
学びを通じた女性の社会参画

中間まとめ

平成 30 年 3 月

男女共同参画推進のための学び・キャリア形成に関する有識者会議

1. はじめに.....	1
2. 学びを通じた女性の社会参画を推進するための方策について.....	2
(1) 地域の関係機関の連携体制構築.....	2
(2) 各段階における方策.....	3
① 学びの場への誘導.....	3
② 自己発見・キャリアプランニング.....	5
③ 就業に向けた学び.....	6
④ 就業支援.....	7
⑤ フォローアップ.....	8
(3) 地域の関係機関における役割.....	8
3. 今後の検討事項.....	10
参考.....	12

1. はじめに

- 女性の就業状況において、第一子出産に際し、就業を継続する割合は増えているものの、二人に一人が離職しており、女性の年齢階級別労働力率をグラフで見ると、出産・育児期に一旦労働力率が下がる「M字カーブ」を描いている。また、女性の非労働力人口2,803万人のうち、262万人が就業を希望しており、求職していない理由としては、「出産・育児のため」が最も多い状況となっている。¹
- 我が国においては、生産年齢人口減少の加速が予想されている中、すでに多くの企業において人手不足感が強まってきており、より一層の女性の活躍が求められている。² また、女性の社会参画は、自身の自己実現にもつながるものでもある。
- 一方で、出産・育児等によるブランクのある女性にとっては、社会復帰に対する不安は大きく、就業を希望しながらもなかなか一步を踏み出せない状況がある。こうした女性を社会参画へ後押しするものが「学び」である。
- 政府においても、「ニッポン一億総活躍プラン」(平成28年6月2日閣議決定)、「女性活躍加速のための重点方針 2017」(平成29年6月6日すべての女性が輝く社会づくり本部決定)、「新しい経済政策パッケージ」(平成29年12月8日閣議決定)等で、出産・育児等で離職した女性のリカレント教育の充実が挙げられている。³
- これらの状況を踏まえ、本有識者会議において、学びを通じた女性の社会参画を推進するために必要な方策について検討を行うこととした。
- なお、女性のキャリア形成・社会参画に関する学びには、
 - ①有職者のキャリアアップのための学び(非正規から正社員への転換を目指す学び、上位職を目指す学び等)
 - ②育児休暇取得後の復職に向けた学び
 - ③出産・育児等による離職者の再就職のための学び

¹ 子供の出生年別、第1子出産前後の妻の就業経歴(資料1)、女性の子育て世代の離職状況(資料2)

² 生産年齢人口の減少(資料3)

³ リカレント教育(学び直し)に関する提言等(資料4)

などが考えられるが、この中間まとめにおいては、「③出産・育児等による離職者の再就職のための学び」を中心に検討を行った。

- この「中間まとめ」が、地域における学びを通じた女性の社会参画の推進に資することを期待する。

2. 学びを通じた女性の社会参画を推進するための方策について

(1) 地域の関係機関の連携体制構築

(関係機関の連携の必要性)

- 女性の学びを通じた社会参画を推進するためには、①学びの場への誘導、②自己発見・キャリアプランニング、③就業に向けた学び、④就業支援、⑤フォローアップといった、学びの入り口から出口まで切れ目のない支援が必要である。これまで、男女共同参画センターやNPO等において、女性の就業に向けた講座等が行われてきたが、受講した女性が学びをキャリア形成・社会参画へつなげていくには、女性自身が就業先等を開拓していかなければならず、また、学んだ内容が就業先のニーズ等と合致しないと、せっかく学んでも社会参画につながらないなどの課題があった。
- 他方、近年の女性活躍の気運の高まりや、人手不足による中途採用需要の拡大の中、マザーズハローワークや民間の職業紹介事業等において、女性の就業支援が行われているが、時として、女性のキャリア形成や能力開発のための学びが必ずしも十分でないままに、早期の就業を優先してしまう場合もあると考えられる。
- 女性の学びと就業支援は一体的に行うことが重要だが、学びの入り口から出口までのすべての方策を一機関で実施するのは限界がある。
- このため、上記①～⑤の各段階において、地域の男女共同参画センター、大学・専修学校等(以下「大学等」という。)、産業界、就業支援機関等が、これまで行ってきた支援やノウハウ、強みを生かし、連携することが必要である。連携によりワンストップの支援体制を構築することができれば、女性の学びから就業まで、包括的な支援の実施が可能となる。

(連携の在り方の例)

- 地域連携の在り方の例としては、関係機関による実行委員会を立ち上げ、実行委員会において各関係機関が担う役割や全体の情報を一元的に集約して発信したり、男女共同参画センターや地方公共団体、NPOなどの機関が、全体のコーディネーターとしての役割を担ったりすることが考えられる。⁴

(2) 各段階における方策

- ここでは、①学びの場への誘導、②自己発見・キャリアプランニング、③就業に向けた学び、④就業支援、⑤フォローアップまで、各段階で必要となる方策について考えていく。

