６．実施報告Ⅲ【全国フォーラム】「コロナ時代の女性の教育と就労支援」

６．１　イベント概要

● 開催目的

文部科学省「多様なチャレンジに寄り添う学びと社会参画支援事業」として、コロナ時代の女性の教育と就労について有識者の意見を伺った後、せんだい男女共同参画財団と女性のためのリカレント教育推進協議会に参加する３大学が取り組んだ効果について、報告と意見交換を行った。本フォーラムの目的は、具体的な取り組みを紹介することにより、多様な状況に置かれている女性の教育支援について考えることである。

● 開催日時

2022 年 1 月 22 日（土）／13：00～15：30

● イベントプログラム

① 基調講演１：「女性活躍推進に向けたリカレント教育の取組について」

文部科学省 総合教育政策局 男女共同参画学習室長 清重 隆信氏

基調講演２：「リカレント教育への期待」

内閣官房 新しい資本主義実現本部事務局 内閣参事官 山田 敏充氏

② 「多様なチャレンジに寄り添う学び・社会参画支援モデルを構築するための実証事業」受託先による報告と意見交換会

〈公益財団法人せんだい男女共同参画財団〉

自立を目指す女性のための“学び直し”を通したキャリア支援事業

〈京都女子大学〉

キャリアアップを目指す働く女性の AI/RPA に特化したリカレント教育プログラム

―主たる生計の担い手である女性を中心に―

〈公立大学法人福岡女子大学〉

女性のためのウェルカムバック支援プログラム

〈国立大学法人山梨大学〉

未来の山梨を作るウーマンズコミュニティープログラム

③ 参加者交流会（zoom ミーティングのブレイクアウトセッションを利用）

● 対象

① 大学が実施するリカレント教育に興味をもつ方々

② 大学が実施するリカレント教育プログラムとの連携を検討される企業の方々

③ これからリカレント教育プログラムの設置を検討される大学関係者の方々

④ 官公庁の方々

⑤ リカレント教育プログラムを受講中、また受講を検討される方々（学歴、年齢不問）

● 参加形態

zoom を使用したオンラインによるリモートでの参加（全国から、育児・介護中の方も受講可）

６．２　アンケート結果報告

① 2022 年 1 月 22 日（土）に開催した【全国フォーラム】「コロナ時代の女性の教育と就労支援」では、参加者 88 人のうち、42 名からアンケート調査への協力を得た。

性別	N=42	
	度数	%
男性	5	11.9
女性	37	88.1

② 性別をみると、女性が 37 人と調査回答者の約 9 割を占めた。

年代	N=42	
	度数	%
20代	3	7.1
30代	8	19.0
40代	16	38.1
50代	9	21.4
60代以上	6	14.3

③ 年代は、40 代が約 4 割を占めており、30 代と 50 代が各々2 割であった。次いで 60 代(14.3%)、20 代(7.1%)の順であった。

職業	N=42	
	度数	%
会社員	11	26.2
教育関係	12	28.6
官公庁職員	5	11.9
主婦・主夫	4	9.5
学生	2	4.8
学生（リカレント教育受講生）	6	14.3
無職	2	4.8

④ 職業別には、「教育関係」の 28.6%が最も多く、「会社員」の 26.2%が次いだ。さらに「学生(リカレント教育受講生含む)」が 19.1%、「官公庁職員」が 11.9%であった。

雇用形態	N=42	
	度数	%
正社員・正規職員	21	50.0
非正規社員・非正規職員	6	14.3
業務委託・フリーランス	1	2.4
経営者・役員	1	2.4
自営業・家族従業者	2	4.8
無職	11	26.2

⑤ 雇用形態は、「正社員・正規職員」が 5 割と最も多く、「無職（学生含む)」が 26.2%、「非正規社員・非正規職員」が 14.3%であった。

⑥ シンポジウムに対する評価に関しては、下記のとおりである。

リカレント教育への関心度	N=42	
	度数	%
大いに高まった	32	76.2
やや高まった	10	23.8

今回のイベント参加でリカレント教育への関心度が高まった人の割合は、「大いに高まった」と「やや高まった」を合わせると 100%であった。イベントへの参加がリカレント教育への関心の高まりにつながったことがわかる。

リカレント教育への理解度	N=42	
	度数	%
大いに理解が深まった	32	76.2
やや理解が深まった	10	23.8

リカレント教育への理解度も、イベント参加によって高まった。回答者の割合は「大いに理解が深まった」と「やや理解が深まった」と合わせて 100%であった。

リカレント教育の必要性	N=42	
	度数	%
大いに必要である	39	92.9
やや必要である	3	7.1

また、リカレント教育の必要性についても、「大いに必要である」と「やや必要である」と回答した割合を合わせると 100%にのぼった。回答者全員がリカレント教育の必要性を認識したことがうかがえる。

エンプロイアビリティを高めるための方法についての理解	N=42	
	度数	%
大いに理解が深まった	18	42.9
やや理解が深まった	23	54.8
あまり理解が深まらなかった	1	2.4

今回のイベントに参加して、エンプロイアビリティ（労働市場価値を含む就業能力）を高めるための方法について理解が深まったのか尋ねたところ、41 人(約 97.7%）の参加者が深まった（「大いに理解が深まった」と「やや理解が深まった」の合計）と回答した。

自分のキャリアアップを考えるきっかけ	N=42	
	度数	%
大いになった	21	50.0
ややなった	17	40.5
あまりならなかった	3	7.1
全くならなかった	1	2.4

今回のイベントが自分のキャリアアップを考えるきっかけとなったと回答した人の割合は、「大いになった」と「ややなった」をあわせると 9 割にのぼった。イベントは多くの回答者にとって自分のキャリアアップについて考える機会になったと考えられる。

リカレント教育を受けたい	N=42	
	度数	%
大いに受けたいと思った	21	50.0
やや受けたいと思った	20	47.6
全く受けたくないと思った	1	2.4

さらに、今後、リカレント教育を受けたいかと尋ねたところ、41 名の回答者の約 97.6%が受けたいと答えた。

シンポジウムで知りたかったことへの満足度	N=42	
	度数	%
大いに満足している	27	64.3
やや満足している	15	35.7

イベントで知りたかったこと(自由記述参照)についての満足度も、「大いに満足している」と「やや満足している」と回答した割合は100%に達している。今回のイベントは、リカレント教育への関心を高め理解を深めるなど、参加者にとって満足する内容となった可能性が高いといえる。

地域でのリカレント教育の広がりについて	n=9	
	度数	%
大いに望むようになった	8	88.9
やや望むようになった	1	11.1

⑦ 本イベントへの参加目的（自由記述）としては、リカレント教育に関する関心を挙げる人が約半数を占めた。リカレント教育について「知りたい」という人から「理解を深めたい」という人まで、リカレント教育に関する前提知識として、参加者層に幅が見られた。また、リカレント教育の現状を知りたいという声も複数、聞かれた。

さらに、約４分の１の人が「各機関の取組みについて知りたい」と答えており、「各機関の取組みを本校の参考にしたい」といった、各機関や大学等からの参加者の声も複数聞かれるなど、本フォーラムが各機関・大学等におけるリカレント教育の普及啓発の場としての役割も果たしていたといえる。

今回の参加者の中には、リカレントにおける就労支援などについて悩んでいると答える大学関係者が複数見られるなど、今後も大学間で運営に関する課題や、その克服方法について検討することができる、今回の意見交換会のような機会の場が求められるといえる。

⑧ 本イベントへの感想・意見（自由記述・任意回答）としては、全国フォーラムの事後アンケートに寄せられた感想及び意見（自由記述、任意回答）をみると、リカレント教育の重要性の認識をあげる人が多く、リカレント教育に詳しい層とそうでない層に応じて、それぞれで気づきがあった様子がうかがえた。

また、「異なる視点による講演から幅広い見方があることに気づいた」、「実際の業務、教育に生かしたい」といった声も複数聞かれた。更なる期待として、オピニオンリーダーたちの意見交換の機会や、就労支援として企業とのマッチング体制の強化、地方におけるリカレント教育の普及などを期待する声もあった。

今回の講演を通して、「自分ができることを考えたい」等、自己への還元といった意識や、リカレント教育受講の検討、受講生における意識の変化といった声も聞かれるなど、個人レベルにおける変革も期待されうる。

今回は限られた時間ではあったものの、参加者同士の登壇者による意見交換会からの気づきの様子も確認された。今後も、多くの人が幅広い視点でリカレント教育を考え、さらなる展開を進めていくことが求められるといえる。

司会者所感

文部科学省令和３年度「女性の多様なチャレンジに寄り添う学びと社会参画支援事業」における「ポスト・コロナにおける企業とのコラボレーションによるリカレント教育普及啓発事業」として、「女性のためのリカレント教育推進協議会」主催で全国フォーラム「コロナ時代の女性の教育と就労支援」を開催した。Zoom を使用したオンラインによるリモート開催だったが、大学・官公庁・企業関係者をはじめ、一般の方も含め、88 名が参加した。

全国フォーラムでは、「女性のためのリカレント教育推進協議会」幹事校の日本女子大学学長 篠原聡子の挨拶、協議会会長ならびに日本女子大学生涯学習センター所長 坂本清恵による趣旨説明のあと、前半はコロナ時代の女性の教育と就労について、有識者２名による基調講演を行った。１人目の文部科学省総合教育政策局男女共同参画学習室長 清重隆信様は、「女性活躍推進に向けたリカレント教育の取組について」と題して、女性の学び直しを取り巻く状況や、文部科学省における取組みについてお話しいただいた。女性がおかれている状況は様々であり、柔軟な教育提供のあり方や、持続可能なプログラム開発事業の仕組みづくりなどの課題も示された。

２つ目の講演では、内閣官房 新しい資本主義実現本部事務局の内閣参事官 山田敏充様が「リカレント教育への期待」として、女性の就業に関する状況とリカレント教育推進に向けた経済産業省・文部科学省・厚生労働省の施策について説明されたのち、政府・企業・大学等教育機関と働き手としての国民が、協働で課題解決に臨んでいく必要性を述べられた。

フォーラムの後半では、文部科学省「多様なチャレンジに寄り添う学び・社会参画支援モデルを構築するための実証事業」受託先の４団体による事業報告のあと、意見交換会を行った。公益財団法人せんだい男女共同参画財団 牛井渕展子様は、自立を目指す女性のための「学び直し」を通したキャリア支援事業について、京都女子大学 小椋幹子様は、「主たる生計の担い手である女性」を中心としたキャリアアップを目指す働く女性の AI/RPA に特化したリカレント教育プログラムについて、公立大学法人福岡女子大学 野依智子様は、女性のためのウェルカムバック支援プログラムについて、国立大学法人山梨大学 風間ふたば様は、未来の山梨を作るウーマンズコミュニティープログラムについて報告された。

報告を行った４団体の地域は、宮城、京都、福岡、山梨と多様であったため、意見交換会ではそれぞれの地域が抱える課題の特性と、それに対する取組みをテーマとしたところ、女性の学び直しと就労へのハードルが高い地域もあり、全国一律には捉えきれない多様な現状が浮き彫りとなった。

意見交換会後は、Zoom のブレイクアウトセッションを利用した参加者同士の交流会を行い、活発に意見が交わされた。最後に、女性のためのリカレント教育推進協議会加盟校の明治大学 小川智由様による挨拶で閉会した。

基調講演や報告により、多様な女性の再教育と就労の現状を理解し、国や地域、大学などで実施している取組みを共有できたことは実り多く、意見交換会や参加者交流会を通した

話し合いの場も有益だった。今後のリカレント教育充実に向けた大きなステップとすることができた。

（日本女子大学文学部教授／リカレント教育課程主任　高梨博子）

全国フォーラム配信の様子①（日本女子大学）

全国フォーラム配信の様子②（日本女子大学）

フライヤー

文部科学省

文部科学省 令和3年度「女性の多様なチャレンジに寄り添う学びと社会参画支援事業」における
「ポスト・コロナにおける企業とのコラボレーションによるリカレント教育普及啓発事業」

全国フォーラム

コロナ時代の女性の教育と就労支援

2022年1月22日（土）13:00-15:30

文部科学省「多様なチャレンジに寄り添う学びと社会参画支援事業」として、コロナ時代の女性の教育と就労について有識者の意見を伺ったのち、せんだい男女共同参画財団と女性のためのリカレント教育推進協議会参加大学とが取り組んだ効果について、報告と意見交換を行います。フォーラムでは、具体的な取り組みを紹介することにより、多様な状況に置かれている女性の教育支援について考えます。

プログラム

13:00～ 開会　ご挨拶　篠原聡子［日本女子大学学長］
趣旨説明　坂本清恵［女性のためのリカレント教育推進協議会会長 日本女子大学生涯学習センター所長］

13:10～ 〈基調講演1〉「女性活躍推進に向けたリカレント教育の取組について」
清重隆信氏［文部科学省 総合教育政策局 男女共同参画学習室長］

〈基調講演2〉「リカレント教育への期待」
山田敏充氏［内閣官房 新しい資本主義実現本部事務局 内閣参事官］

14:00～ 多様なチャレンジに寄り添う学び・社会参画支援モデルを構築するための実証事業受託先による報告と意見交換会

〈公益財団法人せんだい男女共同参画財団〉
自立を目指す女性のための"学び直し"を通したキャリア支援事業

〈京都女子大学〉
キャリアアップを目指す働く女性のAI/RPAに特化したリカレント教育プログラム
―主たる生計の担い手である女性を中心に―

〈公立大学法人福岡女子大学〉
女性のためのウェルカムバック支援プログラム

〈国立大学法人山梨大学〉
未来の山梨を作るウーマンズコミュニティープログラム

15:05～ 参加者交流会（ブレイクアウトセッションを利用）

15:25～ 閉会の挨拶

オンライン開催（事前申込制）

参加費無料

登壇者プロフィール（登壇順）

清重隆信［きよしげ・たかのぶ　文部科学省 総合教育政策局 男女共同参画学習室長］
高校卒業後、文部省（当時）入省。小中高校における、いじめ、不登校、暴力行為、自殺防止などの生徒指導や、特別支援教育、教員免許など、主に初等中等教育分野を担当。途中2年間、琉球大学（沖縄県）にて勤務。また、2018年10月より3年間、兵庫県明石市で教育長を務める。2021年10月より現職にて、教育分野での男女共同参画の推進に取り組む。

山田敏充［やまだ・としみつ　内閣官房 新しい資本主義実現本部事務局 内閣参事官］
九州大学法学部を卒業、フリーターを経た後、労働省（当時）入省。労働基準局労災管理課を振り出しに、21世紀成年者縦断調査（パネル調査）の創設、海外情勢白書や厚生労働白書の執筆、がん登録制度の創設、外国人技能実習制度の適正化、労災保険のフリーランスへの適用拡大等を担当。2021年10月より現職。

報告者

牛井渕展子
公益財団法人
せんだい男女共同参画財団
エル・ソーラ仙台 管理事業課長

小椋幹子
京都女子大学
地域連携研究センター主任

野依智子
福岡女子大学
国際文理学部教授

風間ふたば
山梨大学 理事・副学長
地域人材養成センター長

司会：**高梨博子**
日本女子大学
リカレント教育課程主任

参加形態

zoomを使用したオンラインによるリモートでの開催
全国どこからでもご参加いただけます。**事前申し込みが必要**です。

参加申し込みは
こちらから
（申し込みフォーム）

参加大学プログラム名称

- **日本女子大学**「リカレント教育課程」（再就職のためのキャリアアップコース、働く女性のためのライフロングキャリアコース）
- **関西学院大学**「ハッピーキャリアプログラム」（女性のキャリアアップ・起業コース、女性リーダー育成コース、大学連携オンラインコース）
- **明治大学**「リバティアカデミー」女性のためのスマートキャリアプログラム（昼間コース、夜間・土曜主コース）
- **福岡女子大学**「女性のためのウェルカムバック支援プログラム」
- **京都女子大学**「リカレント教育課程」（平日通学コース、再就職支援コース、ブラッシュアップコース、キャリアアップコース）
- **京都光華女子大学・京都光華女子大学短期大学部**「次世代ケアワーカー育成プログラム」
- **山梨大学**「未来の山梨を作るウーマンズコミュニティープログラム」

問い合わせ先

女性のためのリカレント教育推進協議会 事務局
日本女子大学リカレント教育課程
〒112-8681東京都文京区目白台2-8-1　電話 03-5981-3751
ホームページ https://www5.jwu.ac.jp/gp/kyogikai/

FRE
The Association for Promoting Female Recurrent Education
女性のためのリカレント教育推進協議会

女性のための
リカレント教育推進協議会
会員校

日本女子大学 JAPAN WOMEN'S UNIVERSITY
関西学院大学 KWANSEI GAKUIN UNIVERSITY
明治大学 MEIJI UNIVERSITY
公立大学法人 福岡女子大学 FUKUOKA WOMEN'S UNIVERSITY
京都女子大学
京都光華女子大学
山梨大学 UNIVERSITY OF YAMANASHI

基調講演①　文部科学省

文部科学省 令和3年度「女性の多様なチャレンジに寄り添う学びと社会参画支援事業」
全国フォーラム「コロナ時代の女性の教育と就労支援」

女性活躍推進に向けた リカレント教育の取組について

令和４年１月２２日（土）
文部科学省総合教育政策局
男女共同参画共生社会学習・安全課
男女共同参画学習室長　清重　隆信

文部科学省
MEXT
MINISTRY OF EDUCATION, CULTURE, SPORTS, SCIENCE AND TECHNOLOGY-JAPAN

- 女性のリカレント教育（学び直し）を取り巻く状況
- 文部科学省における取組

文部科学省 MINISTRY OF EDUCATION, CULTURE, SPORTS, SCIENCE AND TECHNOLOGY-JAPAN 1

女性の学び直しに関する政府方針①

◆第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）

第2分野　雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和
　5　再就職、起業、雇用によらない働き方等における支援
（2）ア　再就職等に向けた支援
②再就職希望者を含む社会人等の就労、スキルアップ、キャリア転換に必要な実践的な知識・技術・技能を身に付けるためのリカレント教育を推進し、学び直し等の充実を図る。

第10分野　教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進
　1　男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実
（2）エ　多様な選択を可能にする教育・能力開発・学習機会の充実
④大学や地方公共団体、男女共同参画センター等と連携し、学び直しを通じて女性のキャリアアップやキャリアチェンジ等を総合的に支援する取組を促進する。

2

女性の学び直しに関する政府方針②

◆成長戦略フォローアップ（令和3年6月閣議決定）

4（4）ｉ）女性活躍のさらなる拡大

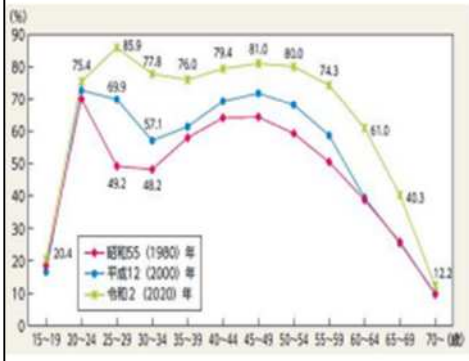
・人生100年時代において、多様な選択ができる社会を構築するため、（略）大学、男女共同参画センター、企業等の連携による女性のキャリアアップを総合的に支援するモデル構築の推進、（略）を通じ、子育て中や子育てが一段落した世代の女性を含む、多様な女性の労働市場への再参入を推進する。

3

女性の非正規雇用労働者の現状

○労働力調査によると、女性の非正規職員は2019から2020年にかけて50万人減少。M字カーブは解消傾向にあるが、女性の非正規雇用労働者は54.4%と過半数を超えている（男性22.2%）（令和2年度）
○新型コロナウイルスに関連した雇用や収入の影響では、非正規雇用において**「勤務日数や労働時間の減少」や「収入の減少」**を挙げる割合が高い。

