

# I 平成30年度 男女共同参画社会の形成の状況

平成11（1999）年6月に男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号。以下「基本法」という。）が制定され、本年度で20年になる。

この間、基本法に基づく男女共同参画基本計画や成長戦略等を通じた様々な取組が進められ、社会全体で女性の活躍の動きが拡大し、我が国社会は大きく変わってきた。

また、直近では、平成27（2015）年に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）が成立し、我が国における男女共同参画社会の実現に向けた取組は新たな段階に入った。

平成30（2018）年度は、人生100年時代を見据え、幼児期から小中学校や高等学校での教育、高等教育、さらには社会人の学び直しに至るまで、生涯を通じて切れ目なく質の高い教育が提供される必要があるとされ、人づくり革命として関連施策が打ち出されたという動きがあった。

こうした動きを踏まえて女性の教育について振り返ると、この20年間で高等教育機関への進学率が大きく上昇し、進学先も徐々に多様化してきた。また、学校教育の場は、家庭生活や職場などよりも男女平等だと認識している者が多い。

一方で、現在でも進学や就職などの進路選択には男女差や相違が見られる。また、性別にとらわれることなく学び、能力を高めてきた若者が社会人になった後、男性中心型労働慣行（長時間勤務や転勤が当然とされている男性中心の働き方等を前提とする労働慣行をいう。以下同じ。）や育児・家事などの負担が女性に偏った家庭生活、いまだ、固定的な性別役割分担意識の根強い地域社会に直面するという現状もある。近年、女性の就業率は飛躍的に上昇しているが、女性にとっては、出産や子育て等でいったん労働市場から退出することが多く、従来から長期勤務が必ずしも一般的とは言えない中で、社会人の学び直しについても男性とは異なる側面がある。男女共同参画社会の更なる進展に向けて、人生100年時代を見据えた質の高い教育や学び直しは、女性の置かれている現状を踏まえた上で女性の自立・活躍の土台になるものである必要がある。

そこで、本年の特集では、女性の教育や学びについて現状を概観するとともに、様々な取組や事例を紹介しながら、多様な選択が可能となる学びの充実に向けた課題を明らかにする。

まず、第1節では、戦後の高度経済成長期から現在に至るまでの時代を3つに区切って（昭和50（1975）年頃まで、昭和50（1975）年頃から平成5（1993）年頃まで、平成5（1993）年頃から現在まで）、高等教育機関への進学状況を中心に、女性の教育や学びの進展を振り返る。

次に、第2節では、学生時代の進路選択に関する男女の相違の背景について把握し、多様な進路選択を可能にするための課題を明らかにする。第3節では、社会人の学びに焦点を移し、勤務先企業における学びや再就職・起業のための学び、社会人学生の現状を概観するとともに、学びの充実に向けた課題を整理する。また、この節では、仕事のための学びに限らず、家庭生活や地域生活を充実させるための学びについても取り上げる。

最後に、第4節では、それまでの節を振り返りながら、学生時代と社会人を通じて、女性のライフコースや就業の多様化を踏まえながら学びをめぐる課題を整理し、男女ともに、学びによって自らの能力を高め、生涯を通じて学びを活かすことが出来るよう方向性を明らかにする。

## 特集のポイント

### 第1節 女性の教育・学びの進展

- 女性の高等教育は、高度経済成長期に短期大学を中心に進学率が上昇したが、バブル経済崩壊期まではやや停滞。その後、大学の進学率が上昇するがまだ男子を下回る。
- 大学（学部）の専攻分野別男女割合は、特に工学，理学でなお女子割合が低い。
- 女性有業者の高学歴化は進んでいるが、平成29（2017）年度時点で大学・大学院卒は2割（男性は4割）にとどまっている。
- 進学先や専攻分野など、高等教育機関への進学状況について男女の相違が小さくなると、学校卒業後に就く職業についても男女の相違が小さくなることが推察される。
- 女性の専門的・技術的職業従事者の就業分野は多様化している。昭和49（1974）年度は教員が7割超であったが、平成29（2017）年度は保健医療従事者が4割強、技術者や教員が各々約2割となっている。

### 第2節 進路選択に至る女子の状況と多様な進路選択を可能とするための取組

- 小学生の女子では国語よりも理科が好きな割合が高い。中学生になると数学や理科が好きな割合は低下し、自身を「文系タイプ」、「どちらかといえば文系タイプ」と回答する女子が多くなる。
- OECDの調査によると、日本の女子の科学的リテラシー及び数学的リテラシーの点数は、諸外国の女子及び男子と比較すると高くなっている。女子の理系回避は成績ではなく環境が影響していると考えられる。
- 男性教員が多い数学・理科のいずれかを女性教員から教わっている中学生女子は、2科目ともに男性教員から教わっている女子よりも、自身を「理系タイプ」、「どちらかといえば理系タイプ」と回答する割合が高い。
- 働く上でのイメージや進路選択において女子は母親、男子は父親の影響が大きい。また、家族の意向や経済的理由による進学への制約を受けた者は女性の方が男性より多いものの、若い世代ほど減少している。
- 大学等への進学時に、男性は「進学または就職に有利であること」を、女性は「就職のための資格が取れること」を重視する傾向がある。
- 大学（学部）の女子割合は45.1%。一方で専攻別に見ると、工学を専攻する女子が際立って少ない。また、研究者の大半を占める工学・理学分野に特に女性研究者が少ない。
- 多様な進路選択のためには、学生・生徒が固定的性別役割分担意識等にとらわれず、主体的に進路選択するためのキャリア教育の充実や、女性研究者が働きやすくすることが大切になる。

### 第3節 社会人の学び

- 企業における研修の実施状況は、全ての内容項目で女性が男性より低い水準となっている。
- 企業における人材育成は正社員中心であり、非正規雇用労働者の割合が男性より高い女性は初期から学びの機会が限られている。また管理職育成等を始めるタイミングが出産・子育てのピークに重なり、育児等の負担が女性に偏っている我が国においては、女性が管理職に必要な経験を積むことができない。働き方の多様化に応じたきめ細やかな雇用管理や

研修・人材育成のためのマネジメント等が大切。

- 出産・育児等のブランクを経た再就職には、働くことに対する不安を取り除き、自己肯定感を高めて仕事に就くことを後押しする学びが必要。
- 具体的なイメージを持って起業に向けた行動を起こすため、やりたいことやアイデアを引き出し、事業化体験をする等の学び、ライフプランを考えながら起業を準備する学びも有益。
- 女性にとって仕事のための学びに必要なことは、「経済的な支援があること」が最多。末子が小学校就学前の女性では、「家事等の負担が少なくなること」(48.8%)が同男性(16.2%)の約3倍。
- リカレント教育推進のために、社会全体で社会人の学びを応援し、身に付けたことを評価する社会にしていくこと、どこに住んでいても必要な学び直しの場につながる必要がある。
- 仕事以外の活動のための学びの場が、地域社会活動を共にする仲間との出会いやネットワーク形成の場として機能している。
- 男性が、家事・育児・介護の基礎的スキルを躊躇なく学ぶことができ、同じ境遇の者同士が悩みを共有する「居場所」となるような家庭生活のための学びの場が身近にあるべき。

#### 第4節 学びの充実を通じた男女共同参画社会の実現に向けて

- 家事・育児の負担が女性に偏っていることや固定的な性別役割分担意識が社会人女性の学びを制約し、男性中心型労働慣行が女性の進路選択に影響していることが考えられる。
- 専門的・技術的職業分野の多様化に対応したリカレント教育や、男性中心型労働慣行を見直し、女性のやりがいを引き出すことが大切。また、地域で多様な学びが選択できるようにすることや地域で学びをいかす場を作っていくことも重要である。
- 男女問わず社会人の学び直しの必要性は高まっている。固定的な性別役割分担意識や男性中心型労働慣行の変革と軌を一にして、多様な選択を可能にする学びを充実していくことが女性の活躍を深化させる原動力になる。
- 多様なライフイベントや学びに彩られた女性の「人生グラフ」を、制約にとらわれず様々な学びを通じて多様な人生を実現していく指針に。

## 第1節 女性の教育・学びの進展

平成11(1999)年6月に基本法が制定されるに至ったのは、従前からの国内外における様々な取組の積み重ねの成果である。

特に、昭和50(1975)年は、「国際婦人年」<sup>1</sup>を契機に女性の地位向上のための国内本部機構として婦人問題企画推進本部が設置されるなど、女性の地位向上の流れが大きく加

速した年であり、昭和50(1975)年頃は男女共同参画社会の形成の草創期であるとされる。

また、女性の社会進出を経済状況との関係で見ると、我が国では、バブル経済崩壊後に日本型雇用慣行(トピック1参照)が変容する中で女性の社会進出が進んだ。

そこで、本節では、戦後の高度経済成長期から現在に至るまでの時代を、高度経済成長期から国際婦人年(昭和50(1975)年)頃まで、昭和50(1975)年頃からバブル経済

<sup>1</sup> 昭和50(1975)年は国際連合により「国際婦人年」とされ、6月19日から7月2日までメキシコシティにおいて「国際婦人年世界会議」が開催されたことを始め、世界各地において婦人問題をめぐって活発な議論が行われた(総理府「婦人の現状と施策—国内行動計画に関する報告書」(第1回)—(昭和53年)2頁)。

崩壊後（平成5（1993）年頃）まで、平成5（1993）年頃から現在までの3つに区切っ

て、高等教育機関<sup>2</sup>への進学状況を中心に、女性の教育や学びの進展を振り返る。

トピック

1

## 当時の時代背景～経済や働き方、女性のライフコースを中心に～<sup>1</sup>

### 【高度経済成長期～昭和50（1975）年頃】

高度経済成長<sup>2</sup>は我が国の産業構造を第1次産業中心から、第2次産業、第3次産業にシフトさせ、サービス経済化や就業構造の変化をもたらした。その後、我が国の経済は、1970年代前半に安定成長期へと移行した。

企業は必要な労働力を確保するために、主として男性を「終身雇用」、「年功序列賃金」、「企業別組合」といった日本型雇用慣行により正社員として処遇してきた。サービス経済化が進み、女性の働く場も広がり始めたが、ほとんどの企業では、基幹的業務は男性が従事し、女性は補助的業務に従事するという性別役割分担が慣行として行われていた。安い労働力として女性をパートタイムとして雇用しつつ、女性の正社員についても、若年定年制、結婚・妊娠退職慣行など、女性の早期退職を促す雇用管理を行う企業が多く見られた。

女性の年齢階級別労働力率についてM字カーブ（第2章第1節参照）が出来上がったのも高度経済成長期である。M字カーブは、高度経済成長期以前はそうした形状であったわけではなく、この時期に出来上がったものであり、出産・育児のためにいったん労働市場から退出し、その後パート等の家計補助的な働き方で再び労働市場に戻るといった動きが増えてきたことが背景にあると考えられる。

この時期（昭和50（1975）年）の女性の平均初婚年齢は24.7歳、平均第一子出生年齢は25.7歳<sup>3</sup>であり、M字カーブの底は25～29歳（42.6%）及び30～34歳（43.9%）の2つの年齢階級となっていた。

### 【昭和50（1975）年頃～平成5（1993）年頃】

1970年代半ば以降は安定経済成長が続き、1980年代半ばには、株価や地価などの資産価値が急騰し後にバブルと呼ばれる状況を呈したが、1990年代に入ると、いわゆるバブル崩壊によって状況は一変し長期にわたって経済が低迷した（「失われた20年」）。

この間、女性の就業状況も大きく変容していくこととなる。

M字カーブについては、25～29歳の労働力率は次第に上がって平成5（1993）年には64.3%となり、M字の底は30～34歳のみとなった。また、昭和50年代にはいわゆる専業主婦世帯が多かったが、平成に入ると共働き世帯の数と拮抗するようになった（I-3-4図参照）。

雇用の分野における男女均等取扱いを目的とする男女雇用機会均等法<sup>4</sup>が施行されたのは

1 「平成16年版男女共同参画白書」序説・第1節、「平成19年版男女共同参画白書」第2章第1節、「平成28年版男女共同参画白書」特集第1節、「平成23年版厚生労働白書」第1章、「平成25年版厚生労働白書」第1章第2節をもとに作成。

2 1950年代半ばから1970年代半ばまでが高度経済成長期にあたる。

3 内閣府「平成30年版少子化社会対策白書」15頁。

4 「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」（昭和47年法律第113号）。現在は「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」。

<sup>2</sup> 高等教育機関とは、高等専門学校（以下「高専」とする）、専修学校（専門課程）、短期大学、大学（学部）、大学院等を指す。

昭和61（1986）年である。これを機に男女別の雇用管理も大きく変化していくこととなる。男女別から総合職と一般職のコース別雇用管理が採用され、女性が基幹的業務に従事する機会が用意されることとなったが、実際は、企業で働く女性のほとんどは一般職であった。

仕事と家庭の両立については、平成3（1991）年に育児・介護休業法<sup>5</sup>が公布され、翌年施行された。徐々にではあるが、企業にも仕事と家庭の両立のための雇用管理制度が普及し始めた。

1970年代以降、平均初婚年齢が上昇し晩婚化が進行した。平成5（1993）年の女性の平均初婚年齢及び平均第一子出産年齢は、それぞれ26.1歳、27.2歳であった<sup>6</sup>。出生者数が減少し、平成元（1989）年には合計特殊出生率が「ひのえうま」であった昭和41（1966）年を下回る1.57となり、「1.57ショック」として注目され、この時期には少子社会への本格的な対応が求められるようになった。

#### 【平成5（1993）年頃～現在】

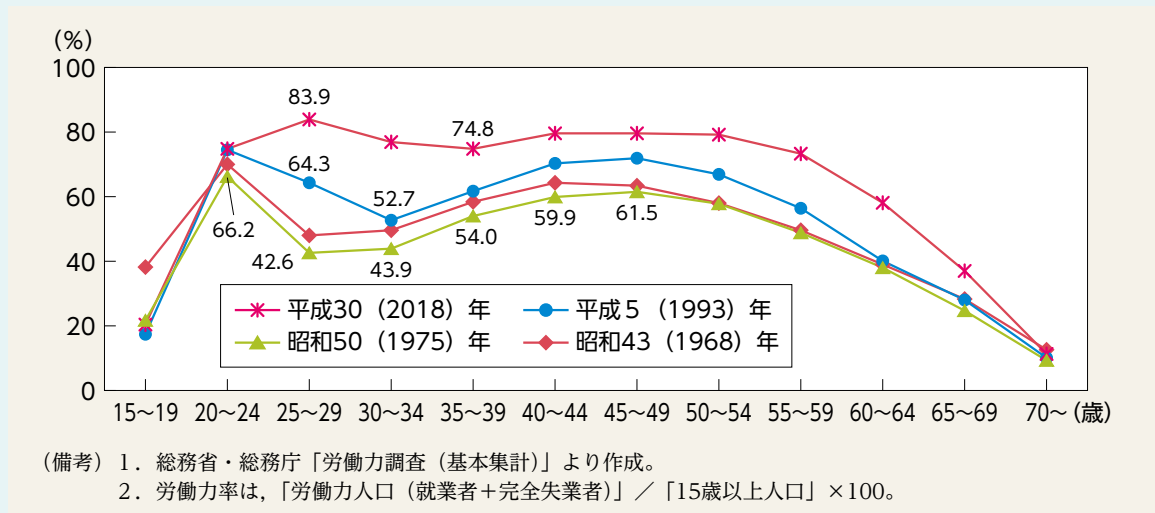
バブル経済崩壊後のグローバル経済の中で、企業は競争に生き残るために人件費削減を含めたりストラを進め、日本型雇用慣行が変容してきた。男性の非正規労働者の割合も増加してきた。

M字カーブについては、昭和50（1975）年当時にM字の底であった25～29歳の労働力率が平成30（2018）年では83.9%と年齢階級別で最も高くなっている。この時期、M字の底は、上昇するとともに右にずれ、平成5（1993）年には30～34歳（52.7%）であったが、平成30（2018）年には35～39歳（74.8%）になり、M字カーブは台形に近づきつつある。また、共働き世帯が増加し、平成9（1997）年以降は専業主婦世帯を上回っている（I-3-4図参照）。

基本法が成立したのは平成11（1999）年である。同法の成立と前後して、男女雇用機会均等法及び労働基準法（昭和22年法律第49号）が平成9（1997）年に改正され、職場における均等待遇に関する整備が強化された。

女性の平均初婚年齢、平均第一子出生年齢はさらに上昇し、平成28（2016）年では29.4歳及び30.7歳である<sup>7</sup>。

図表 女性の年齢階級別労働力率の推移



5 「育児休業等に関する法律」（平成3年法律第76号）。現在は「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」。

6 厚生労働省「人口動態統計」

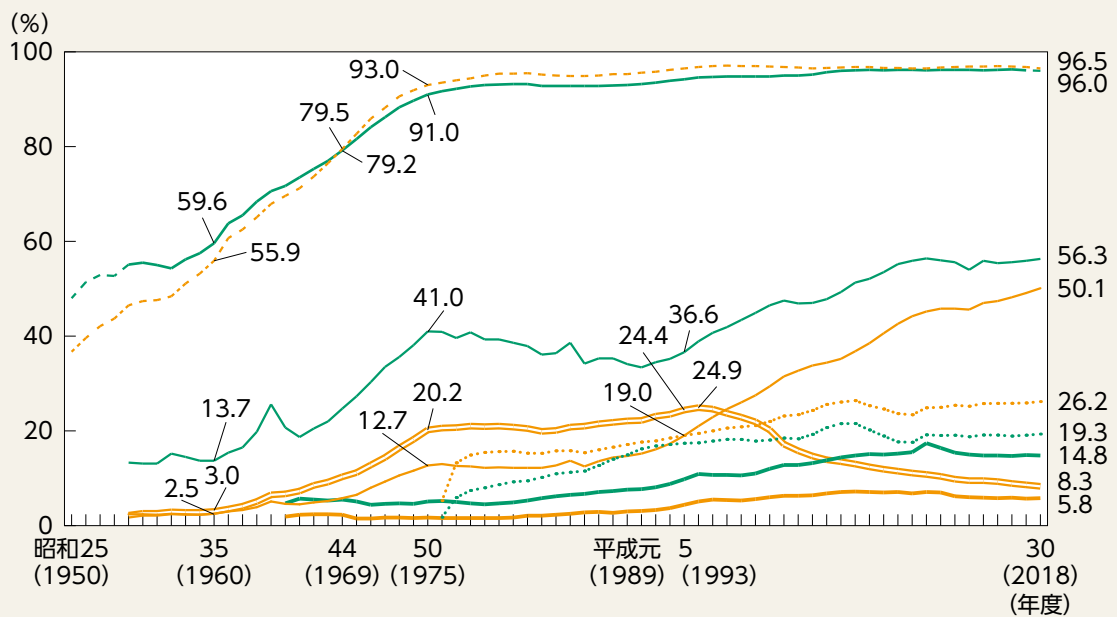
7 内閣府「平成30年版少子化社会対策白書」15頁。

1 高度経済成長期から国際婦人年（昭和50（1975）年）頃まで  
（高等教育機関への進学率～女子の高等教育は短期大学で～）

昭和50（1975）年度の大学（学部）への進学率を男女別に見ると、女子12.7%、男子41.0%と男子の方が28.3%ポイント高いが、女子は20.2%が短期大学（本科）へ進学しており、これを合わせると女子の大学等

進学率は32.9%となる。昭和35（1960）年度時点と比較すると、女子の短期大学進学率は3.0%から上昇しており、この時期の女子の高等教育機会の拡充において短期大学が大きな役割を果たしていたと言える。一方、男子の大学進学率は13.7%から上昇しており、男子の高等教育機会の拡充においては、大学が大きな役割を果たしていたと言える（I-特-1図）。

I-特-1図 学校種類別進学率の推移



--- 高等学校等 (女子)    ..... 専修学校 (専門課程, 女子)    ——— 大学 (学部, 女子)    ——— 大学院 (女子)  
 - - - 高等学校等 (男子)    ..... 専修学校 (専門課程, 男子)    ——— 大学 (学部, 男子)    ——— 大学院 (男子)  
 ——— 短期大学 (本科, 女子)

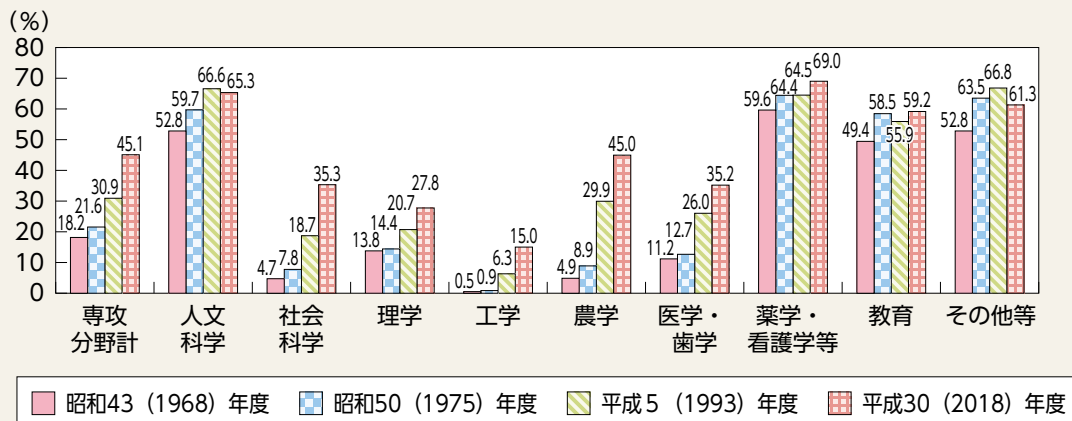
- (備考) 1. 文部科学省「学校基本統計」より作成。  
 2. 高等学校等への進学率は、「高等学校，中等教育学校後期課程及び特別支援学校高等部の本科・別科並びに高等専門学校に進学した者（就職進学した者を含み，過年度中卒者等は含まない。）」／「中学校・義務教育学校卒業生及び中等教育学校前期課程修了者」×100により算出。ただし，進学者には，高等学校の通信制課程（本科）への進学者を含まない。  
 3. 専修学校（専門課程）進学率は，「専修学校（専門課程）入学者数（過年度高卒者等を含む。）」／「3年前の中学卒業生及び中等教育学校前期課程修了者」×100により算出。  
 4. 大学（学部）及び短期大学（本科）進学率は，「大学学部（短期大学本科）入学者数（過年度高卒者等を含む。）」／「3年前の中学卒業生及び中等教育学校前期課程修了者数」×100により算出。ただし，入学者には，大学又は短期大学の通信制への入学者を含まない。  
 5. 大学院進学率は，「大学学部卒業後直ちに大学院に進学した者の数」／「大学学部卒業生数」×100により算出（医学部，歯学部は博士課程への進学者）。ただし，進学者には，大学院の通信制への進学者を含まない。

(専攻分野別に見た男女の偏り～薬学・看護学等，人文科学，教育以外の分野に女子大学生はまれ～)

昭和50（1975）年度の大学（学部）の女子の割合を専攻分野別に見ると，薬学・看護

学等，人文科学，教育においては過半数を占めている。一方，社会科学においては7.8%，理学，医学・歯学及び農学は1割前後，工学においては1%にも達していない（I-特-2図）。

I-特-2図 大学（学部）学生に占める女子学生の割合



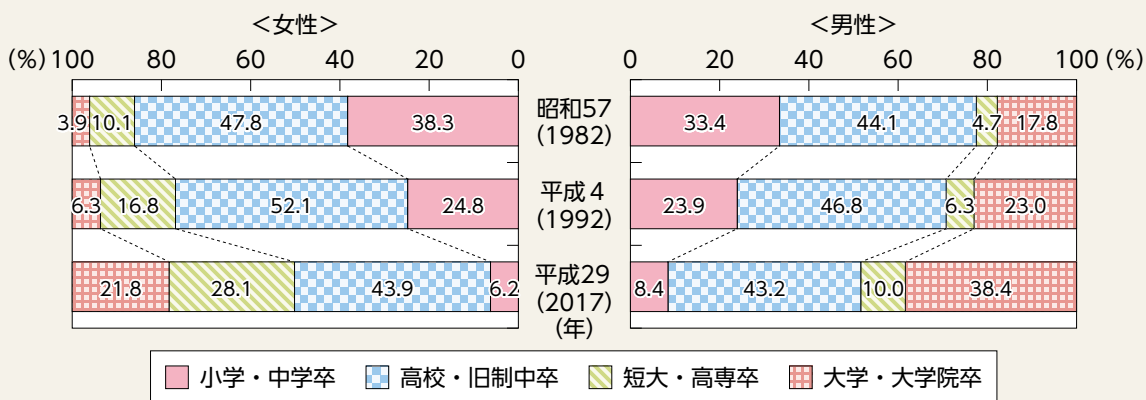
(備考) 1. 文部省「学校基本調査」(昭和43年度・昭和50年度・平成5年度)，文部科学省「学校基本統計」(平成30年度)より作成。  
 2. 「薬学・看護学等」は，「学校基本統計」の「保健」の項目の内，昭和43年度及び平成30年度は「薬学」，「看護学」及び「その他」の合計，昭和50年度及び平成5年度は「薬学」，「看護学」，「医学専門学群」及び「その他」の合計で算出。  
 3. 「その他等」は，「商船」，「家政」，「芸術」及び「その他」の合計。

(有業者に占める大学等卒業者の割合～大学・大学院卒の女性有業者はわずか数%～)

女性有業者の学歴別の構成を見ると，昭和57（1982）年時点では，大学・大学院卒業者の割合が3.9%，短期大学・高専卒業者の

割合も10.1%にとどまっている。他方，男性有業者は大学・大学院卒業者の割合が17.8%となっており，男女差が大きい（I-特-3図）。

I-特-3図 教育別有業者の構成割合の推移（男女別）



(備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」より作成。  
 2. 昭和57年・平成4年の「短大・高専」卒業者は，「専門学校（修業年限2年以上）」を含む。平成29年の「高校・旧制中」卒業者は「専門学校（修業年限1年以上2年未満）」卒業者を，「短大・高専」卒業者は「専門学校（2年以上4年未満）」卒業者を，「大学・大学院」卒業者は「専門学校（4年以上）」卒業者を含む。  
 3. 割合は，有業者を対象とし，最終卒業学校が明らかな人の総数を分母にして算出している。



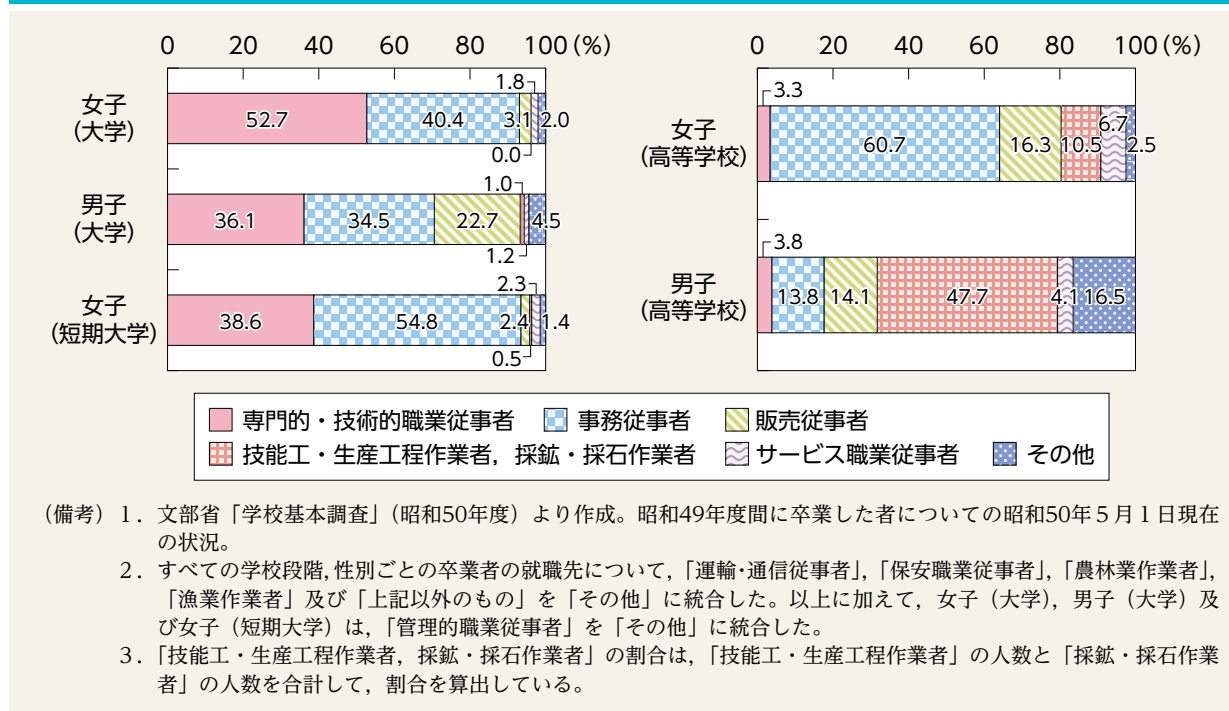
(新規学卒者の職業別就職状況～女性は大卒なら教師か事務職，高卒なら事務職～)

この時期（昭和49（1974）年度）の大学卒業者の就職先を職業別に見ると、女子は専門的・技術的職業従事者が52.7%と最も多く、次に多いのが事務従事者（40.4%）である。専門的・技術的職業従事者の内訳を見ると、教員が72.3%を占めている。男子についても専門的・技術的職業従事者（36.1%）が最も多く、事務従事者（34.5%）が次に多い。しかし、男子の専門的・技術的職業従事者や事務従事者の割合は女子より低く、販売従事者の割合が22.7%と女子（3.1%）を大きく上回っている。

短期大学の卒業生（女子）の就職先について見ると、事務従事者が過半数（54.8%）を占め、次に多いのが専門的・技術的職業従事者（38.6%）となっている。

一方、高等学校卒業者の就職先を見ると、女子は事務従事者が60.7%と過半数を占めているのに対して、男子は技能工・生産工程作業員、採鉱・採石作業員が半数近くに達し（47.7%）、最も多くなっている。女子において最も多い事務従事者は男子においては13.8%に過ぎず、男子において最も多い技能工・生産工程作業員、採鉱・採石作業員は女子においては10.5%に過ぎない（I-特-4図）。

I-特-4図 大学等卒業生・高等学校卒業生の職業別就職者の構成比（昭和49（1974）年度）



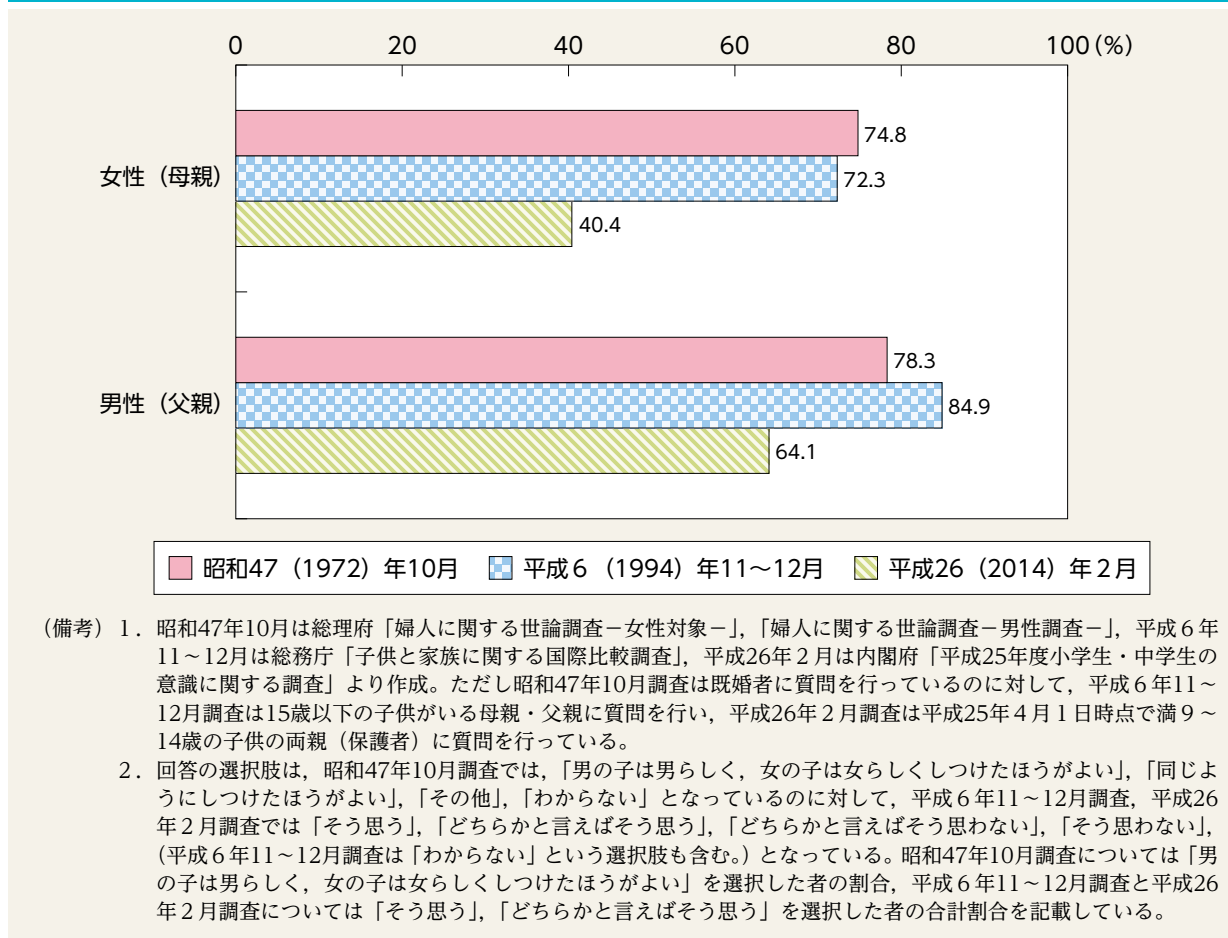
(子供の性別による親が期待する進路・育て方～親が女子に大学(大学院)までを期待する割合は男子の半分以下～)

親が子供に期待する進路は、昭和51(1976)年時点では、女子については「本人の意思にまかせる」が30.2%、男子については「大学(大学院)まで」が56.8%で

最も多い。女子について、大学(大学院)進学を期待する割合は24.8%である<sup>3</sup>。

子供の育て方における性別についての考え方を見ると、昭和47(1972)年に「男の子は男らしく、女の子は女らしくしつけたほうがよい」と考える者は女性74.8%<sup>4</sup>、男性78.3%<sup>5</sup>に達している(I-特-5図)。

I-特-5図 「男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てるべき」と考える人の割合



<sup>3</sup> 総理府「教育に関する世論調査」(昭和51年8月実施)。大学生以下の子供をもつ親に対して質問を行っている。

<sup>4</sup> 総理府「婦人に関する世論調査-女性対象-」(昭和47年10月実施)

<sup>5</sup> 総理府「婦人に関する世論調査-男性調査-」(昭和47年10月実施)

## 就学前教育・義務教育・高等学校への進学状況

小学校就学前の幼稚園や保育所への就園率等を見ると、昭和51（1976）年度で、幼稚園就園率は64.0%であり、保育所在籍者と合わせ90%以上の幼児が就学前に通園・在籍していた。男女で就園率、在籍率の差異はほとんどみられない。

小中学校（義務教育段階）の在学率は、昭和51（1976）年度で99.9%に達しており、国際的に見ても極めて高い在学率であった<sup>1</sup>。

一方、高等学校への進学率は昭和49（1974）年度に90%を超える。昭和50（1975）年度の高等学校への進学率を見ると、91.9%となっている。昭和35（1960）年度の57.7%と比べると34.2%ポイントも上昇しており、この時期に高等学校への進学が一般的となった。

性別で見ると、女子93.0%に対し男子91.0%となっており、女子の進学率が男子の進学率をやや上回っている。昭和35（1960）年度時点では女子55.9%、男子59.6%と男子の進学率が女子の進学率を上回っていたが、昭和44（1969）年度に女子の進学率が男子の進学率を逆転する（女子79.5%、男子79.2%）（I-特-1図参照）。したがって、この時期に、特に女子の進学率が上昇して、性別によらず高等学校への進学が普遍的なものに近付いたといえる。

1 以上、総理府「婦人の現状と施策—国内行動計画に関する報告書（第1回）—」（昭和53年）17頁。

## 2 国際婦人年（昭和50（1975）年）頃からバブル経済崩壊後（平成5（1993）年頃）まで（高等教育機関への進学率～女子は微増、男子は低下傾向～）

この時期の高等教育機関への進学率の推移を見ると、大学（学部）への進学率は、女子が横ばいから若干の上昇傾向、男子は若干の低下傾向にある。女子の短期大学（本科）への進学率はほぼ横ばいである（I-特-1図参照）。

### （専攻分野別に見た男女の偏り～理学、農学及び医学・歯学で女子割合が2～3割に～）

平成5（1993）年度の、大学（学部）の女子の割合を専攻分野別に見ると、人文科学及び薬学・看護学等は6割半ば、教育は5割半ばで高止まりしている。この時期に自然科学系や社会科学においても女子の割合が大きく

上昇しており、特に農学、医学・歯学及び理学では2割を超えている（I-特-2図参照）。

### （有業者に占める大学等卒業者の割合～女性有業者のうち、短期大学・高専卒は大学・大学院卒の2.7倍～）

女性有業者の学歴別の構成の変化を見ると、平成4（1992）年時点においては、大学・大学院卒業者が6.3%と、昭和57（1982）年時点の3.9%から上昇してはいるものの、男性の23.0%を大きく下回っている。一方で、この時期の女子の高等教育機関への進学率の上昇に寄与しているのが短期大学であることを反映して、短期大学・高専卒業者の占める割合は、平成4（1992）年時点で16.8%と、大学・大学院卒業者の2.7倍となっている（I-特-3図参照）。

（新規学卒者の職業別就職状況～大卒は男女とも事務職が最多～）

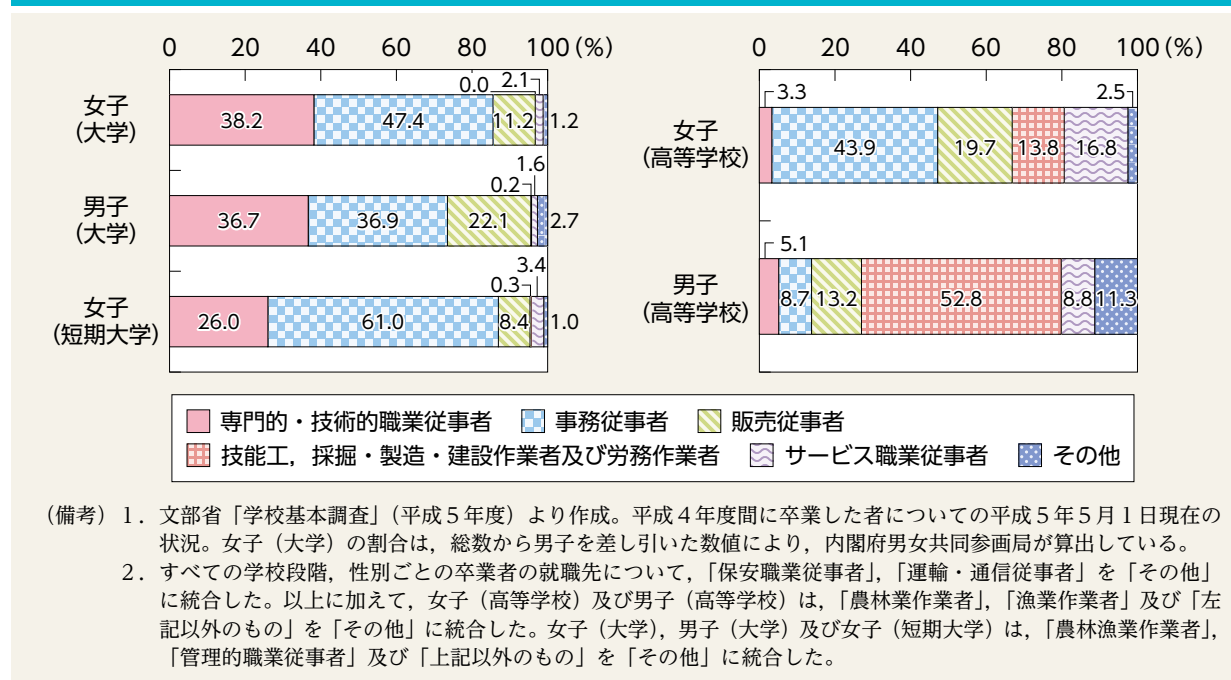
この時期（平成4（1992）年度）の大学卒業者の就職先を職業別に見ると、女子は事務従事者が47.4%と半数近くを占め最大になっており、次に多いのは専門的・技術的職業従事者（38.2%）となっている。専門的・技術的職業従事者の内訳を見ると、教員39.8%、技術者33.5%<sup>6</sup>と、両者合わせて7割以上となっている。男子も女子と同様に、事務従事者が36.9%と最大で、次に多いのは専門的・技術的職業従事者（36.7%）となっている。

