

多様な選択を可能にする学びに関する調査

報告書概要版

目次

第1章 調査概要	1
1. 目的.....	1
2. 調査概要.....	1
第2章 モニター調査結果	2
1. 調査実施方法.....	2
2. これまでの育ち・進路選択.....	4
3. 就労に関する分析.....	6
4. 社会人の学び直しに関する分析.....	11
5. ジェンダー意識に関する分析.....	20
第3章 ヒアリング調査結果	22
1. 調査実施方法.....	22
2. ヒアリング結果所見.....	23

第1章 調査概要

1. 目的

- 「人づくり革命」では、人生100年時代を見据え、幼児期からの教育、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ことの必要性が打ち出された。
- こうした動きを踏まえ、本調査は、①性差や性別役割分担意識等の環境要因が進路選択に与える影響と②社会人の学びの実態を調査・分析することにより、多様な選択ができる学びを促し、学びの機会を充実するための方向性を考察しようとするものである。

2. 調査概要

(1)インターネット・モニターによる個人の意識調査

①目的

- インターネット・モニターによる個人の意識調査(以下、「モニター調査」という。)では、ア)女性の進路や学業の選択に性差・性別役割分担意識などの要因が与える影響を把握するとともに、イ)学び直しの実態を把握することを目的とした。

②調査概要

- 社会人の学び直しの実態等を把握する調査であることから、大学卒業後の年齢となる22～59歳までを対象として調査を行った。
- 調査項目は、a)就労以前の学歴やその他の生育環境、b)現在の就労状況及びキャリアに対する意識、c)現在の学び直しの行動実態や意向、d)ジェンダー意識の、大きく4つの項目に分類される。
- 項目a)、b)及びd)は目的ア)に関わる項目であり、項目c)は、目的イ)の学び直しの実態把握のための設問項目である。目的ア)の分析は、学び直しの行動に対して就労や学歴が影響を及ぼしており、さらに就労や学歴に対しては生育環境やジェンダー観が影響を及ぼすという階層構造を仮説として進めた。

③検討委員会

- モニター調査の実施にあたっては、有識者からなる検討委員会を設置した。

氏名	所属
主査 眞鍋 倫子	中央大学文学部 教授
筒井 淳也	立命館大学産業社会学部 教授
萩原 牧子	株式会社リクルート・リクルートワークス研究所 主任研究員

(2)ヒアリングによる事例調査

①目的

- ヒアリングによる事例調査(以下、「ヒアリング調査」という。)では、女性を対象としたリカレント教育を実施する大学等を対象として、①女性の学び直しの機会を提供する問題意識と②機会提供側からみた学び直し及び就労との関係を把握することを目的とした。

②調査概要

- 地方における女性の学び直しや就労の実態を把握するため、ヒアリング先は首都圏以外の大学を条件として選定した。
- 文部科学省による「高度人材養成のための社会人学び直し大学院プログラム」や「職業実践力育成プログラム(BP)認定制度」の枠組みでリカレント教育を実施する大学を中心として、4大学(関西学院大学、京都女子大学、福岡女子大学、山梨大学)にヒアリングを行った。

第2章 モニター調査結果

1. 調査実施方法

(1) 調査概要

- 調査名称 多様な選択を可能にする学びに関する調査
- 調査方法 インターネット・モニター調査(楽天インサイトのモニター及び回答画面を活用)
- 対象 国内に住む22～59歳の男女
※現在学生であり、過去に学校を離れて働いたことのない人を除く
- サンプル数 6,000人
- 実施期間 平成30年12月28日(金)～平成31年1月9日(水)

(2) 調査方法詳細

○以下の条件に基づき、6,000人を割り付けている。

- ①男性・女性で3,000人ずつとした。
- ②20～50代の10歳刻みの年代別に同数とし、性別・年代別に750人とした。
- ③現在の居住地を次の地区に分類し、それぞれ同数とした結果、性別・年代別・居住地区別に75人とした。

地区	都道府県
北海道地区	北海道
東北地区	青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県
北関東地区	茨城県、栃木県、群馬県
南関東地区	埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県
中部・北陸地区	新潟県、富山県、石川県、福井県、山梨県、長野県、岐阜県
東海地区	静岡県、愛知県、三重県
近畿地区	滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県
中国地区	鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県
四国地区	徳島県、香川県、愛媛県、高知県
九州地区	福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県

④文部統計及び文部科学統計を参考にして、性別・年代別に大学進学率を以下のように設定し、性別・年代別のサンプルを「大卒未満」、「大卒以上」に区分した。

※ここでいう「大卒以上」は、最終学歴を尋ねる設問で「大学(文系)」、「大学(理系)」、「大学院(文系)」、「大学院(理系)」を選択した場合に該当し、「短期大学」は含まれない。

性別・年代	大卒未満	大卒以上
男性20代	4割	6割
男性30代	5割	5割
男性40代	6割	4割
男性50代	6割	4割
女性20代	5割	5割
女性30代	7割	3割
女性40代	8割	2割
女性50代	9割	1割

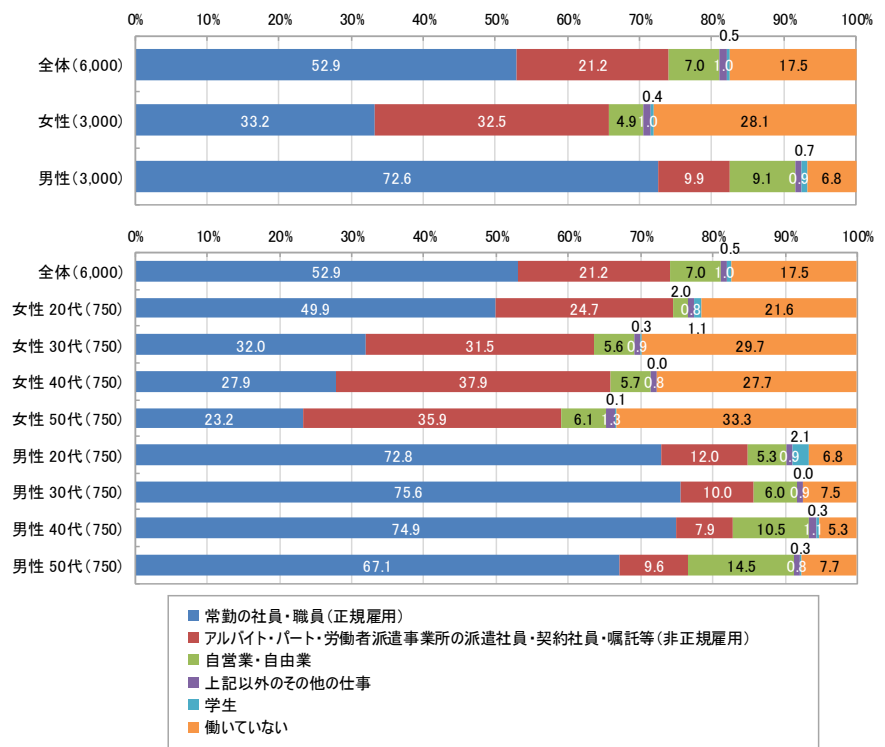
本稿は、平成30年度内閣府委託調査「多様な選択を可能にする学びに関する調査」報告書の概要版です。紙面の都合上、概要版では掲載を割愛した図表もあります。説明文に対応する図表がある場合には文末に図表番号を記載し、図表がない場合には文末に*を付記しています。

(3)回答者の就労状況

○働いている(有償労働をしている)人は女性で71.6%、男性で92.5%である。女性では正規雇用(「常勤の社員・職員(正規雇用)」)と非正規雇用(「アルバイト・パート・労働者派遣事業所の派遣社員・契約社員・嘱託等(非正規雇用)」)がそれぞれ33.2%、32.5%である。男性の非正規雇用は9.9%である。(図表1)

○年代別に働いている(有償労働している)女性の割合をみると、20代が77.4%で最も多い。(図表1)

図表1 性別・年代別にみた現在の就労状況¹

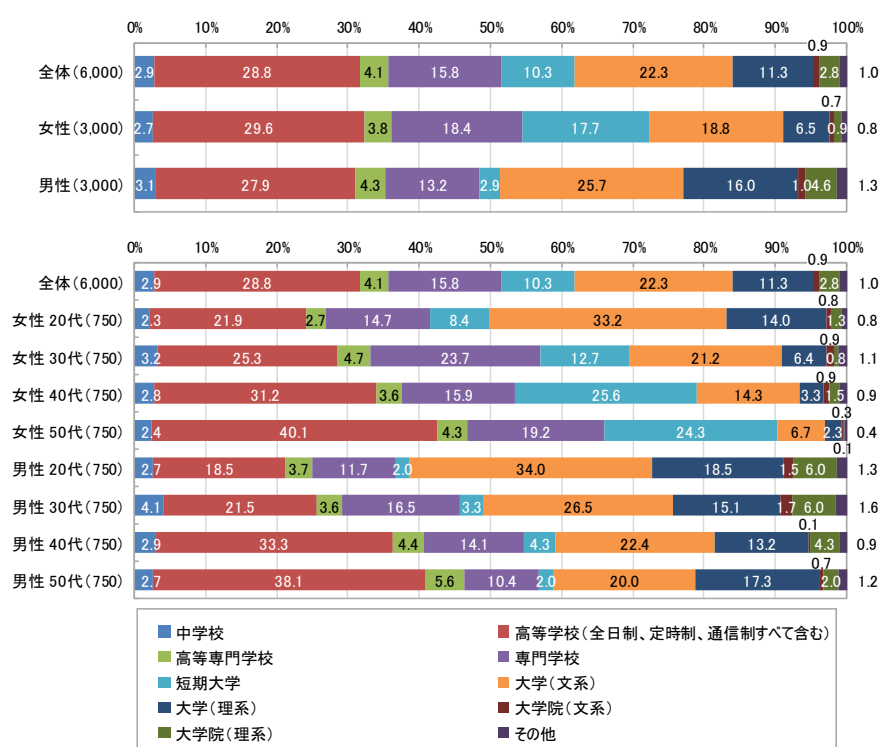


(4)回答者の最終学歴

○最終学歴は、男女とも「高等学校(全日制、定時制、通信制すべて含む)」が最も多く、それぞれ女性 29.6%、男性 27.9%である。(図表2)

○年代別にみると、女性では20代で「大学(文系)」が33.2%で最も多いが、その他の年代では「高等学校」が最も多い。男性については、20代・30代で「大学(文系)」が最も多く、それぞれ34.0%、26.5%である。(図表2)

図表2 性別・年代別にみた最終学歴



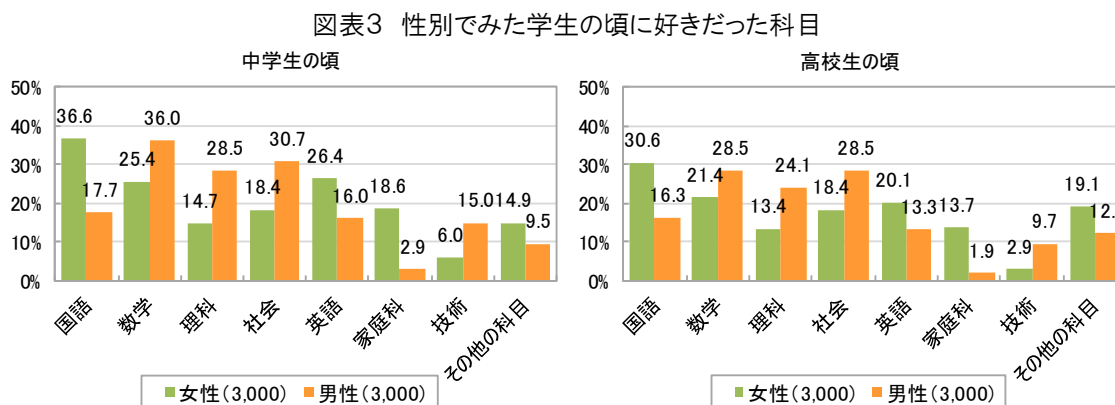
¹ 図表中では、割合を小数点以下第2位で四捨五入をしている。そのため図表中の割合の合計が100%にならない場合がある。

2. これまでの育ち・進路選択

(1) 好きだった科目

○女性と男性で中学生の頃、高校生の頃に好きだった科目には違いが見られ、女性では国語や英語が、男性では数学や理科、社会が好きだという割合が多い。(図表3)

