

平成 30 年度  
文部科学省委託調査

男女共同参画のための女性の学び・キャリア形成支援に関する  
調査研究報告書

平成 31 年 3 月

株式会社政策研究所



## はじめに

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。また、人生 100 年時代を迎える中で、各自が自分の個性を最大限発揮しながらキャリアを築いていくために、リカレント教育の重要性はより一層高まっている。一方、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。「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 2018」（平成 30 年 6 月 12 日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）等において、出産・育児等で離職した女性の学び直し（リカレント教育）を進めることが挙げられている。

こうした状況を踏まえ、本調査では、子育て等でキャリアを中断した後、復職・再就職している女性やそうした女性を受け入れている企業等に対し、学びが社会参画にどのようにつながっているか、また、どのような学びが必要であったか等実態調査を実施し、課題の分析を行った。実態調査結果から、対象女性及び先進的な取組を行っている企業等を選定し、ヒアリング調査を実施し、結果を集計・分析し報告書を作成している。本調査研究はこうした調査分析を行うことで、女性の学びを通じた社会参画のための仕組みづくりにつなげることを目的としている。

なお、本調査研究については、「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（以下「有識者会議」という。）」を開催し、各委員の意見を踏まえて実施している。

平成 31 年 3 月

# 男女共同参画のための女性の学び・キャリア形成支援に関する調査研究 目次

調査の概要.....	1
(1) 調査の目的と内容 .....	1
(2) 調査結果.....	2
第1章 子育て等を機に離職し、復職・再就職をした女性 .....	9
1-1 アンケートによる現状調査 .....	9
(1) 調査対象者及び調査方法 .....	9
(2) 調査結果.....	9
1-2 ヒアリング調査.....	58
(1) 調査対象者 .....	58
(2) 調査結果.....	59
第2章 離職した女性を再雇用・中途採用した企業 .....	71
2-1 アンケートによる現状調査 .....	71
(1) 調査対象企業及び調査方法 .....	71
(2) 調査結果.....	72
2-2 ヒアリング調査.....	86
(1) 調査対象企業 .....	86
(2) 調査結果.....	87
第3章 必要な学びと社会参画につなげていくための仕組み .....	99
3-1 求められている学び .....	99
(1) 女性からのニーズ .....	99
(2) 企業からのニーズ .....	101
(3) 女性ニーズと企業ニーズの比較 .....	102
(4) キャリア形成に向けた学びと効果.....	104
3-2 再就職への社会的支援のあり方 .....	112
(1) 再就職までの主な支援策 .....	112
(2) 段階別学びの内容と社会的サポート .....	113
(3) 企業に対する女性雇用拡大への期待 .....	115
参考資料 .....	116
1 有識者会議開催状況 .....	117
2 アンケート調査.....	118



## 調査の概要

### (1) 調査の目的と内容

#### ①調査の目的

本調査では、子育て等でキャリアを中断した後、復職・再就職している女性やそうした女性を受け入れている企業等に対し、学びが社会参画にどのようなにつながっているか、また、どのような学びが必要であったか等実態調査を実施し、女性の学びを通じた社会参画のための仕組みづくりにつなげることを目的としている。

#### ②調査の内容

本調査は、子育て等でキャリアを中断した後、復職・再就職している女性やそうした女性を受け入れている企業等に対し、学びが社会参画にどのようなにつながっているか、また、どのような学びが必要であったか等実態調査を実施し、課題の分析を行った。また、実態調査結果等から、対象女性及び先進的な取組を行っている企業等を選定し、ヒアリング調査を実施し、結果を集計・分析した。調査内容は以下のとおりである。

本調査研究は、有識者会議の意見を踏まえ実施し、本調査研究で得られた成果を活用して、有識者会議において女性の学びを通じた社会参画のための仕組みづくりの検討を行った。

○Web 調査により、子育て等を機に離職し、復職・再就職した女性へのアンケート調査、及び一部女性へのヒアリング調査

○子育て等を機に離職した女性を再雇用・中途採用したことがある企業へのアンケート調査、及び一部企業へのヒアリング調査

## (2) 調査結果

### ①子育て等を機に離職し、復職・再就職した女性への調査 【アンケート調査の分析結果】

株式会社ジャストシステムにモニター登録をする女性のうち、子育て等を機に離職し、学び直しをして復職・再就職した女性を条件として該当したモニター10,499名に Web 調査による質問紙調査への協力を依頼し、協力が可能と回答した 20 代～60 代までの女性 513 名に Web 調査票を配信し、全員から回答を得た。

主な質問項目の結果概要は以下のとおりである。

図表 女性へのアンケート調査の分析結果概要

主な質問項目	分析結果
離職理由	「勤務条件が合わなかった」という回答が 56.9%と多く、次いで「自分に合った生き方を見つけるため」が 40.2%、「子育てのため」が 26.7%となっている。
講座を受講した動機	「就職に必要なビジネススキルや知識を修得するため」という回答が 63.5%と最も多く、次いで自分に関する動機、キャリアアップや専門性といった動機が多くなっている。
学んだ場所	全体では「民間事業者が実施する講座」が最も多く（27.5%）、次いで「職業能力開発センター」（25.3%）、「民間事業者の通信教育」（24.2%）が多くなっている。年代別に見た場合は、「大学や短期大学等の通信教育」が最も多い年代層（20 代、37.1%）も見られている。
学んだ内容 （講座内容）	ビジネススキルの分野では企業会計に関する分野が多く（38.2%）、資格実務の分野ではパソコンスキルに関する分野が多くなっている（53.2%）。語学ではビジネス英語（29.8%）や基礎英語（27.8%）が多くなっている。また、企画・プレゼン能力の分野ではコミュニケーションに関する分野が多く（41.7%）、就業準備に関する分野ではライフプランニング（31.9%）が多くなっている。
講座の受講期間	分野別の講座受講期間を見ると「半年以内」が多くみられるが、就業準備については、「1 か月以内」が多くなっている。
講座の受講料	「子供はいない」層で「5 万円未満」及び「20 万円以上」が多く、10 万円～20 万円未満で「0～2 才」及び「3～5 才」の子供を持つ層が多い。
講座の効果	「資格実務に関する学び」の効果が多く見られ（「かなり効果があった」、「多少効果があった」の合計 62.8%）、続いて「就職に必要なビジネススキルを高める学び」（49.0%）、「働くにあたっての社会性を取り戻すための学び」（39.1%）、「自己肯定感の向上」（38.7%）、他の学びでは、ほぼ 30%前後を占めている。
講座後の再就職への 仕組み	講座実施機関又はそれ以外の再就職窓口で再就職の斡旋を受けた者が多く、約 60%と多くみられる。
今後期待する講座内 容	「資格実務に関する学び」が多くみられ（61.2%）、次いで、「就職に必要なビジネススキルを高める学び」（49.1%）がみられる。
学びの環境整備	「受講のための費用負担の軽減」が多く（63.5%）。年齢別にみると、「0～2 才」では「保育や一時預かり」が最も多い（79.7%）。

## 【ヒアリング調査】

離職後に自治体や大学のリカレント講座、専門学校等での学びを経て再就職した女性 19 名を選定し、ヒアリング調査を実施した。選定に当たっては、Web 調査協力者のうち、ヒアリングへの対応を可とした女性とともに、地域性による影響を分析する観点から、地方部と都市部等で学んだ女性を教育機関の協力を得て加えた。

図表 主なヒアリング内容

主なヒアリング項目	内容
学びへの動機と再就職への問題点	○学びの動機は、経済的な面、社会に対して何を続けていきたいという面、他に新しいことを学びたいという面、自分自身を高めたいという面などがある。 ○地方都市では女性が社会進出することへの偏見が残っているとの声もあった。
学ぶ環境の確保	○19 人中 12 人が子供が就学するなど、ある程度自分の時間が自由に持てるようになってから受講している。 ○講座では企業が求めている能力との差もあり、一律に募集するのではなく、受講者の目的やレベルに応じて細分化する必要があると感じている。
学びの内容と効果	○就職準備講座では、離職後のブランクによる不安感を減少させ、社会に出ていくことへ後押しを受けたと感じている。 ○目的を明確にし、意欲を持った人たちが、授業内容が明確にされた環境の中で学ぶ時間を持てたことが、効果に結びついている ○学ぶ姿勢にもそれぞれ目的意識や意欲の違いが見られるが、職場でのコミュニケーションづくりや、企画提案に有効と回答している。

## ②子育て等を機に離職した女性を再雇用・中途採用したことがある企業への調査 【アンケート調査の分析結果】

厚生労働省が、企業の仕事と家庭の両立支援に関する取組を紹介するサイトである「一般事業主行動計画公表サイト」<sup>1)</sup> から、業種別に約 1000 社を選定し、次に企業規模を考慮して従業員数 30 人以上 300 人未満の企業 500 社、300 人以上 500 社を選定した上で、できるだけ地域バランスがとれるよう考慮し、最終的に全国 8 ブロックから 540 社を選定し、アンケート調査を実施した。

回収数は 150 社（回収率 27.8%）である。

図表 企業へのアンケート調査の分析結果

主な質問項目	分析結果
中途採用の状況	中途採用時に、キャリアを中断した女性の応募があり採用に至ったというケースが 49.0%みられる。
中途採用の理由	「仕事に必要な専門的知識や技術を有していると感じたから」が多くみられ(36.0%)、次いで「仕事に対して積極的に取り組む姿勢があると感じたから」(30.7%)となっている。
学んできた女性への評価	回答数が少なく有意性があるとは言えないが、スキルや仕事への意欲の高さを評価している企業も存在する。
女性をサポートするための社内での仕組	「非正規社員を正規社員に登用する制度を設けている」が多く(37.3%)、次いで「スキルアップのための外部研修機会を設けている」(30.0%)となっている。
企業が求めているスキルや能力	「就職に必要なビジネススキルを高める学び」が多く(50.0%)、次いで「コミュニケーション能力を高める学び」(44.7%)、「資格実務に関する学び」(36.7%)、「働くにあたっての社会性を取り戻すための学び」(36.7%)となっている。
女性の活躍をサポートしていくための社内での取組	「継続就業や仕事と家庭の両立支援」(70.0%)、「長時間勤務や超過勤務是正」(66.7%)、「時短やフレックスタイムの導入など、勤務条件の緩和」(65.3%)等が多くみられる。
企業が多く期待している学びの講座	「就職に必要なビジネススキルを高める学び」が多くみられる(50.0%)。企業が期待する学びと女性が期待する学びの内容にはやや違いがあり、女性と比べて企業が多く期待するのは「コミュニケーション能力を高める学び」(44.7%)「リーダーシップ能力を高める学び」(34.7%)、「働くにあたっての社会性を取り戻すための学び」(36.7%)「時間の使い方に関する学び」(30.0%)等である。一方、「資格実務に関する学び」は女性が多く期待しているが(61.2%)、企業の期待(36.7%)との差が大きい。

<sup>1)</sup> 女性の活躍・両立支援総合サイト <http://ryouritsu.mhlw.go.jp/index.html> より、登録企業を参照  
平成 30 年 9 月現在

## 【ヒアリング調査】

アンケート調査結果の中から、過去3年間に毎年中途採用をしている企業を選定し（約100社）、さらに子育て等でキャリアを中断した女性からの応募があった企業を絞り込んだ（約60社）。この中から学び直しを行った女性からの応募があり採用に至った企業を優先的にヒアリング対象とし、その他に立地地域に偏りがないように配慮しながら、アンケートで、採用に当たって業務に必要な資格を有していること、コミュニケーション能力やマネジメント能力等を有していること等を基準に採用に至ったと回答した企業を選定し、ヒアリング調査の協力要請を行った。最終的にヒアリングを実施した企業は10社である。

図表 企業へのヒアリング結果の概要

主な項目	概要
中途採用上の主な評価内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>○業務への前向きな姿勢があること</li> <li>○人と人とのコミュニケーションがはかれること</li> <li>○業務にマッチした資格の有無、パソコンのスキルを有していること</li> </ul> <p>＊多くの企業がブランクは採用判断に無関係と回答している。また、講座等を受講した履歴があれば、採用に当たって参考としたいので記載して欲しいと回答する企業も見られる。</p>
学んできたことへの期待	<ul style="list-style-type: none"> <li>○業務に必要なパソコン等のスキル、業種によっては必要な資格（薬剤師、介護福祉士等）</li> <li>○自ら学ぼうとする意欲</li> <li>○課題を解決した経験や人をまとめること</li> <li>○コミュニケーション能力やプレゼン能力</li> <li>○（マネージャーや管理職では）リーダーシップ能力</li> <li>○時間の使い方等</li> </ul>
どのような学びのプログラムを期待するか	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ビジネススキル：マネジメント能力、情報機器の操作</li> <li>○資格：各種業務に応じた資格、ITスキル</li> <li>○ヒューマンスキル：コミュニケーションやプレゼン、リーダーシップ能力</li> <li>○再就職した女性活躍のロールモデルの紹介</li> </ul>
社内でキャリアチェンジしていくためのサポート	<ul style="list-style-type: none"> <li>○非正規社員を正規社員に登用する制度</li> <li>○スキルアップのための外部研修機会の提供</li> <li>○資格取得のための講習会費用の負担</li> </ul>

### ③必要な学びと社会参画につなげていくための仕組みの検討

#### 【必要とされる学び】

アンケート、ヒアリングの結果及び有識者会議（後述）の検討を踏まえ、どのような場合にどのような学びが必要となるのか整理した。

図表 必要とされる学び

場の想定	必要とされる学び
再就職に当たって職場に対応できるか、不安を感じている場合	<ul style="list-style-type: none"> <li>○自分の能力を棚卸し、自信を回復させ後押ししてくれるようなサポート</li> <li>○地方部では女性が働く際に偏見や差別等を感じている。こうした偏見や差別感から解放されるように、自分の可能性を見出し自己肯定感を向上させていく学びが必要</li> <li>○社会生活の中で培われたコミュニケーション能力や、その場をまとめる能力等が、職場でも活かされることを自覚させてあげるサポートが必要</li> </ul>
就職のために、必要なビジネススキルを身につけようとしている場合	<ul style="list-style-type: none"> <li>○資格取得のための専門的な学び</li> <li>○実際の業務を想定したトレーニングを提供してくれる学び</li> <li>○それぞれの能力に応じてステップアップできる学び</li> </ul>
自分に合った仕事や自分らしい生き方、自分自身の可能性を見出そうとしている場合	<ul style="list-style-type: none"> <li>○企業社会の動向や最新の技術情報を提供し、自分自身どのような仕事をしたいのか、そのためにはどのような学びが必要かを自覚できるような学び</li> <li>○自分にとってどのようなライフプランが必要かを示してくれる学び</li> <li>○自分自身が変化していけることを発見させてくれる学び</li> </ul>
自分自身のスキルアップや専門性を高めたい場合	<ul style="list-style-type: none"> <li>○企業現場での最新の情報が提供され、自分にとってどのようなスキルが必要かを示してくれる学び</li> <li>○職場でのリーダー候補として、パソコン等の情報機器に関するスキルや、職場内の人間関係づくりとしてのコミュニケーション能力に関する学び</li> <li>○キャリアチェンジしていけるよう、ロールモデルや業種を超えた女性起業家同士等のネットワークを提供し、新たなビジネス、社会参画への意識や知識を拡大してくれる学び</li> </ul>

### 【有識者会議の開催】

本調査を効率的に進めるために、有機者による会議を3回開催し、助言を受けつつ作業を進めた。出席された委員は以下のとおりである。

委員（50音順）

氏名	所属
大沢 真知子氏	日本女子大学人間社会学部教授
小川 智由氏	明治大学商学部教授
島 直子氏	独立行政法人国立女性教育会館 研究国際室研究員
鈴木 陽子氏	三菱UFJ リサーチ&コンサルティング 政策研究事業本部 共生社会部主任研究員
常光 明子氏	男女共同参画センター横浜北館長





## 第1章 子育て等を機に離職し、復職・再就職をした女性

### 1-1 アンケートによる現状調査

#### (1) 調査対象者及び調査方法

##### ①調査対象者

結婚や子育て等を機に離職し、その後、社会人の学び直し、リカレント講座を開講している大学・専修学校、再就職の講座を設けている男女センター等で学び、復職・再就職した女性を調査対象とした。株式会社ジャストシステムに登録するモニター会員の中から、上記の条件に一致した女性は10,499名であった。このうち、協力が可能と回答した女性と企業からの協力者を加え513名を調査対象とした。

##### ②調査方法

①の対象者に Web 調査によるアンケート調査票を配信し、全員から回答を得た。質問内容は回答者の基本属性と、学びに関する質問である(図表 質問の構成参照)。

#### (2) 調査結果

##### ①調査実施概要

###### 【調査実施時期】

平成30年10月1日～10月31日

###### 【調査対象者】

調査対象者及び回答者は513名である。(事前に協力が可能と回答したモニター会員への依頼であるため、調査対象者全員から回答を得た)

##### ②調査分析のための質問構成

大学・専修学校等、男女センター等での学びが、その後の復職や再就職にどのように活かされたか、またどのような学びや社会的仕組みが効果的であったか等を把握し、学びが社会参画にどのようにつながっているか、どのような学びが必要であったか等を把握するために、以下のように各質問を組み合わせで分析した。

- 回答者の基本属性
- 学んだ場所
- 受講した動機
- 講座の内容
- 講座の期間
- 講座の受講料
- 講座の効果
- 再就職への仕組み
- 期待する講座の内容

## ○学びへの環境整備

図表 質問の構成

### 回答者の基本属性

問a: 世代構成
問b: 居住地域
問c: 婚姻の有無
問d: 離職理由
問e: 前職の就業形態
問f: 現職の就業形態
問g: 講座受講時の収入
問h: 最終学歴
問i: 講座受講時の子供の年齢

### 学びに関する項目

問1:学んだ場所

問2:受講した動機

問3:講座の内容

問4:講座の期間

問5:講座の受講料

問6:講座の効果

問7:就職への仕組み

問8:期待する講座内容

問9:学びへの環境整備

3-1ビジネススキル

3-2資格実務

3-3語学

3-4企画カブレゼンカ

3-5その他就業準備

### ③分析結果

#### ③－１回答者の基本属性

●回答した女性の世代構成は図表のとおりであり、30～49歳の世代が61.0%となっている。

●居住地では、関東地方が44.1%と多く、次いで近畿地方18.5%、中部地方13.8%となっている。

●学歴では大学卒が最も多く46.6%となっている。

●婚姻の状況では、既婚、未婚がほぼ半々である。

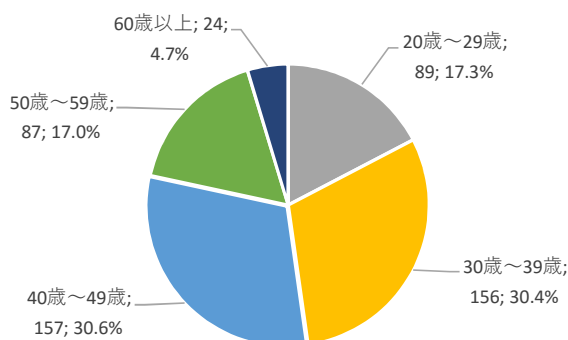
●就業形態については、前職、現職ともに正規職員が多くなっている。

●講座受講時の年収では、200～500万円が最も多くなっている。

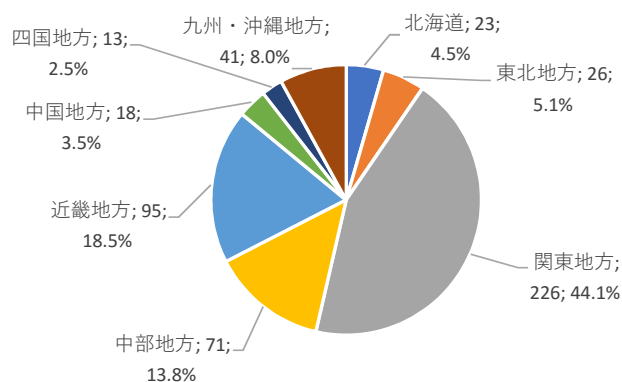
●離職理由について見ると、「勤務条件が合わなかった」という回答が56.9%と多く、次いで「自分に合った生き方を見つけるため」が40.2%となっている。

●講座受講時の子供の有無ではほぼ半々であり、有りと回答した場合（51.5%）では、子供の年齢は0～2歳が14.9%、3～5歳が11.9%となっている。

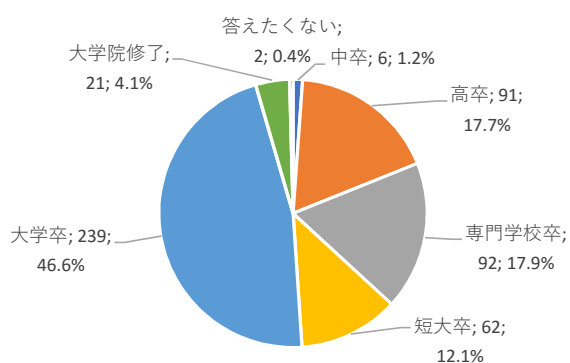
図表 回答者の世代構成（n=513）



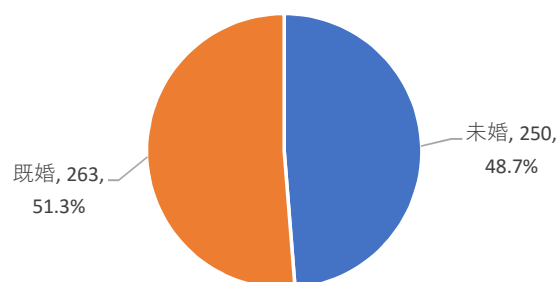
図表 回答者の居住地（n=513）



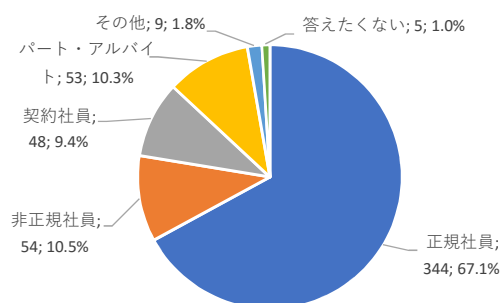
図表 学歴 (n=513)



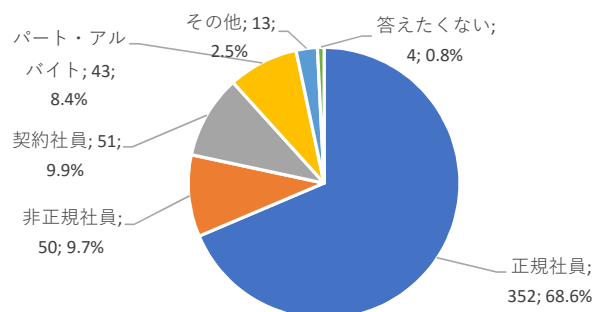
図表 婚姻状況 (n=513)



図表 前職の就業形態 (n=513)

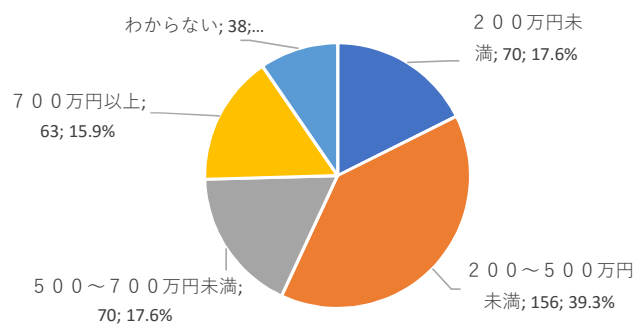


図表 現職の就業形態 (n=513)

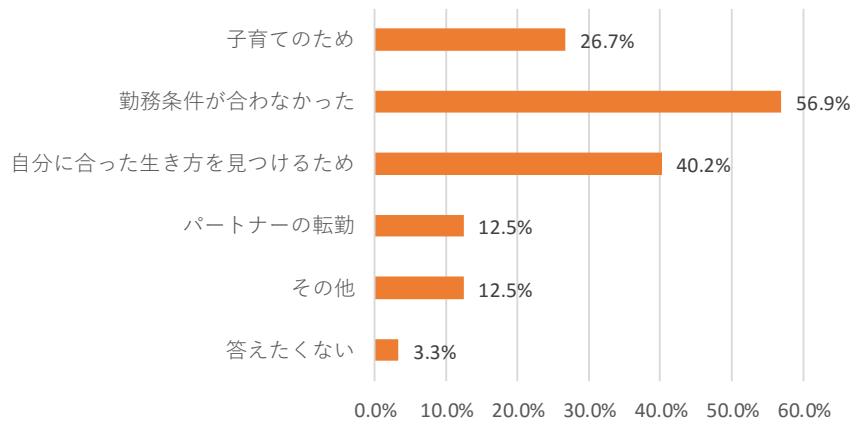


図表 講座受講時の年収 (n=397)

無回答者を除いている

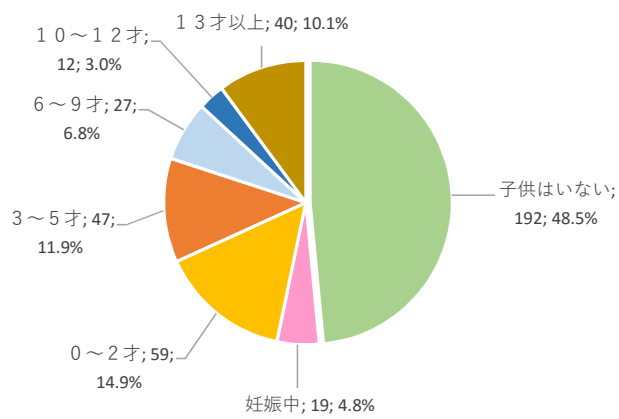


図表 離職理由 (n=513)



図表 講座受講時の子供の年齢(n=396)

無回答者を除いている



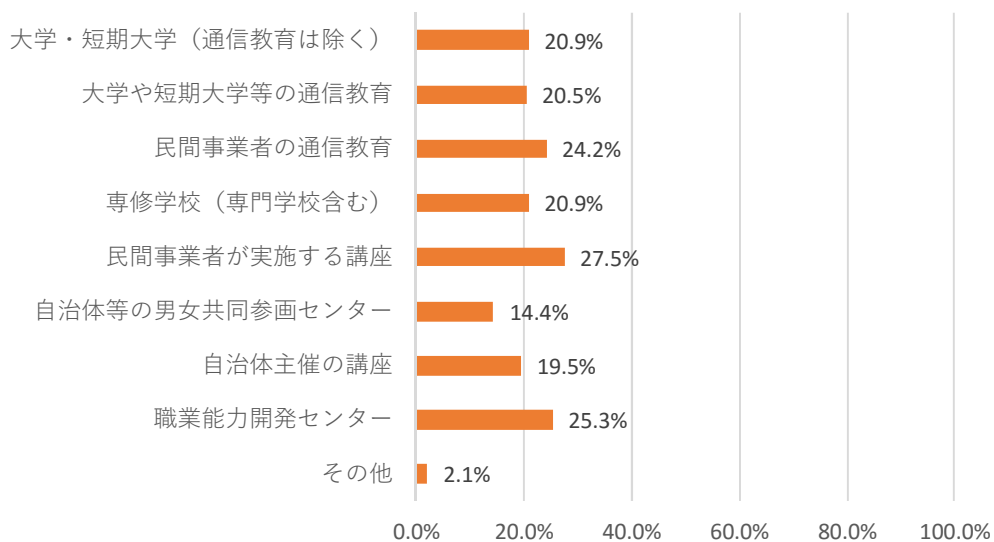
### ③－２再就職にあたって学んだ場所

●「民間事業者が実施する講座」が最も多く、次いで「職業能力開発センター」が多いが、各機関ともにほとんど差はない。

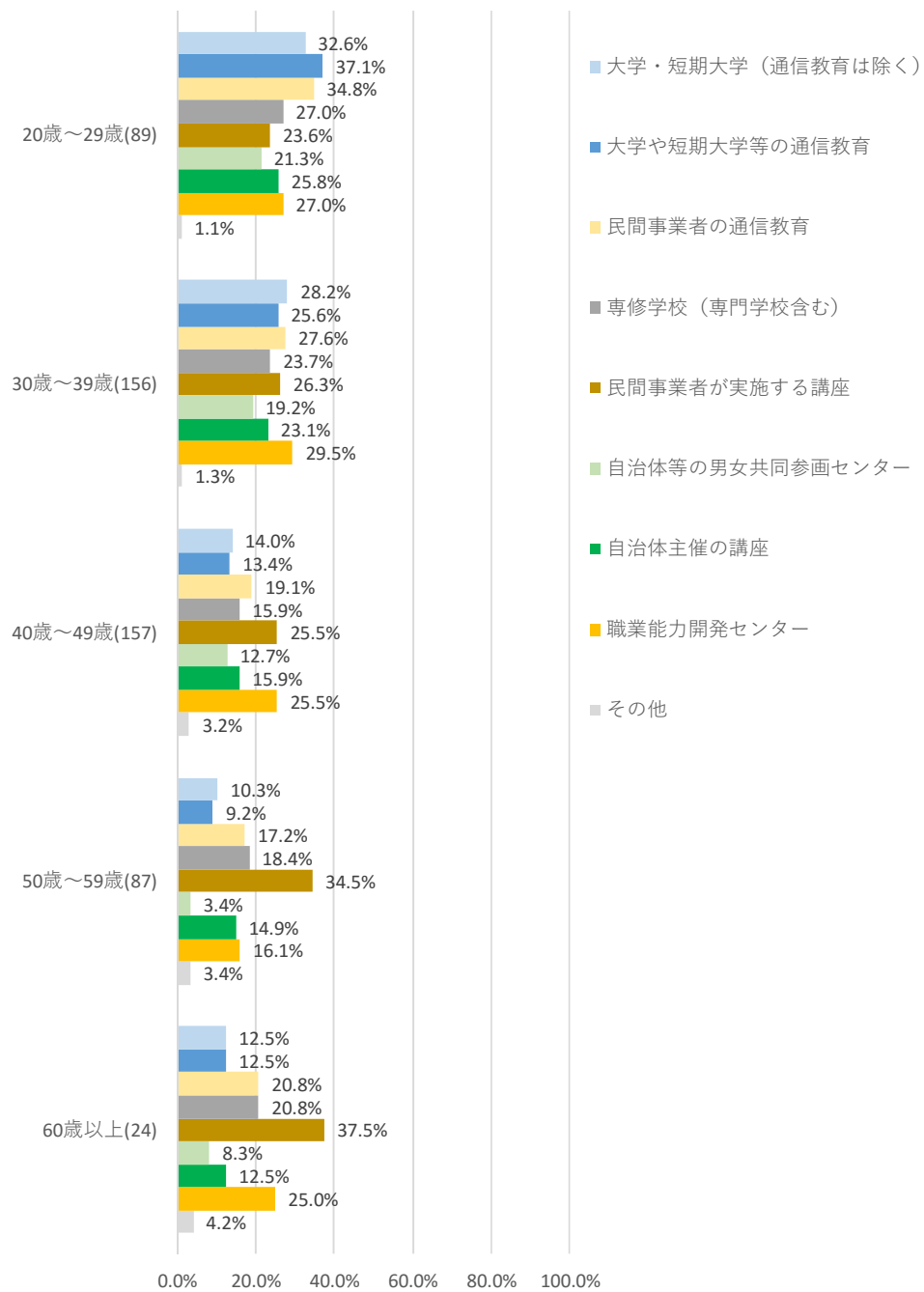
●年代別には、20代では、大学や短期大学及びその通信教育等が多く、年代が増すにつれて、「民間事業者による講座」での学びが多くなっている。

●地域別に学んだ場所をみると、北海道や東北地方、四国地方では、「職業能力開発センター」が多く、関東地方や中部地方、近畿地方ではほとんどの場所で学んでいる。また、中国地方では「大学や短期大学等の通信教育」や「民間事業者の通信教育」が多く成っている。九州では「大学・短期大学（通信教育は除く）」や「専修学校（専門学校含む）」が多くなっている。

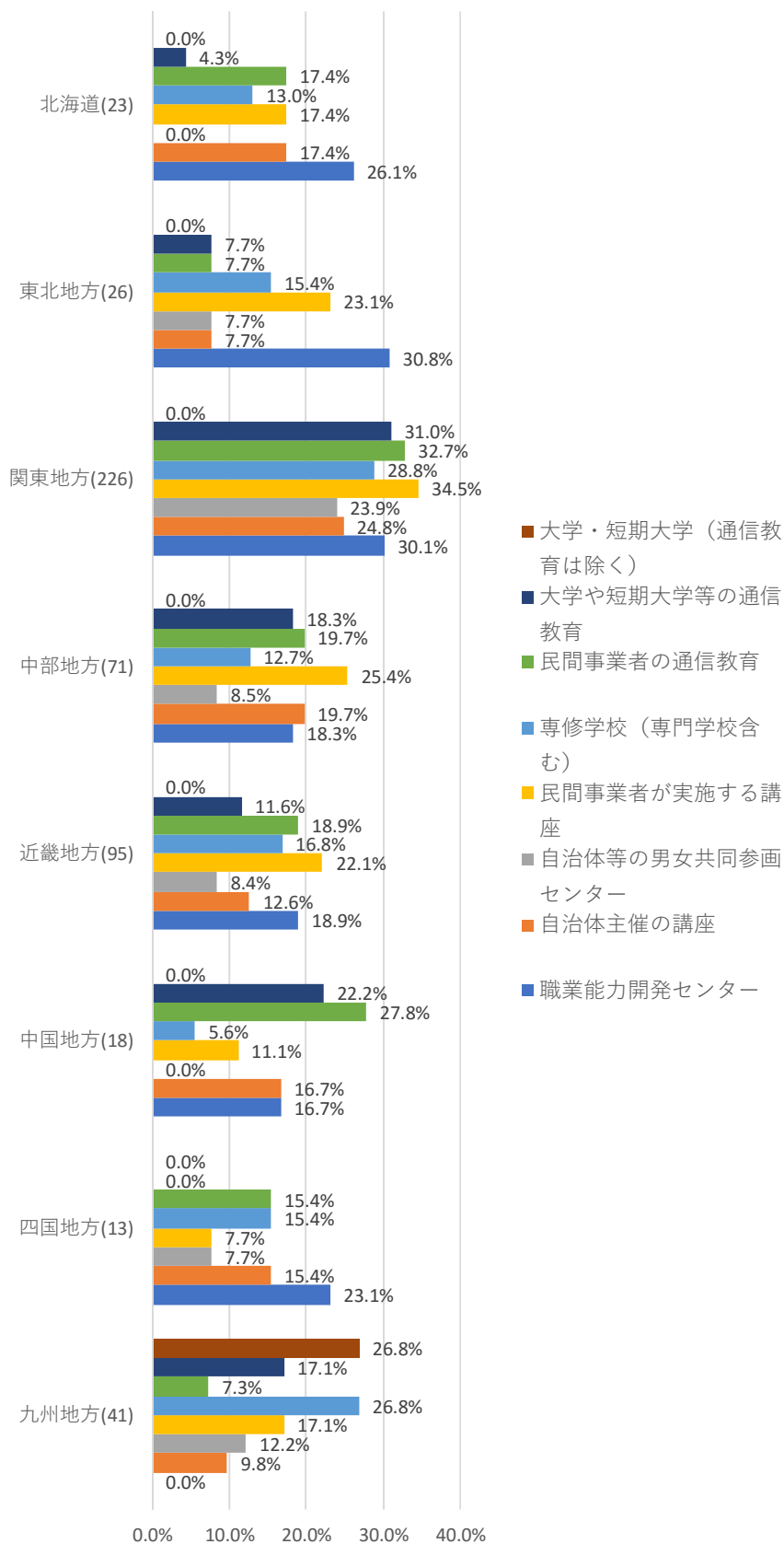
図表 学んだ場所（n=513）複数回答可



図表 年代別に見た学んだ場所（n=513）複数回答可



図表 地域別に見た学んだ場所(n=513) 複数回答可





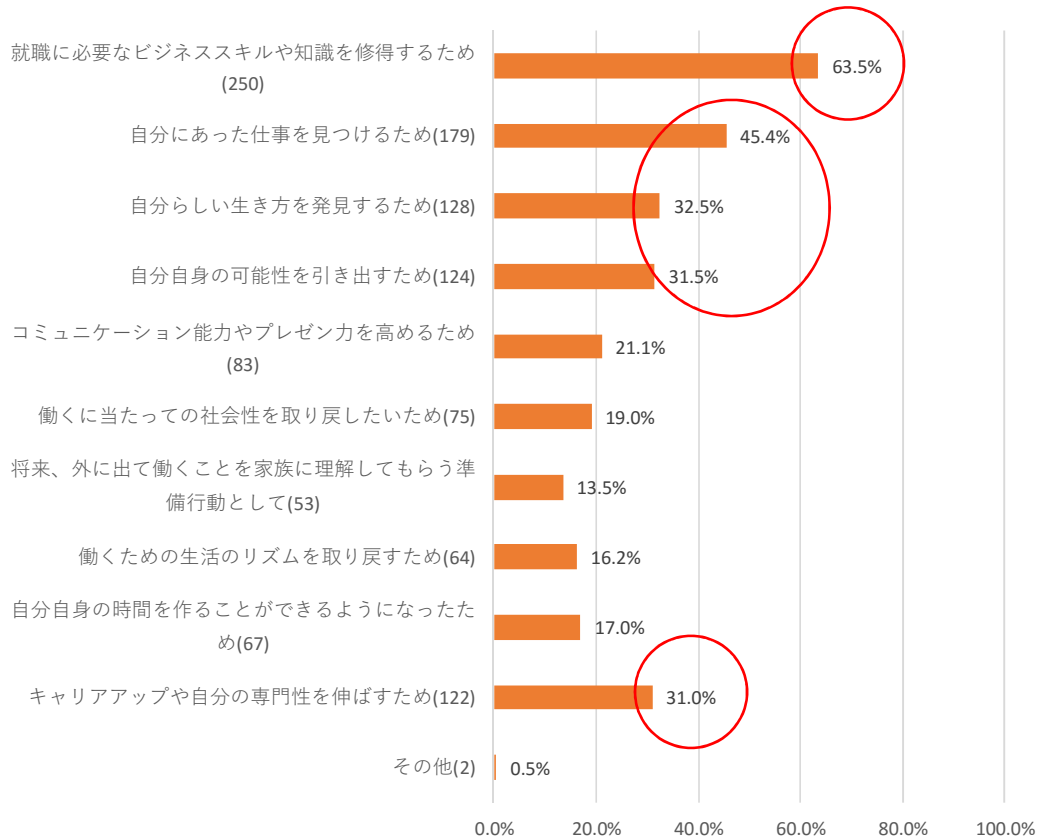
### ③－３ 受講した動機

●受講した動機についてみると、「就職に必要なビジネススキルや知識を修得するため」という回答が63.5%と最も多く、次いで自分に関する動機、キャリアアップや専門性を伸ばすためといった動機が多くなっている。

