

参考 目次

参考1	男女共同参画会議令	参考— 1
参考2	男女共同参画会議議員名簿	参考— 2
参考3	監視・影響調査専門調査会運営規則	参考— 3
参考4	監視・影響調査専門調査会委員名簿	参考— 4
参考5	男女共同参画会議における監視の実施方針	参考— 5
参考6	男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況の監視及び影響調査に 関する今後の活動方針について	参考— 9
参考7	監視・影響調査専門調査会における審議状況	参考— 10

参考1

男女共同参画会議令(平成12年政令第259号)

内閣は、男女共同参画社会基本法(平成十一年法律第七十八号)第二十八条の規定に基づき、この政令を制定する。

(専門委員)

第一条 内閣総理大臣は、専門の事項を調査させるため必要があるときは、男女共同参画会議(以下「会議」という。)の意見を聴いて、会議に専門委員を置くことができる。

2 専門委員は、当該専門の事項に関し学識経験を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する。

3 専門委員は、その者の任命に係る当該専門の事項に関する調査が終了したときは、解任されるものとする。

4 専門委員は、非常勤とする。

(専門調査会)

第二条 会議は、その議決により、専門調査会を置くことができる。

2 専門調査会に属すべき者は、専門委員のうちから、議長が指名する。ただし、議長は、必要があると認める場合は、専門調査会に属すべき者として議員を指名することができる。

3 専門調査会は、その設置に係る調査が終了したときは、廃止されるものとする。

(庶務)

第三条 会議の庶務は、内閣府男女共同参画局総務課において処理する。

(雑則)

第四条 この政令に定めるもののほか、議事の手続その他会議の運営に関し必要な事項は、議長が会議に諮って定める。

参考2

男女共同参画会議議員名簿

平成19年4月1日現在

議長	議員	塩崎 恭久 菅 義偉	内閣官房長官 総務大臣
同	長勢 甚遠	法務大臣	
同	麻生 太郎	外務大臣	
同	尾身 幸次	財務大臣	
同	伊吹 文明	文部科学大臣	
同	柳澤 伯夫	厚生労働大臣	
同	松岡 利勝	農林水産大臣	
同	甘利 明	経済産業大臣	
同	冬柴 鐵三	国土交通大臣	
同	若林 正俊	環境大臣	
同	溝手 顕正	国家公安委員会委員長	
同	高市 早苗	内閣府特命担当大臣(少子化・男女共同参画)	
同	岩田 喜美枝	株式会社資生堂取締役執行役員常務	
同	植本 眞砂子	日本労働組合総連合会副会長	
同	内永 ゆか子	日本アイ・ビー・エム株式会社技術顧問	
同	帯野 久美子	株式会社インターアクト・ジャパン代表取締役	
同	鹿嶋 敬	実践女子大学教授	
同	勝俣 恒久	東京電力株式会社取締役社長	
同	加藤 さゆり	全国地域婦人団体連絡協議会事務局長	
同	神津 カンナ	作家	
同	佐藤 博樹	東京大学教授	
同	袖井 孝子	お茶の水女子大学名誉教授	
同	橘木 俊詔	同志社大学教授	
同	谷本 正憲	石川県知事	

参考3

監視・影響調査専門調査会運営規則

平成16年10月20日
監視・影響調査専門調査会

(調査会の運営)

第1条 監視・影響調査専門調査会(以下「調査会」という。)の議事の手続その他調査会の運営に関しては、法令及び男女共同参画会議運営規則に定めるもののほか、この運営規則の規定するところによる。

(調査会の招集)

第2条 調査会は、会長が招集する。

(委員の欠席)

第3条 調査会に属する議員又は専門委員(以下「調査会委員」という。)が調査会を欠席する場合は、代理人を調査会に出席させ、又は他の調査会委員に議決権の行使を委任することはできない。

2 調査会を欠席する調査会委員は、会長を通じて、当該調査会に付議される事項につき、書面により意見を提出することができる。

(議事)

第4条 調査会は、会長が出席し、かつ、調査会委員の過半数が出席しなければ、開くことはできない。

2 議事は、出席した調査会委員の過半数をもって決し、可否同数の場合には、会長の決するところによる。

(議事要旨)

第5条 会長は、調査会の終了後、速やかに、当該調査会の議事要旨を作成し、これを公表する。

(議事録)

第6条 会長は、当該調査会の議事録を作成し、調査会に諮った上で、一定期間を経過した後これを公表する。

(会長代理)

第7条 会長に事故があるときは、あらかじめ会長の指名する調査会委員が、その職務を代理する。

(雑則)

第8条 この規則に定めるもののほか、調査会^{参考3}に関する必要な事項は、会長が定める。

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)

参考5

男女共同参画会議における監視の実施方針

平成13年10月3日
男女共同参画会議決定

1. 本方針の目的

本方針は、男女共同参画会議が、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号。以下「基本法」という。）第22条に基づき、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視するに当たり、当面の基本的な実施方針を定めるものである。

2. 監視の目的

男女共同参画会議が行う監視は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況について、書面調査、説明聴取等により実態を的確に把握すること、内容及び進捗状況等について評価を行うこと、及び必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べることにより、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進が着実かつ効果的に図られるよう促進することを目的とする。

3. 監視の対象

男女共同参画会議は、以下のものを対象として監視を実施する。

- (1) 「男女共同参画基本計画」（平成12年12月12日閣議決定。以下「基本計画」という。）に盛り込まれた施策の実施状況
- (2) その他男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況

4. 監視の観点

男女共同参画会議は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況について、以下の観点から監視する。この場合、個々の施策の特性等に応じて、必要となる観点を適用するものとする。

- (1) 施策を具体化するための手段としてどのような事務事業を実施するのか。
また、それらは基本法に示される基本理念や基本計画等に適合した内容となっているか。
- (2) 施策の実施による所期の効果が得られているか。また、施策の効果が適切に把握され、それを踏まえた施策の推進が図られているか。
- (3) 施策の効率的かつ効果的な実施方法が採られているか。(例えば、社会資源が有効に活用されているか、関連する分野における施策との連携の確保や総合的な推進が図られているか、便益が及ぶべき者に便益が及んでいるか等)
- (4) 施策の実施(事務事業の企画立案及び実施を含む。)に当たり、国民への説明、関係者からの意見聴取等、透明性の確保や施策に対する国民の信頼と理解の確保のための手段が採られているか。
- (5) 施策の実施(事務事業の企画立案及び実施を含む。)に当たり、男性・女性双方のニーズの把握、なお現実存在する男女の社会における様々な立場の考慮など、男女共同参画社会の形成促進の視点がその運営方法に盛り込まれているか。

5. 基本計画に盛り込まれた施策の実施状況の監視

男女共同参画会議は、以下の区分により、計画的な監視を行う。

(1) 府省統一的な施策の実施状況の監視

広く政府全体としての取組が求められている施策(国の審議会等委員への女性の参画の促進、女性国家公務員の採用・登用等の促進、男女共同参画の視点に立った統計調査等の充実、国の行政機関の策定する広報・出版物等における性にとらわれない表現の促進等)について、順次、各府省における実施状況を監視する。

(2) 各府省が複数又は単独で担当する施策の実施状況の監視

各府省が複数又は単独で担当する施策について、順次、関係府省におけ

る実施状況を監視する。

複数の府省(部局)が講ずる施策である場合又は関連する施策がある場合は、府省(部局)間又は施策間の連携が確保され、効率的な推進が図られているかという点に特に留意する。

なお、各府省において当該施策に係る政策評価が実施されている場合は、その結果を参考にするものとする。

6. その他男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況の監視

男女共同参画会議は、基本法第 22 条に基づき内閣総理大臣及び関係各大臣に述べた意見に係る施策等であって、閣議又は男女共同参画推進本部等において決定されたものについて、順次、その実施状況を監視する。

この場合、府省統一的な施策については5. (1)に準じ、各府省が複数又は単独で担当する施策については5. (2)に準ずることとする。

7. 監視の実施手順等

(1) 書面調査

男女共同参画会議は、5. 及び6. に該当する施策の実施状況及び実施予定等について、基本法第 12 条に定める年次報告等、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に係る予算額調べその他の資料の活用により、毎年度定期的に、書面による調査を行う。内閣府男女共同参画局においては、関係各府省等と協力しつつ、監視に必要な情報を収集・整理する。

(2) 説明聴取

男女共同参画会議は、毎年度、重点的に監視する施策を定め、苦情処理・監視専門調査会(男女共同参画会議が特定の施策の実施状況の監視を行う専門調査会を別に指定する場合は、当該専門調査会)において関係各府省から説明を聴取する。

重点的に監視する施策については、原則として各年度の当初に定めることとするが、必要があると認めるときは随時定めることができる。

重点的に監視する施策を定めるに当たっては、次の施策を優先的に取り上げることとする。

ア. 基本法第 22 条に基づく男女共同参画会議の意見等を踏まえ、必要な措置を早急に講ずることが求められている施策

イ. 府省統一的な施策で、政府全体としての取組が求められているもの

(3) 評価及び意見

男女共同参画会議は、(1)及び(2)の結果に基づき、対象施策の実状況について、4.に掲げる観点から評価を行い、その結果、必要と認めるときは、重要性、緊急性等も勘案し、内閣総理大臣及び関係各大臣に対して意見を述べることとする。さらに、男女共同参画社会の形成促進の観点から注目すべき内容又は運営方法を有する施策についても紹介するものとする。

なお、男女共同参画会議は、対象施策の効果の定量化による評価に努めることとするが、それが困難な場合においては定性的に評価するものとする。苦情処理・監視専門調査会等においては、対象施策の進捗状況等についての的確に評価を行うための手法に関する調査検討を大学、研究機関等における研究成果にも留意しつつ継続的に行う。

8. 雑則

- (1) 男女共同参画会議は、本実施方針に基づき実施した監視の結果を公表する。また、男女共同参画会議は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況の監視について国民からの意見を随時受け付け、その後の監視活動の参考とし、必要に応じ見直しを行う。
- (2) 本実施方針については、社会経済情勢の変化、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況、評価手法に係る知見の集積等を踏まえて、必要と認めるときは、見直しを行う。

参考6

男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況の監視及び影響調査に関する今後の活動方針について

平成17年12月26日
男女共同参画会議決定

男女共同参画会議が今後重点的に監視を行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策は、次のとおりとする。①については、影響調査も併せて行うこととする。

- ① 男女共同参画基本計画（平成12年12月12日閣議決定）（以下「基本計画」という。）の重点目標3「雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保」及び重点目標4「農山漁村における男女共同参画の確立」のうち、能力開発に係る施策並びに重点目標10「男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実」の「多様な選択を可能にする教育・学習機会の充実」に掲げる施策
- ② 基本計画の重点目標1「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大」の都道府県・政令指定都市における審議会等の委員についての国の法令に基づく職務指定

参考7

監視・影響調査専門調査会における審議状況 (多様な選択を可能とする能力開発・生涯学習施策について)

(平成17年12月26日の男女共同参画会議において、「男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況の監視及び影響調査に関する今後の活動方針について」を決定)

第7回会合(平成18年2月9日開催)

○有識者ヒアリング

佐藤 博樹 委員

「多様な選択を可能にする職業能力開発施策に関する監視・影響調査を実施する際のポイント」

大矢 和子氏(株式会社資生堂 執行役員 CSR部長)

「資生堂の男女共同参画活動からみた女性の能力開発の課題」

第9回会合(平成18年5月15日開催)

○有識者ヒアリング

黒澤 昌子氏(政策研究大学院大学教授)

「女性の能力開発の実態」

三輪 建二氏(お茶の水女子大学教授)

「女性の生涯学習成人教育学の立場を中心に」

第11回会合(平成18年6月19日開催)

○有識者ヒアリング

伊藤 みどり氏(女性ユニオン東京)

「どんな雇用形態でも労働者が尊重される社会に」

第12回会合(平成18年7月25日開催)

○有識者ヒアリング

脇坂 明氏(学習院大学教授)

「女性の能力開発」

第13回会合(平成18年9月13日開催)

○有識者ヒアリング

筑後 幸恵氏(埼玉県立大学助教授)

「看護職における女性の能力開発」

山田 貫司氏(日本ヒューレット・パッカート株式会社人事統括本部長)

一守 靖氏(日本ヒューレット・パッカート株式会社人事統括本部人事企画・コミュニケーション本部本部長)

「HP社における人事評価制度－HPパフォーマンス・マネジメント－」

○各府省書面調査結果について

第14回会合(平成18年10月2日開催)

○有識者ヒアリング

川手 督也氏(日本大学生物資源科学部食品経済学科助教授)

「農村女性をめぐる現状と課題」

○多様な選択を可能にする能力開発・生涯学習に関する影響調査－女性の多様な選択をめぐる現状と課題(統計データ分析)－

第15回会合(平成18年10月23日開催)

○各府省庁ヒアリング文部科学省、農林水産省、総務省

第16回会合(平成18年11月13日開催)

○各府省庁ヒアリング内閣府、経済産業省、厚生労働省

第17回会合(平成18年12月20日開催)

○多様な選択を可能にする能力開発・生涯学習に係る監視・影響調査報告書の骨子及び盛り込むべき論点の整理

第18回会合(平成19年2月14日開催)

○多様な選択を可能にする能力開発・生涯学習に係る監視・影響調査報告書の取りまとめに向けての審議

第19回会合(平成19年3月16日開催)

○多様な選択を可能にする能力開発・生涯学習に係る監視・影響調査報告書の取りまとめに向けての審議

資料 目次

資料1	女性の多様な選択をめぐる現状と課題＜資料＞……………	資料－ 1
資料2	能力開発・生涯学習に関する施策についての府省庁書面調査について……………	資料－ 113
資料3	能力開発・生涯学習に関する施策＜担当省別＞……………	資料－ 114
資料4	能力開発・生涯学習に関する施策＜分野・形式・内容別＞……………	資料－ 115
資料5	能力開発・生涯学習に関する施策＜分野別詳細一覧＞……………	資料－ 116
資料6	能力開発・生涯学習施策に関する各府省ヒアリングについて……………	資料－ 129

資料1

I. 女性の多様な選択をめぐる現状と課題……………資料-2

1. 女性の就労の現状と希望……………資料-2
 - (1) 労働力率と失業率の状況……………資料-2
 - ①現状……………資料-2
 - ②希望・意識……………資料-8
 - (2) 非正規雇用の状況……………資料-10
 - ①現状……………資料-10
 - ②希望・意識……………資料-15
 - (3) 子育て期の女性の離職・再就職の状況……………資料-18
 - ①現状……………資料-18
 - ②希望・意識……………資料-25
 - (4) 管理職へ登用の状況……………資料-29
 - ①現状……………資料-29
 - ②希望・意識……………資料-30
 - (5) 業種・職種分野別女性の就労状況……………資料-31
 - ①現状……………資料-31
 - ②希望・意識……………資料-48
 - (6) 起業の状況……………資料-51
 - ①現状……………資料-51
 - ②希望・意識……………資料-54
 - (7) 学歴による就労の状況……………資料-57
 - ①現状……………資料-57
 - ②希望・意識……………資料-59
2. 農業分野における女性の現状と希望……………資料-61
 - (1) 農業分野における女性の現状……………資料-61
 - (2) 農業分野における女性の就業に関する希望・意識……………資料-69
3. ボランティア・地域活動における女性の現状と希望……………資料-75
 - (1) ボランティア・地域活動の現状……………資料-75
 - (2) ボランティア・地域活動に関する希望・意識……………資料-79

II. 企業や個人による女性の能力開発の現状と希望……………資料-81

1. 教育訓練サービス市場の状況……………資料-81
2. 企業における能力開発の現状とニーズ……………資料-87
 - (1) 現状……………資料-87
 - (2) ニーズ……………資料-91
3. 職場における職業経験・能力開発……………資料-98
4. 個人による自己啓発・生涯学習に関する現状……………資料-100
5. 能力開発に関する女性の希望・意識……………資料-106

I. 女性の多様な選択をめぐる現状と課題

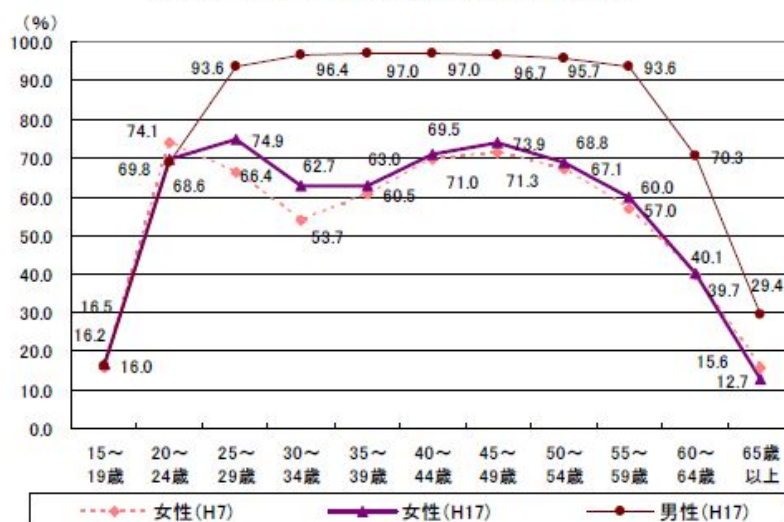
1. 女性の就労の現状と希望

(1) 労働力率と失業率の状況

① 現状

女性の就労状況を、平成 17 年の年齢階級別労働力率で見ると、女性の労働力率は男性より低く、いわゆるM字カーブを描いている。また、過去 10 年の変化を見ると、特に 20 代後半～30 代前半のM字の底が上昇している。

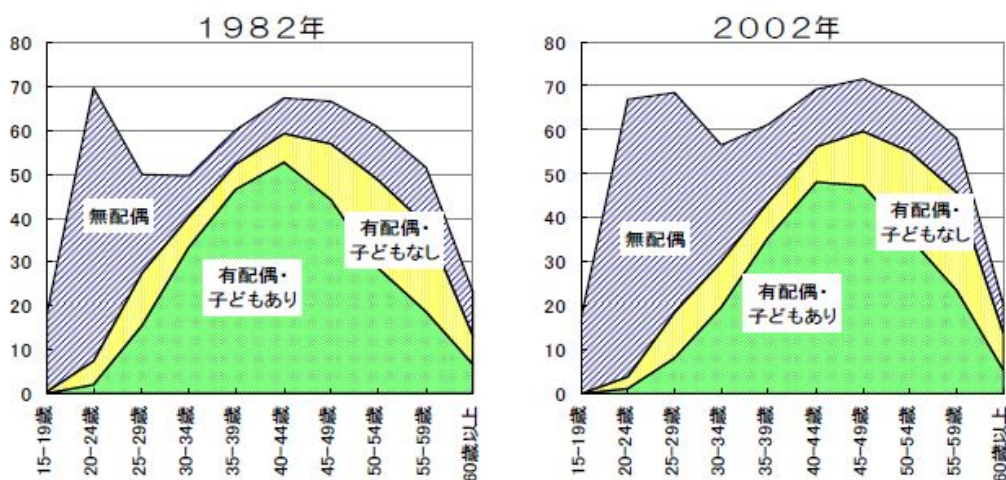
図表 I-1-1 女性の年齢階級別労働力率



出所：総務省統計局「労働力調査」(平成 7, 17 年)

女性の有業率を配偶状態別に 1982 年と 2002 年で比較すると、「配偶者なし」の主に未婚女性と見られる女性の有業率の占める割合は 25～39 歳で特に増加しているが、有配偶の女性の有業率は上昇していない。M字の底が上がっているのは、未婚労働力の増加によるものであると見られる。

図表 I-1-2 女性の家族関係別にみた有業率

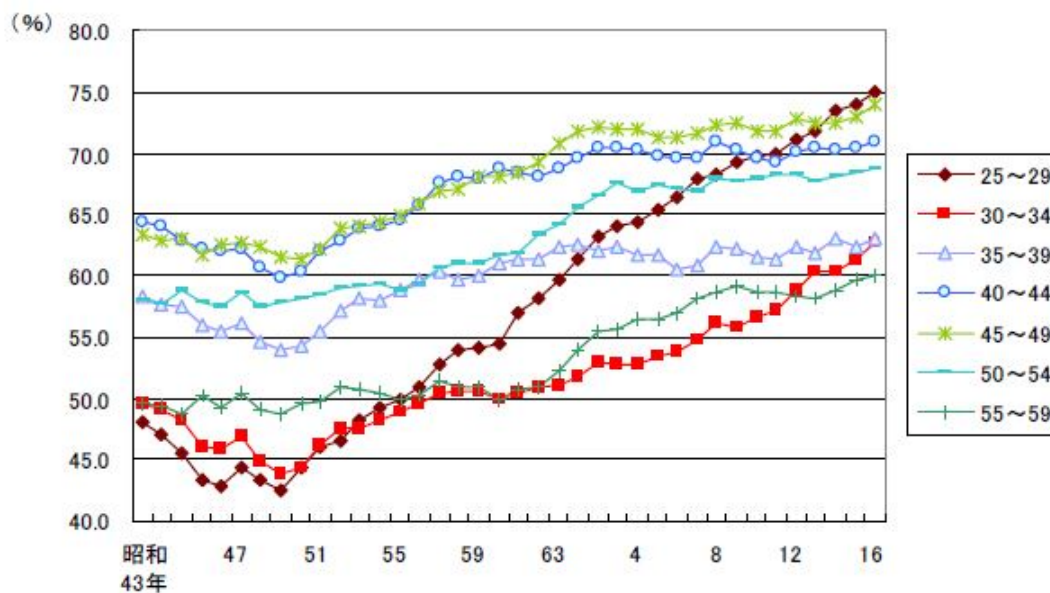


注)「無配偶」は、子どもありと子どもなしを含む。

出所：総務省統計局「就業構造基本調査」より、少子化と男女共同参画に関する専門調査会委員 武石恵美子氏（法政大学）による特別集計。

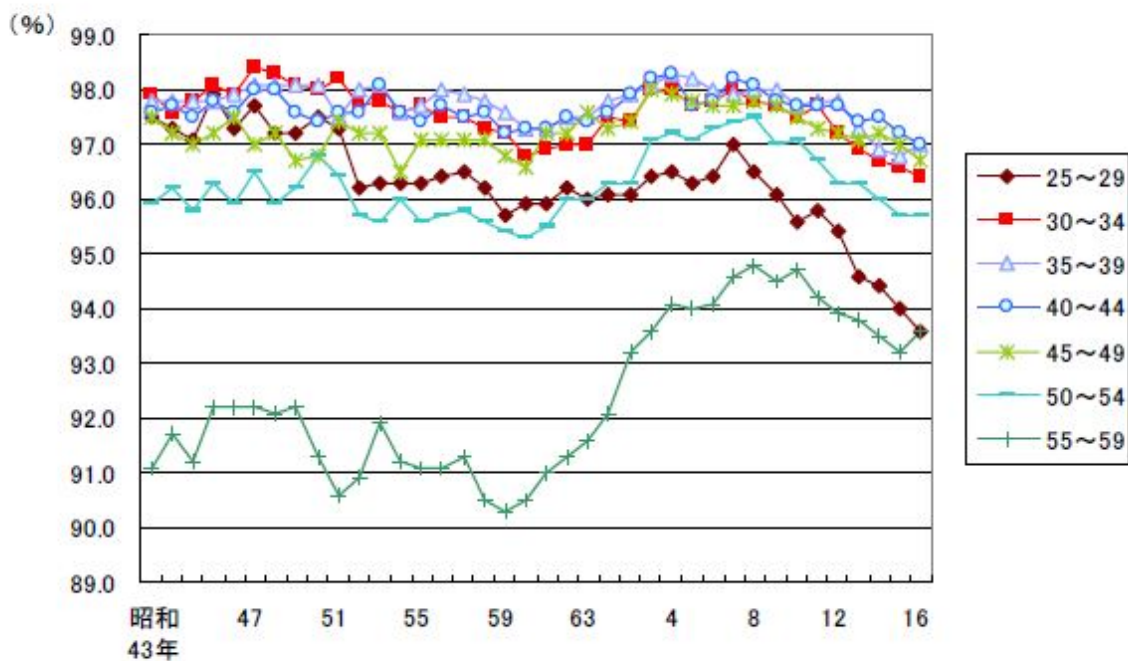
年齢階級別労働力率の長期的な推移を見ると、女性では全体的に上昇の傾向にある。特に20代後半の労働力率が大きく上昇しており、直近のデータでは全世代を通じて最も高くなっている。また、すぐ上の世代である30代の労働力率との格差が大きくなっている。

図表 I-1-3 年齢階級別労働力率の推移（女性）



出所：総務省統計局「労働力調査」

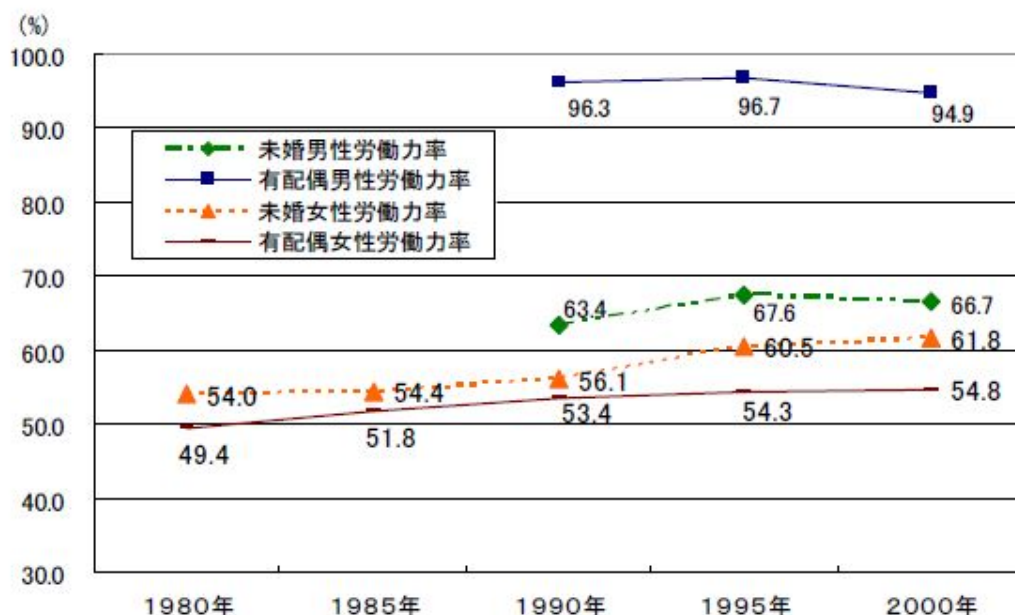
図表 I-1-4 年齢階級別労働力率の推移（男性）



出所：総務省統計局「労働力調査」

配偶関係別女性労働力率を見ると、2000年の未婚労働力率は61.8%と有配偶女性労働力率の54.8%を上回っている。1980年から2000年の20年間で未婚女性労働力率は7.8ポイント上昇し、有配偶女性労働力率は5.4ポイントの上昇にとどまったことから差が開き、この20年間では、未婚女性を中心とした女性の労働力化が進展している。

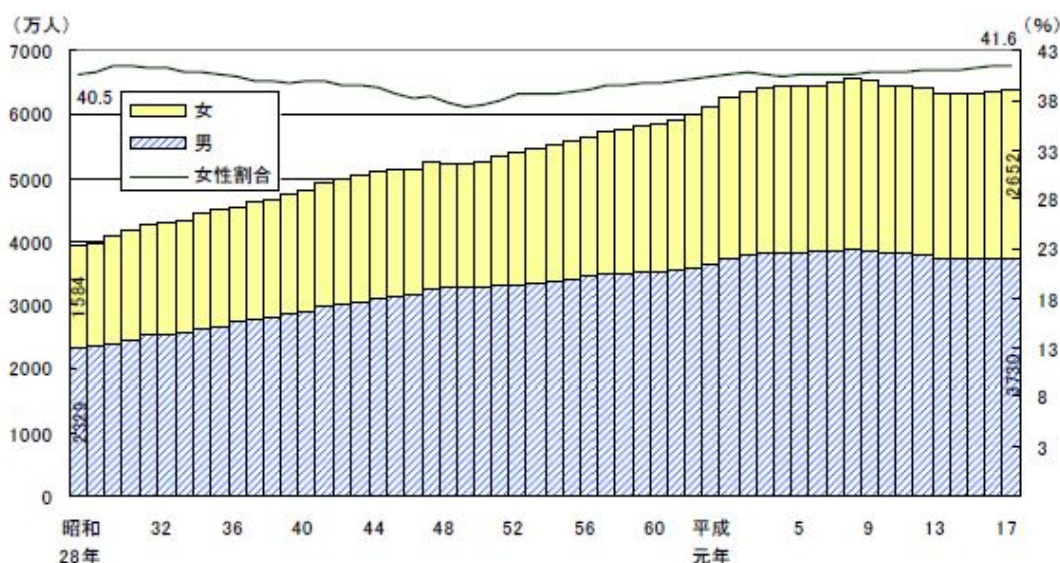
図表 I-1-5 男女別未婚労働力率、有配偶労働力率（15歳～64歳）の推移



出所：総務省統計局「国勢調査」

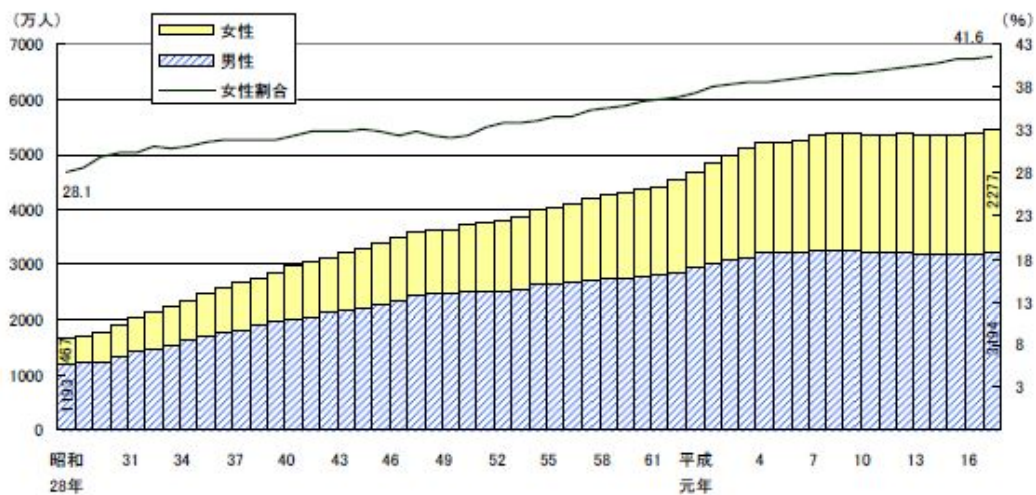
就業者の総数は、ここ10年では微減傾向にあり、雇用者の総数は横ばいであるが、女性の割合はともに上昇傾向にある。

図表 I-1-6 男女別就業者数及び女性割合の推移



出所：総務省統計局「労働力調査」

図表 I-1-7 男女別雇用者数及び女性割合の推移



出所：総務省統計局「労働力調査」

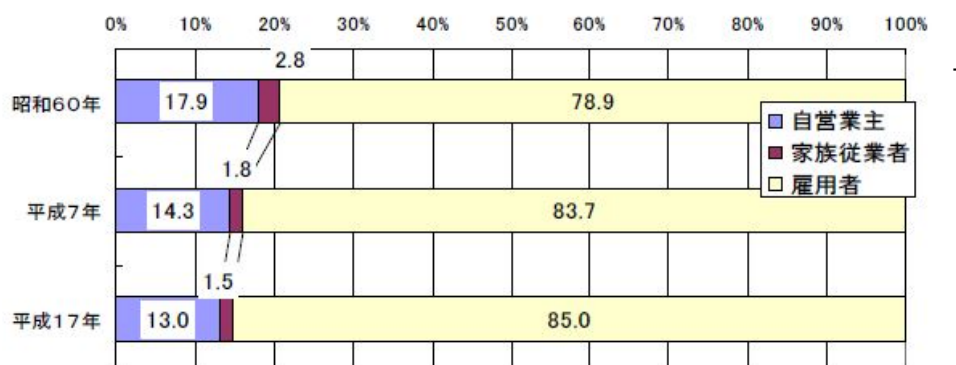
従業上の地位別就業者の割合の推移を見ると、昭和60年と平成7年では、男性の方が雇用者の割合が高かったが、平成17年では、女性就業者の84.7%、男性就業者の85.0%が雇用者となっており、男女差がなくなっている。

図表 I-1-8 従業上の地位別女性就業者の割合の推移



出所：総務省統計局「労働力調査」(昭和60年, 平成7, 17年)

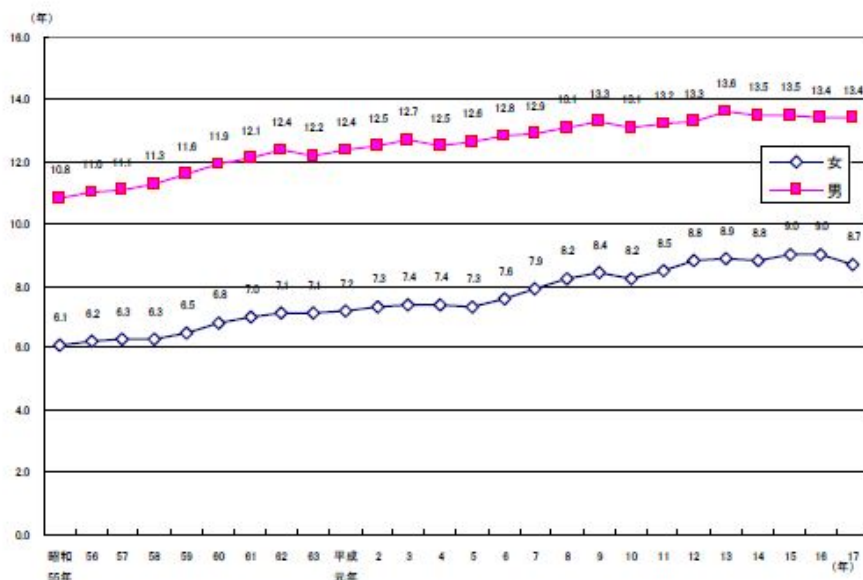
図表 I-1-9 従業上の地位別男性就業者の割合の推移



出所：総務省統計局「労働力調査」(昭和60年, 平成7, 17年)

男女の労働者の平均勤続年数の格差は縮小傾向にあったが、平成17年では女性の平均勤続年数が低下したことにより、やや差が開いた。

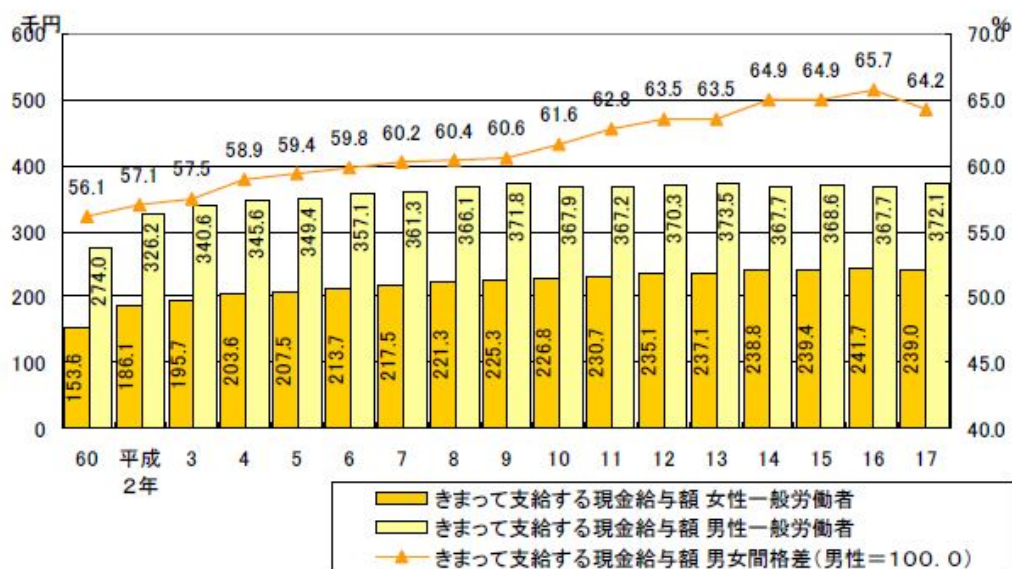
図表 I-1-10 男女労働者の平均勤続年数の推移



出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

きまって支給する現金給与額の男女間格差は長期的には縮小の傾向にあるが、平成17年では男性で上昇し女性で低下したため、男性を100とした場合、女性が64.2となっており、前年と比較して差が開いている。

図表 I-1-11 きまって支給する現金給与額の推移

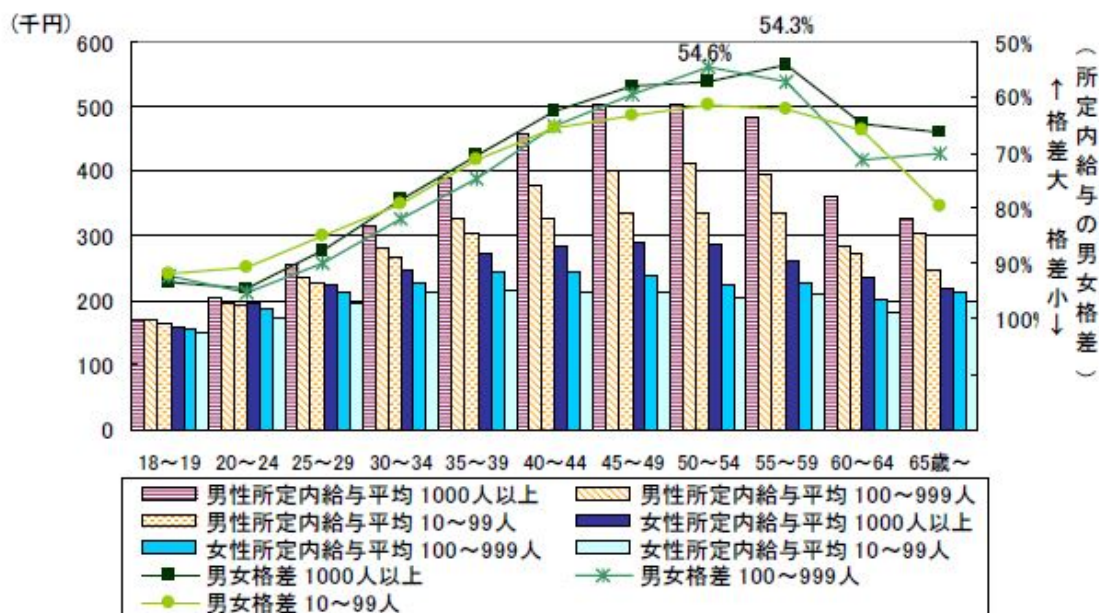


出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

※ きまって支給する現金給与額：労働契約、労働協約あるいは事業所の就業規則などによってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって6月分として支給された現金給与額。手取り額でなく、所得税、社会保険料などを控除する前の額。現金給与額には、基本給、職務手当、精皆勤手当、通勤手当、家族手当などが含まれるほか超過労働給与額も含まれる。現物給与は含んでいない。

年齢階級別の所定内給与は男女とも企業規模が大きいほど高いが、男女間格差は59歳までは年齢が高いほど、企業規模が大きいほど大きくなる。

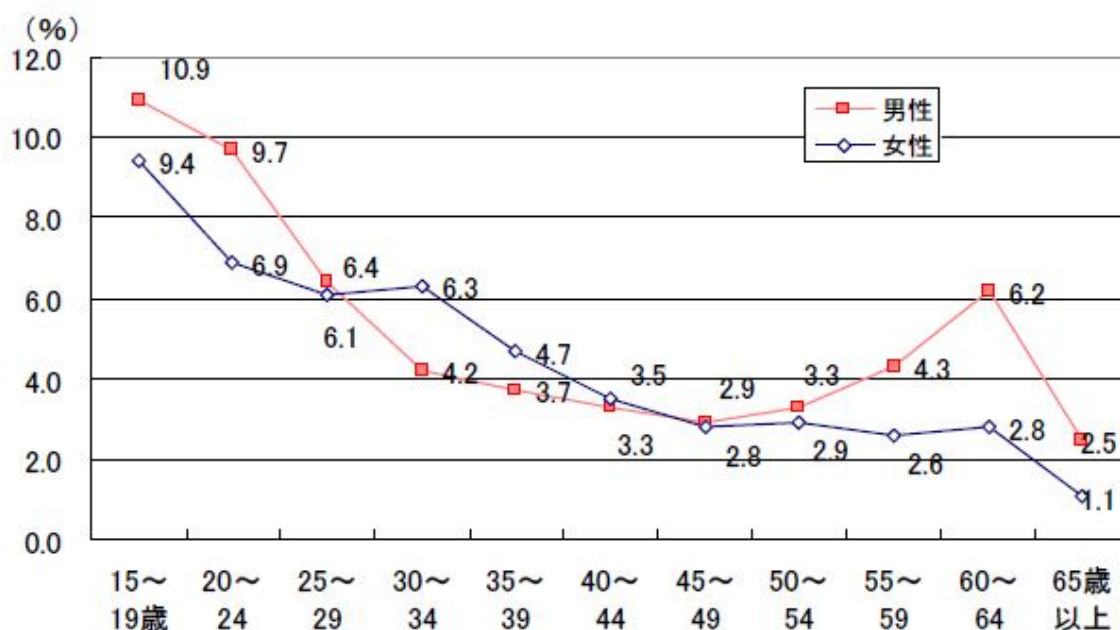
図表 I-1-12 年齢階級別企業規模別所定内給与平均と男女格差



出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（平成 17 年）

完全失業率を年齢階級別に見ると、男性は若年層と高齢層で高いが、女性は全般的には年齢が高いほど失業率が低下する傾向にある。また、30～44歳で女性の方が男性よりも失業率が高い。