女性の年齢別労働力率の推移



（出典）総務省「労働力調査（基本集計）」より内閣府作成
（備考）労働力率は、「労働人口（就業者＋完全失業者）」／「15歳以上人口」×100

新型コロナウイルスに関連した雇用や収入への影響

	n	影響があった計	会社からの解雇	期間満了により雇い止め	勤め先の休業等・倒産により失業	雇用形態の変更・就業	業務内容の変更	勤務日数や労働時間の減少（残業時間を含む）	労働時間の増加	収入の減少	収入の増加	自発的な退職
			（複数回答）									
計	4,307	37.3	0.9	1.1	0.8	3.7	5.9	15.4	3.1	21.4	1.5	1.3
正社員	2,848	37.3	0.8	0.6	0.7	3.6	6.1	12.4	3.3	21.4	1.4	1.0
非正社員計	1,459	37.4	1.0	2.1	1.0	3.8	5.4	21.3	2.8	21.5	1.8	2.1
パート・アルバイト	966	37.5	0.8	1.2	1.2	4.5	6.2	22.7	3.2	22.2	2.0	2.3
契約社員・嘱託	325	36.6	0.3	2.2	0.9	3.1	4.9	18.2	2.5	19.7	0.9	0.9
派遣労働者	168	38.1	3.6	6.5	－	1.8	1.8	19.6	1.2	20.8	2.4	3.0
男性	2,311	38.1	0.6	1.0	0.7	3.6	5.3	12.9	3.2	22.5	1.4	1.0
女性	1,996	36.5	1.3	1.2	1.0	3.8	6.6	18.4	3.0	20.1	1.6	1.8

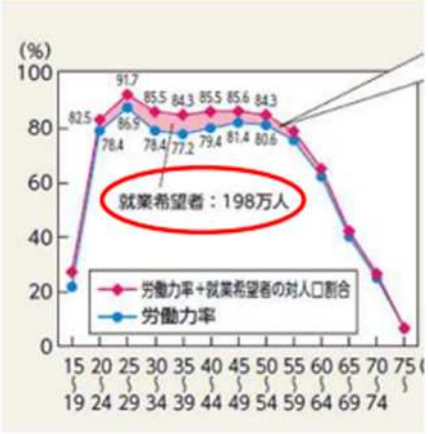
（出典）新型コロナウイルスによる感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査（2021年（独）労働政策研究・研修機構）

4

女性活躍推進に向けたリカレント教育への期待①

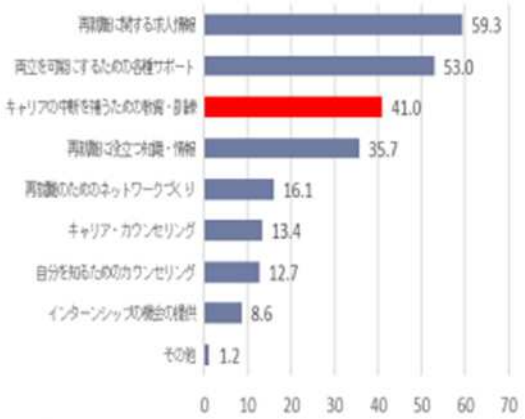
○女性活躍の推進は社会・経済の持続可能な発展のために重要。一方、我が国では、未だ就業を希望する女性が**198万人**。子育て等により離職した女性が、一定期間を経て復職・社会参画する際の知識や技術のギャップを解消するための「リカレント教育」の拡大が求められる。

女性の就業希望者数



（備考）労働力人口＋就業希望者の対人口比は、
（「労働力人口」＋「就業希望者」）／「15歳以上人口」×100
（出典）総務省「労働力調査（詳細集計）」（令和2年）より内閣府作成

女性が再就職において必要と思う支援



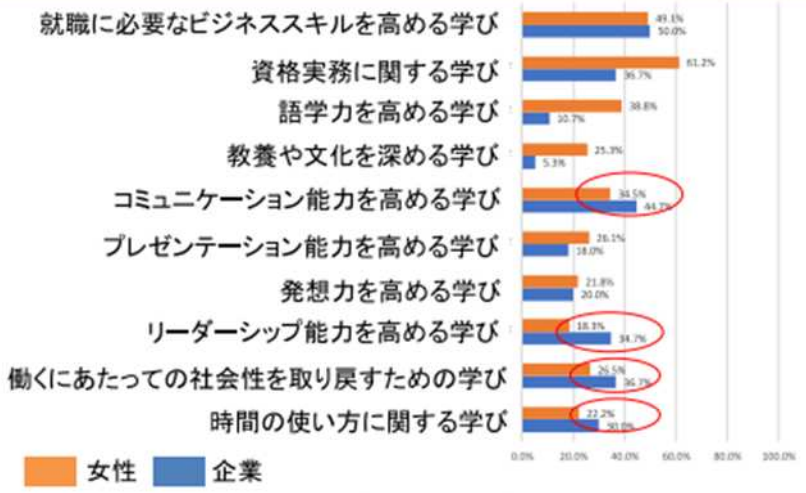
※「女性とキャリア」に関する調査」（平成25年3月日本女子大学現代女性キャリア研究所）
※無職、正規・非正規等の女性5150人を対象。職業の中断期間が1年以上ある女性が再就職をするとして、再就職支援に必要だと思うことを3つ選択。

5

女性活躍推進に向けたリカレント教育への期待②

○女性や企業が期待する内容はビジネススキルや資格実務が多い。企業はリーダーシップ能力やコミュニケーション能力を高める学びへの期待が女性より高い傾向もあり、これを踏まえた講座の検討等も期待される。

女性の再就職等に向けてあれば良いと思う講座（女性、企業）



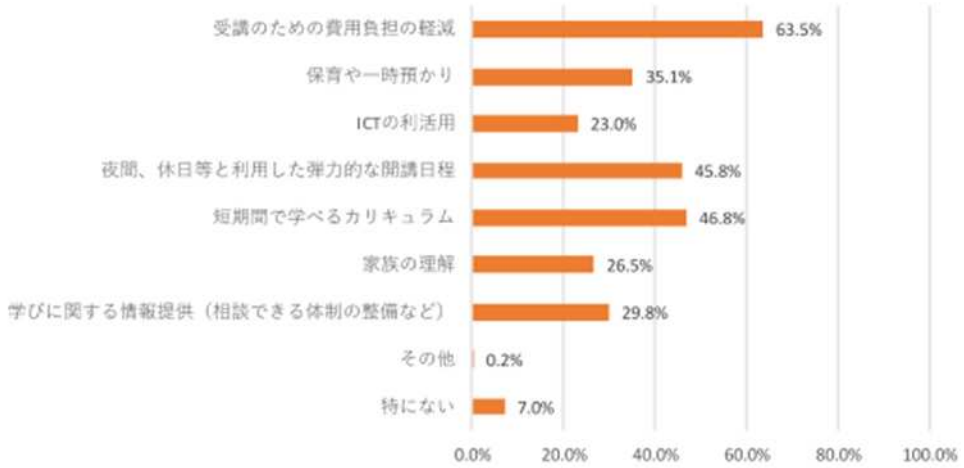
※企業は、子育て等を機に離職した女性を再雇用・中途採用した企業150社。設問は、「女性の再就職やキャリアアップのためにどのような学びがあったらよいか」。女性は、学び直しをして復職・再就職した女性513名。設問は、復職や再就職を有利に進めるためにあったら良いと思う講座。
（出典）株式会社政策研究所「男女共同参画のための女性の学び・キャリア形成支援に関する調査研究報告書」（平成30年度文部科学省委託調査）

6

女性のリカレント教育を巡る現状

○女性が学びへの環境整備に求める内容は、「費用負担の軽減」、「短期間で学べるカリキュラム」、「弾力的な開講日程」、「保育」や「学びに関する情報提供（相談体制等）」が多い。

学びのための環境整備として必要なこと



※学び直しをして復職・再就職した女性513名の回答。
（出典）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）

7

・女性のリカレント教育（学び直し）を取り巻く状況

・文部科学省における取組

文部科学省 MINISTRY OF EDUCATION, CULTURE, SPORTS, SCIENCE AND TECHNOLOGY-JAPAN 8

女性の多様なチャレンジに寄り添う学びと社会参画支援事業

令和４年度予算額（案）　２４百万円
（前年度予算額　２４百万円）

【事業開始年度：令和２年度】

女性の就業に係る現状と課題

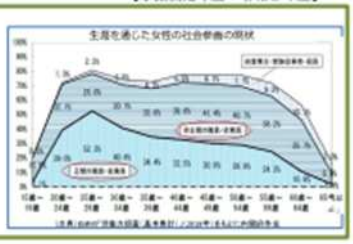
少子高齢化、Society5.0 の実現を見据える中、女性活躍の推進は社会・経済の持続可能な発展のために重要。
しかし、女性の就労をめぐり以下への対応が課題。

○女性の管理職割合は14.9%（2018年）、諸外国と比べても低い割合（米国は40.7%）。
・企業が考える女性管理職が少ない理由「必要な知識、経験等を有する女性がいない」（58.3%）（厚労省 2013年）。

○M字カーブは解消傾向にあるが、女性就業者の 56.1%は非正規雇用。（男性は22.2%）（2018年）。
・女性が非正規を希望する理由「育児や介護等」が約３割（30～44歳）（2018年）。
・不本意非正規の女性は129万人(2018年)。就職氷河期世代（35～44歳）の非正規（無配偶）女性の貧困率は51.7% (JILPT 2014年)。
・母子世帯の貧困率は51.4% (JILPT 2018年)。

○第５次男女共同参画基計画（2020年12月閣議決定）において、女性の採用・登用に係る成果目標を設定。
・初等中等教育機関の副校長・教頭に占める女性の割合:20.9%（2019年）→25%（2025年）、校長に占める女性の割合:15.4%→20%

→様々な状況にある女性のキャリア形成を支援し、女性の社会参画を推進することが重要



取組の方向性

◆成長戦略フォローアップ（令和3年6月閣議決定）
４（４）ｉ）女性活躍のさらなる拡大
・人生100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）大学、男女共同参画センター、企業等の連携による女性のキャリアアップを総合的に支援するモデル構築の推進。（略）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。

◆女性活躍・男女共同参画のための重点方針2021
（令和3年6月すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部決定）
Ⅱ 女性の登用目標達成に向けて ～「第５次男女共同参画基本計画」の着実な実行～
（６）教育分野：校長、教育委員会等
○校長等への女性の登用の拡充
教育委員会における学校長等の管理職人事配置者（管理クラス）等が参加するフォーラムを開催し、女性管理職の登用を推進するための課題の把握や地域の実情を踏まえた登用方策（メンター制等）について検討を行う。

事業概要

①多様なチャレンジに寄り添う学び・社会参画支援モデルの構築（２箇所：委託）
（実証事業の実施）
大学、男女共同参画センター、企業等の連携により、キャリアアップ・キャリアチェンジ等に向けた意識醸成・情報提供、相談体制の整備、学習プログラムの設計、フォロー等を総合的に支援するモデルを構築。

②学校教育分野における女性の意思決定過程への参加（１箇所：委託）　【新規】
（普及啓発事業）
Ⅰ．地域に根差した女性参画促進への支援
学校教育分野において女性の採用・登用が進まない地域に対し、各地域が抱える課題について地域の教育関係者と共有するとともに、他地域の好事例やロールモデル等の提供を行い、当該地域における女性の採用・登用に向けた取組について支援を行う。
Ⅱ．学校教育分野における女性参画を促進するための全国フォーラムの開催
全国フォーラムを開催し社会的機運を高めるとともに、「①地域に根差した女性活躍促進への支援」で明らかとなった地域ごとの課題や収集した好事例等について情報提供を図る。

③検討委員会の設置（国に設置）
女性の学びを通じた社会参画支援の在り方や事業の方向性等に関する助言を得るため、学識経験者、男女共同参画センター、関係団体、産業界等の有識者による検討委員会を設置。

人生100年時代において、すべての女性が学業や仕事、子育て、地域活動への参加等、様々な役割を果たしながら自ら多様な選択をできる社会を構築

女性の多様なチャレンジに寄り添う学びと社会参画支援事業（令和３年度実施概要）

＜実証事業＞

団体名	事業題名	概要
国立大学法人山梨大学	未来の山梨を作るウーマンズコミュニティープログラム	昨年度、地域企業への女性の定着に貢献できる社員研修プログラムの構築を目指し、企業で働く女性リーダーやリーダー候補者を対象として他社へのインターンシップを含む「社員教育プログラム」を実施。今年度は、昨年度の課題を踏まえ、プログラムの改良を行い、その改良プログラムを実施する。
公立大学法人福岡女子大学	女性のためのウェルカムバック支援プログラム―Part Ⅱ―	一時的にキャリアを中断して再就職を目指す女性やそのために非正規雇用を繰り返している女性を対象に「長期的で安定した働き方」を可能にするための学びと就労支援のモデルを構築する。
京都女子大学	キャリアアップを目指す働く女性のためのAI/RPAに特化したリカレント教育プログラム　―主たる生計の担い手である女性を中心に―	学歴が高く、キャリアアップを目指す女性で、特に主たる生計を担う女性を中心に、将来的に管理職人材育成も視野に入れ、特に、AI/RPA に特化したリカレント教育プログラム課程の実証を行う。
公益財団法人せんだい男女共同参画財団	自立を目指す女性のための"学び直し"を通したキャリア支援事業	学習機会の不足や傷つき体験により困難な状況にある女性たちに対し、学習意欲、就業意欲の向上を通して自己肯定感の回復を支援するとともに、個別にカスタマイズした学習支援による学び直しと、性別役割分担にとらわれない伴走型のキャリア支援により、女性の社会参画・就業等の選択肢を広げ、女性の再チャレンジを支援する。

＜普及啓発事業＞

団体名	事業題名	概要
学校法人日本女子大学	ポスト・コロナにおける企業とのコラボレーションによるリカレント教育普及啓発事業	「女性のためのリカレント教育推進協議会」のメンバーである７大学（日本女子大学、関西学院大学、明治大学、福岡女子大学、京都女子大学、京都光華女子大学・京都光華女子短期大学、山梨大学）と、日本女子大学現代女性キャリア研究所が連携し、リカレント教育の啓発イベントの開催する。また、全国フォーラムを開催し、多様な状況に置かれている女性の教育支援にこれから取り組もうとする、大学、高等専門学校、専修学校、地方公共団体、男女共同参画センターなどの各機関への普及啓発活動を行う。

リカレント教育等社会人の学び直しの総合的な充実

令和4年度予算額（案）　96億円
（前年度予算額　86 億円）
令和3年度補正予算額　15.5億円
令和4年度予算額（案）＋令和3年度補正予算額　112億円

人生100年時代や技術革新の進展、コロナ後における社会情勢等を踏まえ、社会のニーズに対応したリカレント教育の基盤整備や産学連携による実践的なプログラムの拡充等による出口一体型リカレント教育を厚生労働省・経済産業省と連携しながら推進することにより、誰もがいくつになっても新たなチャレンジができる社会を構築する。

大学・専門学校等を活用した社会人向けの実践的なプログラムの開発・拡充

○就職・転職支援に向けたリカレントプログラムの実施

（DX等成長分野を中心とした就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業：1,550百万円（R3補正）（1,280百万円（R2補正））

・就業者・非正規雇用労働者・失業者等に対し、デジタル等成長分野を中心に大学・専門学校において社会のニーズに合ったプログラムを提供し円滑な就職・転職を支援

○放送大学の充実

（放送大学学園補助金：7,389百万円（7,386百万円））

・数理・データサイエンス・AI教育に関するエキスパートレベルのコンテンツの制作等

○価値創造人材の育成

（大学等における価値創造人材育成拠点の形成：87百万円）（97百万円）

・デザイン思考・アート思考の養成、分野横断型の学修を経て、創造的な発想をビジネスにつなぐ教育プログラムの開発及び拠点の形成

○専修学校リカレント教育プログラムの開発

（専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト：77百万円(269百万円)）

・産学連携によるリスタートプログラムの開発・実証　等

※このほか、社会人の組織的な受入れを促進する大学等への経常費補助、職業実践的な教育を行う専門職大学（仮称）の制度化（平成31年4月施行）を実施。

○産学官連携による高度技術人材等の育成

（超スマート社会の実現に向けたデータサイエンティスト育成事業　：88百万円(175百万円)）

・産学官連携による実践的な教育ネットワークの形成
・実課題によるPBLやインターンシップ等からなる教育プログラムの開発・実践

○教職に関するリカレント教育プログラムの実施

（学校教育における外部人材活用事業：61百万円の内数（67百万円の内数））

・就職氷河期世代のうち教員免許状を持つもの教職への道を諦めざるを得なかった者等を対象としたリカレント教育プログラムを継続的に開発・実施。

○産学官連携による地元定着のための教育プログラムの実施

（大学による地方創生人材教育プログラム構築事業：220百万円（226百万円））

・産学官が連携し、地域が求める人材を養成するための教育改革を実行するとともに、出口（就職先）と一体となった教育プログラムを実施

○地域発イノベーション創出に向けた人材育成プログラムの開発

（地域活性化人材育成事業：1,450百万円の内数（新規））

・大学間の高度な連携や、産官学金による地域連携プラットフォームの構築等を行うことで、地域の資源を総結集した教育プログラムを構築し、地域発イノベーションを担う人材を育成

リカレント教育を支える専門人材の育成

○実務家教員の育成

（持続的な産学共同人材育成システム構築事業：202百万円（250百万円））

・社会人の学び直しを含む実践的な教育を支える実務家教員を育成・活用するシステムの構築

☆大学・専修学校の実践的短期プログラムに対する文部科学大臣認定の充実

・大学・大学院「職業実践力育成プログラム」(BP) 及び「キャリア形成促進プログラム」
⇒ 受講者の学習機会の拡充や学習費用の軽減につながるよう、認定講座をさらに充実。
令和3年3月時点：ＢＰ314講座、キャリア形成促進プログラム18講座

リカレント教育推進のための学習基盤の整備

○女性のキャリアアップ等

（女性の多様なチャレンジに寄り添う学びと社会参画支援事業：24百万円（24百万円））

・女性のキャリアアップ・キャリアチェンジに向けた学び直しやキャリア形成等の総合的な支援

○社会人向け情報アクセスの改善

（社会人の学びの情報アクセス改善に向けた実践研究：14百万円（17百万円））

・講座情報、各種支援制度等へ効果的にアクセスできる情報発信ポータルサイトの充実・実践研究

○リカレント講座の運営モデルの構築

（大学等におけるリカレント講座の持続可能な運営モデルの構築：22百万円（24百万円））

・大学等におけるリカレント講座の持続可能な運営モデルにおける実証研究

就職・転職支援のための大学リカレント教育推進事業

令和2年度第3次補正予算額　13億円

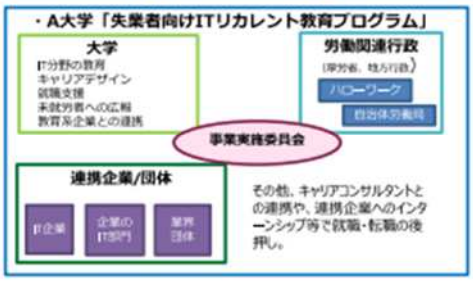
背景・必要性

新型コロナウイルス感染症の影響により、非正規雇用労働者等を中心に失業者が約209万人に拡大。解雇等見込み労働者数も約10万人。このため、文部科学省と厚生労働省、経済産業省が連携し、大学等において非正規雇用労働者や失業者等を対象に、デジタル人材等成長分野の人材育成から就職支援等を一体的に推進し、受講生のキャリアアップに繋げる。（人数は2020年11月時点）

事業内容・事業実施イメージ

非正規雇用労働者、失業者、希望する就職ができていない若者等の支援として、全国の大学等を中心とした連携体制において、即効性があり、かつ質の高いリカレントプログラムの発掘・開発を行い、オンラインと対面を組み合わせ集中的に提供する体制を整えることにより、全国のリカレント教育のニーズに応え、受講生の円滑な就職・転職を促す。

令和3年度事業実施大学：22都道府県・40大学・63プログラム
（主な分野：デジタル、医療・介護、地方創生、女性活躍　等）



本事業の文部科学省、厚生労働省、経済産業省の連携イメージ

文部科学省
- ・プログラムの開発・実施
- ・受講者への就職・転職支援（ハローワーク、企業等と連携）

厚生労働省
- ・職業訓練受講給付金による受講者への経済的支援
- ・労働部局、ハローワークへの協力依頼

経済産業省
- ・産業界の求める人材ニーズの発掘、関係省庁への情報提供

具体的な取組・スケジュール

<具体的な取組>

実施大学等（国公私立大学・短大、高専）が他大学、地方公共団体、企業、経済団体等と連携し、企業や地域の実情に応じたリカレントプログラムを開発・実施。また、ハローワーク等と連携した就職・転職支援を行い、DX分野、医療介護等、社会的にニーズが高まっている業種への就職・転職を実現する。

<事業実施のスケジュール>

- ・令和3年　3月中旬～4月中旬：事業公募期間
- 　　6月中旬　：採択決定・公開、大学等への通知
- 　　7月上旬～　：プログラムの出願・順次プログラム開始
- ・令和4年　3月中旬　：プログラムの成果の取りまとめ・報告