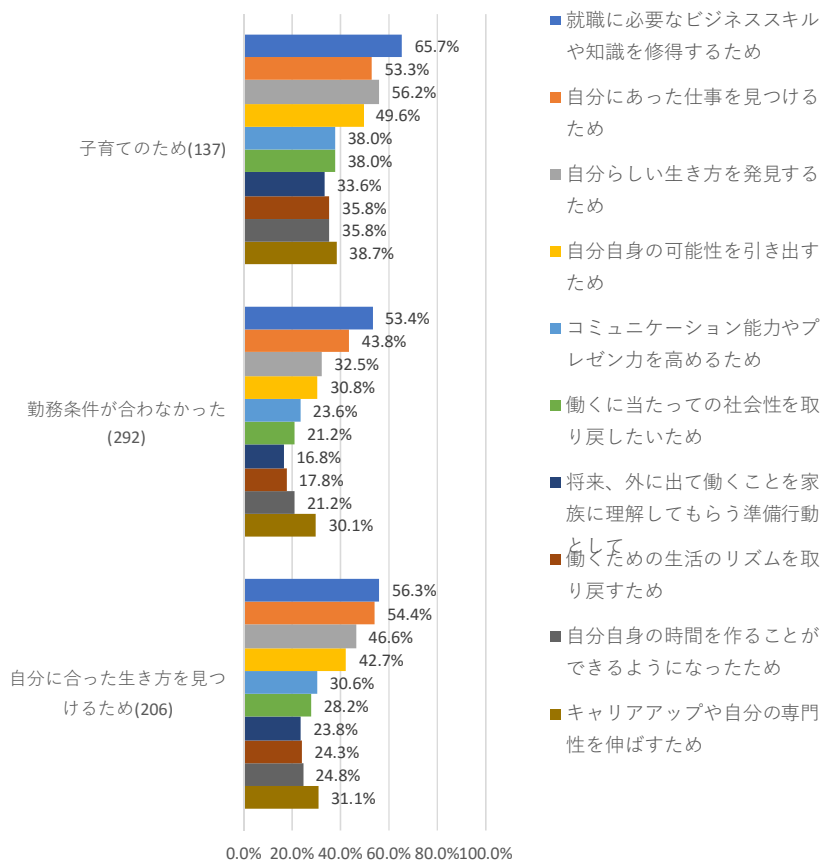
●離職理由が多かった「子育てのため」「勤務条件が合わなかった」「自分に合った生き方を見つけるため」を選択した者について、理由別に学びの動機を見た。いずれも「就職に必要なビジネススキルや知識を修得するため」という動機が最も多かった。ただし「子育てのため」に離職したと回答した者に特徴的な点として、は、「自分にあった仕事を見つけるため」よりも「自分らしい生き方を発見するため」という動機を選択した者がやや多かった。また、「働くに当たっての社会性を取り戻したいため」(38.0%)や「働くための生活のリズムを取り戻すため」(35.8%)等、社会へ出る準備を受講の動機に挙げた者は他の離職理由と比べて多かった。

●離職前後の就業形態の変化（非正規から正規、正規から非正規）別に受講の動機をみた。回答数が少なく有意性があるとはいえないが、非正規から正規のケースでは「就職に必要なビジネススキルや知識を修得するため」や「キャリアアップや自分の専門性を伸ばすため」が多く、正規から非正規では「自分にあった仕事を見つけるため」や「自分自身の可能性を引き出すため」も多くなっており、正規から非正規の場合は、ビジネススキルだけでなく、自分自身にあった仕事を見つけようとしていることがうかがえる。

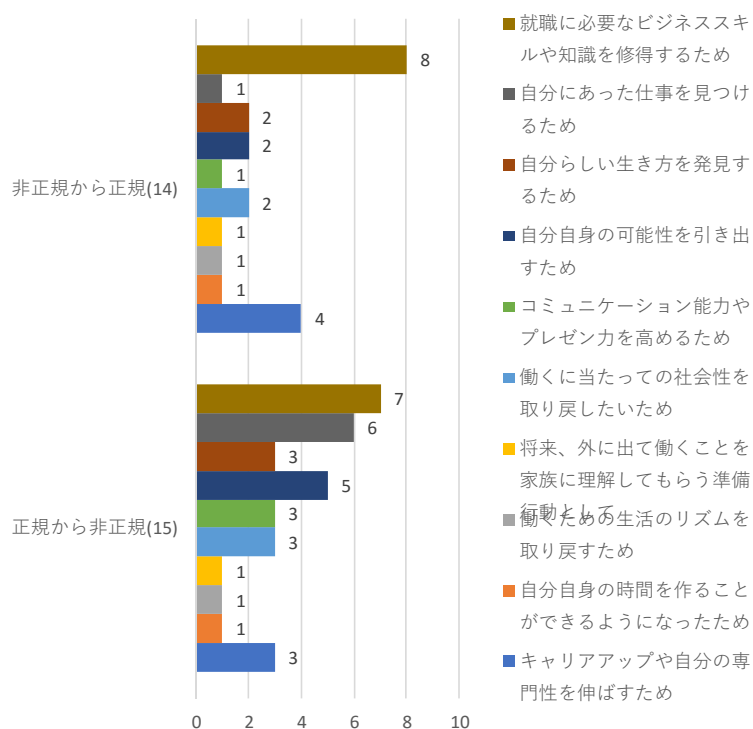
図表 受講した動機(n=394)複数回答可



図表 離職理由別の受講の動機、複数回答可



図表 就業形態別の受講動機、複数回答可

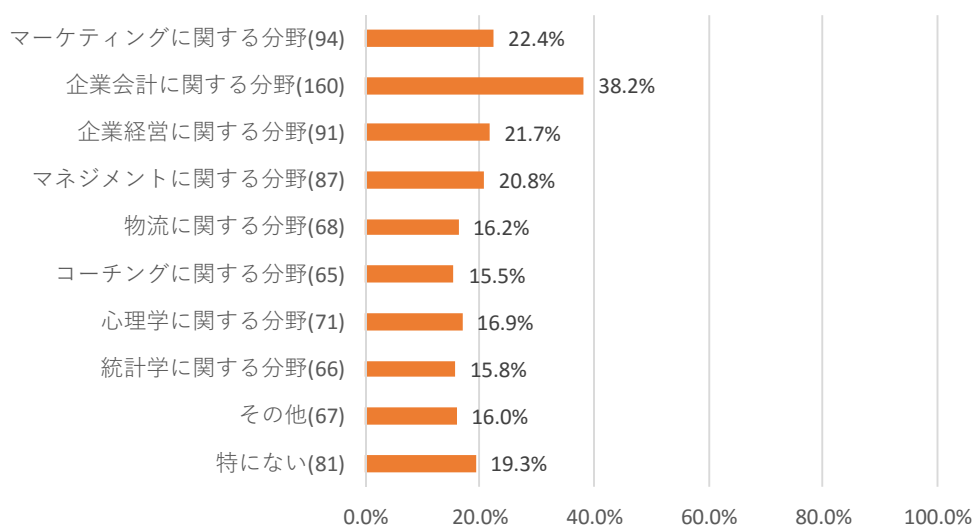


### ③－４ 受講した学びの内容

#### 【全体】

●ビジネススキルでは企業会計に関する分野が多く、資格実務ではパソコンスキルに関する分野が多くなっている。語学ではビジネス英語や基礎英語が多くなっている。また、企画・プレゼン能力ではコミュニケーションに関する分野が多く、就職準備ではライフプランニングに関する分野が多くなっている。

図表 ビジネススキルの分野（n=419）複数回答可

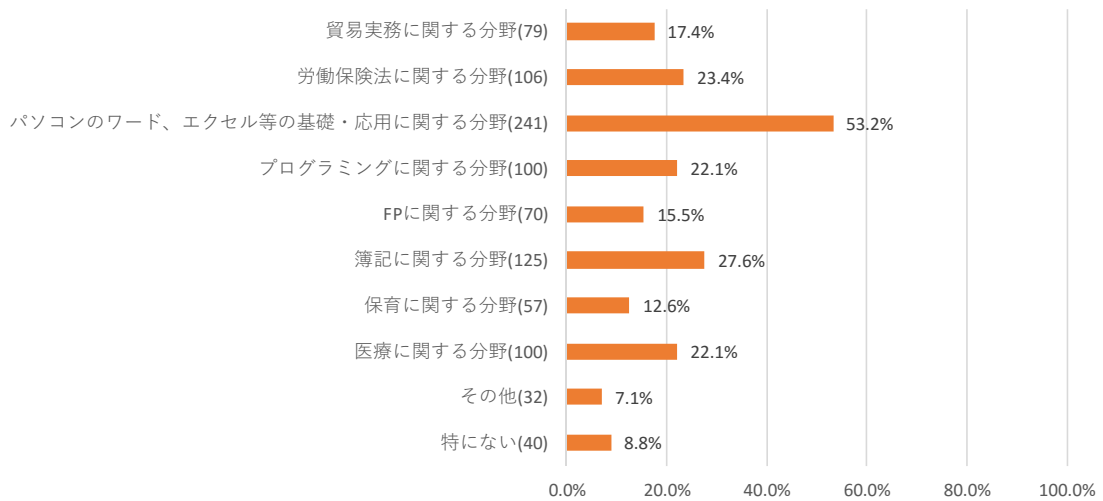


#### その他の回答

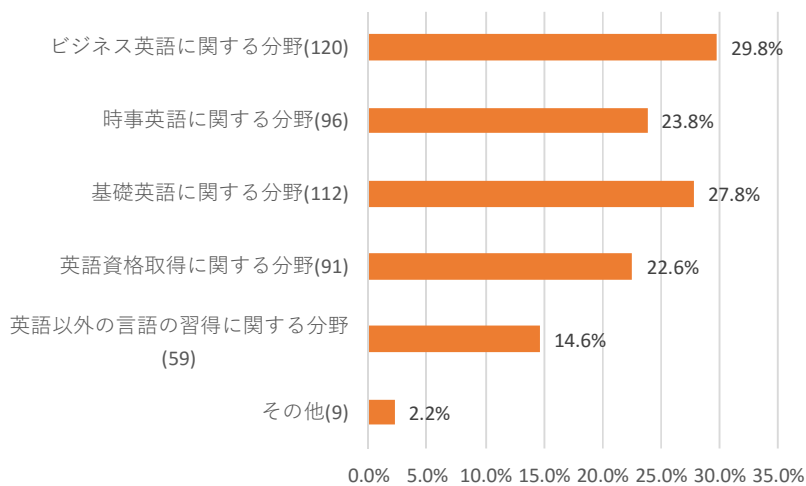
「その他」（67件）では、主に以下のような内容が挙げられた。

- ・秘書検定
- ・福祉医療
- ・翻訳
- ・設計
- ・医療事務
- ・介護
- ・秘書
- ・不動産
- ・貿易
- ・デザイン
- ・他

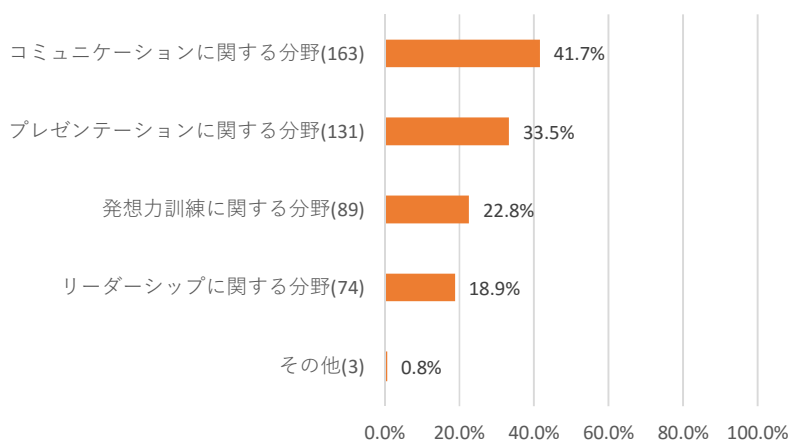
図表 資格実務の分野(n=453)複数回答可



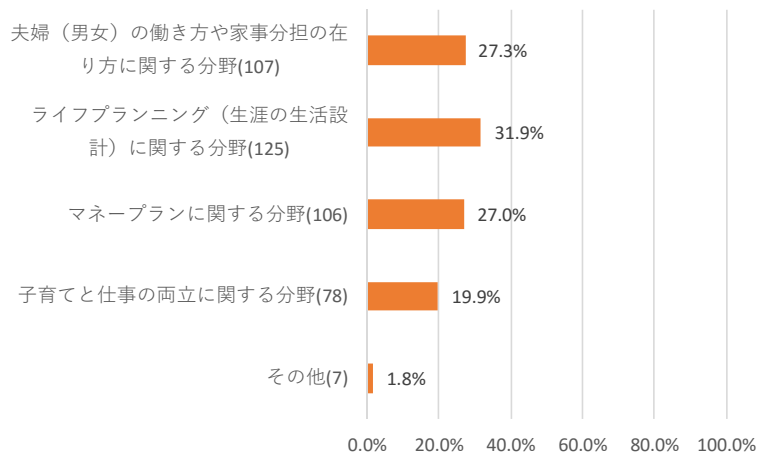
図表 語学の分野 (n=403) 複数回答可



図表 企画・プレゼンカの分野(n=391)複数回答可



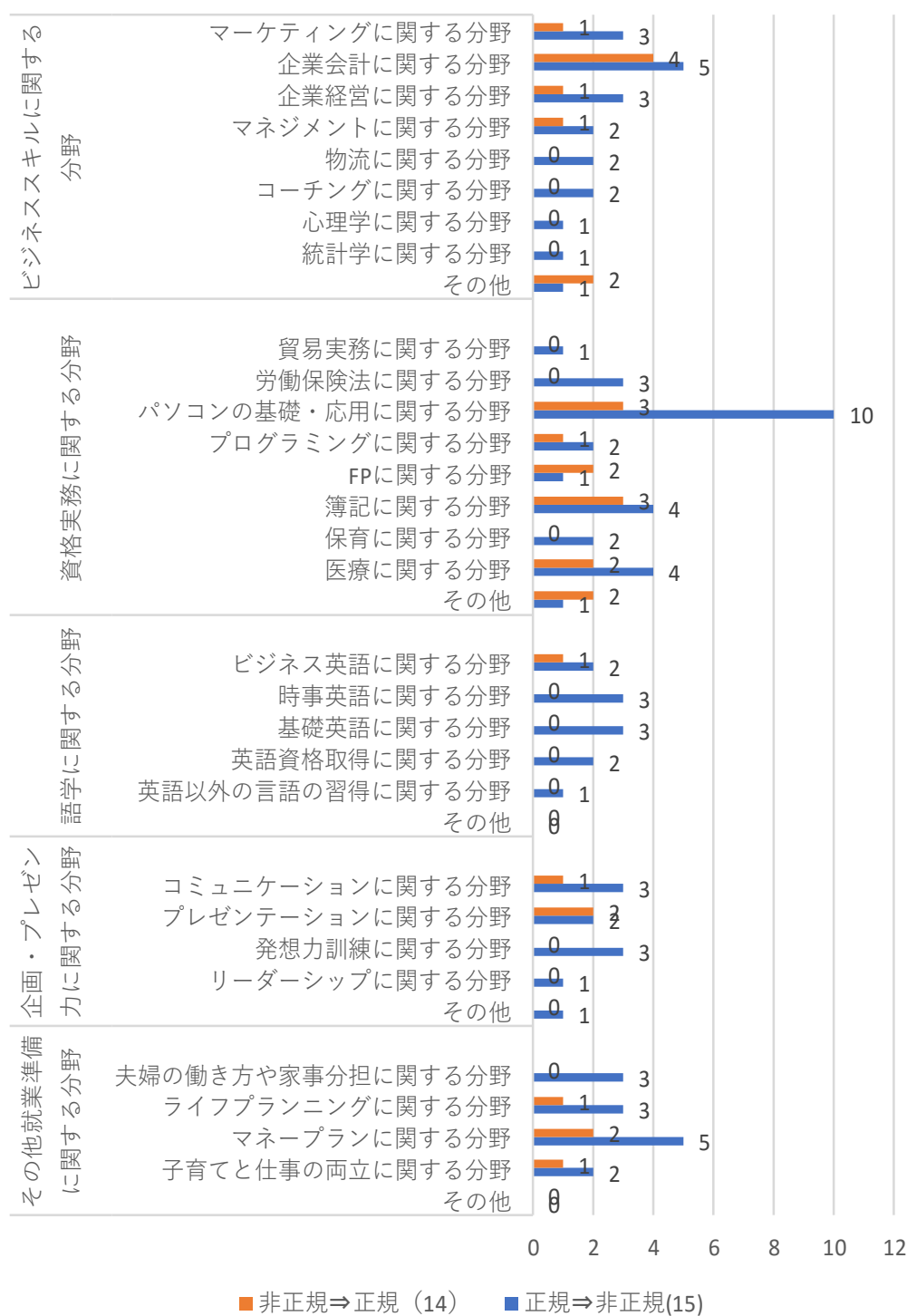
図表 就職準備の分野(n=392)複数回答可



## 【就業形態の変化別の学びの内容】

●就業形態が正規から非正規へ、非正規から正規に転向した回答者が、どのような学びをしているかを見た。

図表 就業形態別の学び、複数回答可 (単位：人)



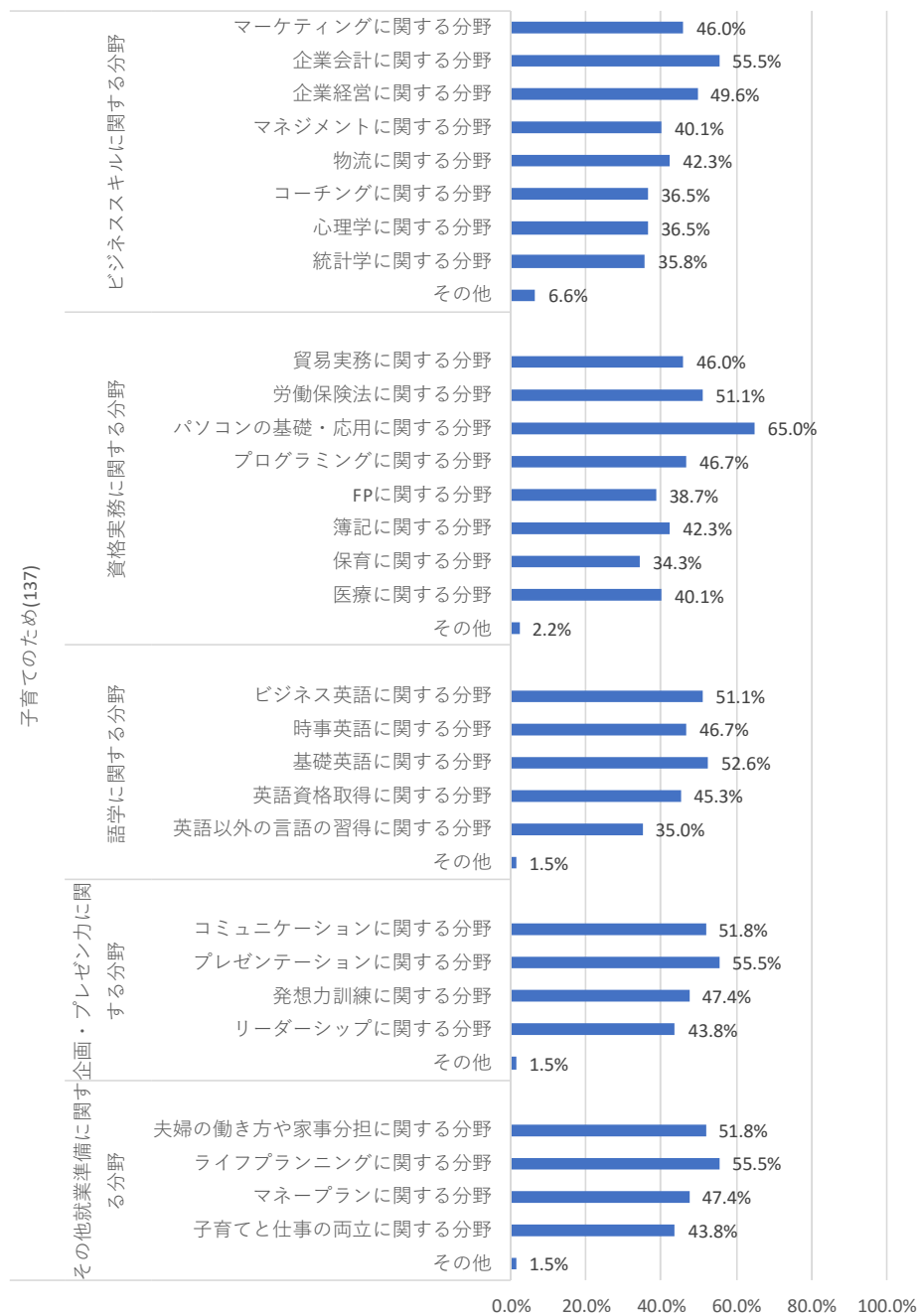
## 【離職理由別学びの内容】

●離職理由に多い「子育てのため」、「勤務条件が合わなかった」、「自分に合った生き方を見つけるため」の理由別に、どのような学びをしているかを見た。離職理由別で見た場合にもほぼ同様の傾向を示しており、ビジネススキルでは「企業会計に関する分野」、資格実務では「パソコンの基礎・応用に関する分野」が多い。語学では「基礎英語」及び「ビジネス英語」が多く、企画・プレゼン力では「プレゼンテーションに関する分野」及び「コミュニケーションに関する分野」、就業準備では「ライフプランニングに関する分野」が多くなっている。

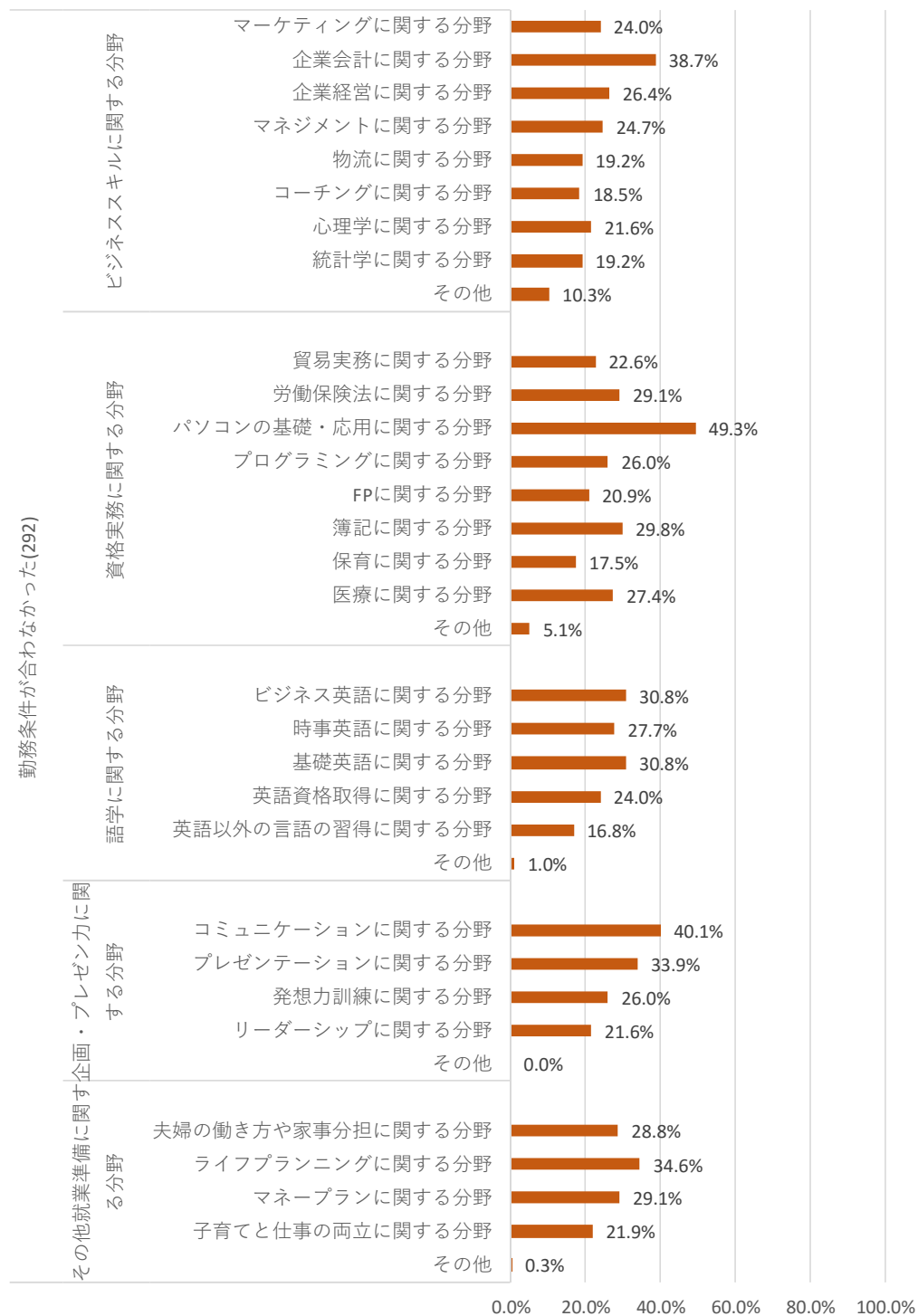
「子育てのため」を理由に選んだ者は、それぞれの分野を学んでいる比率が全体的に高く、全 29 分野で、30%を超えている（「勤務条件」が理由の場合は、30%を超える分野は7分野、「自分に合った生き方を見つけるため」が理由の場合は18分野となっている。）



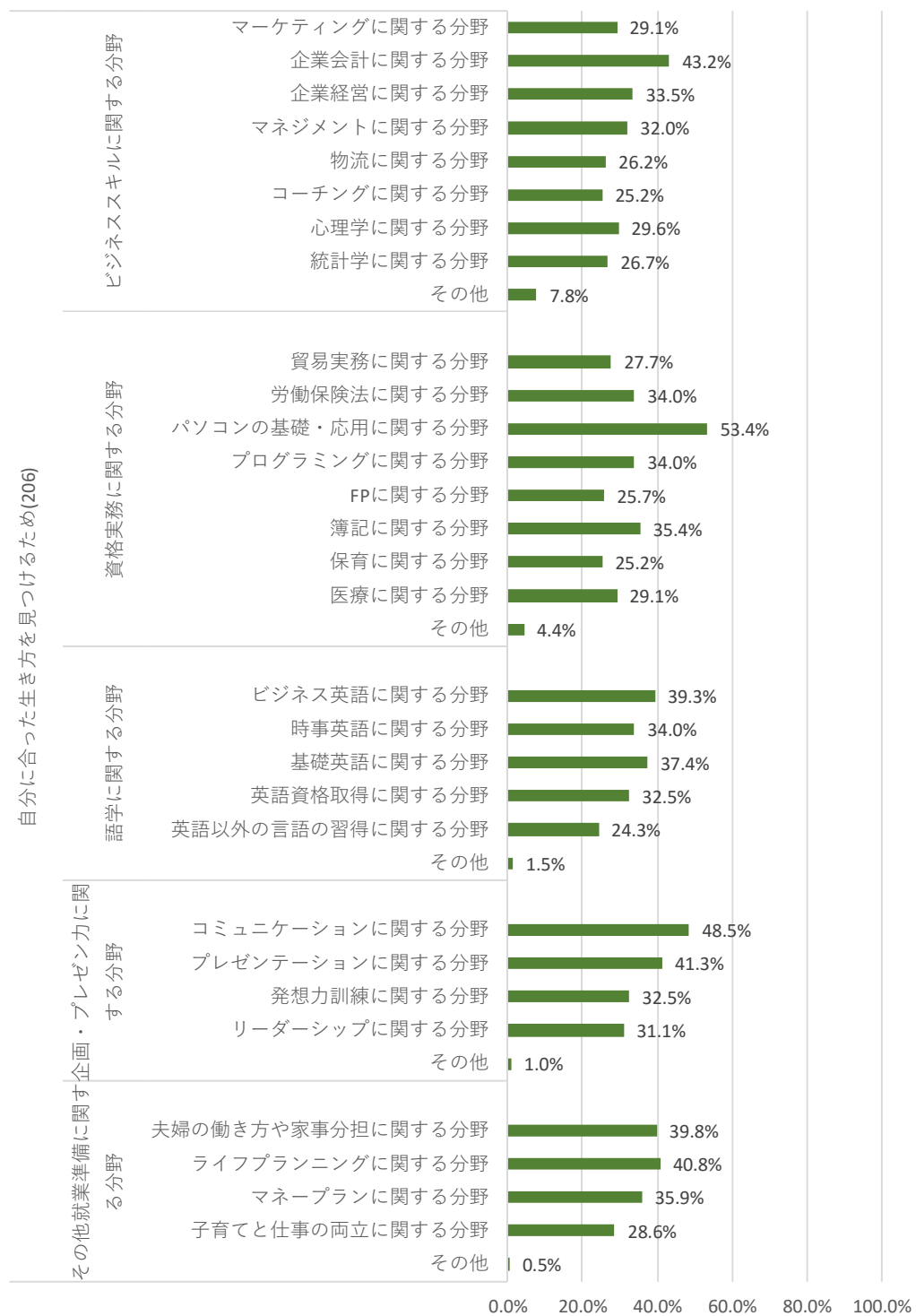
図表 子育てのために離職した場合の学びの内容、複数回答可



図表 勤務条件が合わなかったために離職した場合の学びの内容、複数回答可



図表 自分に合った生き方を見つけるために離職した場合の学びの内容、複数回答可



## 【居住地別学びの内容】

居住地別に学びの内容を見た。

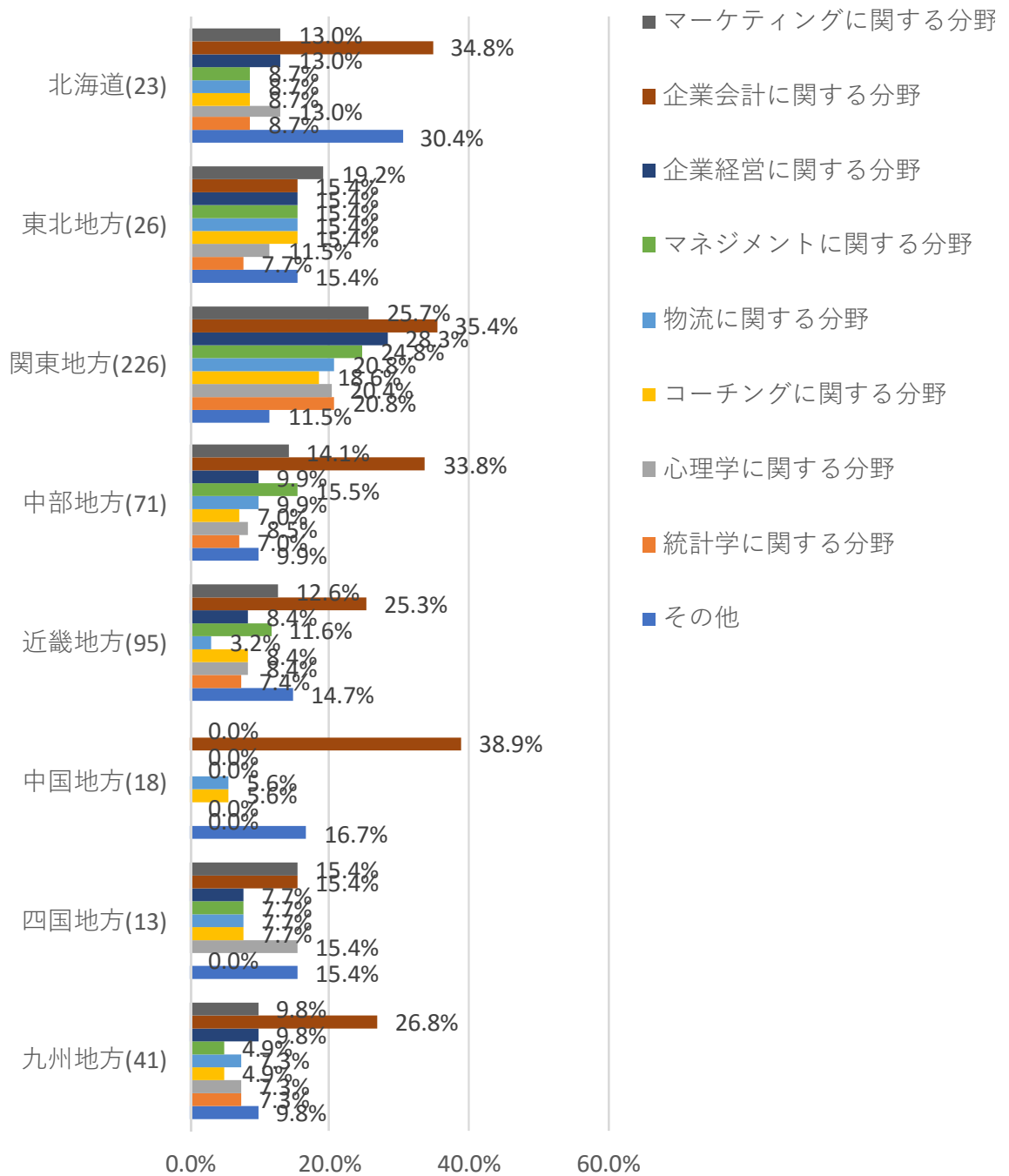
●ビジネススキルでは、ほとんどの地域で「企業会計に関する分野」が多く受講されている。北海道では「その他」が多く、「プログラミング」や「医療事務」等が挙げられた。

●同様に資格実務分野では、「パソコンの基礎・応用に関する分野」がほとんどの地域で多い。語学の分野でも、「ビジネス英語に関する分野」がほとんどの地域で多いが、四国地方においては、「英語資格取得に関する分野」が多くなっている。

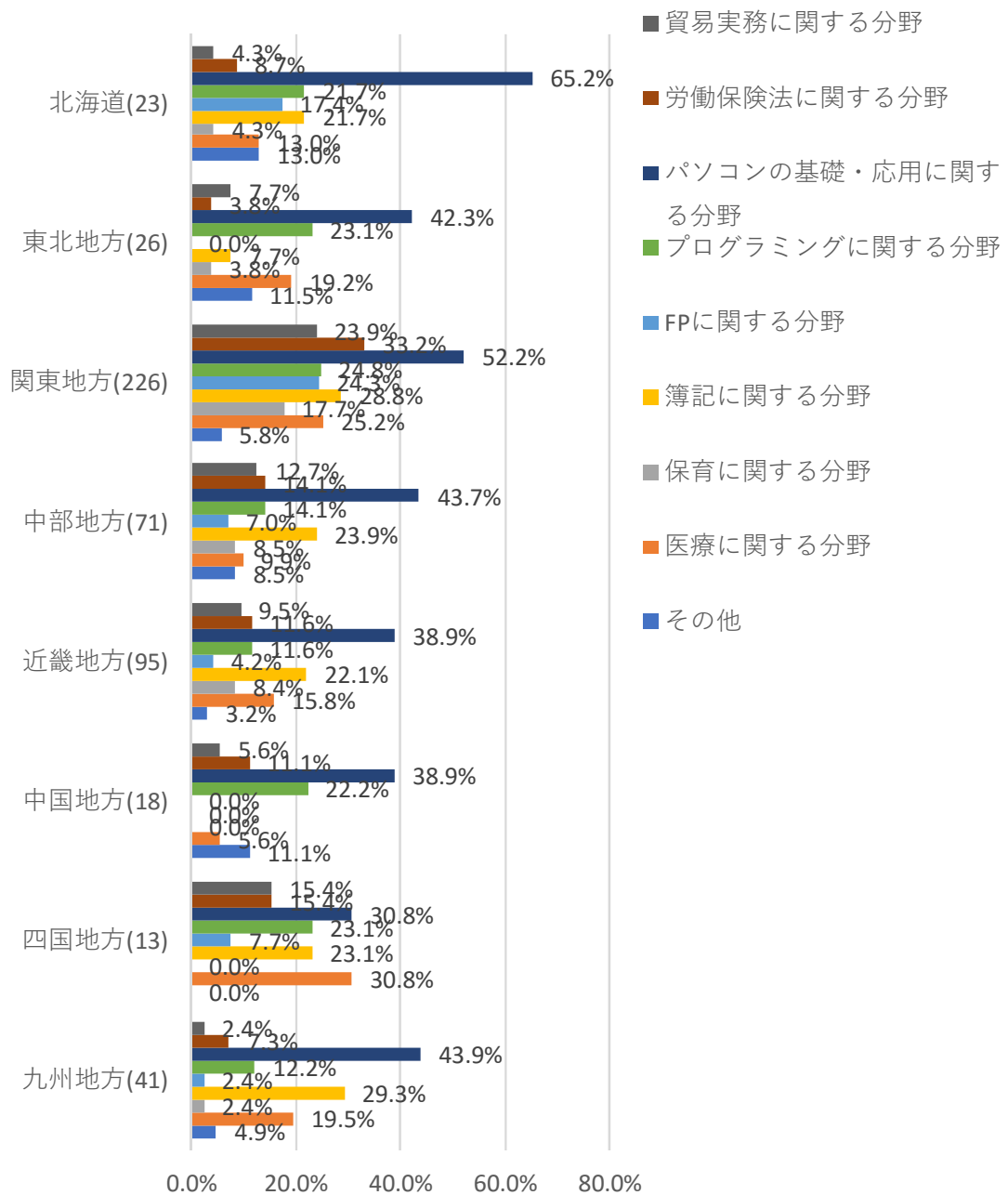
●企画・プレゼン分野では、「コミュニケーションに関する分野」がほとんどの地域で多くなっている。

