
学びを通じた女性の社会参画

報告書

令和2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

I. はじめに.....	1
II. 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	3
1 出産・育児等により離職した女性の社会参画に向けた学び	3
(1) 離職女性の社会参画支援の課題と学びを通じた支援のあり方	3
(2) 各段階における方策.....	4
① 学びに関する情報発信	4
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.....	7
④ 就業支援	8
⑤ フォローアップ	9
(3) 地域の関係機関における役割.....	9
2 働く女性のキャリア形成を支える学び.....	11
(1) 働く女性のキャリアに関する課題と学びを通じた支援のあり方	11
(2) 支援方策.....	15
① 学びに関する情報発信.....	15
② 意識醸成・情報提供	16
③ スキルアップ等へ向けた学び.....	17
④ 相談体制の充実・フォローアップ	18
III. 今後の検討事項	18
参考資料	21
1 データ.....	22
2 社会参画支援の取組事例	32
3 有識者会議関連資料.....	36

I. はじめに

- 我が国においては、Society5.0 の到来、生産年齢人口減少の加速が予想されている中、多くの企業において多様性を高め、社会・経済の持続可能な発展を目指す上で、一層の女性の活躍が期待されている。性別にかかわらず、責任をわちあいその個性と能力を十分に発揮することが求められている。また、社会参画は、自身の力を高め、自己実現にもつながるものでもある。
- 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加傾向にある¹。出産後の就業継続率は、正規社員は7割近くにのぼるものの、パート・派遣等の場合は3割未満にとどまり、雇用形態で差が見られる²。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」は解消傾向にあるものの、我が国の女性就業者の半数以上は非正規職であり、依然として就業継続の支援も課題である。女性の非労働力人口2,708万人のうち、237万人が就業を希望している。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³。また、子育てが一段落した世代でも40代後半をピークに労働力率は低下しており、就業中断が長期化し、社会参画に難しさを感じる中高年世代の存在も指摘される。
- 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。ここでの「学び」には、必ずしも就業に必要な知識習得を目的とした学習にとどまらず、急速に変化する時代の中で自らの生き方に対する価値観を新たにしたり、再確認したりするために必要な学習も含まれる。
- 一方、女性の就業率は2018年に69.6%(15～64歳)に達し⁴、働く女性は増加傾向にある。働く女性にとっても、さらなるキャリアアップを目指す「学び」や、育児・家事との両立等、自らのライフスタイルに合ったキャリアや働き方を模索する中で支えとなる「学び」等、多様な働く女性の状況に対して「学び」が果たせる役割は大きい。就業を継続する女性の

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)

² 出産前有職者の就業継続率(就業形態別)(資料2)

³ 女性の子育て世代の離職状況(資料3)

⁴ 総務省「労働力調査(基本集計)」2018年(資料4)

キャリア形成支援や管理職登用については、企業の関心も高まっており、再就職のための学びのみならず、就業継続しながらの「学び」も重要となっている。

- 政府においても、「成長戦略実行計画（令和元年6月21日閣議決定）」、「経済財政運営と改革の基本方針 2019」（令和元年6月21日閣議決定）、「女性活躍加速のための重点方針 2019」（令和元年6月18日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）等で、女性のリカレント教育の充実が挙げられている。⁵
- 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 出産・育児等による離職者の再就職のための学び
 - ② 有職者のキャリアアップ等のための学び（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、現在の仕事を充実させる学び、今後のキャリアを考える学び等）
 - ③ 育児休暇取得後の復職に向けた学びなどが考えられる。
- 本有識者会議では、主に上記の①に関連する出産・育児等による離職者の再就職のための学びを中心に具体的支援方策を検討し、学びを支援する仕組みづくりについて実証事業の成果等を検証した。これに加えて②や③に関連する有職者の学びについては、基本的課題と支援の方向性について検討した。これらについては今後、具体的方策に係る実証と検証が求められる。本報告はこれらの検討の結果をまとめたものである。
- 本報告が、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。

⁵ リカレント教育（学び直し）に関する提言等（資料5）

Ⅱ．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 出産・育児等により離職した女性の社会参画に向けた学び

(1) 離職女性の社会参画支援の課題と学びを通じた支援のあり方

(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学びに関する情報発信、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、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ことで、その後の早期離職につながる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、NPO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⁶。

- 一機関の機能だけではできなかった包括的な支援を実現するため、文部科学省においては、新たに、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い、その有効性について検証を行った。ここで得られた知見なども踏まえ、具体的な支援方策について次に述べる。

（２）各段階における方策

- ここでは、①学びに関する情報発信、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 学びに関する情報発信

- 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かわからないといったモヤモヤを抱えている女性や、社会参画に対し関心が低い女性に、学びの場へ一歩を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気づきやすい点で、積極的に活用することが考えられる。

⁶ 地域連携モデルのイメージ(例)(資料6)

- 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⁷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。

（学びの場に関する効果的な情報提供）

- 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⁸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。

② 自己発見・キャリアプランニング

⁷ 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。

⁸ 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）。

(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⁹ 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。
- 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。

⁹ 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7)

- さらには学び手も主体的に企画・運営できる仕組みづくりが必要である。このためには、学習者の自立的な活動を促進し、支援する職員の力量形成も重要である。

(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 NPO 等 キャリア支援団体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、これらの専門家を有する組織との連携・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を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、プレゼンテーション等の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。一方で、就労から離れていた女性は、働くことで生活パターンが大きく変わるため、インターンシップの経験は、タイムマネジメント、生活リズムの形成及び確認にもつながる。
- 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ため、NPOや女性団体、男女共同参画センターにおいて実施し、より実践的な就業の一手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、支援者側からも理解を求めていくことも必要である。

(就職活動のノウハウ)

- 就職活動に必要な履歴書・経歴の書き方・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。

- 支援者は、就職活動の場では、職歴だけではなくこれまでの子育ての経験で得たことや社会活動の内容等も積極的にアピールできることを女性に伝えていくことも重要である。

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とともに、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、女性の学びに関する情報発信を行う役割も期待される。

(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方創生等の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に関する情報発信が期待できる。
- 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等において、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。

2 働く女性のキャリア形成を支える学び

(1) 働く女性のキャリアに関する課題と学びを通じた支援のあり方

(働く女性のキャリア形成に関する課題)

働く女性のキャリア形成に関する課題としては、次のことが考えられる。

①キャリアアップ、キャリアチェンジを目指す女性への支援

- 女性活躍の推進はますます重要となる一方、女性の管理職に占める割合は14.9%(2018年)¹⁰、諸外国と比べて低い状況にある。この理由に「現時点では、必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない」、「女性が希望しないため」とする企業が多く¹¹、「女性の管理職昇進意欲の向上」が課題に挙げられる。

¹⁰ 管理的職業従事者に占める割合。総務省「労働力調査(基本集計)」2018年

¹¹ 厚生労働省「平成25年度雇用均等基本調査」2014年

- 長時間労働や転勤のある企業も多く、女性は管理職と育児等との両立への不安を抱えやすい¹²。女性側から見た課題として、労働時間の長さではなく成果で評価されること、短時間勤務制度や在宅勤務制度を利用しやすくすること、性別に関係なくやりがいのある仕事を与えられることなどが必要であるという課題の存在も指摘される¹³。
- キャリアの初期の段階でも既に女性は男性よりも管理職希望が少なく、知識・技術への自己評価や現在の仕事に対する将来性を低くとらえており、能力の不安も強いとされる¹⁴。この要因のひとつとして、職場で女性に期待されるものが男性と異なること（職場で女性はリーダーシップを求められない、女性用の仕事に割り当てられるなど）が考えられる。
- 職場では、例えば上司が、子供がいる女性の部下に対して、本人の意思を確認することなく、宿泊を伴う出張や責任が重い仕事を命じない方が良いと無意識に思い込み、成長につながる業務経験の機会を失わせることもあると指摘される。
- 職場の管理職が女性に男性と同様の機会を与えることとともに、両立不安を解消する勤務環境の改善、OJTや上司の働きかけ等、職場内での取組が重要であるが、さらには、女性が研修などを通じて、キャリアへの意識醸成等につながる機会や、管理職に期待される知識やスキルを身に付け、自己評価を高める機会を得られるようにすることも重要である。管理職を育成したい企業は多いが、中小企業は自社で研修を設けることが難しく、社外での研修・教育機会の提供は重要となっている¹⁵。大学等の教育機関や関係団体等による学習機会の提供が期待される。
- 一方、働く女性の多くは非正規職であり、非正規職の理由は「自分の都合のよい時間に働きたい」、「家事・育児・介護等と両立しやすい」あるいは「正規の職員・従業員の仕事が

