

Ⅱ どのような支援を行っていくのか

雇用、起業、NPO、農業、研究、各種団体、地域、行政等、国際分野における女性のチャレンジ支援策について検討を行い、全分野にわたって共通する現状及び阻害要因及び支援策の方向、並びに個別分野におけるそれぞれの支援策の方向を提言としてまとめた。なお、個別分野における現状に関するデータ、好事例等については、参考資料を参照されたい。

1 共通事項

(1) 現状と阻害要因

ア. 政策・方針決定過程に参画し、活躍することを目指す「上」へのチャレンジの現状

内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成14年)によると、政策・方針決定過程にかかわる役職として「国会議員、都道府県議会議員、市(区)町村議会議員」、「企業の管理職」、「国家公務員・地方公務員の管理職」、「都道府県・市(区)町村の首長」、「裁判官・検察官・弁護士」において女性が増えて欲しいと思う者が多い¹⁰。しかし、現状はこれらのいずれの分野においても女性の参画の割合は極めて低く、国会議員では衆議院7.3%、参議院15.5%(平成14年)、都道府県議会議員5.7%(平成13年)、市議会議員10.5%・町村議会議員4.8%(平成13年)、企業の管理的職業従事者10.9%(平成12年)、国家公務員管理職1.4%(平成13年)、地方公務員管理職本庁2.7%・支庁及び地方事務所5.9%(平成14年)、都道府県・市(区)町村の首長6.8%(平成13年)、裁判官・検察官・弁護士10.7%(平成12年)となっている。

また、世界的にみると、女性の進学率¹¹は向上しているが、前述のどの分野においても、我が国の状況は立ち遅れており、女性の活躍の低さが際立っている¹²。

¹⁰ 資料 11 政策・方針の決定にかかわる役職で女性が増える方がよいと思うもの

¹¹ 資料 12 各国の進学率

¹² 資料 13 大臣、副大臣クラス、上院、下院における女性の参画状況、資料 14 世界女性国会議員比率ランキング等、

我が国においては、政策・方針決定過程への女性の参画拡大を目指し、国の審議会等における女性委員の登用について数値目標を設定し、計画的に取り組を進めてきた。これまで、男女共同参画推進本部が平成12年8月15日に決定した「平成17年(西暦2005年)度末までのできるだけ早い時期に」、「30%を達成する」という目標に向けて取り組を進め、平成14年9月末現在では、国の審議会等における女性委員の割合は25.0%となっている¹³。

この取組は、1990年(平成2年)、国連経済社会理事会で採択されたナイロビ将来戦略勧告¹⁴を踏まえ、意思決定レベルの地位における女性の割合を少なくとも30%にまで増やすということを目指している。これまでに段階的に数回にわたって目標を設定、フォローアップを行う「ゴール・アンド・タイムテーブル」方式で進められてきた。このような成果を踏まえ、政策・方針決定過程への女性の参画促進に当たっては、現状や改善すべき点について定期的に把握・分析しながら計画的な取組を進めることが重要である。

イ. 新たな活躍の場を広げる「横」へのチャレンジの現状

内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成14年)によると、「今後もっと様々な職業分野で女性が増える方がよいか」と聞いたところ、肯定する者が男女とも8割近くを占めている¹⁵。しかし、現実には総務省「国勢調査」(平成12年)により様々な職業における女性割合をみると、看護師、栄養士、保育士、幼稚園教諭など90%以上を越す職業がある一方、研究者14.7%、機械・航空機・造船技術者1.9%、建築技術者4.7%、公認会計士・税理士10.2%、警察官・海上保安官5.5%と極めて低く、女性が活躍できていない分野は多い¹⁶。

一方で、様々な分野において女性の活躍が徐々に広がりつつある¹⁷。日本

資料 15 管理的職業従事者に占める女性の割合、資料 16 都道府県知事女性割合、

資料 17 女性国家公務員の採用・在職状況

¹³ 資料 18 国の審議会等における女性委員の登用状況の推移

¹⁴ 資料 19 婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略の実施に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論(抜粋)