●各分野ともに、関東地方はそれぞれの学びを選択する者の比率が他地域より高い。

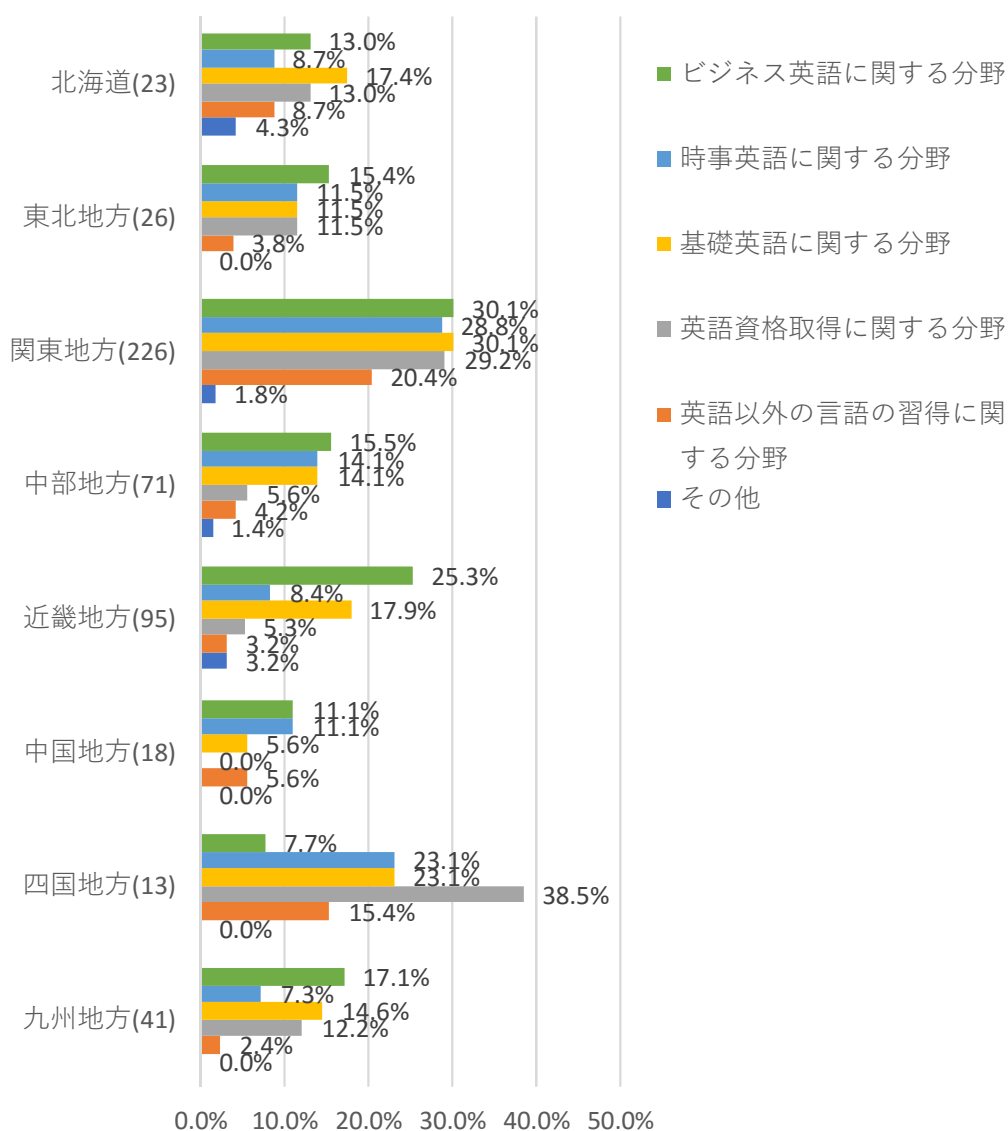
図表 ビジネススキル分野における居住地別学びの内容 (n=513) 複数回答可



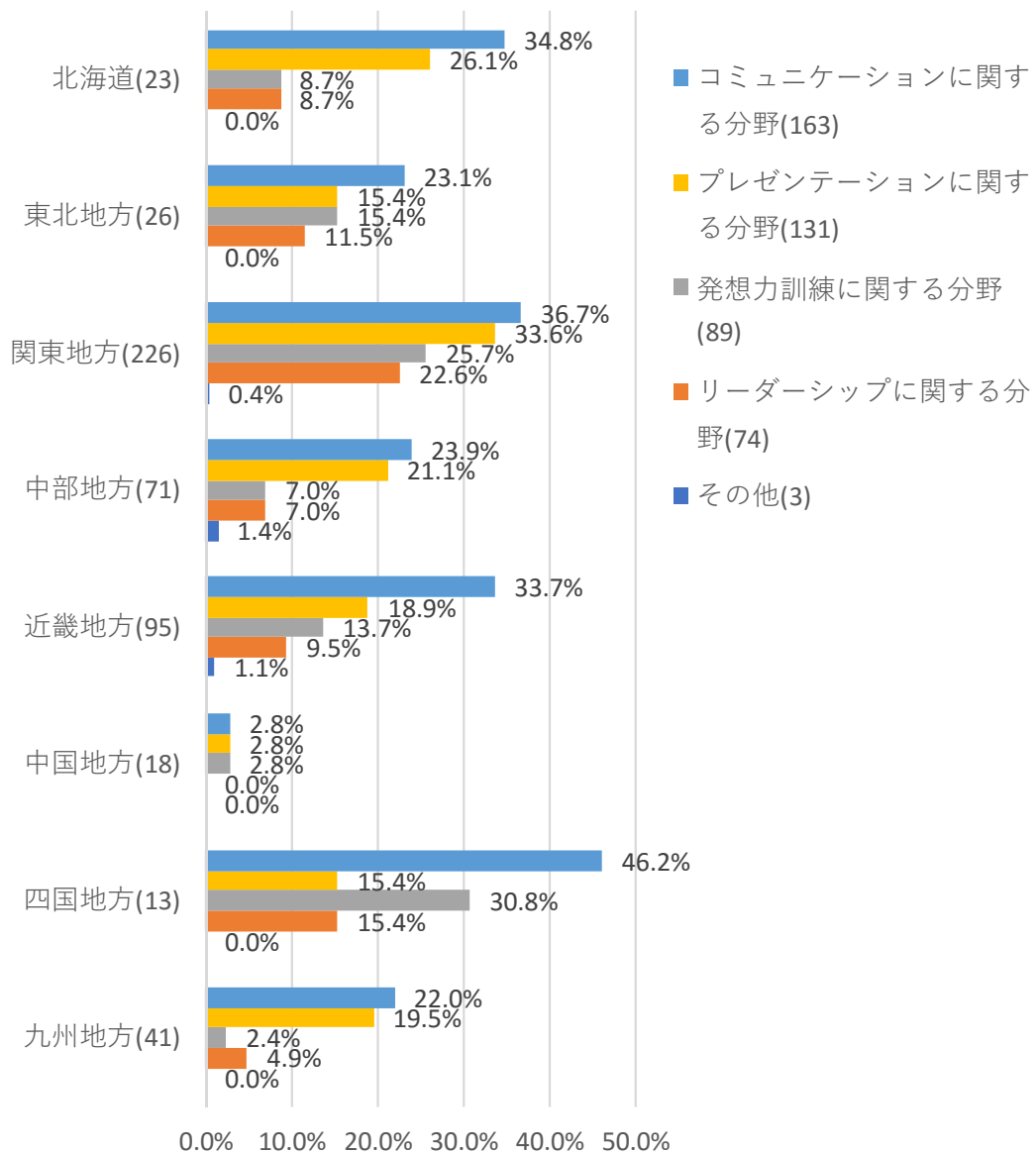
図表 資格実務分野における地域別学びの内容、複数回答可



図表 語学分野における地域別学びの内容、複数回答可



図表 企画・プレゼン分野における地域別学びの内容、複数回答可





## 【世代別学びの内容】

世代別の学びの内容は以下のとおりである。

### ●20 代

ビジネススキルでは「マーケティングに関する分野」が多く、資格実務では「パソコンの基礎応用に関する分野」、語学では「基礎英語に関する分野」、企画プレゼンでは「コミュニケーションに関する分野」、就職準備では「ライフプランニングに関する分野」が多くなっている。

### ●30 代

ビジネススキルでは「マーケティングに関する分野」が多く、資格実務では「パソコンの基礎応用に関する分野」、語学では「基礎英語に関する分野」、企画プレゼンでは「コミュニケーションに関する分野」、就職準備では「ライフプランニングに関する分野」が多くなっている。

### ●40 代

ビジネススキルでは「マーケティングに関する分野」が多く、資格実務では「パソコンの基礎応用に関する分野」、語学では「ビジネス英語に関する分野」、企画プレゼンでは「コミュニケーションに関する分野」、就職準備では「ライフプランニングに関する分野」が多くなっている。

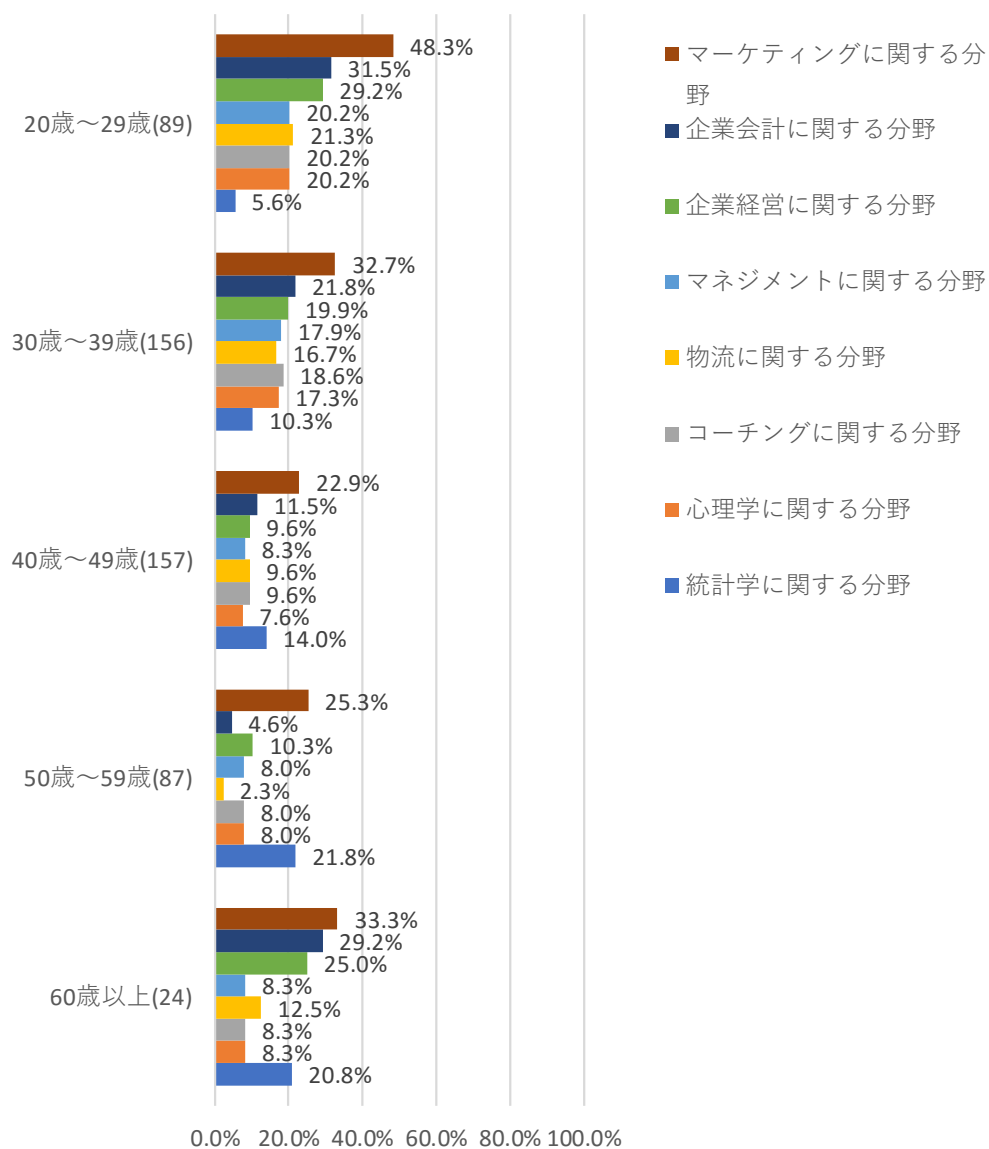
### ●50 代

ビジネススキルでは「マーケティングに関する分野」や「統計学に関する分野」が多く、資格実務では「パソコンの基礎応用に関する分野」、語学では「ビジネス英語に関する分野」や「英語資格取得に関する分野」、企画プレゼンでは「コミュニケーションに関する分野」、就職準備では「ライフプランニングに関する分野」と「マネープランに関する分野」が多くなっている。

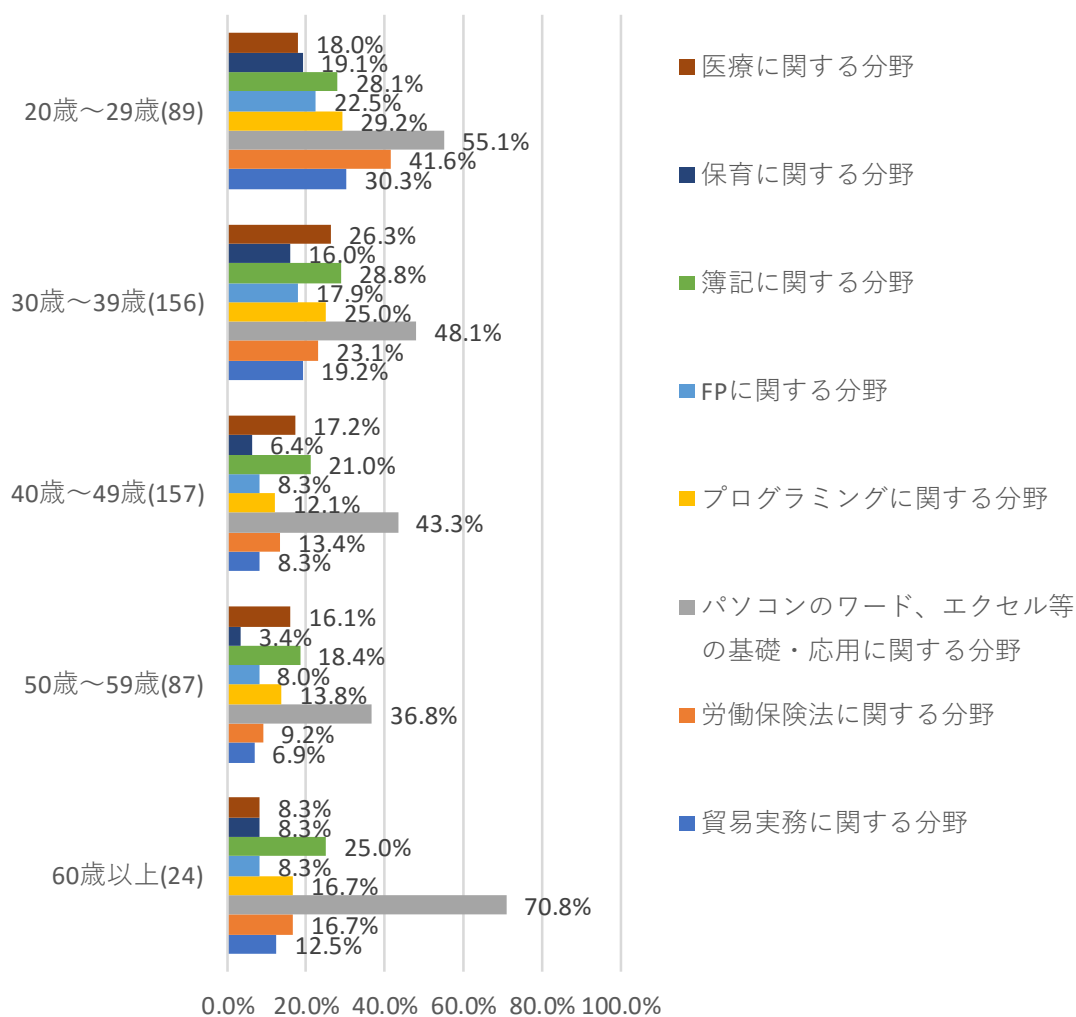
### ●60 代

ビジネススキルでは「マーケティングに関する分野」や「企業会計に関する分野」「企業経営に関する分野」が多く、資格実務では「パソコンの基礎応用に関する分野」、語学では「基礎英語に関する分野」、企画プレゼンでは「コミュニケーションに関する分野」、就職準備では「夫婦の働き方や家事分担に関する分野」「ライフプランニングに関する分野」が多くなっている。

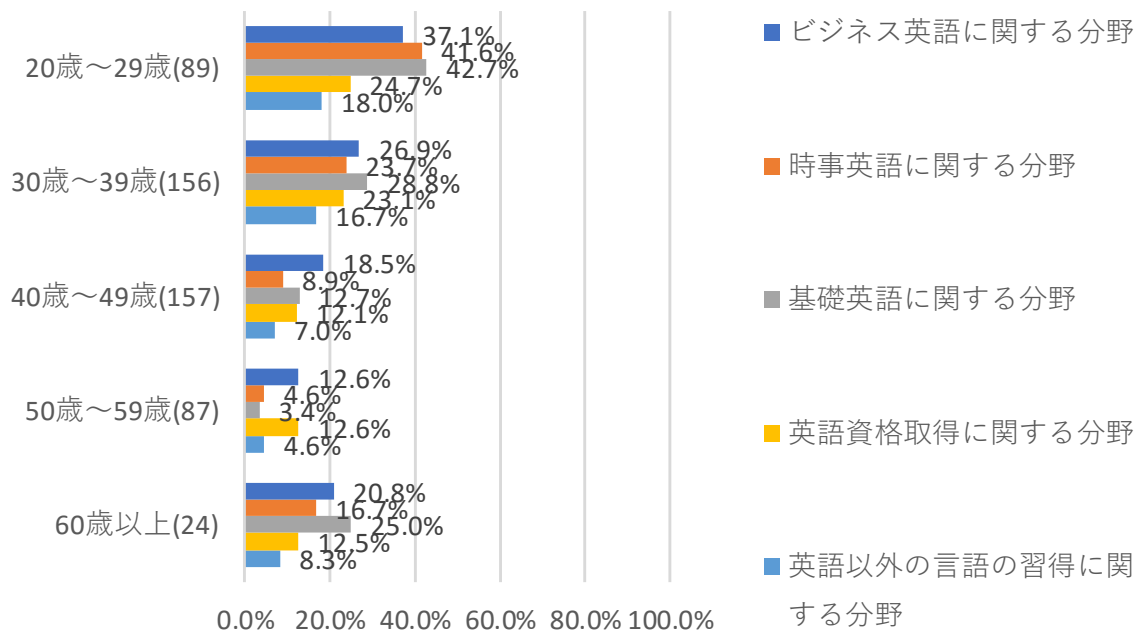
図表 世代別ビジネススキル受講内容（n=513）複数回答可



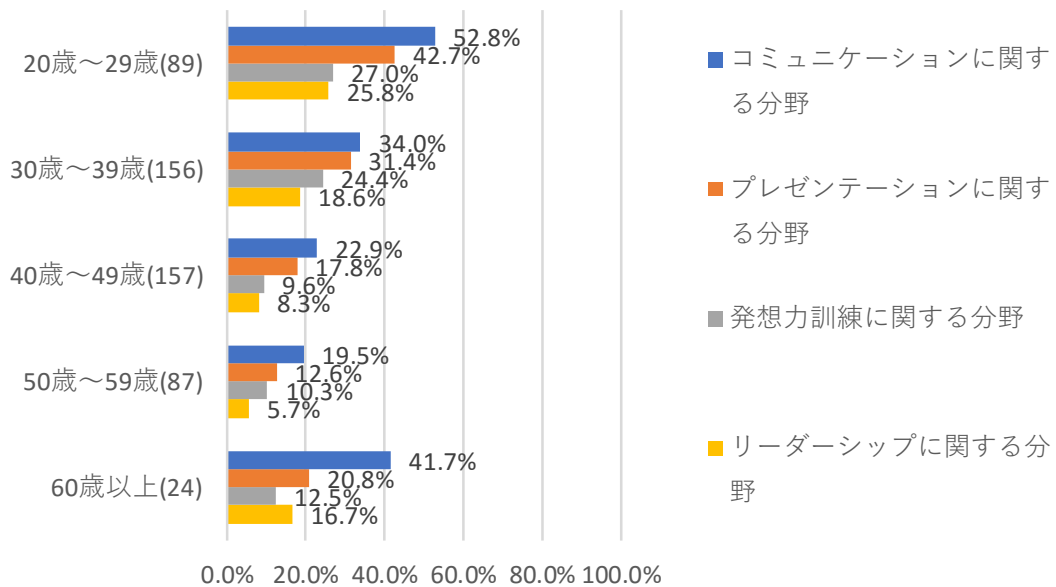
図表 世代別資格実務受講内容（n=513）複数回答可



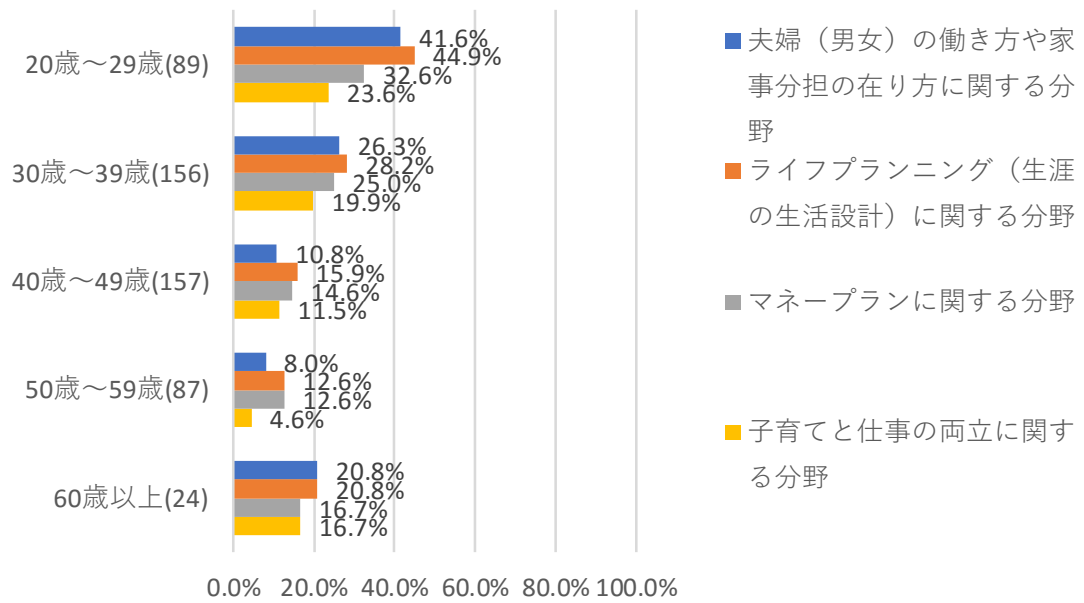
図表 世代別語学受講内容（n=513）複数回答可



図表 世代別企画・プレゼン受講内容（n=513）複数回答可



図表 世代別就職準備受講内容（n=513）複数回答可



## 【動機別学びの内容】

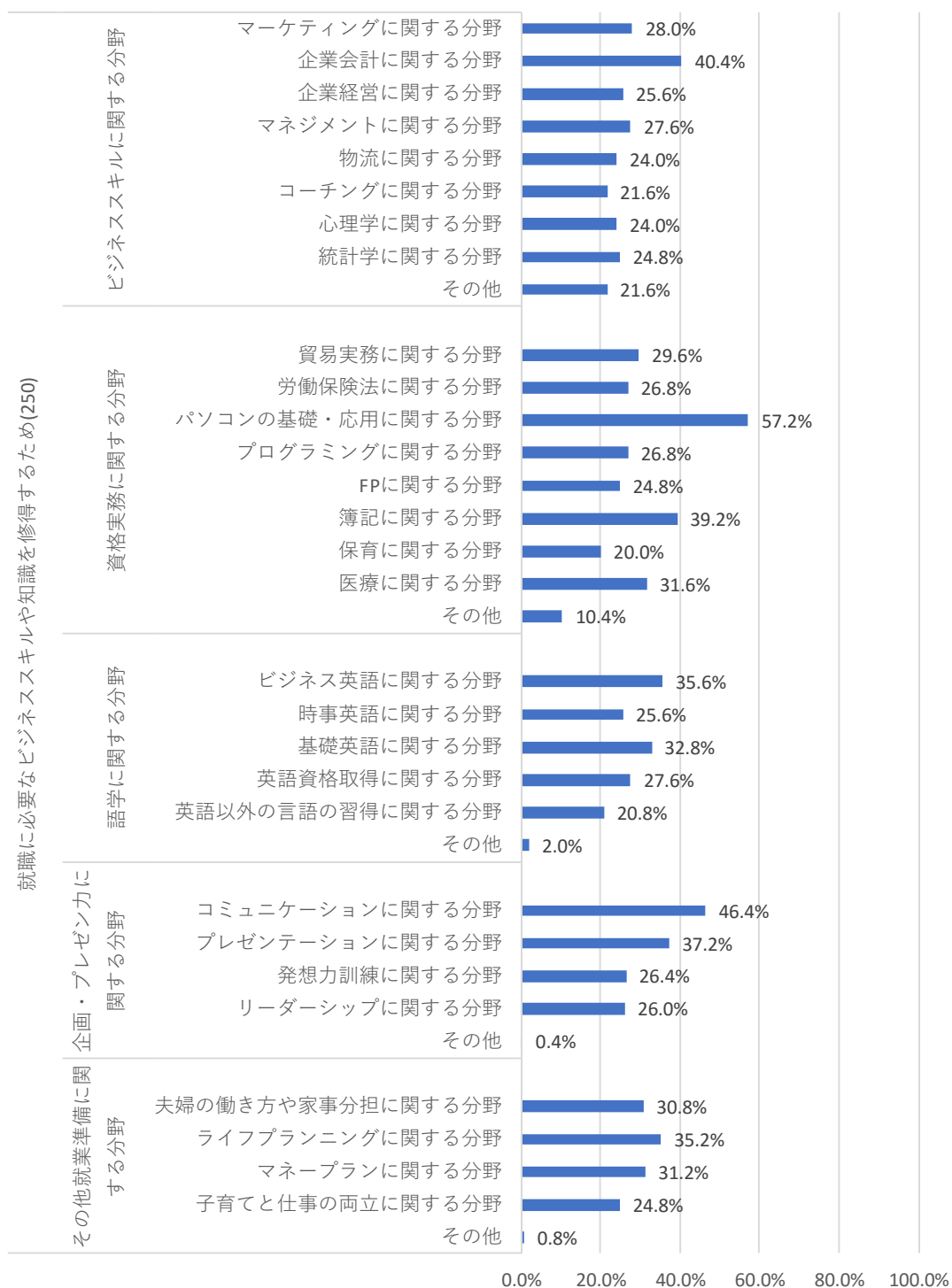
受講した動機では、「就職に必要なビジネススキルや知識を修得するため」という回答が最も多く、次いで自分に関する動機（「自分に合った仕事を見つけるため」、「自分らしい生き方を発見するため」、「自分自身の可能性を引き出すため」）、そして「キャリアアップや専門性を伸ばすため」といった動機が多かった。これら3つを主要な動機として学びの内容をみた。

●「就職に必要なビジネススキルや知識を修得するため」という動機で学ぶ者、ビジネススキルでは「企業会計に関する分野」を学ぶ者が多く、資格実務では「パソコンの基礎・応用に関する分野」、語学では「ビジネス英語に関する分野」、企画プレゼンでは「コミュニケーションに関する分野」、就業準備では「ライフプランニングに関する分野」を学ぶ者が多くなっている。

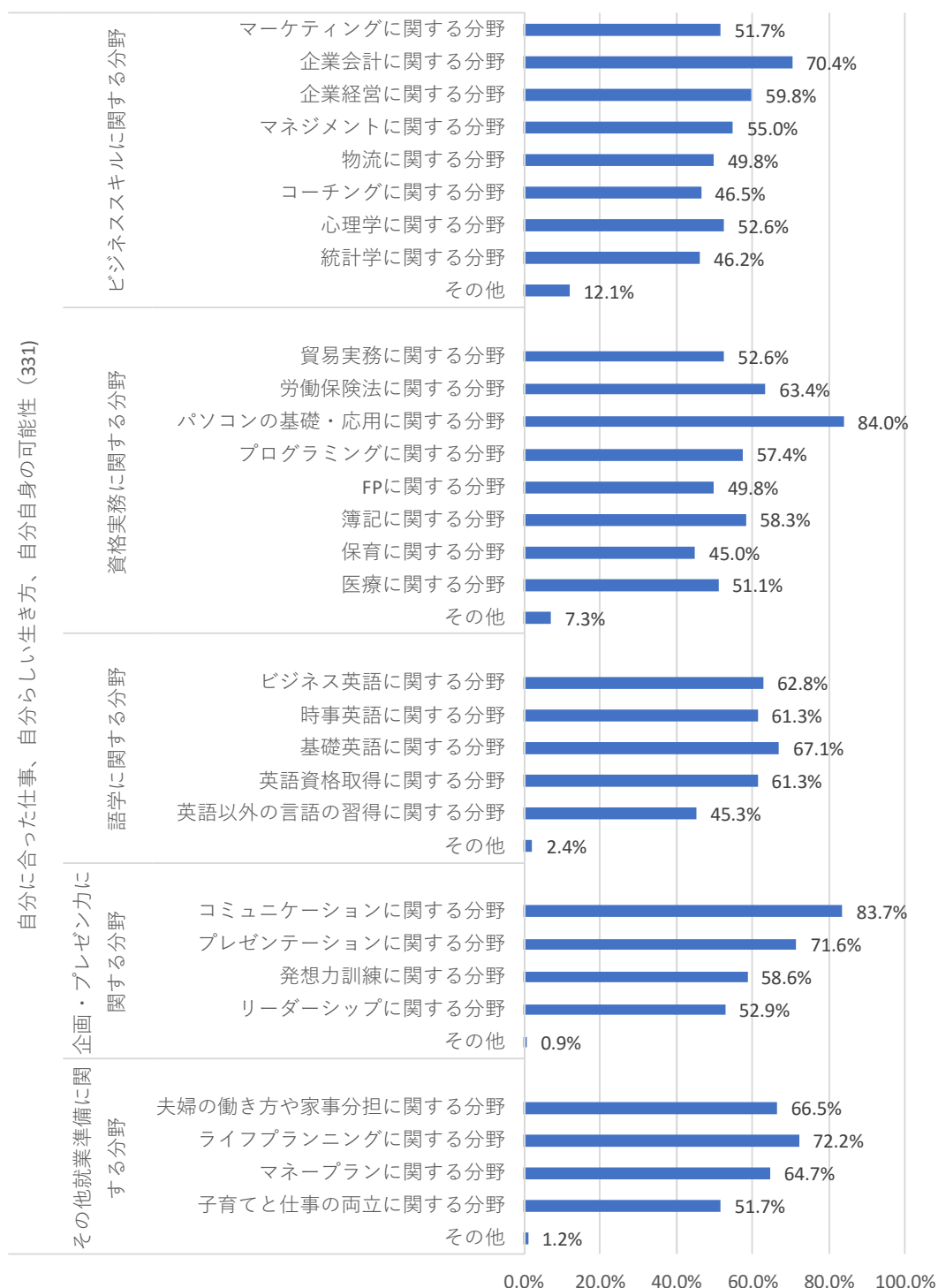
●「自分に合った仕事を見つけるため」、「自分らしい生き方を発見するため」、「自分自身の可能性を引き出すため」という動機を一つの群にして見た場合についても、上記とほぼ同様の傾向が見られる。なお、他の動機で学んだ者と比べて学習分野を幅広く選択する者がいることがうかがえる。

●「キャリアアップや自分の専門性を伸ばすため」という動機についても、多くが学んでいる学習内容は、上記2つの動機とほぼ同様の傾向が見られる。

図表 就職に必要なビジネススキルや知識を修得するための学びの内容（n=250）複数回答可

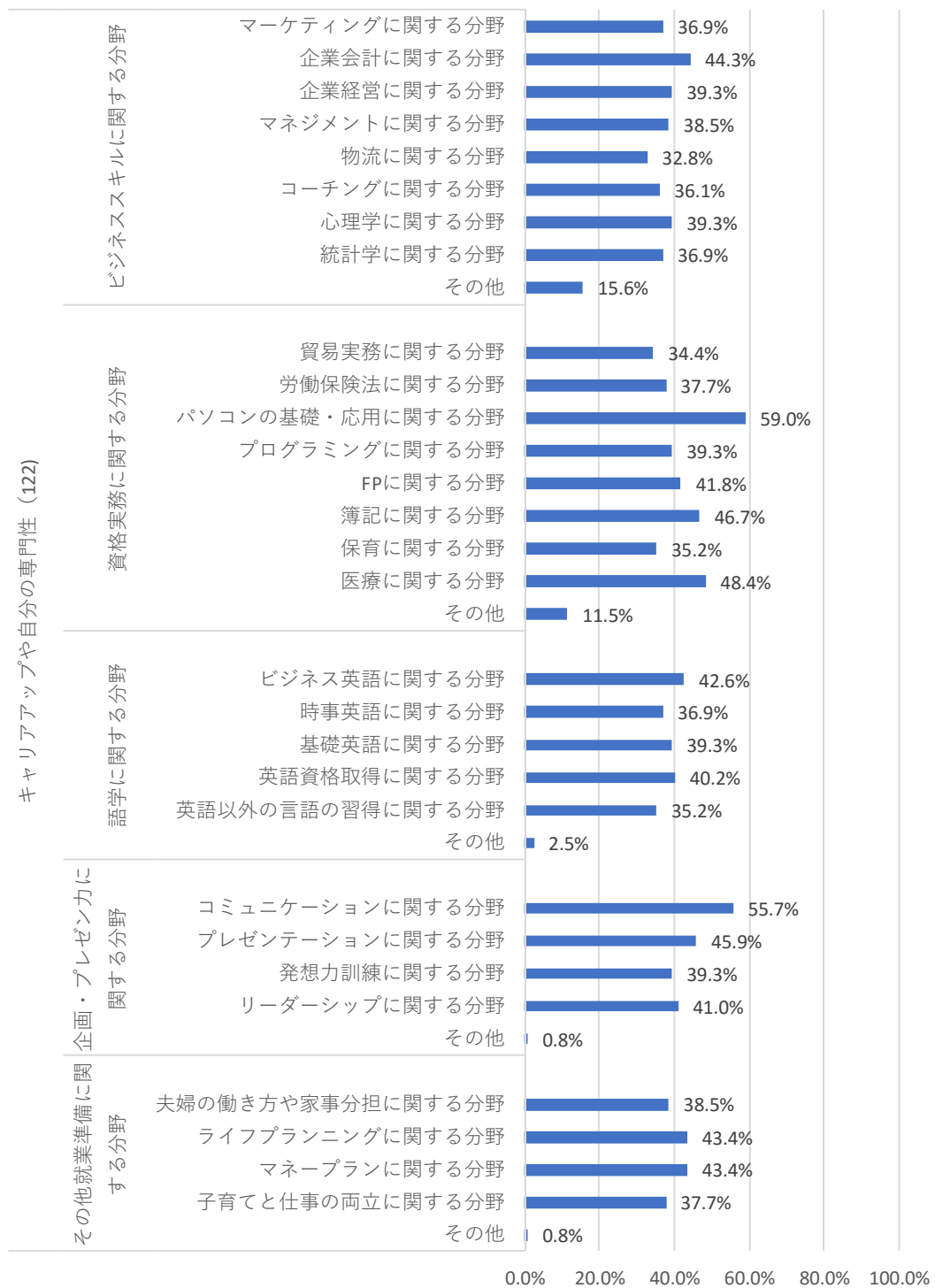


図表 自分に合った仕事、自分らしい生き方、自分自身の可能性を引き出すための学びの内容  
(n=331) 複数回答可





図表 キャリアアップや自分の専門性を伸ばすための学びの内容（n=122）複数回答可



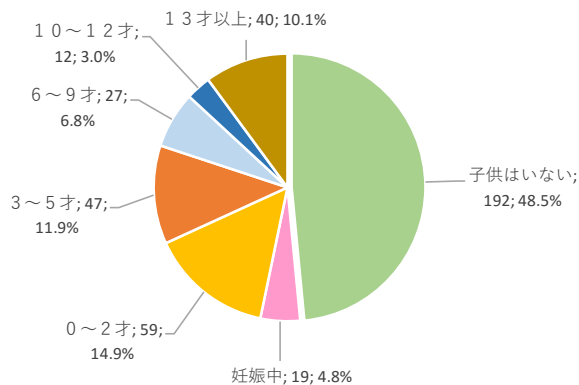
### ③－5 講座の受講期間

●講座受講期間では、全体として「半年以内」の講座が多く受講されている。概ね、「就職準備」の学習期間は、「1か月以内」と短期間の講座受講が多く、「ビジネススキル」、「ヒューマンスキル」、「語学」、「資格実務」は「半年以内」が最も多い。

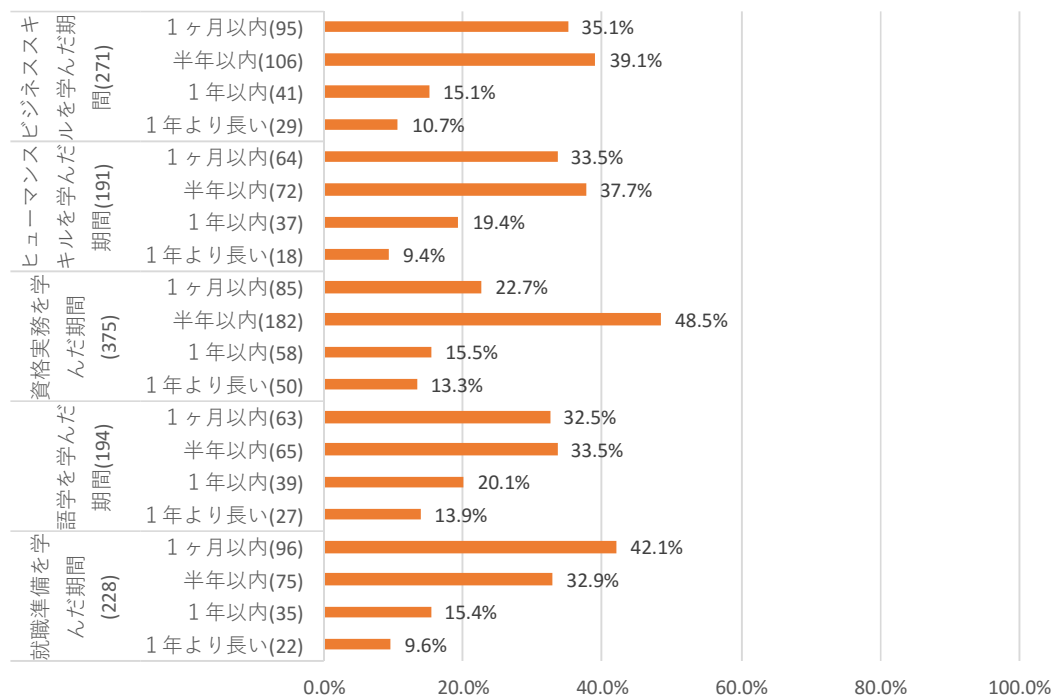
●受講時の子供の年齢は、「0～2才」が最も多く、次いで「3～5才」となっている。

●受講時の子供の年齢別に受講期間をみると、ほとんどの分野で受講期間が「1年より長い」の期間を選択した者は受講時に子供がいない者が多く、（半年より長い期間から）「1年以内」や「1ヵ月以内」では、「0～2才」という回答が多くなっている。