○ただし、高校生の頃に理科が好きだったという女性は若い年代ほど多くなっている。理科に対する女性の意識の変化が見られる。*



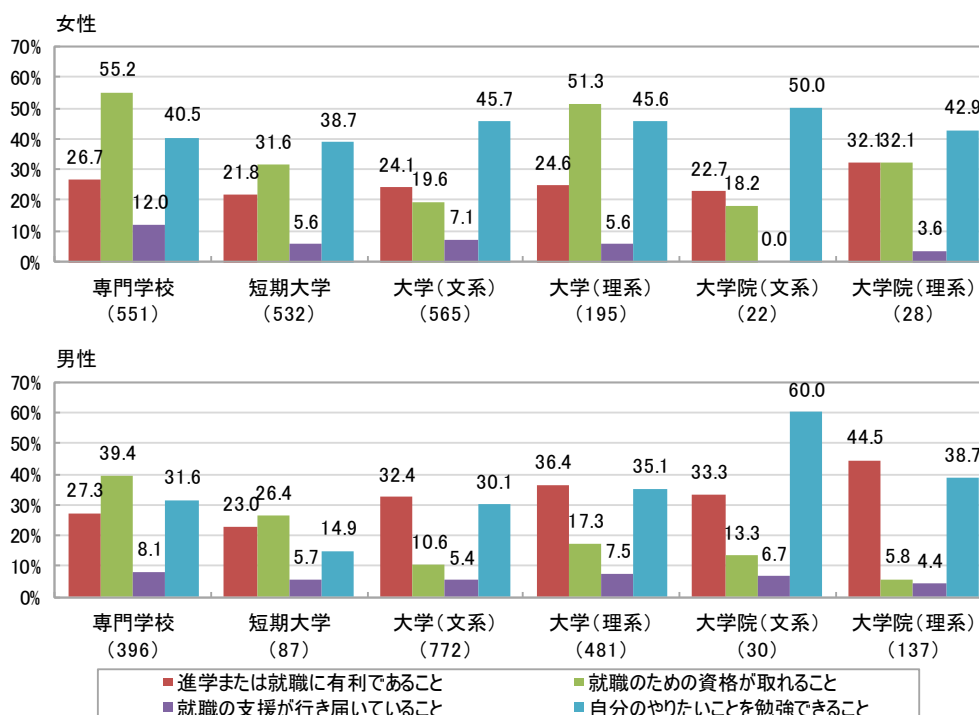
(2) 進路選択で重視した点

○高校以降の進学に際して女性は「自分のやりたいこと」と「就職のための資格」を重視する傾向が見られる。男性は「就職のために有利であること」を「自分のやりたいこと」と同程度に重視する傾向が見られる。(図表4)

○女性は専門学校や大学(理系)では資格取得が重視されているが、その他の学歴である場合は自分のやりたいことを勉強できることが重視されており、男性の方がより就職志向であると同える。(図表4)

○進路選択や働く上でのイメージへ影響については、小・中学生の頃、大学進学時、就職時のいずれにおいても同性の親からの影響を受けている傾向が見られた。*

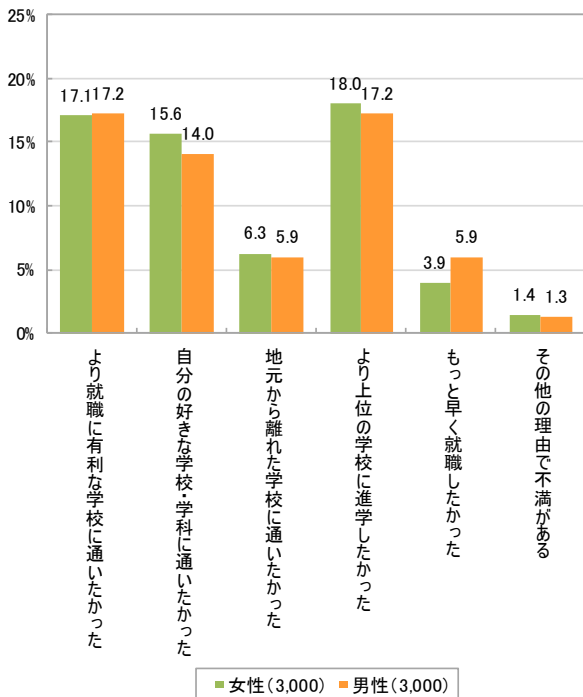
図表4 最終学歴別にみた進路選択で重視した点(上:女性、下:男性)



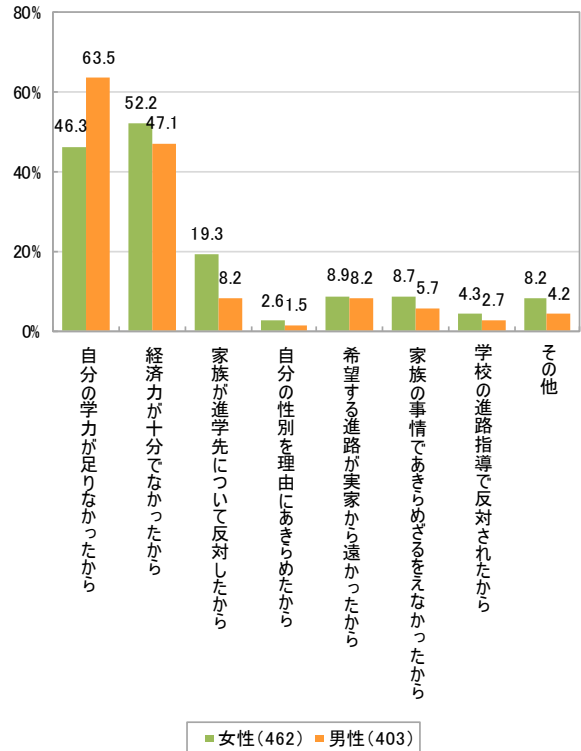
(3)最終学歴に対する満足感

- 最終学歴に対する満足感は、男女ともに大卒以上である場合に、半数以上が満足している。女性に関しては専門学校卒、男性に関しては高等専門学校卒も該当する。*
- 学歴に対する不満の内容を年代別にみると、若い年代になるほど上位の学校に通いたかったという不満は少なくなる。女性の方がその傾向が大きく、進学をあきらめるという傾向が解消されてきたことが推察される。*
- 高等学校卒業の人が学歴に満足していない理由をみると、女性では経済力や家族の反対がより多く、男性では学力がより多い。高等学校卒業の女性は学力以外のことで進学をあきらめる場合が男性と比較して多いことが見て取れる。(図表5・6)

図表5 性別でみた最終学歴に対する不満



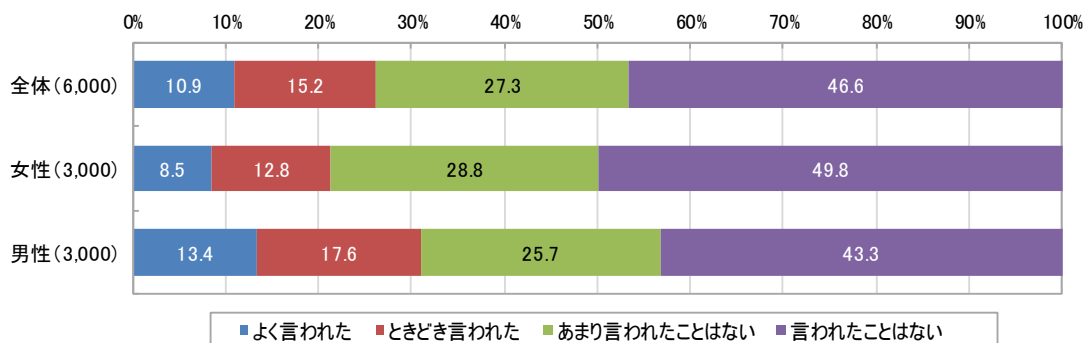
図表6 性別でみた
高等学校卒業の人が学歴に満足していない理由



(4)家族からの影響(性別を理由にした発言)

- 男女ともに、年代に関わらず、性別を理由として何かを制約されたり、推奨されたりしたことがない人の方が多い。*
- ただし、勉強については女性よりも男性の方が性別を意識した発言をされており、結婚・家庭については女性の方がその傾向が見られる。(一部、図表7)

図表7 性別でみた子どもの頃に「勉強」について性別を理由にした発言をされたかどうか



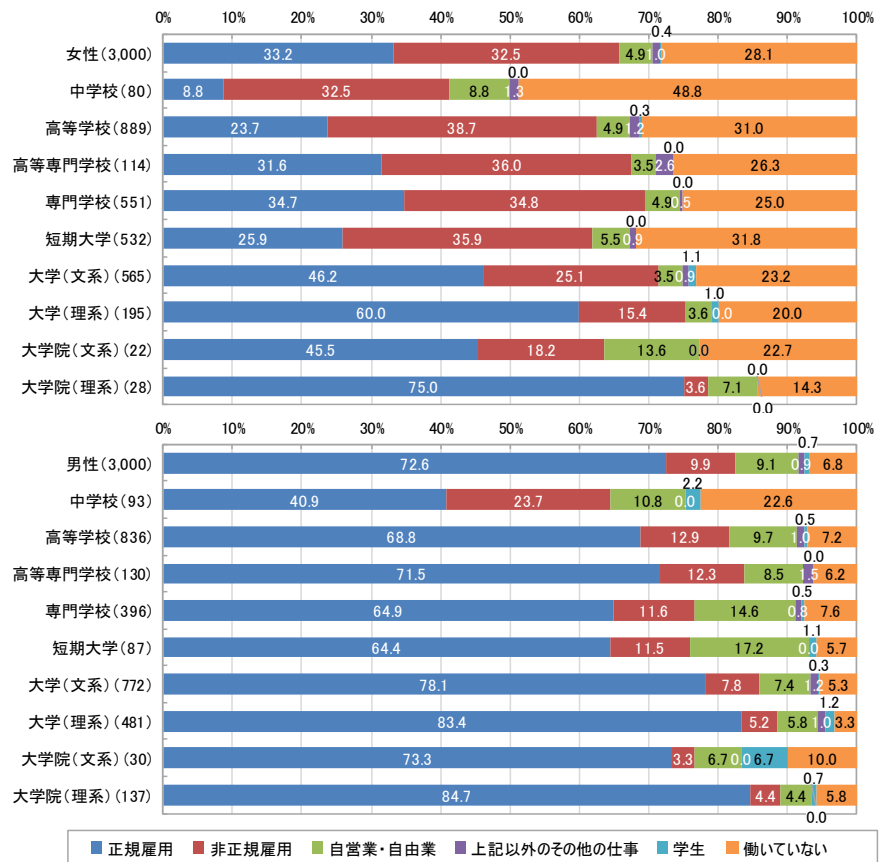
3. 就労に関する分析

(1) 最終学歴と就労状況

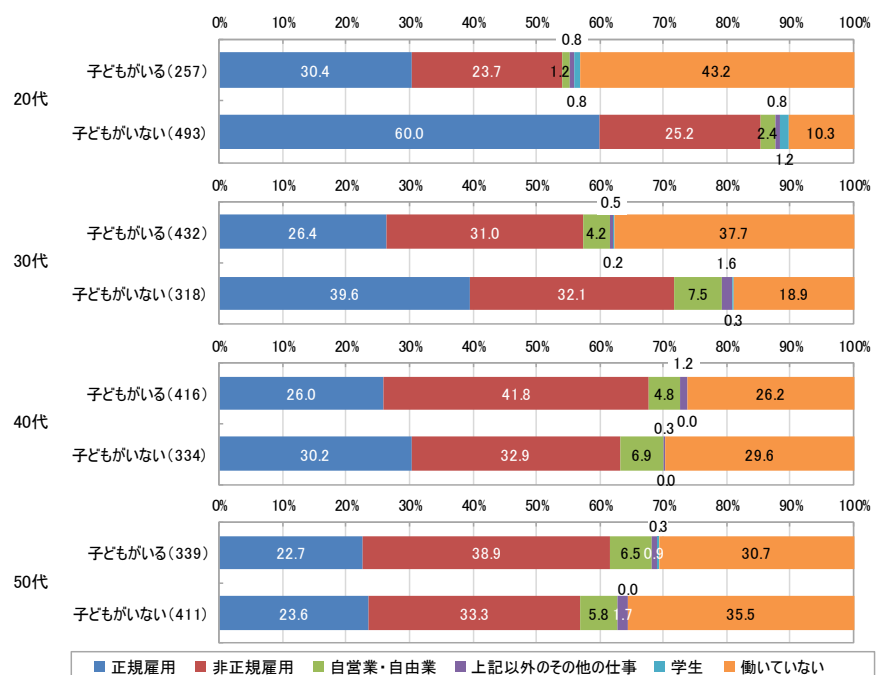
○最終学歴と就労状況の関係をみると、女性では大卒以上は正規雇用が多く、大卒未満は非正規雇用が多い。(図表8)