¹⁵ 資料 20 様々な職業分野で女性が増える方がよいか

¹⁶ 資料 21 職業小分類専門的・技術的、管理的職業従事者数の女性の割合

¹⁷ 資料 22 活躍する女性

学士院賞を受賞し、世界的に高く評価されている女性研究者、女性が少ないと思われる建設業で建築士兼インテリアコーディネーターとして活躍する女性、世界女性起業家賞を受賞した女性、NPO法人を設立・運営する女性、町おこし・村おこしで活躍する女性など、様々な障害を乗り越えてチャレンジし、成功を収めている女性もいる。国際的な分野では、我が国の女性の活躍は目覚しく、国際連合、国連児童基金（ユニセフ）、国連教育科学文化機関（ユネスコ）等の日本人職員のうち、女性が6割を超える国際機関もあり、日本のイメージアップに貢献している¹⁸。

職業選択において、一般的に女性に向いていると言われる職業だけでなく、新たな分野にチャレンジしようとする女性や、従来女性が少なかった社会科学系や理工系を大学の専攻分野に選択する女性も増えてきている。また、自分の希望する仕事への就職や転職、キャリアアップを目指して、資格取得、各種講座・研修の受講、大学等への社会人入学、留学などをしようとする女性のチャレンジ意欲は高まってきている。

また、雇用拡大余地の大きいサービス部門¹⁹での女性の就業者も伸びている。サービス部門の中でも、女性従業者の割合が高く、その数も過去5年で飛躍的に伸びた分野は、老人福祉事業や看護業、介護老人保健施設等、生活関連サービス業であった²⁰。社会経済情勢が厳しい中でも、新たに成長する分野では女性の活躍が予想される。長期雇用等従来の日本的雇用慣行といわれる働き方等にとらわれず、多くの女性が夢と志をもって様々な新しい分野へチャレンジし、それとともに社会の活力となるための支援が求められているということである。

ウ. 再チャレンジの現状

女性が仕事を続けようとしても、育児や介護等と仕事との両立ができるような環境整備が十分ではないことや、両立することに対する家族、職場の理解

¹⁸ 資料 23 国際機関等への日本の女性の参画状況

¹⁹ 資料 24 経済財政諮問会議「サービス部門における雇用拡大を戦略とする経済の活性化に関する専門調査会 緊急報告」
(2001年5月)サービス産業雇用創出の例示

²⁰ 資料 25 女性従業者の割合が高い業種、資料 26 女性従業者の割合が拡大した業種

不足、社会風潮などが障害になり、継続が困難な状況にある。また、末子出産以前に就業しており、出産後も同一企業で就業している女性は3割に満たない。

入職者に占めるパートタイム労働者の割合が40代では7割以上となっており²¹、再チャレンジをしようとしてもパート労働者等非正規社員としての選択をせざるを得ないという状況もある。また、リストラによる世帯主の失業者が増える一方、新たに仕事を探す女性も増えており、その結果、女性の完全失業者率も過去最高の水準となっている。現状としては、女性がいったん仕事を辞めた後、再び就業を目指し、再教育や再訓練により技術をみがいても、適切な評価を受けにくく、次のチャレンジにつながりにくい。

再チャレンジについては、我が国の長期雇用慣行やこれに由来する年功処遇の下では、いったん退職してしまうと、同じ処遇・労働条件の仕事に戻れないという就業に関する制度・慣行といった課題が多い。また、年齢制限も仕事につけない大きな理由となっている。このような状況は、経済分野のみならず、他の分野においても見られる。

近年の離婚件数の増加に伴い、母子世帯が急増している。現実の母子世帯のおかれている生活状況を見ると、子育てと生計の担い手という二重の役割をひとりで担うこととなった直後から、その生活は大きく変化し、住居、収入、子どもの養育などの面で様々な困難に直面している。