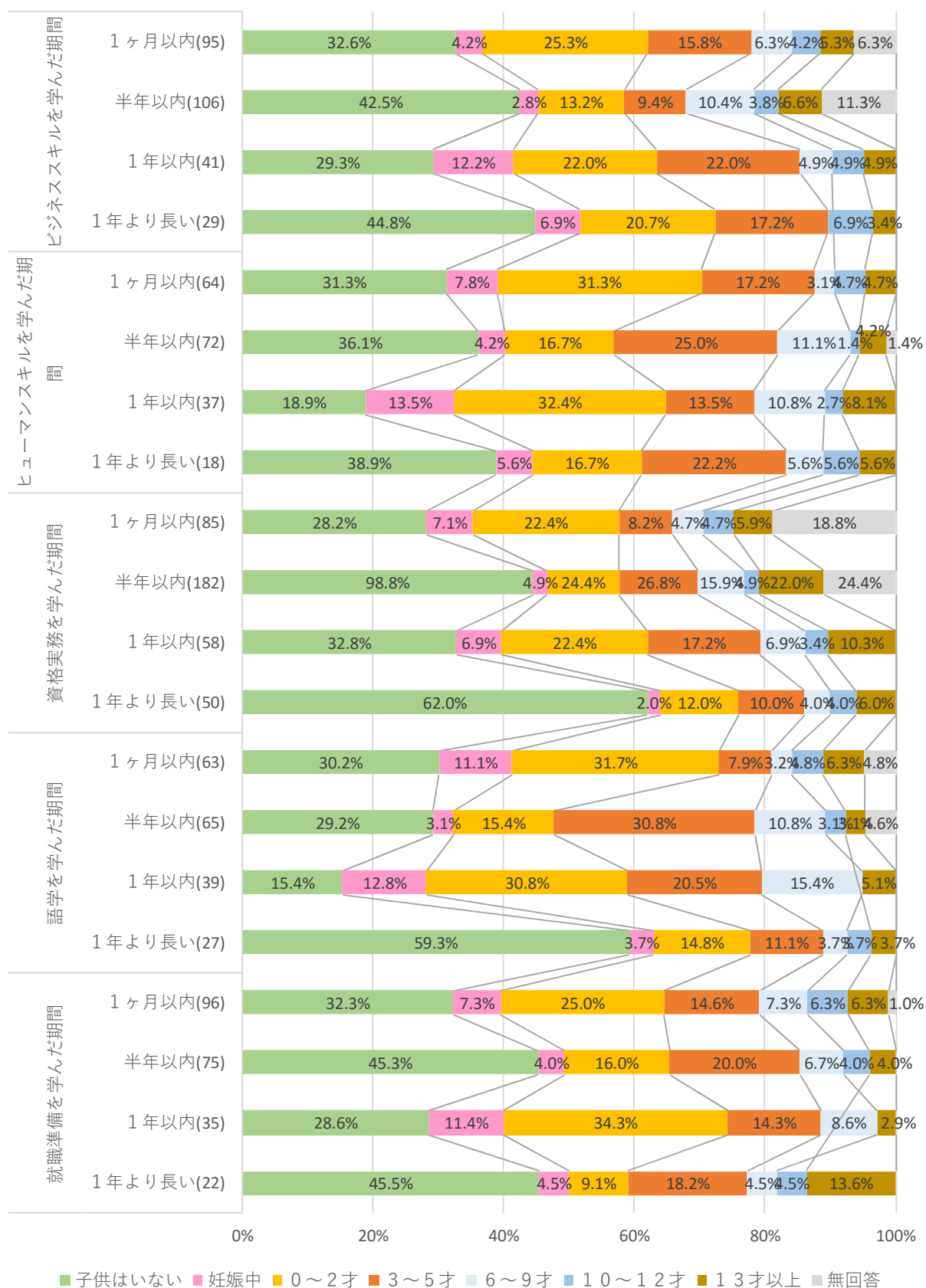
図表 受講時の子供の年齢(n=396)  
無回答者を除く



図表 学んだ期間 (n=450) 複数回答可



図表 受講時の子供の年齢別の受講期間 (n=450)

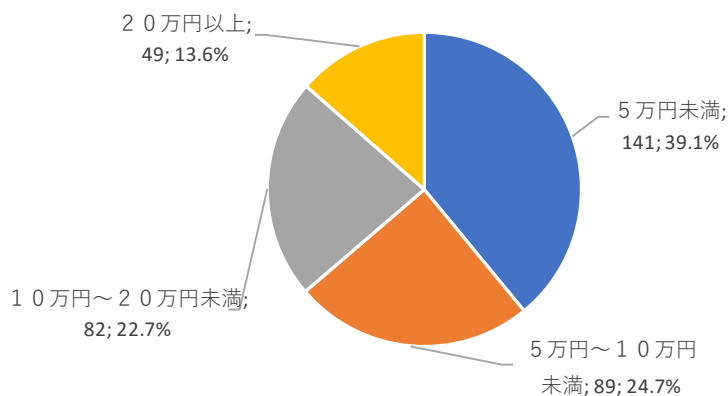


### ③－6 講座の受講料

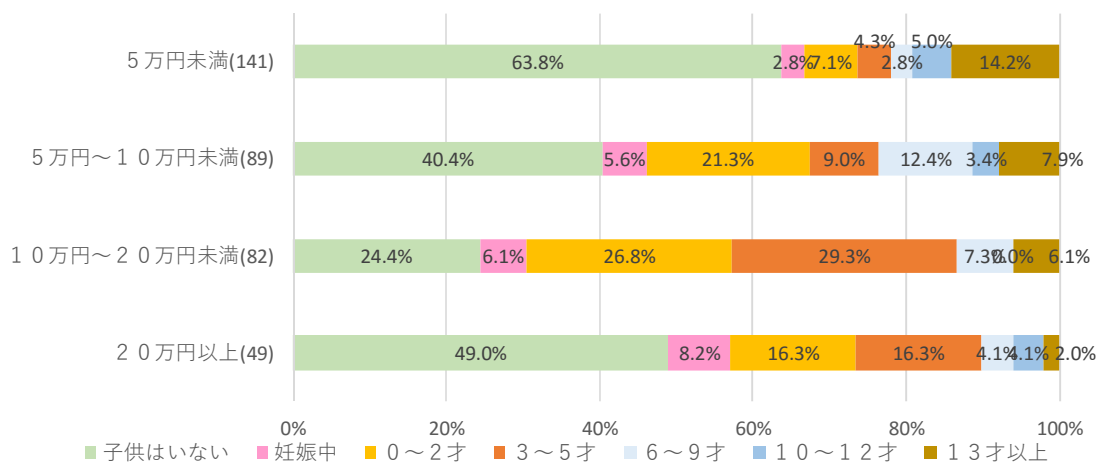
●講座受講料では、「5万円未満」が39.1%と最も多い。

●受講時の子供の年齢から受講料をみると、「子供はいない」層では「5万円未満」が6割を占め、5万円以上では子供がいる層が多くなっている。「10万円～20万円未満」では「3～5才」が多く、次いで「0～2才」が多い。「20万円以上」では「子供はいない」層は49.0%、年齢層に関わらず子供がいる層の合計は51%であり、子供の有無による違いは見られない。

図表 講座の受講料（n=361）  
無回答者を除く



図表 子供の年齢別受講料



### ③－7 講座の効果

#### 【全体】

●復職・再就職に当たってどのような効果があったかを尋ねた場合の講座の効果では、「資格実務に関する学び」の効果が62.8%、「就職に必要なビジネススキルを高める学び」が49.0%と実務分野が多く、次いで「コミュニケーション能力」(40.2%)、「働くにあたっての社会性を取り戻すための学び」(39.1%)、「自己肯定感の向上」(38.7%)といった本人の精神的な面での準備に係る分野が続き(いずれも「効果があった」と「多少効果があった」の計)、その他の学びでは、「かなり効果があった」、「多少効果があった」の計は30%前後を占めている。

●一方、本問では「復職・再就職に当たって」の効果を探っているが、「効果が不明」と答えた者も「語学力を高める学び」(40.9%)や「発想力を高める学び」(40.2%)でやや多く、「リーダーシップ能力を高める学び」は、「あまり効果はなかった」及び「ほとんど効果はなかった」の計が33.5%であった。これらは本人の効果の感じ方に差が生じやすい学びと考えられる。

#### 【動機別の効果】

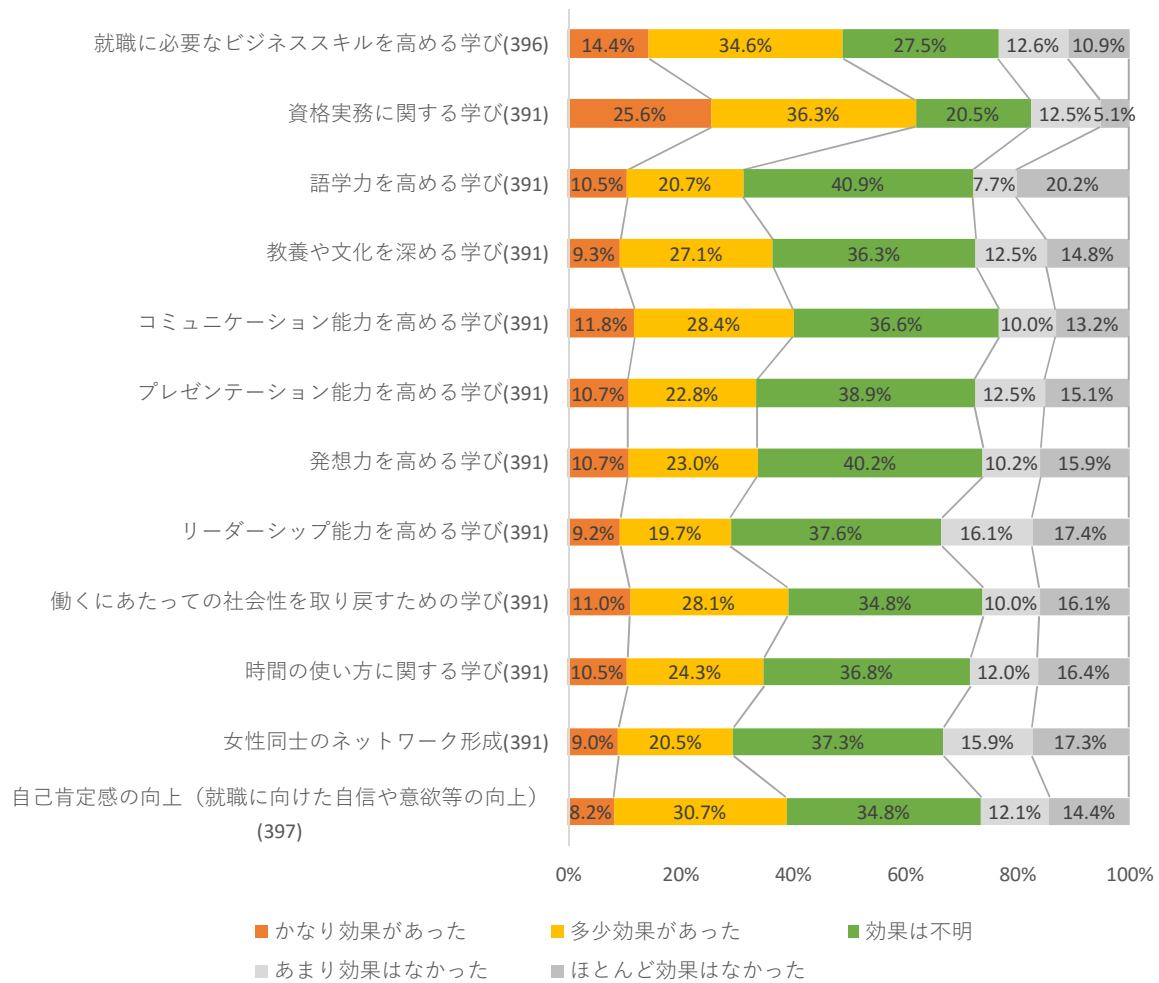
動機別に学んだ講座がどのような効果があったかをみた。なお、効果は「かなり効果があった」と「多少効果があった」という回答だけを集計している。

●「就職に必要なビジネススキルや知識を修得するため」という動機で学ぶ場合は、「パソコンの基礎・応用に関する分野」、「コミュニケーションに関する分野」の効果が高くなっている。

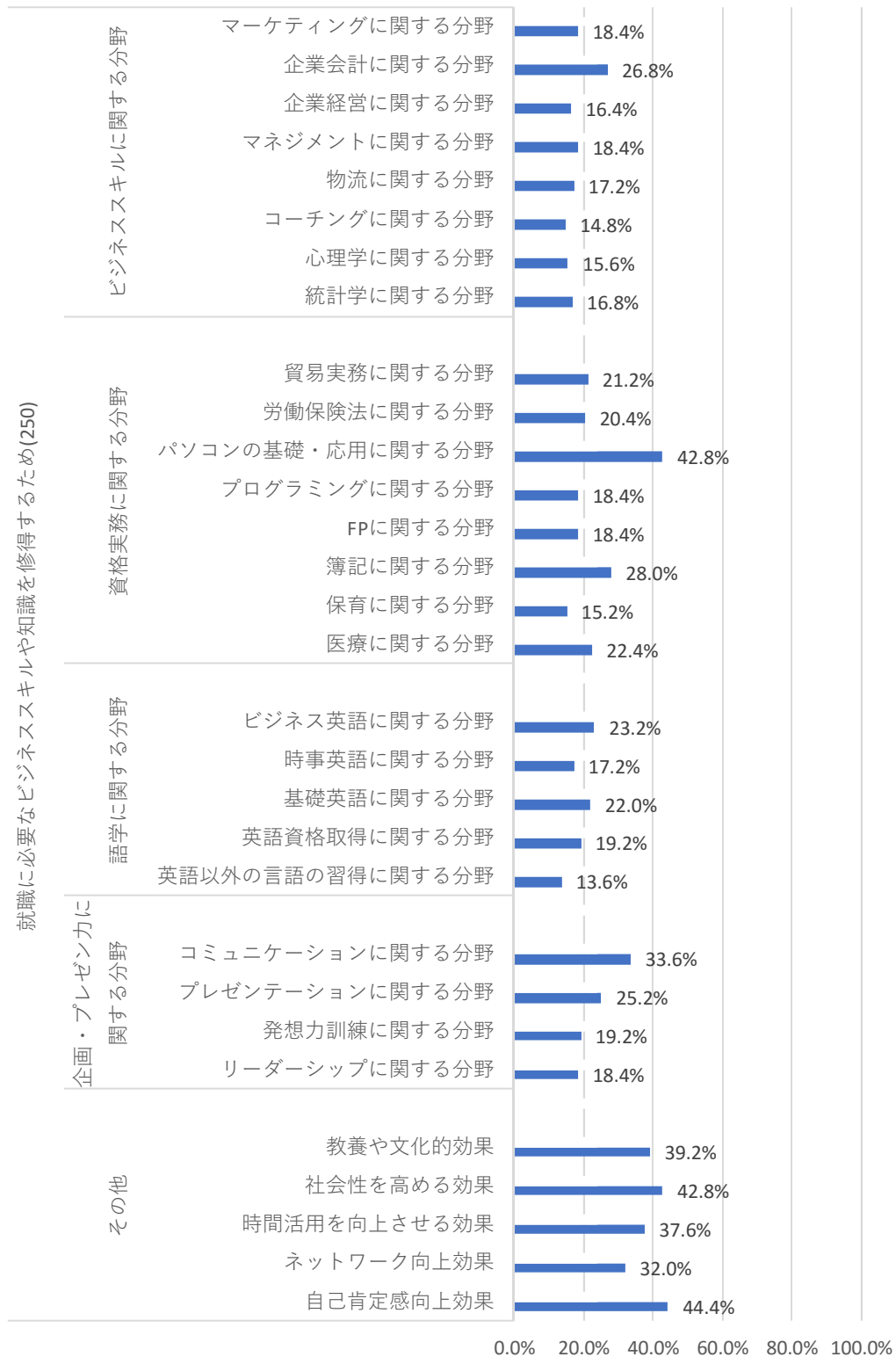
●「キャリアアップや自分の専門を伸ばすため」という動機で学ぶ場合は、「パソコンの基礎・応用に関する分野」や「コミュニケーションに関する分野」の他に、「簿記に関する分野」や「医療に関する分野」等の効果も高くなっている。

●3つの動機で見た場合、いずれの動機で学んだ場合でも「自己肯定感向上効果」は最も高くなっており(44.4%～70.7%)、「社会性を高める効果」も42.8%～68.6%と2番目もしくは3番目に効果が高い学びと評価されている

図表 講座の効果

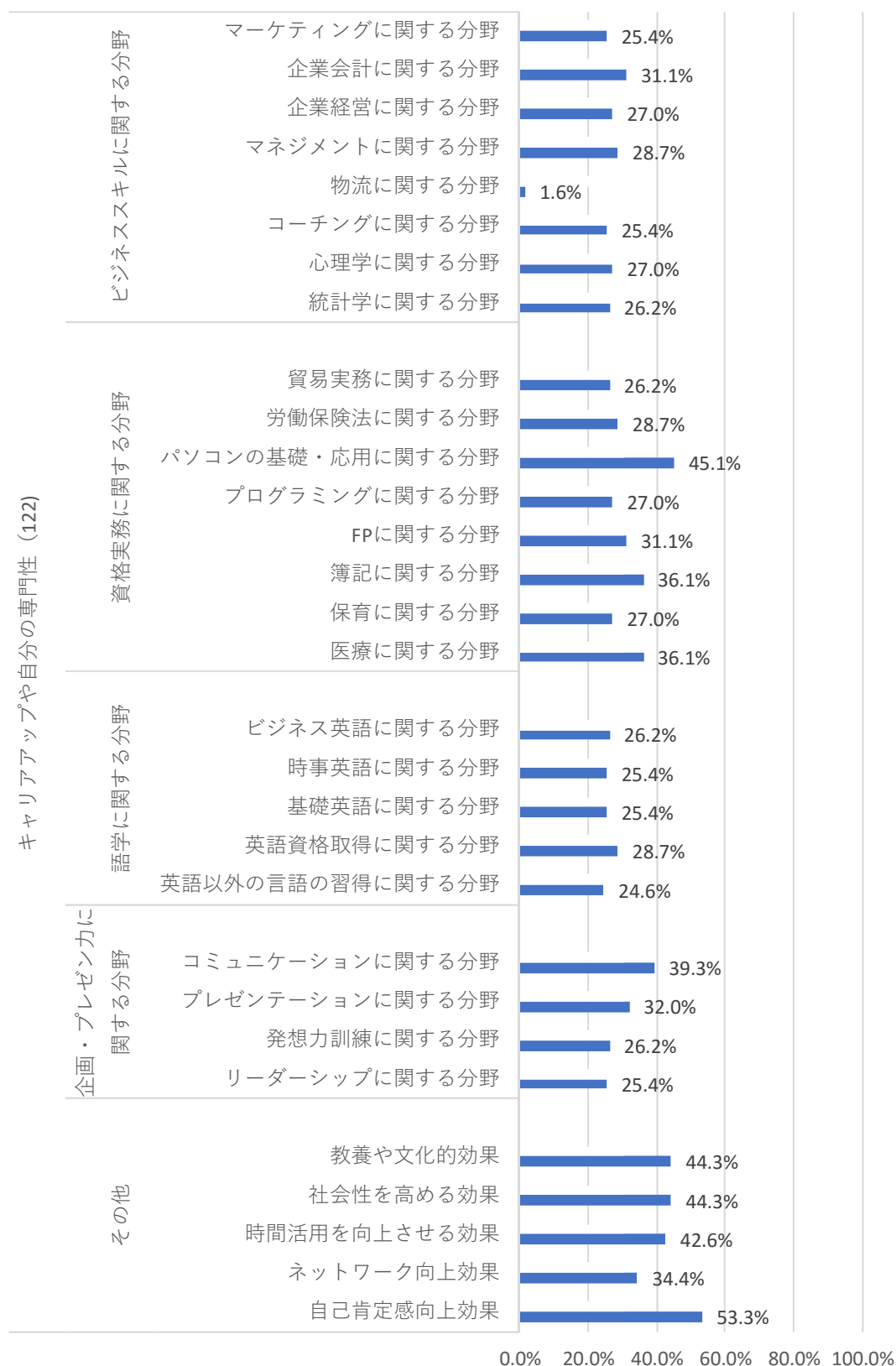


図表 動機別に見た就職に必要なビジネススキルや知識を修得するための学びの効果、  
複数回答可  
動機×分野×効果

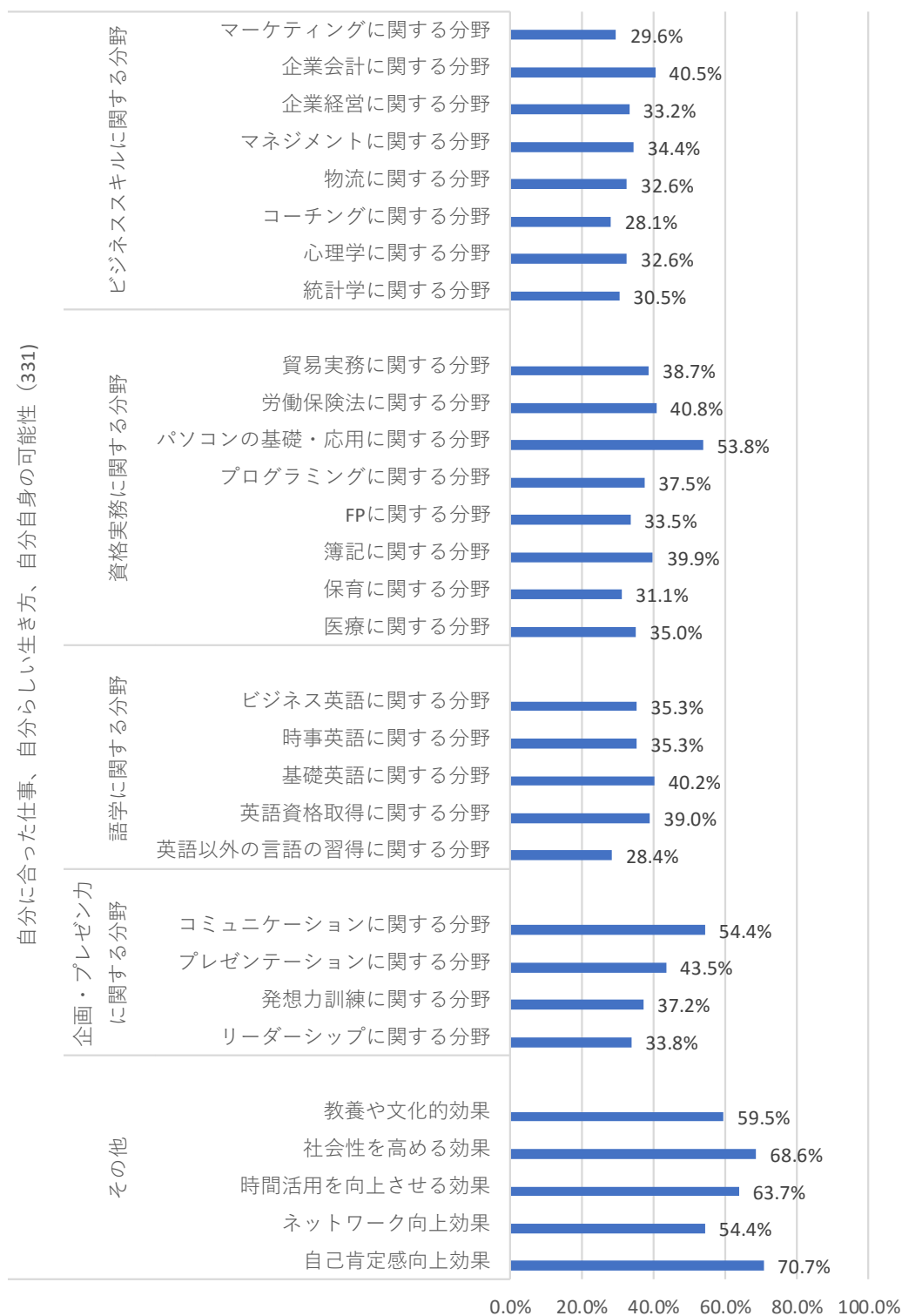




図表 動機別に見たキャリアアップや自分の専門性を伸ばすための学びの効果、複数回答可



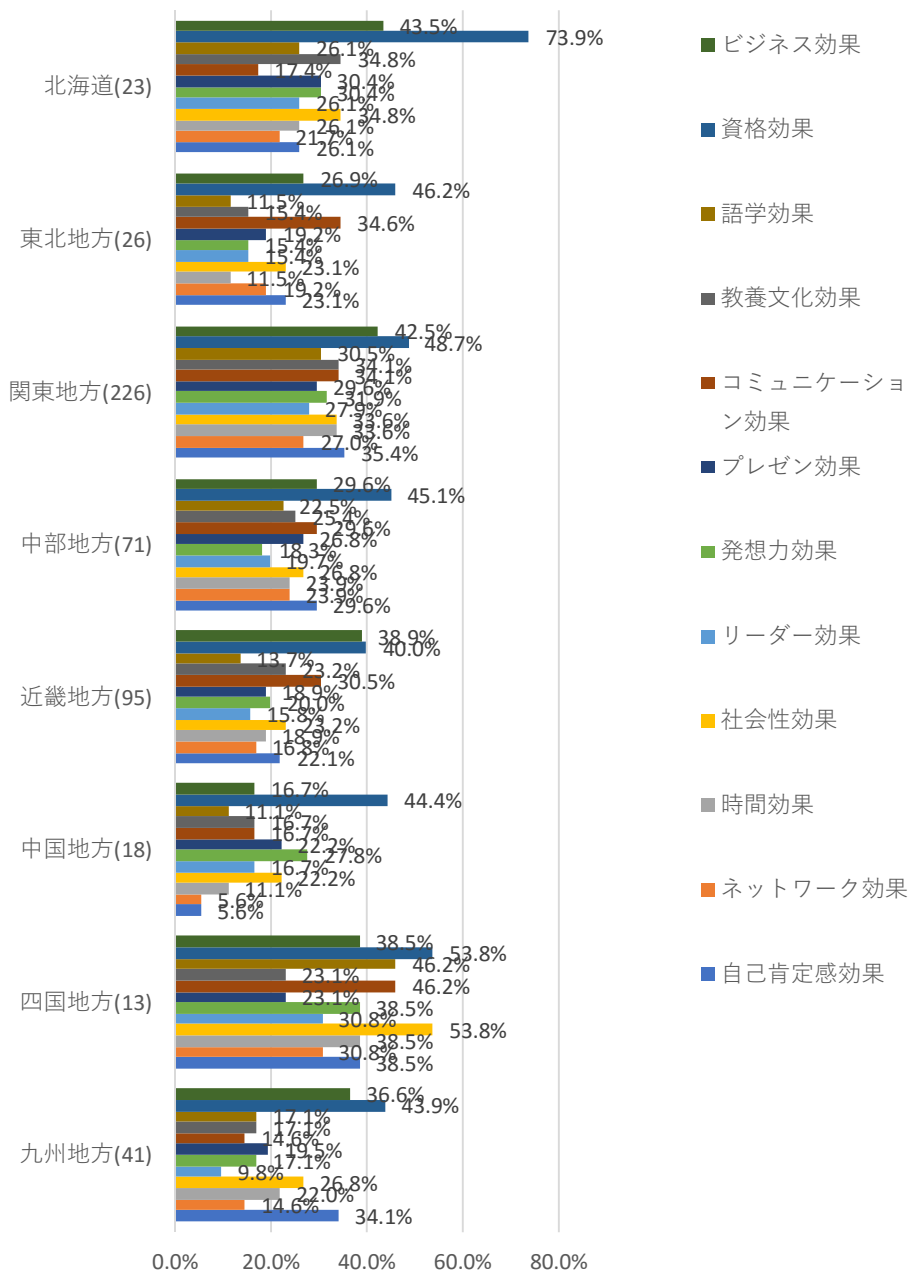
図表 動機別に見た自分に合った仕事、自分らしい生き方、自分自身の可能性を引き出すための学びの効果、複数回答可



## 【居住地別の効果】

学びによる効果を居住地別に見ると、全ての地域で「資格実務に関する分野」への効果が最も高くなっている。四国地方では「社会性を高める効果」が次いで高く、その他の地方では次いで「ビジネススキルに関する分野」の効果が高いところが多い。

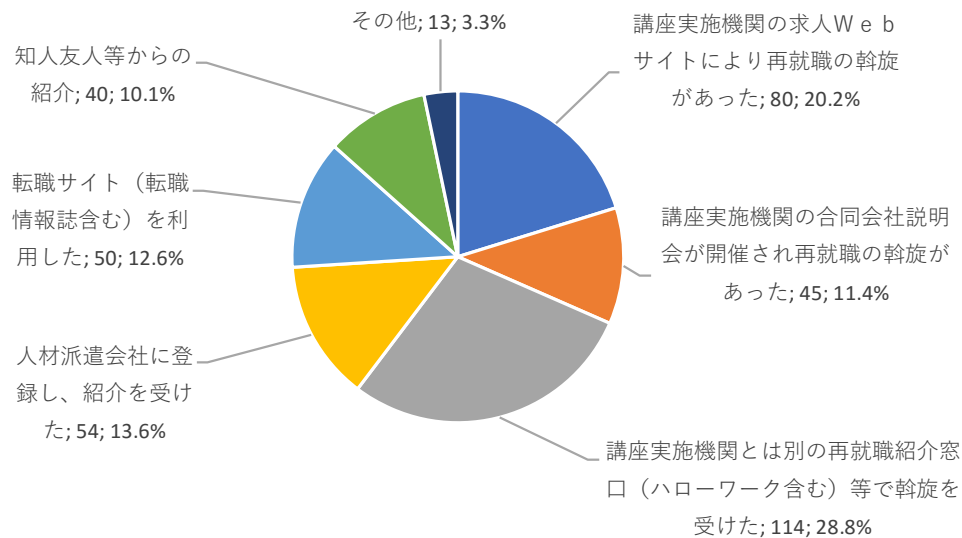
図表 居住地別の学びの効果、複数回答可



### ③－ 8 講座後の再就職への仕組み

学習の後、どのような仕組みで再就職をしたかという設問については、講座実施機関以外の再就職窓口の斡旋が最も多く（28.8%）、講座実施機関の求人ウェブサイトからの斡旋（20.2%）や合同会社説明会開催による斡旋（11.4%）を併せると、再就職の斡旋を受けたという回答が、約 60.4%と多くみられる。

図表 講座終了後の再就職への仕組み（n=396）  
無回答を除く



### その他の回答

「その他」として自由記述欄へ記載があった主な回答は、学んだ学校に来た求人情報や先生からの推薦、講座実施企業人事部からの電話など、学習機関に関する仕組みの利用が見られる。

- ・ 学校に来た求人情報
- ・ 講座実施企業の人事部から直接電話有
- ・ 新聞チラシ
- ・ 求人情報誌
- ・ 自身で応募
- ・ 他

### ③－９ 今後期待する講座内容

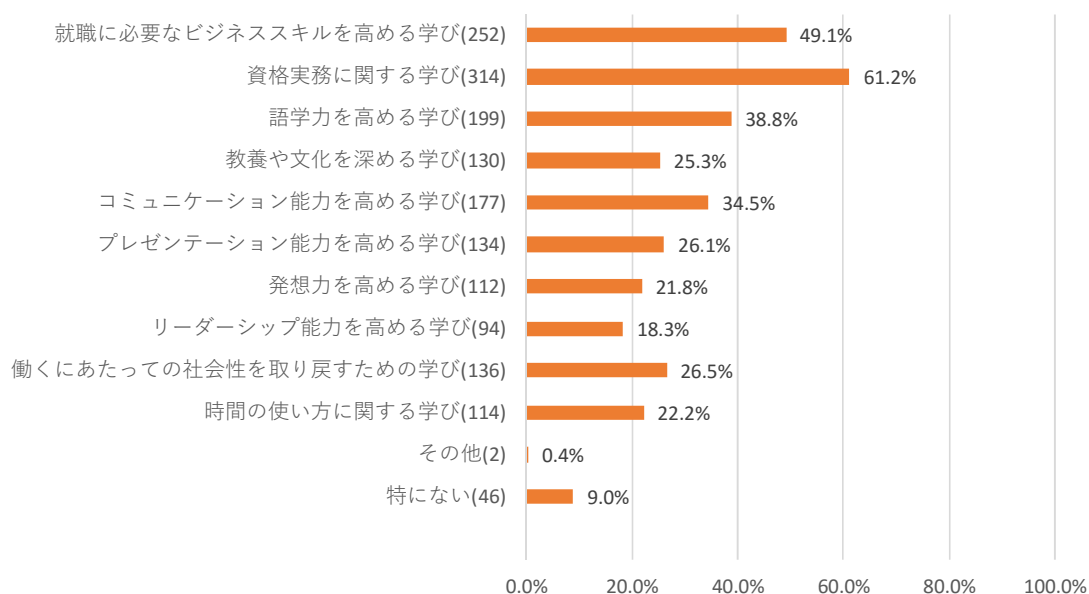
#### 【全体】

●復職や再就職を有利に進めるために大学等へ期待する学びの講座内容では、全体では「資格実務に関する学び」（61.2%）、「就職に必要なビジネススキルを高める学び」（49.1%）、「語学力を高める学び」（38.8%）と実務的な内容が多くみられる。これらに次いで「コミュニケーション能力」（34.5%）が多くなっている。

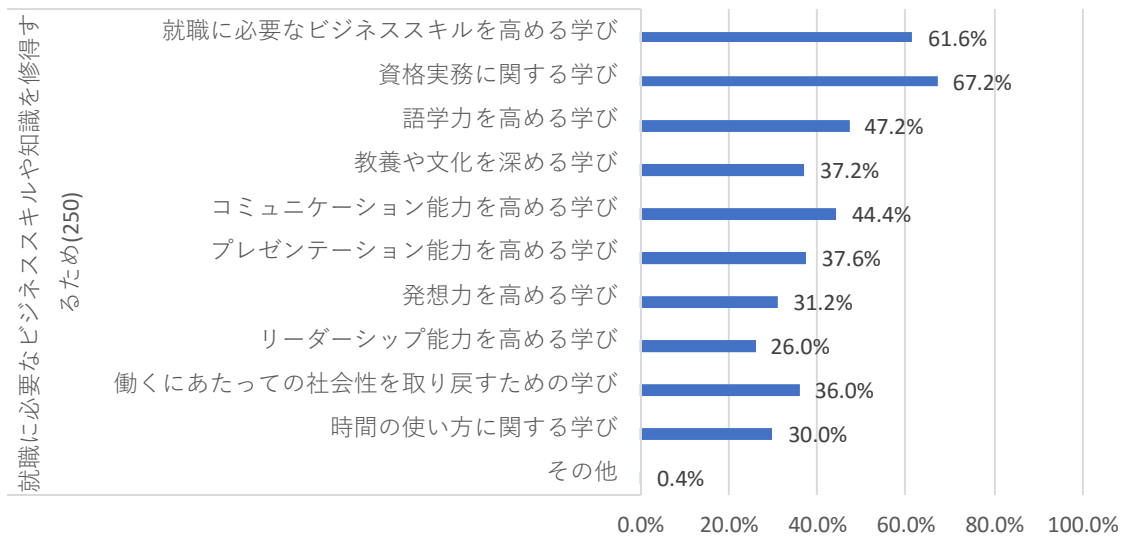
#### 【動機別、今後期待する講座】

●動機別にみると、「就職に必要なビジネススキルや知識を修得するため」という動機では、資格実務、就職に必要なビジネススキル等の分野が多く、次いで、語学力やコミュニケーションに関する学びとなっている。「自分に合った仕事、自分らしい生き方、自分自身の可能性を伸ばすため」、「キャリアアップや自分の専門性を伸ばすため」という動機でもほぼ同様の傾向にある。

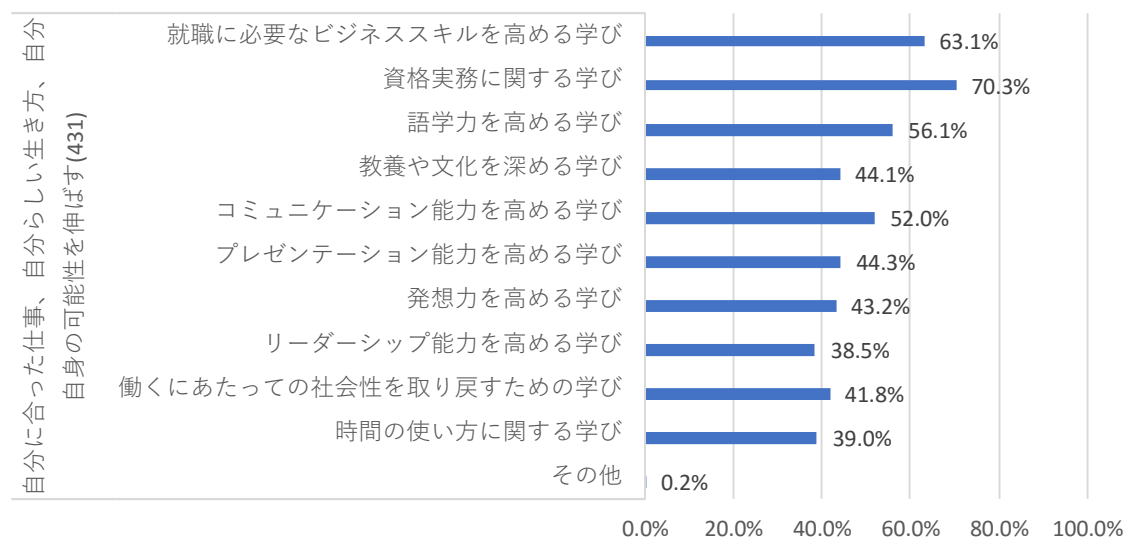
図表 今後期待する講座内容（n=513）複数回答可



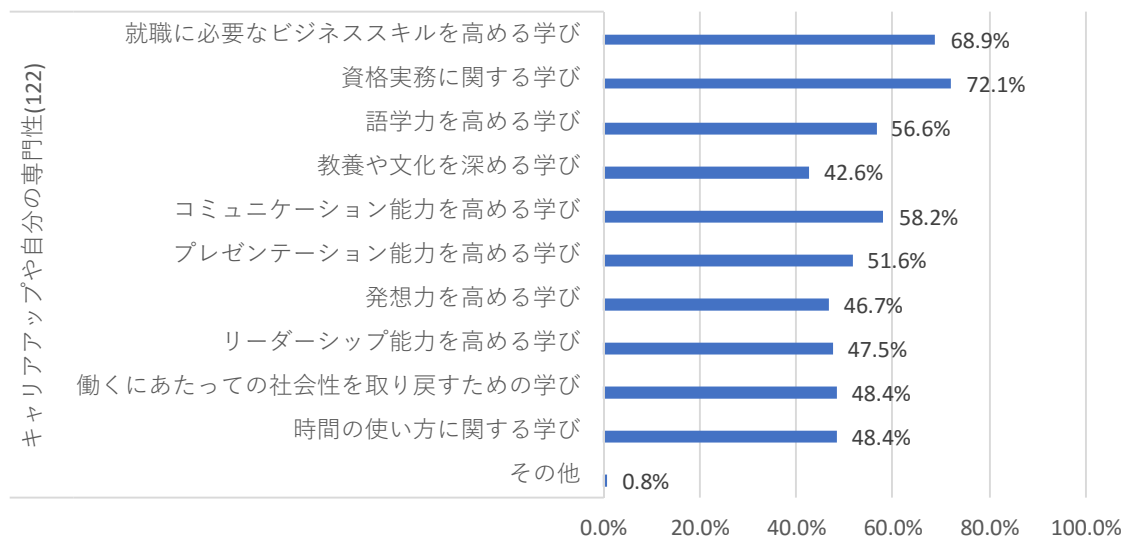
図表 動機別に見た就職に必要なビジネススキルや知識を修得するために今後必要な学び(n=250)  
複数回答可