図表 I-1-13 年齢階級別完全失業率

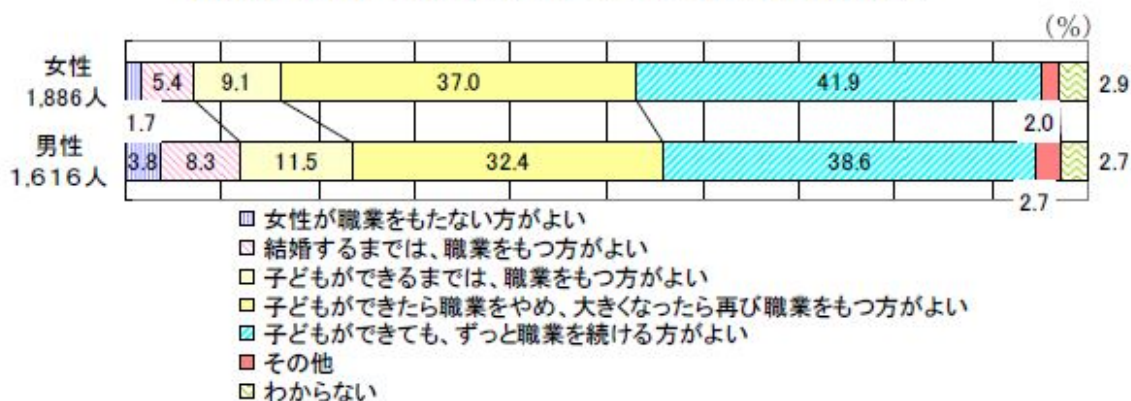


出所：総務省統計局「労働力調査」（平成 17 年）

②希望・意識

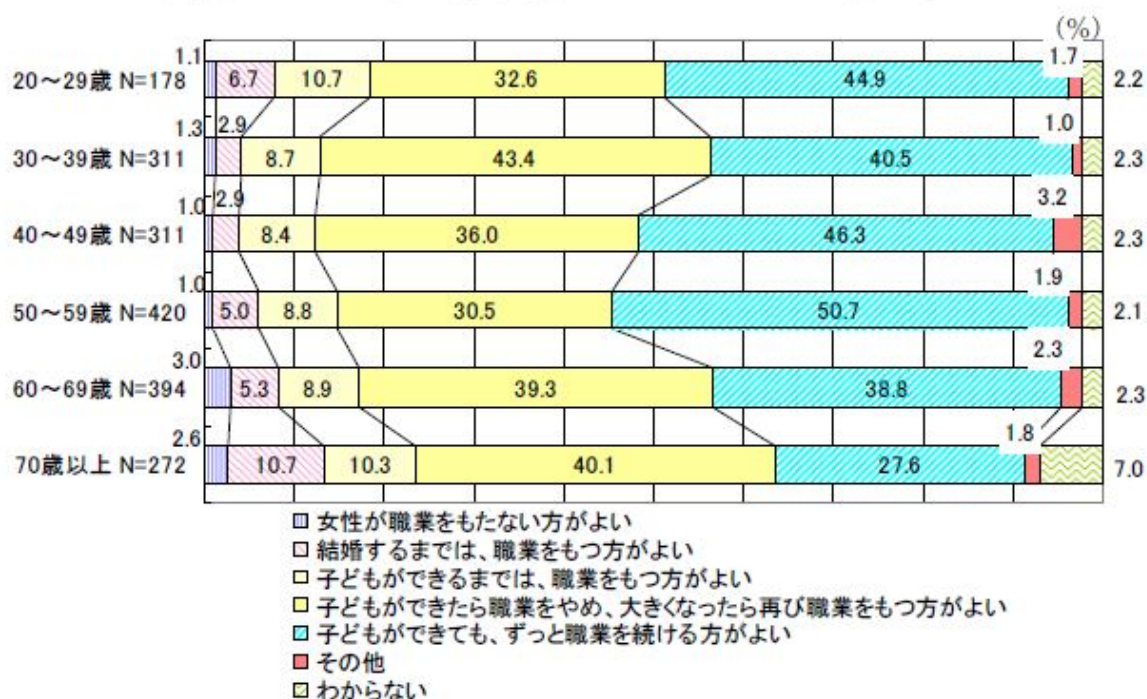
女性が職業を持つことについての考えを見ると、女性では、41.9%が継続就労、37.0%が中断後再就労することを望ましいと回答し、年齢階級別には、30代から50代までは、年齢階級があがるごとに、継続就労を望ましいと考える割合が高くなっている。現実には、出産を期に退職している女性が多いことから、希望との間に差がある。

図表 I-1-14 女性が職業をもつことについての考え



出所：内閣府大臣官房政府広報室「男女共同参画社会に関する世論調査」（平成16年）

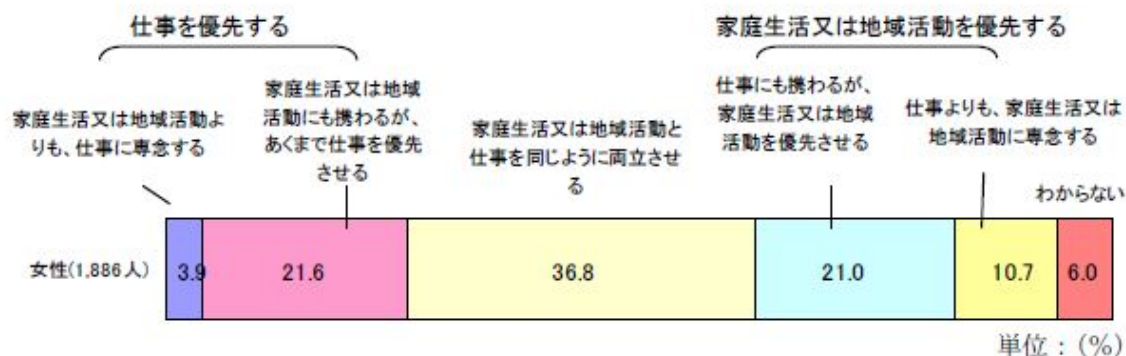
図表 I-1-15 女性が職業をもつことについての女性の考え



出所：内閣府大臣官房広報室「男女共同参画社会に関する世論調査」（平成16年）

家庭生活または地域活動への女性の望ましいかかわり方を見ると女性では、「仕事に専念」「仕事を優先させる」「同じように両立」「仕事にも携わるが家庭生活又は地域活動を優先させる」を合わせて仕事にかかわるという回答は83.3%に上る。

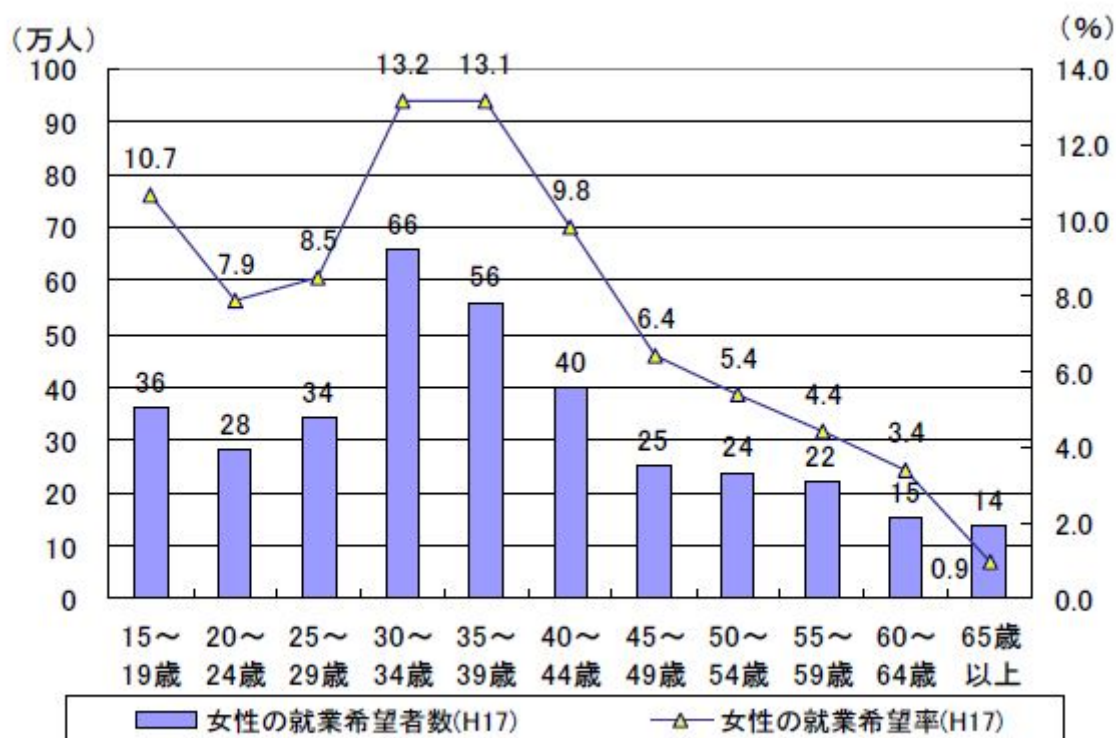
図表 I-1-16 仕事と、家庭生活または地域活動への女性の望ましい係わり方



出所：内閣府大臣官房広報室「男女共同参画社会に関する世論調査」（平成16年）

女性の就業希望率(求職活動は行っていないが、就業を希望している)は、30代で高く、30代前半・後半共に約13%となっている。実数では、30代女性に122万人の就業希望者がいる。

図表 I-1-17 女性の年齢階級別就業希望者数・就業希望率



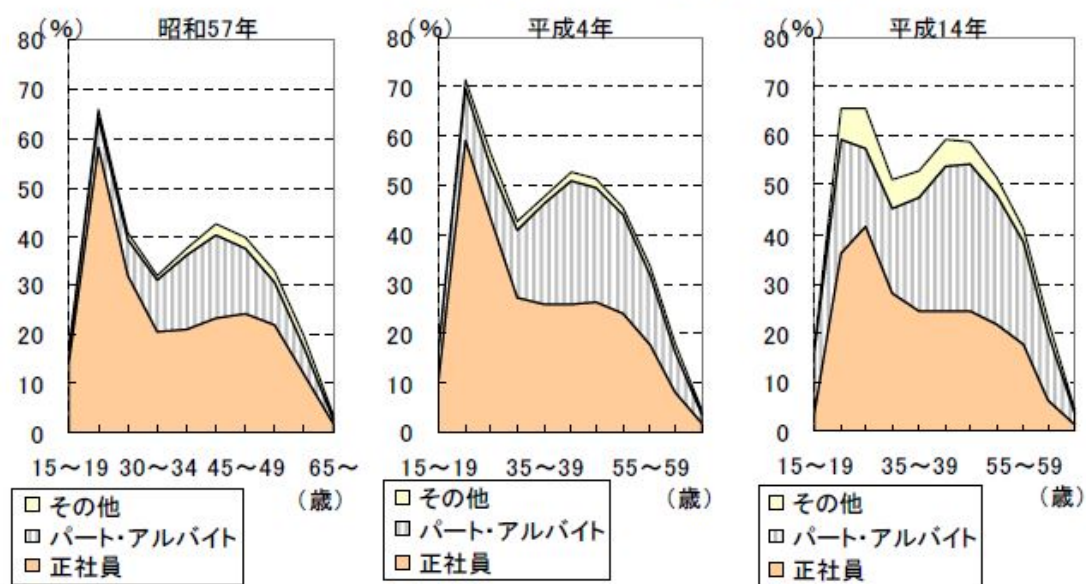
出所：総務省統計局「労働力調査」（平成7, 17年）

(2) 非正規雇用の状況

①現状

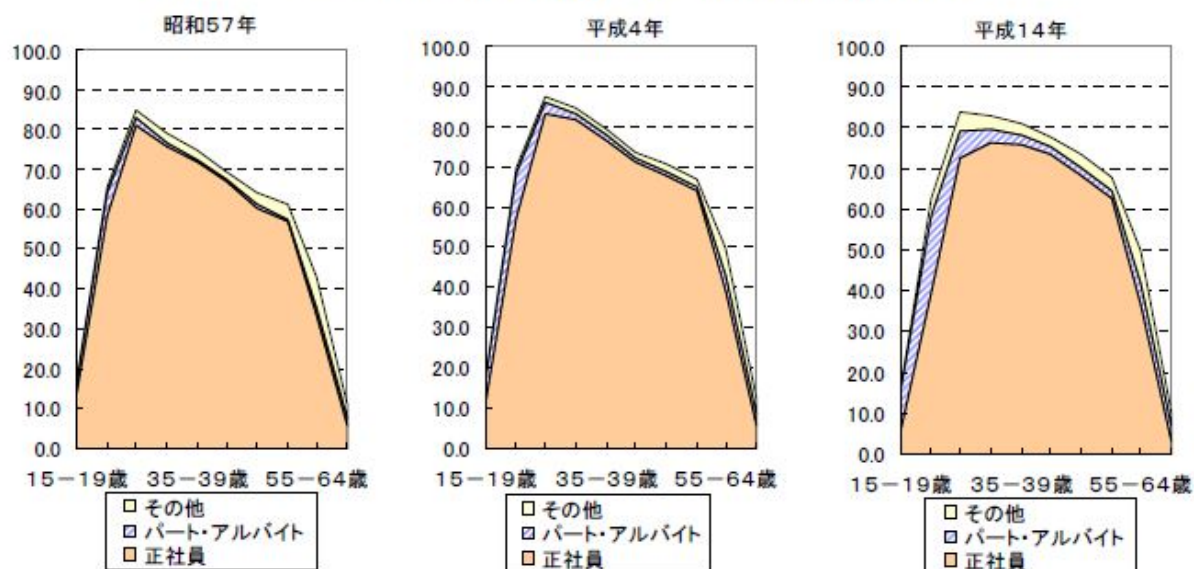
女性の就業形態を年齢階級別雇用者比率で見ると、昭和 57 年から平成 14 年の間に 20 代後半以降の雇用者比率は上昇しているが、上昇している雇用者はほとんどが「パート・アルバイト」、「その他」の非正社員である。いわゆるM字カーブの右肩の再就職層ではもともとパート・アルバイトの割合が高かったが、それが更に拡大し、また近年では、20 代の若年層の正社員割合も減っており、若年層の非正社員割合の増加は、男性にも共通している。

図表 I-1-18 雇用形態の内識別女性の年齢階級別雇用者比率



出所：総務省統計局「就業構造基本調査」（昭和 57 年, 平成 4, 14 年）

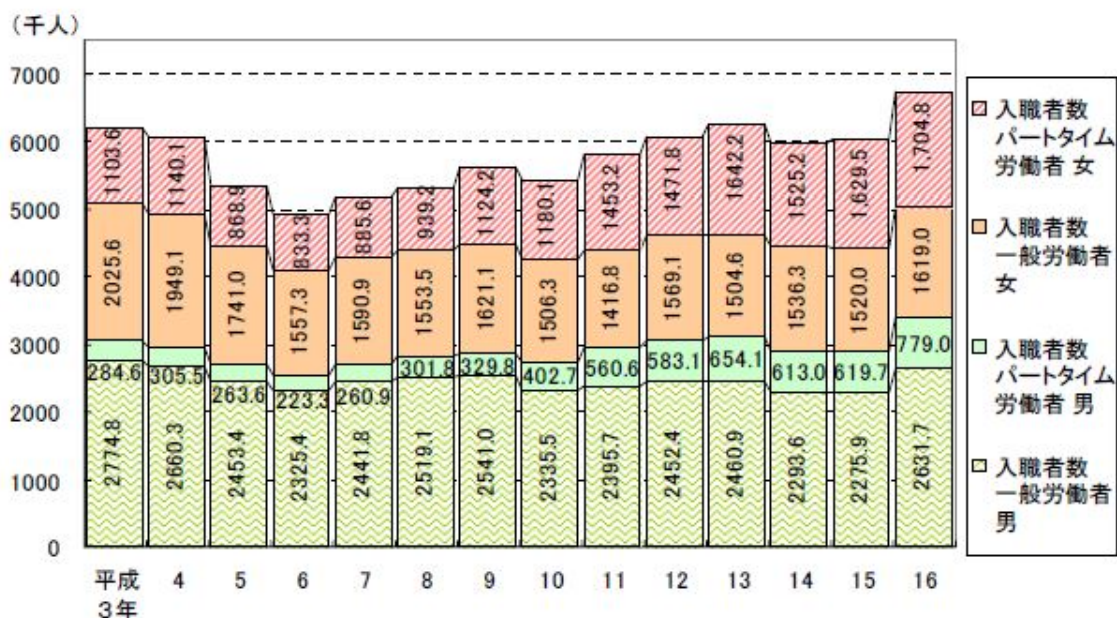
図表 I-1-19 雇用形態の内識別男性の年齢階級別雇用者比率



出所：総務省統計局「就業構造基本調査」（昭和 57 年, 平成 4, 14 年）

入職者数の推移を見ると、男性は一般労働者が大部分を占めており、女性はパートタイム労働者と一般労働者がほぼ同数で、平成 17 年ではパートタイムの方が多くなっている。

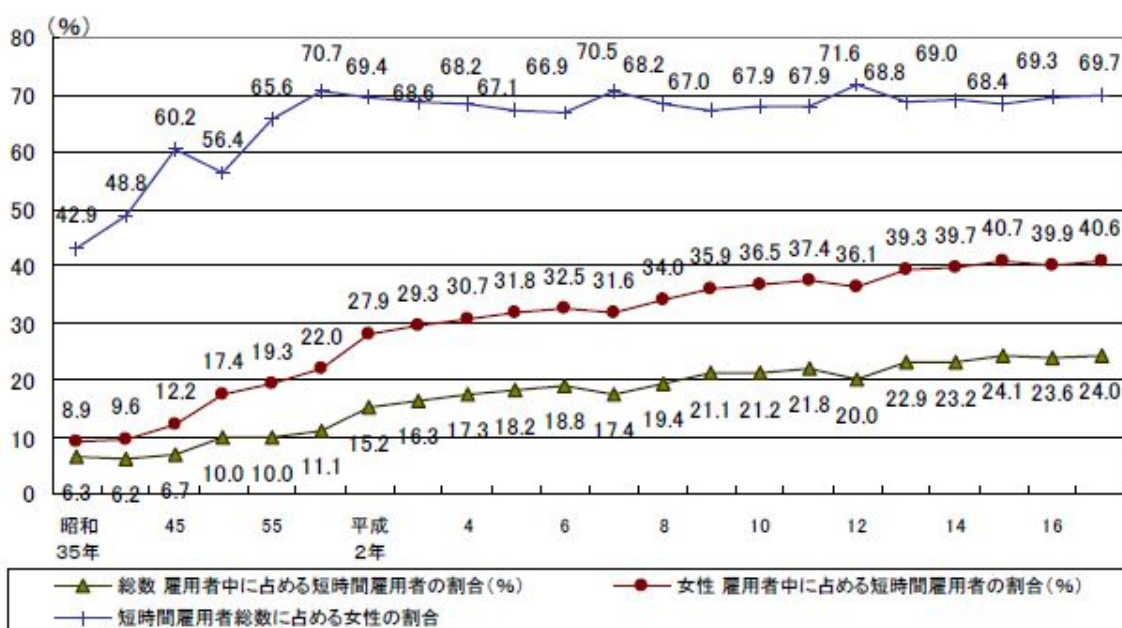
図表 I-1-20 入職者数の推移



出所：厚生労働省「雇用動向調査」

女性の雇用者に占める短時間雇用者の割合は 40%程度、短時間雇用者総数に占める女性の割合は 70%程度で推移している。

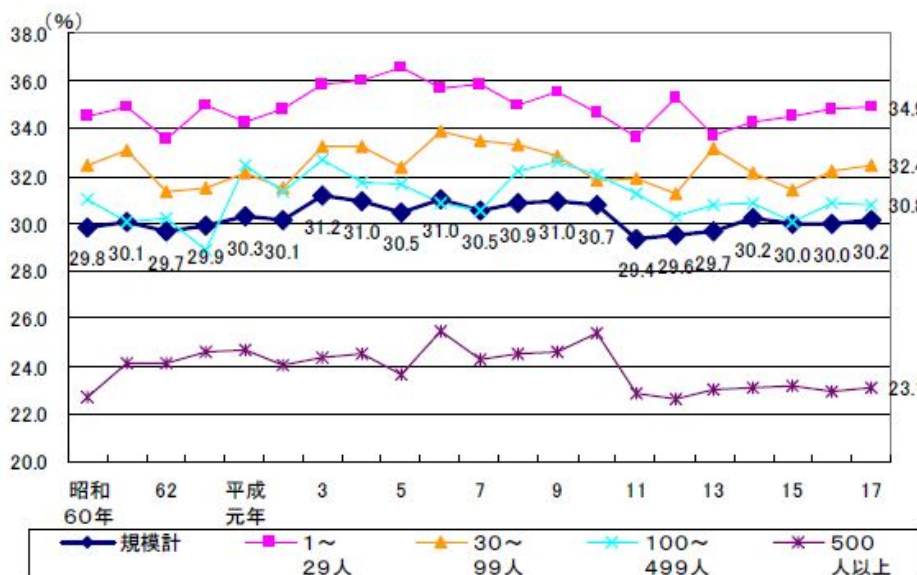
図表 I-1-21 短時間雇用者数及び構成比の推移（非農林業）



出所：総務省統計局「労働力調査」

企業規模別正社員に占める女性の割合の推移を見ると、全体では30%前後で推移しているが、企業規模が大きいほど低くなる傾向にある。500人以上の大企業では特に低くなっている。

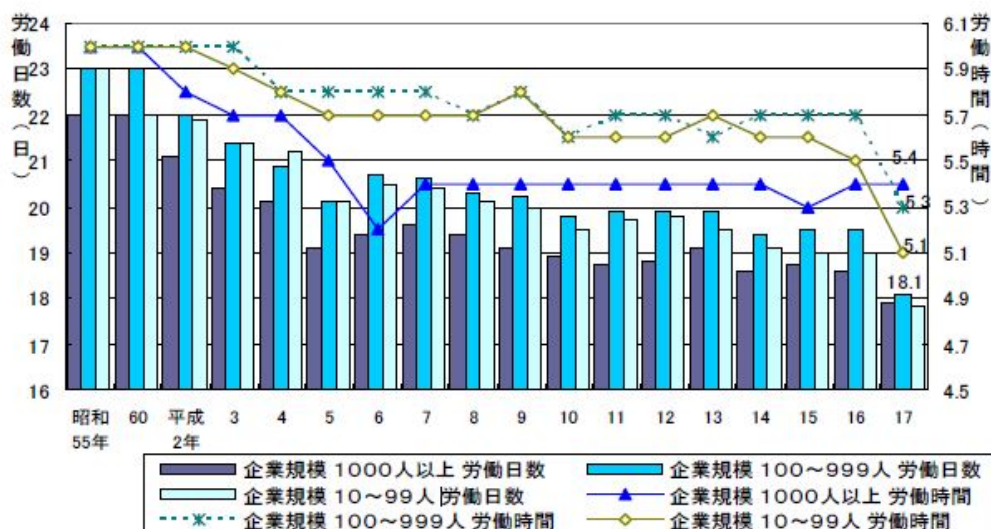
図表 I-1-22 企業規模別正社員に占める女性の割合の推移（非農林業）



出所：総務省統計局「労働力調査特別調査」（昭和60年～平成13年、各年2月）
「労働力調査詳細結果」（平成14年～）

企業規模別女性短時間労働者の1日あたり実労働時間及び実労働日数の推移を見ると、長期的には日数・時間とも減少傾向にある。特に平成16年から平成17年に時間・日数ともに大きく減少しているが、1000人以上の大企業では、日数は減少したものの、1日あたりの実労働時間は横ばいである。

図表 I-1-23 企業規模別女性短時間労働者の
1日あたり所定内実労働時間および実労働日数の推移

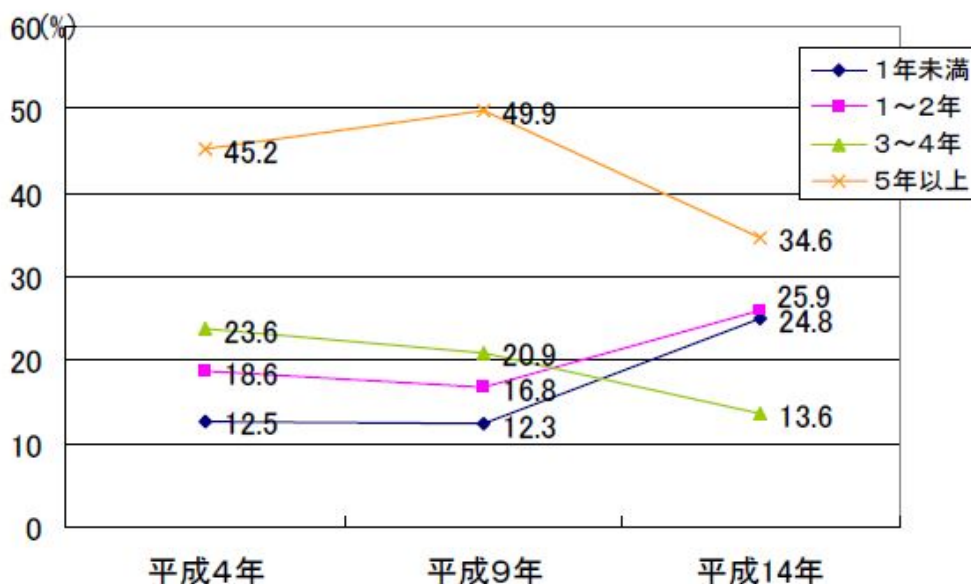


出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

注：短時間労働者は、平成16年までは「パートタイム労働者」と表記していた。

女性のパート・アルバイトの就業継続期間別雇用者比率を見ると、平成14年では、2年以下の者の割合が増え、3年以上の者の割合が減少しており、パート・アルバイトの就業継続期間が短期化している。

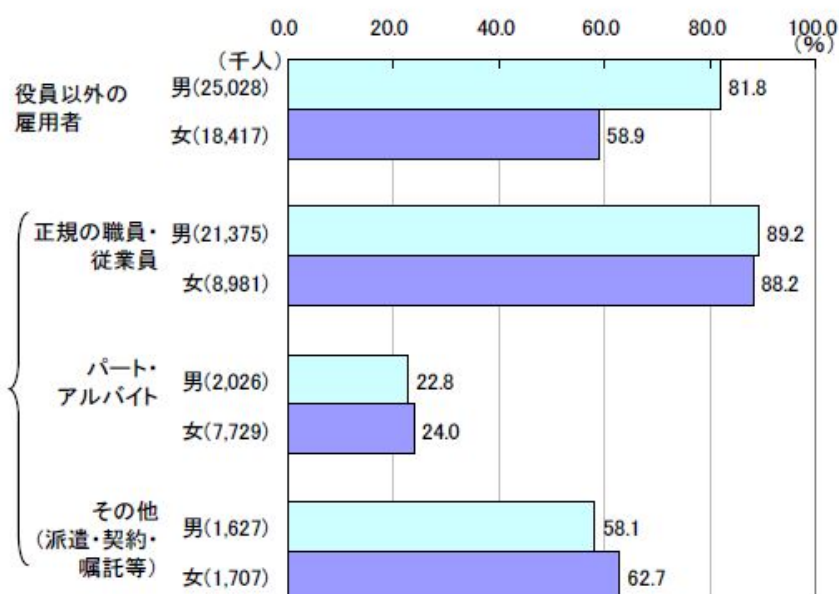
図表 I-1-24 女性のパート・アルバイトの就業継続期間別雇用者比率



出所：総務省統計局「就業構造基本調査」（平成4，9，14年）

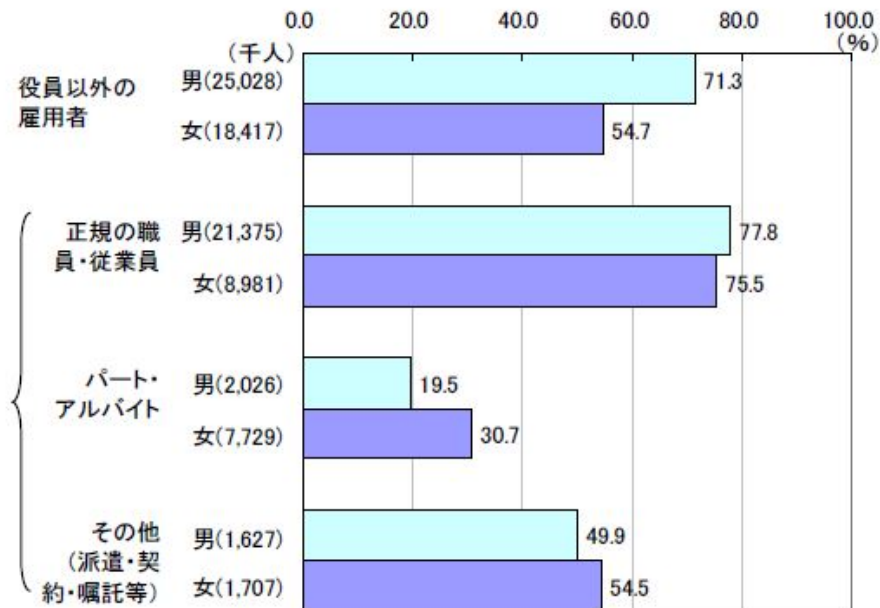
従業上の地位別の社会保険（医療保険（被用者保険）・雇用保険・公的年金（被用者保険））の本人の加入状況を見ると、正規職員では男女とも高い割合で加入しているが、その他（派遣・契約・嘱託等）やパート・アルバイトの非正規職員では加入割合が低くなっている。結果として、非正規職員の割合の高い女性で、全般に加入割合が低くなっている。

図表 I-1-25 従業上の地位別性別 医療保険（被用者保険）の本人加入の状況



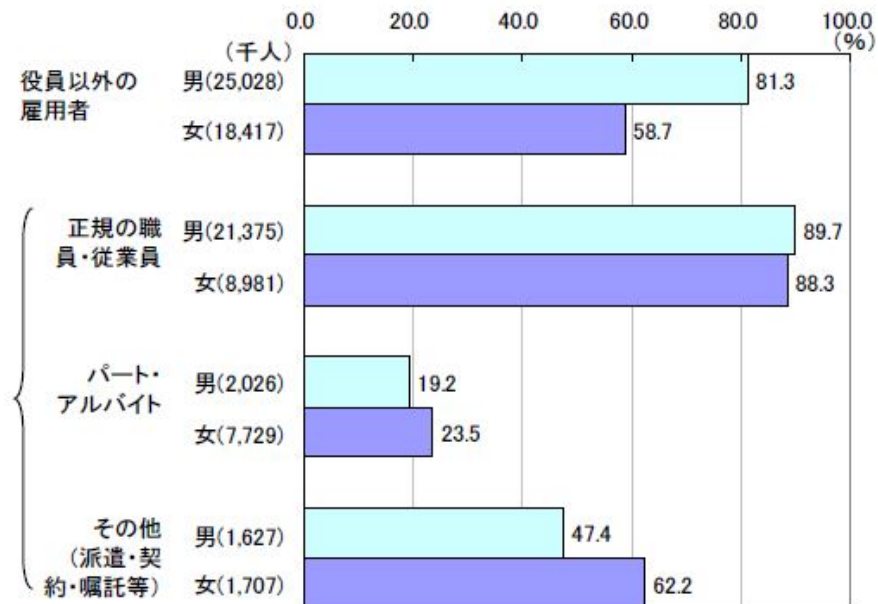
出所：厚生労働省「国民生活基礎調査」（平成16年）より作成。

図表 I-1-26 従業上の地位別雇用保険加入割合



出所：厚生労働省「国民生活基礎調査」(平成 16 年)より作成。

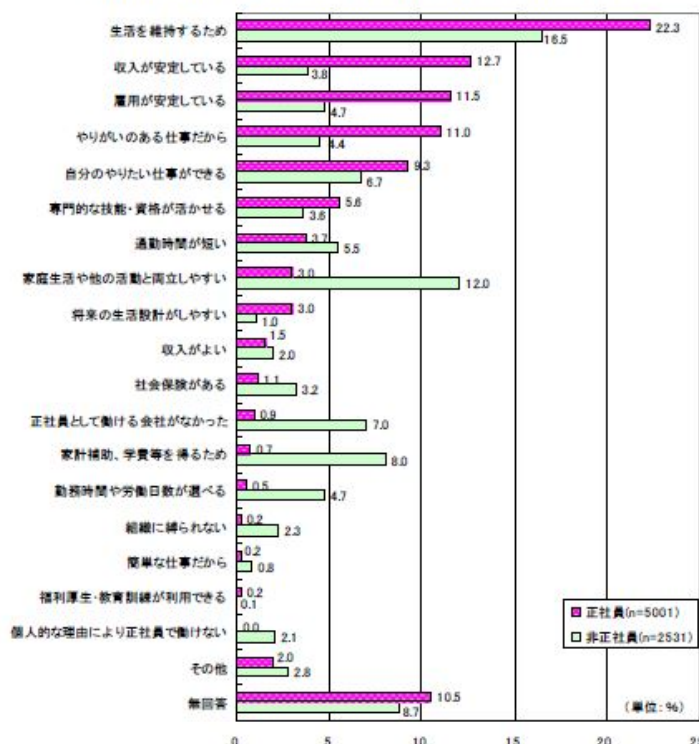
図表 I-1-27 従業上の地位別公的年金の第 2 号被保険者割合



出所：厚生労働省「国民生活基礎調査」(平成 16 年)より作成。

現在の就業形態を選んだ理由を見ると、非正社員では「生活を維持するため」に次いで「家庭生活や他の活動と両立しやすい」「家計補助、学費等を得るため」「正社員として働ける会社があった」が多い。

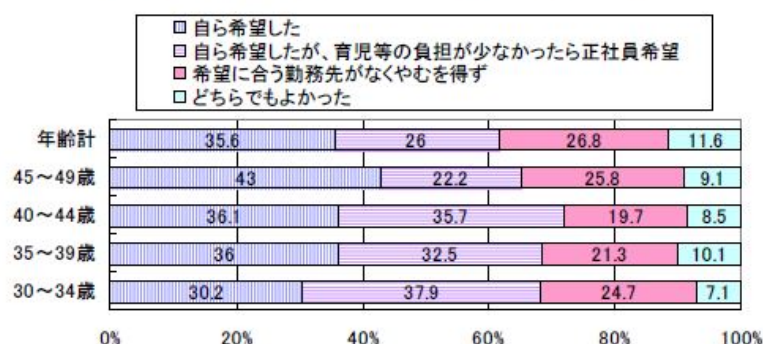
図表 I-1-28 現在の就業形態を選んだ理由



出所：日本労働研究機構「企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査」（平成 15 年）

パート・アルバイトを希望した動機を見ると、「自ら希望した」者の中には「育児等の負担が少なかったら正社員を希望していた」と回答する者も多い。

図表 I-1-29 パート・アルバイトを希望した動機



注) パート労働者に「非正規社員を希望した動機はどのようなものですか。」と尋ねた問いに対する回答の割合。

注) 「自分から希望した」と回答した者については、さらに「育児等の負担が少なかった場合は正社員を希望しますか。」と質問している。

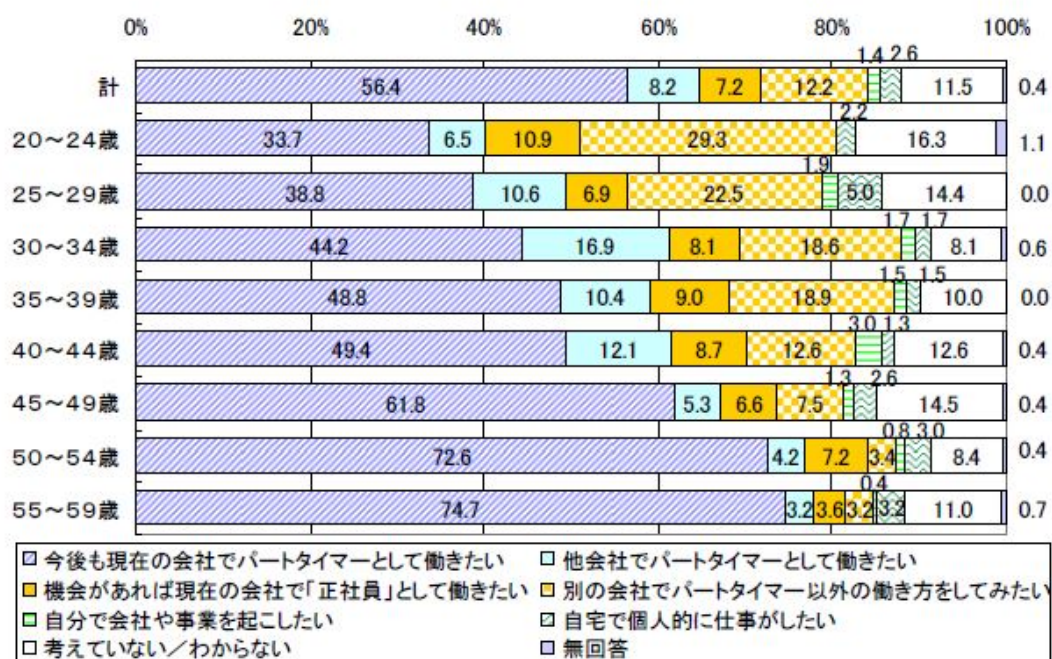
注) 回答者は全国の従業員規模が 30 人以上の企業に努める 30～49 歳のパート労働者 1,523 人

原資料：(財) 21 世紀職業財団「多様な就業形態の在り方に関する調査」（2001 年）より作成。

出所：内閣府「国民生活白書」（平成 18 年）

女性のパートタイマーの今後の就労希望を見ると、2割程度の女性が「機会があれば現在の会社で「正社員」として働きたい」「別の会社でパートタイマー以外の働き方をしてみたい」と回答しているが、年齢階級が低いほどその希望が高い。また、「別の会社でパートタイマー以外の働き方をしてみたい」という女性のほとんどは正社員を希望している。

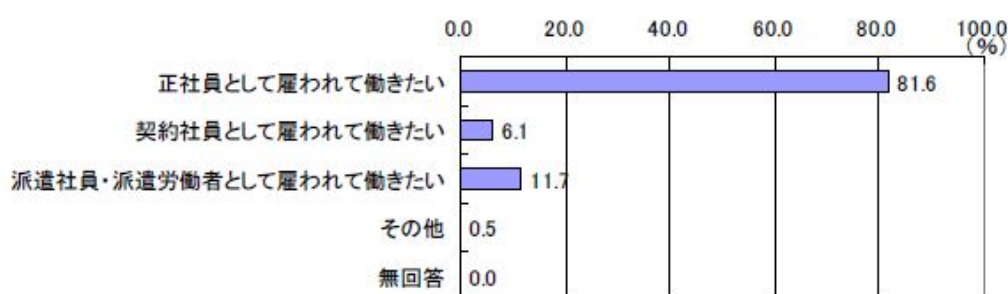
図表 I-1-30 女性パートタイマーの今後の就労希望



出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構「日本人の働き方総合調査結果」（平成18年）

図表 I-1-31 女性パートタイマーの就労希望

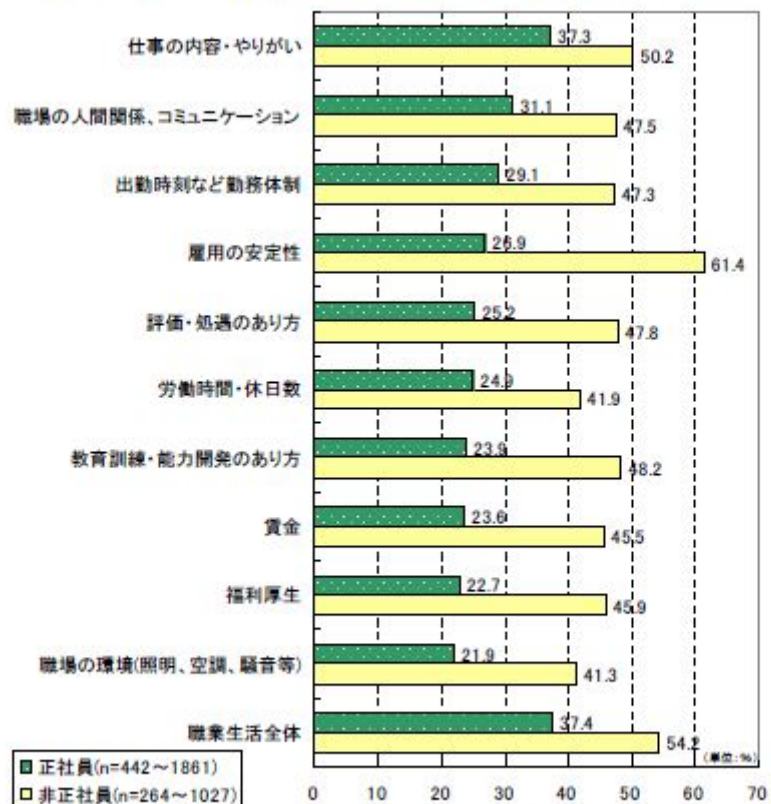
「別の会社でパートタイマー以外で働きたい」人の希望の内訳



出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構「日本人の働き方総合調査結果」（平成18年）

何らかの不満を持っている者の転職希望者の割合を見ると、正社員よりも非正社員の方が高い。不満の内容を見ると「雇用の安定性」や「職業生活全体」、「仕事の内容・やりがい」に次いで、「教育訓練・能力開発のあり方」が不満の高い項目となっている。

図表 I-1-32 何らかの不満を持っている者の転職希望者の割合



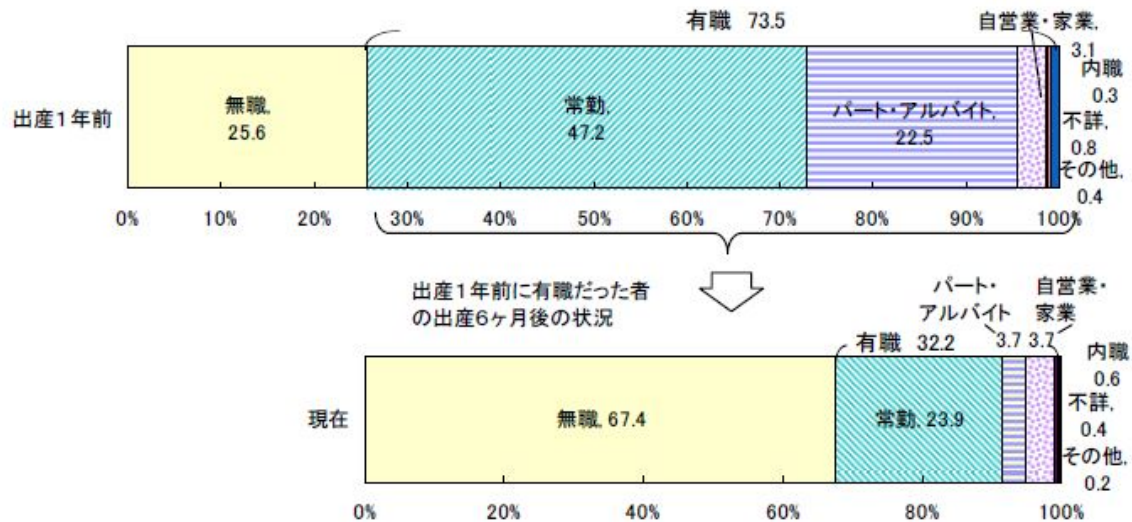
出所：日本労働研究機構「企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査」（平成 15 年）

(3)子育て期の女性の離職・再就職の状況

①現状

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を見ると、出産1年前に有職だった者のうち67.4%が出産半年後に無職となっている。

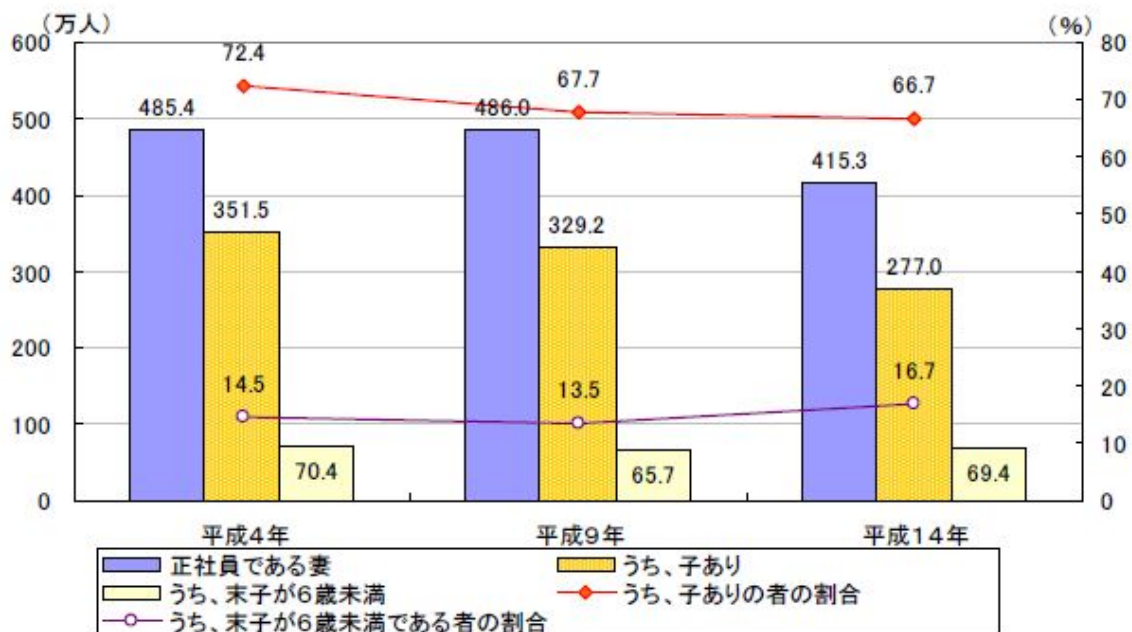
図表 I-1-33 きょうだい数1人(本人のみ)の世帯の出産前後の女性の就業状況



