

男女共同参画の取組を進めるに当たっては、様々な社会情勢の現状を踏まえる必要がある。令和6（2024）年時点での我が国の平均寿命は、女性が87.13歳、男性が81.09歳であり、令和52（2070）年には女性91.94歳、男性85.89歳に達すると推計されている（特－Ⅰ図）。長い人生を見据えると、「教育、仕事、老後」という単線型の人生設計ではなく、人生のステージに応じた多様な働き方、生き方を選択できることが男女を問わず重要である。また、社会活動への参加者は、現在の生活に満足している割合が高い傾向にあり（特－Ⅱ図）、学習・自己啓発・訓練の実施率は、高齢者を含め近年上昇傾向にある（特－Ⅲ図）。希望に応じて、自らの知識や経験を生かせる役割や居場所を持つことも、長い人生を豊かにする大切な要素である。

社会構造も大きく変化している。未婚者や単独世帯が増え¹、女性の就業率は上昇し、令和7（2025）年には、15～64歳女性の約4分の3が就業している。共働き世帯数は専業主婦世帯数の3.5倍となり、妻がフルタイムで働く共働き世帯数も増加している²。一方で、男女間における仕事と家事・育児・介護の分担の偏り³、女性に多い非正規雇用⁴、職種の偏りなどを背景に、男女間賃金格差は依然として存在する⁵。女性の所得向上・経済的自立は、男女の置かれた状況の違いなどを背景に生じている様々な困難の解消に資すると同時に、個人が尊厳をもって生きることにも深くかかわる重要な課題である。

また、人口減少の局面において、地域社会の維持や地域課題の解決の担い手の確保も課題である。自治会、PTA、自主防災組織など地域における多様なステークホルダーの協働の下で地域課題を解決していくことの重要性が高まる中、地域の住民として課題を知り、その解決に向けて学ぶことの意義は大きい。

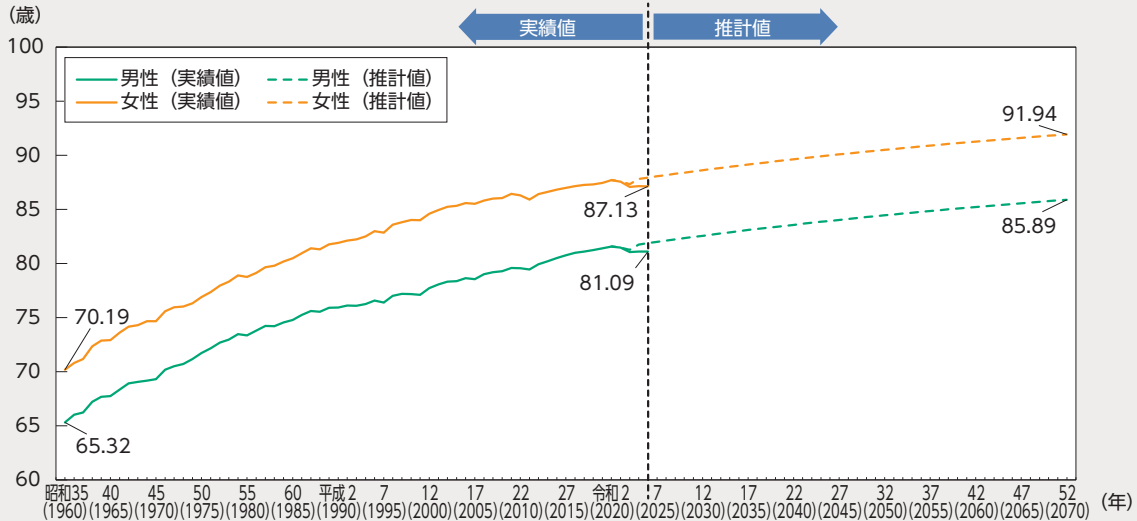
さらに、AI（Artificial Intelligence（人工知能））⁶を始めとするテクノロジーは急速に進展し、幅広い分野で活用され、我が国の産業構造にも影響を与えている。他方、急速な技術革新や時代の変化に対応するために、女性も男性も、年齢にかかわらず、必要な知識やスキルを継続的に身につける必要性が高まっている。

このような状況を踏まえると、人生の様々な段階における多様な学び直しは、今後ますます重要性を増してくるものと考えられる。かかる観点から、学び直しに参画する機会をめぐって、社会における制度又は慣行を背景として男女間に格差が存在するとしたら、男女共同参画社会の形成の推進の観点から対応が必要になると考えられる。

そこで、本特集の第1節及び第2節では、政府統計及び内閣府で実施した意識調査結果等から社会環境の変化と学び直しに対する人々の意識を明らかにし、第3節では、多様な学び直しの促進の重要性とその支援の在り方について考察する。

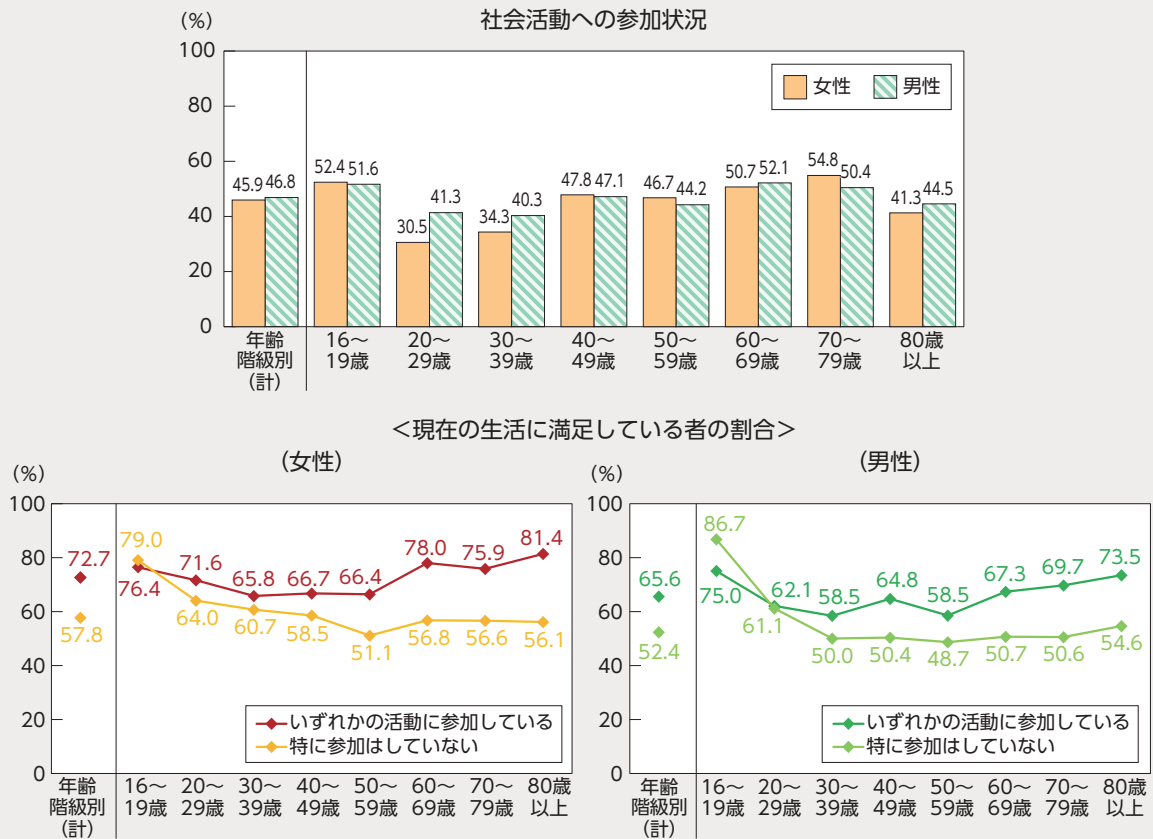
- 1 家族の姿の変化については、「令和4年版男女共同参画白書 特集－人生100年時代における結婚と家族～家族の姿の変化と課題にどう向き合うか～」で分析している。
- 2 総務省「労働力調査（基本集計）」によると、令和7（2025）年時点で、15～64歳の就業率は、女性75.3%、男性84.6%となっている。また、総務省「労働力調査（詳細集計）」によると、雇用者の共働き世帯（妻64歳以下）は1,254万世帯、専業主婦世帯（男性雇用者と無業の妻から成る世帯（64歳以下））は358万世帯となっている。
- 3 男女間の分担の偏りについては、「令和5年版男女共同参画白書 特集－新たな生活様式・働き方を全ての人の活躍につなげるために～職業観・家庭観が大きく変化する中、「令和モデル」の実現に向けて～」で分析している。
- 4 総務省「労働力調査（基本集計）」によると、令和7（2025）年時点で、正規の職員・従業員は、女性1,341万人、男性2,367万人、非正規の職員・従業員は、女性1,450万人、男性678万人となっている。
- 5 厚生労働省「令和7年賃金構造基本統計調査」によると、一般労働者（短時間労働者以外の常用労働者）の賃金（令和7（2025）年6月分として支払われた所定内給与額の平均）は、女性285,900円、男性373,400円。男女間賃金格差（男性＝100）は、76.6となっている。また、短時間労働者の1時間当たり賃金は、女性1,418円、男性1,769円となっている。
- 6 総務省・経済産業省「AI事業者ガイドライン（第1.2版）」（令和8（2026）年3月31日）における定義は次のとおり。
 - ・AI…「AIシステム」自体又は機械学習をするソフトウェア若しくはプログラムを含む抽象的な概念。
 - ・AIシステム…活用の過程を通じて様々なレベルの自律性をもって動作し学習する機能を有するソフトウェアを要素として含むシステム（機械、ロボット、クラウドシステム等）。
 - ・AIモデル（MLモデル）…AIシステムに含まれ、学習データを用いた機械学習によって得られるモデルで、入力データに応じた予測結果を生成する。
 - ・生成AI…文章、画像、プログラム等を生成できるAIモデルに基づくAIの総称。

特－Ⅰ図 平均寿命の推移と将来推計（男女別）



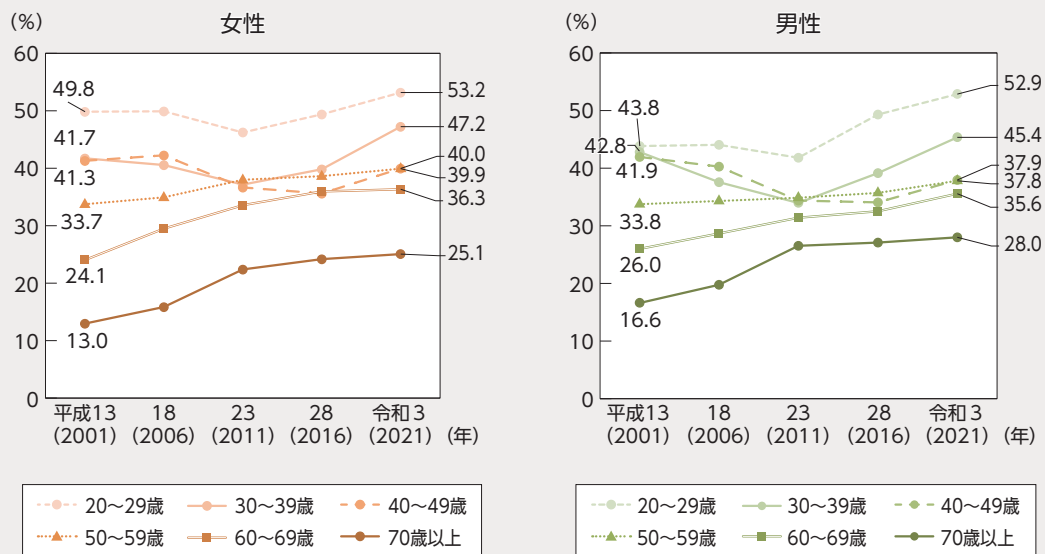
（備考）1. 実績値は、厚生労働省「完全生命表」及び「簡易生命表」、推計値は、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和5年推計）死亡中位仮定」より作成。
2. 昭和46（1971）年以前は、沖縄県を除く値である。

特－Ⅱ図 社会活動への参加状況と現在の生活に満足している者の割合
（男女、年齢階級別・令和7（2025）年）



（備考）1. 内閣府「孤独・孤立の実態把握に関する全国調査（令和7年人々のつながりに関する基礎調査）」より作成。
2. 上図は、「あなたは現在、どのような活動に参加をしていますか。人と交流する活動についてお答えください。（〇はいくつでも）」という質問に対し、「PTA・自治会・町内会などの活動」、「子ども・障害者・高齢者など、家族以外の人の手助けをする活動」、「上記以外のボランティア活動」、「スポーツ・趣味・娯楽・教養・自己啓発などの活動（部活動等含む）」、「その他の活動（同窓会活動・宗教や信仰上の活動など）」のいずれかの活動に参加していると回答した者の割合。
3. 下図は、「あなたは、全体として、現在の生活にどの程度満足していますか。（〇はひとつだけ）」という質問に対し、「満足している」又は「まあ満足している」と回答した者の割合を社会活動への参加状況別にみたもの。

特－Ⅲ図 過去1年間の学習・自己啓発・訓練の行動者率の推移（男女、年齢階級別）



- （備考）1. 総務省「社会生活基本調査」より作成。
 2. 行動者率は、当該年齢階級人口に占める過去1年間に学習・自己啓発・訓練を行った人の割合。
 3. 「学習・自己啓発・訓練」は、社会人の職場研修や、児童・生徒・学生が学業（授業、予習、復習）として行うものは除き、クラブ活動や部活動は含む。

第1節 人生100年時代における生活や社会構造の変化

- 平均寿命・健康寿命が延伸するとともに、女性・高齢者の就業率の向上を含め働き方や社会構造に大きな変化がみられる。
- いわゆる「L字カーブ」を始めとする男女間の格差は依然として存在している。他方、男性は女性に比べて、孤独や社会的孤立に陥りやすい傾向がある。
- AIなどテクノロジーが急速に発展しその利用が拡大する一方で、各種のデジタルデバイスが存在し、その発展に不安を感じる人も相当みられる。
- 職業訓練や自己啓発をした者の割合は、女性の方が低く、職業上必要とされるスキルの習得における男女差につながっていると推測される。
- 産業構造の面では、AIなどのテクノロジーの進展により、様々な産業においてAI・ロボット等利活用人材を含む専門職や現場人材が不足する可能性が指摘されている。

第2節 人生を豊かにする学び直しへの意欲と障壁

- 学び直しの一般的な意義・必要性は、相当な割合の人々が認めている。女性の方が認める人が多く、特に中高年の女性で割合が高い。
- 男女ともに、1年以内に学んでいる者は、そうでない者に比べ、現在の普段の暮らしの中で自分の役割や居場所が「あると思う」とする者の割合が顕著に高い。
- 学び直しの意欲があっても、実際に学び直しを行っている者は多いとはいえない。仕事や職業キャリアに関する学び直しについて、「学ぶ意欲がある」と答えている者のうち、女性の約7割、男性の約6割が「学ぶ意欲はあるが、過去1年以内に学んでいない」と答えた。暮らしを充実させる学び直しについても、男女とも7割前後の者が「学ぶ意欲がある」と答えているが、その半分以上は「学ぶ意欲はあるが、過去1年以内に学んでいない」と答えた。
- 学び直しへの障壁としては、男女ともに「金銭的な余裕がない」、「時間的な余裕がない」、「何を学んでいいかわからない」といった回答が多い。
- 女性は男性に比べ「金銭的な余裕がない」、「家事等が忙しくて時間がない」といった回答が、男性は女性に比べ「仕事が忙しくて時間がない」、「学んでも会社から評価されない」といった回答が多い。

第3節 多様な豊かさを実現できる社会の形成に向けた学び直しの促進

- 学び直しに意欲を持つ者が直面する経済的事情、時間的制約、情報の不足や不安、キャリアへの影響・職場からの評価といった障壁の解消が求められる。
- その実現に当たっては、経済的事情にも配慮した教材やプログラムの提供、就業環境の改善を通じた学び直しに充てられる時間の確保、具体的な学び直しのテーマや機会の積極的な提示など、行政等による環境整備の役割も重要と考えられる。
- 男女共同参画社会の形成の観点からは、地域における連携・協働の拠点である男女共同参画センターが、学び直しへの障壁に関する男女の傾向の差を踏まえ、地域の実情に応じた課題の解決に資する多様な学び直しの機会を提供することの意義は大きい。国としても、ガイドラインの周知、地方女性活躍推進交付金、独立行政法人男女共同参画機構の取組等により支援する必要がある。
- 「人生を豊かにする学び直し」は、個人の成長のみならず、地域・社会課題の解決、ひいては我が国の経済成長などを通じて、女性も男性も暮らしやすい多様な幸せ（well-being）の実現する社会の形成につながる。

第1節

人生100年時代における生活や社会構造の変化

本節では、政府統計等を用いて、人口減少・長寿化・世帯構造の変化を整理した上で、女性と男性の就業状況の変化と依然として残る男女間格差、さらには男性が抱える孤独・孤立などの課題を概観し、あわせて、急速なテクノロジーの進展が、産業構造や生活に与える影響を踏まえ、こうした社会の変化に対応するため、人生100年時代において多様な働き方、学び方及び生き方の選択肢を広げ、誰もが継続して学び続けられる環境の重要性について整理する。

1. 人口減少と社会構造の変化

我が国では、人口減少と高齢化が進行しており、令和52（2070）年には、15～64歳人口がピーク時に比べてほぼ半減すると推計されている。一方、平均寿命や健康寿命は延伸しており、高齢者の体力も向上傾向にある。

また、家族の姿が変化し、単身世帯や共働き世帯が増加している。

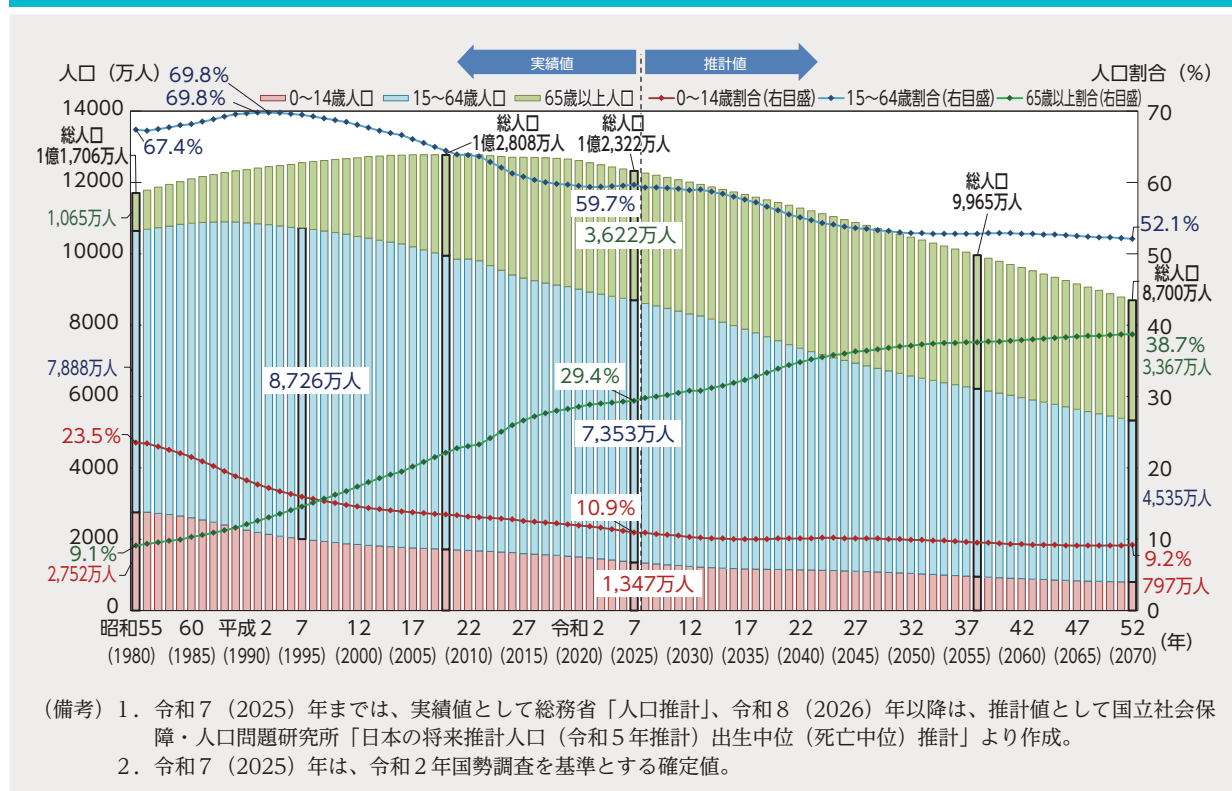
（人口の減少）

我が国の人口は、減少局面を迎えている。平成20（2008）年に1億2,808万4千人でピークを迎えた総人口は、令和7（2025）年時点では1億2,321万9千人となっており、17年間で486万5千人減少している。将来に目を向けると、令和38（2056）年に1億人を割り、令和52（2070）年には8,699万6千人と、ピーク時の3分の2程度（67.9%）に減少すると推計されている。

また、15～64歳の人口は、平成7（1995）年の8,726万人をピークに、令和7（2025）年時点では7,352万9千人と、30年間で1,373万1千人減少している。今後は更に減少が加速し、令和52（2070）年には4,535万人と、ピーク時の半数程度（52.0%）まで減少すると推計されている。

一方、65歳以上人口は、増加傾向が続い

特－1図 我が国の人口の推移と将来推計（年齢3区分別）



ており、令和7（2025）年時点では3,622万1千人、総人口に占める割合は29.4%となっている。今後も総人口に占める割合は上昇が続き、令和52（2070）年には、38.7%になると推計されている（特－1図）。

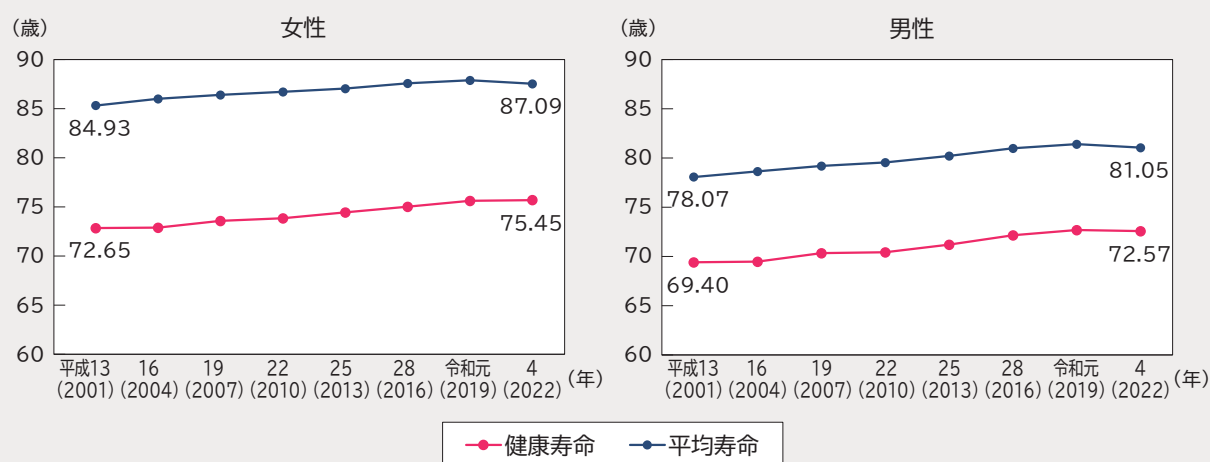
（平均寿命と健康寿命の伸長）

我が国の令和6（2024）年時点の平均寿命は、女性が87.13歳、男性が81.09歳で

あり、令和52（2070）年には、女性91.94歳、男性85.89歳になると推計されている（特－1図再掲）。

平均寿命の延びに伴い、健康寿命⁷も延伸しており、令和4（2022）年時点で、女性75.45歳、男性72.57歳となっている。平成13（2001）年と比べると、男女ともに3年程度健康に過ごせる期間も長くなってきている（特－2図）。

特－2図 健康寿命と平均寿命の推移（男女別）



（備考）1. 平均寿命は、厚生労働省「令和6（2024）年簡易生命表の概況」より作成。

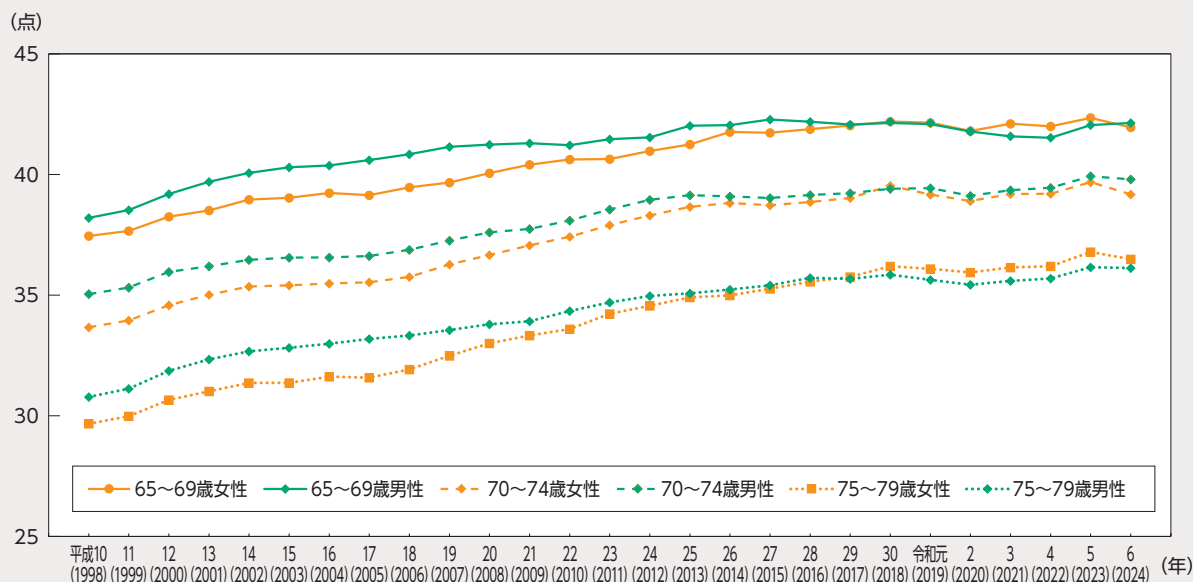
2. 健康寿命は、厚生労働省「第4回健康日本21（第三次）推進専門委員会資料」より作成。「健康上の問題で日常生活が制限されることなく生活できる期間」をいう。

⁷ 健康寿命とは、「健康上の問題で日常生活が制限されることなく生活できる期間」をいう（国民の健康の増進の総合的な推進を図るための基本的な方針（令和5年厚生労働省告示第207号））。

65～69歳、70～74歳及び75～79歳の男女の新体力テスト（握力、上体起こし、長座体前屈、開眼片足立ち、10m障害物歩行、

6分間歩行）の合計点は、男女とも向上傾向にあり、高齢者の体力も向上している（特－3図）。

特－3図 新体力テストの合計点の推移（男女別・65～79歳）



- （備考）1. スポーツ庁「体力・運動能力調査」より作成。
 2. 図は、3点移動平均法を用いて平滑化してある。
 3. 合計点は、新体力テスト実施要項の「項目別得点表」による。なお、得点基準は、男女により異なる。
 4. 令和2（2020）年度は新型コロナウイルス感染症のため実施時期や標本数等が異なる。

（世帯の変化）

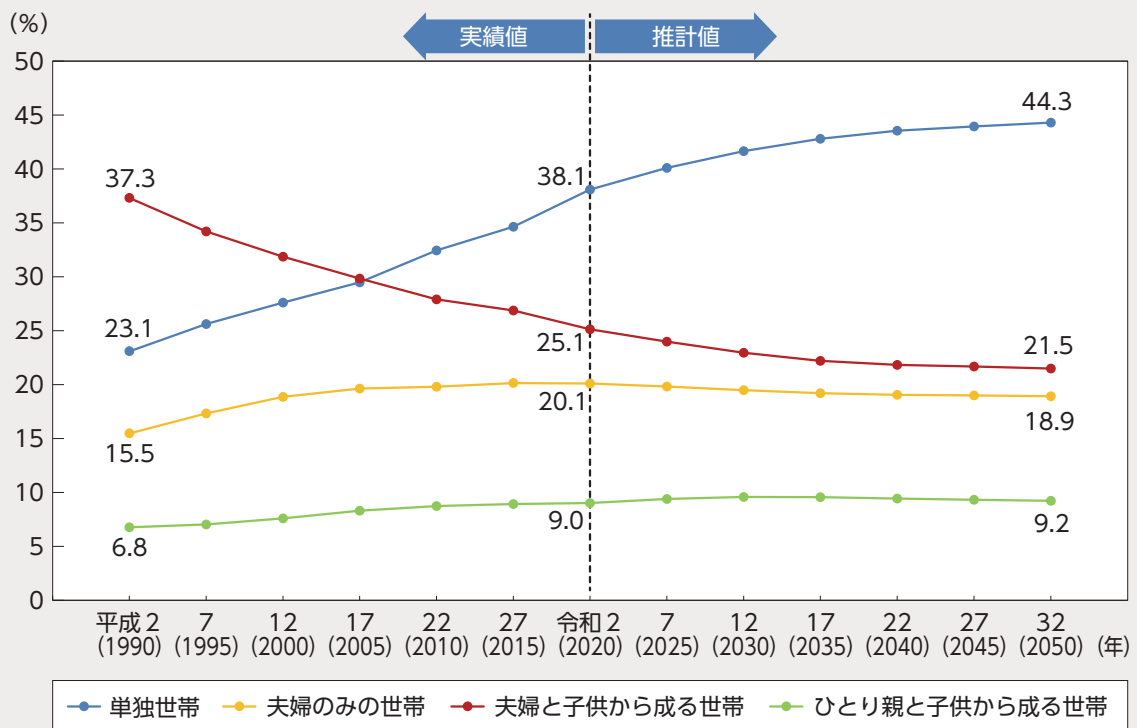
世帯構成にも大きな変化が生じている。

世帯の家族類型別構成割合の推移をみると、平成2（1990）年時点では、37.3%を占めていた「夫婦と子供から成る世帯」の割合は、令和2（2020）年時点では25.1%に低下しており、今後も更なる低下が見込まれ

ている。

一方、平成2（1990）年時点では23.1%であった「単独世帯」の割合は、令和2（2020）年時点では38.1%まで上昇している。今後も更なる増加が見込まれており、令和32（2050）年時点では44.3%になると推計されている（特－4図）。

特－４図 世帯の家族類型別構成割合の推移



- (備考) 1. 令和 2 (2020) 年までは、実績値として総務省「国勢調査」、令和 7 (2025) 年以降は、推計値として国立社会保障・人口問題研究所「日本の世帯数の将来推計 (全国推計) 令和 6 (2024) 年推計」より作成。
 2. 一般世帯に占める比率。
 3. 「子供」とは親族内の最も若い「夫婦」からみた「子」にあたる続柄の世帯員であり、成人を含む。