¹² 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング 厚生労働省委託調査「平成 27 年度ポジティブ・アクション「見える化」事業「女性の活躍推進」に向けた取組施策集」2016 年3月

¹³ 女性管理職が増えるために効果的だと思う取組（出産時就業継続した正社員女性で管理職への昇進意欲がある女性の回答）は、「労働時間の長さではなく、仕事の成果をきちんと評価すること」、「短時間勤務制度を利用しやすくすること」、「在宅勤務制度を利用しやすくすること」、「性別に関係なくやりがいのある仕事を与えること」が上位に挙げられる。三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング「出産時就業継続した正社員女性の活躍に関する調査」2016 年

¹⁴ 国立女性教育会館「平成 30 年度男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査（第四回調査）報告書」2019 年3月

¹⁵ 東京商工会議所「従業員研修の実施状況に関するアンケート結果」2019 年4月

ない」と多様である。大きくは、自ら望んで非正規職を積極的に選択する女性と、正規職がないなどの理由により不本意に非正規を選択する女性の層からとらえることができる。

- このうち、不本意に非正規職に就く女性は、全体の割合としては男性より低いものの、実人数としては129万人にのぼる¹⁶。女性は、初めて就いた職が非正規職で、現職も非正規職という場合が男性より多く¹⁷、収入の低さ、雇用継続や教育・研修がないことなどにより、仕事への不安を抱える女性は多い。
- 非正規職の女性が利用したいサポートには、「仕事に必要なスキルアップの場」、「職業訓練・資格取得支援」、「心身がリフレッシュできる場」、「企業や仕事とのマッチングの場」、「同じ立場の人たちとの交流の場」が多く挙げられる¹⁸。例えば、非正規職から正規職への転換等に向けたキャリアアップやキャリアチェンジに向けた学びの支援、同じ立場にいる女性との交流の場づくりなど、総合的な支援が必要である。これらの学びの支援や交流の場づくりは、非正規の女性に限らず、正規職につく女性にとっても重要であると考えられる。

②キャリア構築への不安やモヤモヤ感を抱える女性への支援

- 前述のとおり、多くの女性が主体的に非正規職を選択している理由には、正規職でも短時間等の多様な働き方を選択できることを知らない場合や、趣味等の時間を重視したいという理由で非正規職を選択する場合もあれば、「家庭の仕事は女性の役割だから、支障をきたさない働き方をしたい」、「女性は補助的な仕事で良い」という理由で非正規職を選択していることも考えられる。
- 女性は、子育てや家事は自分が主として担うべきという固定的性別役割分担意識を抱いていることも少なくない。あるいは男性が家事・育児は女性が担うことを期待している場合も多い。女性も、仕事の内容よりも近隣の仕事や扶養の範囲に収入が収まる働き方など、自らの適性や関心以外の条件を優先して仕事を選ぶ場合もあり、多様な働き方があることや経済的に自立できる可能性に気付いていないこともある。

¹⁶ 総務省「労働力調査(詳細集計)平成30年(2018年)平均(速報)」2019年

¹⁷ 総務省「平成29年(2017年)就業構造基本調査」2018年

¹⁸ 公益財団法人横浜市男女共同参画推進協会「非正規職シングル女性の社会的支援に向けたニーズ調査報告書」(概要版)2016年3月

- 将来に漠然とした不安やモヤモヤ感を抱えたり、日々働く中で自らの適性やキャリアを考える機会がなかったり、身の周りの選択肢の中では課題や不安の解消方法が見当たらないこともある。新しい情報や考え方、生活圏以外の出会いに触れる学びの場の提供は、女性が社会で十分に能力を発揮できる可能性を高め、人生をより豊かにする多様な選択肢や目的を見出すことにもつながる意義がある。

③育児休業取得中あるいは育児休業復帰後の女性への支援

- 育児休業取得中の女性の中には、職場を離れて慣れない育児に体力的にも精神的にも疲れ、社会や仕事の第一線から取り残された気持ちになって自信を失う人もいる。しかし、自分の人生を振り返ることができる貴重な時間にもなり得る。そのような女性を支える学びとしては、目の前の子育てに有用な知識・技術の修得や自身の課題解決につながる学び、長期的に自分の人生を考えるための学び、キャリアブレイクの不安を埋めるための学び、子育ての経験がその後の仕事に好影響を与えることへの気づき等、視野拡大につながる機会の提供等が有用である。
- 育児休業取得後に職場復帰をした女性が、時間制約のある中で、仕事と家庭の両立を図っていく難しさに直面することも少なくない。近年、共働き世帯が増加する中で、育休復職者が効率的な業務管理のノウハウやスキルアップを図る学びの機会や、就業継続やキャリア形成へのモチベーションを高める機会を提供するなど、支援を充実することは重要である。

（学びを通じたキャリア形成支援のあり方）

- 上記のように、働く女性が抱えるキャリア形成の課題や状況は多様であり、管理職へのキャリアアップや正規職へのキャリアチェンジ等を目指す学び、就労継続に向けた学び、将来への不安を解消する学び等、目的によって支援のあり方は多様にあり得る。
- 働く女性のキャリア形成支援に対して考えられる主な支援方策としては、まず①学びの意義や魅力を知る、学びに関する情報発信、②自らのキャリアに対して考え、意識を醸成するマインドアップや働き方や生き方に役立つ情報の提供、③キャリアアップやキャリアチェンジ、あるいは自らの社会人生活を豊かにするためのスキルアップ等に向けた専門的な学びの提供、④学習相談やキャリア相談、フォローアップ等ができる相談体制の充実が挙げられる。

（関係機関の連携の必要性）

- 離職女性に対する支援と同様に、これらの支援を、1つの教育機関で全て行うことは困難であり、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し、女性のキャリア形成に対する包括的な支援の実施が可能となる。

（２）支援方策

- 働く女性を対象とした場合の、①学びに関する情報発信、②意識醸成と情報提供、③スキルアップ等へ向けた専門的な学び、④相談体制の充実・フォローアップについて検討する。

①学びに関する情報発信

- 社会人の学びの内容は男女ともに「仕事のため」の学びが最も多い。過去１年間に学んでいない人の割合は女性の方が男性より多く、学びのハードルとしては、男女ともに時間が無いこと、女性は特に家事・育児・介護等で時間が無いことや費用面の理由が多く挙げられる¹⁹。e-learning や MOOCS、EdTech の活用等²⁰、多様な学習方法についての情報や講座情報のポータルサイト、教育訓練給付金制度や奨学金などの情報提供が必要である。
- 特に、社会人になってから学習経験があまりない女性や、悩みを抱えていても学習を活用してキャリアの課題解決につなげる方法を知らない女性の場合は、学習情報の提供のみでは学習には参加しにくい。
- 学習の提供機関は、女性が自らを投影できる多様なロールモデルを発信し、似た境遇、立場にいる女性が学びを通じてどのように理想の働き方や生き方に近づいたかというビフォー・アフターを見せて、学びの有効性を発信することが重要である。
- 例えば地域の企業や大学等の教育機関や就労支援機関でネットワークを組織し、学び直しやキャリアアップへの関心を高めるよう、web、SNS、冊子等の身近な媒体を通じたロールモデルや多様な働き方、キャリアに関する情報の発信と、生活圏の中で気軽に参加できるイベントやセミナーを通じた普及・啓発を行うことも考えられる。家族の理解につながるよう夫婦や親子で参加するイベント等との協力も考えられる。
- 転職フェア等のイベントの場を活用し、目的に適した学習についての助言も得られるキャリアカウンセリングの実施等も考えられる。