○女性については、20代・30代で子どもの有無によって就労状況に違いが見られ、子どもがいる人では働いていない(有償労働をしていない)人が多い。(図表9)

図表8 最終学歴別にみた就労状況(上:女性、下:男性)



図表9 年代・子どもの有無でみた女性の就労状況

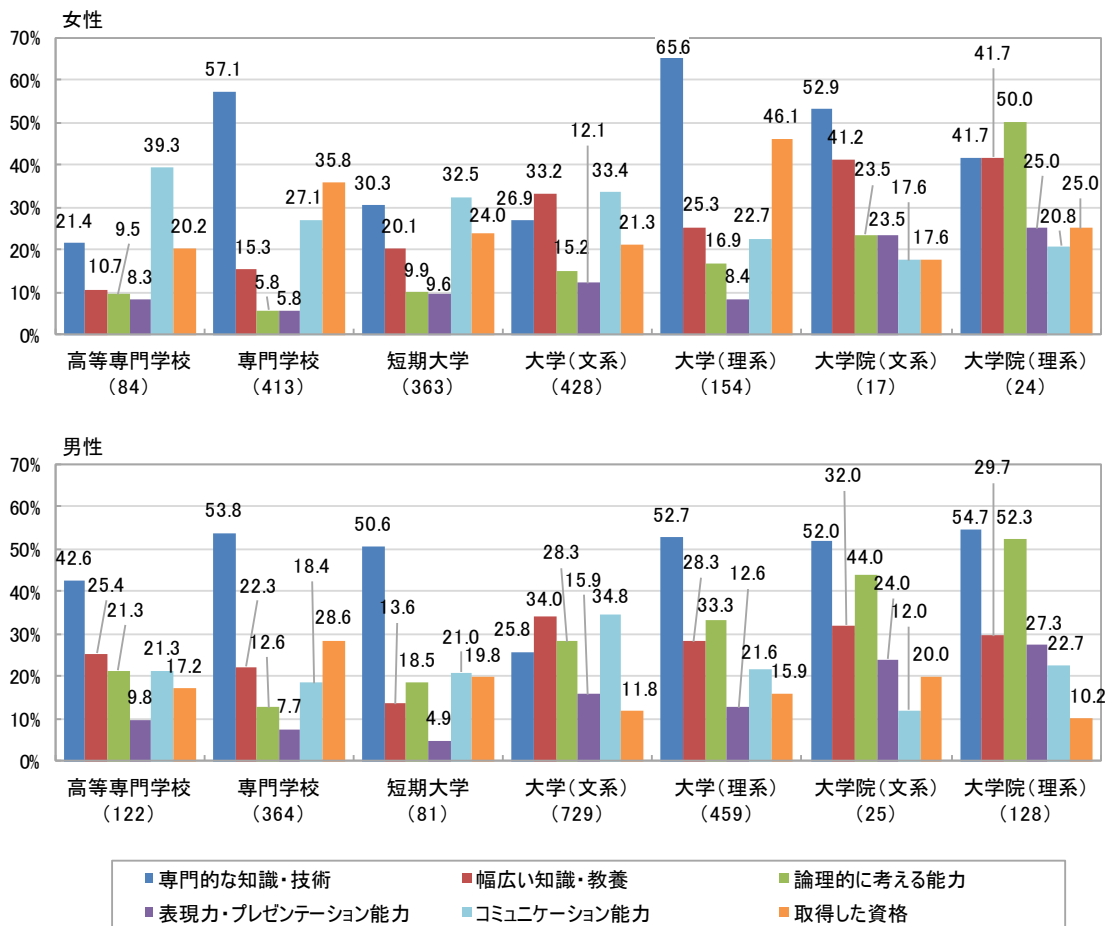


(2)就労以前の学びと仕事のつながり

最終学歴と学んだことと仕事のつながりの関係

○男女ともに9割程度の人が大学等の教育機関で学んだことが活かされていると思っている。活かされている内容をみると、「大学(文系)」、女性の「高等専門学校」、「短期大学」、「大学院(理系)」以外では専門的な知識・技術が活かされているという回答割合が最も高い。(図表10)

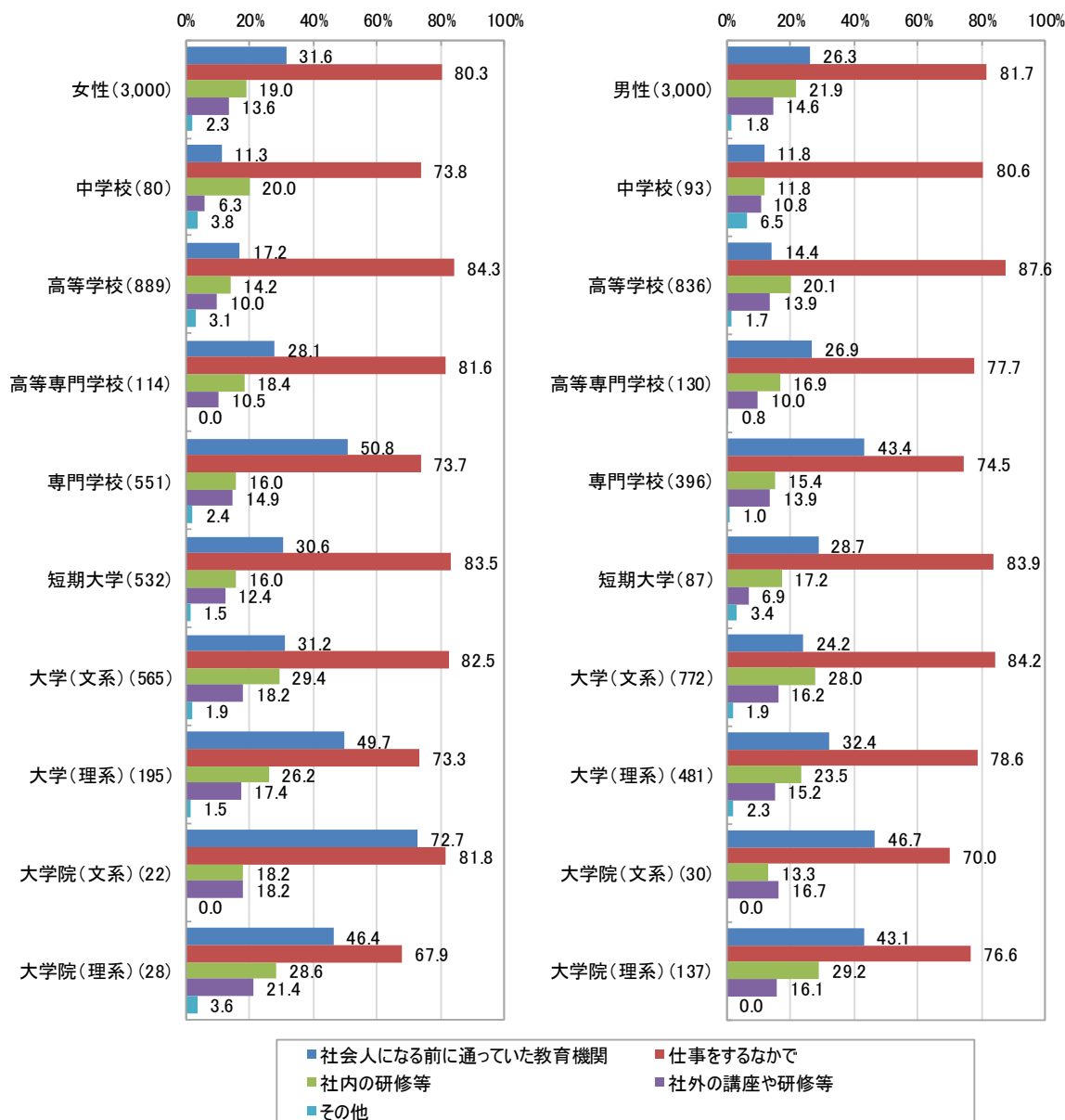
図表10 最終学歴別にみた仕事に活かされている教育機関で得たこと(上:女性、下:男性)



最終学歴と仕事に必要な知識等の習得機会の関係

- 仕事に必要な知識の習得機会としては、最終学歴に関わらず、「仕事をするなかで」であると思う人が7～8割程度と多い。(図表11)
- 「専門学校」や「大学院(文系)」、「大学院(理系)」を卒業した人では、男女ともに、学校において仕事に必要な知識・技能を習得したと思う人は4割を上回る。女性では「大学(理系)」も4割を上回る。(図表11)

図表11 最終学歴別にみた仕事に必要な知識等の習得機会(左:女性、右:男性)



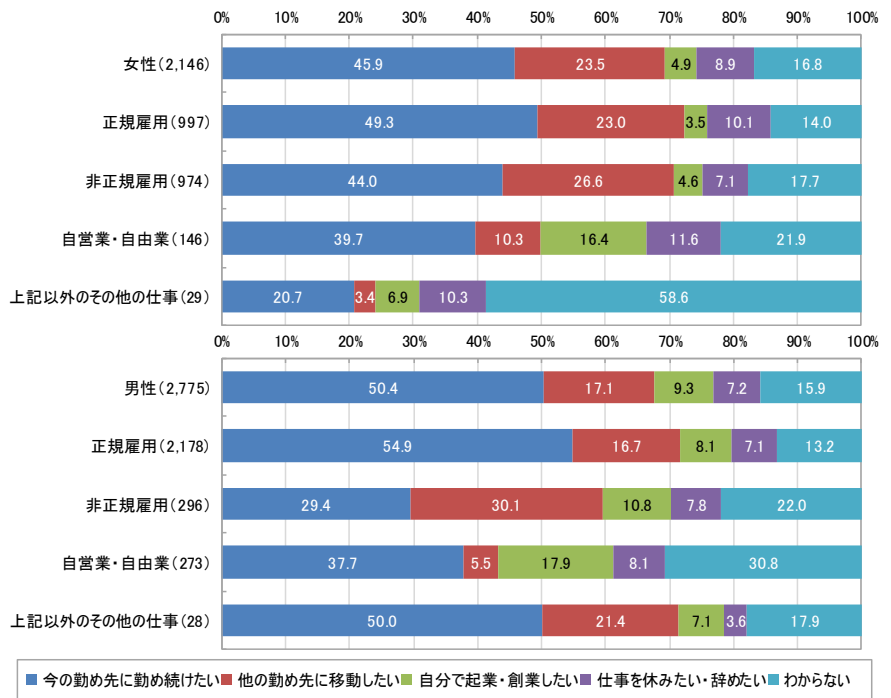
(3) 今後の就労意向

現在働いている(有償労働をしている)人の就労意向

○女性では、ほとんどの就労状況で現状維持を希望する傾向が見られる。男性については非正規雇用で働く人に関しては、現状維持と転職意向が同程度となっている。(図表12)

○女性に関しては、今の勤め先で勤務し続けながら、家庭との両立を望む傾向が見られる。*

図表12 現在働いている(有償労働をしている)人の今後の就労意向
(上:女性、下:男性)

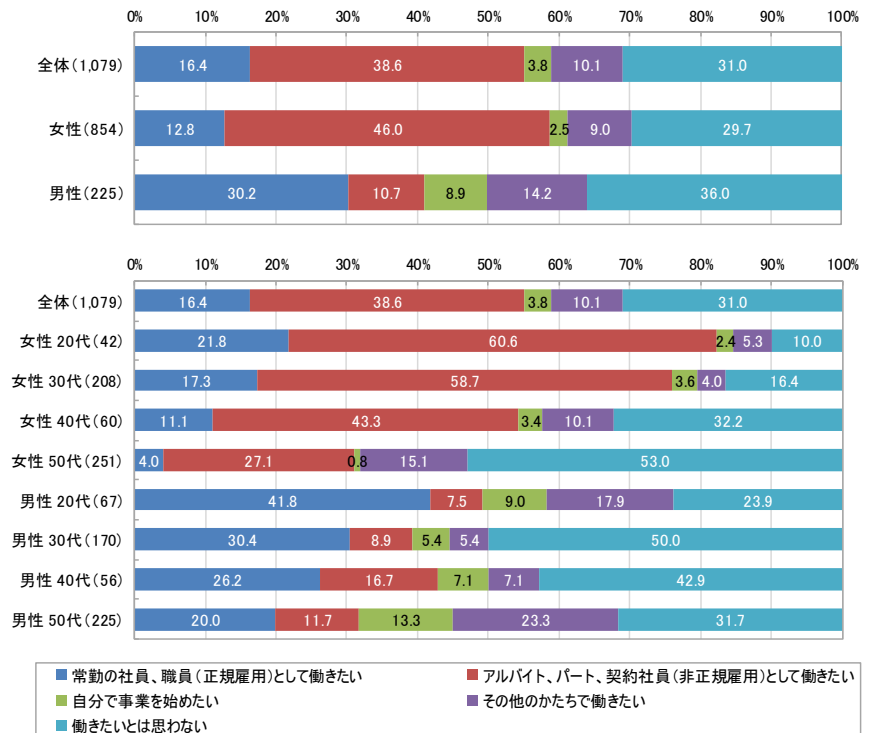


働いていない(有償労働をしていない)人の就労意向

○働いていない(有償労働をしていない)ことに不満である女性は、正規雇用よりも非正規雇用を望んでいる。*

○働いていない(有償労働をしていない)が、就労意向を持つ女性は若い年代ほど多く、20代・30代では8~9割が働きたいと思っている。若い年代においても非正規雇用を望む傾向が見られる。(図表13)