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)

正社員として働く妻の人数は減少傾向にあり、正社員である妻のうち子どものいる者の割合も減少の傾向にある。

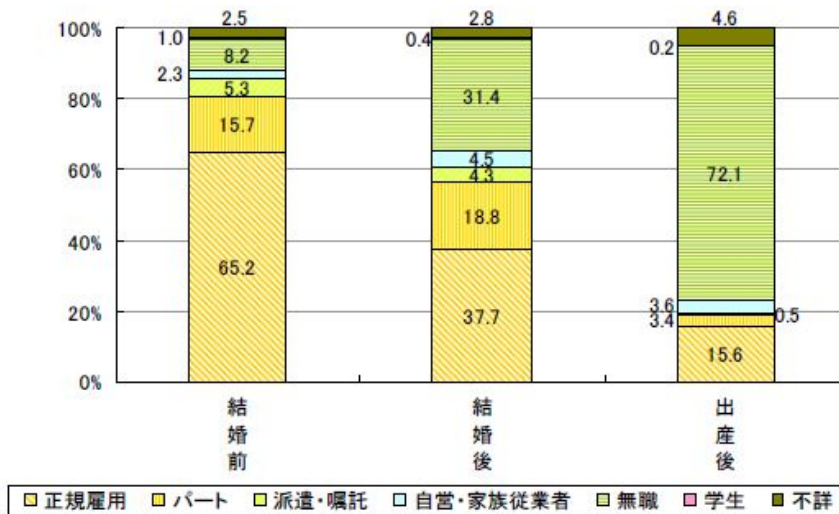
図表 I-1-34 正社員である妻の状況の推移



出所：総務省統計局「就業構造基本調査」(平成4, 9, 14年)

結婚前・結婚後・出産後で女性の就業形態の変化を見ると、結婚し出産する過程で、正規雇用が減り、無職が増加している。

図表 I-1-35 女性の就業形態の推移



注) 「結婚前」、「結婚後」と「出産後」の三つの段階における女性の就労形態を表している。

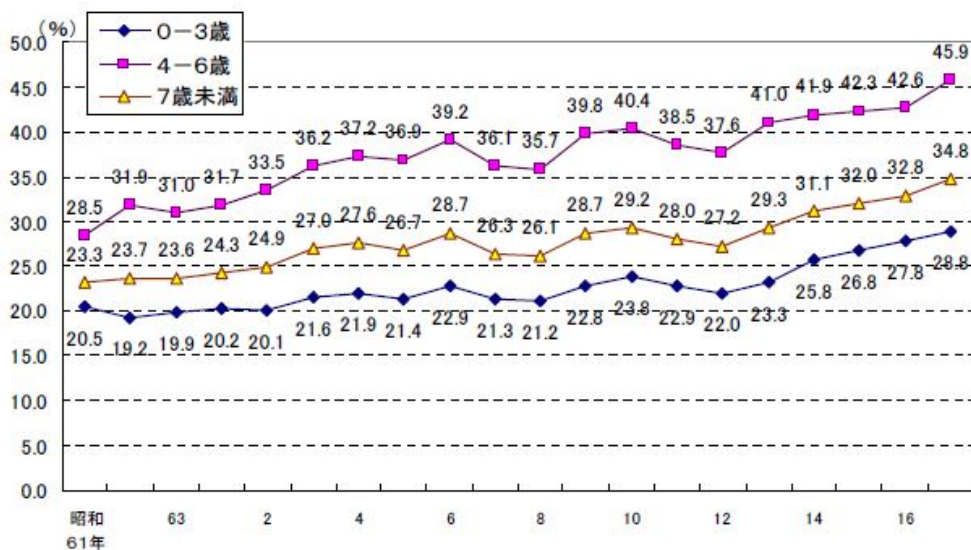
注) 結婚持続期間、出生子ども数が判明している初婚どうし夫婦について。「結婚前」とは「現在の結婚を決めたとき」の女性の従業上の地位について。「結婚後」については、子どもを一人以上産んでいる妻については、「第1子の妊娠が分かったとき」、子どもを産んでいない妻については「現在」の従業上の地位について。標本数は結婚年次が1995～99年の1,458名。

「出産後」は結婚持続期間5年以上かつ5年未満で第1子を出生した妻の第1子1歳時の従業上の地位について。標本数は結婚年次が1995年～97年の563名。

出所：国立社会保障・人口問題研究所「平成14年第12回出生動向基本調査」(2002)より内閣府作成。

末子の年齢別母の雇用者比率は、経年で見ると全般に上昇する傾向にあるが、末子年齢が低いほど雇用者比率も低い。

図表 I-1-36 末子の年齢別母の雇用者比率の推移

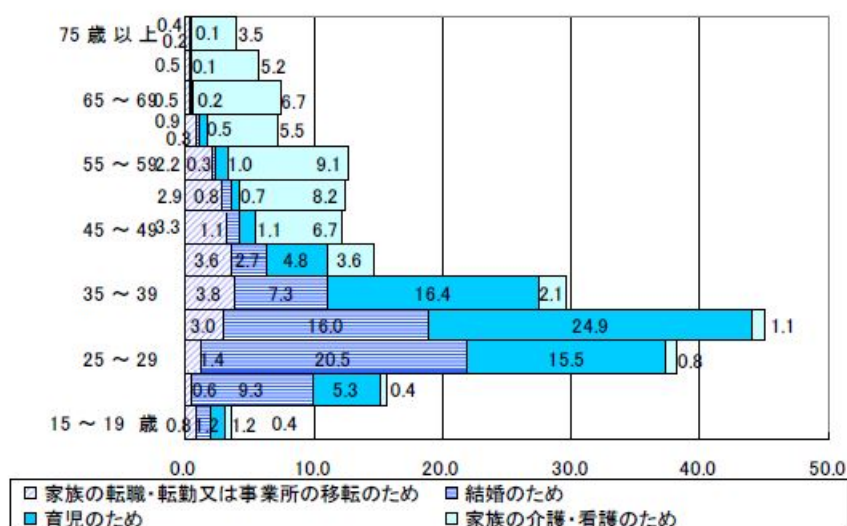


注) 雇用者には農林業雇用者を含まない。

出所：総務省統計局「労働力調査特別調査」(昭和61年～平成13年、各年2月)
「労働力調査詳細結果」(平成14年～)

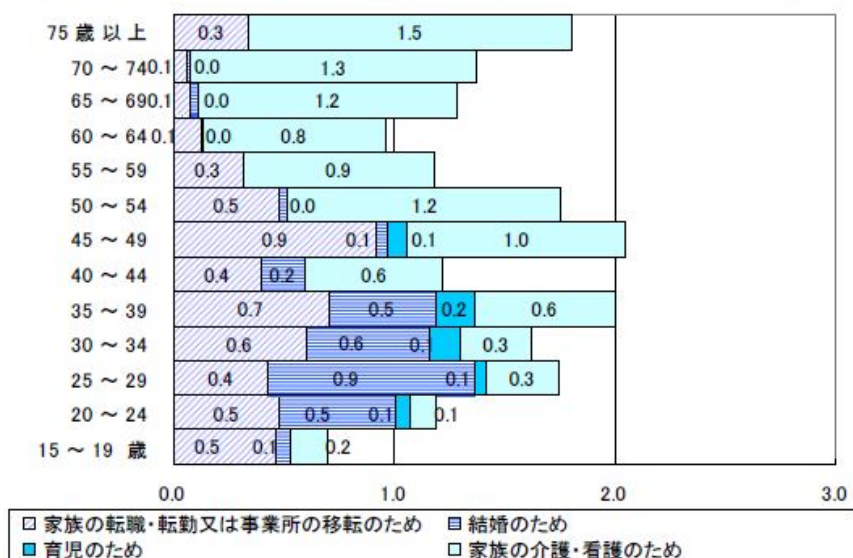
年齢階級別に前職の離職理由を見ると、20～30代の女性で「家族の転職・転勤又は事業所の移転」、「結婚」、「育児」、「家族の介護・看護のため」を理由とする割合が高い。また男性と比較して、すべての年代で女性の割合が高く、女性が家庭環境の変化に影響を受けやすい状況がうかがえる。

図表 I-1-37 年齢階級別「家族の転職・転勤又は事業所の移転」、「結婚」、「育児」、「家族の介護・看護のため」を前職の離職理由とする者の割合（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）

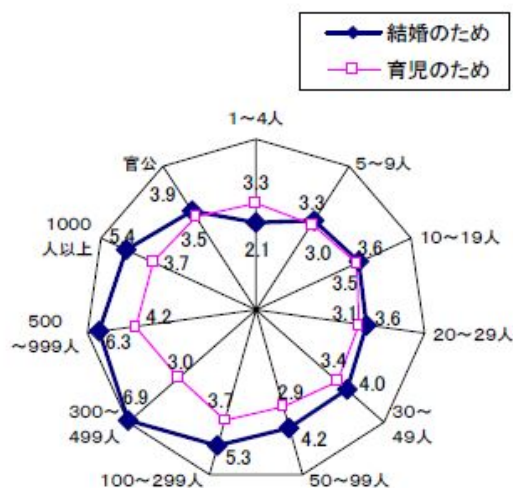
図表 I-1-38 年齢階級別「家族の転職・転勤又は事業所の移転」、「結婚」、「育児」、「家族の介護・看護のため」を前職の離職理由とする者の割合（単数回答）（男性）（%）



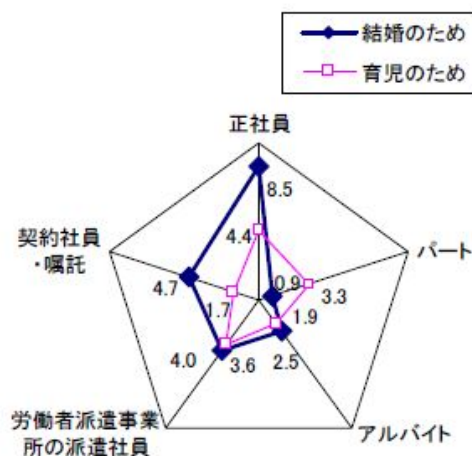
出所：総務省統計局「就業構造基本調査」より作成。（平成14年）

「結婚」、「育児」により転職した女性の前職を見ると、「結婚」を理由とする転職者は、300人以上999人未満の規模の企業そして正社員で多くっており、大規模企業や正社員で「結婚」、「育児」を機に就労中断している現状がうかがえる。

図表 I-1-39 前職の従業員規模別「結婚」、
「育児」により転職した女性の割合



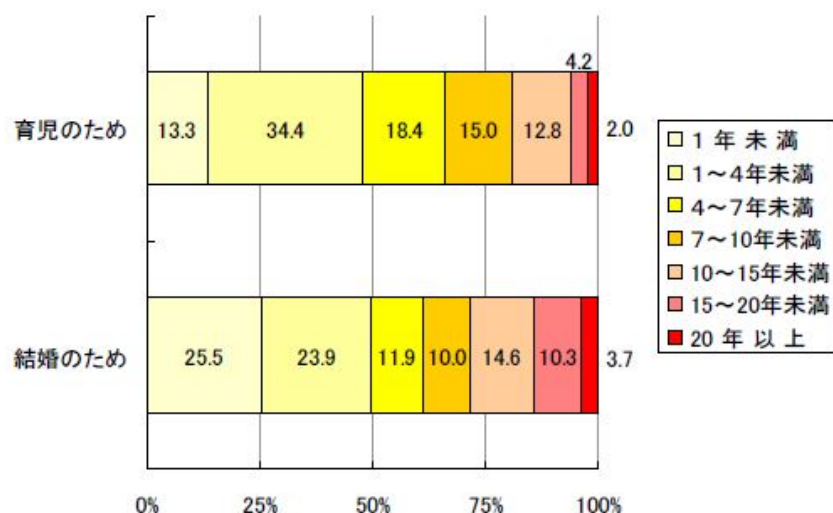
図表 I-1-40 前職の雇用形態別「結婚」、
「育児」により転職した女性の割合



出所：総務省統計局「就業構造基本調査」（平成 14 年）

離職後再就職した人の離職期間を見ると、育児のために離職した人も結婚のために離職した人も、約半数が離職後4年以内に再就職をしている。

図表 I-1-41 離職期間別再就職割合



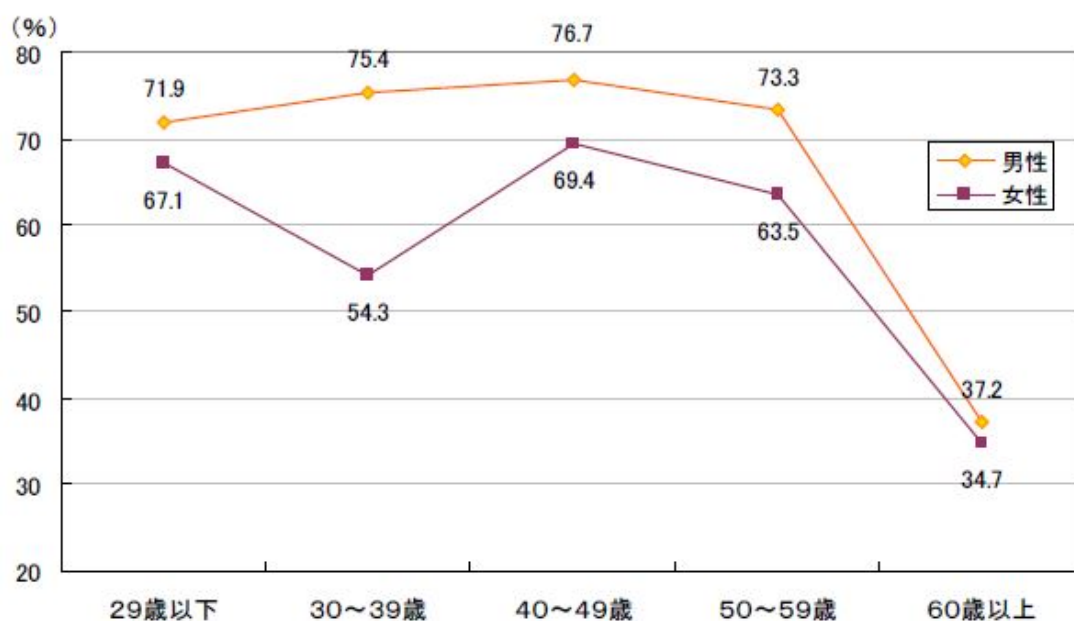
注) 「結婚のため」または「育児のため」前職を辞めた既婚女性の再就職状況を離職期間別に示したもの。

注) 対象は、「結婚のため」または「育児のため」前職を辞めた 15 歳以上の既婚女性である。

出所：総務省「就業構造基本調査」（2002 年）より作成。

男女の年齢階級別の再就職率(求職者に占める再就職者割合)を見ると、男性では、50代まで一貫して70%以上を維持しているが、女性では各年齢階級を通じて70%には届かず、特に30代で54.3%と特に低くなっている。

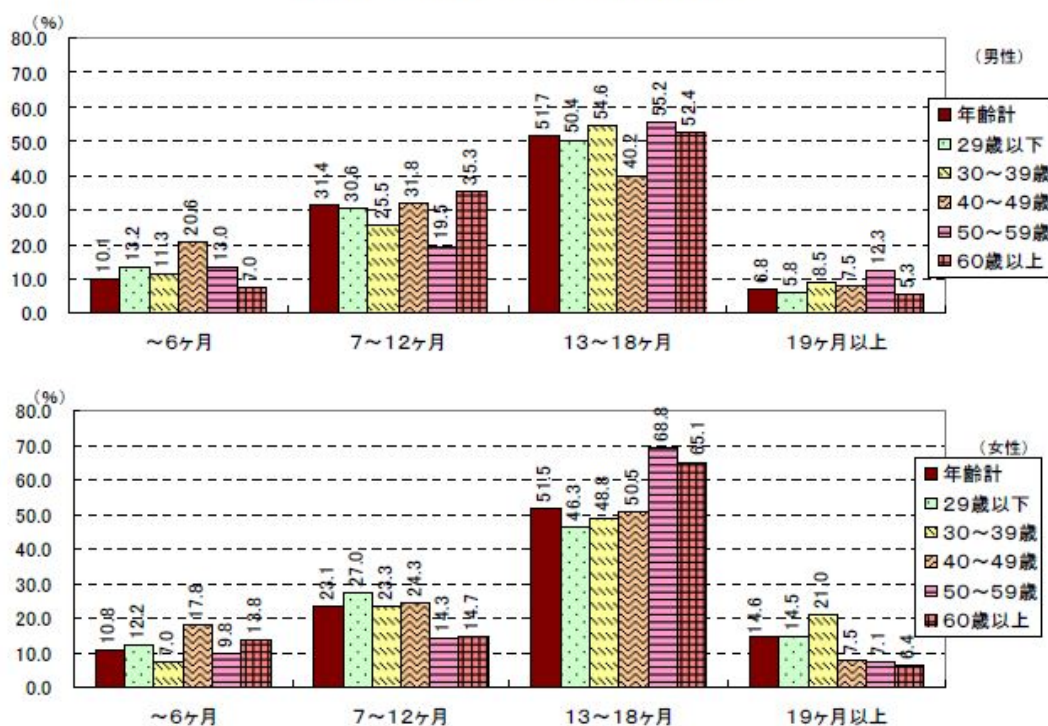
図表 I-1-42 男女年齢階級別再就職率



出所：日本労働研究機構「求職者調査」(1998年9月～1999年5月)

男女の失業期間別再就職者割合を見ると、全般的に女性は男性よりも再就職までの期間が長い傾向にあり、特に39歳以下では、19か月以上かかる者の割合が高くなっている。

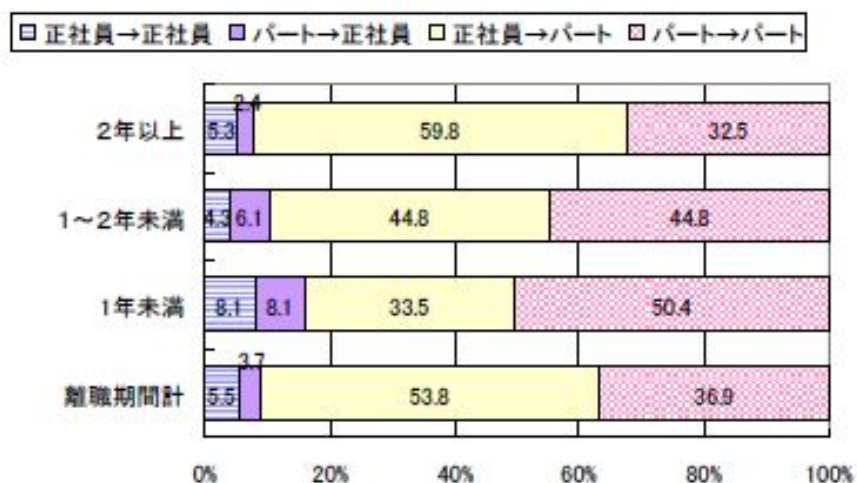
図表 I-1-43 男女年齢階級別再就職率



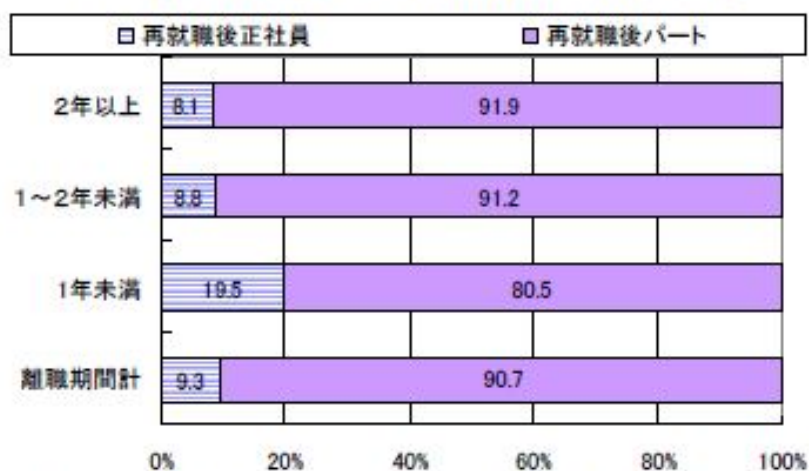
出所：日本労働研究機構「求職者調査」(1998年9月～1999年5月)

離職期間別に再就職の前後での就業形態を比較すると、再就職後は大半がパートとなり、離職期間が長いほど、正社員からパートへ変わる割合が高くなる。また前職が正社員だった女性の再就職後の就業形態を見ると全体で9割がパートとして再就職しているが、1年未満に再就職した場合は、正社員として再就職している割合が2割近くとやや高くなっている。

図表 I-1-44 離職期間別に見た再就職前後の就業形態比較
(1) 再就職前後の就業形態の変化



(2) 前職が正社員だった女性の再就職後の就業形態



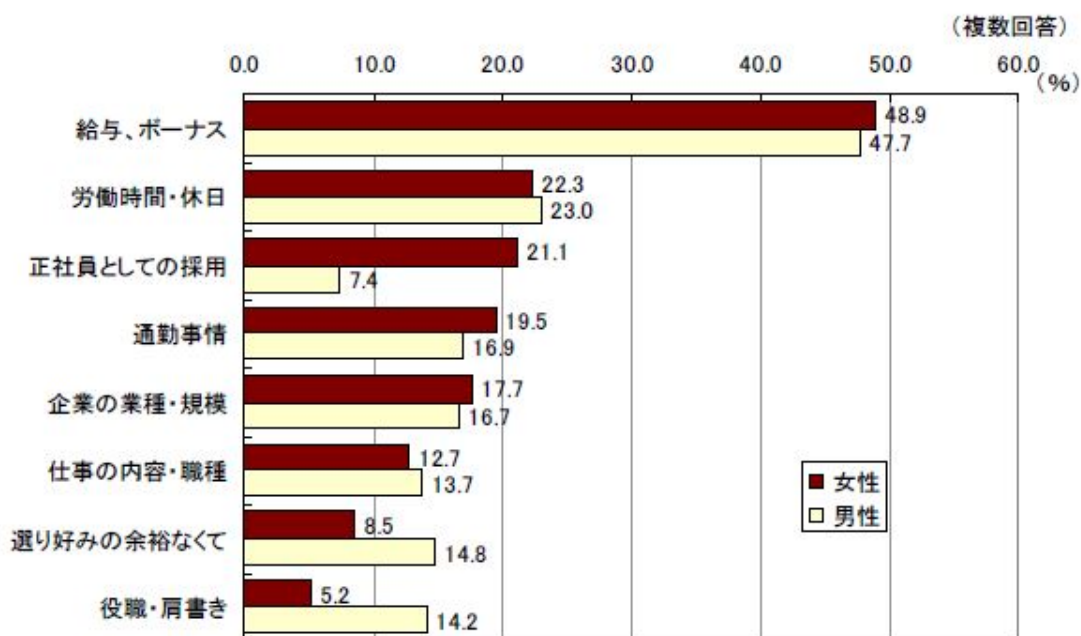
注) 育児のため離職した女性雇用者の再就職時の雇用形態を離職期間別に示したもの。

注) ここで「パート」とは、正社員以外の雇用者を総称して言う。

出所：総務省「就業構造基本調査」(2002年)より作成。

再就職者が再就職のために下げた条件を見ると、男性と比較して女性では特に「正社員としての採用」を回答する割合が高く(21.1%)、女性の理由で「給与・ボーナス」、「労働時間・休日」に次いで3番目に多くなっている。

図表 I-1-45 再就職のために下げた条件



出所：日本労働研究機構「求職者調査」(1998年9月～1999年5月)

前職の離職時年齢別に「転職に伴う年収変化」を男女で比較すると、25歳から34歳の層では、女性は男性よりも「減った」と回答する割合が高くなっている。

図表 I-1-46 前職離職時年齢別にみた転職に伴う年収変化

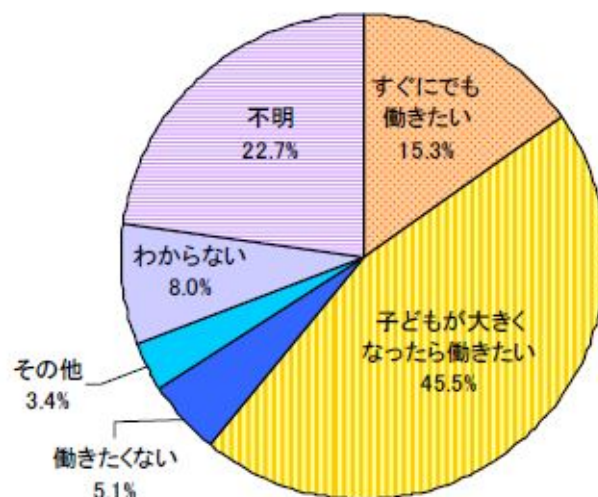


出所：(財)連合総合生活開発研究所
「勤労者のキャリア形成の実態と意識に関する調査報告書」2000年

②希望・意識

現在働いていない、長子年齢が12歳以下の女性について、今後の就労希望を見ると、「すぐにでも働きたい」「子どもが大きくなったら働きたい」の合計は61%を占める。

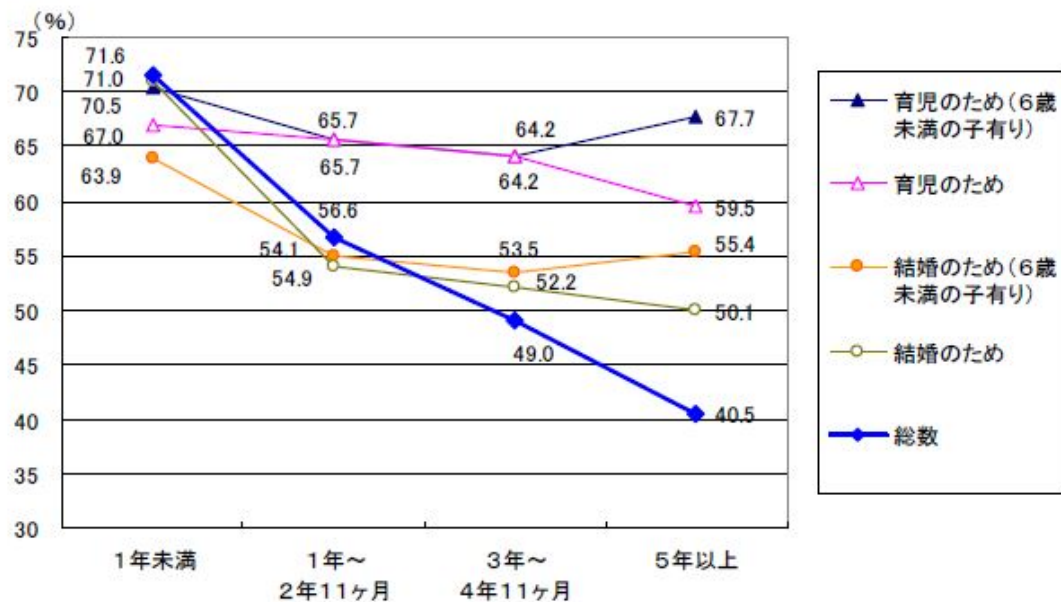
図表 I-1-47 今後の就労希望



出所：三和総合研究所「これからの家族と家庭を展望した子育て家庭支援のあり方」
(厚生労働省委託調査)(平成14年)

離職期間別妻の就業希望者割合を見ると、総数としては、離職期間が長くなるほど希望者割合は低くなるが、育児のために離職した者では、低下の度合いが緩やかである。また、6歳未満の子を持つ者では、「5年以上」で割合がやや高くなる傾向にある。

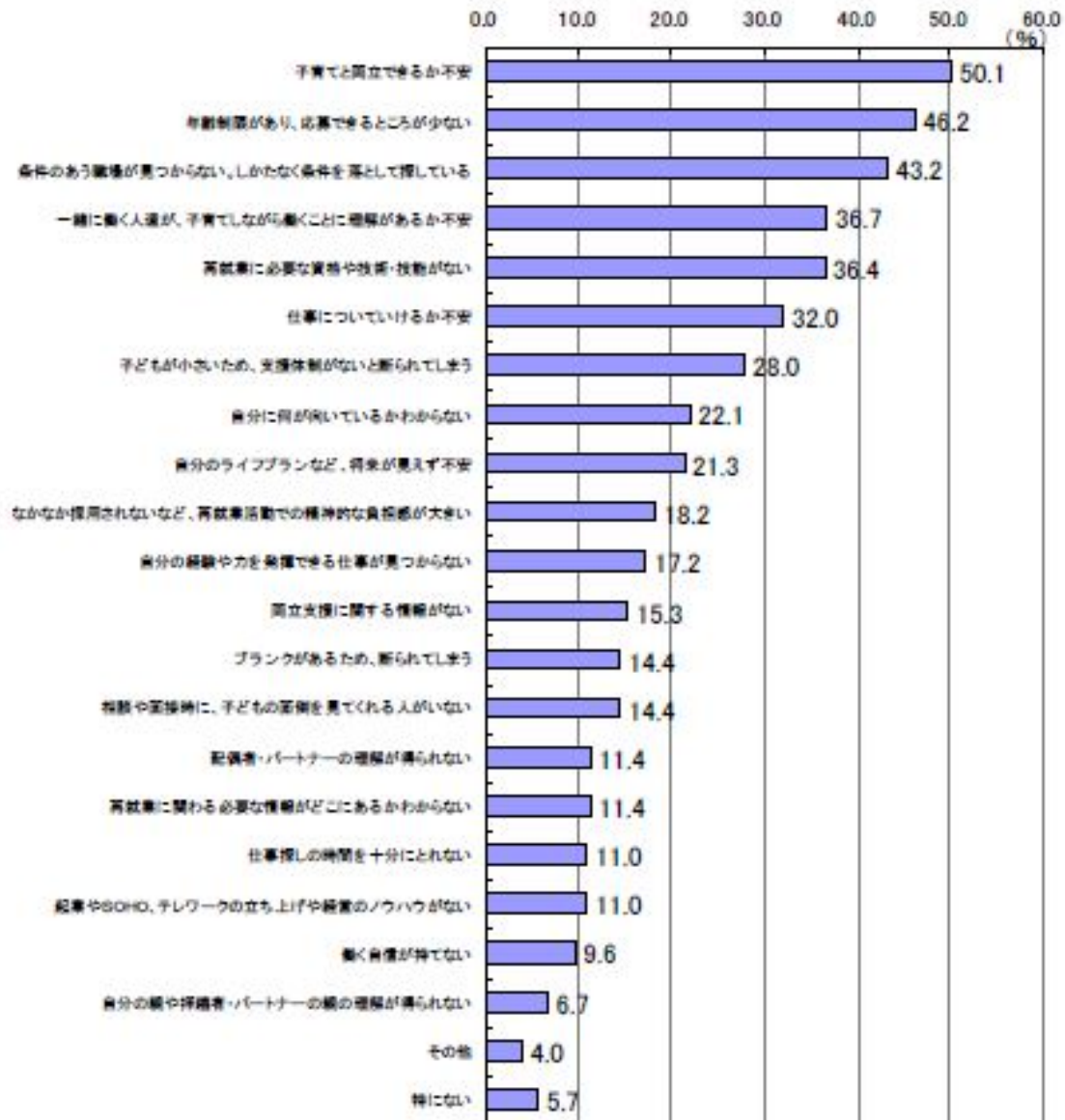
図表 I -1-48 離職期間別妻の就業希望者割合（昭和 48 年以降前職を辞め現在無業の妻）



出所：総務省統計局「就業構造基本調査」（平成 14 年）

再就業にあたっての課題や不安として、「再就業に必要な資格や技術・技能がない」という回答は 36.4%、「仕事についていけない不安」は 32.0%となっている。

図表 I-1-49 再就業に当たっての課題、不安

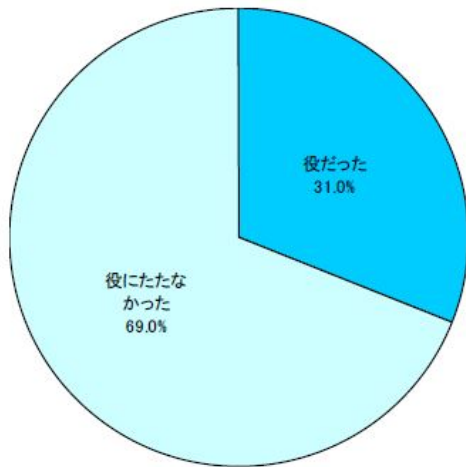


注) 末子が4歳以上小学校までの子どもを持つ再就業した女性及び再就業する予定の女性を対象としている。

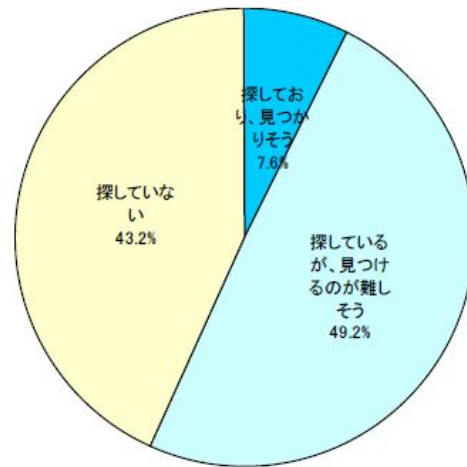
出所: U F J総合研究所「わが国の労働市場における各種制約と再就業に与える影響に関する調査研究報告書」(内閣府委託平成17年)より作成。

給付金、訓練等の制度を利用した人について、制度を利用して取得した資格、技術・技能が再就業に役立ったかを見ると、役立ったと考える人は 31.0%であり、取得した資格をいかせる仕事を探しているかを見ると、「探しているが見つけるのが難しそう」が 49.2%、「探していない」が 43.2%を占める。

図表 I-1-50 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



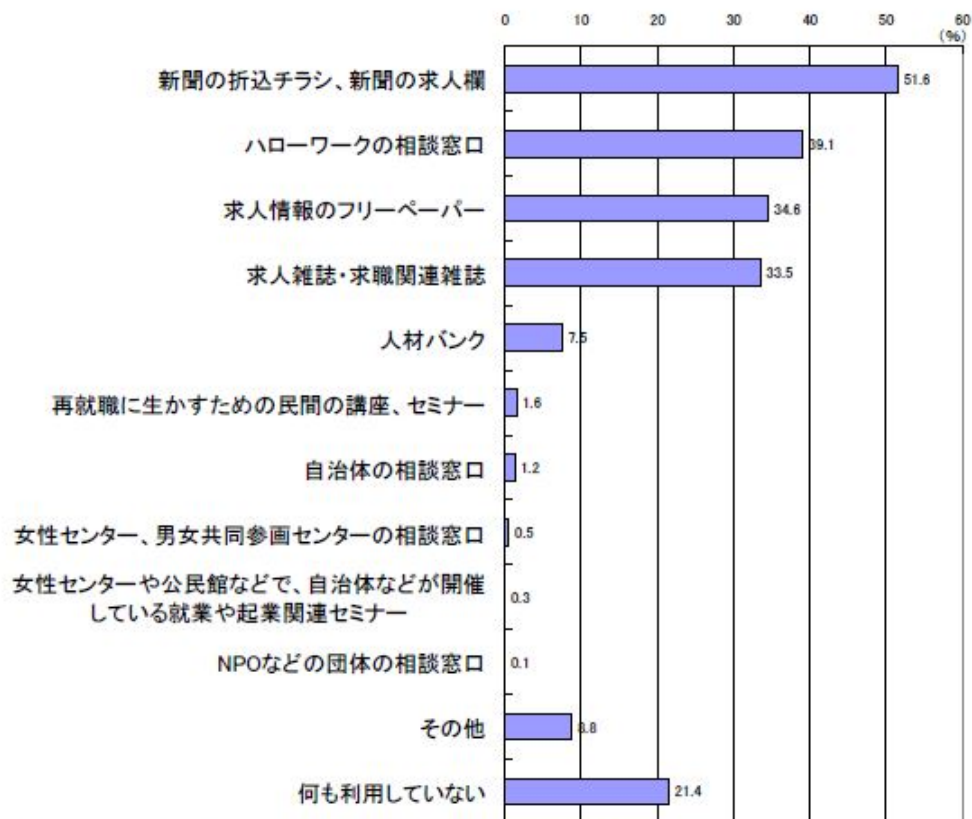
図表 I-1-51 取得した資格を活かせる
仕事を探しているか



出所：U F J 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。

再就職活動の際に利用した機関では、新聞の折込チラシ、新聞の求人欄が最も多く、51.6%となっており、ハローワークの相談窓口の 39.1%を上回る。

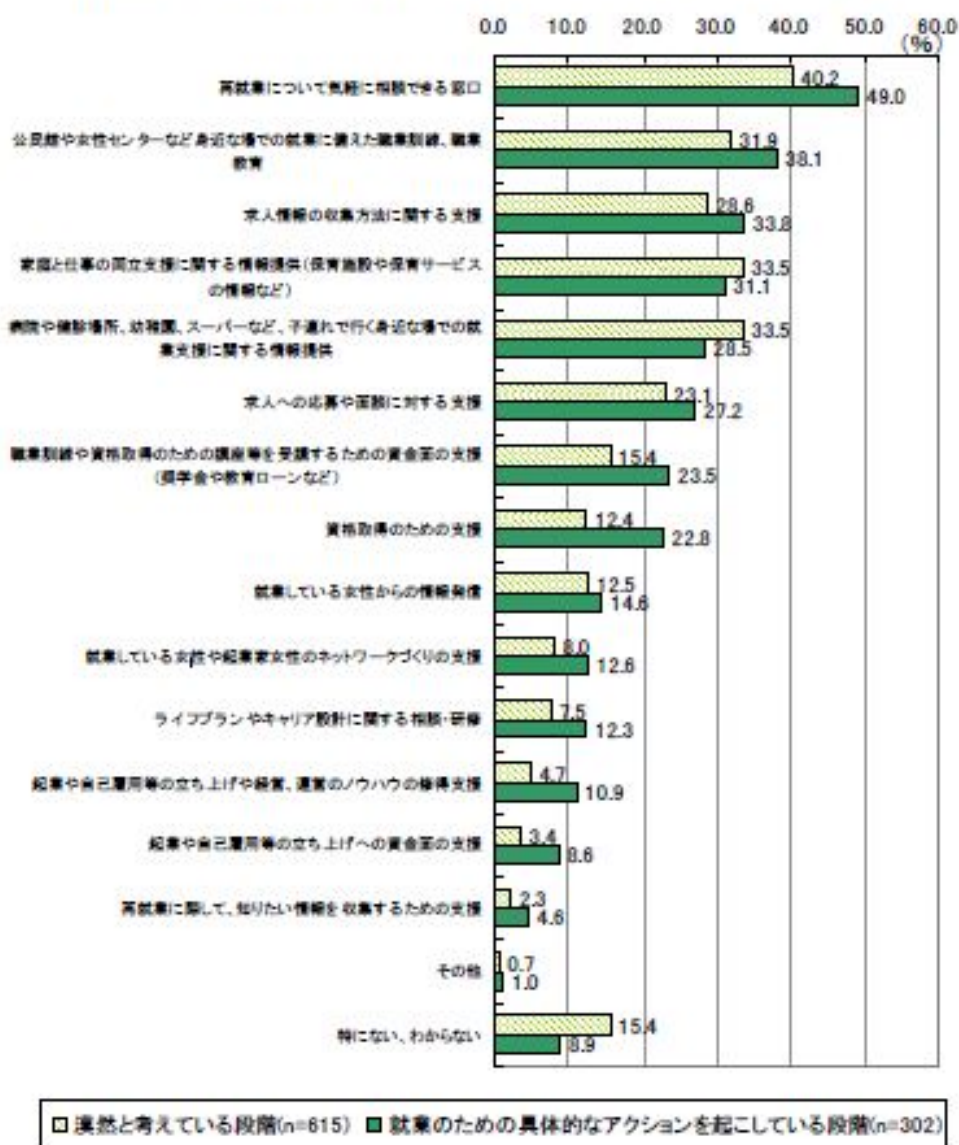
図表 I-1-52 再就職活動の際に利用した機関、サービス（複数回答 n=919）



出所：U F J 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。

希望の仕事に再就業するためにあったら良い支援は、再就業に対する活動段階によって異なっている。多くの項目で「漠然としている段階」よりも、「就業のための具体的なアクションを起こしている段階」でニーズが高い傾向にある。

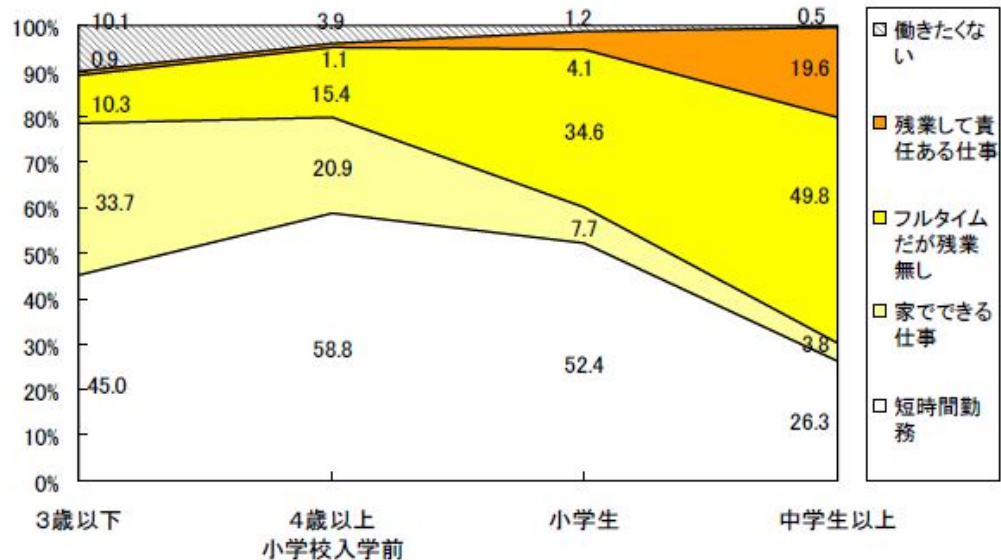
図表 I-1-53 希望の仕事に再就業するためにあったらよい支援



注) 末子が4歳以上小学校までの子どもを持つ、無業だが就業の意向を持つ女性を対象としている。
 注) 「就業のための具体的なアクションを起こしている段階」は、「就業のための準備をしている段階」「求人情報を収集している段階」「企業にコンタクトしたりしている段階」をたしあわせたものである。
 出所: U F J 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。

末子年齢別主婦の働き方の希望を見ると、子どもの年齢が小さい間は、「短時間勤務」や「家でできる仕事」を回答する者の割合が多いが、子どもが大きくなるにつれて、「フルタイムだが残業なし」や、「残業して責任のある仕事」に就きたい者の割合が高くなっている。