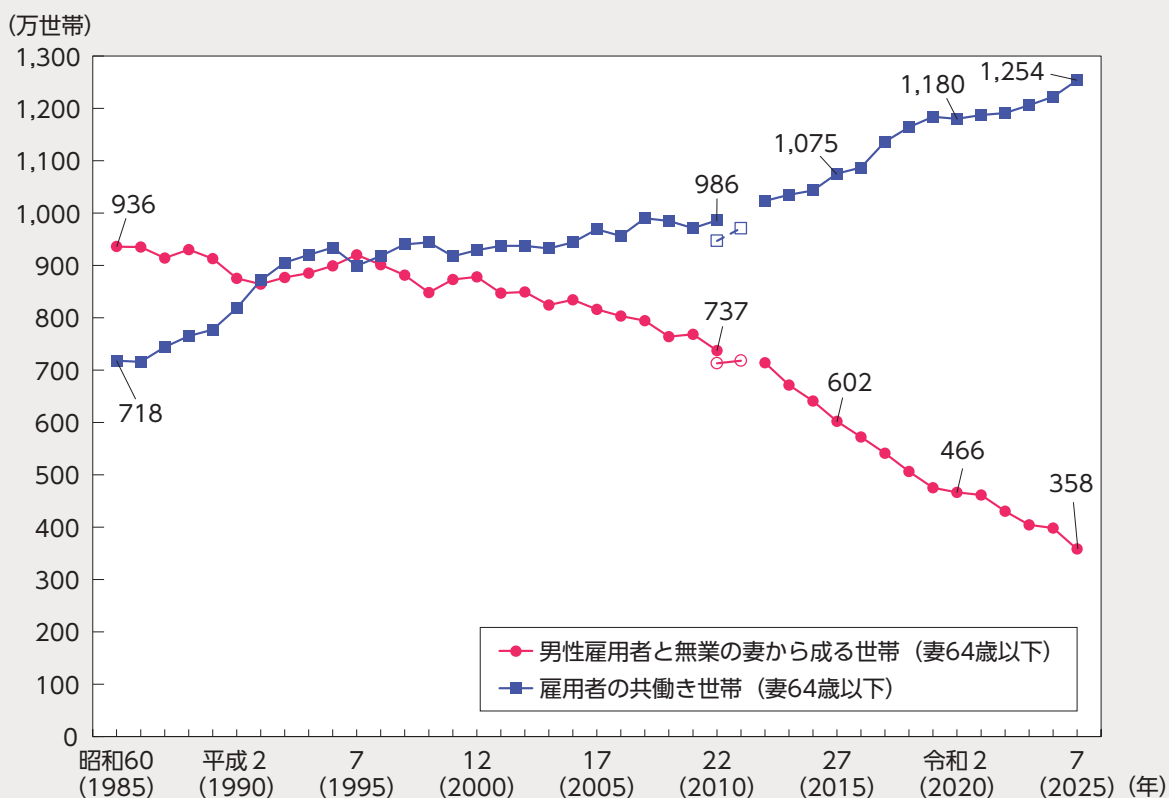
また、妻が64歳以下の世帯について、「雇用者の共働き世帯」数と「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」(いわゆるサラリーマンの夫と専業主婦の世帯) 数の推移をみると、「雇用者の共働き世帯」数は増加傾向にある一方、「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」数は減少傾向となっている。

令和 7 (2025) 年時点で、「雇用者の共働き世帯」数は1,254万世帯と、「男性雇用者

と無業の妻から成る世帯」数(358万世帯)の3.5倍となっている(特－5図)。

5年間の増減率をみると、共働き世帯数は、平成22(2010)年～平成27(2015)年は9.0%、平成27(2015)年～令和 2 (2020) 年は9.8%、令和 2 (2020) 年～令和 7 (2025) 年は6.3%と増加しているのに対し、専業主婦世帯数は、それぞれ18.3%、22.6%、23.2%の減少となっている。

特－5図 共働き世帯数と専業主婦世帯数の推移（妻が64歳以下の世帯）

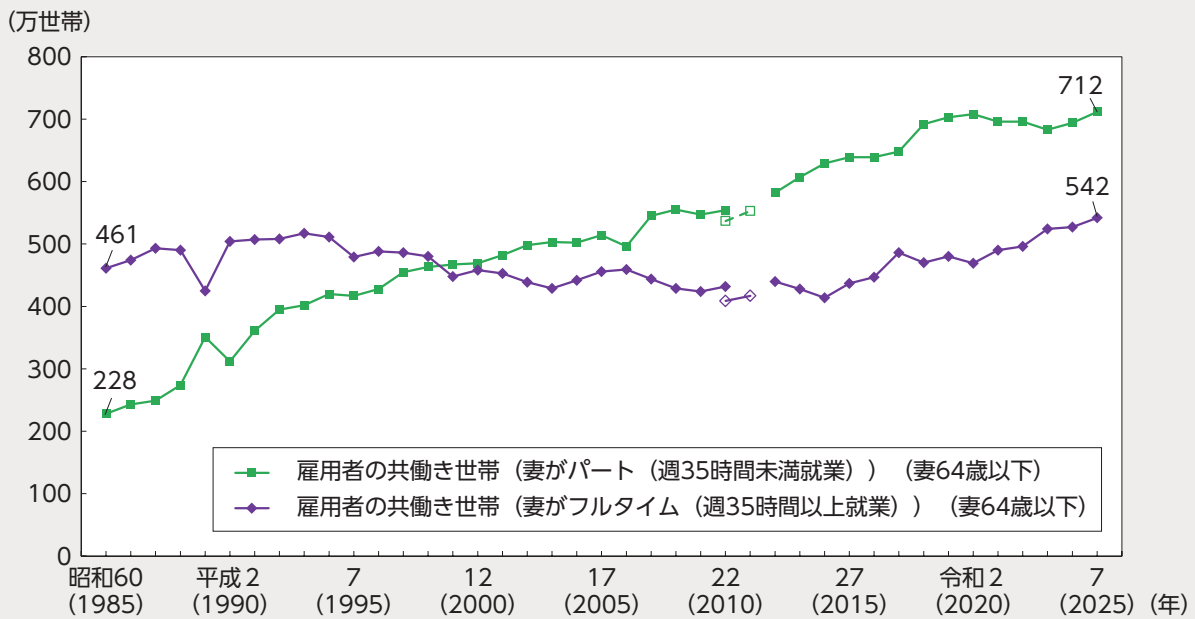


- (備考) 1. 昭和60 (1985) 年から平成13 (2001) 年までは総務庁「労働力調査特別調査」(各年2月)、平成14 (2002) 年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査(詳細集計)」とは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯(妻64歳以下)」とは、平成29 (2017) 年までは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)かつ妻が64歳以下の世帯。平成30 (2018) 年以降は、就業状態の分類区分の変更に伴い、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び失業者)かつ妻が64歳以下の世帯。
3. 「雇用者の共働き世帯(妻64歳以下)」とは、夫婦ともに非農林業雇用者(非正規の職員・従業員を含む。)かつ妻が64歳以下の世帯。
4. 平成22 (2010) 年及び23 (2011) 年の値(白抜き表示)は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。
5. 平成23 (2011) 年、25 (2013) 年から28 (2016) 年まで、30 (2018) 年から令和3 (2021) 年までは、労働力調査の時系列接続用数値を用いている。

「雇用者の共働き世帯」(妻が64歳以下)について、妻の働き方別にみると、令和7 (2025) 年時点で、妻がフルタイム労働(週35時間以上就業)の世帯数は542万世帯、

妻がパートタイム労働(週35時間未満就業)の世帯数は712万世帯と、前年に比べていずれも増加している(特－6図)。

特－6図 妻の就業時間別共働き世帯数の推移（妻が64歳以下の世帯）



- （備考）1. 昭和60（1985）年から平成13（2001）年までは総務庁「労働力調査特別調査」（各年2月）、平成14（2002）年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査（詳細集計）」とでは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
2. 「雇用者の共働き世帯（妻64歳以下）」とは、夫婦ともに非農林業雇用者（非正規の職員・従業員を含む。）かつ妻が64歳以下の世帯。
3. 平成22（2010）年及び23（2011）年の値（白抜き表示）は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。
4. 平成23（2011）年、25（2013）年から28（2016）年まで、30（2018）年から令和3（2021）年までは、労働力調査の時系列接続用数値を用いている。

2. 働き方の変化と男女間格差の現状と課題（就業率の変化）

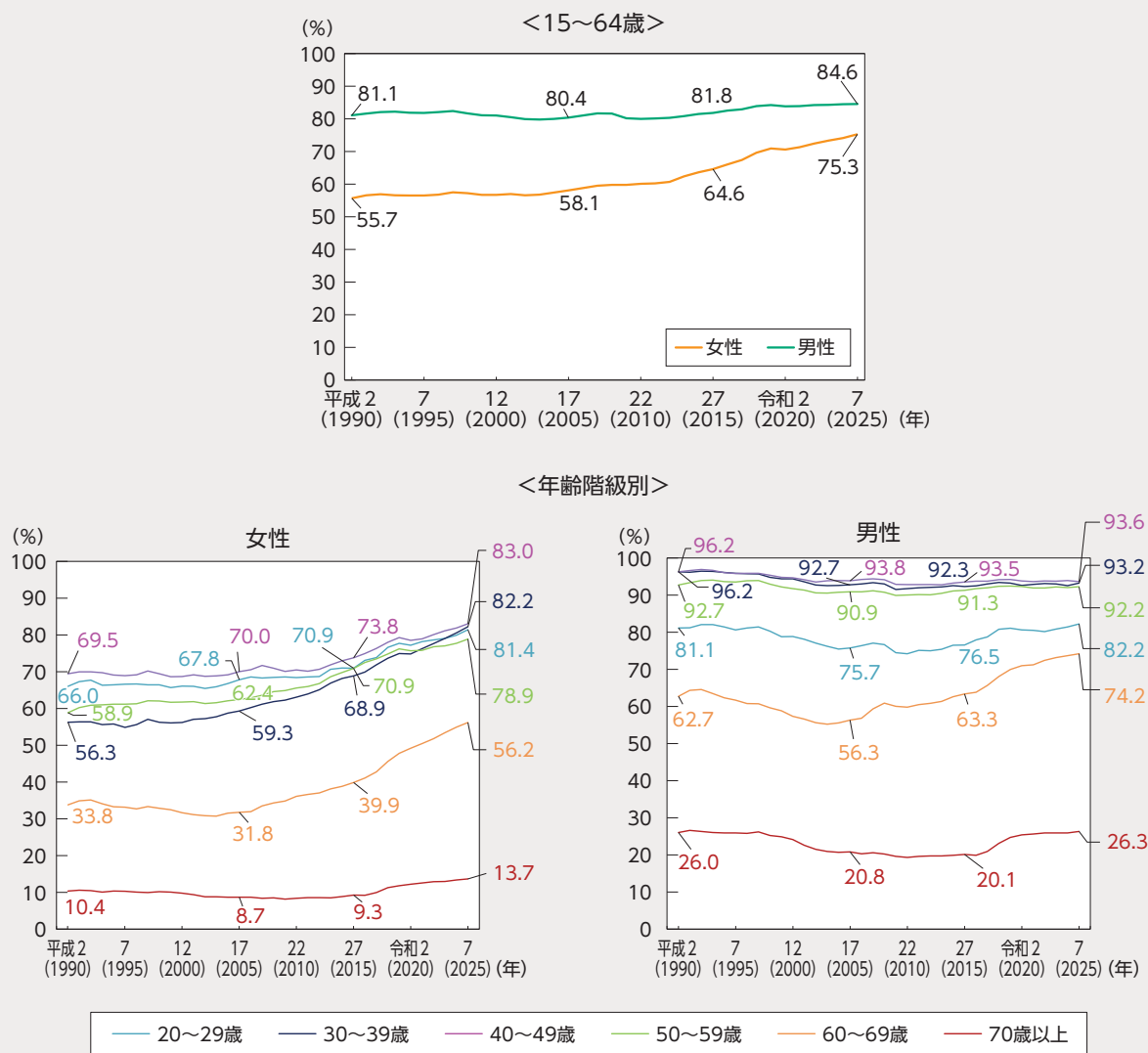
令和7（2025）年時点の15～64歳女性の就業率は75.3%と、10年前（平成27（2015）年）に比べて10.7%ポイント、20年前（平成17（2005）年）に比べて17.2%ポイント上昇している。

一方、15～64歳男性の就業率は、平成27（2015）年頃までは8割付近を横ばいで推移してきたが、近年上昇傾向にあり、令和7（2025）年時点では84.6%と、10年前と比べて2.8%ポイント上昇している。

年代別にみると、令和7（2025）年の20代から50代までの女性及び20代男性の就業率は、いずれも8割程度となっている。また、30代から50代までの男性の就業率は9割以上となっている。なお、60代でも女性は56.2%、男性は74.2%が就業している。

女性就業率を20年前（平成17（2005）年）と比べると、60代で24.4%ポイント、30代で22.9%ポイント、50代で16.5%ポイント、20代で13.6%ポイント、40代で13.0%ポイント上昇している。また、60代男性の就業率も17.9%ポイント上昇している（特－7図）。

特－７図 就業率の推移（男女、年齢階級別）



(備考) 1. 総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。
2. 就業率は、当該年齢階級人口に占める就業者の割合。

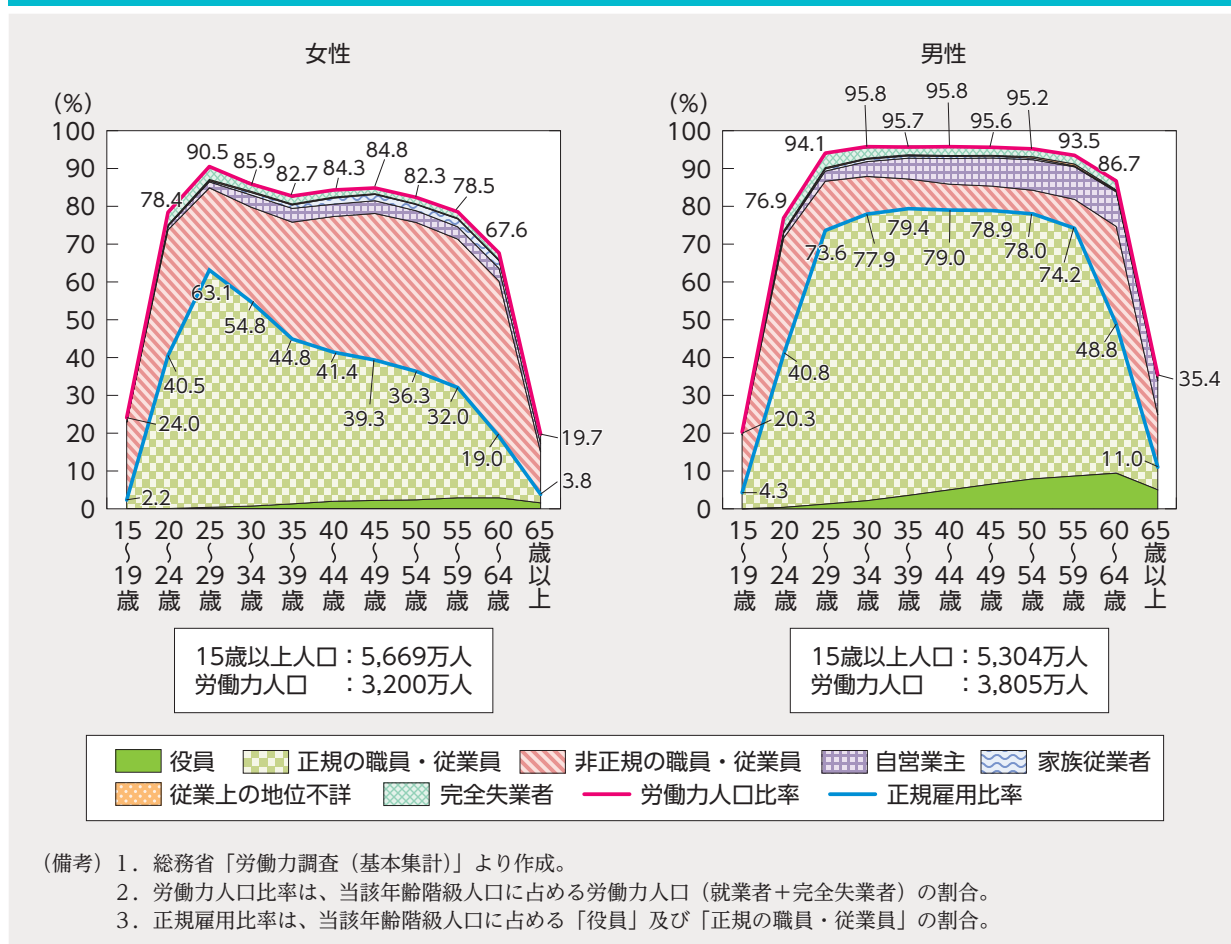
(M字カーブの解消と依然として残るL字カーブ)

かつて女性の労働力人口比率は、結婚・出産期に当たる25～29歳及び30～34歳を底とする、いわゆる「M字カーブ」を描いていたが、令和7（2025）年時点では、ほぼ解消している（特－8図）。

また、年々、第1子出産後も就業継続する女性は増加しており、直近では、第1子出産前有職者の約7割が就業を継続している（第2章2－8図参照）。

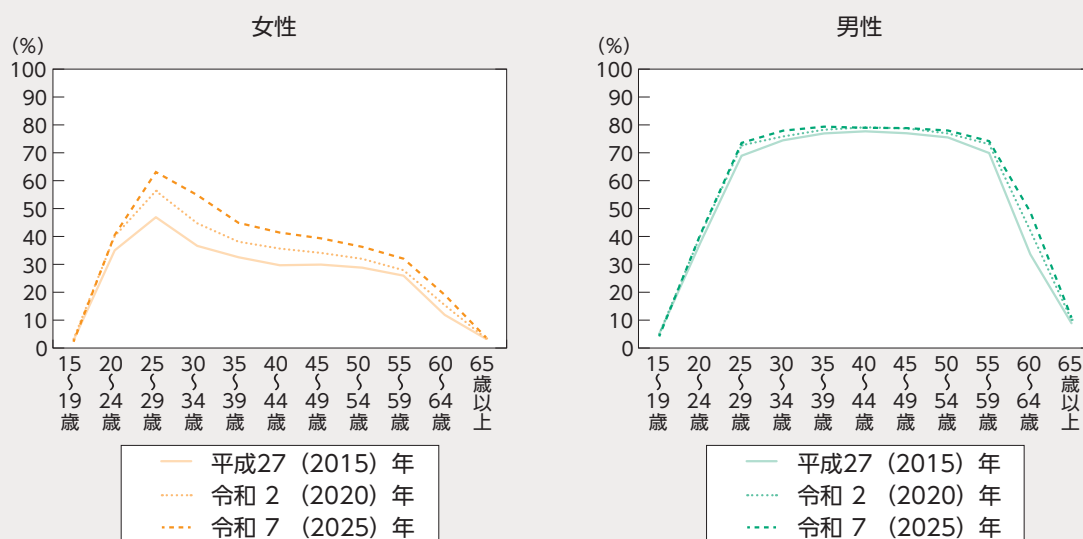
しかしながら、正規雇用比率⁸をみると、女性は男性に比べて低く、25～29歳をピークに年代が上がるとともに低下する、いわゆる「L字カーブ」を描いており、依然として、出産等を契機に働き方を変えたり、女性がキャリアを中断・断念したりする状況が残っていることがうかがえる。他方、近年は、20代から40代までを中心として女性の正規雇用比率が幅広い年代で上昇しており、正規雇用化は着実に進展している（特－9図）。

特－8図 就業状況別人口割合（男女、年齢階級別・令和7（2025）年）



8 本特集では、特に注釈のない限り、当該年齢階級人口に占める「役員」と「正規の職員・従業員」の割合を「正規雇用比率」としている。

特－9図 正規雇用比率の推移（男女、年齢階級別）



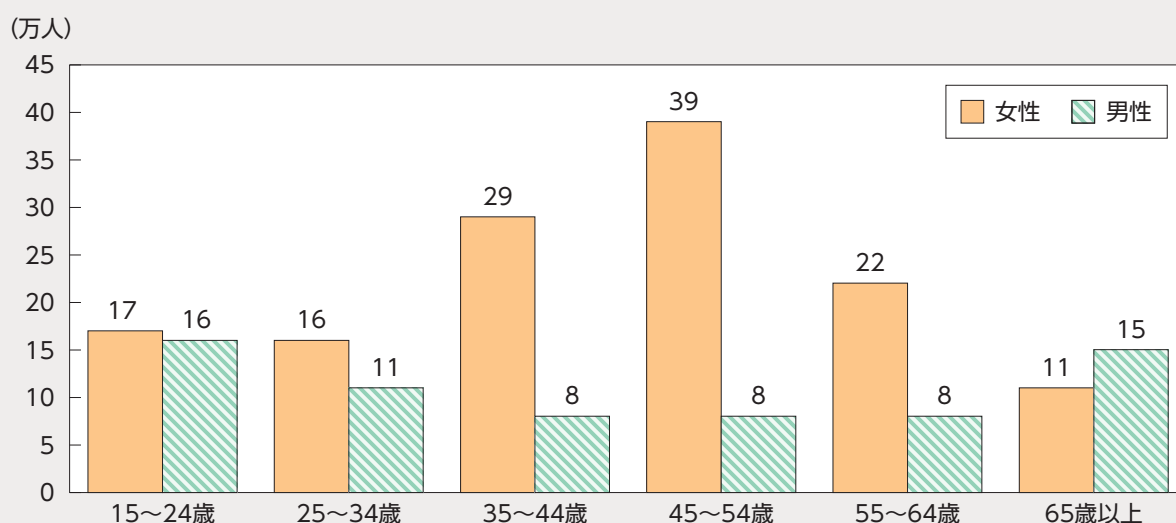
（備考）総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。

さらに、就業時間が週35時間未満の就業者のうち、もっと長い時間働きたい者や、今の仕事に加えて新たに別の仕事を増やしたい者のように、今よりも多くの時間働くことを希望する「追加就労希望就業者」⁹の数をみると、令和7（2025）年時点で、女性は133万人、

男性は66万人となっている。

年齢階級別にみると、45～54歳女性が39万人、35～44歳女性が29万人となっており、もっと働きたいという意欲のある女性も少なくない（特－10図）。

特－10図 追加就労希望就業者（男女、年齢階級別・令和7（2025）年）



（備考）総務省「労働力調査（詳細集計）」より作成。

9 総務省「労働力調査（詳細集計）」では、以下の4つの要件を満たす者を「追加就労希望就業者」としている。①就業者である、②週35時間未満の就業時間である、③就業時間の追加を希望している、④就業時間の追加ができる。具体的には、パートなどで働いているもののフルタイム勤務を希望している者や、生産調整などの会社都合で短時間勤務となっている者などが考えられる。

(男女間賃金格差)

働く女性が増えている一方で、所定内給与額をみると、正社員・正職員と正社員・正職員以外との間で大きな差がみられる。

また、同じ雇用形態でも男女の所定内給与額には差がある。年齢階級別にみると、就業初期の20代前半までは男女差はあまりみられないが、20代後半から50代後半（正社員・正職員以外は60代前半）にかけて、年代が上がるほど男女差が大きくなる傾向にある。

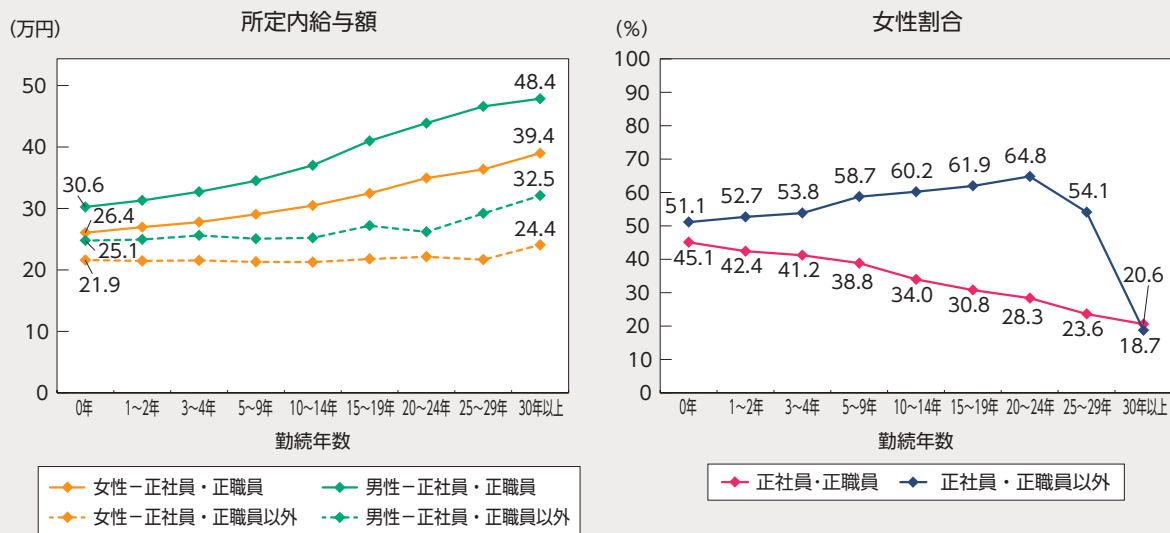
さらに、正社員・正職員の男性は年齢に伴い給与額が大きく増加しているのに対し、正社員・正職員の女性及び正社員・正職員以外の男性では増加幅が小さく、正社員・正職員以外の女性ではほとんど増加がみられない（第2章2－5図参照）。

所定内給与額を、雇用形態・勤続年数別にみると、正社員・正職員では男女ともに勤続年数が長いほど所定内給与額が高い傾向にあるが、勤続年数に伴う給与の増加幅には男女差があり、勤続年数が長くなるほど差が拡大している。

正社員・正職員以外では、男女ともに正社員・正職員に比べて、勤続年数に伴う給与額の増加幅が小さく、特に女性は給与額の増加はほとんどみられない。

なお、一般労働者に占める女性割合をみると、正社員・正職員は男性が高く、正社員・正職員以外は女性の方が高いが、正社員・正職員に占める女性の割合は、勤続年数が長くなるほど低下する傾向がみられる（特－11図）。

特－11図 所定内給与額（月額）及び一般労働者に占める女性割合
（男女、雇用形態、勤続年数別・令和7（2025）年）



（備考）1. 厚生労働省「令和7年賃金構造基本統計調査」（令和7（2025）年）より作成。10人以上の常用労働者を雇用する民営事業所の一般労働者が対象。
2. 所定内給与額とは、きまって支給する現金給与額のうち、超過労働給与額を差し引いた額をいう。

（厚生年金保険老齢給付の男女間格差）

現役時代の男女の働き方の違いや賃金格差は、高齢期の収入にも影響を及ぼす。

我が国の公的年金制度においては、20歳以上60歳未満の人は共通して国民年金に加入し、会社員や公務員等は同時に厚生年金にも加入する。老齢厚生年金は、民間企業などに雇われて働いている人が65歳になったときに、老齢基礎年金に上乗せする形で支給され、老齢厚生年金の額は、被保険者期間中の平均標準報酬額や被保険者期間に応じた額になる¹⁰。このため、老齢厚生年金の受給額は、現役時代の給与（全被保険者期間の平均標準報酬額）と被保険者期間に基づいており、現役時代に生じた賃金格差や出産・育児等に伴う退職等により生じる加入期間の違いが、老後の男女の収入の格差にもつながっている。

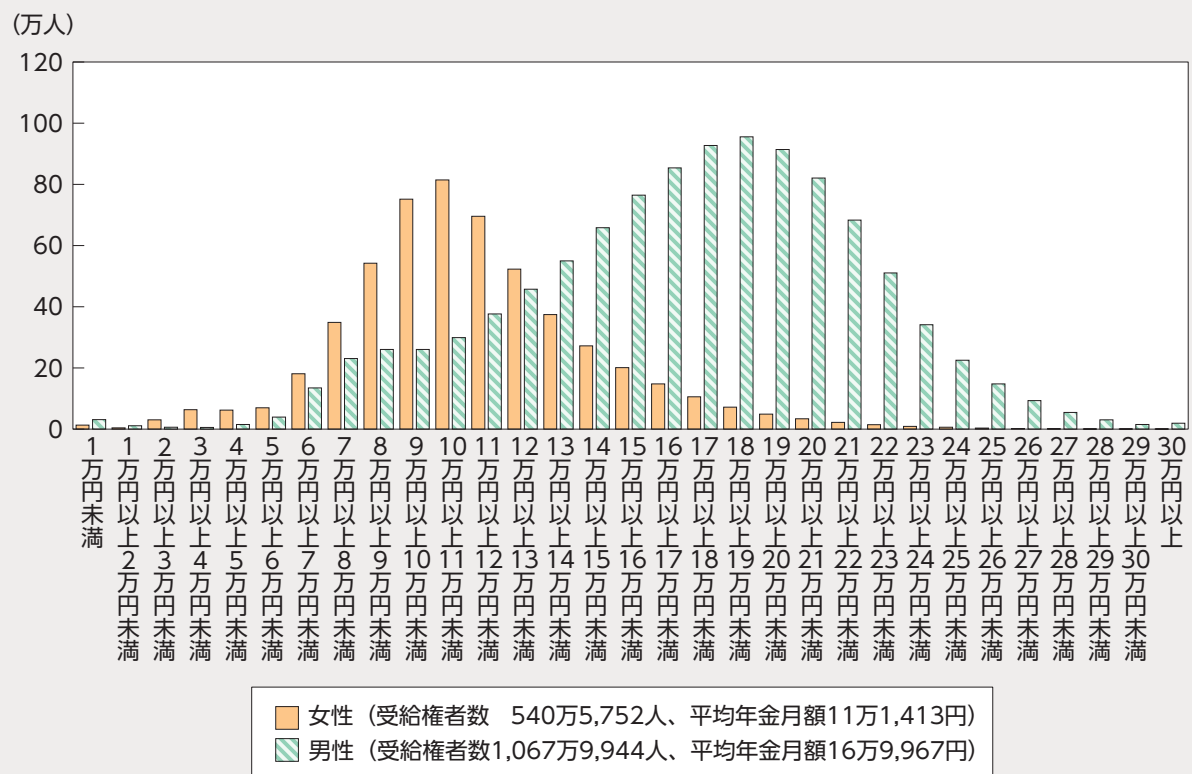
令和6（2024）年度末現在の厚生年金保険（第1号）の老齢給付の受給権者の平均年金月額をみると、併給する老齢基礎年金の額を含めた老齢年金が約15万円（受給権者数は1,609万人）、通算老齢年金・25年未満が約6万8千円（受給権者数は1,451万人）となっている¹¹。

老齢年金において男女別にみると、受給権者数は、女性は541万人で、男性（1,068万人）の約半数となっている。さらに、女性の平均年金月額は約11万円であり、男性（約17万円）よりも6万円程度少なく、男性の約3分の2となっている。また、女性は10万円以上11万円未満の受給権者数が最も多いのに対し、男性では18万円以上19万円未満が最も多くなっている（特－12図）。

10 厚生労働省ホームページ「年金制度の仕組みと考え方 第3 公的年金制度の体系（年金給付）」より引用。

11 厚生労働省「令和6年度 厚生年金保険・国民年金事業の概況」。厚生年金保険（第1号）の受給権者は、厚生年金保険受給権者から、共済組合等の組合員等たる厚生年金保険の被保険者期間（平成27（2015）年9月以前の共済組合等の組合員等の期間を含む。）のみの者を除いて計上している。また、新法老齢厚生年金のうち、旧法の老齢年金に相当するものは「老齢年金」に、それ以外のものは「通算老齢年金・25年未満」に計上している。新法退職共済年金についても同様。なお、昭和60年の国民年金法等の一部を改正する法律（昭和60年法律第34号）により基礎年金制度などが導入されており、ここでは同法による改正前の国民年金法（昭和34年法律第141号）を「旧法」、改正後の国民年金法を「新法」という。