① 学びの場への誘導

- 学びを通じた女性の社会参画を推進していくには、まず、社会参画したいが何をしたらよいかかわからない、自分に何ができるのかわからないといった、もやもやを抱えている女性や、社会参画に対し関心が低い女性に、学びの場へ一歩踏み出す動機付けやきっかけとなる情報を届ける工夫をしていくことが必要である。

(ネットワークや住民窓口などの情報提供チャンネルの活用)

- 学びのきっかけとなる情報提供の方法として、例えば、婦人会・PTAなどの社会教育関係団体、同窓会等の既存のネットワーク、子育て広場や男女共同参画センター、公民館等の場、ライフイベントの際に接点を持つ住民窓口を活用した情報提供のほか、専門職(看護師や保育士等)団体等、女性の学びの提供側となる機関とも連携した情報提供が考えられる。
- 母子手帳の交付や出産届等、妊娠・出産を機に関わりを持つ住民窓口や子育て支援の場を活用した情報提供については、ターゲットとなる女性(特に無関心層)へ直接情報を届けることができるため、女性が自分自身に向けられた情報なのだと思いきやすい点で、積極的に活用することが考えられる。

⁴ 地域連携モデルのイメージ(例)(資料5)

- また、母親に関わりの深い、PTAや子育てサークル、家庭教育支援チーム⁵などの地域での活動団体については、情報提供チャンネルとしての活用だけではなく、家庭教育学級や子育て講座を始めとした主催している生涯学習プログラムなどの身近な学びの場の中において、社会参画への意識の醸成を行うことも考えられる。
- 情報提供に当たっては、連携したい機関・団体等を所管・支援する行政部署からの働きかけにより取組が推進されるため、行政の協力を得ることが有効である。

(学びの場へ誘導するための効果的な情報提供)

- 学びの場への入り口としてインターネットを活用した情報提供が効果的である。例えば、住民窓口等で配布するリーフレットなどにQRコード⁶を付けて、気軽にアクセスできるようにするといった工夫が考えられる。
- また、提供する情報は、女性達の具体的な行動につながるものとするための工夫が必要である。例えば「〇年後の自分について考える」といった入りやすいテーマや、自分が働いたときと働かなかったときの生涯賃金、老後の生活への影響などのデータを交えてわかりやすく伝えるといった工夫により、具体的に自分の事として、働くことやライフプラン、キャリアプランについて考えるきっかけとすることができる。
- 併せて、子育て女性等のリカレント教育などの受講に対し、費用の一部が支給される教育訓練給付や、社会人が学べる大学等の学びの場の情報、女性の中途採用等の雇用状況等、学びの場へ後押しする情報も提供すると効果的である。

(保育環境に関する情報提供)

- 子育て中の女性の場合、学びや就職活動においても、一時預かりなどの保育環境が必要である。学びや就職活動中においても、保育園等の一時預かりが利用できるということを情報として提供することが有効である。

⁵ 家庭教育支援チームとは、地域の実情に応じて、子育て経験者をはじめとする地域の多様な人材で構成され、保護者への学びの場の提供や地域の居場所づくりなどを行っている。

⁶ QRコードとは、スマートフォンなどをかざすことで簡単に必要な情報にアクセスできる二次元コードの一つである(QRコードは株式会社デンソーウェーブの登録商標)。

② 自己発見・キャリアプランニング

(マインドアップのための学び)

- 女性が出産・子育て等を機に離職し、再び仕事を始めるなど社会参画に踏み出すためには、仕事に直結するスキルアップのための学びの前に、自尊感情を高める学びや、自分の経験から適性を発見したり、労働市場の状況からキャリアを考えるなどのマインドアップにつながる学びが必要である。ここに当たる学びは、様々なライフイベントを迎える中で、仕事と生活を両立しながら就業継続し、仕事に対し前向きに向き合い、キャリアアップしていくためにも、重要な学びとなる。
- また、企業が、出産・育児等を機に離職した女性の採用の際に重視していることとして最も多い回答が、「仕事への意欲、キャリア意識」である⁷ことから見ても、マインドアップのための学びは重要と言える。

(具体的なプログラム内容)

- 離職中の女性の場合、生活に身近でイメージしやすいサービス業や一般事務、過去に経験のある業種、職種に再就職先を限定してしまい、自ら選択肢を狭めてしまうこともある。
- まず、育児や地域活動を含めた経験の棚卸しから自己発見を促し、自尊感情を高めるとともに、労働市場を踏まえ、社会に求められている多様な職種、業種について知り、選択肢を広げることが重要である。
- 併せて、経済・社会構造を捉え、自分が置かれている状況を見つめ、子育て後の人生も含めたライフプラン(生活設計)を考え、中長期的なキャリア形成を図ることが必要である。
- また、多様な職種、業種で働く女性の生の声を聴く機会を設けることは、ロールモデルとして、社会参画への具体的なイメージにつながるほか、大変ではあっても、知識・技能の蓄積につながる仕事など、表からみただけではわからない仕事内容も含めて知る機会の提供となる。
- 全体を通して留意することとしては、女性が、出産・子育て等を理由に離職する背景には、固定的な性別役割分担意識があると考えられるため、男女共同参画の視点を踏まえたプログラムとすることが重要となる。

⁷ 出産・育児等を機に離職した女性の再就職等企業が採用の際に重視していること(資料6)

