

多様な選択を可能にする能力開発・生涯学習施策に関する監視・影響調査報告書(概要)

平成 19 年3月 監視・影響調査専門調査会

本監視・影響調査の問題意識

◇少子高齢化等が進む中で、多様な人材の育成が不可欠。男女共に人生の各段階で多様な選択肢が用意され、必要な能力を開発して望む形で選択することができることは重要。女性に特徴的な事情にも配慮し、効果的な能力開発・生涯学習を実施することにより、更なる女性の能力発揮を期待。

◇本監視・影響調査では、女性の多様な選択をめぐる現状と課題、能力開発・生涯学習施策の現状と課題を見た上で、それらを踏まえた効果的な能力開発・生涯学習の在り方や施策の今後の取組について提言する。

本監視・影響調査の構成

I 女性の多様な選択をめぐる現状と課題

II 能力開発・生涯学習施策の現状と課題

[コラム]企業等における女性の能力開発・能力発揮に役立つ先進的な取組の例

III 今後の取組に向けて

1 基本的な考え方:誰でもいつでもどこでも能力開発・生涯学習に参加できる参加保障の体制作り

2 女性のライフステージごとのニーズに即した能力開発・生涯学習施策

(1)就業・起業や地域活動への参画につながる能力開発・生涯学習の実施 (P2)

(2)子育て等による就業中断期の存在も考慮した能力開発・生涯学習の実施 (P3)

(3)子育てや地域活動経験等をいかした職業能力開発の実施 (P4)

(4)能力開発・能力発揮の意欲向上の促進 (P5)

3 施策をより効果的に実施していくための取組

4 施策を取り巻く制度・環境の整備 (P6)

＜効果的な取組に向けて＞

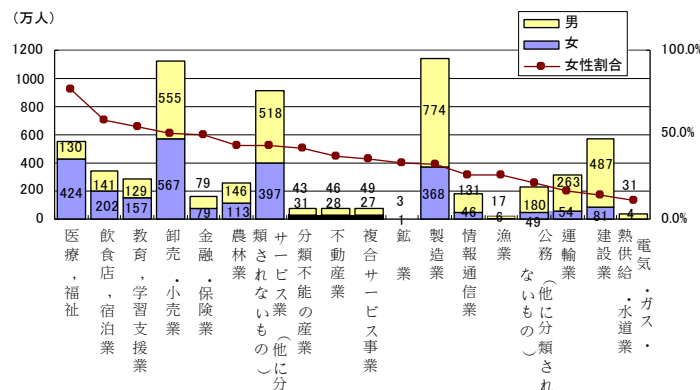
1 就業・起業や地域活動への参画につながる能力開発・生涯学習

＜現状＞

女性のライフステージごとの様々な状況やニーズを明示的に考え積極的に対応した取組は余り多くない。

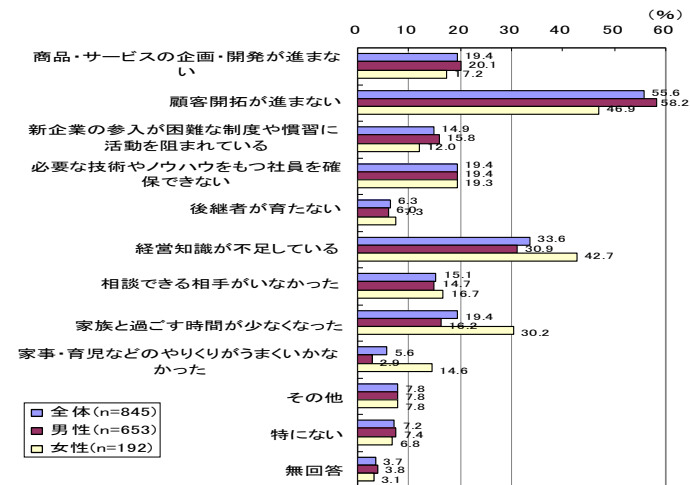
分野によって女性の就業にばらつきがある。(女性の構成比が高い産業は、医療・福祉、飲食店・宿泊業、教育・学習支援業等。)起業について、女性起業家は経営知識の不足を感じている。

図表1 産業別就業者数



出所:総務省統計局「労働力調査」(平成17年)

図表2 開業後直面した困難(創業した人)



原資料:経済産業省「起業に影響する諸要因に関する調査」(平成16年)