また販売従事者が22.1%と女子（11.2%）の約2倍となっている点にも特徴がある。

短期大学の卒業生（女子）の就職先を見ると、事務従事者が61.0%で過半数を占め、次に多いのが専門的・技術的職業従事者（26.0%）となっている。

一方、高等学校卒業生の就職先を見ると、女子は事務従事者の割合が最大（43.9%）であるが、男子は技能工、採掘・製造・建設作業員及び労務作業員に就職する者が過半数（52.8%）に達している（I-特-6図）。

I-特-6図 大学等卒業生・高等学校卒業生の職業別就職者の構成比（平成4（1992）年度）



（子供の性別による親が期待する進路・育て方～女子にも大学（大学院）進学を期待する親が増加～）

親が子供に期待する進路は、平成6（1994）年には、女子についても大学（大学院）進学を期待する割合が最も多くなっている（大学32.6%、大学院1.8%）<sup>7</sup>。

子供の育て方における性別についての考え方を見ると、平成6（1994）年に15歳以下の子供を持つ母親又は父親に「男の子は男らしく、女の子は女らしく育てるべきである」という考え方について尋ねた調査においては、母親72.3%、父親84.9%が「そう思う」、「どちらかと言えばそう思う」としている（I-特-5図参照）<sup>8</sup>。

<sup>6</sup> 「技術者」には、「科学研究者」、「農林水産業・食品技術者」、「鉱工業技術者」及び「その他の技術者」を含む。  
<sup>7</sup> 日本女子社会教育会「家庭教育に関する国際比較調査報告書」（平成7年。調査は平成6年2月実施）135頁。12歳以下の子供と同居している親、またはそれに相当する人に質問を行っている。  
<sup>8</sup> 総務庁「子供と家族に関する国際比較調査報告書」（平成8年。調査は平成6年11～12月実施）39頁。

## 学習指導要領における技術・家庭、保健体育の変遷

戦後の我が国の初等中等教育においては、多くの教科が男女の区別なく履修されてきた。一方、中学校の技術・家庭科及び保健体育、高等学校の家庭科及び保健体育においては、男女で異なる内容を履修することとなっていた。

まず、中学校の技術・家庭科に関して、昭和33（1958）年告示の学習指導要領において、「生徒の現在および将来の生活が男女によって異なる点のあることを考慮して、『各学年の目標および内容』を男子を対象とするものと女子を対象とするものとに分ける」とされている。これにより、各学年の目標及び内容が、性別によって異なったものとなり、具体的には、「女子向き」の内容は調理、被服製作、設計・製図、保育、家庭機械・家庭工作となっている。一方、「男子向き」の内容は、設計・製図、木材加工・金属加工、栽培、機械、電気、総合実習となっている。

高等学校の家庭科に関しては、昭和45（1970）年告示の学習指導要領において、普通科において「『家庭一般』は、すべての女子に履修させるもの」とすることが定められている。また家庭科に関する改善の具体方針として、「女子の特性にかんがみ、（中略）すべての女子に『家庭一般』を履修させるものとする」とされている<sup>1</sup>。

しかしながら、昭和52（1977）年の学習指導要領においては、「地域や学校の実態及び生徒の必要並びに男女相互の理解と協力を図ること」を考慮して、中学校の技術・家庭科において、領域の再構成を行い、女子には技術系列の領域の中から1領域を、男子には家庭系列の領域の中から1領域を含めて、男女のいずれも7つ以上の領域を選択して履修させるように定めている。

そして、昭和60（1985）年の「女子に対するあらゆる差別の撤廃条約」の批准を受けて、平成元（1989）年告示の学習指導要領においては、中学校の技術・家庭科では、男子と女子で履修領域の範囲に差異を設けている扱いを改め、男女同一の扱い<sup>2</sup>をするとともに、高等学校の家庭科では、男女ともに必修の教科とされた。中学校の技術・家庭科では、木材加工、電気、家庭生活、食物の4領域について、すべての生徒に履修させるものとされた。また、高等学校の家庭科では、家庭一般、生活技術、生活一般のうち1科目をすべての生徒に選択履修させることとなった<sup>3</sup>。

また保健体育の学習指導要領についても変化が見られる。平成元（1989）年告示より前の学習指導要領においては、性別により保健体育の学習内容に違いが見られた。中学校の保健体育に関しては、昭和52（1977）年告示の学習指導要領では、ダンスは「主として女子に履修させる」、格技（ア相撲、イ柔道、ウ剣道）は「主として男子に履修させる」ものとなることが定められている。高等学校の保健体育に関しても、昭和53（1978）年告示の学習指導要領では、ダンスは「主として女子に指導する」、格技（ア柔道、イ剣道）は、「主と

1 「高等学校教育課程の改善について」（昭和44年9月教育課程審議会答申）

2 文部省「中学校指導書」（技術・家庭編）（開隆堂出版社、平成元年）99頁。

3 平成11（1999）年告示の学習指導要領では、「家庭基礎」、「家庭総合」、「生活技術」のうちから1科目、平成21（2009）年告示の学習指導要領では、「家庭基礎」、「家庭総合」、「生活デザイン」のうちから1科目、平成30（2018）年告示の学習指導要領では「家庭基礎」、「家庭総合」のうちから1科目を、それぞれ選択することとなっている。

して男子に指導する」こととされている。

しかしながら、平成元（1989）年告示の学習指導要領において、従来の格技が武道に改められ、武道およびダンスの領域について、男女ともに選択して履修させることが、中学校、高等学校ともに定められた。

平成の始まりとともに、学習指導要領において、すべての教科で男女別の履修に関する記述がなくなったのである。

### 3 バブル経済崩壊後（平成5（1993）年頃）から現在まで

（高等教育機関への進学率～女子の大学進学率は倍増、短期大学進学率は1/3に～）

女子の高等教育機関への進学率は引き続き上昇している。しかしながら、女子の高等教育機関への進学率の上昇に大きく寄与していた短期大学（本科）への進学率は平成6（1994）年度の24.9%をピークに下落し、平成30（2018）年度には8.3%に低下している。一方、大学（学部）への進学率は上昇を続け、平成30（2018）年度には50.1%となっている。また、若干の低下傾向だった男子の大学（学部）への進学率は平成3（1991）年度から再び上昇し、平成30（2018）年度には56.3%となっている（I-特-1図参照）。

（専攻分野別に見た男女の偏り～工学の女子学生割合は増加するもなお15.0%～）

平成30（2018）年度の大学（学部）の女子の割合を専攻分野別に見ると、昭和50（1975）年度時点で過半数を超えていた薬学・看護学等、人文科学及び教育は、平成5（1993）年度に引き続き高止まりしている。

この時期に3割を超えたのは農学、社会科学及び医学・歯学である。理学、工学も大きく増えているが、理学27.8%、工学15.0%にとどまっている（I-特-2図参照）。

（有業者に占める大学等卒業者の割合～大学・大学院卒と短期大学・高専卒を合わせた割合は男女とも5割に～）

女子の高等教育機関への進学率の上昇を反映して、女性有業者に占める大学・大学院卒業者の割合がこの時期に大きく伸び、平成29（2017）年時点では21.8%となっている。しかし、男性有業者に占める大学・大学院卒業者の割合は38.4%であり、依然として男女差が見られる（I-特-3図参照）。

（新規学卒者の職業別就職状況～高等教育卒業者は男女とも専門的・技術的職業従事者が最多～）

平成29（2017）年度の大学卒業者の就職先を職業別に見ると、女子は専門的・技術的職業従事者が39.0%で最大になっており、事務従事者が30.8%と次に多い。最大の就職先である専門的・技術的職業従事者に関して内訳を見ると、保健医療従事者40.8%、技術者20.0%<sup>9</sup>、教員18.4%と、就職先が多様化していることがうかがわれる。一方で男子は専門的・技術的職業従事者の割合が最大である（36.2%）点は女子と同様であるが、販売従事者が28.0%で次に多くなっている。

短期大学の卒業者（女子）の就職先を見ると、専門的・技術的職業従事者が過半数（62.8%）に達している。

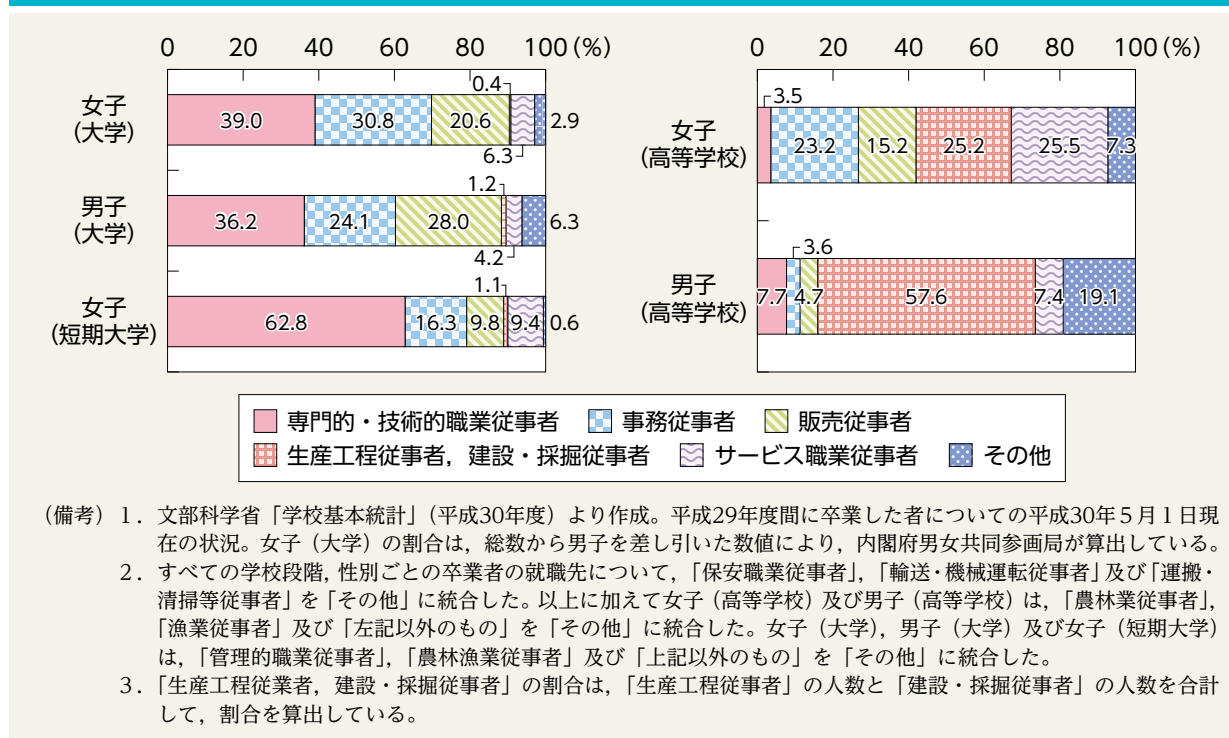
高等学校卒業者の就職先を見ると、女子は就職先が分散している。サービス職業従事者

<sup>9</sup> 「保健医療従事者」には、「医師、歯科医師、獣医師、薬剤師」、「保健師、助産師、看護師」、「医療技術者」及び「その他の保健医療従事者」を含む。また「技術者」には、「研究者」、「農林水産技術者」、「製造技術者（開発）」、「製造技術者（開発除く）」、「建築・土木・測量技術者」、「情報処理・通信技術者」及び「その他の技術者」を含む。

が25.5%で最大であるが、次に多い生産工程従事者、建設・採掘従事者も25.2%を占めている。さらに第3位の事務従事者も23.2%となっている。他方で男子の就職先

を見ると、生産工程従事者、建設・採掘従事者が過半数に達している(57.6%) (I-特-7図)。

I-特-7図 大学等卒業者・高等学校卒業者の職業別就職者の構成比(平成29(2017)年度)



(子供の性別による親が期待する進路・育て方～女子にも大学・大学院卒を期待する親が過半数に～)

親が子供に期待する進路は、平成26(2014)年においては、女子は「大学まで」が56.7%、「大学院まで」が2.0%、男子は「大学まで」が65.5%、「大学院まで」が3.6%と、過半数の親が女子にも大学・大学院までの進学を期待している。また、「専門学校(専修学校)・各種学校まで」は、女子12.2%、男子9.6%と、女子の方が高くなっている。さらに、高校までの進学は、女子10.0%、男子12.6%となっており、男子の方が高くなっている<sup>10</sup>。

子供の育て方における性別についての考え

方について、平成26(2014)年の調査によると、「男の子は『男の子らしく』、女の子は『女の子らしく』育てるべきである」という考えに賛成する者の割合は、母親40.4%、父親64.1%に減少している(I-特-5図参照)。特に、女性(母親)において、子供の育て方において性別により方針を変えろという考えが支持を得られなくなっていることが推察される。

#### 4 女性の教育・学びの状況の推移

(女子の高等教育は短期大学から大学へ)

女子の大学等進学率は、年々上昇している。昭和35(1960)年度の時点では、女子の高等教育機関への進学率は、大学、短期大学と

<sup>10</sup> 内閣府「平成25年度 小学生・中学生の意識に関する調査」(平成26年2月実施)。平成25年4月1日時点で、満9～14歳の子供の両親(保護者)に質問を行っている。

もに5%に満たなかったが、高度経済成長期には短期大学を中心に進学率が大きく上昇し、昭和50（1975）年度の時点では、大学進学率は1割、短期大学進学率は2割を超える。その後、バブル経済崩壊期までは高等教育機関への進学率がやや停滞するが、バブル経済崩壊以降は再び高等教育機関への進学率が上昇する。

しかし、バブル経済崩壊以降の女子の高等教育機関への進学率の上昇の内訳は、高度経済成長期と異なり、大学への進学率が大きく上昇し、平成30（2018）年度現在では5割を超えているが、依然として女子の大学進学率は男子を下回っている。一方で、高度経済成長期に女子の高等教育機関への進学率の上昇に大きく寄与した短期大学への進学率はこの時期には低下し、平成30（2018）年度時

点では1割を下回っている。

世代ごとに18歳時点での進学先の割合を推計すると、現在70歳の女性は、54.5%が高等学校卒業、8.5%が短期大学進学、4.9%が大学進学となり（昭和41（1966）年度時点18歳）、現在60歳の女性は、45.3%が高等学校卒業、20.7%が短期大学進学、13.3%が専修学校（専門課程）進学、12.6%が大学進学（昭和51（1976）年度時点18歳）ということになる。現在40歳の女性になると、27.0%が高等学校卒業、22.9%が短期大学進学、20.9%が専修学校（専門課程）進学、26.0%が大学進学（平成8（1996）年度時点18歳）であり、平成29（2017）年度に18歳になった女性は、半数の50.1%が大学へ進学している（I-特-8表）。

I-特-8表 女子の進学率の推移（推計）

16歳時点	19歳時点	現在の年齢	大学（学部）への進学率（%）	短期大学（本科）への進学率（%）	専修学校（専門課程）への進学率（%）	高等学校等への進学率（%）	最終学歴が高等学校の者（推計値）（%）
昭和39（1964）年	昭和42（1967）年	70歳	4.9	8.5	—	67.9	54.5
昭和49（1974）年	昭和52（1977）年	60歳	12.6	20.7	13.3	91.9	45.3
昭和59（1984）年	昭和62（1987）年	50歳	13.6	21.5	16.0	95.0	43.9
平成6（1994）年	平成9（1997）年	40歳	26.0	22.9	20.9	96.8	27.0
平成16（2004）年	平成19（2007）年	30歳	40.6	11.9	24.6	96.7	19.6
平成27（2015）年	平成30（2018）年	19歳	50.1	8.3	26.2	97.0	12.4

（備考）1. 文部科学省「学校基本統計」より作成。

2. 専修学校（専門課程）については、「学校基本統計」において、昭和50（1975）年以前の値は計上されていない。
3. 大学（学部）への進学率、短期大学（本科）への進学率、専修学校（専門課程）への進学率は過年度高卒者等を含む。
4. 進学率は、高等学校は15歳に達した翌年度である16歳の年度の数値、それ以外は18歳に達した翌年度である19歳の年度の数値を掲載している。
5. 現在の年齢は、平成30年度時点の年齢。
6. 最終学歴が高等学校の者（推計値）は、各年齢階級の高等学校進学率からそれ以外の学校への進学率を引いた数値である。

（大学における専攻分野に男女の偏り、工学、理学でなお女子割合低い）

大学（学部）における専攻分野にも、男女の偏りが見られ、現時点でも、高等学校卒業

時点の進路選択に男女の相違があると言える。薬学・看護学等や人文科学、教育等を専攻する学生は、昭和50（1975）年度時点で女子が過半数を占めており、その後も同様の



傾向が続いている。一方、理学、医学・歯学、農学や社会科学においては、昭和50（1975）年度時点では女子の割合が1割前後であったが、平成5（1993）年度時点では農学、医学・歯学や理学において2割を超え、平成30（2018）年度時点では農学や社会科学、医学・歯学では3割を上回っている。

しかし、工学においては、女子の割合は昭和50（1975）年度の0.9%からは上昇しているものの、平成30（2018）年度時点においても15.0%にとどまっており、また理学においても3割に達していない。

#### **（女性有業者の高学歴化が進むも、なお大学・大学院卒は2割）**

有業者の学歴の構成を見ると女性有業者における高学歴化の傾向が見られる。昭和57（1982）年時点では、女性有業者において大学・大学院卒業者の割合は5%に満たなかった。一方、バブル経済崩壊後の平成4（1992）年には、女子の短期大学進学率の上昇も反映して短期大学・高専卒業者の割合が15%を超える水準に達するが、大学・大学院卒業者の割合は6%程度にとどまっていた。他方で、平成29（2017）年には、この時期の女子の大学・大学院への進学率の上昇を反映して、女性有業者の2割以上が大学・大学院卒業者となる。とはいえ、女性有業者に占める大学・大学院卒業者の割合は、男性有業者に占める割合を依然として下回っている。

#### **（大卒者の仕事の男女差は縮小、高卒者の男女差はなお大）**

学校を卒業して就く仕事（職業）は、昭和49（1974）年度の女子の学校卒業者においては、大学卒業者では専門的・技術的職業従事者が過半数を、短期大学・高等学校卒業者では事務従事者が過半数を占めていたが、平成4（1992）年度卒業者においては、学歴に関わりなく事務従事者が最も多く4～6割を占めるようになる。しかし直近の平成29

（2017）年度では、大学・短期大学卒業者では専門的・技術的職業従事者が、高等学校卒業者ではサービス職業従事者が最大となっている。

昭和49（1974）年度、平成4（1992）年度と直近の平成29（2017）年度を比較すると、男女の相違が、大学卒業者では小さくなりつつあるが、高等学校卒業者の場合は、相違は引き続き大きい。進学先や専攻分野など、高等教育機関への進学状況について男女の相違が小さくなると、学校を卒業して就く職業についても男女の相違が小さくなることが推察される。

また、専門・技術職は、事務職の場合と比較して就業継続につながる場合が多いとされ、再就職も容易で女性にとって安定的就業である傾向があるが、昭和49（1974）年度、平成29（2017）年度の大学卒業者の就職先を職業別に見ると、ともに女子は専門的・技術的職業従事者が最大となっている。しかし、就職した専門的・技術的職業従事者の内訳を見ると、昭和49（1974）年度は、教員が7割を超えていたのに対して、平成29（2017）年度は、保健医療従事者が4割強、技術者や教員が各々約2割となっており、就業分野が多様化している。

#### **（「男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てるべき」と考える母親は最近20年で大幅に減少）**

女子に大学・大学院までの学歴を期待する親は、昭和51（1976）年時点では4人に1人程度であったが、バブル経済崩壊後の平成6（1994）年になると3人に1人が期待するようになる。そして平成26（2014）年になると、女子に対しても過半数の親が大学・大学院までの学歴を望むようになる。しかし男子に大学・大学院までの進学を期待する親の割合と比べると低い。

子供の性別による育て方の考え方の推移を見ると、高度経済成長期の昭和47（1972）

年時点では女性（母親）、男性（父親）ともに7割以上が、「男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てるべき」と考えており、平成6（1994）年においても同様の傾向が見られた。しかし平成26（2014）年になると、「男の子は男の子らしく、女の子は

女の子らしく育てるべき」という考えを支持する割合は低下し、女性（母親）においては4割程度しか支持していない。以前のような子供の性別による育て方の使い分けは、特に女性において評価されなくなってきていると言える。

コラム

3

## 高等女学校における良妻賢母教育

戦前の高等女学校は、当時の女子が尋常小学校を卒業してから進学する場合の中等教育機関<sup>1</sup>であったが、科目内容などから、主に良妻賢母の育成を狙いとしたものであったことが分かる。明治32（1899）年の高等女学校令において、「女子ニ須要ナル高等普通教育」を行う中等教育機関として、男子の旧制中学校に対応する存在として、制度化され、各道府県に最低一校の女学校の設置が義務付けられた。高等女学校では尋常小学校を卒業してから3～5年の期間を過ごした。その後の進学先としては、女子の高等教育機関である女子高等師範学校や女子専門学校があるが、これらの高等教育機関への進学率は戦前期を通じて1%に満たなかったことから、高等女学校は、戦前期の女子の実質的な最終教育機関であったともいえる。

当初は、尋常小学校の就学率の低さも反映して高等女学校への女子の進学率は5%に満たなかったが、尋常小学校への就学率がほぼ100%に達するとともに進学率も上昇し、大正14（1925）年には進学率が15%近くに達し、当時の男子の進学先であった旧制中学校の在学者数を上回るようになる。そして昭和20（1945）年には約25%に達している<sup>2</sup>。

しかし、高等女学校への進学率の上昇は、女子の就職のためのスキルの育成への需要の高まりを反映したものとは言いがたい。高等女学校のカリキュラムを見ると、「国語」、「数学」、「歴史」、「外国語」などの一般科目だけではなく、「家事」、「裁縫」等の男子の旧制中学校にはない科目が設定されている。また高等女学校における正級長<sup>3</sup>任命の基準が、同じ地域の旧制中学校と異なり、成績だけではなく、親切・謙譲・円満など周囲に対する配慮が重視されていたという事例<sup>4</sup>が指摘されている。さらに卒業生の卒業直後の進路を見ると、多くが「家庭」となっており、就職した者の割合は極めて低い<sup>5</sup>。また文部大臣の樺山資紀が明治32（1899）年の地方視学官会議において、「高等女学校ノ教育ハ其生徒ヲシテ他日中人以上ノ家ニ嫁シ、賢母良妻タラシムルノ素養ヲ為スニ在リ」と述べており、高等女学校には、

1 当時、尋常小学校を卒業した後の主な進学先は、男子が旧制中学校、女子は高等女学校とされていた。

2 以上、稲垣恭子「女学校と女学生 教養・たしなみ・モダン文化」（中公新書、平成19年）4～6頁。

3 正級長とは、「学校側の命令・指示を学級生徒に伝達する」、「教員の指揮に従いながら、他の生徒を統率し、学級の秩序を保持する」役割を担う生徒の役職である。ほとんどの場合、学校長や担任教師からの任命により決定されていた。正級長に次ぐ役職として、副級長が存在した（土田陽子「公立高等女学校にみるジェンダー秩序と階層構造」（ミネルヴァ書房）113頁。

4 県立和歌山高等女学校の事例。土田陽子「公立高等女学校にみるジェンダー秩序と階層構造」（ミネルヴァ書房、平成26年）112～135頁。

5 吉田文「高女教育の社会的機能」天野郁夫編「学歴主義の社会史」（有信堂、平成3年）125～128頁。出所「全国高等女学校実科高等女学校二関スル諸調査」。

良妻賢母の育成が期待されていたことがわかる<sup>6</sup>。

高等女学校の教育方針には地域により多様性も見られた。教科外の活動について、郡部の高等女学校においては、農作業や花壇作りなどの共同作業が重視されていたのに対して、都市部の高等女学校においてはこのような共同作業はあまり見られず、近代的・科学的な育児方法の講演や幼児教育施設の見学などが重視されていたことも指摘されている。良妻賢母のイメージは、地域の状況により異なるものであったことがうかがわれる<sup>7</sup>。

6 文部省「学制百年史」（帝国地方行政学会，昭和56年）。土田陽子「公立高等女学校にみるジェンダー秩序と階層構造」（ミネルヴァ書房，平成26年）2頁。

7 土田陽子「公立高等女学校にみるジェンダー秩序と階層構造」（ミネルヴァ書房，平成26年）3頁，108頁。

## 第2節

### 進路選択に至る女子の 状況と多様な進路選択を 可能とするための取組

戦前からの変遷を経て、現在では、教育内容に男女で取扱いの相違はなく（コラム2参照）、内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（平成28年）によると、66.4%の者が「学校教育の場」において男女の地位は平等になっていると回答している。この数値は、「家庭生活」や「職場」，「政治の場」<sup>11</sup>と比べても高くなっており、意識の面でも学校教育の場が男女平等だと認識している者が多いことがうかがわれる。

一方、大学（学部）における専攻分野には男女の偏りが見られ、現時点でも、高等学校卒業時点の進路選択に男女の相違があると言える。

高等学校卒業時点の進路選択には、それまで生徒が置かれていた環境と選択の先にある将来の環境の双方が影響すると考えられる。本節では、まず、高等学校卒業時までの期間において影響を与え得る要素として、好きな科目や成績、教員の性別等の状況、家族の影響に着目し、それぞれの男女の相違から進路選択に至る女子の状況を分析する。次に、高

等学校卒業時の進路選択に影響を与え得る要素として、進学先となる高等教育機関における状況や、高等教育機関で選択した専門分野との連続性が強い研究者における状況について分析する。最後に、多様な進路選択を可能とするための取組としてキャリア教育<sup>12</sup>や理工系人材の育成に係る取組について取り上げる。

#### 1 進路選択までの環境等

##### (1) 好きな科目や成績等

（女子は男子よりは国語好きが多いが、小学生女子は国語より理科が好き）

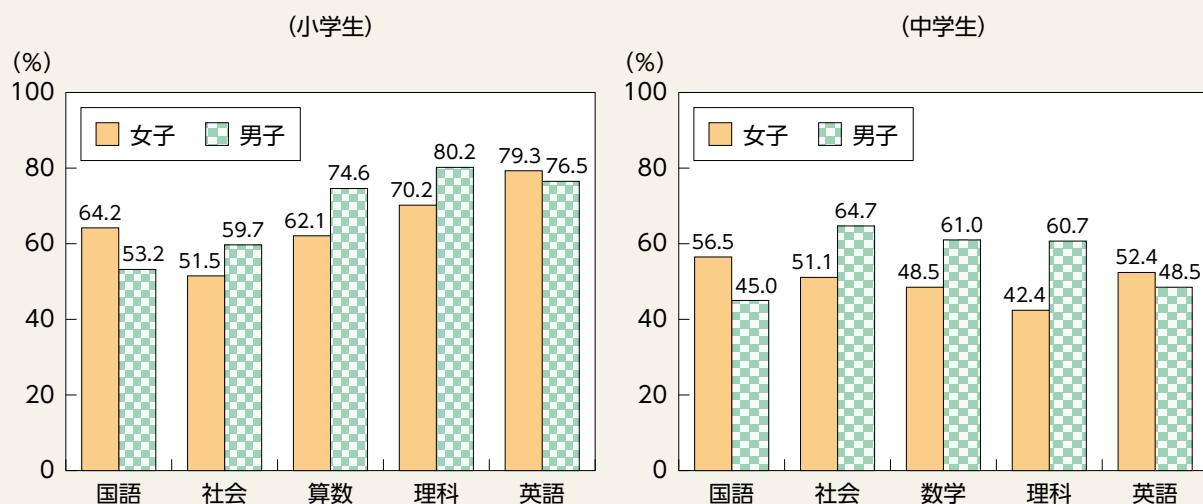
平成27（2015）年に実施された調査<sup>13</sup>によると、小学生、中学生共に好きな科目に男女で相違が見られる。女子は、男子に比べて国語が好きな割合が高く、男子は、女子に比べて社会や算数（数学）、理科が好きな割合が高くなっている。特に、小学生では算数、中学生では理科で男女差が大きくなっている。もっとも女子に着目してみると、小学生の好きな科目は英語、理科、国語の順であり、国語より理科が好きな者が多く、3位の国語と4位の算数も僅差である。しかし、中学生になると5科目中数学、理科は各々4位、5位に低下している（I-特-9図）。

<sup>11</sup> 「家庭生活」は47.4%、「職場」は29.7%、「政治の場」は18.9%。

<sup>12</sup> 「キャリア教育」の定義は、「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（答申）」（中央教育審議会，平成23年1月）によると、「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育」とされている。

<sup>13</sup> ベネッセ教育総合研究所「第5回学習基本調査」（平成28年）。

## I-特-9図 好きな科目 (小学生・中学生, 男女別)



- (備考) 1. ベネッセ教育総合研究所「第5回学習基本調査」(平成28年)より作成。  
 2. 調査は平成27年6~7月に実施。小学生は小学5年生2,601名, 中学生は中学2年生2,699名が回答。  
 3. 数値は, 「とても好き」, 「まあ好き」の回答を合わせた割合。  
 4. 小学生の英語は, 外国語(英語)活動の数値。

また, 中学生を対象にした「女子生徒等の理工系進路選択支援に向けた生徒等の意識に関する調査研究」<sup>14</sup>によると, 自身を「理系タイプである」もしくは「どちらかといえば理系タイプである」と回答した女子は27.1%<sup>15</sup>, 自身を「文系タイプである」もしくは「どちらかといえば文系タイプである」と回答した女子は41.0%<sup>16</sup>であり, 男子に比べて女子は自身について「文系タイプである」, 「どちらかといえば文系タイプである」と回答した生徒が多くなっている。さらに「将来は文系/理系どちらの進路に進みたいか」との質問に対しても, 男子に比べて女子は,

「文系」, 「どちらかといえば文系」と回答した生徒が多くなっている (I-特-10図)。

他方, 「多様な選択を可能にする学びに関する調査」<sup>17</sup>によると, 中学生の頃に理科が好きだった女性の割合は世代が若くなるにつれて増えている (I-特-11図)。

このように, 小中学生の段階から, 好きな科目や希望する進路について男女で相違が見られるが, その中でも理科においては, 若年層になるほど中学生の頃に好きだったと答える女性が増えており, 男女差が小さくなる傾向がうかがえる。

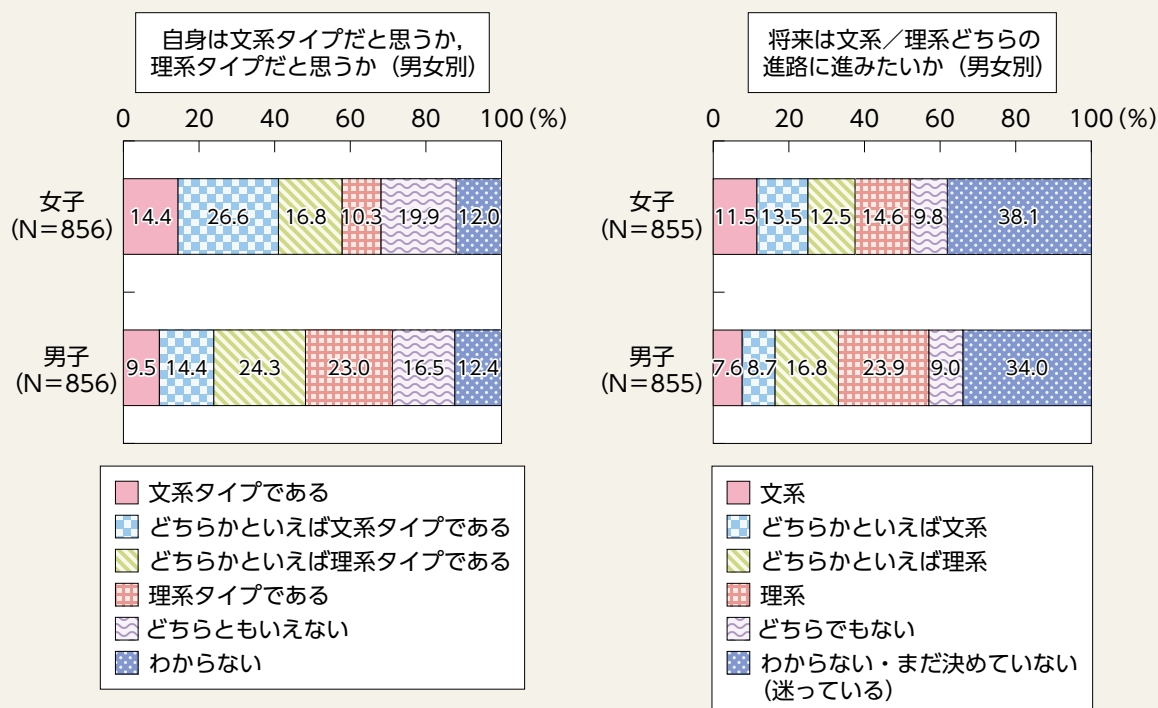
<sup>14</sup> 「女子生徒等の理工系進路選択支援に向けた生徒等の意識に関する調査研究」(平成29年度内閣府委託調査・株式会社リベルタス・コンサルティング)。

<sup>15</sup> 「理系タイプである」10.3%と「どちらかといえば理系タイプである」16.8%を足した数値。

<sup>16</sup> 「文系タイプである」14.4%と「どちらかといえば文系タイプである」26.6%を足した数値。

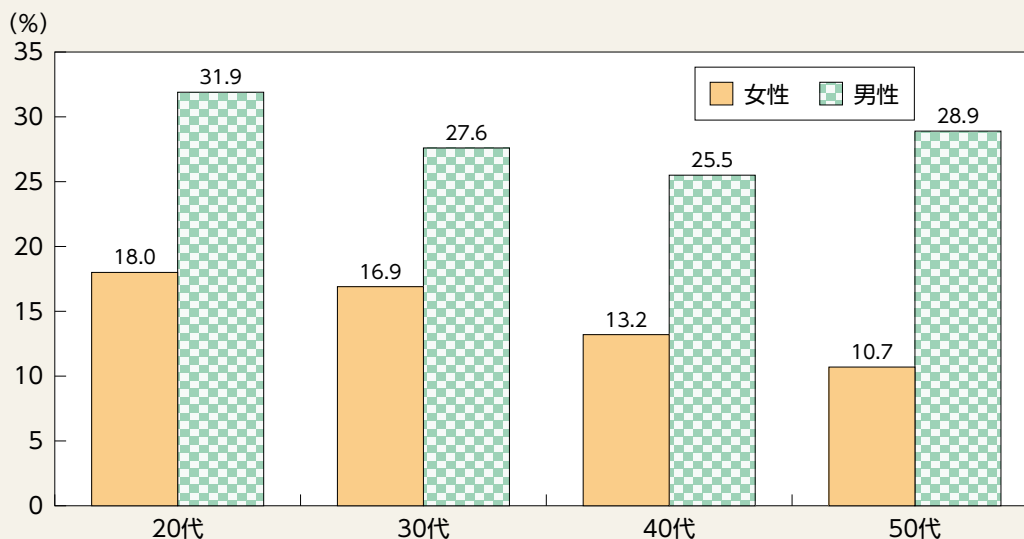
<sup>17</sup> 「多様な選択を可能にする学びに関する調査」(平成30年度内閣府委託調査・株式会社創建)

## I-特-10図 文系・理系に対する意識（中学生，男女別）



- (備考) 1. 「女子生徒等の理工系進路選択支援に向けた生徒等の意識に関する調査研究」（平成29年度内閣府委託調査・株式会社リベルタス・コンサルティング）より作成。  
 2. 中学2年生の男女1,000名ずつを対象に実施。  
 3. 無回答は除外して記載。

## I-特-11図 中学生の頃に理科が好きだった者の割合（年代別）



- (備考) 1. 「多様な選択を可能にする学びに関する調査」（平成30年度内閣府委託調査・株式会社創建）より作成。  
 2. 女性，男性ともに各年齢ごとに750名が回答。

### (女子の理系回避の原因は成績ではなく環境)

次に、義務教育修了段階（15歳児）の学習到達度における男女差について見てみる。OECD（経済協力開発機構）が平成27（2015）年に実施したPISA調査（生徒の学習到達度調査）<sup>18</sup>によると、我が国の学力は引き続き上位に位置している。各分野別に見ると、読解力<sup>19</sup>は、女子が得点、正答率ともに高くなっているが、科学的リテラシー及び数学的リテラシー<sup>20</sup>は、男子が得点、正答率ともに高くなっている（I-特-12表）。このように、我が国の女子の科学的リテラシー及び数学的リテラシーの点数は、男子に比べると低くなっているが、国際的に見て点数が悪いというわけではなく、むしろ諸外国の女子及び男子よりも高くなっている。

しかしながら、2で後述するとおり、大学等における理工系分野の女子割合は低い。また、女性研究者の割合も諸外国と比べると低い水準にとどまっており、特に、研究者の大半を占める工学分野及び理学分野の研究者に占める女性の割合は、大学等の研究本務者で12.6%（工学11.1%，理学14.6%）、企業の研究者で8.1%（工学5.6%，理学14.8%）と低い水準となっている。これは、女子の理数系科目の学力不足ではなく、周囲の女子の進学動向、親の意向、ロールモデルの不在等の環境が影響していると考えられるため、生徒に学んだ知識と実社会のつながりを理解させるような環境を醸成することや、生徒だけでなくその家族や保護者に対する支援も行うこと等が必要であると指摘されている<sup>21</sup>。

<sup>18</sup> OECDが義務教育修了段階の15歳児の生徒を対象に実施。生徒が持っている知識や技能を、実生活の様々な場面でどれだけ活用できるかを見るもの。2015年調査は、72か国・地域から約54万人を対象に実施し、我が国からは、高等学校本科の全日制学科等の1年生のうち198校（学科）、約6,600人の生徒が参加した。

<sup>19</sup> PISA2015年調査（国立教育政策研究所「生きるための知識と技能OECD生徒の学習到達度調査（PISA）2015年調査国際結果報告書」（平成28年12月））における定義は、「自らの目標を達成し、自らの知識と可能性を発達させ、社会に参加するために、書かれたテキストを理解し、利用し、熟考し、これに取り組むこと」とされている。

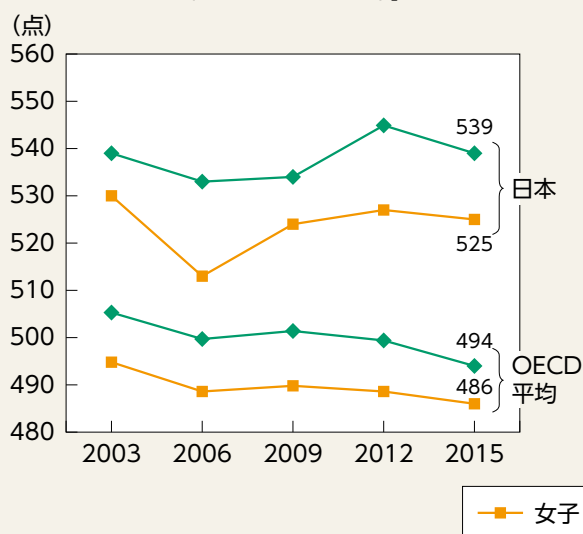
<sup>20</sup> PISA2015年調査においては、科学的リテラシーは、「思慮深い市民として、科学的な考えを持ち、科学に関連する諸問題に関与する能力」、数学的リテラシーは、「様々な文脈の中で数学的に定式化し、数学を活用し、解釈する個人の能力」と定義されている。

<sup>21</sup> 「理工系分野における女性活躍の推進を目的とした関係国の社会制度・人材育成等に関する比較・分析調査報告書」（平成28年度内閣府委託調査・公益財団法人未来工学研究所）