- また、知識を与えるだけでなく、知識を活用し、主体的に行動できるプログラムとしていく必要がある。

(プログラム実施機関・連携機関)

- 女性のマインドアップのためのプログラムについては、男女共同参画センターやキャリアカウンセラー等によって様々なプログラムが実施されている。大学等の教育機関でリカレント教育を実施する場合には、これらの専門家の連携・活用が考えられる。
- また、民間団体において、キャリアカウンセリングの知識とジェンダーの視点を持った人材育成に取り組んでいる事例もあり、プログラムの実施にあたっては、こうした人材の活用も考えられる。
- さらに、プログラム実施の手法として、子育て等との両立やニーズの多様化の観点から、eラーニングを活用することも考えられる。

③ 就業に向けた学び

(スキルアップのための学び)

- 就業に向けた学びは、就業する上で必要な語学、ITなどの汎用的な学び、専門分野に応じた学びの実施が考えられる。これらのプログラムについては、民間教育事業者、大学等、地方公共団体、ハローワーク等で実施している講座を活用することが考えられる。
- プログラムの構築にあたっては、受け入れ側となる企業等のニーズにマッチしたものとすることで、就職などの出口につながる学びとすることが可能となる。

(インターンシップ等の実践的な学び)

- インターンシップや職場見学、実地研修等の実践的な学びは、学びにおいて得た知識が具体的にどう仕事に活かされていくか実感することができ、働くことについての自信や自覚につながる。また、インターンシップ等においては、プレゼン発表の機会が設けられていることが多く、スキルアップにもつながる。
- インターンシップや職場見学、実地研修等は、社会貢献活動の意義等の観点から、企業だけではなく、NPOなど様々な場において実施されることも有益である。
- また、インターンシップは、社会体験を目的にするものと、実務を行ったり、相性が合えばそのまま採用に至るようなものがあるが、社会体験や意識改革を目的としたインターンシップは、一般企業においては負担も大きいいため、NPOや女性団体、男女共同参画センタ

一において実施し、より実践的な就業の一步手前のインターンシップは、企業が担うという役割分担をすることも考えられる。

(プログラム実施機関・連携機関)

- 国においても、人生100年時代を見据え、リカレント教育の推進についての検討を行っているところである。今後、リカレント教育プログラムが広がっていくことが期待されており、こうしたプログラムの活用も考えられる。特に、大学等の地域貢献が求められる中、リカレント教育拠点としての大学等の機能も期待されていることから、大学等を活用することも考えられる。

④ 就業支援

(就職活動のノウハウ)

- 就職活動に必要な履歴書の書き方・面接指導などの実践的なノウハウについては、地方公共団体やマザーズハローワークなどでも実施されている地域もあり、このような機関のノウハウを活用することも考えられる。

(就職支援)

- 具体的な就職の支援としては、ハローワークや民間及び地方公共団体職業紹介事業と連携して就業支援を行うことも考えられる。取組として定着してくれば、リカレント教育を受講した女性対象の合同企業説明会や求人紹介を行うことも考えられる。

(女性の社会活動キャリアの評価)

- 出産・子育て等により離職した女性は、離職中の子育て等の経験や地域活動等の社会活動はキャリアにつながらないと考えてしまいがちであるが、これらの生活者としての活動経験は、仕事をしていく上でも必要な調整力、継続力を始め、人間的豊かさにつながるものである。これらはキャリア形成の基礎・基盤として、就職活動でアピールできることを女性自身が認識することが必要である。
- また、企業側に対し、そのような活動が積極的に評価されるよう、理解を求めていくことも必要である。

⑤ フォローアップ

(就職後の相談体制)

- 学びによって再就職した女性が、継続して就労できるよう、再就職後の新たな課題に対し、相談やフォローする仕組みが必要である。
- これらの相談内容をフィードバックすることは、プログラム改善に活かすことも期待できる。
- また、受け入れ側である企業に対するフォローアップにより、企業ニーズを把握することができるのと同時に、受け入れ企業の好事例として発信することで取組の推進が期待できる。

(ネットワークの構築)

- 相談機関による相談やフォローだけでなく、身近なロールモデルを得たり気軽に相談できるような体制として、学んだ女性同士のネットワーク構築が有効である。
- このため、学びのプログラムを構成する段階から、グループワークをしたり、同窓会を形成するなど、学んだ女性同士がネットワークを形成できるよう工夫が必要である。
- そのほか、学びを通じてできたネットワークを活かし、一緒に学んだ仲間が応援し合える場の提供や、先に学びを経て社会参画を果たした女性が、次に学ぶ人のメンターになるなどのサポートも効果的である。

(好事例の共有)

- 学びを通じた就業の成功例・体験記や、就業継続のためのポイントは、学びや就職活動、継続就労等に役立つヒントとなる。これらの情報を共有する仕組みも必要である。

(3) 地域の関係機関における役割

- 以上のような各段階の取組を一体的・効果的に推進するためには、(1)で述べたように、地域の関係機関の連携体制を構築することが重要である。地域連携を行う上で、各機関における役割の例としては、次のことが考えられる。