出所:経済産業省「女性の自己雇用に関する研究会報告書」(平成16年)

＜求められる取組＞

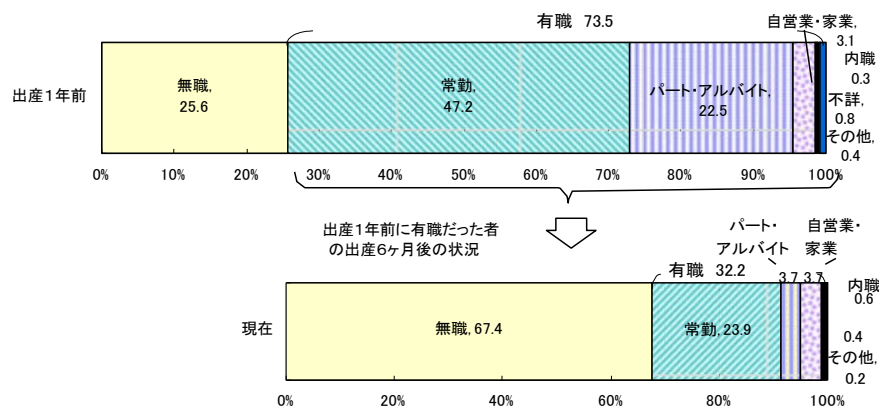
- ・長期的なライフプランニングを支援する情報提供
- ・女性の比率の低い科学技術等の分野への選択の支援
- ・起業女性への継続した実践的支援(事業資金調達、管理・財務業務知識の習得等)
- ・企業ニーズを把握した能力開発の実施

2 子育て等による就業中断期の存在も考慮した能力開発・生涯学習

<現状>

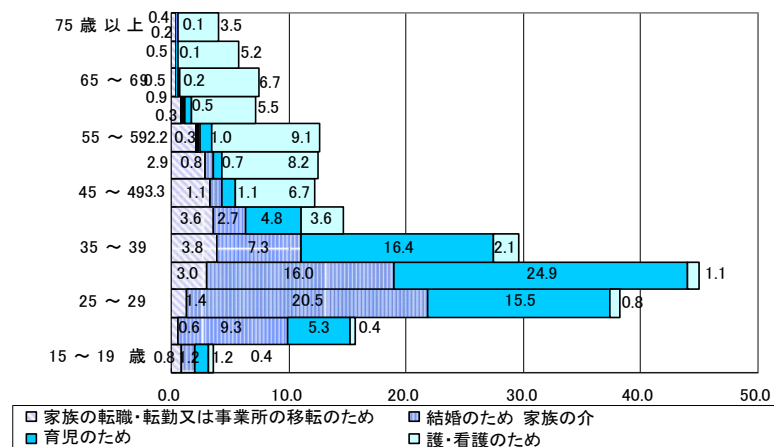
出産を機に約7割の女性が退職しており、また、家庭の状況により就業を中断する女性も多い。

図表3 きょうだい数1人(本人のみ)の世帯の出産前後の女性の就業状況



出所:厚生労働省「第1回 21世紀出生児縦断調査」(平成13年度)

図表4 年齢階級別の離職理由(単数回答)(女性)(%)



出所:総務省統計局「就業構造基本調査」より作成(平成14年)

<求められる取組>

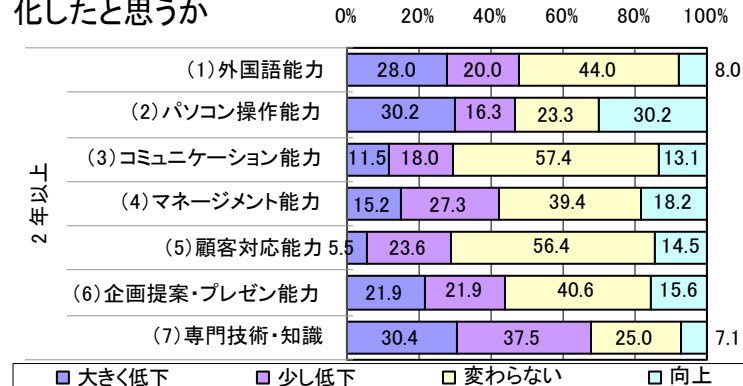
- ・非就業者(就業中断中の女性)の現状やニーズの把握
- ・就業中断者への能力開発機会提供、再就職後の能力発揮の支援
- ・家庭でのeラーニング等の活用や柔軟な時間設定、身近な場所での開催、託児場所に配慮した能力開発機会提供