特－12図 厚生年金保険（第1号）男女別年金月額別老齢年金受給権者数（令和6（2024）年度末現在）



- （備考）1. 厚生労働省「令和6年度厚生年金保険・国民年金事業の概況」より作成。
 2. 平均年金月額には、老齢基礎年金月額を含む。
 3. 厚生年金保険（第1号）の受給権者には、特別支給の老齢厚生年金の定額部分の支給開始年齢の引上げにより、定額部分のない、報酬比例部分のみの65歳未満の受給権者が含まれていること、老齢年金には、共済組合等の組合員等たる厚生年金保険の被保険者期間（平成27（2015）年9月以前の共済組合等の組合員等の期間を含む。）を含めて該当した者もいるが、これらの者の年金月額には共済組合等から支給される分が含まれていないことに留意が必要である。

3. 男性が抱える困難

男性もまた男女共同参画社会の主役である。固定的な性別役割分担意識は、女性の社会的活躍を制限するだけでなく、男性自身にとっても重荷になっているとの指摘がある。

内閣府が令和4（2022）年度に実施した調査¹²によれば、性別役割分担に関する意識について、男女ともに「男性は仕事をして家計を支えるべきだ」について、「そう思う」又は「どちらかといえばそう思う」と回答した割合が全項目のうち最も高くなっている。また、「デートや食事のお金は男性が負担すべきだ」、「男性は結婚して家庭をもって一人前だ」、「男性は人前で泣くべきではない」では、女性よりも男性の方がそう思う割合が高く、男性自身が「男性はこうあるべき」という考え方にとらわれがちになっている様子が見える。

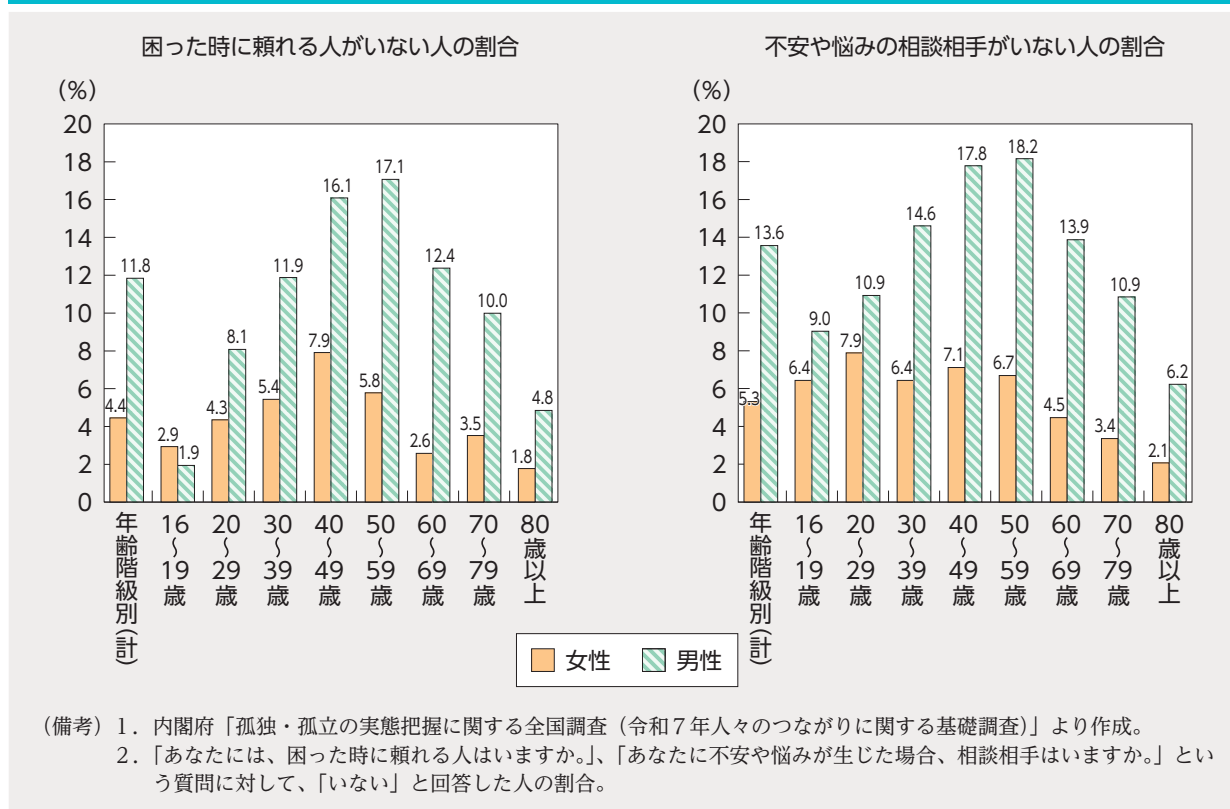
こうした性別役割分担意識の下で、各種調査から、男性は女性に比べて、孤独や社会的孤立に陥りやすい傾向があることが明らかになっている。

（孤独・社会的孤立）

内閣府が令和7（2025）年に実施した調査¹³によれば、困った時に頼れる人がいないと回答した人の割合は、男性（11.8%）は女性（4.4%）の2倍以上となっている。また、不安や悩みが生じた場合、相談相手がいないと回答した人の割合も、男性（13.6%）は女性（5.3%）の2倍以上となっている。

年代別にみると、いずれの項目においても50代男性で「いない」と回答する人の割合が最も高く、5人に1人が、「いない」と回答している（特－13図）。

特－13図 困った時に頼れる人・不安や悩みの相談相手がいない人の割合
（男女、年齢階級別・令和7（2025）年）



12 内閣府「令和4年度性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究」

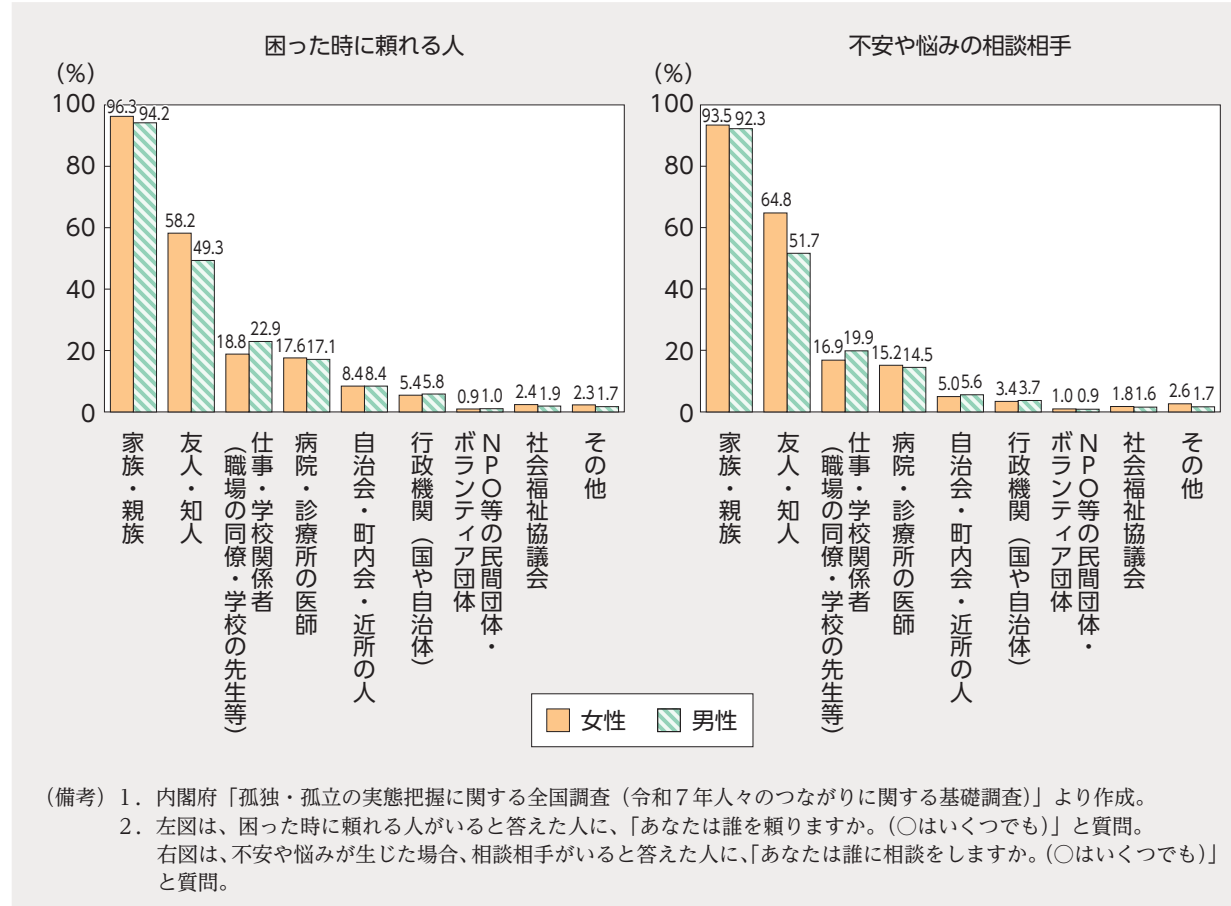
13 内閣府「孤独・孤立の実態把握に関する全国調査（令和7年人々のつながりに関する基礎調査）」

また、「困った時に頼れる人がある」、「不安や悩みの相談相手がいる」と回答した人に、頼れる人や相談相手の種類を聞いたところ、いずれも男女ともに「家族・親族」の割合が最も高く、次いで「友人・知人」、「仕事・学

校関係者」の順となっている。

なお、女性は「友人・知人」の割合が男性よりも高く、男性は「仕事・学校関係者」の割合が女性よりも高くなっている(特-14図)。

特-14図 困った時に頼れる人・不安や悩みの相談相手の種類(男女別・令和7(2025)年)



さらに、同調査で、悩みや不安を相談することについての感じ方を聞いたところ、女性は男性に比べて、「相談することで解決しなくとも気持ちが楽になる」(女性76.4%、男性60.8%)、「相談することで解決できる、または解決の手掛かりが得られる」(女性58.1%、男性52.3%)といった相談に対するポジティブな回答の割合が高くなっている。

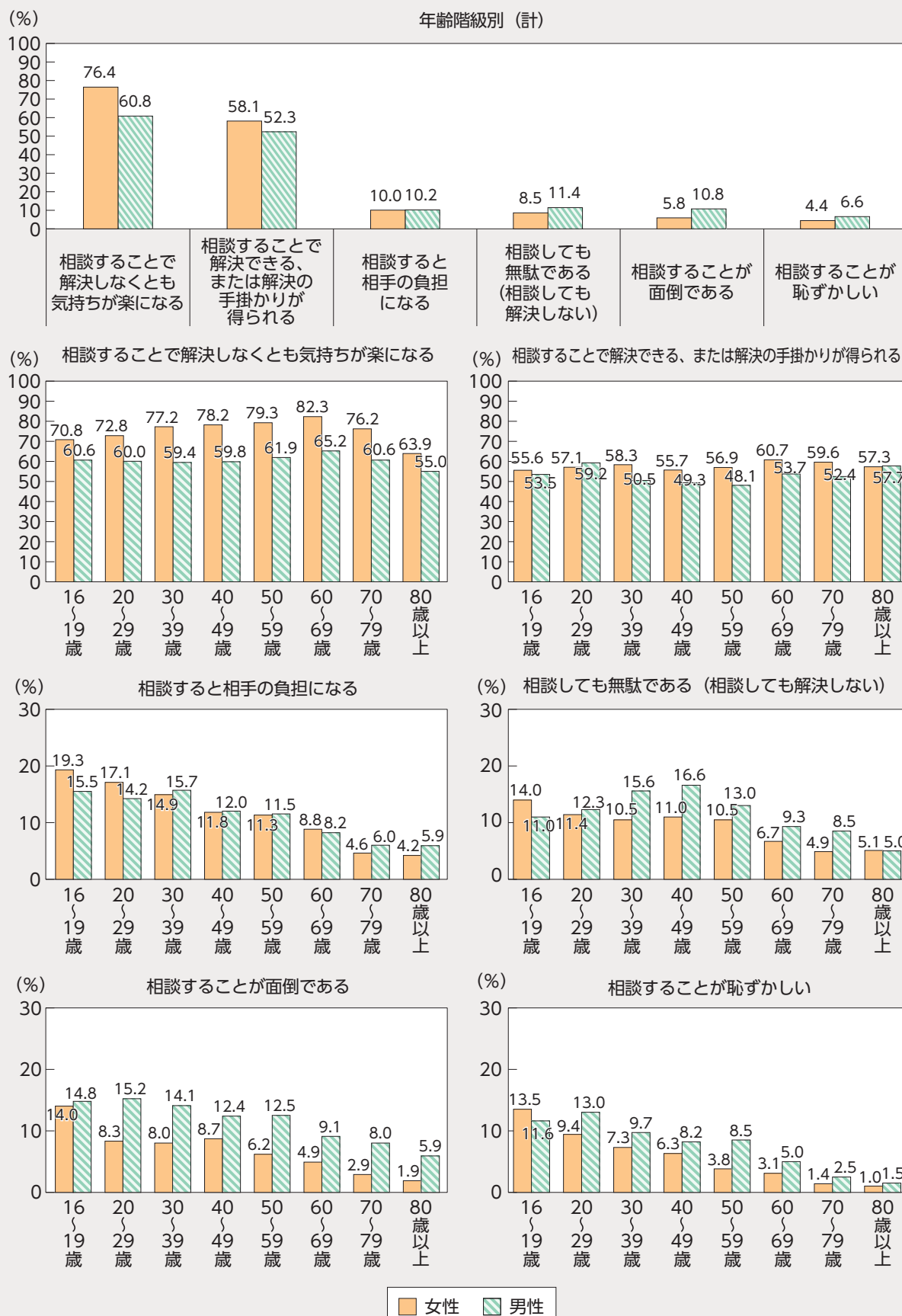
一方、男性は、水準自体は低いものの、「相談することが面倒である」(女性5.8%、男性10.8%)、「相談することが恥ずかしい」(女性4.4%、男性6.6%)など、相談したくない

理由を挙げる割合が、女性よりも高い傾向がみられる。

なお、年代別にみると、「相談することで解決しなくとも気持ちが楽になる」は、全ての年代で女性の方が高く、「相談することで解決できる、または解決の手掛かりが得られる」もほとんどの年代で女性の方が割合が高くなっている。

一方、「相談することが面倒である」は全ての年代で男性の方が高く、「相談することが恥ずかしい」もほとんどの年代で男性の方が高くなっている(特-15図)。

特－15図 不安や悩みを相談することへの感情（男女、年齢階級別・令和7（2025）年）



（備考）1. 内閣府「孤独・孤立の実態把握に関する全国調査（令和7年人々のつながりに関する基礎調査）」より作成。

2. 「あなたは不安や悩みを相談することについて、どのように感じますか。（○はいくつでも）」と質問。「その他」及び「無回答」は割愛。

4. テクノロジーの進展による社会の変化への対応

近年、生成AIを始めとする最先端のデジタル技術が急速に発展し、ビジネスや学術分野のみならず、日常生活においてもその利活用が拡大している。こうしたテクノロジーの進展は、人々の生活にも大きな影響を及ぼしている。

デジタル分野を始めとするテクノロジーの進展は、生産性の向上、就業環境の改善、生涯にわたる質の高い教育や医療の提供、行政サービスのアクセス向上等を通じて、女性も男性も暮らしやすく、多様な幸せ（well-being¹⁴）が実現される男女共同参画社会の形成に大きく寄与していく可能性がある。また、性差に起因する身体的負担を軽減でき、女性の就業分野の選択肢を広げることも見込まれる。

今後の更なる人口減少・長寿化が予測されている我が国の経済活動において、AIやロボットなどのテクノロジーの利活用は不可欠であり、多くの産業において、AI・ロボット等利活用人材が必要となると考えられている。また、成長分野を始めとした投資促進や、国内の産業構造の転換に伴い、専門職や理系人材の需要が増加すると想定される中、将来の産業構造を見据え、リ・スキリングの促進を含め、産業人材の育成をしていくことが課題となっている。

また、急速なテクノロジーの進展には、そのスピードに取り残される可能性（デジタルデバイド）、AIのもたらし得るリスク（AIエージェント¹⁵等のAIの進展による労働代替の可能性、学習データの偏りによる性別役割分担意識の固定化、AI技術の悪用によるディープフェイクポルノ等の人権侵害等）、SNS等のコミュニケーションツールの普及

に伴い顕在化した課題（エコーチェンバー¹⁶等による偏見・差別の助長、SNS等を通じた誹謗中傷等の人権侵害、SNSの利用に起因する性犯罪等の事犯等）等、負の側面があり、デジタルリテラシーの向上を含め対応していく必要がある。

（インターネットの利用状況）

過去1年間にインターネットを利用したことのある人の割合（6歳以上）をみると、令和6（2024）年時点で女性は82.7%、男性は88.6%となっている。平成26（2014）年と比べると、女性は3.3%ポイント、男性は2.3%ポイント上昇している。

年齢階級別にみると、13～19歳から40～49歳までは、平成26（2014）年時点で既に男女ともに95%を超えていた。令和6（2024）年時点では、より幅広い年代でインターネットの利用率が高まっており、平成26（2014）年と比べ、特に70～79歳女性で22.7%ポイント、60～69歳女性で19.3%ポイント上昇している（特－16図）。

令和6（2024）年時点で、インターネットを利用して、セキュリティなどに「不安を感じる」又は「どちらかといえば不安を感じる」と回答した者は、女性69.8%、男性65.9%となっている。

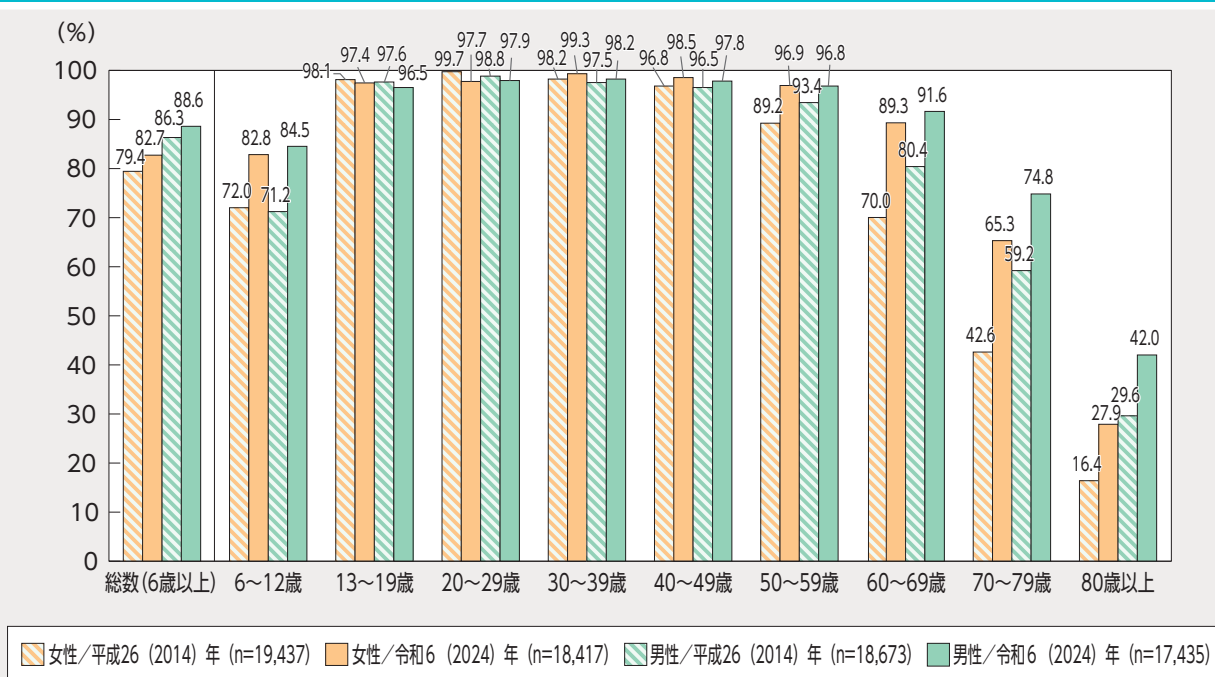
年齢階級別にみると、60～69歳までの各年代では、年代が上がるほど「不安を感じる」又は「どちらかといえば不安を感じる」とする割合が高く、また、男性に比べて、女性の方が「不安を感じる」又は「どちらかといえば不安を感じる」とする割合が高くなっている（特－17図）。

14 well-beingについて確立された定義はないが、身体的・精神的・社会的に「良い状態」を表すといった考え方もあるように、非常に幅広い概念（「第6次男女共同参画基本計画」（令和8年3月13日閣議決定）より引用）。

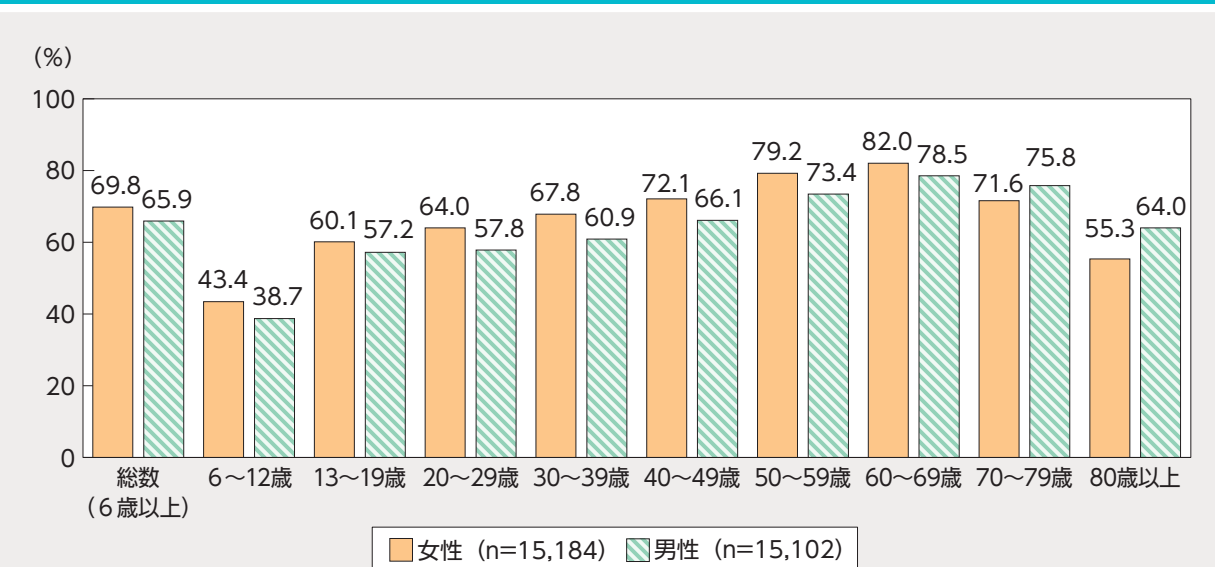
15 総務省「令和7年版情報通信白書」では、「AIエージェント」の定義は開発企業によって異なるが、最近では、設定された目標や、自然言語で与えられた指示に対して、自動的にタスクを決定（必要に応じてタスクを細分化）して処理を実行する機能をもつものが、AIエージェントと呼ばれる傾向にあると考えられる。」とされている。

16 総務省「令和6年版情報通信白書」では、「『エコーチェンバー』とは、同じ意見を持つ人々が集まり、自分たちの意見を強化し合うことで、自分の意見を間違いないものと信じ込み、多様な視点に触れることができなくなってしまう現象を指す。」とされている。

特－16図 インターネット利用者の割合
(男女、年齢階級別・平成26(2014)年及び令和6(2024)年)



特－17図 インターネットを利用する際の不安を感じる人の割合
(男女、年齢階級別・令和6(2024)年)



(社会のデジタル化に関する意識・デジタルデバイド)

令和7(2025)年時点で、社会のデジタル化が進むことについて、「良いと思う」とする割合は、女性46.0%、男性55.2%と、女性の方が9.2%ポイント低くなっている。一方、「良いと思わない」とする割合は、女性13.3%、男性9.6%と、女性の方が3.7%ポイント高くなっている。また、「どちらともいえない」とする割合も、女性は40.7%、男性35.3%と、女性の方が高くなっている。

年代別にみると、「良いと思う」とする割合は、男女ともに、若い年代ほど高く、上の年代ほど低い傾向がみられる。特に、女性では年代による差が大きく、18~29歳では女性65.5%、男性62.0%であるのに対し、70

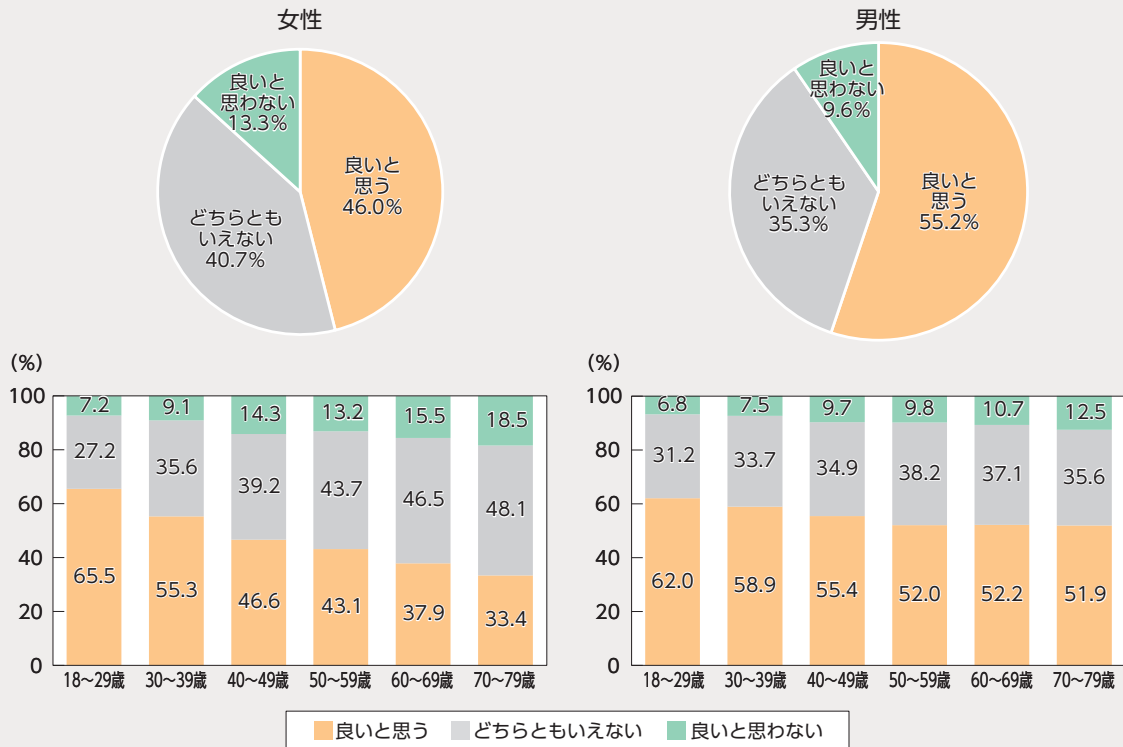
代では女性33.4%、男性51.9%と、男女差が顕著となっている。一方、「良いと思わない」とする割合は、男性ではいずれの年代でも1割程度であるのに対し、女性は年代が上がるほど高くなり、70代では18.5%となっている。

また、社会のデジタル化の変化への適応について、「ついていけている」とする女性の割合は29.2%、「ついていけない」とする女性の割合は37.3%となっており、男性(同36.8%、24.3%)に比べ、女性の方がデジタル化の変化に適応できていないと感じている割合が高くなっている。

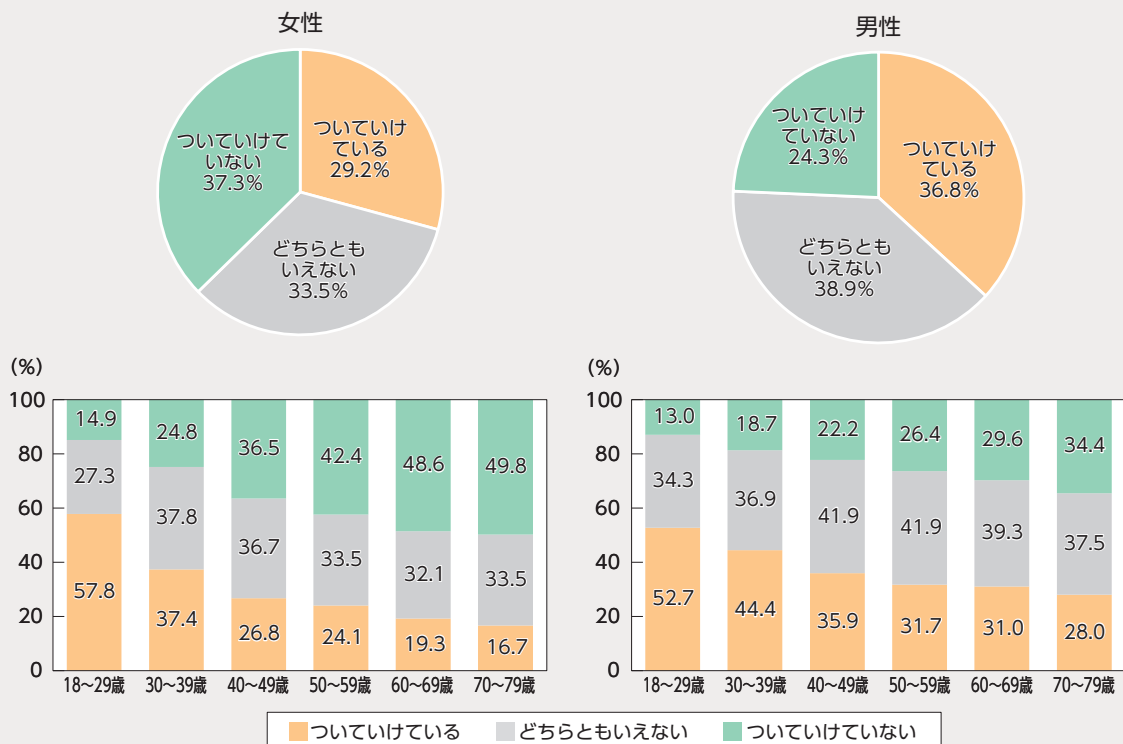
年代別にみると、「ついていけない」とする割合は、40代及び50代で約4割、60代及び70代で約5割と女性の方が高くなっている(特-18図)。