母子世帯の場合、結婚、出産等により就業が中断することに加え、就業経験が少なかったり、事業主側の母子家庭に対する理解不足、求人の際の年齢制限の問題などが重なり、その就職・再就職には困難が伴うことが多い。また、就業のための、子どもの保育サービスの確保には困難が伴い、就業しても低賃金や不安定な雇用条件等の下に置かれることが多い。こうしたことから、その85%が就業しているにもかかわらず、平均年収は229万円と低い水準にとどまっているなど、その生活の現状は不安定な状況にある。

再チャレンジの中でも、母子世帯については、子育てをしながら母親が収入面・雇用条件面などでより良い就業に就くこと等により、経済的に自立でき

²¹ 資料 27 性・年齢階級別入職者に占めるパートタイム労働者の割合

るように支援していく必要性が高まっている。

エ. チャレンジ支援の手法

女性のチャレンジ支援策として、固定的役割分担の解消のための啓発や女性の就業、社会参加を支援する施設やサービスの充実が挙げられる。また、法律や制度の見直しや、あらゆる分野において明らかに男女間の格差が認められる場合には、格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供する「積極的改善措置」(以下、「ポジティブ・アクション」という。)も重要な役割を担っている。

そのようなポジティブ・アクションは、男女共同参画社会基本法第2条第2号において、定義され、同基本法においては、国や地方公共団体は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的に策定し、実施する責務を有するが、その施策には積極的改善措置が含まれるとしている。我が国においては、雇用の分野をはじめ、農業、研究、各種団体等において、これを自主的に行う好事例もみられる²²。

諸外国では、より積極的な様々な事例があるが、我が国においては、ポジティブ・アクションの理解が社会的に十分でないこと²³、様々な分野における男女間の明らかな格差がある場合に、どのような手法でどのような範囲まで行うのが課題である。

オ. 男女の意識の差

社会全体に男女の役割分担意識は、依然として根強く、また、男性と女性の間ではその意識の差が大きいことが企業内における男女の意識の差にも大きく影響している。内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成14年)によると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方を肯定する者は減少してきているものの、女性43.3%に対し、男性51.3%と男

²² 資料 28 様々な分野におけるポジティブ・アクションの推進

²³ 資料 29 女性に関する用語の周知度、資料 30 女性進出のための積極的改善措置について

性の方では役割分担意識が比較的強く残っている²⁴。また、「男は仕事、女は家庭」という考え方について、否定する者の世代間の違いは大きく、60歳以上の60%に対し、20、30歳代の若い世代では、それぞれ85%、84%という調査結果²⁵もある。さらに、男女の地位の平等感について、社会全体、政治、職場において男性が優遇されていると思う者が依然として多い²⁶。また、決断力、責任感などリーダーとしての資質を持つ女性は少ないという意識も残っている。このような男女の意識の差は、あらゆる分野において女性のチャレンジの障害となっている。

カ. 女性のキャリア形成と人生設計

キャリア形成と併せ、人生設計についても課題がある。

子どもができて職業を続ける方がよいとする継続就業型を望む女性が増えてきているが²⁷、現状としては、女性のロールモデルが少ないために、女性自身がキャリア目標を持つことを困難な状況にしている。また、女性が家庭責任をより負っている現状では、仕事等と家庭の両立は困難な環境であり、生活や職業生活上の障害を乗り越えるためのアドバイスを得るメンタリング²⁸やネットワークなどの支援も得がたい。このように、職場等における必要な情報、ロールモデル²⁹やメンタリングの不足が、女性のキャリア形成や生涯にわたる人生設計を阻害していると考えられる。

社会生活を営む上で必要となる基礎的・基本的な資質や能力を身に付け、将来の職業意識を確立する学校教育段階から生涯にわたるキャリア形成や人生設計は、女性の様々な分野におけるチャレンジにとって重要である。

²⁴ 資料 31 「男は仕事」、「女は家庭」という考え方について

²⁵ 資料 32 読売新聞 全国世論調査(平成15年2月)

²⁶ 資料 33 職場や社会全体における男女の地位の平等感、資料 34 政治の場における男女の平等感、
資料 35 社会通念・慣習・しきたりなどにおける男女の地位の平等感