¹⁹ 株式会社創建 平成 30 年度内閣府委託調査「多様な選択を可能にする学びに関する調査」2019 年 3 月

²⁰ EdTech とは、教育における AI、ビッグデータ等の様々な新しいテクノロジーを活用したあらゆる取組。

②意識醸成・情報提供

(意識醸成)

- いずれの目的で学ぶ女性にとっても、固定的な性別役割分担意識にとらわれずに社会で能力を発揮していくためにも、社会情勢の変化や女性が置かれている状況の理解、男女共同参画とジェンダーについて学ぶプログラムは必要である。
- 同様に、女性が働き続ける上で自身の健康管理や更年期等の女性特有の病気等、健康に関する知識等を身に付けることも必要である。
- また、社会人の学びとして、自己の職務経験を共有し、肯定的に振り返るリフレクションの機会や、同じ課題を持つ者同士によるワークショップ等の機会の提供が有効である。
- キャリアに関するプラン作成や 10 年後の自分を見通す講座等の働き方やライフプラン講座も重要である。
- 非正規職として働く女性等を対象に、将来の働き方への不安を解消する目的で学習を提供する場合には、自分の強みを認識したり、心理学的アプローチ等で自分の性質を分析したりするプログラムの提供により、知識や技術の習得以外にも各個人に沿った自己効力感を高める学びの場を提供することが重要である。不安の解消につながるよう、近い境遇の女性が集う居場所やネットワークづくりの工夫も必要である。
- キャリアアップを目指す女性に対しては、管理職となった女性等が職場では少ない場合もあることから、ロールモデルとの対話等の機会を設けることも重要である。
- 育休復職後の女性に対しては、時短勤務における心構えや自らの働き方、生産性向上のためのタイムマネジメント、周囲の力を活用する力やアサーティブ・コミュニケーション²¹等のコミュニケーション能力を磨くなど、特色あるプログラムを提供する団体や、子供の急な体調不良に備える心がけや育児についての学習、先輩職員の体験を聞く場や上司や夫の参加も可能なプログラムを提供する団体も見られており、女性の状況に寄り添った細かなプログラム提供が期待される。

²¹ アサーティブ・コミュニケーションとは、「単なる自己主張ではなく、自分の気持ちを「相手に配慮」し、「率直に伝える」コミュニケーション方法の一つ」(岡山大学ダイバーシティ推進本部 HP)

(情報提供)

- 両立不安の解消に向けた両立支援サービスの情報、企業における多様な登用方法(地域正社員等)や起業等の多様な働き方についての情報提供等が考えられる。

③スキルアップ等へ向けた学び

(専門的知識や技術等を得るための学習プログラム)

- 調査によれば、企業が女性の再就職やキャリアアップのために期待する学びとしては、「就職に必要なビジネススキルを高める学び」が最も高く、続いて「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」、「リーダーシップ能力を高める学び」等が挙げられており、こうした内容を含む学習プログラムを効果的に組み合わせることが期待される²²。
- 非正規職から正規職、専門職へのキャリアチェンジ、管理職へのキャリアアップあるいは現在の職・仕事における充実等を目指す女性に対しては、スキルアップ等を目指す学びのプログラムの提供が期待される。離職女性向けの学習内容が簿記や会計、IT 基礎、英語等のビジネス一般であるのと比較して、マーケティングや経営戦略、リーダーシップ論、人的資源、会計・財務諸表、ケーススタディによる企業分析や問題解決・意思決定力を高める演習等の応用的なビジネススキルや、管理職としてのビジネスプレゼンテーション、部下を持つ立場としてのコーチング・ファシリテーション、あるいは専門職資格の取得を目指すプログラムなど、目的に応じて教育機関の特色を活かしたプログラム内容が考えられる。
- スキルアップを目指す学びのプログラム例として、大学等における社会人や企業等のニーズに応じた、主に社会人を対象とした実践的・専門的なプログラムを「職業実践力育成プログラム」(BP: Brush up Program for professional)として文部科学大臣が認定している。主に実務家教員や関連企業等と連携した授業やグループ討論、フィールドワーク等の科目で構成されており、実践的・専門的な授業を展開している。週末・夜間開講、集中開講、IT活用等、社会人が受講しやすい環境を整備している。これらのプログラムを参考に充実を図ることが望ましい。

²² 株式会社政策研究所「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 30 年度文部科学省委託調査)2019 年

(インターンシップ等の職務体験プログラム)

- 例えば、非正規職から正規職への転職等を目指す女性に対するプログラムとしては、ニーズが多い事務系正社員以外に職域を拡大するなど、将来の選択肢を広げる学びも求められる。前職で経験がない職種を目指す場合に役立つキャリア形成の方法も学べることが望ましい。
- 人材派遣や就労支援を行う企業等との協力により、正社員としての就労を想定した職務を体験できるインターンシッププログラムの提供等、産業や経済セクターとの連携により連携企業のニーズに基づいた人材を育成するプログラムの提供も考えられる。

④相談体制の充実・フォローアップ

- 既存講座の中に、各個人の職務経験のみならず、育児や介護等の家庭のマネジメントといった生活経験を併せて振り返る機会を付与し、学習内容を自らのキャリアに主体的に活用できるようにすることが重要である。
- 労働市場に関する情報の提供や今後の行動に関するシミュレーションのワークなど、今後、学習をどのように活用していくかについて、レクチャーや相談を提供することも有意義である。
- 就労継続や将来のキャリアへの不安、スキルアップの具体的方法など、女性の目的に応じて就労相談と学習相談のカウンセリングができる体制を充実することが必要である。
- 社会人にとっての学びのスタイルとして、モチベーションを高めるだけではなく、時には仕事や家庭から離れて自由になれるコミュニティを提供する場となることも大事である。学習者同士が互いに共通するキャリアの課題を解決する過程を共有できるネットワーキングの支援も重要である。

Ⅲ. 今後の検討事項

- 文部科学省において、平成29年度から令和元年度までの3年間、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きた。その成果等について検証した結果については、本報告書の参考資料にまとめている

23。この成果を、普及資料等を通じて、女性のキャリア支援に取り組む関係者等へフィードバックし、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。

- 働く女性の学びを支援する仕組みづくりについては、今後、地域における関係機関との連携体制のあり方や各機関の役割、多様なターゲットに対するプログラムの具体的内容等や支援方法について、さらなる実証と検討が必要である。
- 支援に係る費用も課題となる。女性のキャリア形成支援の取組は、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、地方公共団体の一層の理解を得るとともに、女性の学びを通じた社会参画に行政が主体的に取り組めるよう、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上では、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。
- 企業は女性の採用に際して、「仕事への意欲・キャリア意識」、「コミュニケーション能力」、「人柄」等を重視する傾向にある。一方で、学び直しを通じて再就職した女性は、有用だった学びの一つとして、自己肯定感を高める学びを挙げている²⁴。これらに関して、社会人に必要な「対人基礎力」は、中学校や高等学校の時期に身に付けられることも多いとの指摘や、自己肯定感と青少年の時期における多様な体験には関係があるとの指摘もある²⁵。長期的な観点から、学校教育、社会教育や家庭教育の場を通じて子供の頃からこれらの能力等を涵養していくことも重要である。

23 実証事業の詳細については、文部科学省のホームページを参照。「男女共同参画推進のための学び・キャリア形成支援」

https://www.mext.go.jp/a_menu/ikusei/kyoudou/detail/1388455.htm

24 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7)、子育て等によりキャリアを中断した女性の採用の理由(資料8)、復職・再就職にあたっての講座の効果(資料9)