図表13 性別・年代別にみた働いていない(有償労働をしていない)人の就労意向



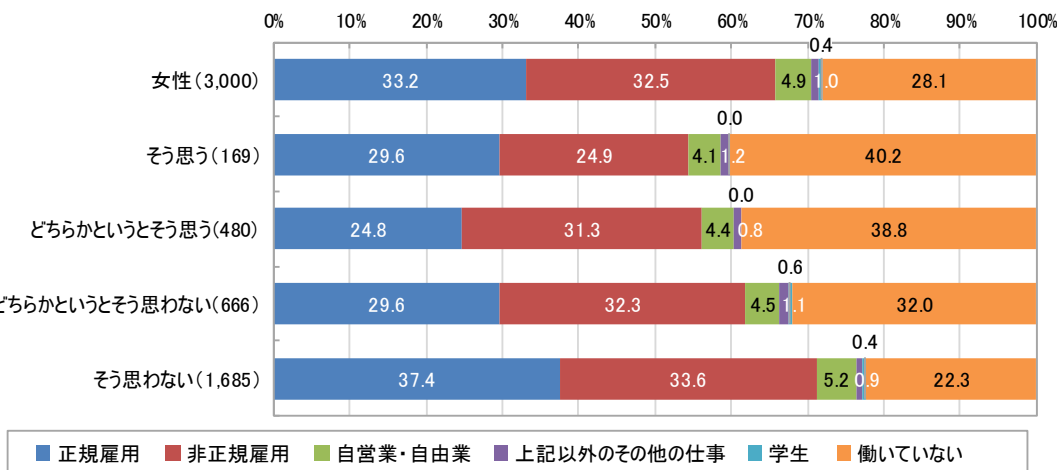
(4)ジェンダー意識と女性の就労状況

夫は外で働き、妻は家庭を守るべきであるという考え方からみた女性の就労状況

○夫は外で働き、妻は家庭を守るべきであるという考え方(固定的性別役割分担意識)ないしは育児に女性が専念するべきだという考え方に対して肯定しない女性(「そう思わない」を選択した女性)であっても、実際には働いていない(有償労働をしていない)人が、それぞれ2割強である。(図表14)

○働いていない(有償労働をしていない)が、女性が働くことに対して肯定的である女性は、その他の働いていない(有償労働をしていない)女性に比べて就労意向を持つ割合が高い傾向が見られる。※

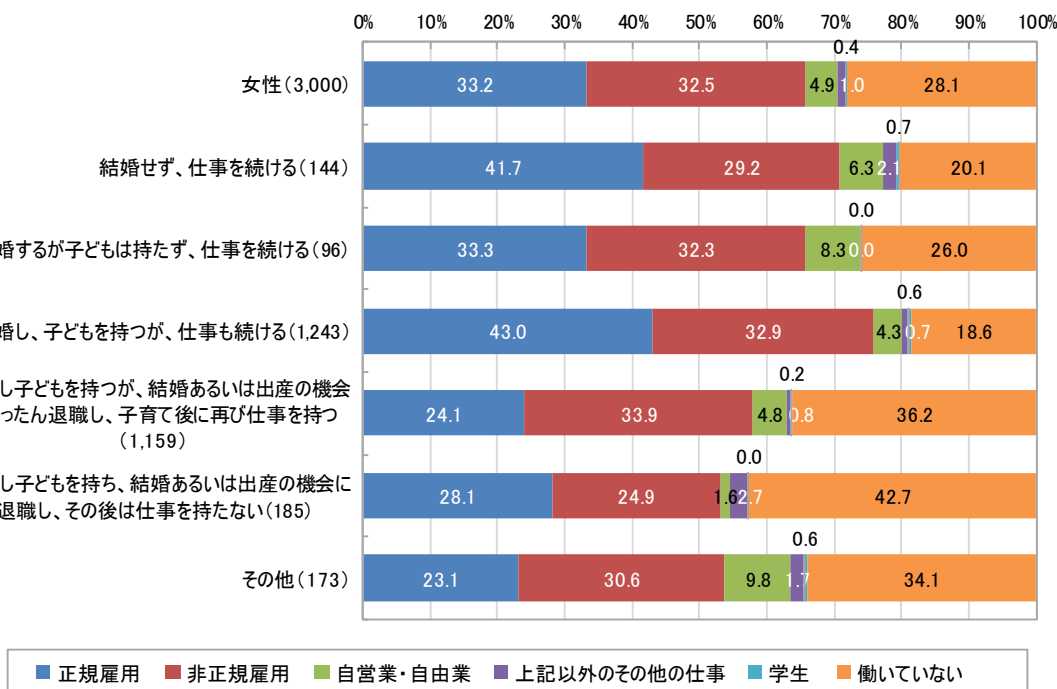
図表14 夫は外で働き、妻は家庭を守るべきであるという考え方からみた就労状況(女性)



望ましい女性のライフコースに関する意識と女性の就労状況の関係

○結婚・出産に関わらず仕事を続けることが望ましいと考える女性であっても、実際には働いていない(有償労働をしていない)人が、2割前後である。(図表15)

図表15 望ましい女性のライフコースに関する意識からみた就労状況(女性)

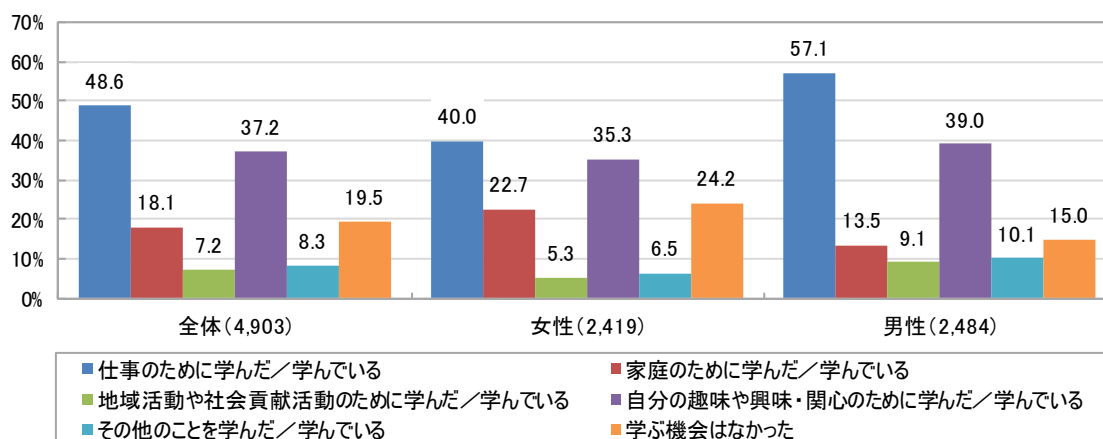


4. 社会人の学び直しに関する分析

(1) 学び直し全般

- 過去1年間に何らかの学び(読書やインターネットで検索して自主的に学んだ場合を含む)を行った人は女性で7割半ば、男性で8割半ばである。(図表16)
- 過去1年間に何らかのことを学ぶ機会がなかった人は、男性よりも女性の方が多い。(図表16)
- 学びの内容をみると、男女ともに仕事のための学びが他の目的よりも多い。(図表16)

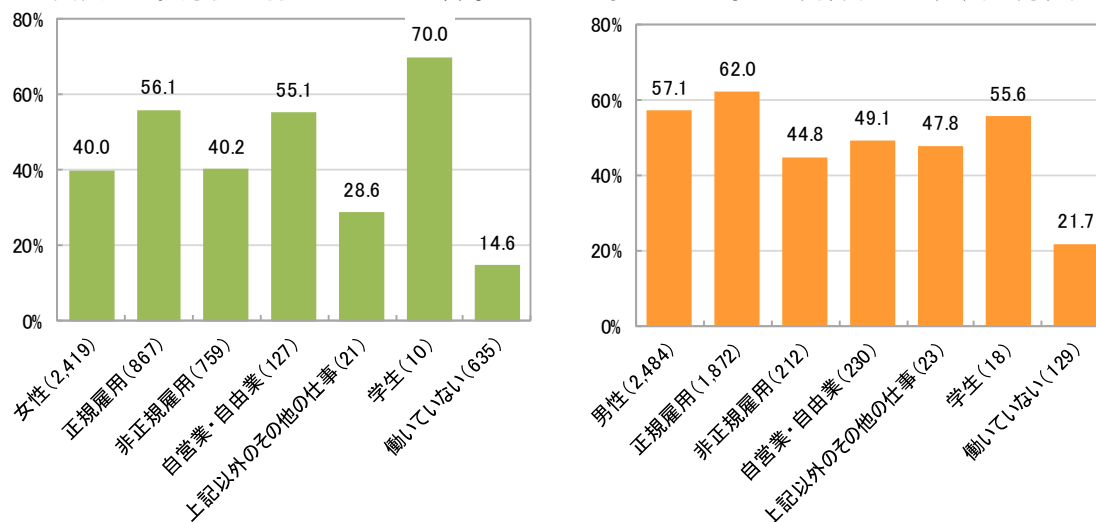
図表16 性別でみた過去1年間における学び



(2) 仕事のための学びの実態

- 男性に関しては正規雇用で働く人は、非正規雇用で働く人、自営業・自由業の人に比べて、過去1年間に仕事のための学びをしている傾向が見られる。女性では正規雇用と自営業・自由業で働く人が同じ程度学んでいる。(図表17)
- 正規雇用で働く人では、女性よりも男性の方が仕事のための学びをしている。(図表17)
- 仕事に関する知識・技能を身につける機会として社内研修を選択した割合は、正規雇用が他の雇用形態に比べて多い。また、読書などの手軽な学びや社内研修を除いた学びの機会をみても正規雇用で働くの方が学んでいる傾向が見られる。*
- 居住地区別に女性の仕事のための学びをみると、東北地区が最も多く、東海地区で最も少ない。*

図表17 就労状況別にみた過去1年間における仕事のための学びの割合(左:女性、右:男性)

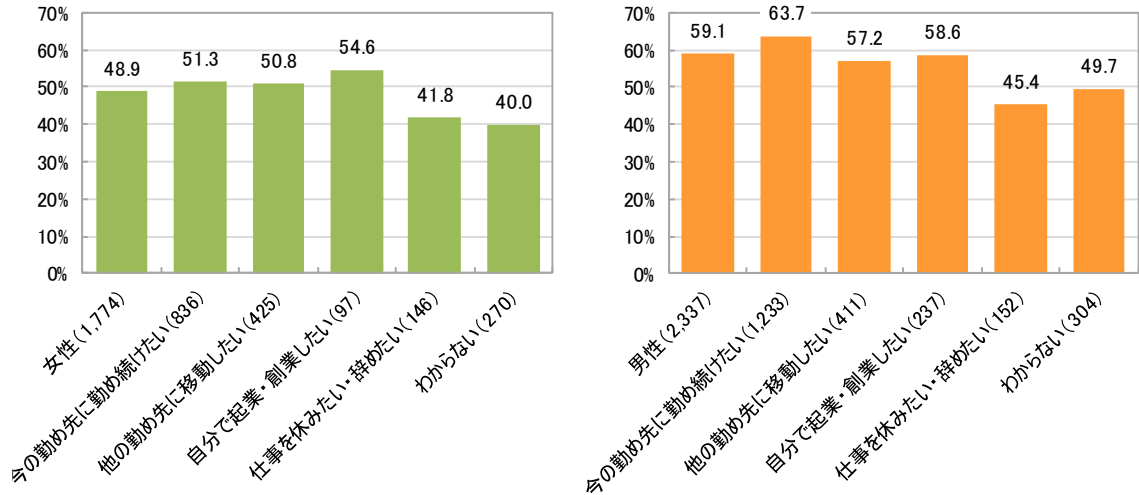


(3)就労意向からみた仕事のための学びの実態

働いている(有償労働をしている)人の就労意向との関係

○働いている(有償労働をしている)人に関しては、男女ともに仕事を休みたい・辞めたいと思っている場合よりも、何らかのかたちで働き続けたいと思う場合の方が仕事のための学びを行っている。(図表18)