就職・転職支援のための大学リカレント教育推進事業の事例

青山学院大学
「女性向けのITリカレント教育プログラム ADPISA-F」

詳細・シラバス等はここをクリック

【プログラムの目的】

社会人女性を対象に、 IT(情報技術)系の教育を実施するだけではなく、受講者が長い生涯における学びを自律的に継続できるようになることを目標とします。

【プログラムの特徴】（詳細右写真または、ここをクリック）

- ライフイベントで離職する人の割合が高く、コロナ禍でさらに苦境に立たされている女性を対象とします。
- 日本のIT関連の産業構造が急速に変革し、あらゆる業種でIT人材の需要が高くなっている今、時代に求められている人材を育成します。
- 持続可能な開発目標(SDGs)に対応します（右中図）。

【具体的な取り組み】

- 産（IT業界）官（労働局）学（青学大）が連携し、受講生募集からIT教育、就職まで一貫して支援します。
- 単にIT系の基礎科目を教育するだけでなく、マインド醸成、ITの面白さ発見からキャリアプラン作成までを実施します（右下図）。
- IT系業種又はユーザ系企業のIT職種への就職を支援します。就職・就業率70%以上を目標とします。

【その他】

- 受講期間は2021/10/11から3カ月間。受講定員は30名。
- 全講義の80%をオンライン授業。一部、青山キャンパスで実施。
- 要件を満たす場合は職業訓練受講給付金の対象。

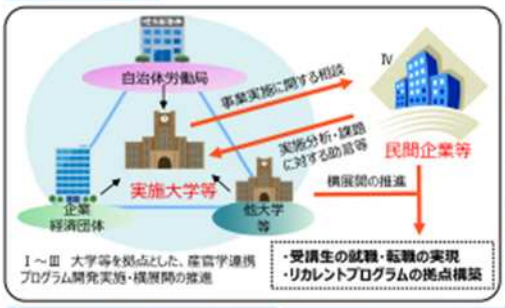
DX等成長分野を中心とした就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業

令和3年度補正予算額 15.5億円

目的・概要

- 新型コロナウイルス感染症の影響を受けた、就業者・失業者・非正規雇用労働者等に対し、デジタル・グリーン等成長分野を中心に就職・転職支援に向けた社会のニーズに合ったプログラムを実施する。
- 大学・専門学校等が労働局、企業等産業界と連携して教育プログラムを提供するとともに就職・転職等労働移動の支援も実施する。また、成長分野を中心に、就職に必要なリテラシーレベル、就業者のキャリアアップを目的としたリスキリングに向けたプログラムを実施する。

事業イメージ



実施内容

Ⅰ.DX分野リテラシープログラムの開発・実施（大学・専門学校等）

【2,500万円×25拠点＝6.3億円】

・主に失業者・非正規雇用労働者を対象とする。就職・転職に必要な基礎的なDX分野の能力を育成し、労働局、地元企業等産業界と連携し就職・転職に繋げるとともに厚生労働省の職業訓練受講給付金との連携も図る。また、近隣地域・大学等へ、開発したプログラムの横展開も図る。

Ⅱ.DX分野等リスキルプログラムの開発・実施（主に大学等）

【5,000万円×10拠点＝5.0億円】

・主に就業者を対象とする。地元企業、リスキリングに注力している企業と連携し、応用基礎的なDX分野の能力を育成しリスキリングの推進、キャリアアップに繋げる。

・様々なタームに分けた柔軟な授業時間の設定、政府におけるデジタル人材育成の取組と連携しながら、社会に不足するデジタル人材を輩出する仕組みを構築。

Ⅲ.重要分野のリカレントプログラムの開発・実施（大学・専門学校等）

（グリーン、医療・介護、地方創生、女性活躍、起業、イノベーション喚起等）

【1,500万円×25拠点＝3.8億円】

・主に就業者・失業者・非正規雇用労働者を対象とする。各業界と連携し就職・転職に必要な基礎的・応用的な重要分野の能力を育成し、労働局と連携した就職・転職支援を行うとともに、厚生労働省の職業訓練受講給付金との連携も図る。また、近隣地域・大学等へ、開発したプログラムの横展開も図る。

Ⅳ.プログラム実施・拠点構築の支援・分析、横展開に向けた取組

【5,000万円×1拠点（民間企業等）＝0.5億円】

・プログラムの開発・実施、拠点構築に際する課題に対して助言等を行う機能を果たす。併せて、開発したプログラムの横展開を、教育機関と連携しながら推進する。

アウトプット（活動目標）	アウトカム（成果目標）	インパクト（国民・社会への影響）
・開発したプログラム数・受講者数 ・事業における実施大学・専修学校数	・失業者の受講後の就職者数 ・非正規雇用労働者の正規雇用への転換割合 ・受講者の就職・就業率	・厳しい雇用情勢における、国民のキャリアアップの実現 ・社会的ニーズのある職種における人材の育成・社会実装 ・大学等におけるリカレント教育実施に関する機運の醸成

14

文部科学省　「職業実践力育成プログラム」（BP）認定制度について（概要）

― Brush up Program for professional ―

平成２７年３月　教育再生実行会議提言（第６次提言）

「「学び続ける」社会、全員参加型社会、地方創生を実現する教育の在り方について」

有識者会議において、認定要件等を検討

平成27年度から**社会人や企業等のニーズに応じて大学等が行う実践的・専門的なプログラム**を「職業実践力育成プログラム」（ＢＰ）として文部科学大臣が認定

【目的】

プログラムの受講を通じて社会人の職業に必要な能力の向上を図る機会を拡大

【認定要件】

○ 大学、大学院、短期大学及び高等専門学校の**正規課程及び履修証明プログラム**

○ **対象とする職業の種類及び修得可能な能力を具体的かつ明確に設定し、公表**

○ 対象とする職業に必要な実務に関する知識、技術及び技能を修得できる教育課程

○ 総授業時数の一定以上（５割以上を目安）を、以下の２つ以上の教育方法による授業で実施

①実務家教員や実務家による授業 （専攻分野における概ね５年以上の実務経験有）	**②双方向若しくは多方向に行われる討論** （課題発見・解決型学修、ワークショップ等）
③実地での体験活動 （インターンシップ、留学や現地調査等）	**④企業等と連携した授業** （企業等とのフィールドワーク等）

○ 受講者の成績評価を実施　○ 自己点検・評価を実施し、結果を公表（修了者の就職状況や修得した能力等）

○ **教育課程の編成及び自己点検・評価において、組織的に関連分野の企業等の意見を取り入れる仕組みを構築**

○ **社会人が受講しやすい工夫**の整備（週末開講・夜間開講、集中開講、オンライン授業、遠隔授業、ＩＴ活用等）

認定により、**①社会人の学び直す選択肢の可視化、②大学等におけるプログラムの魅力向上、③企業等の理解増進を図り、厚生労働省の教育訓練給付制度とも連携し、社会人の学び直しを推進**

※認定課程数（令和３年１０月現在）：**３１４課程**

（令和４年４月以降の認定課程数（予定）：**３５７課程**）

「職業実践力育成プログラム」（ＢＰ）の事例

公表資料等より文部科学省作成

日本女子大学「リカレント教育課程」　履修証明　女性活躍

【目的】　大学卒業後に就職し、その後育児や進路変更等で離職した女性にキャリア教育を通して、高い技能・知識と働く自信・責任感を養い、再就職を支援。

【特徴】　英語（会話、ビジネス）、IT、社会保険法・労働法知識、会計・簿記、貿易実務、マーケティング等の知識・スキルを修得。
企業と連携したプログラムの実施、グループワーク、インターンシップ、合同会社説明会を開催。

【対象とする職業分野】管理職、事務系（経理、人事、貿易実務等）営業

【受講期間】１年間（令和２年度受講者数：42名）

【社会人の受講しやすい工夫】託児サービス、週末開講、集中開講、オンライン講座

↑外国人教師による時事英語の授業の様子

←コンピュータ演習室におけるIT授業の様子

関西学院大学「ハッピーキャリアプログラム女性リーダー育成コース」　履修証明　女性活躍

【目的】　職場でのリーダーを目指す女性を対象に、リーダーに求められる経営知識、マネジメント能力等を養成。

【特徴】　組織マネジメント、データサイエンス、事業革新等の科目で構成。
女性経営者による講義、実務直結の問題解決トレーニング、女性リーダーネットワーク構築、グループワークなどを実施。

【対象とする職業分野】　管理職、企画・営業・経理等

【受講期間】　10ヶ月（令和２年度受講者数：22名）

【社会人の受講しやすい工夫】　夜間・週末開講、ＩＴ活用等

↑「リーダーシップ」についてディスカッションを行う様子

社会人等の学び直し情報発信ポータルサイト「マナパス」　（令和2年4月より本格実施）

マナパスに掲載している情報

・令和2年度よりサイトの本格運営を開始し、**1日あたりのPV数は3,000程度**。
・大学（学部・研究科等）の**マナパスに対する認知度は49.9%**と上昇中（令和2年12月時点）。
・Yahoo！バナー広告やテレビ番組、ラジオ番組等でも紹介！**マイページも９月30日に公開。**

＜講座検索＞
大学・専門学校の社会人向けプログラムを中心に5,000程度の講座を掲載！！「オンライン」「費用支援」「取得資格」等希望に沿った条件検索も可能！！

＜特集ページ＞
「地方創生」「就職氷河期」「経済的支援」「女性の学び」等社会的にホットなテーマと学びを掛け合わせて紹介！！

＜ランキング機能＞
ビジネスや健康福祉、情報といった分野別のアクセスランキングを日々更新中！！

＜学びのガイド機能＞
検索タグで性別・年代、問題意識に合わせた学びのモデル検索（インタビュー）や実践的、経済的支援のあるプログラムの検索が可能！！

＜いいね機能＞
ユーザーから関心の高い講座が一目でわかるように、「いいね機能」を搭載！！

＜動画紹介＞
社会人の学びに対する教育界・産業界からのメッセージや、大学・専門学校の学習事例を紹介！！

その他、初学者から既習者までマナパスの使い方がわかる「目的別マナパス利用ガイド」や就職氷河期支援ポータルサイト「ゆきとけ荘」、職業検索サイト「日本版O-NET」、「巣ごもりDXステップ講座情報ナビ」等、社会人に有益な情報を発信するサイトとも連携！！

17

「マナパス」マイページ機能の今後のイメージ（案）

マイページ機能構築の趣旨・概要

・学習に関する情報を蓄積・分析し、**性別・年代・職種等のユーザーの属性に応じたコンテンツ作成・情報発信の推進**。
・学習履歴の可視化を行うことで、**受講生の学修意欲の喚起を行うとともに、将来的な雇用、処遇等への繋がりも検討**する。
・運用を継続しながら、今後登録内容やプロモーションの仕方についても改良を図っていく。

<会員登録>

会員登録では、レコメンド機能やイベント機能告知機能等との連携を見据え、性別・年代・分野・学習条件・職業等に関する情報を取得。効果的な情報発信に繋げる。

<コンテンツ内容>

①**お知らせ機能**：大学等の社会人の学びに関するイベント情報を提供。
②**学習記録機能**：教育機関、コース、取得資格、受講開始・修了日を記録可能。将来的にオープンバッジ連携も視野に。
③**レコメンド機能**：ユーザーの登録内容に基づいて、おすすめの講座や、イベントに関する学習情報を提供する。（完了）
④**講座閲覧履歴機能**：マナパス上の講座（約5,000講座）の内、どの講座情報を閲覧したかを把握することが可能。（完了）
⑤**お気に入り機能**：関心を持った講座をチェックして保存できる。（完了）
⑥**通知機能**：⑤でお気に入りにした講座の募集期間が始まった場合にユーザーに通知される機能。
⑦**コメント機能**：プログラムに対してユーザーがコメントを残すことができ、他のユーザーとの情報共有を図ることが出来る。（完了）

<マイページ画面>

18

女性のリカレント教育について

【取り組みにあたって】
○女性たち個々のおかれている状況・課題は様々。
（負のループからの脱却か、意識の壁か、高度な専門性か）
○容易に参加可能な柔軟な受講形態。
（オンライン、開催日・時間の柔軟性、コンパクトな内容）
○丁寧なコミュニケーションとイメージづくり
（共感的理解、学びの場の共有、わくわく感）
【プログラム開発等事業の課題】
○モデル化、汎用化の困難さ（取り組みの広がりにくさ）
○アウトリーチの必要性（必要な人に必要な情報）
○持続可能な仕組みづくり（事業終了後の展望）
【関係者に期待すること】
○大学・研究者の役割を再認識。
○従来の勤務形態にとらわれない、柔軟な働き方の促進。
○性別役割分担意識の解消。

19

基調講演②　内閣官房

リカレント教育への期待

内閣官房　新しい資本主義実現本部事務局
内閣参事官　山田敏充

令和4年1月

1．　新しい資本主義の実現に向けた取組

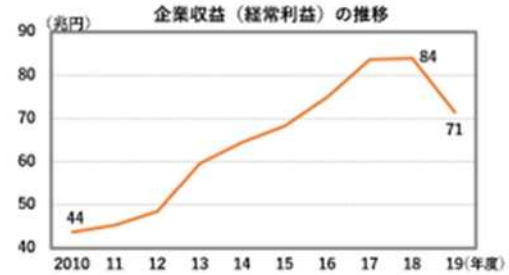
2．　女性の就業に関する状況

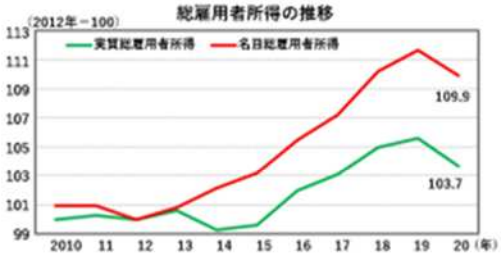
3．　リカレント教育の推進

4．　各界の役割

経済面での成果

○デフレ状況でなくなり、ＧＤＰや企業収益が改善。
○生産年齢人口が減る中で雇用は拡大し、総雇用者所得はコロナ禍まで名目・実質共に上昇。



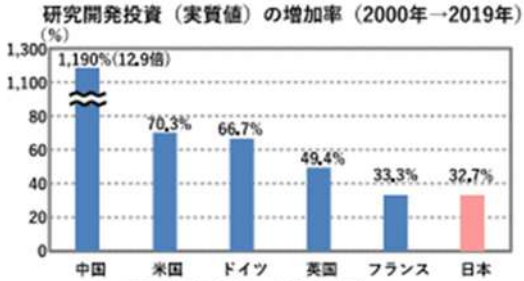


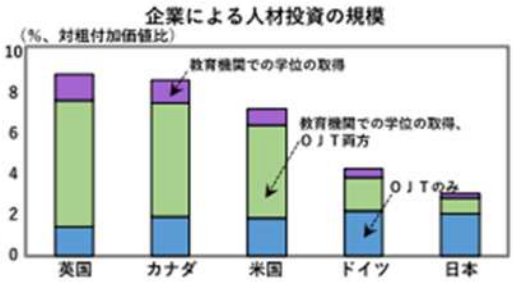
（備考）左上図：内閣府「国民経済計算」、左下図：財務省「法人企業統計調査」、
右上図：厚生労働省「毎月勤労統計調査」、右下図：厚生労働省「毎月勤労統計調査」及び総務省「労働力調査」、内閣府「国民経済計算」等により作成。

2

日本経済の課題

○我が国の研究開発の伸びは小さく、各国がデジタル産業の研究開発を拡大する中で日本は減少。
○ＩＣＴ関連投資が伸び悩み、人材投資も主要国より少ない。





（備考）左上図：文部科学省「科学技術指標2021」により作成。OECD教育力平価ベースの研究開発費を使用。
左下図：OECD「Structural Analysis Database」により作成。OECD購買力平価ベースの実質値。「情報通信・デジタル関連製造業」には、情報通信業、電子機器製造業、コンピュータ・電子・光学製品製造業を含む。中国は情報通信業のデータが存在しないため、電子機器製造業とコンピュータ・電子・光学製品製造業の合計。伸び率は2012年から各直近年までの変化率。
右上図：総務省「情報通信白書」より作成。
右下図：OECD「科学技術・産業スコアボード2015」により作成。調査年は国により2011年又は2012年（日本は2012年）。OJTは、職業教育機関での研修を含む。個人へのアンケート調査による推計。

3

資本主義を巡る我が国の議論

日本経済団体連合会「。新成長戦略」（2020年11月）

○パンデミックが資本主義のもとで進行していた格差を浮き彫りにした。

○経済界も、環境問題や経済的格差等の社会課題の解決に、これまで以上に積極的に取り組む責務がある。

○（基本理念である）**サステイナブルな資本主義のカギは、マルチステークホルダーの重視する多様な価値の包摂と協創**である

関西経済連合会「関西ビジョン2030」（2020年12月）

関経連の取組の方向性として、以下を指摘

○関西には、**「三方よし」**といった社会を強く意識する考え方が脈々と受け継がれており、民の力がまちづくりなどにおいて大きな役割を果たしてきた。

○これらを基盤として、多様なステークホルダーを意識した新たな時代における「企業が果たすべき役割のあり方」を検討し、これを浸透させるための仕組みを提唱する。その際、地域や消費者、投資家など各方面から共感・評価・支持されるものをめざすとともに、**公器としての企業**の望ましい姿を実現するための諸制度のあり方を提案していく。

4

新しい資本主義実現会議

○ 新しい資本主義の実現に向けた検討体制を2021年10月に整備。実現会議の有識者は30代～80代の老壮青からなり、15名中7名が女性で、バックグラウンドが多様。

○ 2021年11月に「緊急提言」を取りまとめるとともに、2022年春にグランドデザインと実行計画を策定予定。

新しい資本主義実現本部
（全閣僚で構成）

本 部 長 ：内閣総理大臣
副本部長：新しい資本主義担当大臣
本 部 員 ：他の全ての国務大臣

新しい資本主義実現会議
（閣僚＋有識者15名で構成）

議　長：内閣総理大臣
副議長：新しい資本主義担当大臣、内閣官房長官
構成員：財務大臣、厚生労働大臣、経済産業大臣その他内閣総理大臣が指名する国務大臣、内閣総理大臣が指名する有識者

新しい資本主義実現会議　有識者構成員

翁　百合	株式会社日本総合研究所理事長
川邊　健太郎	Ｚホールディングス株式会社代表取締役社長
櫻田　謙悟	経済同友会代表幹事
澤田　拓子	塩野義製薬株式会社取締役副社長兼ヘルスケア戦略本部長
渋澤　健	シブサワ・アンド・カンパニー株式会社代表取締役
諏訪　貴子	ダイヤ精機株式会社代表取締役社長
十倉　雅和	日本経済団体連合会会長
冨山　和彦	株式会社経営共創基盤グループ会長
平野　未来	株式会社シナモン代表取締役社長ＣＥＯ
松尾　豊	東京大学大学院工学系研究科教授
三村　明夫	日本商工会議所会頭
村上　由美子	MPower Partners GP, Limited. ゼネラル・パートナー
米良　はるか	READYFOR株式会社代表取締役ＣＥＯ
柳川　範之	東京大学大学院経済学研究科教授
芳野　友子	日本労働組合総連合会会長