²⁷ 資料 36 女性が職業をもつことについて

²⁸ メンタリングとは、メンター(良き指導者)が若年者や未熟練者(メンティー)と、継続的、定期的に交流し、信頼関係をつくりながらメンティーの仕事や諸活動の支援と、精神的、人間的な成長を支援することをいう。

²⁹ ロールモデルとは、将来像を描いたり、自分のキャリア形成を考える際に参考にする役割モデルをいう。

キ. 女子学生・女子生徒の大学等の専攻の選択と仕事

女性の大学学部への進学率は近年上昇傾向にあり、平成14年度で女性33.8%、男性47.0%と差が見られるが、女性の短期大学(本科)進学率(14.7%)、女性の高等専門学校進学率(0.3%)と男性の短期大学(本科)への進学率(1.8%)、高等専門学校進学率(0.4%)を合わせると、進学率はそれぞれ、女性48.8%、男性49.2%となる。また、女性の大学院進学率は6.4%と過去最高となっている。男性と比べた女性の在籍割合を見ると、修士課程は28.1%、博士課程は27.9%となっており、女性の高学歴化が進んでいる。一方で短期大学への進学率は平成6年の24.9%をピークに近年激減している³⁰。

大学学部における学生の専攻分野を見ると、女子学生は依然として人文科学を専攻する割合が高いが、昭和50年と比較すると、大学学部で人文科学の割合が下がる一方で、社会科学や工学の割合が増加するなど専攻分野は広がってきている³¹。こうした人材が活躍できないことは我が国の損失である。

社会経済環境が変化する中、長期雇用慣行が変化し、従来企業内で行ってきた研修等、人材育成を行う傾向が弱まり、個人自らに職業能力向上のための努力を求める傾向が強くなると思われる。このような厳しい状況の中、若年層については、学校教育の段階から、社会生活を営む上で必要となる基礎的・基本的な能力や態度を身に付けるとともに、将来の職業に対する明確な意識を確立することがますます重要となると考えられる。

学校教育段階においては、インターンシップや職場見学など、将来の進路に関わる体験活動の機会は増加傾向にあるが、職業観・職業意識の醸成がますます促進されるよう、インターンシップの単位認定などにより、その活動の成果を適切に評価していくことが重要である³²。

従来女性の進出が少なかった職業にも、徐々に女性の活躍が見られるようになってきている。この流れを更に促進するためには、女子学生・女子生徒自らが、それぞれの能力を高めながら、主体的に職業選択をしていくことが必要であり、

³⁰ 資料 37 学校種類別進学率の推移

³¹ 資料 38 専攻分野別にみた学生数(大学学部)の推移

³² 資料 42 インターンシップ実施状況

教職員の側も、それに応える職業指導、進路指導を学校教育の全課程を通して充実していくことが期待される。

ク. 女性支援の関係機関における事業等の連携

「上」へのチャレンジ、「横」へのチャレンジ、「再チャレンジ」のため、就業、起業、NPO法人設立、キャリアアップを希望する女性にとって必要な情報提供や相談を行うための支援機関は増えており、また、その支援内容も充実してきている。就職支援を行う学生職業センター、職業相談・職業紹介等を行うハローワークのほか、IT講習や就業支援セミナー等を開催する女性センター等の女性関連施設、起業家支援を行う国民生活金融公庫、中小企業大学校、商工会議所等に加え、仕事と家庭を両立するための支援を行う21世紀職業財団、ファミリー・サポート・センター等、地域において活動しようとする女性を支援する様々な関係機関が、それぞれで多様なサービスを提供している。しかし、現状では、複数の支援機関から提供される支援策に関する情報が体系的に整理されておらず、必ずしも女性のニーズに応じた情報がゆきわたっているとは言えない。女性がチャレンジしたい時に、容易に必要な支援策の情報が得られるよう、支援機関等の資源が総合的かつ有効に活用され、利用者の立場に立った支援策が提供されることが重要である³³。