図表 I-1-54 末子年齢別主婦の働き方の希望



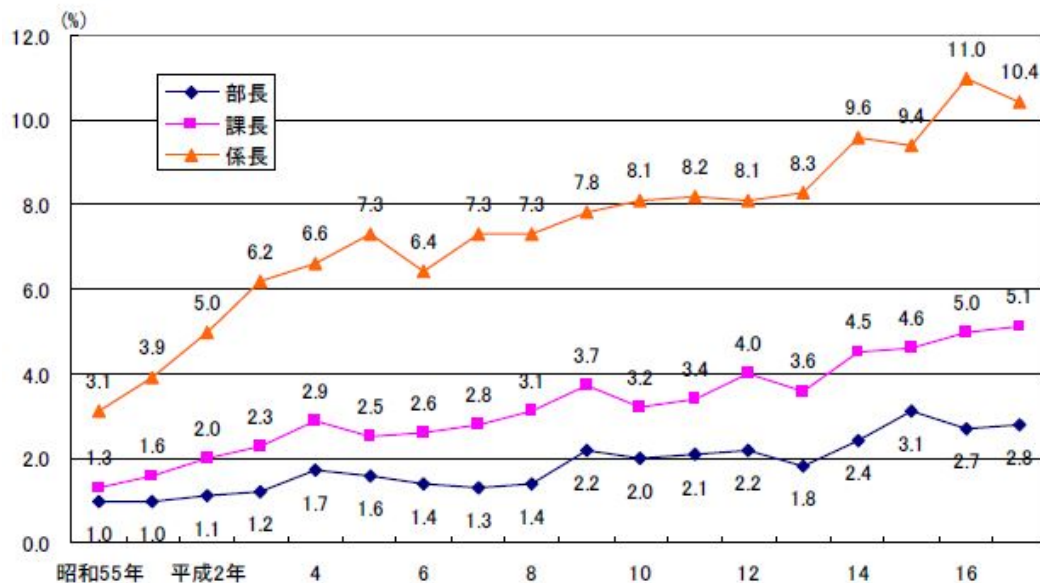
注) 末子が3歳以下の主婦パートタイマー、専業主婦に対し、インターネットを通じて行ったアンケート調査への回答結果である。
出所：(株) アイデム「パート・アルバイト就業実態調査」(平成12年)

(4) 管理職へ登用の状況

①現状

役職別管理職に占める女性割合の推移は、全般的に増加傾向にあるが、依然低い状況であり、特に高い役職ほど低い状況にある。

図表 I-1-55 役職者に占める女性割合の推移



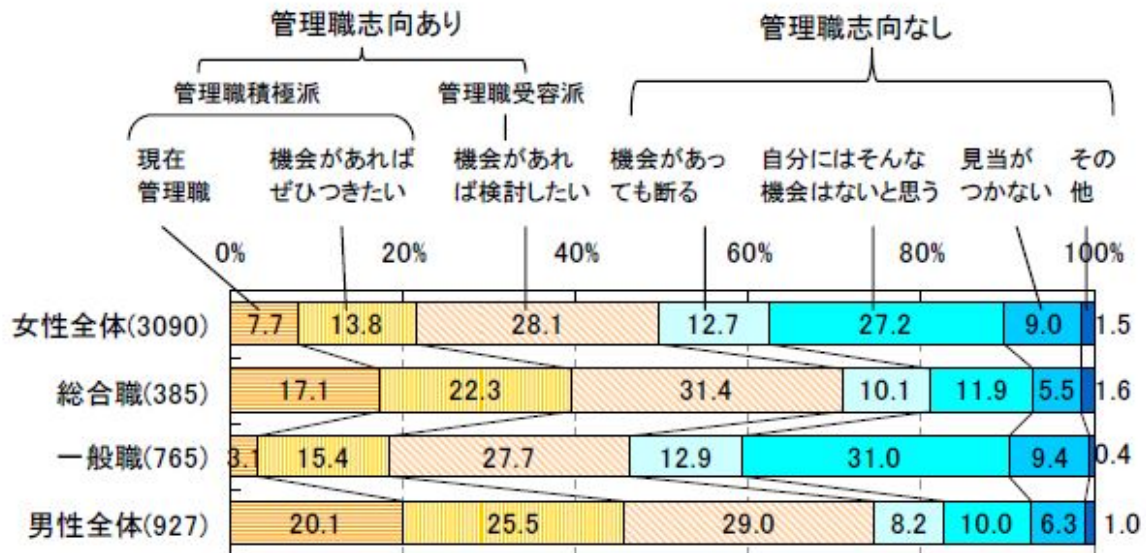
出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

②希望・意識

働く女性の約半数が管理職志向を持っているが、男性と比較すると低い。

しかし、総合職女性では管理職志向に大きな差はない。一般職では管理職志向が低く、「自分にはそんな機会はないと思う」「見当がつかない」の割合が高くなっている。

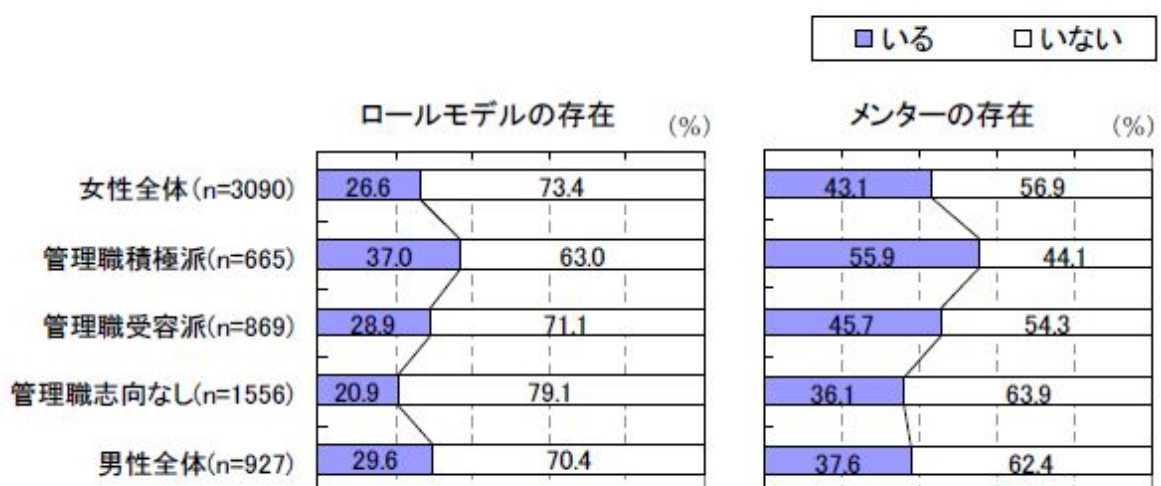
図表 I-1-56 働く女性の管理職志向



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）

管理職志向のある管理職積極派・管理職受容派では、ロールモデルやメンターの存在する割合が高くなっている。

図表 I-1-57 管理職志向別のロールモデル・メンターの存在の有無



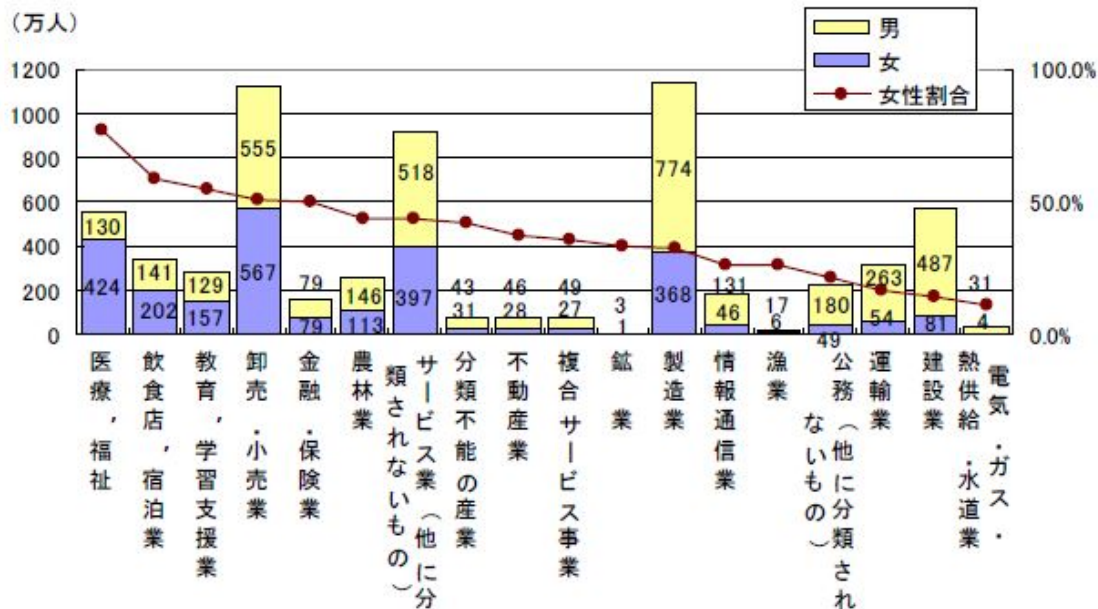
出所：リクルート「働く女性の管理職志向と企業選びの視点調査」（平成 18 年）

(5) 業種・職種分野別女性の就労状況

①現状

産業別の就業者数を見ると、女性の構成比が高い産業は、医療・福祉、飲食店・宿泊業、教育・学習支援業等である。逆に男性の構成比の高い産業は、製造業、情報通信業、漁業、公務(他に分類されないもの)、運輸業、建設業等である。

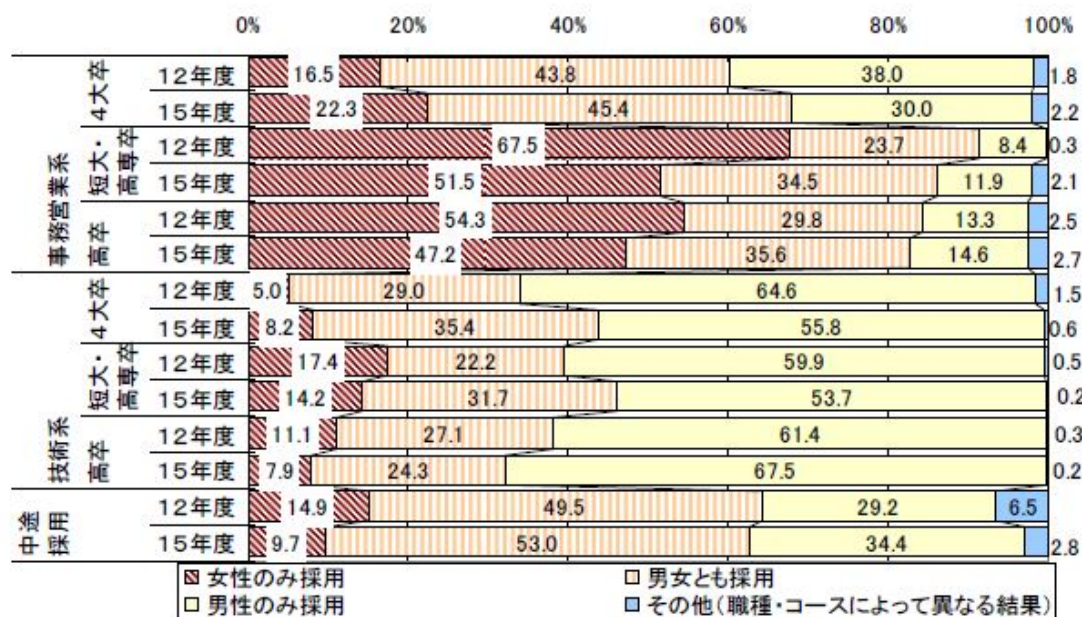
図表 I-1-58 産業別就業者数



出所：労働力調査（平成 17 年）

採用区分、採用状況別企業割合を見ると、事務営業系の短大・高専卒、高卒では、女性のみ採用した企業の割合が高く、技術系では全体的に男性のみを採用した企業の割合が高い。

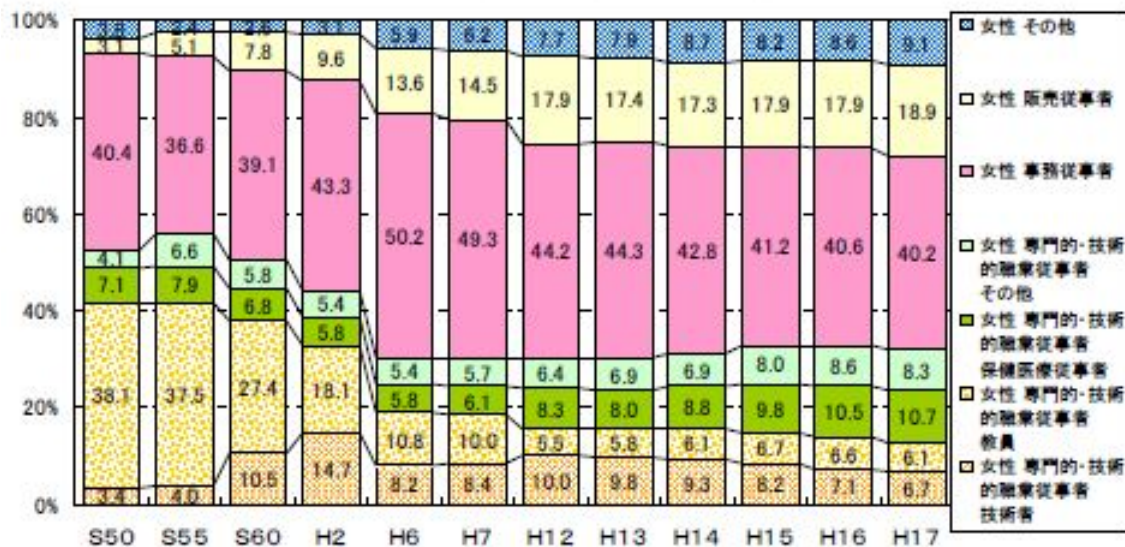
図表 I-1-59 採用区分、採用状況別企業割合



出所：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成 15 年度）

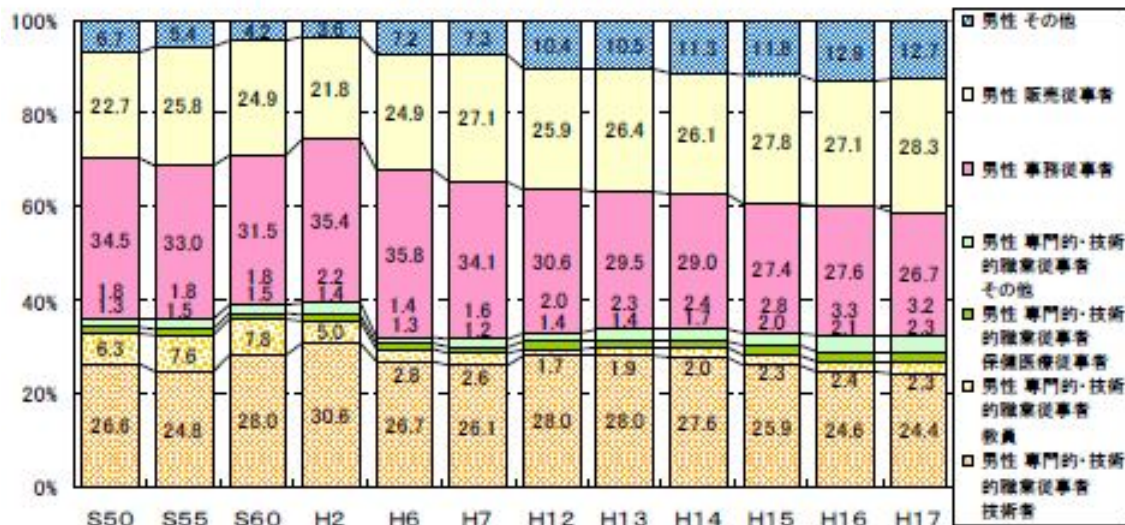
大卒者の職業別就職者割合を見ると、女性では事務従事者が多い。「専門的・技術的職業従事者」のうち、「技術者」は、男性では24.4%と多く、女性は6.7%と少ないが、「教員」、「保健医療従事者」、「その他」では、比較的女性の割合が高くなっている。時系列的には、女性で「教員」の割合が減少し、「販売従事者」の割合が増加している。

図表 I-1-60 大卒者の職業別就職者割合の推移（女性）



出所：文部科学省「学校基本調査」

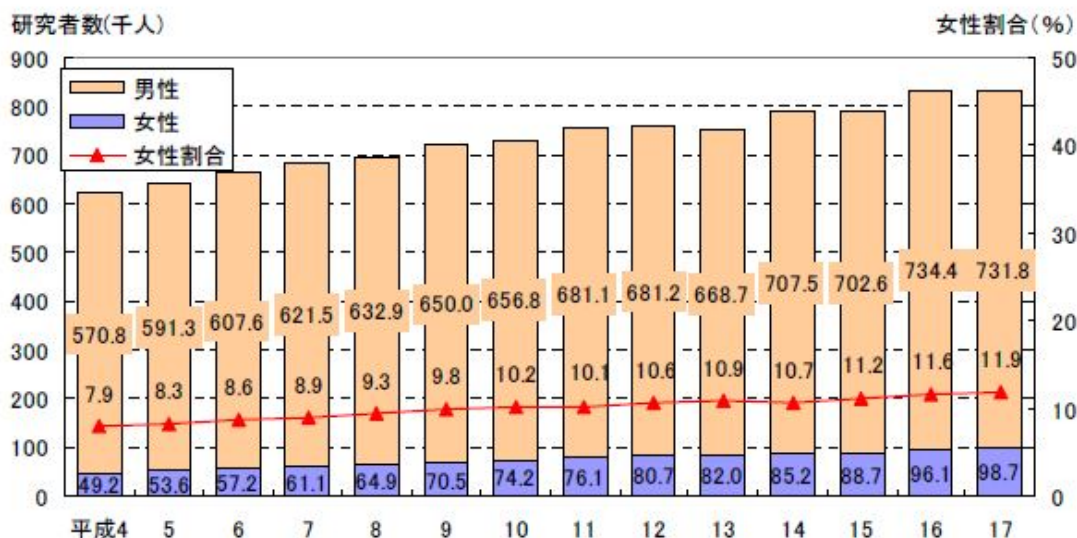
図表 I-1-61 大卒者の職業別就職者割合の推移（男性）



出所：文部科学省「学校基本調査」

女性研究者数及び研究者に占める女性割合は上昇傾向にあるが、依然低い水準にある。

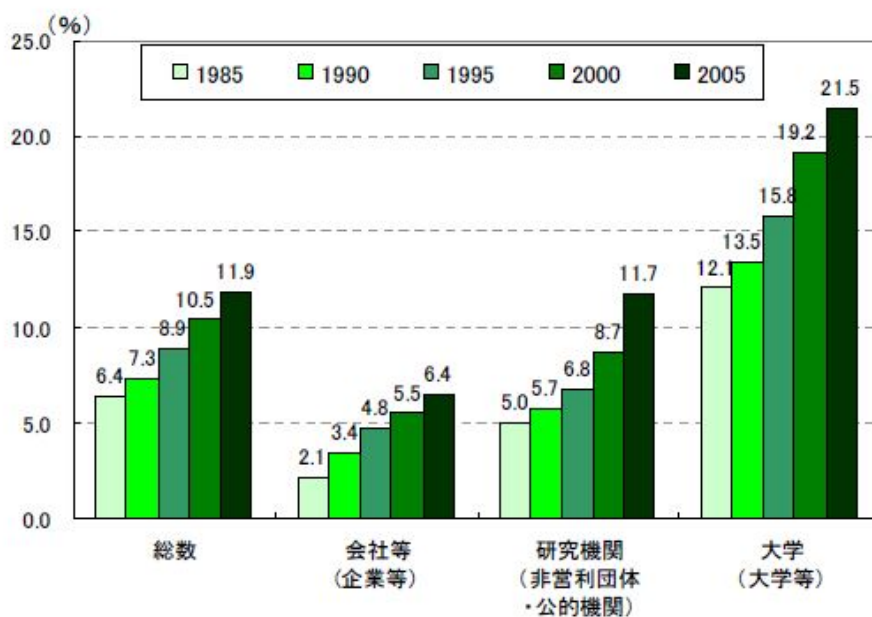
図表 I-1-62 女性研究者数及び研究者に占める女性割合の推移



出所：総務省「科学技術研究調査報告」より作成。

会社等、研究機関、大学といった研究セクター別に性別研究者数の推移を見ると、どのセクターでも女性研究者割合は増加してきている。特に大学で多く、会社等の割合が低い。

図表 I-1-63 研究セクター別女性研究者割合の推移

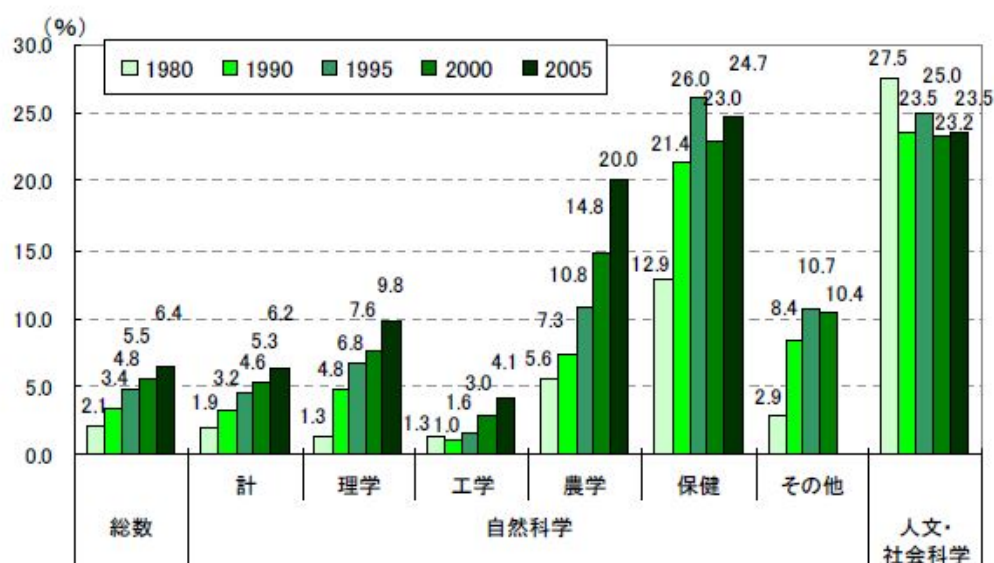


注) 2002 年度から調査見直しにより調査対象区分が変更されたため、会社等は企業等、研究機関は非営利団体・公的機関、大学は大学等となっている。

出所：総務省「科学技術研究調査」より作成。

会社等における分野別研究者の女性割合の推移を見ると、全体では低いものの上昇傾向にある。また、農学・保健分野では比較的高くなっている。

図表 I-1-64 会社等（2005 年度は企業等）における専門分野別研究者の女性割合の推移

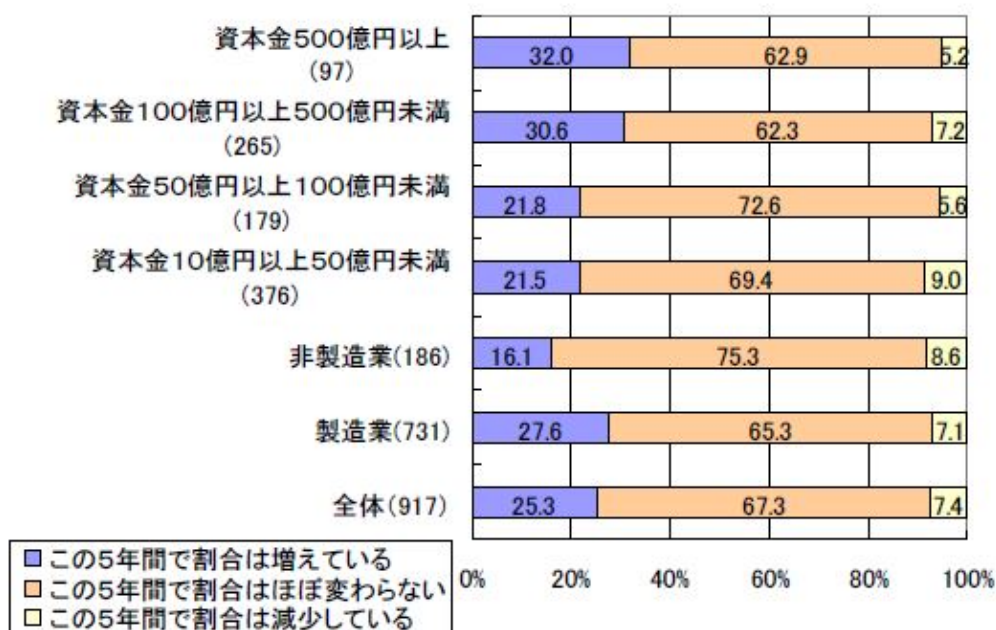


注) 2002 年度から調査見直しにより調査対象区分が変更されたため、会社等は企業等となっている。

出所：総務省「科学技術研究調査」より作成。

企業における女性研究開発者の割合は、この5年間で「ほぼ変わらない」と回答する企業が多いが、比較的大規模の企業では「増えている」と回答する割合がやや高くなっている。また非製造業よりも製造業で増加したと回答する割合が高くなっている。

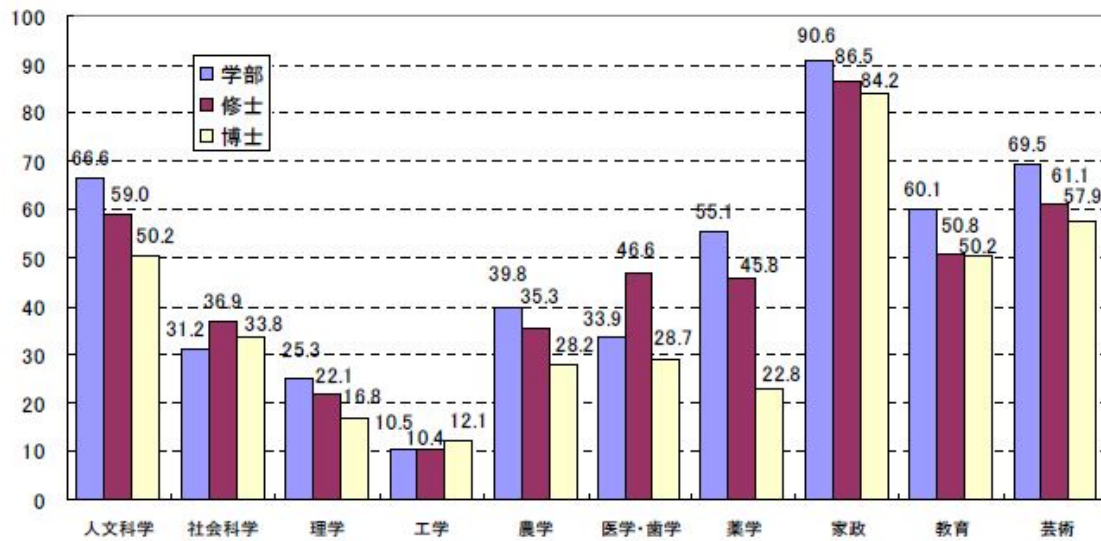
図表 I-1-65 女性研究開発者の割合



出所：文部科学省「民間企業の研究活動に関する調査報告」（平成 16 年度）

学部学生・院生に占める女性割合を見ると、学部学生では、家政・教育・薬学・人文科学で割合が高い。修士、博士に進むほど女性割合が低くなる学部が多い。

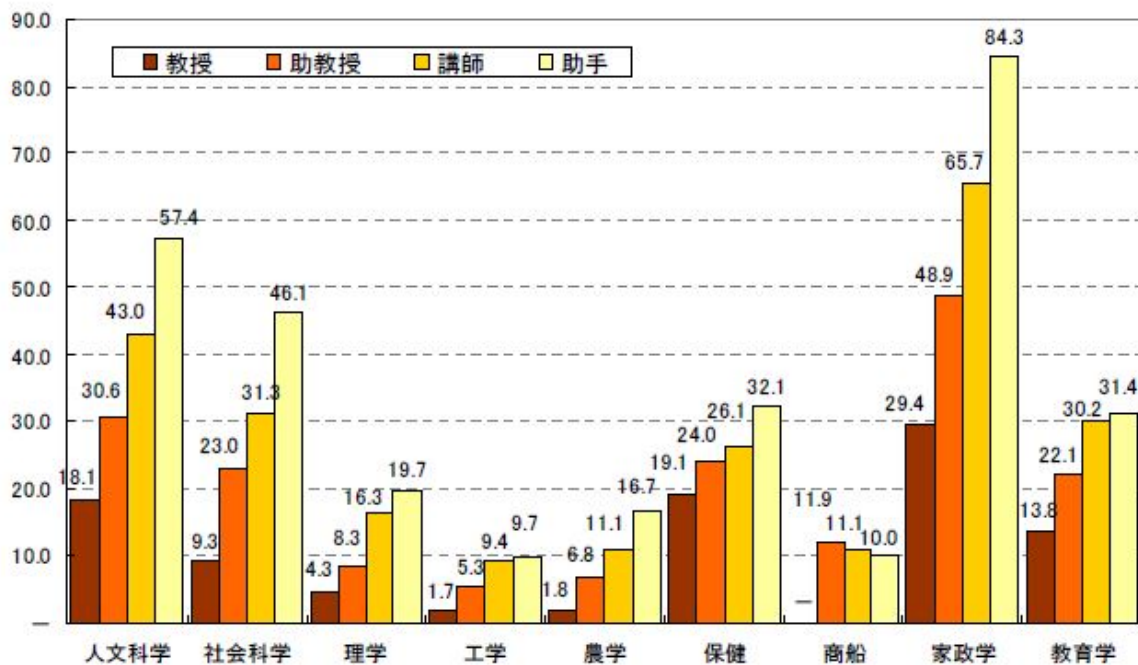
図表 I-1-66 学部学生・院生に占める女性割合



出所：文部科学省「学校基本調査」（平成 18 年度）より作成。

大学教員における分野別女性割合を見ると、学部学生・院生では女性の割合が高かった分野でも、助手から講師、助教授、教授となるにつれ、割合が低くなっている。

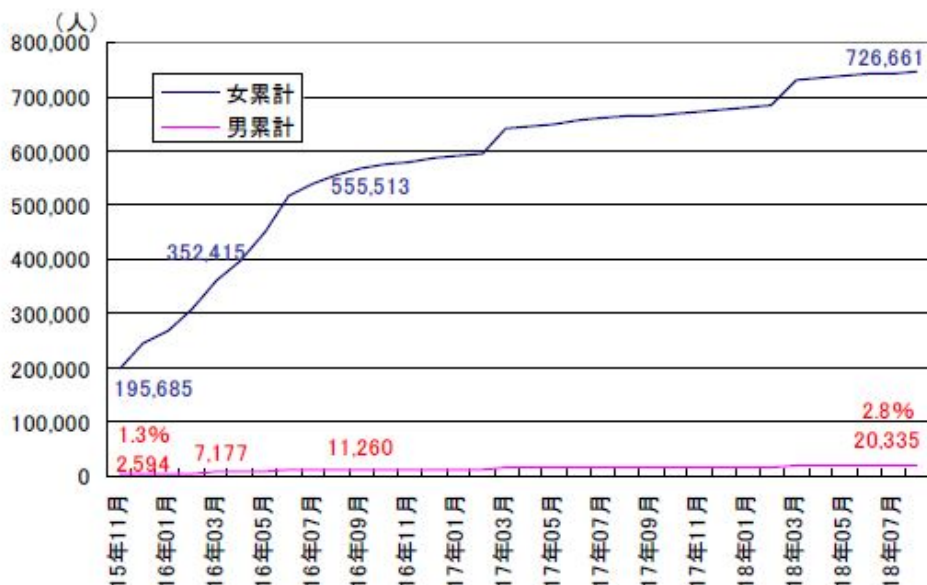
図表 I-1-67 大学教員における分野別女性割合



出所：文部科学省「学校基本調査」（平成 18 年度）より作成。

保育士の登録者はほとんどが女性となっており、平成18年7月では、女性は726,661人で、保育士全体の97.2%を占めている。保育士登録の開始された平成15年度末の362,415人から2年で2倍近くとなっている。

図表 I-1-68 性別保育士登録者数の推移

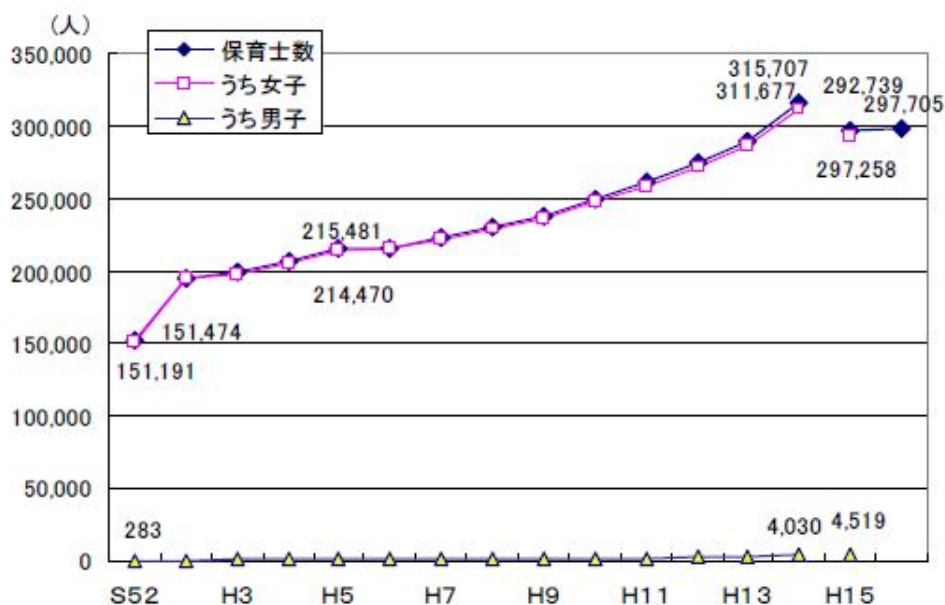


注) 保育士登録：児童福祉法の改正により、平成15年11月29日より「保育士」として働くには、業務に就く前に都道府県知事に対し登録申請手続きを行い保育士証の公布を受けることが必要となった。

出所：社会福祉法人 日本保育協会 登録事務処理センター調べ。

保育士の就労状況を見ると、保育所の保育士数は増加傾向にある。

図表 I-1-69 保育所保育士数の男女別内訳

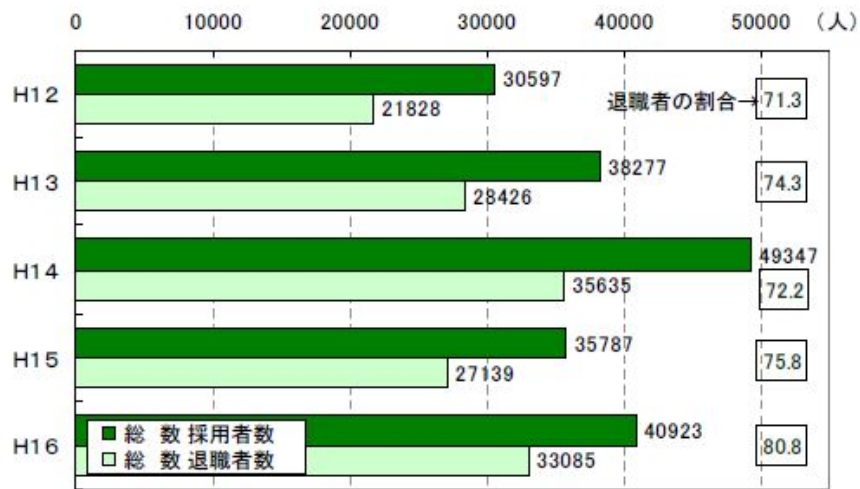


注) H14までは保育所保育士数、H15・H16は常勤換算従事者数の保育所の保育士数
注) 平成16年以降は性別の数値を調査していない。

出所：厚生労働省「社会福祉施設等調査報告」 各年10月1日現在

毎年数万人が採用され、その採用数の7～8割に当たる人数が退職している。

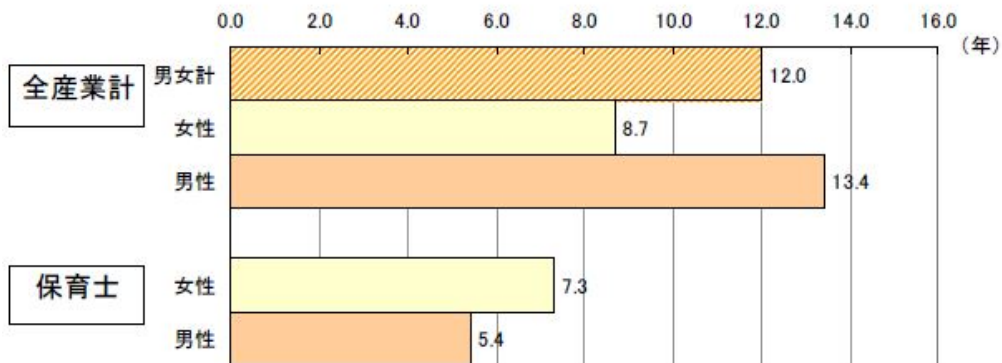
図表 I-1-70 保育所の専任保育士の採用・退職者数の推移



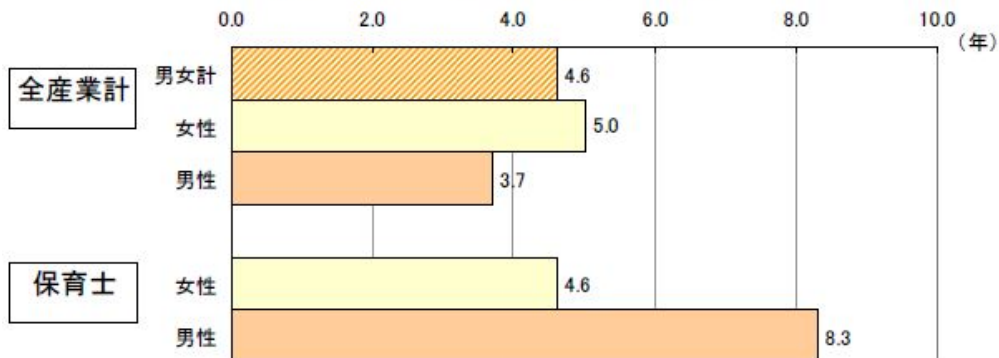
出所：厚生労働省「社会福祉施設等調査」

保育士の勤続年数は、一般労働者・短時間労働者ともに女性では全産業における平均と比較して若干短くなっている。一方男性の短時間労働者では全産業における平均と比較して長くなっている。

図表 I-1-71 勤続年数（一般労働者）



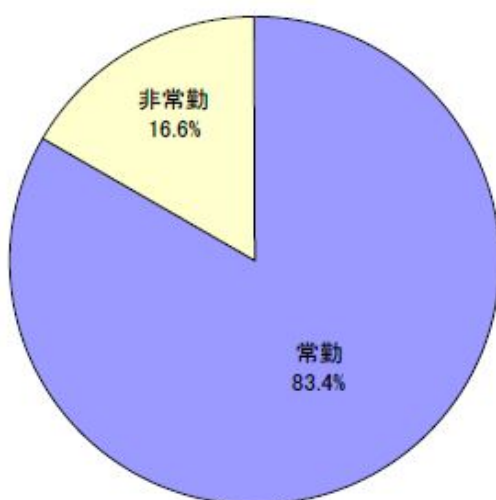
図表 I-1-72 勤続年数（短時間労働者）



出所：厚生労働省 賃金構造基本統計調査（平成17年）

保育士は8割強が常勤となっている。

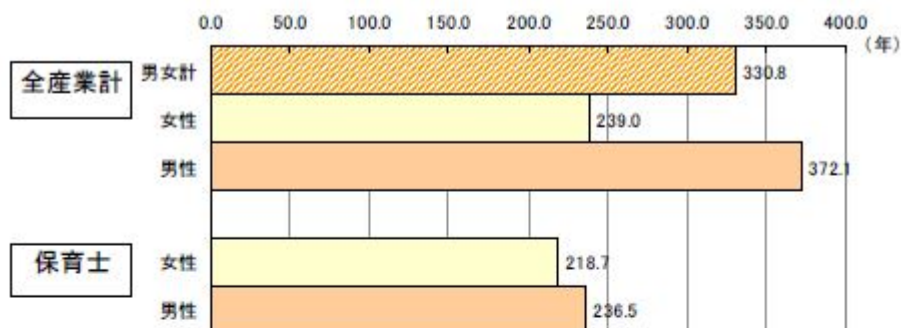
図表 I-1-73 保育士の勤務形態



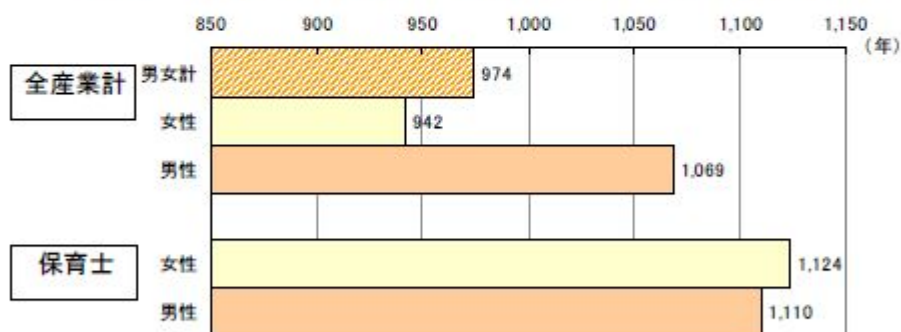
出所：厚生労働省 社会福祉施設等調査報告（平成16年）

保育士の給与は、一般労働者では女性の全産業の平均よりも若干低く、短時間労働者では、全産業の平均よりもかなり高めとなっている。

図表 I-1-74 保育士のきまって支給する現金給与額（一般労働者）



図表 I-1-75 保育士の1時間あたりの所定内給与額（短時間労働者）

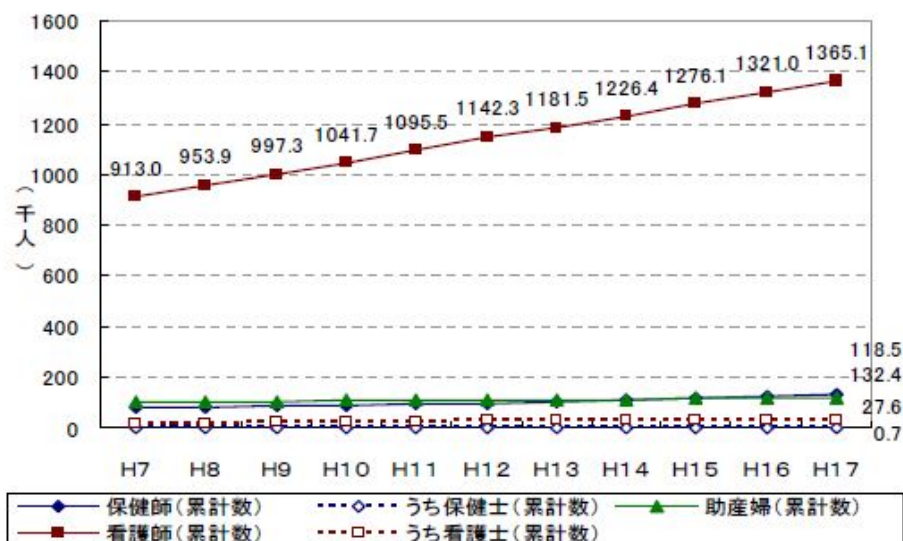


出所：厚生労働省 賃金構造基本統計調査（平成17年）

※ きまって支給する現金給与額：労働契約、労働協約あるいは事業所の就業規則などによってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって6月分として支給された現金給与額。手取り額でなく、所得税、社会保険料などを控除する前の額。現金給与額には、基本給、職務手当、精進手当、通勤手当、家族手当などが含まれるほか超過労働給与額も含まれる。現物給与は含んでいない。