(男女共同参画センター)

- 地域の男女共同参画センターは、男女共同参画の総合的な施設として、様々な研修・講座、相談対応、情報発信等を行っている。このような男女共同参画の視点を持った専門

的な知識や、すでにセンターの取組において実施されてきた女性の就業に向けたマインドアップ講座のノウハウを活かした研修・講座の実施が考えられる。

- また、施設来訪者(施設利用、講座受講、相談等)や、出前講座受講者への広報等、女性を学びの場への誘導する役割も期待される。

(大学等)

- 大学等は、カリキュラム編成や専門教育を行っているノウハウを活かし、地域の課題やニーズに合ったリカレント教育プログラムの実施やeラーニング教材の開発、体系的なカリキュラム編成を行うことが期待される。
- また、大学等においては、学生向けの新卒採用を主眼としたキャリアセンターが設置されているが、キャリアセンターにリカレント教育受講者の中途採用の支援機能を加えることで、大学が持っている企業とのネットワークの活用や相談体制の活用等、大学等において就職支援を行うことも期待される。

(地方公共団体(首長部局、教育委員会))

- 地方公共団体が、女性活躍や地方創生、子育て家庭支援(ネウボラ)等の施策として、女性の学びや再就職支援を実施し、取組の推進や定着を図ることも考えられる。
- また、地方公共団体において実施する地域産業振興施策から得られる地元の企業等の情報やネットワークを活用し、産業界のニーズを踏まえたプログラムの形成や実践的な学びのコーディネート、就業支援等を行うことが考えられる。
- さらに、住民窓口や地方公共団体が持っている福祉、学校教育、社会教育部署とのつながりを活用した広報の実施により、女性のキャリア形成に関する意識の醸成や学びへの誘導が期待できる。
- 加えて、地方公共団体においてもインターンシップの受入れや採用側としての立場もあることから、子育て等を機に離職した女性のインターンシップの受け入れや採用を積極的に行うことにより民間企業等の取組を牽引していくことも期待される。

(企業や商工会、農漁協等)

- 企業や商工会、農漁協といった地域の産業界においては、キャリア形成・社会参画にしっかりとつながるプログラムとしていくために、出口である就職先の立場としてのニーズを伝えていくことが期待される。

- また、インターンシップの受け入れや職場見学などの実践的な学びの実施主体になることも考えられる。

(ハローワーク・民間及び地方公共団体職業紹介事業)

- ハローワークや民間及び地方公共団体職業紹介事業においては、職業紹介のノウハウを持っているため、就職支援の部分において中核的な役割を担うことが期待される。
- また、ハローワークの場合は、併せてハロートレーニング(公的職業訓練)について、周知・受講の啓発を行っていくことも有効である。

(女性の学びや就職等の支援を行っている民間企業・NPO等)

- 民間企業やNPOにおいて、マインドアップ講座、スキルアップ講座、合同企業説明会、求職女性と企業のマッチング等、様々な支援を行っているところがあり、このような民間企業・NPO等と連携することも有効である。