³³ 資料 43 くまもと県民交流館「パレア」について

(2) 支援策の方向

ア. 積極的改善措置(ポジティブ・アクション)

(ア) 数値目標の設定

前述 I - 1. (2) で述べたように、国際的指標であるジェンダー・エンパワメント指数(GEM)や政策・方針決定過程における参画状況をみると、日本女性の活躍度は極めて低い。このため、我が国においては、国連ナイロビ将来戦略勧告で示された国際的な目標である30%の目標数値や諸外国の状況を踏まえ、社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する。そのため、各分野においてそれぞれ目標数値と達成期限を定めた自主的な取組が進められることを奨励する。

(イ) 様々な積極的改善措置(ポジティブ・アクション)

米国のアフーマティブ・アクション³⁴や欧州のポジティブ・アクションをみると、政府調達の際の機会をとらえたもの、政治参画におけるクォータ制(割り当て制)や数値など目標を明らかにする「ゴール・アンド・タイムテーブル」方式などがある。

我が国においては、前述のとおり、国の審議会等委員について、ポジティブ・アクションを採っている。女性国家公務員の採用・登用については、各府省において2005年度末までの目標を設定した「女性職員の採用・登用拡大計画」を平成13年度に策定し、取組を進めている。また、研究の分野では、日本学術会議が、平成12年の声明で、今後10年間で女性委員を10%に増やすことを、国立大学協会が、平成12年の提言で、今後10年間で女性教官を20%に増やすことを掲げている。

雇用の分野においては、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」(以下、「男女雇用機会均等法」という。)第9条においてポジティブ・アクションを認め、第20条に基づき企業の自主的なポジティブ・アクションを国が援助できることとなっている。農業の分野においては、農

³⁴ 資料 44 米国のアフーマティブ・アクション

業協同組合（以下、「JA」という。）の役員や農業委員への女性の登用などにおいて様々な取組が行われており、その他研究機関、各種団体においても自主的なポジティブ・アクションを行っている好事例も見られる。

男女共同参画基本計画においては、企業、教育・研究機関、その他各種機関・団体等が自主的にポジティブ・アクションに取り組むことを奨励することとなっており、さらにポジティブ・アクションについて、実効性のある措置の具体化について、諸外国の実態を参考にしつつ、総合的に検討することとなっている。

今後、女性の参画を拡大していくために、雇用以外の分野も含めたポジティブ・アクションの具体的措置の導入について検討するため、平成15年度から、内閣府において、実効性のある措置の具体化について総合的に調査・研究を行い、平成16年度中に取りまとめを行う。

イ. 身近なチャレンジ事例の提示

暮らしの構造改革が進む社会では、誰もが自らの能力と意欲によって自分の未来を切り開いていくこと、夢や志を実現することが可能であると信じられるような、柔軟で活力ある社会にしていくことが大切である。

しかし、女性も男性も、変化に応じ、様々な分野でチャレンジし、豊かさを感じられる生活を送るために、多様な選択肢がある中から、自分にとって適切な選択を行うための具体的イメージを描くことは難しい。

このため、起業、NPO法人での活動、地域活動等にチャレンジすることで輝いている姿を説得力のある形で紹介することによって、女性だけでなく男性を含めた国民の多くに個性と能力を発揮できる男女共同参画社会を身近に感じてもらい、チャレンジしてみようという意識を持ち、自らの選択でチャレンジすることができるような環境整備を行うべきである。

その際に、女性が活躍している現場を直接又は間接に体験したり、そこで活躍している女性の生身の人間としての姿に触れたりできる機会を広く提供することが極めて有効である。このため、活躍する女性を顕彰する「女性のチャレンジ大賞（仮称）」制度の創設を検討する。

また、多様な媒体による具体的なチャレンジ事例の紹介、職場等の活動

の場に訪問できる機会の拡大、講演会等へのロールモデルの派遣など様々な主体による取組が広がっていくことが期待される。

ウ. チャレンジ支援のためのネットワーク形成の重要性

再就職したい女性、キャリアアップしたい女性、起業したい女性、NPO法人を設立したい女性等を支援するためには、女性が新たにチャレンジする際に必要となる職業紹介、職業訓練、再就職支援、生涯学習、ボランティア活動、NPO活動、仕事と家庭の両立支援等の情報を総合的かつ効率的に提供すべきである。