5

1．　新しい資本主義の実現に向けた取組

2．　女性の就業に関する状況

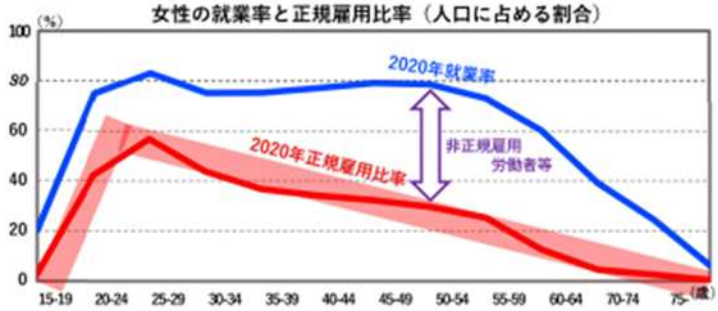
3．　リカレント教育の推進

4．　各界の役割

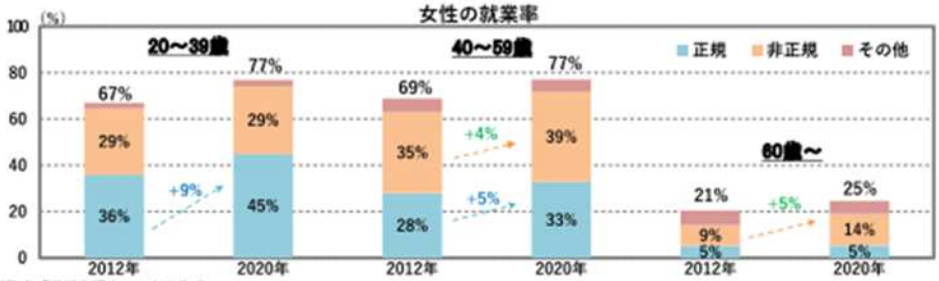
女性の就業率

○ 女性の就業率は上昇しM字カーブはほぼ解消したものの、
○ 年齢が上がると正規雇用比率が低下する「Ｌ字カーブ」の問題が残っている。

女性の就業率と正規雇用比率（人口に占める割合）



女性の就業率

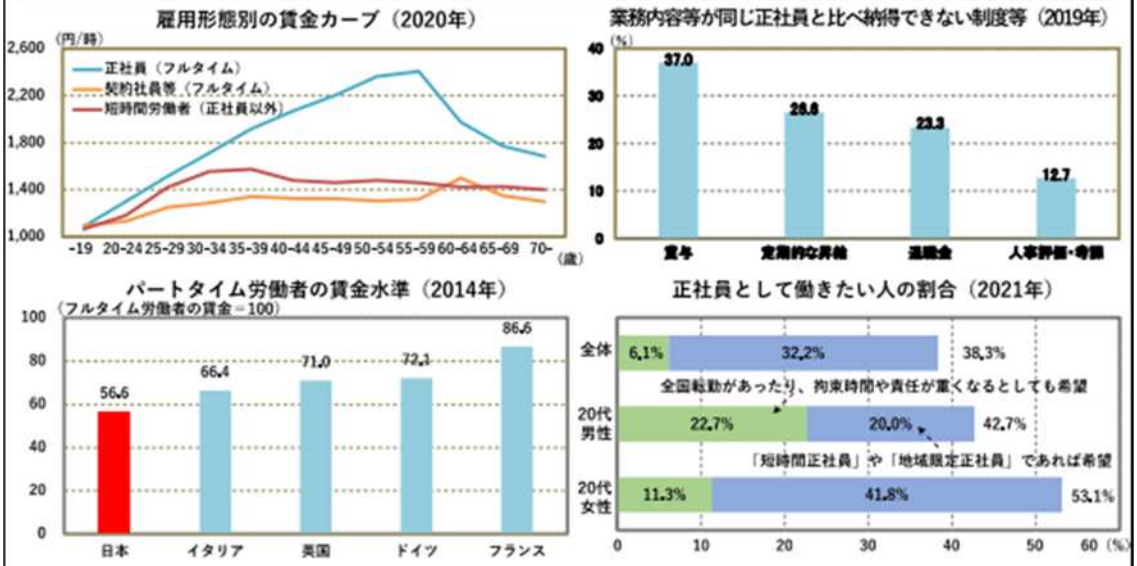


（備考）総務省「労働力調査」により作成。

7

非正規雇用労働者の雇用環境

○ 非正規雇用労働者は賃金が低く、正社員と比較してその処遇に納得できない者も多い。
○ 短時間正社員や地域限定正社員であれば正社員を希望する労働者は多い。

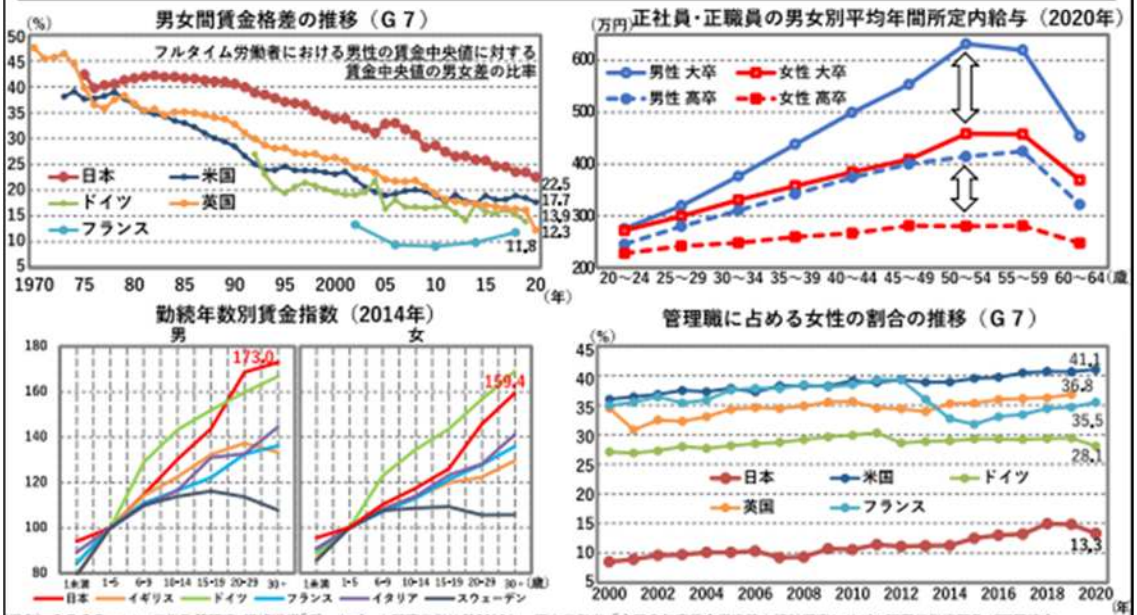


備考）左上図：厚生労働省「令和２年賃金構造基本統計調査」により作成。雇用形態別の賃金カーブは、時給換算の所定内給与。左下図：労働政策研究・研修機構「データブック国際比較2019」により作成。2014年の値。右上図：労働政策研究・研修機構「『パートタイム』や『有期雇用』の労働者の活用状況等に関する調査」（労働者調査）（2019年７月調査）により作成。非正規雇用労働者へのアンケート。右下図：内閣府「第３回新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」（令和３年６月４日）により作成。非正規雇用労働者へのアンケート。

8

女性の就労と賃金格差

○ 男女間の賃金格差は、依然として存在している。
○ 女性は年齢が上がり勤続年数が伸びても賃金の伸びは緩やかである。管理職比率の引上げも課題。

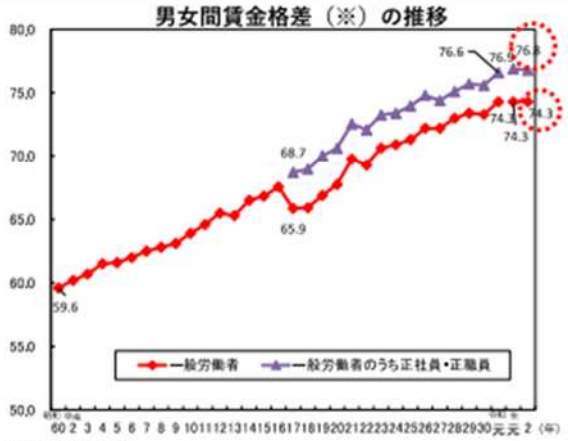


備考）ＯＥＣＤ.stat、労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2019」、厚生労働省「令和２年度賃金構造基本統計調査」並びに国際労働機関及び国際連合公表データにより作成。

9

男女間の賃金格差と要因①

○ 男女間賃金格差は長期的には縮小傾向にある。



(※) 男性労働者の所定内給与額を100.0としたときの、女性労働者の所定内給与額の値

1 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。
2 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と短くても1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。
平成16年まで「パートタイム労働者」の名称で調査していたが、定義は同じである。
3 常用労働者は、次のいずれかに該当する労働者をいう。
平成16年以前は、「期間を定めずに雇われている労働者」、「1か月を超える期間を定めて雇われている労働者」又は「日々雇しくは1か月以内の期間を定めて雇われている者のうち、4月及び5月にそれぞれ18日以上同一事業所に雇われた労働者」。
平成17～29年は、「期間を定めずに雇われている労働者」、「1か月を超える期間を定めて雇われている労働者」又は「日々雇しくは1か月以内の期間を定めて雇われている者のうち、4月及び5月にそれぞれ18日以上雇われた労働者」。
平成30年以降は、「期間を定めずに雇われている労働者」又は「1か月以上の期間を定めて雇われている労働者」。
4 「正社員・正職員」とは、事業所で正社員、正職員とする者をいう。
5 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。
6 令和2年から、集計方法が変更されている。※元年は、令和2年と同じ集計方法で集計した令和元年の数値を掲載したものである。

（備考）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を用いて厚生労働省雇用環境・均等局が作成。

10

男女間の賃金格差と要因②

○ 男女間賃金格差の要因で最も大きいのは、役職の違いであり、次いで勤続年数の違いとなっている。
○ ７つの事項について調整してもなお解消されない賃金格差が存在する。

男女間賃金格差の要因（単純分析）（令和２年）

調整した事項	男女賃金格差		男女間格差の縮小の程度 ②－①
	男女間格差（原数値）①	男女間格差（調整済み）②	
役職	74.3	84.8	10.5
勤続年数		78.6	4.3
学歴		76.4	2.1
労働時間		76.2	1.9
年齢		75.0	0.7
企業規模		74.3	0
産業		72.2	−2.1

○「原数値」は男性100に対する、実際の女性の賃金水準
○「調整済み」は女性の各要因の労働者構成が男性と同じと仮定した場合の賃金水準

（注１） この分析は、「変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差に関する研究会報告書」及び「平成21年版 働く女性の実情」（ともに平成22年4月9日公表）において示し、その後、毎年度の「働く女性の実情」において直近の状況を示している。
なお、上記の研究会の報告書では、男女の属性格差（構成比の違い）のみならず、男女の非属性格差（賃金構造の違い）についても分析している。
また、別途、労働政策研究・研修機構において、再集計（個票分析）を行い、職種に関する分析も行っている。

（注２） 賃金構造基本統計調査は、令和２年調査から、「役職」の調査対象となる事業所の範囲を、常用労働者100人以上事業所から、常用労働者10人以上事業所まで拡大した。その結果、７つの事項が常用労働者10人以上事業所において男女間賃金格差に与えている影響度合いの比較を初めて行うことができた。

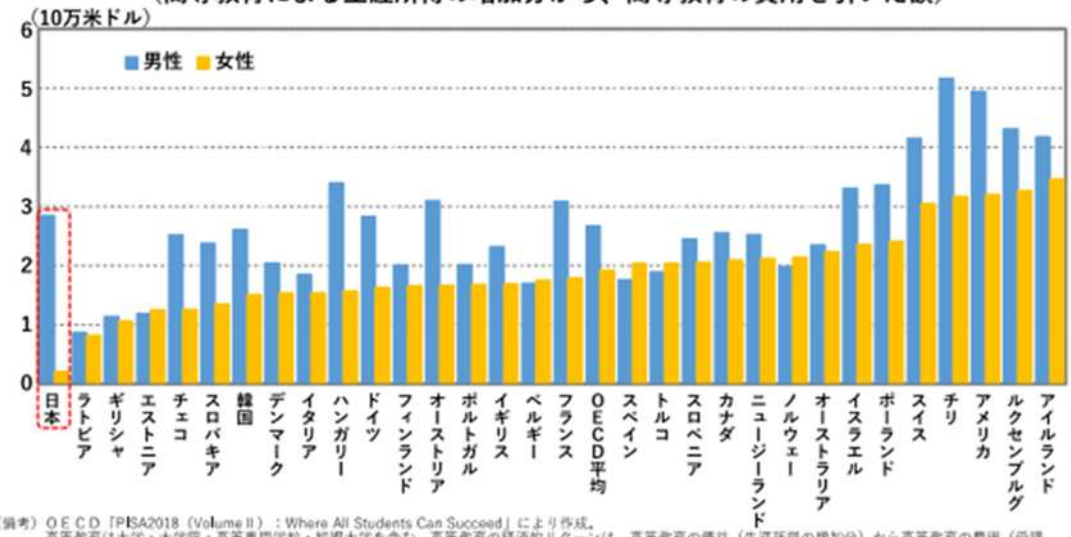
（備考）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を用いて厚生労働省雇用環境・均等局が作成。参考文献：厚生労働省「変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差に関する研究会報告書」（平成22年4月9日）、労働政策研究・研修機構「男女間賃金格差の経済分析」（平成22年8月31日）

11

高等教育の経済的リターン

○ 我が国の女性の高等教育の経済的リターンは、海外先進国と比較して極めて低い水準にある。

高等教育の経済的リターンの男女格差（2015年）
（高等教育による生涯所得の増加分から、高等教育の費用を引いた額）



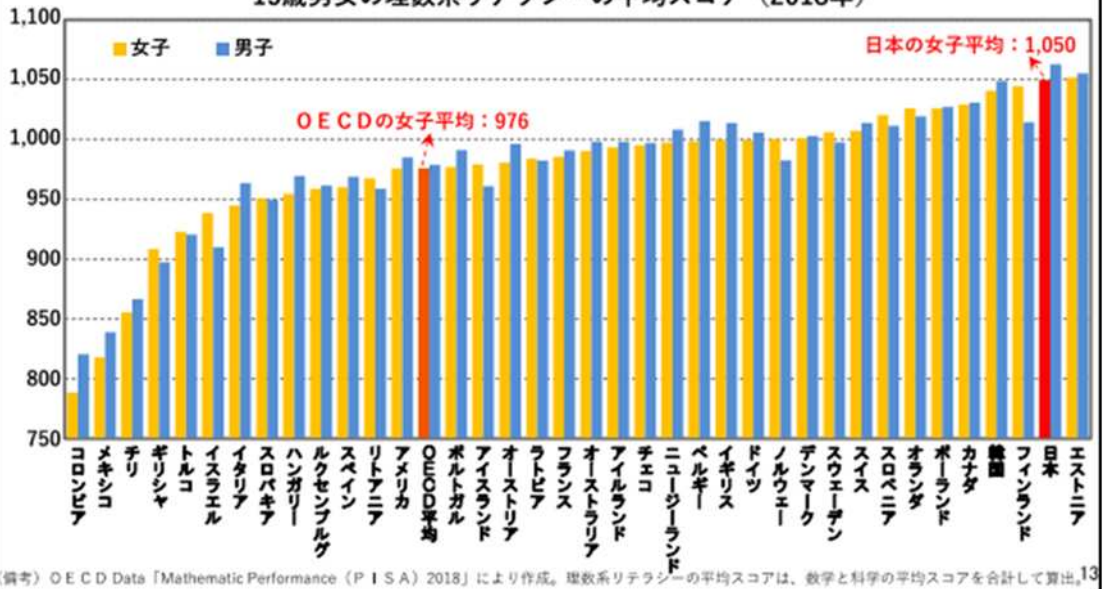
（備考）ＯＥＣＤ「PISA2018（Volume II）：Where All Students Can Succeed」により作成。
高等教育は大学・大学院・高等専門学校・短期大学を含む。高等教育の経済的リターンは、高等教育の便益（生涯所得の増加分）から高等教育の費用（受講費用及び機会費用等）を控除して算出（将来の便益と費用は、２パーセントの割引率で現在価値に換算。）。

12

理系女性について

○ 我が国の女性は理数系への進学が少ないとされるが、
中高生時点での理数系スコアは、ＯＥＣＤで２位であり、大半の国の男女よりも高い。

15歳男女の理数系リテラシーの平均スコア（2018年）



（備考）ＯＥＣＤ Data「Mathematic Performance（ＰＩＳＡ）2018」により作成。理数系リテラシーの平均スコアは、数学と科学の平均スコアを合計して算出。

13

1．　新しい資本主義の実現に向けた取組

2．　女性の就業に関する状況

3．　リカレント教育の推進

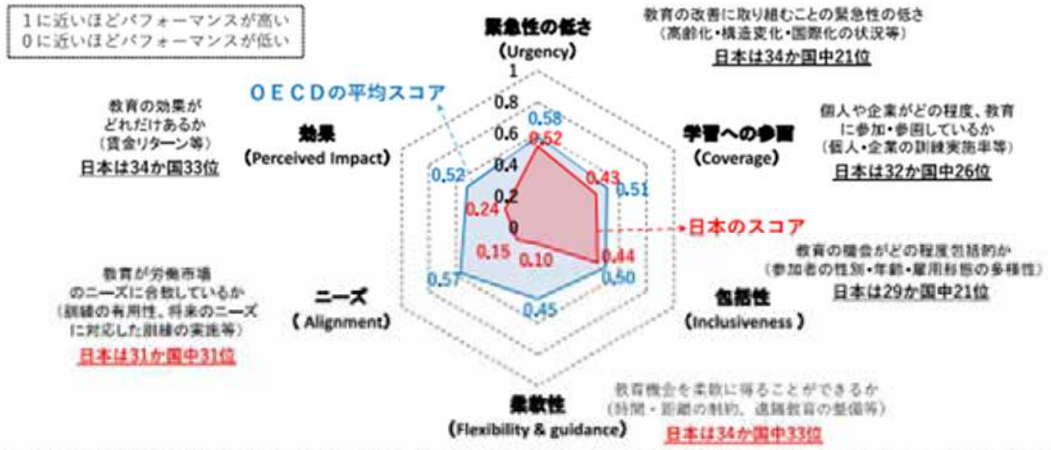
4．　各界の役割

リカレント教育の現状

我が国のリカレント教育は、ＯＥＣＤ諸国と比較すると、柔軟性が低く、労働市場のニーズに合致していない傾向。

リカレント教育の評価（ＯＥＣＤ Dashboard on Priorities for Adult Learning ）

継続職業訓練調査（ＣＶＴＳ）、欧州成人教育調査（ＡＥＳ）、国際成人力調査（ＰＩＡＣＣ）等を基に、ＯＥＣＤが各国の成人教育政策のパフォーマンスを７つの観点から０－１で評価



備考）ＯＥＣＤ「Dashboard on priorities for adult learning」、ＯＥＣＤ「Future-Ready Adult Learning Systems」（2019年）により作成。本調査の成人教育とは、ＯＪＴを含む業務に関連する教育・訓練一般を指す。具体的には、フォーマル教育（正規の資格取得に結びつく教育・訓練）、ノン・フォーマル教育（体系化されたＯＪＴや、通信教育、セミナー、ワークショップなど必ずしも正規の資格取得に結びつかない教育・訓練）、インフォーマル教育（体系化されていないＯＪＴなど）を含む。緊急性のスコアは、ＯＥＣＤの結果を１から控除して算出。なお、上図で示しているスコアのほかに経済的要因（Financing）のスコアが公表されており、日本は32か国中１位となっているが、日本はスコアの算出の際に対欧米に比べて取得できないデータが多く、比較に留意が必要なため上図では示していない。

15

リカレント教育に関する動き（骨太の方針、成長戦略実行計画関係）

◆ 経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）2021（令和３年６月18日閣議決定）（抄）

第2章　次なる時代をリードする新たな成長の源泉～４つの原動力と基盤づくり～

５．４つの原動力を支える基盤づくり

（３）若者の活躍

若者のキャリア形成を支えるため、ジョブ型雇用の推進などにより多様な働き方の実現を図るとともに、公的職業訓練や**リカレント教育を、デジタル化等の産業構造の変革に対応できる人材や、その変革をリードする人材を育成できるものへ強化**していく。（略）

（５）多様な働き方の実現に向けた働き方改革の実践、リカレント教育の充実

（フェーズⅡの働き方改革、企業組織の変革）

（略）あわせて、公的職業訓練における在職者の訓練の推進、教育訓練休暇の導入促進等を含め、働きながら学べる仕組みを抜本的に見直すとともに、周知を徹底することにより、その活用を図る。（略）

（リカレント教育等人材育成の抜本強化）

年代・目的に応じた効果的な人材育成に向け、財源の在り方も含め検討し、リカレント教育を抜本的に強化する。（略）産学官連携の下、**時代や企業のニーズに合ったリカレントプログラム**を大学・大学院・専門学校等において積極的に提供する。企業、受講者、大学等に対する具体的なインセンティブ措置を検討し、必要な施策を講じてリカレント教育を推進する。（略）時代が変わる中で**非正規の離職者等が市場ニーズにあった技能を身に付けた上で再就職できるよう、求職者支援制度や高等職業訓練促進給付金を不断に見直し、デジタル教育などの能力開発や資格取得を支援**する。