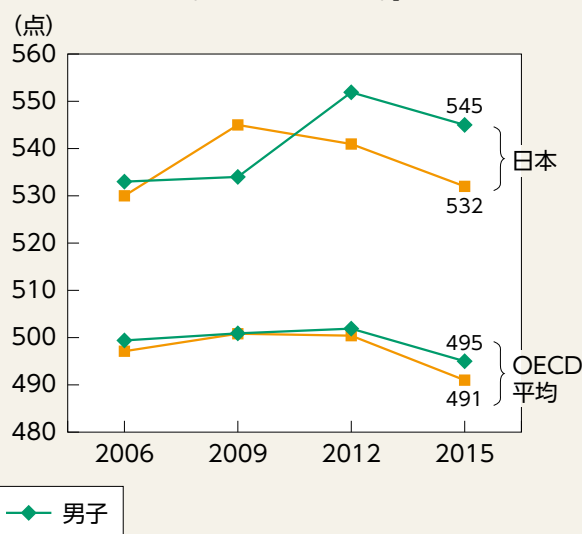
I - 特 - 12表 OECD生徒の学習到達度調査 (PISA) 2015年調査の結果

	日本			OECD平均		
	全体	男性	女性	全体	男性	女性
科学的リテラシー平均得点	538点	545点	532点	493点	495点	491点
科学的リテラシー正答率	58%	60%	57%	—	—	—
数学的リテラシー平均得点	532点	539点	525点	490点	494点	486点
数学的リテラシー正答率	54%	56%	53%	—	—	—
読解力平均得点	516点	509点	523点	493点	479点	506点
読解力正答率	63%	62%	65%	—	—	—

【PISAの数学の男女別平均点の推移 (日本とOECD平均)】



【PISAの科学の男女別平均点の推移 (日本とOECD平均)】



2015年 点数	日本	韓国	ルウェー	英国	ドイツ	米国	OECD 平均
男子	539	521	501	498	514	474	494
女子	525	528	503	487	498	465	486
男女差	14	-7	-2	12	17	9	8

2015年 点数	日本	韓国	ルウェー	英国	ドイツ	米国	OECD 平均
男子	545	511	500	510	514	500	495
女子	532	521	497	509	504	493	491
男女差	14	-10	3	1	10	7	4

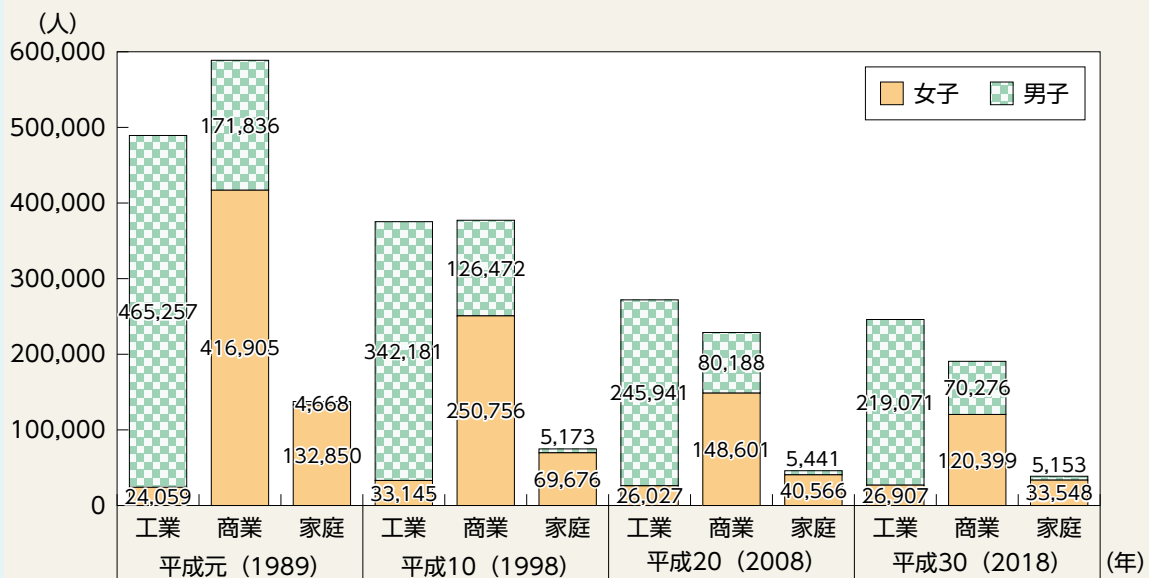
- (備考) 1. 国立教育政策研究所「生きるための知識と技能 OECD生徒の学習到達度調査 (PISA) 2015年調査国際結果報告書」(平成28年12月)及び「理工系分野における女性活躍の推進を目的とした関係国の社会制度・人材育成等に関する比較・分析調査報告書」(平成28年度内閣府委託調査・公益財団法人未来工学研究所)より作成。  
2. 表の平均得点及び差は整数値に丸めた値であり、表中のそれぞれの得点差とは必ずしも一致しない。

高等学校には、普通科の他に職業学科、その他専門学科<sup>1</sup>、総合学科が置かれている。いわゆる専門高校である職業学科に通う生徒は、平成30（2018）年時点で全生徒の18.3%<sup>2</sup>と決して多くはないが、学科の選択や高等学校卒業後の進路において男女で違いが生じている。

まず、学科別の生徒数について平成元（1989）年から平成30（2018）年までの推移を見てみることにする（図表1）。平成元（1989）年時点で職業学科の中で最も女子が多く在籍していた商業科の平成30（2018）年時点の女子の生徒数は、平成元（1989）年時点の28.9%まで減少している。男子の生徒数も、減少してはいるが、女子の減少率と比べると小さい。同様に女子が多く在籍していた家庭科では、女子は、平成元（1989）年時点の25.3%まで減少しているが、男子は減少するどころか、約1割増えている。

他方、平成元（1989）年時点で職業学科の中で最も男子が多く在籍していた工業科の平成30（2018）年時点の男子の生徒数は、平成元（1989）年時点と比べて半減しているが、女子の生徒数は約1割増えている。このように、商業科、家庭科や工業科といった生徒数における男女の偏りが大きかった学科において、男女差が以前と比べて小さくなってきていることが分かる。学科の選択にあたり性別の垣根が低くなっていること、結果として進路選択の幅が広がっていることが推察される。

図表1 学科別生徒数の推移



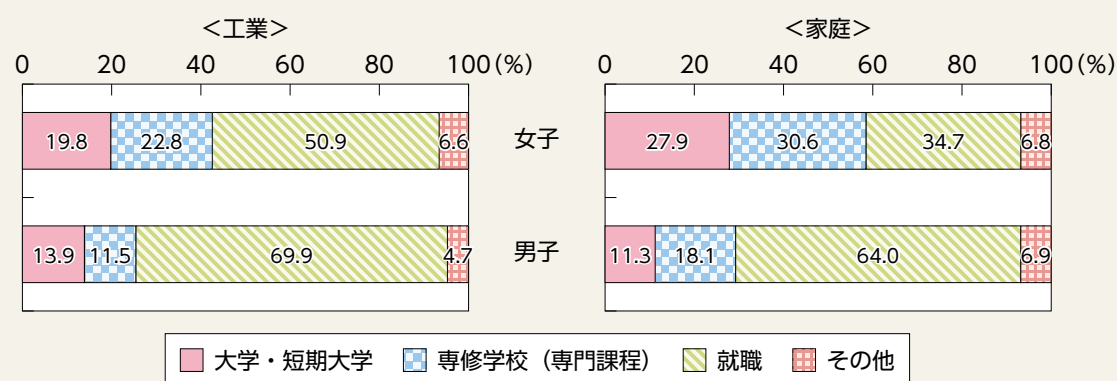
（備考）文部科学省「学校基本統計」より作成。

1 その他専門学科には、理数、体育、音楽、美術、外国語及び国際関係等の学科がある。  
 2 文部科学省「学校基本統計」（平成30年度）



次に、平成30（2018）年の学科別の進路状況について見てみることにする（図表2）。普通科では、男子よりも女子の方が、高校卒業後に進学している割合が高くなっているが、職業学科全体も同様の傾向を示している。特に、工業科、家庭科では男女差が大きくなっており、工業科においては、大学、短期大学、専修学校（専門課程）への進学率が男子は25.4%であるのに対して、女子は42.6%と男子に比べて高くなっている。また、家庭科においても、男子が29.4%であるのに対して、女子は58.5%と男子に比べて高くなっている。職業学科においても、男子に比べて女子の方が高等教育段階への進学を希望する傾向にあることも、女子の高等教育の進学率上昇の一つの要因となっている可能性が考えられるだろう。

図表2 工業科・家庭科における進路状況（平成30（2018）年）



（備考）1. 文部科学省「学校基本統計」（平成30年度）より作成。  
 2. 「その他」は、「専修学校（一般課程）等入学者」、「公共職業能力開発施設等入学者」等の人数。  
 3. 「就職」には、大学等進学者、専修学校（専門課程）進学者、専修学校（一般課程）入学者、公共職業能力開発施設等入学者のうち就職している者も含む。  
 4. 割合については、小数点第二位を四捨五入しているため、100%とならないことがある。

## （2）教員の性別等をめぐる状況 （教育機関の段階が上がるほど女性教員は減少）

平成28（2016）年時点の教諭に占める女性の割合は、幼稚園が92.7%、幼保連携型認定こども園が93.7%である<sup>22</sup>。また、保育士に占める女性の割合は97.1%（平成27（2015）年）であり<sup>23</sup>、小学校就学前の段階で子供が接する教諭や保育士の大多数を女性が占める状況となっている。

初等中等教育段階について女性教員の割合を見ると、平成30（2018）年5月時点で、小学校では62.2%となっているが、中学校では43.3%、高等学校では32.1%と教育段階が上がるにつれてその割合は低下してい

る。一方、いわゆる管理職である教頭以上に占める女性の割合は近年上昇傾向にあるものの、小学校では22.9%、中学校では9.7%、高等学校では8.8%にとどまっている。

高等教育段階について見ると、短期大学では全教員に占める女性の割合は52.3%と半数を超えているが、大学・大学院では24.8%にとどまっている。特に教授等に占める割合は16.7%と、准教授以下と比べて低くなっている（I-特-13図）。

次に、教科別に女性教員の割合を見ると、中学校では国語や英語で女性教員が多くなっているが、数学や理科、社会では男性教員が多くなっている（I-特-14図）。この傾向

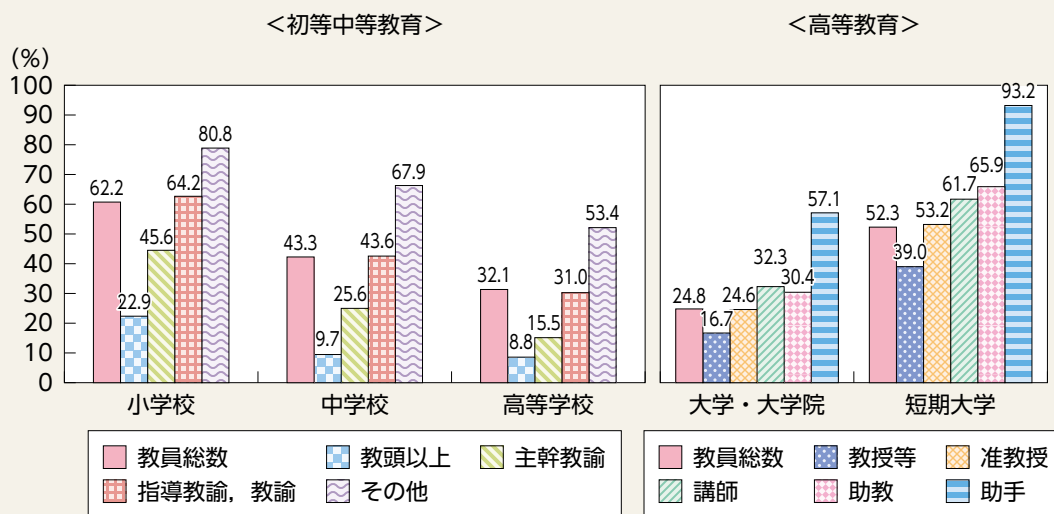
<sup>22</sup> 文部科学省「学校教員統計」（平成28年度）  
<sup>23</sup> 総務省「国勢調査（抽出詳細集計）」（平成27年）

は、高等学校においても同様であり、いわゆる文系科目に女性教員が多く、いわゆる理系科目及び社会科に男性教員が多いことが分かる。これは、好きな科目の男女の傾向と一致している（I-特-9図参照）。

「女子生徒等の理工系進路選択支援に向けた生徒等の意識に関する調査研究」によると自身を「理系タイプである」もしくは「どちらかといえば理系タイプである」と位置付け

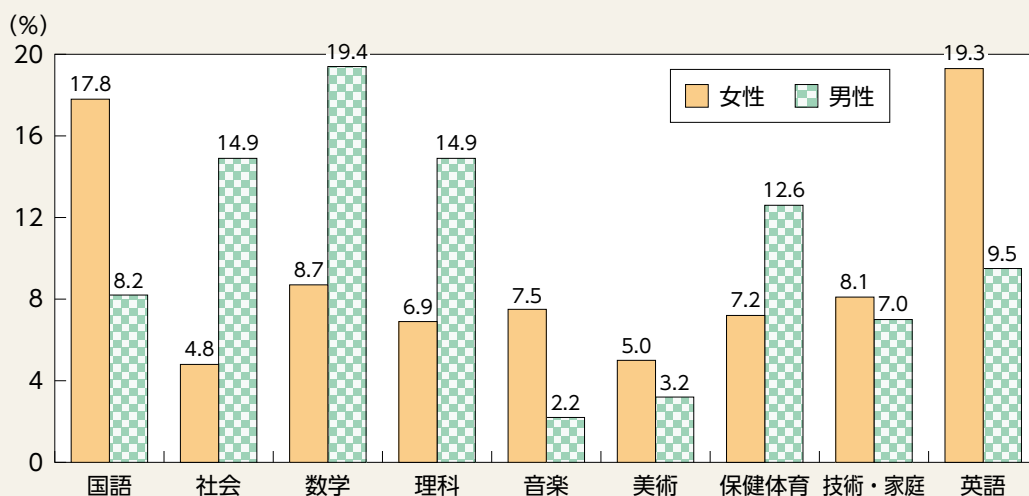
ている割合を、中学校で理数科目（数学、理科）を1科目でも女性教員から教わっている女子と、2科目ともに男性教員から教わっている女子とで比較すると、それぞれ33.8%、22.5%となっており、前者が11.3%ポイント高くなっている（I-特-15図）。理数科目の女性教員の存在は、身近なロールモデルとして女子の目に映っているとも考えられる。

I-特-13図 本務教員総数に占める女性の割合（教育段階別、平成30（2018）年度）



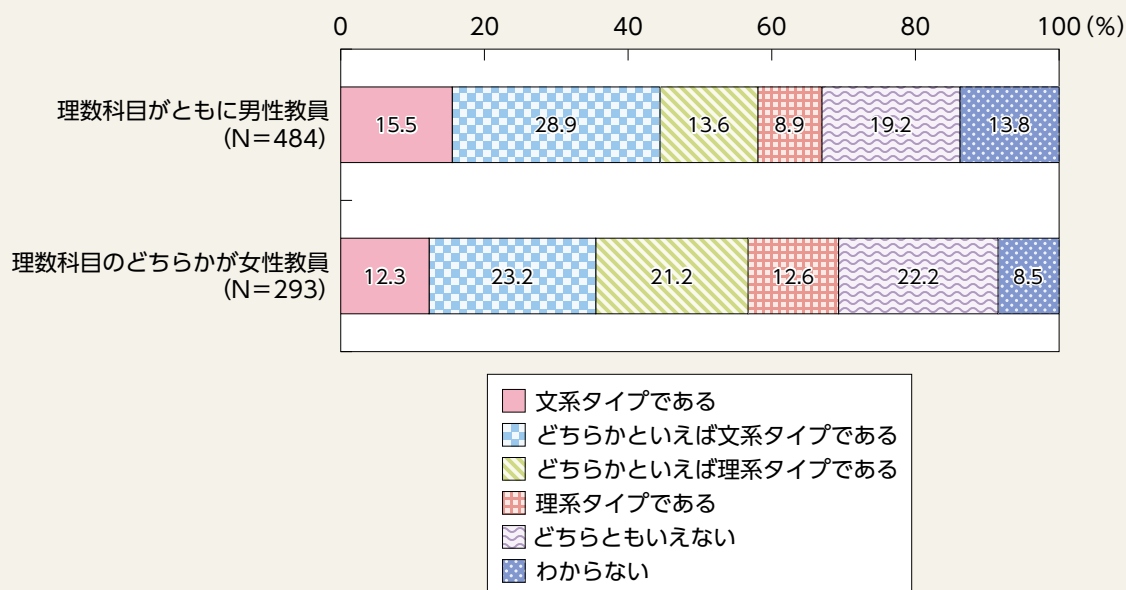
- (備考) 1. 文部科学省「学校基本統計」(平成30年度)より作成。  
 2. 高等学校は、全日制及び定時制の値(通信制は除く)。  
 3. 初等中等教育の「教頭以上」は「校長」、「副校長」及び「教頭」の合計。「その他」は「助教諭」、「養護教諭」、「養護助教諭」、「栄養教諭」及び「講師」の合計。  
 4. 高等教育の「教授等」は「学長」、「副学長」及び「教授」の合計。

I-特-14図 担任教科別、教員免許状別教員構成（中学校）



- (備考) 1. 文部科学省「学校教員統計調査」(平成28年度)より作成。  
 2. 2教科以上担任している教員はそれぞれの教科に計上した。

I-特-15図 理数教員の性別と女子生徒の文理傾向



- (備考) 1. 「女子生徒等の理工系進路選択支援に向けた生徒等の意識に関する調査研究」(平成29年度内閣府委託調査・株式会社リベルタス・コンサルティング)より作成。  
 2. 中学2年生の男女1,000名ずつを対象に実施。  
 3. 無回答は除外して記載。  
 4. 理数科目とは、「数学」及び「理科」。  
 5. 「理数科目がともに女性教員」である場合は、調査対象のうち1学級(男女合わせて33名)しか該当がなく参考値として考える必要があるため、本図には記載していない。

### (教員が男女共同参画を学ぶ機会)

教員自身が、男女共同参画について理解を深め、日々の生徒への指導に役立てていくことは重要である。ここでは、全ての教員を対象として実施される「初任者研修」<sup>24</sup>と「中堅教諭等資質向上研修」<sup>25</sup>について、男女共同参画に関する研修の実施状況を見ていく。

文部科学省「初任者研修実施状況調査」(平成29年度)によると、平成29(2017)年度の「人権教育・男女共同参画」の校内研修の実施割合は、小学校が93.0%、中学校が93.0%、高等学校が86.4%といずれも高く

なっている。一方で、同「中堅教諭等資質向上研修実施状況調査」(平成29年度)によると、平成29(2017)年度の「人権教育・男女共同参画」の必須受講の研修実施割合は、小学校が47.8%、中学校が47.8%、高等学校が60.9%にとどまっている。また、幼稚園は42.9%、幼保連携型認定こども園は33.3%となっている。初任者研修では「人権教育・男女共同参画」に関する研修の実施割合は高いが、中堅教諭等資質向上研修になると実施割合が全ての教育段階において低下していることが分かる(I-特-16表)<sup>26</sup>。

<sup>24</sup> 新規採用された教員に対して、採用の日から1年間、実践的指導力と使命感を養うとともに、幅広い知見を得させるため、公立の小中学校等の教諭等のうち、新規に採用された者を対象に都道府県・指定都市・中核市教育委員会が実施する研修。

<sup>25</sup> 公立の小中学校等の教諭に対して、個々の能力、適性等に応じて、公立の小中学校等における教育に関し相当の経験を有し、その教育活動その他の学校運営の円滑かつ効果的な実施において中核的な役割を果たすことが期待される中堅教諭等としての職務を遂行する上で必要とされる資質の向上を図るために必要な事項に関する研修。

<sup>26</sup> 「初任者研修」及び「中堅教諭等資質向上研修」(平成28(2016)年度までは10年経験者研修)とともに、平成23(2011)年度までは「男女共同参画」について単独で研修項目が設けられていたが、平成24(2012)年度からは「人権教育・男女共同参画」という形で実施されており、「男女共同参画」単独の実施状況を把握することはできない。しかしながら、平成23(2011)年度までの「人権教育」の実施割合の高さ、「男女共同参画」の実施割合の低さを踏まえると、平成24(2012)年度以降の「人権教育・男女共同参画」においても、実施状況の内訳の多くは「人権教育」である可能性が高く、男女共同参画やジェンダー平等に関する単独の研修自体は多くないとの指摘もされている。

I-特-16表 初任者研修、中堅教諭等資質向上研修における「人権教育・男女共同参画」の実施割合

○初任者研修

	小学校 (115教育委員会)	中学校 (115教育委員会)	高等学校 (66教育委員会)	特別支援学校 (67教育委員会)	幼稚園 (52教育委員会)	幼保連携型 認定こども園 (42教育委員会)
校内研修	93.0%	93.0%	86.4%	88.1%	51.9%	35.7%
校外研修	85.2%	85.2%	86.4%	85.1%	76.9%	69.0%
いずれかで実施	94.8%	94.8%	92.4%	92.5%	80.8%	73.8%

○中堅教諭等資質向上研修

	小学校 (115教育委員会)	中学校 (115教育委員会)	高等学校 (64教育委員会)	特別支援学校 (64教育委員会)	幼稚園 (49教育委員会)	幼保連携型 認定こども園 (27教育委員会)
校外研修 (必須受講)	47.8%	47.8%	60.9%	57.8%	42.9%	33.3%
校外研修 (選択受講)	13.9%	13.0%	9.4%	9.4%	10.2%	11.1%

- (備考) 1. 文部科学省「初任者研修実施状況調査」(平成29年度)及び「中堅教諭等資質向上研修実施状況調査」(平成29年度)より作成。  
 2. 小学校には義務教育学校前期課程を、中学校には義務教育学校後期課程及び中等教育学校前期課程を、高等学校には中等教育学校後期課程を含む。

(3) 家族等の影響

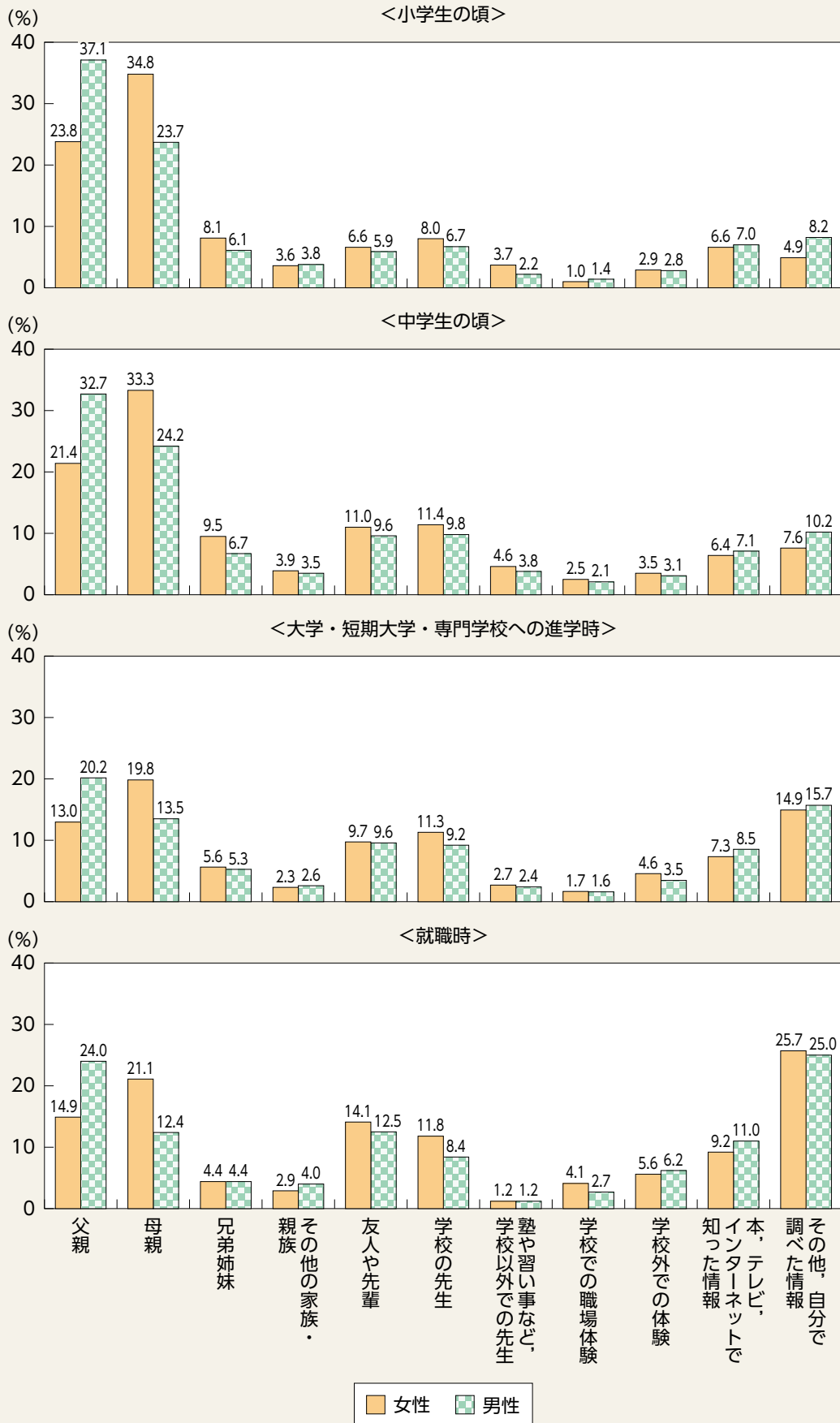
(女子は母親、男子は父親の影響が大)

「多様な選択を可能にする学びに関する調査」によると、働く上でのイメージや進路選択において影響を受けた人や物事は、小学生の頃、中学生の頃、大学・短期大学・専門学校への進学時、就職時を通して女性は母親、男性は父親と、同性の親の影響を受けていることが顕著である。もっとも、大学・短期大学・専門学校への進学時、就職時では、「そ

の他、自分で調べた情報」の割合が高まっており、親の影響は小学生の頃、中学生の頃と比較して相対的に低くなっている(I-特-17図)。

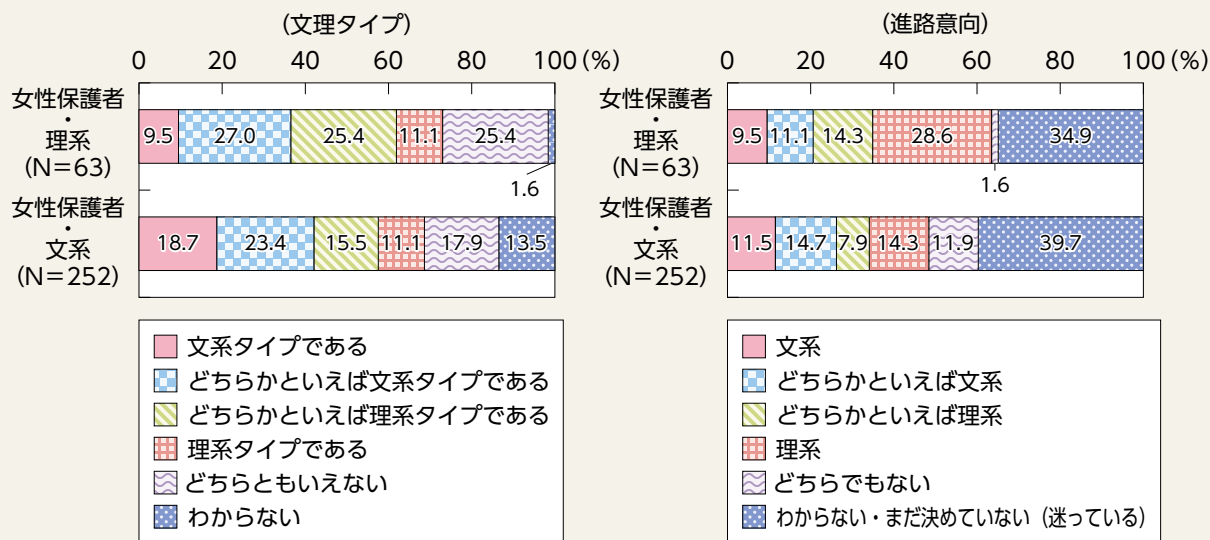
また、「女子生徒等の理工系進路選択支援に向けた生徒等の意識に関する調査研究」によると、女性保護者の最終学歴が理系の場合、その女兒は、自身の認識するタイプを「理系」、また将来の進路を「理系」とする割合が高くなっている(I-特-18図)。

I-特-17図 働く上でのイメージや進路選択において影響を受けたもの



(備考) 1. 「多様な選択を可能にする学びに関する調査」(平成30年度内閣府委託調査・株式会社創建)より作成。  
 2. 女性3,000人, 男性3,000人が回答。

I-特-18図 女性保護者の最終学歴とその子(女子)の文理タイプ、進路意向



- (備考) 1. 「女子生徒等の理工系進路選択支援に向けた生徒等の意識に関する調査研究」(平成29年度内閣府委託調査・株式会社リベルタス・コンサルティング)より作成。  
 2. 中学2年生の男女1,000名ずつの保護者(男性及び女性)を対象に実施。  
 3. 子の回答と紐づけ可能な票を集計対象とした。  
 4. 無回答は除外して記載。

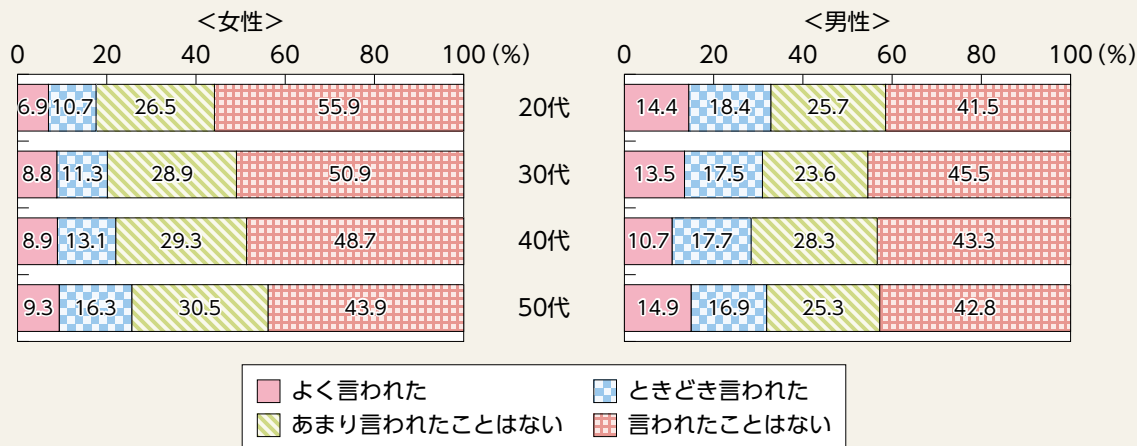
(女性より男性の方が性別を理由とした制約や推奨を受けている)

「多様な選択を可能にする学びに関する調査」によると、親や家族から、勉強や進路、将来のことについて、性別を理由に制約を受けたり、推奨されたことがある割合は、勉強及び進学、職業選択のいずれも男性の方が高

くなっている。特に勉強は男女差が大きく、かつ若年層で男女差が広がっている。年代別に見ると、女性は若くなるほど言われた割合が低くなっているが、男性は20代が32.8%と言われた割合が最も高くなっており、女性と異なる傾向を示している(I-特-19図)。

I-特-19図 育て方における家族の意識(勉強について)

あなたは、子どもの頃に親や家族から、勉強について、「男の子だから」、「女の子だから」というように、性別を理由に制約を受けたことや、何かを推奨されたことはありますか。



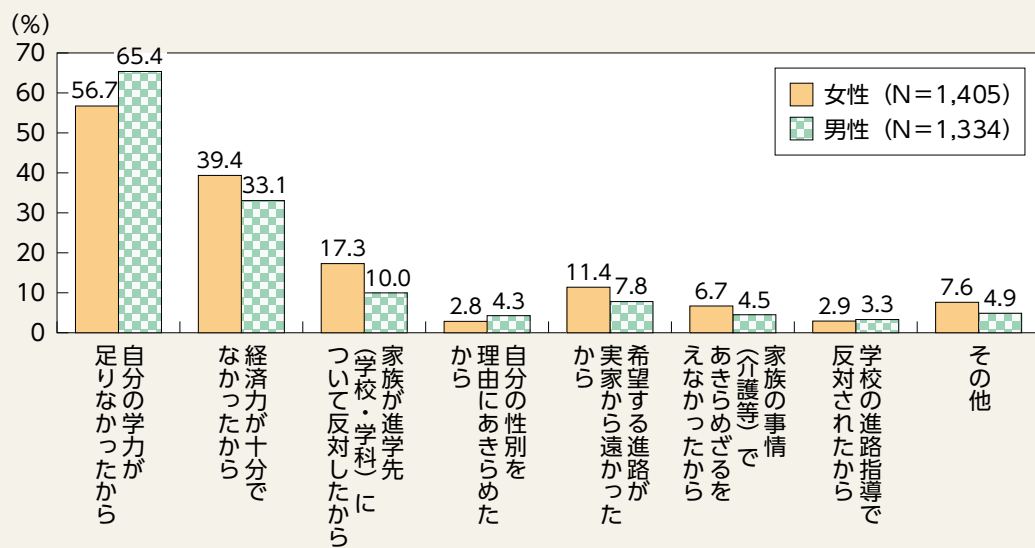
- (備考) 1. 「多様な選択を可能にする学びに関する調査」(平成30年度内閣府委託調査・株式会社創建)より作成。  
 2. 各年代ともに、女性750人、男性750人が回答。

(家族の意向や経済的理由による進学への制約は若い女性ほど減少)

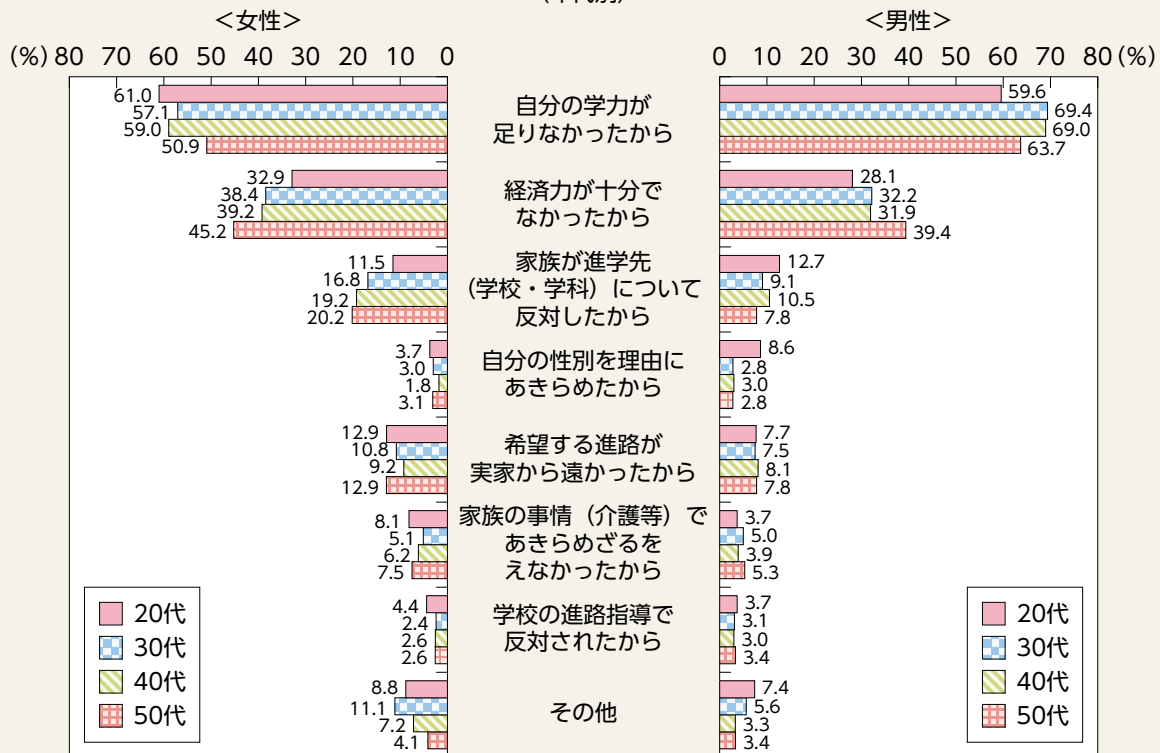
満足できる進路選択ができなかった理由について見ると、「家族が進学先(学校・学科)について反対したから」や「経済力が十分でなかったから」はいずれも女性の方が高くなっている。一方で、女性について、各年代

別に見ると、いずれも若い世代ほどこれらを理由に挙げる割合が少なくなっており、若い女性ほど進路選択について制約を受けることが少なくなっている。特に家族の意向による制約は20代では女性、男性ともに1割強であり、男女差が解消している(I-特-20図)。

I-特-20図 満足できる進路選択ができなかった理由



(年代別)



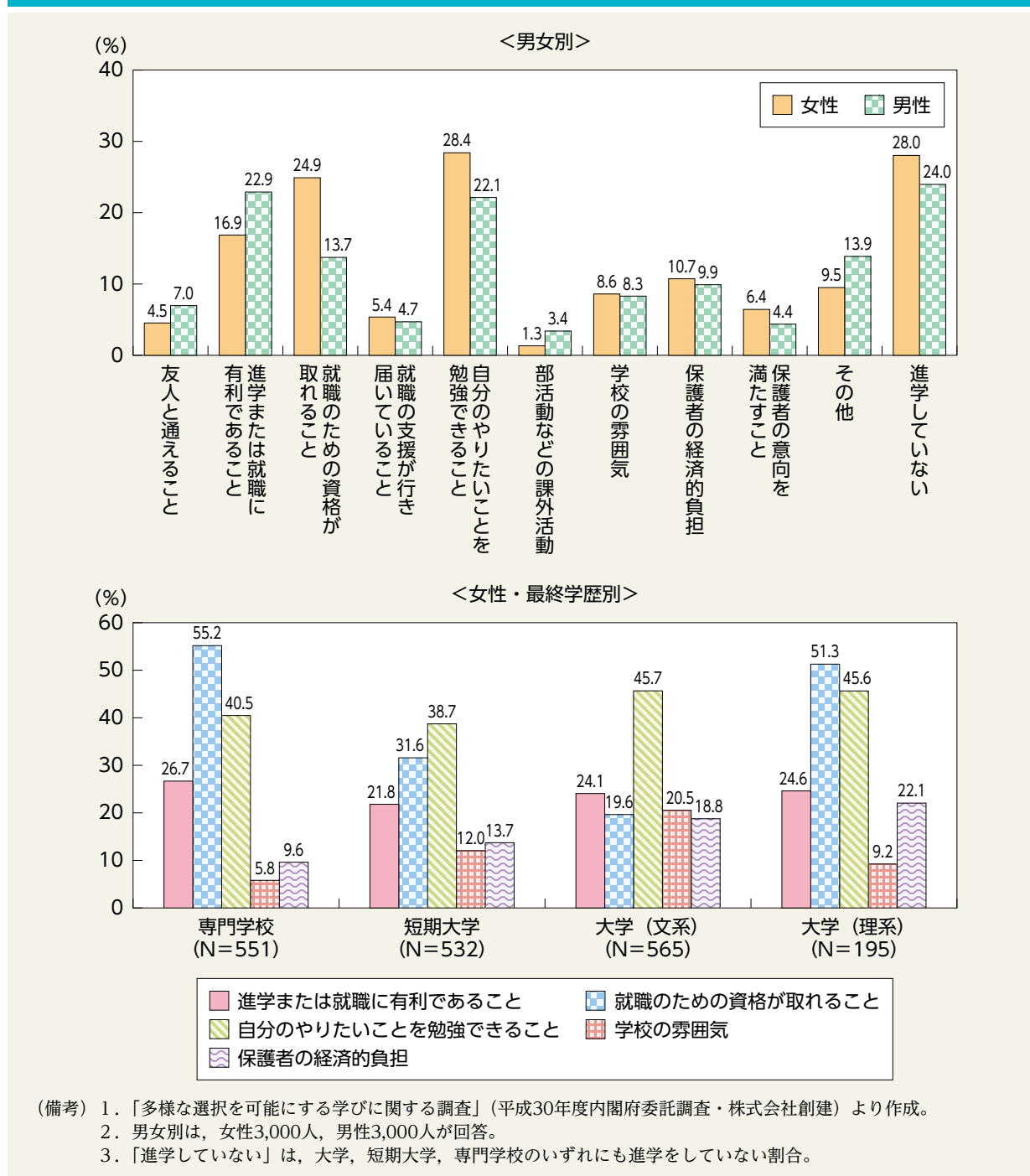
(備考) 1. 「多様な選択を可能にする学びに関する調査」(平成30年度内閣府委託調査・株式会社創建)より作成。  
 2. 女性20代は332名, 30代は390名, 40代は358名, 50代は387名, 男性20代は324名, 30代は295名, 40代は320名, 50代は333名が回答。