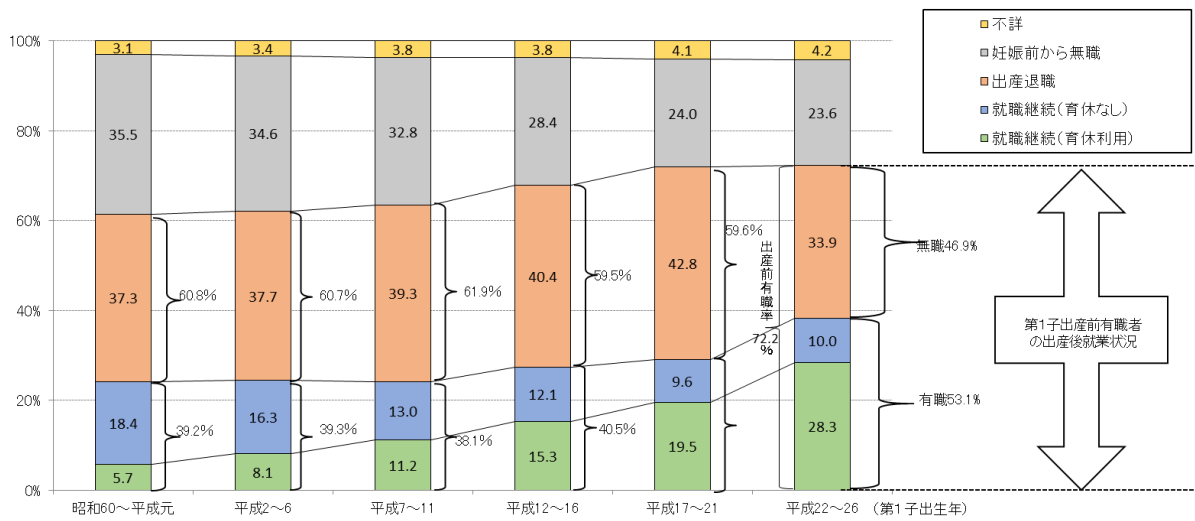
25「青少年の体験活動等に関する実態調査」(平成26年度調査報告書、国立青少年教育振興機構)では、自然体験や生活体験、お手伝いといった体験が豊富な子供や、生活習慣が身についている子供ほど、自己肯定感等が高くなる傾向があること、保護者がしつげに力を入れている家庭ほど、子供の自己肯定感等が高くなる傾向があることなどが挙げられている。この他、社会人を対象とした「ワーキングパーソン調査2010」(リクルートワークス研究所)では、「円満な人間関係を築く力」、「人と協力しながら物事に取り組む力」、「目標に向かって人や集団をひっぱる力」といった対人基礎力の習得時期について、「中学校」または「高等学校」と答えた割合は4割程度にのぼる。

- 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あり方、社会構造のあ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、発達段階に応じ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。

參考資料

1 データ

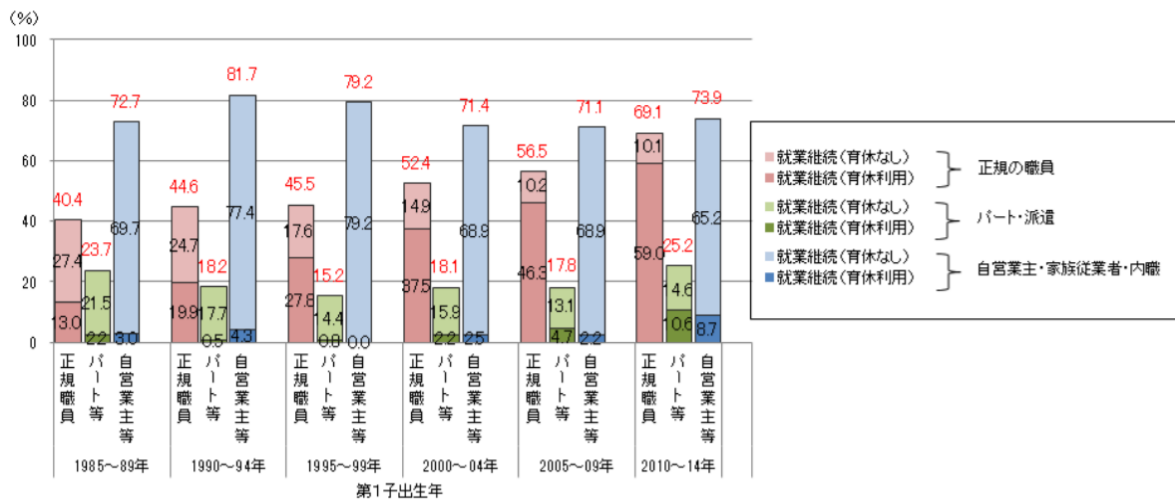
(資料1) 子供の出生年別、第1子出産前後の妻の就業経歴



(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) 出産前有職者の就業継続率(就業形態別)



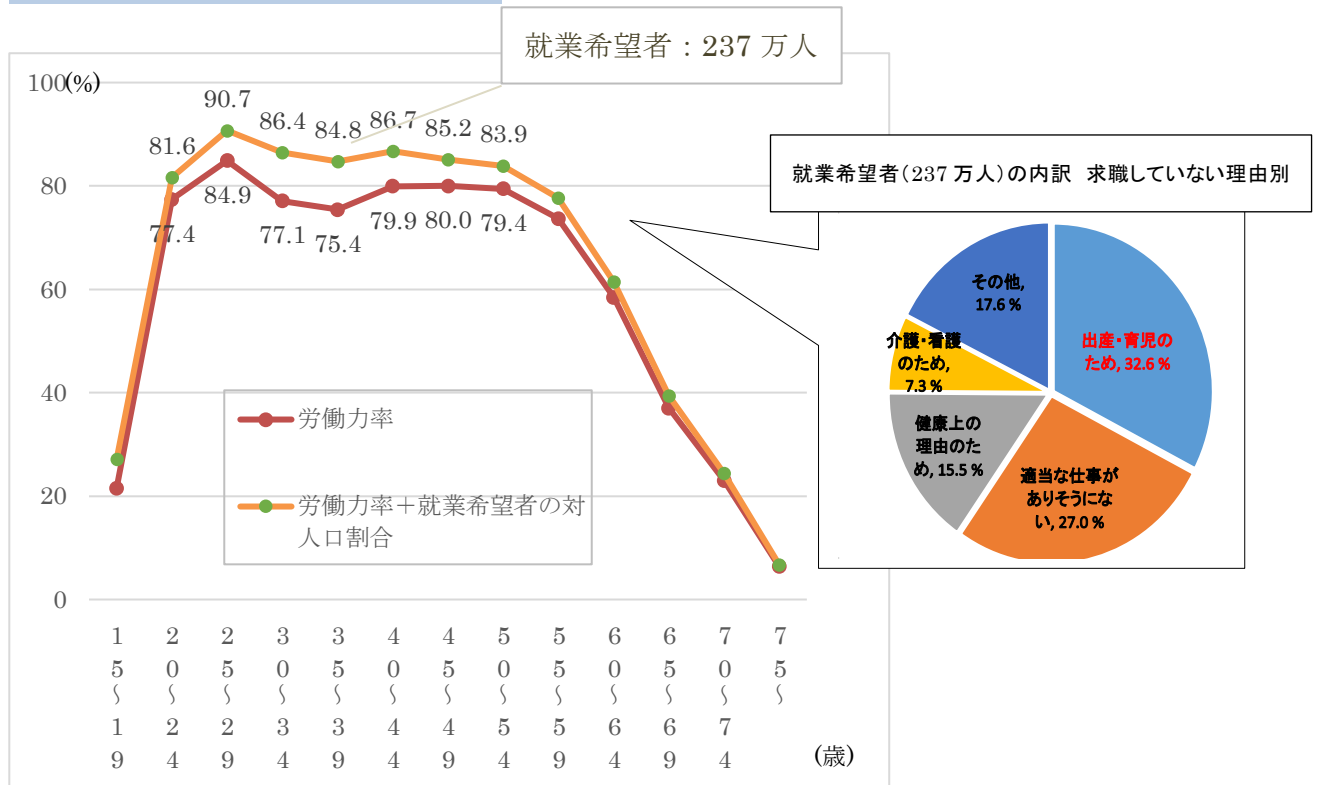
(備考)