このため、地域の実情に応じて、「チャレンジ支援拠点」の機能を果たす関係機関の中心となる拠点を形成し、関係機関³⁵が提供している支援策の情報を「女性のチャレンジ支援策」関連情報として提供できるよう、情報のワンストップ化、ネットワーク化を図ることとし、以下のような具体的な取組を進めることとする。その際、地域においては、行政、女性センター、生涯学習センター、公民館、ハローワーク、条例で規定された苦情処理機関、NPO支援センター、ボランティア支援センター、NPO法人等が連携・協力し、支援策の情報を総合的かつ効率的に提供していくことが重要となる。

(ア) 国による女性のチャレンジ支援関係施策の情報を総合的に提供するため、関連府省が連携・協力し、情報提供システムを構築する。具体的には、関係府省と産業界、大学、研究機関、NPO法人等によって構成される「チャレンジ支援ネットワーク検討会(仮称)」を設置し、平成15年度中に各府省が提供している女性のチャレンジ支援策の情報の体系化を図る。

(イ) 地域においては、これらの情報を基に、地域の実情に応じた女性支援のための拠点を中心に、ネットワークの構築のため、必ず複数の関係支援機関が垣根を越えて積極的に参画できるよう「チャレンジ支援地域連絡協議会(仮称)」を設置し、協議会の検討を踏まえて、チャレンジのため必要と

³⁵ 資料 45 主な関係支援機関一覧

なる情報を効率的に提供していくことが期待される。例えば、地域におけるチャレンジ支援に関連する団体の窓口のリストを作成し、各人がニーズに合ったものを選べるようにすることが考えられる。

(ウ)「チャレンジ支援ネットワーク検討会(仮称)」において、チャレンジ支援ネットワーク形成のための調査検討を行い、地域におけるネットワーク構築の在り方³⁶について広く情報提供するとともに、平成15年度は、チャレンジ支援のためのネットワーク形成の重要性の趣旨を広く周知するため、内閣府等において、「チャレンジ キャンペーン(仮称)」を行う。

(エ)女性のチャレンジを支援する関係団体として、NPO法人、民間企業が数多く存在する。女性のチャレンジ支援ネットワークを形成する際、行政だけではなく、NPO法人等とも連携・協力が図られることが有効である。また、女性のチャレンジ支援の在り方を、具体的で分かりやすいものとするため、女性の活躍度を示すデータ等や様々な分野で活躍する「チャレンジする女性たち」を紹介する。

(オ)様々な女性支援を行う「独立行政法人国立女性教育会館(ヌエック)」や「女性と仕事の未来館」等のそれぞれの機関の特性を活かして、研修事業等関連事業における緊密な連携・協力を行う。

エ. 女子学生・女子生徒へのチャレンジ支援

女性の将来のキャリア形成や人生設計にとって、特に重要な時期にある女子学生・女子生徒のチャレンジ支援のため、文部科学省、厚生労働省をはじめ各府省は、インターンシップなどの実践的な職業体験の機会の充実に努めるとともに、学校での進路指導においては、激動する実社会に関する情報を十分に把握し、女子学生・女子生徒の能力・適性、興味・関心、将来の進路希望に基づいて職業指導、進路指導を適切に指導するなど、一層の

³⁶ 資料 46 身近に感じられるチャレンジ支援の推進(女性のチャレンジ支援のためのネットワーク環境整備(イメージ図))

充実に努める。この際、女子学生・女子生徒ができるだけ具体的かつ明確な職業イメージを持つことができるよう、ロールモデルとして様々な職業分野で活躍している先輩たちが、「チャレンジ支援キャラバン(仮称)」などとして学校を訪問し、女子学生・女子生徒に様々な職業へのチャレンジに、夢を持てるような話をする機会を設けることが考えられる。また、高校生が大学の講義を受講したり、職場見学を積極的に行うことや、大学や企業が高等学校での出張講義等を行うなどの取組を進めることにより、将来のチャレンジへ夢が持てるような機会を設けることが必要である。また、「私のしごと館」³⁷等体験的学習が可能な施設の活用を推進することなどが期待される。