## 2 進路選択の先にある将来の環境 (進路選択のポイント「就職に有利」か「就職のための資格取得」か)

大学・短期大学・専門学校への進学時に重視したことについて見ると、男性は「進学または就職に有利であること」が22.9%、「自分のやりたいことを勉強できること」が22.1%と多くなっているが、女性は「自分のやりたいことを勉強できること」が28.4%、

「就職のための資格が取れること」が24.9%と多くなっている。女性について最終学歴別に見ると、「専門学校卒」、「大学（理系）卒」は、「就職のための資格が取れること」を重視する割合が半数を超えているが、「大学（文系）卒」、「短期大学卒」は、「自分のやりたいことを勉強できること」を重視する割合が最も高くなっている（I-特-21図）。

I-特-21図 大学・短期大学・専門学校への進学時に重視したこと





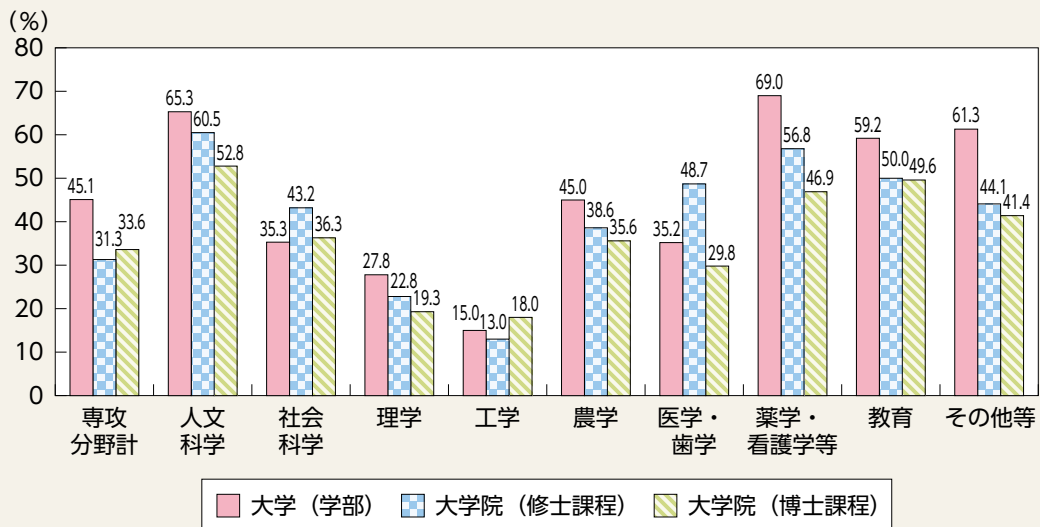
(女子の大学・大学院進学率は上昇したが、学部による偏りは大)

平成30(2018)年度における大学(学部)及び大学院(修士課程, 博士課程)の学生に占める女子の割合は、それぞれ45.1%, 31.3%, 33.6%となっており、いずれも過去最高となっている。一方で専攻分野別に見る

と、薬学・看護学等, 人文科学及び教育では女子の割合が高い一方で、理学及び工学では女子の割合が低く、専攻分野によって男女の偏りが見られる(Ⅰ-特-22図)。

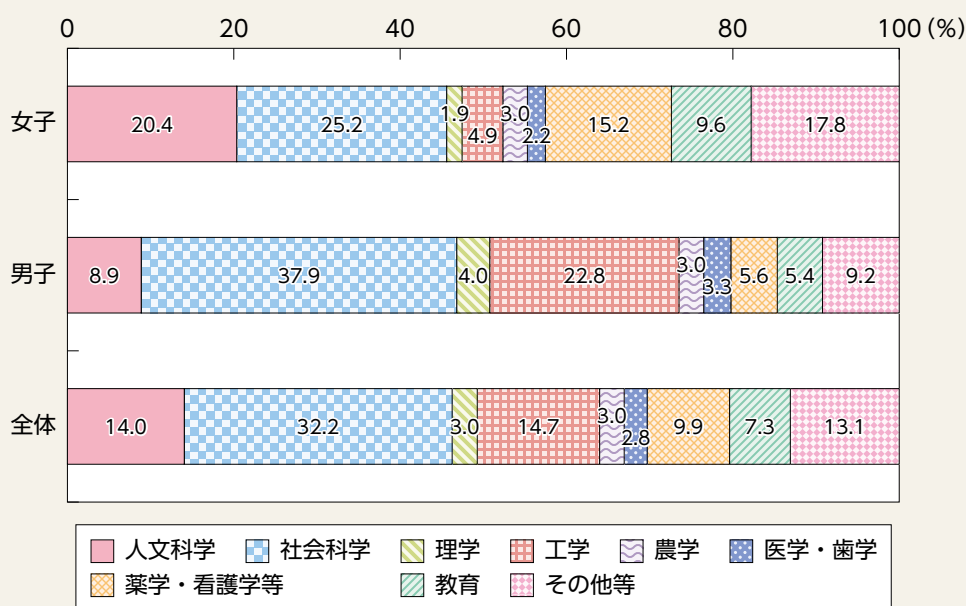
また、男子、女子の学部専攻の偏りを見ると、全体との比較において工学を専攻する女子が際立って少ないことが分かる(Ⅰ-特-23図)。

Ⅰ-特-22図 大学(学部)及び大学院(修士課程, 博士課程)学生に占める女子学生の割合(専攻分野別, 平成30(2018)年度)



- (備考) 1. 文部科学省「学校基本統計」(平成30年度)より作成。  
 2. その他等は、大学(学部)及び大学院(修士課程)は、「商船」、「家政」、「芸術」及び「その他」の合計。大学院(博士課程)は、商船の学生がいないため、「家政」、「芸術」及び「その他」の合計。  
 3. 大学(学部)の「薬学・看護学等」の数値は、「薬学」、「看護学」、「その他」の合計。大学院(修士課程, 博士課程)の「薬学・看護学等」の数値は、「薬学」、「その他」の合計。

Ⅰ-特-23図 大学(学部)学生の専攻分野の状況(男女別, 平成30(2018)年度)



- (備考) 1. 文部科学省「学校基本統計」(平成30年度)より作成。  
 2. その他等は「商船」、「家政」、「芸術」及び「その他」の合計。

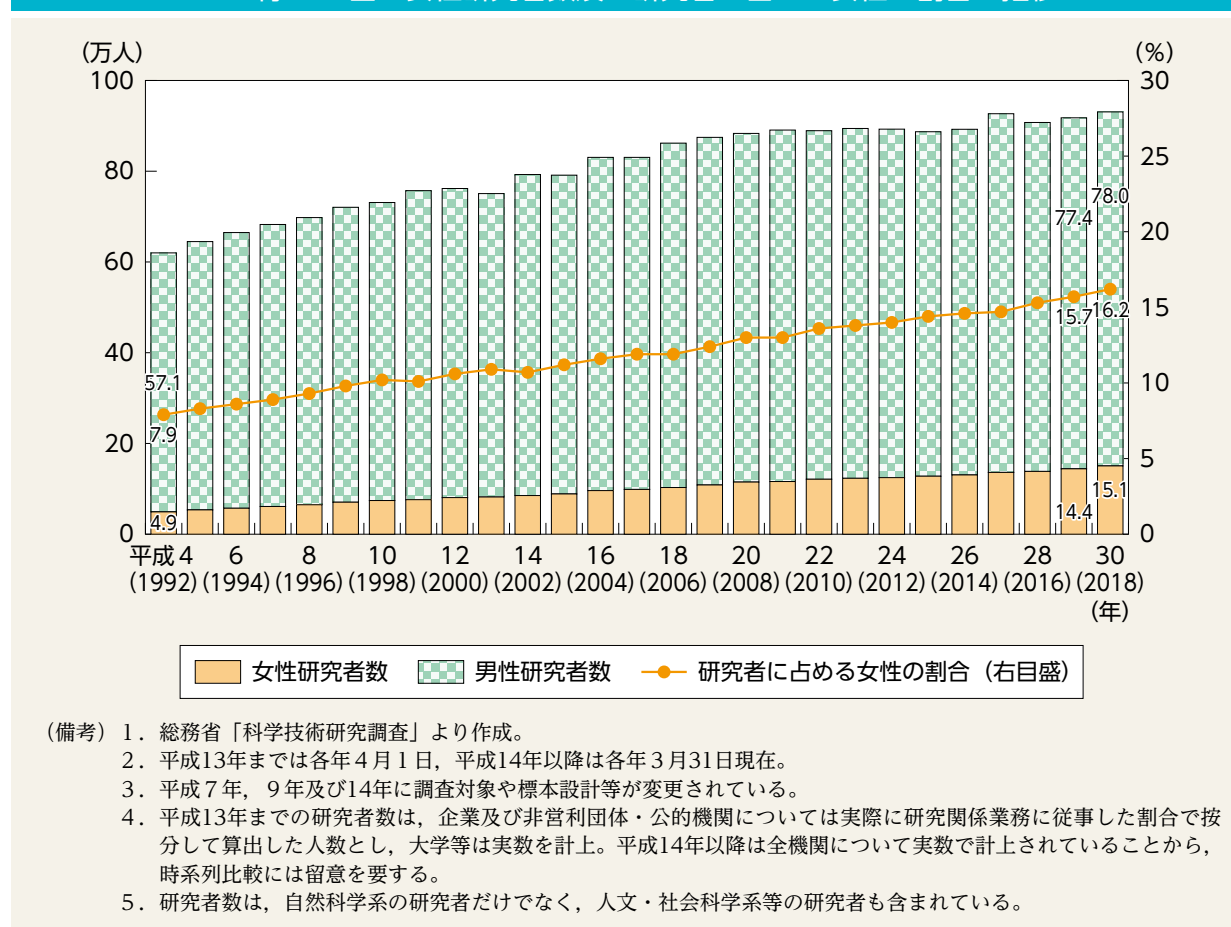
(研究者の大半を占める工学・理学分野に特に女性研究者が少ない)

我が国における女性研究者は平成30(2018)年3月31日現在で約15万人であり、研究者総数に占める女性の割合は16.2%である<sup>27</sup>。研究者に占める女性の割合は、緩やかな上昇傾向にあるものの、諸外国と比べると依然として低い水準にとどまっている。また、PISA調査(第2節1(1)参照)の女子の得点が、

日本の女子の得点より低いもしくは同程度の国と比べても研究者に占める女子の割合は低くなっている(I-特-24図, 25図)。

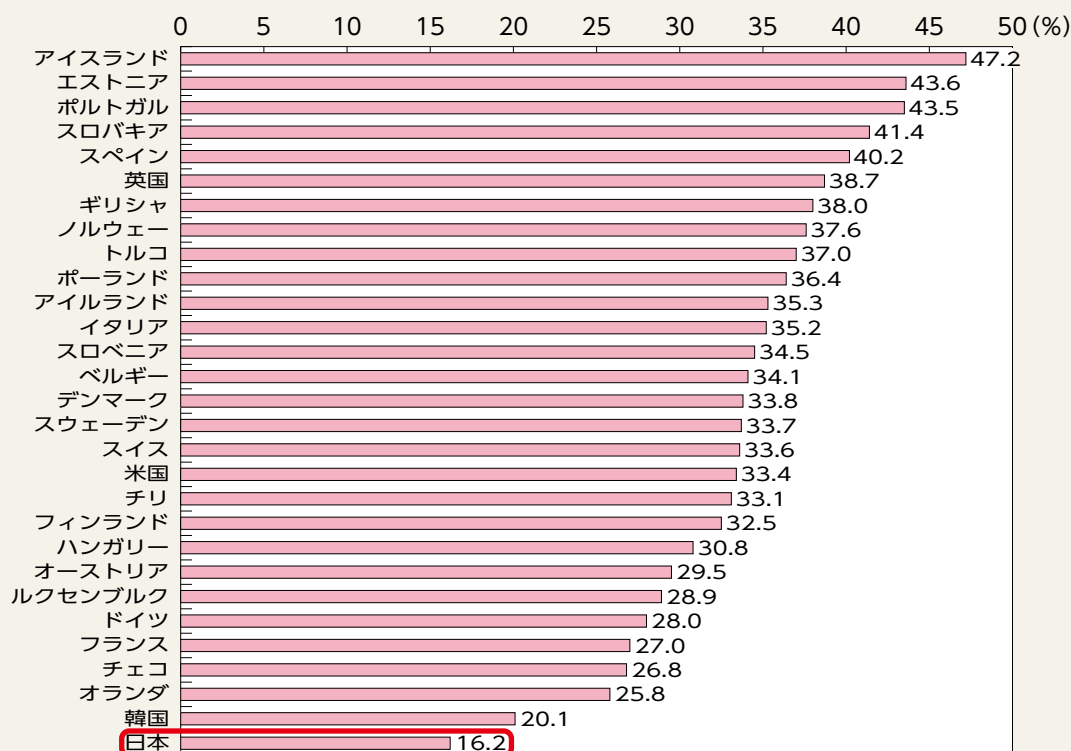
総務省「科学技術研究調査」(平成30年)によると、研究者に占める女性の割合を所属機関別に見ると、企業・非営利団体が9.7%、公的機関が18.5%、大学等が27.1%となっており、特に企業・非営利団体で低くなっている。

I-特-24図 女性研究者数及び研究者に占める女性の割合の推移



<sup>27</sup> ここで言う研究者は, 自然科学系の研究者だけでなく, 人文・社会科学系等の研究者も含んでいる。

I-特-25図 研究者に占める女性の割合の国際比較



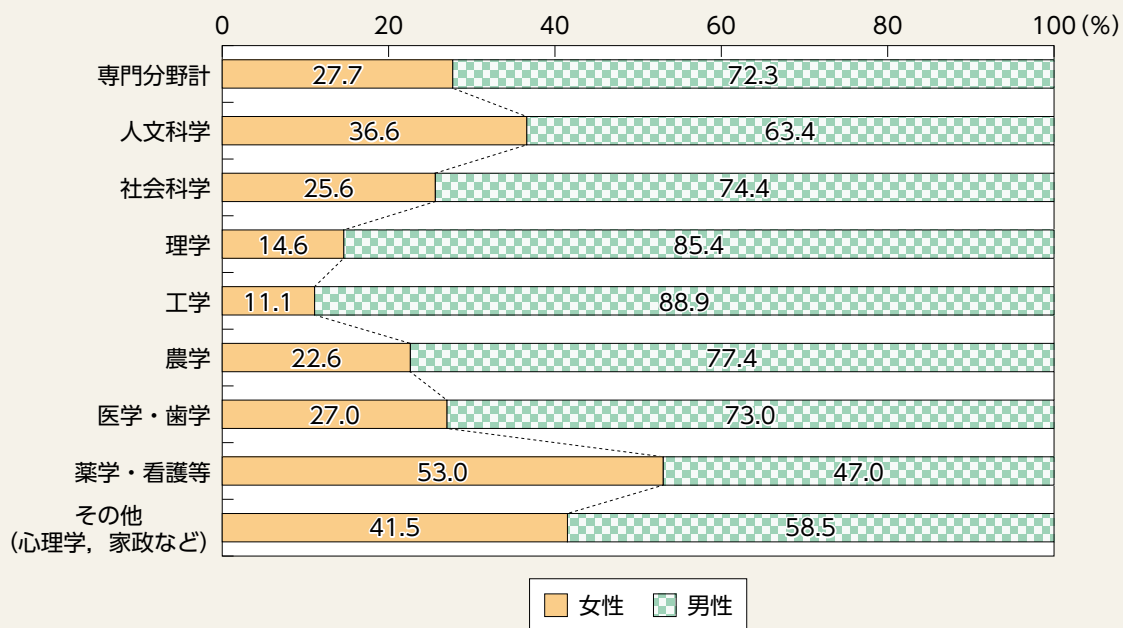
- (備考) 1. 総務省「科学技術研究調査」(平成30年), OECD “Main Science and Technology Indicators”, 米国国立科学財団 (National Science Foundation : NSF) “Science and Engineering Indicators 2018” より作成。
2. 日本の数値は, 平成30 (2018) 年3月31日現在の値。トルコ, チェコ及び韓国は平成29 (2017) 年値, アイスランド, エストニア, ポルトガル, スロバキア, スペイン, 英国, ノルウェー, ポーランド, イタリア, スロベニア, チリ, フィンランド, ハンガリー及びオランダは平成28 (2016) 年値, その他の国は, 平成27 (2015) 年値。推定値及び暫定値を含む。
3. 米国の数値は, 雇用されている科学者 (Scientists) における女性の割合 (人文科学の一部及び社会科学を含む)。技術者 (Engineers) を含んだ場合, 全体に占める女性科学者・技術者の割合は28.4%。

専門分野別に大学等の研究本務者に占める女性の割合を見ると, 薬学・看護等で53.0%と半数を超えている一方で, 工学, 理学における女性の割合は11.1%, 14.6%と低くなっている。工学及び理学についてより細かな専門分野について見ると, 理学では, 生物が23.9%と高く, 工学では, 土木・建築が15.6%と他の分野に比べて高いことが分かる。また, 薬学・看護等について詳しく見ると, 看護等は, 63.2%であるが, 薬学は24.5%と医学・歯学とあまり変わらない状況であることが分かる (I-特-26図)。

平成30 (2018) 年時点で, 研究者数は大

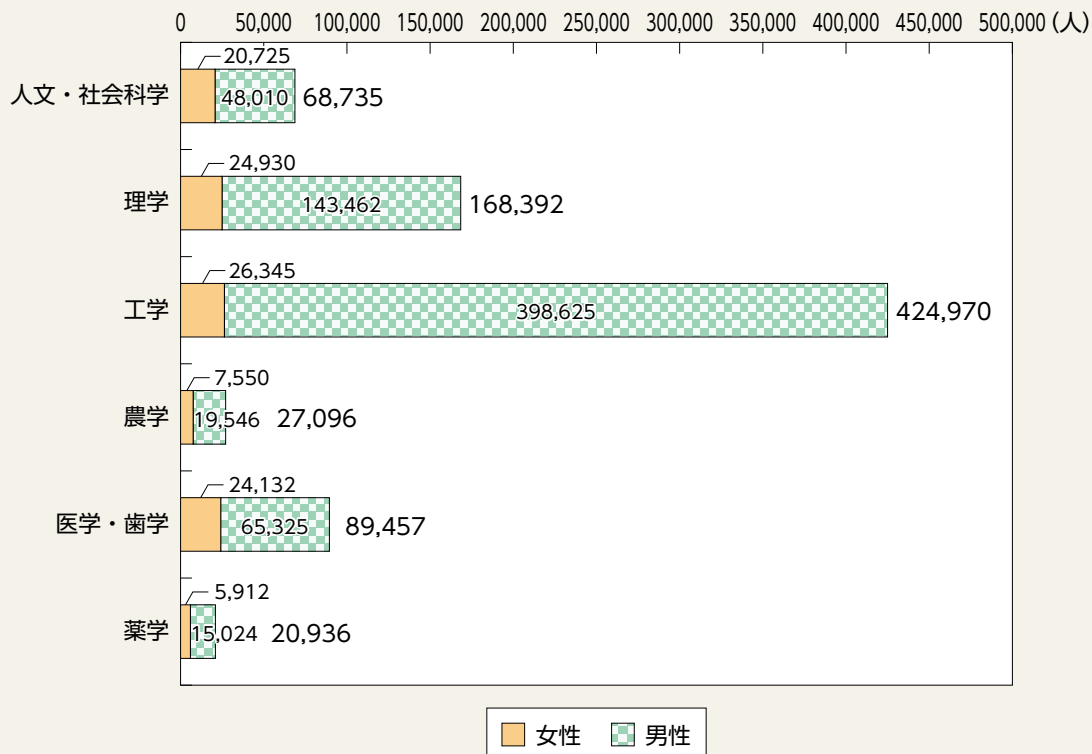
学等に約30万人, 企業に約56万人となっている。専門別で最も多いのは, 大学等, 企業のいずれにおいても工学であり, 大学等に約4万人, 企業に約38万人の約42万人おり, 研究者の大多数を占めている。また, 次いで多いのは理学で約17万人となっている。一方で, 女性研究者の割合は, 工学で6.2% (大学等11.1%, 企業5.6%), 理学で14.8% (大学等14.6%, 企業14.8%) であり, 研究者としての需要が非常に多い工学, 理学分野において女性の割合が特に少なくなっていることが分かる (I-特-27図)。

I-特-26図 専門分野別に見た大学等の研究本務者の男女別割合（平成30（2018）年）



(備考) 1. 総務省「科学技術研究調査」(平成30年)より作成。  
 2. 「大学等」は、大学の学部(大学院の研究科を含む。), 短期大学, 高等専門学校, 大学附属研究所及び大学共同利用機関等。  
 3. 平成30年3月31日現在。

I-特-27図 専門分野別研究者数（平成30（2018）年）



(備考) 1. 総務省「科学技術研究調査」(平成30年)より作成。  
 2. 研究者数は、大学等(大学の学部(大学院の研究科を含む。), 短期大学, 高等専門学校, 大学附属研究所及び大学共同利用機関等)における研究本務者及び企業における研究者の人数。  
 3. 平成30年3月31日現在。

### 3 多様な進路選択のために

#### (教員の男女共同参画の知見を充実させる機会を)

現時点で教員が男女共同参画について学ぶ機会、1(2)で述べたとおりであるが、他方で、教員自身の気づきにより改善する状況が多いことは指摘されており<sup>28</sup>、また、生徒を指導する上でも、性別役割分担意識にとらわれずに、適切な指導を行うことは重要である。このような点を踏まえ文部科学省では、令和元(2019)年度より「次世代のライフプランニング教育推進事業」の中で「男女共同参画の推進に向けた教員研修プログラムの開発」を行うこととしている。この事業では、男女共同参画に関する研修事例の収集や把握等を行い、各自治体が活用できる教員研修のモデルプログラム等の作成に取り組むこととしている。

各大学においては、男女共同参画を大学独自の科目として設けたり、冊子を発行したりして、ジェンダー教育の実践方法の紹介等に取り組み、教員を目指す学生が、学生時代から「男女共同参画」について学ぶ機会を提供している例もある<sup>29</sup>。

#### (主体的進路選択のためのキャリア教育を充実させる)

OECDの報告書では、従前、我が国の高等教育を修了した女性の就業率の低さについて指摘されていたが、平成29(2017)年にはOECD平均とほぼ同じ水準まで上昇している<sup>30</sup>。

このような状況において、社会経済生活の

様々な領域における男女間格差を解消するとともに女性が活躍できる場を拡大していかなければならないことは言うまでもないが、学生や生徒達に向けても、各人の生き方、能力、適性を考え固定的な性別役割分担意識等にとらわれずに主体的に進路や職業を選択できるよう、キャリア形成に係る学びを充実させていくことが重要である。

平成29(2017)、平成30(2018)年に改訂された各種学習指導要領<sup>31</sup>においては、キャリア教育の充実を図ることが明示された。現在も、文部科学省を中心に学生向けのキャリア形成支援の取組<sup>32</sup>が行われているが、今後より一層キャリア教育の実践の普及・促進に向けた様々な施策を行うことが必要である。

#### (理工系女子の裾野を広げる)

1(1)で前述した通り、理数系科目を好む女子は近年増えてきてはいるものの、女性研究者の割合は諸外国と比べると低く、大学等における理工系専攻分野の女子割合の増加にも結び付いていない。これは、女子の理数系科目の学力不足ではなく、理工系への関心や周囲の女子の進学動向、親の意向、自分の将来の仕事としてのイメージを膨らませることができるような身近なロールモデルの不在等の環境が影響していると考えられる。このような現状を踏まえ、内閣府や文部科学省等においては、女子生徒等の理工系分野への興味・関心の醸成、進路選択を促進するための様々なアプローチを行っている。

内閣府では、理工系への関心を持ってもら

<sup>28</sup> 男女共同参画推進連携会議「次世代への働きかけ」チーム第1回会合(平成30(2018)年3月14日)や男女共同参画会議重点方針専門調査会(第14回)(平成30(2018)年4月24日)で指摘がされている。

<sup>29</sup> 山形大学や愛知教育大学等で取組が実施されている。

<sup>30</sup> 高等教育を修了した女性(25~34歳)の就業率が平成19(2007)年から平成29(2017)年までの10年間で10.7%ポイント上昇、OECD加盟国の中で最も急激な伸びを示し、日本は79%(OECD平均は80%)となっている。

<sup>31</sup> 平成29(2017)年3月に改訂された「小学校学習指導要領」、「中学校学習指導要領」及び平成30(2018)年3月に改訂された「高等学校学習指導要領」。

<sup>32</sup> 多様な進路・職業を選択し活躍している先輩たちのインタビュー記事や将来のライフイベントを取り巻く社会の現状をデータ等を用いて紹介したブックレットの作成や、男女の働き方や家庭生活に関する現状を学び、男女が共に活躍できる社会について対話から学ぶ機会として、「学生のための男女共同参画ワールド・カフェ」を実施している。

う機会を設けるために、「理工チャレンジ（リコチャレ）」として、様々な取組を行っている。また、平成30（2018）年に、理工系分野で活躍する多様な女性の姿（ロールモデル）を示すとともに、女子生徒等の理工系進路選択を社会全体で応援する気運を醸成することを目的に、新たに「STEM Girls Ambassadors（理工系女子応援大使）」を委嘱し、全国各地で講演等を行っている。

国立研究開発法人科学技術振興機構では、「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」を実施しており、産学官連携により、女子中高生、保護者、教員を対象にシンポジウムの開催や出前講座等を行う取組を支援している。

#### （女性研究者が働きやすくする）

女性研究者の割合を増やすためには、裾野を広げるための取組を行うことも大切であるが、一方で、現在活躍している女性研究者が出産・育児といったライフステージを迎えても、研究活動を継続していくことが必要である。

文部科学省では、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」事業を実施し、研究と出産・育児等のライフイベントとの両立や女性研究者の研究力向上を通じたリーダーの

育成を一体的に推進するダイバーシティ実現に向けた大学等の取組を支援している。また、「特別研究員（RPD）」制度を設け、出産・育児による研究中断から復帰する博士の学位取得者等を対象に、研究中断後に円滑に研究現場に復帰できるよう、研究奨励金を支給し、支援を行っている。

女性研究者への支援については、大学独自の取組として行っている大学もある。お茶の水女子大学では、平成24（2012）年度に、ポストドクターの研究継続や研究中断からの復帰支援を目的とした「特別研究員（みがかずば研究員）制度」（非常勤）を創設した。本制度は、要件を満たす女性であれば出身大学は問わずに申請することができる。特別研究員として勤務している間は学内の施設を利用できるだけでなく、科学技術研究費の申請ができるというメリットもある。また、在宅での研究も認めているため、育児をしながらの研究も可能となっている。特別研究員任期終了後の就職支援は、大学としては行っていないが、他大学の教員や研究職として正式に採用される等、次のキャリアにつながる場として活用されている<sup>33</sup>。

<sup>33</sup> 平成29（2017）年度は13名採用された。

## 「理工系女子を目指そう！～Robogals Kagoshima～」

(独立行政法人国立高等専門学校機構 鹿児島工業高等専門学校)

独立行政法人国立高等専門学校機構鹿児島工業高等専門学校は、昭和38（1963）年4月に鹿児島県に設置された高等専門学校である。1,073名の学生のうち、女子学生は124名<sup>1</sup>と少ないが、理工系女子を増やすため、Robogals（ロボギャルズ）の活動に学校を挙げて取り組んでいる。



© 2017 Robogals Kagoshima

Robogalsは、工学分野に興味を持つ女子を育てることを目的に、平成20（2008）年にオーストラリア・メルボルン大学の学生が設立した国際的ボランティア団体である。オーストラリアに本部（Robogals Global）があり、ヨーロッパ、アフリカ、北米、アジア太平洋地域など世界中に30を超える支部が設立されている。Robogals Kagoshima（ロボギャルズ鹿児島）は、平成29（2017）年5月に、日本で3番目の支部として鹿児島工業高等専門学校の女子学生13名によって発足した。現在<sup>2</sup>は、本科2年生から専攻科1年生までの13名の女子学生が活動に参加している。

Robogals Kagoshimaの主な活動は、技術者を目指す理工系女子を増やすことを目的とした、小中学生対象のワークショップの開催である。発足以来、鹿児島県内の様々なイベントに参加をし、男子・女子を問わず小中学生にロボットのプログラミング等について教えている。参加した小中学生や保護者には好評であるが、中には「内容が難しい」という声が寄せられることもある。そのような声を受けて、参加者の年齢に応じて分かりやすく教えるように心がけたり、同じ内容のワークショップを複数回行う場合に面白い取組になるように工夫を重ねたりしながら、学生自身がワークショップの方向性について話し合い、より良い取組になるように日々模索している。



Robogals Kagoshimaの活動は鹿児島県内に留まらず、海外との交流も行っている。平成29（2017）年9月には、代表として3名の学生が、オーストラリアのシドニーで開催されたRobogalsの世界会議（Robogals SINE 2017）に出席し、新支部設立から4か月間の活動に関する報告を行った。また、平成30（2018）年11月には、2名の学生が英国を訪問し、小中学生の理解を助ける発問の仕方やプログラミングの新しい教え方について学んだ。

メンバーがRobogalsに参加したきっかけとしては、ロボットへの興味の他に、海外との交

1 本科（1～5年生）及び専攻科（1～2年生）の平成30（2018）年4月現在の学生数。

2 平成31（2019）年2月現在。

流がある点、子供達に教えることができる点に魅力を感じたことが挙げられた。Robogalsの活動はボランティアであり、また他の部活動等に取り組んでいる学生も多いため、活動を継続的に行っていくことは決して容易なことではない。しかしながら、Robogalsの活動は学生自身にとってもより良い経験になっており、小中学生の将来の選択肢を広げる機会に携わるという貴重な体験でもあるので、メンバーそれぞれが、誇りを持って活動をしている。

今後、Robogals Kagoshimaは、理工系女子を増やすことだけでなく、全国各地にRobogalsの取組を広げていくことを目標に、活動を続けていく。

## コラム

## 6

## 「女性社員の一言が生んだ新たな道」

(勇心酒造株式会社)

勇心酒造株式会社は、香川県綾川町にある安政元（1854）年創業の酒造会社である。当初は日本酒の造り酒屋であったが、昭和49（1974）年に現社長が米の総合利用研究を開始したことを皮切りに、米の発酵エキスの開発に力を入れ、現在では、日本酒造りだけでなく、米の発酵を生かした化粧品素材等の開発・販売を中心に事業を展開している。当初の研究は、入浴剤の開発を中心に進められていたが、日本酒の売上だけではなかなか新規事業の研究を継続させることが厳しい苦しい時期もあった。そのような状況の中、ある女性社員からの「エキスの浸透力が高く、従来のものとは一線を画す化粧品が開発できる」との一言により、化粧品への活用という方法を見出した。その結果、当時、米の発酵エキスの化粧品への使用は他に例がなかったこともあり、売上を伸ばすことができた。

勇心酒造は、現在<sup>1</sup>、112名の社員のうち男性社員が52名、女性社員が60名と男女の割合がほぼ同じである。日本酒造りが事業の中心であった頃は、男性社員が大半を占めていたが、事業の中心が化粧品に移るに連れて、化粧品の開発にあたって、実際の使い心地が大切であり、女性社員の意見が重要であったこと、優秀であれば男女問わず積極的に採用を行ってきたこと、育児休業を利用して働き続ける社員も増え、離職する社員も少ないことが相まって、結果として現在の均衡がとれた状況となっている。同社の働き方、取組は各所で評価をされており、平成30（2018）年5月には、「えるぼし」<sup>2</sup>の最高段階に認定された。香川県内で、えるぼしへの認定は3社目、最高段階への認定は2社目である。



1 平成31（2019）年1月現在



勇心酒造では、多くの女性研究員も活躍している。一般的に企業で働く研究員はまだまだ長時間勤務を強いられることが多いが、勇心酒造では、そのような状況を改善するために、研究を効率的に行うことができる最新の分析機器の導入や研究員個々の就業状況を考慮した目標管理制度を取り入れた。このような取組の結果、時間の制約があっても働き続けることが可能となり、女性研究員だけでなく、研究員全体にとって働きやすい職場環境が実現している。

地方では優秀な人材を確保することが難しいことも多々あるが、勇心酒造の研究内容や職場環境に魅力を感じ、地元の香川県を中心に就職を希望する者は多い。女性社員達からは、「地元である香川県で働きたい」、「研究内容や商品に興味を持った」ことをきっかけに同社に就職し、「自身が開発した素材の商品化」、「愛されるロングセラー商品をつくりたい」等の目標をもって仕事をしているといった声が多数聞かれた。

同社では、日本酒造りから化粧品等事業へ事業の中心が変わったこともあり、男女ともに若い世代の社員が多く活躍している。今後の活躍にも期待したい。

---

2 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号）に基づく認定表示。行動計画の策定・届出をした企業のうち、一定の基準を満たし、女性の活躍推進に関する状況などが優良な企業は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができる。認定は、評価項目を満たす項目数に応じて3段階設けられている。

### 第3節 社会人の学び

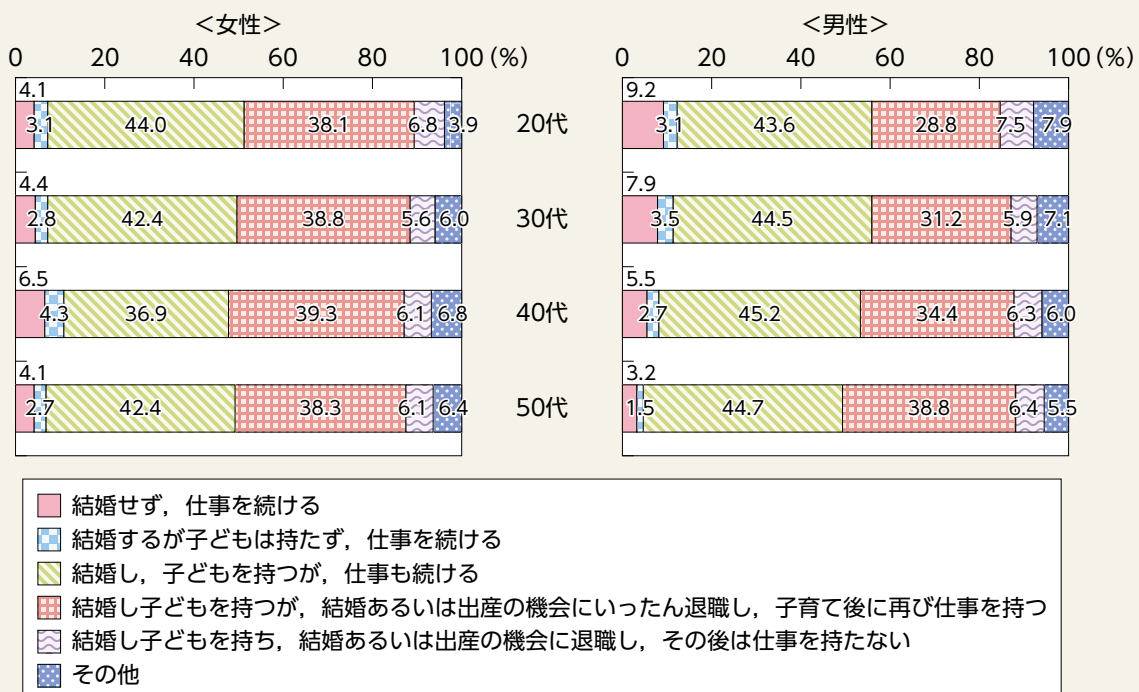
#### 1 仕事のための学び

「多様な選択を可能にする学びに関する調査」によると、女性にとって望ましい結婚や就業の在り方について、「結婚し、子どもを持つが、仕事も続ける」の割合が43.0%、「結婚し子どもを持つが、結婚あるいは出産の機会にいったん退職し、子育て後に再び仕事を持つ」の割合が36.0%となっている。性別

及び年代別に見ると、男女のいずれの世代も、この2つで7～8割を占めている（I-特-28図）。そこで、女性にとっての仕事のための学びについて、企業で仕事を続けていく場合の学びと、子育て等によりいったん退職して再就職する場合の学びに分けて見てみることにする。

また、女性が仕事を続けたり子育て後に再び仕事を持つ方法としては起業することも考えられるところ、起業のための学びについても概観する。

I-特-28図 女性にとって望ましい結婚や就業の在り方



(備考) 1. 「多様な選択を可能にする学びに関する調査」(平成30年度内閣府委託調査・株式会社創建)より作成。  
2. 各年代ともに、女性750人、男性750人が回答。

## (1) 企業における学び

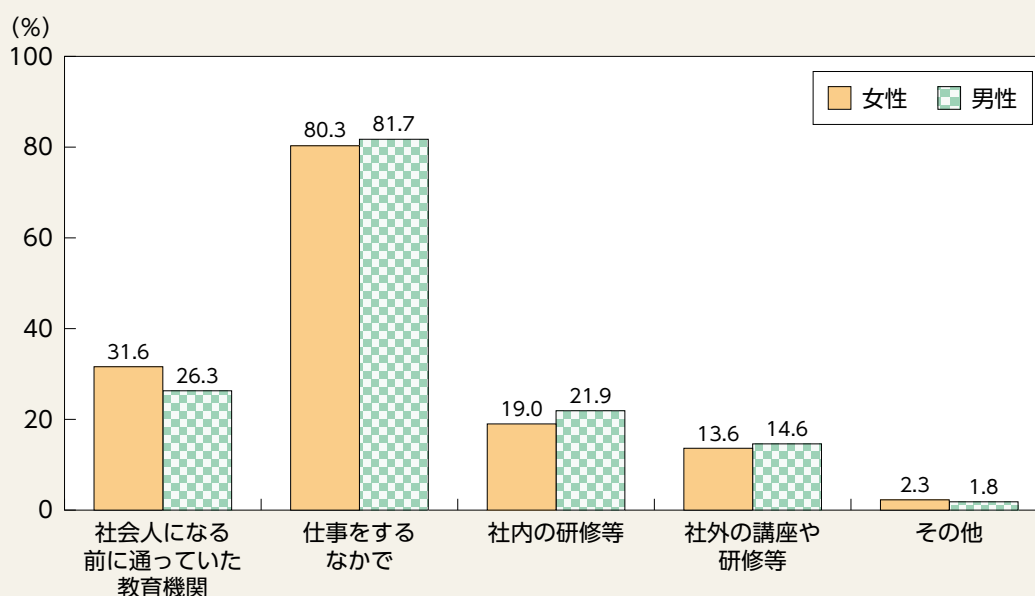
「多様な選択を可能にする学びに関する調査」によると現在の仕事に必要な知識・技能は、男女共に約8割の人が、仕事をする中で身に付けたとしており、勤め先において得られる学びが果たす役割が大きいことがうかがわれる（I-特-29図）。

企業における研修<sup>34</sup>の受講状況について厚生労働省「能力開発基本調査」（平成30年度）により見ると、女性の場合、正社員で37.2%

（男性は48.9%）、正社員以外では16.4%（男性は22.7%）となっている。

勤め先企業における研修が研修内容ごとのどの程度実施されているかを見ると、全ての項目について女性が男性より低い水準となっている（I-特-30図）。また、OJT(On-the-Job Training)<sup>35</sup>の実施率を国際的に見ると、我が国では、男性と比較し、女性のOJTの実施率が低く、OECD平均を大きく下回っている<sup>36</sup>。