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)」(2016年)より内閣府作成。
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) ー妊娠判明時就業～育児休業取得～子ども1歳時就業
 就業継続(育休なし) ー妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子ども1歳時就業
4. 就業形態は妊娠判明時であり、回答者の選択による。なお、「パート・派遣」は「パート・アルバイト」、「派遣・嘱託・契約社員」の合計。

※育児・介護休業法上、期間を定めて雇用される労働者のうち育児休業をすることができる労働者は、①～③に該当する労働者。

- ①同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること
- ②子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること
- ③子の2歳の誕生日の前々日までに、労働契約期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと

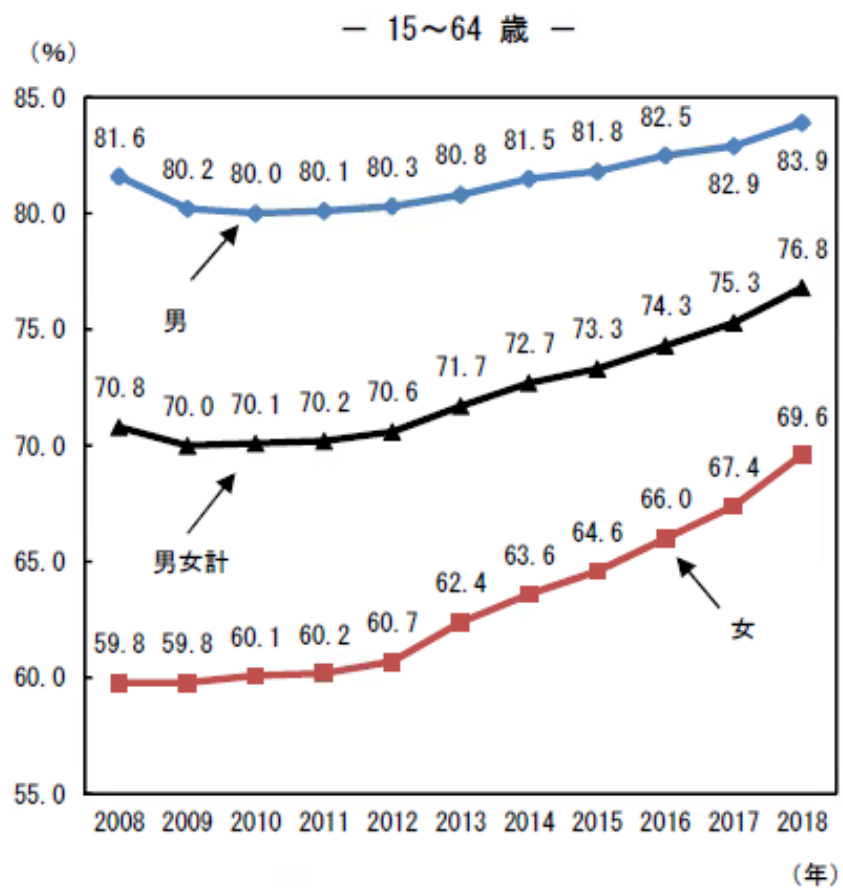
(資料3) 女性の子育て世代の離職状況



(備考)

1. 総務省「労働力調査（詳細集計）2018 年（平成 30 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4) 就業率の推移



(出典)総務省 平成 30 年労働力調査年報 (平成 30 年平均結果の概要)

女性の学び直しに関する提言

◆成長戦略実行計画(令和元年6月21日閣議決定)

成長戦略フォローアップ

Ⅱ. 全世代型社会保障への改革

3. 多様で柔軟な働き方の拡大

(2) 新たに講ずべき具体的施策

Ⅲ) 女性活躍の更なる拡大、ダイバーシティ経営の推進

・人生百年時代において、多様な選択ができる社会を構築するため、(略) **キャリアアップを総合的に支援するモデル開発推進**。女性のニーズに寄り添って活動しているNPO等の先進的な取組への支援等を通じ、子育て中や子育てが一段落した世代の女性を含む、多様な女性の労働市場への再参入を推進する。(略)

◆経済財政運営と改革の基本方針2019(令和元年6月21日閣議決定)

第2章 Society5.0時代にふさわしい仕組みづくり

2. 人づくり革命、働き方改革、所得向上策の推進

(1) 少子高齢化に対応した人づくり革命の推進

④ リカレント教育

社会人・女性・高齢者等の多様なニーズに対応して大学や専門学校等の**リカレント教育を拡大する**。(略)

(3) 所得向上策の推進

① 就職氷河期世代支援プログラム

(施策の方向性)

(i) 相談、教育訓練から就職まで切れ目ない支援

○ 受けやすく、即効性のあるリカレント教育の確立

仕事や子育て等を続けながら受講でき、正規雇用化に有効な資格取得等に資するプログラムや、短期間での格取得と職場実習等を組み合わせた「出口ー体型」のプログラム、人手不足業種等の企業や地域のニーズを踏まえた実践的な人材育成プログラム等を整備する。(略)

◆女性活躍加速のための重点方針2019(令和元年6月18日すべての女性が輝く社会づくり本部決定)