図表18 働いている(有償労働をしている)人の就労意向からみた過去1年間における仕事の学びの割合
(左:女性、右:男性)



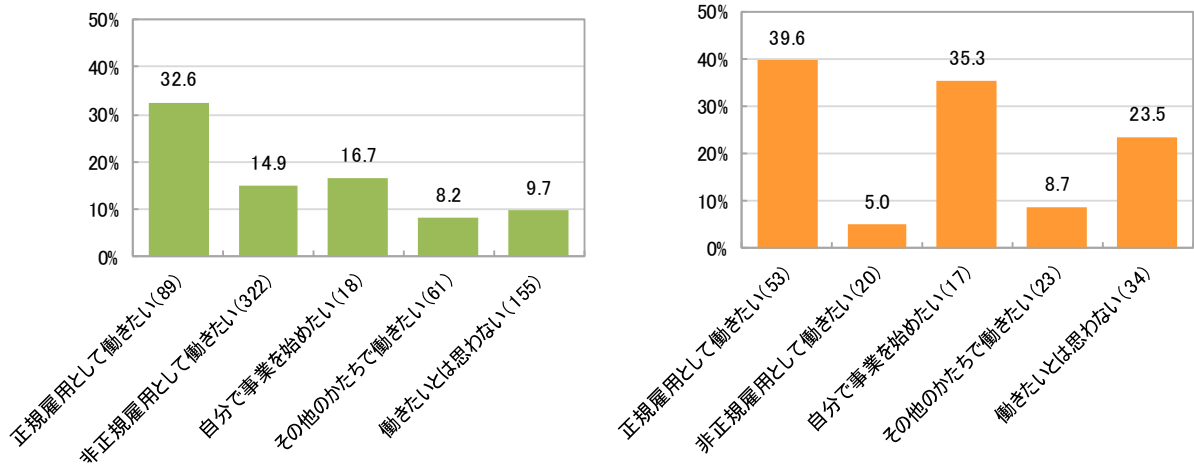
働いていない(有償労働をしていない)人の就労意向との関係

○働いていない(有償労働をしていない)人に関しては女性において、正規雇用を志向する場合に、非正規雇用を志向する場合や働きたいと思わない場合に比べて、仕事のための学びを行っている。(図表19)

○働いておらず、何らかのかたちで働きたいと思う女性は、働きたいと思わない女性に比べて、読書などの手軽な学び以外の方法で学ぶ傾向が見られる。(図表19)

○就労状況に対して不満を感じているために仕事に対して学ぶという傾向は見られず、男女ともに就労状況に満足している方が学びを行っている。*

図表19 働いていない(有償労働をしていない)人の就労意向からみた過去1年間における仕事の学びの割合
(左:女性、右:男性)

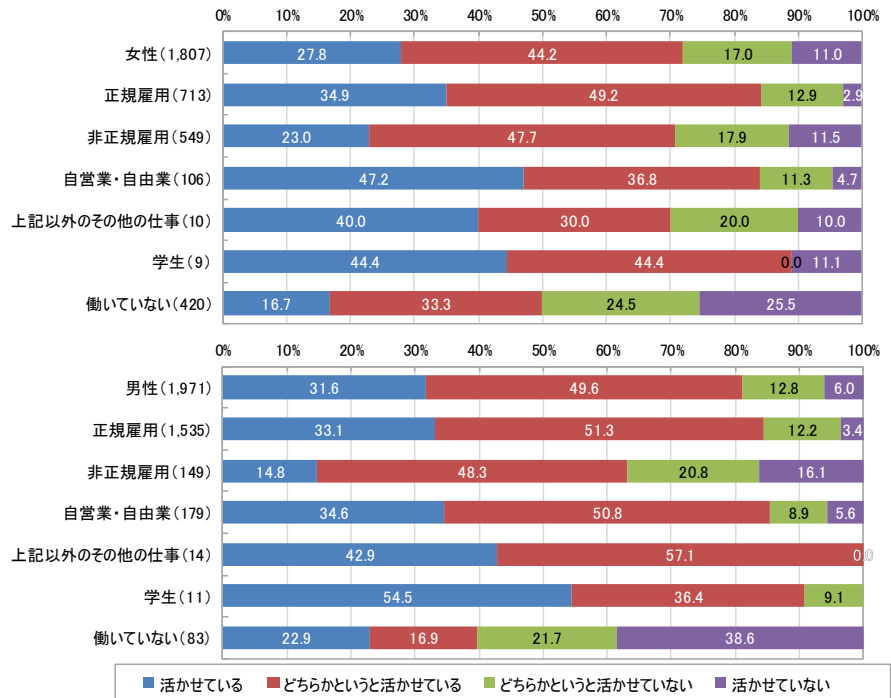


(4) 仕事のための学びの効果

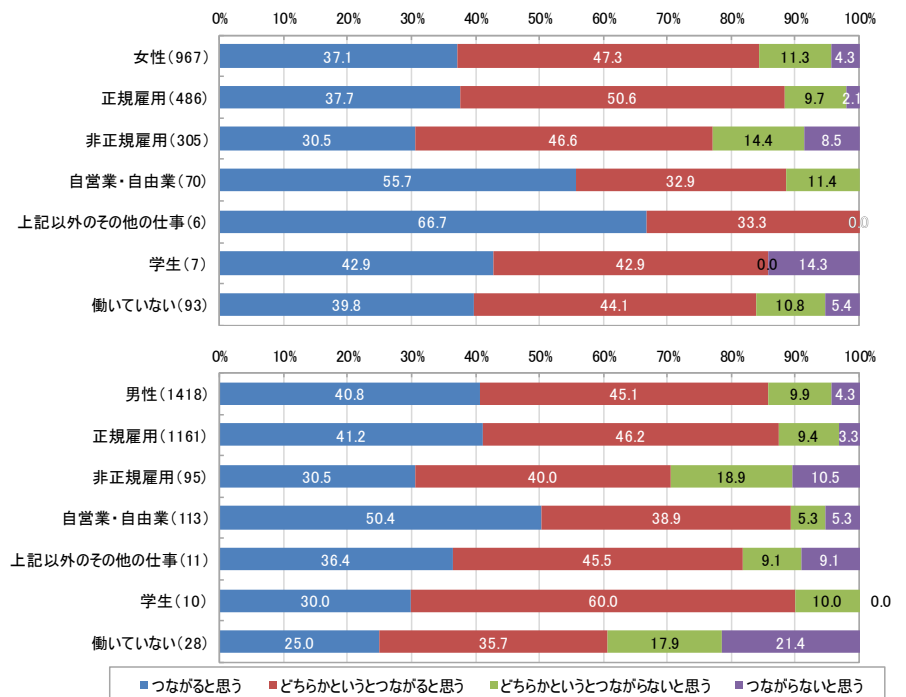
現在／将来の仕事・キャリアアップに対する効果

○男性と比べると女性の方が学習活動を仕事やキャリアに活かせていないと思う傾向が見られる。ただし、将来的なキャリアアップにつながると期待している割合に男女間の差は見られない。(図表20・21)

図表20 就労状況別にみた仕事のための学びが活かしているという実感
(上:女性、下:男性)



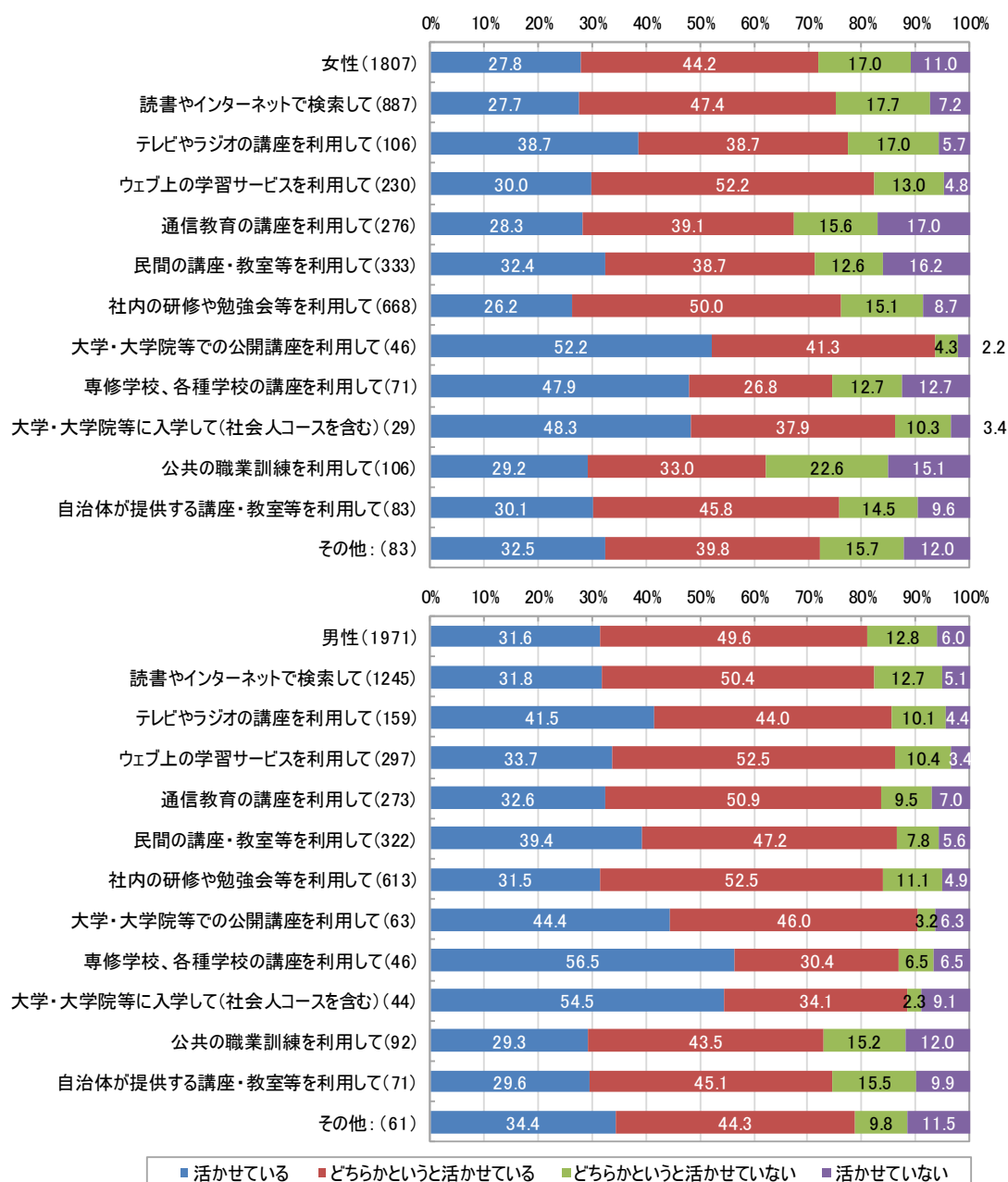
図表21 就労状況別にみた仕事のための学びが将来につながるという実感
(上:女性、下:男性)



学習方法と活かしているかどうかという実感の関係

○学習方法別に仕事のための学びを活かしているかどうかという実感を見ると、教育機関での講座や大学・大学院等で学び直すことが効果があると実感されていることが分かる。(図表22)