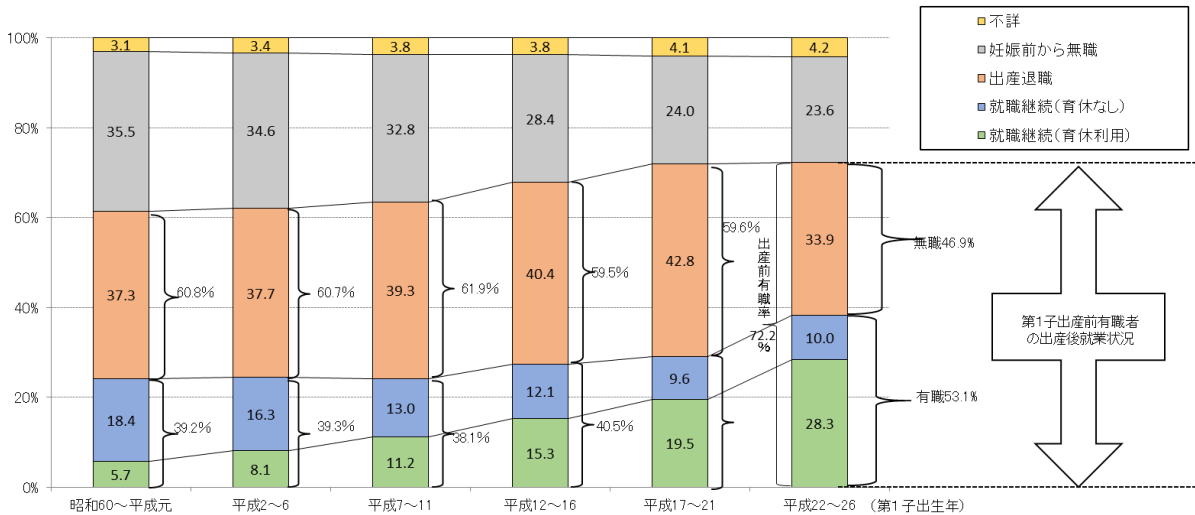
3. 今後の検討事項

- 今回検討した出産・育児等による離職者の再就職のための学びとともに、非正規から正規への転換を目指す女性や、さらにキャリアアップを目指す女性など、就業中の女性にとっても、就業継続やキャリアアップのための学びが必要である。
- 今後は、女性を取り巻く雇用環境のポジティブな変化も考慮し、就業中の人を含め、自分のよりよい人生のための学びという観点も含め検討を行う必要がある。
- また、文部科学省においては、平成29年度から地域の中で女性の学びとキャリア形成・再就職支援を一体的に行う仕組みづくりに関する実証事業を行っている。この成果をフィードバックし、連携の在り方や実施のモデルを示していくことが必要である。
- 支援に係る費用も課題となる。この取組は、女性活躍や地方創生、子育て家庭支援等に通ずるものであるため、地方交付税交付金の活用も考えられる。このため、地方公共団体においても理解を推進するとともに、行政が主体的に女性の学びを通じた社会参画に取り組めるよう、モデルの構築や好事例の収集・提供が必要となる。
- また、リカレント教育を推進していくためには、リカレント教育のプログラムを実施する実務家教員の確保についても課題がある。実務家教員の人材確保・育成に向けた取組の検討も考えられる。

- さらに、子供のころから自らの将来やキャリアについて考えられるよう、キャリア教育の充実も重要である。キャリア教育においては、就職や進路選択のみならず、結婚、出産、育児等のライフイベントを踏まえた生活の在り方も視野に入れて、固定的な役割分担にとらわれず、総合的に考えることが必要となる。このため、キャリア教育において、こうした視点も踏まえた指導が行えるようにしていくことも必要である。

参考

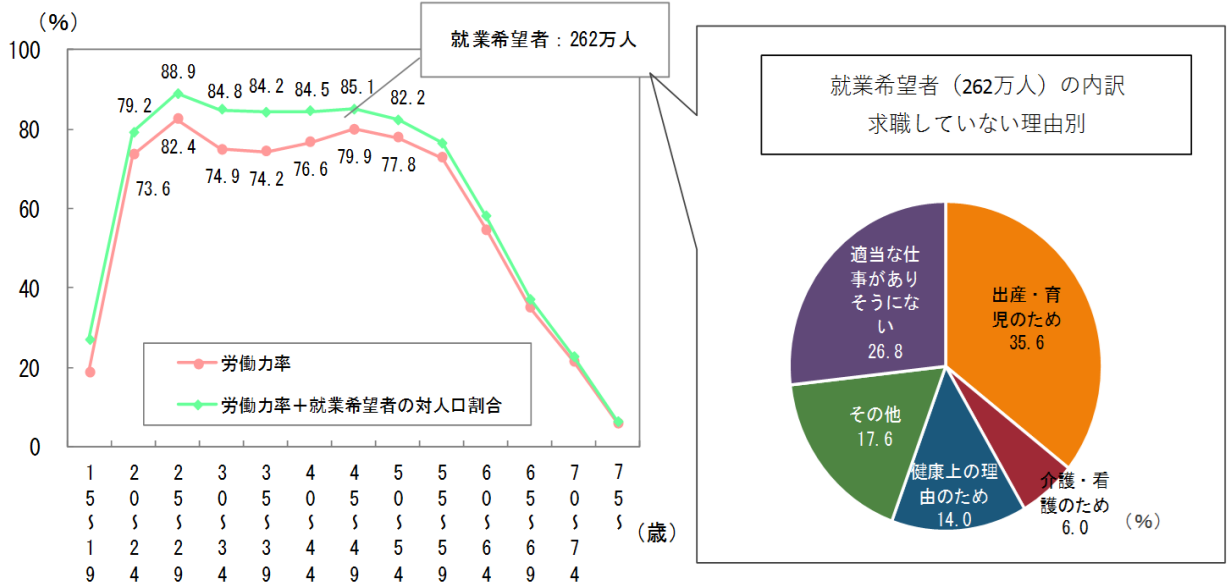
(資料1) 子供の出生年別、第1子出産前後の妻の就業経歴



(備考)