看護師について見ると、登録看護師数は増加しており、H17 年 12 月 31 日現在で 136 万 5 千人となっている。そのほとんどは女性看護師と見られる。

図表 I-1-76 看護師・保健師・助産婦の年次別登録者数（累計数）



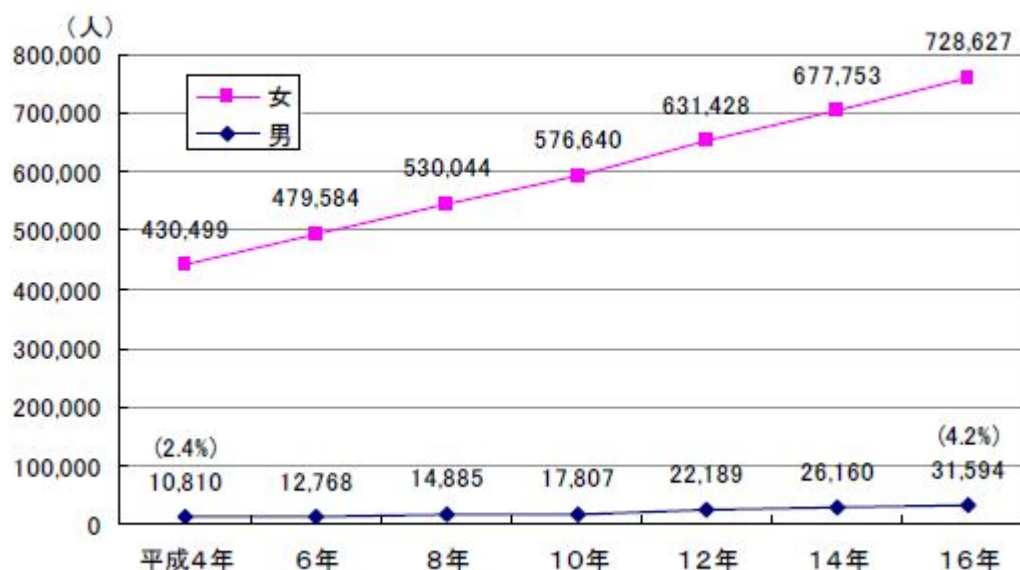
注) 登録の抹消申請処理の際、遡って抹消するため数の変動があり得る。

注) 看護師と看護婦、保健士と保健婦は平成 14 年に名称統一。看護師・保健士は名称統一前の男性看護職・保健職。

出所：厚生労働省医政局調べ 各年とも 12 月 31 日現在で集計。

就業している看護師数は増加傾向にあり、平成6年から平成 16 年の間に約 1.5 倍になっている。就業看護師数のほとんどは女性であり、男性は 4.2%に過ぎない。ただし、男性の割合もわずかながら増加している。

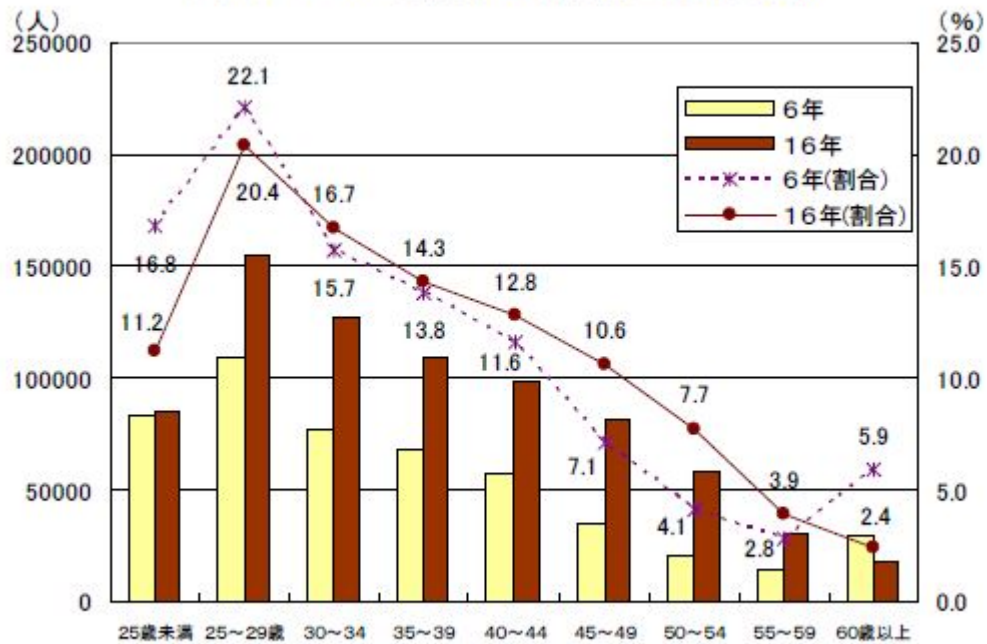
図表 I-1-77 就業看護師数の年次推移



出所：厚生労働省「保健・衛生行政業務報告（衛生行政報告例）」（平成 16 年）

年齢階級別の看護師の就労状況を見ると、20 代後半をピークに就業者数が急速に減少している。平成 6 年と 16 年を比較すると、平成 16 年の方が、やや 30 代から 50 代の割合が高くなっている。

図表 I-1-78 看護師の年齢階級別就業者数

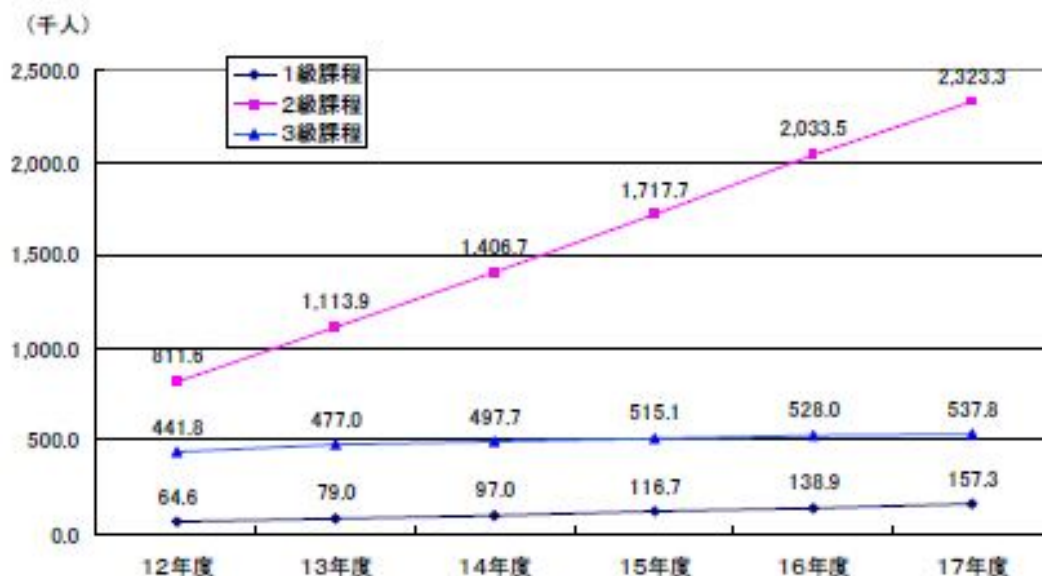


出所：厚生労働省「衛生行政報告例」

介護に関する資格は介護福祉士、介護支援専門員(ケアマネジャー)があるが、このほかに1～3級の介護員養成研修修了者(訪問介護員)もあり、訪問介護は、主に介護福祉士と訪問介護員により提供されている。ほかに、看護師等の医療関係の有資格者等も訪問介護員(ホームヘルパー)として従事している。

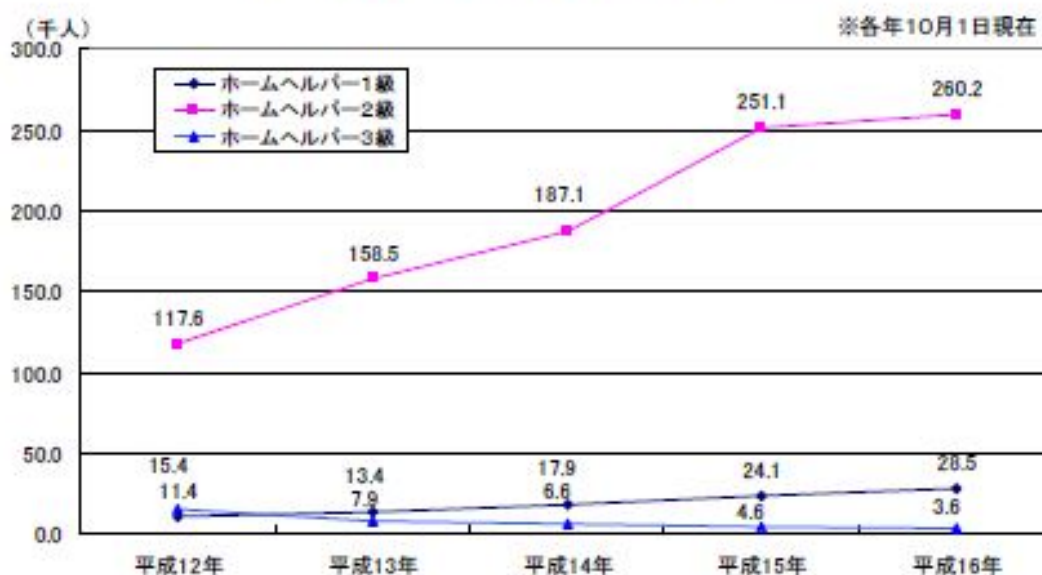
訪問介護員養成研修の修了者は2級課程修了者が多く平成16年度で2,033.5千人であり、訪問介護事業所において訪問介護員として従事するホームヘルパーも2級課程修了者が多いが、その人数は260.2千人となっている。

図表 I-1-79 ホームヘルパー（訪問介護員）養成研修修了者数（累計）



出所：厚生労働省調べ

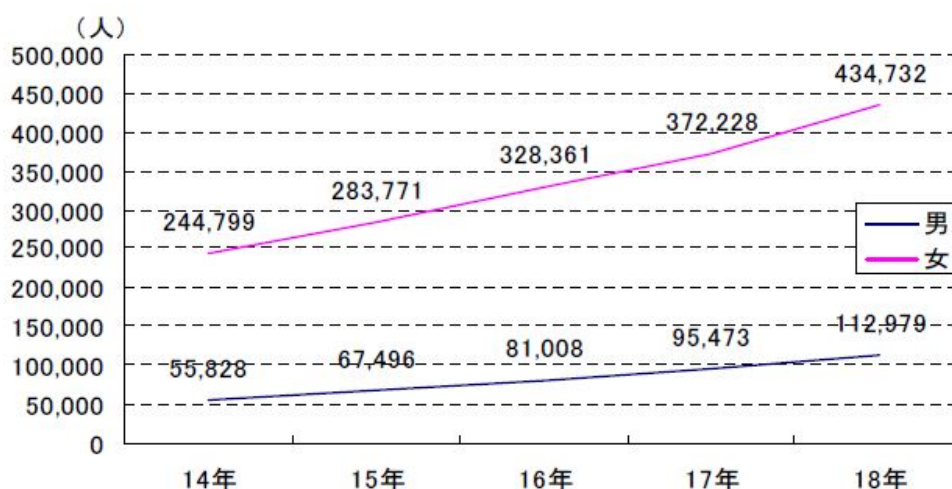
図表 I-1-80 訪問介護事業所において訪問介護員として従事する者のうち
ホームヘルパー養成研修修了者（1級～3級）の数



出所：厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」

介護福祉士の登録者は女性割合が高く、平成18年9月では女性43万人と、約8割を占める。

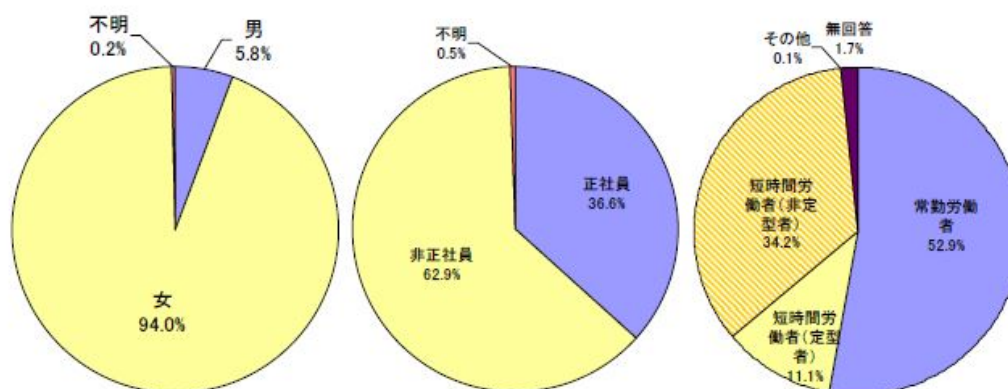
図表 I-1-81 介護福祉士登録者数の推移



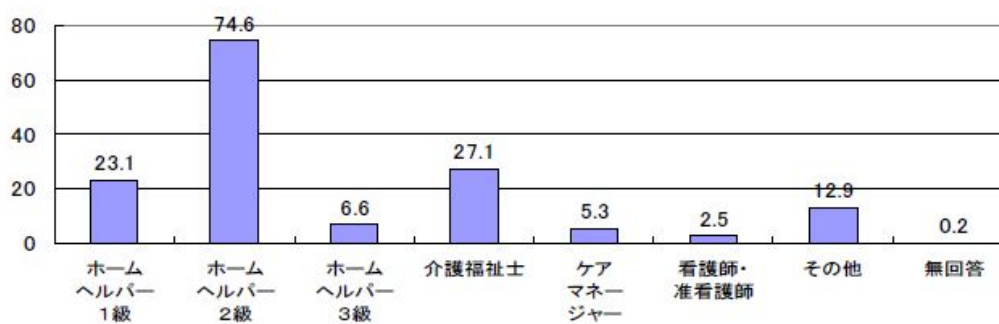
出所：財団法人社会福祉振興・試験センター調べ（各年9月末日現在）

ホームヘルパーの9割以上が女性であり、非正社員は6割強である。また、常勤労働者は52.9%で、短時間労働者が45.3%となっており、うち短時間非定型者（登録ホームヘルパー）で就労しているものは34.2%となっている。また、保有資格の構成を見ると、ホームヘルパー2級が最も多く、74.6%となっている。

図表 I-1-82 ホームヘルパーの男女比及び勤務形態



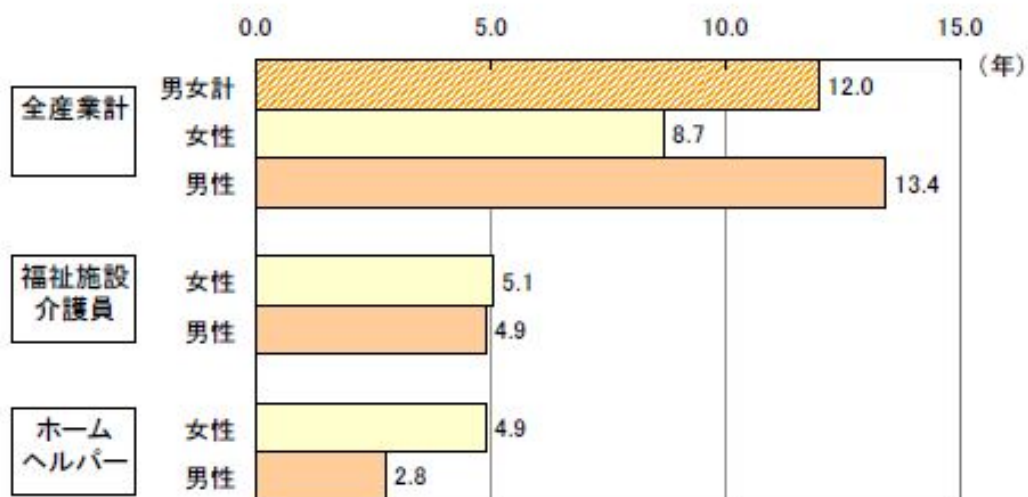
図表 I-1-83 ホームヘルパーの保有資格別構成



出所：財団法人介護労働安定センター 平成17年度介護労働実態調査結果

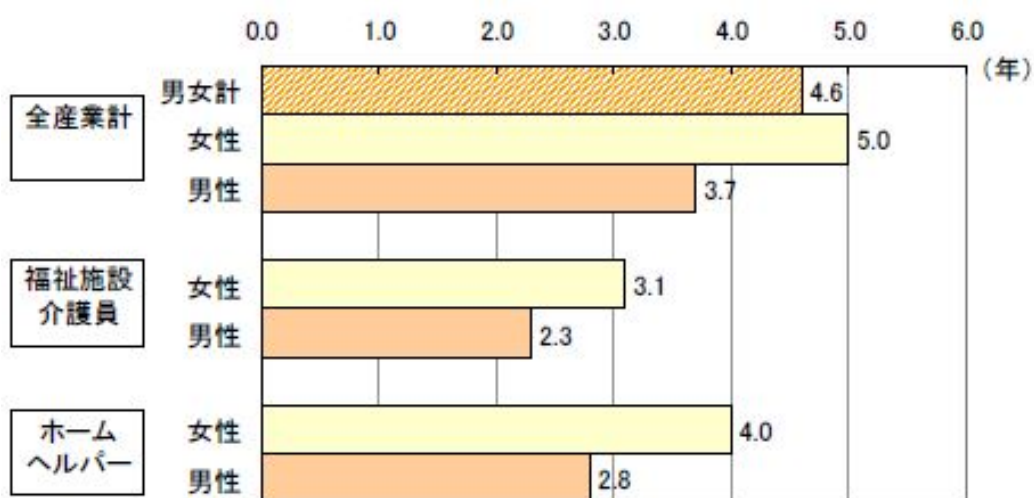
勤続年数は、短時間労働者では全体よりやや短い程度だが、一般労働者では、全体よりもかなり短く、女性では約5年となっている。

図表 I-1-84 勤続年数（一般労働者）



出所：厚生労働省 賃金構造基本統計調査（平成17年）

図表 I-1-85 勤続年数（短時間労働者）



出所：厚生労働省 賃金構造基本統計調査（平成17年）

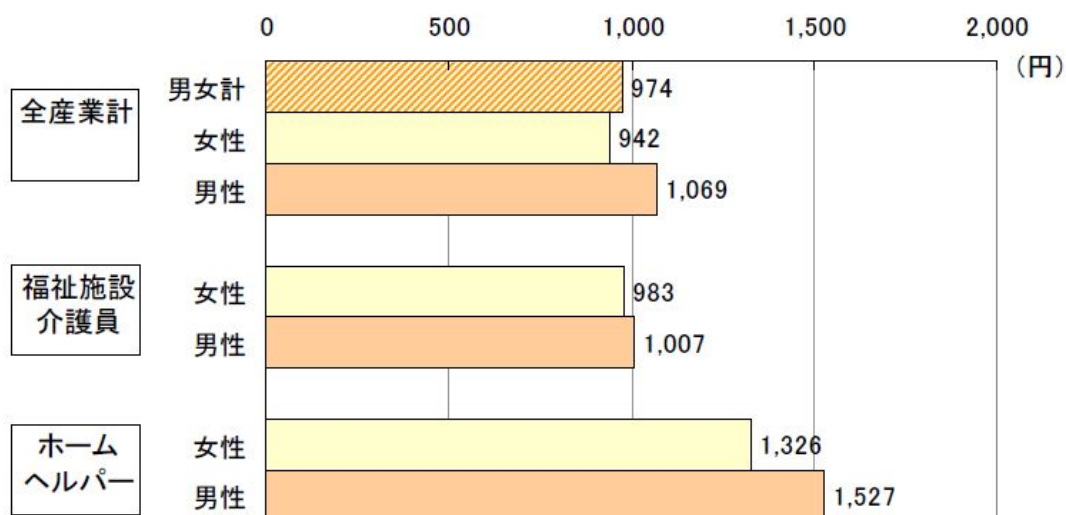
福祉施設介護員とホームヘルパーの給与を見ると、一般労働者では給与額の男女差は少ない。女性の賃金について全産業における平均と比較すると一般労働者では福祉施設介護員・ホームヘルパーともに全体の平均よりも若干低くなっており、短時間労働者では、ホームヘルパーで全体の平均よりも高くなっている。

図表 I-1-86 きまって支給する現金給与額（一般労働者）



出所：厚生労働省 賃金構造基本統計調査（平成17年）

図表 I-1-87 1時間あたりの所定内給与額（短時間労働者）



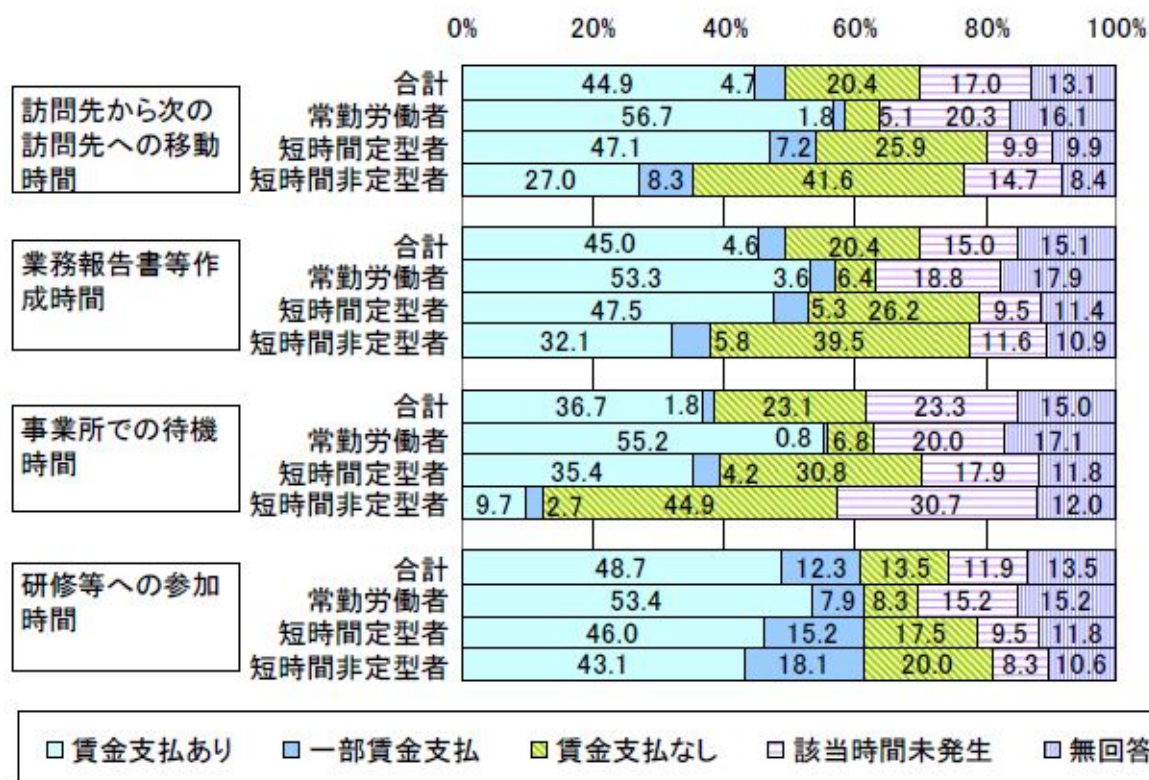
出所：厚生労働省 賃金構造基本統計調査（平成17年）

※ きまって支給する現金給与額：労働契約、労働協約あるいは事業所の就業規則などによってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって6月分として支給された現金給与額。手取り額でなく、所得税、社会保険料などを控除する前の額。現金給与額には、基本給、職務手当、精皆勤手当、通勤手当、家族手当などが含まれるほか超過労働給与額も含まれる。現物給与は含んでいない。

非サービス時間の賃金は、常勤労働者では「賃金支払なし」が少ないが、短時間労働者、特に非定型者（登録ホームヘルパー）で賃金支払なしの割合が比較的高く、特に業務報告書作成時間、事業所での待機時間では4割前後となっている。

また、研修等への参加時間では、短時間労働者で「該当時間未発生」の割合が高く、「賃金支払あり」が低くなっている。

図表 I-1-88 ホームヘルパーの非サービス時間の賃金支払の有無



出所：財団法人介護労働安定センター 平成17年度介護労働実態調査結果

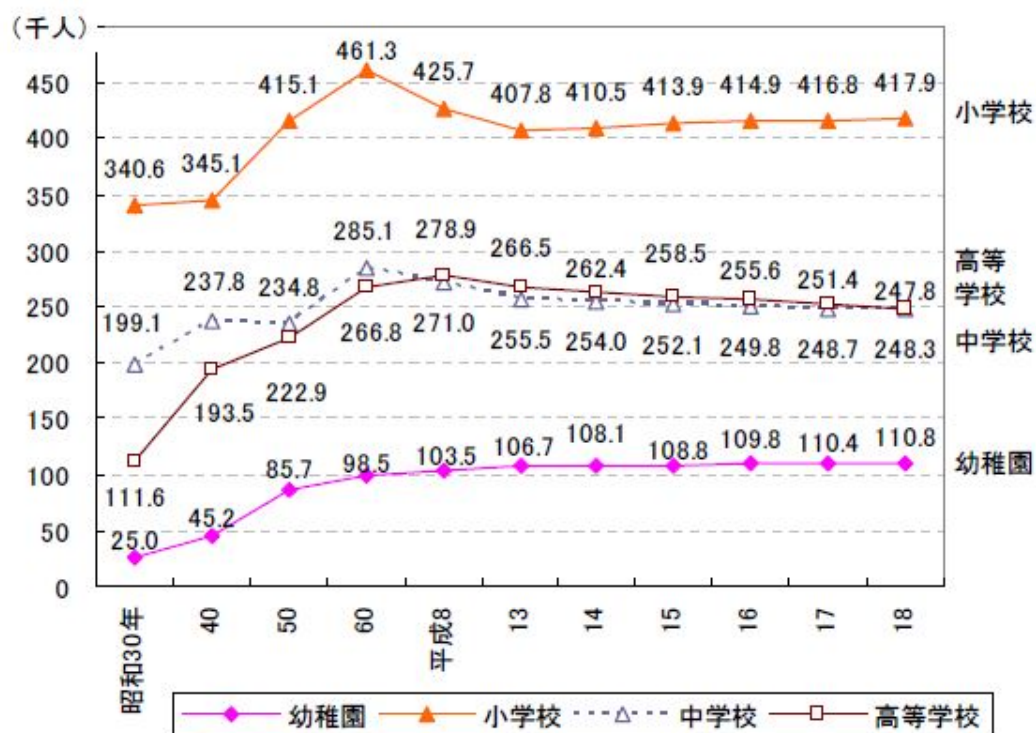
教員免許状授与件数は、高等学校、中学校、幼稚園、小学校の順に多いが、実際に働いている教員数は、小学校が最も多い。

図表 I-1-89 幼稚園・小学校・中学校・高等学校の教員免許状授与件数の推移



出所：文部科学省調べ

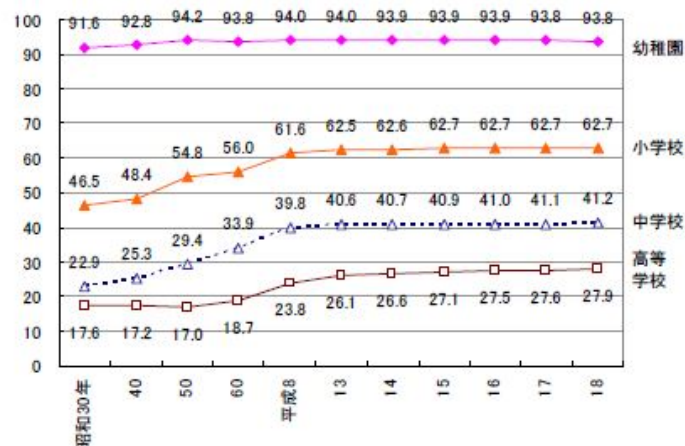
図表 I-1-90 幼稚園・小学校・中学校・高等学校の本務教員数の推移



出所：文部科学省「学校基本調査」

幼稚園、小学校、中学校、高等学校の本務教員のうち女子教員の占める比率を見ると、幼稚園で最も高く、次いで小学校、中学校、高等学校の順となっており、幼稚園教諭については、常に9割を超えている。

図表 I-1-91 幼稚園・小学校・中学校・高等学校の本務教員のうち女子教員の占める比率

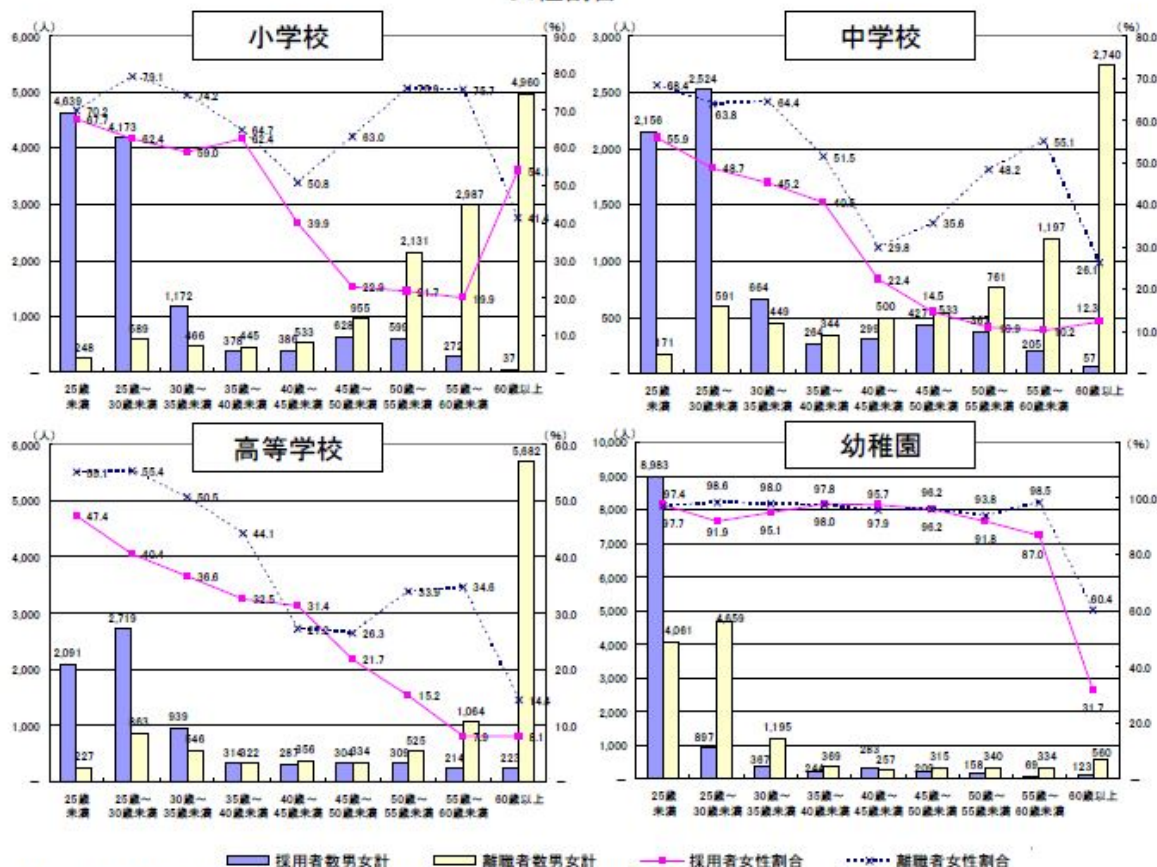


出所：文部科学省「学校基本調査」

年齢階級別に小学校、中学校、高等学校、幼稚園の教員の採用者数、離職者数を見ると、小中高等学校の教員では、年齢階級があがるにつれ離職者数が多くなるが、幼稚園教諭では、採用者数も離職者数も20代が多くなっている。

図表 I-1-92 年齢階級別幼稚園・小学校・中学校・高等学校の教員の採用者数、離職者数、

女性割合

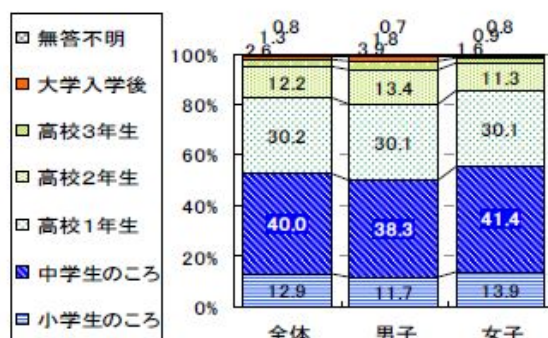


出所：文部科学省「学校教員統計調査」（平成16年度）

②希望・意識

自分が文系向きか理系向きかは、半数以上が小中学校時代に既に意識している。

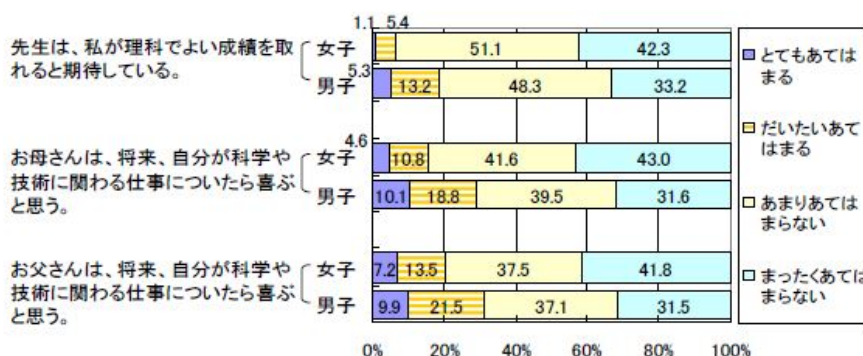
図表 I-1-93 進路選択の時期（自分が文系向きか理系向きか）



出所：経済産業省「進路選択に関する振り返り調査－大学生を対象として－」（平成17年度）

「中学2年生からみた理科の学習に対する周囲の意識」を見ると、男子の方が「科学・技術」関連の仕事に就くことを期待されていると考えていることが分かる。

図表 I-1-94 中学2年生からみた理科の学習に対する周囲の意識



出所：東京学芸大学 村松泰子ほか「学校教育におけるジェンダー・バイアスに関する研究」（独立行政法人日本学術振興会科学研究費補助金 平成11年度～平成13年度）

高校3年生が将来就きたい職業については、男性では、技術者・研究者・整備士・建築設計士など技術系の職業、女性では、保育士・看護師といった違いが見られ、従来の男性・女性が就くことの多かった職業のイメージが男子及び女子の職業選択に影響を与えているとの指摘がある。

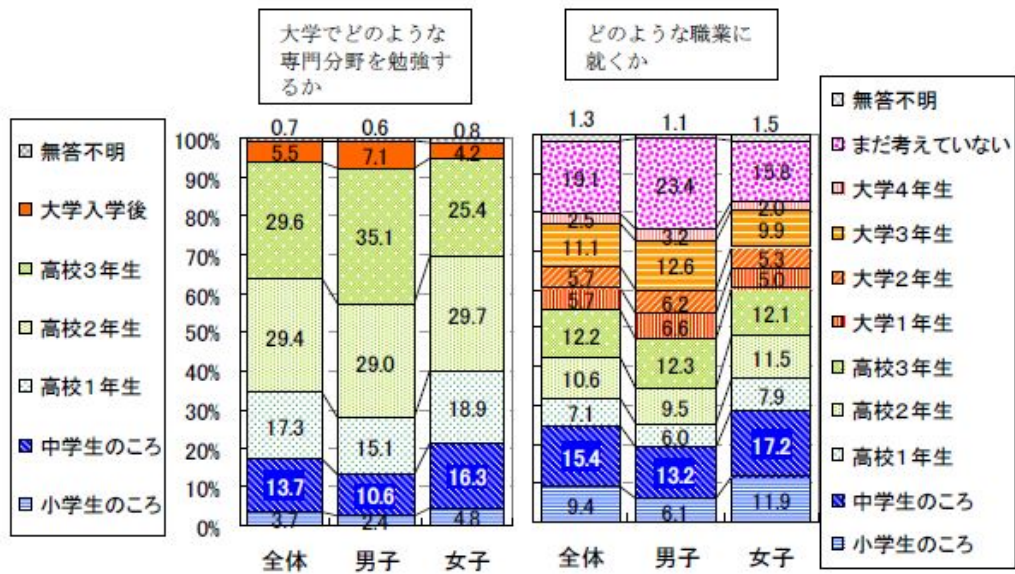
図表 I-1-95 高校3年生が将来就きたい職業（単位：%）

男子 (N=776)		女子 (N=825)	
公務員（国家・地方）	14.3	保育士・幼稚園教諭	10.8
技術者・研究者	9.3	看護師	8.0
教師	7.7	教師	5.8
整備士	7.7	調理師・シェフ・パティシエ、フード関連	4.8
医者・歯科医師・獣医	4.3	公務員（国家・地方）	4.6
俳優・タレント・ミュージシャン	4.3	トリマー・動物関連	3.9
建築設計士	3.9	美容師・理容師	3.5
ゲーム関係	3.6	事務	3.4
美容師・理容師	3.1	ヘア・メイクアーティスト	3.0
会社員	3.0	薬剤師	3.0

出所：（社）全国高等学校PTA連合会、（株）リクルート「キャリアガイダンス」合同調査 第2回「高校生と保護者の進路に関する意識調査」（平成2006年1月）より作成。

自分の専攻は多くが高校時代に決定し、職業選択は大学入学後が多くなる。

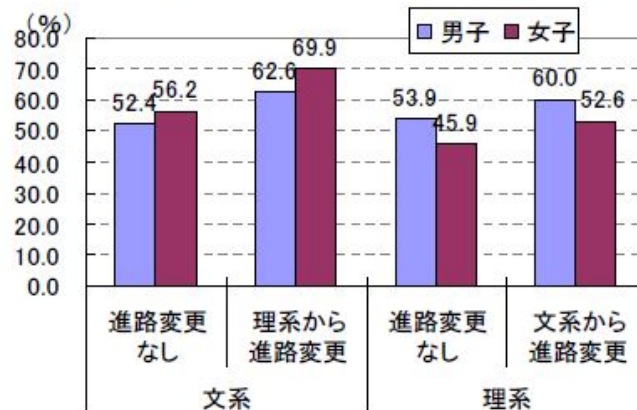
図表 I-1-96 進路選択の時期（大学での専門分野、自分の職業）



出所：経済産業省「進路選択に関する振り返り調査－大学生を対象として－」（平成17年度）

高校時代に進路変更を経験した学生は、職業に対する意識が十分ではない割合がやや高い。

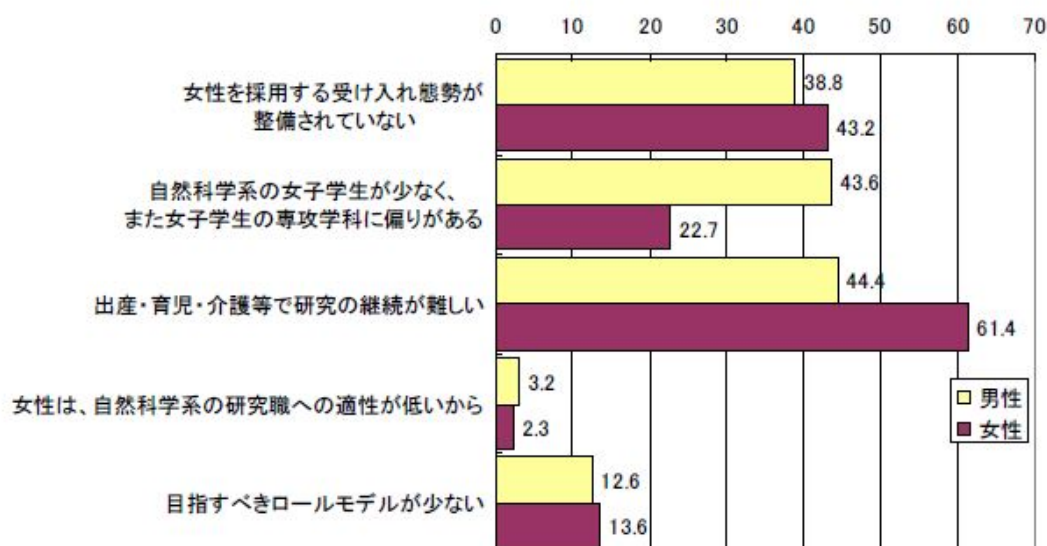
図表 I-1-97 高校時代の進路変更の有無別
「自分の就きたい職業がわからない」と回答する割合



出所：経済産業省「進路選択に関する振り返り調査－大学生を対象として－」（平成17年度）

研究者から見た「女性研究者が少ない理由」としては、出産・育児・介護等と研究の両立が難しい、女性の受け入れ態勢が整備されていない、女子学生の専攻学科に偏りがあることと回答する者が多く、女性は自然科学系の研究職への適性が低いことを挙げる研究者はほとんどいない。

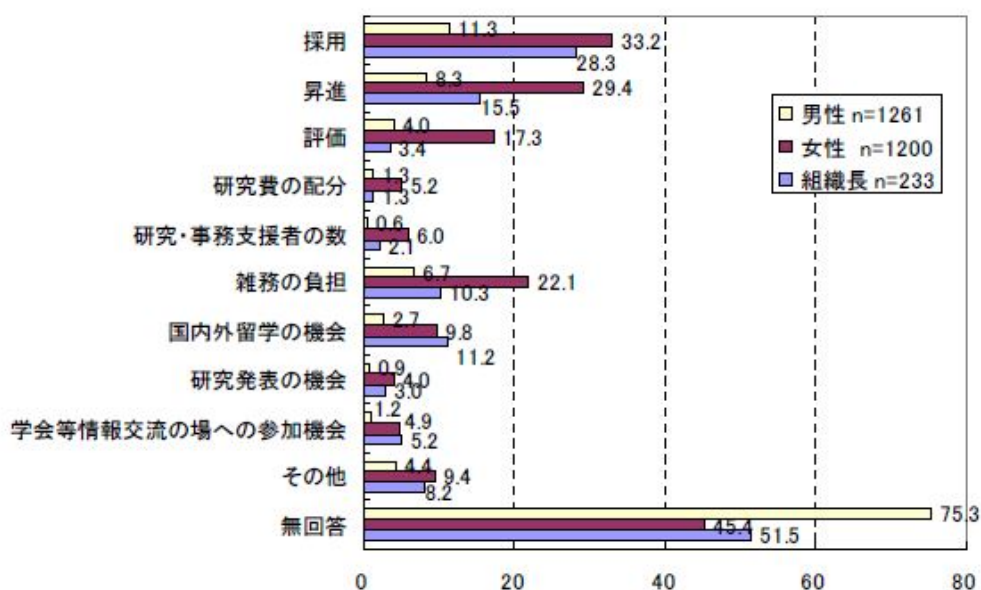
図表 I-1-98 女性研究者が少ない理由



出所：文部科学省「我が国の研究活動の実態に関する調査」（平成 14 年度）より作成。

採用・昇進・評価・雑務の負担に関する不公平感は、女性研究者の方が多い。

図表 I-1-99 研究者の採用・昇進・評価に関する不公平感



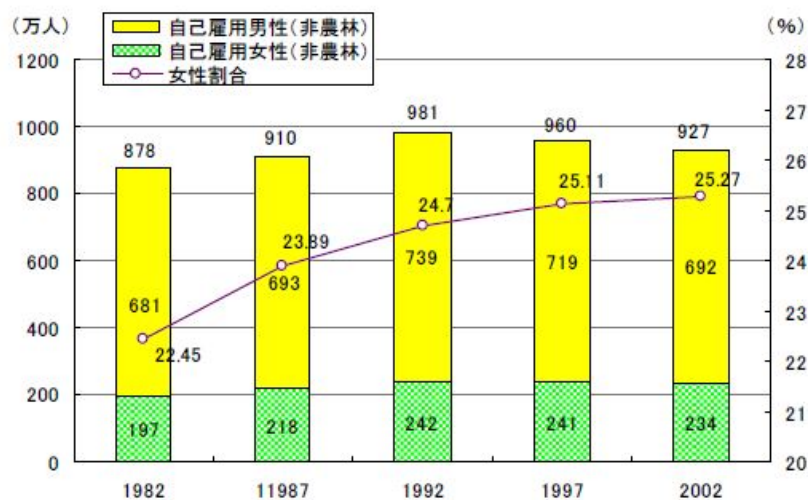
出所：文部科学省「平成 13・14 年度科学技術振興調整費
科学技術政策提言プログラムによる調査結果」より作成。