3 子育てや地域活動経験等をいかした職業能力開発

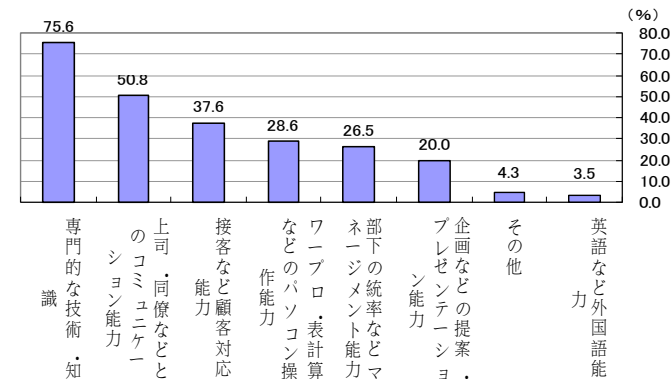
<現状>

離職期間が長くなると(2年以上)専門技術・知識等が大きく低下したと感じる女性が多い。一方、企業は中途採用者の採用の際、専門的な知識・技術やコミュニケーション能力等を重視している。

図表5 本人が離職期間中に能力がどのように変化したと思うか



図表6 中途採用者の採用の際に企業が重視するもの



注) 回答者は、結婚・育児により就業中断を行った20～49歳の女性130人。

注) 無回答及び「そもそも必要とされていない」と回答したものは除く。

原資料: 内閣府「多様な働き方に関する意識調査」(2006年)により作成。出所: 内閣府国民生活白書(平成18年)

注) 「中途採用を募集するとき採用にあたりどのような能力を重視しますか。(○は3つまで)」と聞いた問いに対する回答。

注) 回答企業は、全国の従業員規模30人以上の企業898社(無回答・無効回答を除く。)

原資料: 内閣府「企業の採用のあり方に関する調査」(2006年)により作成。出所: 内閣府国民生活白書(平成18年)

<求められる取組>

- ・企業が子育てや地域活動経験等から培われた能力※)を職業能力として積極的に評価できるような、判定方法等の検討や情報提供の実施。
- ・培われた能力を認識、評価し、職業能力につなげる本人の意識啓発(“マインドアップ”)の推進。

※) <子育てや地域活動経験等が職業能力としていかされる例>

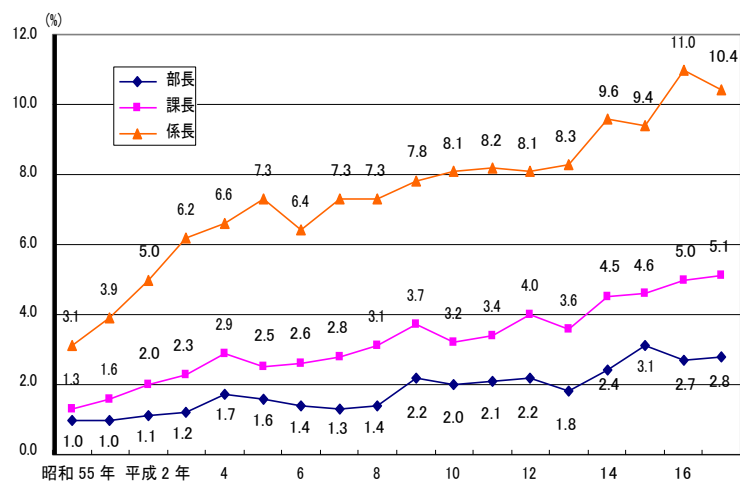
- ・家事や子育て、介護関連の商品開発やマーケティング
- ・地域活動で得た知識や人脈をいかした営業活動
- ・複数の業務を同時に処理する時間管理能力やコミュニケーション能力
- ・企業の行う社会貢献事業への参画