I-特-29図 仕事に必要な知識・技能をどのようにして得たか



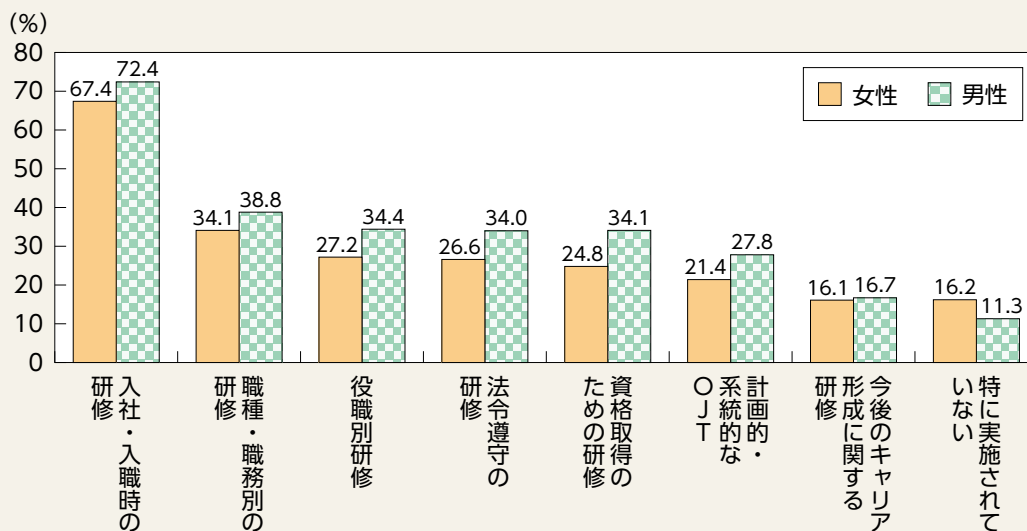
(備考) 1. 「多様な選択を可能にする学びに関する調査」(平成30年度内閣府委託調査・株式会社創建)より作成。  
2. 女性3,000人、男性3,000人が回答。

<sup>34</sup> 業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練(研修)。

<sup>35</sup> OECD「国際成人力調査(PIAAC)」の調査では「この1年間に、実践研修(OJT)や上司または同僚による研修に参加したことがあるか」といった設問となっており、「実践研修」については「通常の仕事で使用する道具などを用いて、計画的に一定期間行われる研修、指導、実践」としている(本調査の調査票による)。

<sup>36</sup> OJTの実施率の国際比較については、平成30年版「労働経済の分析」86頁参照。我が国は男性が50.7%、女性が45.5%となっており、OECD諸国と比較すると、男性が4.4%ポイント、女性が11.5%ポイント低くなっている。特に、女性においてOECD平均との乖離幅が大きい。

## I-特-30図 勤め先企業における教育訓練の適用状況（正社員）



（備考）独立行政法人労働政策研究・研修機構「多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査」（2018年）より作成。正社員に対して、勤め先企業で各教育訓練が適用されているかを尋ねたもの。

### （企業における学びの充実に向けて）

企業における人材育成は、正社員・正職員が中心となっているところ、若い世代の女性の非正規雇用労働者の割合は男性より高く（I-2-7図参照）、非正規で就職することにより多くの女性にとって初期の段階から企業における学びの機会が限られているという問題がある。

役職別研修など管理職の育成については、我が国の管理的職業従事者に占める女性の割合が低い現状において（I-2-14図参照）、男性と比較して管理職として育成される対象者の数がそもそも少ないという問題がある。これについては、管理職育成や中核的人材の育成を始めるタイミングが出産・子育てのピークに重なっており、育児や家事の負担が女性に偏在している我が国においては（I-3-10図、I-3-11図参照）、女性が出産・子育て等による勤務形態の制約等により管理職に必要とされている経験を積めないといっ

た本人の能力等に関わらない要因によるものもあるのではないかと指摘<sup>37</sup>もなされている。

女性が企業における学びを通じて能力を高めていくためには、働き方の多様化に応じたきめ細かな雇用管理や研修・人材育成のためのマネジメントに着実に取り組んでいくことが重要である。

また、就業者に占める女性割合が高い産業について見ても、管理職に占める女性割合は、必ずしも高いものとなっておらず<sup>38</sup>、キャリアアップの機会が充実しているとは言えない状況にあるが、こうした女性就業者割合が高い産業から、女性の企業における学びの機会を充実させて中核的人材を育成していく試みが増えていくことも、諸外国と比較して管理的職業従事者における男女差が顕著な状況が改善されていく一歩になるのではないかと考えられる。

<sup>37</sup> 独立行政法人労働政策研究・研修機構 労働政策研究報告書No.192（2017年3月）「育児・介護と職業キャリアー女性活躍と男性の家庭生活一」

<sup>38</sup> 総務省「労働力調査」（平成30年）によると、就業者の女性割合が高い産業は「医療、福祉」75.5%、「宿泊業、飲食サービス業」62.5%、「生活関連サービス業、娯楽業」60.2%、「教育、学習支援業」57.9%、「金融業、保険業」54.0%となっている。これらの産業の管理的職業従事者の女性割合は、「医療、福祉」33.3%、「宿泊業、飲食サービス業」25.0%、「生活関連サービス業、娯楽業」25.0%、「教育、学習支援業」33.3%、「金融業、保険業」0.0%となっている。なお、小数点第2位を四捨五入して算出している。

## 柔軟なキャリアパスの支援による多様な働き方の創出の取組

(静苑ホーム)

静苑ホームは、社会福祉法人北海道友愛福祉会が経営する昭和48（1973）年に設立された介護事業所である。事業内容は、介護老人福祉施設・短期入所生活介護・通所介護・居宅介護支援・訪問介護であり、利用者の状態の変化に対応できるよう介護事業を包括的に実施している点に特徴がある。ほかには地域貢献事業として、福祉教育・子ども食堂・キッズボランティアなど多世代を対象とした事業を行っている。従業員187名中女性142名、正社員100名中女性66名と女性が従業員の大半を占めている<sup>1</sup>。



利用者のニーズに的確に対応できる包括的な介護・地域貢献事業を遂行するために、従業員の学びやキャリア形成に関して、様々な支援が行われている。

まず介護福祉士・社会福祉士などの国家資格の取得を、資格取得助成金という制度によって積極的に支援している。具体的には、資格取得を目指す無資格者を育成スタッフとして採用した場合や従業員が通信教育等によって資格を取得する場合、費用を補助している。

資格の取得は、手当の増額、等級の上昇にもつながる仕組みとしており、学びへの意欲が向上するようにしている。

また、従業員に個別のミッション・役割を与え、新規採用スタッフのチューターや実習学生の指導担当、各種委員会やプロジェクトのメンバーの役割を担うことにより、役割手当が給付される仕組みになっている。人事考課制度においても、上司による育成面接を年3回行い、目標管理を共同で行うことによって、従業員の育成を可視化している。

さらに学びやキャリアパスを継続的なものにするため、社内FA・求人制度という独自の制度によって、従業員が自身の思い描いたキャリアを形成することを支援している。例えば、子育てに合わせて就労時間の調整を考えている従業員に対しては夜勤のない在宅の部署への異動という希望を実現したり、資格を取得したので新しい職種に挑戦したいという希望や、認知症ケアの勉強のためにグループホームに異動したいという希望を実現したりしている。



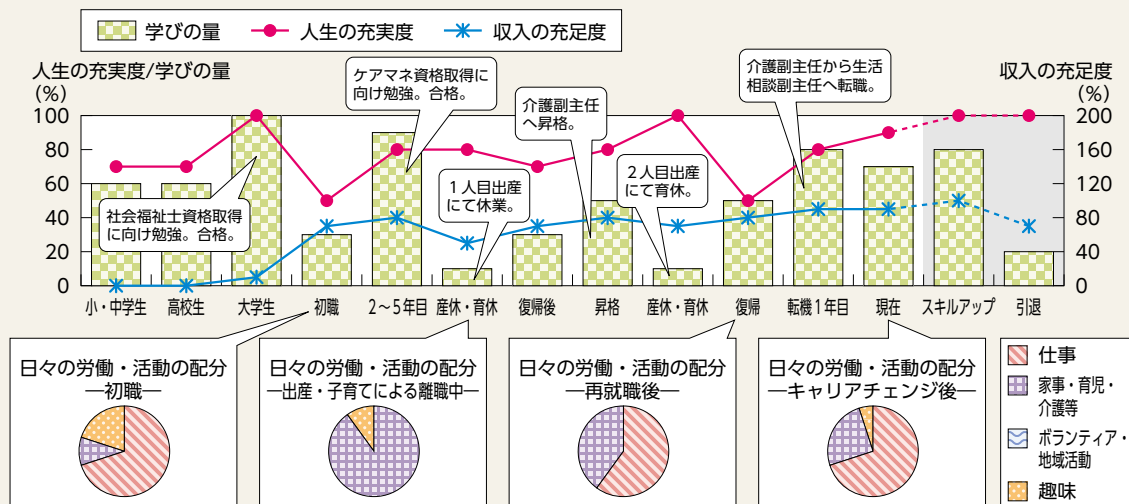
福祉に関する学びの機会を地域に提供している点にも特徴がある。地域で介護を学ぶ学生等を対象に月15,000円を支給する返済不要の奨学金事業や、施設の介護・福祉職が小中学・高校で福祉の授業を行う福祉教育も行っている。このように静苑ホームは、地域で福祉サービスを提供するだけでなく、地域貢献事業により地域における福祉の担い手づくりのための学びの機会の創出の役割も果たしている。

介護業界は女性の割合が高い業界で離職率の高さも指摘されてきたが、静苑ホームの新卒スタッフの初年度定着率は10年連続

1 平成31（2019）年1月現在

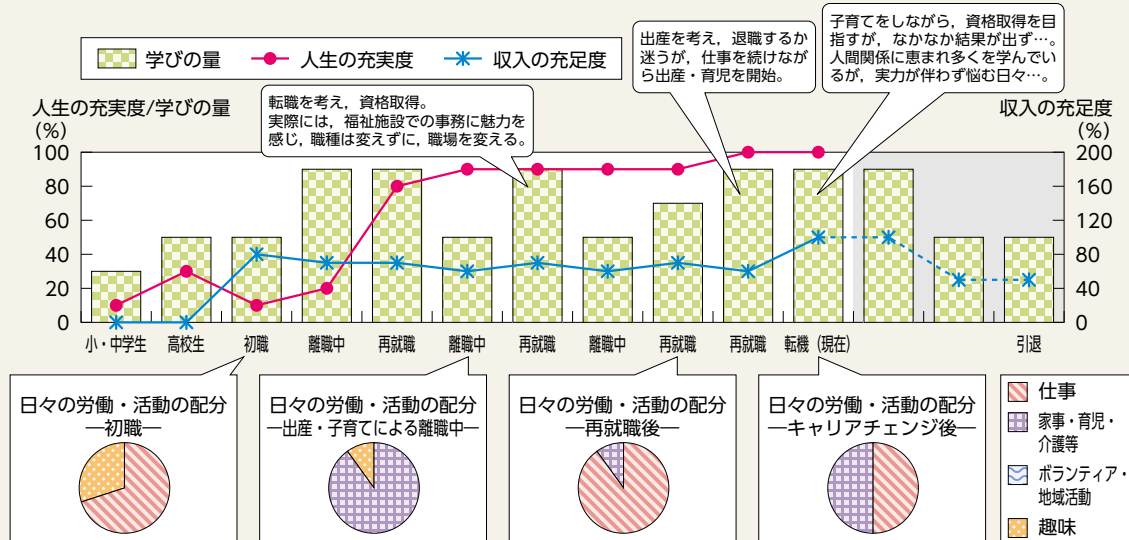
で100%を達成し、介護離職は5年間で3.7%，平均勤続年数も女性8年3か月，男性9年8か月となっている。同会のように，公的資格の支援に加えて，社内でのキャリアパスの仕組みを整え，また従業員の生活状況を踏まえたキャリアの変更が可能であることを明確化することは，多様な学びの機会と働き方を実現し，従業員の意欲ややりがいにもつながっているのである。

人生グラフ 人生における学び・充実度・収入充足度～静苑ホームに勤務するAさんの場合～



- (備考) 1. 取材先の協力のもと，内閣府男女共同参画局において作成。  
 2. 「学びの量」，「人生の充実度」，「収入の充足度」は，自分の人生を振り返ってそれぞれ自己評価で示したものの。なお，「収入の充足度」は，希望する収入に対する，自分の収入金額の割合を自己評価で示したものの。  
 3. 点線部分は今後の見込み。

人生グラフ 人生における学び・充実度・収入充足度～静苑ホームに勤務するBさんの場合～



- (備考) 1. 取材先の協力のもと，内閣府男女共同参画局において作成。  
 2. 「学びの量」，「人生の充実度」，「収入の充足度」は，自分の人生を振り返ってそれぞれ自己評価で示したものの。なお，「収入の充足度」は，希望する収入に対する，自分の収入金額の割合を自己評価で示したものの。  
 3. 点線部分は今後の見込み。

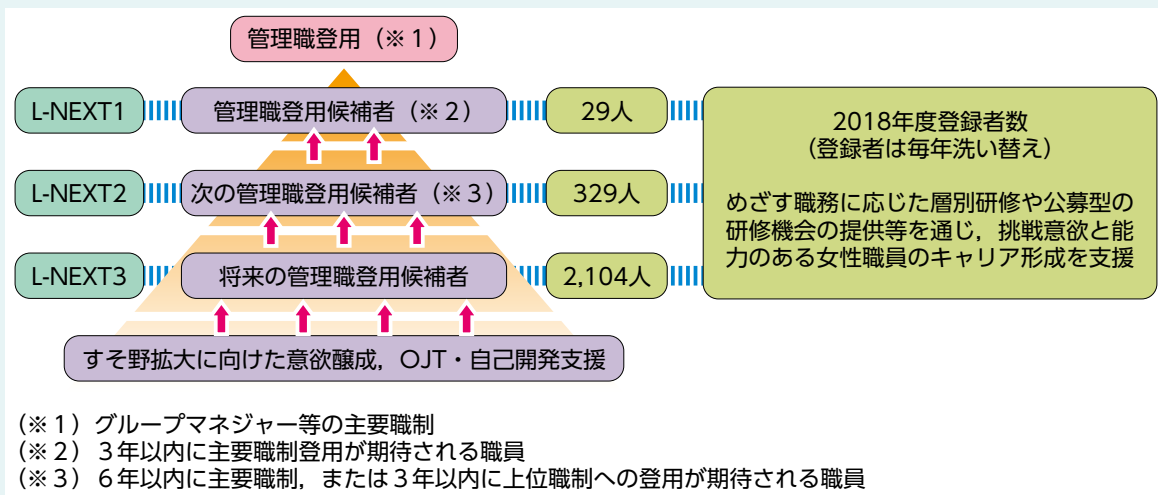
## 「生命保険業界の取組～女性管理職登用プロセスの確立、退職時の役職での再雇用」

(明治安田生命保険相互会社)

(日本生命保険相互会社)

生命保険業界は、全従業員に占める女性の割合が8割から9割に及ぶ会社も珍しくなく、多くの女性が活躍する業界のひとつであるが、管理的職業従事者に占める女性の割合は必ずしも高くない。

明治安田生命保険相互会社は、女性従業員比率は89.5%<sup>1</sup>、女性管理職比率24.4%<sup>2</sup>であり、女性管理職比率については、令和2（2020）年4月までに30%程度に引き上げることを目標に掲げている。このように高い数値目標を設定する一方で、同社は、女性管理職登用において厳格な選抜プロセスとその着実な運営を重要視している。時間や手間を要しても、しっかりと選抜し育成することが結果的には本人にとっても会社にとってもプラスになると考えているのだ。具体的には、次のような選抜プロセスを行っている。まず、勤続年数や職務状況により管理職候補者として登録可能な人財を人事部にてリストアップする。管理職候補者の登録は、おおむね入社10～20年前後の者が中心であるが、本人の意欲、実力や実績も重視しており6年目から登録される人もいる。リスト掲載者を対象に所属長が面談を行い管理職へのキャリアアップの意思確認を行う。この意思確認を経て、挑戦意欲あふれる女性を所属長が人事部に推薦する。次に、人事部からも改めて本人にキャリアアップの意思確認を行う。つまり所属長及び人事部と二方向からのアプローチによって複数回の意思確認が行われるのだ。以上のプロセスを経て、キャリアアップへの意欲が明確な人財のみが管理職候補者となる。選抜された候補者にキャリア開発を支援する研修を集中的に実施して、管理職登用へと着実に結び付けている。



明治安田生命 女性管理職登用候補者の育成態勢の図

1 平成30（2018）年3月末時点

2 平成31（2019）年4月1日時点

家庭の事情等により退職した人材を再雇用し、在職時に蓄積したキャリアや学びを活かす取組も行われている。日本生命保険相互会社では、平成30（2018）年度より「ウェルカムバック制度」の運用を開始している。配偶者の転勤や家族の介護等の事由で退職した人材を退職時の役職等を踏まえた処遇で再雇用することができる制度である。制度初の適用者は、子育てと両立しながら約20年勤めて課長職に就いていた時に夫の海外転勤に帯同するため退職し、2年半後に帰国して再入社した。制度を利用した最大のポイントは退職前の役職に戻ることができる点だ。在職時の経験や学びを再就職という形で活かせるだけでなく、退職前のキャリアが断絶せず、継続できる点が非常に魅力的であったという。仕事をすることを応援してくれていた家族も、再就職をととても喜んでくれた。退職中に海外で専業主婦として生活した経験は、人生に寄り添う生命保険を扱う仕事に中長期的に活かしていくことができると考えている。



## コラム

## 9

## 「若手社員に基幹事業を任せ、次期管理職としての育成に繋げる」

(タカハ機工株式会社)

タカハ機工株式会社は、ソレノイド<sup>1</sup>を生産する専門メーカーである。総従業員数は現在<sup>2</sup>、79名（うち正規従業員数25名）である。同社の強みは、ソレノイドを部品から製造する一貫生産体制であり、下請けとして多様な受注に応じている。一方で、市場の縮小や海外との競争激化等の変化の中で、売上げを拡大していくためには、業界慣行に縛られない新しいアプローチでの営業が必要となる。そこで、同社は社員のイノベーション創出を促すため、平成25（2013）年から新卒採用を開始した。中小企業の多くは、即戦力となる中途採用に力を入れるが、新卒社員の新たな視点に期待を込めた。現在<sup>3</sup>までに女性3名、男性6名の計9名の採用を行った。また、多様な人材を確保するために、募集時に専攻や最終学歴は問わず、採用後に、個人のスキルや特性を見て適切な部署への配置を行っている。平成25（2013）年には、入社した新卒女性社員の1名を、女性で初めて製造部門に登用した。



新卒採用を始めてから、社内の雰囲気はガラリと変わった。既存の社員は、まさるな新卒社員を前に良いお手本にならなければならないと気が引き締まったのか、会社全体にとっても良い刺激となった。

1 電磁コイルに電流を流す事により発生する磁力を応用し、可動鉄芯を直線運動させる電気部品。自動販売機やレジの自動硬貨払い出し、安全装置やセキュリティなどのロック機能、複合機やプリンターの給紙装置の部品など、様々な機器に使用される。

2 平成31（2019）年2月現在

3 平成31（2019）年2月現在



新卒社員は、次期管理職としての育成を積極的に進め、責任のある仕事を任せ、様々な経験を積ませることを実践している。平成26（2014）年に同社若手女性社員3名で立ち上げた「トイレプロジェクト」はその一例である。「トイレプロジェクト」では、老朽化していたトイレを、冷暖房完備で居心地が良く、デザインや照明にこだわったおしゃれなトイレに変身させた。社内のみならず社外からの協力者も得てプロジェクトを実現させたこの成功体験は本人らを成長させ、さらには、社内の風土もチャレンジングなものに変えていった。タカハ製品を使った発明品のアイデアと技術を競う「ソレノイドコンテスト」も若手女性社員が中心となって企画運営を行っている。

加えて、海外視察へは積極的に若手社員を連れていくことにしている。このような刺激的で貴重な経験は、多くのことを学び吸収する機会となり、その後、会社が期待するアウトプットを必ずもたらしてくれる。

以上のように、新卒採用時から活躍のチャンスや学ぶ機会の提供を積極的に行っている同社だが、女性の正社員増加に伴い、働く上での基盤となる勤務環境整備にも力を入れている。社長の妻である取締役は、自身の米国での経験と比較し、日本における子育て中の女性の働き辛さを実感した。女性が楽しく働ける環境を、まずは自分の会社で実現することを目指し、産休・育休制度等の各種制度の整備とその取得促進はもちろんのこと、平成29（2017）年10月には託児所を開設している。



女子トイレ写真

## コラム

### 10

男性保育士が活躍している保育園～「保育園をめぐる課題、世の中の課題を解決するために取り組んで来たら、男性保育士が増えてきた」～

#### （社会福祉法人どろんこ会）

保育士には女性が多く、男性保育士は、少しずつ増えてきたとはいえ圧倒的に少数派である（平成27年国勢調査によると3%程度）。そうした中、東京都、埼玉県を中心に134か所（平成30（2018）年12月現在）の保育所等を運営する社会福祉法人どろんこ会は、積極的に男性保育士を採用し、保育士の10.5%、園長等の管理職の26.6%が男性となっている（平成30（2018）年9月現在）。

どろんこ会で男性保育士が増えてきた背景には、意識的に増やそうと取り組んできた側面と、保育士が長く働き続けることのできる職場になるように取り組んできた結果、男性保育士が増えてきたという側面がある。

意識的に増やそうと取り組んできたのは、約20年前に法人の理事長が初めて保育事業を立ち上げた時から、「保育園でも父親と母親がいるような環境にしたい」、「男性と女性がそれぞれ強みを活かしながら、苦手なところを補いながら助け合っている姿が世の中の自然な姿。小さな子どもたちが目にする保育園の風景も、なるべくそうあって欲しい」という想いを強く持ってきたためである。

また、「保育士という仕事を『飯が食える』、家族を養うことのできる仕事にしたい」という想いから、早いうちから労働環境や処遇の改善に取り組み、保育士のキャリアアップのために人事評価や給与体系を整備することにも力を入れてきた。我が国の現状では、男性は女性と比較して家庭内で経済的な役割が大きいケースが多いため、同法人に男性保育士が居たことで、スピード感を持って整備を進めなければならないということにもなった。そして、保育士が長く働き続けてキャリアパスを描くことが出来る職場になるように取り組んできた結果、さらに男性保育士が増えてきたという側面もある。

保育士のキャリアアップについては、所属する園で実施する研修、エリア単位で実施する研修など、学びの機会を多く設けているという特色がある。また、主体的な学びを大切にする観点から、保育士自身が研修内容を発案・企画する現場主体型研修を実施している。男性保育士の発案により、「川遊び」や「蛇つかみ」など思い切ったアイデアの遊びを保育に取り入れるための研修などが行われている。

男性保育士がいることで、保育の現場で、主観的・感情的判断と客観的・理性的判断とがバランスよく行われるようになった、また、「背中を見せて遊びこむ」という遊びのスタイルにより、子どもの体験がより豊かなものとなったとのこと。また、男性保育士がいることで、園児の父親を園運営に巻き込みやすくなった点も見逃せない。

多様性を強みにする職場という観点から、中途採用にも力を入れており、保育現場でキャリアを積んできた人だけでなく、元百貨店の店長の園長、サービス業での勤務経験のあるマネージャーなど、異業種の経験がある人も多く働いている。どろんこ会は、保育園に加えて、学童保育や発達支援センターなども運営する大規模な法人であり、人事評価や給与体系の整備やマネジメント、また法人の運営方針の決定においては、必ずしも保育の現場だけでは得られない知識や能力を必要とする。異業種での経験からこうした知識や能力を得てきた人々と保育現場でキャリアを積んできた人々とが知恵を出し合うことにより、保育サービスがより良いものとなり、とすれば旧態依然ともいわれる保育の現場を変革する力になっていくのである。



子育てをめぐる環境が変化中、多様な価値観・経験を有した人々が作り上げる保育の現場は、将来、今よりずっと変化が早く複雑化・多様化する社会で生きていく子どもたちにとっても魅力のあるものとなると考えられる。

どろんこ会では「保育園をめぐる課題、世の中の課題を解決するために取り組んで来たら、結果として男性保育士が増えてきた」と受け止めている。この言葉は、様々な場面で男女共同参画を進める上でも当てはまることだろう。

## (2) 再就職に当たっての学び直し

女性の場合、男性と比較すると、若いうちから転職を経験している人が多い<sup>39</sup>。平成26年に実施された調査<sup>40</sup>(以下「出産・育児等を機に離職した女性の再就職調査」とする。)によると、出産・育児等を機に離職した仕事は、正社員であった者の約半数、非正社員であった者の約6割が初職ではなかったとしており、出産・育児等のライフイベントを迎える以前にライフイベントを理由としない転職を経験している人も少なくないことがうかがわれる。

また、第一子出産に際し就業を継続する女性の割合は増えているものの、2人に1人は離職しており(Ⅰ-3-8図参照)、いわゆるM字カーブの左右のピークが「25~29歳」と「40~44歳」、「45~49歳」になっていることに照らすと(Ⅰ-2-3図参照)、出産・育児等のブランクを経て再就職をすることは女性の就業パターンの一つとなっている。

### (再就職に当たっての学び直しの充実に向けて)

女性の就職希望は、正規雇用・非正規雇用を問わず、事務的職業が最も多いが、事務的職業は慢性的に求職超過の程度が最も大きい職業である<sup>41</sup>。離職中の女性の場合、過去に経験のある業種、職種、生活に身近でイメー

ジしやすいサービス業や一般事務に再就職先を限定してしまい、自ら選択肢を狭めてしまっていることも考えられる。

労働市場を踏まえ、社会に求められている多様な職種や業種について知り、選択肢を広げる学びが重要である。

出産・育児等によって就業にブランクのある女性について見ると、働くこと自体に対する不安が大きく、就業を希望しながらも再就職活動になかなか踏み出せないという状況もある。「出産・育児等を機に離職した女性の再就職調査」によると、再就職の際にキャリアや自分の能力を生かすことについてどう思っていたかを見ると、離職の時点で、正社員であった者の約半数、非正社員であった者の6割前後が難しいと思っていたと答えている。

また、出産・育児等によるブランクのある女性は、離職中の子育て等の経験や地域活動はキャリアにつながらず仕事に役に立つことはないと考えてしまいがちであり、自尊感情が低いことが働くことに対する不安の強さにつながっていることも考えられる。

こうしたケースでは、仕事に直結するスキルアップのための学びの前に、不安を取り除き自己肯定感を高めて仕事に就くことを後押しする学びが必要である。

一方、離職中の子育て等の経験や地域活動

<sup>39</sup> リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2018」により、正規の職員・従業員の退職回数を見ると、「退職回数0回」の人は、女性の場合、25~34歳で52.9% (男性は57.3%)、35~44歳で34.7% (男性は44.4%) となっている。

<sup>40</sup> 「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」(平成26年度厚生労働省委託事業・三菱UFJリサーチ&コンサルティング)。出産・育児等を機に離職しその後再就職した女性(既婚、子どもあり、末子が小学校6年生以下)を対象としている。

<sup>41</sup> 平成30年版「労働経済の分析」第1-(2)-10図では、求人、求職の分布の差を職業分類別に「職業間ミスマッチ指標」として算出しており、事務的職業は、求人に対する求職が最も多い職業になっている。また、第1-(2)-11図では、2017年の有効求職者が希望する職業について、女性は事務的職業が最も多く、正社員を希望する者のうちの51.0%、パート労働者を希望する者のうちの27.8%を占めている。

は、仕事をしていく上でも必要なコミュニケーション能力、調整力、継続力を高めることにもつながり、キャリア形成の基盤ともなる。このため、子育てや地域活動も含めた経験の中から適性を発見したり、自分が置かれている状況を見つめて、子育て後の人生も含めたライフプラン（人生設計）を考えるなどの学びも重要である。

また、出産・育児のために離職した女性の中には、離職前に企業の基幹的業務を担うなど職務経験が豊富で仕事に対して高い意欲を持つ層があり、高学歴化や晩産化等により、

こうした層の厚みが増している。「出産・育児等を機に離職した女性の再就職調査」によると、離職前の仕事にやりがいを感じていた女性は、離職した時点においても早い時期に再就職することを希望する傾向が強く、社会との関わりを持ち社会の役に立ちたい、自分の技術や能力や勉強したことを社会で活かしたいなどの動機で再就職を希望する人が多かった。企業が必要とする一定の専門性、経験が必要とされる人材に必要な資質を潜在的に有している層とも考えられ、こうした層の特性に応じた学び直しの機会も重要である。

## コラム

## 11

## 「離職した女性の再就職を伴走型で支援する」

(株式会社Waris)

株式会社Warisは、女性がライフステージの変化に応じて仕事を続けていくことが難しいという課題意識を共有する女性3名により、平成25（2013）年に設立された。女性が、常に自分の能力を活かして働くことが出来るようにすることを目標としている。

同社の主要事業のひとつに、女性のためのキャリア復帰支援プログラム「Warisワークアゲイン事業」がある。出産・子育てや配偶者の転勤などで仕事を離れた女性の再就職を支援するものである。

当事業の特徴は、離職中のスキル不足を補う学びや、キャリアデザインに関する学びなどの「学び直し」の機会の提供から、就業前や就業中など段階に応じたキャリアカウンセリングによる心理面のサポート、インターンシップという「実践の場」の提供まで、ワンストップで再就職を支援するという点だ。

「Warisワークアゲイン事業」のように仕事復帰を目指す離職人材の背中を押し、再就職に至るまで伴走する存在は重要である。なぜならば、ライフステージの変化を機に仕事を離れた女性は、就業意欲がありながらも、「どのように就職活動を行えばいいのかかわからない」、「離職期間が長く、社会人としてのスキルにも自信が持てない」などの理由から、再就職への最初の一步が踏み出せないケースが多いからである。

最初の一步を踏み出すときに、学ぶことから始めることは有効である。同社が提供するキャリアデザイン講座は、今までの人生を棚卸しし、離職前の就業経験を上手く活用するにはどうすればいいか、再就職に向け自分に必要な学びは何か等を考えることができる。また、仕



事と家事を両立するためには家族の協力が必要不可欠であることに気づき、家事の分担を見直すきっかけともなる。本人のみならず、ときには家族も一緒に、再就職へのマインドセットを行う。

就労体験のインターンシップは、本採用に向けてのトレーニング期間と位置づけられており、そのタイミングで仕事感覚を取り戻せるとともに、不安の解消や自信の獲得へもつながる。



受け入れ企業からは、「blankはあっても仕事のベースはあるので、仕事の勘を取り戻すのが早い」との声が聞かれる。加えて、「30代後半～40代半ばの女性が多いことから、数年の育成期間を経て企業の管理職候補に育つ可能性も見込める」と考える企業もある。インターンシップ参加者の約9割以上で事後に正社員等としての採用が成立している。

### (3) 起業のための学び

近年、起業家に占める女性の割合は3割強で推移している（I-2-15図参照）が、フリーランスやクラウドソーシングを利用した働き方など雇用関係によらない働き方も注目されるようになってきている<sup>42</sup>。

実際にも女性が働き方の一つとして起業を考えるようになってきているものの、なかなか起業にまで至っていない<sup>43</sup>。女性が起業に至っていない理由としては、男性に比べて起業の具体的なイメージが十分にできておらず、起業に必要な専門知識や経営知識も不足しているために起業準備が行えていないことが指摘されている<sup>44</sup>。

また、起業希望者や実際に開業の準備をしている者が起業に関心を持ったきっかけとしては、男女ともに、59歳以下の年齢層では「周囲の起業家・経営者の影響」が、60歳以上の世代では「時間的な余裕が出来た」とする回答の割合が最も高いが、女性の場合は、次いで「家庭環境の変化」とする回答の割合が

高い<sup>45</sup>。女性の起業希望者は、男性と比較すると、いずれの世代についても結婚・出産・介護等といった家庭環境の変化により起業に関心を持つ傾向にある。出産や育児等の経験により気づいた社会問題等に対する問題意識が起点となるケースや、出産や育児等、配偶者の転勤等のライフイベントにより企業に勤めるという選択肢と比較した上で自ら事業主となることを選ぶケースが考えられる。

一方、「女性起業家等実態調査」<sup>46</sup>によると、ここ数年で、女性の起業の特徴とされてきた「趣味や特技を生かしたかった」という理由が減少し、「収入を増やしたかった」、「事業経営という仕事に興味があった」が増加しており、よりビジネス志向の起業希望者の増加がうかがわれ、女性の起業理由が多様化している。

#### (起業のための学びの充実に向けて)

従来の起業支援で中心的な役割を果たしているのはビジネススキルの習得支援、法制度・

<sup>42</sup> 経済産業省「雇用関係によらない働き方」に関する研究会報告書（平成29年3月）、厚生労働省「雇用類似の働き方に関する検討会」報告書（平成30年3月）参照。

<sup>43</sup> 平成29年版「中小企業白書」93頁参照。「1997年以降、女性の起業希望者割合が増加傾向にある一方で、全体の起業家に占める女性起業家の割合は、1997年以降減少傾向にある」としている。

<sup>44</sup> 平成29年版「中小企業白書」125頁参照。

<sup>45</sup> 平成29年版「中小企業白書」第2-1-19図参照。

<sup>46</sup> 「女性起業家等実態調査」（平成27年度産業経済研究委託事業・EYアドバイザー株式会社）

手続きの支援、融資などの経営的支援といった起業準備以降の支援であるが、起業を希望する女性が具体的なイメージを持って起業に向けた行動を起こすことができるようになるためには、先輩起業家からの学び、やりたいことやアイデアを引き出す学びや事業化体験の場といった学びの機会が求められている。

特に、ライフイベントにより企業に勤めるという選択肢と比較した上で起業を考えるケースでは、「どのようなビジネスを実現したいか」の前に「どのように働きたいか」、「何をしたいか」を明確にする段階が必要になってくる。こうした場合には、地方自治体や男

女共同参画センターなど生活に身近な場で、ライフプラン（生活設計）を考えながら起業を準備する学びを提供することも有益である。

一方、女性の起業希望の多様化を踏まえると、「事業経営に挑戦したい」、「ビジネスを展開していきたい」という女性のニーズに合った学びも重要である。後述する「職業実践力育成プログラム」((4)③参照)においては、起業を対象としたプログラムを提供している事例もあり（コラム14参照）、女性起業家に特有の課題も踏まえつつ、ビジネススキルを習得できる学びを提供することが有益である。

## コラム

## 12

## 「カフェ開業のための実践的な学び」

（大阪市立男女共同参画センター中央館「クレオ大阪中央」）

大阪市立男女共同参画センタークレオ大阪では、女性のエンパワメントをキーワードに、女性の様々なニーズに対応する情報収集の場、相談や学びの場、実践の場を提供して、女性のチャレンジを支援している。様々な支援の中でも「カフェ開業チャレンジ講座」と「チャレンジカフェ」は、まさに学びと実践を有機的に連携させながら提供しているプログラムである。

「カフェ開業チャレンジ講座」は、いつかカフェを開業したいと考える女性を対象に、経営に必要な知識を提供する講座である。複数のカフェオーナーの話聞き、専門家の講師の指導のもと事業計画を立案、発表するというプログラムになっている。受講生は、「経営に関する知識を得たい」、「最初の一步を踏み出すきっかけとしたい」と講座に参加する。修了後は、「女性カフェオーナーが夢を実現させている話が聞けて良かった」という声がある一方、「資金や事業計画の重要性を知り、簡単に始められるものではないと思った」という声もあり、ロールモデルを見つけて背中を後押しされる機会にも、また、現実的に経済的活動として成り立つのかをシビアに考える機会にもなっている。

講座修了者は、「チャレンジカフェ」選考会に応募できる。「チャレンジカフェ」とは、クレオ大阪中央内に設けられたカフェスペースで、約半年間にわたりカフェ経営を実践するプログラムである。利用料は1ヵ月3万円（光熱費込み）で、カフェのレイアウト、メニュー



作り、仕入れ、在庫管理、接客などを体験することで、経営ノウハウを、実務経験を通じて蓄積できる。また、専門家から定期的に経営のアドバイスを受けることもできる。以前に「チャレンジカフェ」で経営を実践した先輩から引き継がれた学びの蓄積もあり、多くのことを体験できる仕組みになっている。歴代のチャレンジカフェオーナーからは「経営はやはり大変なこと。お金に対してシビアになった」という本音が聞かれ、経営者として、利益を出し、維持していくことがいかに大変なことであるかを実感する一方で、「リピーターになってくれるお客様がいることや、美味しいと言っていたことが一番嬉しかった」など、カフェ経営の醍醐味を味わえたとの声も聞かれる。平成19（2007）年4月の開始以降、19名のチャレンジカフェオーナー経験者の中から8名が自分のカフェを開業している。



#### (4) 社会人の学び直しの場

(1)~(3)で見たとおり、同じ職場で仕事を続けていく場合でも、再就職あるいは起業する場合でも、中長期的な視点で仕事を充実させていくために学びが重要となっているが、社会人が仕事等から離れ学びの場に身を置いて学び直すことは身近ではない。

内閣府「生涯学習に関する世論調査」（平成30年）によると、社会人になった後も、学校（大学、大学院、短期大学、専門学校など）で学んだことがある（学んでいる）人は19.3%、（学習したことはないが）今後は学習してみたいという人は17.0%となっている。

また、社会人が大学等において教育を受ける割合について、OECD諸国と比較してみると、最も低い水準にとどまっている<sup>47</sup>。

しかしながら、経済・社会の急速な変化に応じて、職場や働き方の在り方が様変わりしている中で、生涯を通じて社会で活躍するためには、若年期に大学等の高等教育機関にお

いて身に着けた能力だけでは不十分な場合もあり、社会に出た後も学び続けること、すなわちリカレント教育<sup>48</sup>の必要性はますます高まっている。

このため、ここでは、社会人にとって学び直しのために必要なことを把握した上で、学び直しの「場」に着目して、社会人の学び直しにはどのような場があるのか、学び直しのニーズ等に応じてどのような取組がなされているかを取り上げる。

##### ①学び直しのために必要なこと

「多様な選択を可能にする学びに関する調査」により、仕事のための学びに必要なことについて見ると、女性は「経済的な支援があること」が最も多く、次いで、30代は「家事・育児・介護などにかかる負担が少なくなること」、それ以外の世代は「仕事にかかる負担が少なくなること」となっている。一方、男性は「仕事にかかる負担が少なくなること」が最も多く、次いで「経済的な支援があるこ

<sup>47</sup> 平成30年版「労働経済の分析」第2-(4)-29図によると、社会人が大学等において教育を受けている割合について、OECD平均は10.9%となっており、オーストラリアや米国、カナダなどが平均を上回っている一方で、我が国は2.4%と、平均よりも8.5%ポイント低く、OECD諸国の中で最も低くなっている。

<sup>48</sup> OECDが1973年に取りまとめた報告書「リカレント教育—生涯学習のための戦略—」によると、リカレント教育は生涯学習を実現するために行われる義務教育以後の包括的な教育戦略であり、その特徴は、青少年期という人生の初期に集中していた教育を、個人の全生涯にわたって、労働、余暇など他の諸活動と交互に行う形で分散させることであるとされている。