(6) 起業の状況

①現状

自己雇用者に占める女性の比率は増加傾向にあるが、女性の自己雇用者数は横ばいである。

図表 I-1-100 自己雇用女性の比率



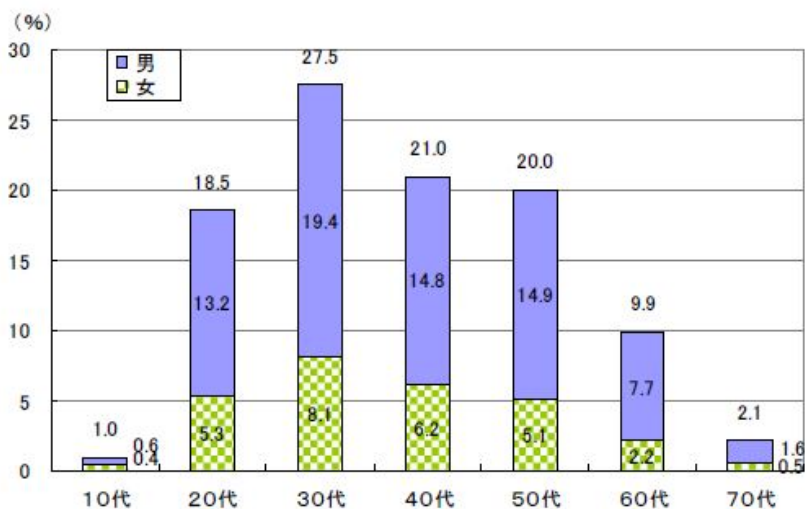
注) 自己雇用者とは、会社役員+自営業主(内職除く。)

原資料: 就業構造基本調査

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)

開業準備をしている人に占める年代別性別の割合を見ると、男女ともに30代が最も多い。

図表 I-1-101 開業準備をしている人(全開業準備をしている人に占める年代別性別割合)



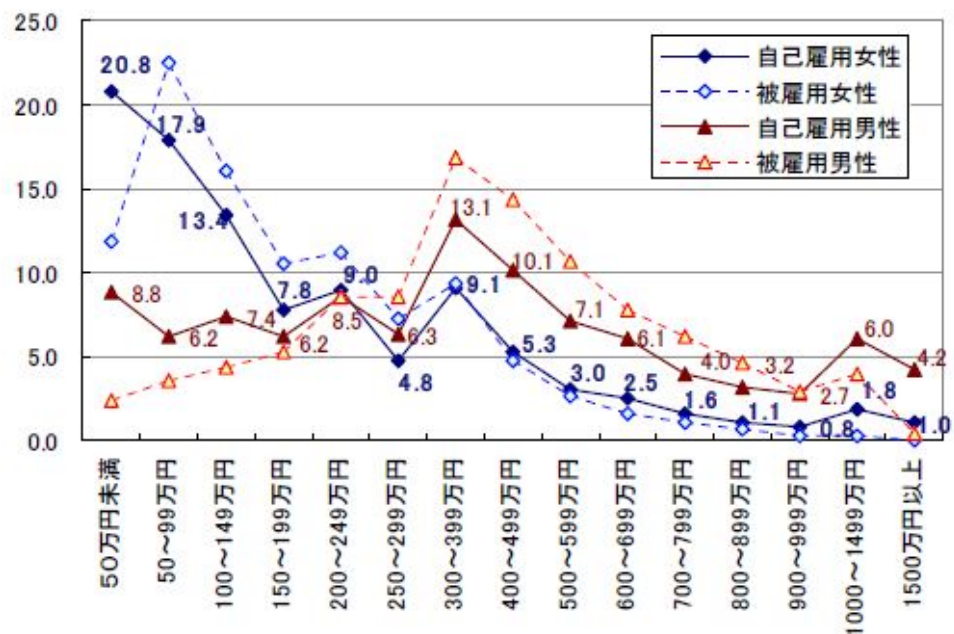
注) 開業準備をしている人の総数は97万人

原資料: 就業構造基本調査(2002)

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)

性別に自己雇用者・被雇用者の年間所得の分布を見ると、男女で分布のパターンが異なっている。女性では、自己雇用者で 50 万円未満、被雇用者で 50～99 万円がピークとなっており、男性では、自己雇用・被雇用者ともに 300 万円台が最も多くなっている。

図表 I-1-102 性別自己雇用者・被雇用者の年間所得の分布状況

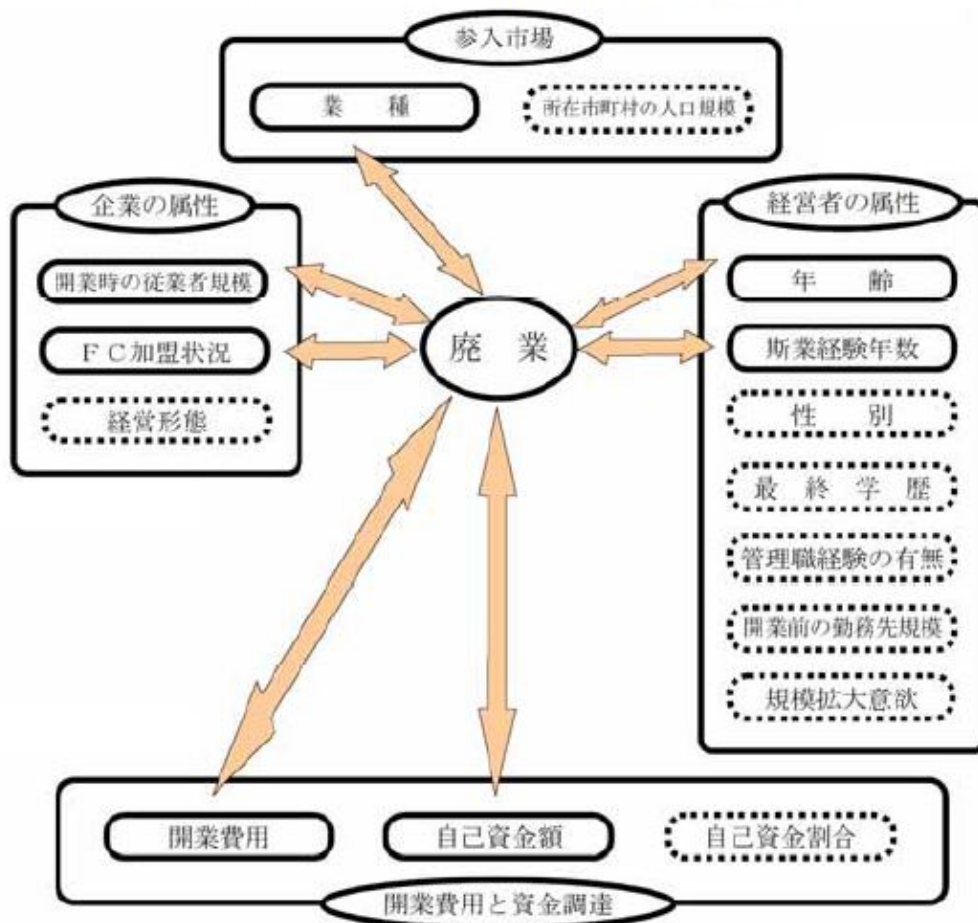


原資料：就業構造基本調査（2002）

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）

起業した事業者の廃業との相関が認められる要因は、業種・年齢・起業経験年数、開業費用、自己資金額、などであるが、性別は相関がない。ただし、女性は起業経験年数や自己資金などが乏しくなりがちであることから、女性の廃業割合が高く見える。

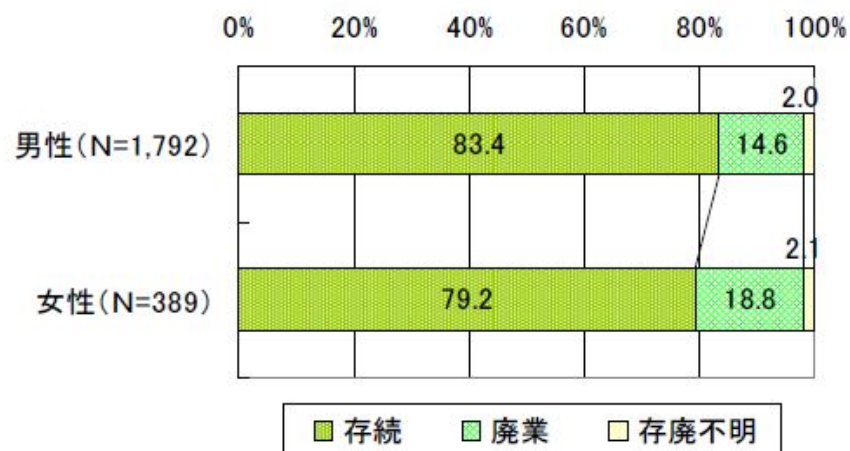
図表 I-1-103 廃業との相関が認められる要因



(注) $\longleftrightarrow$ で結ばれている要因は廃業との関係が認められたもの、 $\longleftrightarrow$ で結ばれていない要因は廃業との関係が認められなかったものである（有意水準5%で判定）。

出所：国民生活金融公庫「新規開業企業を対象とするパネル調査」（平成18年）

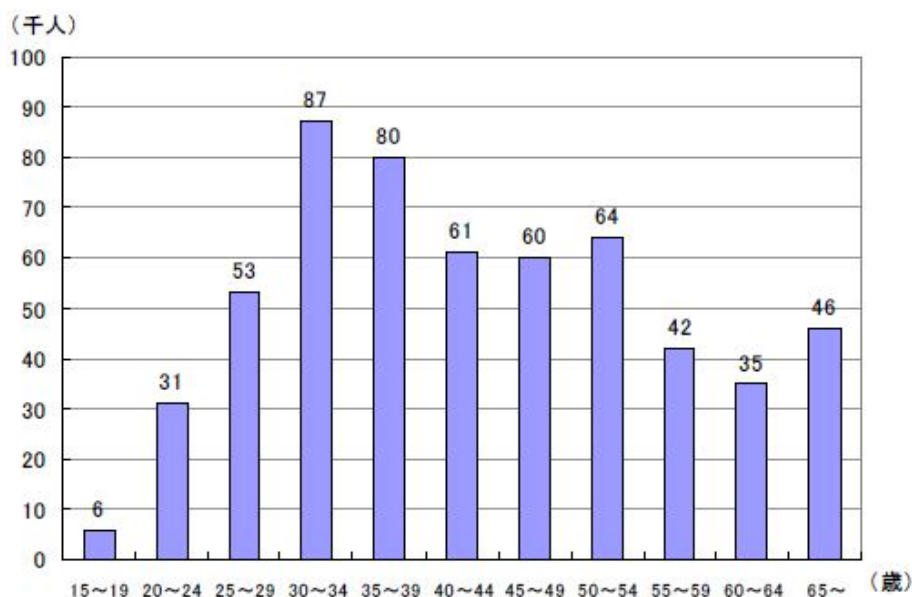
図表 I-1-104 経営者の性別存続廃業状況



出所：国民生活金融公庫「新規開業企業を対象とするパネル調査」（平成18年）

②希望・意識

図表 I-1-105 女性起業希望者の年齢構成



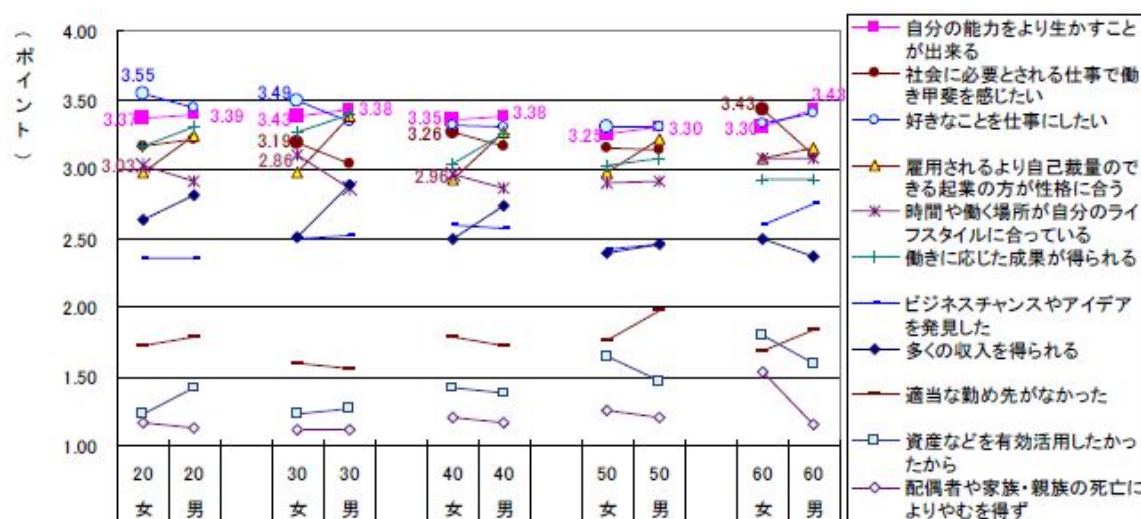
注) 起業希望者とは、追加就業希望者、転職希望者及び就業希望者のうち、希望する仕事の形態として自営業と回答した割合を示す。

出所：総務省就業構造基本調査（平成 14 年）より作成。

年齢別に女性起業希望者数を見ると、30 代で多くなっている。

性別年齢別に事業経営を志した理由を見ると、性・年代を通じ「自分の能力をより生かすことができる」が多く、また女性では、同年代の男性と比較して、「好きなことを仕事にしたい」「時間や働く場所が自分のライフスタイルにあっている」「社会に必要とされる仕事で働き甲斐を感じたい」と回答する割合が高い。

図表 I-1-106 男女別年齢別事業経営者を志した理由



注) 各質問項目への回答に対して、「なし」「弱い」「やや強い」「強い」の順に各 1～4 ポイントを与えて集計。

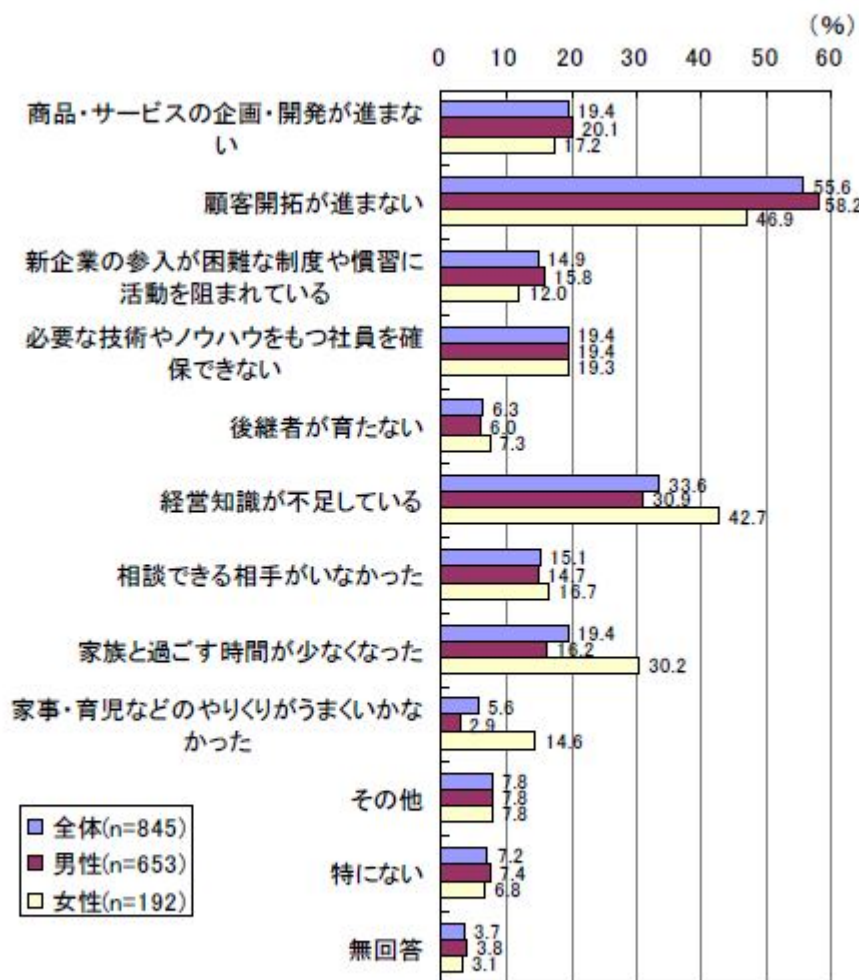
注) 年代の別は、「20」が 29 歳以下、「30」が 30～39 歳、「40」が 40～49 歳、「50」が 50～59 歳、「60」が 60 歳以上を表示している。

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）

創業した人に開業後に直面した困難を聞くと、女性では、「経営知識が不足している」、「家族と過ごす時間が少なくなった」が男性に比べて高くなっている。

図表 I-1-107 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）

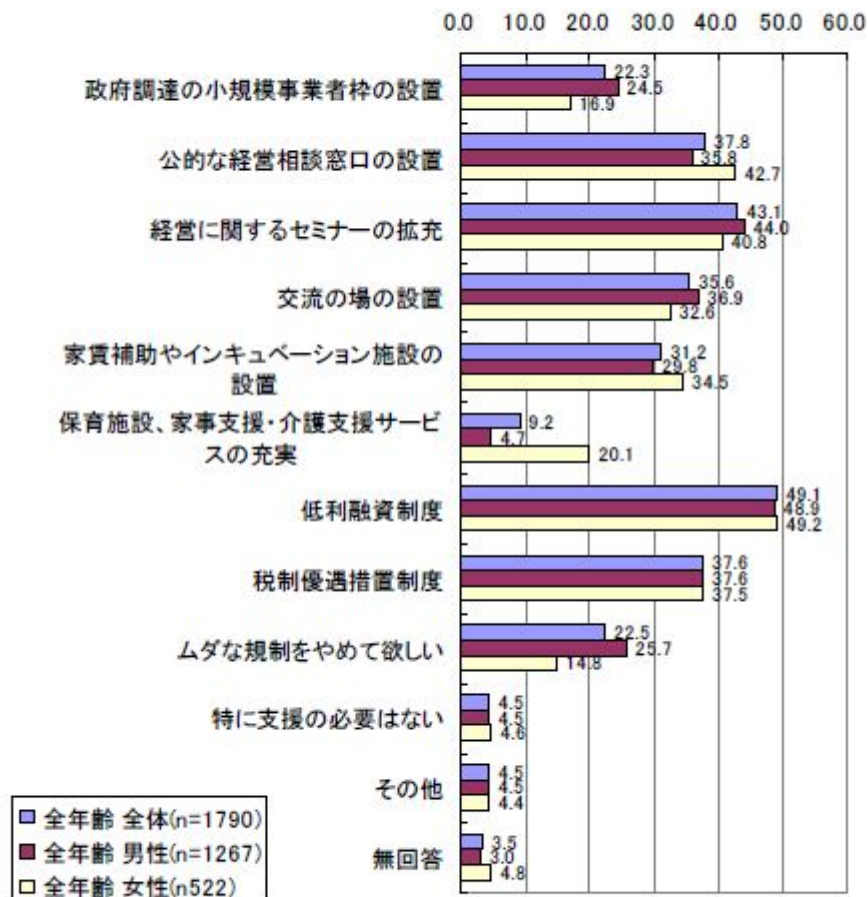
出所：経済産業省「女性の自己雇用に関する研究会報告書」（平成 16 年）

【参考】

性別によって創業時に直面する困難や創業確率はあまり変わらないが、女性自己雇用者が自己雇用を辞める確率は男性より高い。その理由は、創業する業種が、対個人サービス・小売・飲食など、小規模で参入障壁が小さい業種を選ぶことが多いために競争が激しく退出も多くなること、また、被雇用女性と同じく、家事・育児・介護等を負いながら就業を継続していくことが困難であることが理由である。性別によって違う局面での支援－男性ではより創業時に重点をおいた支援、女性では、より事業継続に重点をおいた支援－が必要である。事業継続支援の中でも、低利融資制度や税制優遇措置などは男女ともにニーズの高い支援であるが、女性に関しては、経営知識の不足を補うような支援と育児・家事・介護サービス支援などの就業継続支援へのニーズが高い。就業継続支援を行うと同時に、家庭内での分業について、男女ともに意識の底に根強く残っている固定的な性的役割分担を見直していくことが重要である。（経済産業省男女共同参画社会研究会～女性の自己雇用に関する研究会～報告（平成 16 年）から引用）

創業していない人に今後期待する支援を聞くと、男女とも、低利融資制度や経営に関するセミナーの拡充が高くなっている。また女性では「公的な経営相談窓口の設置」も高くなっている。

図表 I-1-108 今後期待する支援（創業していない人）



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）

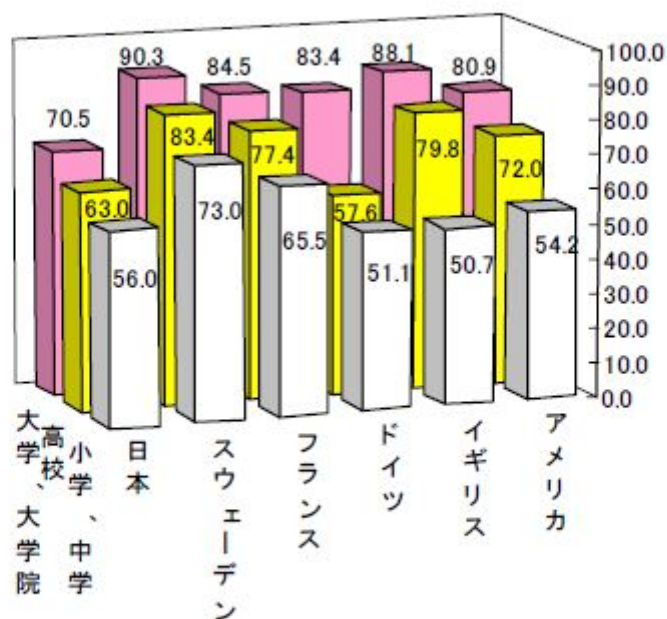
出所：経済産業省「女性の自己雇用に関する研究会報告書」（平成 16 年）

(7) 学歴による就労の状況

①現状

女性の学歴別労働力率の国際比較をすると、高学歴ほど労働力率が高いという傾向は共通しているが、日本では、特に高学歴の女性の労働力率が、他国と比較して低くなっている。

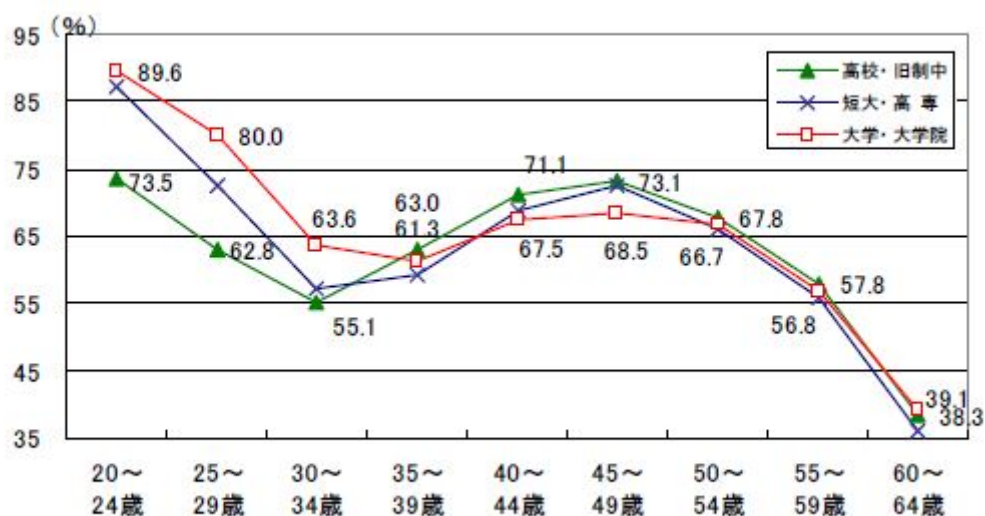
図表 I-1-109 女性の学歴別労働力率の国際比較 (25～64 歳)



出所：OECD “Education at a Glance 2004”

女性の年齢階級別学歴別有業率を見ると、30代後半までは高学歴ほど有業率が高いが、40、50代は高学歴ほど有業率が低くなっている。

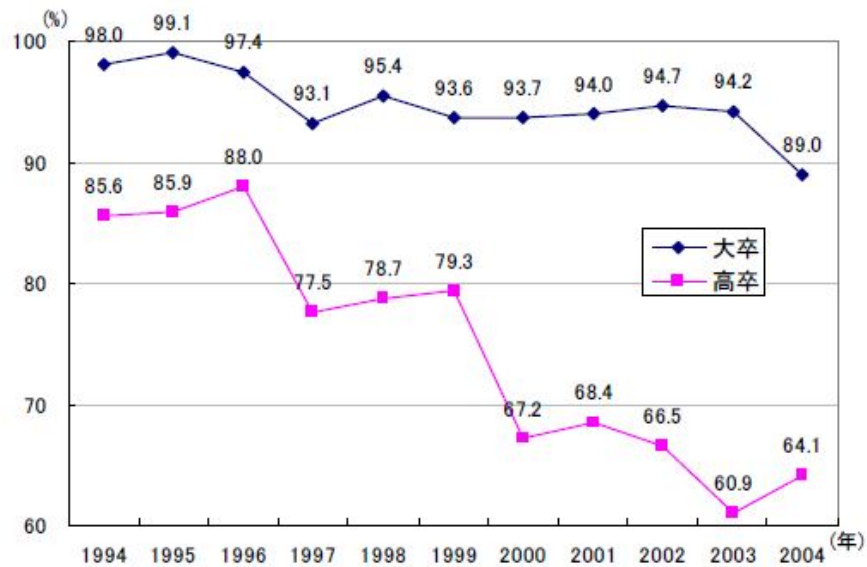
図表 I-1-110 女性の年齢階級別学歴別有業率



出所：総務省統計局「就業構造基本調査」(平成14年)

新規学卒入職者の正社員の割合は年々低下傾向にあるが、特に高卒では落ち込みが激しく2004年には64.1%となっている。

図表 I-1-111 新規学卒入職者の正社員の割合



注) 新規学卒の未就業者の入職者のうち、一般労働者の割合である。

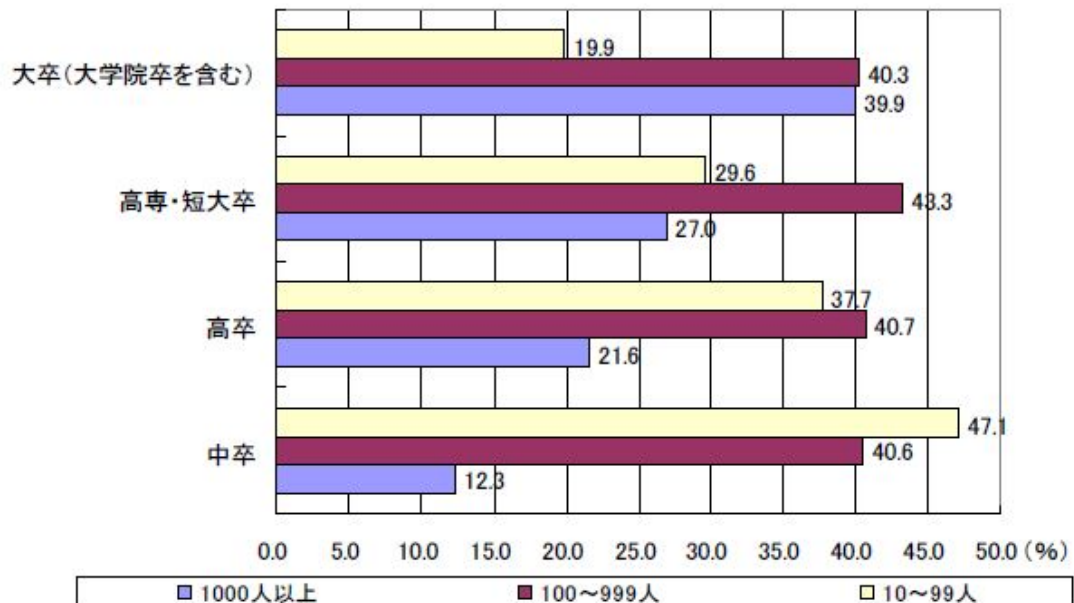
注) 「正社員」とは、「雇用動向調査」における「一般労働者」(パートタイム労働者以外のすべての労働者)を言う。

原資料: 厚生労働省「雇用動向調査」により特別集計

出所: 内閣府「国民生活白書」(平成 18 年)

学歴別企業規模別女性労働者の割合を見ると、中卒、高卒、高専卒、短大卒、大卒の順に、小規模の企業での就業の割合が高くなる傾向にあることが分かる。

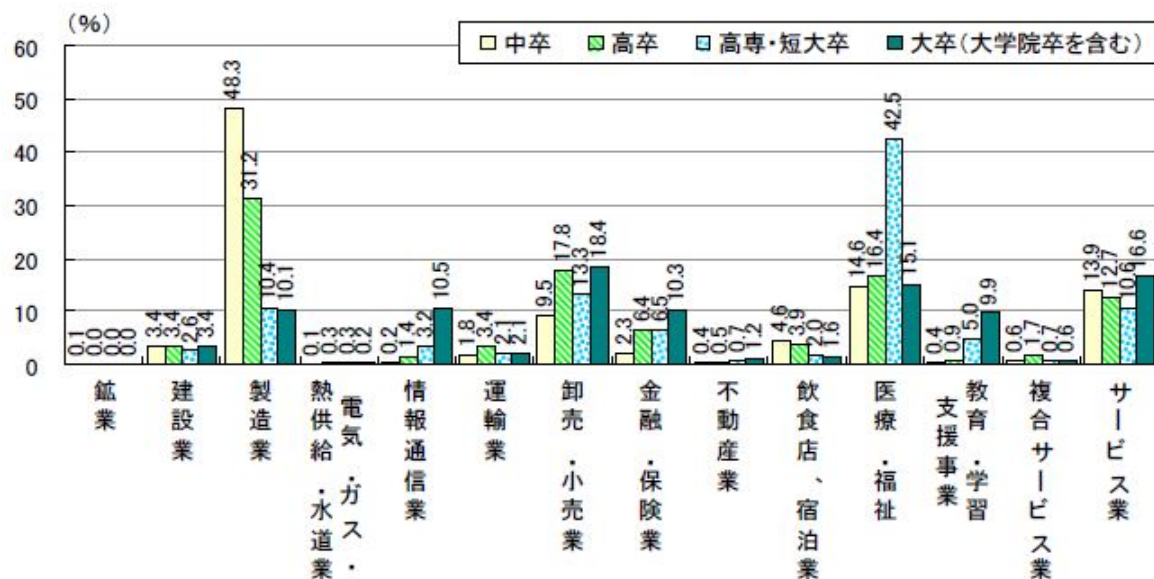
図表 I-1-112 学歴別企業規模別女性労働者の割合



出所: 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成 17 年)

学歴、産業別女性労働力の割合を見ると、中卒・高卒では製造業、高専・短大では医療福祉で割合が高い。一方大卒は比較的多様な産業で就業しており、卸売・小売業、医療福祉、サービス業、情報通信業の順となっている。

図表 I-1-113 学歴、産業別女性労働力率の割合



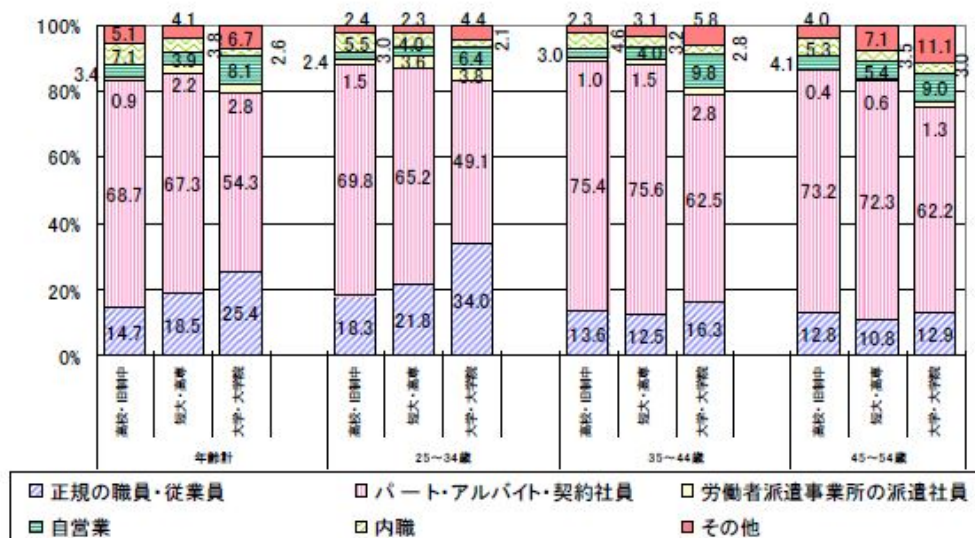
出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成 17 年)

②希望・意識

学歴別に無業者の希望する就業形態を見ると、高学歴の女性では正規の職員・従業員を希望する者の割合が高く、25～34 歳で大卒者の正規職員希望の傾向がより強い。

しかし、大卒者は年代が上がるにしたがって正規職員希望者割合が減少する傾向が強い
ため、短大・高専、高校・旧制中卒業者との差が縮小する。

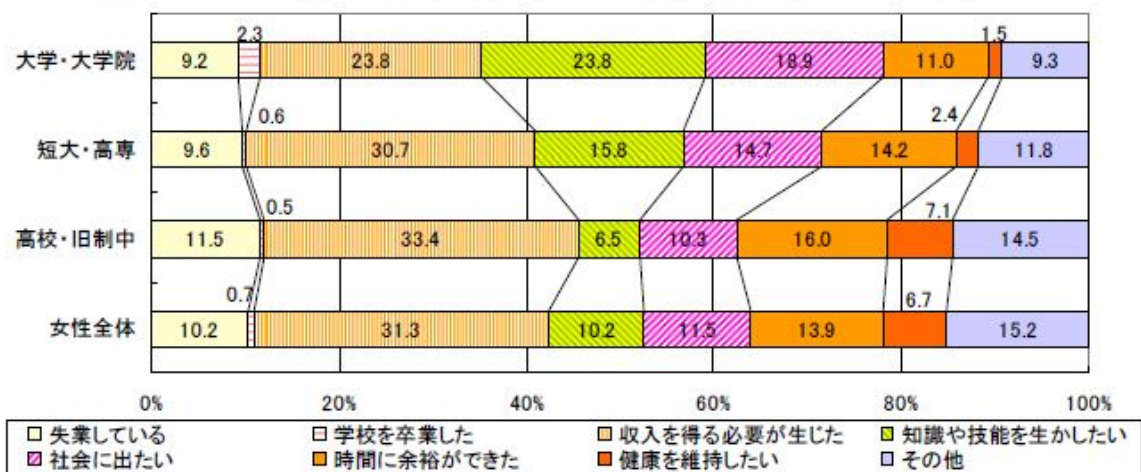
図表 I-1-114 学歴別年齢階級別無業者の希望する就業形態 (女性)



出所：総務省統計局「就業構造基本調査」(平成 14 年)

現在無業で就業を希望する女性の希望する就業希望理由を見ると、「収入を得る必要が生じた」が最も多いが、学歴別で見ると、学歴が高いほど、「知識や技能を生かしたい」「社会に出たい」を回答する割合が高い。

図表 I-1-115 現在無業で就業を希望する既婚女性の希望する就業希望理由



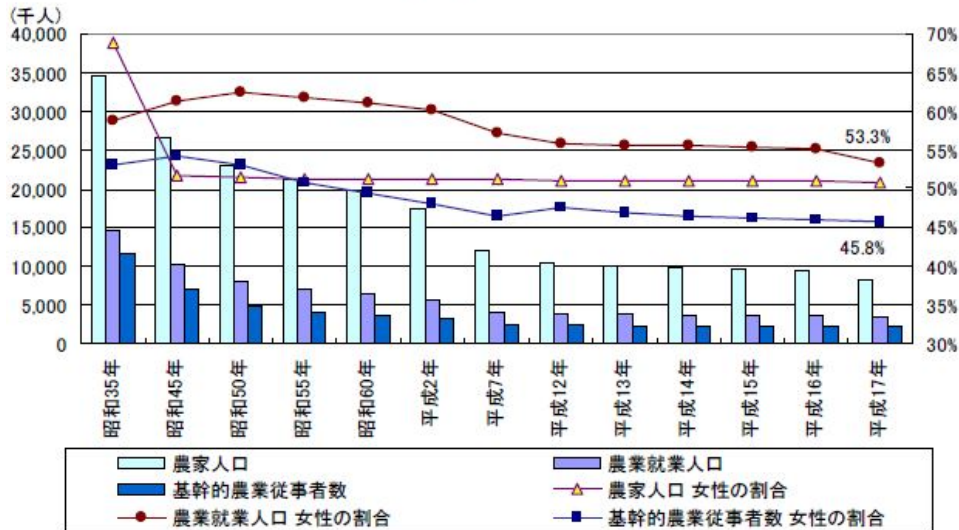
出所：総務省「就業構造基本調査」（平成 14 年）

2. 農業分野における女性の現状と希望

(1) 農業分野における女性の現状

農業就業人口等に占める女性の割合は5割を超えているが、基幹的農業従事者では少し低くなっている。

図表 I-1-116 農業就業人口等に占める女性の割合

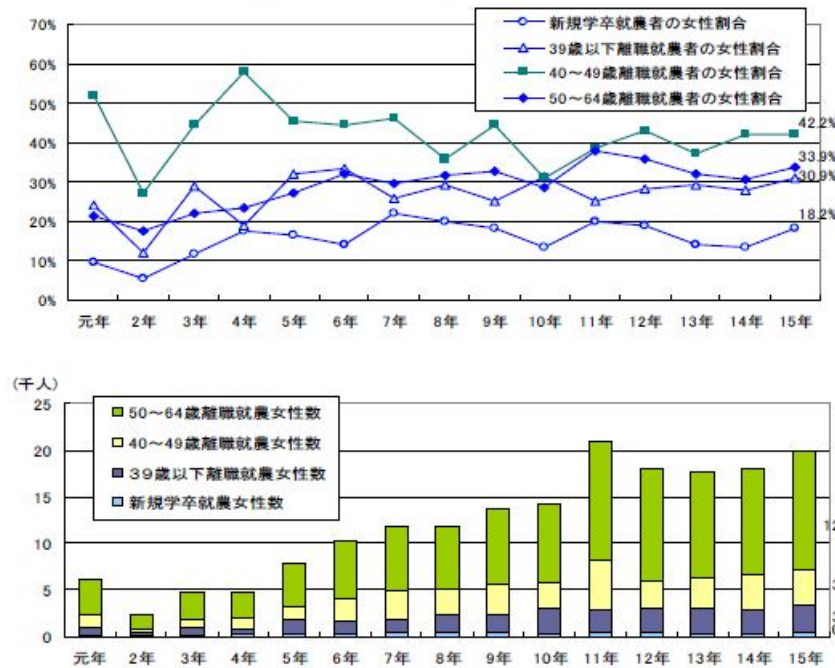


注) 基幹的農業従事者：自営農業に主として従事した世帯員（農業就業人口）のうち、ふだんの主な状態が「主に仕事（農業）」である者

出所：農林水産省「農林業センサス」、「農業構造動態調査」

新規就農女性は増加傾向にあるが、年代別では40歳以上の女性が多くなっている。

図表 I-1-117 新規就農女性の動向

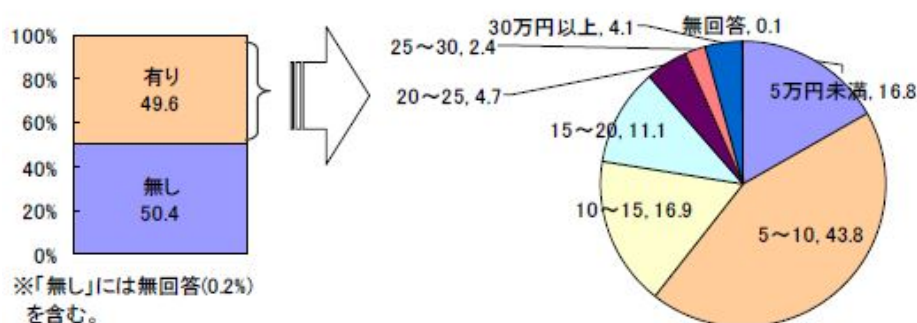


注1 「離職就農者」とは、他産業への勤務が主から農業への従事が主になった人。（在宅、リターンを問わない。）
注2 平成3年以降は、「販売農家のみ」の調査値である。

出所：農林水産省「農業構造動態調査」等

自営農業に 60 日以上従事している女性のうち、報酬を受け取っている女性農業者は約半数であり、受け取っている人の中でも受け取る報酬が 1 か月平均で 15 万円未満となっている人が 8 割弱を占める。

図表 I-1-118 女性農業者の報酬の受け取りの有無及び
労働報酬受取形態別割合（1 か月平均の給与・報酬金額割合）



出所：農林水産省「女性の就業構造・経営参画状況調査」（平成 15 年）

女性就業者が責任を持って担当している部門があると回答した者は 7 割を占め、担当部門としては、露地栽培が多い。

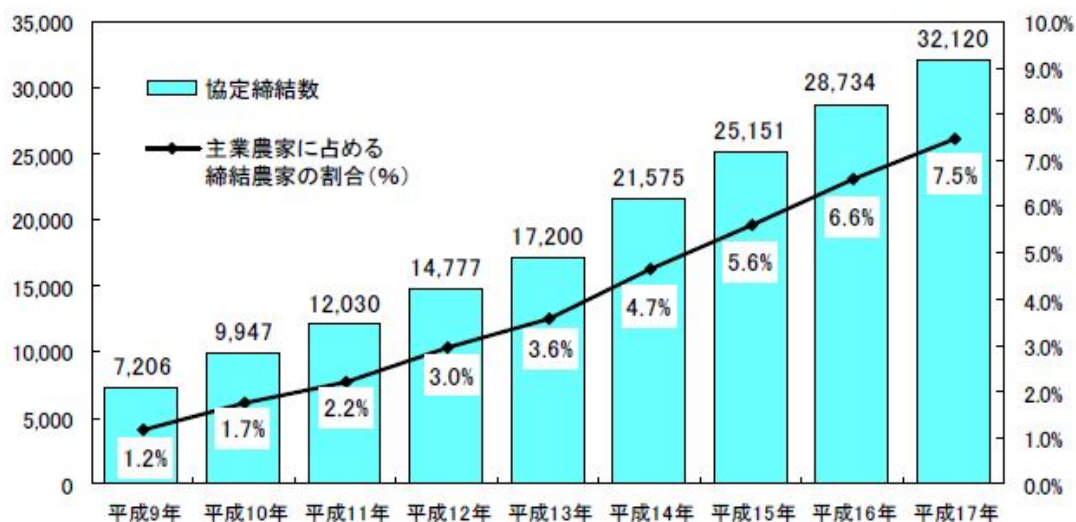
図表 I-1-119 女性就業者が責任をもって担当している部門の有無及び
女性就業者が責任を持って担当している部門別農家割合（複数回答）