特 18 図 社会のデジタル化に関する意識（令和7（2025）年）

<社会のデジタル化が進むこと>



<社会のデジタル化の変化への適応>



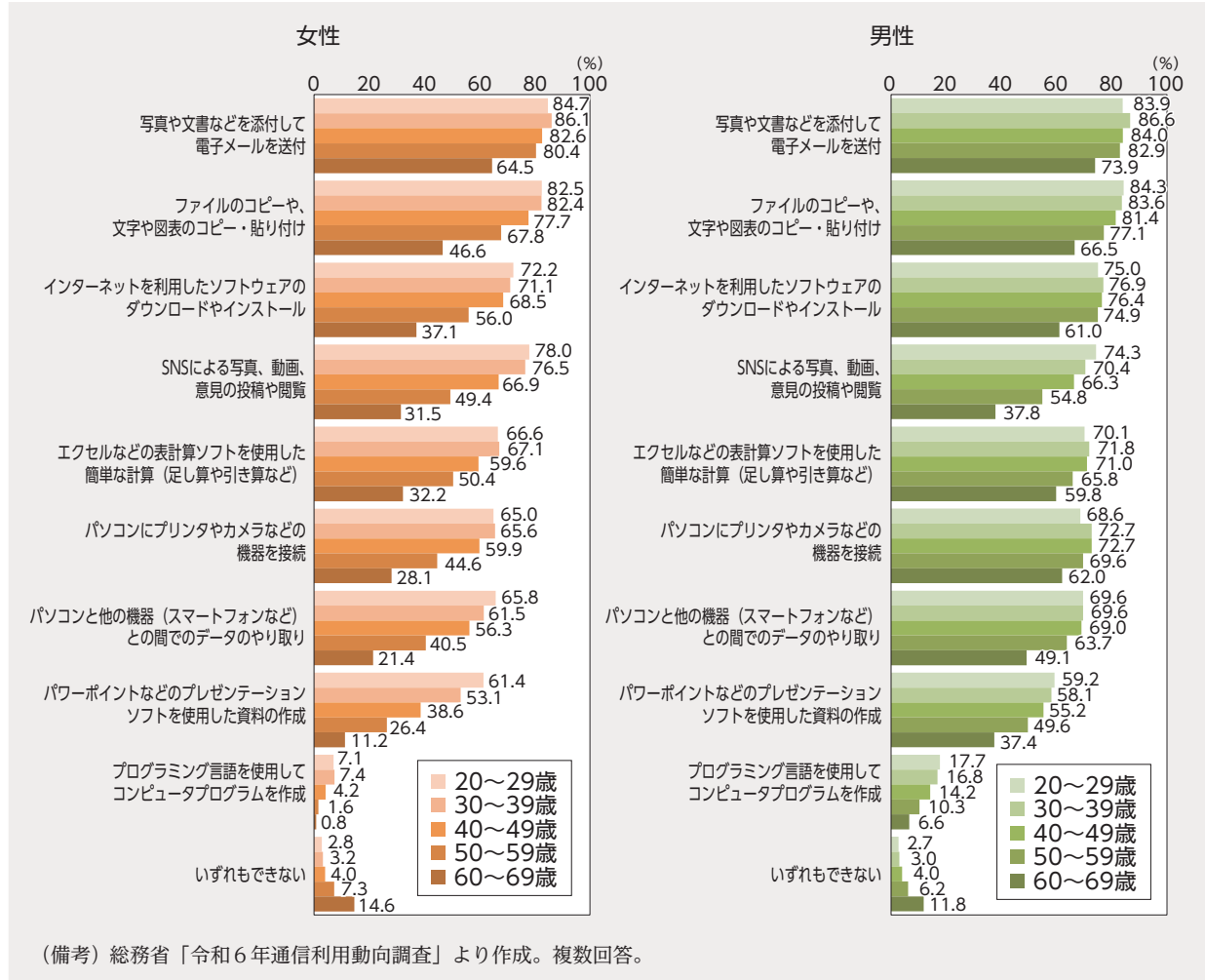
- (備考) 1. デジタル庁「デジタル行政サービスに関する意識調査」(令和7(2025)年12月)より作成。
2. 「あなたは「社会のデジタル化」が進むことについて、どのように思いますか。」の設問に対して、「良いと思う」は「非常に良いと思う」と「まあ良いと思う」の合計。
「良いと思わない」は「あまり良いと思わない」と「まったく良いと思わない」の合計。
3. 「あなたは「社会のデジタル化」の変化についていけている(適応できている)と思いますか。」の設問に対して、「ついていけている」は「ついていけている」と「何とかついていけている」の合計。
「ついていけない」は「ついていけない時もある」と「まったくついていけない」の合計。

また、デジタル技術を基盤とする個人のICTスキルについて、男女・年齢階級別にみると、令和6（2024）年時点で、20代では、「プログラミング言語を使用してコンピュータプログラムを作成」を除くと男女差はあまりないが、女性は男性に比べて年代差が大きく、上の年代ほど割合が低くなっている。

特に、40代から60代まででは、「パワー

ポイントなどのプレゼンテーションソフトを使用した資料の作成」、「パソコンと他の機器（スマートフォンなど）との間でのデータのやり取り」、「パソコンにプリンタやカメラなどの機器を接続」、「エクセルなどの表計算ソフトを使用した簡単な計算（足し算や引き算など）」の割合は、女性は男性に比べて10%ポイント以上低くなっている（特－19図）。

特－19図 ICTスキル（男女、年齢階級別・令和6（2024）年）



(職業訓練・自己啓発の実施状況)

ICTを始めとするスキルの習得は、職業訓練・自己啓発においても実施されている。

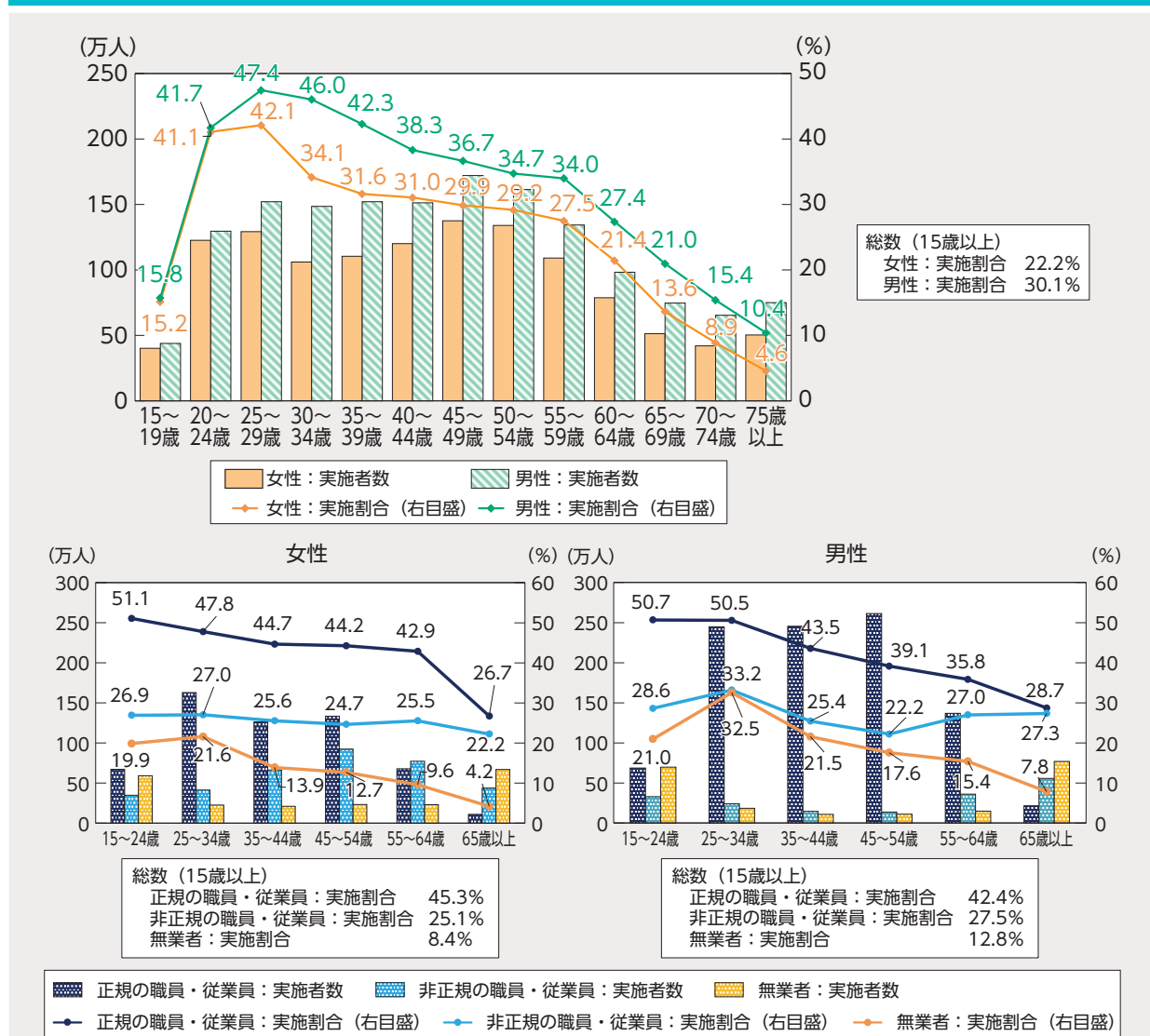
令和3(2021)年10月から4(2022)年9月までに、職業訓練・自己啓発をした者の割合をみると、女性22.2%、男性30.1%と、女性は男性に比べて低くなっている。

年代別にみると、10代後半から20代前半までは大きな差はないものの、20代後半から男女差が生じ、30代前半で11.9%ポイント、

30代後半で10.7%ポイント女性の方が低くなっている。40代以降で差は縮小するものの、いずれの年代でも女性の方が5%ポイント以上低くなっている。

就業状態・雇用形態別にみると、正規の職員・従業員(女性45.3%、男性42.4%)に比べ、非正規の職員・従業員(女性25.1%、男性27.5%)、無業者(女性8.4%、男性12.8%)では職業訓練・自己啓発をした割合が低くなっている(特-20図)。

特-20図 職業訓練・自己啓発をした者の数及び割合
(男女、年齢階級、就業状態・雇用形態別・令和4(2022)年)



(備考) 1. 総務省「令和4年就業構造基本調査」より作成。

2. 職業訓練・自己啓発の実施状況が不詳の者は割合の計算から除外している。

(テクノロジーの進展の男女への影響の違い、職種間のミスマッチ)

テクノロジーの進展は、労働市場において代替性と補完性の両面をもたらすとされている。

近年急速に進歩している生成AIを始めとするAI技術は、デスクワークの多くを代替し、作業時間の短縮や生産性の向上に資する可能性がある。また、AIとロボットの組合せによって、肉体労働を伴う作業についても代替が進む可能性がある。

一方、こうした代替は、特定の職業や産業における雇用や賃金にマイナスの影響を与える可能性がある。ILO（国際労働機関）の研究レポート¹⁷によると、世界の雇用の約24%が生成AIの影響を受ける可能性があり、男性よりも女性の方が、影響が大きいと推計されている(男性21%、女性28%)。また、

非正規雇用が多い女性は、定型的で代替可能性の高い職務に従事する割合が高く、影響を受けやすいという指摘もある¹⁸。

さらに、経済産業省の推計¹⁹では、令和22(2040)年に十分な国内投資や産業構造転換が実現する場合、人口減少に伴い労働供給は減少するものの、AI・ロボットの利活用やリ・スキリング等により労働需要が効率化され、全体で大きな不足は生じないとされている。一方で、職種・学歴・地域間では需給ミスマッチが生じるリスクがあり、令和22(2040)年には、AI・ロボット等利活用による省力化に伴い、事務職は約440万人の余剰が生じる可能性があり、多くの産業において、AI・ロボット等利活用人材(約340万人)を含む専門職(約180万人)や現場人材(約260万人)が不足する可能性があるという指摘されている(特一表)。

特一表 2040年の就業構造推計（職種別需給ミスマッチ）

職種別	専門職		事務職	現場人材	
		うち AI・ロボット等 の利活用を担う 人材			うち 生産工程従事者
2040年 需給ミスマッチ	-181	-339	437	-260	-206

(万人)

(備考) 1. 経済産業省「2040年の就業構造推計（改訂版）について」（令和8（2026）年3月5日第30回 産業構造審議会 経済産業政策新機軸部会 参考資料2）より作成。
2. 職種分類は令和4年就業構造基本調査で用いた職業分類（総務省）による。「専門職」は、専門的・技術的職業従事者を指す。うち「AI・ロボット等の利活用を担う人材」は、機械技術者やその他の情報処理通信技術者等の職種を集計。「現場人材」は、生産工程従事者、建設・採掘従事者、サービス職業従事者等の職種を集計。なお、主要な項目のみ掲載しているため、ミスマッチ数の合計はゼロにならない。

17 ILO “ILO Working Paper 140: Generative AI and Jobs: A Refined Global Index of Occupational Exposure”（令和7（2025）年5月）
18 独立行政法人経済産業研究所「RIETI Policy Discussion Paper Series 25-P-008 AIおよびロボット技術の進展と日本の雇用・賃金（改訂版）」（令和7（2025）年6月）
19 経済産業省「2040年の就業構造推計（改訂版）について」（令和8（2026）年3月5日第30回 産業構造審議会経済産業政策新機軸部会 参考資料2）

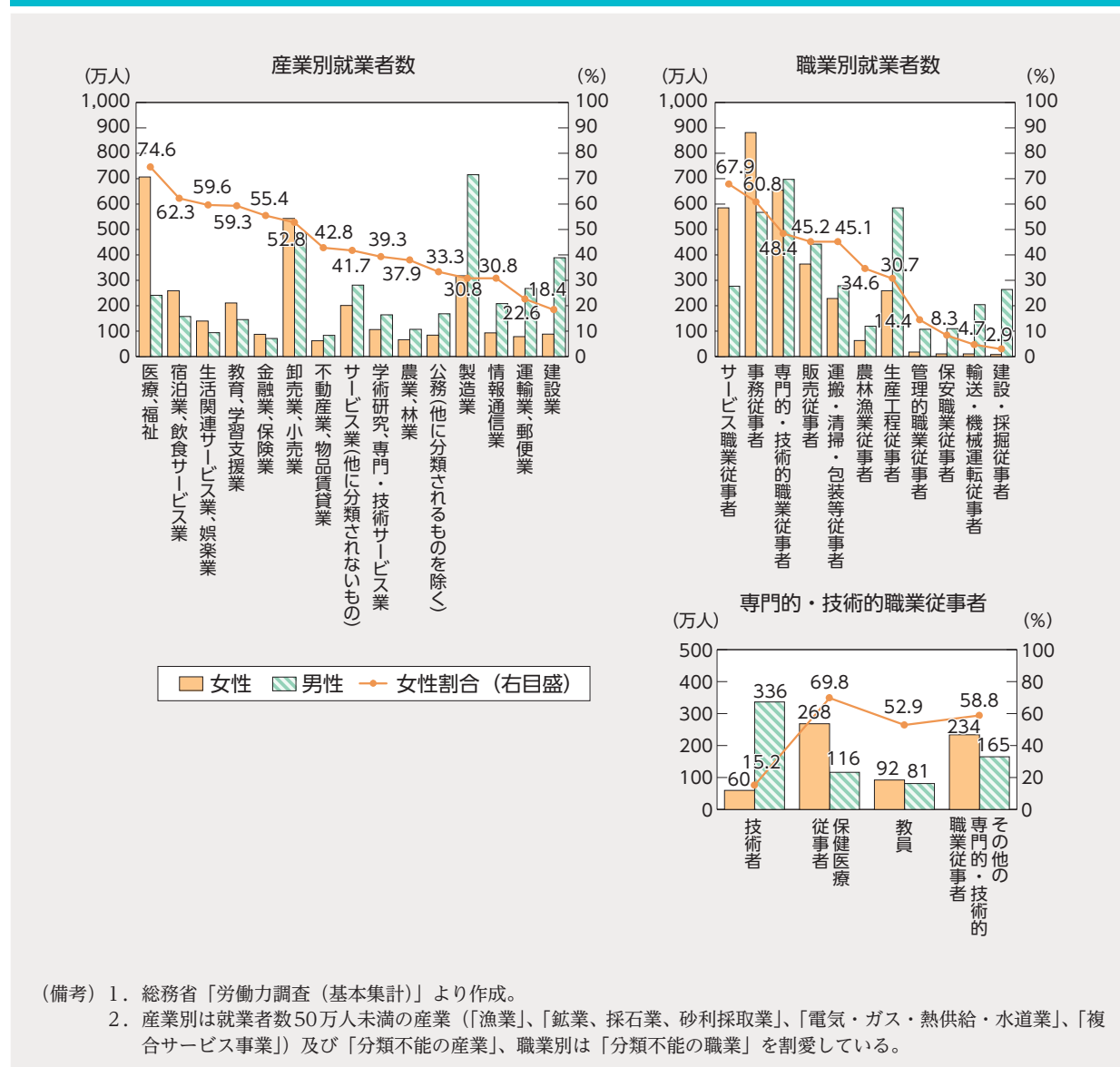
令和7（2025）年時点の産業別の就業者割合をみると、「医療、福祉」、「宿泊業、飲食サービス業」、「教育、学習支援業」等では女性割合が高い一方、「建設業」、「運輸業、郵便業」、「情報通信業」、「製造業」等では男性の割合が高くなっている。

また、女性就業者の割合を職業別にみると、将来的に余剰が生じる可能性がある指摘されている「事務従事者」では60.8%と高い割合を示す一方、不足が発生する可能性がある

「生産工程従事者」では30.7%、「輸送・機械運転従事者」では4.7%と低い割合となっている。

さらに、「専門的・技術的職業従事者」全体では女性が48.4%と約半数を占めているものの、その内訳をみると、「保健医療従事者」は69.8%と高い一方、「技術者」は15.2%と低く、職種によって女性割合に大きな偏りがみられる（特－21図）。

特－21図 産業・職業別就業者数（男女別・令和7（2025）年）



第2節

人生を豊かにする 学び直しへの意欲と障壁

第1節でみてきたような、急速に変化する社会に対応するためには、性別、年齢にかかわらず、継続的に学び続けることが必要となっている。

多様な学びの積み重ねは、日々の暮らしの充実につながり、多様な幸せ（well-being）の向上にも資するものと考えられる。更なる女性活躍の推進とともに、女性も男性も、仕事以外の場面においても個人として多様な活動に参加し、様々な役割を担うことで、生涯にわたり、より豊かな人生を送ることが可能になることが期待される。

本節では、「学び直し」を「社会人による、職業に直結した学びに限られない人生を豊かにする学びや他者との学びあい」²⁰と捉え、内閣府の意識調査²¹等を基に、学び直しに対する意識や、学び直しを促進・継続するために必要なこと等について考察を深める。

1. 学び直しに対する意識

（学び直しへの意欲）

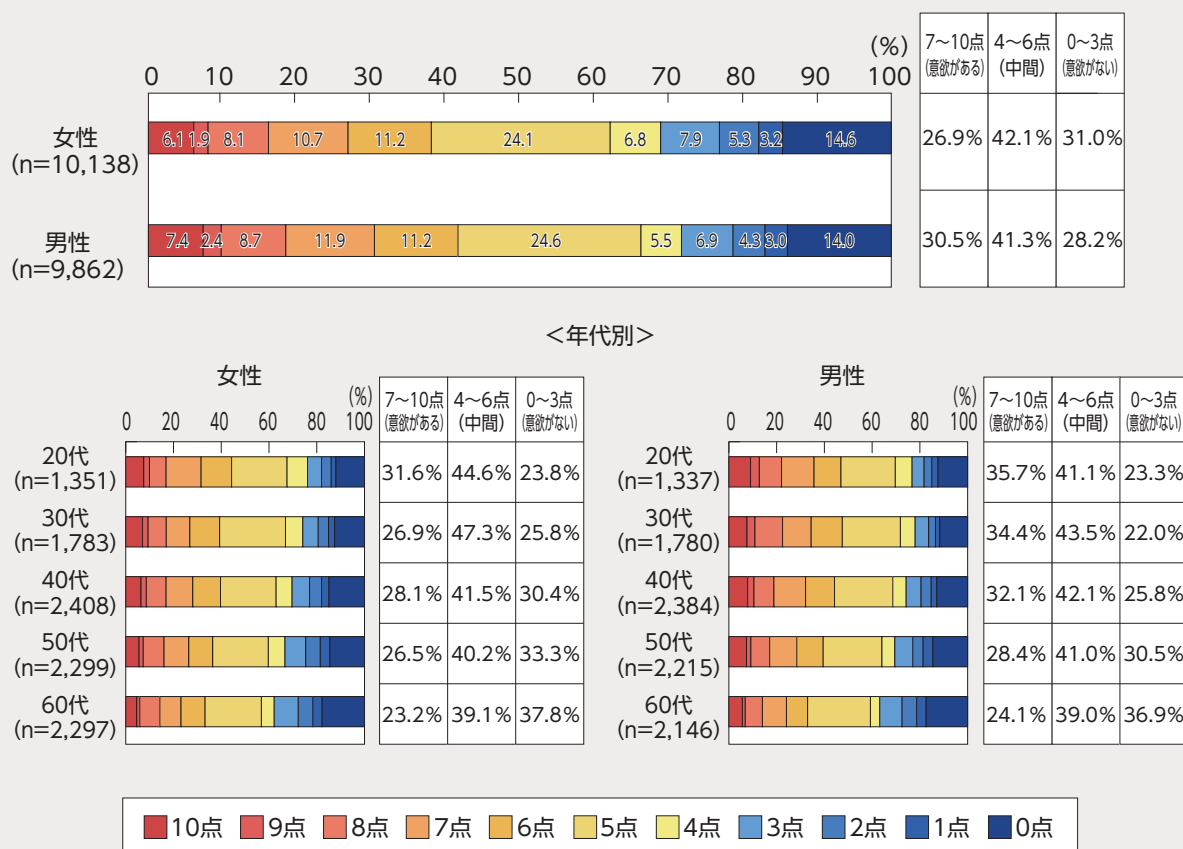
人生をより良くするために「新しいことを身につけたい」・「いまの自分の能力やスキルを更に磨きたい」という学び直しへの意欲について、男女別にみると、「意欲がある（7～10点）」とする者の割合は、女性が26.9%で、男性（30.5%）に比べやや低くなっている。

また、「中間（4～6点）」も含めると、女性は69.0%、男性は71.8%となっており、男女ともに約7割が学び直しへの意欲を有している。

年代別にみると、「意欲がある（7～10点）」とする者の割合は、女性では20代が31.6%と最も高く、次いで、40代（28.1%）、30代（26.9%）の順となっている。男性では20代が35.7%と最も高く、次いで、30代（34.4%）、40代（32.1%）となっており、男女ともに若い年代ほど高く、年代が上がるほど低い傾向がみられる（特－22図）。

- 20 第4期「教育振興基本計画」（令和5年6月16日閣議決定）では、「人生100年時代は、同一年齢での単線的な学びや進路選択を前提とした人生のモデルから、一人一人の学ぶ時期や進路が複線化する人生のマルチステージモデルへと転換することが予測されている。こうした社会の構造的な変化に対応するため、学校教育における学びの多様化とともに、社会人の学び直し（リカレント教育）をはじめとする生涯学習の必要性が高まっている。職業に直結した学びのほかにも、ライフステージの変化（例えば結婚、出産、育児、介護、病気、退職など）に応じて生じる様々な悩みの中で、「人生を豊かにするための学び」や「他者との学びあい」を身近なものとするのが重要である。また、高齢者を年齢によって画一的に捉えることなく、第二の人生を生きる個人の意欲や能力を生かすエイジフリーな社会に対応した学習機会の確保も重要であり、国や地方公共団体等は個人が生涯にわたって学習する機会を得られるよう条件を整備する必要がある。」とされている。
- 21 内閣府「人生を豊かにするための学びに関する調査」（令和7年度内閣府委託調査）。回答者は、国内在住の20～69歳のインターネット・モニター男女2万人（調査の概要は73頁を参照）。なお、社会人経験のない学生は調査の対象外としている。以下、本文中に具体的な調査名がなく、「調査」と記載してあるものは、全て同調査の結果を引用している。

特－22図 人生をより良くするための学び直しへの意欲（男女、年代別）



(備考) 1. 内閣府「令和7年度人生を豊かにするための学びに関する調査」より作成。

2. 「あなたは、人生をより良くするために「新しいことを身につけたい」・「いまの自分の能力やスキルを更に磨きたい」という気持ちを持っていますか。0点～10点でお答えください。」と質問。

(就業状態・雇用形態別の学び直しへの意欲)

人生をより良くするために「新しいことを身につけたい」・「いまの自分の能力やスキルを更に磨きたい」という学び直しへの意欲について、就業状態・雇用形態別にみると、男女ともに、正規雇用及びその他有業では「意欲がある（7～10点）」とする者の割合が30%を超えている。一方、非正規雇用及び無業では30%を下回っており、特に無業の男性では19.7%と相対的に低い水準となっている。

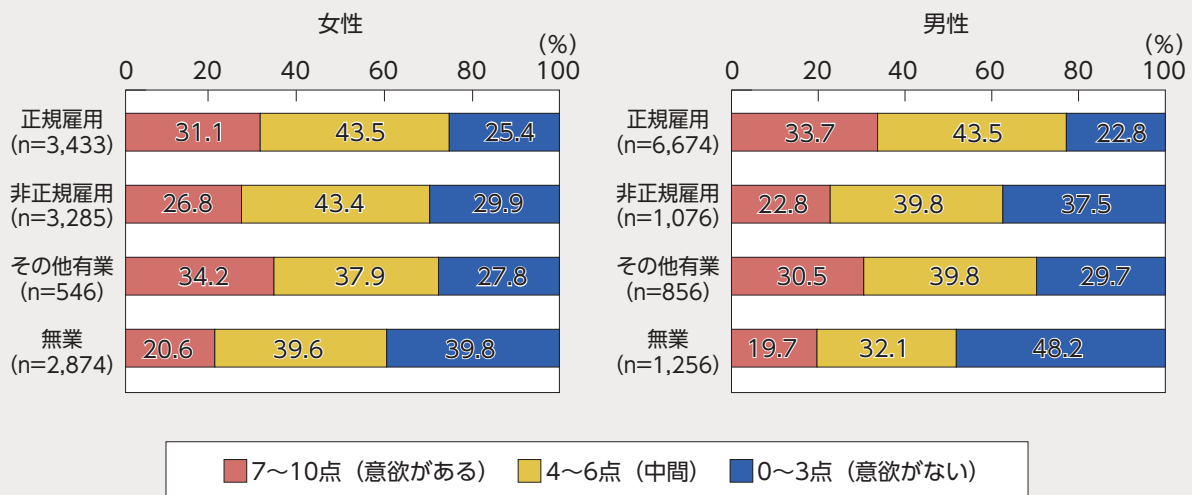
また、「中間（4～6点）」も含めると、女性は正規雇用、非正規雇用、その他有業で70%を超える一方で、無業では60.2%となっ

ている。男性では正規雇用で77.2%、その他有業で70.3%、非正規雇用で62.5%、無業で51.8%となっている。

他方、「意欲がない（0～3点）」とする者の割合をみると、無業の男性が48.2%と最も高く、次いで無業の女性（39.8%）となっている。非正規雇用の方が正規雇用より、女性では4.5%ポイント高く、男性では14.7%ポイント高くなっている。

これらの結果から、学び直しへの意欲は、男女ともに無業者より有業者の方が高く、また、非正規雇用者に比べ正規雇用者の方が高いことが読み取れる。なお、この傾向は女性よりも男性の方が顕著である（特－23図）。

特-23図 人生をより良くするための学び直しへの意欲（男女、就業状態・雇用形態別）



- (備考) 1. 内閣府「令和7年度人生を豊かにするための学びに関する調査」より作成。
 2. 「あなたは、人生をより良くするために「新しいことを身につけたい」・「いまの自分の能力やスキルを更に磨きたい」という気持ちを持っていますか。0点～10点でお答えください。」と質問。
 3. 「正規雇用」は、現在の職業について、「会社経営者・役員」、「正規の会社員・職員・従業員」と回答した者の計。
 「非正規雇用」は、「非正規の会社員・職員・従業員（パート・アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託等）」と回答した者の計。
 「その他有業」は、「自営業・自由業」、「自家営業の手伝い（家族従業者）、家庭内の質仕事（内職）」、「その他（働いている）」と回答した者の計。
 「無業」は、「学生（社会人経験あり）」、「主婦・主夫（働いていない）」、「その他（働いていない）」と回答した者の計。

（学びに関連する意識）

学びに関連する意識についてみると、「何歳になっても、能力を伸ばし続けることができる」という考え方について、「そう思う（計）」（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の計）とする者の割合は、女性が47.5%、男性が37.9%と、女性の方が9.6%ポイント高くなっている。

年代別にみると、女性は上の年代ほど「そう思う（計）」の割合が高い傾向がみられ、50代及び60代では50%を超えている。一方、男性は年代による大きな差はみられず、いずれの年代も40%を下回っている。

この結果、年代が上がるほど男女差が大きくなっており、60代では16.8%ポイント、50代では13.2%ポイント、40代では9.8%ポイント、女性の方が男性よりも「そう思う

（計）」の割合が高くなっている。

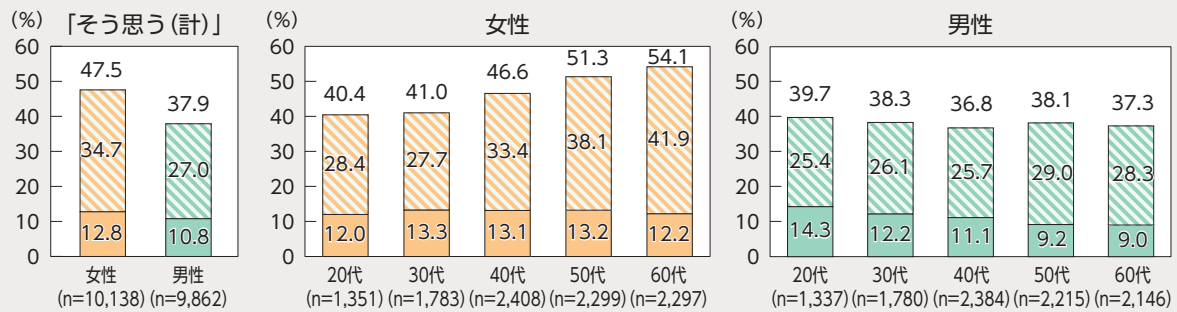
また、「社会の変化に対応するために、学び続けることが必要だ」という考え方について、「そう思う（計）」とする者の割合は、女性が44.7%、男性が40.3%と、女性の方が4.4%ポイント高くなっている。

年代別にみると、女性は上の年代ほど「そう思う（計）」の割合が高い傾向がみられ、60代では49.5%と最も高くなっている。一方、男性は20代が42.4%と最も高い一方、40代から60代まででは40%を下回っており、男女で異なる傾向がみられる。

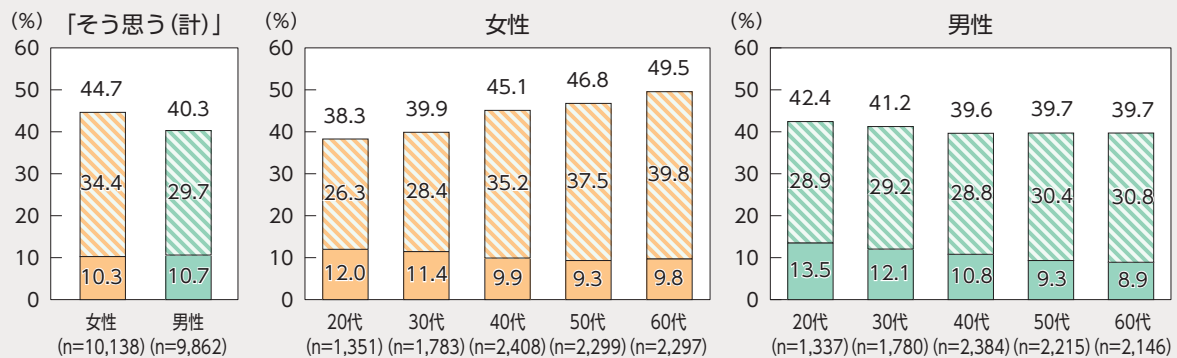
その結果、20代では男性の方が女性に比べて「そう思う（計）」の割合が4.1%ポイント高い一方、40代以上では女性の方が高く、特に60代では9.8%ポイント高くなっている（特-24図）。

特－24図 学びに関連する意識（男女、年代別）

＜何歳になっても、能力を伸ばし続けることができる＞



＜社会の変化に対応するために、学び続けることが必要だ＞



女性/どちらかといえばそう思う
 男性/どちらかといえばそう思う
 女性/そう思う
 男性/そう思う

- (備考) 1. 内閣府「令和7年度人生を豊かにするための学びに関する調査」より作成。
 2. 「下記の項目について、あなたのお考え・思いに近いものを教えてください。」と質問。
 選択肢は、「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」、「どちらともいえない」、「どちらかといえばそう思わない」、「そう思わない」。
 「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」のみを表章。