4 能力開発・能力発揮の意欲向上

<現状>

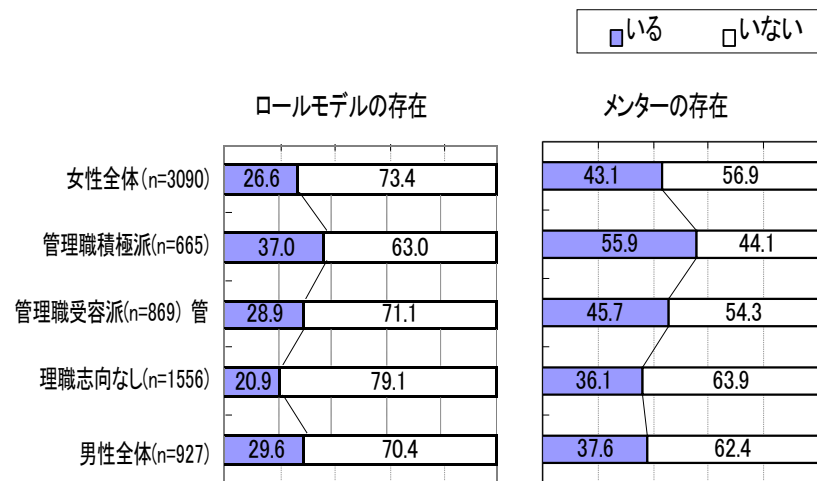
女性の管理職志向にはロールモデルやメンター(先輩の助言者)の存在が影響しているが、現実には役職者に占める女性割合は低い。

図表7 役職者に占める女性割合の推移



出所:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

図表8 管理職志向別のロールモデル・メンターの存在の有無



出所:リクルート「働く女性の管理職志向と企業選びの視点調査」(平成18年)

<求められる取組>

- ・ロールモデルの育成、具体的なキャリアパスの提示、メンター制度導入等
- ・長期的なライフプランニングを支援する情報提供

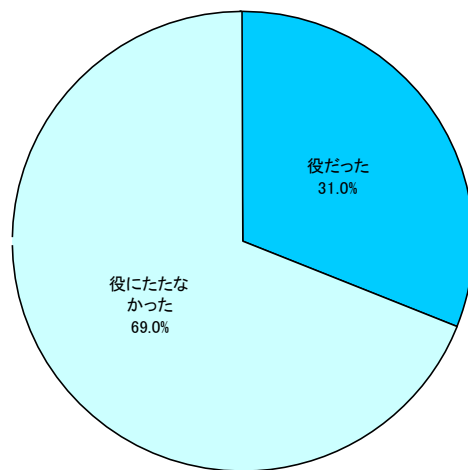
5 就労とのマッチングや雇用形態に中立的な能力開発機会

<現状>

資格や技術、技能が再就業に役立ったと考える人は約3割。

また、非正規雇用者（非典型）の Off-JT（通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練・研修）経験比率は正規雇用者（正社員）と比べて低くなっている。