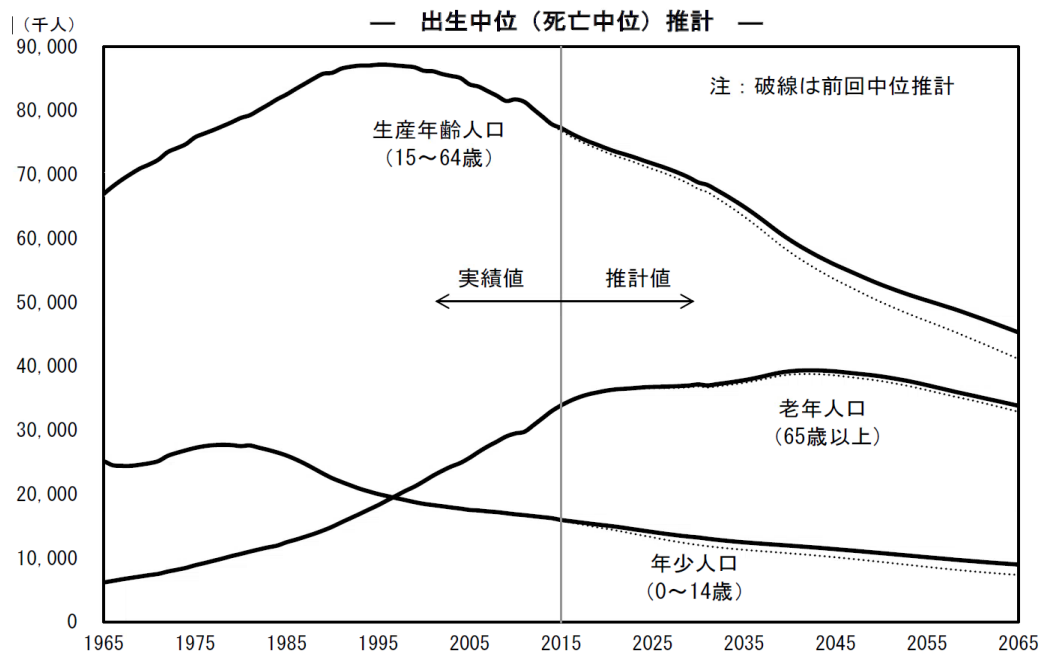
1. 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」より作成。
2. 第1子が1歳以上15歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。
3. 出産前後の就業経歴
 - 就業継続(育休利用) - 妊娠判明時就業～育児休業取得～子供1歳時就業
 - 就業継続(育休なし) - 妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子供1歳時就業
 - 出産退職 - 妊娠判明時就業～子供1歳時無職
 - 妊娠前から無職 - 妊娠判明時無職～子供1歳時無職

(資料2) 女性の子育て世代の離職状況



1. 総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成29年)より作成。
2. 労働力率+就業希望者の対人口割合は、(「労働力人口」+「就業希望者」) / 「15歳以上人口」×100。

(資料3) 生産年齢人口の減少



国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」より

リカレント教育(学び直し)に関する提言等

◆経済財政運営と改革の基本方針2017～人材への投資を通じた生産性向上～(平成29年6月9日閣議決定)
第2章 成長と分配の好循環の拡大と中長期の発展に向けた重点課題
1. 働き方改革と人材投資を通じた生涯現役社会の実現
(2) 人材投資・教育 ③ リカレント教育等の充実
(略)さらに、**離職した女性の復職・再就職や社会人の学び直しなどを支援**するため、受講しやすい講座の充実・多様化や教育訓練給付の対象の拡大等により、リカレント教育の充実を図る。(略)

◆未来投資戦略2017(平成29年6月9日閣議決定)
第2 具体的施策 II Society 5.0の横割課題
A. 価値の源泉の創出 3. 人材の育成・活用力の強化
(1) KPIの主な進捗状況
《KPI》2022年までに大学・専門学校等の社会人受講者数を100万人とする。
⇒2015年:約49万人(※今回、新たに設定するKPI)
(2) 新たに講すべき具体的施策
i) 個々の働き手の能力・スキルを向上させる人材育成・人材投資の抜本拡充
④ 「社会人の生涯学び直し」における「IT・データスキル」等育成の抜本拡充
・ 年代・職種を問わず、様々な人材が多様な機会を通じて基礎的なIT・データスキルを身に付けることは重要である。意欲のある社会人の「学び直し」を充実するため、個人に対する支援策を講じる。

◆ニッポン一億総活躍プラン(平成28年6月2日閣議決定)
3. 「希望出生率1.8」に向けた取組の方向 (3) 女性活躍(略)また、大学・専修学校等における実践的な学び直し機会の提供を図るとともに、マザーズハローワーク事業について、拠点数の拡充及びニーズを踏まえた機能強化を図る。