図表 動機別に見た自分に合った仕事、自分らしい生き方、自分自身の可能性を伸ばすために  
学んだ人が今後必要と回答した学び（431）複数回答可



図表 動機別に見たキャリアアップや自分の専門性を伸ばすために今後必要な学び(n=122)  
複数回答可



### ③－10 学びへの環境整備

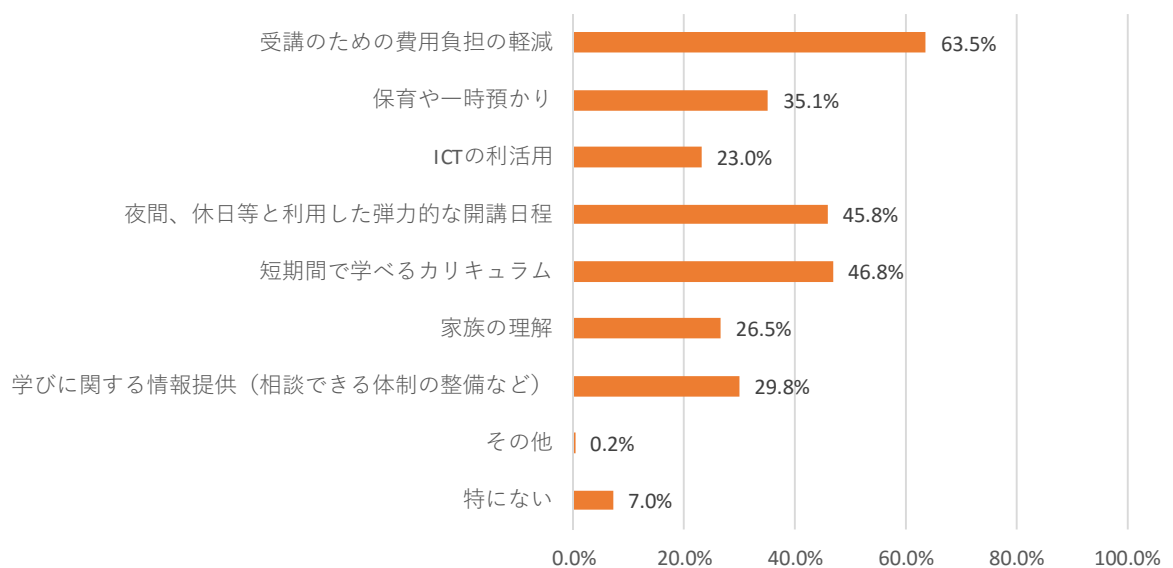
#### 【全体】

●学びのために必要と思う環境整備では、「受講のための費用負担の軽減」（63.5%）という回答が最も多く、次いで「短期間で学べるカリキュラム」（46.8%）や「夜間、休日等を利用した弾力的な開講日程」（45.8%）など、学びやすい期間を求める回答が多くみられている。

#### 【子供の年齢別、学びへの環境整備】

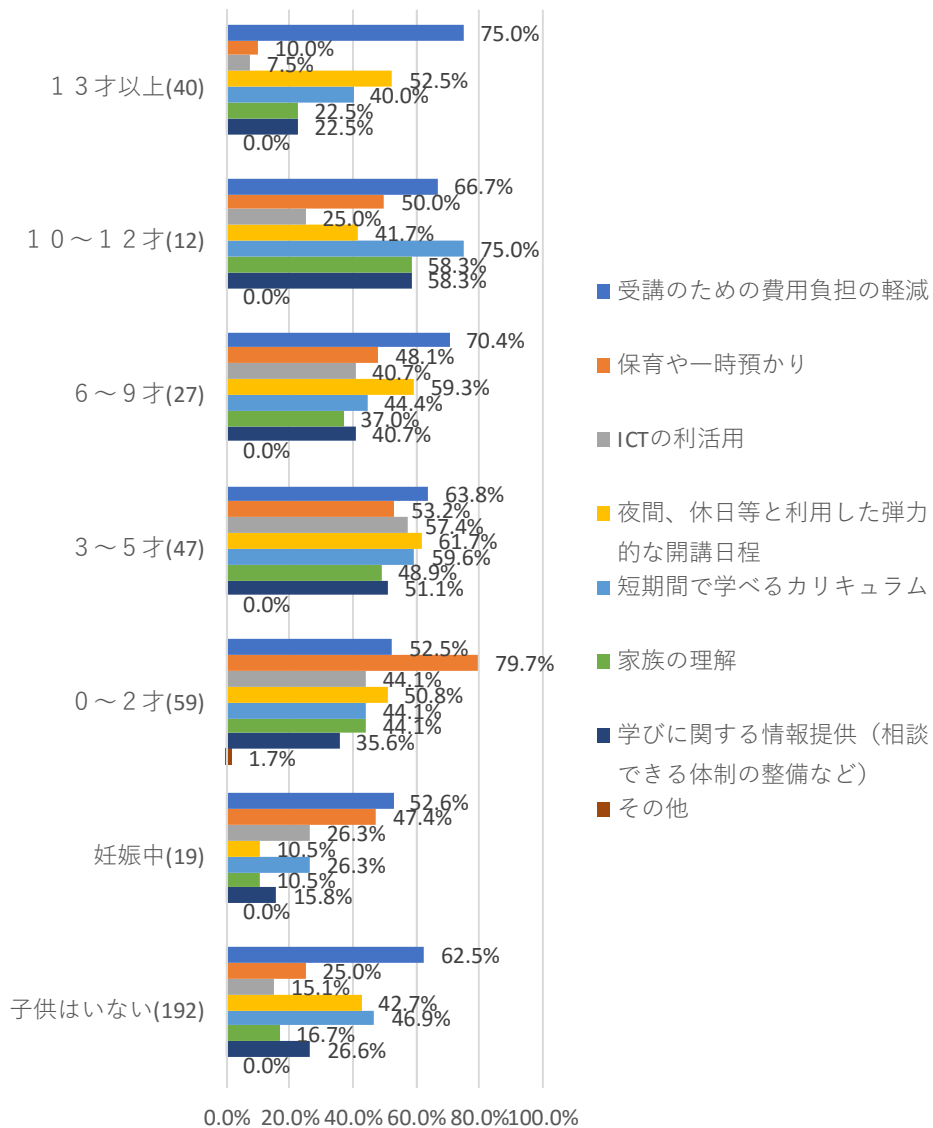
●受講時の子供の年齢別に学びに必要な環境をみると、0～2才児を持つ層では、「保育や一時預かり」（79.7%）が最も多くなっているが、「10～12才」では「短期間で学べるカリキュラム」（75.0%）が最も多く、これら以外の年齢層では「受講のための費用負担の軽減」が最も多い。子供が「3～5才」、「6～9才」の年齢層では、「夜間、休日等を利用した弾力的な開講日程」は6割前後と他の年齢層よりやや多くなっている。

図表 学びへの環境整備（n=513）複数回答可





図表 子供の年齢別に見た学びへの環境整備（n=396）複数回答可  
無回答を除く



## 1-2 ヒアリング調査

### (1) 調査対象者

離職後に自治体や大学のリカレント講座、専門学校等での学びを経て再就職した女性から、学んだ機関の種類、地域性、年齢のバランスを考慮して19名選定した。

図表 ヒアリング対象者の基本属性

	対象者	世代	居住地	離職理由	講座受講時の世代	配偶者等の有無	講座受講時の子供就学状況	現職の形態
男女共同参画センター等での学び	Aさん	40代	神奈川県	夫の転勤	40代	有り	小学生	パート
	Bさん	50代	神奈川県	出産	40代	有り	小学生	パート
	Cさん	50代	神奈川県	子育て	40代	有り	小学生	パート
	Dさん	40代	神奈川県	介護	30代	有り	無し	正規
自治体主催講座での学び	Eさん	60代	福岡県	人員整理	50代	有り	中学生	非正規
民間事業者等での学び	Fさん	40代	静岡県	子育て	30代	有り	保育園	正規
	Gさん	60代	京都府	勤務条件	40代	有り	無し	正規
	Hさん	40代	福岡県	工場閉鎖	30代	無し	無し	正社員
	Iさん	50代	福岡県	人員整理	40代	有り	無し	正規
	Jさん	60代	福岡県	勤務条件	30代	無し	無し	起業
大学リカレント講座での学び	Kさん	40代	東京都	夫の転勤	30代	有り	小学生	非正規
	Lさん	50代	東京都	夫の転勤	40代	有り	幼稚園	正規
	Mさん	40代	東京都	子育て	40代	有り	小学生	正規
	Nさん	40代	東京都	勤務条件	30代	無し	無し	正規
	Oさん	40代	東京都	子育て	40代	有り	小学生	非正規
	Pさん	30代	東京都	妊活	30代	有り	保育園	正規
	Qさん	40代	東京都	40代	30代	有り	小学生	非正規
	Rさん	40代	埼玉県	子育て	30代	有り	小学生	非正規
	Sさん	40代	東京都	学び	20代	無し	無し	正規

## (2) 調査結果

### ①男女共同参画センターで学んだ女性

#### 【学びへの動機と再就職への問題点について】

#### <ヒアリング結果>

##### ●Aさん

夫の転勤により離職した。首都圏から近畿圏に移り、子育て等で数年が経過した後、自分自身の時間を確保できるようになった。社会に出て何かをしたいと思うようになったが、限られた時間と土地勘の無さで、なかなか情報を得ることができなかった。学びへの意欲を強く感じるようになったのは首都圏に戻ってからで、成長した子供からの後押しがあった。それまでは、外に出て何かをしたいという思いはあったが、子供とふれあう時間を割くことに抵抗感があった。

男女センターで学んだことは、初めから何かのスキルを学ぶことではなく、自分が本当に何をしたいのか、抱えている不安感は何か、それにどう対処していくのか、一方、自分が持っている能力は何か、良さは何か、それ等をどのように活かしたいのかという、社会に出ていくための自分自身の棚卸だった。

##### ●Bさん

非常勤で大学で働いていたが、出産で離職し、その後子育て 10 年経過した。自分の時間が持てたことで働こうという気持ちになった。長期間のブランクによる不安感があり、男女センターの再就職準備講座を受講し、講座期間約 2 か月で 6 回の講座を受講した。自分を知る、社会を知る、計画を立てる、自分で決めて行動するという流れの中で仲間とのコミュニケーションづくりをしており、講座終了後に、さらにパソコンスキルを向上させる講座を 1 か月程度受講した。

##### ●Cさん

子供が小学生になりある程度自分自身の時間が確保できるようになった後、今後の人生設計を考える中で、選択肢の一つとして再就職を考えた。しかしそれまでのブランクからの不安があることと、今後の人生設計を考えるために、準備期間として再就職準備講座を受講した。

##### ●Dさん

両親の介護と、それまで働いてきたアニメ関係の仕事による体への負担が限界に近付いていたことで離職した。自宅から介護をする親元へ 6 年間通い、両親も徐々に回復したこともあり、経済的な理由から再就職を考えるようになり準備講座を受講することにした。講座では主にライフプランの作成方法を学んだ。

## <総括>

学びへの動機は、自分自身の自由になる時間が持てたことにより、何かを試してみたかったという意見と、経済的な面からこれまでよりも有利な条件で就職したいという意見が多い。

再就職に当たっての問題点は、就学前に児童がいる場合は預け先の確保である。

## 【学ぶ環境の確保、どのような学びがその後のキャリアにどのように活かされているかについて】

### <ヒアリング結果>

#### ●Aさん

大学の校内にある書籍文具販売店でパートとして働いている。職場のコミュニケーションづくりやパソコンによる事務処理の効率化等において、仲間や店長からも頼られる存在である。長期間の家庭生活での体験が、仕事の中でのコミュニケーションづくりに活かされていると感じている。

#### ●Bさん

現在、パートで事務の補助をしており、パソコン講座で学んだスキルが現在の仕事に役立っている。男女センターで学ぶ前にも、街中のパソコン講座を受講したが、操作方法であり、業務を想定したイメージづくりはできなかった。男女センターの講座では、実際の業務を想定し処理するための操作を学ぶことができ、就職した後のイメージが作りやすかった。今後に必要な学びとしては、ライフプランに合わせたマネープランに関する講座の開催を求めている。

#### ●Cさん

男女センターでパソコンのスキルやライフプランニング等を受講後、パートで行政の地区センターで働いている。講座で学んだパソコンスキルが活かされている。子供がまだ小さかったため、預けて働くことへの不安があり、できるだけ一緒の時間を持ちたいと思いパートを選んだ。働く中で市の広報誌やチラシを作成することに興味を持ち、資格を取得している。今後は日常の業務に基礎的なビジネスマナーを学べればと思う。

#### ●Dさん

アニメ業界からの誘いもあったが、税理士事務所で営業の契約社員として働いている。仕事の上で大学での映像関係の学びやアニメ業界で経験した画像作成スキル、再就職準備講座で学んだライフプランの計画書づくりなどが、企画書づくりに役立っている。第一線から離れていた女性を支援するためには、スキルや資格取得の学びを提供すると共に、不安を抱く女性の相談に応じられる機能が必要である。

## ＜総括＞

### 【学ぶ環境の確保、どのような学びがその後のキャリアにどのように活かされているかについて】

学ぶ環境をどのように知り、確保するにいったかという点については、役所やその他公共施設、ハローワークで学ぶ環境に関する情報に接するケースが多かった。また、子育て中に学ぼうとする場合は、子育てをサポートする施設や人材サービスが必要となり、子育て中の方が受講しやすい講座時間の提供も必要となる。ヒアリング対象者のほとんどは子供が小学校に入り、ある程度自分の時間が自由に持てるようになってから受講している。

男女センターで学んだ4名は、男女センターの就職準備講座で学んだことで、離職後のブランクによる不安感を減少させ、社会に出ていくことへ後押しを受けたと感じている。

男女センターにおける就職準備講座では、資格取得や企業における事務作業の流れを理解したり、パソコン操作などの新たなスキルを学んだりすることだけでなく、社会に出ていくための自分自身の棚卸しや意識改革など、人を育ててくれるような学びの場が用意されており、こうしたプログラムによって、長いブランクがあった者も新たな職場での人との関わりや業務にスムーズに溶け込むことができている。

## ②自治体主催の講座で学んだ女性

### 【学びへの動機と再就職への問題点について】

#### <ヒアリング結果>

##### ●Eさん

大学病院の病棟クランクとして15年間勤務後、人員整理のため解雇される。

再就職のためにハローワークに通いながら、自治体主催のパソコン講座を受講する。一般事務職や塾講師など、数社の面接を受けたが、年齢と4年生有名私立大学卒という理由で敬遠され、露骨な言葉も受けた。地方都市では、女性が活躍するに当たり年齢だけではない古い因習と差別がある。

#### <統括>

学びへの動機は、経済的な面からと、社会に対して何かを続けていきたいという考えがあったためである。

再就職に当たっての問題点として、地方都市における女性が社会進出することへの偏見が挙げられている。

### 【学ぶ環境の確保、どのような学びがその後のキャリアにどのように活かされているかについて】

#### <ヒアリング結果>

##### ●Eさん

自己を高めるような学びの環境はなく、生活のための求職であり、学ぶ余裕もない。地方でも情報や補助金等の選択肢があれば望ましい。現在は前職の医療機関での経験やコミュニケーション能力等が評価され、地元の病院で嘱託として総合的な事務作業をしている。PCを使った業務については学んだことは活かされていない。

地方では資格やスキルを持っていても、それらを伸ばし活躍できる企業は少なく、逆に能力に対してパワハラを受けることもある。企業への女性活躍の啓発が必要であることを感じている。

#### <総括>

自治体の講座は、費用面ではリカレント講座や民間企業による講座と比べると安価であるが、初歩的なスキルを身に着ける講座が中心であること、就職準備のための関係資料作成や面接準備が多く、企業が求めている能力との差を感じている。また、夜間や休日等を利用した弾力的な開講日程を求めている。

自治体主催の講座についてはあまり効果が無かったと回答している。これは初歩的な講座であったことが挙げられているが、企業の中でスキルを活かせる環境が用意されていないことも挙げている。

③民間事業者の講座で学んだ女性  
【学びへの動機と再就職への問題点について】  
＜ヒアリング結果＞

●Fさん

大学卒業後地元のIT関係の企業に正規で勤めるが、子育てのために離職する。子育て以外の社会とつながりを持つために、保育園に預けながら民間のキャリアコンサルタントの資格取得講座に半年間通う。母親からのサポートにも助けられている。講座に通う仲間たちに同じ環境を持つ友人ができたことで励みになり、自分の時間を生み出すテクニックやポジティブな考え方を学ぶことができた。

●Gさん

契約社員として児童相談所で働いていたが、部署閉鎖となり他の部署への移動を勧められたものの、勤務条件が合わなかったため離職。その後ハローワークに通いながら、介護ヘルパーとしてのスキルを学ぶために民間の養成講座に通う。子供がいなかったこともあり、半年間をフルに学ぶことができた。大学の図書館にも通うなど、介護に関する学びを続けた。

●Hさん

栄養士として4～5年働いていたが結婚で退職し、その後パートとして勤務した。離婚後に大手印刷会社の工場の派遣社員となり9年間働き工場閉鎖のため解雇となった。再就職に向けて資格を持つことが大切であると考え、ヒューマンアカデミーの医療事務コースの講座に入校した。ハローワークの講座もあったが、年齢制限があり該当しなかった。学びの間は、失業手当とバイトで生活をした。独身であったため、学びの時間は持てたが経済的な面での不安があった。

●Iさん

契約社員として働いていたが、それまで所属していた部署が閉鎖されたため、契約更新が成らず解雇となった。

新聞に講座募集の記事を見つけ、子供がなく自分の時間を確保できるため、将来ボランティア等で役立てるために応募した。半年間かけてコミュニケーション能力や医療、マネープランに関する講座を学んだ。受講から再就職までに時間がかかったが、知人からの紹介を受け正規社員として再就職した。

● Jさん

大学卒業後、大手企業へ就職し日本初の女性バイヤーとして活躍した。時代背景や私的事情もあり離職。親元の北九州へ帰省し、バイトで英会話講師として働いていたが、資格取得のため会計スクールへ入学。簿記3級を取得後税理士事務所へ就職。スクールで学びながら税理士の資格取得までに5年半を費やし、その後独立した。この間、多額の自己投資をしている。目的を達成していく過程で、職場では女性間の偏見で悩まされ続けた。目標を掲げて活躍することは同性間の嫉妬を受けることもあると感じる。現在もこうした経歴が、女性としての人生（結婚や子育て等）を犠牲にしているかのような偏見にもたびたびあう。女性への固定観念が自由な活躍を阻害する面があると感じる。

<総括>

学びへの動機は、経済的な面、社会に対して何を続けていきたいという面、他に新しいことを学びたいという面などがある。

再就職に当たって、女性が働くことへの偏見があったことが挙げられている。

【学ぶ環境の確保、どのような学びがその後のキャリアにどのように活かされているかについて】

<ヒアリング結果>

● Fさん

人材コンサルタントで正規のサポート要員として働いている。資格取得の学びを通して、子育て中の自分にも自信が持て、学ぶ仲間との交流や講座の中で先輩からの助言を受けられたことで、働くことについての不安も軽減されている。現在はまだサポートとしての仕事であるが、コンサルタントとしての専門知識以上に、人とのコミュニケーションづくりで講座の学びが活かされている。

● Gさん

福祉や介護サービスを行う企業で、正規の介護ヘルパーとして働くなか、グループ長としての責任も持たされている。

年齢上、肉体的には大変さを感じることはあるが、ヘルパーとして寄り添うことを目指しており、学びの効果を感じる。

● Hさん

講座は病院で医事に従事している講師が指導しており、解りやすく満足できた。5種類の資格も取得でき、再就職へのフォローもあった。



● I さん

正規社員として働いており、学びの内容を現在のポジションでは活用することはないが、コミュニケーション能力や医療知識、マネープランなどは日々の生活の中で多少活かされていることを感じる。

● J さん

受講後、資格を取得した後に独立しており、資格取得のための学びはかなり効果があったとしている。一方で、職場の同僚や上司から受ける偏見や因習の中で女性が目標を持って働くことに対する苦勞を感じる。働き方改革が叫ばれているが、女性が自由に気兼ねなく働ける仕組みとそれを遂行するサポート体制の構築が、しいては家庭や子供の豊かな未来にもつながると考えている。

<総括>

5人が学んだ場所は、それぞれ民間事業者での専門的な講座と長期間の学びである。こうした学ぶ環境を確保できたのは、新たな知識やスキルを得たいという強い意思や、社会へのつながりを強く持っていたこと、自分自身を活かしたいという考えがあったからこそであるが、自分の時間を自由に持てたことも大きな要因である。

「何をすれば良いのかわからない」という女性が多いことに対して、FさんやIさんは、講座を一律に募集するのではなく、受講者の目的や意欲に応じて細分化し、それぞれの場で小さなことからチャレンジできる仕組みを提供することが必要であるとしている。Jさんは、さまざまな立場の女性がチャレンジできるように、地域格差をなくし、自分の能力を伸ばしながらのびのびと社会で活躍できるように、国、人、企業の支援を期待したいとしている。

効果としては、学ぶ仲間との交流、資格を取得できたことなど、全体として効果があったことが挙げられている。

目的を明確にし意欲を持った人たちが、授業内容が明確にされた環境の中で学ぶ時間を持てたことが、効果に結びついていると考えられる。

④大学のリカレント講座等で学んだ女性  
【学びへの動機と再就職への問題点について】  
＜ヒアリング結果＞

●Kさん

夫の転勤に伴い東京から福岡に移ることとなり離職している。子供の幼児期に海外へ母子留学を経験しており、ここでの生活体験が、社会でアグレッシブに活動している女性に出会いたい、そして自分自身何かをしたいという思いにつながっている。

大学のリカレント講座を選択した理由は、自分のキャリアを振り返ることができること、コミュニケーションやプレゼンテーション能力を高められること、さらには活動している女性に出会えるという思いからで、就職を含めた体系的な学びを可能としている点にある。学びに関しては家族からの応援もあり特に問題はなかった。

●Lさん

夫の転勤に伴い東京から地方に移った。不安解消から、女性センターや大学での講座を履修した。名古屋での約3年間では、NPOセンターでキャリアコンサルタントの講座を受け、自分自身の働く想いをさらにステップアップする機会を得た。名古屋での学びを可能にしたことは、託児制度を利用できたことが大きい。その後東京に移り働こうと思ったが託児ができずリカレントに通うことにした。リカレントを経て大学でパート事務職員となり、その後現在の職に就く。リカレント、パートにせよ何かを始めようとするとまずは託児の確保が困難である。

京都、名古屋での学びの経験が、東京において自分に合う働き場を確保したいという意識を醸成させることとなり、リカレント講座を受講する要因となった。

●Mさん

離職前は会計事務所に勤務していた。子育てが一段落したことで自分らしい生き方の確認や自分自身の可能性の模索、加えて女性の内面変化に興味があったこと等の動機でリカレント講座に入学した。家庭に入ると夫と子供がメインで自分をメインに考えることがなくなり、無理な部分ばかりが見える思考になった。自分に問いかけることがなく、変わっていけることに気づかなくなった。

講座内容はマーケティング分野、資格実務ではパソコンスキル、企画・プレゼンではプレゼンテーションの分野、また、ライフプランニングを学んだ。再就職に当たって、夫の理解を得にくかった。女性が働くことに対する男性の意識改革も必要である。

●Nさん

大学側に女性の出仕に関わる理解があり、長期的スパンでこれからどう生きたいのか、何がしたいのか、女性の生活変化に沿った選択についていろいろな講座で問われた。リカレント講座で学ばなければ一歩踏み出せなかった。自分の特性を教えてもらい、そこからもう1歩踏み込もうかなと思えた。講座では生きがいと今後を考える講座を中心に、マーケティング、コーチング、ライフワークバランス、また、コミュニケーションやプレゼンテーション等を学んだ。

●Oさん

13年間務めた会社を二人目の子供の妊娠と夫の転勤がきっかけで離職した。その後、子育て期間を経て事務職に就いた。テレビのニュース番組でリカレント講座に登場した女性が輝いていたことに興味を持ち受講することとした。就職に必要なマーケティングやコーチング、プレゼンテーション等を学んだが、これまでの社会人経験で出来ると思っていたことが全然出来ていなかったことを思い知らされた。現職は、テレビで活躍していた女性と同じ派遣会社で女性支援のための仕事をし、やりがいを感じている。

●Pさん

客室乗務員という仕事柄、妊娠に備えるために離職した。子育てしながら自分自身の時間を持てるようになり、社会から取り残される不安感からの解消や新しい自分を発見してみたいという思い、子供の成長にとっても自分を解放することが必要と感じたことから、ビジネス能力を高めてくれそうなリカレント講座に惹かれ学んだ。マーケティングやコーチング、プレゼンテーション、ビジネス英語等を学んだ。単なる実務上の技術のスキルアップではなく、ビジネスとしての学びを求めた。再就職に当たっては時間を大切にできることを就活条件として数社受け、正規へ変化していける現在の職場を選んだ。今後、ライフスタイルによって、さまざまな変化も視野に入れている。

●Qさん

大手商社で輸出入業務を担当していたが夫の転勤で離職した。子育ても一段落して自分の時間を持てるようになったことで、何か新しいことができればとリカレント講座でマーケティング、マネジメント、コーチング、PCスキル、企画やプレゼン能力等を学んだ。学ぶ中で自分が何をしたかったのかを再確認でき、元の職場に再就職を願い出て嘱託として採用に至った。女性が学ぶことや再就職することについて当初疑問を持っていた夫も、経済的改善や子供の自立的要素等家庭への波及で、理解を得られるようになった。資格取得など、将来へのさらなる視野も見据えている。

●Rさん

20年間務めていた会社を子供の通院が必要となり離職した。通院しながら有る程度自分の時間が持てるようになったことで、財務やマーケティング等に関心があったことと、自分らしい生き方を発見するために、リカレント講座でマーケティング、マネジメント、心理学、PCスキル等を受講した。再就職は以前の仕事に関連する客室乗務員等の養成学校に非正規で採用された。

正規への内定ももらったが、子供の通院や見守り等を優先するため、時間拘束が少ない非正規採用を選択した。

●Sさん

新卒で大手証券会社に勤めていたが、財政や金融政策分野への知識と専門性を高めたいという気持ちから離職し大学院で学んだ。

2年間専門分野を学んだが、再就職に当たってはその専門性を活かせる職場が見つからず、しばらくは派遣会社でアルバイト等をした。その後コンサルタント会社で正規の政策秘書となった。学びや再就職までの期間、家族からの協力とサポートを受けている。現在は子育て中で非正規で政策提言を行うコンサル業務で働いている。

<総括>

大学のリカレント講座で学んだ者からは、学びへの動機として、自分自身の自由になる時間が持てたことにより、自分自身を高めたかったこと、また、自分に合う働き場の確保したかったことが挙げられている。

再就職に当たっての問題点は、学びと子育てとをどのように両立させるかであり、家族など周囲からのサポートが両立を可能にしている。

【学ぶ環境の確保、どのような学びがその後のキャリアにどのように活かされているかについて】

<ヒアリング結果>

●Kさん

ビジネススキルとヒューマンスキルについて1年間程度学び、その後キャリアコンサルタントの専門学校で学んだ後資格を取得している。リカレント講座では心理学に関する分野で、マインドを鍛えどう楽しむかについて、グループワークでディスカッションし、自分のキャリアを客観的に振り返る訓練をしたこと、また、プレゼン能力では、ゼミ形式で実際に企業に対するプレゼンを行ったりしたことが、業務の中での企画提案や他者への説明の際に活かされている。

●Lさん

正規で機械関係の開発コンサル業務を行う企業のサポートをしている。リカレント講座でビジネススキルやヒューマンスキルを学んだことが、社員や外部関係者とのコミュニケーション、また企画開発を行うためのディスカッション等に役立っている。

●Mさん

リカレント講座で学ぶことで、自分がメインで良いのだと励まされた。ビジネススキルやヒューマンスキルも現在の業務にかなり効果がある。さらには共に学ぶ同じ年代の女性達との会話で将来へのライフプランが描けた。

●Nさん

生きがいと今後を考える学びを通して自分自身の特性を自覚でき、一步踏み出す意欲が生まれた。就労という選択肢だけでなく、自分を見なおす機会を与えられた。

●Oさん

職場ではのびのびと働くことができ、女性支援ができることでやり甲斐を感じている。企画力やプレゼン能力等の学び、また、働くに当たって社会性を取り戻すことや時間の使い方に関する学びはかなり効果があり現在の仕事にも役立っている。正社員への移行話もできるが条件面で変化がないことから現状維持でいる。派遣会社の業務をとおして中途採用から正規社員になることへの厳しさを感じる。人材不足であっても女性が職場へ復帰することは難しいと感じている。

●Pさん

現在、週4日勤務、必要に応じて正規か非正規かの変化が可能で、仕事内容もベンチャー要素が入り自由度が高い。講座では自分が何者で仕事に何を求めているのかを整理してもらえたことや、時間の大切さを知った。コミュニケーション能力を高める学びや働くに当たっての社会性を取り戻す学びはかなり効果があった。

女性が働きやすくなるために、夫の協力と企業側が多様な働き方に対して柔軟性があること、保育施設の完備が必要。

●Qさん

現在の職場で仕事も任されるような、自分のやりたいと思っていたこともほぼ出来ている。それも社会人としての経験や、学びをとおして仕事に対する自分の想いを確認できたこと等が影響しており、以前よりもいっそうやり甲斐を感じる。一方、女性が働くことに対する厳しさも感じる。職場では女性活躍推進の制度は整備されているものの、その制度が活用しにくい環境が残っている。フレックス制度等の充実と男性上司の意識改革が必要である。また、女性が母親として社会に出るための環境づくりとして、以下の点が挙げられる。

○子供の居場所の質の向上（社会に出る母親の不安を軽減するため）

○リカレント教育の拡充と気軽さ（不安を抱える女性を後押しするため）

○会社の制度の充実と平等性確保（学ぶ休暇や時間の活用を平等に導入するため）

●Rさん

現在、人材養成学校の講師という立場上、キャリアマネジメントやコミュニケーション能力等の学びが業務に活かされている。また、講座受講時の共に学んだ人たちとの交流が続いており、これも自分を見つめたり、生き方を考える上でヒントを与えられている。

●Sさん

政策秘書をしていた期間、様々な専門分野の人と交流しディスカッションを通して政策提言をする機会を得た。その際に、専門的な学びで得た知識、広い視野で物事を見ること、考えること、企画提案能力等が役立っており、結婚退職後の子育ての中でも役立っている。

<総括>

リカレント講座で学んだ者の多くが、子供が幼稚園や小学校に入った段階で本格的に学んでいるが、Lさんのように、子育てと並行して自分に合う働き場を求めてビジネススキルを学んでいる方もおり、家族からの応援が後押しをしている。

ほとんどの人がリカレント講座での学びは有意義であったと回答しているが、参加する動機やモチベーションがそれぞれに異なることから、学ぶ姿勢にもそれぞれ違いが生まれている。ほとんどの人は、企画力やプレゼン能力などヒューマンスキルを高める講座を受講しており、現在の職場でのコミュニケーションづくりや、企画提案に有効と回答している。

## 第2章 離職した女性を再雇用・中途採用した企業

### 2-1 アンケートによる現状調査

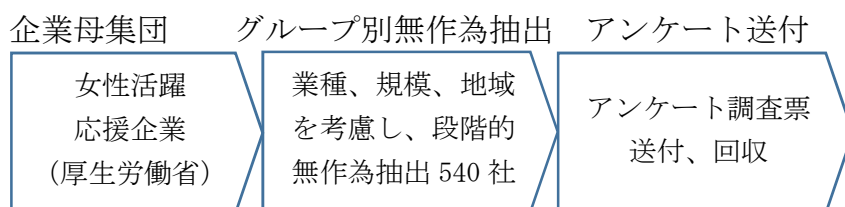
#### (1) 調査対象企業及び調査方法

##### ①調査対象企業の選定

結婚や子育て等を機に離職した女性を再雇用・中途採用したことがある企業を選定するために、厚生労働省が、企業の仕事と家庭の両立支援に関する取組を紹介するサイトである「一般事業主行動サイト」への登録企業を利用した。

まず業種別に分類し、できるだけ地域バランスがとれるよう考慮しながら従業員数 30 人以上 300 人未満の企業約 500 社、300 人以上約 500 社を無作為抽出し、さらに有効回答数 100 社を確保するために約 500 社<sup>1)</sup>に絞り込んだ。最終的に 540 社である。

回収数は 150 社（回収率 27.7%）である。



##### ②調査方法

紙媒体によるアンケート調査票（調査の依頼文、返送用封筒を同封）を郵送により発送し回収した。

調査票の主な内容は以下のとおりである。調査票は参考資料編を参照のこと。

- 企業・団体等のプロフィール
- 中途採用の有無
- 子育て等によりキャリアを中断した女性からの応募の有無
- 女性の採用を決める際の評価点と採用の有無
- 講座を受講した女性への評価
- 中途採用した女性のスキルアップのためのサポート
- 女性の再就職や女性のキャリアアップのために必要な学び
- 女性が職場で活躍していくために実施している取組
- 女性が職場で活躍していくために必要な取組

<sup>1)</sup> これまでのアンケート実績から企業へのアンケート調査回収率を 20%とし、100 社を回収するために必要数を 500 社以上とした。

## (2) 調査結果

### ① 調査実施概要

#### 【調査実施時期】

平成 30 年 9 月 15 日～10 月 31 日

#### 【調査票発送数と回収数】

厚生労働省が、企業の仕事と家庭の両立支援に関する取組を紹介するサイトである「一般事業主行動サイト」から無作為に 540 社を選定し、アンケートを実施した。

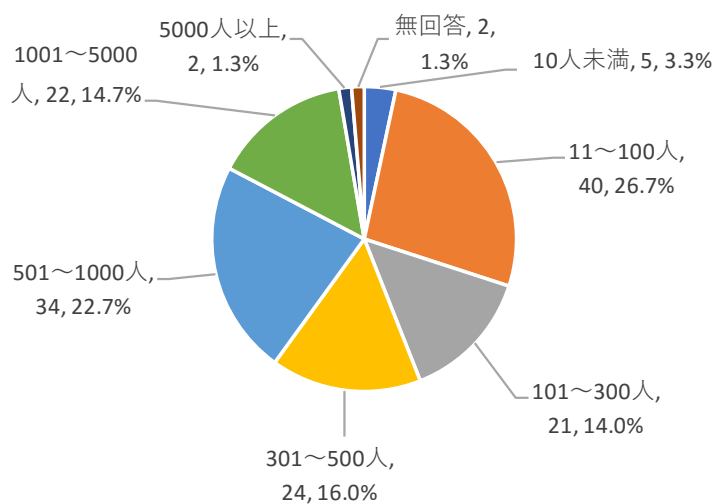
回収数は 150 社（回収率 27.7%）である。

### ② 調査結果

#### ②－1 企業の規模

企業規模は、中小企業及び大企業を対象としており、100 人未満が 30.0%、100 人以上～500 人未満が 30.0%、500 人以上～1000 人未満が 22.7%、1000 人以上が 16.0%となっている。

図表 企業の規模 (n=150)

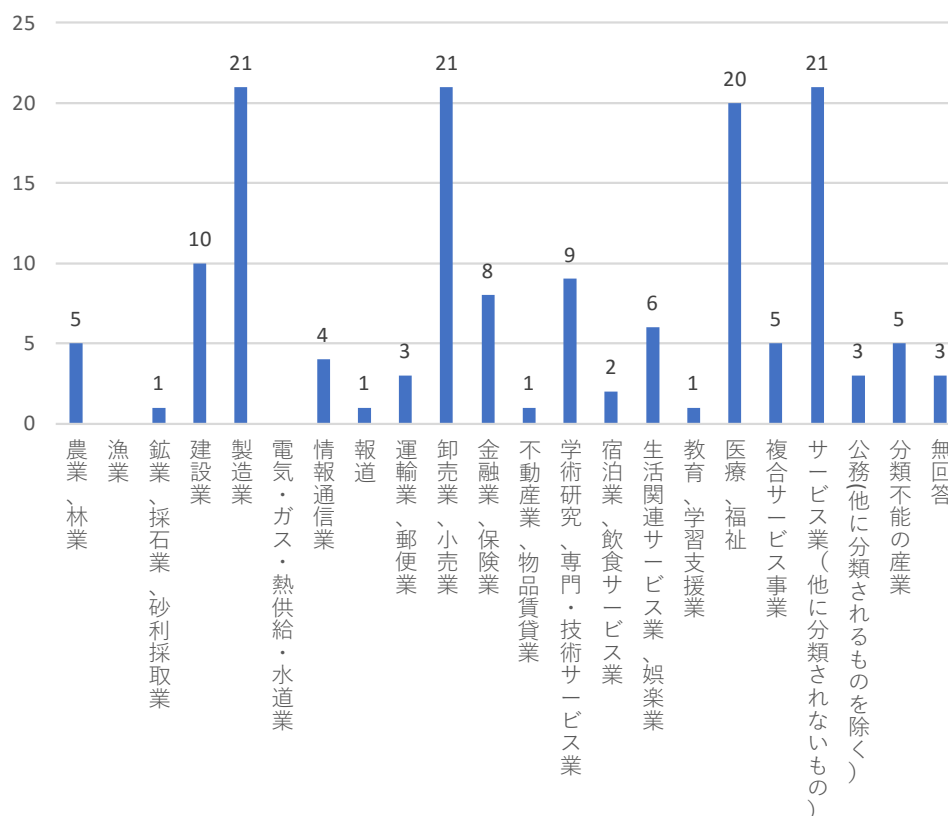




## ②－2 企業の業種

企業の業種としては、「製造業」「卸売業、小売業」「医療・福祉」「サービス業」等が多くなっている。

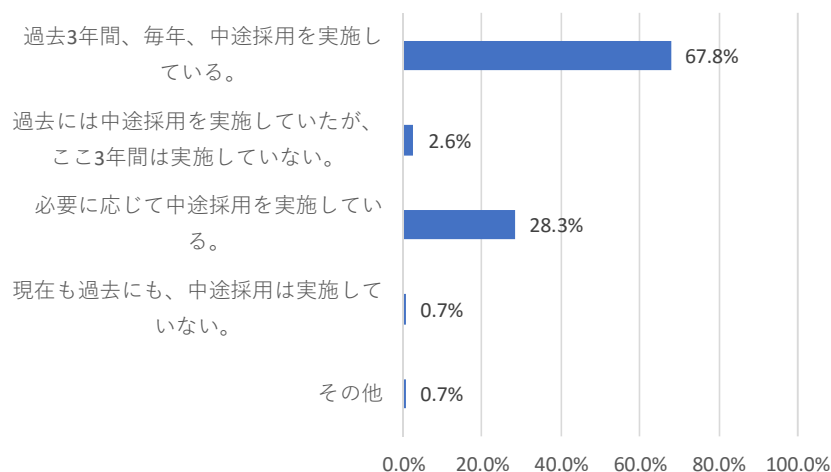
図表 企業の業種 (n=150)



## ②－3 中途採用状況

中途採用については、過去3年間、毎年中途採用を実施しているという回答が多くみられる。

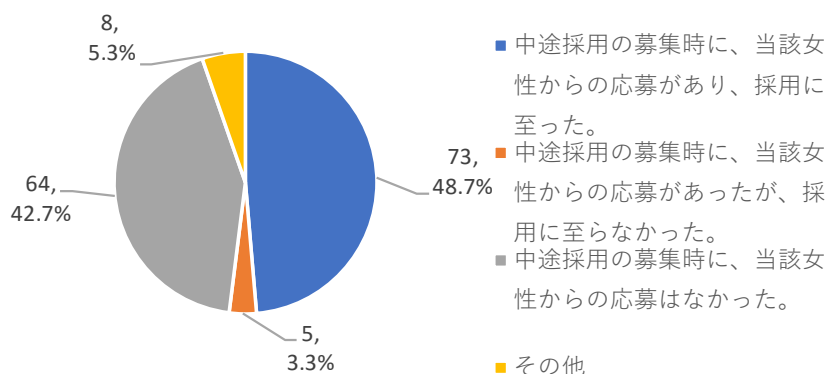
図表 中途採用の実施状況(n=150)