出所：農林水産省「女性の就業構造・経営参画状況調査」（平成 15 年）

家族経営協定締結農家数は年々増加しており、家族経営協定締結農家が主業農家戸数に占める割合も徐々に増加している。

図表 I-1-120 家族経営協定締結農家が主業農家に占める割合



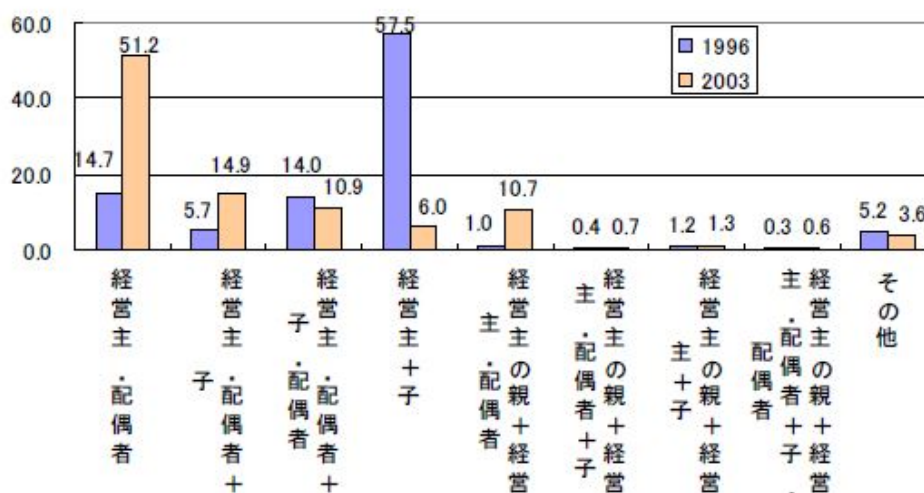
注) 家族経営協定締結農家調査時点：13年までは8月1日現在。14年からは3月31日現在。

注) 「主業農家」とは、農業所得が主（農家所得の50%以上が農業所得）で、65歳未満の農業従事60日以上の方がいる農家をいう。

出所：家族経営協定締結農家数：（平成9～11年）農林水産省・婦人生活課調べ、（平成12～15年）農林水産省普及課調べ、（平成16～18年）農林水産省普及・女性課（女性・就農課）調べ
主業農家数：農林水産省統計部「農業構造動態調査報告書－基本構造－」、「農林業センサス」

協定を取り決めている家族の範囲は、1996年では経営主と子が多かったが、2003年では、経営主と配偶者が最も多くなっている。

図表 I-1-121 協定を取り決めている家族の範囲の推移

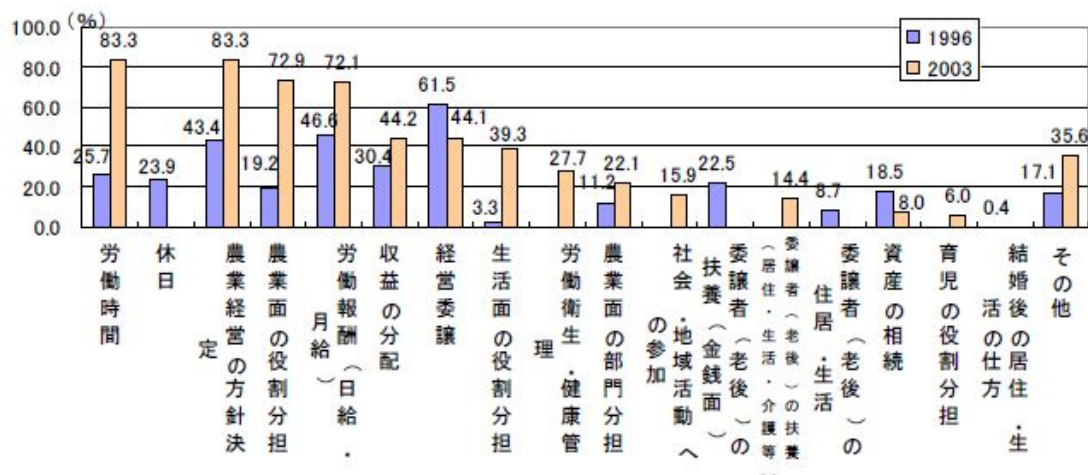


原資料：農林水産省「家族経営協定に関する実態調査」

出所：「現代の家族経営協定」川手督也 2006年

協定において取り決めている内容は、1996 年では、経営委譲、労働報酬などが多かったが、2003 年では、労働時間、農業経営の方針決定、農業面の役割分担、労働報酬など、労働条件に関するものが増え、また、生活面の役割分担も増えてきている。

図表 I-1-122 協定において取り決めている内容（複数回答）



注) 2002 年において、次のとおり取り決め内容を変更

①労働時間と休日を統合。また委託者（老後）の扶養（金銭面）と委託者（老後）の住居・生活を統合し、委託者（老後）の扶養（住居・生活・介護等）へ変更。

②結婚後の住居・生活の仕方を廃止

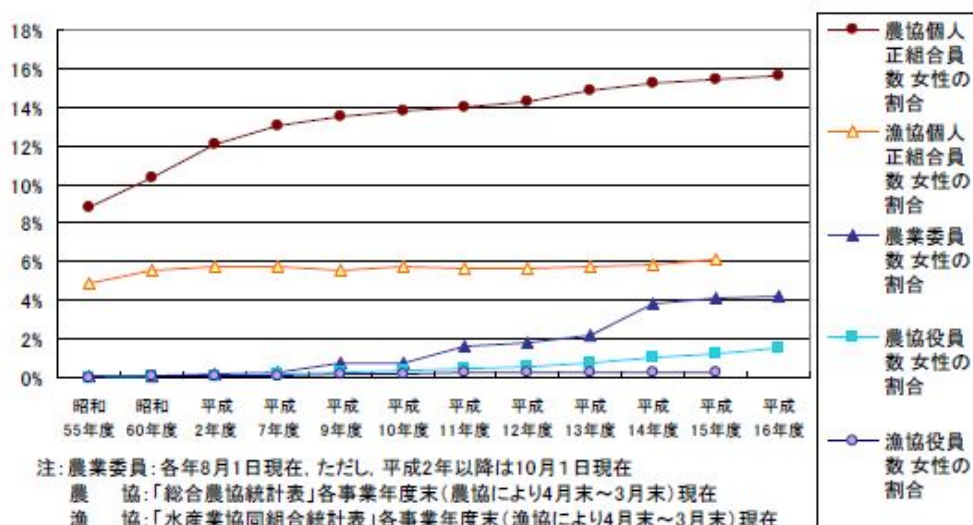
③労働衛生・健康管理、社会・地域活動への参加、育児の役割分担を追加

原資料：農林水産省「家族経営協定に関する実態調査」

出所：「現代の家族経営協定」川手督也 2006 年

農業委員会、農協、漁協への女性の参画状況の推移を見ると、農協個人正組合員の割合は 15%と比較的高くなってきているが、漁協個人正組合員、農業委員会、農協役員、漁協役員における女性の参画割合は低い状況である。

図表 I-1-123 農業委員会、農協、漁協への女性の参画状況の推移



出所：農林水産省経営局構造改善課、協同組織課、水産庁水産経営課調べ

女性の指導農業士、青年農業士、女性農業士等は増加しており、それらに女性が占める割合は約 3 割である。

図表 I-1-124 指導農業士、青年農業士、女性農業士等の総数に占める女性の割合



注)・指導農業士：指導農業士は知事が認定する農業者。認定要件は知事が定めるが、主に、農業技術・経営管理能力等が地域の水準以上の者、農村青少年の育成指導（農村青少年の研修受入等）に積極的に取り組む者等である。

・青年農業士：青年農業士は知事が認定する農業者。認定要件は知事が定めるが、以下の①～③を満たす者。

①農業者研修教育施設の高等学校卒業課程以上の研修教育若しくは講座制研修を履修した者又は知事がこれらと同等以上の資質を有すると認めたものであること。

②一定の営農経験を有し、かつ、将来とも農業経営を實踐して地域農業の推進者になると見込まれるおおむね 35 才未満の者であること。

③農村青少年の集団活動に積極的に参画し、中心的活動ができると見込まれる者であること。

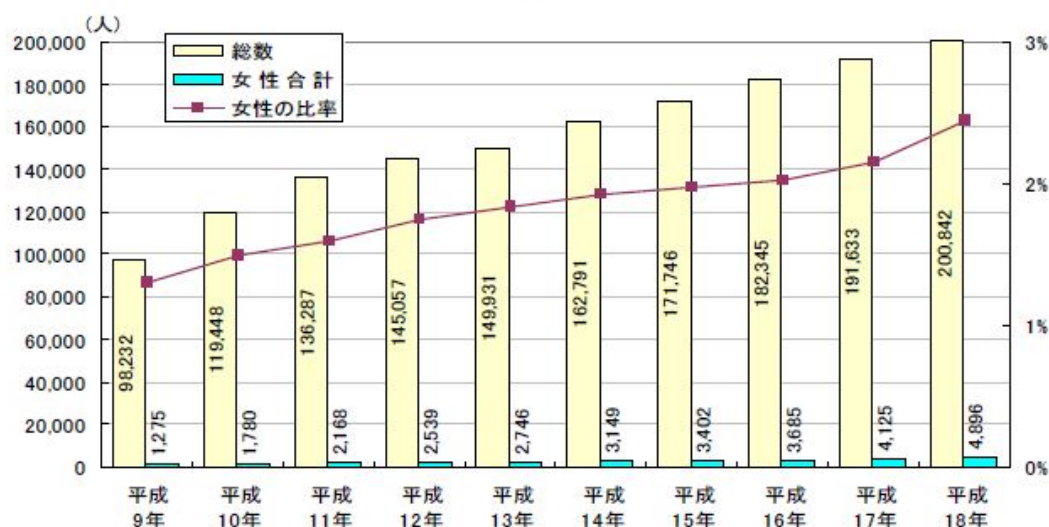
・女性農業士等：女性農業士、生活改善士、その他農村女性に対する称号を含む。

・平成 15 年度については女性農業士を指導農業士制度に統合した県が複数あるため女性農業士の数が減少している。

出所：H 8～H 1 1 は農林水産省婦人・生活課調べ（12 月末日現在）H12～H16 は普及・女性課「組織運営調査」（年度末現在）

認定農業者数は増加傾向にあり、女性もやや増加しているが、依然割合は2%強となっている。

図表 I-1-125 認定農業者数の推移



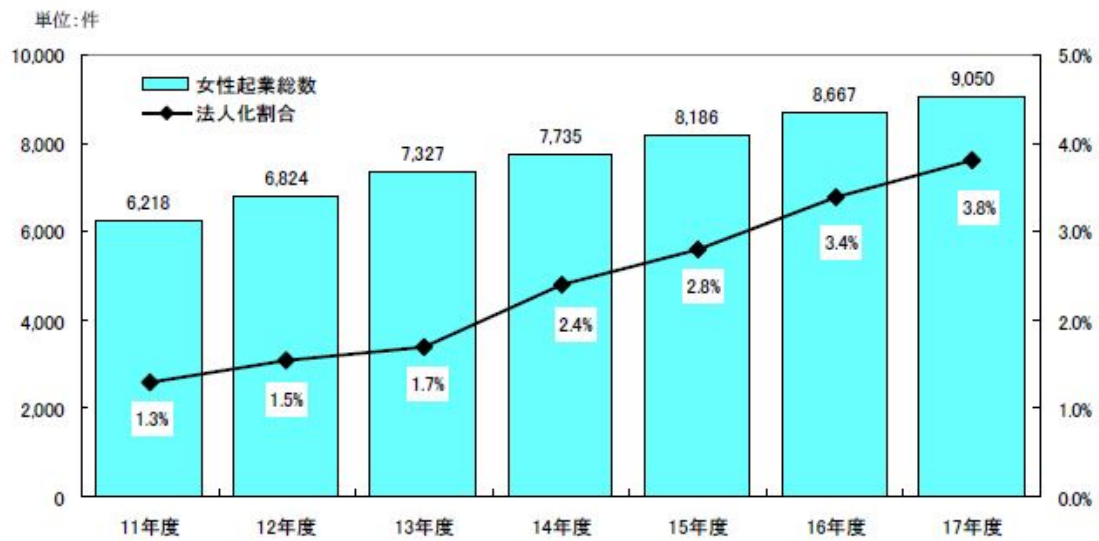
注) 認定農業者：農業経営改善計画書（5 年後の農業経営の目標）を作成し、農業経営を営む市町村から認定を受けた農業経営者

注) 平成 16 年からの女性認定農業者数については、「女性の単独申請」と夫婦による共同申請を合計したものである。

出所：農林水産省経営政策課調べ 数値はいずれも各年 3 月末現在

法人化する農村女性起業家も増えているが、依然農村女性起業総数に占める割合は低い。

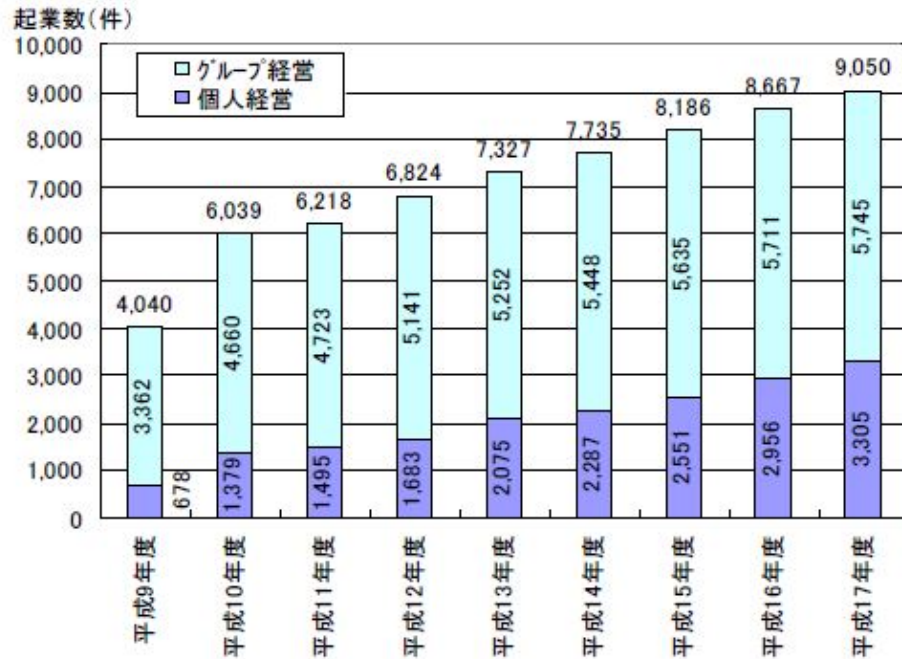
図表 I-1-126 農村女性による起業活動における法人化の状況



出所：農林水産省「農村女性による起業活動実態調査」

農村女性による起業数の推移を見ると、グループ経営、個人経営ともに伸びているが、グループ経営の割合が高い。

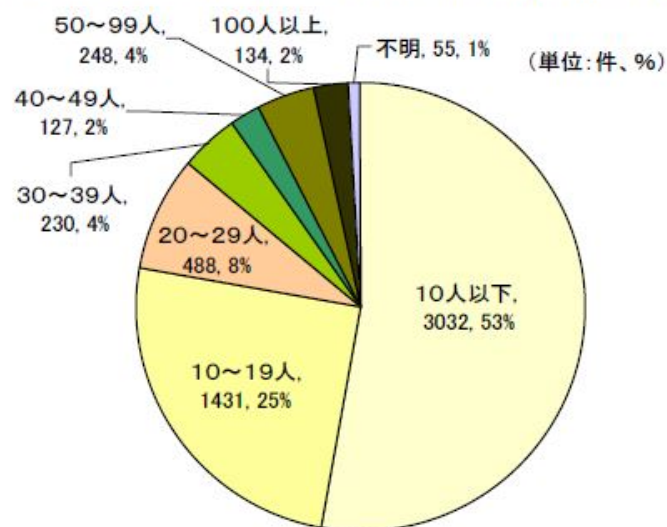
図表 I-1-127 農村女性起業数の推移



出所：農林水産省「農村女性による起業活動実態調査」より作成。

農村女性起業のグループ経営における構成員数を見ると、10人以下の小規模のグループが約半数を占める。

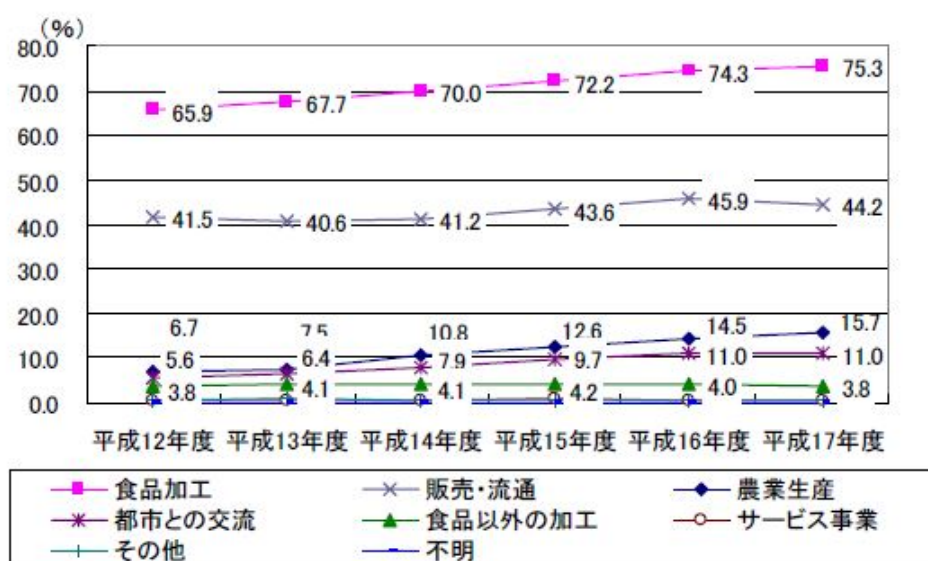
図表 I-1-128 農村女性起業のグループ経営における構成員数（平成17年度）



出所：農林水産省「農村女性による起業活動実態調査」より作成。

農村女性起業の活動内容を見ると、食品加工が最も多く、次いで販売・流通、農業生産の順となっている。

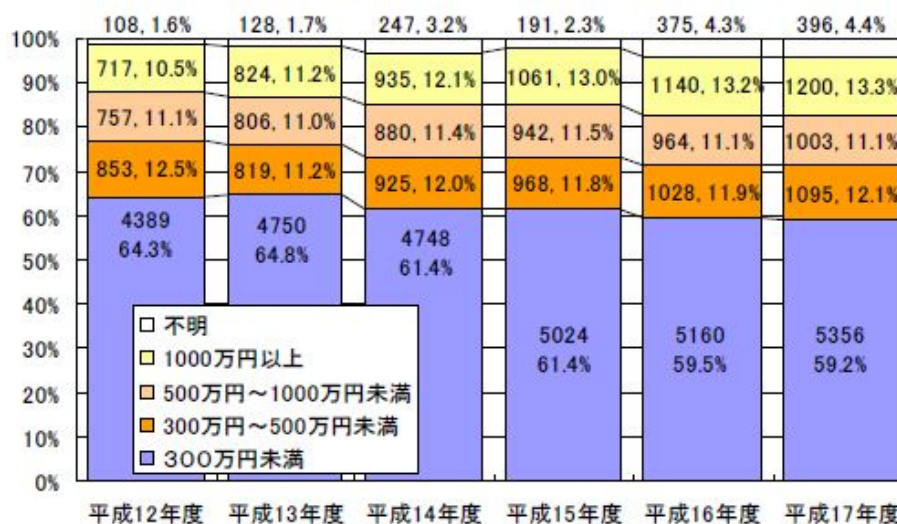
図表 I-1-129 農村女性起業の活動内容内訳（複数回答）



出所：農林水産省「農村女性による起業活動実態調査」より作成。

農村女性起業の過去1年間の販売金額別起業活動数内訳の推移を見ると、割合は減ってきているものの300万円未満の小規模経営が多い。

図表 I-1-130 過去1年間の販売金額別起業数内訳（単位：件、%）

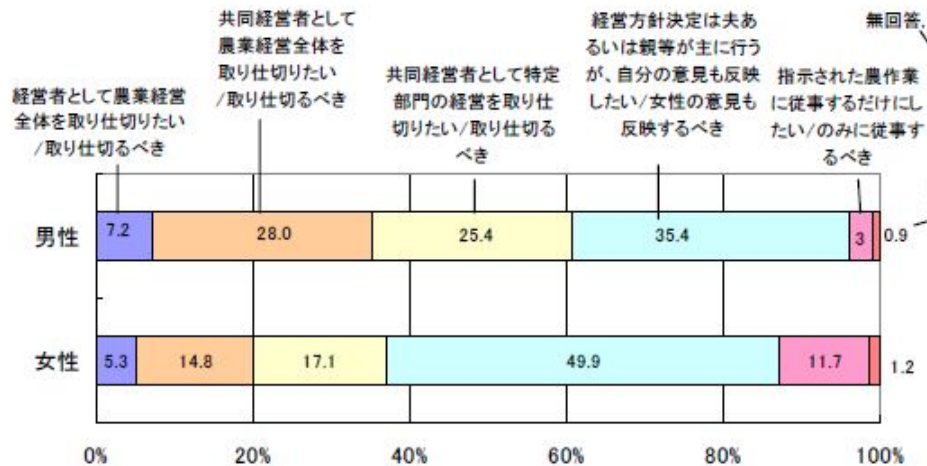


出所：農林水産省「農村女性による起業活動実態調査」より作成。

(2) 農業分野における女性の就業に関する希望・意識

女性の農業経営へのかかわりに関する意識を見ると、女性も経営者または共同経営者としてかかわるべきと考えている人が男性では約6割を占めるが、女性では約4割である。

図表 I-1-131 女性の農業経営へのかかわり方に関する女性の意向と男性の意識

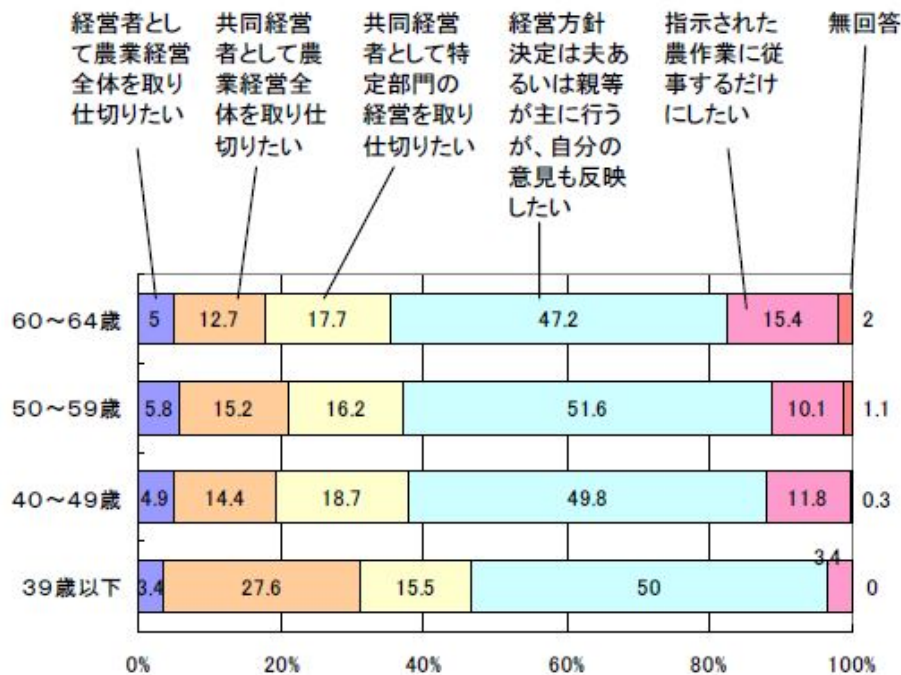


※ 女性の農業経営へのかかわり方について女性には「取り仕切りたい」等の意向、男性には「取り仕切るべき」など意識を調査している。

出所：農林水産省「農家における男女共同参画に関する意向調査」（平成16年度）

年齢別に見ると、若い女性ほど経営参画の意向が高い傾向が見られ、39歳以下では約5割が経営者又は共同経営者としてかかわりたいと考えている。

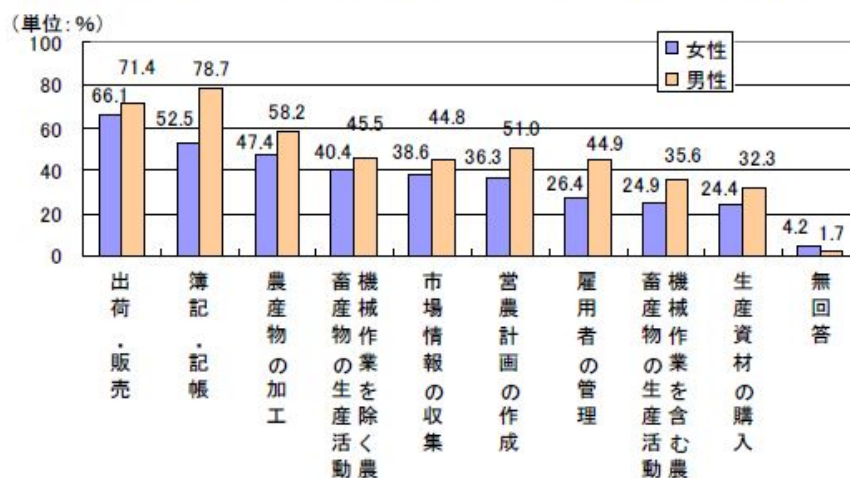
図表 I-1-132 年齢別女性の農業経営へのかかわり方に関する女性の意向



出所：農林水産省「農家における男女共同参画に関する意向調査」（平成16年度）

農業経営の中での女性が担う仕事に関する女性の意向と男性の意識については、各項目とも女性の意向より男性の意識が高い割合になっている。

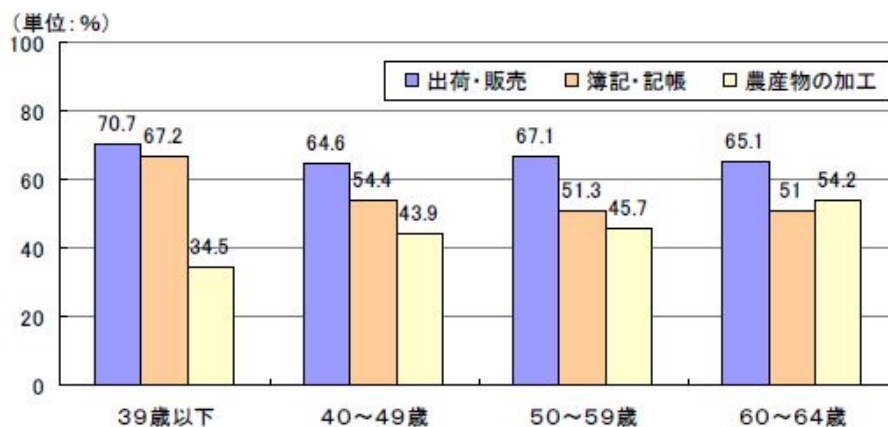
図表 I-1-133 農業経営の中で女性が担う仕事に関する女性の意向と男性の意識（複数回答）



出所：農林水産省「農家における男女共同参画に関する意向調査」（平成 16 年度）

年齢階層別に女性の意向を見ると、出荷・販売についてはどの年齢層でも意向が高く、農産物の加工については年齢が高いほど、簿記・記帳については年齢が低いほど意向が高い。

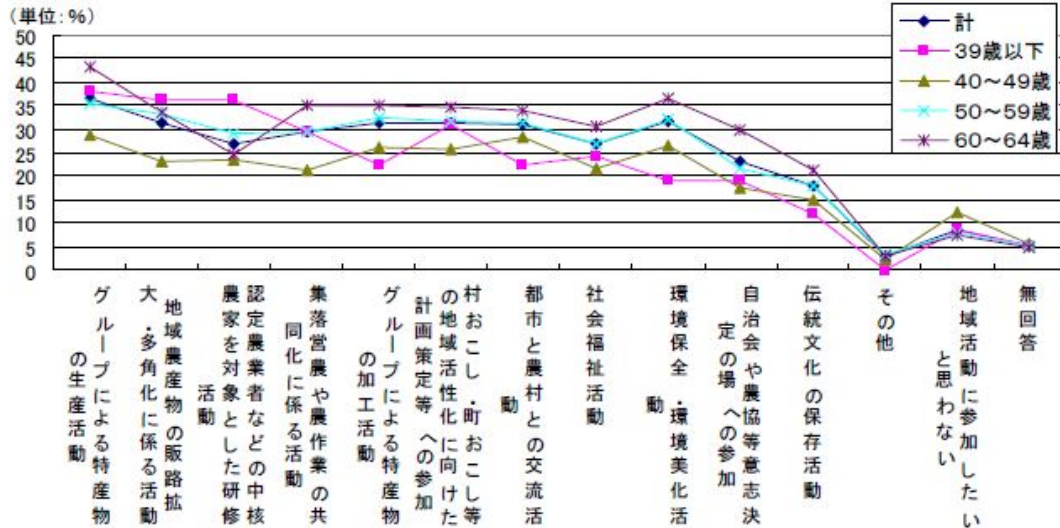
図表 I-1-134 年齢別農業経営の中で女性が担う仕事に関する女性の意向（複数回答、主なもの）



出所：農林水産省「農家における男女共同参画に関する意向調査」（平成 16 年度）

年齢階層別に女性が参加する地域活動に関する女性の意向を見ると、39歳以下では、農業経営に関する活動で意識が高い。50代以降では環境保全・環境美化活動等の農業生産の周辺の活動に関心が高い傾向にある。

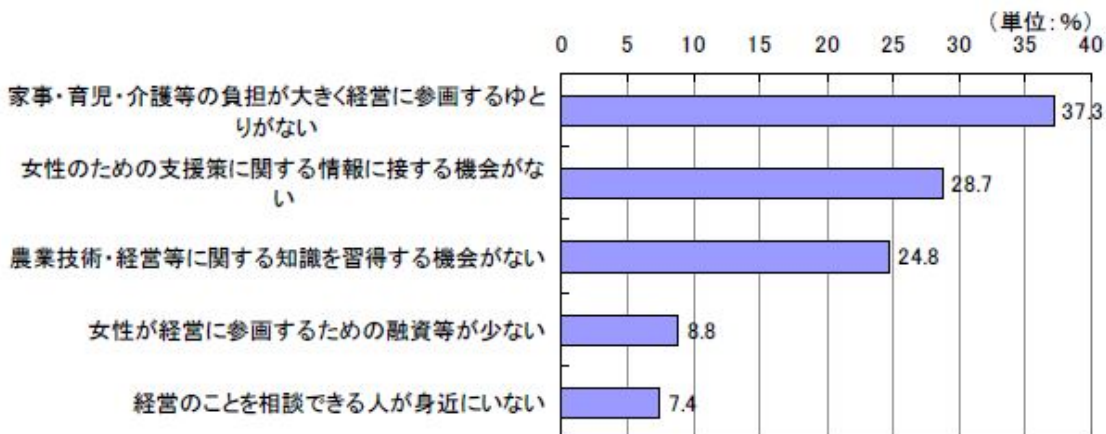
図表 I-1-135 年齢階層別の女性が参加する地域活動に関する女性の意向（複数回答）



出所：農林水産省「農家における男女共同参画に関する意向調査」（平成16年度）

女性が経営参画する上での課題は、家事・育児・介護等の負担が大きく経営に参画するゆとりがないことが最も多く、次いで女性のための支援策に関する情報に接する機会がないとなっている。

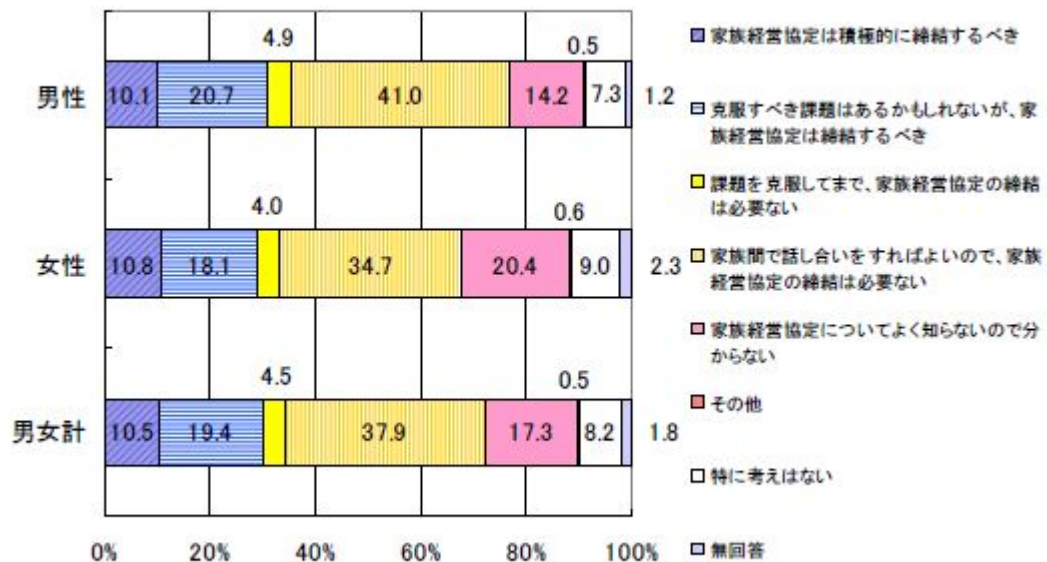
図表 I-1-136 女性が経営参画する上での課題



出所：農林水産省「女性の就業構造・経営参画状況調査」（平成15年）

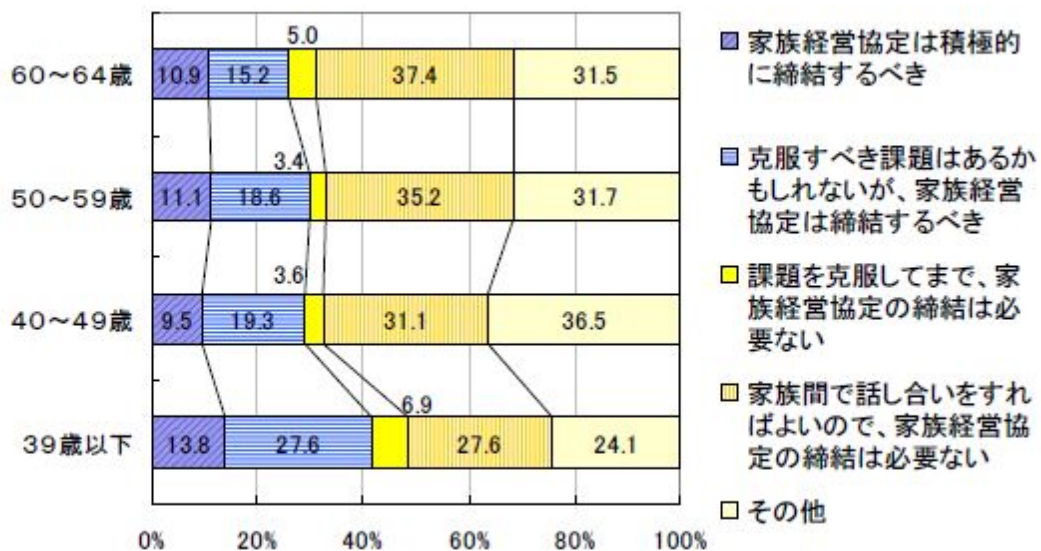
家族経営協定に関する意識を見ると、「克服すべき課題はあるかもしれないが、家族経営協定は締結すべき」を含め、締結すべきとしているのは、男女とも3割程度である。年齢別に女性の意識を見ると、若いほど推進するべきとの回答が多く、39歳以下では4割以上が締結すべきとしている。

図表 I-1-137 家族経営協定に関する意識



出所：農林水産省「農家における男女共同参画に関する意向調査」（平成16年度）

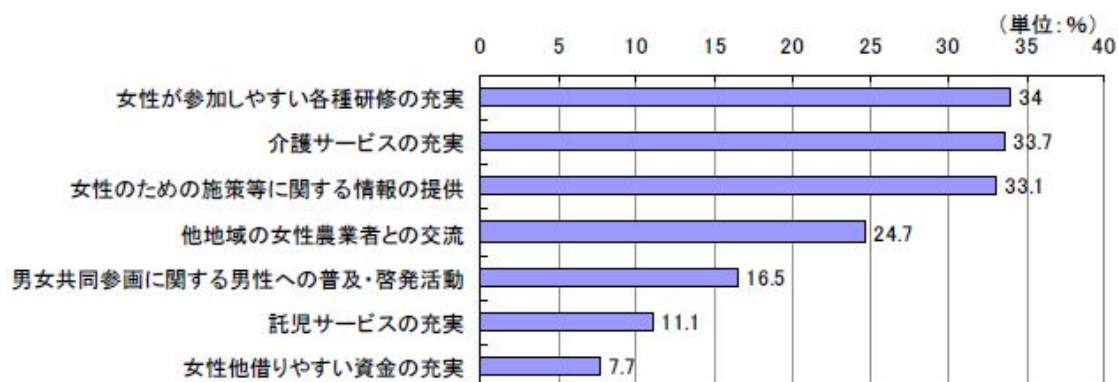
図表 I-1-138 年齢階層別女性の家族経営協定に関する意識（主なもの）



出所：農林水産省「農家における男女共同参画に関する意向調査」（平成16年度）

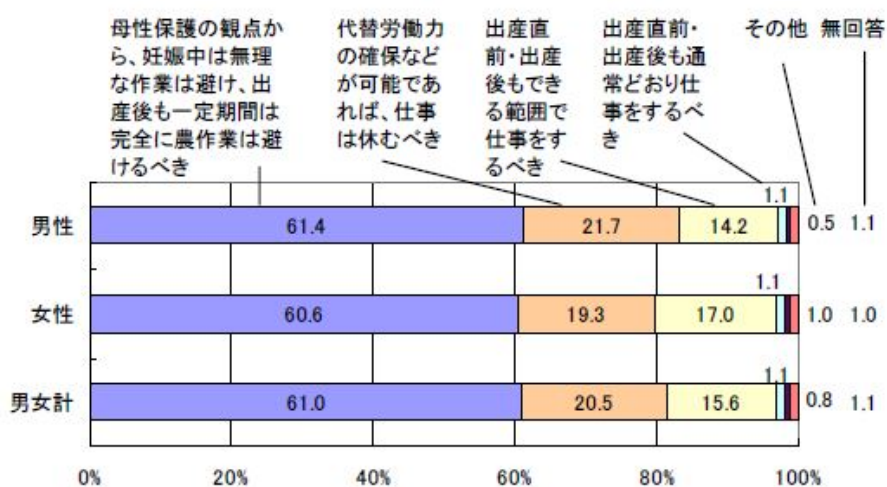
女性が経営参画する上で必要な支援策としては、「女性が参加しやすい各種研修の充実」が最も多く、次いで、「介護サービスの充実」、「女性のための施策等に関する情報の提供」となっている。

図表 I-1-139 女性が経営参画する上で必要な支援策（複数回答）



出所：農林水産省「女性の就業構造・経営参画状況調査」（平成 15 年）

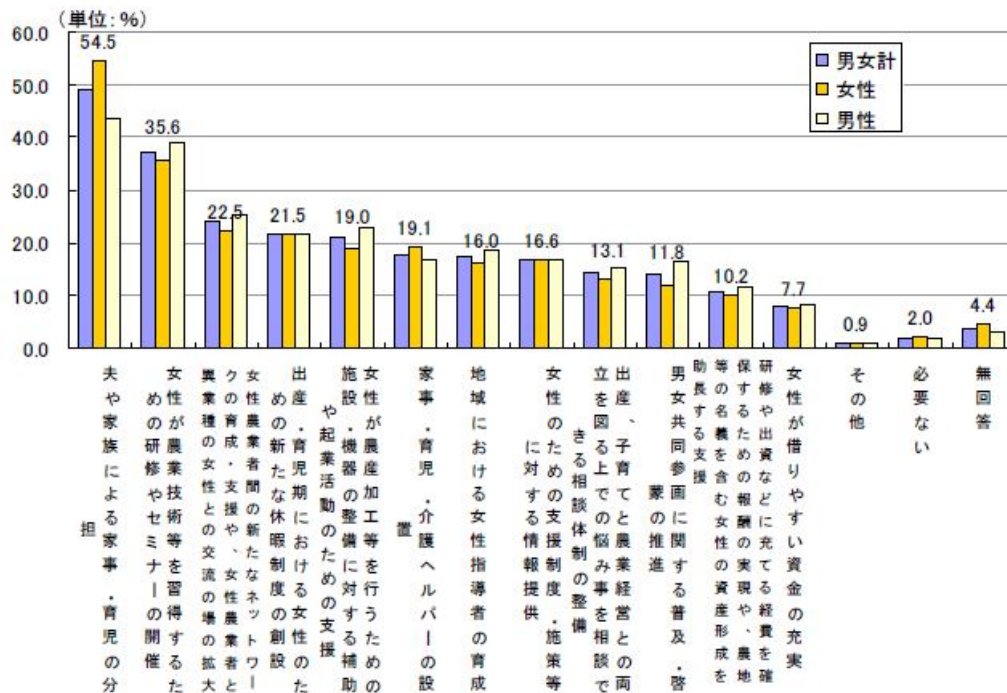
図表 I-1-140 出産・育児期にある女性の農作業等の仕事へのかかわり方に関する意識



出所：農林水産省「農家における男女共同参画に関する意向調査」（平成 16 年度）

男女共同参画社会を形成する上で重要な女性への支援・施策に関する意識を見ると、男女とも「夫や家族による家事・育児の分担」が最も高く、次いで「女性が農業技術等を習得するための研修やセミナーの開催」となっている。

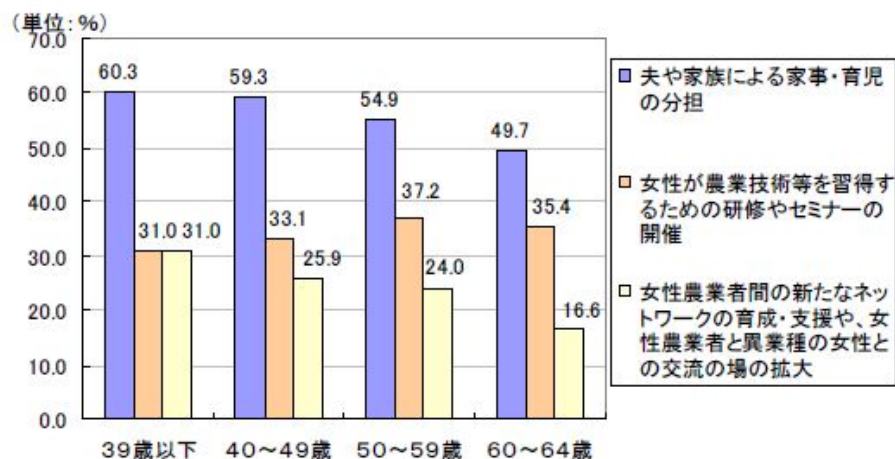
図表 I-1-141 男女共同参画社会を形成する上で重要な女性への支援・施策に関する意識
(複数回答)