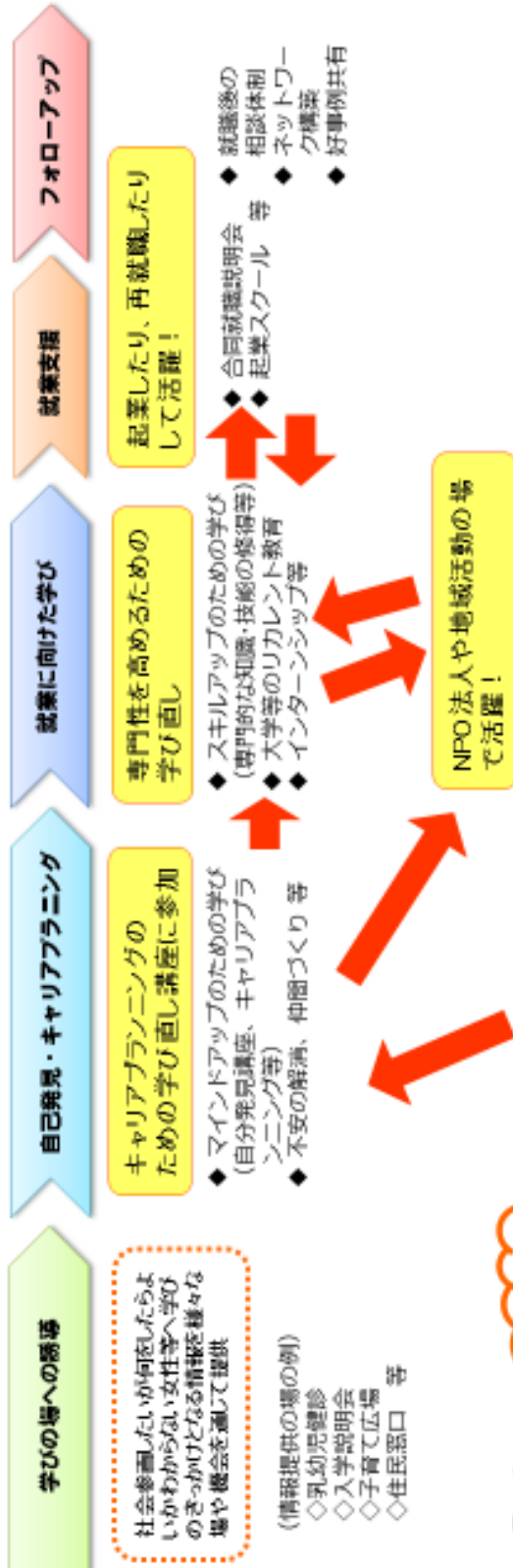
◆新しい経済政策パッケージ(平成29年12月8日閣議決定)
8. 来年夏に向けての検討継続事項
(1) リカレント教育
(略)高齢者もひとり親家庭の方も義務教育を受けることができなかった方、自らの意志で高等学校や大学に進学しなかった方も、**出産・育児等で離職した方も**、フリーター・ニート・ひきこもりの方も、病気など生活上のハンディを抱える方も、誰にとってもいつでも学び直し・やり直しができる社会」を作るため、幾つになっても、誰にでも学び直しと新しいチャレンジの機会を確保する。

◆女性活躍加速のための重点方針2017(平成29年6月6日すべての女性が輝く社会づくり本部決定)
④ 個人の学び直し・復職・再就職支援
中小企業など産業界や地方公共団体等と連携してキャリア形成と再就職支援を一体的に行い**女性が学び直しを通じて復職・再就職しやすい仕組みづくり**に関するモデル構築を行う。

◆働き方改革実行計画(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)
6. 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備
(1) **女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援などの充実**
(略)多様なスキルを習得・評価する機会を増やし、きめ細かく再就職を支援するため、子供を保育園に預けながら受けられる教育訓練を拡大するとともに、土日・夜間、e-ラーニング、短時間でも受講できる大学等の女性リカレント教育講座を開拓し、全国に展開する。
工程表⑭(女性のリカレント講座の増設等)
・ 大学等の**女性のリカレント講座の全国展開を図るため**、カリキュラムや就職支援の枠組みについて産業界や地方公共団体等と連携してモデル開発を行い、その普及を図るとともに、講座開拓や職業実践力育成プログラム講座の拡大を進める。

地域連携モデルのイメージ(例)

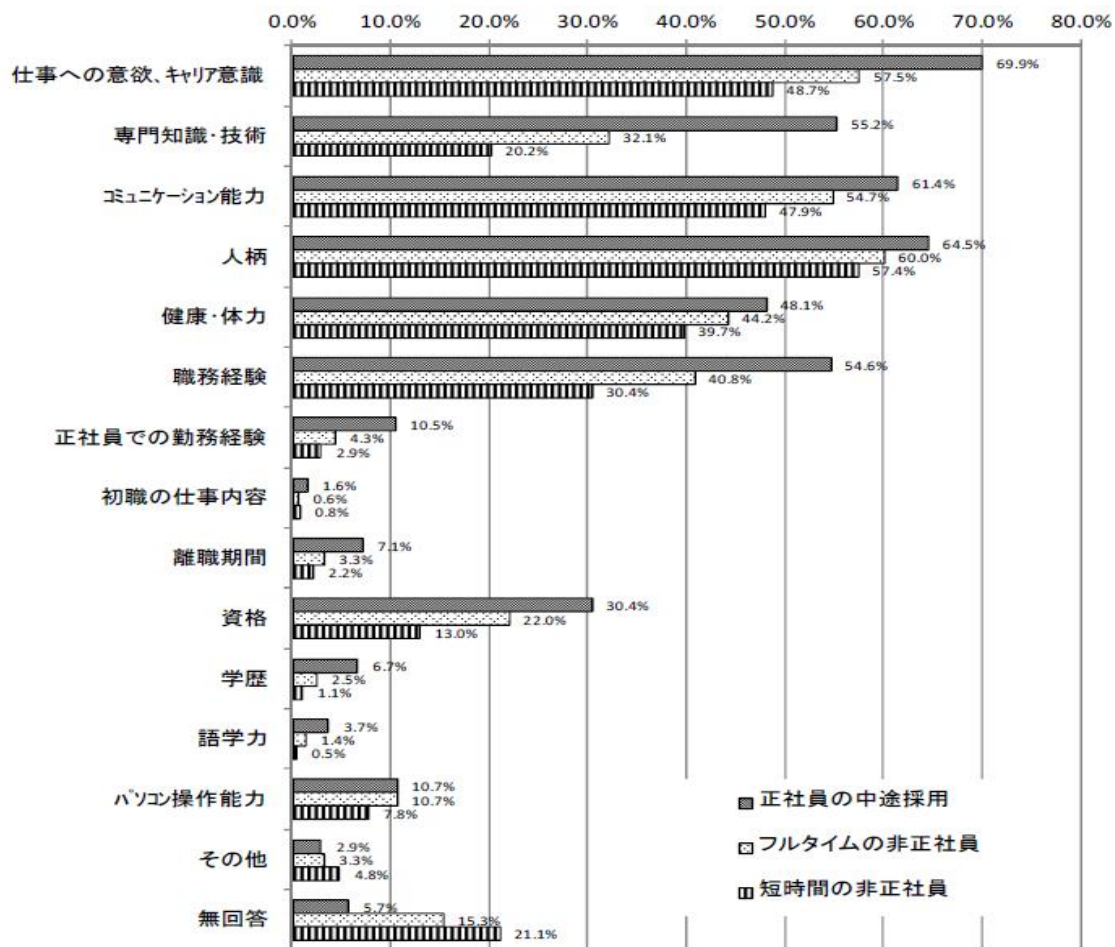
地域の男女共同参画センター、大学等、産業界、就業支援機関等が連携し、学びの入口から出口まで、切れ目のない寄り添う支援を行う。