◆ 成長戦略実行計画（令和３年６月18日閣議決定）（抄）

第５章「人」への投資の強化

６．労働移動の円滑化

リカレント教育の推進など、産業構造転換に伴う失業なき労働移動を支援する。（略）

◆ 成長戦略フォローアップ（令和３年６月18日閣議決定）（抄）

４．「人」への投資の強化

（６）労働移動の円滑化

ⅱ）リカレント教育の推進

（大学・専門学校等学校におけるリカレントの推進）

・社会人向けの実践的なプログラムの開発・拡充やリカレント教育を支える専門人材の育成、リカレント教育推進のための情報発信等の学習基盤に関する整備に向けた取組を実施することで、産学連携による社会のニーズに即したICTスキルの習得のためのプログラムなど、大学や専門学校等における実践的なプログラムを充実する。

16

リカレント教育に関する動き（所信表明演説や提言）

○ 教育・人材育成といった人への投資は「成長」の源泉。国や企業による投資は「分配」。
人への投資を通じた「成長と分配の好循環」によって、「新しい資本主義」の実現に資する。

◆ 岸田内閣総理大臣　第208回国会における施政方針演説（抜粋）

成長と分配の好循環による持続可能な経済を実現する要となるのが、分配戦略です。（中略）

第二に、「人への投資」の抜本強化です。資本主義は多くの資本で成り立っていますが、モノからコトへと進む時代、付加価値の源泉は、創意工夫や、新しいアイデアを生み出す「人的資本」、「人」です。しかし、我が国の人への投資は、他国に比して大きく後塵を拝しています。

今後、官民の人への投資を、早期に、少なくとも倍増し、さらにその上を目指していくことで、企業の持続的価値創造と、賃上げを両立させていきます。**スキル向上、再教育の充実、副業の活用といった人的投資の充実が、デジタル社会、炭素中立社会への変革を円滑に進めるための鍵です。**世界が、産業界が、地域が必要とする、人材像やスキルについて、現場の声を丁寧に聞き、明確化した上で、海外の先進事例からも学び、公的職業訓練の在り方をゼロベースで見直します。

◆ 岸田内閣総理大臣　第207回国会における所信表明演説（抜粋）

人への分配は、「コスト」ではなく、未来への「投資」です。官と民が、共に役割を果たすことで、成長の果実をしっかりと分配し、消費を喚起することで、次の成長につなげます。（中略）付加価値を創出し、経済的豊かさや力強さをもたらす原動力は、「人」です。**人への投資を積極化させるため、三年間で四千億規模の施策パッケージを新たに創設します。非正規雇用の方を含め、学び直しや職業訓練を支援し、再就職や、正社員化、ステップアップを強力に進めます。**企業における人材投資の見える化を図るため、非財務情報開示を推進します。

◆ 岸田内閣総理大臣　第205回国会における所信表明演説（抜粋）

新しい資本主義を実現していく車の両輪は、成長戦略と分配戦略です。まず、成長戦略の第一の柱は、科学技術立国の実現です。（中略）

第四の柱は、人生百年時代の不安解消です。将来への不安が、消費の抑制を生み、経済成長の阻害要因となっています。**兼業、副業、あるいは、学びなおし、フリーランスといった多様で柔軟な働き方が拡大しています。**大切なのは、どんな働き方をしても、セーフティーネットが確保されることです。働き方に中立的な社会保障や税制を整備し、「勤労者皆保険」の実現に向けて取り組みます。（中略）

次に、分配戦略です。（中略）　第二の柱は、中間層の拡大、そして少子化対策です。中間層の拡大に向け、成長の恩恵を受けられていない方々に対して、国による分配機能を強化します。大学卒業後の所得に応じて「出世払い」を行う仕組みを含め、教育費や住居費への支援を強化し、子育て世代を支えていきます。

◆ 緊急提言～未来を切り拓く「新しい資本主義」とその起動に向けて～（令和３年11月８日新しい資本主義実現会議）

Ⅰ．新しい資本主義の起動に向けた考え方

成長と分配を同時に実現するためには、幼児教育・保育や小中学校から企業内まで、「人」への投資を強化する必要がある。

（中略）**リカレント教育やセーフティーネットの整備を通じて、やり直しのできる社会、誰一人として取り残さない社会を実現する必要**がある。

17

１．　新しい資本主義の実現に向けた取組

２．　女性の就業に関する状況

３．　リカレント教育の推進

４．　各界の役割

各界の役割

○それぞれが役割分担の下に、課題の解決に臨んでいく必要

・政府

・企業

・大学等教育機関

・国民（労働者）

19

公益財団法人せんだい男女共同参画財団

文部科学省「女性の多様なチャレンジに寄り添う学びと社会参画支援事業」

自立を目指す女性のための
”学び直し“を通したキャリア支援事業

公益財団法人せんだい男女共同参画財団

【事業企画の背景】

シングルマザーの問題

- 低所得・貧困
  - 平均年間就業収入は200万円
  - ２人に１人が預貯金50万円未満
- 不安定な雇用
  - ２人に１人が非正規雇用
- 傷つき体験と心身の不調

平成28年度 厚生労働省「全国ひとり親世帯等調査」より

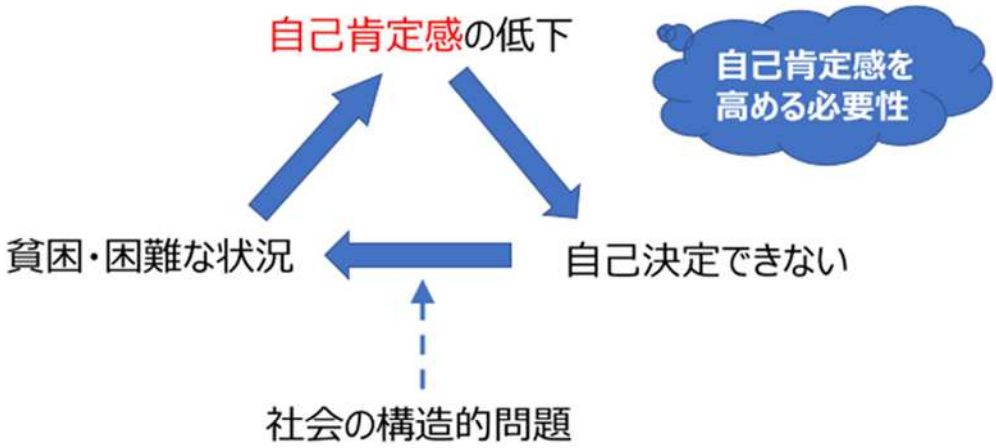
「若年無業のシングル女性」の問題

- 就労経験の不足
  - 参加者の２割は就労経験がない
  - 10・20代のほとんどが正規雇用の経験なし
- 存在が見えづらい
  - 「家事手伝い」

せんだい男女共同参画財団によるアンケート調査より

2

【事業企画の背景】



3

【事業の概要】

『自立を目指す女性のための“学び直し”を通したキャリア支援事業』

地元の大学・自治体・企業の関係者による実行委員会を組織

文部科学省の「男女共同参画推進のための学び・キャリア形成支援事業」（2018・2019年度）、「女性の多様なチャレンジに寄り添う学びと社会参画支援事業」（2020・2021年度）に採択

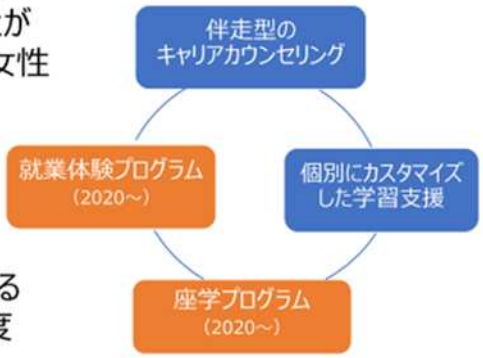
4

【事業の内容】

主な対象：高校中退や中卒者など、10代で十分な学びの経験を得ることができず、就業等に影響を受けている女性

⇒ 結婚・子育てにより離職した女性の再就職を支援する
いわゆる「リカレント教育」の枠組みに当てはまらない層。
自ら「学び」にアクセスすることが難しい

目的：自己肯定感の高揚・自走する力を身につけ、生き方を選択し、何度でも自らチャレンジできる力を養う



5

【コンテンツ　その１】

●伴走型のキャリアカウンセリング　※必修

- 自身の棚卸しをもとに、『これから』を一緒に考える
- 「女性だから」「この年齢だから」ではなく「私だから」を大切にする
- 参加者の困難な状況に寄り添い、その背景も含めて総合的に支援する

＜担当＞
母子家庭の母：仙台市母子家庭相談支援センター
母子家庭の母以外：エル・ソーラ仙台 女性相談

6

【コンテンツ　その２】

●個別にカスタマイズした学習支援

- キャリア目標や本人の希望にあわせ、学習科目や内容を決める
- 学び方を伝え、スモールステップで成功体験を重ねながら、学ぶことの楽しさを実感してもらう
- 一人ひとりのレベルに合わせ、それぞれが理解しやすい学び方で進める

  - 個別対応（先生1人×参加者1～２人）
  - 月2回程度
  - 1回あたり110分

＜担当＞
一般財団法人学習能力開発財団

7

【コンテンツ　その3】

●座学プログラム　※2020年度～

- 自己肯定感が低下していると自分のからだを大切にする気持ちも低下するため、「自分を大切にする」講座を実施

リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康／権利）

［2021年度］生きづらさ・働きづらさを感じている女性のためのプログラム

・ゆる～り女子会

「私が好きな1冊」「家族との関係」「“働く”ということ」「みんな違ってみんないい」

・ゆる～りしごと準備講座

「人とのかかわり方」「わたしのからだを大切に」「わたしのライフプラン」

＜担当＞エル・ソーラ仙台　管理事業課

8

【コンテンツ　その４】

●就業体験プログラム　※2020年度～

- 就業に向けたスモールステップとして、短期間の就業体験プログラムを提供

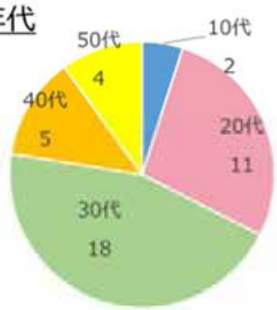
＜担当＞
仙台市生活自立・仕事相談センター わんすてっぷ
エル・ソーラ仙台　管理事業課

9

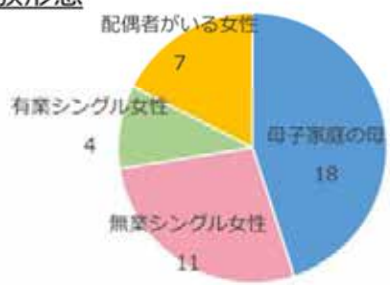
【実施状況】※2018～2021年度の4年間

参加者数：40名　2018年度：13名
2019年度：12名（うち4名が継続受講）
2020年度：13名（うち3名が継続受講）
2021年度：12名（うち3名が継続受講）

年代



家族形態

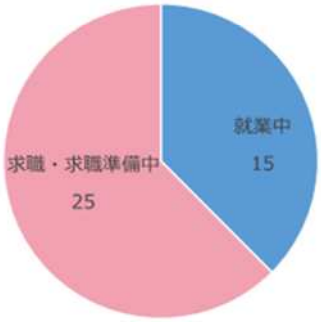


10

【実施状況】※2018～2021年度の4年間

最終学歴

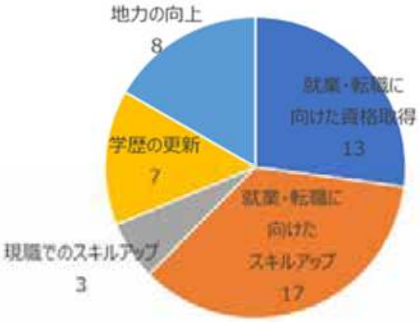
就業状況



11

【実施状況】※2018～2021年度の4年間　＊4年間の延べ数

＊キャリア目標



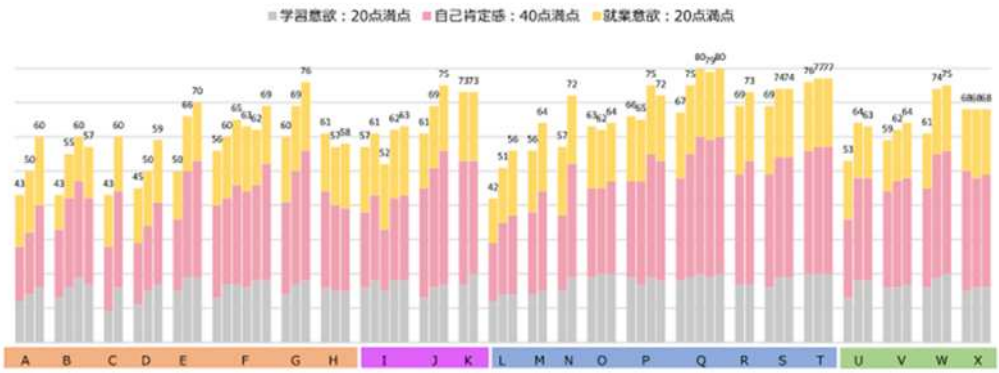
＊学習科目

●その他：政治経済、理科、生物、日本史、秘書検定
●複数科目の学習を含む。ほとんどが小・中学校の内容。

12

【事業成果：自己肯定感等の変化】

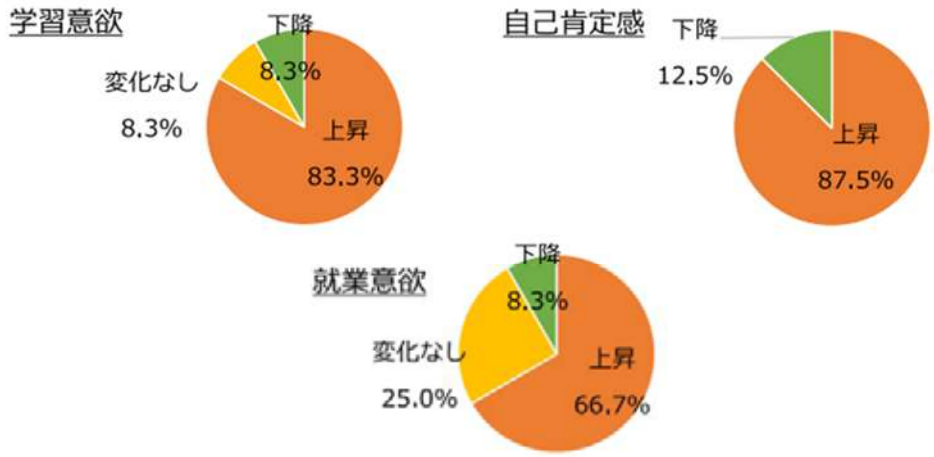
無業のシングル女性　有業のシングル女性
母子家庭の母　配偶者がいる女性



※アセスメントを2回以上実施した24人のデータ

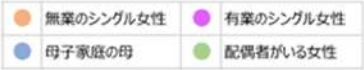
13

【事業成果：自己肯定感等の変化】 ※初回と最終回を比較

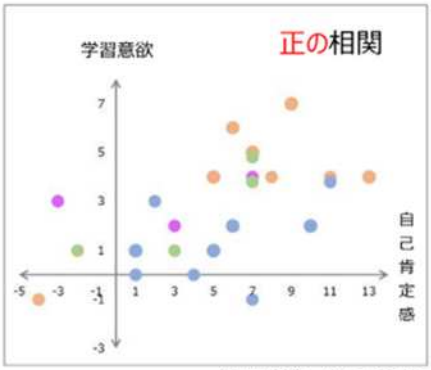


14

【ポイント数の変化の相関】

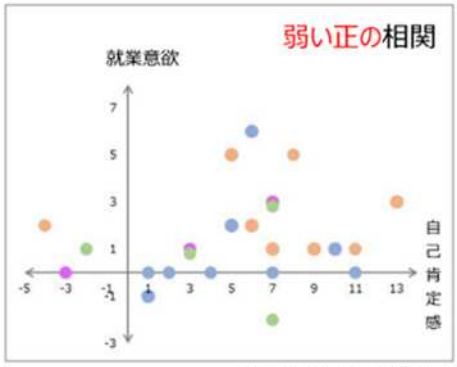


［学習意欲×自己肯定感］



相関係数：0.546925

［就業意欲×自己肯定感］



相関係数：0.209003

15

【事業の成果】

- 「学び直し」が自己肯定感の高揚に有効
- 自己肯定感の高揚が自立に向けた足がかりとなる
- キャリア観の広がり

［2020年度の参加者の現況］

個別学習まで進んだ10名中、
就職3名（アルバイト含む）、転職1名、進学（看護学校）1名、
事業への参加継続2名、就活中2名、資格取得に向け勉強1名

※11月現在

16

【キャリアカウンセリングを通して見えた課題】

◆ 幼少期からの教育におけるジェンダー格差
「経済的理由で男兄弟の進学が優先」
「弟は塾に通わせ、本人には無関心」

◆ 女性自身に刷り込まれたジェンダー意識
「妻や母は自分のことより家族を優先すべき」　など

➡ 「自己責任」では片づけられない社会的・構造的な課題
＝ジェンダー問題の解決が不可欠

17

本事業の紹介動画
報告書・リーフレットのダウンロードは
ホームページから。
https://www.sendai-l.jp/supporting/

18

京都女子大学

2022年1月22日
全国フォーラム「コロナ時代の女性の教育と就労支援」

京都女子大学

「キャリアアップを目指す働く女性のためのAI/RPAに特化したリカレント教育プログラム―主たる生計の担い手である女性を中心に―」

京都女子大学

RCCP
The Research Center of Community Partnerships

本学におけるリカレント教育課程設置の経緯 2018～2021年度

2018年10月　京都府リカレント事業発展講座として開設（受講生20名）
2019年 4月　文部科学省BP（職業訓練実践力育成プログラム）認定
2019年10月　厚生労働省専門実践教育給付制度指定講座に認定
2019年11月　厚生労働省教育訓練プログラム開発事業受託（eラーニングコース）
2020年10月　働く女性のためのリカレント教育課程開設
eラーニングコース（厚生労働省事業受託）
土曜通学コース（文部科学省「女性の多様なチャレンジに寄り添う学びと社会参画支援事業」）
2021年10月　キャリアップコース（文部科学省「女性の多様なチャレンジに寄り添う学びと社会参画支援事業」）・平日通学コース・ブラッシュアップコース・再就職支援コース
（文部科学省就職・転職支援のためのリカレント教育プログラムの開発・実施）

今年度は4コース（平日通学コース、再就職支援コース、ブラッシュアップコース、キャリアアップコース）を開設

昨年度の課題①

＜昨年度リカレントの属性分析より＞

- 受講生の約６０％がワーキングマザー
- 受講生の約２０％がシングルマザー
- 非正規雇用が約７０％

「生活のために働かなくてはならない層」
「就業に対する切実感、意識が高い」
「一方で、将来管理職になりうる層も存在」

昨年度の課題②

＜昨年度リカレントのズーム相談より＞

主に就職氷河期世代の女性は・・・「エア・ポケット世代」と命名

- 企業にOJTの機会がない、研修対象とされていない
- 最新のAI,IT研修の機会がない
- 優秀な若手が入社してくることに対するあせり

抜け落ちていた研修の機会を提供するとともに
将来的に管理職人材育成も視野に入れた
AI/RPAに特化したプログラムを開発

2021年度 リカレント教育課程

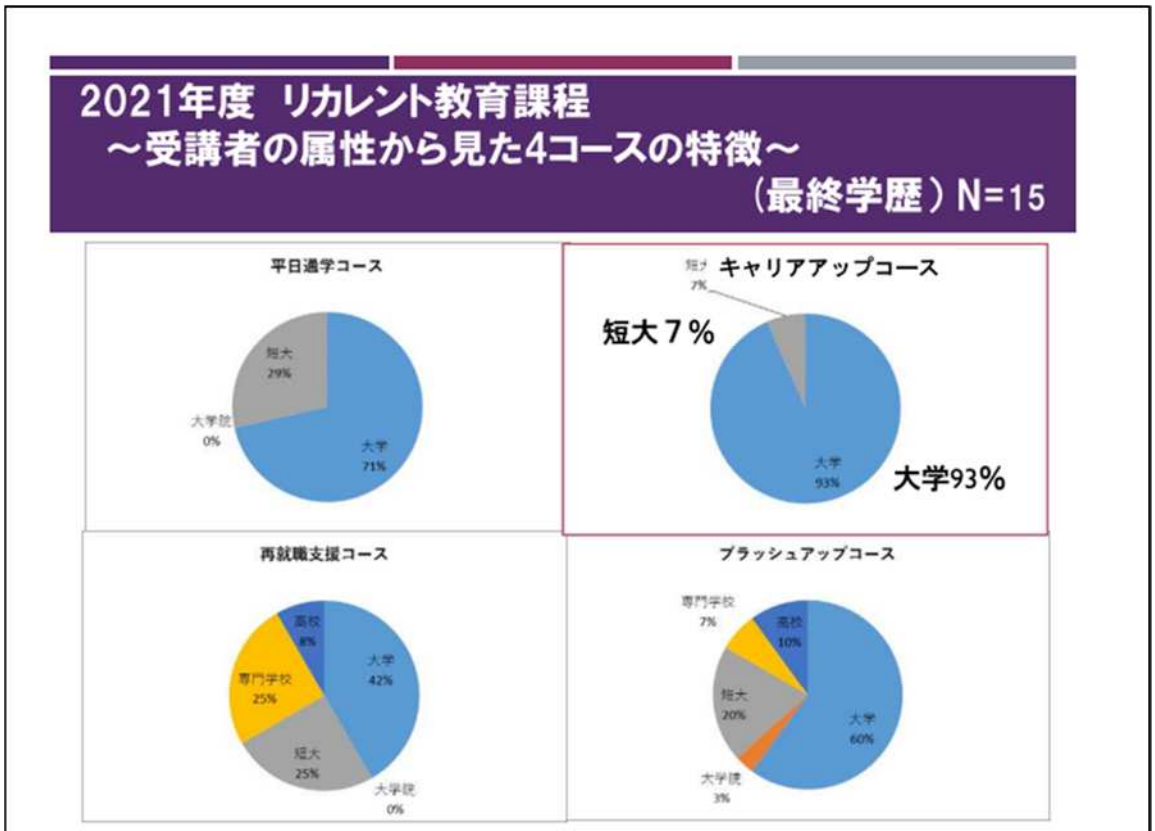
	平日通学コース	再就職支援コース	ブラッシュアップコース	キャリアアップコース
定員	20人	30人	30人	15人
志願者数	10人	17人	53人	34人
合格者数	8人	14人	30人	15人
定員充足率	40%	46.7%	100%	100%
合格者平均年齢	37.4歳（45.5歳）	42.8歳	42.9歳（41.8歳）	43.1歳（36.9歳）