Ⅱ あらゆる分野における女性の活躍

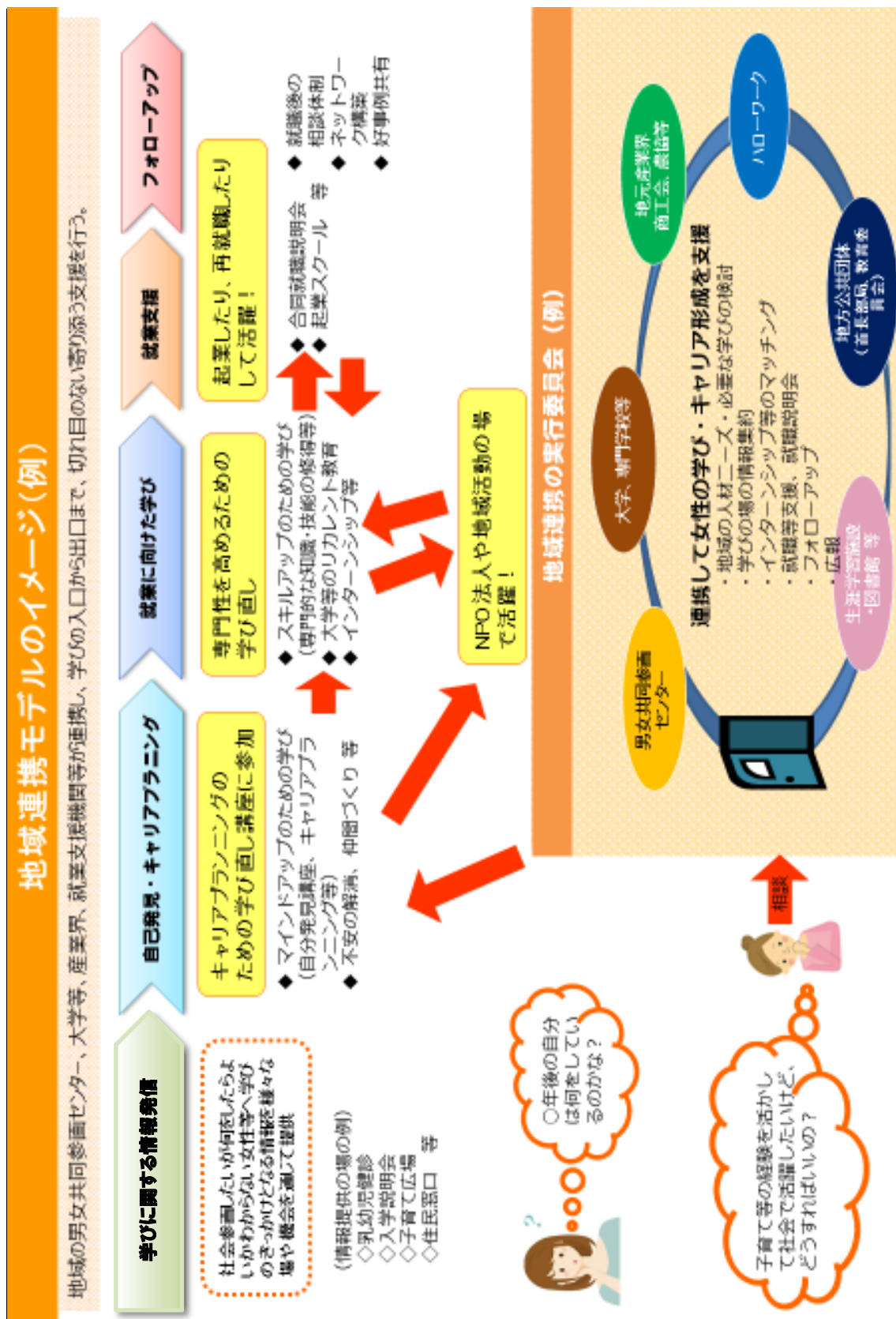
2. 女性活躍に資する働き方の推進、生産性・豊かさの向上に向けた取組の推進

(6) 中高年女性を始めとする女性の学び直しや就業ニーズの実現

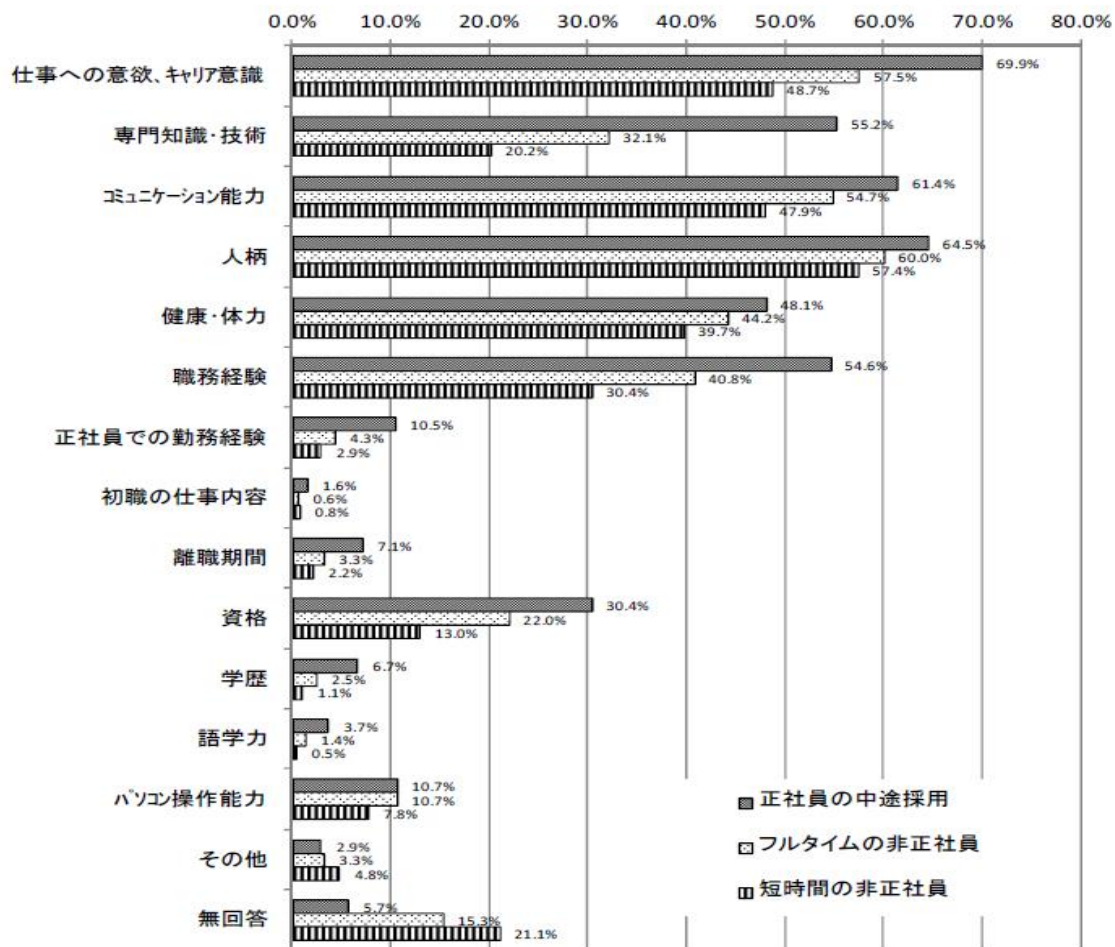
① 女性活躍推進のための「学び直し」

女性が「学び直し」を通して復職・再就職、起業等しやすい環境を整えるため、大学等が男女共同参画センター、産業界、ハローワーク等と連携し、地域の中で女性の学びとキャリア形成、再就職や起業等の支援を一体的に行う仕組みづくり等に取り組む。また、学びへの動機付けや意識醸成につながる効果的な広報の方法・内容等の検証を行いながら、普及啓発等に取り組む。(略)

さらに、**キャリアアップやキャリアチェンジ等に向けた意識醸成や相談を含め、関係機関との連携、学習プログラムの開発等、多様なチャレンジを総合的に支援するモデルの開発、普及にも取り組む。**



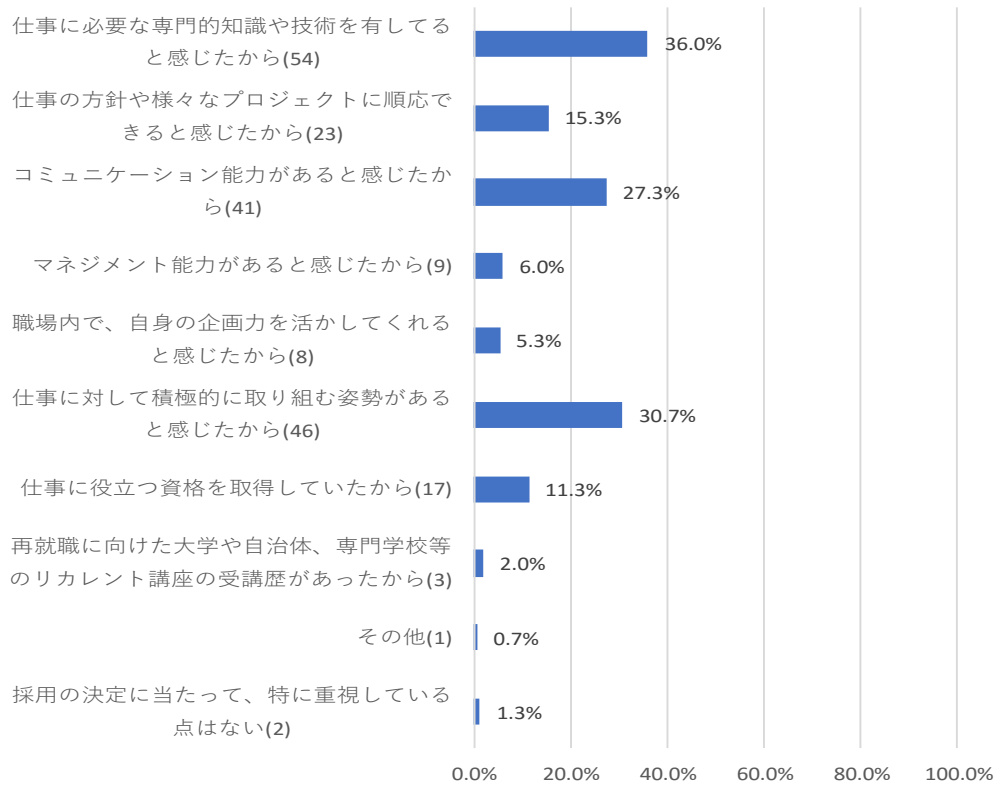
(資料7) 出産・育児等を機に離職した女性の再就職等企業が採用の際に重視していること



(出典)