## ②－４ 中途採用時の女性の応募状況

中途採用時に、子育て等によりキャリアを中断した女性からの応募があり採用に至ったというケースが 48.7%みられる。

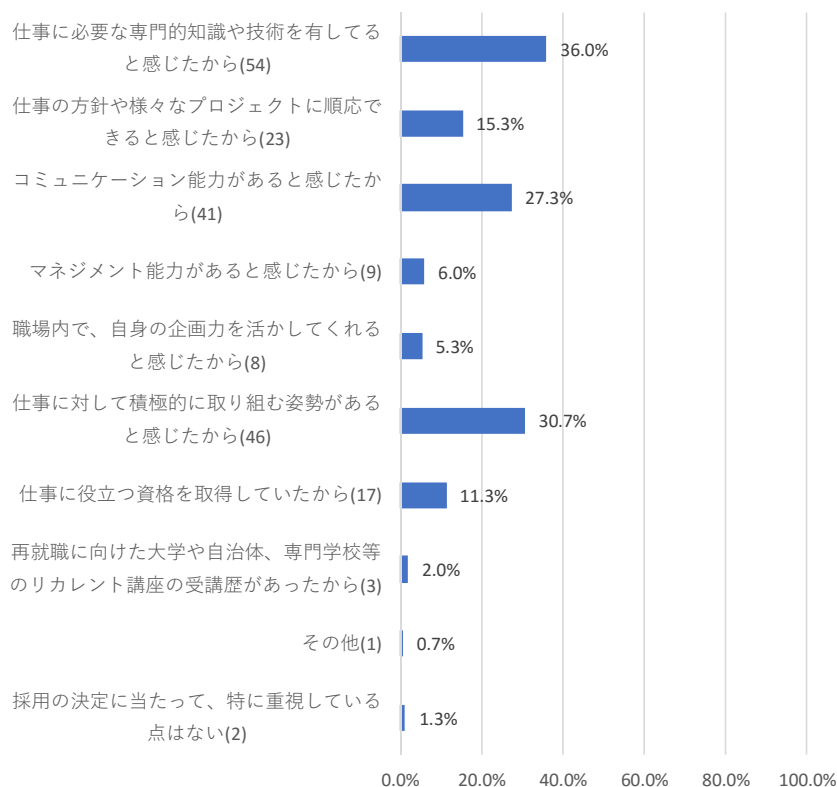
図表 中途採用時の女性の応募状況(n=150)



## ②－５ 採用に至った理由

中途採用に至った理由としては、「仕事に必要な専門的知識や技術を有していると感じたから」(36.0%)が多くみられ、次いで「仕事に対して積極的に取り組む姿勢があると感じたから」(30.7%)となっている。

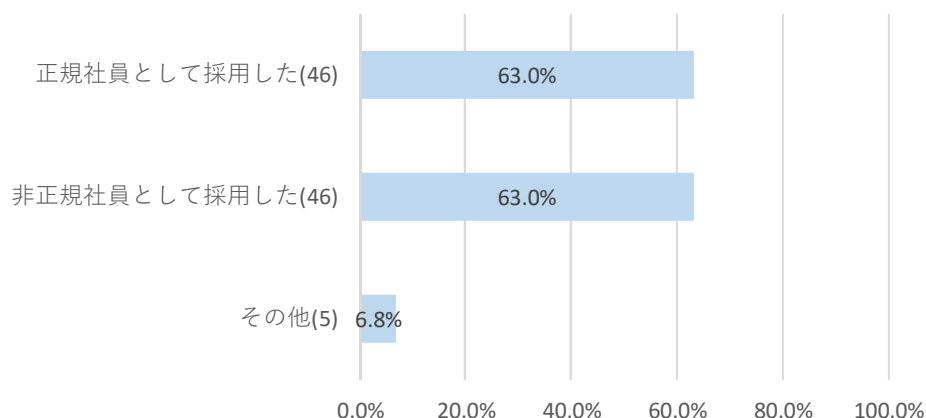
図表 子育て等によりキャリアを中断した女性の採用の理由 (n=150) 複数回答可



## ②－6 採用に至ったケースの採用形態

採用形態としては、正規社員及び非正規社員ともに 63%となっている。

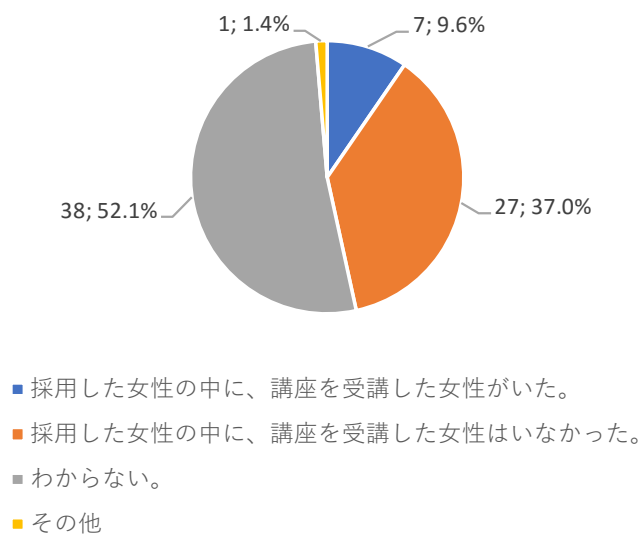
図表 子育て等によりキャリアを中断した女性の採用形態（n=73）複数回答可



## ②－7 採用に至ったケースについて、講座を受講した女性の有無

講座を受講した女性がいたという回答は 9.6%であり、不明と回答した割合が 52.1%となっている。

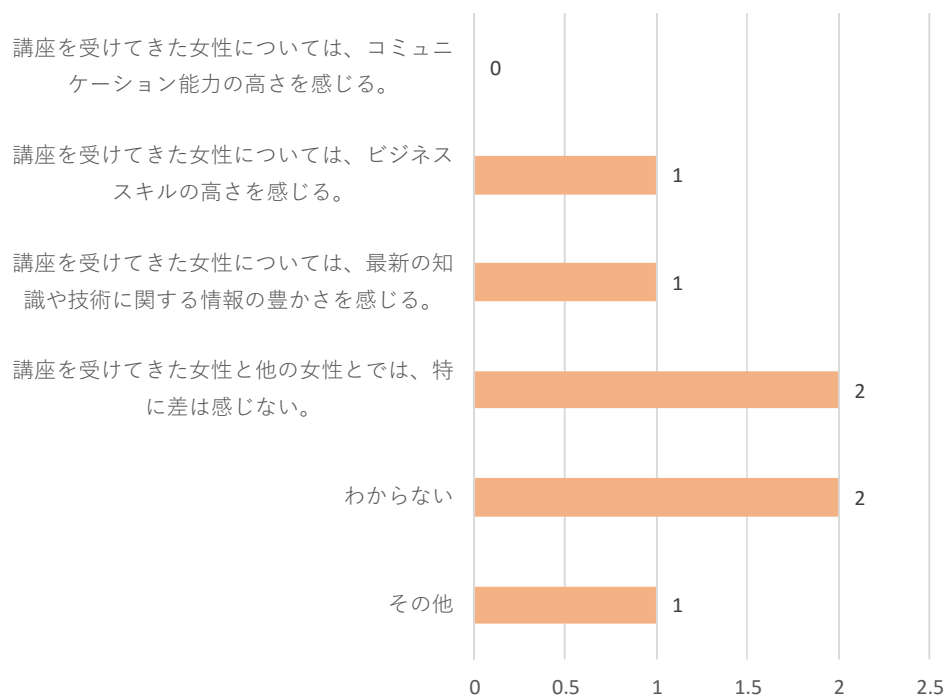
図表 採用した女性の中で講座を受講した女性の有無（n=73）



## ②－８ 講座を受講した女性への評価

女性への評価は回答数が少なく、以下のようにになっている。

図表 講座を受講した女性への評価（n=7）



## ②－９ 社内でのスキルアップの仕組みづくり

●中途採用した女性に対する社内でスキルアップが図れる仕組みとしては、「非正規社員を正規社員に登用する制度を設けている」（37.3%）が多く、次いで「スキルアップのための外部研修機会を設けている」（30.0%）となっている。

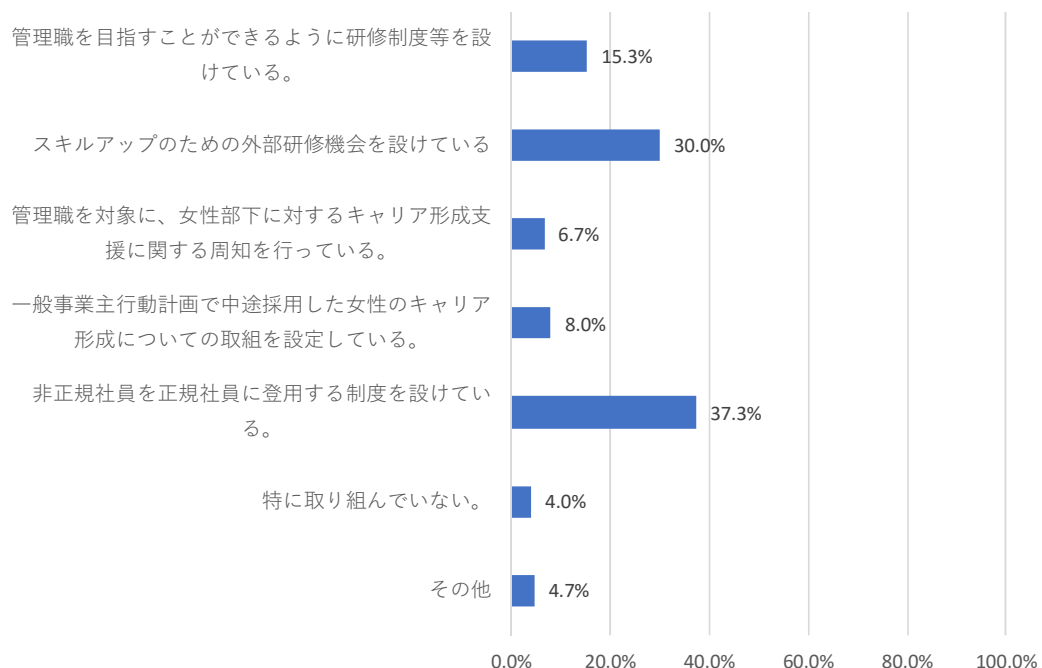
●業種別では、製造業、卸売業、小売業では、「非正規社員を正規社員に登用する制度を設けている」という回答が多く、サービス業では、「スキルアップのための外部研修機会を設けている」及び「非正規社員を正規社員に登用する制度を設けている」が多くなっている。また、医療・福祉では、「スキルアップのための外部研修機会を設けている」及び「非正規社員を正規社員に登用する制度を設けている」が多くなっている。

## その他の仕組み

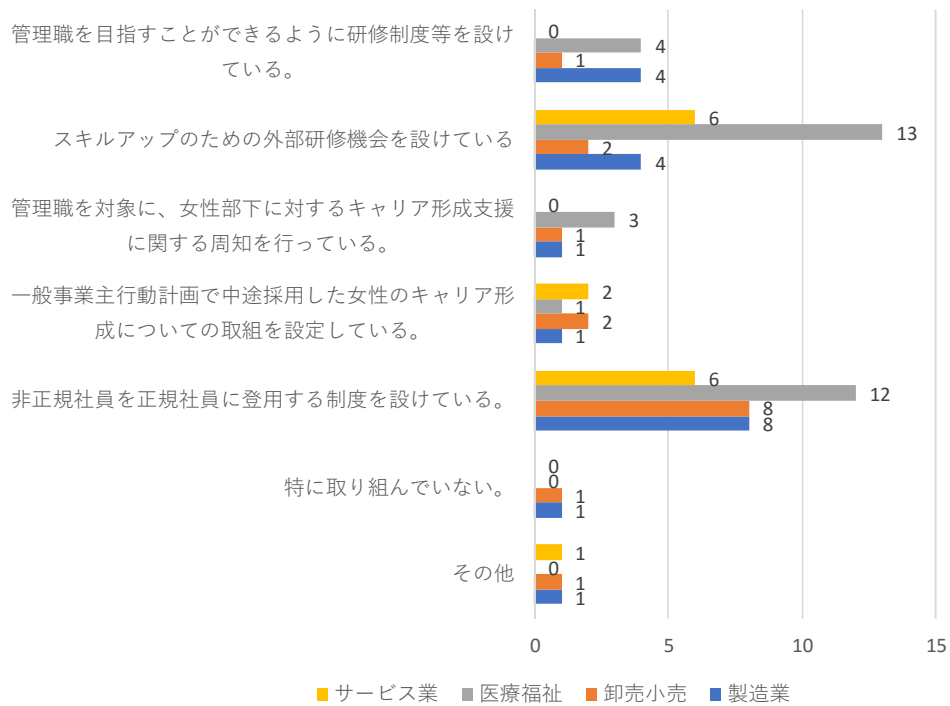
上記のほか、「その他」（7件）の自由記述欄への主な回答は以下のとおりで、資格取得支援等が挙げられた。

- ・ 資格認証試験等、資格取得へのサポート
- ・ 資格取得支援を行っている。資格手当をパート社員にもつけている
- ・ 中途入社用研修、キャリア別研修を実施している
- ・ 実力に応じて社内ポジションを決めている
- ・ 社内勉強会を月次開催、資格取得支援制度を導入している
- ・ 他

図表 スキルアップの仕組み（n=150）複数回答可



図表 業種別にみたスキルアップの仕組み



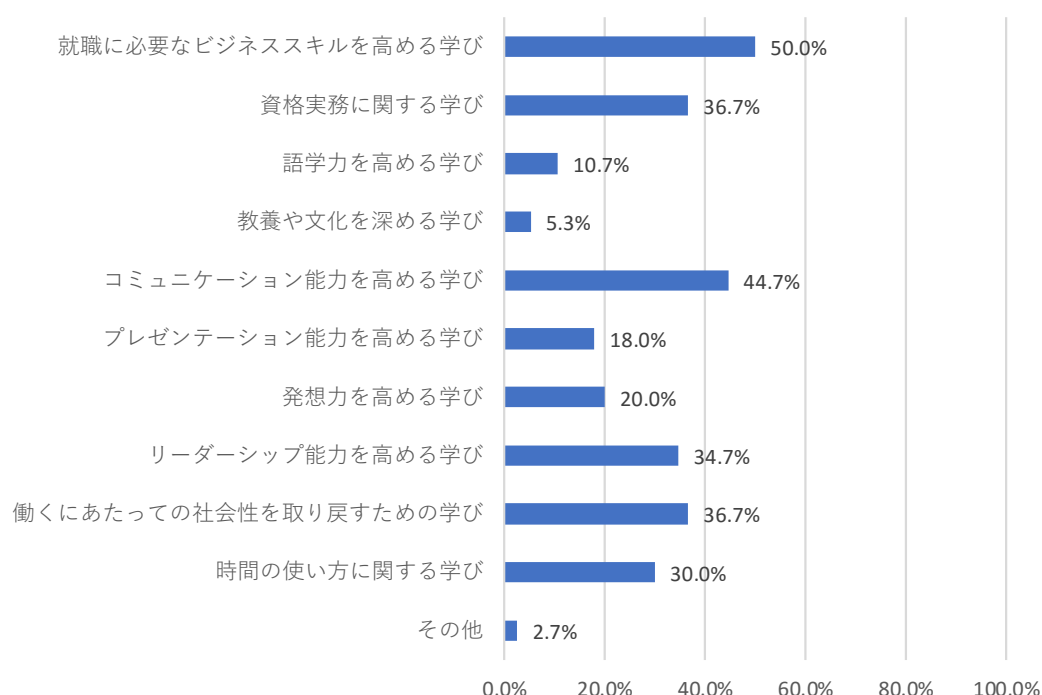
## ②—10 企業が求めているスキル、能力等

●企業が求めているスキルや能力等について見ると、「就職に必要なビジネススキルを高める学び」(50.0%)が多く、次いで「コミュニケーション能力を高める学び」(44.7%)、「資格実務に関する学び」(36.7%)、「働くにあたっての社会性を取り戻すための学び」(36.7%)となっている。

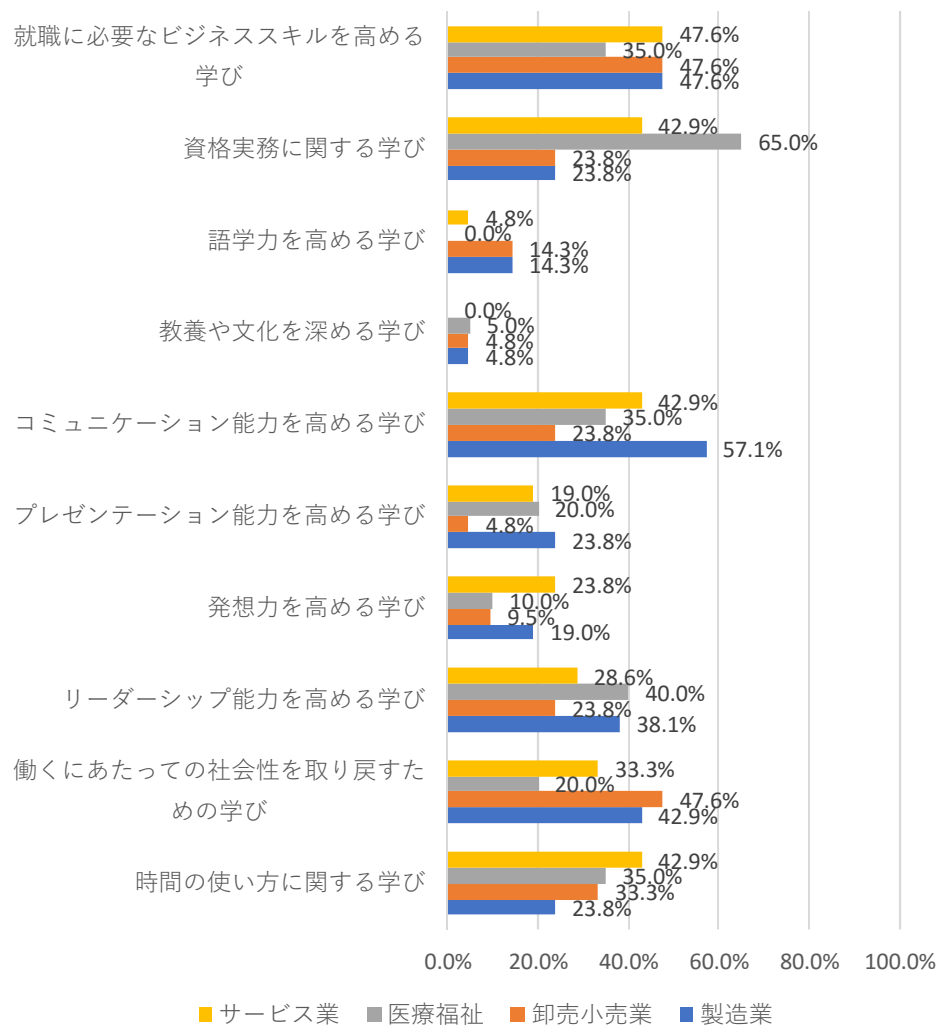
●業種別に見ると、製造業では「就職に必要なビジネススキルを高める学び」(47.6%)と「コミュニケーション能力を高める学び」(57.1%)が多く、卸売業小売業では、「就職に必要なビジネススキルを高める学び」(47.6%)と「働くにあたっての社会性を取り戻すための学び」(47.6%)が多く、サービス業では、「就職に必要なビジネススキルを高める学び」(47.6%)の他に、「コミュニケーション能力を高める学び」(42.9%)と「時間の使い方に関する学び」(42.9%)が多い。また、医療・福祉では、「資格実務に関する学び」(65.0%)が最も多く、次いでビジネススキルの学びやリーダーシップ能力、コミュニケーション能力のための学びが多くなっている。

●企業規模別にみると、「就職に必要なビジネススキルを高める学び」が最も多い。「資格実務に関する学び」は規模による差が出ており、300人未満の企業ではビジネススキル同様最も多いが、300人以上の企業では、「コミュニケーション能力を高める学び」(48.8%)、「リーダーシップ能力を高める学び」(39.0%)や「働くにあたっての社会性を取り戻すための学び」(36.6%)等の方が「資格実務」(28.0%)よりもニーズが高い。

図表 企業が求めているスキルや能力等 (n=150) 複数回答可

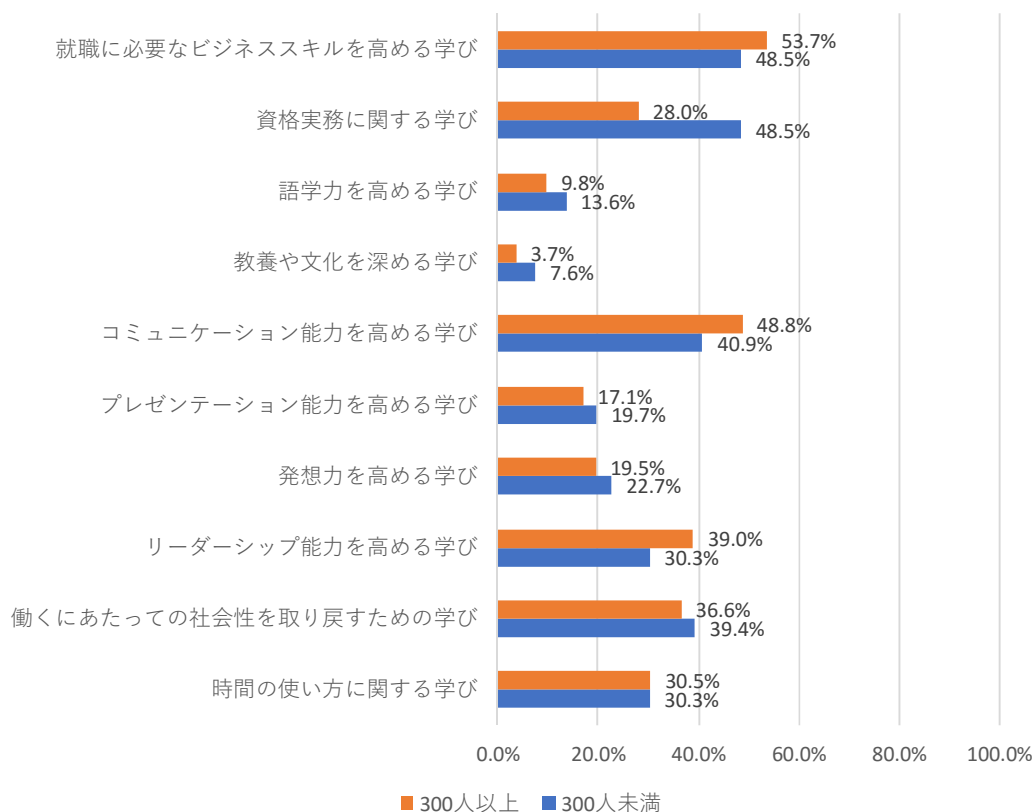


図表 業種別に見た企業が求めているスキルや能力等（n=150）複数回答可





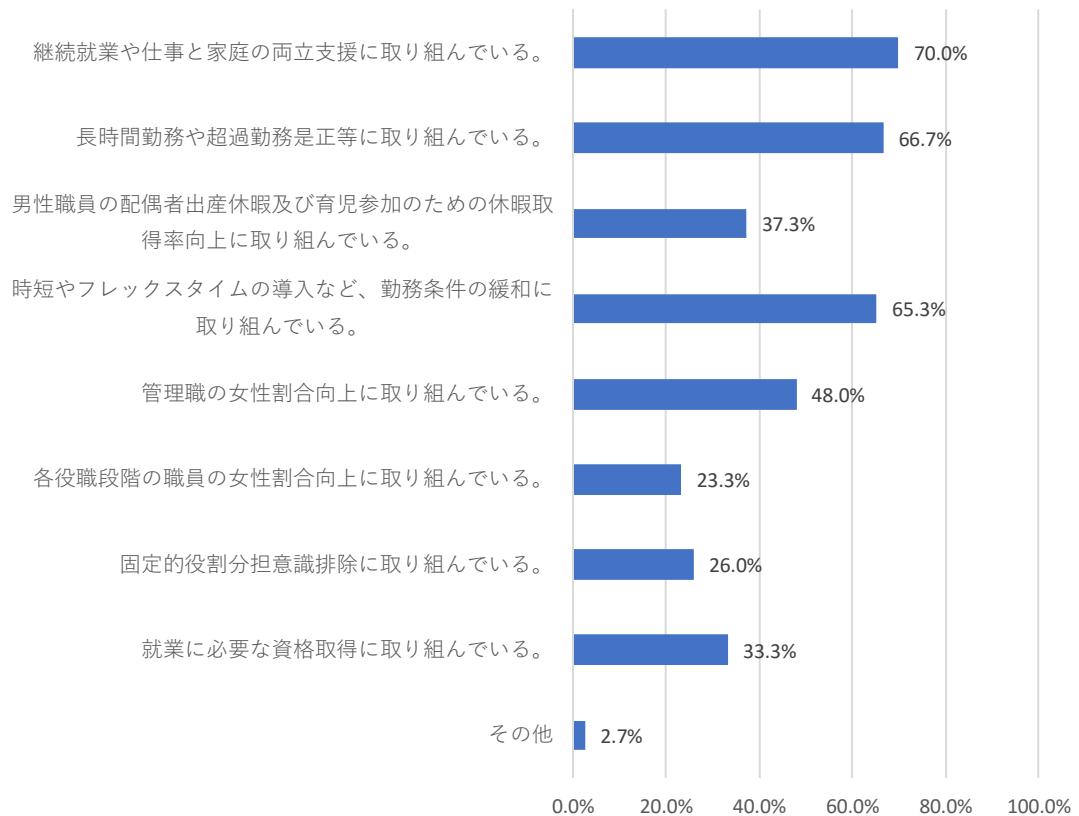
図表 企業規模別に見た企業が求めているスキルや能力等（n=150）複数回答可



## ②—11 女性が職場で活躍していくための、社内での取組内容

社内での取組は、「継続就業や仕事と家庭の両立支援」、「長時間勤務や超過勤務是正」「時短やフレックスタイムの導入など、勤務条件の緩和」等が多くみられる。

図表 女性が職場で活躍していくための、社内での取組内容（n=150）複数回答可



### その他の取組

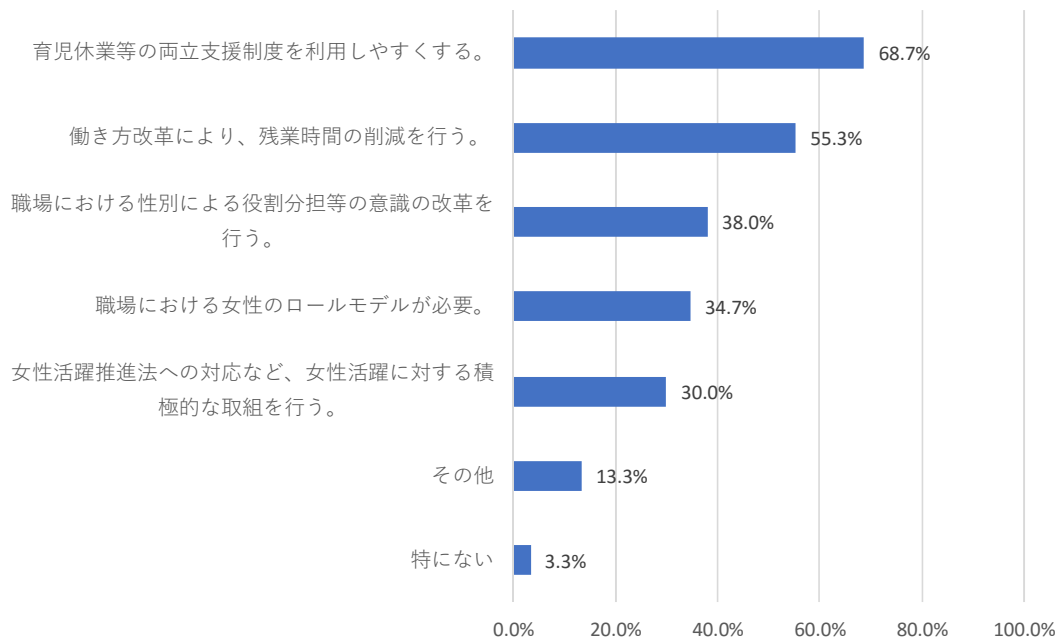
「その他」（４件）の回答は以下のとおり。

- ・ 責任ある達成感が味わえる業務を与えられる様取り組んでいる
- ・ モバイルワーク制度の導入
- ・ 他

## ②—12 女性が職場で活躍していくために、企業、団体として必要なこと

企業、団体として必要なこととして、「育児休業等の両立支援制度を利用しやすくする」（68.7%）という回答が多く、次いで「働き方改革により、残業時間の削減を行う」（55.3%）という回答が多くなっている。

図表 女性が職場で活躍していくために、企業、団体として必要なこと（n=150）  
複数回答可



### その他必要なこと

「その他」（20件）の主な回答は以下のとおり。

- ・育児休業、残業時間の削減等、女性が活躍できる制度等は整ってきていると思う。
- ・女性だけではなく男性もこの制度等を利用することによって、女性が抱えている問題・負担を理解し、分担することができれば、おのずと女性が活躍していく場は増えていくと思う。
- ・仕事第一の意識を変える。「仕事だから仕方ない」「仕事しないと生きていけない」という感覚を変える。
- ・コミュニケーション力の向上や価値観の相違を許容することや、いろいろな状況の人が一緒に働くために必要なことの社員への教育。
- ・男女の別なく、従業員それぞれの事情に配慮した就業形態の実現（出産・育児・介護・病気 etc）
- ・他

### ③講座に対する女性と企業の期待

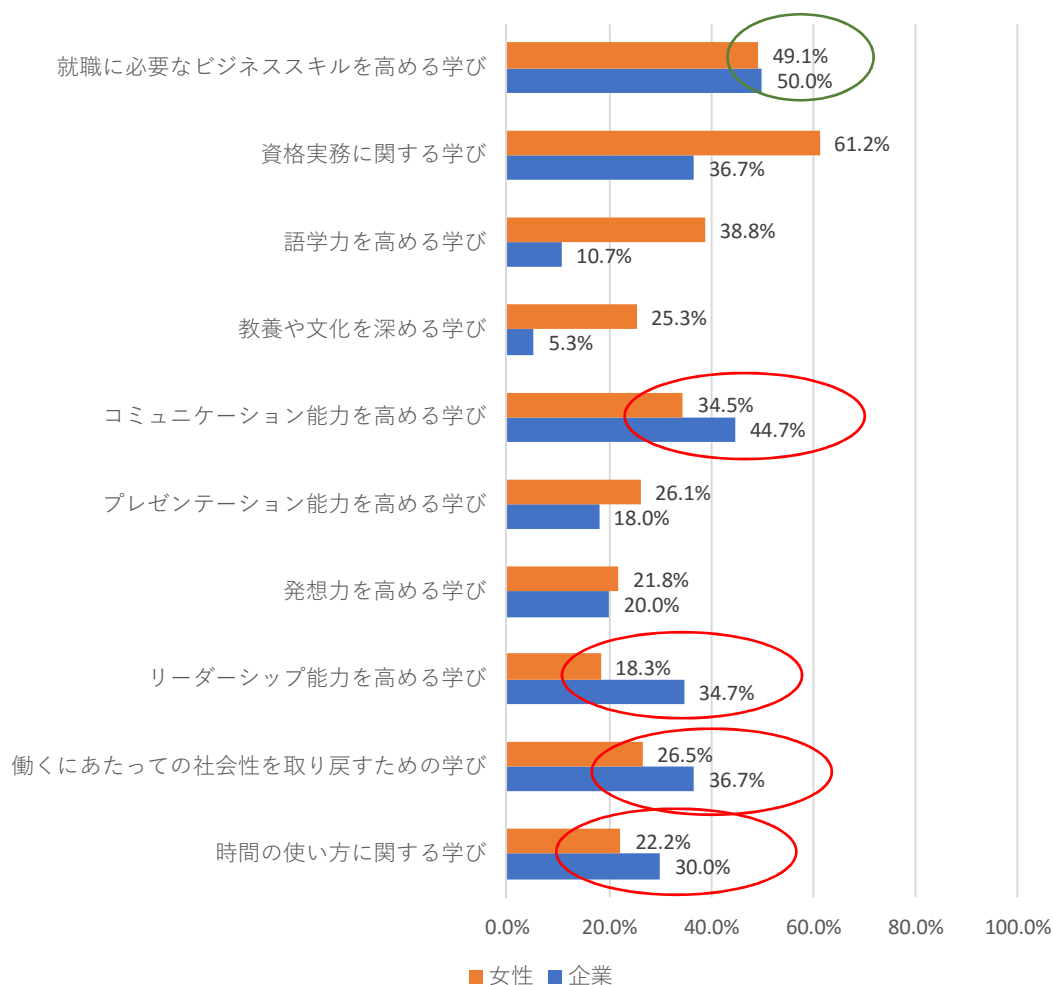
女性に対する質問紙調査（設問8）と企業に対する質問紙調査（設問8）の回答を比較した結果、次の点が明らかとなった。

●女性及び企業が共に自治体、大学、専修学校、男女センター等へ多く期待している講座は、「就職に必要なビジネススキルを高める学び」となっており、企業の期待に比べて女性の期待が低いのは、「コミュニケーション能力を高める学び」、「リーダーシップ能力を高める学び」、「働くにあたっての社会性を取り戻すための学び」、「時間の使い方に関する学び」等となっている。

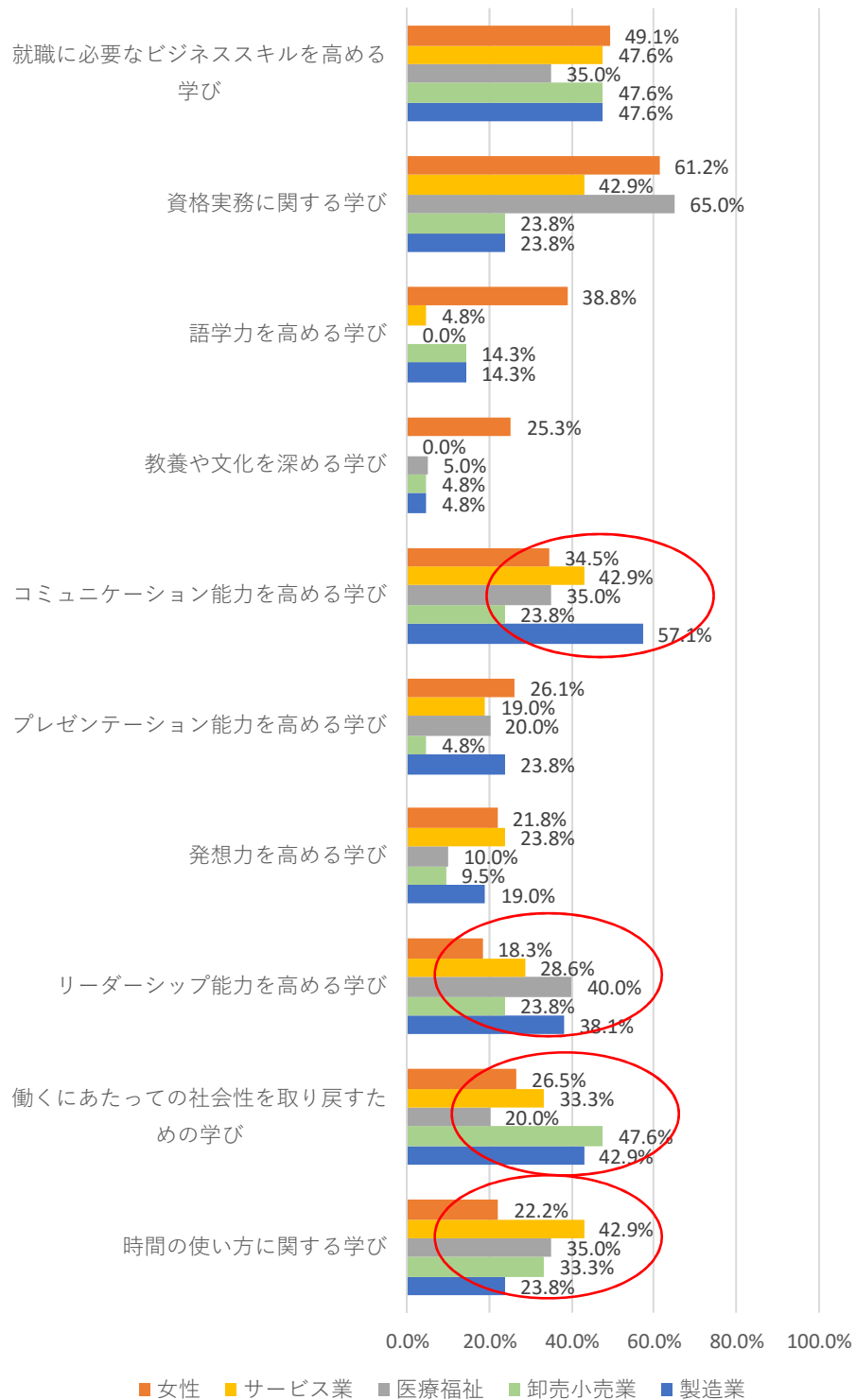
●業種別にみると、「コミュニケーション能力を高める学び」では製造業との差が大きく、「リーダーシップ能力を高める学び」では、医療福祉や製造業との差が大きい。

●「働くにあたっての社会性を取り戻すための学び」では、卸売小売業や製造業との差が大きく、「時間の使い方に関する学び」では、サービス業、医療福祉、卸売小売業との差が大きくなっている。

図表 講座に対する女性と企業の期待



図表 講座に対する女性と業種別企業の期待



## 2-2 ヒアリング調査

### (1) 調査対象企業

アンケート調査結果の中から、過去3年間に毎年中途採用をしている企業を選定し（約100社）、さらに子育て等でキャリアを中断した女性からの応募があった企業を絞り込んだ（約60社）。この中から学び直しを行った女性からの応募があり採用に至った企業を優先的にヒアリング対象とし、その他に立地地域に偏りがないように配慮しながら、アンケートで、採用に当たって業務に必要な資格を有していること、コミュニケーション能力やマネジメント能力等を有していること等を基準に採用に至ったと回答した企業を選定し、ヒアリング調査の協力要請を行った。最終的にヒアリングを実施した企業は10社である。

#### 【選定した企業】

ヒアリング対象企業は以下に示す10社である。なお、ヒアリングは人事担当者に行った。

図表 ヒアリング対象企業

業種等	事業概要	
①食料品、飲料等の総合製造業管理部門	グループ共通の経理、人事、不動産の専門サービス、社員数約150名、管理職に占める女性の割合は5%。	A社
②卸売業、小売業	女性用アパレル産業、社員数約5,800人、管理職に占める女性の割合は27%。	B社
	調整薬剤の販売、社員数約1,100人、管理職に占める女性の割合は41%	C社
③金融関係技術サービス業	不動産の有効活用等調査企画、社員数30人、管理職に占める女性の割合は10%	D社
④娯楽業	娯楽業の基幹企業、社員数約3,300人、管理職に占める女性の割合は10%。	E社
⑤医療、福祉産業	介護保険サービスや生活支援サービスを提供、社員数約1,800人、管理職に占める女性の割合は83%。	F社
	サービス付き高齢者住宅内での介護サービス、社員数970人、管理職に占める女性の割合は17%。	G社
	健康診断の出張サービスや検診データの調査・研究、社員数350人、管理職に占める女性の割合は34%。	H社
⑥サービス業（他に分類されない）	高齢者等への介護サービス・医療サービス、社員数420人、管理職に占める女性の割合は50%。	I社
⑦建設コンサルタント業	土木、建築、環境等の調査計画を行うコンサルタント、社員数約300名、管理職に占める女性の割合は5%。	J社