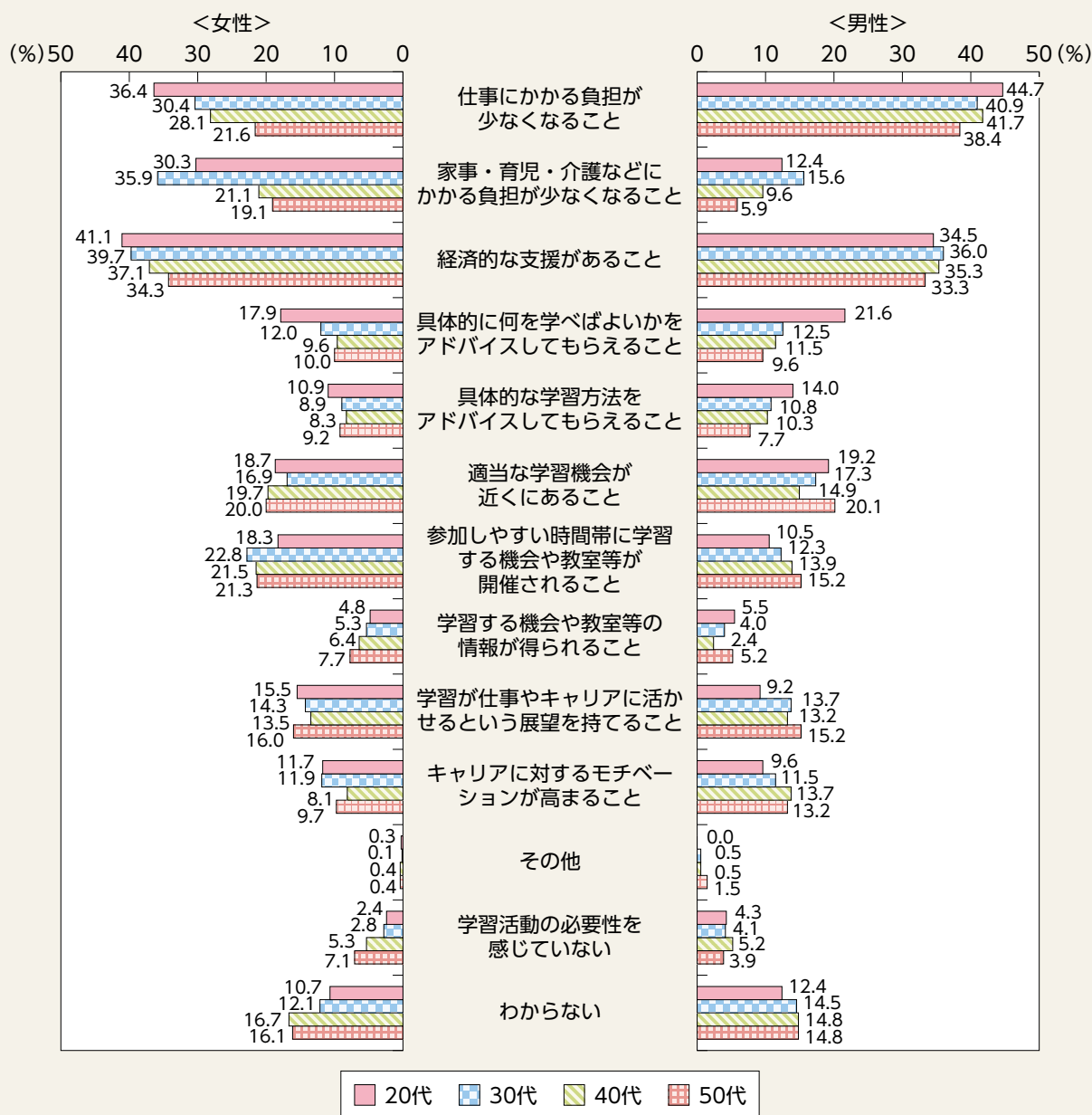
と]となっている。

同じ項目を男女で比較すると、いずれの世代も「家事・育児・介護などにかかる負担が少なくなること」の男女差が大きい（I-特-31図）。

仕事のための学びに必要なことと、子供の有無や年齢との関係を見ると、末子が小学校就学前の女性は「家事・育児・介護などにか

かる負担が少なくなること」が最も多く48.4%となっている。これは同じく末子が小学校就学前の男性の約3倍であり、家事・育児等の負担が女性に偏っていることが、特に小さい子供がいる女性にとっての学び直しのハードルになっていることが明らかである（I-特-32図）。

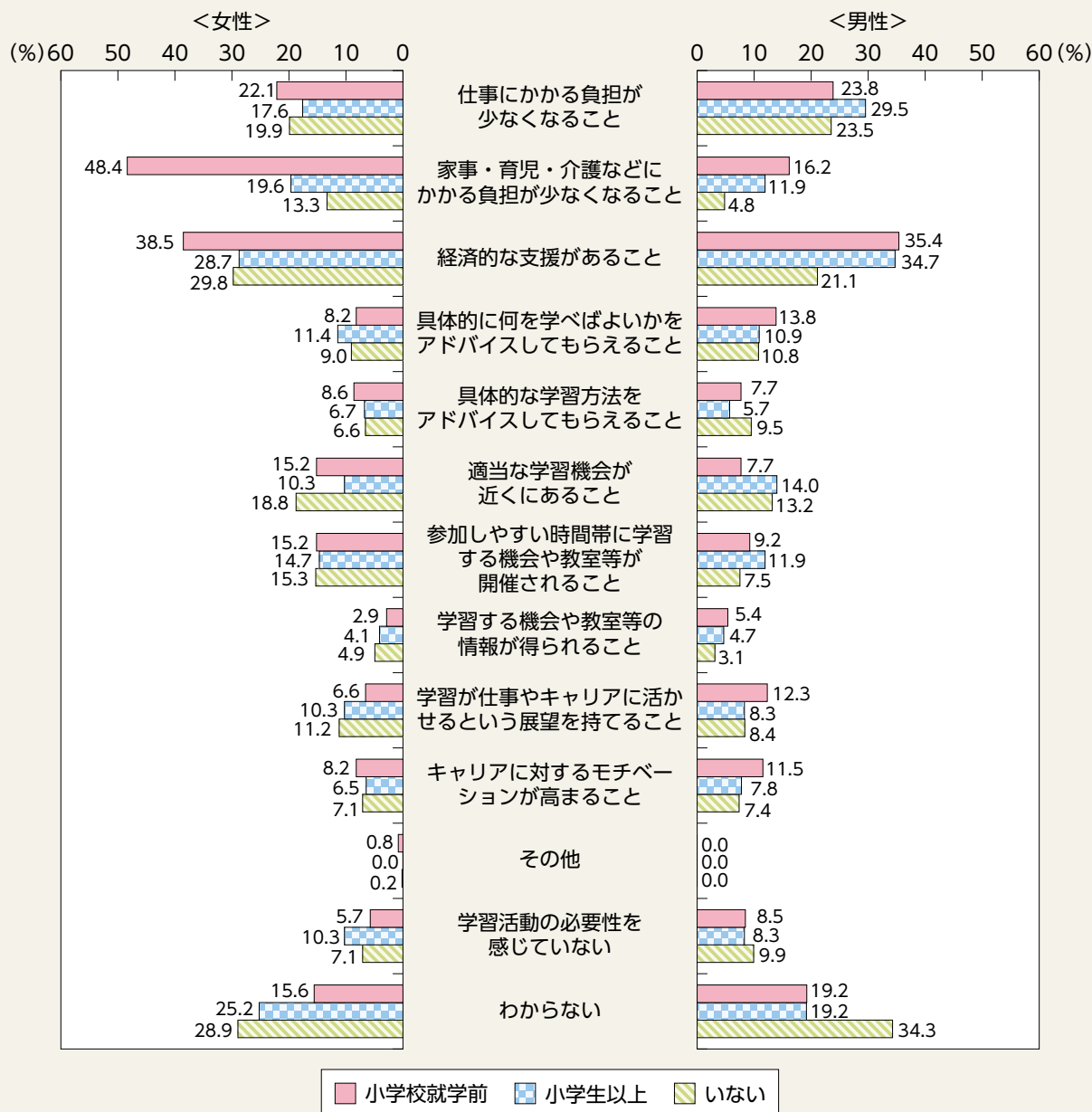
I-特-31図 仕事のための学びに必要なこと



(備考) 1. 「多様な選択を可能にする学びに関する調査」(平成30年度内閣府委託調査・株式会社創建)より作成。  
 2. 各年代ともに、女性750人、男性750人が回答。



I - 特 - 32図 仕事のための学びに必要なこと (子供の有無・末子の年齢別)



(備考) 1. 「多様な選択を可能にする学びに関する調査」(平成30年度内閣府委託調査・株式会社創建)より作成。  
 2. 女性(小学校就学前)は244名, 女性(小学生以上)は341名, 女性(いない)は608名が回答。男性(小学校就学前)は130名, 男性(小学生以上)は193名, 男性(いない)は706名が回答。

②社会人学生の学び直しの場の現状  
(大学等で学び直すのは現在の仕事のためが多い)

大学等における社会人学生の状況を平成27(2015)年度に実施された調査<sup>49</sup>(以下「社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究」という。)で見ると、社会人学生全体の69.0%がフルタイムで働いており、パート・アルバイトも含めると仕事に就いている者が8割である。

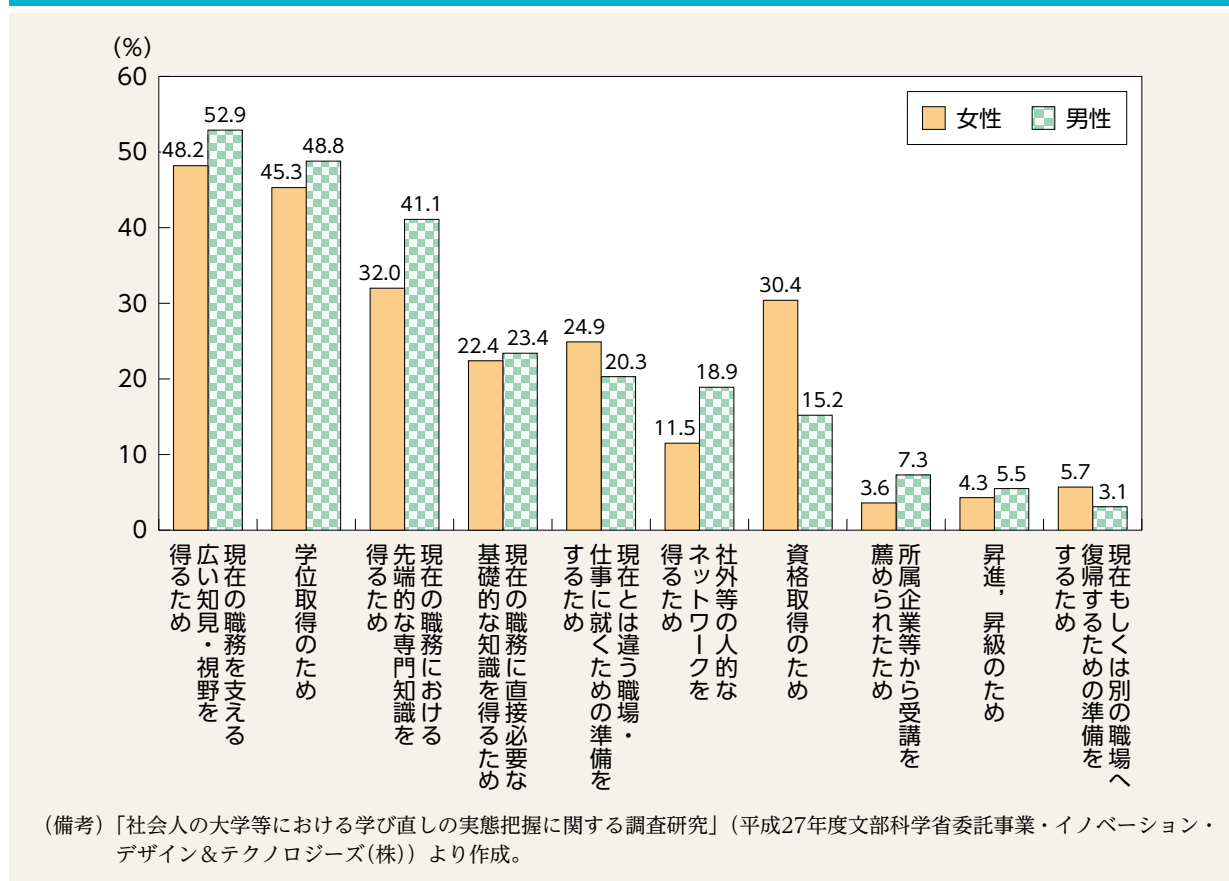
業種では、女性は「医療・福祉」、「教育・学習支援業」の割合が、男性では「製造業」の割合が高い。また職業は、男性は「会社員」が半数であるが、女性では1番多いのが専門

職(26.9%)で、会社員は21.6%となっている。

学び直しの目的は男女ともに「現在の職務を支える広い知見・視野を得るため」が最も多く、その他にも現在の職務に生かすことを目的としているものが多い(I-特-33図)。このため、社会人学生が学んでいる専攻分野は、現在勤めている職場の業種と関連するものとなり、女性は「保健」が多く24.7%、男性は「工学」が多く24.4%となっている。

学び直しに対する満足度に男女の差はほとんどなく、全体の60.9%が「とても良い」、33.3%が「まあまあ良い」と回答している。

I-特-33図 社会人学生の学び直しの目的



<sup>49</sup> 「社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究」(平成27年度文部科学省委託事業・イノベーション・デザイン&テクノロジーズ(株))

### (職業訓練・教育訓練は、求職や資格取得のための学びを提供)

社会人が仕事のために学ぶ場として、行政が実施する職業訓練・教育訓練があるが、現行制度としては、求職者が受講する公共職業訓練・求職者支援訓練<sup>50</sup>と、在職者や一定の離職者が受講する教育訓練給付<sup>51</sup>の制度がある。公共職業訓練・求職者支援訓練は、早期就職に必要な基礎力、実践的な能力のための訓練を、行政があっせんして公費負担で受けるものである。これに対して、教育訓練給付は、働く人の主体的な能力開発の取組又は中長期的なキャリア形成を支援し、雇用の安定と就職の促進を図ることを目的とし、訓練受講費用の一部について雇用保険制度により給付金が支給されるものである。

### ③リカレント教育推進のための課題・取組 (社会全体でリカレント教育の推進を)

「社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究」によると大学等における社会人学生の「職場への希望」は、男女問わず「大学等へ通って卒業資格を得たものを評価する仕組みを作る」が最も高い(46.6%)。次いで学習しやすいフレキシブルな労働時間とすることが挙げられている(41.5%)。

一方、企業の8割が外部教育機関として民間の教育訓練機関(専門学校や研修・社員教育のコンサルティング会社)を活用しており、大学を活用する企業はわずかである。大学を活用しない理由としては「大学を活用する発想がそもそもなかった」、「大学でどのような

プログラムを提供しているか分からない」とする回答が上位であった。

また、大学等での学び直しを経験したことがない社会人の多くが、大学で学び直す際の障害要因として、「費用が高すぎる」(37.7%)、「1年未満の短期間で学べる教育プログラムが少ない」(8.7%)を挙げている。

このため、大学等でのリカレント教育を進めていくためには、企業はもとより、社会全体で、社会人が大学等で学ぶことを応援し、受講者や企業にとっての具体的なインセンティブも示しつつ、学んで知識やスキルを身に付けたことを評価する社会にしていくことが重要である。

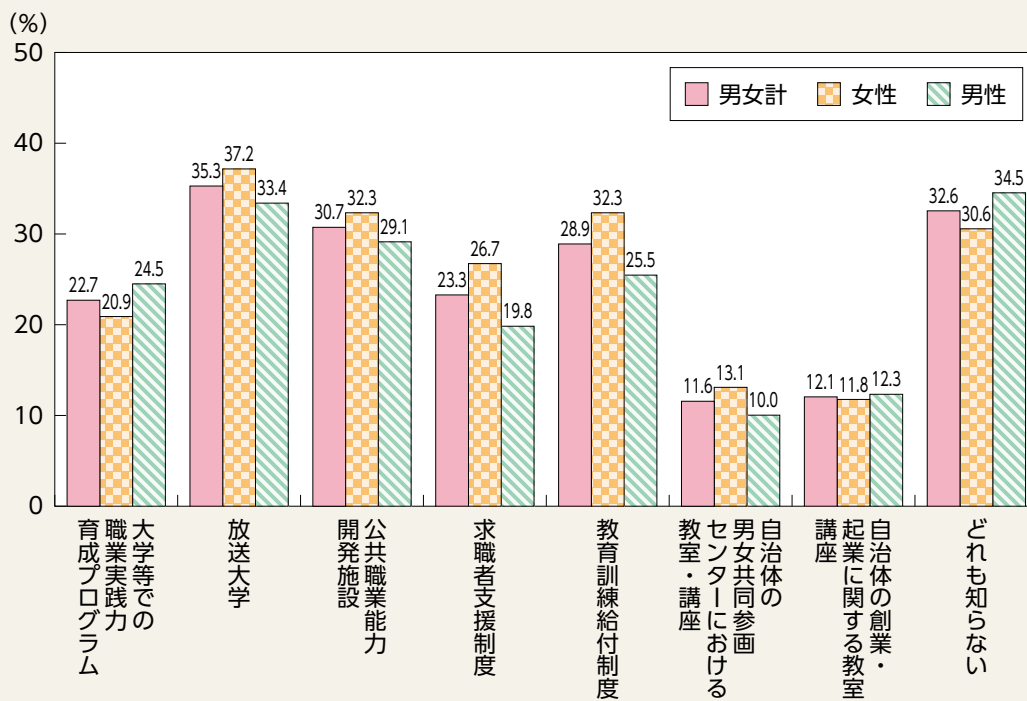
学び直しに関する情報を的確にかつ容易に得ることが出来る環境を整えていくことも重要である。「多様な選択を可能にする学びに関する調査」においては、社会人の学び直しのための機会や方法についての認知度は、1番高いものでも3割程度であった(I-特-34図)。また、内閣府「教育・生涯学習に関する世論調査」(平成27年)によると、社会人が高等教育機関で学びやすくするために必要な取組として、「経済的支援」や「社会人向けプログラムの拡充」などの他に、「学び直しに関する情報を得る機会の拡充」が挙げられている<sup>52</sup>。

どこの地域に住んでいても学び直しに関する情報が容易に得られ、必要な学び直しの場につながるができるようにしていくことが求められる。

<sup>50</sup> 公共職業訓練・求職者支援訓練については、厚生労働省ホームページ「ハロートレーニング」([https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/jinzaikaihatsu/hellotraining\\_top.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/hellotraining_top.html))参照。

<sup>51</sup> 教育訓練給付の内容については、厚生労働省ホームページ「教育訓練給付制度」([https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/jinzaikaihatsu/kyouiku.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/kyouiku.html))参照。

<sup>52</sup> 回答の上位5項目(複数回答)は、「学費の負担などに対する経済的な支援」(46.1%)、「就職や資格取得などに役立つ社会人向けプログラムの拡充」(35.0%)、「土日祝日や夜間における授業の拡充」(34.0%)、「学び直しに関する情報を得る機会の拡充」(29.8%)、「学び直しに対する理解を高めるための企業などへの働きかけ」(28.0%)となっている。



(備考) 1. 「多様な選択を可能にする学びに関する調査」(平成30年度内閣府委託調査・株式会社創建)より作成。  
2. 女性3,000人, 男性3,000人が回答。

### (社会人のニーズに合致した職業実践力育成プログラム)

教育再生実行会議の第6次提言(平成27(2015)年3月)では, 学び続ける社会の実現に向けて, 社会人が職業に必要な能力や知識を高める機会を拡大するため, 大学等における社会人や企業等のニーズに応じた実践的・専門的な教育プログラムを認定し, 奨励する仕組みを構築するとされた。これを受けて, 文部科学省では, 大学等における社会人や企業等のニーズに応じた実践的・専門的プログラムを「職業実践力育成プログラム」として文部科学大臣が認定する制度を創設した。文部科学省に設置された検討会(「大学等における社会人の実践的・専門的な学び直しプログラムに関する検討会」)の報告では,

社会人が学び直す選択肢の可視化を図る際に, 社会の需要はあるが大学等があまり提供していない4領域について大学等における取組を奨励するとされたが, 4領域の1つが「女性活躍」となっている<sup>53</sup>。

プログラムの認定状況は, 平成27(2015)年度に123課程, 平成28(2016)年度に60課程, 平成29(2017)年度に42課程, 平成30(2018)年度に32課程を新たに認定しており, 地域的にも広がりを見せている。

また, 「女性活躍」のプログラムは, 平成27(2015)年度に32課程, 平成28(2016)年度に14課程, 平成29(2017)年度に12課程, 平成30(2018)年度に8課程が新たに認定されている。

<sup>53</sup> 「4領域」は「女性活躍」の他に, 「非正規労働者のキャリアアップ」, 「中小企業活性化」, 「地方創生」となっている。

## (岡山大学大学院保健学研究科・医学部保健学科)

岡山大学大学院保健学研究科・医学部保健学科では、平成19（2007）年度から、助産師・看護師が総合的な実践能力を獲得するリカレント教育プログラムを実施しており、一定の実務を経験した助産師が多数受講してきた（平成29（2017）年度から文部科学省の「職業実践力育成プログラム」に認定されている）。

助産師は、出産をする時の支援や、妊娠・出産・産後の女性や赤ちゃんに対して、健康に関する指導・相談を行う専門家として、病院、診療所、助産所などで働いている。さらに、思春期の子どもへの健康教育や性教育、更年期や老年期の女性への健康支援など、地域社会の中での役割も果たしている。助産師になるには、看護師の資格を持っていること、または看護師の資格を同時に取得することを前提として、助産師になるための大学や養成所で1年以上、助産に関することを学ぶ必要がある。教育課程には、2年間で学ぶ大学院、1年間で学ぶ大学専攻科、看護系大学の助産課程、専修学校などがある。そして、助産師の国家試験に合格すると、厚生労働大臣の免許を受けて助産師として働くことができる<sup>1</sup>。

助産師がリカレント教育を受ける契機の一つは、学部等でひととおり学んでいても、実務の現場で十分な対処が出来ない深刻な問題に遭遇する場合である。例えば、望まない妊娠や中絶、女性のDV被害や子どもへの虐待などへの対応は新たな課題である。また、助産師自身のライフステージが変化することにより従事していた仕事を変える場合も契機となる。例えば、病院の産科スタッフとして周産期医療をしてきた人が、自身の出産や子育てをきっかけに病院を離れ、地域保健のスタッフとして新生児訪問をしたり、子育て支援拠点で相談支援を始めたりすることも多く、新たに学ぶ必要が生じることがある。また、反対に子育てを終えて産科で再就労するときには、新しくなった知識や技術を身に付けたいと思うことが多い。

岡山大学の「助産師リカレント教育プログラム」は、最初は①超音波検査による胎児の観察、②妊娠中からの虐待防止、③不育症・流産や死産へのグリーフケア、④周産期の新生児蘇生に関する知識と技術を獲得する4回シリーズの2～3か月の短期プログラムから始まった。平成21（2009）年度からは1年間のプログラムとなり、開始から10年以上が経過する中で、社会のニーズに対応して、妊産婦のメンタルケア、遺伝カウンセリング、性教育やLGBTに関する教育、子育て広場でのボランティアなども講座内容に盛り込まれている。年間約30回の集中セミナーやグループワークを実施しているが、仕事や家庭、学部での学業等と両立しながら受講できるようeラーニングでの学習や休日・夜間を利用した超音波検査などの演習・実習も取り入れている。

受講生には、現場で一定の経験を積んだ産科スタッフが多いが、子育てなどを理由に現場を離れていた主婦もおり、さらに助産コースの大学院生も加わる。背景の違う者が学び合うことで得られるものは大きいと考えられ、プログラムを運営する側としては、各種の効果を期待している。実際に、現場を離れていた女性が最新の知識や技術を得ること、産科スタッフと一緒に学び現場感覚を取り戻すことにより自信を得たり、産科スタッフが子育て中の母

1 公益社団法人「日本看護協会」ホームページより。

親の感覚から刺激を得たり、学生が社会人と一緒に学ぶことにより実際に働くイメージが具体化されて離職防止につながったりといった成果も見られている。

岡山大学のような大学院における助産師の養成課程には、将来、管理職的な立場になる助産師を育てるという役割もあり、学生時代からリカレント教育プログラムに参加することにより、病院の中だけでは見ることのできない広い視野を持つことを可能にしている。助産師の中には、「生涯お産に関わりたい」、「現場を大切にしたい」という思いから、管理職へのキャリアアップを望まない人もいる。その場合も、特に現場に近いリーダーには、現場の経験と、出産や子育てを取り巻く様々な医療的問題、社会的問題への知見の双方を有することが必要となっている。リカレント教育プログラムは、潜在助産師にとって就労支援であるとともに、就労している助産師にとっても、広範な領域の課題を体系的に学ぶことで実務の向上につながる示唆を得たり、大学というアカデミアに再び入ることで行政機関や医療機関、又は研究者等とつながる機会を得たりできるという点で、現場を率いるリーダーになるステップとしての効果が期待されている。



超音波シュミレーション装置での演習

コラム

14

## ビジネススクールを母体とした女性のリカレント教育～関西学院大学ハッピーキャリアプログラム

(関西学院大学経営戦略研究科)

関西学院大学経営戦略研究科では社会人対象のビジネススクールを開講しており、これを母体に平成20（2008）年から女性のリカレント教育として「ハッピーキャリアプログラム」を実施している。現在、育児休業からの職場復帰や再就職・起業を目指す「女性の仕事復帰・起業コース」と管理職などのリーダーを目指す「女性リーダー育成コース」の2コースがある。

主宰者には、女性のキャリア形成・就業継続についての研究を通じて、職場においてスキル形成やキャリア形成に男女差があることが、表面的には結婚・出産による「円満退職」であっても内実は女性の就業継続へのモチベーション低下による退職であることや、就業継続してもマネジメントスキルが身に付けられない、昇進意欲が低いなどにより管理職に昇進する女性が少ないことにつながっているという問題意識があった。そこで、女性が職場で得られなかった経験をキャッチアップするための機会を大学で提供するべく、まず「女性の仕事復帰・起業コース」を立ち上げた。

「女性の仕事復帰・起業コース」では、6カ月間にキャリアデザイン、ビジネスコミュニケーション、モチベーションとリーダーシップに関する必修科目と、プレゼンテーションや会計・財務諸表、ITなどの選択科目があり、MBAコースの初歩的な内容となっている。各科目では、3分の1で理論的なことを学び、残りの3分の2で実際のビジネスの場面を想定し、ケースメソッドやグループワーク・ディスカッションを取り入れている。

受講者は、育児休業中で職場復帰の準備のために、あるいは、子育てのために離職し就業にブランクのある女性が再就職のために講座に通っている。

授業は平日日中の時間割が多く、小さな子どもがいる受講生のことを考慮し必須科目はできる限り午前の枠に入れているが、仕事への復帰に備え日中の預け先を確保するように指導している。以前は託児サービスもあったが、利用者が少なかったことや、復職の際には子どもの預け先の確保や家族の協力を得ることも重要になるため、事前練習と位置づけて、現在は実施していない。

大学として積極的な就職斡旋は行っていないが、受講生は受講を通じて就職先を探す力も身に付けており、自分で復職している。修了生のネットワークで就職先が紹介される事例もある。「女性の仕事復帰・起業コース」11年間の修了生の復職率は約92%。地域の経済状況は東京ほど良くなく女性を雇うことに前向きではない企業も多い中で高い復職率となっており、大学はプログラムを通じて自分で考え行動する力を育てている成果と考えている。

起業をする修了生も2割程度おり、衣食住に関わる起業が多い。衣食住に関する資格や専門知識は大学以外でも身に付けられるが、それをどのように起業に活かすのか、どのようにビジネスとして継続していくのかという点が重要であり、当プログラムではこの点を学ぶことができる。

他方、「女性リーダー育成コース」は平成26（2014）年度から始まった。「仕事復帰・起業コース」を実施する中で、キャリアの展望を描けない、女性の昇進が難しいという問題に対する取組も必要と考え、新たなコースとして立ち上げた。

「女性リーダー育成コース」では、組織マネジメント、クリティカルシンキング、プレゼンテーションなどの必修科目と、マーケティングやファイナンス、データサイエンスなどの選択科目があり、MBAコースの1年目の内容をコンパクトにしたもので、リーダーとしての意思決定を重視した内容となっている。

企業の中堅層にいて管理職を目指そうとする人、専門分野で働いてきて次のステージを考えている人が受講しており、在職中の人が多いため平日夜間や週末昼間に開講している。管理職養成研修として活用している地元企業・団体もある。



「女性の仕事復帰・起業コース」と「女性リーダー育成コース」は連続性のあるコースとして位置づけられ、合同で授業を行うこともある。「女性の仕事復帰・起業コース」の受講生が次の目標としたり、「女性リーダー育成コース」の受講生が自分の部下や若い人の考え方を吸収したりするなど、受講生同士がお互いに刺激を受ける機会にもなっている。

主宰者としては、今後も、当プログラムをさらに充実・発展させていきたいと考えているが、キャリア形成の機会の男女間での不均衡が解消され、こうしたプログラムの必要性がなくなっていくことが最終的な理想の姿であるとしている。

### （受講費用給付等の支援が手厚く女性の利用も多い専門実践教育訓練）

前述した教育訓練給付は、働く人の主体的な能力開発を目的としたものであるが、特に、中長期的なキャリア形成を支援することを目的として、平成26（2014）年10月に専門実践教育訓練が創設された。専門実践教育訓練の対象となる訓練（講座）については、「就職可能性が高い仕事において必要とされる能力の教育訓練」、「その効果がキャリアにおいて長く生かせる能力の教育訓練」といった基本的な考えの下、業務独占資格・名称独占資格の養成課程（例えば、看護師・准看護師、社会福祉士などの養成課程）、専門学校職業実践専門課程（例えば、商業実務、経理・簿記など）、専門職大学院（MBAなど）などが指定されている。

専門実践教育訓練を修了した場合には、受講費用について支給される給付金の支給割合が一般教育訓練より高いなど、より手厚く支援されている。また、職業実践力育成プログラムのうち、期間や就職率などの実績が一定の条件を満たすプログラムは給付金の支給対象となっている。

専門実践教育訓練の対象となる講座には、女性のキャリアアップや子育て女性の再就職に資するものも多い。直近の活用状況<sup>54</sup>として、専門実践教育訓練の受講者の約6割が女性であり、離職中に職業実践力育成プログラ

ムを専門実践教育訓練として受けた人の4分の3が女性となっている。

### （様々な学びを提供す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。研修・講座の中には、再就職や起業など就業に向けた講座も多く、その地域の女性が置かれている状況や年齢などを踏まえて様々な工夫をこらした講座が実施されている。

就業に向けた学びは、その内容が就業ニーズを踏まえたものであり、実際の就業やキャリア形成に結びつくものであることが重要であるが、就業にブランクのある女性自身が自ら就業先を開拓することは一般的にはハードルが高いと考えられる。

このため、男女共同参画センターにおいては、ハローワークや民間の職業紹介事業などの就業支援機関等と連携して研修・講座を企画・運営することが有益である。

他方、キャリア相談やライフプラン相談など、仕事に就くに当たって不安を取り除き後押しする学びの機会を提供する取組も見られる。大学等の教育機関で女性向けのリカレント教育を実施する場合に、こうした取組がなされている男女共同参画センターにおけるノウハウや関係する専門家を活用することも考えられる。

<sup>54</sup> 平成30年度第8回労働政策審議会人材開発分科会 参考資料2「専門実践教育訓練講座の指定状況・運用状況・受講/受給者属性・訓練効果等に係る分析資料」参照。



また、若い時に十分な学びができておらず、仕事や生活に必要な基礎学力を身に付けることが難しかった人<sup>55</sup>が学び直す場も重要であり、そのような学びの支援も求められている（コラム16参照）。

このように、地域の女性の学びの場として、重要な役割が期待される男女共同参画セン

ターであるが、前述したとおり必ずしも十分に知られていない（I-特-34図参照）。男女共同参画センターの活用可能性を分かりやすく訴求力のある形で伝えていくとともに、施設来訪者（施設利用、講座受講、相談等）や出前講座の受講者を更なる学びの場へ誘導する取組も期待される。

コラム

15

## 「次世代女性リーダーの育成」

福岡県男女共同参画センター「あすばる」では、地域や企業などにおいて今後責任ある立場で活躍する女性の人材を育成することを目的に、平成24（2012）年度から平成29（2017）年度の6期にわたり「ふくおか女性いきいき塾」（以下、「いきいき塾」という。）を開講してきた。

塾生は、地域や企業等でこれからリーダーとして活躍が期待される者として企業や地域の団体等から推薦を受けた20歳から50歳までの県内在住の女性の応募者の中から、30名程度が選考される。

7月から2月までの8ヵ月間、計10回におよぶカリキュラムは、「セミナー・討議」、「課題研究」、「交流会」の大きく3つのパートから構成される。セミナー・討議では、男女共同参画、働き方改革、リーダーシップ等の講座を受講後、さらに理解を深めるため、講師と塾生で討議を行う。並行して、塾生約6名で構成されるグループでの課題研究が始まる。また、当塾の修了生や地域の女性団体との交流会はネットワークを広げる絶好の機会となり、交友

関係が修了後の財産となったという声は多い。

いきいき塾は、1期から6期まで181名が修了している。修了後に複数の活躍の場を設けていることも特長である。例えば、次期のいきいき塾での交流会やフォローアップセミナーの企画運営は前年度修了生が行う。さらに、修了生名簿は女性人材リストとして各市町村に提供されており、企業や地域で研修講師としての依頼を受ける修了生もいる。

（福岡県男女共同参画センター「あすばる」）



<sup>55</sup> 国立情報学研究所社会共有知研究センターでは、教科書に書かれている基本的な文章を正確に読むことができるかを科学的に診断するテスト（「リーディングスキルテスト」）を平成27（2015）年度に開発し、テストを実施してきた結果、言葉や文脈がもつ意味を理解しながら読む能力が身につけていない中高生が少なからずいることを明らかにしている。

「会社で新たなプロジェクトを立ち上げた」、「審議会の委員に就任した」、「修了生でチームを組んでセミナーを実施した」などの変化が報告されており、企業における活躍はもちろんのこと、地域での活躍や地域への還元も見られる。

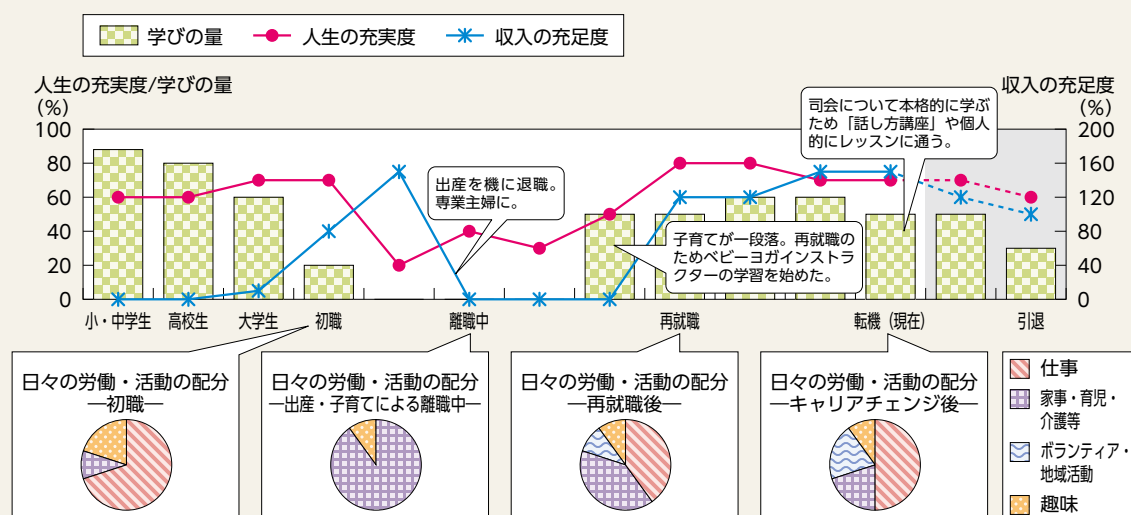
平成30（2018）年度からは、経営的視点を持った女性リーダーの育成を目的とした「あすばるキャリアアップ・カレッジ」を開講している。

いきいき塾との違いは、受講者は企業からの推薦を受けた女性社員に限定し、より企業の課題解決に特化し、実践を重視している点である。

いきいき塾で塾生の関心や活動分野により研究テーマを設定していた課題研究に代わり、自社の「解決したい女性活躍推進のための課題」を見いだした後、解決のための提案書を作成し、経営層に提案するという実践型プログラムとなっている。

平成31（2019）年2月には、成果報告会が実施され、17名の受講生に修了証が授与された。そこでは、修了生より、「自分のことだけではなく、会社にとってのベストを考えるようになった」、「他社の受講生や身近なロールモデルと出会い、多様なリーダーシップのあり方を知ることができた」、「上司の期待を感じたこと、立場と責任をあらためて見直したことが、仕事へのモチベーションにつながった」という感想が寄せられている。

人生グラフ 人生における学び・充実度・収入充足度～いきいき塾を修了したAさんの場合～



- (備考) 1. 取材先の協力のもと、内閣府男女共同参画局において作成。  
 2. 「学びの量」、「人生の充実度」、「収入の充足度」は、自分の人生を振り返ってそれぞれ自己評価で示したもの。なお、「収入の充足度」は、希望する収入に対する、自分の収入金額の割合を自己評価で示したもの。  
 3. 点線部分は今後の見込み。

コラム

16

「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」

(仙台市男女共同参画推進センター「エル・ソーラ仙台」)

仙台市男女共同参画推進センター「エル・ソーラ仙台」を運営するせんだい男女共同参画財団は、母子家庭相談支援センターを併設しているという運営形態を生かして、母子家庭相

談支援センターで把握した問題意識を背景に、平成30（2018）年8月から「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」（文部科学省「男女共同参画推進のための学び・キャリア形成支援事業」における実証事業）を実施している。10代で十分な学びの経験を得ることができず、就職活動等においても影響を受けている女性を対象に、性別役割分担意識を固定化しないよう配慮したキャリア支援とカスタムメイドで伴走型の学習支援を提供し、生きる力を養い再チャレンジできるようになることを目指す。

母子家庭相談支援センターでは、シングルマザーの就業支援をする中で、収入の安定した仕事に就きたいという希望で資格取得等に向けた勉強を始めるものの、勉強のやり方がわからず、独学で進めることが難しいというようなケースが複数見られていた。また、仕事が続かない、人間関係に悩んで引きこもりとなっているなどの若年無業の未婚女性の自立支援事業の対象者にも、不登校の経験などを原因として同様の状況が見られていた。

本事業では、キャリア支援と個別の学習支援を並行して行う。母子家庭相談支援センターとエル・ソーラ仙台がキャリア支援を、一般財団法人学習能力開発財団が学習支援を担当し、双方が連携をとりながら実施している。学習能力開発財団は、地元で発達障害児や震災遺児の学習支援を行っている実績から、対象者の状況に合わせて柔軟に対応することができている。

平成30年度の参加者は13名。最初に、それぞれの状況に合わせたキャリア目標の明確化と就業に向けたキャリアカウンセリングを実施し、そのキャリア目標に向けて学習目標・学習計画を設定して学習支援を行う。約半数が就業・転職に向けた資格取得やスキルアップをキャリア目標としたが、想定外だったのは、「日常生活を円滑に進めるための力の向上」を目標とする方が4名いたことである。例えば、子どもの大学入学に関する資料の読み込みや、消費税の計算、割増しの概念など、基礎学力の不足が就業だけでなく日常生活にも影響を及ぼしている状況が見られた。参加者のうち8名の最終学歴が高卒だったが、実際には小中学校レベルの学習に取り組んだ。学習科目としては8名が国語の学習をしており、職場での報告書の書き方や言葉遣い、人とのコミュニケーションなど、日常生活を送る上での課題を学習科目に変換した結果、国語の学習につながったものだ。特に、読解力は他の科目の基礎でもあり、国語・読解力がついていないことが学習全般に影響していることが伺われた。学び直しによる学習意欲の上昇が自己肯定感の高揚や就業意欲の向上につながり、参加者のキャリア選択の幅が広がったり、次のステップへ進む契機となるなど、さまざまな好影響が見られている。

受講者の募集に当たっては、困難な状況にある対象者が自ら参加を決定するのは難しいと思われるため、DV被害者やその子どもを支援している団体や子ども食堂運営団体、ジョブカフェ等の支援団体に、対象となる方への情報提供と参加への後押しを依頼した。

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

## あなたのペースで もう一度 学んでみませんか？

【内容】

- キャリアカウンセリング  
仙台市母子家庭相談支援センターまたはエル・ソーラ仙台相談支援課にてキャリアカウンセリングを行い、あなたの「これから」を一緒に考えます。
- 個別学習  
目標に向けて、ひとりひとりに合わせた学習内容・ペースを決め、基礎学力の向上を目指します。

安定した就業に向けて資格取得を目指しているけれど、勉強の仕方が分からない…。  
将来のことを考えると、今何をすればいいのかわからない不安になる。  
勉強して自信をつけたい！

ひとりひとりの目標に合わせた個別学習支援を通して、勉強の仕方を学び、一歩前へ進んでみませんか？

スタッフが、あなたの「これから」をサポートします。

対象：学びなおしたいと考えている、就業・転職を目指す女性  
（最終学歴が高校卒業までの方）  
定員：16名程度 参加費：無料  
※未就学児の託児を希望する場合はご相談ください。

・月2回（参加決定後～平成31年2月まで）  
・1回あたり110分程度  
・1～3名に対し、女性講師1名で行います。  
・日程等はご相談の上で決定します。

本事業を通じて、男女共同参画センターが持つリソースやネットワークを活用することで、女性の困難な状況や直面する課題を顕在化し、課題解決に向けて新たな視点で取り組むことができるという可能性に気付くこととなった。

## 2 生涯を通じた多様な学び

社会人が学ぶ目的は必ずしも就職や資格取得など仕事に関するものばかりではない。ボランティアや地域社会での活動のための学び、家事・育児・介護などの家庭生活に活かすための学び、趣味など人生を豊かにする創造的活動のための学びといった仕事以外の活動のための学びについても、「人生100年時代」の生涯学習としては重要になってくる。