三菱UFJリサーチ&コンサルティング 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」2015年3月

(資料8) 子育て等によりキャリアを中断した女性の採用の理由



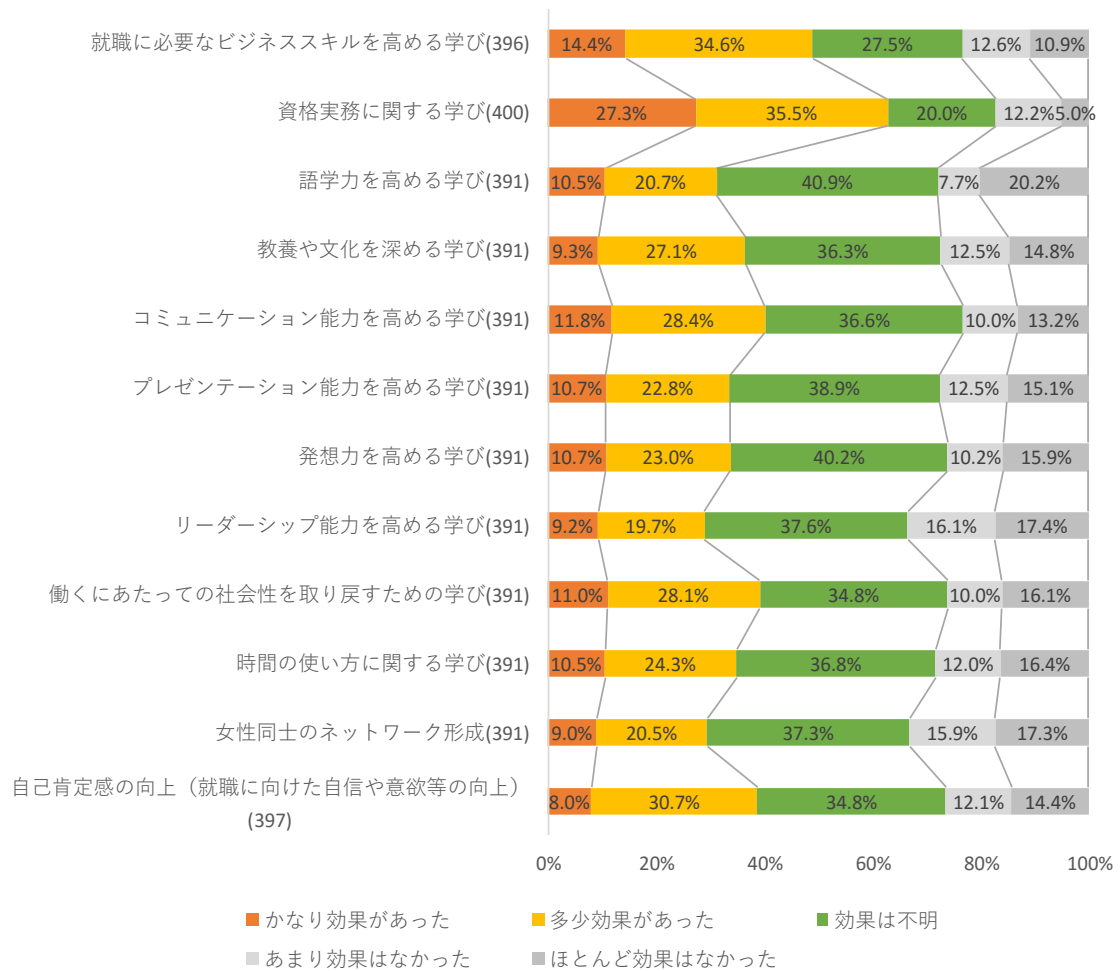
(備考)

調査対象は、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 150 社。採用に至った理由を尋ねた問。

(出典)

株式会社政策研究所 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」2019 年 3 月

(資料9) 復職・再就職にあたっての講座の効果



(備考)

調査対象は、結婚や子育て等を機に離職し、その後、社会人の学び直しや、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 513 名。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ったかを尋ねた問。

(出典)

株式会社政策研究所 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」2019 年 3 月

2 社会参画支援の取組事例

※ここに掲載する事例は文部科学省委託事業「男女共同参画推進のための学び・キャリア形成支援事業」
(平成29年度～令和元年度)において、子育て等で離職した女性を対象に、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取り組んだ事例である。なお、内容は、「学びか
ら社会参画へ 包括的なキャリア形成支援を行うために－女性のキャリア形成支援のための事例集－」
(令和2年3月文部科学省)から抜粋している。

関係機関との連携による女性の学び直しを通じた社会参画支援の取組事例

事例の詳細については、文部科学省のホームページでご覧いただけます。(https://www.mext.go.jp/a_menu/ikusei/kyoudou/detail/1388455.htm)

事例 1

受講者のニーズに応じた オーダーメイド型キャリア形成支援

事業者：国立大学法人富山大学

事業の概要

大学が中核となり、県や大学、ハローワーク等で実施されているリカレント教育、職業訓練を有機的につなぎ、受講者のニーズに沿った段階的な学びの講座(PCの活用法のほか、教養やグループコーチング等)を提供。大学内に設置した学びのコーディネーターデスクが、ワンストップで学びのプラン作成から保育情報等の提供、就職・キャリア相談等を実施。

対象

産休・育休中の女性、再就職を希望する女性

事業の成果

受講者の中には再就職したり、職業訓練を開始した女性もいます。また、受講者へのアンケートから、本事業による「学びの入り口の提供」が、育休取得後の職場復帰支援や離職者の再就職支援になっただけでなく、自身のキャリアを再考するきっかけとなったことがわかりました。



リーフレット(平成30年度)



講座風景



受講時の託児サービス

効果的な支援を実現するための工夫

- 中核となる機関に、コーディネーターデスクを設置し、女性の個別相談に対応
- 各機関と連携しながら、情報提供及び相談支援
- 講座の受講が「求職活動実績」に認定されるよう手続きし、対象者にPR
- 受講時の託児サービス等の保育支援

事例 2

自立を目指す女性のための 学び直しを通じたキャリア形成支援

事業者：公益財団法人せんだい男女共同参画財団

事業の概要

民間の学習支援団体と連携し、伴走型の学習支援による学び直しを実施。これまで十分に学ぶ機会がなかった女性に対して、学び直しによって国語や算数等の基礎学力の向上を目指すとともに、キャリアカウンセリングにより目標を設定し、再チャレンジを支援。

対象

高校中退や中卒等、10代で十分な学びの経験を得ることができず、就職活動においても影響を受けているシングルマザーや若年無業等の女性

事業の成果

学習意欲の向上が自己肯定感の高揚や就業意欲の向上につながり、キャリア選択の幅を広げ、ステップを踏んでいくきっかけとなり得ることを実証。参加者の7割に学習意欲、自己肯定感、就業意欲で上昇がみられました。また、社会参画に困難を抱えていた女性が企業に就職し、男女共同参画センターによるキャリアカウンセリングによって、資格やさらなるキャリアチェンジへの関心を持つようになった例もあります。



学習支援で使用するテキスト(一例)



効果的な支援を実現するための工夫

- 困難を抱える女性の支援団体・機関への情報提供と対象者の参加を促すための協力依頼
- 対象者と接点を持つと思われる団体・機関(ひきこもり支援団体、子ども食堂運営団体等の子供支援団体など)への情報提供及び協力依頼
- 対象となる女性に寄り添い、各々のケースに合わせた柔軟な学習計画・支援

事例
3-①多様な女性活躍を支える
ターゲット別プログラム平成
30
年度

事業者：一般財団法人大阪市男女共同参画のまち創生協会

事業の概要

「就業(継続就労、再就職)」「起業」「地域貢献」の多様なターゲット別コースを用意。大学や企業等との協力により、グループワーク等の体験型・実践型の学習プログラムを提供するとともに、複数のコースの同時体験も可能とし、女性自らによるキャリア&ライフデザインを支援。



平成30年度 定期講座



チラシ(平成30年度)

対象

子育て等で離職中の女性

事業の成果

全てのプログラムにおいて、参加者の9割以上に意識変容がみられました。「起業」プログラムの参加者の中には、講座を受講したことにより、漠然としたイメージが具体化したり、自己分析により自分の強みや起業のコンセプトが明確になる等し、起業に向けてスタートをきった女性もいます。

効果的な支援を実現するための工夫

- キャリアステージが異なる人との出会い・学び合いの場とするため、すべてのプログラムにおいて交流・ネットワークを構築する時間を設定
- 男女共同参画センターが核となり、センターが有する他の機能(情報提供や相談事業等)と組み合わせながら学びをサポート