2. 学び直しへの意欲と経験のギャップ

前述のとおり、本節では「学び直し」を「人生を豊かにする学び」と広く捉え考察を行っている。

以下では、学びを大きく二つに区分し、一つは仕事や職業キャリアに関する学び（以下「仕事や職業キャリアに関する学び直し」という。）とし、もう一つは家庭や日常生活、文化・教養、地域活動や社会貢献活動、健康に関することなど、日常生活や個人の興味・関心に基づく幅広い学び（以下「暮らしを充実させる学び直し」という。）と整理し、それぞれについて分析を行う。

（仕事や職業キャリアに関する学び直しへの意欲と経験）

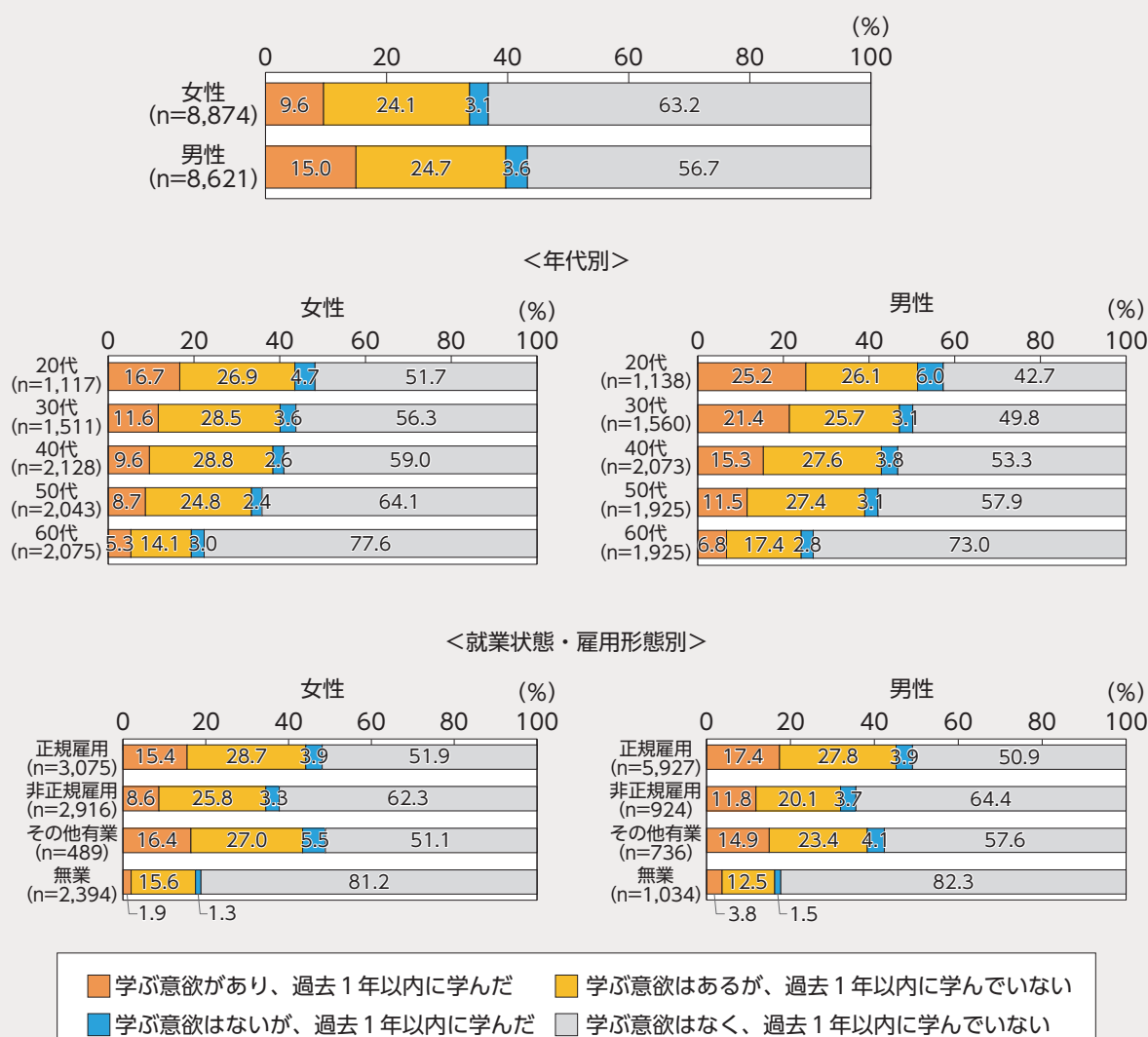
仕事や職業キャリアに関する学び直しへの意欲と経験についてみると、「学ぶ意欲がある」とする者の割合は、女性で33.7%、男性で39.7%となっている。このうち、「学ぶ意欲があり、過去1年以内に学んだ」とする者の割合は、女性が9.6%、男性が15.0%と、女性の方が5.4%ポイント低くなっている一方で、「学ぶ意欲はあるが、過去1年以内に学んでいない」とする者の割合は、女性が

24.1%、男性が24.7%と、男女間に大きな差はみられない。

年代別にみると、「学ぶ意欲があり、過去1年以内に学んだ」とする者の割合は、男女ともに若い年代ほど高い傾向がみられるが、若い年代において男女差が大きく、30代で9.8%ポイント、20代で8.5%ポイント、女性の方が男性よりも低くなっている。他方、「学ぶ意欲はあるが、過去1年以内に学んでいない」とする者の割合は、女性、男性ともに20代から50代までおおむね25%から30%弱で、年代別・性別での差は比較的小さい。

就業状態・雇用形態別にみると、「学ぶ意欲がある」とする者の割合は、男女ともに正規雇用及びその他有業で高く、無業で低くなっている。このうち、「学ぶ意欲があり、過去1年以内に学んだ」とする者の割合は、正規雇用、非正規雇用のいずれも男性より女性の方が低くなっている一方、「学ぶ意欲はあるが、過去1年以内に学んでいない」とする者の割合は、正規雇用では男性と女性の間で大きな差はみられないものの、非正規雇用では女性の方が5.7%ポイント高くなっている（特－25図）。

特－25図 仕事や職業キャリアに関する学び直しへの意欲と経験のギャップ
(男女、年代、就業状態・雇用形態別)



(備考) 1. 内閣府「令和7年度人生を豊かにするための学びに関する調査」より作成。

2. 意欲の有無は、「あなたは、次のようなことを学びたいと思いますか。本を読む、自分で勉強する、インターネットで検索する、詳しい人に話を聞く、講座を受講するなど、学ぶ方法は問いません。」と質問。「仕事や職業キャリア（転職・セカンドキャリア等を含む）に関すること」について、「そう思う」又は「どちらかといえばそう思う」と回答した者を「意欲あり」、「そう思わない」又は「どちらかといえばそう思わない」と回答した者を「意欲なし」としている。なお、「分からない」と回答した者は除外している。

経験の有無は、「あなたは、次のようなことを過去5年間で学びましたか。期間内に1日（1回）以上学んだ場合は、「学んだ」とお答えください。本を読む、自分で勉強する、インターネットで検索する、詳しい人に話を聞く、講座を受講するなど、学ぶ方法は問いません。」と質問。「過去1年以内に学んだ」と回答した者を「過去1年以内に学んだ」、「過去1年以内に学んだ」以外の者で、「過去1年以内には学んでいないが5年以内に学んだ」又は「過去5年間で学んでいない」と回答した者を「過去1年以内に学んでいない」としている。

(仕事や職業キャリアに関する学び直しへの障壁)

仕事や職業キャリアに関する学び直しの課題や困りごとについてみると、女性では「金銭的余裕がない」が32.7%と最も高く、次いで、「学んでも収入アップにつながらない」(19.3%)、「何を学んでいいか分からない」(19.1%)の順となっている。

一方、男性でも「金銭的余裕がない」が25.4%と最も高く、次いで、「仕事が忙しくて時間がない」(20.5%)、「学んでも収入アップにつながらない」(18.1%)の順となっている。

課題や困りごと別に男女差をみると、「家事・育児・介護等が忙しくて時間がない」において最も差が大きく、女性の方が男性より7.4%ポイント高くなっている。次いで、「金銭的余裕がない」(7.3%ポイント)、「何を学んでいいか分からない」(5.2%ポイント)等についても、女性の方が高くなっている。

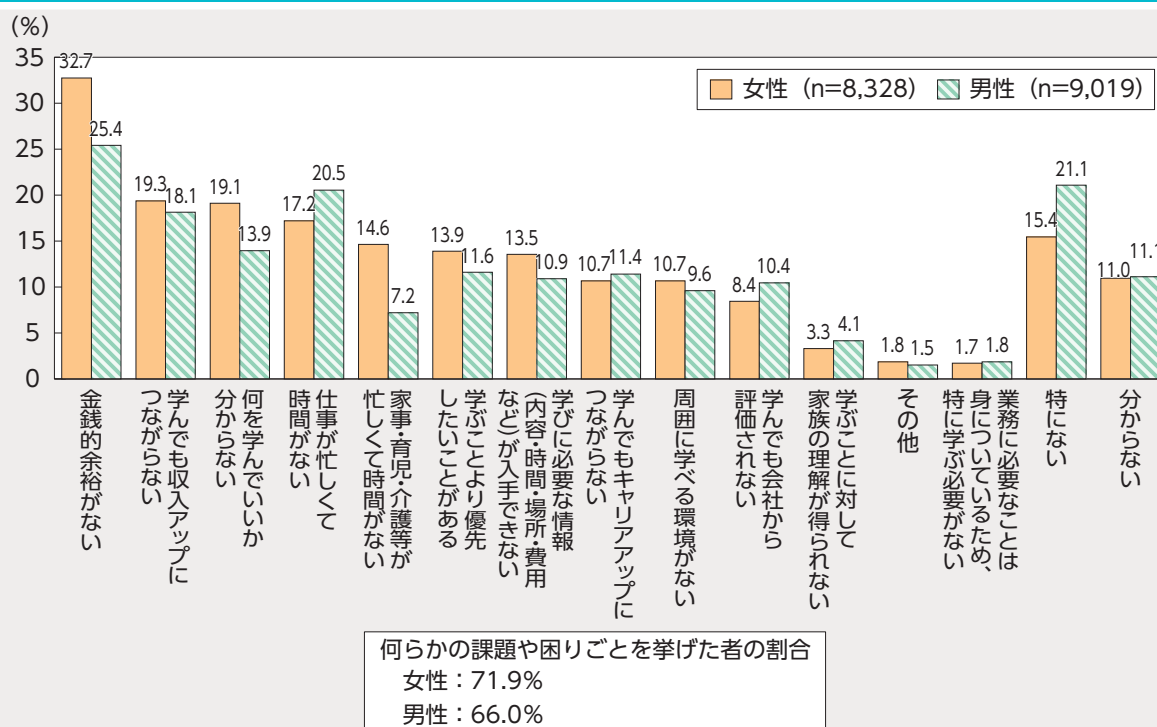
一方、「仕事が忙しくて時間がない」(3.3%ポイント)や「学んでも会社から評価されな

い」(2.0%ポイント)等については、男性の方が高くなっている。

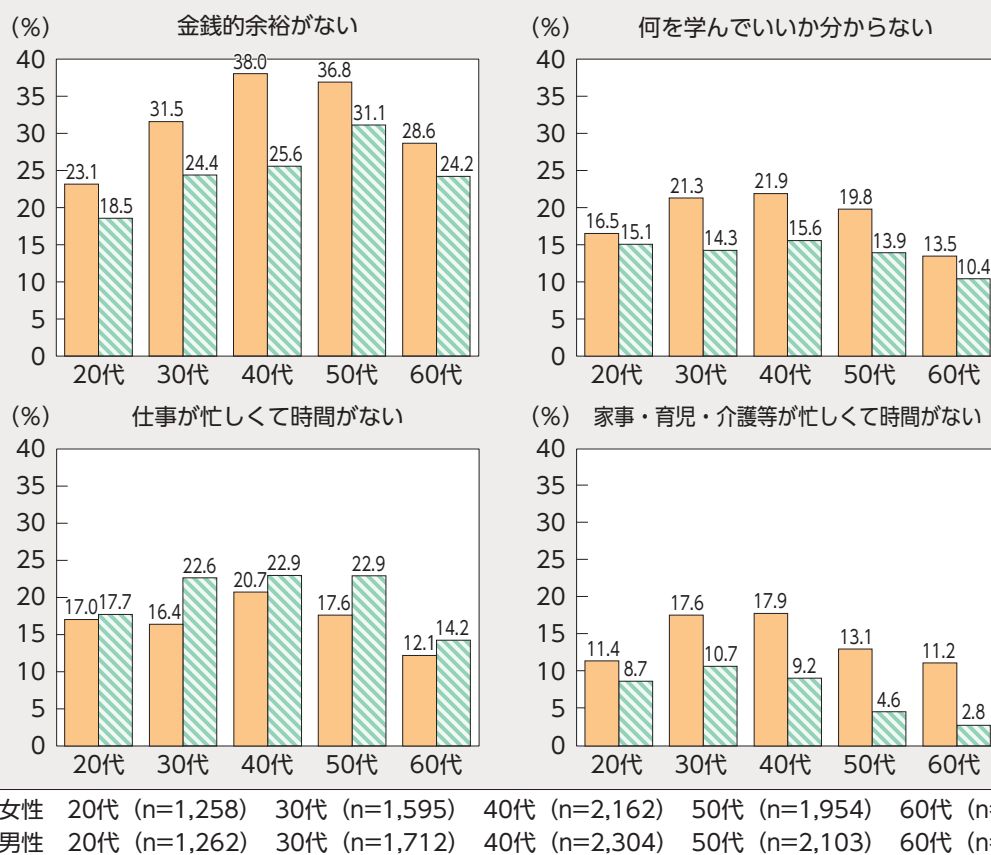
また、何らかの課題や困りごとを挙げた者の割合は、女性が71.9%、男性が66.0%となっており、女性の方が、仕事や職業キャリアに関する学び直しに際して、課題や困りごとを感じている割合が高くなっている。

課題や困りごとのうち男女差が大きい項目について年代別にみると、「金銭的余裕がない」は20代から40代にかけて差が拡大し、40代で最大となり、その後は50代、60代にかけて縮小し、全ての年代で女性が上回っている。「何を学んでいいか分からない」は30代から50代までで差が大きく、全ての年代で女性が上回っている。「仕事が忙しくて時間がない」は30代で差が最大となり、40代で縮小した後、50代で再び拡大し、全ての年代で男性が上回っている。「家事・育児・介護等が忙しくて時間がない」は40代で差が最大となり、その後は50代、60代でも同程度の差が続き、全ての年代で女性が上回っている(特-26図)。

特- 26 図 仕事や職業キャリアに関する学び直しへの障壁
(男女、年代別・有業者又は就業意向のある無業者)



<年代別>
(男女差の大きい課題や困りごと)



- (備考) 1. 内閣府「令和7年度人生を豊かにするための学びに関する調査」より作成。
2. 「あなたが、仕事や職業キャリアに関して学ぼうとする上で、どのような課題や困りごとがありますか。」と質問。(複数回答)
3. 何らかの課題や困りごとを挙げた者の割合は、回答者のうち、「業務に必要なことは身につけているため、特に学ぶ必要はない」、「特になし」又は「分からない」と回答した者を除いた者の割合。

(暮らしを充実させる学び直しへの意欲と経験)

暮らしを充実させる学び直しについて、「学ぶ意欲がある」とする者の割合は、男性より女性の方がやや高いが、「学ぶ意欲があり、過去1年以内に学んだ」とする者の割合は、男女それぞれ全体の3割弱と、大きな差はみられない。

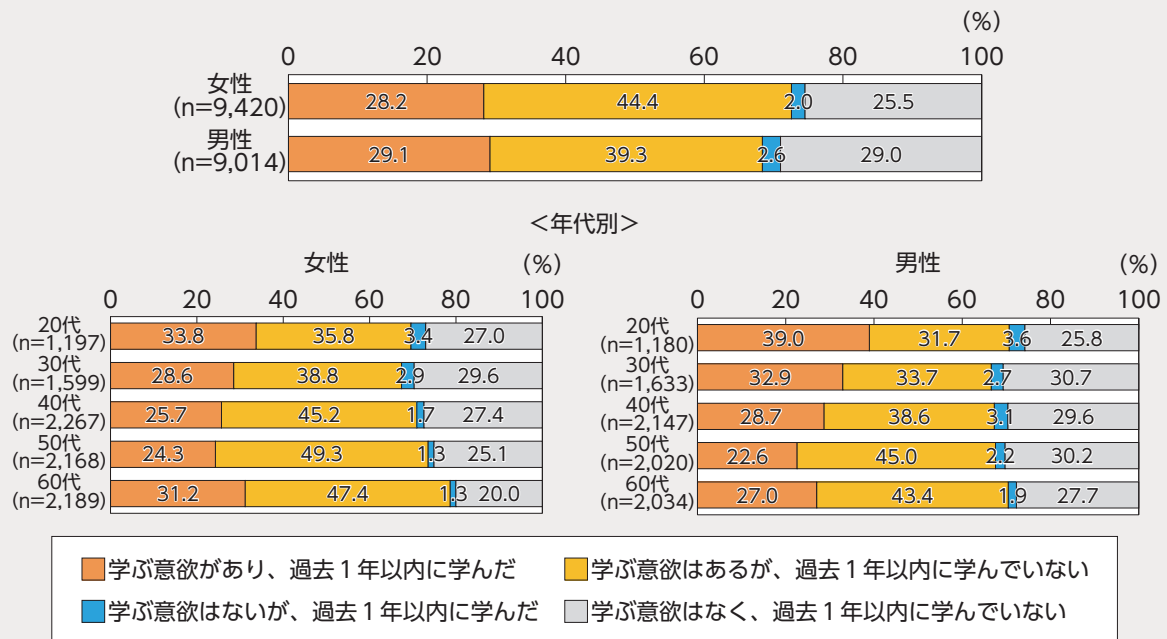
年代別にみると、性別・年代を問わず「学ぶ意欲がある」とする者の割合は、65%を超えており、前述の仕事や職業キャリアに関する学び直しに比べて高くなっている。このうち、20代男性を除き、実際に過去1年以内に学んだ者よりも、学ぶ意欲はあるが学んでいない者の方が多い。また、男女とも、20代から50代にかけて、年代が上がるほど「学ぶ意欲は

あるが、過去1年以内に学んでいない」と回答した者の割合が高くなっていく傾向にある。

「学ぶ意欲はなく、過去1年以内に学んでいない」とする者の割合をみると、女性は、30代の29.6%をピークに年代が上がるほど低下し、60代では20.0%である。男性は、20代では25.8%、60代では27.7%といずれの年代においても、ほぼ横ばいとなっている(特-27図)。

仕事や職業キャリアに関する学び直しと暮らしを充実させる学び直しのいずれにおいても、「学ぶ意欲はあるが、過去1年以内に学んでいない」とする者が性別や年代を問わず一定程度存在しており、学び直しへの意欲はあるが、実際の行動に至ることを妨げる何らかの障壁の存在が示唆される。

特-27図 暮らしを充実させる学び直しへの意欲と経験のギャップ（男女、年代別）



- (備考) 1. 内閣府「令和7年度人生を豊かにするための学びに関する調査」より作成。
2. 本調査における、「仕事や職業キャリア（転職・セカンドキャリア等を含む）に関すること」を除く、「家庭や日常生活（家事・育児・介護等）に関すること」、「文化・教養（語学・芸術・歴史等）に関すること」、「地域活動や社会貢献活動（地域の清掃活動、自治会活動、ボランティア等）に関すること」、「健康に関すること」、「その他」を「暮らしを充実させる学び直し」と定義している。
3. 意欲の有無は、「あなたは、次のようなことを学びたいと思いますか。本を読む、自分で勉強する、インターネットで検索する、詳しい人に話を聞く、講座を受講するなど、学ぶ方法は問いません。」と質問。2.の5項目のうち、いずれかの項目について、「そう思う」又は「どちらかといえばそう思う」と回答した者を「意欲あり」、「意欲あり」以外の者で、いずれかの項目について、「そう思わない」又は「どちらかといえばそう思わない」と回答した者を「意欲なし」としている。なお、全ての項目で「分からない」と回答した者は除外している。
- 経験の有無は、「あなたは、次のようなことを過去5年間で学びましたか。期間内に1日（1回）以上学んだ場合は、「学んだ」とお答えください。本を読む、自分で勉強する、インターネットで検索する、詳しい人に話を聞く、講座を受講するなど、学ぶ方法は問いません。」と質問。2.の5項目のうち、いずれかの項目について、「過去1年以内に学んだ」と回答した者を「過去1年以内に学んだ」、「過去1年以内に学んだ」以外の者で、「過去1年以内には学んでいないが5年以内に学んだ」又は「過去5年間で学んでいない」と回答した者を「過去1年以内に学んでいない」としている。

(暮らしを充実させる学び直しへの障壁)

暮らしを充実させる学び直しについて、学ぶ意欲はあるものの、過去1年以内に学んでいない者の、学んでいない理由をみると、女性では「学ぶための費用がかかるから」を挙げる割合が24.1%と最も高く、次いで、「何を学んでいいか分からないから」(21.8%)、「身近なところに学ぶ機会・場がないから」(19.1%)の順となっている。

一方、男性では「仕事が忙しくて時間がないから」が23.1%と最も高く、次いで、「何を学んでいいか分からないから」(20.0%)、「学ぶための費用がかかるから」(19.0%)の順となっている。

男女ともに、「何を学んでいいか分からないから」とする者の割合が約2割となっている。

理由別に男女差をみると、「家事・育児・介護等が忙しくて時間がないから」において最も差が大きく、女性の方が男性よりも6.9%ポイント高くなっている。次いで、「学ぶための費用がかかるから」で差が大きく、女性の方が5.1%ポイント高くなっている。

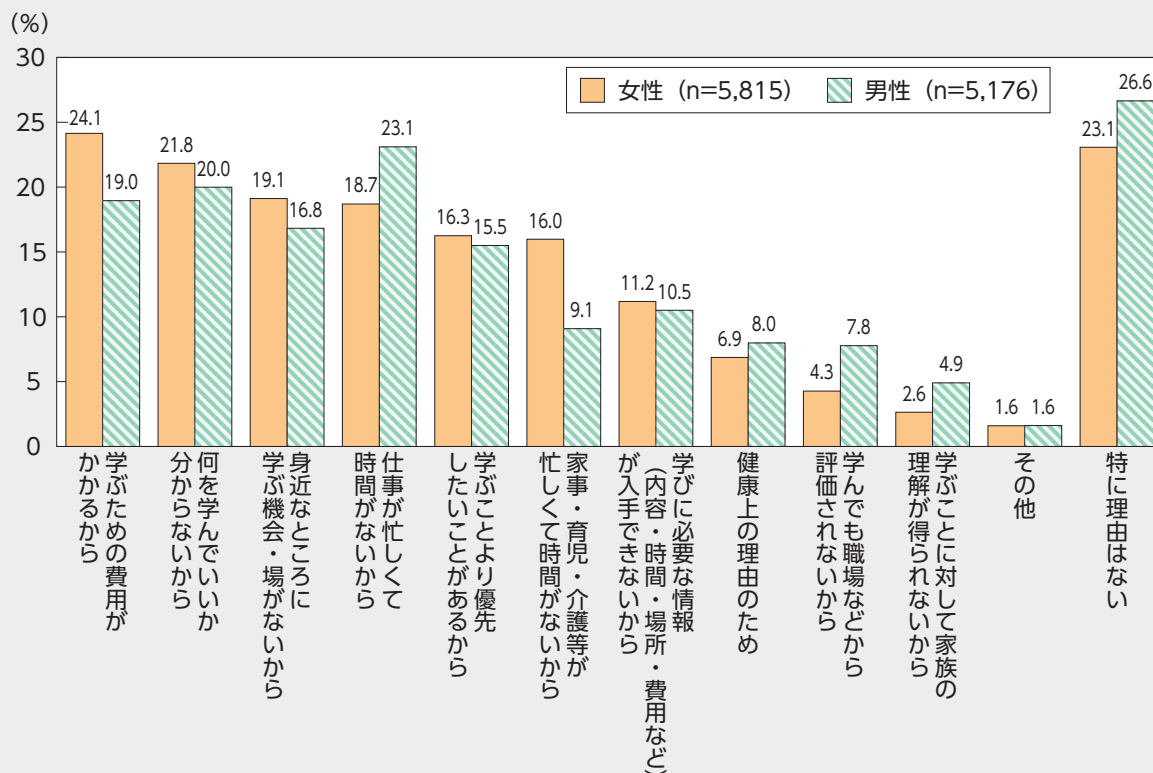
一方、「仕事が忙しくて時間がないから」では男性の方が女性よりも4.4%ポイント高

く、「学んでも職場などから評価されないから」についても、男性の方が3.5%ポイント高くなっている。

なお、「学びに必要な情報(内容・時間・場所・費用など)が入手できないから」及び「学ぶことより優先したいことがあるから」について、男女差が小さくなっている。

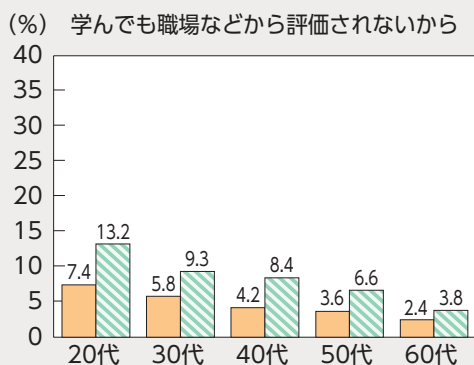
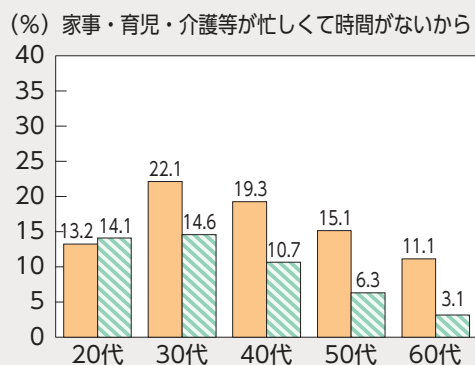
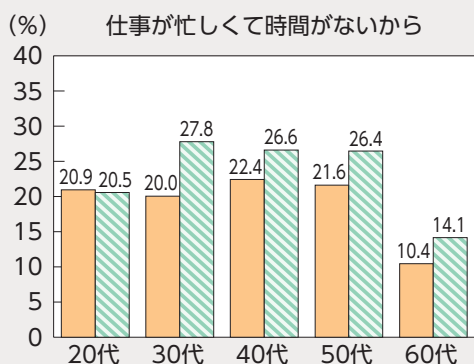
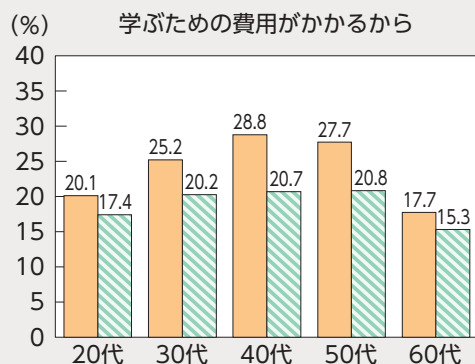
学んでいない理由のうち男女差が大きい項目について年代別にみると、「学ぶための費用がかかるから」は20代から40代にかけて差が拡大し、40代で最大となり、その後は50代、60代にかけて縮小し、全ての年代で女性が上回っている。「仕事が忙しくて時間がないから」は、20代では女性がわずかに上回っており、30代から男性が上回るとともに、30代で差が最大となり、40代で縮小した後、50代で再び拡大する。「家事・育児・介護等が忙しくて時間がないから」は20代では男性が上回っており、30代から女性が上回るとともに、50代にかけて差が拡大し、50代で最大となり、60代でも同程度の差となる。「学んでも職場などから評価されないから」は20代及び40代で差が大きくなっており、全ての年代で男性が上回っている(特-28図)。

特-28図 暮らしを充実させる学び直しへの障壁（男女、年代別）



<年代別>

(男女差の大きい学んでいない理由)



女性	20代 (n=717)	30代 (n=914)	40代 (n=1,366)	50代 (n=1,380)	60代 (n=1,438)
男性	20代 (n=696)	30代 (n=900)	40代 (n=1,210)	50代 (n=1,188)	60代 (n=1,182)

(備考) 1. 内閣府「令和7年度人生を豊かにするための学びに関する調査」より作成。

2. 本調査における、「仕事や職業キャリア（転職・セカンドキャリア等を含む）に関すること」を除く、「家庭や日常生活（家事・育児・介護等）に関すること」、「文化・教養（語学・芸術・歴史等）に関すること」、「地域活動や社会貢献活動（地域の清掃活動、自治会活動、ボランティア等）に関すること」、「健康に関すること」、「その他」を「暮らしを充実させる学び直し」と定義している。

3. 2. の5項目のいずれかについて、学ぶ意欲はあるが、過去1年以内に学んでいないと回答した者に対し、「あなたが、過去1年以内に学んでいない理由を教えてください。」と質問。（複数回答）

（自身の学びに対する配偶者の姿勢）

男女ともに、学びの障壁として、費用や時間を挙げる割合が高い（特－26図、特－28図再掲）ことを踏まえると、学び直しに当たっては、個人の意欲や能力に加えて、家庭内における理解や支援等も影響していると考えられる。

自身の学びに対する配偶者の姿勢についてみると、「前向きである（計）」（「学ぶことを積極的に支援してくれる」と「学ぶことに対して理解がある」の計）とする者の割合は、女性が45.1%、男性が47.8%と、男性の方がやや高くなっている。

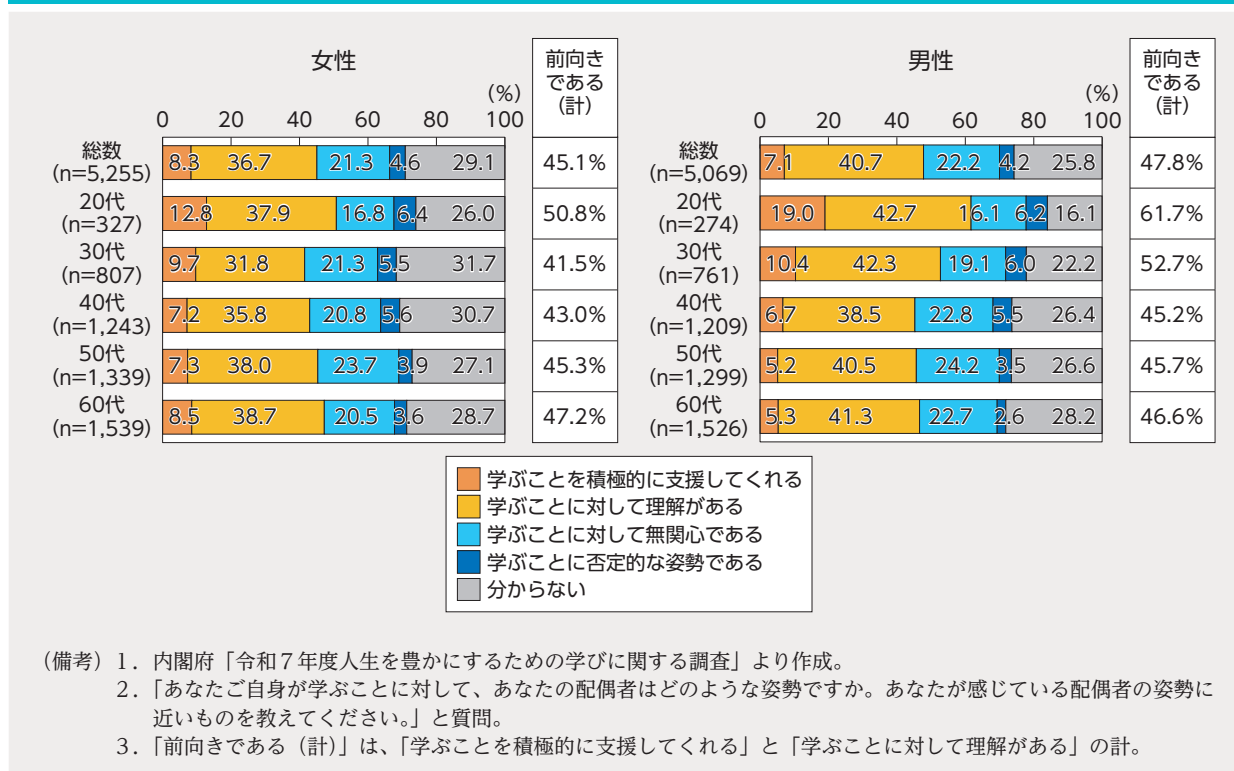
女性についてみると、配偶者の姿勢が「前向きである（計）」とする者の割合は、20代