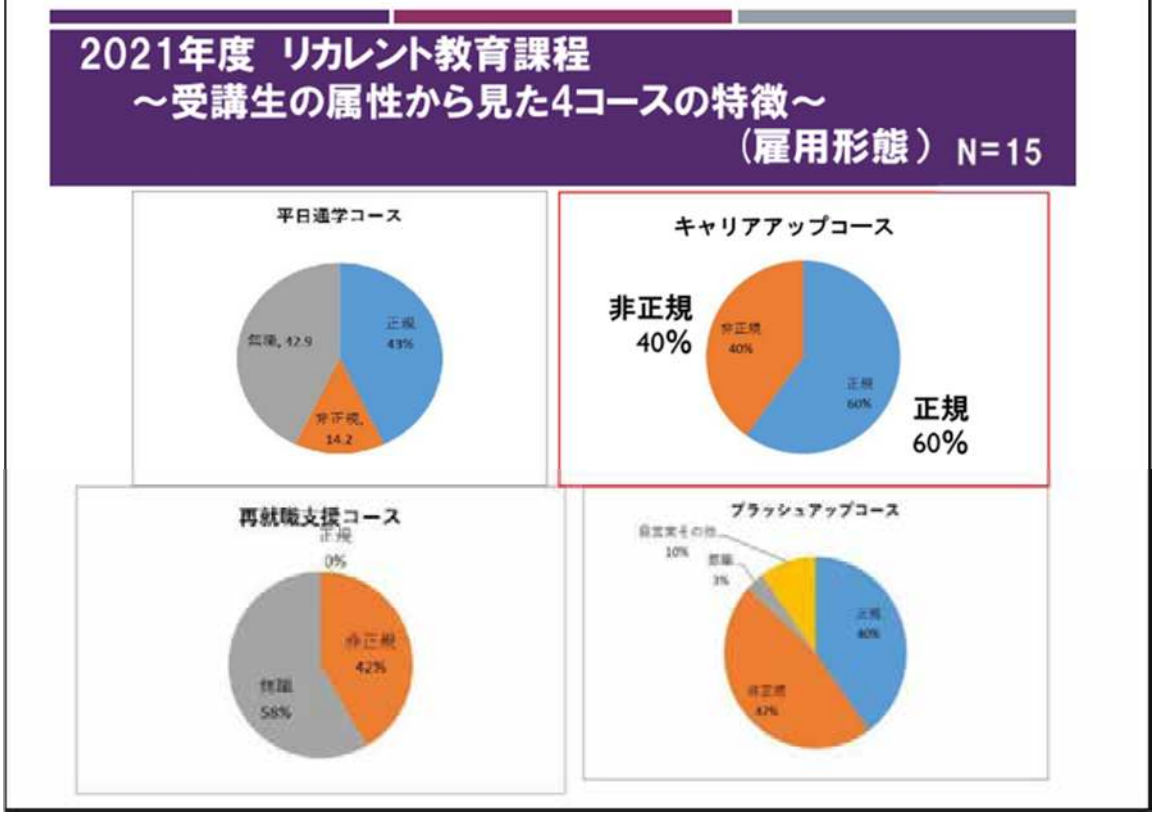
（　）内は昨年度の年齢

正社員や管理職の女性が増えた。

4コース特徴（まとめ）

	平日通学コース	再就職支援コース	ブラッシュアップコース	キャリアアップコース
受講生数（人）	7	12	30	15
平均年齢（歳）	37.4	42.8	42.9	43.1
雇用形態（%）	正規　43 非正規　42.9 無職　14.1	正規0 非正規　42 無職58	正規　40 非正規　47 自営・その他10 無職　3	正規　60 非正規　40
平均転職回数（回）	1.9	2.8	3.3	3.4
コースの特徴	パソコン、簿記等基本的なビジネススキルを身に着け、キャリアブランクからの就業をめざす。	パソコン、簿記、組織マネジメント等のビジネス知識・スキルを身に着け、再就職をめざす。	AI、ITリテラシー、RPAのスキルと汎用性のあるビジネス知識を身に着ける。	AI、ITリテラシー、RPA、ビジネス統計学、組織マネジメント等のマネジメントに必要なスキルと知識を身に着け、キャリアアップをめざす。
メインターゲット	キャリアブランクのある女性	求職中の女性	働いている女性	キャリアアップをめざす働いている女性

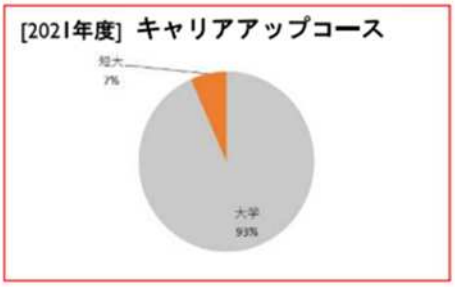

2021年度 リカレント教育課程
～受講者の属性から見た4コースの特徴～
（最終学歴）N=15
平日通学コース
短大 29%
大学院 0%
大学 71%
キャリアアップコース
短大７％
大学93%
大学 93%
再就職支援コース
高校 8%
専門学校 25%
大学 42%
短大 25%
大学院 0%
ブラッシュアップコース
専門学校 7%
高校 10%
短大 20%
大学 60%
大学院 3%


2021年度 リカレント教育課程
～受講生の属性から見た4コースの特徴～
（雇用形態） N=15
平日通学コース
正規 43%
無職, 42.9
非正規, 14.2
キャリアアップコース
非正規 40%
非正規 40%
正規 60%
正規 60%
再就職支援コース
正規 0%
非正規 42%
無職 58%
ブラッシュアップコース
自営業その他 10%
無職 3%
正規 40%
非正規 47%

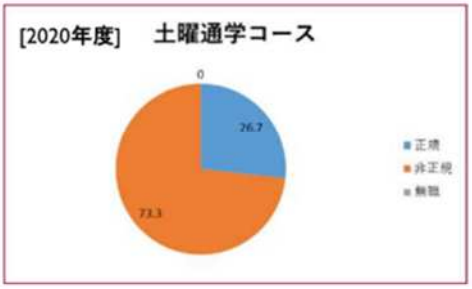
2020年度、2021年度 リカレント教育課程

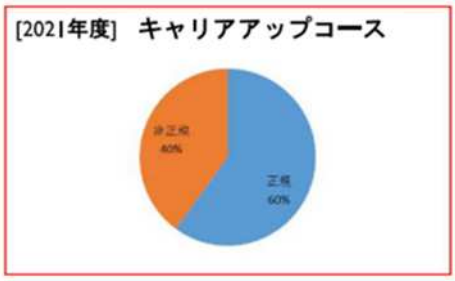
（最終学歴、雇用形態での比較） N=15

最終学歴



雇用形態





リカレント受講の成果（2018～2020）

	2018年度	2019年度	2020年度
満 足 度	95%	100%	84. 9%
有 用 性	85%	79%	100%
就 職 率	85%	89%	93. 1% （平日:94.4%、 e ラーニング:85% 土曜通学:100%）

10

2021年度 リカレント教育課程 キャリアアップコース

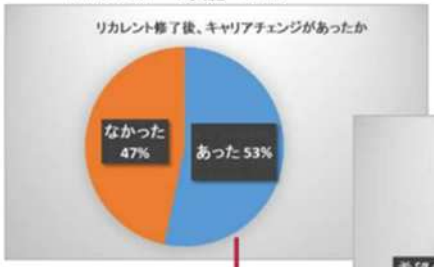
領域	区分	科目	回数	履修時間	授業方法
キャリア形成科目	必修	ITリテラシー	12	18	対面
		AIリテラシー	12	18	オンデマンド
		RPA講座	12	18	対面
		キャリア・マネジメント	6	9	対面
		ビジネス統計学	6	9	対面
		人的資源管理	6	9	オンデマンド
		組織マネジメント	6	9	オンデマンド
		RPA演習（1日）	4	6	対面
スキル科目	選択	ロジカルライティング	3	4.5	Zoom
		ビジネスライティング	3	4.5	Zoom
		プレゼンテーション	3	4.5	対面
	総時間数			109.5	

今年度の新設科目

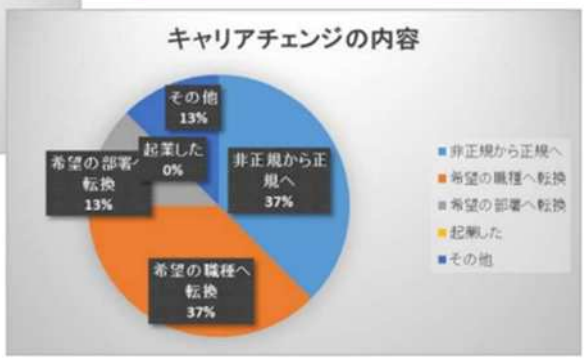
マネジメント力、分析力をつけるための科目

最後に：昨年度リカレント生追跡調査より

２０２１年１０月１８日～２５日
webアンケート実施　n=15



半数以上が前向きなキャリアチェンジを実現



その他：「キャリアチェンジのために大学院に進学し、専門課程で学んでいる。」
希望の職種へ転換：「RPA導入企業でシナリオ作成を経験。」

最後に：昨年度リカレント生追跡調査より

現在、キャリアアップのために活動していること
n=15

内容	%
インターネットや書籍などで自分で勉強している	73.3
異業種／同業種交流会や勉強会に参加している	13.3
大学・大学院（正規課程）に入学し、学んでいる	6.7
特に活動していない	6.7
民間のスクール（通信含む）で学んでいる	0
大学のリカレントで学んでいる	0
その他	0

９３.３％が何らかの形で自主的な学びを継続。
正規への転換を目指してRPAのインターネット講座（フリー）を利用している例も。

「キャリアを考えるきっかけをいただけたことに感謝しています」（アンケートに添えられたコメントより）

福岡女子大学

福岡女子大学
女性のためのウェルカムバック支援プログラム

2022年1月22日
公立大学法人福岡女子大学

プログラムの目的と背景

【目的】
中断再就職をめざす女性ならびに非正規雇用を繰り返している女性を対象に「長期的で安定した働き方」を可能にするための学びと就労支援システムのモデルを構築するとともに、モデルを普及啓発すること

【背景】
- ブランクが長くて再就職に自信がない
- 再就職後に転職を繰り返す

⇒60時間のインターンシップ

⇒女性のキャリアを長期的視野でとらえ、キャリアを再度積み上げるという視点が女性の再就職支援には必要

1

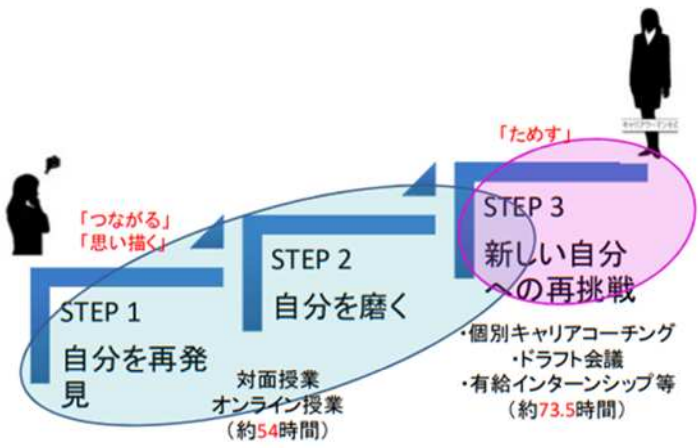
今年度の事業実施状況

2021年度受講生

	年代	学歴
C1	30代前半	大学
C2	40代前半	専門学校
C3	40代前半	短大
C4	40代前半	大学
C5	40代前半	大学
C6	40代後半	大学
C7	40代前半	短大
C8	40代後半	大学

- 応募状況：定員16名⇒9名応募⇒8名受講
- 追加の広報活動：大型ショッピングセンターにてブース出展

3STEPのプログラム



2

STEP 1 自分を再発見

仲間とのコミュニケーションを通じて本当の自分を再発見し，長期的なキャリアについて考える

Day1	Day2	Day3
一歩を踏み出すための仲間づくり 開催日：9/21（火） 対話とコミュニケーションを学ぶ3時間。共に学ぶ仲間を知り、学びを深めるための対話とは何か？を演習を通じて学びます。	チーム力を磨く 開催日：9/24（金） 仕事も家庭もチーム力が不可欠です。多様な視点や意見を受け止めることが仲間と協働する第一歩。ゲーム感覚で楽しく「多様性」の大切さを学びます。	ボランチ育成講座 開催日：9/28（火） 講座1：ボランチ人材になるために 講座2：自分の強みを発見！強みを活かしたプロになる
Day4	**Day5**	**Day6**
「就活モード」にスイッチを入れよう 開催日：10/1（金） 「就活は、企業と私のマッチング」。私にピッタリの組織をどのように見つけるのか、就活の基礎から始めます。	「過去の私」をたどってみよう 開催日：10/5（火） 「私はどんな人物なのか」過去の経験を振り返ります。交流しながらワークをするので、客観的な視点からも私の特徴や強みが見えてきます。	「未来の私」を見える化しよう 開催日：10/8（金） 「私にとってぴったりな職場とは？」何が揃っていたら働きやすいのか、働く条件を整理し、活かせそうな私の強みを考えます。

STEP 2 自分を磨く

今の自分の魅力を120%磨いて，新しい自分を創り出す

Day1	Day2	Day3
魅力120%アップ研修①	あなたの笑顔が見てみたい 開催日：10/18（月） コミュニケーション「不安をポジティブに」、職務履歴書の完成と質疑応答 個別キャリアコーチング① 開催日：10/19（火） わたしの強み探しとキャリアの個別し	「働く」に向けて前に進もう 開催日：10/21（水） あなたの笑顔のキャッチフレーズ発表、求人票の見方・職種の深掘
Day4	**Day5**	**Day6**
魅力120%アップ研修② 開催日：10/26（火） 話し方講座	魅力120%アップ研修③ 開催日：10/29（金） 立ち居振る舞い講座	汗を流しても焦ってはいけない 開催日：11/2（火） 自信をもって飛び出すために、模擬面接を体験します。人に見られる緊張感を共有しながら自分の強みの確認とアドバイスをもとにバージョンアップしています。 立ち居振る舞い講座

3

STEP 3 新しい自分への再挑戦

仕事復帰は目前，新しい自分になるための最終準備

- ユニット1：福女大ウェルカムバックドラフト会議&交流会
  - 企業の方々に直接自分の魅力をアピールするスピーチ大会
- ユニット2：問題解決スキル
  - DAY1："他者と働く"ための対話のこころえ①
  - DAY2："他者と働く"ための対話のこころえ②
  - DAY3："他者と働く"ための対話のこころえ③

↓

有給の長期インターンシップ体験

- ユニット3：インターバル講座
  - DAY 1
  - DAY 2

受講生の感想・変化－2020年度受講生

・私がこの講座を知った時、こどもはやっと1歳になったばかりで、仕事を始めるタイミングが果たして本当にベストなのかどうか自問自答しての始まりでした。しかし、時間をかけて同じような境遇の仲間と多種多様な意見交換をしていく中で、これからどういった働き方をしていきたいか、そしてどのような子育てをしていきたいかの指針を持つことができるようになったと思います。また、多くの学びをいただいた中で、家族はひとつのチームであるという考えは、私にとって貴重な転機にもなりました。今後は、夫に家事と育児をサポートしてもらうのではなく、分担していくという考えを夫婦で分かち合うことができたので、自信をもって次のステップに踏み出すこともできました。

・（専業主婦になって）気がつくと10年が経ち、（中略）私のキャリアはもうフェイドアウトかなと思っていたところ、このプログラムの告知を目にし、（中略）、自分を内省すること、他者との関わり合いの中で学び成長していくこと、仲間と一緒に同じ方向に歩んでいける喜び等、自分の将来を描きながら、学ぶことが楽しいと心から思える日々でした。

内省　相互学習　仲間との出会い　将来のキャリア
性別役割分担の見直し

2020年度『女性のためのウェルカムバック支援プログラム報告書』より引用

4

これまでの成果と課題

【成果】(2022年1月20日現在)

- 2019年度：無期を前提とした契約社員8名中１名、正社員1名
  2020年度：12名中、正社員3名、契約社員1名
- 2021年度：8名中インターンシップ先で採用2名（インターンシップ中）

【課題】

- インターンシップ修了後、長期的視点で今後のキャリアを考える講座を行った上で（インターバル講座3）、4月からの就労を決める
- 時短で再就職、将来的にフルタイム・正社員希望

山梨大学

文部科学省 令和3年度「女性の多様なチャレンジに寄り添う学びと社会参画支援事業」実証事業

未来の山梨を作る

ウーマンズコミュニティープログラム

コロナ時代の女性の教育と就労支援

多様なチャレンジに寄り添う学び・社会参画支援モデルを構築するための実証事業受託先による報告と意見交換会

国立大学法人山梨大学　理事・男女共同参画推進室長　髙岡　ふたば

山梨大学
UNIVERSITY OF YAMANASHI
地域の中核 世界の人材

働く女性の多様な学びと仲間づくり
～新しい自分を見つける機会に～

山梨大学は、「地域の中核・世界の人材」をキャッチフレーズに、地方大学ならではの地域の人材・企業・教員が集まる地域のプラットフォームとしての存在価値を活かし、男女共同参画推進室を基盤に地域人材養成センターと協力することにより、若手や女性の定着について、産学連携による様々な取り組みを行っています。

「未来の山梨を作るウーマンズコミュニティープログラム」は、企業で働く女性に対し、多様な学びと仲間づくりの機会を提供することを第一の目的としています。
本事業では、女性社員に従来の研修とは異なり、「座学」、「自社以外の企業へのインターンシップ」、「女性メンターの配置」の3点を主要な要素と考えており、それらを通し、それぞれの領域で「未来の山梨」を作るコミュニティーを形成し、かつ、そのコミュニティーを牽引するリーダーを育てることをサポートしています。

1

プログラム特徴

キャリアをデザインする自己育成の力

仕事と家庭の両立のためのスキル（家庭におけるコミュニケーションおよび職場におけるコミュニケーションスキル、仕事を段取りする力等）や、社会や会社の変化に対応し続ける力を養うことを目的とし、自身を見直し、気持ちをリセットさせ、働き方や生き方を再考していきます。