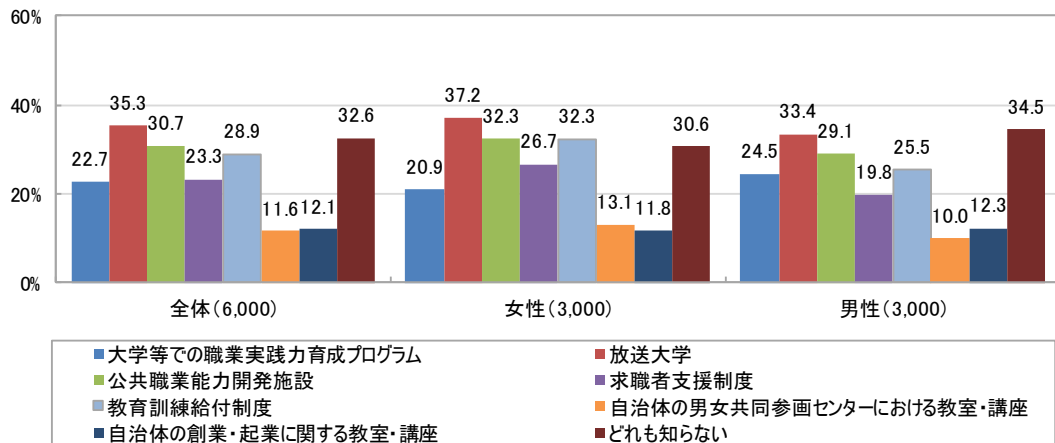
図表22 学習方法別にみた仕事のための学びが活かしているという実感(上:女性、下:男性)



(5) 学びの方法に対する認知

- 大学等での学び直しの機会に関しては、職業実践力育成プログラムの認知度は全体で2割である(放送大学が3割)。女性よりも男性の方に認知されており、また若い年代の方が知られている。(一部、図表23)
- その他、求職者支援制度と教育訓練給付制度に関しては、男女ともに非正規雇用で働く人で認知度がやや高い。*
- 男女共同参画センターについては男女ともに1割程度の認知度で、他の学びの機会に比べて低い。(図表23)

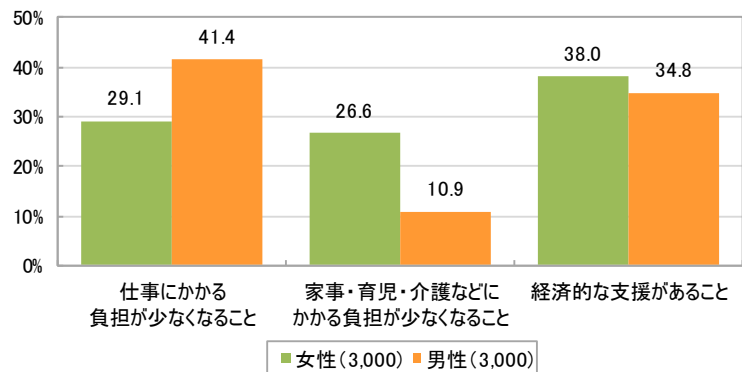
図表23 性別でみた学びの方法の認知



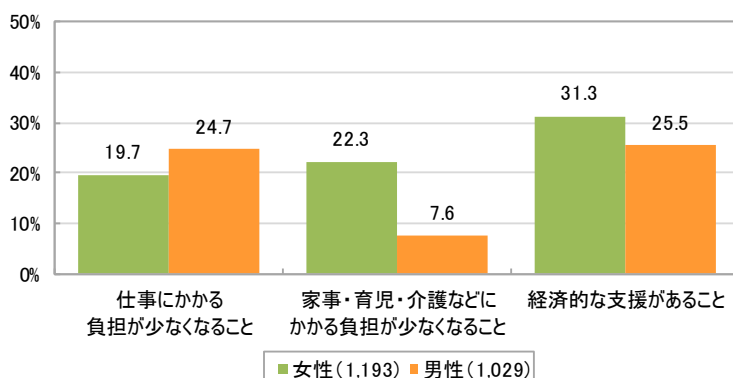
(6) 仕事のための学びのハードル

- 女性では「経済的な支援があること」が最も多く、男性では「仕事にかかる負担が少なくなること」が最も多い。(図表24)
- 男女間の差をみると家事の負担軽減に対するニーズに差が見られる。特に未就学児と同居している場合に顕著である。(図表25・26)

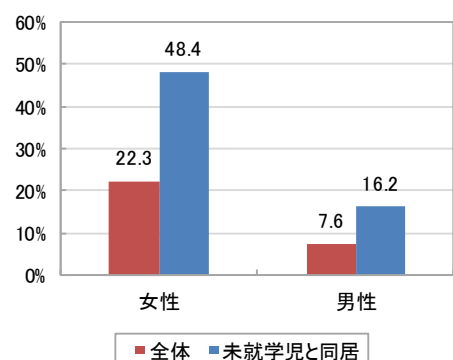
図表24 性別でみた仕事のための学びに必要な支援
 (「わからない」を除く上位3位)



図表25 性別でみた仕事のための学びに必要な支援
 (仕事のための学びをしていない人)



図表26 未就学児との同居の有無からみた家事・育児・介護などにかかる負担が少なくなる支援に対するニーズ
 (仕事のための学びをしていない人)



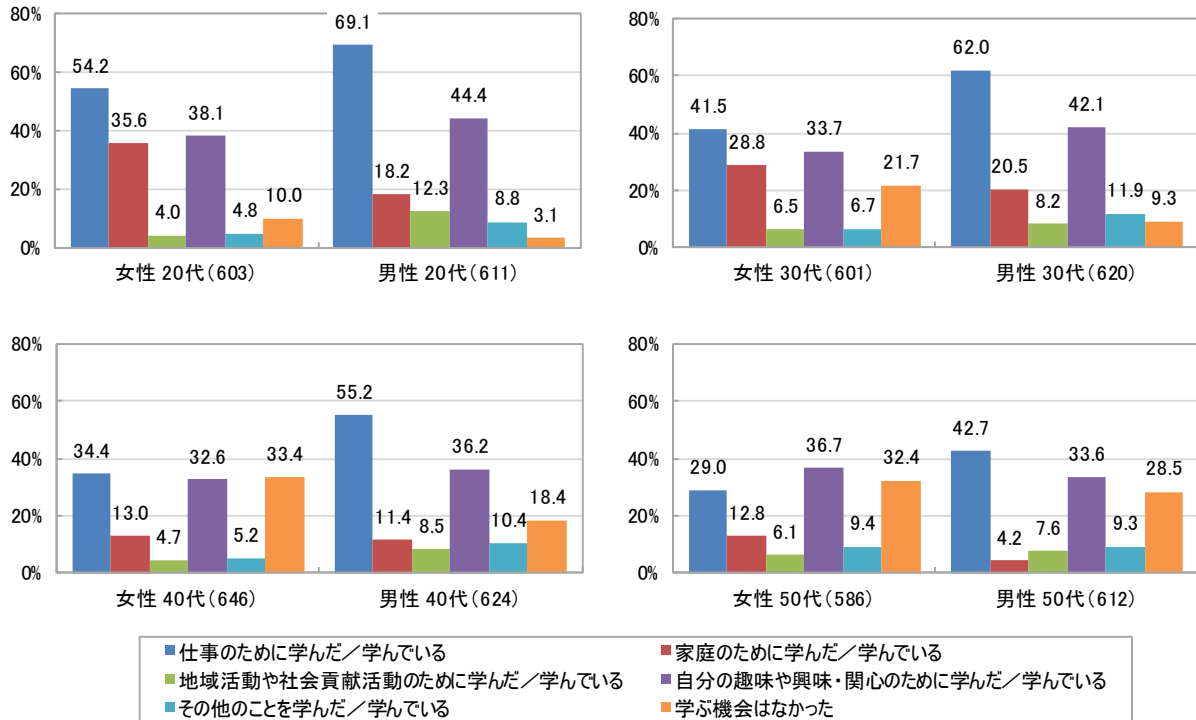
(7) 仕事以外の活動のための学びの内容

○家庭のための学びは女性の方が男性に比べて行っており、いずれの年代にも同様の傾向が見られる。(図表27)

○男性における仕事以外の活動のための学びを年代別にみると、30代では家庭のために学んでおり、20代では地域活動等のための学びを行っている傾向が見られる。(図表27)

○女性については20代・30代で家庭のために学ぶ傾向が見られる。(図表27)

図表27 性別・年代別にみた過去1年間における学び
(左上:20代、右上:30代、左下:40代、右下:50代)

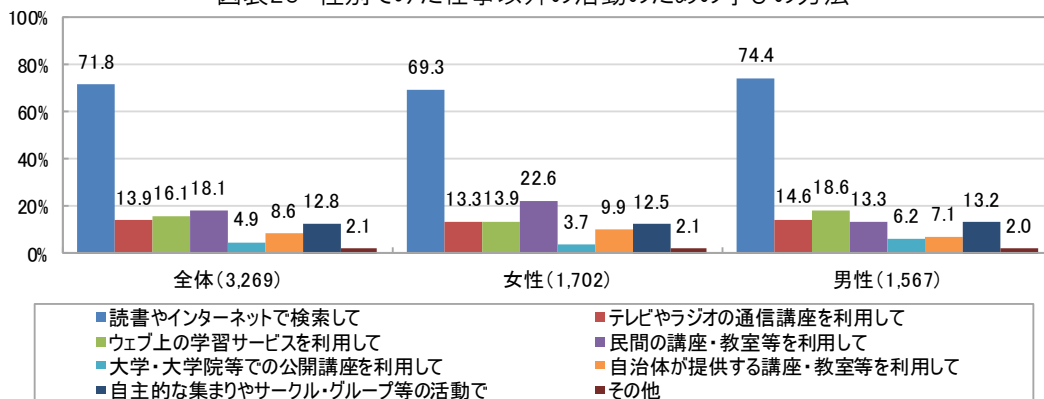


(8) 仕事以外の活動のための学びの方法

○仕事以外の活動のための学びは読書やインターネットが使われることが多い²。(図表28)

○若い男性ではウェブ上の学習サービスが利用される傾向にあり、女性の40代・50代では民間の講座・教室等が利用されることが多い。[※]

図表28 性別でみた仕事以外の活動のための学びの方法



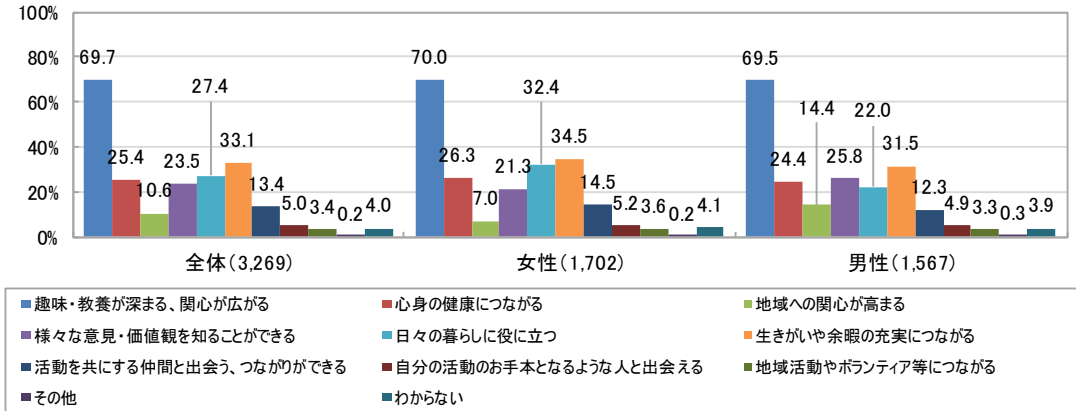
² 図表27の選択肢「家庭のために学んだ/学んでいる」、「地域活動や社会貢献活動のために学んだ/学んでいる」、「自分の趣味や興味・関心のために学んだ/学んでいる」、「その他のことを学んだ/学んでいる」を選択した3,269人が回答している。

(9) 仕事以外の活動のための学びの効果

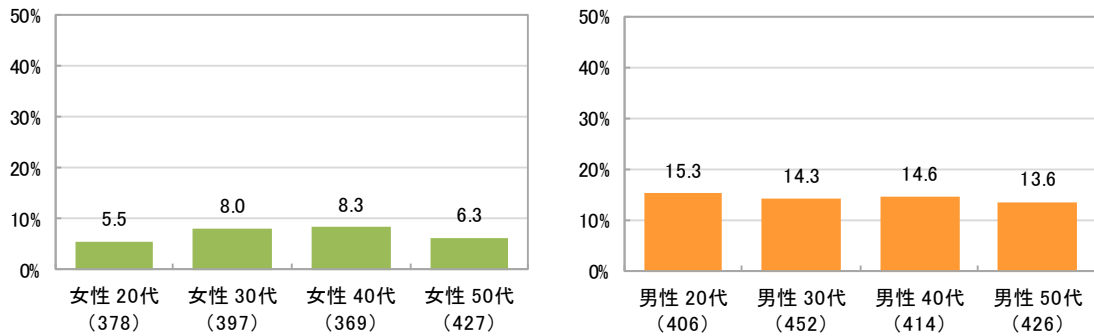
○男女ともに趣味・教養の深まりや関心の広がりを感じている。(図表29)