地域連携の実行委員会(例)



(資料6) 出産・育児等を機に離職した女性の再就職等企業が採用の際に重視していること



平成 26 年度厚生労働省委託事業『出産・育児等を機に離職した女性の再就職等に係る調査研究事業』より

「男女共同参画推進のための学び・キャリア形成に関する有識者会議」について

平成29年8月1日
生涯学習政策局長決定

1. 趣旨

男女がともに仕事と家庭、地域における活動に参画し、活躍できるような社会の実現を目指すためには、個人の可能性を引き出すための学びが必要不可欠である。このため、女性が子育てをしながら学びやすい環境整備と学びから社会参画へつなげるキャリア形成支援は、一体的に推進していくことが必要である。しかしながら、学びの場として重要な教育機関である大学等においては、保育所の整備は十分に進んでおらず、また、女性や企業のニーズに合ったプログラムや学びから社会参画につながる仕組みも十分ではないという状況がある。

このため、文部科学省では、女性がリカレント教育を活用して復職・再就職しやすい環境整備の在り方や、地方公共団体や男女共同参画センター等の関係機関と連携し、地域の中で女性の学びとキャリア形成・再就職支援を一体的に行う仕組みづくり等について検討するため、「男女共同参画推進のための学び・キャリア形成に関する有識者会議」を設置する。

2. 実施事項

- (1) 女性の学びとキャリア形成・再就職支援を一体的に行う仕組みづくりに関する
こと
- (2) 「男女共同参画推進のための学び・キャリア形成支援事業」実施に関する
こと
- (3) その他

3. 実施方法

本会議は別紙の有識者等で構成し、2に掲げる事項について検討等を行うものとする。

4. 実施期間

平成29年8月1日から平成30年3月31日までとする。

5. 庶務

本会議の庶務は、生涯学習政策局男女共同参画学習課において処理する。

男女共同参画推進のための学び・キャリア形成に 関する有識者会議委員

座長 大槻 奈巳 聖心女子大学キャリアセンター長 人間関係学科教授

小山内 世喜子 一般社団法人男女共同参画地域みらいねっと代表理事
(前青森県男女共同参画センター館長)

櫻田 今日子 独立行政法人国立女性教育会館事業課長

笹井 宏益 国立教育政策研究所総括客員研究員
玉川大学学術研究所高等教育開発センター教授

竹原 和泉 特定非営利活動法人まちと学校のみらい代表

矢島 洋子 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社
共生社会室室長 主席研究員
女性活躍推進・ダイバーシティマネジメント戦略室

「男女共同参画推進のための学び・キャリア形成に関する有識者会議」開催実績

第1回	
日時	平成29年10月5日(木) 10:00~12:00
場所	文部科学省生涯学習政策局会議室(9階)
議題	<ol style="list-style-type: none"> 1. 平成29年度「男女共同参画推進のための学び・キャリア形成支援事業」について 2. 女性の学び直しを通じた社会参画について 3. その他
第2回	
日時	平成29年11月22日(水) 13:30~15:30
場所	文部科学省生涯学習政策局会議室(9階)
議題	<ol style="list-style-type: none"> 1. 学びを通じた女性の社会参画について 2. 平成29年度「女性の学び支援のための研究協議会」の開催について 3. その他
第3回	
日時	平成30年1月31日(水) 10:00~12:00
場所	文部科学省生涯学習政策局会議室(9階)
議題	<ol style="list-style-type: none"> 1. 学びを通じた女性の社会参画について 2. その他
第4回	
日時	平成30年3月12日(月) 13:30~15:30
場所	文部科学省生涯学習政策局会議室(9階)
議題	<ol style="list-style-type: none"> 1. 平成29年度「男女共同参画推進のための学び・キャリア形成支援事業」について 2. 学びを通じた女性の社会参画について 3. その他