他社企業へのインターンシップ

他社でのインターンシップを通して自社以外の企業を知ることで、自分自身の考え方や自社の価値を客観化し、自身の強み、自社の強みを整理することができます。

女性メンターとの交流

各界で活躍する女性メンターとの交流により、一人で抱えてきた問題の解決の糸口を得ることができます。

新たなコミュニティの形成

同じ志を持つ意識の高い仲間との出会い。また、社外での人脈形成による、企業間のアライアンスや協業などの可能性も目指します。

インターンシップレポートの活用

「インターンシップレポート」を受け入れ先企業に提出します。受け入れ側の企業は、企業外人材による外部評価を得られることになり、送り出した企業と同時に自社を見直す機会となります。

プログラム特徴

キャリアをデザインする自己育成の力

仕事と家庭の両立のためのスキル（家庭におけるコミュニケーションおよび職場におけるコミュニケーションスキル、仕事を段取りする力等）や、社会や社会の変化に対応し続ける力を養うことを目的とし、自身を見直し、気持ちをリセットさせ、働き方や生き方を再考していきます。

ガイダンス
山梨が抱える課題の共有と取り組みテーマの設定
3時間 座学

プログラムの流れを説明するとともに参加者同士の交流を図ります。山梨の有識者それぞれの視点から見た山梨の女性活躍環境の現状、課題などについて共有します。参加者自身のテーマとして考え、自身の周りにある課題を共有し、どのようなテーマに取り組んでいくかについてディスカッションします。

自身の培ってきたもの
魅力の発掘
3時間 座学

自身のライフキャリアを振り返り、自身が培ってきたスキルや活かしてきた能力、そして自身が大事にしている価値観を参加者同士の対話を通してあらためて見える化していきます。

アサーティブ
コミュニケーション
3時間 座学

職場に限らず家庭内でも必要になる、相手を尊重しながら適切な方法で自己主張をしていくコミュニケーションのとり方を学んでいきます。

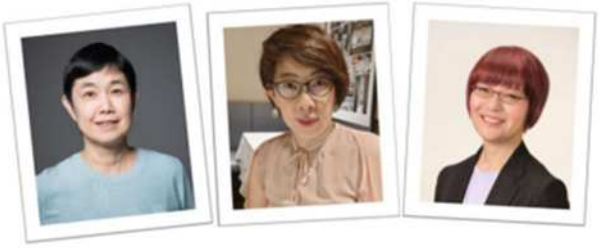
2

プログラム特徴

●女性メンターとの交流

（1時間 ×6回 / オンラインZoom）

各界で活躍する女性メンターとの交流により、一人で抱えてきた問題の解決の糸口を得ることができます。



●新たなコミュニティの形成

同じ志を持つ意識の高い仲間との出会い。また、社外での人脈形成による、企業間のアライアンスや協業などの可能性も目指します。

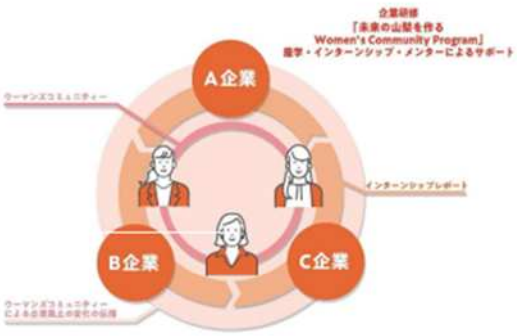
プログラム特徴

●他社企業へのインターンシップ

他社でのインターンシップを通して自社以外の企業を知ることで、自分自身の考え方や自社の価値を客観化し、自身の強み、自社の強みを整理することができます。

他社での
インターンシップ
3時間×10回（各社と調整）

コーディネーターと調整で決めた企業に訪問し、企業トップや働くメンバーと意見交換や、業務の体験などを行います。他組織と自組織の違いや共通点、優れた点や提案事項などを整理します。



3

プログラム特徴

●インターンシップ準備講座

テーマに応じたインターンシップ先の検討、および、どのようなことを学んでくるのかについて検討します。

●インターンシップ前コーディネーター面談

インターンシップ先はコーディネーターと相談しながら決めます。
他企業でのインターンシップにおける習得課題など、一人ひとりの目標に合わせて調整します。

●インターンシップ振り返り講座

インターンシップを進める中で、困っていること、乗り越えたい課題について、意見交換を行います。

●インターンシップ報告会

プログラム送り出し企業、インターンシップ受入れ企業の双方を招き、インターンシップの中で得た気づきや学びをまとめたものをプレゼン発表します。
情報共有と意見交換を行い、各社におけるネクストアクションを考える機会とします。

●インターンシップ報告会

インターンシップでの成果は、送り出した企業に研修報告としてレポートを提出するほか、受入れ企業にも提出します。
受入れ企業は、はこの報告書を基に、他者から見た自社の特徴を再確認できる。プログラム参加を通し、「地域内の企業を若者や女性が働きやすい企業とする」ことに意欲ある県内の他社と連携を深めることができる。

令和2年度

（令和2年度　受講生アンケートより抜粋）

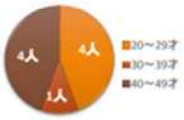
4

受講生

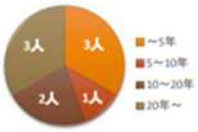
令和2年度

定員	12名
申込	9名
入校	9名
平均年齢	36才

受講生の年齢



勤続年数

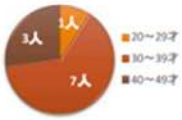


業種

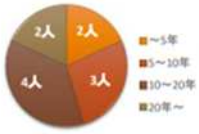
令和3年度

定員	12名
申込	12名
入校	11名
平均年齢	36才

受講生の年齢



勤続年数



業種

スケジュール

令和2年度

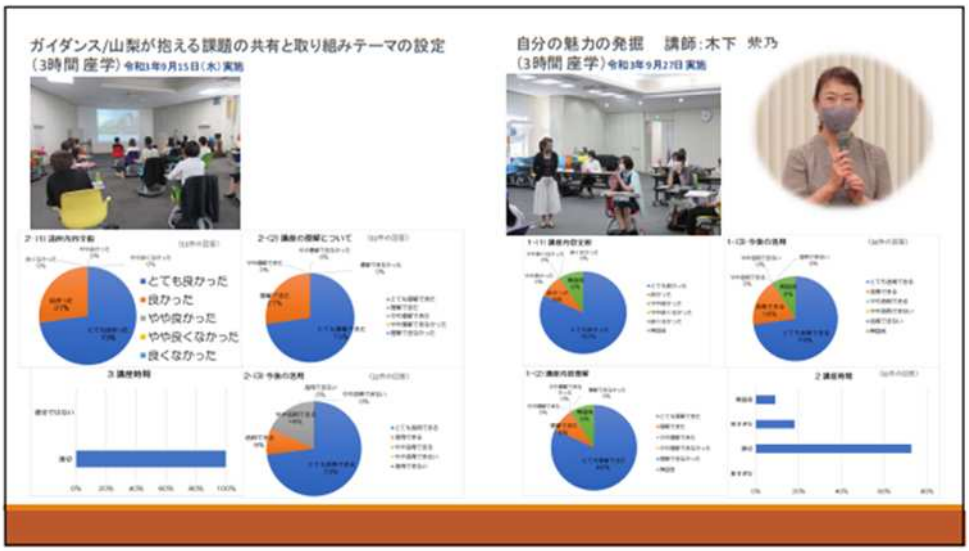
10月	6日（火）	入校式
	16日（金）	社会の変化とこれからの女性の生き方
	23日（金）	自分の魅力の発掘
	29日（木）	アサーティブコミュニケーション
12月	1日～8日	インターンシップ前個人面談
2月	8日（月）	インターンシップ報告と振り返り
	18日（木）	インターンシップ報告と振り返り
3月	5日（金）	インターンシップ報告会
3月	16日（火）	修了式

令和3年度

9月	7日（火）	入校式
	15日（水）	ガイダンス
	27日（月）	自分の魅力の発掘
	30日（木）	アサーティブコミュニケーション
10月	1日（金）	インターンシップ準備講座
	7日～11日	インターンシップ前個人面談
11月	1日（月）	インターンシップ設計講座
12月	13日（月）	インターンシップ振り返り講座
1月	26日（水）	インターンシップ振り返り講座
2月	16日（水）	インターンシップ報告会
3月	8日（火）	修了式

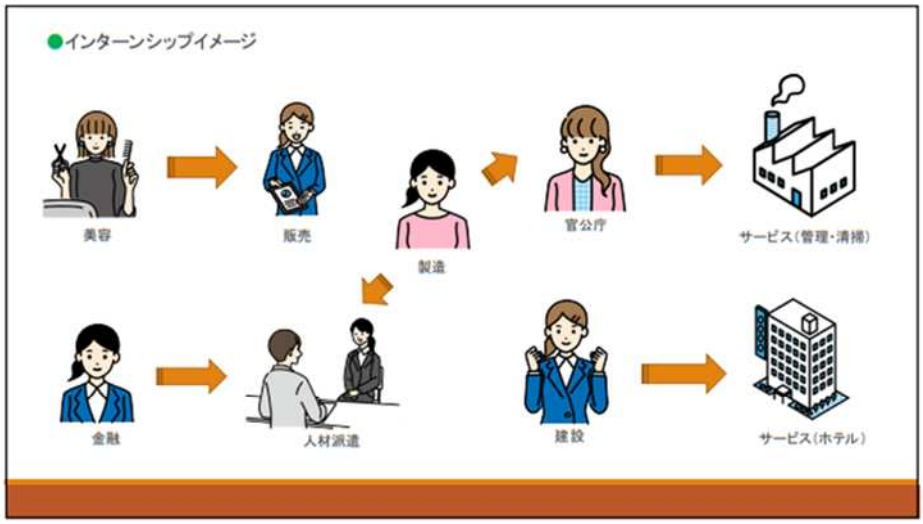
5

令和3年度
●本プログラム受講にあたり、どのような事を期待しますか？
自分自身の考えや視野を広げる。会社だけでなく、様々な背景を持つ人とかかわりを持つ。
今後の働き方への考え方、自分自身の社会との関わり方を考え、周りの環境も変えられるように期待しています。
自分の視野を広げたい。違う立場の方の考えを知りたい。
他の企業の方と触れ合うことで自分の視野が広がること。自分を含め本プログラムで得られるものを自社にとりいれればより良い社会になること。
企業により社風が違うなど、働きやすさ、にくさで問題をかかえているなど、驚かされることも多かったです。色々な意見や解決策を自分の会社へ持ち帰りたいです。
色々な業種の方と関わることで自分の視野が広がることを期待します。
自身のマネジメントの向上と女性が活躍できる考え方が得られること。
様々な業種の方々との交流。現状改善と今後の目標。
（令和3年9月15日（水）初回講座後アンケートより抜粋）


ガイダンス/山梨が抱える課題の共有と取り組みテーマの設定
（3時間 座学）令和3年9月15日（水）実施
とても良かった
良かった
やや良かった
やや良くなかった
良くなかった
自分の魅力の発掘　講師：木下 紫乃
（3時間 座学）令和3年9月27日 実施

6

アサーティブコミュニケーション　講師：渡辺 亜紀
（3時間 座学）令和3年9月30日（木）実施
インターンシップ設計講座　講師：渡辺 郁
（3時間 座学）令和3年10月1日（金）実施


●インターンシップイメージ
美容
販売
製造
官公庁
サービス（管理・清掃）
金融
人材派遣
建設
サービス（ホテル）

7

●インターンシップイメージ

受講生		インターンシップ先
美容		販売
製造		官公庁
製造		人材派遣
官公庁		サービス（管理・清掃）
建設		サービス（ホテル）
建設		販売
製造		製造
金融		人材派遣
人材派遣		教育
サービス（ホテル）		教育

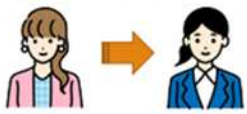
●インターンシップケース①

職種：美容関係
勤続年数：17年
役職：マネージャー

インターンシップ先
販売業

プログラム参加動機：
専門学校を卒業してから、現在の会社以外で働いた経験がありません。
異業種交流もあまりなく、沢山の刺激を受けたいとおもって参加しました。
学びたい事：
売上管理、スタッフの教育、育成、指導方法
職場環境の整備、構築、経営理念について
インターンシップ内容：
会社の履歴書（代表より説明）
物流改善委員会参加、安全衛生委員会参加
働き方改革、社内ディスカッションに参加

●インターンシップケース②

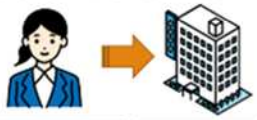


職種：製造（開発部）
勤続年数：2年

インターンシップ先
大学（知財）

プログラム参加動機：
キャリアアップのやめのスキル、他企業の方との交流、新たな人脈形成を築くことで多角的な思考を養いたいと思い参加を希望しました。
学びたい事：
パテントフィールドやJプラットホームの活用法、知財管理における重要性について
インターンシップ内容：
知的財産を企業で得るメリットとデメリットについての講義、知的財産の管理について
権利化までの流れやコストについて

●インターンシップケース③

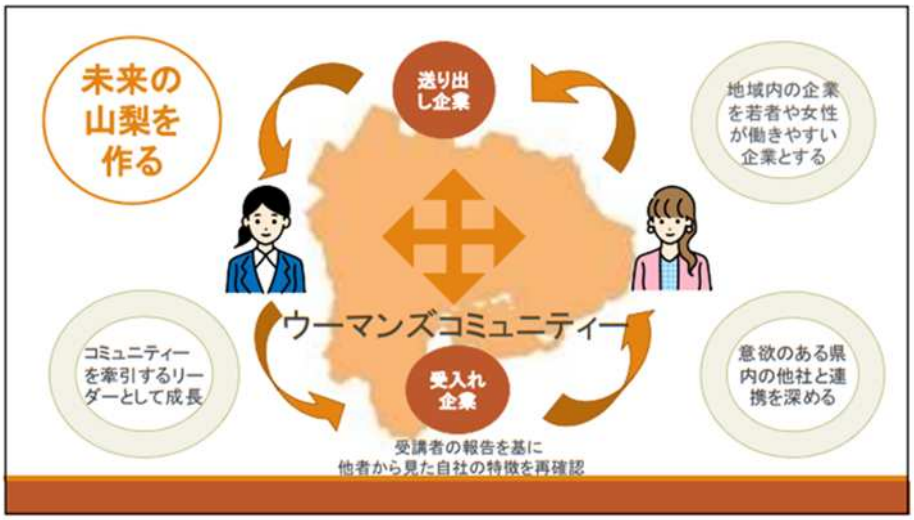


職種：建築業（事務）
勤続年数：10年
役職：主任

インターンシップ先
宿泊業（ホテル）

プログラム参加動機：
他企業の雰囲気や働き方を学び、自社の強み弱みを発見し今後の会社づくりに生かしたいと思い参加しました。
学びたい事：
男女共同参画について、山梨「えるみん」、厚生労働省「くるみん」認定企業の取り組みについて
インターンシップ内容：
本社見学、現場見学・実習、朝礼参加
事務や経理の現場見学、山梨えるみんの取り組みについて

8


未来の山梨を作る
送り出し企業
地域内の企業を若者や女性が働きやすい企業とする
ウーマンズコミュニティー
コミュニティーを牽引するリーダーとして成長
受入れ企業
意欲のある県内の他社と連携を深める
受講者の報告を基に
他者から見た自社の特徴を再確認

実施体制
事業実施主体
事業協力・後援
P
山梨大学
D
コーディネーター
A
C
事業実施委員会
事業評価委員会

9

協力企業一覧

- 株式会社アシストエンジニアリング
- 株式会社アルプス
- アンサーノックス株式会社
- 株式会社クア・アンド・ホテル
- 株式会社グロー
- 甲府ビルサービス株式会社
- 株式会社サンキョー
- スピークイージー外国語学校
- 野田みゆき
- NUI
- 株式会社はくばく
- 疾測量株式会社
- 株式会社早野組
- 株式会社ヒキダシ
- 株式会社ヒロ・コーポレーション
- 山梨県
- 山梨信用金庫
- 山梨ユニフォーム株式会社
- リコージャパン株式会社

（50音順）

７．企業インタビュー調査

７．１　フェイト・アイ株式会社

【ヒアリング概要】

・インタビュー日時：2021 年 8 月 5 日　13：00～14：00

・インタビュー対象者（部署名、役職）：フェイト・アイ株式会社代表取締役
川端宏幸様

・本学出席者名：坂本清恵、茂木知子、藤井路子、御手洗由佳、盧回男、鈴木紀子

（1）会社概要

・ 会社名： フェイト・アイ株式会社（東京都豊島区）

・ 設立年： 2008 年

・ 業務内容： 業務系アプリケーションやインターネット環境下でのコンピュータシステムの設計、開発、保守及びコンサルティング業務。現在の代表的な業務は,大学向けネット出願システムの開発。自社内開発。

・ 従業員数： 16 名（開発担当 7 名）

（2）インタビュー調査結果

① 女性の中途採用について

・採用実績の有無（人数、雇用形態）：
採用実績あり。女性１名（障がい者、非正社員）cf. 新卒採用の女性は３名

・採用者の職種：
事務職

・非正社員から正社員への転換実績：
転換実績なし

・転換を実施している職種：
転換を実施している職種なし。
開始して間もないが、事務職の傍らシステムのテストも担当している。システムのテスト実施は一つの能力となり、本人の希望に応じて事務職からテスターというポジションに移る可能性もある。

・年齢（女性中途採用者の年齢の幅、採用者の多い年代など）：
特に考慮していない。
プログラム言語やデータベースの種類など多くあるが、経験者であればスキル的なことは年齢とあまり関係なく、仕事の進め方は、OJT 研修によって昔の記憶がよみがえる。

・中途採用について課題となる点、良い点：
自社内開発の利点を活かして時短労働もできるので、女性の中途採用に関して特に課題はない。主婦、育児終了者で元エンジニアの方を積極的に探している。公募はせずに、紹介採用が中心となる。

② リカレント教育について

・リカレント修了生の採用（採用意欲の有無、その理由など）：
採用実績なし。
社会に出てからやりたいことに気付いて真剣に学んだのであれば、意欲が認められる。IT 業界を目指して学び直した後の就労は、仕事に取り組む姿勢が全く異なるので期待できる。

・リカレント教育と再就職者への評価：
IT に詳しくないクライアントと話をする時は、技術的なスキルとは別に、コミュニケーション能力や難しい言葉を使わず相手に伝える力、異なる業界の経験、接客業の経験など、色々な要素が強みとなる。つまり、IT のスキルだけではない幅広い経験を活かすことができる。IT 系の資格プラス実務経験はプラスの要素になる。大学で改めて習得するものではないが、過去の経験を生かすこと、様々な業界の知識を持っていることが貴重な存在となることにつながる。

７．２　株式会社吉村

【ヒアリング概要】

・インタビュー日時：2021 年 8 月 17 日　13：00～14：00
・インタビュー対象者（部署名、役職）：株式会社吉村 代表取締役 橋本久美子様
・本学出席者名：坂本清恵、茂木知子、藤井路子、御手洗由佳、盧回男、鈴木紀子

（1）会社概要

・会社名：　株式会社　吉村（東京都品川区）
・設立年：　1954 年
・業務内容：　食品包装資材の企画、製造、販売
　　日本茶を主としたパッケージ販売が主。
・従業員数：　229 名
　　新卒採用　正社員 47 名　非正規社員 0 名
　　中途採用　正社員 180 名　非正社員 2 名

（2）インタビュー調査結果

① 女性の中途採用について

・採用実績の有無（人数、雇用形態）：
採用実績あり。

・採用者の職種：
特に決めていない。
企画・総務・営業・販売サポート・デザイナー・生産オペレーター・商品管理などで採用している。門戸として女性は最初から採用しないという職種はない。

・非正社員から正社員への転換：
転換可能である。

・非正社員から正社員への転換実績：
転換実績あり。
ほぼ全員正社員として雇用しており、派遣社員も数名いるが、派遣社員は契約するときに正社員になる意欲があることを事前に確認している。経営理念や教育方針について伝えた上で、勤務を開始するため、合わないと感じて辞めてしまう人以外はほぼ 100 パーセント正社員に転換している。

・年齢　（女性中途採用者の年齢の幅、採用者の多い年代など）：
多様である。40 歳を超えての中途採用も複数あり。

・中途採用について課題となる点、良い点
会社の経営理念に合わない雇用者が出てしまうといった問題点をなくすため、派遣社員から採用した正規転換を行っている。「何でもやります。頑張ります。」という考え方よりも、自らの意見をしっかりと持っていることが重要である。

② リカレント教育について

・リカレント修了生の採用（採用意欲の有無、その理由など）：
採用していない。

・リカレント教育受講について：
もし、社員からリカレント教育の受講を希望する申し出があれば、面談を行い、本人が何を求めているのか、会社とどのようにウィンウィンの関係を築くことができると考えているのかを話し合い認める。ウィンウィンの関係を築くことが重要である。