事例
3-②子育て中の女性へのeラーニング
等を通じたキャリア形成支援令和
元
年度

事業者：一般財団法人大阪市男女共同参画のまち創生協会

事業の概要

幼稚園や小学校等と連携し、保護者にライフプランニングへの関心を高める冊子を配布。自身の生き方考えるきっかけを提供するとともに、ライフプランニングに関するセミナーや再就職に役立つ学びをeラーニングにより提供し、キャリア形成を支援。



令和元年度ライフプランニング講座

対象

子育て等で離職中の女性

事業の成果

就学前の子供を持つ保護者を中心に、自身のライフプランニングについて関心を得ました。セミナーでは参加者全員が「今後のライフプランを考える上で役に立った」「行動を起こすきっかけになった」と回答。eラーニングで再就職の準備を進めている女性もいます。



配布した小冊子



気軽に試せるYES/NOチャート

効果的な支援を実現するための工夫

- 男女共同参画センター等のセミナーに参加したことのない女性にも情報が届くよう、広報物約7,000部を幼稚園や小学校等を通して配布
- ライフプランニングへの関心を高める冊子には、気軽に試せるYES/NOチャートを掲載
- 3～10分で視聴できるコンテンツで、空き時間に学習ができるeラーニングを用意

事例
4

妊産婦を中心とした
子育て中の女性へのキャリア形成支援

事業者:株式会社アクセプト

事業の概要

女性の就労に力を入れている地域において、自治体の母子保健に関する課や産婦人科等と連携し、妊産婦を中心とした女性を対象に、学びやキャリア形成に関するミニ冊子を制作・配布。特設サイトを通じて情報発信やセミナー等によりキャリア形成に対する意識を醸成。

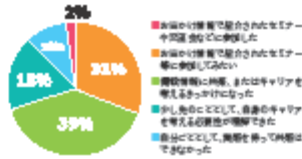
対象

妊産婦を中心とした子育て中の女性

事業の成果

冊子やSNSを通してウェブサイトへ誘導し、事業実施期間中に累計約2,000人のユーザー数を増やした。多くのユーザーに「掲載情報に共感、またはキャリアを考えるきっかけになった」「少し先のこととして、自身のキャリアを考える必要性が理解できた」という意識変化がみられ、実際にウェブサイトで紹介されたセミナー等に参加した、もしくは今後参加したいと考えている女性もいます。

ミニ冊子-特設サイト-特設SNSページ-を連携



特設サイト「ふみみなへる」



ミニ冊子配布による告知

効果的な支援を実現するための工夫

- 自治体(母子保健、子育て支援、就労支援に関する課)、産婦人科・助産院、男女共同参画センター等、対象者と接点を持つ組織・団体と連携し、ミニ冊子を配布
- 発信力のある女性の協力を得て、各々のネットワークを通じて情報を拡散(SNS等を活用)

事例
5

地方等のニーズ調査による
リカレント教育モデルの構築

事業者:学校法人日本女子大学

事業の概要

リカレント教育へのニーズ把握のために、女性と企業を対象に調査を実施。女性は英語、ITスキル、簿記・会計や仕事術に係る講座等へのニーズが高く、企業側はコミュニケーション能力や会計、IT等のスキルを求めることが明らかになった。それらを踏まえ、5回の講座(ダイバーシティ、コミュニケーションスキル、ストレスマネジメント、業務効率等)を開発・試行。

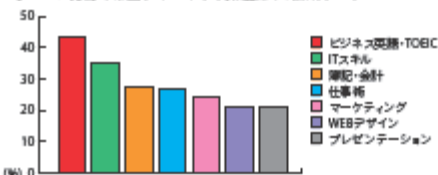
対象

再就職希望の社会人女性

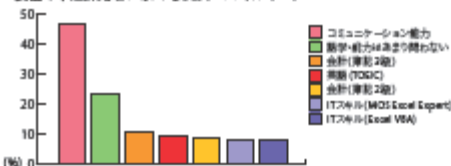
事業の成果

受講者は全ての講座について高い満足度。特に、コミュニケーションスキルや業務効率に関する講座は、受講者全員から今後の仕事に役立つという評価を得ました。

学びたい分野の希望(上位7位)(専業主婦のみ抜粋)(※1)



女性の中堅採用者に求める資質とスキル(※2)



効果的な支援を実現するための工夫

- 再就職支援のためのリカレント教育課程には、英語、IT、仕事術、簿記等の実践的プログラムが有効
- ストレスマネジメントやコミュニケーションスキル等、講座によってはワークショップを取り入れることが有効

(※1)全国の25歳〜54歳の一般女性に対するモニター調査 (※2)日本女子大学が東京労働局、東京商工会議所、文京区、豊島区、葛飾区の協力を得て実施した企業調査(複数回答可)のため、構成比の合計が100%を超える

3 有識者会議関連資料

「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

令和元年5月7日

総合教育政策局長決定

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。

なお、必要に応じて外部有識者や企業・団体等からヒアリングを行うものとする。

4. 実施期間

令和元年5月7日から令和2年（2020）年3月31日までとする。

5. 庶務

本会議の庶務は、総合教育政策局男女共同参画共生社会学習・安全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

乾 喜一郎 株式会社リクルート進学総研主任研究員(社会人領域)

江 藤 真 規 株式会社サイタコーディネーション 代表取締役

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総務課長

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理事

矢 島 洋 子 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社執行役員
政策研究事業本部東京本部副本部長、共生社会部長

「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	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	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	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	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

第 1 回	
日時	平成 30 年 6 月 6 日（水） 14：00～16：30
場所	文部科学省生涯学習政策局会議室（9 階）
議題	1. 平成 30 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」（実証事業）の選定について 2. その他
第 2 回	
日時	平成 30 年 8 月 24 日（金） 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	1. 今後の有識者会議の進め方について 2. 平成 30 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 3. 意見交換 （1）離職女性の意識醸成に向けた具体的方策 （2）学校現場における「無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）」の実際と求められる対応 4. その他
第 3 回	
日時	平成 30 年 12 月 6 日（木） 13：30～15：30
場所	文部科学省総合教育政策局会議室（9 階）
議題	1. 平成 30 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（株式会社政策研究所報告） 2. ヒアリング：学校教育段階におけるキャリア形成に係る学びについて ・富山県教育委員会、富山県立砺波高等学校（高等学校） ・スリール株式会社（大学） 3. その他
第 4 回	
日時	平成 31 年 2 月 28 日（木） 10：00～12：00
場所	文部科学省総合教育政策局会議室（9 階）
議題	1. 平成 30 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」の報告について ・調査研究事業成果報告 ・実証事業成果報告 2. その他

第 1 回	
日時	令和元年 6 月 1 2 日（水） 1 0 : 0 0 ~ 1 2 : 0 0
場所	文部科学省総合教育政策局会議室（9 階）
議題	1. 令和元年度「男女共同参画推進のための学び・キャリア形成支援事業」（研究協議会・実証事業）の選定について 2. その他
第 2 回	
日時	令和元年 9 月 4 日（水） 1 3 : 3 0 ~ 1 5 : 3 0
場所	文部科学省総合教育政策局会議室（9 階）
議題	1. 令和元年度「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. 意見交換 ○中間まとめで示された今後の検討課題 「有職者のキャリアアップのための学びの在り方等について」 3. その他
第 3 回	
日時	令和元年 1 2 月 1 9 日（木） 1 3 : 3 0 ~ 1 5 : 3 0
場所	文部科学省東館 5 階 2 会議室（5 階）
議題	1. 令和元年度「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（中間報告） 2. 意見交換 ○中間まとめで示された今後の検討課題 「有職者のキャリアアップのための学びの在り方等について」 3. その他
第 4 回	
日時	令和 2 年 3 月 1 0 日（火） 1 5 : 3 0 ~ 1 7 : 3 0
場所	文部科学省総合教育政策局会議室（9 階）
議題	1. 最終報告書（案）、普及用資料（案）について 2. その他

