、このマネジメントに着手する予定です。

【企業側へ】

●企業のWLB・ダイバーシティ推進のためには、地方の中小企業・小規模事業者は特に企業側のIot啓発推進や具体的なIotツールの教育訓練が必要不可欠です。この理解が薄くテレワーク等の導入が程遠いことを痛感しています。

●企業のダイバーシティ導入支援をしながら感じることは、仕事のやり方方法、しくみの最適化を行うまでに、第1ハードル：企業の慣性の法則を破る（経営者の固い意志があること） 第2ハードル：これまでの仕組みの徹底見直し 第3ハードル：ツール選定、仕組みを構築。ツールの使い方を習得。の段階があるということです。

●「ヒトを探す」⇒「ヒトを育てる企業へ」「企業の来るもの拒まず去る者追わず」の考え方を考えるための支援が大切であると感じています。中小零細で採用の大切さと採用・定着までのプロセスの指導に重点を置いて支援していきます。

【働き手側へ】

●登録ママのスキルアップのために啓発セミナーから引き揚げて自発的なスキルアップセミナーを受講できるよう予定していますが、これまでのように、テクニカル面（資格等）に重点を置くと、本人の自信醸成にはいいと思いますが、できると勘違い？（実践スキルではない）が生まれます。同時進行の組織内コミュニケーション等（新しい風としての職場環境改善のために）ママの得意分野も活かせるスキルを伸ばすことが必要だと感じています。

●ファミリーサポートの仕組み・家事支援や病児支援等、仕事をする子育て層を支援する外部環境の仕組みをネットワークすることが必要不可欠であると強く感じています。企業内保育園は企業も導入をあまり進めていません。企業側の費用負担・保育士の確保も原因の一つですが、未満児の時は親の近くで、年中・年長じゃ地域の園に預けて友達を作りたいというニーズが根強くあるからです。今は、チャイルド minder を利用した一時的な保育支援等を導入しています。そのほか、家事支援等様々な方法を試しながら環境体制も支援できるようにしていきたいと感じています。

****企業の方へお願い：ありのまま・正直にお願いします

ママハタラク【企業用求人票】

《基本情報》

企業名： 職種：
住 所：
電話・FAX 番号：
企業 HP：
従業員：男性 人（平均年齢 歳） 女性 人（平均年齢 歳）
設 立：
代表者：

《求人情報》

求人の理由（正直に）：

仕事の内容（具体的に）：

求める人材像（具体的に）：

活かされる資格やスキル：

ハタラキながら学べる資格やスキル：

給与： 月給 日給 時給 生産給 金額：

働き方： 一定場所拘束（ 会社 その他 ） テレワーク
時々外回り有 （内容： ）
主に外回り 混合型（詳細： ）
（補足）外回り時の車（ 自家用車 社用車 その他 ）
通信手段（ スマホ支給（ あり なし ） 携帯支給（ あり なし ）
その他（ ）

《環境情報》

社内の人が思っている雰囲気：

社外の人から言われる雰囲気：

設 備： 男女トイレ別 トイレの数 () 個人デスク 個人 PC
共有 PC 個人ロッカー 個人物入れ 駐車場 (駐車料 なし あり)
その他 ()

休み： 定休 あり (詳細：) なし
産休 (制度あり 制度無し) 育休 (制度あり 制度無し)
産休・育休実績 (あり なし) パパ育休 (あり なし)
看護休暇 (あり (詳細)) 育休 ()
子どもの急な病欠 (対処：)
保育園からの急な呼び出し (対処：)
子どもの行事 (対処：)
子どもの長引く病気 (対処：)
休みの取り方 ()

その他： 社内サークル (あり () なし)
時間外 (あり () なし)
土・日・祝出勤 (あり () なし)
出張 (あり () なし)
社食 (あり (金額：) なし) 制服 (あり なし)
健康診断 (あり (個人負担： 円) なし)
報酬アップの仕組み (あり) なし)
社員がみんな大事にしていること：

その他 PR：