・リカレント教育に望む内容　（課題等）：
教育はスキルだけではなく、マインドを上げること、意思決定の有無が重要である。自ら世の中変えられると考え、妄想できるだけの経験をして欲しい。例えば、グループワークや企業との連携などを通して、受講者は自らの気づいていなかった点を振り返る機会となり、企業としても新たな視点を掴むチャンスとなれば、ウィンウィンの関係を築くことが可能なのではないか。

７．３　オムロンエキスパートリンク株式会社

【ヒアリング概要】

・インタビュー日時：2021 年 8 月 23 日　16：00～17：00
・インタビュー対象者（部署名、役職）：
　オムロン エキスパートリンク株式会社 債務管理課リーダー
・本学出席者名：坂本清恵、茂木知子、藤井路子、御手洗由佳、盧回男、鈴木紀子
・京都女子大学出席者：中山玲子様、中野涼子様
・京都女子大学からのご紹介

（1） 会社概要

・会社名： オムロン エキスパートリンク株式会社（京都府京都市下京区）
・設立年： 2018 年
・業務内容： オムロングループ向け人事・総務・経理関連業務、人事サービス（人材派遣、人材紹介、エンジニアリングサービス、業務請負）
・従業員数： 800 名（※HP 参照）

（2）インタビュー調査結果１

① 京都女子大学との連携について

（中山様）

・オムロンとは寄付授業、採用で連携。１回生から京都府事業として、授業・採用について委託した。オムロンエキスパートリンク（当時はパーソネル）の社長が京女の卒業生であった縁もあり、基礎課程や PC 授業を実施し、現在はキャリア関係の授業をご担当いただいている。現在は、就業支援の実施なし。

（中山副学長のオムロン以外のコメント）

・通学コースは 50，60 代、働きながらのコースは 30，40 代 AI、RPA に特化した内容もあった。今後は人生百年時代のシニア世代をターゲットにしたコースも必要かと思う。京都府で生涯現役活躍センター、クリエイティブセンターを 8 月 1 日に立ち上げ、そのターゲットがシニア世代。そのプログラムに女性用も入れて欲しいと伝えた。いつまでも生涯現役でということで社会貢献やそれぞれ自分の立ち位置で多様なプログラムを作る必要がある。数年かけてクリエイティブセンターを立ち上げ、女性や定年後など多様なカテゴリーの方々を対象としたい。

（坂本所長コメント）

・京都は女性活躍について様々な展開が早かった。

※　追加インタビュー

【ヒアリング概要】

・インタビュー日時：2021 年 12 月 6 日　15：00～16：00

・インタビュー対象者（部署名、役職）：
オムロン エキスパートリンク株式会社　前社長　久保雅子様（現在京都女子大学所属）

・本学出席者名：坂本清恵、高梨博子、茂木知子、藤井路子、御手洗由佳、盧回男、鈴木紀子

・京都女子大学出席者：小椋幹子様

・京都女子大学からのご紹介

（2）インタビュー調査結果２

① リカレント教育で得られたスキルの企業での評価

企業で働くには IT リテラシーやコミュニケーションとベーシックなビジネス知識が欠かせない。例えば、財務チームで働くのであれば、経理の基礎知識が、総務人事チームで働くのであれば、総務全般、人事に関する基礎知識が必要になる。各講座のプログラムには、弊社から社員を講師として派遣し、社員の能力開発にも利用した。
リカレントは企業の中で働くにあたって必要な基本的知識を包括していて IT リテラシーも高め、ブランクのある受講生について、大変有意義だった。

② 採用したリカレント修了生について

初年度に採用した 5 名のうち、財務で 3 人採用した。前職が経理であった人はおらず、いわゆるジョブチェンジであった。キャリア開発が 30 代、40 代手前で新たなところでチャレンジできて、かつそれをばねに正社員になった人もおり、キャリアアップの可能性を感じた。

③ 採用で不安だったこと・困ったこと

・普通の採用と同じでしっかりと仕事をしてくれるかどうか。短時間勤務であり主婦であるということから、仕事をしっかりやってくれるか、休みがちにならないか、早く帰ってしまうのではないか、という不安はあった。採用時には失礼のない範囲で重ねて確認した。

・2 年目以降、採用を決めて本人も働くと同意して稟議書も回したのに、家族の反対でダメになったケースがあった。家族がいきなり‘働かなくもいいのではないか’と心配したのだと思う。

・全般的に、小さい子どもがいるとあまり無理しないで働きたいという思いと、‘103 万の壁’が女性の就労にブレーキをかけていると思った。

④ コロナ禍における就職難

コロナ禍における就職難について、観光業・小売りが大きな打撃を受けたのでニーズは激変している。リカレント生は事務職で働きたいというが、事務職、特に一般事務職のような仕事は募集がほとんどなく、大きく変化している。

⑤ リカレント修了後の学びについて

リカレント生の追跡調査をしたところ 93%以上の方が何らかの学びを継続していた。大学院でＭＢＡコースに入ったり、無料のＷｅｂ講座を受け、そちらの専門知識をつけて転職を目指したりと、リカレントでの学びをきっかけにさらに自分の学びが深まり、自分のキャリアを磨くことに費やしていく姿がみえてきた。よってリカレント教育は有益だと考えている。

⑥ 自身のキャリアについて

10 年くらいキャリアブランクがあった。最初大手の住宅メーカーに入ったが、女子大出身でいい人間関係の中でふんわりと育ってきたので、色々な人がいる社会の中では半年しか続かなかった。結婚、出産をして 30 歳過ぎてから‘自分の人生これではダメだ’と思い、履歴書を数えきれないほど送った。全部否定され挫けた時、友人が人材派遣を紹介してくれた。人材派遣をきっかけに長く勤めた後、オムロングループが人材派遣会社をやるというのをきいて移った。それゆえ、いきなりフルタイムで働かなくても派遣でキャリアを積みあげるのは良い仕組みかなと思う。非正規はマイナスの部分を強調されるが、キャリアアップの一つだと考えたら良い手法かと思う。

⑦ コースでの就業希望の違い

平日通学コースはブランクのある主婦が多いのでステップアップのきっかけとして就職を考える人が多く、非正規で短時間勤務の志向がある。社会人の在籍が多いブラッシュアップコースとキャリアアップコースは全員が働いているという状況であり、特にキャリアアップコースは管理職、総合職の方がいるので志向が違ってくる。自身の強みをつけて社内でキャリアアップしたい、学んだことを業務の中に生かしたいという志向になっている。

７．４　株式会社ジュン

【ヒアリング概要】

・インタビュー日時：2021 年 8 月 31 日　11：15～12：00

・インタビュー対象者（部署名、役職）：株式会社ジュン　嘉野敬介様（経営企画室・人事・取締役）、加藤道恵様（経営企画室、社長秘書、明治大学スマートキャリアプログラム修了生）

・本学出席者名：坂本清恵、茂木知子、藤井路子、御手洗由佳、盧回男、鈴木紀子
・明治大学出席者：国分尚子様、朝生紫乃様
・明治大学からのご紹介
・明治大学スマートキャリアプログラムとの関わり
2019 年度より、スマートキャリアプログラムのゼミにおいて、ご協力いただく企業様からの課題提供という形で参加していただいている。今期は日本ワイン専門のオンラインショップの認知向上、購買につながる課題を提供していただいた（明治大学より）。
実際に参画させていただいた授業は「実践プロジェクトゼミナール」です。弊社 飲食事業部が運営する日本ワイン専門のオンラインサイト「wa-syu」（https://wa-syu.com/）が抱える事業課題を、授業に参加する学生の皆様へケーススタディとして提示し、解決策を提案頂きました。お客様の視点を持ちながら、授業で学んだマーケティングのフレームワーク等を用いて提案頂いた内容は、事業を行う担当者と異なった視座から課題が考察され、非常に参考となるものでありました。ご提案頂いた内容をそのまま 100%事業に活かすことが出来るということではありませんが、課題解決に向けた tips が多く、その後の施策に活かしていっております。私自身も明治大学のスマートキャリアプログラムで同じ授業を受講しましたが、当時、課題提示をして頂いた企業のファンになった経験から、スマートキャリアプログラムに参画することで自社のファンを増やすことにもつながっているのではないかと感じる部分もあり、学生の皆様・スマートキャリアプログラムを運営する明治大学・弊社にとって win-win-win の関係が構築できているとのではないかと考えます（加藤さん）。

（1） 会社概要

・会社名： 株式会社ジュン
・設立年： 1958 年
・業務内容： レディス・メンズのファッション製品全般の企画、製造、販売。建築及び室内内装の施工設計、ラジオ番組の企画制作及びサウンドプロデュース、屋外広告媒体事業、ゴルフ場、レストラン、ワイナリーの経営
・従業員数： 2,650 人(2021 年 3 月現在)

（2）インタビュー調査結果

① 女性の中途採用について

・採用実績の有無（人数、雇用形態）：
採用実績あり。404 人（新卒は 175 人）：過去 3 ヵ年
・採用者の職種

店舗（物販・飲食ホール・飲食キッチン）、企画、バイヤー、MD、パタンナー、製造、DB、マーケティング、クリエイティブ制作、EC、ブランド営業、ブランドプレス、営業開発、経営企画、情報システム、CRM、インテリアデザイナー、経理、人事、総務

・非正社員から正社員への転換実績：

転換可能。

いくつかの制度を準備している。例えば、妊娠して産休に入る際や復帰の際に、働き方を選べる形の社員で戻る、時間で働く、もしくは業務委託のように期間で区切って働くなど。様々な働き方を自分の生活に合わせて選べるように、事業に見合う形で進めていこうとしている。一緒に働いた仲間が戻って力になってくれることは会社の財産となるので、体制を整え充実させていこうと考えている（嘉野さま）。

・年齢（女性中途採用者の年齢の幅、採用者の多い年代など）：

平均 33 歳

・中途採用について課題となる点、良い点：

女性従業員のモチベーションを上げることが課題である。

男性社員が多い中で、女性の働く環境をどうやってつくれば良いのかという点が、まだ追いついていない。女性がジュンの上席者、役員に就任しても、家の事情や他社への転職などで辞めることもあり、女性管理職者を支援しきれていない。何らかの問題があると思うが、答えはでていない。やるべきことの一つとしてモチベーションアップを認識している状況である。

女性のファッションを語る際、年齢層が高い男性だけの中では何も生まれないだろうと感じている。そこを解決する上でも引っ張っていく女性のリーダーは必要である（嘉野様）。

② リカレント教育について

・リカレント修了生の採用（採用意欲の有無、その理由など）：

採用者あり。現在雇用中。

社長秘書として中途採用したが、ビジネスリテラシーが高いので、現在では経営企画室の業務も一部担いながら社長秘書として働いてもらっています。弊社入社前、アパレルの業界経験はなかったものの、スマートキャリアプログラムを通じて学んだ知識を活かし、プロパー社員と遜色ない遂行レベルであると感じています（嘉野様）。

・リカレント修了生が在籍する社員（会社）に与えた影響（採用有のみ）：

アパレル業界では、ファッションに強い興味・関心を持って入社してくる社員が多く、一般的なビジネスリテラシーを持つ社員が少ないことは否めない。

リカレント修了生は、一般的なビジネスリテラシーを身につけて入社してきたため、弊社においては即戦力として弊社経営企画に参画することとなった。

（弊社の場合、①本社採用、②店頭における販売スタッフの大きく二つの採用形態に分かれており、現在リカレント修了生は①のみの状況である。）（嘉野様）。

・リカレント教育に望む内容（課題等）：

アパレル業界は感性も大事なビジネスの要素であるが、ロジカルな思考また表現力が加わると、キャリアの面で他の社員と差別化された強みとなる。また小売を営む弊社にとっては、財務諸表（PL、BS、キャッシュフロー）に関する知識は日々の業務に直結することから、基本的なビジネスリテラシーとして教育頂けると有難い。なお個人的な意見であるが、昨今、女性のキャリアは多様化してきていると感じている。企業は即戦力を求めがちだが、企業に就職し仕事をすることだけが女性のキャリアの全てではない。学び続けるということ自体が自己成長に繋がり、周囲からの承認を得て、様々な形で社会で活躍出来る環境を整備していくことが非常に重要だと思うので、ビジネスだけではない幅広い学びを提供していくことも必要ではないか（嘉野様）。

７．５　株式会社アンサーノックス

【ヒアリング概要】

・インタビュー日時：10 月 25 日（月）12:00～13:00

・インタビュー対象者（部署名、役職）：株式会社アンサーノックス　代表取締役　渡辺郁様

・本学出席者名：坂本清恵、高梨博子、茂木知子、藤井路子、御手洗由佳、盧回男、鈴木紀子

・山梨大学出席者：風間ふたば様

・山梨大学からのご紹介

・山梨大学との関わり

山梨大学が 2017 年に厚生労働省の実証実験に参加したことが契機となり、アンサーノックス社と山梨大学は、リカレント教育プログラム「女性のためのステップアッププログラム」のスタート時から連携している。同社は、プログラムの設計、募集、インターンシップの実施などを担当、受講生と産業界をつなぐ役割を果たしている。（2021 年度は、大学のプログラムが県の委託事業として実施されている。）

（１）会社概要

・会社名：　株式会社アンサーノックス

・設立年：　2008 年

・業務内容：　人材サービス業（労働者一般派遣、有料職業紹介事業）

・従業員数：　16 人

（2）インタビュー調査結果

① 女性の中途採用について

・採用実績の有無（人数、雇用形態）：
採用実績あり

・採用者の職種：
保育士、事務（営業）

・年齢（女性中途採用者の年齢の幅、採用者の多い年代など）
20 代から 80 代までが勤務

・中途採用について課題となる点、良い点
研修ができるとよいが、年に何回もできないのが現状である。対話を重ねることを大切にしている。中途採用では、女性だけでなく男性、外国人を採用している。そのため、経営理念というよりは、どういう人と働きたいかという事に重きをおき、「アンサーノックスがメンバーに求める 10 のアクション」と「アンサーノックスの 5 つのバリュー」という 15 の項目を設定している。うちの会社でのみ通用するスキルを磨いてもしかたがない。それよりも市場価値の高い人になって欲しい。スキルは後からどうにでもなる、市場価値の高い人とは心の良い人、この人と働きたいと思ってくれることが大事である。

② リカレント教育について

・リカレント修了生の採用（採用意欲の有無、その理由など）：
採用者なし

・リカレント教育に望む内容　（課題等）
山梨は女性が外に出るチャンスが少なく、転職市場も広くない。限られた中で仕事をしている女性が多く、社内に女性のロールモデルもいない。このプログラムを受講した女性には、社外にコミュニティーをつくり、将来的に産業界をリードする女性になってもらいたい。

また、新卒学生が働きたいと思う企業は山梨に少なく、体質も保守的であるため、女性の働きやすさの整備もしてもらいたい。修了生の中には、1 年目はプログラムに参加して職場に戻ると仕事が山積みになっていたが、2 年目は現場にも理解され、会社ぐるみでプログラムに協力してもらった人もいる。女性のなかには「そこまでやりたくない」、「会社から言われたから来た」という人もいるが、それを乗り越えて突破できるような風土、意識醸成に挑戦していくことが大事である。

山梨県は大企業が少なく、比較的トップの話が通じやすいということはある。県にも働きかけて、山梨県は女性に優しく働きやすい県へ変えて行こうとしている。すぐには変わらないけれども、理解者が一人でも増えることは嬉しいことである。

７．６　キリンエキスパート株式会社

【ヒアリング概要】

・インタビュー日時：2021 年 9 月 21 日　11：15～12：00

・インタビュー対象者（部署名、役職）：キリンビジネスエキスパート株式会社　総務企画部長　谷猪 秀和様

・本学出席者名：坂本清恵、茂木知子、藤井路子

（1）会社概要

・会社名：　キリンビジネスエキスパート株式会社（東京都中野区）

・創立年：　2011 年

・業務内容：キリングループ共通の経理、人事、経理、不動産の専門サービス・標準定型サービスの提供

・従業員数：約 150 名

（2）インタビュー調査結果

①リカレント教育プログラム修了生を採用したご感想について

・採用者あり。現在雇用中。

・入社された方は、何れも人間的、人格的に素養が素晴らしい。リカレント教育プログラムに共感された方がキリンビジネスエキスパートの採用選考を受けてくださっており、皆さん、素直で温厚、しなやかで真面目、一生懸命であり、後ろ向きな方はいない。コミュニケーション力やチームワークを組む上で必要な人格であり、倫理的、そして誠実で総合的に素直さを感じる。

・知識やスキルについては習熟度に個人差がみられる。育成面から考えると、３年で育成していくなかで、成長スピードが異なるようである。入社時の期待に対して、人事総括、経理系の業務においては理解が早いと感じている。

②リカレント修了生が職場内に与える影響について

・リカレント修了生採用により、多様性が広がった。今の時代は金太郎飴のような一律な人財ではなく、多様な人財が良い。そのような中、前職の経験、リカレントの学びなどにより業務の改善について提案をしてくれる。

③リカレント教育プログラムへの期待、学びについてご助言

・コロナ前には考えられなかった、Zoom、Teams などが学びの手段になった。これまで企業内では対面で声を掛け合っていたが、現在はリモートが当たり前になっている。

・受講生間やリカレント講師とのディベート・ディスカッションをすることで、自身をブラッシュアップし、バックキャストできる人材になるとよい。

８．事業総括

「はじめに」に書いたとおり、令和２年、３年と２年にわたり、「女性の多様なチャレンジに寄り添う学びと社会参画支援事業」の「女性の学びサポートフォーラムによる普及啓発事業」を行った。本年も引き続きコロナ禍が続いたが、緊急事態宣言の延長により、計画どおりに準備や調査が進められずに会期を延期したものあるが、予定していた３つのイベントを無事に実施できた。

報告Ⅰ「リカレント教育修了生によるパネルディスカッション&参加者との交流イベント」は、当初、東日本と西日本と別日での開催を予定していたが、調整がむずかしく、午前に西日本、午後に東日本での開催になった。昨年に引き続きの開催であり、受講生にはロールモデルの話を聞くことで、今後の自分の学びやキャリア形成へのヒントを得ることになり、修了生にとっても他大のプログラムでの学びの実態を知ることで、新たな学びへの架け橋となっていることが確認された。

報告Ⅱ「企業とのコラボレーションによるシンポジウム」に先立って、７に掲載したとおりリカレント修了生採用企業を中心に「企業インタビュー調査」を行った。この企画では、企業が採用だけでなく、プログラム運営や、インターンシップや採用に向けての指導も連携している事例も報告され、コラボレーションの多様性が報告された。リカレント生採用のメリットや効果が示された。それとともに、地域によるこれまでの女性の就労に対する意識の相違なども明確になった。

報告Ⅲ【全国フォーラム】「コロナ時代の女性の教育と就労支援」では、リカレント教育のみならず、社会人女性の学び直しと就労についてのシンポジウムを行った。文部科学省の同事業に採択された宮城、京都、福岡、山梨の４団体の取り組みについての事例報告と意見交換を行ったが、ここでも、女性の学び直しと就労へのハードルが高い地域もあり、全国一律には捉えきれない現状が浮き彫りとなった。

報告Ⅱ、Ⅲの資料掲載にあるとおり、日本商工会議所、経済産業省、文部科学省、内閣官房から、リカレント教育や女性の就労に関わる最新の情報のご提供をいただき、リカレントプログラムを運営するうえでの多大な援助となった。シンポジウムにご登壇くださった皆様、インタビューにお応えくださった皆様には、ここに改めて御礼を申し上げる。

それぞれのイベントに教育機関、教育委員会、官公庁、企業の方々もご参加くださっている。しかしながら、リカレント教育の実態について、社会人女性、企業に対して十分に伝え切れていないことも事実である。女性のためのリカレント教育推進協議会においても、あらゆる機会を捉えて、啓発活動を行う必要性を再確認している。

以上

文部科学省委託事業
「令和３年度　女性の多様なチャレンジに寄り添う学びと社会参画支援事業」おける
「女性の学びサポートフォーラムによる普及啓発事業」

委託事業名
「ポスト・コロナにおける企業とのコラボレーションによる
リカレント教育普及啓発事業」
報告書

発行　令和４年３月
編集　女性のためのリカレント教育推進協議会　幹事校
日本女子大学リカレント教育課程
住所　〒112-8681　東京都文京区目白台 2-8-1
℡　03-5981-3751
Email　recurrent@fc.jwu.ac.jp