で50.8%と最も高い一方、30代で最も低く41.5%、次いで、40代で43.0%となっている。30代及び40代の女性では、他の年代と比べ、配偶者からの支援や理解が得られていると感じている割合が低い傾向がみられる。

男性についても、20代で61.7%と最も高い一方、40代で45.2%と最も低く、次いで、50代で45.7%となっており、年代による差は女性よりも大きくなっている。

年代別に男女を比較すると、20代及び30代では、男性の方が配偶者の姿勢が「前向きである（計）」とする者の割合が10ポイント以上高い一方、40代以上では配偶者の姿勢にあまり男女差はみられなくなっている（特－29図）。

特－29図 自身の学びに対する配偶者の姿勢（男女、年代別・有配偶者）



（自身の学びに対する配偶者の姿勢と自身の学びの経験）

自身の学びに対する配偶者の姿勢別に、自身に学びの経験があるかどうかをみると、男女ともに、配偶者が「学ぶことを積極的に支援してくれる」とする場合に、過去1年以内に学んだとする者の割合が最も高く、女性は55.9%、男性は68.9%となっている。

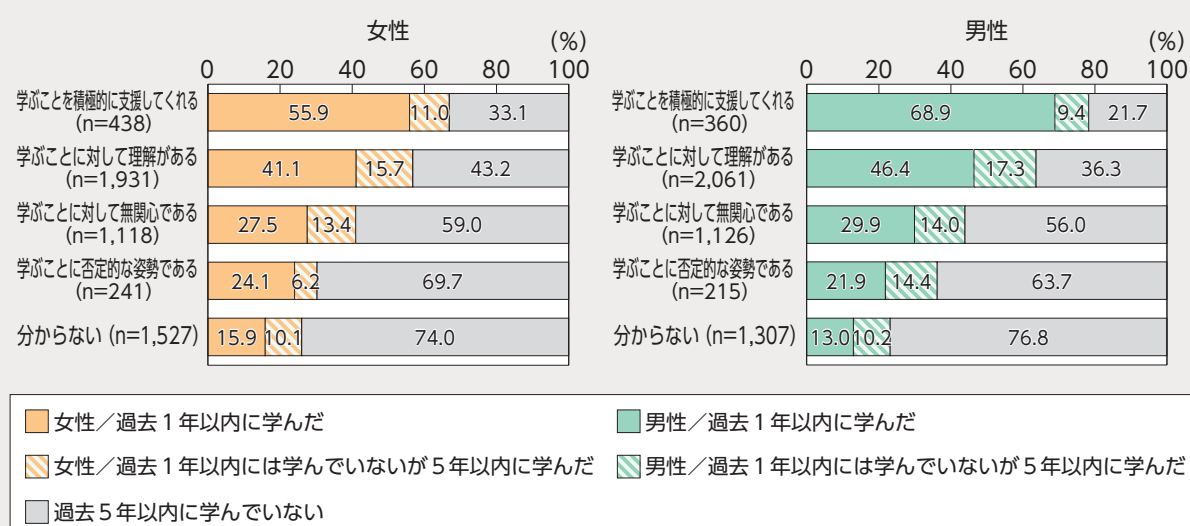
一方、配偶者が「学ぶことに否定的な姿勢である」とする場合には、過去1年以内に学んだとする者の割合は、女性が24.1%、男性が21.9%と最も低くなっている。配偶者が「学ぶことを積極的に支援してくれる」とする場

合と比較すると、その差は、女性で31.8%ポイント、男性で47.0%ポイントとなっている。

男女で比較すると、配偶者が「学ぶことを積極的に支援してくれる」とする場合に、過去1年以内に学んだとする者の割合は、男性の方が女性よりも13.0%ポイント高くなっている（特－30図）。

これらの結果から、配偶者の学びに対する姿勢と、本人の学びの経験には一定の関連がみられ、配偶者から積極的な支援や理解が得られている場合には、学びを実際の行動に移しやすい環境にあることがうかがえる。

特－30図 自身の学びに対する配偶者の姿勢と自身の学びの経験の有無（男女別・有配偶者）



（備考）1. 内閣府「令和7年度人生を豊かにするための学びに関する調査」より作成。

2. 自身の学びに対する配偶者の姿勢は、「あなたご自身が学ぶことに対して、あなたの配偶者はどのような姿勢ですか。あなたが感じている配偶者の姿勢に近いものを教えてください。」と質問。

自身の学びの経験の有無は、「あなたは、次のようなことを過去5年間で学びましたか。期間内に1日（1回）以上学んだ場合は、「学んだ」とお答えください。本を読む、自分で勉強する、インターネットで検索する、詳しい人に話を聞く、講座を受講するなど、学ぶ方法は問いません。」と質問。以下の6項目のうち、いずれかの項目について、「過去1年以内に学んだ」と回答した者を「過去1年以内に学んだ」、左記以外の者のうち、いずれかの項目について、「過去1年以内には学んでいないが5年以内に学んだ」と回答した者を「過去1年以内には学んでいないが5年以内に学んだ」、左記以外の者を「過去5年以内に学んでいない」としている。

学びの6項目：「仕事や職業キャリア（転職・セカンドキャリア等を含む）に関すること」、「家庭や日常生活（家事・育児・介護等）に関すること」、「文化・教養（語学・芸術・歴史等）に関すること」、「地域活動や社会貢献活動（地域の清掃活動、自治会活動、ボランティア等）に関すること」、「健康に関すること」、「その他」

3. 学び直しの効果

(仕事や職業キャリアに関する学び直しの効果)

仕事や職業キャリアに関する学び直しの効果についてみると、現在の仕事やキャリア、転職、再就職などに「いかせている（計）」（「いかせている」と「どちらかといえばいかせている」の計）とする者の割合は、女性が60.8%、男性が67.0%となっており、男女ともに60%以上が効果を感じている。一方、女性は男性よりも6.2%ポイント低くなっている。

年代別にみると、女性は20代を除き、上の年代ほど「いかせている（計）」とする割合が高く、60代で68.4%となっている。他方、30代及び40代では、「いかせている（計）」とする割合が60%を下回っている。

男性については、20代で71.3%と最も高く、年代が上がるほど「いかせている（計）」とする割合が低くなる傾向がみられる。

将来的に仕事やキャリアアップに「つながると思う（計）」（「つながると思う」と「どちらかといえばつながると思う」の計）とする者の割合をみると、女性が66.5%、男性が70.7%となっており、男女ともに約7割が将来のキャリアアップへの効果を期待している。一方、「つながると思う（計）」とする割合も、女性は男性より4.2%ポイント低くなっ

ている。

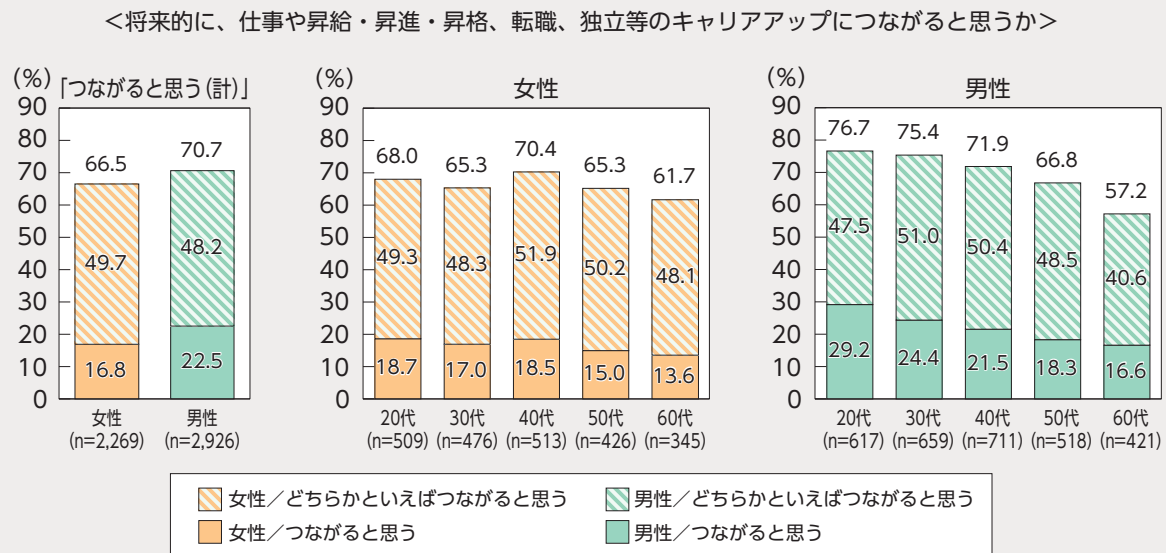
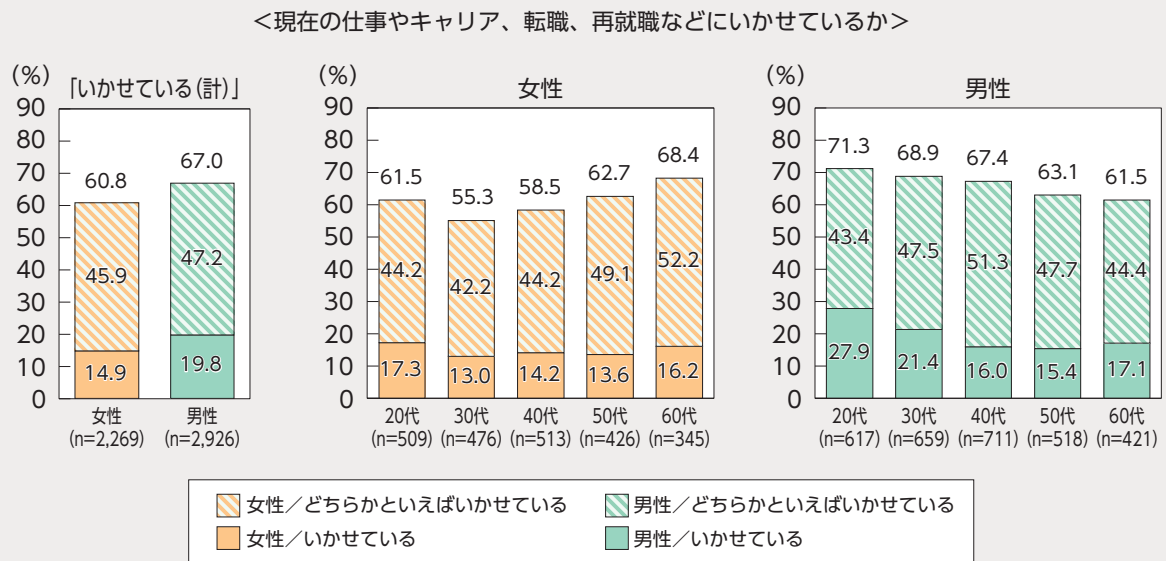
年代別にみると、女性は、「いかせている（計）」とは異なる傾向がみられ、「つながると思う（計）」とする割合は、40代が70.4%と最も高く、次いで、20代、30代、50代の順となっている。

男性では、「いかせている（計）」と同様に、「つながると思う（計）」においても20代が76.7%と最も高く、年代が上がるほど低くなっている。

年代別に男女差をみると「いかせている（計）」及び「つながると思う（計）」のいずれについても、30代で最も差が大きく、「いかせている（計）」では13.6%ポイント、「つながると思う（計）」では10.1%ポイント、いずれも女性の方が低くなっている。また、20代においても「いかせている（計）」では9.8%ポイント、「つながると思う（計）」では8.7%ポイント、いずれも女性の方が低くなっている。40代では、「いかせている（計）」は8.9%ポイント、女性の方が低い一方、「つながると思う（計）」では1.5%ポイントと、男女差は小さくなっている。

総じて、仕事や職業キャリアに関する学び直しを行っている者の多くは効果を感じていることがうかがえる（特－31図）。

特－31図 仕事や職業キャリアに関する学び直しの効果（男女、年代別）



- (備考) 1. 内閣府「令和7年度人生を豊かにするための学びに関する調査」より作成。
 2. 過去5年以内に仕事や職業キャリアに関する学び直しをした人に対し、「あなたの仕事や職業キャリアに関する過去5年間の学びは、現在の仕事やキャリア、転職、再就職などにいかせていると思いますか。※現在仕事についていない方は、就職活動にいかせているかでお答えください。」「あなたの仕事や職業キャリアに関する過去5年間の学びは、将来的に、仕事や昇給・昇進・昇格、転職、独立等のキャリアアップにつながるかと思いますか。※現在仕事についていない方は、就職につながるかでお答えください。」と質問。

仕事や職業キャリアに関する学び直しの効果について、就業状態・雇用形態別にみると、現在の仕事やキャリア、転職、再就職などに「いかせている（計）」とする者の割合は、男女ともにその他有業が最も高く、女性で71.0%、男性で70.5%と、いずれも70%を超えている。次いで正規雇用が高く、女性で65.8%、男性で69.6%となっている。

一方、非正規雇用では、「いかせている（計）」とする者の割合は、女性が59.6%、男性が61.0%となっており、正規雇用に比べて、女性では6.2%ポイント、男性では8.6%ポイント低くなっている。

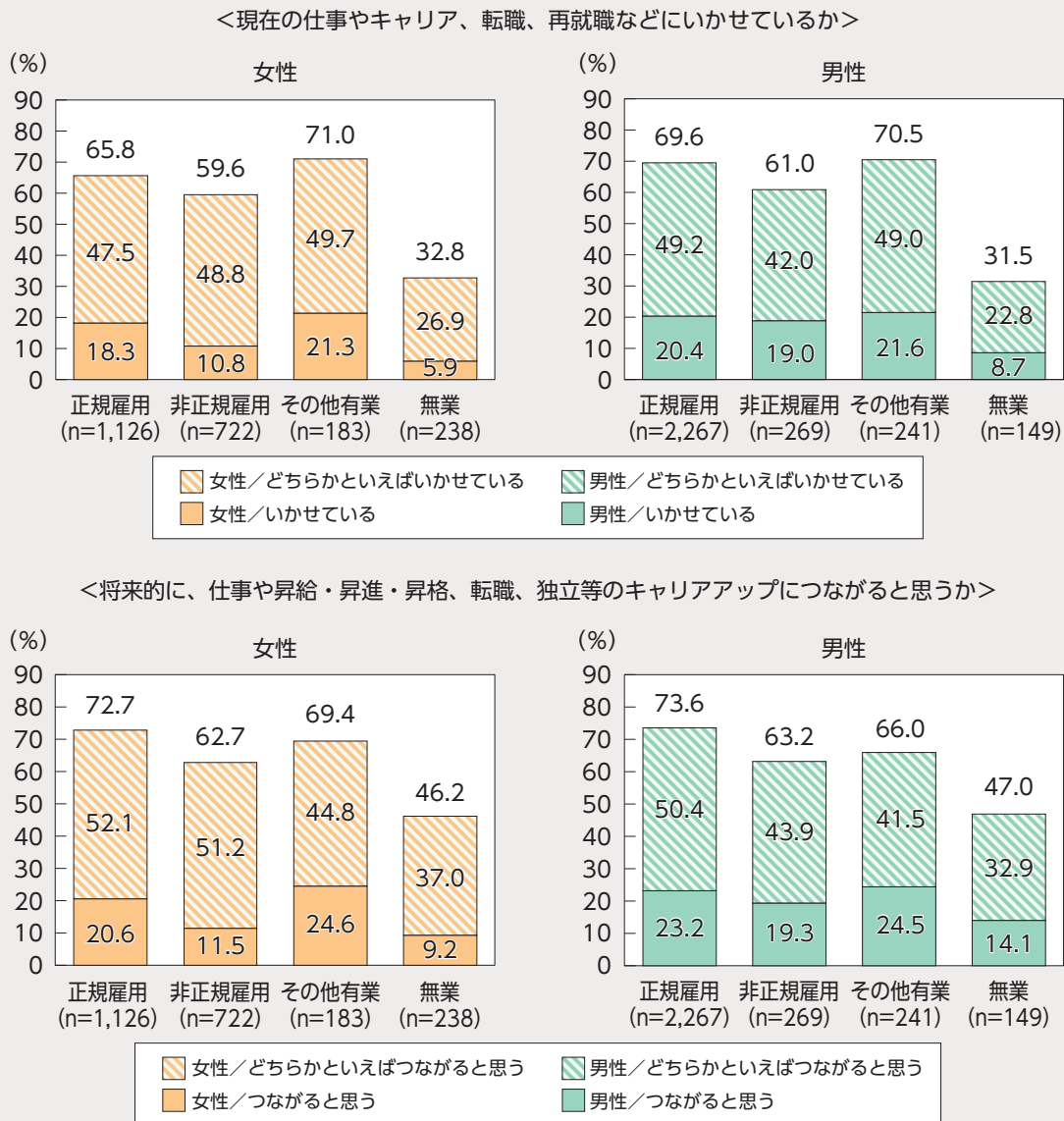
また、正規雇用における「いかせている（計）」とする者の割合は、女性の方が男性より3.8%ポイント低くなっている。

将来的に仕事やキャリアアップに「つながると思う（計）」とする者の割合についてみると、男女ともに正規雇用が最も高く、女性

で72.7%、男性で73.6%となっており、いずれも70%を超えている。次いで、その他有業が高く、女性が69.4%、男性が66.0%となっている。

一方、非正規雇用では、「つながると思う（計）」とする者の割合は、女性が62.7%、男性が63.2%となっており、正規雇用に比べて、女性で10.0%ポイント、男性で10.4%ポイント低くなっている。

男女ともに、「いかせている（計）」及び「つながると思う（計）」とする者の割合は、いずれも無業で最も低くなっている。一方で、「つながると思う（計）」とする者の割合は、「いかせている（計）」とする者の割合を上回っており、現時点では効果を感じていない場合であっても、将来的に仕事やキャリアアップにつながると感じている者が一定程度いることがうかがえる（特－32図）。



- (備考) 1. 内閣府「令和7年度人生を豊かにするための学びに関する調査」より作成。
2. 過去5年以内に仕事や職業キャリアに関する学び直しをした人に対し、「あなたの仕事や職業キャリアに関する過去5年間の学びは、現在の仕事やキャリア、転職、再就職などにいかせていると思いますか。※現在仕事についていない方は、就職活動にいかせているかでお答えください。」「あなたの仕事や職業キャリアに関する過去5年間の学びは、将来的に、仕事や昇給・昇進・昇格、転職、独立等のキャリアアップにつながると思いますか。※現在仕事についていない方は、就職につながるかでお答えください。」と質問。
3. 「正規雇用」は、現在の職業について、「会社経営者・役員」、「正規の会社員・職員・従業員」と回答した者の計。「非正規雇用」は、「非正規の会社員・職員・従業員（パート・アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託等）」と回答した者。
- 「その他有業」は、「自営業・自由業」、「自家営業の手伝い（家族従業者）、家庭内の質仕事（内職）」、「その他（働いている）」と回答した者の計。
- 「無業」は、「学生（社会人経験あり）」、「主婦・主夫（働いていない）」、「その他（働いていない）」と回答した者の計。

(暮らしを充実させる学び直しの効果)

過去5年以内に暮らしを充実させる学び直しの経験がある者について、その効果をみると、男女ともに、約9割が何らかの効果を感じた又は感じていると回答している²²。

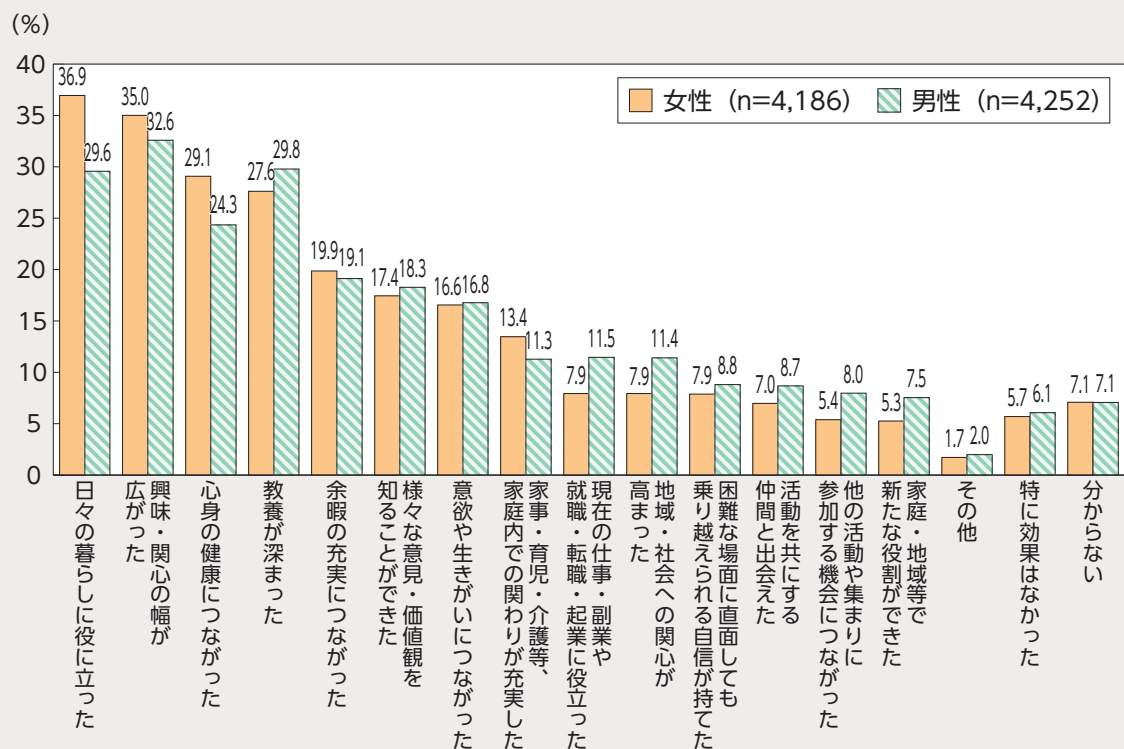
効果の内容についてみると、女性では「日々の暮らしに役に立った」が36.9%と最も高く、次いで、「興味・関心の幅が広がった」(35.0%)、「心身の健康につながった」(29.1%)の順となっている。

一方、男性では「興味・関心の幅が広がった」

が32.6%と最も高く、次いで、「教養が深まった」(29.8%)、「日々の暮らしに役に立った」(29.6%)の順となっている。

男女差をみると、女性は男性に比べ、「日々の暮らしに役に立った」(7.3%ポイント)、「心身の健康につながった」(4.8%ポイント)等が男性より高くなっている。一方、男性では、「現在の仕事・副業や就職・転職・起業に役立った」(3.6%ポイント)、「地域・社会への関心が高まった」(3.5%ポイント)等が女性より高くなっている(特-33図)。

特-33図 暮らしを充実させる学び直しの効果(男女別)



- (備考) 1. 内閣府「令和7年度人生を豊かにするための学びに関する調査」より作成。
 2. 本調査における「仕事や職業キャリア(転職・セカンドキャリア等を含む)に関すること」を除く、「家庭や日常生活(家事・育児・介護等)に関すること」、「文化・教養(語学・芸術・歴史等)に関すること」、「地域活動や社会貢献活動(地域の清掃活動、自治会活動、ボランティア等)に関すること」、「健康に関すること」、「その他」を「暮らしを充実させる学び直し」と定義している。
 3. 過去5年以内に暮らしを充実させる学び直しを実施した人に対し、「あなたご自身がこれらのことを学んだことで、どのような効果を感じましたか。現在も学び続けている場合は、いま感じている効果を教えてください。」と質問。(複数回答)

22 学んだことで、どのような効果を感じているかという質問に対し、「特に効果はなかった」、「分からない」以外の何らかの効果を感じた人の割合は、女性87.2%、男性86.9%。

4. 学びの経験と普段の暮らしの中での役割や居場所の関係

(普段の暮らしの中での役割や居場所)

学び直しは単なる知識やスキルの習得にとどまらず、人生や地域における新たな役割・居場所づくり、社会とのつながりの再構築につながるケースもある。「困った時に頼れる人がいない」と回答した人は、16～19歳の年代を除き、各年代において男性に多くみられる。さらに、「不安や悩みの相談相手がない」と回答した人も、いずれの年代でも男性の方が多い(特-13図再掲)。

現在、普段の暮らしの中で、自分の役割や居場所があると感じているかについてみると、「あると思う(計)」「(「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の計)とする者の割合は、女性が50.0%、男性が43.8%と、女性の方が6.2%ポイント高くなっている。

また、将来(5年後)、普段の暮らしの中で自分の役割や居場所が「あると思う(計)」とする者の割合についても、女性が49.1%、男性が42.7%と、女性の方が6.4%ポイント高くなっている。

年代別にみると、現在の普段の暮らしにおける自分の役割や居場所について「あると思う(計)」とする割合は、男女ともに60代で最も高く(女性68.1%、男性51.3%)、男女差は16.8%ポイントと大きく、女性の方が高くなっている。

女性では、30代(35.8%)が最も低く、次いで20代(39.2%)となっており、40代以上では年代が上がるほど割合が高くなって

いる。

男性では、40代(40.6%)が最も低く、次いで50代(41.3%)となっている。なお、男性は女性に比べ、年代差が小さい傾向がみられる。

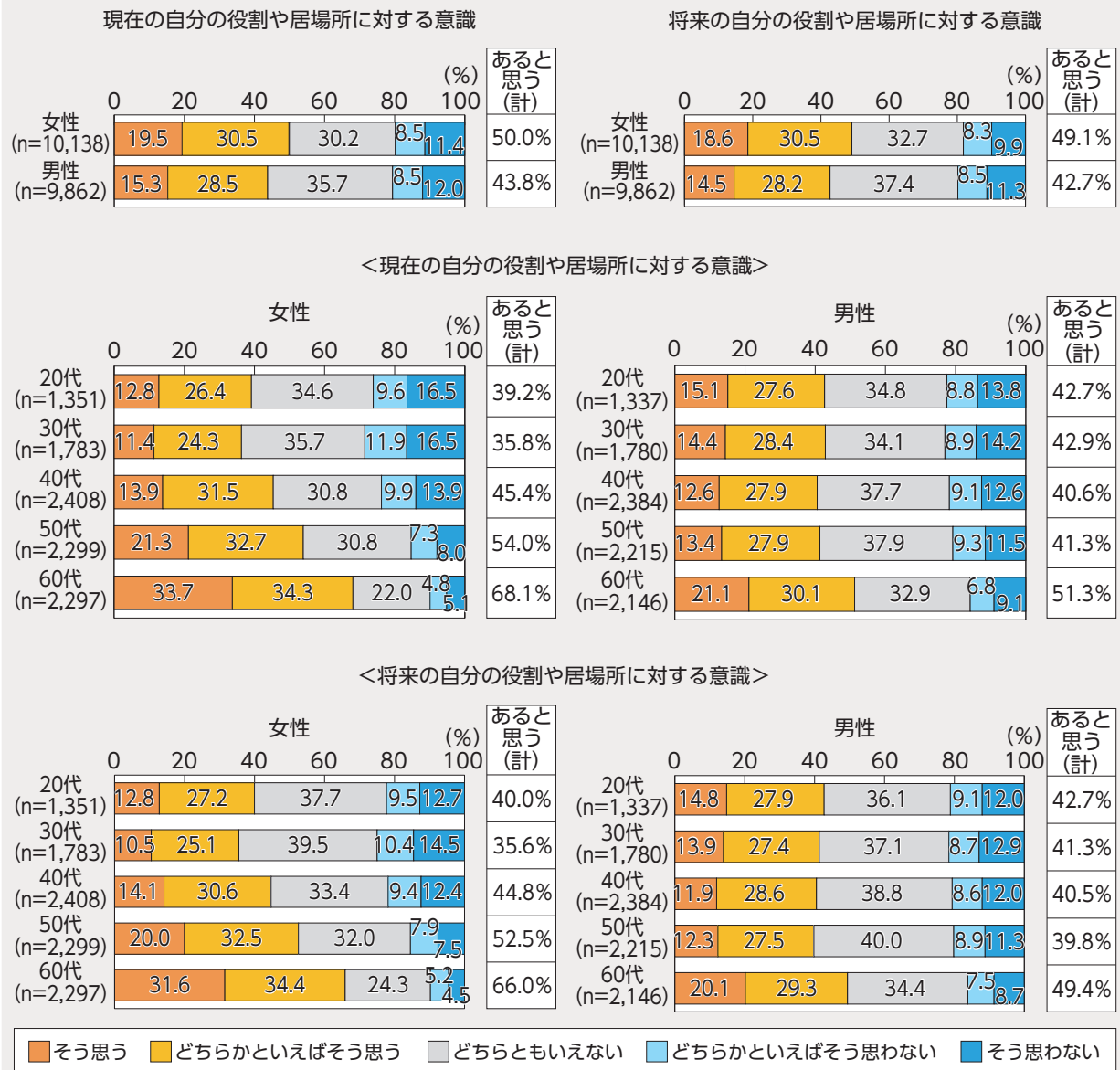
また、将来の普段の暮らしの中での自分の役割や居場所について「あると思う(計)」とする割合を年代別にみると、現在と同じく、男女ともに60代で最も高く(女性66.0%、男性49.4%)、女性の方が16.6%ポイント高くなっている。

女性では、現在の暮らしと同様に、30代(35.6%)が最も低く、次いで20代(40.0%)となっており、40代以上では年代が上がるほど割合が高くなっている。

一方、男性では50代(39.8%)が最も低く、次いで40代(40.5%)となっている。なお、男性は女性に比べ、年代差が小さい傾向がみられる。

現在及び将来のいずれについても、女性では20代及び30代で普段の暮らしの中での自分の役割や居場所があると感じている割合が相対的に低く、それ以降は年代が上がるにつれて自分の役割や居場所があると感じている割合が高くなっていく傾向にある。一方、男性では20代及び30代に比べ40代及び50代において、普段の暮らしの中での自分の役割や居場所があると感じている割合が相対的に低い、60代は自分の役割や居場所があると感じている割合が高くなっている(特-34図)。

特－34図 普段の暮らしの中での役割や居場所に対する意識（男女、年代別）



- (備考) 1. 内閣府「令和7年度人生を豊かにするための学びに関する調査」より作成。
 2. 現在については、「現在、あなたは普段の暮らしの中で、自分の役割や居場所があると感じていますか。あなたの気持ちを教えてください。」と質問。
 将来については、「5年後、あなたは普段の暮らしの中で、自分の役割や居場所を持っていると思いますか。あなたの気持ちを教えてください。」と質問。
 3. 「あると思う(計)」は「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の計。