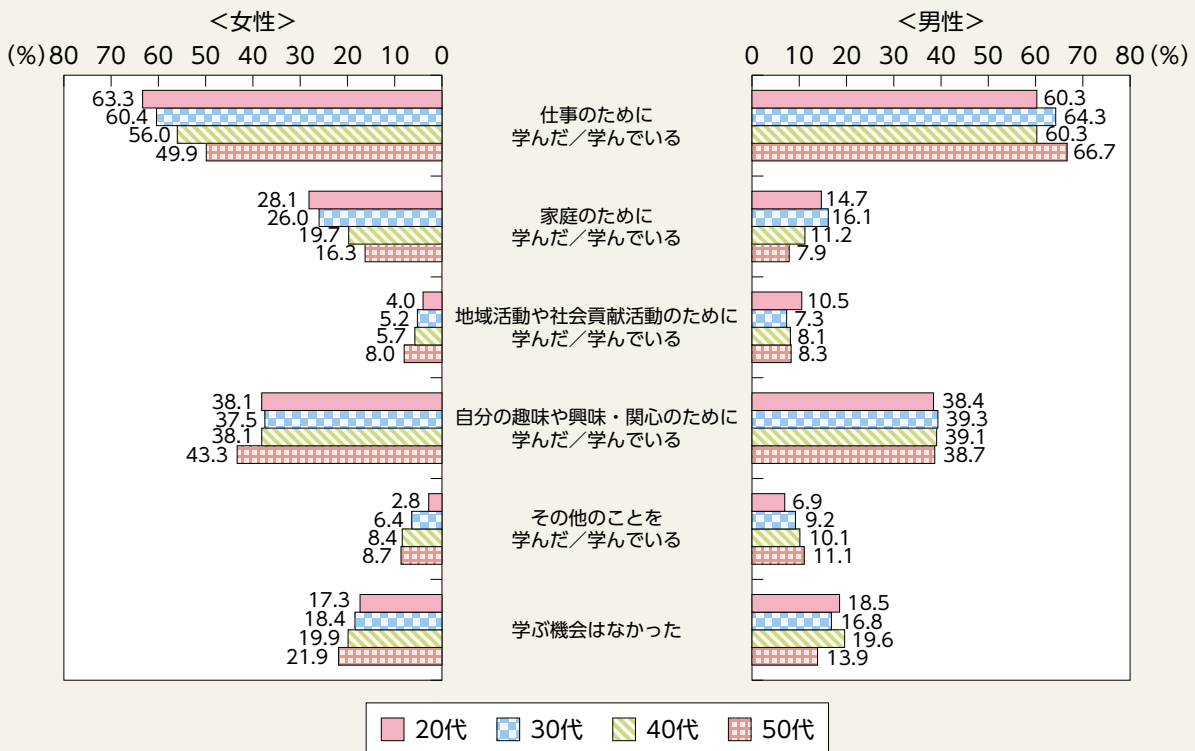
女性も男性も一人ひとりが意欲と希望に応じて、多様な生き方を選択できるようにするためには、ライフステージに応じて、仕事以外の活動のための学びも充実させていくことが求められている。

### (1) 学びの状況

#### (社会人は何のために学ぶのか)

「多様な選択を可能にする学びに関する調査」により、学びの理由について見ると、男女ともに「仕事のために学んだ/学んでいる」とする回答が最も多い。同じ項目を男女で比較すると、「家庭のために学んだ/学んでいる」とする割合は女性の方がすべての世代で高い。また、「地域活動や社会貢献活動のために学んだ/学んでいる」とする割合は、男性の方がすべての世代で高くなっているが、特に男性20代がどの世代よりも高くなっている（I-特-35図）。

I-特-35図 学びの理由

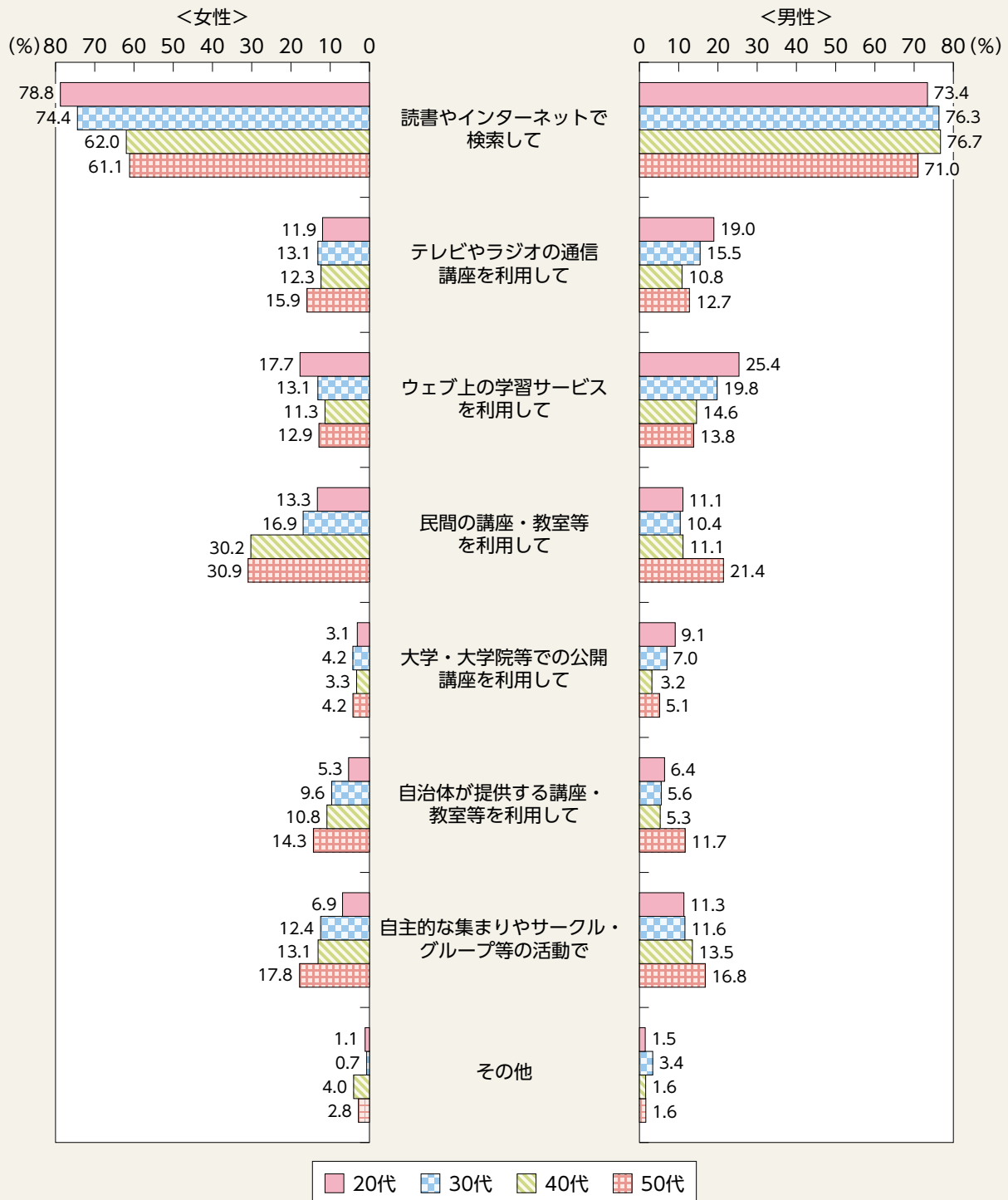


(備考) 1. 「多様な選択を可能にする学びに関する調査」(平成30年度内閣府委託調査・株式会社創建)より作成。  
 2. 学校を卒業して以降の学びについて回答したもの。  
 3. 各年代ともに、女性750人、男性750人が回答。

また、仕事以外の活動のための学びの方法については、男女ともに「読書やインターネットで検索して」とする回答が圧倒的に多いが、女性では「民間の講座・教室等を利用して」が、男性では「ウェブ上の学習サービスを利用

用して」がこれに続いている。同じ項目を男女で比較すると、「民間の講座・教室等を利用して」とする割合は女性の方がすべての世代で高いが、特に40代で男女差が大きくなっている（I-特-36図）。

I-特-36図 仕事以外の活動のための学びの方法

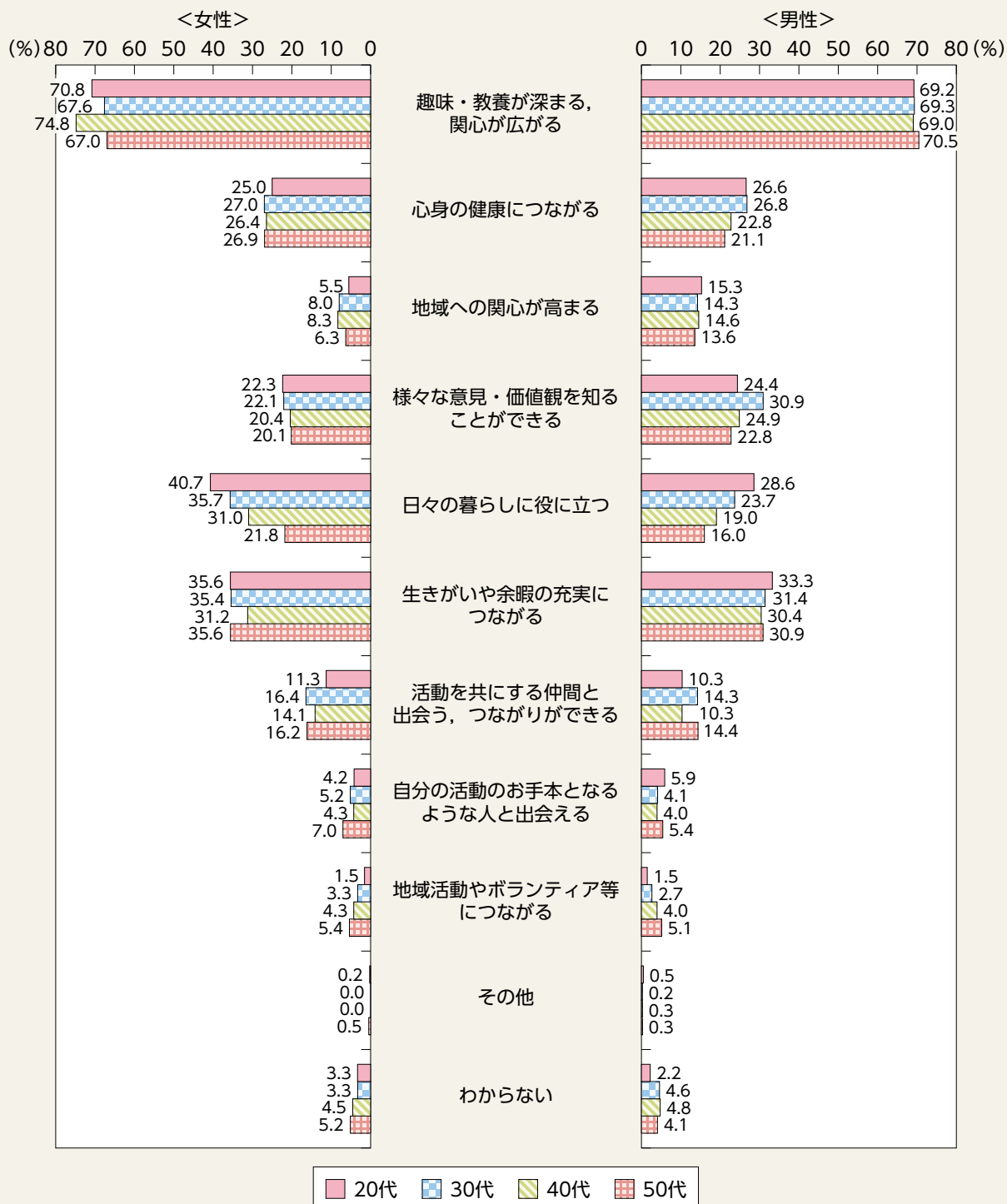


(備考) 1. 「多様な選択を可能にする学びに関する調査」(平成30年度内閣府委託調査・株式会社創建)より作成。  
 2. 女性20代は378名、30代は397名、40代は369名、50代は427名、男性20代は406名、30代は452名、40代は414名、50代は426名が回答。

仕事以外の活動のための学びの効果については、男女とも、「趣味・教養が深まる、関心が広がる」が圧倒的に多いが、「生きがいや余暇の充実につながる」がこれに続いている。女性では「日々の暮らしに役に立つ」が3位で、男性では「様々な意見・価値観を知

ることができる」が3位となっている。同じ項目を男女で比較すると、「日々の暮らしに役に立つ」とする割合は女性の方がすべての世代で高く、「地域への関心が高まる」とする割合は男性の方がすべての世代で高くなっている（I-特-37図）。

I-特-37図 仕事以外の活動のための学びの効果



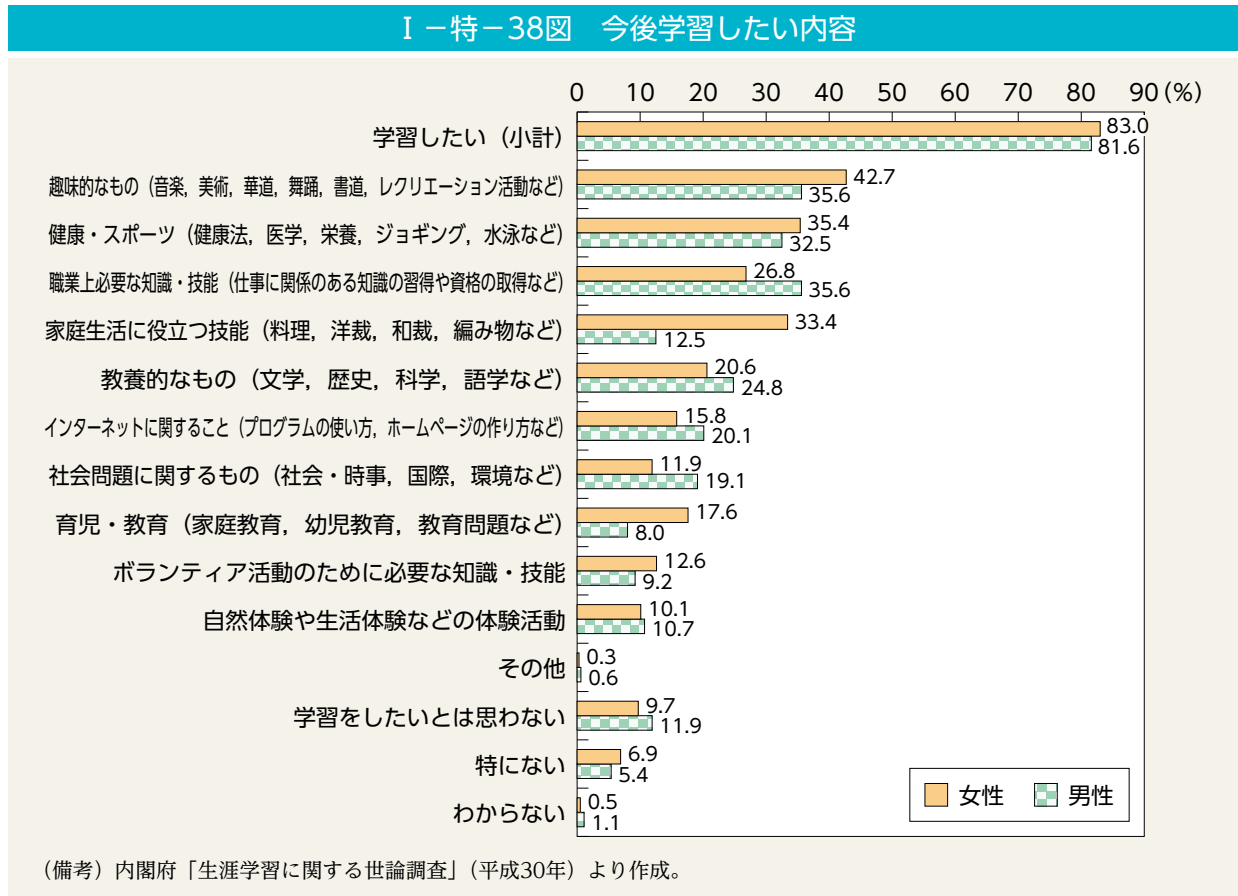
(備考) 1. 「多様な選択を可能にする学びに関する調査」(平成30年度内閣府委託調査・株式会社創建)より作成。  
 2. 女性20代は378名, 30代は397名, 40代は369名, 50代は427名が回答。男性20代は406名, 30代は452名, 40代は414名, 50代は426名が回答。

(今後何を学びたいか)

内閣府「生涯学習に関する世論調査」(平成30年)によると、今後学習したい内容について男女差が比較的大きいものを見ると、女性では「趣味的なもの(音楽、美術、華道、舞踊、書道、レクリエーション活動など)」、「家庭生活に役立つ技能(料理、洋裁、和裁、編み物など)」、「育児・教育(家庭教育、幼

児教育、教育問題など)」が、男性では「職業上必要な知識・技能(仕事に関係のある知識の習得や資格の取得など)」、「教養的なもの(文学、歴史、科学、語学など)」、「インターネットに関すること(プログラムの使い方、ホームページの作り方など)」、「社会問題に関するもの(社会・時事、国際、環境など)」が高くなっている(I-特-38図)。

I-特-38図 今後学習したい内容

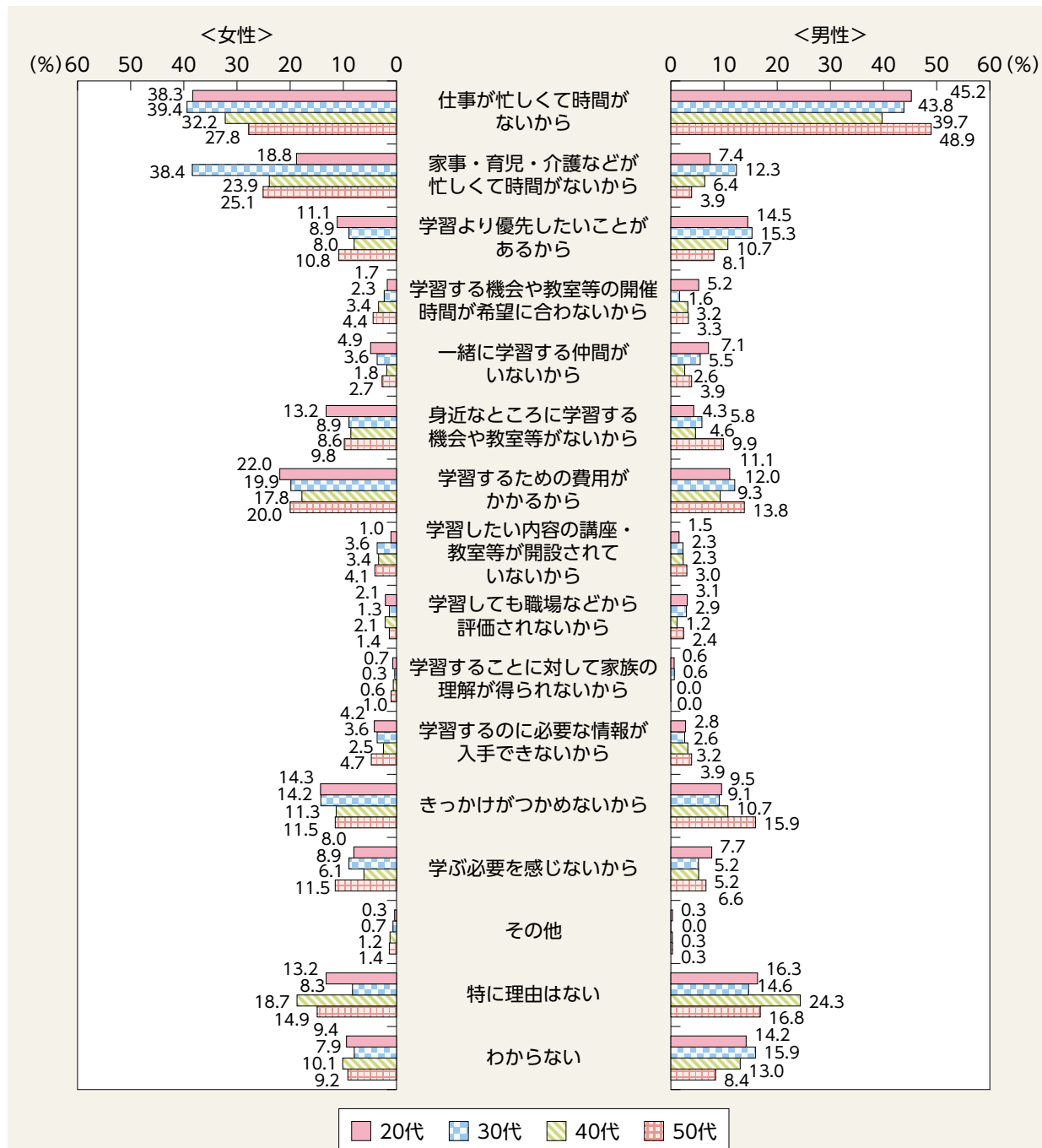


（仕事や家事が忙しくて学べない）

「多様な選択を可能にする学びに関する調査」により、仕事以外の活動のための学びのハードルについてみると、男女ともに「仕事が忙しくて時間がないから」とする回答が最も多いが、女性では「家事・育児・介護などが忙しくて時間がないから」が、男性では「特

に理由はない」がこれに続いている。同じ項目を男女で比較すると、「家事・育児・介護などが忙しくて時間がないから」、「学習するための費用がかかるから」の割合は女性の方がすべての世代で高く、「仕事が忙しくて時間がないから」とする割合は男性の方がすべての世代で高い（I-特-39図）。

I-特-39図 仕事以外の活動のための学びのハードル



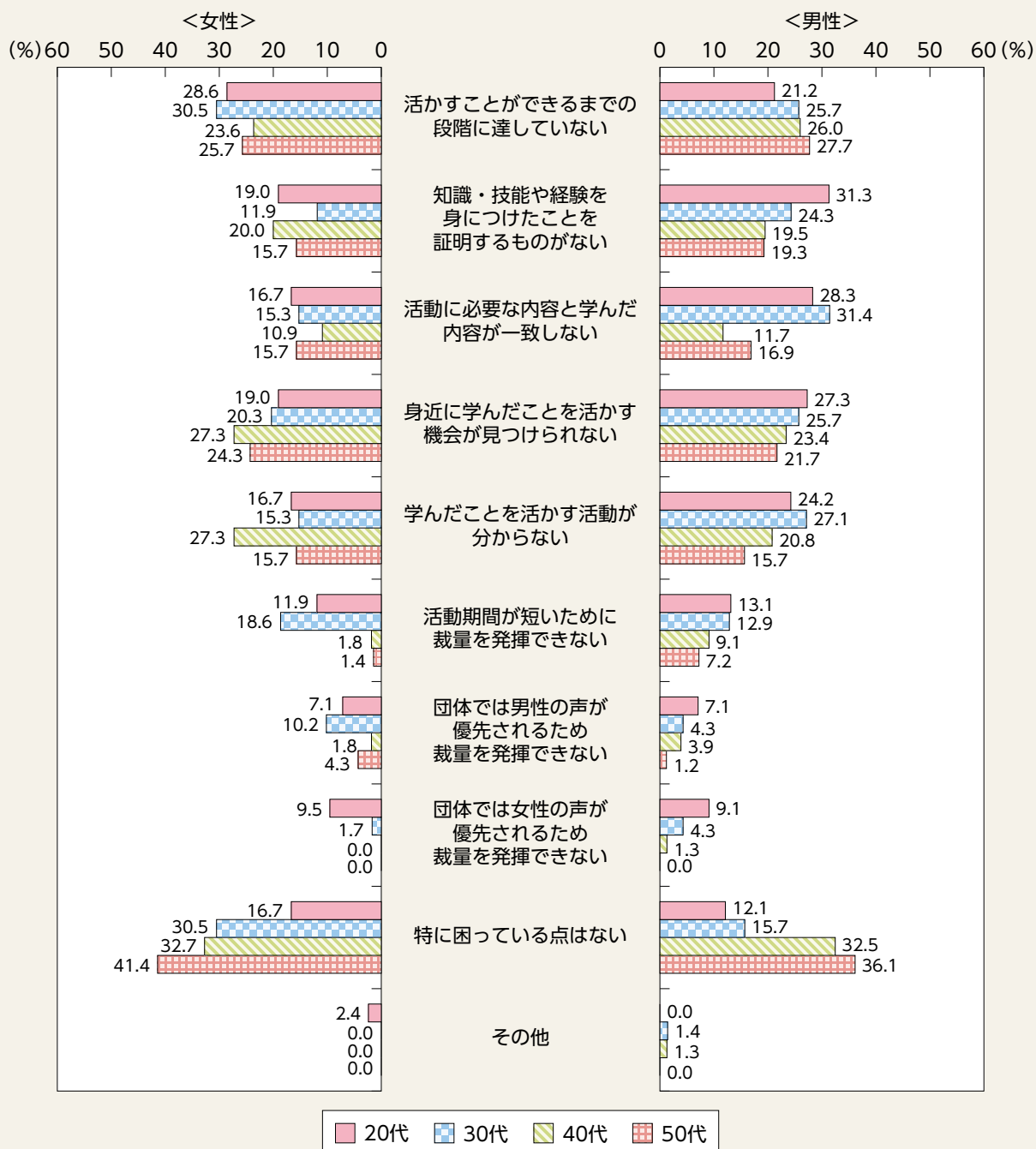
（備考） 1. 「多様な選択を可能にする学びに関する調査」（平成30年度内閣府委託調査・株式会社創建）より作成。  
 2. 女性20代は345名、30代は326名、40代は333名、50代は295名が回答。男性20代は325名、30代は287名、40代は308名、50代は302名が回答。



一方で、学びを終えて実際に活動へ踏み出す際のハードルとしては、男性20代で「知識・技能や経験を身につけたことを証明するものがない」とする回答が多く、女性20代と30代では「活かすことができるまでの段階に達していない」とする回答が多かった。また女性では30代以降で、男性では40代以降で「特に困っている点はない」とする回答が大幅に増えている（I-特-40図）。

している」とする回答が多かった。また女性では30代以降で、男性では40代以降で「特に困っている点はない」とする回答が大幅に増えている（I-特-40図）。

I-特-40図 仕事以外の活動のための学びを実践につなげる際のハードル



(備考) 1. 「多様な選択を可能にする学びに関する調査」(平成30年度内閣府委託調査・株式会社創建)より作成。  
 2. 女性20代は77名, 30代は55名, 40代は83名, 50代は70名が回答。男性20代は99名, 30代は42名, 40代は70名, 50代は59名が回答。

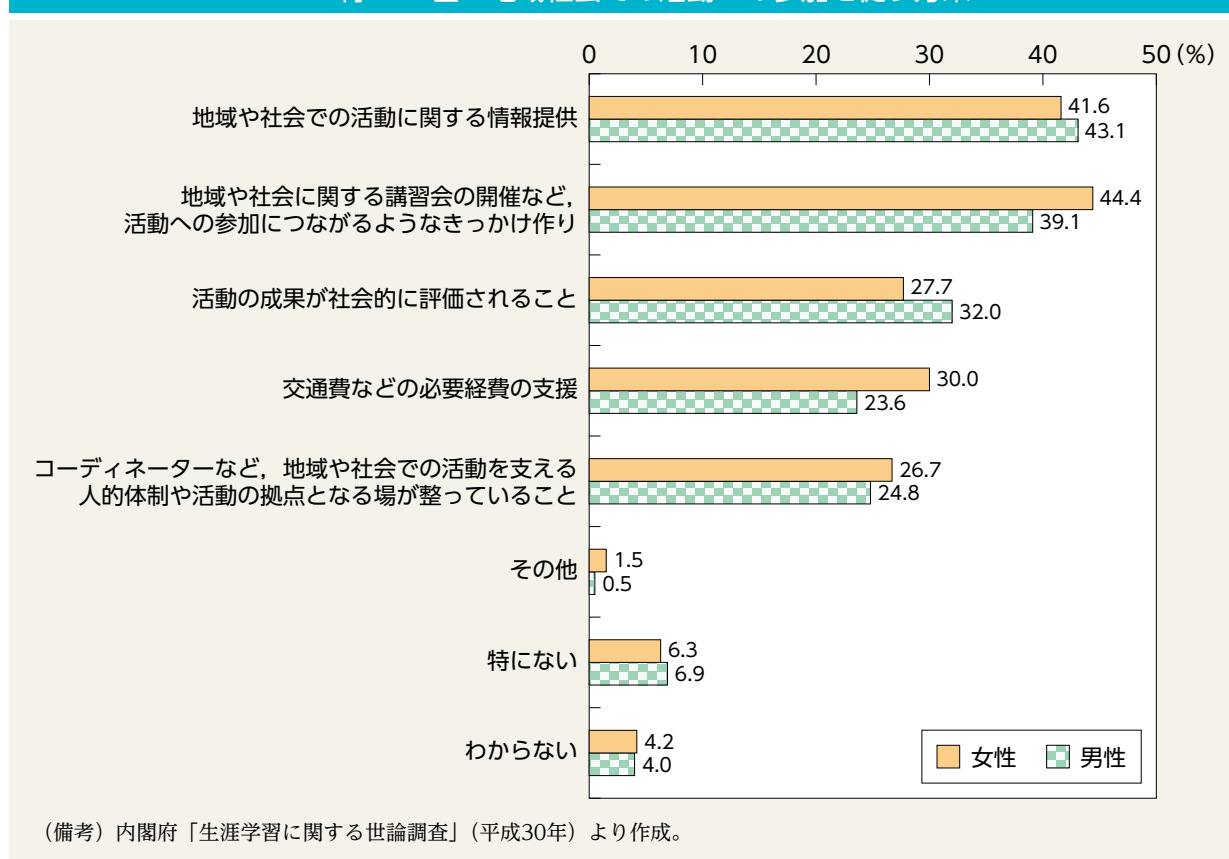
(2) 地域社会での活動のための学び  
(学びは地域社会で活動するきっかけにも)

内閣府「生涯学習に関する世論調査」(平成30年)により、地域社会での活動に対する参加の意欲について見ると、「参加してみたい」とする者の割合が、男女ともに全体の8割程度に及んでいる。

地域社会での活動に参加するためにどのような方策が必要だと思っているかについて見ると、女性では「地域や社会に関する講習会の開催など、活動への参加につながるような

きっかけ作り」を挙げた者の割合(44.4%)が最も高く、次いで「地域や社会での活動に関する情報提供」(41.6%)となっている。男性では「地域や社会での活動に関する情報提供」を挙げた者の割合(43.1%)が最も高くなっているが、女性と同じく「地域や社会に関する講習会の開催など、活動への参加につながるようなきっかけ作り」を挙げた者の割合(39.1%)も高くなっている(I-特-41図)。

I-特-41図 地域社会での活動への参加を促す方策



(NPO法人ねっこぼっこのいえ代表理事)

「ねっこぼっこのいえ」は、札幌市豊平区を拠点に多世代交流と子育て支援の場として広く地域に開かれた活動をするNPO法人である。「ねっこぼっこのいえ」という名称は公募で決めた。「ねっこ」は木の根っこ、「ぼっこ」は東北地方の方言で子供の意。活動を開始した幼稚園に大きなクルミの木があったことから、木が根っこから大地の栄養を吸収するように、集まった多世代の多くの人たちから子供たちがいろいろなことを吸収して大きく育てて欲しいという思いからこの名称とした。

「ねっこぼっこのいえ」の代表は、出産後、子育てサークルに参加し、お母さん仲間との学習会（子育てに関する本の読み合わせ会）で、地域による子育て支援が大切であることに気付いた。それまでは良いお母さんになるためには個人の資質を高めなければならないと思っていたのだが、個人の資質の向上には限界があり、地域の応援が必要だということに思い至ったのである。そして理想とする既存施設（そこは多世代交流と子育てサロンの活動を行っていた。）のスタッフとなり、活動のための知識とスキルを学んだ。その施設で働いている人々が自分のロールモデルとなった。

その後、自分の子供の通っていた幼稚園から「子育てひろば」活動のスタッフとなるよう依頼を受けたのを機に、その幼稚園と近くの教会から提供される場を活動の拠点に、お母さん仲間たちが主体となって運営する形式で、平成19（2007）年に「ねっこぼっこのいえ」を立ち上げた。多世代交流の活動も併せて行う場としたのは、子育ては多世代により行うものとの考えに基づいている。

学びや活動を通じて形成されたネットワークにより、いろいろな団体とのコラボレーションが可能となった。団体には得意、不得意な分野がある。お互い補い合うことによって限界を超えられたし、情報・モノのやり取りや学び合いもあり、活動を継続できたという。

行政の支援も活動の継続には重要であった。平成23（2011）年に札幌市より常設子育てサロン（地域子育て支援拠点事業）に指定されたのは、活動が資金的に行き詰りかけた時だった。この指定により団体としての活動は軌道に乗ったが、その頃代表は自分の活動を疑問に思うようになっていた。「ねっこぼっこのいえ」を訪れる、生活困窮者、DV被害者、一人親世帯などの多くの人たちから色々と相談を受けても、ただ頷いて話を聞いただけしかできなかったからだ。

「もっと自分にできることはないか。もっと専門知識があれば」と探しあぐねていたとき、社会福祉士という国家資格の存在を知った。社会福祉士こそ今の自分が望んでいる仕事であると気づき、平成26（2014）年から通信教育で社会福祉士の資格取得のための勉強を始めた。平成28（2016）年3月に社会福祉士の資格を取得し現在に至っている。



「ねっこぼっこのいえ」は、平成30（2018）年1月にNPO法人となった。NPO法人化した後も、様々な事情・背景を有して訪れる人たちのニーズや悩み事に向き合い寄り添うことを代表は大切にしている。

最近では、サロンを訪れる人の中にメンタル疾患、不登校など心の問題を抱える人が多くなってきた。このため、代表は精神保健福祉士の資格取得のための勉強を開始した。資格を取得しそれにより活動の幅を更に広げていくことが今後の抱負だという。

## コラム

## 18

## 食を通じた地域貢献活動と学び

## （食遊三和）

「食遊三和」は茨城県古河市を中心に活動している女性起業家グループである。古河市の中でも、農業の盛んな地域（旧三和町）を拠点とし、正式名称は「古河市女性起業ネットワーク委員会 食遊三和」という。酪農家、露地野菜農家、米農家、苗生産農家、茶農家、農産加工家、それぞれ異なった農家の女性6名のメンバーからなるが、活動するに当たり、愛称を「食遊三和」とした。「食」を通じた「遊」び心のある活動（＝頑張り過ぎず余裕をもって行う活動）の「食遊」の2文字と、旧三和町の町名に〈ネットワーク〉〈フットワーク〉〈チームワーク〉の3つの「和」の意をかけた「三和」の2文字を組み合わせた。

6名のメンバーが緩やかな「ネットワーク」で結びつくことによって、個々の経営を軸にしながらも組織の力を活かした販売促進やPR活動、商品開発、地産地消等地域貢献を行うことがメンバー共通の目的である。ブランドづくりのために、のぼりを作成し、色にこだわった共通ロゴを作成した。活動の際のエプロンもオレンジ色で統一し結束を強めた。オリジナルのパンフレットも作成、時間はかかったが商標登録も行った。

「食遊三和」の結成のきっかけは、旧三和町の「パートナーシップ推進協議会」の活動にまでさかのぼる。この活動に参加した女性のうち農産加工のスキルがある女性達が出会い、平成17（2005）年末に結成され、翌平成18（2006）年から本格的に活動をスタートさせたのが「食遊三和」である。

「協議会」の活動が結成の直接のきっかけになったが、それまでも6名のメンバーは個人個人で必要な情報の収集に努め、農産加工のための学びを行っていた。「食遊三和」結成後も、メンバーは、活動を継続・推進するために、行政、地元大学、関係団体、農業専門家などとのネットワーク・交流を通じて、商品づくりや販売戦略、地産地消の取組のための専門知識など活動に必要な学びを行うとともに、「グリーン・ツーリズム専門家養成講座」、「地産地消人材育成講習会」、「いばらき農業元気アップ女性リーダー育成事業女性リーダー育成専門講座」に参加するなど積極的に活動のための学びを行っている。メンバーそれぞれ本業があり、子育ての負担もあったため学びの時間をとることが大変だったが、家族の理解や協力もあり学び続けることが出来たという。

行政によるサポートも活動の継続にとって重要だった。古河市農政課からは、事業の運営管理や情報提供などのサポート、販売に向けたIT機器利用の指導も受けており、バックアップの一環で平成23（2011）年には商品の「古河ブランド」認証もなされた。茨城県の出先機関で

ある坂東地域農業改良普及センターからは経営技術支援、情報提供の他、個々の農産加工品の開発、改善指導などのサポートを受けている。また「食遊三和」の商品は様々な賞(いばらき元気アップ大賞(平成22(2010)年)、いばらきデザインセレクション2008審査員奨励選定、ハーモニー功労賞(平成24(2012)年)等)を受賞し、活動を進めていくにあたり大いに励みになった。

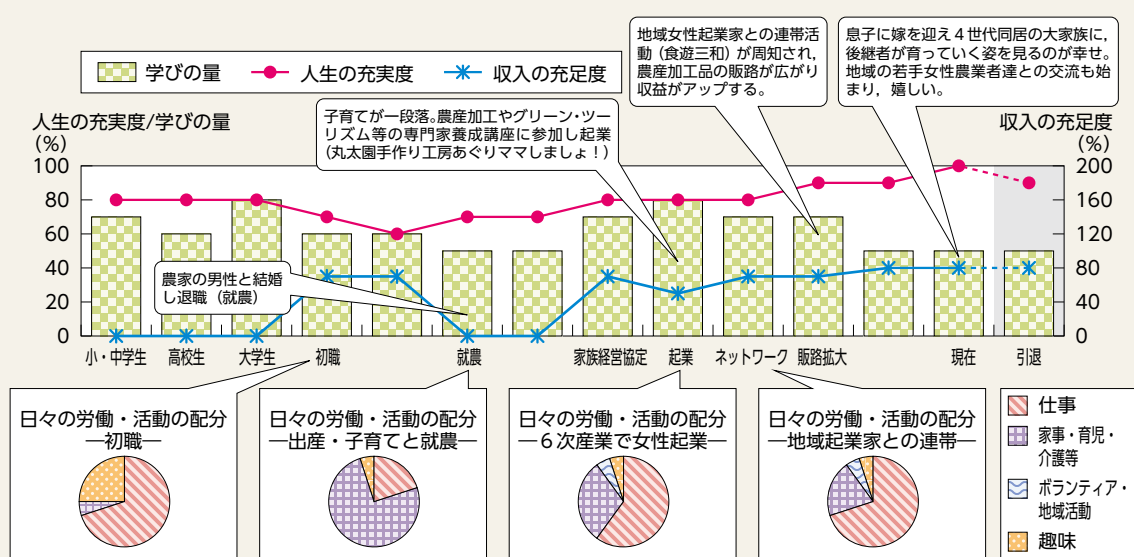


農産加工については、自家栽培の農産物、無添加、農産物本来の持ち味を活かす加工にこだわっている。商品の販売も「フットワーク」を活かし、地産地消の市内イベントだけではなく、道の駅「まくらがの里こが」で「食遊三和」ブランド商品の販売を行っており、東京にある茨城県のアンテナショップへの出品や東京ビックサイトでのイベントへの参加実績もある。

「食遊三和」は農産加工の活動だけではなく、その「チームワーク」を活かし、食育活動、グリーン・ツーリズム、研修の受入れ、料理教室など幅広い地域貢献活動も行っている。食育活動としては、トウモロコシ収穫体験、味噌づくり、そば打ち体験、ハーブ寄せ植え作り、釜戸炊きごはん体験、お茶淹れ体験などの「食農食育体験の場づくり」に地域の若い人も巻き込んで取り組んでいる。

「古河のお土産といえばこれ」というような魅力ある農産加工品作り、産地である古河の良いところのアピール、そして次世代育成が今後の抱負である。自分たちの活動を通じて地域の農業に携わる若い人たちを元気づけ、自分たちの技術を次世代に伝承したいという。サポートする古河市、茨城県としても「食遊三和」は6次産業化でリーダーシップを発揮する女性のグループとして最先端を行くお手本であり、最近組織された20代から40代の若手女性農業者グループと「食遊三和」との交流による相互の学びを期待しているとのことである。