## (2) 調査結果

ヒアリング調査の概要は以下のとおりである。

### ①食料品、飲料等総合製造業管理部門A社

#### 【事業内容及び規模】

グループ会社共通の経理、人事、不動産の専門サービスおよび標準定型サービス等を提供している。

#### 【採用の評価基準（ビジネススキルやヒューマンスキルなど）】

中途採用は人材も不足しているために実施しており、履歴書と面接により評価し、ブランクについては事情が分からない場合質問している。

採用に当たって求める人物像は以下のとおりである。

- ・継続的な学習により能力向上を図ることができるひと。
- ・責任感を持ち、粘り強く業務達成ができるひと。
- ・前向きに仕事に取り組めるひと。
- ・チームワークを重視し、他者との協力関係を構築できるひと。
- ・論理的に考え、行動できるひと。
- ・会社のブランドを大切にできるひと。

#### 【学んできたことへの期待】

学んできた女性は、一度社会へ出たことのある経験から、新人のような教育は不要で即戦力としての期待がある。また、一旦社会を離れると社員になることは難しい社会情勢の中で、社員としてのロイヤルティを高く持って働いてもらえる点や、自ら積極的に学ぼうという姿勢があり期待している。

#### 【どのような学びのプログラムを期待するか】

グループワークによるキャリアマネジメント（論理的思考力）の学びの中で、コミュニケーション能力やプレゼン能力を身に付けてほしい。

また、IT・簿記・語学等の学びなどは、業務の中で活かされるので期待している。

#### 【社内でキャリアチェンジしていくためのサポート】

キャリアアップのためのサポートをしており、非正規で入社した場合も、半年後には正社員化し、その後は一社員として社内貢献を期待している。また、会社全体として労働時間の削減や、労働時間の格差を是正する取り組みも行っている。

## ②卸売業、小売業B社

### 【事業内容及び規模】

女性の衣料・服飾等の企画・製造・販売をしている。ホールディング部門と販売専門部門の2グループに分かれている。

### 【採用の評価基準（ビジネススキルやヒューマンスキルなど）】

販売部門では人材不足を補うために女性の新卒や中途採用をしており、特に専門性や経験は問わない。販売部門では、人材の入れ替わりが激しく、パートタイマーが6～7割を占めている。

中途採用の評価基準としては、仕事に対する前向きな姿勢を有していることを重視しており、販売活動の中で求められる人と人とのコミュニケーションを持てるかどうかも重視している。

接客することは多くないが、お客からの求めに応じて商品の説明をすることもあり、プレゼン能力は必要となる。また、中途採用の場合は、前職の経験の有無（販売経験があれば優先）を評価している。

再就職までのブランクの期間は採用判断には無関係である。

### 【学んできたことへの期待】

入社後は、1週間程度現場に出ながら店舗ごとのマニュアルに沿って、レジ業務や接客方法などをマスターすることになる。事務作業やレジ業務ではパソコン等情報機器を使用する機会が多く、他社での販売や営業経験者、専門学校等でパソコンスキルを学んだ人は、こうした業務にも対応能力があり期待している。

### 【どのような学びのプログラムを期待するか】

原則、企画・製造・販売に関する知識や技術は入社後にマスターしてもらうことであり、こうした分野での学びは特に必要としない。

販売部門では決済業務の情報化が進んでおり、こうした業務に対応できるよう情報機器に関する知識の修得と操作方法をマスターできるような学びを期待している。また、学びということではないが、メリハリをつけた時間の使い方を学んでもらえたらと思っている。

### 【社内でキャリアチェンジしていくためのサポート】

社内で、必要な知識や技術を身に付けていけるようサポートしている。

働き方については、長時間勤務や超過勤務是正、時短やフレックスタイムの導入など、勤務条件の緩和に取り組んでいる。また、管理職の女性割合向上にも取り組んでいる。



ホールディング部門では、社員との面談の中で希望や問題点の改善に取り組むサポートをし、販売部門では個々に聞き取りシートに記入してもらいサポートをしている。

### ③卸売業、小売業C社

#### 【事業内容及び規模】

保険調剤薬局の経営、医療機器・医療用具・衛生材料の販売、介護用品の販売、在宅関連事業を行っている。

#### 【採用の評価基準（ビジネススキルやヒューマンスキルなど）】

新卒及び中途採用を行っている。

薬剤師としては各職場で患者さんへの温かい声掛けが必要であり、また窓口事務でも患者さんとのコミュニケーションが求められる。面接時にはこの点について評価している。薬剤師として採用する基準は、薬剤師の資格を取得していることが絶対条件となっているが、メディカルスタッフは特に資格は必要ない。前向きに取り組む意欲とコミュニケーション能力を評価している。中途採用の場合、学んだ内容や期間を履歴書に書いてない人がいるが、書かれていれば仕事への意欲があると判断し、採用評価の際に参考にする。

#### 【学んできたことへの期待】

これまでにビジネス向けのパソコンスキルや医療事務を学んだ人がいたが、期待は人によって異なる。

薬剤師に関する学びでは、大学卒業後他の分野で働いていた女性が、再度学び直しを行い、資格取得後に30歳を過ぎて入社するケースもあり、意欲の高さが業務に反映されることを期待している。

#### 【どのような学びのプログラムを期待するか】

女性の場合、結婚、出産、子育てと、長いスパンのライフプランを立てる必要がある。そうした中長期的ライフプランの各段階で、可能となる学びのプログラムが必要と感じている。

業務上、店舗経営を担当してもらうこともあり、マネジメントに関する学びは必要である。

#### 【社内でキャリアチェンジしていくためのサポート】

本人の希望により、非正規から正規への機会も用意している。

職場内に女性が多いことから、法定以上の育児休業等の制度活用と、長期のプランがあっても再雇用制度も用意している。

#### ④金融関係技術サービス業D社

##### 【事業内容及び規模】

金融機関の研究所で不動産全般の市場分析や、有効活用の企画提案等を行っている。

##### 【採用の評価基準（ビジネススキルやヒューマンスキルなど）】

一般的な事務作業を行う分野では新卒も含めて幅広く採用するが、調査企画を担当する技術分野では、原則他社での経験者や能力のある人を採用する。

技術分野ではパソコンのスキルについて図表作成及び企画書作成に必要な画像ソフトを活用できる能力を求めている。

調査企画提案業務では男女区別なく話し合いの中で業務を進めることが多いことから、プレゼン能力とコミュニケーション能力の有無を優先して採用している。

パソコンのスキルについて画像ソフトが活用できることを優先とし、次いでプレゼン能力とコミュニケーション能力の有無が評価基準である。

##### 【学んできたことへの期待】

これまで、民間のパソコン講座修了者や秘書検定等を取得した専門学校修了生を雇用した。専門的な学びをしてきた女性他は他の業務以外の分野にも関心を持つようになり、社員間のコミュニケーション能力や業務処理能力も高く期待している。

##### 【どのような学びのプログラムを期待するか】

最新の情報機器に関する知識を学ぶプログラム受講を期待している。

ただし、そうした知識の活用方法は入社後に勉強することになるので、クライアントとの会話についてこられる程度の知識習得を期待している。

##### 【社内でキャリアチェンジしていくためのサポート】

業務に必要な画像ソフトの活用方法等について、本人からの希望あれば受講費用を半額提供している。受講時間は業務に支障のないよう、チームスタッフとの調整の中で自由に決定している。

全員正規職員であり、能力に応じて給料体系を変えている。結婚退職するケースが多く、管理職としての割合は低い。女性が社内で活躍していくために、キャリアアップするための研修制度を設けている。キャリアアップの対象となる女性は、上司との相談の中で業務調整を行い、外部機関での研修を受けるよう勧めている。

## ⑤娯楽業E社

### 【事業内容及び規模】

テーマパークの運営、アトラクション、メンテナンス（技術系）等を行っている。

### 【採用の評価基準（ビジネススキルやヒューマンスキルなど）】

定年退職者が多くなってきたため、このための補充と事業の拡大による新規採用を行っている。

近年は、新規採用と中途採用を合わせて、合計で約 100 人/年の採用をしている。採用に当たっては、ブランクの無い人がブランクの有る人より優先されているのが現状である。採用基準としては、主に以下の点を重視している。

- ・前職での経験を職場に活かせる人。
- ・問題解決の経験や、難しい仕事をまとめた経験などを重視している。
- ・資格取得は重視していない。
- ・専門職については、その分野のスキル・技術力のある人を重視している。

### 【学んできたことへの期待】

学びの有無は気にしていない。あくまで、本人の業務に対する前向きな意識を重視しているが、他で学んできた女性の多くは課題の解決能力や人をまとめていく経験があり、それらを期待している。

### 【どのような学びのプログラムを期待するか】

新たなことを学ぼうとする意欲は入社前も入社後も必要である。

入社後に業務に必要な教育をするので、特にこうした分野を学んできてほしいということは期待していないが、一般的なコミュニケーション能力は必要としている。

### 【社内でキャリアチェンジしていくためのサポート】

入社後に業務で必要となる教育を幅広く行ない、キャリアアップに繋げている。

アトラクション勤務は、早出・遅出・休日出勤のシフト制で、夜 11 時・12 時までの勤務もあるため、業務が過度な負担にならないよう、また健康面についてもサポートを強化している。

非正規社員を正規社員に登用しており、定年まで働ける方向に向けて努力している。

女性が活躍するためには男女平等と育児・介護へのサポートが必要と考えており、夜のベビーシッター費用として補助金を支給している。また、社内託児所の設置、も検討している。

## ⑥医療・福祉産業F社

### 【事業内容及び規模】

福祉介護、特に訪問介護を中心に行っている。外部から生徒を受け入れ、介護の研修も行っている。

### 【採用の評価基準（ビジネススキルやヒューマンスキルなど）】

業界として離職率が高いため、人材確保のために中途採用を行っている。

採用の基準は以下のとおりで、再就職までのブランクの期間は採用判断に無関係である。

- ・介護の資格を持っていることや、他の介護現場で経験を有すること。
- ・業務への意欲があること。

### 【学んできたことへの期待】

介護を学んだ人や他分野の学びをした人など多様な人が応募しており、入社後に、介護の研修でスキルを高めてもらっている。現場でのマネージャーが必要であることから、学んだ人のコミュニケーション能力やプレゼン能力の高さに期待している。

### 【どのような学びのプログラムを期待するか】

福祉介護に関する学びを期待しているが、その他に、次のような学びも期待している。

- ・介護や福祉は人と接触し外への発信力や説明力が必要となるので、プレゼンテーション能力やコミュニケーション能力の学びは必要。

（新卒、中途採用両方に必要）

- ・マネージャーは他の女性をサポートしつつ導いていくことが必要となるため、リーダーシップ能力の学びが必要。
- ・ブランクが長いと生活とビジネスとの間で時間のテンポが異なり不安を抱く主婦も多くいる。これらを防ぐために、社会性を取り戻し社会とつながるための学びを期待する。

（社会性の取り戻しは、あくまでもビジネス面から見た時間感覚の回復や、組織の中でのコミュニケーション確保や感情のコントロール、コンプライアンスの意識という意味である。）

### 【社内でキャリアチェンジしていくためのサポート】

資格取得支援制度を設けている（2割自己負担）。

また、非正規から正規へチェンジする機会も設けている。

## ⑦医療・福祉産業G社

### 【事業内容及び規模】

サービス付き高齢者住宅内で、介護サービスを行っている。

入居者へ訪問介護サービスの提供や入居者へ生活相談サービスの提供、入居者の家族対応などを行っている。

### 【採用の評価基準（ビジネススキルやヒューマンスキルなど）】

事業を拡大中（現在約 50 施設を運営、目標は 100 施設）であり、そのため人材を求めている。自社内にも人材の紹介会社を設立し、中途採用に取り組んでいる。中途採用者には、社会経験者として期待している。

採用の基準は以下のとおりで、ブランクの期間は採用判断に無関係である。

- ・採用条件として、主任者研修（介護職の最低条件と位置づけている資格）を受けていること。
- ・業務への意欲（主任者研修等の取得等）があること。

### 【学んできたことへの期待】

今までに大学等のリカレント講座等を受けた女性には出会っていないが、ハローワークでの学びやパソコン講座を学んできた人はいた。今後もそうした女性が来れば高く評価したい。管理職を目指す女性には、新たなことにチャレンジする意欲やリーダーシップ能力等が必要であり、学んだ知識や経験を活かした活躍を期待している。

### 【どのような学びのプログラムを期待するか】

働く女性自身が手本にするようなリーダーが現場にはいない。再就職した女性が活躍しているロールモデルの紹介を期待する。

### 【社内でキャリアチェンジしていくためのサポート】

パート・非正規社員から正規社員への登用が可能であり、本人が希望すれば、業績次第で施設長やエリアマネージャー等の上級管理職になることも可能である。中途採用者でも、パート・非正規社員から正規社員や、さらに管理職になれる可能性がある。

主任者研修への支援として学校に通うための費用も支給している。このほかにも、自分を高めたいと思う女性には、能力を発揮する機会を提供している。

## ⑧医療・福祉産業H財団

### 【事業内容及び規模】

企業に対する健康診断の出張サービスや検診データの調査・研究を行っている。

### 【採用の評価基準（ビジネススキルやヒューマンスキルなど）】

看護職は退職する人が多いため、その補充として中途採用を実施している。専門職（臨床検査技師、レントゲン技師、診療技師等）の補充が主で女性が多い。

採用の基準は以下のとおりで、ブランクの期間は採用判断に無関係である。

- ・朝6時からの勤務が可能であること。
- ・有資格者を第一優先で採用。
- ・経験があること、受診者や同僚との対応能力等があること。
- ・意欲があること。

### 【学んできたことへの期待】

中途採用者に対しては、スタッフそしてリーダーとしての活躍を期待している。講座で学んだ経験を履歴書に明記している人は少なく、面接時でも話をする人は少ない。学びは必要であり、学びの経緯を記入していたり、学びの内容が紹介されたりすれば学ぶ意欲・姿勢が高いとして評価する。

### 【どのような学びのプログラムを期待するか】

特になし。

### 【社内でキャリアチェンジしていくためのサポート】

非正規社員を正規社員に登用しており、非正規社員についても、無期限で採用することを検討している。その他にも、女性が働きやすいように育休の完全消化、有給休暇の時間単位使用を実施している。

学会等の講習会への参加を推奨し、費用（参加費・交通費）も負担している。資格取得のための講習会への参加についても補助金を支給している。

## ⑨介護サービス業Ⅰ社

### 【事業内容及び規模】

高齢者等への介護サービス、医療サービスを行っている。

### 【採用の評価基準（ビジネススキルやヒューマンスキルなど）】

介護職の人員不足のため、新戦力の確保や医療職の人員補充のために中途採用をしている。ブランクの期間は採用判断に関係なく、面接時にブランク期間の話もしていない。中途採用者に対しては、経験者として経験を生かして仕事してくれることを期待している。

介護職の採用評価基準は以下のとおりである。

- ・介護福祉士等の資格があれば優遇採用している。
- ・仕事に必要な専門知識や技術を有していること。
- ・介護職への意欲があること。
- ・コミュニケーション能力があること。

医療職の採用評価基準としては、医療経験があることである。

### 【学んできたことへの期待】

ハローワークからの紹介者で、介護の初任者研修（実技等）の経験者であると明記されていることがあり、こうした場合は業務上必要な資格取得者として高評価の採用対象者になる。

講座で学んだ経験を履歴書に書いている応募者は少ない。採用する側としては、ミスマッチを減らすために講座受講履歴は記載してほしいと思っている。学ぼうとする意欲が職場の同僚にも良い影響をもたらすと期待している。

### 【どのような学びのプログラムを期待するか】

人としてのコミュニケーション能力や協調性を高める講座があるとよい（これまでの経験で、応募者の3割の人が不足しているのが現状）。

仕事では上司の指示に従う必要があることや、時には我慢をすることも必要であるといったこと等を学ぶ“働くことの基本姿勢を学ぶ講座”もあるとよい。

### 【社内でキャリアチェンジしていくためのサポート】

介護福祉士等取得の案内・指導を行っており（補助金を出していない）、非正規社員から正規社員に登用する制度も設けている。また、夜勤が可能である場合は、3か月で正社員に登用している。



## ⑩建設コンサルタント業J社

### 【事業内容及び規模】

中堅の建設コンサルタント会社で、土木全般や建築、環境に関する調査、設計を行っている。

### 【採用の評価基準（ビジネススキルやヒューマンスキルなど）】

一般的な事務分野と企画設計等をサポートする分野で、中途採用を実施している。事務分野では、人材紹介会社から経理事務関係経験者の紹介を受け、経理の経験や、パソコンスキルの能力の有無等を採用の評価基準としている。

企画設計等の技術分野ではパソコンによる図表作成能力が必須条件で、さらにキャドによる作図能力がある場合は採用に当たって有力な条件となる。

### 【学んできたことへの期待】

中途採用の女性の多くが、専門学校等でパソコン操作や設計に必要なキャドの操作方法を学んできており、業務上の処理には満足しており今後の活躍を期待している。基本的な操作をマスターしているため、社内での研修にも積極的に発言できており、意欲を感じている。業務上必要な意思疎通もできている。

### 【どのような学びのプログラムを期待するか】

最新の情報機器に関する知識習得を期待している。なお、情報機器を活用する方法は入社後に勉強することになるので、クライアントとの会話についてこられる程度の学びを期待している。

### 【社内でキャリアチェンジしていくためのサポート】

業務に必要な画像ソフトの活用方法等について、本人からの希望あれば受講費用を半額提供している。受講時間は業務に支障のないよう、他のスタッフとの調整の中で自由に決定している。

全員正規職員であり、能力に応じて給料体系を変えている。結婚退職するケースが多く、管理職で残る女性が少ない。女性が社内で活躍していくために、研修制度を設けており、キャリアチェンジの対象となる女性は、上司との業務調整を行い外部機関での研修を受けるよう勧めている。



### 第3章 必要な学びと社会参画につなげていくための仕組み

#### 3-1 求められている学び

##### (1) 女性からのニーズ

###### ① 学びの特徴

求められる学び（内容、期間、費用、再就職までの仕組み等）について、質問紙調査からは主に以下のような特徴が見られた。

図表 学びの特徴

学びの内容	ビジネススキルの分野では企業会計に関する分野が多く（38.2%）、資格実務の分野ではパソコンスキルに関する分野が多くなっている（53.2%）。語学ではビジネス英語（29.8%）や基礎英語（27.8%）が多くなっている。また、企画・プレゼン能力の分野ではコミュニケーションに関する分野が多く（41.7%）、就業準備に関する分野ではライフプランニング（31.9%）が多くなっている。
学びの期間	分野別の講座受講期間を見ると「半年以内」が多くみられるが、就業準備については、「1か月以内」が多くなっている。
学ぶ費用	5万円未満が最も多い。
再就職までの仕組み	受講した機関からの斡旋や、ハローワーク等の窓口での斡旋で再就職した人が多い。

###### ② 再就職に向けた置かれた状況と学びへのニーズ

再就職に向けて、どのような状況にあるときにどのような学びが必要となるのか、ヒアリング調査から比較的多かった下記の4ケースについて、それぞれにどのようなサポートあるいは学びを求めているかを整理した。

##### 【ケース1：再就職に当たって自分が職場に対応できるか、不安を感じている場合】

ヒアリング調査では、社会に出て何かしたいと思いつつ、離職から再就職までの期間が長かったことで再就職に当たって不安を感じている人が見られた。自分の能力に気づき自信につながるようなサポートや学びを求めている。

○自分の能力を棚卸し、自信を回復させ後押ししてくれるようなサポート

○社会生活の中で培われたコミュニケーション能力や、その場をまとめる能力等が、職場でも活かされることを自覚させてくれるようなサポート

○女性が働く際に感じる偏見や差別等から解放されるような、自分の可能性を見出し自己肯定感を向上させてくれる学び

**【ケース 2：就職のための資格やスキルを積極的に身につけようとしている場合】**

再就職の目的が明確で、必要とされる資格取得やパソコン等のスキルを身につけようとしている人がおり、ビジネスに直結した学びの効果を感じ、資格取得やビジネススキルを求めている。次のような学びを求めている。

- 資格取得のための専門的な学び
- 実際の業務を想定したトレーニングを提供してくれる学び
- それぞれの能力に応じてステップアップしていける連続した学び

**【ケース 3：自分に合った仕事や自分らしい生き方、自分自身の可能性を見出そうとしている場合】**

「勤務条件が合わなかった」「自分に合った生き方を見つけるため」「自分の可能性を見つけたい」と回答している人がおり、コミュニケーション能力や社会性の確保、自己肯定感の向上等に関する学びの効果を感じながら、資格実務やビジネススキルも求めている。次のような学びを求めている。

- 企業社会の動向や最新の技術情報を提供し、中断していた自分自身の中にある何かをしたいという想いを自覚させてくれる学び
- 自分にとってどのようなライフプランが必要かを示してくれる学び
- 自分自身が変化していけることを発見させてくれる学び

**【ケース 4：自分自身のスキルアップや専門性を高めたい場合】**

離職後のブランクによりこれまでに自分が持っていたスキルを再度磨いたり、新たな分野にチャレンジしようとする人がおり、次のような学びを求めている。

- 企業現場での最新の情報が提供され、現在の自分にとってどのようなスキルが必要かを示してくれる学び
- 職場でのリーダー候補として、職場内の人間関係づくりとしてのコミュニケーション能力やマネジメントに関する学び
- キャリアチェンジしていけるよう、ロールモデルや業種を超えた女性起業家同士のネットワークを提供し、新たなビジネス、社会参画への意欲を拡大してくれる学び

## （２）企業からのニーズ

### ①学んできた女性に対する評価

中途採用を行っている企業の多くは、業務実行を安定的に実行するために人材を確保しており、既に就業経験があり、業務に関連する能力や資格を身につけ、意欲のある人を優先的に確保している。

#### 【業務処理能力、意欲、コミュニケーションやリーダーシップ能力への期待】

学んできたことへの評価としては、ヒアリング調査によると以下のような期待感を持っている。

- 業務に必要なパソコン等のスキルや資格を身に付けてきていることによる、処理能力への期待（Ａ社、Ｂ社、Ｄ社、Ｉ社、Ｊ社）
- 自ら学ぼうとする意欲への期待（Ｃ社、Ｈ財団）
- 課題の解決経験や人をまとめることへの期待（Ｅ社）
- コミュニケーション能力やプレゼン能力への期待（Ｆ社）
- リーダーシップ等への期待（Ｇ社）

### ②どのような学びを期待しているか

企業が求めているスキルや能力等では、「就職に必要なビジネススキルを高める学び」への期待が多く、次いで「コミュニケーション能力を高める学び」、「資格実務に関する学び」、「働くにあたっての社会性を取り戻すための学び」となっている。

#### 【業種別の期待】

業種別に見ると、製造業では「コミュニケーション能力を高める学び」への期待が多く、次いで「就職に必要なビジネススキルを高める学び」となっている。

卸売業小売業では「就職に必要なビジネススキルを高める学び」と「働くにあたっての社会性を取り戻すための学び」が多く、医療福祉では「資格実務に関する学び」が多い。また、サービス業では「就職に必要なビジネススキルを高める学び」が多く、次いで「資格実務に関する学び」「コミュニケーション能力を高める学び」「時間の使い方に関する学び」が多くなっている。

#### 【企画・プレゼン力への期待】

ヒアリング調査では、中途採用者に対してコミュニケーションやプレゼン能力、リーダーシップ能力への期待も高くなっている。

### (3) 女性ニーズと企業ニーズの比較

アンケート調査から、学びに対する女性のニーズと企業が期待するニーズとを比較した。(企業は、アンケート調査から回答が多かった4つの業種(サービス業、医療福祉業、卸売小売業、製造業)についてまとめている)

●「就職に必要なビジネススキルを高める学び」については、両者のニーズはほぼ一致しており、女性が再就職しようとする場合、一定程度のスキルを持つことが必要と考えられる。

●「資格実務に関する学び」では資格取得を目指す人が多く、また福祉介護分野や会計分野などの企業も、資格取得者を採用条件としていることが多い。一方、卸小売業や製造業の分野では特に資格を必要としていないとの意見もあり、企業側のニーズは低い。

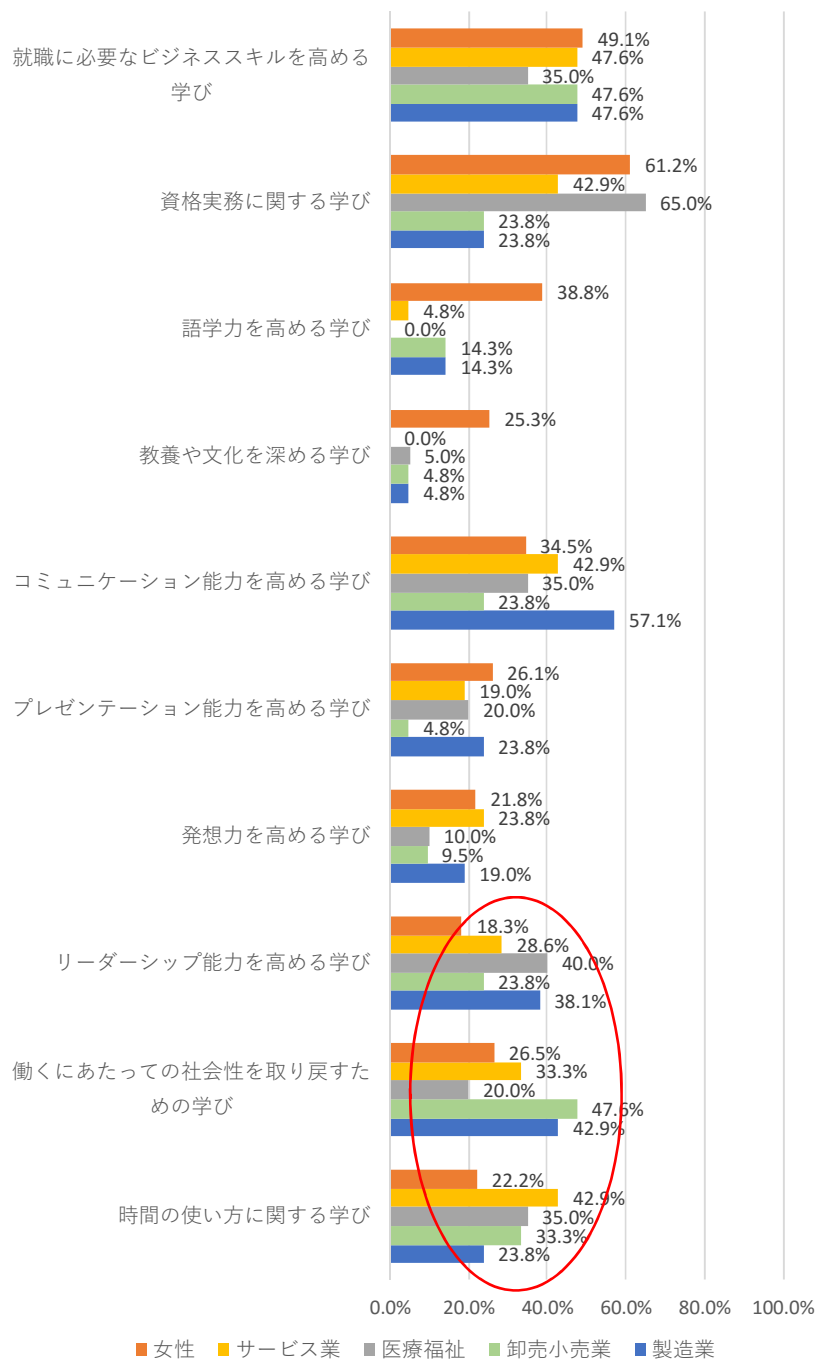
●「語学力を高める学び」及び「教養や文化を深める学び」では、両者のニーズに差が生じており、女性の方がニーズが高い。ただし、回答者の割合は他の能力と比べると少ない。

●「コミュニケーション能力を高める学び」では、両者のニーズはほぼ一致しており(なお300人以上の企業ではコミュニケーション能力の期待は高いが、300人未満では少ない)、中でも製造業では多くなっている。

●「プレゼンテーション能力を高める学び」や「発想力を高める学び」でも両者のニーズはほぼ一致しているが、回答者の割合は他の能力と比べると少ない。

●「リーダーシップ能力を高める学び」、「働くにあたっての社会性を取り戻すための学び」、「時間の使い方に関する学び」では、女性のニーズよりも企業のニーズが多い。企業では、職場内でのまとめ役や統率力のある人材を求めており、企業人としての自覚、勤務時間の効率的運用等を求めていることがうかがえる。

図表 女性ニーズと企業ニーズの比較（再掲）



#### (4) キャリア形成に向けた学びと効果

前掲の4ケースについて、講座等の学びを経て復職や再就職、企業内でのキャリア形成の過程を段階的に表現し、どのような学びがどのようなアウトプットを産み、さらに女性の生活環境や社会的地位、満足度など、どのようなアウトカムを得るに至ったかを整理した。

##### ①ケース1：再就職に当たって職場に対応できるか、不安を感じているケース

###### 【関係者（ステークホルダー）】

離職後に数年のブランク期間を経て自治体や男女センター等が主催する就職準備講座等を受講し、その後就職して現在に至っている女性（配偶者及び子供有り）を主対象とし、その家族や就職先の企業等を関係者とした。

###### 【各段階の学びと効果】

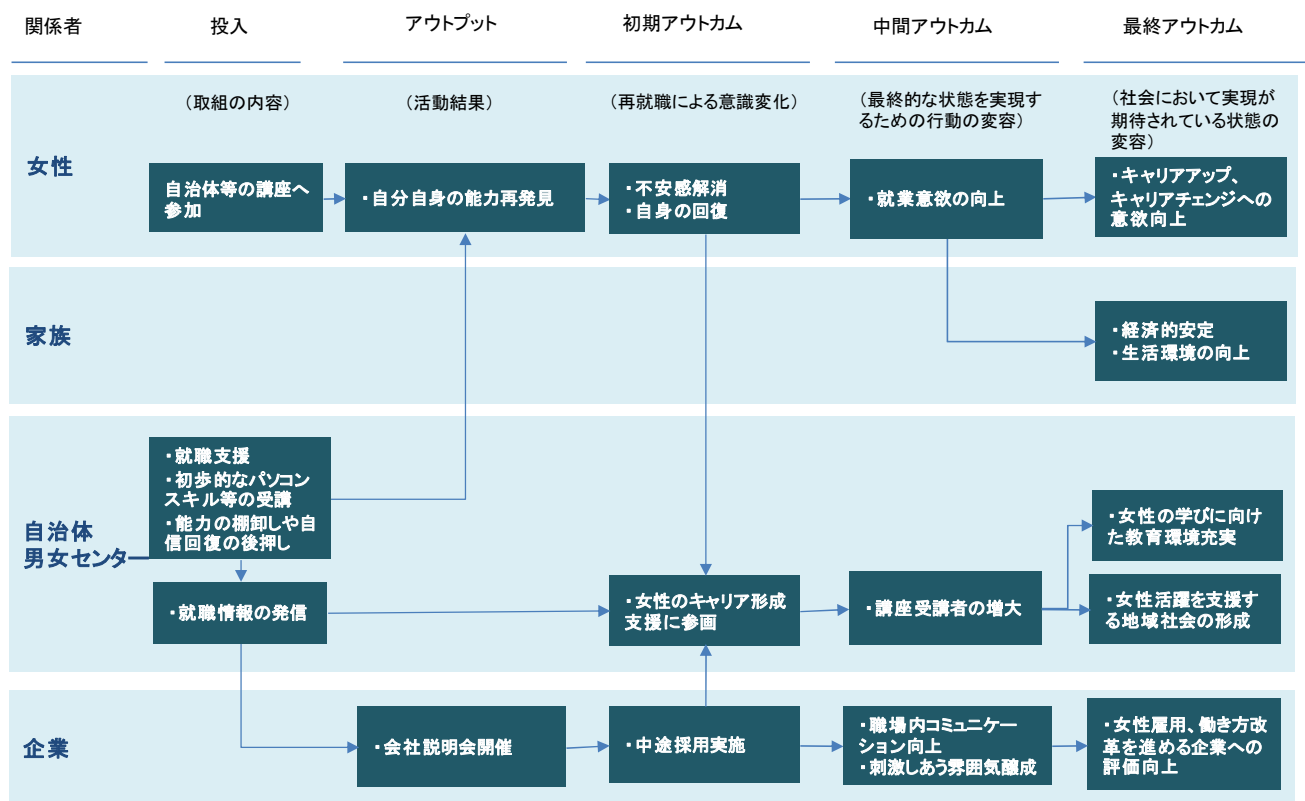
学びの開始からキャリアアップを図っていくまでの、各段階の学びとその効果を以下にまとめた。

図表 就職準備のための学びと効果

学びと効果の段階	対象者	効果の内容
インプット段階	女性	自治体や男女センター等で、自分自身の能力再発見、初歩的なパソコンスキル等の受講。子供の就学に併せて受講。 仕事につくことに対して、自分自身何が不安だったのか、同じような不安を抱きながら新たな目的に取り組む人の存在を知り、不安等の解消につながる（精神的に徐々に安定）。
初期アウトカム （再就職後初期）	女性	自分の能力が活用できることを知り、仕事に就くことへの自信が生まれる。
中間アウトカム	女性	就業意欲の向上。
	家族	収入増により経済的安定感が向上。 子供からも応援を受ける。
	講座実施機関	女性のキャリア形成講座受講者の増大。
	企業	職場内でのコミュニケーションが向上。 各スタッフが刺激しあう雰囲気づくりが醸成。
最終アウトカム （キャリアアップ、キャリアチェンジの段階）	女性	上司からキャリアアップへの打診を受け、外部の研修にも参加し管理職を目指す。 キャリアチェンジへの意欲も芽生える。
	家族	前向きな生き方をする母親に刺激を受ける。 経済的にも安定。
	講座実施機関	女性活躍を支援する地域社会形成に寄与。
	企業	各スタッフが役割分担をもって業務についており、専門性を持った人材が有効活用できる職場となり、効率性が向上



図表 就職準備のための学びとキャリア形成の過程



②ケース２：就職のために、必要なビジネススキルを身につけようとしているケース  
【関係者（ステークホルダー）】

離職後に数年のブランク期間を経て、再就職に向けて具体的な目的を見出し、そのために必要なスキルや資格を取得するために、専門学校やリカレント講座等を受講し、その後再就職、あるいは起業して現在に至っている女性（配偶者無し、子供無し）を主対象とし、その家族や就職先の企業等を関係者とした。

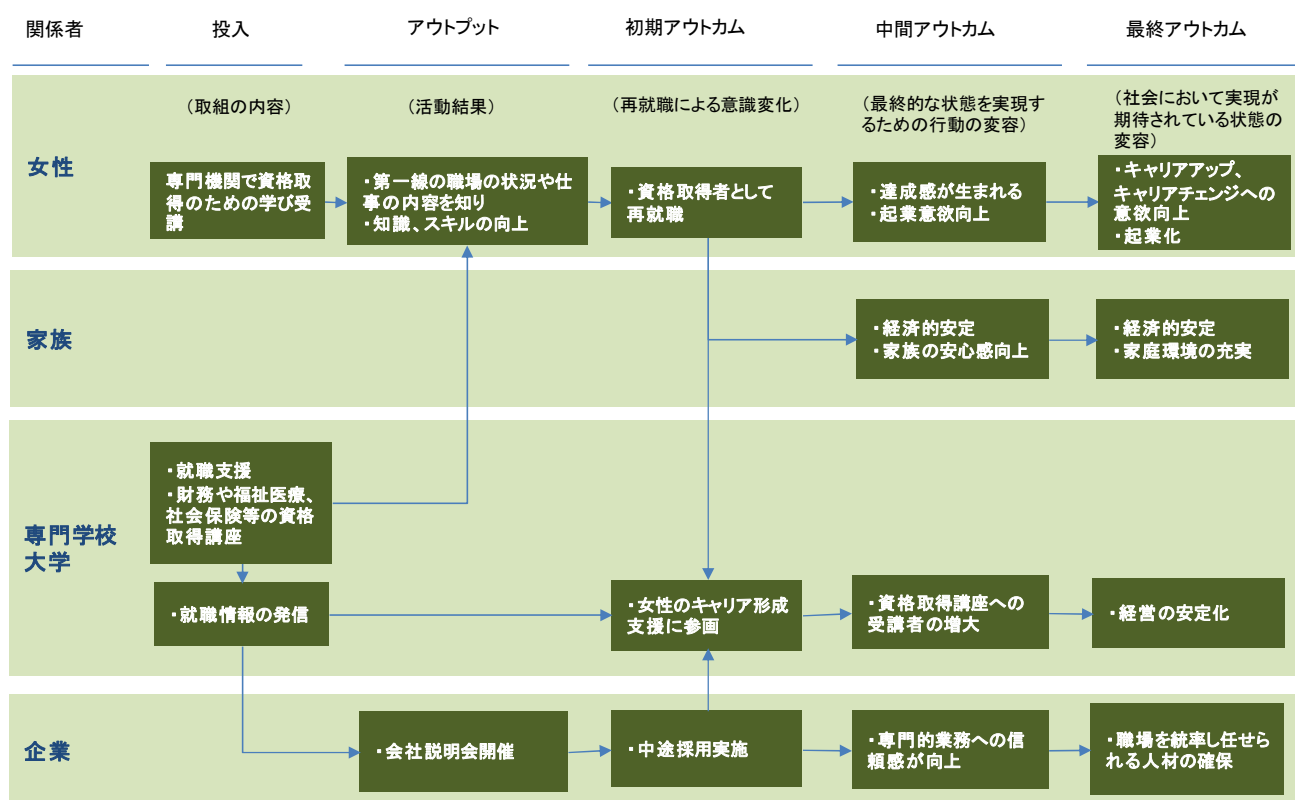
【各段階の学びと効果】

学びの開始からキャリアアップを図っていくまでの、各段階の学びとその効果を以下にまとめた。

図表 ビジネススキル、資格取得の学びと効果

学びと効果の段階	対象者	効果の内容
インプット段階	女性	専門学校や大学等で、財務や福祉医療、社会保険等の資格取得のための受講。 アルバイト等、働きながら学ぶ。 第一線の職場の状況や仕事の内容を知り、それに対する自分の知識やスキルが少しずつ向上することで徐々に自信がつく（不安から自信へ）
初期アウトカム （再就職後初期）	女性	資格取得者として再就職する。 職場での実績を積むことで業務遂行への自信が生まれる。
中間アウトカム	女性	職場での役割が明確になり、達成感が生まれる。 独立し、起業する意欲も芽生える。
	家族	経済的に安定し、女性１人での生活に対する家族の安心感が向上。
	講座実施機関	資格取得講座への受講者の増大。
	企業	専門的業務への信頼感が向上。 各スタッフが刺激しあう雰囲気づくりが醸成。
最終アウトカム （キャリアアップ、 キャリアチェンジの 段階）	女性	上司からキャリアアップへの打診を受け、外部の研修にも参加する。 管理職を目指すか、独立して自分のやりたい仕事や自分の可能性をさらに追及していくかの選択が生まれる。
	家族	女性の生き方を家族で応援。
	講座実施機関	経営の安定化。
	企業	職場を統率し任せられる人材の確保。