（学びの経験と普段の暮らしの中での役割や居場所の関係）

過去5年以内に学びの経験がある者とそうでない者で、普段の暮らしの中での自分の役割や居場所の感じ方を比較すると、現在の普段の暮らしの中での自分の役割や居場所が「あると思う（計）」（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の計）とする者の割合は、男女別にみると、過去5年以内に学びの経験の有無による差は男性の方が大きく、女性20.0%ポイントであるのに対し、男性では27.9%ポイントとなっている。

年代別にみると、男女ともに、どの年代でも、過去5年以内に学びの経験がある者は、そうでない者に比べ、「あると思う（計）」とする者の割合が顕著に高くなっている。

さらに、過去5年以内に学びの経験の有無による差は、男女ともに20代で最も大きく、女性は30.6%ポイント、男性は36.5%ポイントとなっている。男性については、30代及び40代でも30%ポイント以上の大きな差がみられる。

また、将来（5年後）の普段の暮らしの中での自分の役割や居場所についてみても、同様の傾向がみられる。男女ともに、過去5年以内に学びの経験のある者は、そうでない者に比べ、全ての年代において「あると思う（計）」とする者の割合が高く、女性では30代を除く全ての年代で、男性では全ての年代で50%以上となっている（特－35図）。

過去1年以内に学びの経験がある者とそうでない者で、普段の暮らしの中での自分の役割や居場所の感じ方を比較すると、男女ともに、過去1年以内に学んでいる者は、そうでない者に比べ、現在の普段の暮らしの中での自分の役割や居場所が「あると思う（計）」（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の計）とする者の割合が高く、その差も大きくなっている。

女性では、過去1年以内に学びの経験がある者のうち、64.3%が「あると思う（計）」としているのに対し、過去1年以内に学びの

経験がない者は、43.4%にとどまっており、その差は20.9%ポイントとなっている。

男性では、過去1年以内に学びの経験がある者のうち、63.1%が「あると思う（計）」としているのに対し、過去1年以内に学びの経験がない者は、34.0%にとどまっており、差は29.1%ポイントと、女性よりも更に大きくなっている。

年代別にみると、「あると思う（計）」とする者の割合は、男女ともに20代で最も差が大きく、女性では32.1%ポイント、男性では34.8%ポイントの差がみられることから、特に、若い年代で学びと自分の役割や居場所の関係が強いことがうかがえる。

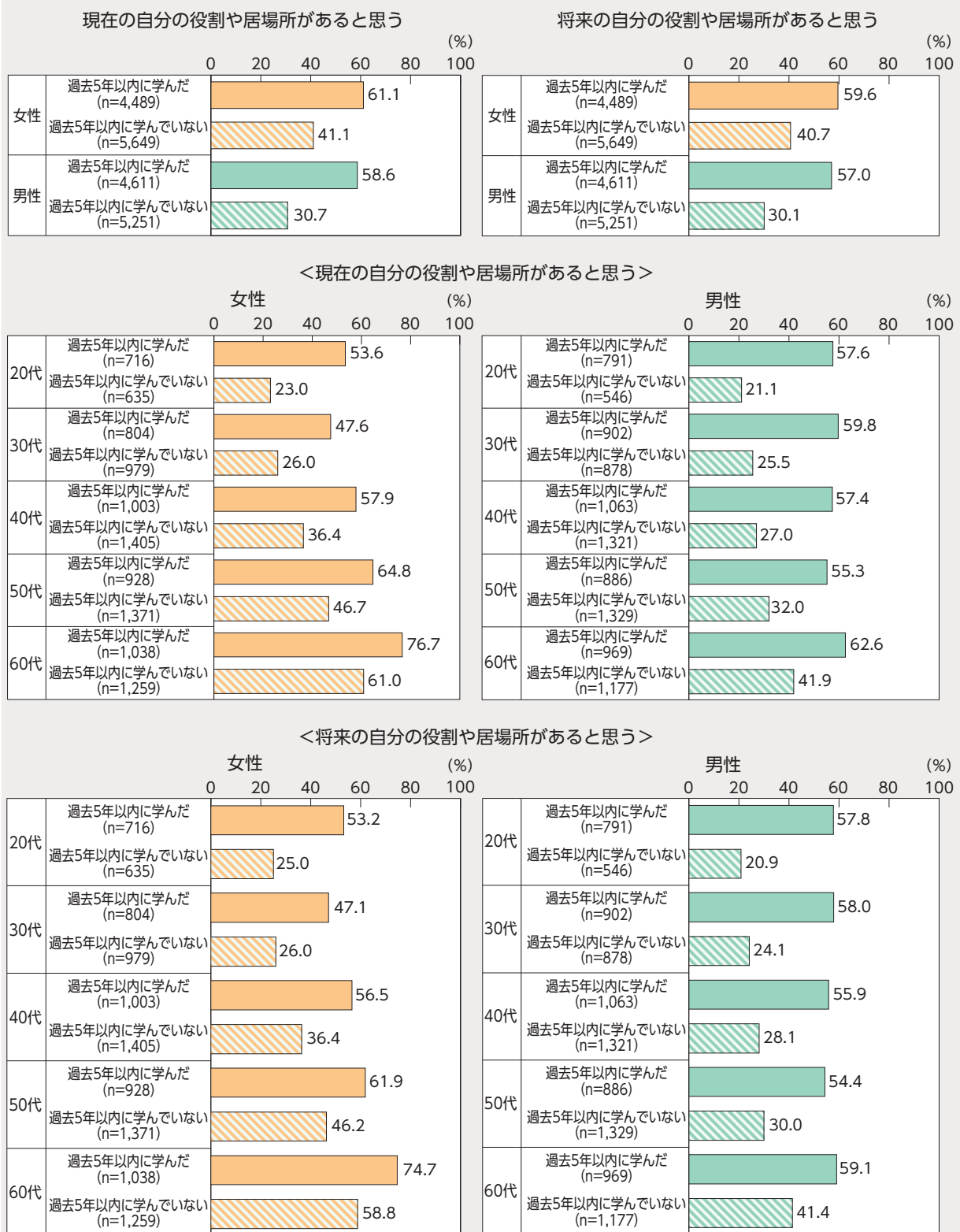
なお、男性では30代及び40代において30%ポイント以上、50代及び60代においても20%ポイント以上の差がみられる。

将来（5年後）の普段の暮らしの中での自分の役割や居場所についても、同様の傾向がみられ、男女ともに、過去1年以内に学びの経験がある者は、そうでない者に比べ、「あると思う（計）」とする者の割合が高く、その差も大きくなっている（特－36図）。

さらに、学びの経験がある者の中でも、過去1年以内に学びの経験がある者の方が、過去5年以内に学びの経験がある者よりも、現在及び将来（5年後）いずれについても、自分の役割や居場所があると感じている割合が高くなっている（特－35図、特－36図再掲）。

そのうち、学びの経験がある者の方が、男女差は小さくなっており、過去5年以内に学びの経験がある者、過去1年以内に学びの経験がある者の順に、男女差は、さらに小さくなっている。また、学びの経験がある者の中では、年代別にみると、過去5年以内に学びの経験がある者は、20代及び30代において男性の方が女性よりも高く、過去1年以内に学びの経験がある者は、20代から40代までにおいて、男性の方が女性よりも高くなっている（特－34図、特－35図、特－36図再掲）。

特－35図 5年以内の学びと普段の暮らしの中での役割や居場所（男女、年代別）



（備考）1. 内閣府「令和7年度人生を豊かにするための学びに関する調査」より作成。

2. 現在については、「現在、あなたは普段の暮らしの中で、自分の役割や居場所があると感じていますか。あなたの気持ちを教えてください。」と質問。

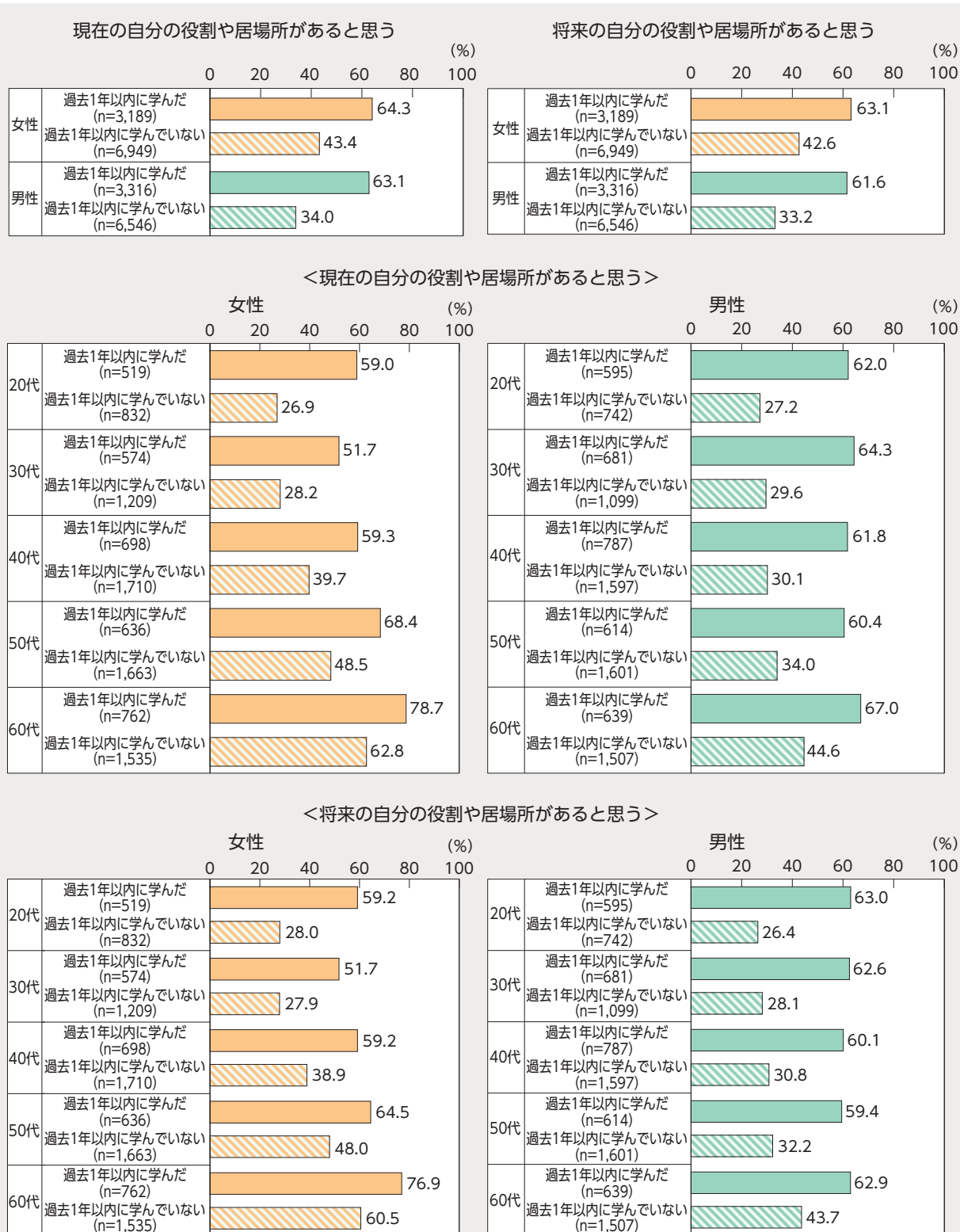
将来については、「5年後、あなたは普段の暮らしの中で、自分の役割や居場所を持っていると思いますか。あなたの気持ちを教えてください。」と質問。

「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の計を表章。

3. 過去5年以内に下記6項目のいずれかを学んだと回答した人を「過去5年以内に学んだ」、1つも学んでいない人を「過去5年以内に学んでいない」と分類。

「仕事や職業キャリア（転職・セカンドキャリア等を含む）」に関すること、「家庭や日常生活（家事・育児・介護等）」に関すること、「文化・教養（語学・芸術・歴史等）」に関すること、「地域活動や社会貢献活動（地域の清掃活動、自治会活動、ボランティア等）」に関すること、「健康に関すること」、「その他」。

特－36図 1年以内の学びと普段の暮らしの中での役割や居場所（男女、年代別）



（備考）1. 内閣府「令和7年度人生を豊かにするための学びに関する調査」より作成。

2. 現在については、「現在、あなたは普段の暮らしの中で、自分の役割や居場所があると感じていますか。あなたの気持ちを教えてください。」と質問。

将来については、「5年後、あなたは普段の暮らしの中で、自分の役割や居場所を持っていると思いますか。あなたの気持ちを教えてください。」と質問。

「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の計を表章。

3. 過去1年以内に下記6項目のいずれかを学んだと回答した人を「過去1年以内に学んだ」、1つも学んでいない人を「過去1年以内に学んでいない」と分類。

「仕事や職業キャリア（転職・セカンドキャリア等を含む）に関すること」、「家庭や日常生活（家事・育児・介護等）に関すること」、「文化・教養（語学・芸術・歴史等）に関すること」、「地域活動や社会貢献活動（地域の清掃活動、自治会活動、ボランティア等）に関すること」、「健康に関すること」、「その他」。

第3節

多様な豊かさを実現できる社会の形成に向けた学び直しの促進

「第6次男女共同参画基本計画」においては、女性も男性も暮らしやすい多様な幸せ（well-being）の実現に向けて、男女共同参画・女性活躍推進に係る取組を進めるという視点が示されている。第1節でみてきたように、長寿化や社会構造の変化、デジタル技術の進歩などの社会状況の変化を踏まえると、一人一人が生き方・暮らし方を様々な選択肢の中から選び、幸せを実現していくためには、職業上の知識・技術を獲得するための学びだけでなく、日常生活や地域活動、社会活動に関することを含めた「人生を豊かにする学び」は、今後の男女共同参画社会の形成において重要性を増している。

第2節では、このような学びの中でも、社会変化への対応や自己実現を図るための社会人の学び直しに焦点を当て、「人生を豊かにする学び直し」に対する関心や意識の傾向について、意識調査結果を基に分析を行った。人生をより良くするために「新しいことを身につけたい」・「いまの自分の能力やスキルを更に磨きたい」という学び直しへの意欲のある者は、性別を問わず、様々な年齢層において相当な割合でいるということが確認された。また、実際に学び直しを行った者においては、「日々の暮らしに役に立った」、「興味・関心の幅が広がった」等の効果を実感していた。さらには、学び直しの経験がある層は、経験がない層に比べ、普段の暮らしの中での役割や居場所があると感じている者の割合が高く、また男女差もあまりない。

一方で、学び直しの意欲がある者の中で、実際に学び直しに踏み出した層がむしろ少数派となっている傾向にあり、学び直しに対して様々な「障壁」が存在していることも確認された。学び直しを行っていない理由として、女性では男性に比べて経済的な理由や、家

事・育児・介護等が忙しいという点を挙げる割合が高く、男性は女性に比べ仕事が忙しい、学んでも職場などで評価されないという点を挙げる割合が高かった。また、男女を問わず、学び直しに当たって配偶者など家庭における理解や支援の重要性も示唆された。

本節では、改めて、男女共同参画社会の形成における様々な目的に応じた学び直しの意義や効果について考えるとともに、学び直しの障壁の除去に向けた政策等の対応の在り方について考察していく。

1. 様々な学び直しの意義と効果

（人生100年時代における暮らし方の変化）

人生100年時代においては、女性も男性も働き方や学ぶ機会、地域活動の形態が多様化・重層化していく。こうした状況の下では、従来の単線型の人生設計にとどまらず、個人の状況や希望に応じて、多様な形態の就労や社会参加を通じ、多様な豊かさや生活を実現していくことが可能になる。長い人生を豊かに暮らしていくためには、仕事や職業キャリアに関する分野での学びとともに、暮らしを充実させる分野での学びも生涯にわたって続けていくことが重要となる。

第1節でみたとおり、長寿化の進展と並行して、近年は男女を問わず就業率が上昇傾向にあり、特に60代の就業が増加している（特-7図再掲）。また、女性の就業も拡大しており、令和7（2025）年時点において、共働き世帯数は専業主婦世帯数の3.5倍となっている（特-5図再掲）。

他方、我が国においては、L字カーブの存在、女性の非正規雇用比率の高さ、男女間賃金格差、家事・育児・介護等の女性への偏りなど、男女の格差に関連する課題が依然として存在し、男女双方に様々な影響を及ぼしていると考えられる。これらの課題の是正に当たっても、男女ともに個性や能力に応じて力を発揮するために学ぶことの意義は大きい。

なお、多様な学びの価値が広がる中で、体

系的・専門的な知識やスキルの習得を目指す人にとって、大学や大学院が提供する学び直しは、個々のキャリア形成や人生の選択肢を更に広げる重要な機会となる。大学等において、社会人を対象とする学位取得に向けた授業のほかに、コラム1・コラム2の例にみられるとおり、各種のリカレント教育が推進されるなど、学び直しを支援・促進する取組が進められている。

（技術の進展と産業構造等の変化）

総務省の調査²³によると、令和6（2024）年時点で、我が国において何らかの生成AIサービスを使ったことがある個人の割合は26.7%にとどまり、中国（81.2%）、米国（68.8%）、ドイツ（59.2%）と比べて低い状況にあることが示されている。これは、日本のデジタル技術の活用が国際的に相対的に低い水準にあり、個人のデジタルスキルや活用意欲の向上が今後の社会的課題であることを示唆していると考えられる。

今後デジタルスキルを主体的に習得することは、快適で便利な生活の実現に寄与するだけでなく、組織内での価値の向上や職務の拡張、就職や転職等の機会を通じて、キャリアの充実を支える重要な要素となる。コラム3・

コラム4に示すとおり、官民の様々な主体によって、デジタルスキルに関する女性の学び直しを支援・促進する活動が進められているところである。

また、成長分野を始めとした投資促進や、地域における産業クラスターの形成に向けた取組が進められる中、人口減少への対応や産業構造の転換に伴い、第1節でもみたとおり、様々な産業においてデジタル人材が求められるとともに、専門職や理系人材の需要が高まると想定されており、このような将来の就業環境に対応したり・スキリング等の学び直しの促進をしたりすることは、我が国の経済成長に資するような強い地域経済の構築を支える人材育成の観点から重要であるとともに、個人が地域において専門性を生かしながら豊かに暮らすことにもつながる。

特に、様々な状況に置かれた女性がデジタルスキルを始めとする仕事や職業キャリアに関する学び直しを進めることは、所得向上、育児・介護等と両立した経済的自立、企業におけるキャリアアップ、起業の促進といった経済的メリットをもたらすのみならず、地域における女性活躍が進むことを通じた豊かで活力ある地域づくりという点においても重要といえる。

23 総務省「国内外における最新の情報通信技術の研究開発及びデジタル活用の動向に関する調査研究」（令和7（2025）年3月）

1

京都女子大学のリカレント教育事業

京都女子大学は、100年余りにわたる女性教育の経験に立脚して、女性が自らの能力を活用して豊かな人生を送ることを支援するため、平成30（2018）年度に、関西の女子大学として初めてリカレント教育課程を開設した。

様々な状況に埋もれている女性人材のエンパワーメントが進み、女性が生産の場に参画することは、社会にとって重要であるだけでなく、何よりも女性自身の人生を豊かにすることにつながる。同大学は、そのような考えに基づき、この課程を実施している。

この課程は、8年目となる令和7（2025）年度において以下の3つのコースから構成されている。

○ ブラッシュアップコース（講義形式：対面・オンライン・オンデマンド）

キャリアブランクが長い人、育休中の人、パートタイマーなどで、ブラッシュアップを図りたい女性を主な対象とし、PCスキルやプレゼンテーション能力、マーケティング、分析など、現代のビジネスに必要な基礎的な知識・スキルを習得してもらうことを目的としている。また、自分らしい生き方を模索することを支援し、今後のキャリアビジョンの設計から再就職やキャリアアップにつながることを目指す。受講時間は年間120時間で、キャリアカウンセリングや就職セミナーなども実施。修了生は、企業、地方公共団体、学校等への再就職、職場でのキャリアアップのほか、特技を生かした起業や地域活動への貢献など様々な分野で活躍している。

○ 女性のための実践・リーダー育成コース（講義形式：対面・オンデマンド）

女性活躍の推進に資することを目的として、令和3（2021）年に文部科学省の委託事業として開始し、現在は大学独自のプログラムとなっている。リーダー候補の女性（ポテンシャル層含む）、管理職に就く女性を主たる対象とし、リーダー層に必要とされるマネジメントスキルを身に着けるとともに、SDGsで求められる「サーバントリーダーシップ」を育むことを目的としている。対面、双方向の授業を中心としており、土曜日に通学で開催される約半年間の短期集中型の実践的なカリキュラムである。受講生アンケート（令和6（2024）年度）によると、マネジメント力について受講前は5%の受講生が「自信がある」と回答していたが、受講後は90%に上昇した。リーダーシップ力についても、受講前は5%の受講生が「自信がある」と回答していたが、受講後は90%に上昇しており、マネジメント力、リーダーシップ力の向上に効果がみられた。また、講師・修了生・受講生のネットワークが構築されており、修了後も継続的なつながりが維持される点に特徴がある講座である。

○ マネジメント入門コース（講義形式：オンライン・オンデマンド）

企業やNPO法人などの組織において、リーダー的な立場や管理職を目指す女性（ポテンシャル層も含む。）を主な対象とし、組織で必要とされるマネジメントの基礎的な知識とスキ

ルやジェンダー視点を身に着け、キャリアに関する自己効力感を高め、キャリアアップへの挑戦意欲を高めることを目的としている。

文部科学省の委託事業として、女子教育に実績のある全国各地の4女子大学（日本女子大学、福岡女子大学、椙山女学園大学、宮城学院女子大学）や独立行政法人国立女性教育会館（NWE C）（令和8（2026）年4月以降は独立行政法人男女共同参画機構）とも連携し、アクティブラーニングを取り入れた特色ある授業プログラムを展開している。オンラインを中心としており全国どこでも受講可能である。受講生アンケート（令和7（2025）年度）によると、マネジメント力について受講前は7%の受講生が「自信がある」と回答していたが、受講後は85%に上昇した。リーダーシップ力については、受講前は約32%の受講生が「自信がある」と回答していたが、受講後は約88%に上昇しており、マネジメント力、リーダーシップ力の向上に効果がみられた。

京都女子大学のリカレント教育課程は、平成30（2018）年度から令和7（2025）年度までの8年間に、397名の修了生を輩出している。

令和7（2025）年度に実施した修了生追跡調査の結果によると、「リカレント教育のキャリアへの有用性」について、「大いに役に立った」（83.1%）と「まあまあ役に立った」（16.9%）を併せて100%となっているなど、各コースは、修了生からとても好評を得ている。また、同課程修了後に昇進した修了生は21%となっており、昇進した修了生のうち、91%が修了3年以内に昇進している。同課程で学んでよかったこととして「受講生ネットワークが広がった」、「マネジメント力もしくは人生の岐路における決断力が向上した」との回答のほか、「リカレントを通して触れた講義内外すべてが自分のためになり、仕事以外でも決断のタイミングや人間関係の上でスムーズに生きられるようになった」、「自信がついた」、「周りから刺激を受け前向きになれた」等が挙げられており、多くの受講生にポジティブな意識・行動変容がもたらされたことがうかがえる。

（京都女子大学提供）



（「女性のための実践・リーダー育成コース」における授業の様子）

学び直しから起業・社会貢献へ ～ 一般社団法人ルータス・代表理事／ 株式会社ルータスワークス・代表取締役 大原康子氏

（突然シングルマザーに）

専業主婦であった大原康子氏は、平成27（2015）年、夫の急逝により37歳で突然3人の男の子を育てるシングルマザーとなった。

収入もこどもの預け先もない状況となり、まず働くために保育園を探したが、住んでいたエリアに空き枠はなかった。やむを得ず、独身の頃の編集や営業の経験を踏まえて、フリーランスのライター兼プランナーとして復職することとなった。

予期せぬ形でシングルマザーとなり、生活が一変したことで、「当たり前前の生活を送りたいだけなのに、なぜ女性が一人でこどもを育てながら働くことは、これほどまでに大変なのか」という疑問が、次第に大きくなっていった。

（大学院での学び直し）

大原氏は、自身が当事者となったことで初めて、「母子世帯の貧困」やそれを生み出す一因となっている、日本社会における女性の働きづらさという構造的な課題を認識した。やがて、「女性が望むように生み、育て、働ける社会を作りたい」という思いを抱くようになり、シングルマザーを支援する法人の設立を志すようになった。

しかし、「社会に働きかけるためには、自らが社会の仕組みをより深く理解する必要がある」と考え、平成31（2019）年に立教大学大学院21世紀社会デザイン研究科（令和6（2024）年4月1日より「21世紀社会デザイン研究科」は「社会デザイン研究科」に名称を変更。）に入学した。

授業は夕方からであった。大学院の隣に住み、こどもたちに夕食を食べさせた後、民間のベビーシッターや知り合った学生に留守番を依頼して教室に通った。帰宅後に家事を済ませ、深夜や早朝に論文に向かう生活が続いた。

フリーランスとして仕事量を調整しながら学業と子育ての両立を図った。学費は大学の給付型奨学金を受けることで賄い、経済的負担を軽減しながら学びを続けた。

入学2年目から始まった新型コロナウイルスの影響によるハイブリッド授業は、時間や場所の制約を減らすことにもつながった。自宅で親が学ぶ姿をこどもたちに見せられたことも含め、学び方の可能性が広がったと振り返る。

大学院では、フリーランスとして働くシングルマザーについて研究を進め、修士論文にまとめた。学びはどれも刺激的であり、それまで思っていた以上に社会には多くの困難があり、感じていた以上に女性を取り巻く状況が厳しいものであることを深く理解するものとなった。

また、学生生活では、学年や年齢、学部を超えた多くの友人と出会えたことも、貴重な財産となったという。非常に多忙な日々ではあったが、学びは大きな充実感をもたらし、大学院での経験はその後の生き方や子育てにも大きな影響を与えた。

(シングルマザーのキャリアと暮らしを支える法人設立)

令和3（2021）年の秋、大学院での学びを実践に移す形で一般社団法人ルータスを設立。シングルマザーのキャリアと暮らしを支える活動として、在宅で働くためのスキルアップ講座や相談支援を開始した。

令和4（2022）年に修士課程を修了し、令和5（2023）年9月には、「シングルマザーがともに働く課題解決型制作会社」として、株式会社ルータスワークスを設立した。同社の制作・マーケティング部門では、在宅で働く母親たちが案件ごとにチームを組み、Web制作やオウンドメディア運用、広報支援、コンテンツ制作などのデザインを通じたクライアントの課題解決を事業化している。

特に、女性を対象とした事業やソーシャル領域に強みを持ち、共感力と実行力を備えたソリューションを提供するとともに、高いスキルを持つ女性たちが専門性を発揮しながら働く仕組みをつくっている。

今後は、一般社団法人によるスキルアップ機会の提供と、株式会社による就労機会の創出を連動させ、学びから仕事へとつながる仕組みの更なる充実を図る。さらに、こうした仕組みづくりをともに進める地方公共団体や企業・団体との連携も進めていく予定だ。

大原氏は、自身が取り組んでいる課題は、シングルマザーに限らず、日本で産み育て働く女性全体に共通する、根本的な課題であると捉えている。そのため、シングルマザーの課題に向き合うことを起点として、女性の働き方・暮らし方、すなわち「生き方」に新しい選択肢を提示することを通じて、誰一人取り残されることなく経済的、精神的に自立・自律できる、社会の実現を目指している。

(大原康子氏提供)



(一般社団法人ルータスにおける相談の様子)

栃木県日光市「Smart Work Women Project」 ～地域におけるデジタル人材の育成

G7男女共同参画・女性活躍担当大臣会合の開催

令和5（2023）年6月24日、25日の2日間、栃木県日光市において、我が国初となるG7男女共同参画・女性活躍担当大臣会合が開催された。同会合で採択された「G7ジェンダー平等大臣共同声明（日光声明）」においては、今後の重要課題の一つとして、更なる女性の経済的エンパワメントに向けて、教育、アップスキリングやリ・スキリングを含むスキル習得の機会へのアクセス改善の必要性、デジタル・ジェンダー格差を是正するための努力が必要であることなどが指摘された。

Smart Work Women Project（SW²P）の開始

日光市は、同会合の開催をきっかけとして、男女共同参画の更なる推進に取り組むこととし、その一環として、デジタルワーク人材を育成し、就業と活躍の機会を創出する新プロジェクト「Smart Work Women Project（SW²P：スワップ）」を令和5（2023）年度より開始した。このプロジェクトの通称である「SW²P（スワップ）」は、プロジェクト名の頭文字「S・W・W・P」と「置き換える」という意味を持つ英語の「swap」の韻を踏んで、「このプロジェクトを通して女性が活躍する社会に置き換えていきたい」という思いを込めて名付けられたものである。

SW²Pの概要

SW²P（スワップ）では、日光市在住のおおむね20代から50代までの女性を対象とし、eラーニングや対面のワークショップ等を通じて、WebサイトやVRコンテンツの制作、動画の編集などのデジタルスキルや経営スキルを習得してもらうこととしており、育成したデジタル人材がフリーランスとして仕事を請け負うためのプラットフォーム「SW²P日光」も設立している。

プロジェクトが始まった令和5（2023）年度には、Webサイト制作やVRコンテンツの制作等を行うことができるデジタルワーク人材を育成するため、最長3か年の講座「スタンダードコース」を実施し、定員5名に対して47名から応募があり、地域に強いニーズがあることがうかがえた。この反響を受け、Webデザインやフリーランス経験者を対象とした「エキスパートコース」も追加で実施し、3名が受講した。翌令和6（2024）年度には、入力代行やライティング、SNS運用代行などのテレワークを行うことができるデジタル人材を育成するための講座（テレワーカー育成コース）を実施し、40名が受講した。令和7（2025）年度においては、テレワーカー育成コース受講者を対象としたスキルアップ講座を実施し、21名が受講した。また、「スタンダードコース」及び「エキスパートコース」受講者を対象に、Webデザイナーを育成するためのインストラクター育成講座も実施し、3名が受講した。インストラクターとして育成された3名は、今後、後継者育成のための活動を担う予定である。

これまでの成果と今後の予定

講座終了後、受講者は、日光市でフリーランスのWebデザイナーや取材ライター、テレワーカー等として活躍しており、市内中小企業のデジタル化の促進に向けた活動も行っている。受講者の中から、デザイン講座やWebサイト制作講座を実施している受講者やグループも誕生している。

また、受講者の孤立を防ぐため、定期的集まることのできるオフラインの意見交換会やイベント等を開催し、受講者同士のコミュニティ形成を図り、SW²P日光のメンバーとしての意識醸成にも取り組んでいる。

日光市のプロジェクトとしてのSW²Pは令和7（2025）年度に終了し、SW²P日光は自立・自走の体制へ移行する予定である。なお、その運営については、地域活性化起業人制度を活用し、民間企業から組織やメンバーのマネジメント、PR活動などを担う専門家をマネージャーとして派遣するなど、その安定的・継続的な活動に向けた支援を行うこととしている。

日光市は、SW²P日光への支援を含め、引き続き、デジタル・ジェンダー格差の是正などを通じた、女性の経済的エンパワーメント、地域のデジタル人材の育成を推進することとしている。

（日光市提供）



（SW²Pにおける講座の様子）

特定非営利活動法人 Waffle による 女性 I T 人材育成の取組

我が国の情報サービス産業における I T エンジニアの数をみると、男性約 15 万 8 千人に対して女性は約 4 万 2 千人となっており、女性が占める割合は全体の 21.0%²⁴と、著しい男女差がみられる。