○男性では、女性に比べて、地域への関心の高まりを感じており、女性では日々の暮らしに役立つと感じている。女性では特に若い世代で割合が多い。(図表30・31)

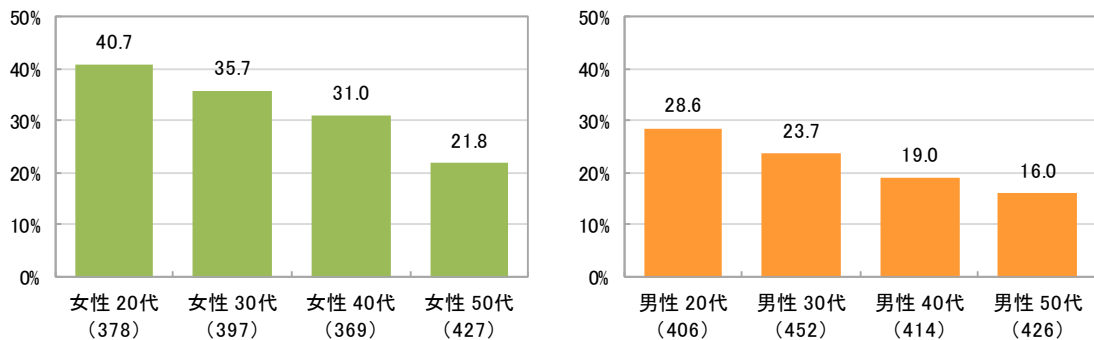
図表29 性別でみた仕事以外の活動のための学びの効果



図表30 性別・年代別にみた地域への関心が高まる効果を感じる人の割合



図表31 性別・年代別にみた日々の暮らしに役に立つという効果を感じる人の割合



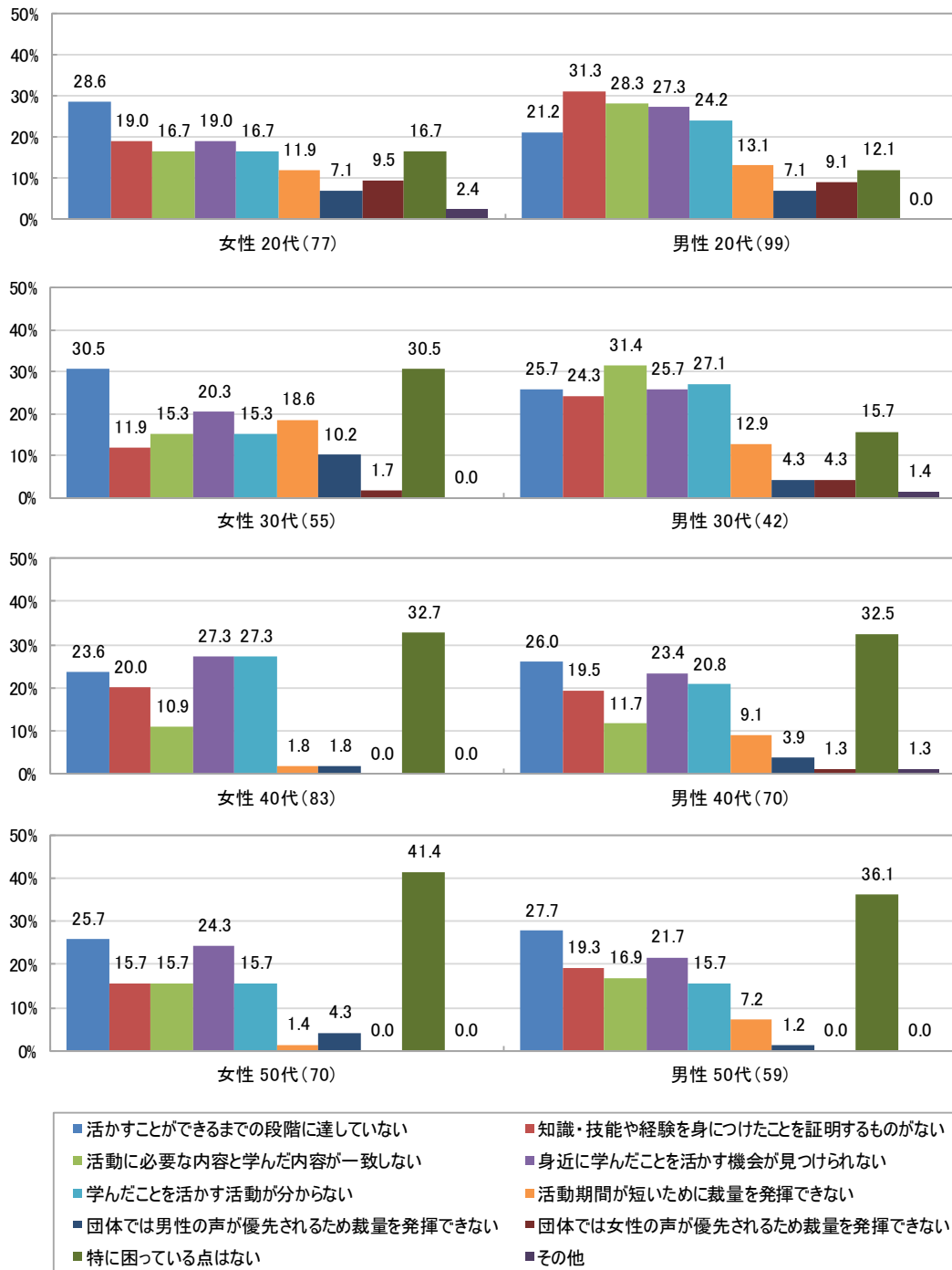
(10)地域活動や社会貢献活動のための学びを活かす上でのハードル

○地域活動や社会貢献活動のために学んでいる人がその学習成果を活かす上では、男性よりも女性の方が、「特に困っている点はない」という回答が多い。(図表32)

○また、男女ともに、若い年代ほど、「特に困っている点はない」という回答が少ない傾向が見られる。(図表32)

○学習成果を活かそうとする上で、地域活動等を行う団体における性差による裁量の違いによって活かせていないと感じる人は1割未満と少ない。(図表32)

図表32 性別・年代別にみた仕事以外の活動の学びを活かす上でのハードル

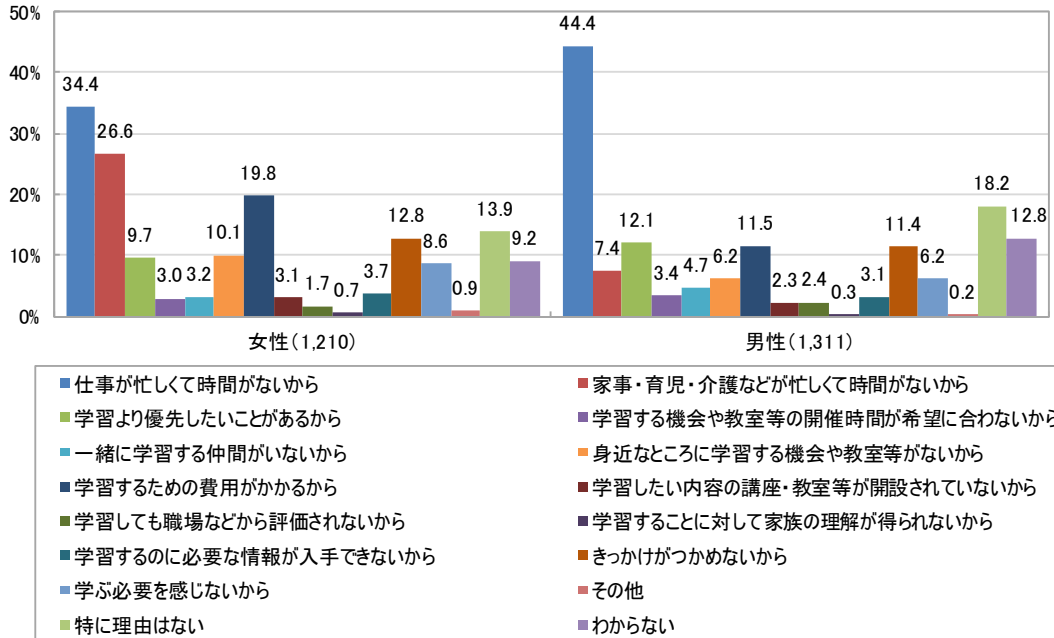


(11)仕事以外の活動のための学びのハードル

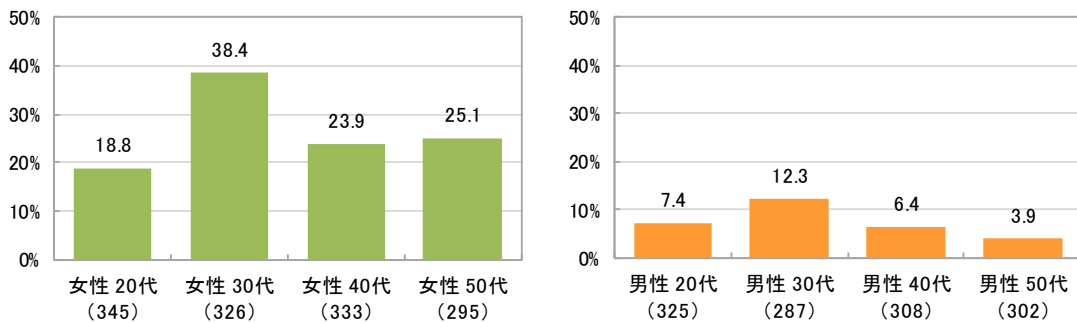
○仕事以外の活動のための学びをしなかった理由としては、男女ともに仕事で時間がなかったことが最も多い。
 (図表33)

○女性では、男性に比べて、家事・育児・介護等で時間がないことや費用面の理由が多い。家事・育児・介護等で時間がないという理由は特に女性の30代に多い。(図表33・34)