人生グラフ 人生における学び・充実度・収入充足度～食遊三和メンバーのAさんの場合～



- (備考) 1. 取材先の協力のもと、内閣府男女共同参画局において作成。  
 2. 「学びの量」、「人生の充実度」、「収入の充足度」は、自分の人生を振り返ってそれぞれ自己評価で示したもの。なお、「収入の充足度」は、希望する収入に対する、自分の収入金額の割合を自己評価で示したもの。  
 3. 点線部分は今後の見込み。

学びながら地域社会活動を活発化させてきた事例を見ると、学びが地域社会活動の起点・きっかけとなるとともに（学びから活動へ）、実際に地域社会活動をすることによってさらなる学びの必要性に気付くこととなる（活動から学びへ）。いわば学びと地域社会活動とに循環が形成され、相乗効果があると言える。

また、地域社会活動参加のための講座や講習会、セミナーなどの学びの場は、知識や技能を習得すると同時に、地域社会活動を共にする仲間やロールモデルとなる人々との出会いの場、更にはネットワーク形成の場として機能している。そして形成されたネットワークが、継続した学びを促し、また情報交換等を通して、地域社会活動の継続へとつながっている。

#### （女性の地域社会活動参加を後押しする学び）

女性が、学びを通して地域社会活動に参加しようとする場合の課題としては、情報不足や学びの場の提供側の問題など学びそのものに関わる課題だけではなく、既存の地域社会の組織のリーダーが男性中心となりがちであること<sup>56</sup>や固定的な性別役割分担意識など、女性が学びを終えて実際に活動へ踏み出す際の課題にも留意しなければならない。

女性が社会のあらゆる分野における活動に参加するための力をつけるため、それぞれの地域における多様なチャンネルを活用した情報提供、希望者のニーズに応じた学びの機会の提供の促進、更には地域社会の組織における固定的な性別役割分担意識を解消していくことにより女性の新たな活動の展開へとつなげていくことが今後の課題として挙げられる。

仙台市男女共同参画推進センターでは、防災・復興まちづくりを担う女性リーダーの育成を狙いとして「地域版 女性リーダー育成プログラム 決める・動く」という事業を行っ

ている。このプログラムは、リーダーシップを発揮することを躊躇してしまう女性に対し、①足りないものを補うのではなく、既に持っている資質から強みを引き出し、自信をつけるとともに、②マネジメントのためのコミュニケーション能力を磨いて、女性が地域の「決める場」に参画することを「後押し」するプログラムとなっている。

#### （3） 学びを通じた多様な生き方の選択に向けて

これまで見てきた通り、女性は家事・育児・介護など家庭生活のための学びが比較的多く、男性は仕事のための学びが多い。このことから固定的な性別役割分担意識が、社会人の学びの内容の選択にまで影響を及ぼしている可能性が高いと言える。

女性が固定的な性別役割分担意識にとらわれることなく学びの内容を自ら選択できるようにする必要があることは言うまでもないが、一方で男性の多様な生き方の選択を可能にするためには、男性が仕事以外の学び、とりわけ家事・育児・介護などの家庭生活のための学びを躊躇なく選択できるようにする環境も重要である。

これまで男性中心型労働慣行の下、家事・育児・介護などに慣れておらず、近所づきあいや地域活動も女性に任せてきた男性が、何らかの事情で家事・育児・介護などをせざるを得なくなることもあり得る。

しかしながら、固定的な性別役割分担意識の強い場合には、家事・育児・介護などに関する学びの場への参加自体を躊躇しがちであり、普段から地域社会との関わりもない場合には、ややもすれば家事・育児・介護などに関する基礎的知識や初歩的スキルもないまま孤立し、家庭生活に支障をきたしてしまうおそれもある。

このため、家庭生活のための基礎的知識や

<sup>56</sup> 平成30（2018）年現在、全国の自治会長に占める女性の割合は5.7%（平成29（2017）年現在5.4%）。平成30（2018）年10月現在、PTA会長（小中学校）に占める女性の割合は13.8%（平成29（2017）年12月現在13.8%）となっている（I-4-2図参照）。

初歩的スキルを学ぶことができるだけでなく、同じ境遇の者同士が悩みを共有するなどして孤立しがちな男性たちの「居場所」とも

なるような工夫がなされた家庭生活のための学びの場が、身近にあることが求められる。

コラム

19

## 困りごとの共有から地域とつながるしくみ

(男の介護教室)

「男の介護教室」の代表を務めるのは、東日本大震災後、被災地の歯科医療を再建し、障がい児・者等の役に立ちたいと石巻市雄勝町へ赴任し歯科診療所に勤務した歯科医師である。

代表は、震災後の診療の過程で地域の沢山の課題に直面した。病院の罹災により治療や介護が必要な状態にもかかわらず自宅にやむなく帰された要介護者たち。自宅で要介護の妻や親を迎える男性は、家事・介護の知識やスキルもなく、途方に暮れるばかりで、事態は深刻だった。そもそも買い物はどこに行けばいいのか分からない。1回の食事の準備から片付けに3時間、1日3食で9時間を費やした男性介護者もいたという。「食に関わる歯科医師として何とかしなければ」そう思った代表が、現在副代表を務めるケアマネージャーと立ち上げたのが「男の介護教室」だった。医師、歯科衛生士、歯科助手、保健師、ケアマネージャーといった多職種の仲間が趣旨に賛同してスタッフとして集まった。男性介護者の実情をもっと知ってほしい、窮地に陥った男性介護者のストレスを少しでも軽減したいという切実な思いが、「男の介護教室」というこの上なくシンプルで分かりやすいネーミングにつながった。

近年、全国的に男性介護者は増加している。全介護者の3割以上になったという統計もある<sup>1</sup>。しかしながら、男性は固定的な性別役割分担意識にとらわれているのか、自分が介護をしていることを隠そうとする。手抜きをすることもできずに介護のハードルを自分で上げてしまい、困っても助けを周囲に求めない。家事・育児・介護の経験が少なく、介護の知識やスキルも無いまま社会からも孤立してしまい、ストレスをためこんで、介護虐待や介護殺人などと報道される最悪の事態を招いてしまうこともある。

大切なことは、実際には大変なことであるが、男性介護者を地域から孤立させないようにするため教室に参加してくれるようにすることだと代表、副代表は口を揃える。そのために市役所にパンフレットを置いたり、地域の地縁団体や看護師、ケアマネージャーなどの力を借りたりして教室への参加を促した。新聞やTVなどのメディアも使って情報発信に努めた。

「男の介護教室」では、さまざまなことを学ぶことができる。座学と実習では、食に関することに重点が置かれているが、その他にも口腔ケア、おむつ交換、床ずれ予防、救急蘇生法などについての学びや臨床宗教師による死についての学びも行われたことがある。調理実習では、包丁の持ち方、ガスコンロの火のつけ方、調味料の使い方やニンジンの皮のむき方といった初歩的・基本的なことから教えている。実習の後、試食をしながらのグループディスカッションが大切だという。日々抱えている悩みを共有し、多職種のスタッフがそれぞれに寄り添ってアドバイスをする時間だからだ。教室では、「男技（おとこぎ）」と書かれた共

1 厚生労働省「国民生活基礎調査」(平成28年)

通のエプロンで連帯感を高めている。教室の参加費は500円で、一回平均の参加者は18名程度である。参加者の内訳は、石巻市河南地区の教室では、妻を介護する夫介護者が三分の一で、親を介護する息子介護者が三分の一。今は介護の必要はないが将来に備えて参加する者、娘に勧められて参加する者もいて、「台所に入るようになった」、「老親の介護を手伝ってくれるようになった」と家族の受けも良いという。

教室は家事や介護の基本知識やスキルを学ぶ場だけではなく、同じ境遇の男性介護者たちが集まって困りごと・悩みごとを共有する「居場所」となっている。すでに介護を終えた参加者も「居場所」である教室を訪れる。ほとんどの男性介護者は、もともと家事の経験値が高い女性介護者達が活発におしゃべりをしている「介護カフェ」のような場には入っていきづらい。あえて参加者は男性のみとしているのもそのための配慮だ。

宮城県石巻市河南地区で始まった「男の介護教室」は、今では県内7か所、県外6か所（青森県弘前市、岩手県宮古市、東京都練馬区、大阪府池田市、福岡県久留米市、熊本県熊本市）にも広がり、開催されてきた。社会福祉協議会が中心になって取り組んでいる教室もあり、男性を地域社会に引き出すきっかけになると着目している。教室が全国に広がっても、やはりそれぞれの開催地域が主体であり、参加者の募集や教室の運営に関することなど現地の協力なくしてはできないと代表は言う。

「男の介護教室&男性介護者と支援者の全国ネットワーク」の東北大会もこれまでに2回開催された。医療関係者、福祉関係者、行政、民生委員、老人会などの地縁組織など多数の参加者が集った。今後、第3回大会も予定されているという。

「男性介護者の実情をもっと知って、もっと考えてもらいたい。思いだけでは運営は困難で、財政上の問題もあるかもしれないが、このような教室開催の取組が全国に広がっていくことが、最終的には、地域包括ケアの末端を支えることにつながるのではないかと思っている」と代表は語った。また、副代表は今後の抱負として、「男の介護教室」がきっかけになって地域コミュニティの活動が活発になってくれればうれしいと語った。





## 第4節

# 学びの充実を通じた 男女共同参画社会の 実現に向けて

本節では、これまでの節を振り返りながら、学生時代と社会人を通じた学びをめぐる課題を整理する。仕事のための学びについては、第1節4で見たとおり、学校を卒業して就く仕事（職業）が多様化してきたことを踏まえ、専門的・技術的職業の場合と事務職とに分けて考察する。特に事務職の場合には、学校での学びよりOJTを含めた企業における学びの比重が大きく企業における働き方やキャリアアップをめぐる課題と表裏一体の関係にあると考えられるため、いわゆる一般職や総合職といったコース別雇用管理にも着目しつつ働き方等をめぐる課題を踏まえて考察する。

### 1 学びの制約

#### (固定的な性別役割分担意識による制約)

女子の高等教育機関への進学率は大きく上昇してきており、第2節1で見たとおり、家族の意向や経済的理由による進学への制約は若い女性ほど減少している。しかしながら、仕事のための学びについては、女性は、ハードルとして家事や育児などの負担を挙げる人が多く、特に小さな子供がいる女性に顕著である。家事・育児等の負担が女性に偏っていることが、女性にとって、社会人の学びに当たって大きなハードルになっていると言える。

また、第3節2(1)で見たとおり社会人になって「家庭のため」に学ぶ人は全ての世代において女性の方が10~15%ポイント程度高い。何を学ぶかにおいても固定的な性別役割分担意識やそれに基づいて家事・育児等の負担が女性に偏っている現状が影響していることも考えられる。

#### (男性中心型労働慣行による制約)

女子学生の進路選択からは、男性中心型労働慣行が、若い世代の学びの選択を制約していることも考えられる。

女性は大学等への進学時に「就職のために資格が取れる」ことをより重視する傾向がある。これは、男性中心型労働慣行の中で第一子出産に際して女性の2人に1人は離職している現状を踏まえて、子供が小さいうちは仕事を継続することが困難であることを前提に、再就職に備えて資格取得を重視する進路選択をしていることも考えられる。

また、第2節2で見たとおり、我が国は、特に理工系分野において女性研究者の割合が低い。女子が大学等への進学に際して、理工系分野は特に女性研究者が少ないことや、子育てをしながら研究を続けることが困難であることを前提に、これらの選択に消極的になっていることも考えられる。

また、第2節2で見たとおり、我が国は、特に理工系分野において女性研究者の割合が低い。女子が大学等への進学に際して、理工系分野は特に女性研究者が少ないことや、子育てをしながら研究を続けることが困難であることを前提に、これらの選択に消極的になっていることも考えられる。

### 2 多様化する女性のライフコースと学び

#### (1) 高等教育機関への進学率の上昇と女性の就業状況等の変化

第1節4で見たとおり、学校を卒業して就く仕事（職業）は、大学卒業者では男女の相違が小さくなりつつあるが、高等学校卒業の場合は、男女の相違は引き続き大きい。進学先や専攻分野など、高等教育機関への進学状況について男女の相違が小さくなると、学校を卒業して就く職業についても男女の相違が小さくなっていくことが推察される。

#### (2) 高等教育を修了した女性のライフコースの移り変わり

我が国では、高度経済成長期以降に女性の高学歴化が進む中でも、大学卒業者について、卒業後すぐの有業率は高いものの結婚や出産、育児を機に早期に労働市場から退出したまま、その後も労働市場に復帰しない者の割合が高かった<sup>57</sup>。諸外国では教育年数の長い

<sup>57</sup> 大学・大学院卒業者の年齢階級別労働力率は「M字カーブ」ではなく、「きりん型」と称されていた。平成20年版「働く女性の実情」参照。

女性ほど結婚後の就業率も高いことが一般的であり、高等学校卒業までの学歴の女性より高等教育を修了した女性の方が中高年層の就業率が低いというのは我が国の特徴でもあった<sup>58</sup>。しかしながら、大学卒業者でも労働市場に復帰する女性が徐々に増え、平成20（2008）年には、中高年層の女性について、大学卒業者でも高等学校卒業までの学歴の女性と同程度の有業率になったことが確認されている<sup>59</sup>。もっとも、国際的には、なお高等教育を修了した女性の就業率は低い水準<sup>60</sup>であった。その後、第2節3で触れたとおり、高等教育を修了した女性の就業率は直近10年でOECD加盟国の中で最も急激な伸びを示し、平成29（2017）年時点でOECD平均とほぼ同じ水準となっている。

高等教育を受けた女性の就業継続が増えることとあわせて、就業内容やライフコースの多様化も同時に進行してきた。

#### （専門的・技術的職業分野の多様化に対応したリカレント教育を）

従来から、専門・技術職の女性は事務職の場合と比較して就業継続につながる場合が多いとされ、また再就職も容易で女性にとって安定的就業である傾向がある。大学等で身に付けた専門性や技術を活かしてキャリアアップしたり、子育て等の事情に応じて働き方を変えつつ新たな専門性を身に付けたりしていくことは、今後も主要な就業パターンとなることが考えられる。また、同じ専門的・技術的職業であっても、昭和50（1975）年当時と比較すると就業分野が多様化しており（第1節4参照）、必要な学びの内容やタイミングが異なってくることから、自らの状況や将

来設計を踏まえて主体的に専門性を高めていくことが重要になってくる。

#### （事務職についても意欲・能力に応じた仕事を通じた学びの充実を）

必ずしも資格などによらない事務職においては、かつて女性はいわゆる「一般職」として長期に働くことを前提としていない仕事に就くことが多かったが、仕事と家庭の両立支援制度の充実などにより、長く就業を続ける事務職の女性が増えている。一方で、業務の集約化や情報化の進展等により事務の仕事は必ずしも定型的なものばかりではなくなっている<sup>61</sup>。

企業には、こうした状況を踏まえて、意欲や能力に応じて雇用管理をするとともに仕事を通じた学びを充実させていくことが求められる。

#### （男性中心型労働慣行を見直し、女性のやりがいを引き出す）

総合職の事務職においても女性の割合は増えているものの、なお就職して10年後の離職率は約6割<sup>62</sup>にのぼる。総合職は企業の基幹的業務を担うものとして採用されており企業における学びの機会が多いと考えられるため、少なくとも女性が不本意に離職するケースを減少させることが女性にとっても企業にとっても有益である。総合職の女性の離職理由については、従来から出産・子育て等を理由に離職せざるを得ないことやロールモデルが不在であることが指摘されてきたが、家庭との両立のみが理由ではなく、職場における男性中心型労働慣行や男女の取扱いの差を背景に、仕事にやりがいを見いだせず離職するケースが相当数あるという指摘もある<sup>63</sup>。

<sup>58</sup> 大沢真知子「21世紀の女性と仕事」（2018年、放送大学叢書）第7章参照。

<sup>59</sup> 平成20年版「働く女性の実情」図表2-2-2参照。

<sup>60</sup> 平成18（2006）年の数値で、日本は68.4%（OECD平均は79.8%）となっている。

<sup>61</sup> 公益財団法人21世紀職業財団「『一般職』女性の意識とコース別雇用管理制度の課題に関する調査研究」（2017年8月）参照。

<sup>62</sup> 厚生労働省「コース別雇用管理制度の実施・指導状況」（平成26年度）によると総合職女性の10年後離職割合は58.6%（総合職男性は37.1%）となっている。

<sup>63</sup> 日本女子大学現代女性キャリア研究所「現代女性とキャリア」（2018年第10号、2012年第4号）

女性が学校や企業で学んだことを活かせるようにするとともに企業が人材への投資を利益につなげていくためにも、男性中心型労働慣行等の変革が求められる。

### (多様なライフイベントや学びに彩られた女性の人生グラフ)

また、コラム7、15、18、20の女性達の「人生グラフ」にあるとおり、人生の様々な段階で学び、仕事や活動を広げる転機がある。このため、若い世代や、出産や子育て等による離職により就業にブランクのある女性にとって、働くことや職業イメージについて学びながら進路や仕事を選択することが重要となっている。1で見たとおり、固定的な性別役割分担意識や男性中心型労働慣行により女性にとって学びの機会や内容が制約される状況がなお認められる中で、様々な学びを通じて多様な人生を実現している事例が、女性達が制約にとらわれずそれらを乗り越えていく指針になることが期待される。

### (3) 地域における女性の活躍につながる学び<sup>64</sup>

若い女性が進学や就職のタイミングで生ま

れ育った地域を離れることがある。女性の大学等進学率の上昇に伴いそうした移動は増えており、一極集中が進む東京圏への転入について中長期的に見ると、女性の転入超過数が、リーマンショック（平成20（2008）年9月）、東日本大震災（平成23（2011）年3月）以降は、男性を上回って推移している。また、女性は、男性と比較した場合、東京圏に転入すると戻らない傾向が示唆されている。

また(1)のとおり、大学卒の場合、学校を卒業して就く職業について男女の相違が減少する傾向にあり、直近では、女性の場合、専門的・技術的職業従事者が4割近く、事務従事者が3割程度となっているが、「専門的・技術的職業」や「事務」の職業は東京圏を初めとする大都市圏に比較的多い。また、東京圏への移動について、若い女性は、「地元で息苦しさを感じて移動している可能性」も指摘されている。

地域において多様な学びの選択が出来るようにすること、そして地域で学びを活かす場を作っていくことは、全国のあらゆる地域で女性が活躍していくためにも重要である。

<sup>64</sup> 東京圏への移動・集中に関する記述については、第1回「第1期まち・ひと・しごと創生総合戦略」に関する検証会 資料4「東京一極集中の動向と要因について」参照。

(株式会社ズコーシャ)

株式会社ズコーシャは北海道帯広市に本社を置き、研究調査（公共事業に関わる環境影響調査など）・ITソリューション（市町村の住民情報システムの運用・維持・管理の受託など）・測量・土木建築設計と多様な業務を行う、創業60年を超える企業である。235名の社員のうち女性は62名<sup>1</sup>となっており、本人の能力と適性に応じていずれの部門にも配置されている。業務の大半が、国・北海道・市町村の公共事業であり、近年は河川や道路の設計を通じた災害関連のインフラの復旧にも貢献し、環境問題の研究と同時に設計も求める複合的な需要が増えている時代を反映して、自社の強みを生かした業務を行っている。

同社は、学生向けインターンシップにおける性別を問わない積極的受け入れや民間や官公庁の技術者が登録する「十勝建設産業の未来を考える会」の「女性部会」への従業員の参画、新卒採用や非正規社員から正規社員への転換における女性活用の割合の高さ、資格取得費用の自己負担の軽減や資格手当の支給、後述する従業員の能力開発を支援する能力評価制度、そして中学校入学前までの子の看護休暇の拡大や子の看護休暇・介護休暇の有給化の導入という理由等で、平成30（2018）年に北海道庁の北海道なでしこ応援企業の表彰を受けた<sup>2</sup>。

従業員の平均勤続年数が、女性17年・男性21年と長く、従業員の学びの機会や学びによるキャリア形成の仕組みを整えていることも同社の特色である。特に、何を学んで何を習得しているかを配属において重視し、従業員自身が長期的なキャリア形成のプランを持つことができるようにしている。

具体的には、まず従業員の採用に当たって、北海道大学・帯広畜産大学・室蘭工業大学・北見工業大学をはじめ北海道内の大学の卒業生を多く採用し、さらに、大学等で学んできたことと業務内容との関連を重視している。例えば大学の農学部で農業関係の調査の経験のある学生を農業関係部門に、大学で自然環境の研究をしていた学生をフィールドワークの専門性を生かして研究所に、土木を専攻した学生を設計部門に、コンピューター関連を専攻していた学生をIT部門に配置している。

採用後は、能力開発制度という仕組みを設け、社員のキャリアアップを図っている。この能力開発制度は、正社員全員から資格・勉強・研修等に関する要望を出し、それを踏まえて上司・部署長が能力開発の計画を立てて、能力開発シートを作成する仕組みになっている。毎年度当初に、このシートをもとに上司と面談を行い、同意のもとで能力開発を開始するとともに、実施後の面談においては、本人による自己能力の判定の申告に対して上司からの意見が追加されている。そしてこれらの取り組み状況に基づいて能力評価を行い、努力が認められた従業員は給与に反映させている。さらに、従業員のスキルマップを作成するほか、将来のキャリアやそれに見合った会社から求められる能力をスキルマップとして表現する取り組みを行っており、今後はこれらと能力開発シートを活用した研修計画等の立案を目指している。

1 平成31（2019）年1月現在

2 北海道庁ホームページ「北海道なでしこ応援企業表彰について」（平成30（2018）年10月10日）  
<http://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/rkr/rsf/yutori/ryouritu/ryourituhyouyou/nadeshikohyouyou.htm>

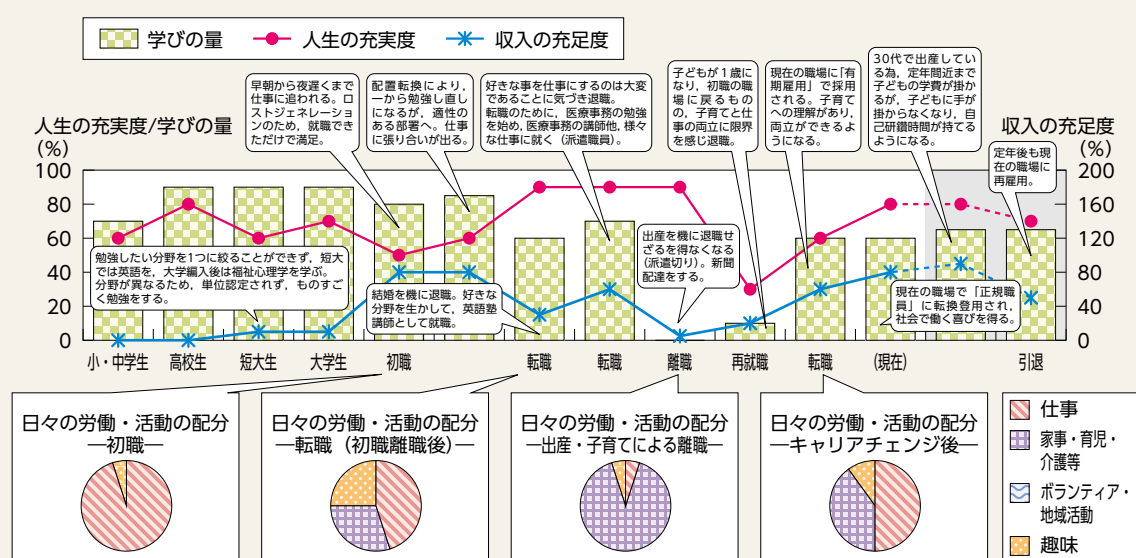
また周囲の業務からの学びとして、年に2回、社内で特徴的な業務に関する報告会や技術検討会を行い、プレゼンテーション能力の向上や情報の共有につなげている。

資格取得については、技術士、建築士、補償業務管理士など、会社の業務に直結する公的資格の取得に対する支援（勉強会の実施や資格手当の支給）の他に、社内資格制度によって従業員の能力評価をし、そのための能力開発の場も設けている。例えば、同社では、製品やサービスの国際基準であるISO（国際標準化機構）規格のうち、品質マネジメント（ISO 9001）、環境マネジメント（ISO 14001）、情報セキュリティ（ISO 27001）、工業標準化法に基づく試験事業者登録（ISO 17025）など、業務活動を管理する仕組みとして各種規格を取得しており、これらを維持するために内部監査技術を勉強会やOJTで習得した者に内部監査員の資格を付与している。また業務上必要となる圧縮試験やふるい分け試験等において、マニュアルや試験手順書に沿った作業を正確に行うことができた者には、このような試験を任せられる社内資格を付与する制度も設けている。そして、これらの社内資格を能力評価に結び付けている。



いわゆる理工系分野の職業については、女性の割合の低さが指摘されているが、同社のように、大学等で学んできた専門性を重視した人事や充実した能力開発が行われていると、求められる能力の明確化やキャリアパスの透明化にもつながり、男女にかかわらず、意欲と能力のある者の定着にもつながっているであろう。

### 人生グラフ 人生における学び・充実度・収入充足度～ズコーシャに勤務するAさんの場合～



- (備考) 1. 取材先の協力のもと、内閣府男女共同参画局において作成。  
 2. 「学びの量」、「人生の充実度」、「収入の充足度」は、自分の人生を振り返ってそれぞれ自己評価で示したものの。なお、「収入の充足度」は、希望する収入に対する、自分の収入金額の割合を自己評価で示したものの。  
 3. 点線部分は今後の見込み。

(新潟県立三条テクノスクール)

金属加工や機械製造などの「ものづくり」の現場は、今も昔も男性が多い。伝統的な地場産業、特に家内工業が発展してきた産業などでは、地域の女性の主要な職場ともなってきたが、女性の仕事は、事務作業や、製造の仕事をする場合も主に軽作業や検品を中心とした工程の一部を担うという役割分担がなされていた。このため、「ものづくり」を仕事するために学ぶ、「ものづくり」をさらに極めるために学ぶというのは、まだまだ男性が多いのが現状である。

新潟県立三条テクノスクールは、金物のまち、三条市、燕市、加茂市などを抱える新潟県県央地域に位置する職業能力開発施設である。近隣には、産業集積都市の長岡市もある。地域の職業能力開発の拠点施設として、長年、地場産業であるものづくり分野の公共職業訓練を行っている。地域のものづくり産業の特色として、薄板板金の製品製造が盛んなことから溶接科<sup>1</sup>が設けられているが、他のものづくり分野の職業訓練と同様に、これまで女性の受講生がほとんどいなかった。

一方で、地域のものづくりの現場には、溶接技能者の活躍の場が多くあり、団塊世代の退職などにより求人が増えているが、溶接科の受講生数は伸び悩み、地元企業の求人ニーズに応えきれず、ものづくり分野の潜在的な労働力を発掘する必要があった。

他方、この地域では、ものづくり分野で働く女性が他の地域に比べて多く、女性の工場等での就業に抵抗感が少ない。また地場産業の特色として、包丁や洋食器などの台所・食卓用品、ハウスウェア、宅配ボックスなどの生活雑貨といった軽量の薄板板金の製造が盛んなことから、製造工程に重労働を求めない職場が多く、さらに、機械化等による工場環境の改善もあり、女性が働きやすい環境にもある。薄板板金の溶接技術は特に繊細な感覚が必要で女性に向いているともされる。このように、女性がものづくりを学び、ものづくりの現場で活躍する素地があるといえる。

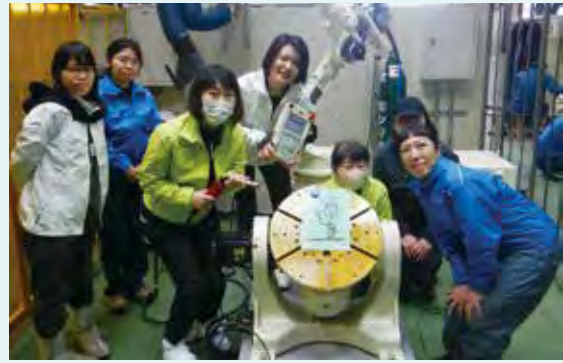
そのような中、平成28（2016）年に初めて女性の溶接科指導員が赴任したこと、「溶接女子」と打ち出しPR活動に力を入れたことなどをきっかけに女性の受講生を増やしている。それまではほとんどいなかった女性の受講者が、平成28（2016）年度は6名、平成29（2017）年度は18名と増え、年間受講者数もそれに伴い、約20名から約40名に倍増した。平成30（2018）年度は、女性受講者が8名、年間受講者数は48名となっている。

初めて赴任した女性の溶接科指導員は、学生の頃は福祉の仕事を目指しておりいったんはその関係の進学をしたが、福祉機



1 各種溶接機、溶接ロボット等を使用して溶接、溶接作業の技能を習得するほか、プレスや磨き加工についても学ぶ。6カ月の訓練コースを年間4回開講する（1回定員15名）。

器の製作に関心に移り、職業能力開発総合大学校に入学して機械加工を学んだ。平成24(2012)年に三条テクノスクールの指導員として採用されてからも機械加工の科目を指導していたが、溶接科も指導してはどうかという話があり、指導員としての仕事をしながら、6カ月間再度職業能力開発総合大学校に通い、溶接を学んだ。溶接を学ぶ中で、扱う金属などによって溶接の仕方が千差万別であり、作業を何度も繰り返しながらコツをつかんでいく必要があること、また技術の向上にも終わりがいいことなどから、溶接の奥深さ、繊細さに魅せられたという。現在は、奥深い溶接の技術を高め、その技術を受講生に伝えていくことにやりがいを持って働けるようになってきた。技術を的確に教えていくとともに、「溶接女子」の先頭に立って女性の受講生を増やすことにより、地場産業に貢献していきたいという思いをもって、日々の指導に当たっている。



いまや、男女問わず、受講生からも職員からも頼りにされる女性指導員であるが、当初は、家族から「女のやる仕事ではない」、「危ない」、「汚い」と言われ反対されたという。3Kのイメージが強い溶接現場であるが、実際は、機械化の進展や職場環境の改善によりそのようなイメージとは異なる職場である。三条テクノスクールでは、コンピューターを使用したものづくり（デジタルものづくり）として最先端の技術を利用した「溶接ロボット」を2台訓練に使用している。家族は、女性指導員が楽しそうに仕事をする様子を見て、今は応援してくれている。

いまや、男女問わず、受講生からも職員からも頼りにされる女性指導員であるが、当初は、家族から「女のやる仕事ではない」、「危ない」、「汚い」と言われ反対されたという。3Kのイメージが強い溶接現場であるが、実際は、機械化の進展や職場環境の改善によりそのようなイメージとは異なる職場である。三条テクノスクールでは、コンピューターを使用したものづくり（デジタルものづくり）として最先端の技術を利用した「溶接ロボット」を2台訓練に使用している。家族は、女性指導員が楽しそうに仕事をする様子を見て、今は応援してくれている。

「溶接女子」と打ち出したPR活動は、三条テクノスクール全体で取り組んでいる。体験講座やスクールの説明会の場で、女性指導員が自ら技術を披露したり、その魅力を語ったり、「実は溶接って女子向きなんです！」というキャッチフレーズを入れたチラシを作って求職者に呼びかけたりしている。また、地元産業界がお盆や年末に開催する地場産業イベントにも溶接機を持ちこんだ体験ブースを積極的に出店し、ステンレスや線材を使ったランプスタンドなど、女性目線の繊細で可愛いオブジェを作る体験も出来るようにして、ものづくりの新鮮なイメージを伝え、ものづくりの仕事に目を向けてもらうことにも取り組んでいる。また、受講生の確保には求職者へ職業訓練を紹介するハローワークとの連携が重要になるが、三条テクノスクールでは、ハローワークの担当者に溶接を体験してもらう機会を設けて、内容を踏まえたうえで訓練の紹介や相談対応が出来るように取り組んでいる。

指導員が女性で、女性受講者が増えると、同性がいるので入りやすかったという声も聞かれるようになった。

ケガをして仕事を休んでいた時に、女性指導員が出ている「溶接女子」のテレビ番組を見て「男の人の中で颯爽と機械を扱っていてかっこいい」と思い、体験会に申し込んだ女性がテクノスクールで溶接を学び現在は講師として働いている。指導員の場合と同じく、当初は「危ない」等の理由で周りから心配されたが、実際は3Kのイメージとは違うことや楽しく仕事をする様子が伝わり、応援する雰囲気変わったとのことである。

また、ものづくりの現場や学びの場に女性が増えることについての受け入れ側である男性は、「女性がいることで整理整頓の意識が高くなり職場がきれいになった」、「教室が男女で切磋琢磨するような雰囲気になった」と受け止めている。受講生の数が男女とも増えていることを踏まえると、男性も含めて良い効果があったといえるだろう。人手不足感が強い分野であるので、企業からは「きちんと仕事ができる人であれば、男女に関わらず来てほしい」という要望が多く、テクノスクールの卒業生は、即戦力として活躍できるということで求人も多い。また、実際に、女性が就職した企業からは「根気強い仕事ぶりに感心した」、「職場全体が明るくなった」という声が寄せられている。

三条テクノスクールでは、平成15（2003）年から設けられた「工業デザイン科」も女性が多い。工業デザイン科は、高卒から概ね30歳以下を対象にした2年間の訓練コースであるが、ものづくりの企画から販売までを通じて、デザインの基礎やマーケティングなどを学ぶとともに、3Dプリンタなどデジタルを活用した先端のものづくりを学ぶもので、全国的にも珍しい学科である。ものづくりの仕事は、機械を扱う現場ばかりではなく、デザインや企画のセンスが求められる仕事もあり、台所・食卓用品、生活雑貨のものづくりでは女性の感性を生かすことが出来る場面も多い。ものづくりの仕事は、男性の仕事というイメージが強いが、男女に関わらず活躍できる現場、女性の感性を生かすことが出来る現場があり、そういった仕事をしてみたいという意向を持つ女性や潜在的に適性のある女性を、ものづくりの学びにつなげていくことが重要である。

## コラム

## 22

## 地方都市拠点の英会話スクール～「地方都市でも最高の教育を」という企業ミッションを共有して子育て中の女性や外国人も活躍～

(有限会社ジェム)

有限会社ジェムは、香川県観音寺市に本社を置き、香川県と愛媛県の両県で最大規模の英会話スクール（平成31（2019）年3月時点で13校・生徒数約2,000名）と学習塾を運営している。

同社は、昭和56（1981）年に代表が学習塾を始めたのが最初であるが、当時は約1万人の町で外国人と言えば同社の講師くらいという環境であった。代表がアメリカで小学校の講師をしていた際の教え子のアメリカ人がスクールに来た時、塾の生徒たちの興奮や外国人と話を通じたときの喜びを見て、ネイティブスピーカーが教える重要性を認識した。以来、講師が全てネイティブスピーカーという方針で事業を運営している。「地方都市でも最高の教育を受けることが出来る環境を作ろう」ということを企業ミッションとし、授業の改善、講師の質の向上、働きやすい環境づくりに取り組んできた。

平成29（2017）年には、「柔軟な働き方を実現するための徹底したIT活用により、優秀





な人材の継続確保・活躍による事業拡大を実現」しているということで「新・ダイバーシティ経営企業100選」<sup>1</sup>に選ばれた。

「新・ダイバーシティ経営企業100選」には、大都市圏の大手企業の選出が多い中、同社は地方都市に本拠地を置き、従業員数が約40名（そのうち女性が30名）の企業である。一般的には人事や労務管理に十分なノウハウがないのではないかとと思われるが、どのようにして柔軟な働き方が出来ているのだろうか。また、教育業界全体が人手不足の中、優秀な人材を継続的に確保し、事業を拡充してきた秘訣は何だろうか。

まず、柔軟な働き方については、同社では米国の大手インターネットサービス企業が提供するクラウドサービスを利用することにより、スタッフが詳細な業務カレンダーを共有し、突発的なスケジュール変更や生徒の情報などを容易に確認できるシステムとしている。また、子育て中の女性に限らず全てのスタッフがテレワークを出来るようにしている。

制度上テレワークが可能になっていたとしても、重要な情報や判断の過程を共有できないと、勤務時間の制約がある子育て中の女性は責任のある立場から遠ざかりがちである。これに対して同社のテレワークは、全スタッフを対象に徹底した業務の効率化のために行われてきたものであり、勤務時間が制約されていても、重要な情報に触れつつ、責任のある仕事をする事が出来ている。このことは、地方都市での人材確保が難しくなっている中、英語を初めとして学生時代に学んできた知識や別の仕事で得た経験などをもつ優秀な女性が、同社で働き続けている大きな要因である。

「働きやすく、やりがいのある職場環境」が魅力的なのは子育て中の女性に限ったことではない。平成27（2015）年からは「FORTUNE」誌（日本国内での発表は「日経ビジネス」）に掲載の「Great Place to Work 働きがいのある会社」に選ばれたことが大きく影響し、外国人講師についてはアメリカのトップ層の大学から優秀な人材を継続して採用出来ている。近年は限られた採用枠に応募が殺到するが、何段階かの丁寧な選考過程を経て、1か月のインターンシップ期間を設けている。

外国人講師については、採用が決まった段階から同社が独自開発した教材を使ってオンラインでの指導が開始される。こうした指導やインターンシップは、自分のキャリアに不安もある早い段階に十分な学びの環境を提供しているともいえるだろう。

新たなレッスンの開発は毎週、半日かけて行っている講師ミーティングで行っている。英会話教室の場合、外国人講師は「英語を話すこと」のみが仕事で、レッスンの開発は日本人が行うという役割になっていることも多いと言われるが、同社では、講師同士が学び合いながらレッスンの開発を行っているのである。

英会話スクールでも同社のような規模になると、スクール運営のバックアップに一定の組織運営が必要となってくるが、同社は、階級や上司・部下などのヒエラルキーが存在しない「ホラクラシー型」と言われる組織で、プロジェクトごとに、チームを構成して個人の裁量が大きい形でプロジェクトが実施されている。チームには、「教材開発チーム」、「新聞掲載チー

1 「ダイバーシティ経営」とは、「多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営」（競争戦略としてのダイバーシティ経営（ダイバーシティ2.0）の在り方に関する検討会一報告書（平成30年6月）より）のこと。経済産業省は平成24（2012）年度より、ダイバーシティ経営に取り組む企業のすそ野拡大を目的に、多様な人材の能力を活かし、価値創造につなげている企業を表彰する「ダイバーシティ経営企業100選」（平成27（2015）年度からは「新・ダイバーシティ経営企業100選」）を実施している。

ム]のように継続するものもあれば、「2018年ハロウィンチーム」などのように期間限定のものもある。その都度、適材適所で構成するが、案件によってはチーム化せず個人の自由な動きに任せることもある。同社の方針に大きく関わるようなことや重大な判断が必要となる際の相談のためには「幹部チーム」がおかれている。幹部チームは代表・副代表を含む数名のスタッフで構成されているが、子育て中のパートタイマーの女性もいれば、外国人もいる。

女性や外国人が多く働いていても、責任や役割も制約されたままでは、多様な人材の「能力を活用」するには至らないだろう。「子育て中の女性」、「外国人」、「年齢」や「入社年度」という属性にとらわれず、柔軟な組織運営によりその人の能力や経験を最大限に生かす手法をとったのが、同社の「ダイバーシティ経営」である。

また、同社の事例は、地方都市を拠点にしていることが企業の使命にもつながっている点で、地方都市の中小企業にとって大きな示唆となろう。同社は、「英会話スクール」という限られた分野ではあるが、企業努力で最高の教育環境を提供できるという信念の下に事業を実施してきた。これからも事業を継続・発展させていくことが、企業としての目標であるとともに、柔軟な働き方や組織運営が前向きに受け入れられていくためにも企業として成功していくことが重要であるとしている。



### 3 多様な選択が可能となる学びの充実に向けて

中高年になる前の早い段階で仕事から離れることが珍しくない女性にとって、従来から社会人の学び直しについて潜在的なニーズがあったと考えられるが、その必要性が必ずしも十分に認識されていなかった。人生100年時代を見据え、働き方が多様化する現在においては、男女問わず必要性が高まっている。

固定的な性別役割分担意識や男性中心型労働慣行は進路選択の制約となったり、必要性が高まっている社会人の学び直しに当たって

も阻害要因となったりしていることを踏まえると、価値観や慣行の変革と軌を一にして多様な選択を可能にする学びを充実していくことが、女性の活躍を深化させる原動力となると考えられる。

本特集の様々な学びの状況をめぐる分析やコラム等で取り上げた従来の価値観や慣行にとらわれない斬新な取組事例が、学校教育の場、社会人の学び直しの場のいずれにおいても、男女ともに多様な選択を可能にする学びを充実させる一助になることを期待したい。