令和 3（2021）年の経済協力開発機構（O E C D）調査によると、大学などの高等教育機関のいわゆる S T E M（科学・技術・工学・数学）分野の学生に占める女性の割合は、日本は「自然科学・数学・統計学」の分野で 27%、「工学・製造・建築」で 16%と、いずれも比較可能な 36 か国で最下位となっている²⁵。

しかし、これは女子の能力や適性の問題とはいえない。O E C D 生徒の学習到達度調査（P I S A）によれば、日本の女子の理数系の学力は世界トップクラスである²⁶。それにもかかわらず、高校で理系を選ぶ女子は 16%²⁷、大学で理工農系に進む女子はわずか 5 %²⁸にとどまっているのである。こうしたことから、進路選択の男女差は、学力の差ではなく、「理系は男子向き」というジェンダーステレオタイプや、保護者・教員など周囲からの無意識の働きかけ、ロールモデルとの出会いの少なさといった、社会的・環境的要因によってもたらされているところが大きいのではないかと指摘されてきた。

他方、経済産業省は、令和 22（2040）年には人工知能（A I）・ロボット等の利活用に必要な人材が約 340 万人不足するとの推計を公表した²⁹。また、理系の大学・大学院修了の人材も約 120 万人不足する見込みであり、理工系人材の確保は今後の成長に向けて死活的な課題となっている。

以上のような状況を踏まえ、大学進学の前段階で既に男女比が偏っている現状を変えるべく、高校の文理選択という大きな分岐点よりも前、中高生の段階から I T に触れる機会を提供し、進路に関わるエンパワメントを行うため、令和元（2019）年に一般社団法人 Waffle が設立され、令和 4（2022）年からは特定非営利活動法人として活動を続けている。

Waffle においては、テクノロジー分野のジェンダーギャップを解消すべく、中高生から大学院生までの女性及びノンバイナリーをサポートし、I T 技術者を目指す女性の母数を増やすため、以下のような活動を無料で実施してきた。

【中高生向け】

◆ Waffle Camp（ワッフル・キャンプ）

ウェブサイト開発のスキルとプログラミング学習コミュニティを提供するプログラム。1 日でウェブサイト作成について学び、キャリア講演会が聞ける。令和 7（2025）年度においては、全国 5 地方公共団体で開催した。

24 一般社団法人情報サービス産業協会「2024 年版情報サービス産業基本統計調査」図表 2-49

25 OECD “Education at a Glance 2021”

26 OECD “PISA 2022 Results”

27 国立教育政策研究所「中学校・高等学校における理系選択に関する研究最終報告書」（2013 年 3 月）に基づき内閣府総合科学技術・イノベーション会議教育・人材育成ワーキンググループ算出。

28 令和 2 年度 文部科学省「学校基本調査」に基づき内閣府総合科学技術・イノベーション会議教育・人材育成ワーキンググループ算出。

29 経済産業省「2040 年の就業構造推計（改訂版）について」（令和 8（2026）年 3 月 5 日第 30 回 産業構造審議会経済産業政策新機軸部会 参考資料 2）

◆Technovation Girls (テクノベーション・ガールズ)

米国のNPOと提携し国内でも普及に努めているグローバルなアプリ開発コンテスト。SDGsの課題をモバイルアプリで解決する国際的なアプリコンテストの日本国内プログラムである。

【大学生、大学院生向け】

◆Waffle College (ワッフル・カレッジ)

プログラム未経験者から参加でき、オンラインで全国どこからでも参加可能なプログラムとして、プログラミング研修及びキャリアサポートを提供してきた。令和7(2025)年度までは、オンラインと現地(各大学)の両方で開催され1日でITの仕事疑似体験できる「キックオフ」、ソフトウェアエンジニアのキャリアを目指す学生向けの6か月の「テックキャリアコース」等を実施してきた。令和8(2026)年度からはテクノロジー業界の人々のメンタリングの下、AIを活用したプロダクト開発に取り組むプログラムへとリニューアルする予定である。

これらのほか、Waffleでは、女性のIT技術者の増加に向けた活動として、SNSでの情報発信や企業・地方公共団体・学校での講演会、IT企業のインターンシップ紹介なども展開している。

創設から令和7(2025)年度までの間、Waffle Campには延べ713名、Technovation Girlsには延べ全国47都道府県から1,702名、Waffle Collegeには延べ605名の受講者があった。令和6(2024)年度のWaffle Collegeのテックキャリアコース修了生(30名)は、IT職種、特にソフトウェアエンジニアリングの職種をメインとして、インターンシップ14件、内定7件を獲得している(令和7(2025)年1月時点)。Waffle Campを通じて、参加者のITやテクノロジー分野への進路や興味は向上し、参加前の43.1%から参加後は67.0%へと大幅に向上した(令和7(2025)年度)。

Waffleでは、今後とも、AI時代に必要とされるコンピテンシー、学習内容の定期的見直しに引き続き努めるとともに、更に高度な技術を学び続けられる環境整備及び教材開発をマルチステークホルダーで進めることとしている。

(Waffle 提供)



(Waffle Camp 参加者による集合写真)

(人と地域とのつながりの構築)

本特集が対象とする学び直しは、仕事や職業キャリアに関するものだけでなく、家庭や日常生活に関すること、文化・教養、地域活動や社会貢献活動、健康に関することなど、日常生活や興味・関心に基づく暮らしを充実させる学び直しも含む。これらの学び直しを通じて育まれる人と人、人と地域とのつながりを大切にしつつ、学び直しによる生活の充実や心の豊かさなど多様な豊かさの実現が期待される。

第1節でみたとおり、困ったときに頼れる人がいない割合も、不安や悩みの相談相手がない割合も、男性は女性の2倍に達している。また、特に50代男性では、頼れる人や相談相手がないと回答する割合が相対的に高い(特-13図再掲)。こうした背景を踏まえると、孤独・孤立は人生のあらゆる場面において誰にでも起こり得るものであり、社会全体で居場所づくりや相談支援を含む包括的な対策が推進されている³⁰。仲間と互いに学

び合い、支え合うコミュニティは、新たな役割や居場所を形成し、つながりを広げる可能性を有している。また、地域におけるつながりの創出が地域の活性化に結びつくことも期待される。特に男性においては、地域におけるつながりや役割・居場所の形成が重要であり、それにより地域課題の解決に資する人材の育成が更に進む可能性がある。

さらに、長い人生を豊かに過ごすことができるよう、高齢期を見据えて、早い段階から地域とのつながりや居場所を持つ機会を増やす取組が求められる。地域社会の観点から見ても、地域を支える人材の高齢化や人手不足が進む中で、高齢世代から若年世代への役割の継承も課題となっている。将来にわたり持続可能な地域社会を形成するには、地域の社会課題に関する学びの機会を確保するとともに、担い手の育成を図ることが必要である。「学び」を通じて地域のつながりの創出や活性化をもたらしている具体例として、コラム5・コラム6に示すような取組がある。

30 内閣府孤独・孤立対策推進室「最近の孤独・孤立対策の取組について」(令和8(2026)年1月16日 第5回孤独・孤立対策の在り方に関する有識者会議 資料2)

地域づくり応援団キラッとO～RA☆DA（山形県）

「地域づくり応援団キラッとO～RA☆DA（オ～ラダ）」は、山形県の最上地域³¹における地域づくり、世代間交流の推進等のため、平成25（2013）年に住民の有志によって創設された団体である。

創設のきっかけは、平成24（2012）年に山形県が実施した最上地域の女性団体ネットワーク構築事業であった。その終了後、同事業に参加し活動を共にしたメンバーが中心となって、地域課題の解決を実践する地域の応援団として更なる一歩を踏み出すこととしたものである。

団体の発足に当たって、「私（オラ）も私達（オラダ）も一人ひとりが主役！オーラを出して、地域で輝こう！」というコンセプトに基づき、団体の名称を以上のようなものとしたところである。

参加に際して性別や年齢は問わないが、メンバーの多くは、曾祖父母とこども夫婦・孫に挟まれた「真ん中ばんちゃん世代」の女性たちである。当該世代は、時間的なゆとりや経験、地域内ネットワークも豊富であり、地域の活性化に向けた重要なキーパーソンとなり得る。そうした世代の女性たちが中心に、男性も参加し、共に学びながら、広域的に連携しつつ活動を展開し、元気な祖父母世代の力を地域に還元している。

令和8（2026）年1月現在、最上地域に居住する40代から70代までの年齢層の30名（女性28名、男性2名）が会員となり活動している。

同団体は、これまで主に以下の①～③の活動を実施してきた。令和8（2026）年1月までに最上地域を中心に延べ44回のイベントを実施し、約2,000人が参加した。

① 地域の世代間交流に関する活動

映画の上映会、「祖父母と孫」をテーマにした交流事業（祖父母世代と孫世代で新幹線の車両基地の見学や地域の伝統料理にチャレンジするイベント）などを実施。創設当初の平成25（2013）年6月に開催した映画（女性のエンパワーメントをテーマとするもの）の上映会には、延べ1,019人の参加を得た。

② 地域の歴史に関する活動

メンバーが、人的ネットワーク等を生かして、地元でもあまり知られていない最上地域の名所旧跡等の掘り起こしに向けて、地域住民と探訪するツアー（地域探訪）を定期的に開催している。

③ 地域の今と未来に関する活動

人口減少や高齢化が進む地域にあっても、女性も男性も生き生きと暮らし、さらには、自

31 山形県北東の内陸部に位置し、新庄市、金山町、最上町、舟形町、真室川町、大蔵村、鮭川村及び戸沢村の1市4町3村で構成されている。

ら地域を支え、地域づくりを行う一員となって活躍できるよう、地域課題を踏まえた講演やグループワークなどによる世代を超えた「学び合い」の機会を創出している。これまで、SDGsや防災などをテーマに持続可能で安全な地域社会を作るための学習会、コロナ禍以降の地域での孤立に気付き、つながり、つなげ、見守る人材となるための研修会などを開催してきた。さらには、県内4地域で最も高齢化が進む一方、人口当たりの医師数が最も少ない最上地域で、医療提供体制の維持や医師の負担軽減を図るために、地元病院の副院長を講師として、地域医療の実情を知り、住民として何ができるかを考える地域医療・健康講座の開催など、喫緊の地域課題について学ぶ機会も提供してきた。直近では、地元警察署の協力を得て、高齢者が安心して暮らせるよう、特殊詐欺被害を防止するための勉強会を開催し、好評を得ている。

これらの活動のうち、地域をよく知るための「地域探訪」においては、地元の伝承野菜やイベント、歴史などを巡り、地域の宝を再発見している。平成29（2017）年度に実施した「七所明神（しちしょみょうじん）」（新庄市、鮭川村、戸沢村に点在する神社群）のガイドマップ作成は、当時、観光スポットとしての知名度は低かった地域資源に光を当てる取組として、新聞各紙にも大きく取り上げられ、その後も、地元の観光協議会のホームページに掲載され、県内全域に設置されているフリーペーパーで特集記事に取り上げられるなど、知名度向上に大きく寄与した。

また、メンバーからは、居住する村で初めての女性村議や、県知事への提言機関である知恵袋委員会委員、山形県男女共同参画審議会委員、山形県知事が委嘱する山形県男女共同参画推進員等を輩出しており、地域における女性の人材育成や男女共同参画社会実現に向けた機運醸成の機能も果たしている。

その取組は、地域に幅広く認知されており、少子高齢化が進み、元気な中高年齢世代の力の活用が求められる最上地域において、同世代の男女共同参画を促すモデルとなっている。

メンバーは、今後とも「地域づくり」に向けた「学び合い」とそれに基づく「活動」を進め、地域における女性も男性も含めた世代間交流を推進していく意欲にあふれている。

（地域づくり応援団キラッとO～RA☆DA提供）



（「地域探訪」におけるメンバーの集合写真）

株式会社 LIFULL による地域における女性の支援事業（LIFULL FaM）

株式会社LIFULLは、平成28(2016)年から、女性が子育てと仕事を両立しながらスキルアップできる就労支援事業、LIFULL FaMを運営している。

この事業においては、子育てや介護などにより働く機会が限られていた地域の女性たちに対して、Web関連業務の基礎（SNSマーケティング・Webライティングの基礎知識を含む。）を体系立ててレクチャーするなどにより、テレワークのスキル習得と仕事獲得をサポートし、最終的にはWeb関連の仕事を自律して行うことができる人材の育成を目指している。

LIFULL FaMは、平成28（2016）年の事業開始以来、次第に業務内容を拡大するとともに、平成30（2018）年からは地方展開を進めてきたところである。令和8（2026）年1月現在で、全国各地に保育スタッフのいるキッズスペースを付設した4か所（東京都千代田区、福井県鯖江市、島根県雲南市、岩手県釜石市）の直営拠点、全国の地方公共団体と連携した学びと働きのある場である5か所（宮城県気仙沼市、宮城県丸森町、埼玉県小鹿野町、栃木県日光市、鹿児島県垂水市）の地域連携拠点が設置されている。IT企業などから仕事を受託するほか、全国の様々な地方公共団体と連携した移住・定住の促進にも取り組んでいる。

LIFULL FaMにおける取組は、以下のような特色を有する。

（1） 安定的な仕事量と伴走サポート

講座修了後すぐに、日本最大級の不動産・住宅情報サービス「LIFULL HOME'S」のネットワーク（全国3万店以上の不動産店舗）から安定的に仕事を紹介。経験豊富なディレクターが全案件をサポートしている。また、拠点にはキッズスペースを併設し、こどもの病気等にも柔軟に対応できるチーム制を導入するなど、働きやすい環境を整備している。

（2） 地域へのスキル還元と自律的なキャリア形成への伴走

この事業においては、単にLIFULL FaMが都市部の仕事を提供するにとどまらず、将来的に地域の女性たちが地域内で自律して案件（Instagram運用代行等）を受注できるよう、その準備段階から支援を行っている。

具体的には、LIFULL FaMが実務に深く関与し、業務遂行を並走して支えることで、経験の浅い人材でも安心して地域企業から受託できる準備体制を整備している。この「教育から自走まで」を一貫して支えるモデルは、地域内におけるスキルの好循環を生み出すだけでなく、地元企業のWeb活用支援等へと還元され、地域全体のDX推進に貢献している。

（3） 「空き家×子育て支援」による地域コミュニティの創出

地域の遊休資産である空き家などを講座や仕事の場として活用している。テレワーク拠点の整備・活用を通じて地域に新たなコミュニティを育んでいる。

これまで400人以上が受講し、報酬支払総額は5億円を超えており、導入実績のある地方公共団体は14にのぼる。平均月収8万円。最高は60万円である。

LIFULL FaMでは、今後も、「子育てと仕事をHappyに!」をコンセプトに、女性が働きがいを持って活躍できる社会の創造に取り組むこととしている。

(株式会社LIFULL 提供)



(LIFULL FaMにおける業務の様子)

2. 学び直しへの障壁の解消に資する環境整備

内閣府の調査では、学び直しに対する意欲は相当程度確認される一方で、実際に直近で学んだ経験を持つ者は限定的であり、意欲と行動の間にギャップがみられた。学び直しは、各人の意思や関心に基づき取り組むことが基本であり、意欲と行動のギャップの背景にある学び直しへの障壁も各人それぞれの事情によるところが大きい。一方で、学び直しへの障壁の全てが個人の責に帰すべきものというのではなく、むしろ、社会の側からの環境整備によって、解消や改善が図られるものもあると考えられる。

ここからは、男女共同参画社会の形成に資する多様な学び直しについて、意欲のある者がより積極的に取り組むことができるようにするための学び直しへの障壁の解消に資する環境の整備という観点から、取り組むべき政策課題について整理する。

(1) 経済的事情

「学ぶための費用がかかる」、「金銭的な余裕がない」といった経済的事情は、「仕事や職業キャリアに関する学び直し」、「暮らしを充実させる学び直し」のいずれにおいても学び直しへの障壁として多く挙げられていた。特に女性においては、学び直しへの障壁として経済的事情を挙げる者が最も多く、また、男性に比べて経済的事情を挙げる割合が高かった。

この点、公的機関において、無料又は低額で利用できる学習プログラムや学習資源の提供・周知の取組が進められている。また、仕事や職業キャリアに関する学び直しに関しては、厚生労働省において「教育訓練給付金」³²や「ハロートレーニング」³³等の制度を

用意している。地方公共団体においては、男女共同参画センター等を拠点として、女性のための起業家育成プログラムにおける相談支援や起業セミナー等を始めとして、様々な学び直しの機会を提供している。

経済的事情により学び直しをためらう者が一定程度いるという状況を踏まえると、経済的格差が学び直し機会の格差に影響する可能性も考えられ、特に、女性の経済的自立につながる学び直しを推進する際には、経済的事情が学び直しへの障壁となり得ることに留意した取組が求められる。

(2) 時間的制約

「仕事が忙しくて時間がない」、「家事・育児・介護が忙しくて時間がない」等、仕事や家庭の事情を理由にした時間的制約についても、「仕事や職業キャリアに関する学び直し」、「暮らしを充実させる学び直し」のいずれにおいても学び直しへの障壁として比較的多く挙げられていた。特に、女性よりも男性の方が「仕事が忙しくて時間がない」を学び直しへの障壁として挙げる割合が高く、男性よりも女性の方が「家事・育児・介護が忙しくて時間がない」を学び直しへの障壁として挙げる割合が高くなっていた。また、自身の学びに対する配偶者の姿勢を女性と男性で比較すると、女性20代及び30代において、男性20代及び30代より「配偶者が学ぶことに前向きである」と感じる割合が低かった。

これらの調査結果は、「第6次男女共同参画基本計画」においても指摘されている「残業をしながらフルタイムで働く男性の割合が高く、依然として家事・育児が女性に偏っている現状」とも符合している。女性においては、育児や介護を始めとしたライフイベントに際して両立のしづらさや着実なキャリア形

32 教育訓練給付金とは、働く方々の主体的な能力開発や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て、厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した際に、教育訓練経費の一部が支給されるもの（厚生労働省ホームページより引用。）。

33 ハロートレーニングは、希望する仕事に就くために必要な職業スキルや知識などを習得することができる公的制度（厚生労働省ホームページより引用。）。

成が困難となる状況の背景に、長時間労働や固定的な性別役割分担意識による家事・育児・介護等の偏りが生じ、それが学び直しへの障壁にもつながっている可能性がある。また、男性においては、長時間労働をめぐり、超過勤務の多さなどから心身の健康悪化や生活の質の低下をもたらしている側面があるとも指摘されており、学び直しへの障壁という形でも、生活の質に影響を与えている可能性がある。

現状においても、働きながら、あるいは育児等をしながら学び直しに取り組みやすい環境の整備として、オンデマンド形式でのオンライン講座の提供や、対面での講座の開催に当たり無料託児サービスの提供などによって学び直しを支援する取組が行われている。このような個別の受講者への具体的サポートの充実を図ることも重要であるが、より構造的な問題への対応も必要である。

働き方改革により長時間労働の是正や生産性の向上を進めることは、男女を問わず全ての人の就業環境の改善につながる。また、男性の家事・育児・介護への参画が進むことは、配偶者が働くことを希望する・しないにかかわらず、家庭生活における役割分担の偏りの解消に資することになる。

政府において取組を進めている、働き方改革の更なる推進と多様で柔軟な働き方の実現や、仕事と育児・介護の両立支援、男女双方の意識改革・理解促進といった、ライフステージに応じて全ての人が希望する働き方を選択できる社会の実現に向けた様々な施策は、男女ともに生活を充実させるために使える時間を増やすことを通じて、学び直しへの障壁の解消につながるものと考えられる。

(3) 学び直しに関する情報の不足や不安

経済的事情や時間的制約といった理由と並んで、学び直しへの障壁として「何を学んでいいかわからない」、「特に理由はない」と回答する者が多かったという点にも注意を払う

べきである。学ぶ意欲はあっても、具体的に何をどう学べばいいのかわからない、あるいは具体的な行動につながるきっかけがないといった、学び直しの意欲を行動に移すための具体的なイメージが伴っていない状況が、学び直しへの障壁と感じられているものと推測される。また、学び直しに対して、費用や時間的な負担を含めて特別な準備や環境が必要と考えている可能性もある。

このような、学び直しに対する漠然とした意欲や印象を持つ層に対しては、具体的なイメージを形成するための情報や機会を提供することにより、実際の学び直しの行動に結びつけていくことが可能と考えられる。例えば、経済産業省と独立行政法人情報処理推進機構（IPA）が運営するデジタル人材育成プラットフォーム「マナビDX」では、デジタルスキルを学ぶ機会がなかった初心者から、より実践的なデジタル知識・スキルを身につけたい人まで、誰でもデジタルスキルを学ぶことができる講座が紹介されており、デジタルスキルを学ぶことのイメージを具体化しやすくする工夫がなされている。また、文部科学省が運営する、社会人の大学等での学びを応援するためのポータルサイト「マナパス」では、大学等の講座、教育訓練給付金の指定講座、夜間・週末の講座や支援制度等を案内している。

また、地域の男女共同参画センターにおいては、女性防災リーダーの育成や、職場における女性特有の健康課題への理解促進等、地域課題の解決に即した様々な講座や研修などを企画・実施することが期待されている。地域の側から、具体的な学び直しに対するイメージが固まっていない層を意識して、地域社会の課題解決に資する具体的な学び直しのテーマや機会を積極的に提示することは、学び直しの意欲を持つ者にとっての具体的な行動への導線となるだけでなく、地域課題の解決のための人材の掘り起こしや、地域における様々な取組の連携・協働の促進にもつながり、

学び直しの意欲を持つ者と地域の双方にとってメリットが大きいと考えられる。さらに、「仕事や職業キャリアに関する学び直し」の観点からは、起業やキャリアアップに向けて専門的な職業訓練機関や教育機関に通うことに抵抗感や不安を覚える女性に対して、学び直しに向けた相談対応や、基礎的な知識の習得を中心とした講座等の提供を通じて、間口広く学び直しのファーストステップを提供し、専門的機関との橋渡しの機能を担うことが可能である。男女共同参画センターの提供する講座や研修は、このような観点から、学び直しに対する漠然とした印象や不安の解消にもつながり得るものと考えられる。

（４）キャリアへの影響・職場からの評価

「仕事や職業キャリアに関する学び直し」においては、「学んでも収入アップやキャリアアップにつながらない」、「学んでも会社から評価されない」という点を学び直しへの障壁として挙げる者が、男女ともに一定程度存在している。特に女性においては、職場での役職員への昇進や登用や自ら起業することに対するロールモデルがいまだに十分でないことや、職場における固定的な性別役割分担意識などが、キャリア形成の障壁となっており、学び直しによってスキルを習得することの意義を見いだすことができない、といったケースも想定される。

このような観点を踏まえると、「仕事や職業キャリアに関する学び直し」においては、具体的なロールモデルの提示や、習得したスキルを具体的に職業においてどのように生かしていくのかといった展望を含めて機会を提示することが望ましいと考えられる。特に、デジタル人材を始めとする、地域において成長分野の産業で活躍できる人材の育成や、起業家の育成などの取組においては、学び直しの機会を単なる講座等の実施のみで終わらせず、その後の就労につなげる相談、ネットワーク構築づくり等のマッチング支援を含めた伴走型の支援と

セットで行うことが効果的と考えられる。

（まとめ）

長寿化の進展やテクノロジーの急激な進歩がみられる今日の社会において、職業生活のみならず長い人生を豊かに暮らしていくために、女性も男性も多様な学び直しに取り組むことは、男女共同参画社会の形成の観点からも今後ますます重要となる。社会人の主体的な学び直しを促進するため、大学等による社会人向け教育プログラムの開発・強化の支援や、産業界と地域の高校・高専・大学や地方自治体が協働し、産業イノベーション人材を育成する取組の推進、人材開発支援助成金の活用など、企業が従業員の学び直しを促進しやすい環境整備の取組も進められている。

一方で、学び直しの意欲があっても、経済的事情や、仕事や家庭の事情を理由とした時間的制約、学び直しに対する情報の不足や不安などの様々な障壁が存在することも調査を通して明らかになった。また、学び直しの障壁における男女の傾向の差も踏まえ、地域の実情に応じた課題の解決に資する多様な学び直しの機会を提供することが重要である。学び直しは、各人の意思や関心に基づき、主体的に取り組むことが基本であるが、今回の調査結果を踏まえれば、学び直しに意欲を持つ個人が直面する学び直しへの障壁の解消に当たっては、社会の側の環境整備が果たすことができる役割が少なくないということが考えられる。経済的事情にも配慮した教材やプログラムの提供、就業環境の改善を通じた学び直しに充てられる時間の確保、学び直しのイメージの具体化及び地域社会の課題解決に資するような、具体的な学び直しのテーマや機会の積極的な提示、単なる講座等の実施にとどまらない伴走型の支援を含めたプログラムの提供など、個々人が自身の抱える学び直しに向けた課題を解決できる支援を充実していくことが重要と考えられる。

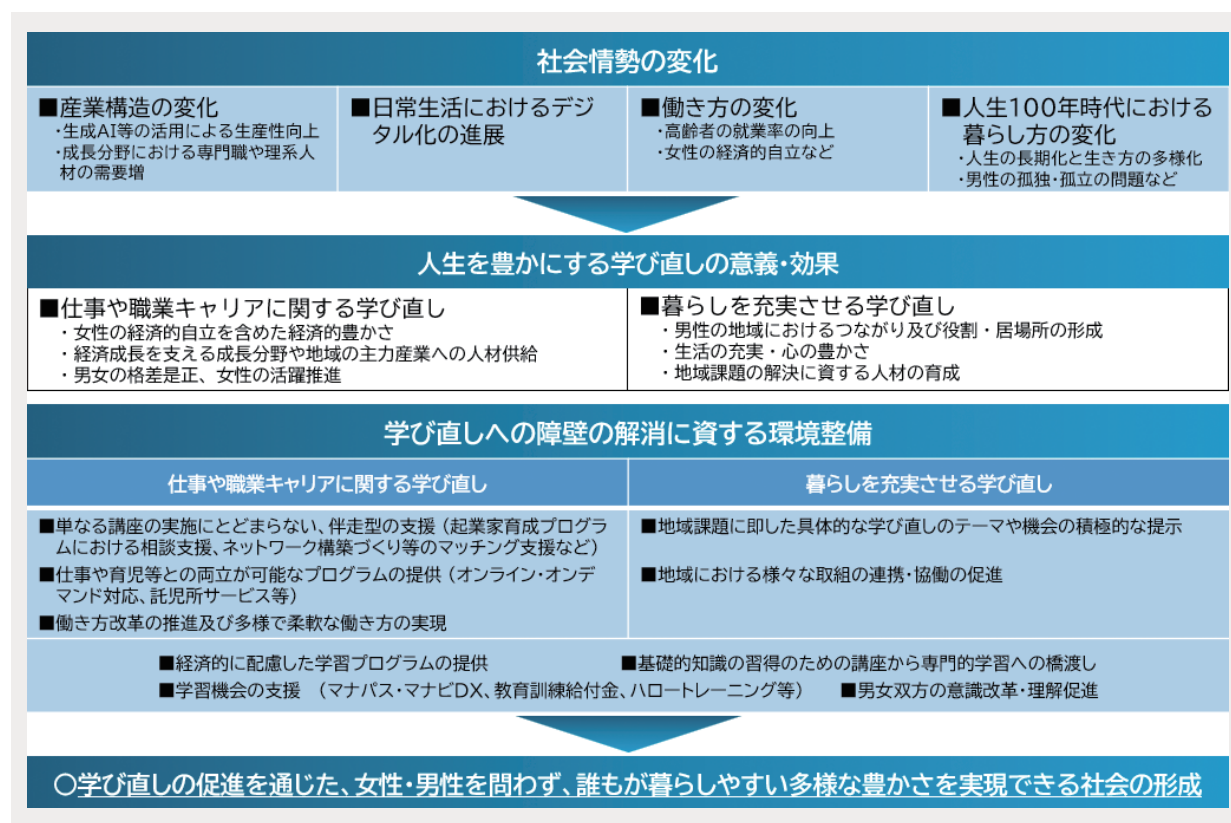
特に、男女共同参画社会の形成という観点

においては、地域における男女共同参画施策の推進に当たっての連携・協働の拠点³⁴である男女共同参画センターが、学び直しの障壁における男女の傾向の差も踏まえ、地域の実情に応じた課題を解決できる支援を充実していくことが重要と考えられ、地方公共団体においては、令和8（2026）年1月に内閣府が策定した「男女共同参画センターにおける業務及び運営についてのガイドライン」及び「男女共同参画センターの取組事例集」も活用しつつ、地域社会の課題解決に資する学び直しの機会を積極的に提供することが期待される。また、このような取組を積極的に進める地方公共団体に対し、地域女性活躍推進交付金による財政的な援助のほか、独立行政法人

男女共同参画機構による、多様な学び直しの取組についての好事例の収集・横展開や、男女共同参画センターの実施する研修等の講師のマッチング・派遣、取組の実施に必要な人材の育成などを通じた支援を進めていく必要があると考えられる。

学び直しへの障壁を乗り越えるためのきめ細やかな環境整備を含め、「人生を豊かにする学び直し」を促進することにより、個人の成長のみならず、地域・社会課題の解決が図られ、ひいては我が国の経済成長などにつながることを通じ、女性も男性も暮らしやすい多様な幸せ（well-being）の実現する社会の形成が促進されることが望まれる。

特－37図 多様な豊かさを実現できる社会の形成に向けた学び直しの促進



34 男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）第18条において、男女共同参画センターは、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動を行う民間の団体その他の関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を推進するための拠点として法的に位置づけられているとともに、地方公共団体に対し、男女共同参画センターの機能を担う体制の確保について努力義務を課している。

参考 「令和7年度人生を豊かにするための学びに関する調査」(内閣府委託調査)**(1) 調査目的**

人生100年時代においては、長い人生を見据え、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)にとらわれずに、「教育、仕事、老後」という単線型の人生設計ではなく、人生ステージに応じた様々な働き方、学び方、生き方を選ぶよう、主体的なライフキャリア形成が重要となっている。

急速なテクノロジーの進展・利活用の広がりの中で、デジタルを始めとするビジネススキルの習得は、人生における多様な選択を可能にし、所得向上・経済的自立にもつながることが期待されるが、企業における教育訓練の受講割合は、女性よりも男性の方が高く、非正規雇用労働者よりも正規雇用労働者の方が高くなっている。また、出産・育児等によりキャリアのブランクがある女性が再就職に踏み出せない背景として、自身の過去の就業経験やスキル等に不安を感じていることが考えられる。

加えて、女性も男性も、仕事以外に個人としての多様な活動に参加し役割を持つことが、生涯にわたり豊かな人生をもたらすと考えられるが、変化の激しい現代社会においては、それらの活動においても、継続的な学び直しが重要であり、様々な学びの積み重ねは、人々のwell-beingの向上にもつながると考えられる。

こうした問題意識の下、男女、年代別等に、人生を豊かにする学びに対する関心や意識の傾向を明らかにするとともに、学びを促進、継続するために求められる支援等を把握することで、男女共同参画の視点を踏まえた生涯学習や能力開発の推進に向けた検討材料とする。

(2) 調査方法

インターネット・モニターに対するアンケート調査

(3) 調査期間

令和7(2025)年12月2日(火)～12月15日(月)

(4) 調査対象及び回答者数

- ・調査対象：国内在住のインターネット・モニター(20歳以上69歳以下)
- ・回答者数：20,000人

(5) 調査項目

- ①広義の学びに対する意識
- ②デジタルツールに関する知識やスキルに対する意識
- ③仕事や職業キャリアに関する学びに対する意識
- ④役割や居場所に対する意識