図表33 性別でみた仕事以外の活動のための学びをしなかった理由



図表34 性別・年代別にみた家事・育児・介護等を理由に学ばなかった人の割合



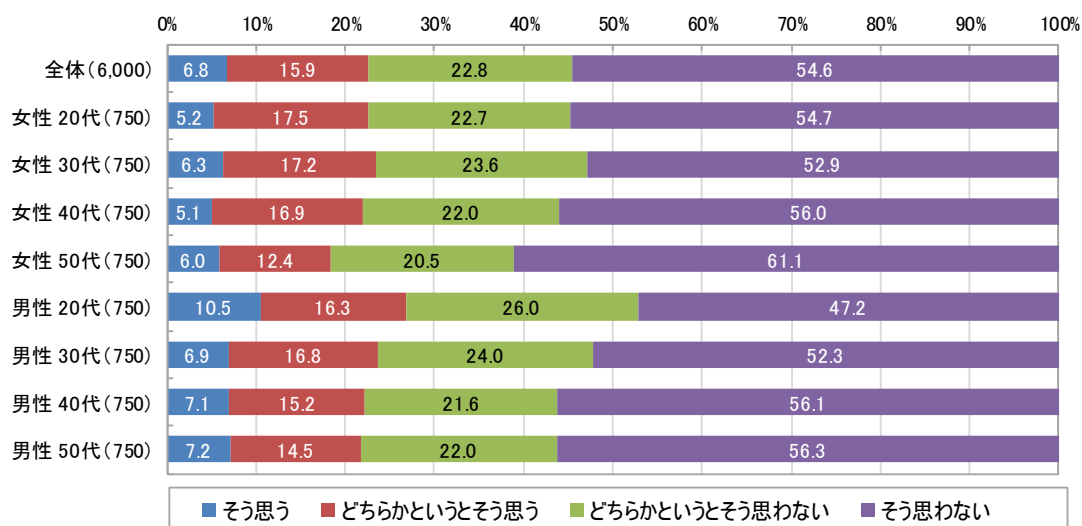
5. ジェンダー意識に関する分析

(1)性別・年代別にみたジェンダー意識

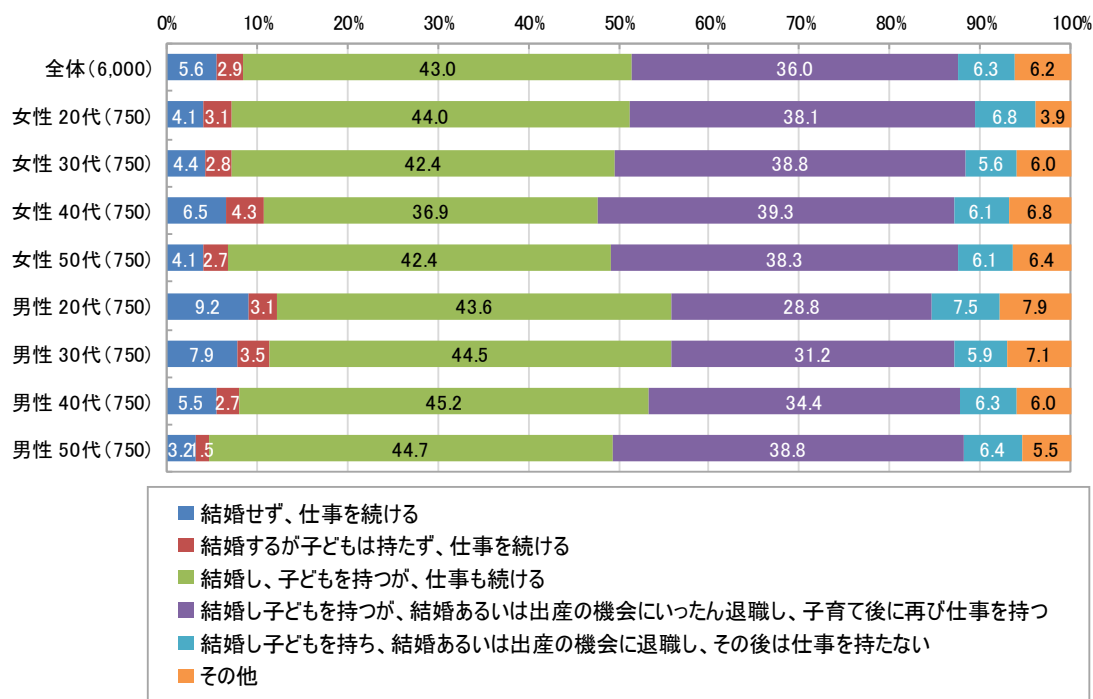
○性別・年代別にみると、男性の20代においては夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだという考え方を肯定する人(「そう思う」)が約1割で、他の性別・年代に比べてやや多い。また男性の20代では、結婚せずに働き続けることが女性の望ましいライフコースと考える割合も比較的多いことが特徴である。(図表35・36)

○女性においては若い年代の方が、女性が育児に専念することを肯定する傾向が見られる。*

図表35 性別・年代別にみた夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだという考え方(女性)



図表36 性別・年代別にみた望ましい女性のライフコースに関する意識(女性)

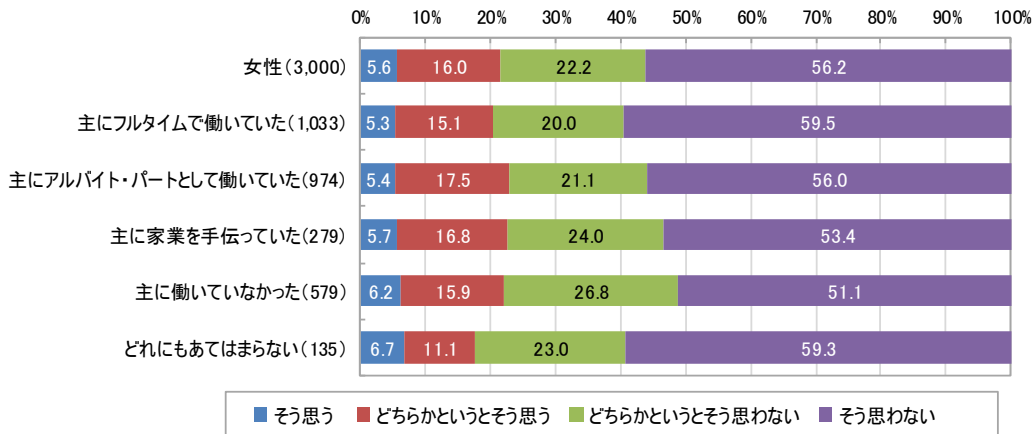


(2)母親の就労状況や学歴、地域がジェンダー意識に与える影響

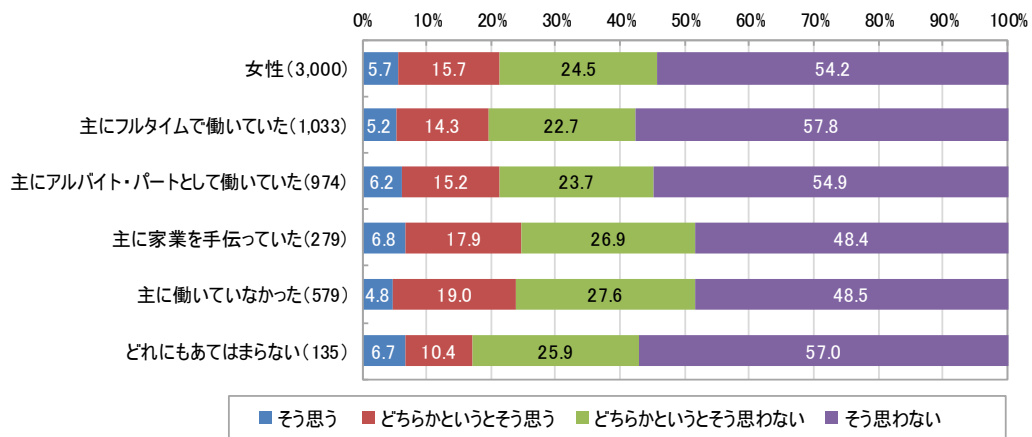
○夫は外で働き、妻は家庭を守るべきであるという考え方と女性は育児に専念するべきだという考え方については、女性に関しては母親の過去の就労状況との関連性が見られる。女性の望ましいライフコースに関する意識についても、女性に関しては母親が家庭外に働きに出ている場合に、結婚しても働き続けることが望ましいと思う傾向が見られる。(図表37・38・39)

○女性の望ましいライフコースに関する意識について、女性に関しては学歴による違いが見られ、専門学校卒ないしは大卒以上で結婚しても働き続けることが望ましいと思う傾向が見られる。*

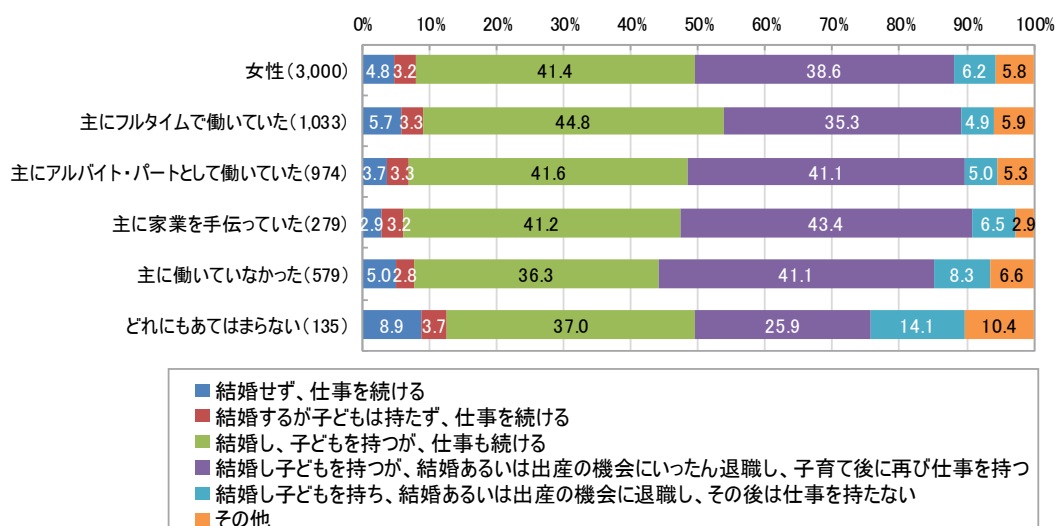
図表37 母親の就労状況からみた夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだという考え方(女性)



図表38 母親の就労状況からみた女性は育児に専念するべきだという考え方(女性)



図表39 母親の就労状況からみた望ましい女性のライフコースに関する意識(女性)



第3章 ヒアリング調査結果

1. 調査実施方法

(1) 調査概要

- 調査方法 訪問による聞き取り調査
- 対象
 - ① 関西学院大学「ハッピーキャリアプログラム」
 - ② 京都女子大学「リカレント教育課程(大学連携京都府リカレント)」
 - ③ 福岡女子大学「イノベーション創出力を持った女性リーダー育成プログラム」
 - ④ 山梨大学「女性のためのインターンシップ型ステップアッププログラム」
- 実施期間 平成31年2月

(2) 調査対象

- 地方における女性の学び直しの機会や実態・ニーズを把握するため、首都圏以外の大学を条件として選定した。
- 選定にあたっては、ア)結婚・出産等を理由に離職している女性の復職等を目的とした事業、イ)現在就労している女性のキャリアアップを目的とした事業のどちらも対象とできるように選定した。
- また、実施主体の点でも、a)大学が実施している事業、b)民間事業者が主体となって実施している事業、c)基礎自治体の事業として実施している事業が対象とできるようにしている。
- 事業の目的および実施主体から、上記①～④の対象は以下のように分類される。

対象	主な事業目的	実施主体
関西学院大学 「ハッピーキャリアプログラム」 ・女性リーダー育成コース ・女性の仕事復帰・起業コース	結婚・出産等を理由に離職している女性の復職等を目的としたコースと現在就労している女性のキャリアアップを目的としたコースがある	文部科学省の事業の枠組みで大学が実施
京都女子大学 「リカレント教育課程 (大学連携京都府リカレント)」	結婚・出産等を理由に離職している女性の復職等を目的とする	京都府の事業を民間事業者と大学が受託して実施
福岡女子大学 「イノベーション創出力を持った女性リーダー育成プログラム」	現在就労している女性のキャリアアップを目的とする	文部科学省の事業の枠組みで大学が実施
山梨大学 「女性のためのインターンシップ型ステップアッププログラム」	結婚・出産等を理由に離職している女性の復職等を目的とする	厚生労働省の事業を民間事業者が受託し、大学と連携して実施

2. ヒアリング結果所見

(1)リカレント教育課程の背景

- 大学個々の問題意識や必要性の認識、また過去の取組と、外的要因(地域のニーズや省庁の制度等)が組み合わさることで課程の内容が決定されている。

(2)プログラムのねらい

- 再就職支援を謳っている場合にも、社会に出るための後押しに主眼を置く場合と、将来の継続的なキャリアを見据えている場合がある。
- 前者においてはプログラムへの参加が一種の社会参画として捉えられており、後者においては「自ら考える女性」を育てようという点で共通点が見られた。
- ひとつの大学に限らず、また大学以外の教育機関も含め、地域で子育て中等の女性の生活実態やニーズに応じて30分程度で通えるよう多くの拠点で多様なプログラムが準備されていることが望ましい。

(3)参加する女性

- いずれの事業も大卒以上を原則として条件としているが、参加する女性の学歴はいずれも高く、またキャリアも積んでいる。
- 女性の学び直しは潜在的なニーズがあり、人材が埋もれていることが実感される。ただし、地元に住むそのような女性の掘り起しと、プログラムと女性のニーズの適切なマッチングの方法は検討を要する。
- また、女性の学び直しにおいては保育ニーズに応える必要がある。ヒアリングした大学では保育サービスを設けている例もあるが、必ずしも提供元で準備するだけでなく、保育所や一時預かり等の地域における子育てサービスを充実させることも対応のひとつである。
- キャリアに対するニーズを抱えながらも情報にアクセスできていない、また情報を得ていたとしても子育て等の家庭の事情でアクセスできない女性を減らすための支援が必要である。
- さらに、子育て等をしている場合には参加にあたっての時間的制約があることから、交通の面等でのアクセスのしやすさも重要である。そのため、学び直しの機会が面的に整備され、女性にとって参加しやすい環境となることも重要である。

(4)プログラム内容

- いずれの大学のプログラムも充実しているが、必ずしも学内の教員で講座を受け持っているわけではない。そのため外部講師を確保する必要があるが、大学単独では難しいことから、人的ネットワークを形成するハブとなる協力人材が必要となる。ハブとなる人材は、地方においては首都圏の人材を招聘するよりも、地元で発掘することが望ましい。
- 修了後に参加者が就職活動をする際には地元の人的なつながりが有効に機能すると考えられる。地元人材の発掘やコネクションはそのためにも有効だと考える。
- 現状、地元における人的ネットワークは、継続的にプログラムを実施している大学においては修了生のあいだで形成されている。そのネットワークのなかで就職が決まる例も少なくないという。