さらに、女子学生・女子生徒への就職支援を行うNPO法人、女性センター等、高等学校、大学等、都道府県労働局雇用均等室が連携して、女子学生・女子生徒の採用に際して差別的取扱いがなかったかどうかについての情報把握を一層強化し、差別的取扱いがあった場合に必要な対応を進める運用上の工夫が求められる。若年層の無業者等に対しては、適職選択支援として、就職までの一貫した支援体制の整備、若年トライアル雇用等の支援を推進する。

オ. 支援策を進めるための調査研究、情報の収集・整備・提供の一層の充実

いずれの分野においても、関連する継続的な男女別の統計調査、意識調査等を活用することにより実態を把握し、チャレンジの支援策の実効性を高める必要がある。起業等個別の分野で指摘がなされた、男女共同参画の観点から既に行政が行っている統計調査を見直すとともに、新たに必要な調査等も含め、引き続き情報の収集・整備・提供のための検討を行う。

カ. 支援の着実な実施及びそのための評価

前述(2)ア. のとおり、ポジティブ・アクションとして、組織的に男女共同参画に関する目標を設定し、計画的に取組を進める様々な好事例が見られた。例えば、大学等研究機関や各種団体においては、自主的に男女共同参画推

³⁷ 資料 47 「私のしごと館」パンフレット 抜粋

進のための組織を整備し、実態の把握・分析のための調査研究、目標の設定、具体的計画の設定、継続的なフォローアップ等を組織的に実施している。また、地方公共団体においては、男女共同参画計画に基づき、実情に応じた目標を掲げ具体的取組を策定し、可能な範囲での定量的及び定性的な評価を行っている事例が見られた。

このような好事例のように、様々な支援を進めるためには、その目標達成に向けて、実施機関及びその関係機関が女性のチャレンジの現状、課題について常時把握し、支援策へ反映すべきである。

様々な分野において、ポジティブ・アクションが着実に実施されるよう、現状分析、取組の定量的及び定性的な評価並びに結果の施策への反映を行うことが期待される。

キ. ICT³⁸リテラシーの向上

インターネット利用率を男女別に日米で比較してみると、米国では、男女間に格差が見られないが、我が国では、利用者は少なく、また、男女間の格差が大きい³⁹。情報格差(デジタル・ディバイド)については、世代間格差などが考えられるが、インターネットの利用者率をみると、職場については、男性は20歳代後半からおおむね40%代で推移し、50歳代後半でも20%である。一方女性は30歳代以降20%以下で推移している⁴⁰。このような状況から、職場を離れ、再就職しようとする女性にとって、情報を収集、判断、創造、発信するICTリテラシーをしっかりと身につけておくことが必要である。即ち、女性がキャリアアップするためには、基本的に必要な手段として、ICTリテラシーを高めるための支援が重要である。高度情報化社会が急速に進む中、ICTリテラシーはどのようなチャレンジにも必要な手段となるであろう。

特に仕事を辞めて新たにチャレンジしようとする女性にとっては情報へのアクセスの機会が少ないと思われるが、今後はこのような状況を踏まえ、

³⁸ ICTとは、Information and Communication Technologyの略

³⁹ 資料 48 情報リテラシー 性別の格差の推移

⁴⁰ 資料 49 年齢階級、利用の場所別「インターネット」の「情報交換」での利用率

様々な支援機関における各種 IT講座等の活用により、技術革新に対応できるような ICT リテラシーを身につけるための機会をより身近な場で提供していくべきである。このため、前述「ウ. チャレンジ支援のためのネットワーク形成の重要性」(ア)において指摘した情報提供システムの構築において、各支援機関における講座等の情報を総合的かつ効率的に提供するように検討を行う。