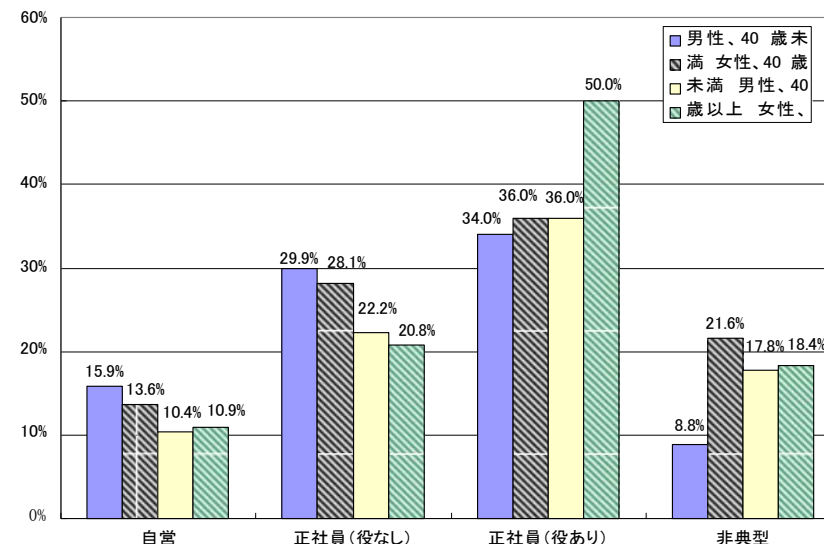
図表9 制度を利用して取得した資格、技術・技能が再就職に役立ったか



注) 末子が4歳以上小学校までの子どもを持つ再就業した女性及び再就業する予定の女性を対象としている。

出所:UFJ総合研究所「わが国の労働市場における各種制約と再就業に与える影響に関する調査研究報告書」(内閣府委託平成17年)より作成。

図表10 過去1年間OffJT経験比率



原資料:みずほ情報総研、経産省委託「働き方と学び方に関する調査」2005年

出所:「監視・影響調査専門調査会」(第9回)(平成18年5月15日)黒澤昌子氏資料「女性の能力開発の実態について」

<求められる取組>

- ・公共職業訓練や社会教育施設等とハローワーク、地方公共団体等との連携の推進、大学等の教育機関を通じたキャリア教育の実施
- ・非正規雇用者の能力開発の推進
- ・雇用保険の加入状況に中立的な能力開発機会の確保

女性の多様な選択をめぐる現状と課題

- | | |
|----------------------|---|
| ①多様なライフスタイル選択の困難 | ・ライフステージに応じた多様な働き方が困難
・理工系分野や農業など横へのチャレンジが困難
・就労中断期間に対する企業の低い評価 |
| ②不透明な将来展望 | ・家庭の状況に応じて働き方の変更を余儀なくされる
・管理職昇進等のキャリアプランが描きづらい |
| ③ニーズと能力開発機会、就労のミスマッチ | ・企業内訓練の減少、特に非正規雇用者の訓練が少ない
・能力開発・資格取得と就労のミスマッチ
・経営知識の不足を感じている女性起業家 |

能力開発・生涯学習施策の現状と課題

- | | |
|---------------|---|
| ①施策の分野・形式・内容 | ・新規分野への参入を促す積極的取組は余り多くない
・女性のライフステージごとの様々な状況やニーズを明示的に考え積極的に対応した取組は余り多くない |
| ②ニーズ把握・評価・連携 | ・男女別のデータ・ニーズの把握が不十分
・評価を行っていない施策も多い
・大半の施策は各府省単位で実施 |
| ③施策を取り巻く制度・環境 | ・ハローワークや就労先との連携により一層の取組が求められる
・雇用形態の多様化へ対応した能力開発が求められる |

今後の取組

◆基本的な考え方

「誰でも(男女共に)いつでもどこでも能力開発・生涯学習に参加できる参加保障の体制作り」が必要

◇女性のライフステージごとのニーズに即した能力開発・生涯学習施策

◆就職・企業 や地域活動への参画につながる能力開発・生涯学習の実施

・企業女性への継続した実践的支援 等

◆就業中断期の存在も考慮した能力開発・生涯学習の実施

・就業中断者への能力開発機会提供、再就職後の能力発揮の支援
・子育て等と両立しやすい時間や場所への配慮(eラーニングの活用、託児場所の提供等) 等

◆子育てや地域活動経験等をいかした職業能力開発の実施

・能力の判定方法の検討
・職業能力につなげる本人への意識啓発(“マインドアップ”)の推進 等

◆能力開発・能力発揮の意欲向上の促進

・ロールモデル育成、メンター制度導入等
・ライフプランニングを支援する情報提供 等

◇施策をより効果的に実施していくための取組

・男女別データの整備等の推進 等

◇施策を取り巻く制度・環境の整備

◆能力開発・生涯学習と就労とのマッチングの推進

・ハローワークや教育機関等との連携の推進 等

◆雇用形態に中立的な能力開発機会の確保

・非正規雇用者の能力開発の推進
・雇用保険の加入状況に中立的な能力開発機会の確保の必要 等

監視・影響調査専門調査会 委員名簿

平成19年4月1日現在
(50音順、敬称略)

※植本	眞砂子	日本労働組合総連合会副会長
○ 大沢	真知子	日本女子大学教授
◎※鹿嶋	敬	実践女子大学教授
	勝又 幸子	国立社会保障・人口問題研究所部長
	神田 道子	独立行政法人国立女性教育会館理事長
※佐藤	博樹	東京大学教授
	神野 直彦	東京大学教授
※袖井	孝子	お茶の水女子大学名誉教授
※橘木	俊詔	同志社大学教授
	畠中 誠二郎	中央大学教授
	山口 みつ子	(財)市川房枝記念会常務理事
	山谷 清志	同志社大学教授
	横田 洋三	中央大学教授

(会長:◎印、会長代理:○印)

(男女共同参画会議議員:※印)