図表 ビジネススキル、資格取得の学びとキャリア形成の過程



### ③ケース３：自分に合った仕事や自分らしい生き方、自分自身の可能性を見出そうとしているケース

#### 【関係者（ステークホルダー）】

離職後に数年のブランク期間を経て民間事業者の講座やリカレント講座を受講し、専門的スキルを身に着け、その後再就職して現在に至っている女性（配偶者有り、子供有り）を主対象とし、その家族や就職先の企業等を関係者とした。

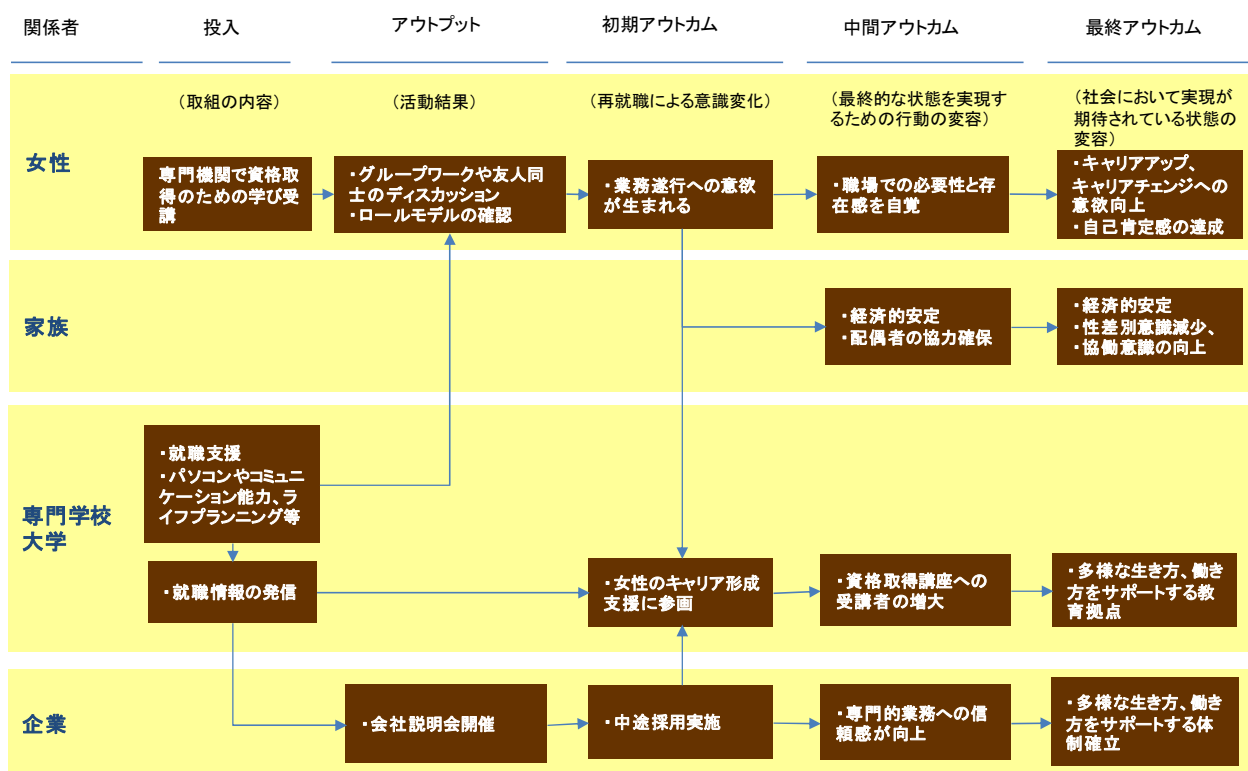
#### 【各段階の学びと効果】

学びの開始からキャリアアップを図っていくまでの、各段階の学びとその効果を以下にまとめた。

図表 自分に合った仕事や自分らしい生き方、自分自身の可能性を見出す学びと効果

学びと効果の段階	対象者	効果の内容
インプット段階	女性	民間事業者の講座やリカレント講座を受講。 パソコンやコミュニケーション能力、ライフプランニング等のスキルを身に着ける。 グループワークや友人同士のディスカッション、既に実戦で活躍している女性の活躍を知り、将来への希望を抱く
初期アウトカム （再就職後初期）	女性	職場での実績を積んでいくことで、業務遂行への意欲が生まれる。
中間アウトカム	女性	周囲との調和を図りながら職場での必要性を感じ、存在感を自覚する。 さらなる学びへの意欲を抱く。
	家族	経済的に安定。 配偶者の協力確保。
	講座実施機関	資格取得講座への受講者の増大。
	企業	専門的業務への信頼感が向上。 各スタッフが刺激しあう雰囲気づくりが醸成。
最終アウトカム （キャリアアップ、 キャリアチェンジの 段階）	女性	上司からキャリアアップへの打診を受け、外部の研修にも参加する。 管理職を目指すか、独立して自分のやりたい仕事や自分の可能性をさらに追及していくかの選択が生まれる。 自己肯定感の達成。
	家族	家庭内での性差別意識解消、協働意識の向上。
	講座実施機関	多様な生き方、働き方をサポートする教育拠点として評価アップ。
	企業	多様な生き方、働き方をサポートする体制確立。

図表 自分に合った仕事や自分らしい生き方、自分自身の可能性を見出す学びとキャリア形成の過程



#### ④ケース４：自分自身のキャリアアップや専門性を高めたいケース

##### 【関係者（ステークホルダー）】

離職後に数年のブランク期間を経て民間事業者の講座やリカレント講座を受講し、その後再就職し現在に至っている女性（配偶者有り、子供有り）を主対象とし、その家族や就職先の企業等を関係者とした。

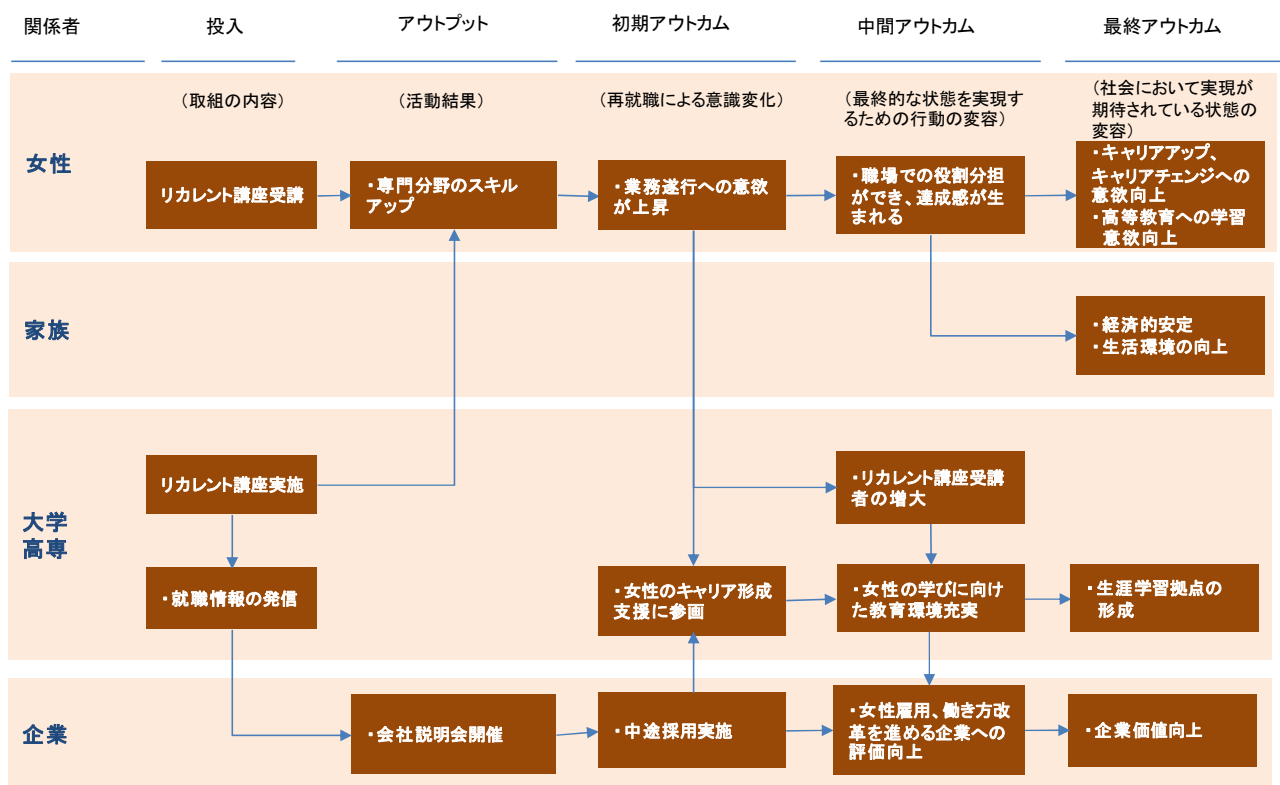
##### 【各段階の学びと効果】

学びの開始からキャリアアップを図っていくまでの、各段階の学びとその効果を以下にまとめた。

図表 自分自身のキャリアアップや専門性を高める学びと効果

学びと効果の段階	対象者	効果の内容
インプット段階	女性	民間事業者の講座やリカレント講座を受講。 自分の専門分野のスキルアップの講座を中心に、パソコンやコミュニケーション能力等のスキルを身に着ける。 自分にとってどのようなスキルが必要とされているかを確認できる。
初期アウトカム （再就職後初期）	女性	周囲との調和を図りながら、職場での実践をとおして業務遂行への意欲が上昇。
中間アウトカム	女性	職場での役割分担ができ、達成感が生まれる。
	家族	経済的に安定。 配偶者の協力確保。
	講座実施機関	リカレント講座受講者の増大。
	企業	女性雇用、働き方改革を進める企業への評価向上。
最終アウトカム （キャリアアップ、 キャリアチェンジの 段階）	女性	上司からキャリアアップへの打診を受け、外部の研修にも参加する。 管理職を目指すか、独立して自分のやりたい仕事や自分の可能性をさらに追及していくかの選択が生まれる。 自己肯定感の達成。
	家族	家庭内での性差別意識解消、協働体制の確立。
	講座実施機関	生涯学習拠点の形成。
	企業	企業価値向上。

図表 自分自身のキャリアアップや専門性を高める学びとキャリア形成の過程



### 3-2 再就職への社会的支援のあり方

以上の分析を踏まえて、女性が学びから社会参画につながっていくための支援のあり方について整理した。

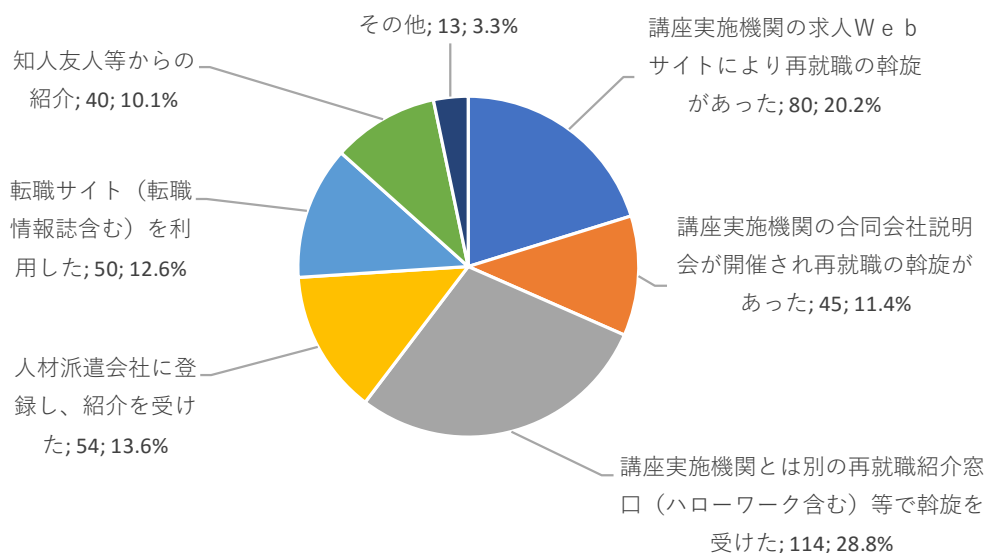
#### (1) 再就職までの主な支援策

アンケート調査及びヒアリング調査から、男女センターや自治体や民間事業者による講座、大学等のリカレント講座受講の後、どのようなサポートで再就職に至ったかを整理した。

アンケート調査では、多くがハローワークや男女センター等の再就職紹介機関からサポートを受けたり、リカレント講座等実施機関からの斡旋や人材派遣会社に登録し紹介を受けるなどの例が見られる。

ヒアリング調査では、講座等が終了した後再就職にいたるまでサポートが無く、長期間を要したという回答も見られる。今後も情報提供や斡旋業務等を積極的に行い、多様な生き方、働き方を求める女性と企業のニーズを結び付ける仕組みを構築していくことが必要となる。

図表 アンケート調査から見た受講後、再就職までの仕組み（再掲）





## (2) 段階別学びの内容と社会的サポート

### ①学びの段階のサポート

この段階では、学びのための経済的サポートと共に、再就職に向けて学ぼうとする女性が実践から離れていた不安感を一掃できるようなサポートが必要となる。離職後から今日まで家庭や社会の中でどのような経験をし、どのような能力が備わってきたのか、そうした経験や能力は、新たな職場に出た時も必ず活かされることを理解してもらうことがサポートのポイントなる。

中途採用を受け入れている企業の多くは、業務に必要な資格取得者を優先的に受け入れるケースと、社会生活の中で培ったコミュニケーション能力や新たな事象にも積極的に学ぼうとする意欲の有無を、評価要因としているケースが見られる。

後者のケースでは、離職後のブランク期間にどのような社会的活動をしていたのか、また、どのような学びをしていたのかなどの情報をもとに、そうした経験をしてきた女性は就職後に、社内での融和を図りながらまとめ役にもなってくれ、周囲に刺激を与える存在にもなってくれる、そうした行動特性を期待し採用の有無を評価する基準としている。

こうした行動特性は、人の目にはなかなか見えないものであり、そのために、人は目に見えるスキルや資格の有無等で能力を評価してしまう。履歴書にブランクが多いのもそうした目に見えないものは理解されないだろうという思いからブランクにしてしまうのかもしれない。

しかし、コミュニケーション能力や新たな事象にも積極的に学ぼうとする意欲は目に見えないものであるが、それを生みだしているのは、その人の生き方であり、考え方であり、それを表現し理解してもらうことが必要となる。その具体的な行動が履歴書に記載し、口頭でも積極的に説明することであろう。

就職準備講座等では、受講した講座内容やその期間、社会活動の内容や期間について、履歴書の中で明確に記載するよう指導していくことが必要と考えられる

## ②キャリアアップの段階でのサポート

キャリアアップ、キャリアチェンジを目指す女性が参考となるロールモデルの普及促進

企業は、キャリアアップの段階では職場の中でのリーダーシップの発揮を求めている、そのためにマネジメントに関する研修が多くなる。一方で、キャリアアップを図ろうとする女性にとって、自分が手本にできる事例を必要とするが、実際、ロールモデルはまだ少ない。平成 29 年度に実施した内閣府の「女性活躍推進法施行状況調査研究」に関する調査でも、企業や自治体等から女性のロールモデルを求める声が寄せられている。

今回のヒアリング調査では、企業側からも管理職として活躍するロールモデルの提供が求められており、今後、キャリアアップを目指す女性が参考とするためのロールモデルを積極的に提供し、女性の多様なキャリアデザインを促進していくことが必要と考えられる。同時に、キャリアアップを目指す女性が研修を受ける時間を確保できるように、職場内での理解促進を図ることも必要である。

常時従業員 301 人以上の企業に義務づけられている「一般事業主行動計画」では、多くの企業が管理職に占める女性の割合を定め、それを達成するための研修会への参加などのサポート対策が定められているが、職場での遂行は厳しい状況が続いている。ヒアリング調査でも、企業では女性が活躍できる制度は設けているが、そうした制度が利用しにくい状況があると報告されている。

こうした状況を変化させ、職場全体で女性のキャリアアップを応援していく環境を創るために、管理職として活躍するロールモデルを普及促進していくことが有効と考えられる。

### (3) 企業に対する女性雇用拡大への期待

女性の多様な立場や価値観を尊重し、多様な働き方をサポートする

人材不足であっても女性が職場へ復帰することは難しく、女性が一度退職してしまふとその後の再就職は非正規やパートがほとんどと言われている。そのために、自分の生き方を犠牲にしても一つの企業で頑張っけて働き続ける女性もみられる。これまでに多くの女性が働き続けるか、退職するかのも二つ折一を迫られるほど、女性の働き方は限られてきた。そうした中で、学び直しの経験を経るなどして、非常に高い潜在的な仕事の能力を有する女性も数多く存在し、企業側もそうした女性の採用に着目する機運が生じてきている。女性活躍推進が進められる中で、積極的に中途採用等を検討する企業がでてくる。

ヒアリング調査では、仕事や学びへの意欲を持ち続け、スキルやコミュニケーション能力等を持った女性が、社内へ良い影響を与え生産性を向上させてくれるだろうと効果を期待して雇用する企業や、女性が置かれた様々な立場を考慮して多様な働き方を導入している企業も見られた。

女性活躍が叫ばれている中、女性の雇用の機会を拡大できるように、女性の変化や価値観を尊重し多様な働き方を可能とするよう、企業側においても、採用の仕組みや現場での受け入れ態勢についていっそうの充実が求められる。これは男性社員にも当てはまることである。働き方改革に関する制度が現場において活用されやすくしていくためにも、さまざまな考え方や生き方をする人が集まり変化していけるダイバーシティのあるサポートが期待される。

## 参考資料

- 1 有識者会議開催状況
- 2 アンケート調査

## 1 有識者会議開催状況

### ①有識者

有識者会議に出席された委員は以下のとおりである。

委員（50音順）

氏名	所属
大沢 真知子氏	日本女子大学人間社会学部教授
小川 智由氏	明治大学商学部教授
島 直子氏	独立行政法人国立女性教育会館 研究国際室研究員
鈴木 陽子氏	三菱UFJ リサーチ&コンサルティング 政策研究事業本部 共生社会部主任研究員
常光 明子氏	男女共同参画センター横浜北館長

### ②有識者会議開催概要

有識者会議を3回開催した。日程及び議題は以下のとおりである。

有識者会議の日程及び議題

	日程・時間・場所	議題
第1回	2018年8月7日(火) 13:30～15:30 星陵会館1階E会議室	・調査の全体像の進め方 ・アンケート調査項目案の検討 ・ヒアリング調査先の検討
第2回	2018年11月30日(金) 10:00～12:00 星陵会館3階3B 会議室	・アンケート調査結果について 女性用調査の概要説明 企業用調査の概要説明 ・ヒアリング調査について 女性候補の選定 企業候補の選定
第3回	2019年3月5日(火) 13:30～15:30 星陵会館3階3B 会議室	・ヒアリング調査結果について 女性ヒアリング結果 企業ヒアリング結果 ・成果のまとめ 調査報告書の構成と内容

## 2 アンケート調査

### ○女性用Webアンケート

#### アンケート調査項目案

##### ■女性へのアンケート調査の内容

###### ◆記入者のプロフィールについて

- a世代(10代、20代、30代、40代、50代、60代、70代以上を選択)
- b住所(都道府県名記入)
- c配偶者・パートナー、及び子供の有無  
(配偶者・パートナーの有無、配偶者・パートナーの無し、子供の有り、子供の無し)
- d離職の理由(子育てのため、勤務条件が合わなかった、自分に合った生き方を見つけるため、パートナーの転勤、その他)
- e前職の就業形態(正規社員、非正規社員、契約社員、パート・アルバイト、その他)
- f現職の就業形態(正規社員、非正規社員、契約社員、パート・アルバイト、その他)
- g最近の講座受講時の世帯収入(200万円未満、200～500万円未満、500万～700万円未満、700万円以上)
- h最終学歴(中卒、高卒、専門学校卒、短大卒、大学卒、大学院修了)
- i子供有りの場合の子供の年齢(0～2才、3～5才、6～9才、10～12才、13才以上)

問1 復職・再就職に当たって大学や専修学校、男女共同参画センター等が実施している講座で学んだ方は、どこで学びましたか。

- ☐ 大学・短期大学(通信教育は除く)
- ☐ 大学や短期大学等の通信教育
- ☐ 民間事業者の通信教育
- ☐ 専修学校(専門学校含む)
- ☐ 民間事業者が実施する講座
- ☐ 自治体等の男女共同参画センター
- ☐ 自治体主催の講座
- ☐ 職業能力開発センター
- ☐ その他( )

問2 大学や専修学校、男女共同参画センター等の学びの講座に応募した動機は何ですか。(複数回答可)

- ☐ 就職に必要なビジネススキルや知識を修得するため
- ☐ 自分にあった仕事を見つけるため
- ☐ 自分らしい生き方を発見するため
- ☐ 自分自身の可能性を引き出すため
- ☐ コミュニケーション能力やプレゼン力を高めるため
- ☐ 働くに当たっての社会性を取り戻したいため
- ☐ 将来、外に出て働くことを家族に理解してもらう準備行動として
- ☐ 働くための生活のリズムを取り戻すため
- ☐ 自分自身の時間を作ることができるようになったため
- ☐ キャリアアップや自分の専門性を伸ばすため
- ☐ その他( )
- ☐ わからない

問3 大学や専修学校、男女共同参画センター等が実施している学びの講座で、復職や再就職のために、どのような学びをしましたか。

3-1 ビジネススキルについて(複数回答可)

- ☐ マーケティングに関する分野
- ☐ 企業会計に関する分野
- ☐ 企業経営に関する分野
- ☐ マネジメントに関する分野
- ☐ 物流に関する分野
- ☐ コーチングに関する分野
- ☐ 心理学に関する分野
- ☐ 統計学に関する分野
- ☐ その他

3-2資格実務について(複数回答可)

- ☐貿易実務に関する分野
- ☐労働保険法に関する分野
- ☐パソコンのワード、エクセル等の基礎・応用に関する分野
- ☐プログラミングに関する分野
- ☐FPに関する分野
- ☐簿記に関する分野
- ☐保育に関する分野
- ☐医療に関する分野
- ☐その他( )

3-3語学について(複数回答可)

- ☐ビジネス英語に関する分野
- ☐時事英語に関する分野
- ☐基礎英語に関する分野
- ☐英語資格取得に関する分野
- ☐英語以外の言語の習得に関する分野
- ☐その他( )

3-4企画力やプレゼン能力等のヒューマンスキルについて(複数回答可)

- ☐コミュニケーションに関する分野
- ☐プレゼンテーションに関する分野
- ☐発想力訓練に関する分野
- ☐リーダーシップに関する分野
- ☐その他( )

3-5その他の就職準備等について(複数回答可)

- ☐夫婦(男女)の働き方や家事分担の在り方に関する分野
- ☐ライフプランニング(生涯の生活設計)に関する分野
- ☐マネープランに関する分野
- ☐子育てと仕事の両立に関する分野
- ☐その他( )

問4学びの期間はどの程度ですか(複数ある場合は通算してください)。

- ☐ビジネススキルを学んだ期間(1ヶ月以内、半年以内、1年以内、1年以上)
- ☐ヒューマンスキルを学んだ期間(1ヶ月以内、半年以内、1年以内、1年以上)
- ☐資格実務を学んだ期間(1ヶ月以内、半年以内、1年以内、1年以上)
- ☐語学を学んだ期間(1ヶ月以内、半年以内、1年以内、1年以上)
- ☐教養文化を学んだ期間(1ヶ月以内、半年以内、1年以内、1年以上)

問5ご自身で負担した講座の受講料は、どの程度でしたか(給付金等の補助額は除きます)。

(5万円未満、5万円～10万円未満、10万円～20万円未満、20万円以上)

問6学びを受けて、復職・再就職に当たってどのような効果がありましたか。(複数回答可)

- ☐ 就職に必要なビジネススキルを高める学び  
(ほとんど効果はなかった、あまり効果はなかった、効果は不明、多少効果があった、かなり効果があった)
- ☐ 資格実務に関する学び  
(ほとんど効果はなかった、あまり効果はなかった、効果は不明、多少効果があった、かなり効果があった)
- ☐ 語学力を高める学び  
(ほとんど効果はなかった、あまり効果はなかった、効果は不明、多少効果があった、かなり効果があった)
- ☐ 教養や文化を深める学び  
(ほとんど効果はなかった、あまり効果はなかった、効果は不明、多少効果があった、かなり効果があった)
- ☐ コミュニケーション能力を高める学び  
(ほとんど効果はなかった、あまり効果はなかった、効果は不明、多少効果があった、かなり効果があった)
- ☐ プレゼンテーション能力を高める学び  
(ほとんど効果はなかった、あまり効果はなかった、効果は不明、多少効果があった、かなり効果があった)
- ☐ 発想力を高める学び  
(ほとんど効果はなかった、あまり効果はなかった、効果は不明、多少効果があった、かなり効果があった)
- ☐ リーダーシップ能力を高める学び  
(ほとんど効果はなかった、あまり効果はなかった、効果は不明、多少効果があった、かなり効果があった)
- ☐ 働くにあたっての社会性を取り戻すための学び  
(ほとんど効果はなかった、あまり効果はなかった、効果は不明、多少効果があった、かなり効果があった)
- ☐ 時間の使い方に関する学び  
(ほとんど効果はなかった、あまり効果はなかった、効果は不明、多少効果があった、かなり効果があった)
- ☐ 女性同士のネットワーク形成  
(ほとんど効果はなかった、あまり効果はなかった、効果は不明、多少効果があった、かなり効果があった)
- ☐ 自己肯定感の向上(就職に向けた自信や意欲等の向上)  
(ほとんど効果はなかった、あまり効果はなかった、効果は不明、多少効果があった、かなり効果があった)

問7学びの後、どのような仕組みで復職、再就職しましたか。(複数回答可)

- ☐ 講座実施機関の求人Webサイトにより再就職の斡旋があった
- ☐ 講座実施機関の合同会社説明会が開催され再就職の斡旋があった
- ☐ 講座実施機関とは別の再就職紹介窓口(ハローワーク含む)等で斡旋を受けた
- ☐ 人材派遣会社に登録し、紹介を受けた
- ☐ 転職サイト(転職情報誌含む)を利用した
- ☐ 知人友人等からの紹介
- ☐ その他( )

問8復職や再就職を有利に進めるために、大学や専修学校、男女共同参画センター等で、どのような学びの講座があったらよいと思いますか。(複数回答可)

- ☐ 就職に必要なビジネススキルを高める学び
- ☐ 資格実務に関する学び
- ☐ 語学力を高める学び
- ☐ 教養や文化を深める学び
- ☐ コミュニケーション能力を高める学び
- ☐ プレゼンテーション能力を高める学び
- ☐ 発想力を高める学び
- ☐ リーダーシップ能力を高める学び
- ☐ 働くにあたっての社会性を取り戻すための学び
- ☐ 時間の使い方に関する学び
- ☐ その他( )

問9学びのための環境整備として、何が必要と思いますか。(複数回答可)

- ☐ 受講のための費用負担の軽減
- ☐ 保育や一時預かり
- ☐ ICTの利活用
- ☐ 夜間、休日等と利用した弾力的な開講日程
- ☐ 短期間で学べるカリキュラム
- ☐ 家族の理解
- ☐ 学びに関する情報提供(相談できる体制の整備など)
- ☐ その他( )



## ●企業用アンケート調査

文部科学省生涯学習政策局委託事業

### 「男女共同参画のための女性の学び・キャリア形成支援に関する調査」 アンケート調査のお願い

※本調査は、文部科学省生涯学習政策局男女共同参画学習課「男女共同参画のための女性の学び・キャリア形成支援に関する調査」を受託した、株式会社政策研究所が実施するものです。

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とされ、「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2018」（平成30年6月12日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）等では、出産・育児等で離職した女性の学び直し（リカレント教育など）を進めることが挙げられています。

一方、学びの場として重要な機関である大学や自治体、専門学校、男女共同参画センター等における学びの場では、環境整備が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ありません。

本調査はこうした状況を踏まえ、子育て等で離職した女性の学び、キャリア形成を支援していくために、企業や団体の皆様からのご意見をお聞きし、学び直しの政策を推進するための参考とすることを目的としており、調査の対象としては、厚生労働省の女性活躍推進を進めている企業や団体等のデータベースから、選定させていただきました。

なにとぞご理解を賜り、調査へのご協力をよろしくお願いいたします。

なお、御回答いただいたアンケートの内容については、統計的数値として取りまとめるため、個々の企業名、ご担当者名等が公になることはありません。

御多忙の折、誠に恐縮ではございますが、本調査の主旨に御理解を賜り、御協力くださいますようお願いいたします。

#### <ご記入にあたって>

1. 調査票は、選択肢を選び、□内に✓を記入する部分と、自由記述していただく部分があります。  
・選択肢「その他」を選んだ場合は、その他の( )内に具体的な内容を御記入ください。
2. 平成30年8月1日現在の情報を御記入ください。
3. 本調査について不明な点等がございましたら、下記調査担当者までお問合せください。

#### <調査票の返信について>

1. 調査票は、同封の返信用封筒に封入し、平成30年10月10日(水)までにご返送ください。

#### 1. 調査実施機関

文部科学省生涯学習政策局男女共同参画学習課 男女共同参画推進係  
住所 〒100-8959 東京都千代田区霞が関3-2-2  
電話 03-5253-4111(内線2654)

#### 2. アンケート調査実施担当（調査の内容については、下記のアンケート調査実施担当者まで御連絡ください）

株式会社 政策研究所 政策科学部（担当：山本、養田、山賀）  
住所 〒107-0062 東京都港区南青山2-7-19  
電話 03-6804-6606 FAX 03-6804-6695

（ご質問e-mail：yamamoto@seisakuken.co.jp）

○3ページの貴社、貴団体の業種欄に記載する業種一覧表（該当する業種の記号をプロフィールに記載ください）。

■ 業種一覧表

番号	業種	番号	業種
1	農業、林業	16	報道
2	漁業	17	運輸業、郵便業
3	鉱業、採石業、砂利採取業	18	卸売業、小売業
4	建設業	19	金融業、保険業
5	食料品、飲料・たばこ・飼料製造業	20	不動産業、物品賃貸業
6	繊維工業	21	学術研究、専門・技術サービス業
7	木材・木製品、家具・装備品製造業	22	宿泊業、飲食サービス業
8	石油製品・石炭製品製造業	23	生活関連サービス業、娯楽業
9	鉄鋼業、非鉄金属・金属製品製造業	24	教育、学習支援業
10	業務用機械器具製造業	25	医療、福祉
11	電子部品製造業	26	複合サービス事業
12	情報通信機械器具製造業	27	サービス業(他に分類されないもの)
13	その他製造業	28	公務(他に分類されるものを除く)
14	電気・ガス・熱供給・水道業	29	分類不能の産業
15	情報通信業		

## 貴社、貴団体のプロフィール

貴企業名、貴団体名、従業員数、業種等を御記入ください。  
また回答される御担当者の所属・連絡先を御記入ください。

貴企業・貴団体名			
所在地の 都道府県名		業種 (2ページの業種リストの番号を記入)	
総従業員数 該当する項目の○に✓ を記入してください	<input type="checkbox"/> 10人未満、 <input type="checkbox"/> 10人～100人、 <input type="checkbox"/> 101人～300人、 <input type="checkbox"/> 301人～500人 <input type="checkbox"/> 501人～1000人、 <input type="checkbox"/> 1001人～5000人、 <input type="checkbox"/> 5001人以上		
ご回答者の 所属部署名			
ご回答者氏名		役職 (任意)	
電話番号		e-mail (任意)	

\*御回答いただいた内容について、お問合せさせていただくことがございます。

中途採用の状況について

問1：貴社・貴団体等では、中途採用を実施していますか（男女を問わず）。  
以下から該当する項目を選び、□に「✓」を御記入ください。  
その他を選んだ場合は、○内にその内容を御記入ください。

\* 中途採用には再雇用も含まれます。


- |                          |                                 |           |
|--------------------------|---------------------------------|-----------|
| <input type="checkbox"/> | 過去3年間、毎年、中途採用を実施している。           | → 問2以降へ   |
| <input type="checkbox"/> | 過去には中途採用を実施していたが、ここ3年間は実施していない。 | → 問2以降へ   |
| <input type="checkbox"/> | 必要に応じて中途採用を実施している。              | → 問2以降へ   |
| <input type="checkbox"/> | 現在も過去にも、中途採用は実施していない。           | → 問9、問10へ |
| <input type="checkbox"/> | その他 ( )                         |           |

## 再就職した女性について

問2：貴社・貴団体等では、過去5年程度の間、中途採用の募集をした時に、子育て等によりキャリアを中断した女性からの応募があり、採用に至ったケースはありますか。  
以下から該当する項目を選び、□に「✓」を御記入ください。  
その他を選んだ場合は、()内にその内容を御記入ください。

- ☐ 中途採用の募集時に、当該女性からの応募があり、採用に至った。 → 問8へ  
☐ 中途採用の募集時に、当該女性からの応募があったが、採用に至らなかった。 → 問8へ  
☐ 中途採用の募集時に、当該女性からの応募はなかった。  
☐ その他 ( )

問3：問2で「中途採用の募集時に、子育て等によりキャリアを中断した女性からの応募があり、採用に至った。」と回答した場合、女性の採用を決める際に、どのような点（能力、スキル、経験、その他）を重視し、採用しましたか。  
以下から該当する項目を選び、□に「✓」を御記入ください。  
その他を選んだ場合は、()内にその内容を御記入ください。（複数回答可）

- ☐ 仕事に必要な専門的知識や技術を有していると感じたから。  
 ☒ を入れた場合、該当する女性は、過去に同社(団体等)で勤務経験がありましたか。以下の□に✓をいれてください。  
☐ 勤務経験あり  
☐ 勤務経験なし
- ☐ 仕事の方針や様々なプロジェクトに順応できると感じたから。  
☐ コミュニケーション能力があると感じたから。  
☐ マネジメント能力があると感じたから。  
☐ 職場内で、自身の企画力を活かしてくれると感じたから。  
☐ 仕事に対して積極的に取り組む姿勢があると感じたから。  
☐ 仕事に役立つ資格を取得していたから。  
☐ 再就職に向けた大学や自治体、専門学校等のリカレント講座の受講歴があったから。  
☐ その他 ( )  
☐ 採用の決定に当たって、特に重視している点はない。

**自治体や大学、男女共同参画センター、専門学校等の講座で学んだ女性について**

問4：問2で「中途採用の募集時に、子育て等によりキャリアを中断した女性からの応募があり、採用に至った。」と回答した場合、女性の採用形態はどのようなものですか。  
以下から該当する項目を選び、□に「✓」を御記入ください。  
その他を選んだ場合は、○内にその内容を御記入ください。（複数回答可）

- ☐ 正規社員として採用した。  
☐ 非正規社員として採用した。  
☐ その他（ ）

問5：問2で「中途採用の募集時に、子育て等によりキャリアを中断した女性からの応募があり、採用に至った。」と回答した場合、採用した女性のうち、前職在職中、又は離職後に自治体や大学、男女共同参画センター、専門学校等の講座で学んだ経験を持っている人はいましたか。  
以下から該当する項目を選び、□に「✓」を御記入ください。  
その他を選んだ場合は、○内にその内容を御記入ください。

- ☐ 採用した女性の中に、講座を受講した女性がいた。 → 問6以降へ  
☐ 採用した女性の中に、講座を受講した女性はいなかった。 → 問7以降へ  
☐ わからない。 → 問7以降へ  
☐ その他（ ）

問6：問5で「採用した女性の中に、講座を受講した女性がいた。」と回答した場合、講座を受講した女性についてお聞きします。  
採用後の女性の仕事に対する姿勢等はどのような状況ですか。  
以下から該当する項目を選び、□に「✓」を御記入ください。  
その他を選んだ場合は、○内にその内容を御記入ください。（複数回答可）

- ☐ 講座を受けてきた女性については、コミュニケーション能力の高さを感じる。  
☐ 講座を受けてきた女性については、ビジネススキルの高さを感じる。  
☐ 講座を受けてきた女性については、最新の知識や技術に関する情報の豊かさを感じる。  
☐ 講座を受けてきた女性と他の女性とでは、特に差は感じない。  
☐ わからない。  
☐ その他（ ）

問7：中途採用した女性に対して、社内でスキルアップを図っていけるような仕組みを構築していますか。

以下から該当する項目を選び、□に「✓」を御記入ください。  
その他を選んだ場合は、○内にその内容を御記入ください。（複数回答可）

- ☐ 管理職を目指すことができるように研修制度等を設けている。
- ☐ スキルアップのための外部研修機会を設けている。
- ☐ 管理職を対象に、女性部下に対するキャリア形成支援に関する周知を行っている。
- ☐ 一般事業主行動計画で中途採用した女性のキャリア形成についての取組を設定している。
- ☐ 非正規社員を正規社員に登用する制度を設けている。
- ☐ 特に取り組んでいない。
- ☐ その他（ ）

問8：自治体や大学、専修学校、男女共同参画センター等で、女性の再就職や女性のキャリアアップのために、どのような学びの講座があったらよいと思いますか。

以下から該当する項目を選び、□に「✓」を御記入ください。  
その他を選んだ場合は、○内にその内容を御記入ください。（複数回答可）

- ☐ 就職に必要なビジネススキルを高める学び
- ☐ 資格実務に関する学び
- ☐ 語学力を高める学び。
- ☐ 教養や文化を深める学び
- ☐ コミュニケーション能力を高める学び
- ☐ プレゼンテーション能力を高める学び
- ☐ 発想力を高める学び
- ☐ リーダーシップ能力を高める学び
- ☐ 働くにあたっての社会性を取り戻すための学び
- ☐ 時間の使い方に関する学び
- ☐ その他（ ）

問9：女性が職場で活躍していくために、現在、貴社・貴団体等では、どのような取組をしていますか。

以下から該当する項目を選び、□に「✓」を御記入ください。  
その他を選んだ場合は、○内にその内容を御記入ください。（複数回答可）

- ☐ 継続就業や仕事と家庭の両立支援に取り組んでいる。
- ☐ 長時間勤務や超過勤務是正等に取り組んでいる。
- ☐ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率向上に取り組んでいる。
- ☐ 時短やフレックスタイムの導入など、勤務条件の緩和に取り組んでいる。
- ☐ 管理職の女性割合向上に取り組んでいる。
- ☐ 各役職段階の職員の女性割合向上に取り組んでいる。
- ☐ 固定的役割分担意識排除に取り組んでいる。
- ☐ 就業に必要な資格取得に取り組んでいる。
- ☐ その他（ ）



問10：女性が職場で活躍していくためには、企業、団体として何が必要と思いますか。  
以下から該当する項目を選び、口に「✓」を御記入ください。  
その他を選んだ場合は、()内にその内容を御記入ください。（複数回答可）

- ☐ 育児休業等の両立支援制度を利用しやすくする。  
☐ 働き方改革により、残業時間の削減を行う。  
☐ 職場における性別による役割分担等の意識の改革を行う。  
☐ 職場における女性のロールモデルが必要。  
☐ 女性活躍推進法への対応など、女性活躍に対する積極的な取組を行う。  
☐ その他 ( )  
☐ 特にない。

ご協力ありがとうございました。

調査票は、同封の返信用封筒で、平成30年10月10日(水)までに、  
ご返送ください。