出所：農林水産省「農家における男女共同参画に関する意向調査」(平成16年度)

年齢別に女性の意識を見ると年齢が高いほど「女性が農業技術等を習得するための研修やセミナーの開催」が高くなり、若いほど「女性農業者間の新たなネットワークの育成・支援や、女性農業者と異業種の女性との交流の場の拡大」が高くなっている。

図表 I-1-142 年齢階層別女性の男女共同参画社会を形成する上で重要な女性への支援・施策に関する意識 (複数回答) (主なもの)



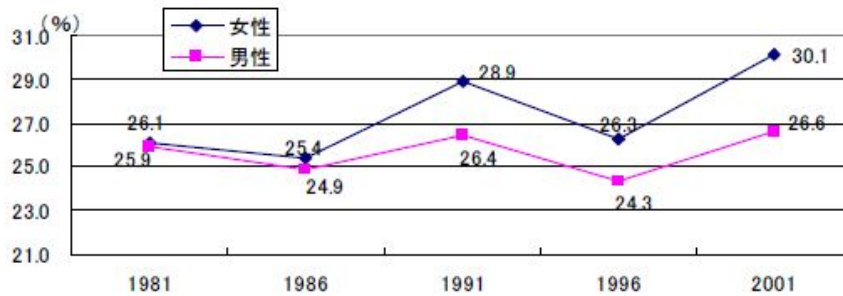
出所：農林水産省「農家における男女共同参画に関する意向調査」(平成16年度)

3. ボランティア・地域活動における女性の現状と希望

(1) ボランティア・地域活動の現状

性別ボランティア活動の行動者比率を見ると、女性の方がやや高い傾向にある。また、形態別の内訳を性別に見ると、男性では、「町内会・青年団・老人クラブ等」、「学校・職場の人と」が若干多く、女性では、「友人・知人・その他の人」とが若干多い。

図表 I-1-143 性別ボランティア活動行動者率

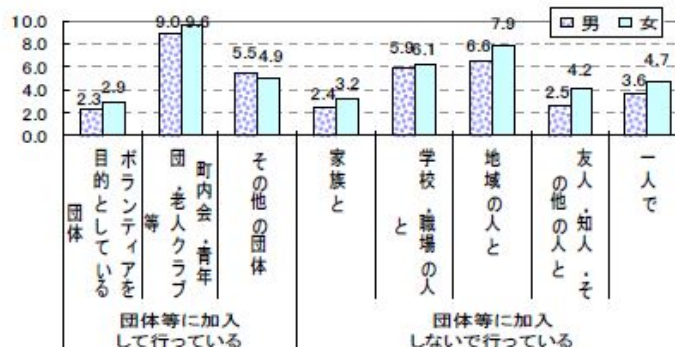


注) 行動者率：属性別の人口に占める過去1年間に該当する種類の活動を行った人の割合

注) I-1-143 及び 145 は 15 歳以上、I-1-144 は 2001 年で 10 歳以上の数値です。

出所：総務省統計局「平成 13 年社会生活基本調査」

図表 I-1-144 ボランティア活動の性別形態別の割合（複数回答）

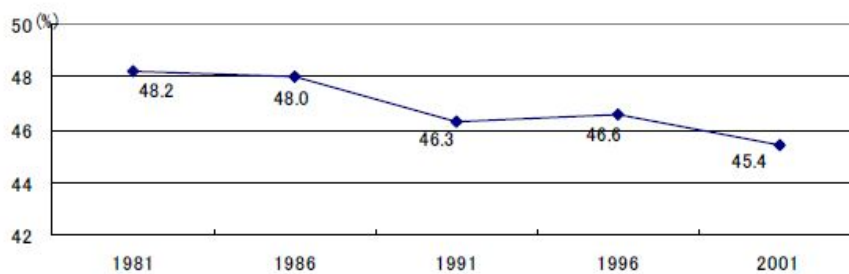


注) I-1-143 及び 145 は 15 歳以上、I-1-144 は 2001 年で 10 歳以上の数値です。

出所：総務省統計局「平成 13 年社会生活基本調査」より作成。

男女比で見ると、ボランティア男性の参加比率は、やや減少傾向にある。

図表 I-1-145 ボランティア男性参加比率



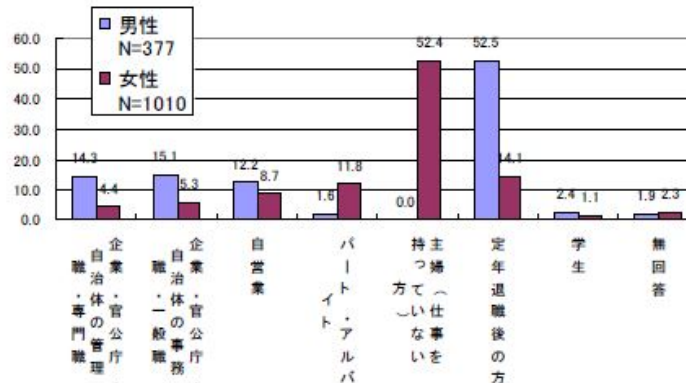
注) ボランティア男性参加比率：15 歳以上ボランティア活動参加者（1981～96 年調査までは社会奉仕活動参加者）に占める男性の割合

注) I-1-143 及び 145 は 15 歳以上、I-1-144 は 2001 年で 10 歳以上の数値です。

出所：総務省統計局「社会生活基本調査」より作成。

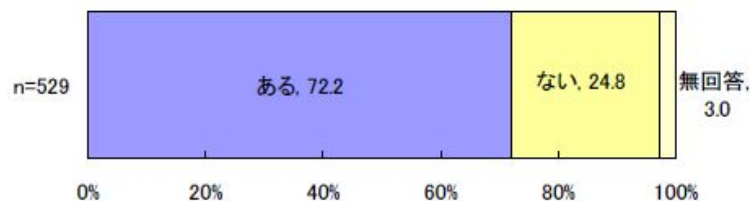
ボランティア活動を行っている個人の性別回答者の職業は、女性では主婦が、男性では定年退職後の方が圧倒的に多い。また、主婦(仕事を持っていない方)にフルタイム勤務の経験の有無を聞くと7割以上がありと回答している。

図表 I-1-146 ボランティア活動を行っている個人の性別回答者の職業



出所：社会福祉法人全国社会福祉協議会「全国ボランティア活動者実態調査報告書」(厚生労働省委託 平成13年度)

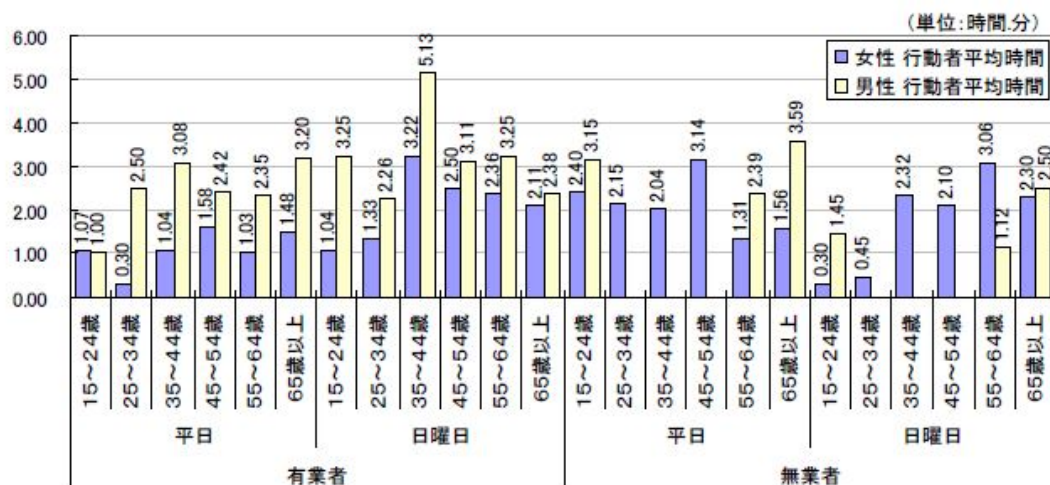
図表 I-1-147 主婦(仕事を持っていない方)のフルタイム勤務の経験の有無



出所：社会福祉法人全国社会福祉協議会「全国ボランティア活動者実態調査報告書」(厚生労働省委託) (平成13年度)

ボランティア活動の活動時間は、男性の方が長い傾向にある。

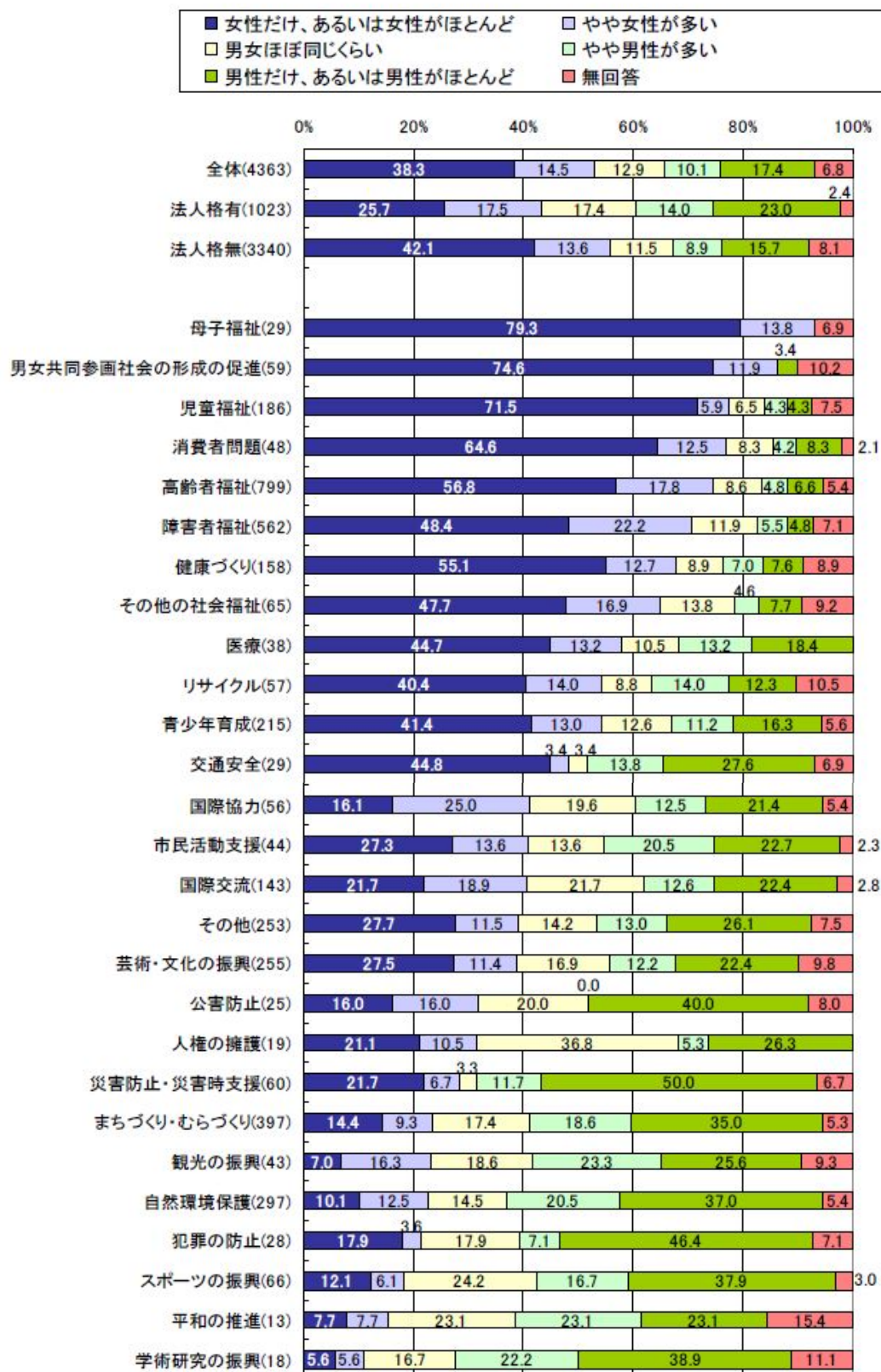
図表 I-1-148 性、年齢階級、有業・無業別ボランティアの行動者平均時間 (2001年)



注) 13年社会生活基本調査詳細行動分類(調査票B)による結果である。
出所：総務省統計局「社会生活基本調査」(平成13年)

活動分野を見ると、福祉・男女共同参画・生活関係で女性の多い団体の割合が高く、災害・公害・学術の振興などで男性の多い団体の割合が高くなっている。

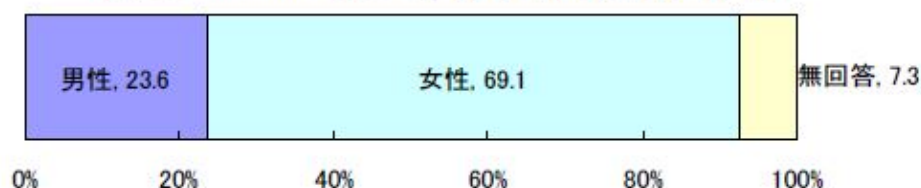
図表 I-1-149 スタッフの構成／性別法人格の有無活動分野



出所：内閣府「市民活動団体基本調査報告書」（平成16年度）より作成。

ボランティア団体の代表者の性別は、女性が約7割を占めている。

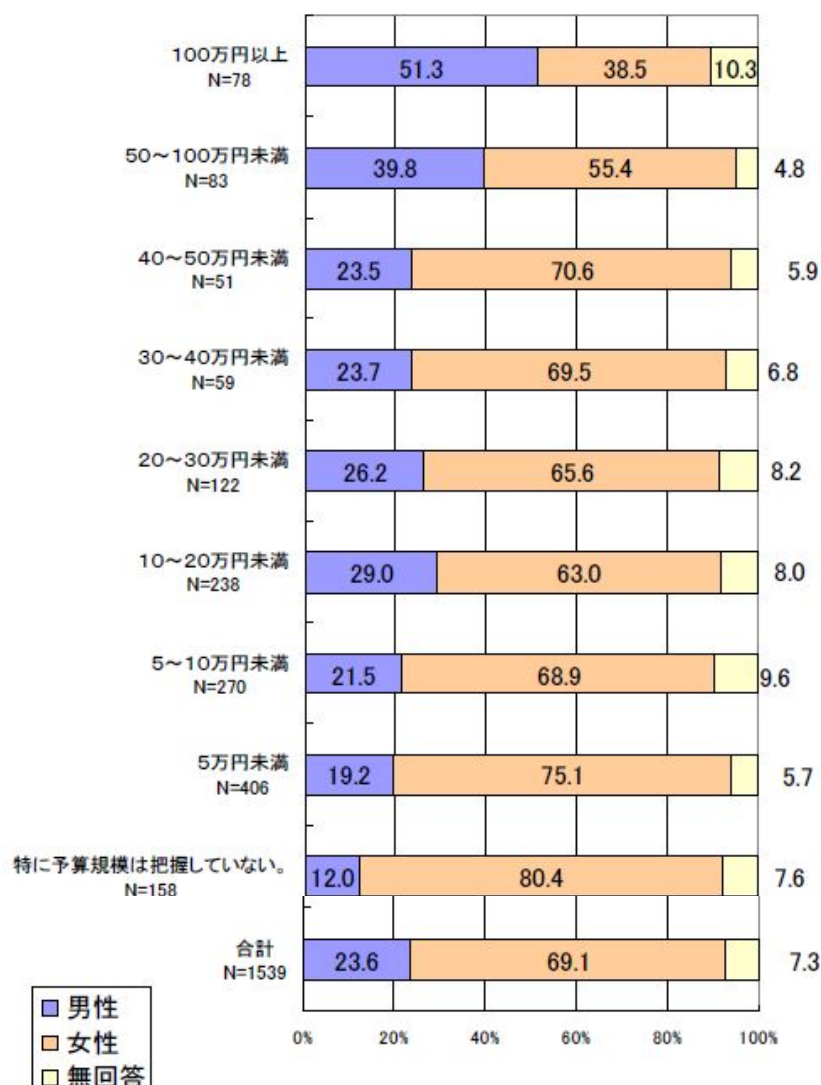
図表 I -1-150 ボランティア団体の代表者の性別



出所：社会福祉法人全国社会福祉協議会「全国ボランティア活動者実態調査報告書」
(厚生労働省委託) (平成 13 年度)

予算規模を比べて見ると予算規模が大きくなるほど、男性代表の団体の率が高くなっている。

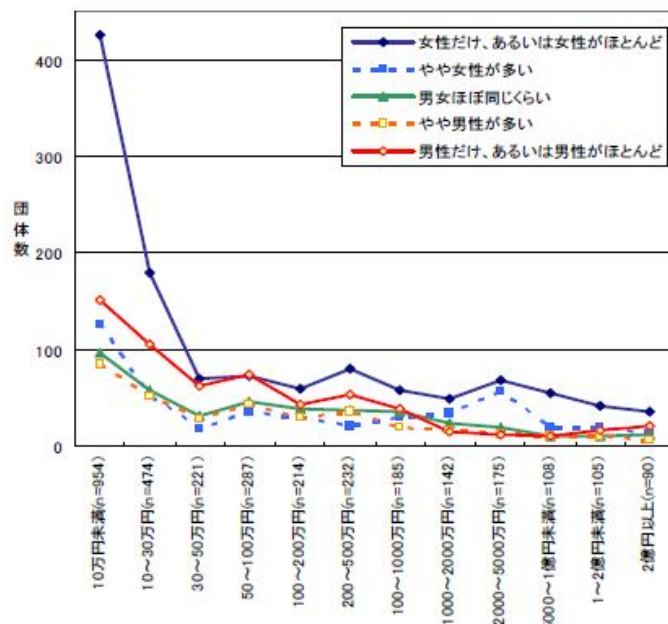
図表 I -1-151 予算規模別の代表者の性別団体割合



出所：社会福祉法人全国社会福祉協議会「全国ボランティア活動者実態調査報告書」
(厚生労働省委託) (平成 13 年度)

「女性だけあるいは女性がほとんど」の団体の多くが 2003 年度の支出額が 30 万円未満の財政規模の団体となっている

図表 I-1-152 スタッフの構成／性別財政規模（支出額）



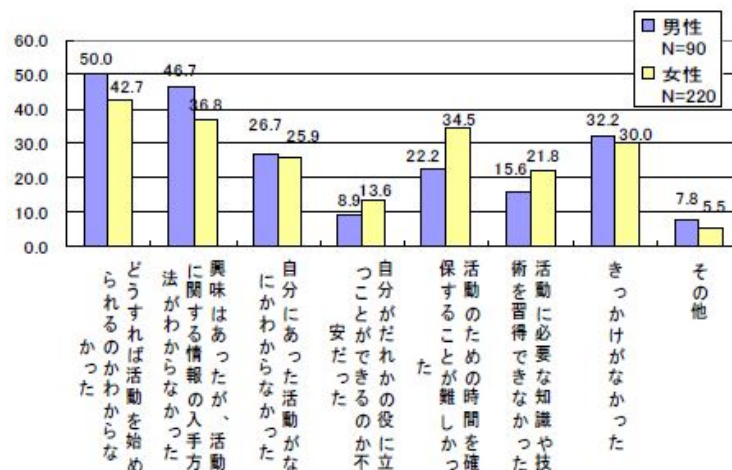
注) 内閣府が把握している約 73,000 件の市民活動団体リストから 10,000 団体を実無作為抽出したアンケート調査であり、集計対象数は 4,363 件。団体数は調査数と割合から割り戻して算出した。

出所：内閣府「市民活動団体基本調査報告書」（平成 16 年度）より作成。

（２）ボランティア・地域活動に関する希望・意識

活動をなかなか始められなかった理由は、男女とも「どうすれば活動を始められるのかわからなかった」が最も多く、「興味はあったが、活動に関する情報の入手方法がわからなかった」が 2 位となっている。また、女性では「活動のための時間を確保することが難しかった」「活動に必要な知識や技術を習得できなかった」が男性と比較して高くなっている。

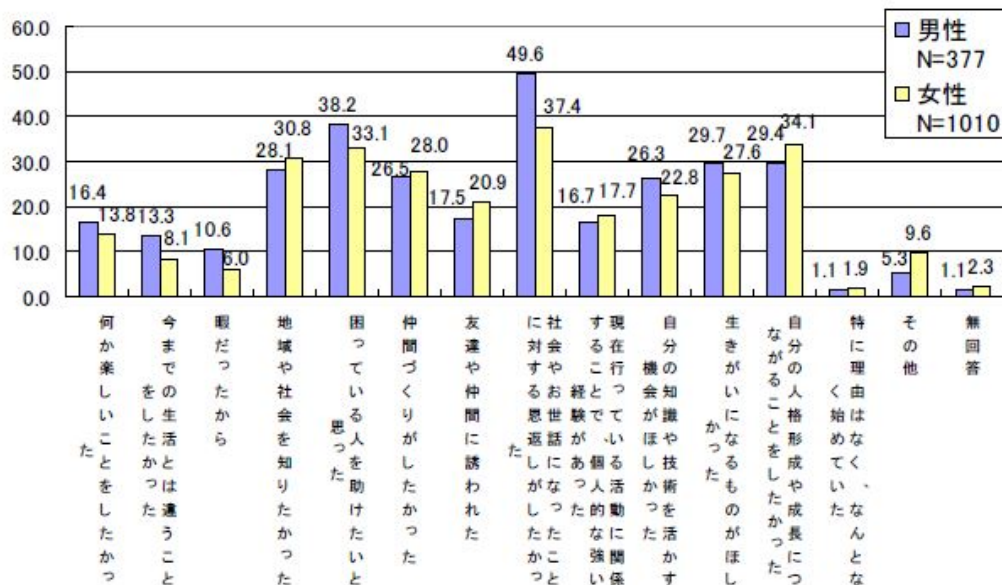
図表 I-1-153 活動を始めたいと思っていたが、なかなか始められなかった人の性別なかなか始められなかった理由



出所：社会福祉法人全国社会福祉協議会「全国ボランティア活動者実態調査報告書」（厚生労働省委託）（平成 13 年度）

現在の活動に参加した理由を見ると、男女とも、「社会やお世話になったことに対する恩返しがしたかった」が最も多く、女性では、「自分の人格形成や成長につながることをしたかった」が2位で男性よりも高くなっている。

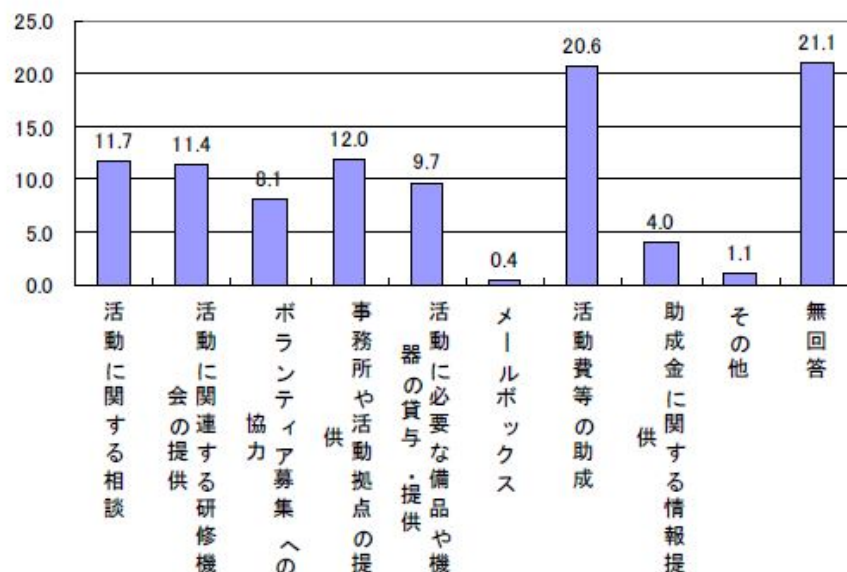
図表 I-1-154 性別現在の活動に参加した理由



出所：社会福祉法人全国社会福祉協議会「全国ボランティア活動者実態調査報告書」
(厚生労働省委託) (平成 13 年度)

最も期待している支援サービスとして、「活動費等の助成」が最も多いが、「活動に関する研修機会の提供」「活動に関する相談」という回答もそれぞれ1割強となっている。

図表 I-1-155 最も期待している支援サービス



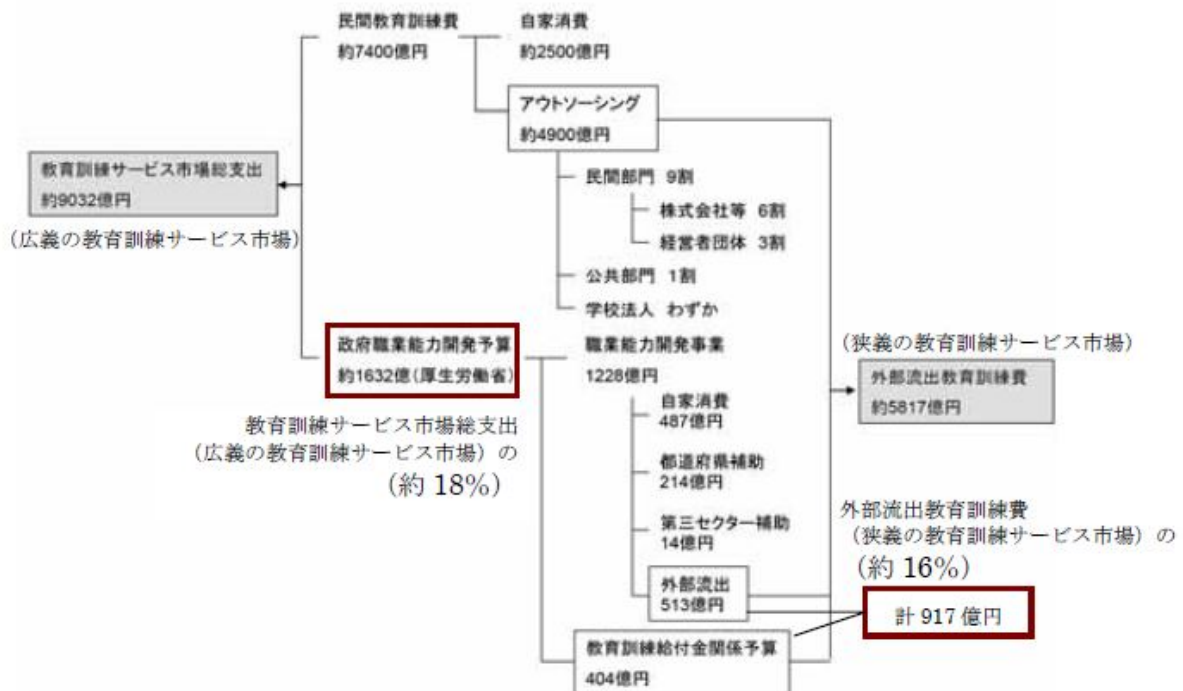
出所：社会福祉法人全国社会福祉協議会「全国ボランティア活動者実態調査報告書」
(厚生労働省委託) (平成 13 年度)

II. 企業や個人による女性の能力開発の現状と希望

1. 教育訓練サービス市場の状況

教育訓練サービス市場を費用支出から見ると、2003年度の政府の職業能力開発予算は約1632億円、民間教育訓練費が約7400億円であり、政府は全支出の18%程度を担っている。また、民間の教育訓練において、企業のアウトソーシングの支出先は、民間が9割、公共が1割である。

図表 I-2-1 費用支出からみた教育訓練サービス市場の規模と構造



注)

1 教育訓練サービスの分類

教育訓練サービスは、企業等が自社内で行うものと、その他教育訓練主体が提供するものがあり、これらには「民間部門」「公共部門」「学校法人」がある。これらの教育訓練サービス全体を広義の教育訓練サービス市場と呼ぶ。また、企業が自社内において訓練を行うなど、費用負担者と教育訓練提供主体が同一である教育訓練サービスの自家消費型の領域を除外した、教育訓練サービスが取引される市場を狭義の教育訓練サービス市場と呼び、以後ことわりなく「教育訓練サービス市場」と言う場合は狭義のものを指す。

2 教育訓練サービスの範囲

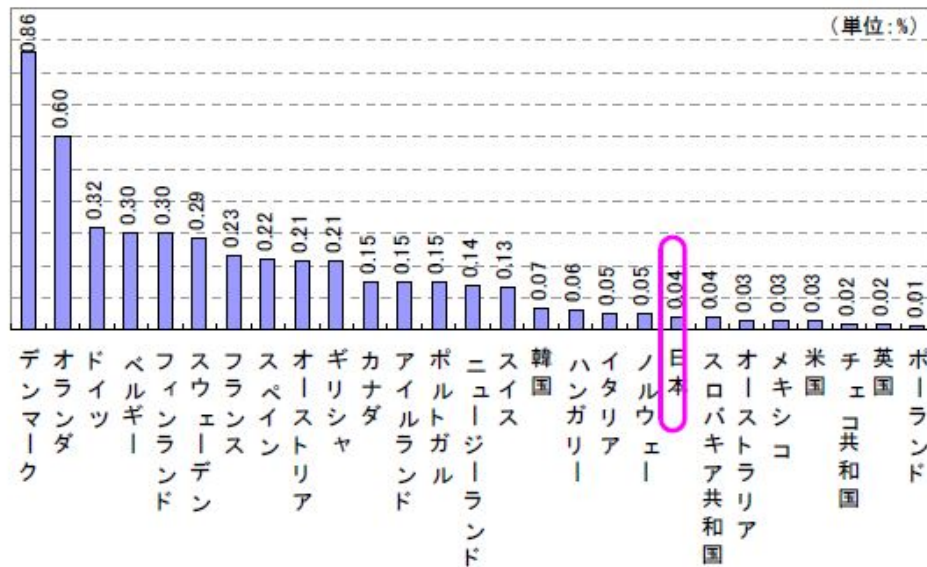
- ・社会人（職業経験者、主婦、定年退職者を含む「最終学歴修了後一定期間を経ている者」）に対する教育訓練サービス
- ・学校教育を除く講習会・セミナー（会員や会員企業を対象にして実施する講習会・セミナー等も含む）、通信教育、社会人を対象にした大学院教育

原出所：労働政策研究・研修機構（2004）「能力開発に関する労働市場の基盤整備のあり方に関する研究－職業能力開発のための教育訓練の整備状況」より作成

出所：労働政策研究報告書 我が国の職業能力開発の現状と今後の方向 「職業能力開発に関する労働市場の基盤整備の在り方に関する研究中間報告」2006年

GDPに占める労働関連訓練費を比較すると、日本は成人対象の訓練費では0.04%と、OECD諸国の中でも低い水準である。若年者対策でも0.01%と低い水準である。

図表 I-2-2 OECD諸国の労働市場政策における成人対象の労働関連訓練費（公的支出の対GDP比）

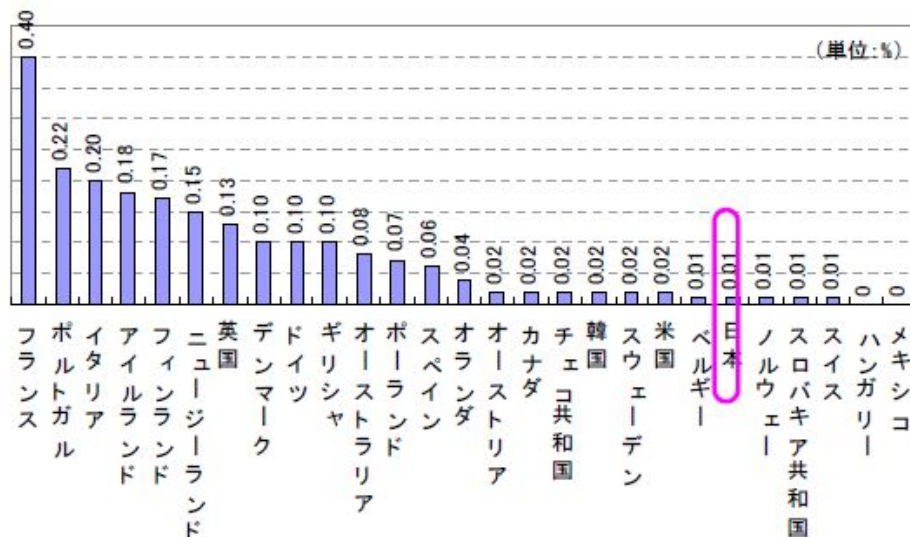


出所：OECD「Employment Outlook」2004

Public expenditure and participant inflows in labor market programmes in OECD countries の Labour market training (Training for unemployed adults and those at risk 及び training for employed adults を含む) の数値

※ギリシャは1998年、ポルトガルは2000年、アイルランド・メキシコは2001年、オーストラリア・カナダは2001年度、日本・英国・米国は2002年度、他の国は2002年の数値、ルクセンブルク、アイスランド、トルコはデータ無し。

図表 I-2-3 OECD諸国の労働市場政策における若年者対策費（公的支出の対GDP比）



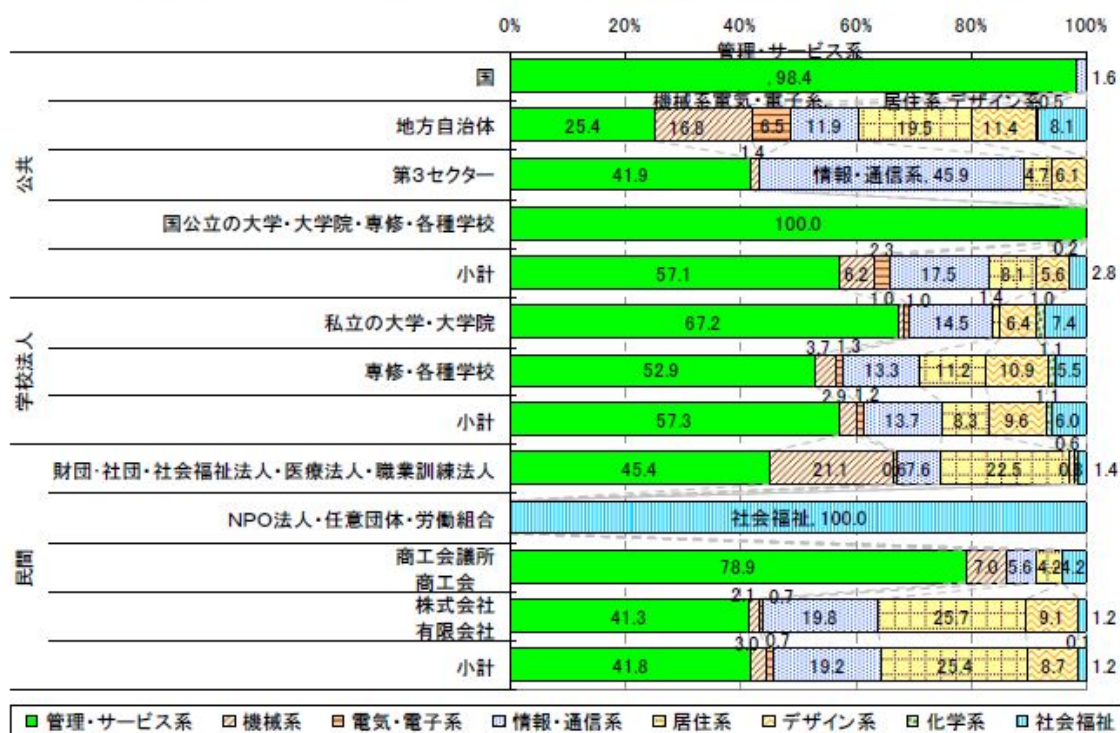
出所：OECD「Employment Outlook」2004

Public expenditure and participant inflows in labor market programmes in OECD countries の Youth measures (Measures for unemployed and disadvantaged youth 及び Support of apprenticeship and related forms of general youth training を含む) の数値

※ギリシャは1998年、ポルトガルは2000年、アイルランド・メキシコは2001年、オーストラリア・カナダは2001年度、日本・英国・米国は2002年度、他の国は2002年の数値、ルクセンブルク、アイスランド、トルコはデータ無し。

教育訓練の提供主体別にサービスの提供分野を見ると、全体では、管理・サービス系が多い。地方公共団体や財団・社团等では、機械系と居住系が、第3セクターでは情報・通信系が、株式会社・有限会社では情報・通信系と居住系が比較的多い。
また、株式会社では1か月未満の短期コースが多い。

図表 I-2-4 サービス提供分野からみた教育訓練市場の構造（コースの数）



出所：労働政策研究報告書 我が国の職業能力開発の現状と今後の方向 「職業能力開発に関する労働市場の基盤整備の在り方に関する研究中間報告」2006年

図表 I-2-5 研修期間からみた教育訓練サービス提供主体の占める割合

	専修・各種学校	財団・社团法人	株式会社
短期(1ヶ月未満)講習会等	1割	3割	6割
長期(1ヶ月以上)講習会等	4割	4割	2割

原出所：日本労働研究機構「民間教育訓練機関の組織と事業」1996年

出所：労働政策研究報告書 我が国の職業能力開発の現状と今後の方向 「職業能力開発に関する労働市場の基盤整備の在り方に関する研究中間報告」2006年

教育訓練の提供は、講習会・セミナー形式と通信教育形式があり、講習会・セミナー形式で提供している主体が多い。また、応募状況は定員を下回る厳しい状況であり、特に通信教育で厳しい。

図表 I-2-6 教育訓練サービス提供の方法と応募状況

	講習会・セミナー		通信教育	
	開設割合	応募状況 指数	開設割合	応募状況 指数
民間企業	97.1	-28.79	16.9	-36.41
公益法人	99.0	-21.11	8.2	-60.16
経営者団体	98.7	-25.35	2.7	-50.08
専修学校等	94.9	-38.09	9.8	-48.68
大学等	100.0	-33.50	3.7	-17.60
職業訓練法人等	98.8	-39.69	1.2	-100.00
合計	98.3	-27.66	7.2	-45.97

注) 応募状況指数 = 【定員を大幅に上回った×2 + 定員をやや上回った×1 + 定員と同じ程度×0 + 定員をやや下回った×(-1) + 定員を大幅に下回った×(-2)】 / (総数 - 開設していない - 無回答)

出所: 労働政策研究報告書「教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査－教育訓練サービス市場の第一次調査－」2005 年

研修コース数を見ると、「資格取得研修」が最も多く、次いで「技術・技能研修」、「OA・コンピュータ研修」、「趣味・教養研修」の順に提供されている。

「資格取得研修」では公益法人、民間企業が、「技術・技能研修」では公益法人、職業訓練法人等が、「OA・コンピュータ研修」では経営者団体、職業訓練法人等が、「趣味・教養研修」は大学等が提供するコース数が多い。

図表 I-2-7 研修コース別提供主体の組織形態の特徴

		件数	【組織形態別】 (%)						
			民間企業	公益法人	経営者団体	専修学校等	大学等	職業訓練法人等	無回答
【全体】		5,750	10.5	27.1	23.3	5.1	21.1	12.8	0.0
研修コース特性	【コース分野】								
	階層別研修	511	8.8	31.5	42.9	0.6	5.5	10.8	0.0
	新入社員研修	209	6.7	23.4	47.8	1.0	1.9	19.1	0.0
	マネジメント研修	302	10.3	37.1	39.4	0.3	7.9	5.0	0.0
	専門別研修	2,160	5.6	36.9	29.6	4.2	10.0	13.8	0.0
	マナー研修	75	16.0	12.0	62.7	1.3	1.3	6.7	0.0
	営業・販売研修	194	10.3	19.1	61.9	1.0	1.5	6.2	0.0
	技術・技能研修	881	5.1	40.6	15.8	3.6	10.4	24.4	0.0
	医療・看護・福祉にかかわる研修	332	4.5	47.0	3.6	11.7	32.2	0.9	0.0
	経理・財務にかかわる研修	296	3.0	9.5	74.0	4.7	2.7	6.1	0.0
	人事・労務にかかわる研修	172	4.7	41.9	36.0	0.6	2.3	14.5	0.0
	品質・安全にかかわる研修	210	5.2	65.2	19.0	0.5	0.5	9.5	0.0
	語学研修	173	17.9	9.8	5.8	2.3	54.9	9.2	0.0
	OA・コンピュータ研修	850	19.1	12.1	26.5	8.4	12.8	21.2	0.0
	資格取得研修	965	20.7	33.3	10.1	7.2	13.6	15.2	0.0
	趣味・教養研修	672	3.7	3.4	4.5	6.1	79.8	2.5	0.0
	その他	401	5.5	31.7	28.7	4.5	23.9	5.7	0.0

出所: 労働政策研究報告書「教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査－教育訓練サービス市場の第二次調査－」2005 年

教育訓練の提供主体別の講習会・セミナーの想定対象者は、雇用就業形態で見ると、民間企業、公益法人では特に多く中小企業サラリーマンを想定対象としているほか、経営者団体、職業訓練法人でも想定対象としている。また、経営者団体、職業訓練法人では自営業・自由業も想定対象としている。専修学校等は非就業者を想定対象とし、大学は想定対象を特定していない。また、どの主体もパート・アルバイトを想定対象としていない。

職務階層で見ると、中堅社員レベルを想定しているものが多く、どの主体も課長・部長・次長レベルを想定対象としていない。

図表 I-2-8 研修対象からみた教育訓練市場の構造

		民間企業	公益法人	経営者団体	職業訓練法人等	専修学校等	大学等
雇用就業形態からみた特性	大企業サラリーマン	○	○				
	中小企業サラリーマン	◎	◎	○	○		
	公務員・団体職員	○	○				
	自営業・自由業			○	○		
	パート・アルバイト						
	主婦、学生					○	
	離職者・無業者					○	
	想定対象層なし						○
職務階層からみた特徴	新入社員レベル(1年未満)				○	○	
	新入社員レベル(3年未満)	○	○		○	○	
	中堅社員レベル	◎	◎	○	○	○	
	係長・主任レベル	○	○				
	課長レベル						
	部長・次長レベル						
	経営者・役員レベル			○			
	想定対象層なし						○

注) ◎は特に多い対称層

出所：労働政策研究報告書 我が国の職業能力開発の現状と今後の方向 「職業能力開発に関する労働市場の基盤整備の在り方に関する研究中間報告」2006年

各教育訓練提供主体の実施する研修の受講料、開催規模を見ると、

- ①民間企業は時間当たり受講料が高く、少人数研修のコースを提供、
 - ②職業訓練法人等は時間当たり受講料が安く、研修時間の長いコースを提供、
 - ③公益法人は平均的な受講料で、多人数研修の方法で訓練するコースを提供、
 - ④経営者団体は平均的な受講料で、研修時間の短いコースを提供、
- などの特徴が読み取れる。

図表 I-2-9 提供主体の実施する講習会・セミナーの研修方法の特徴

	民間企業	公益法人	経営者団体	職業訓練法人等	専修学校等	大学等
研修1時間当たり受講料(千円)	2.3	1.1	1.1	0.6	1.3	1.3
研修時間(時間)	55.1	32.1	12.6	101.4	151.5	19.9
コース1回当たり受講者数	12.9	48.6	29.0	33.3	21.7	37.8

出所：労働政策研究報告書 我が国の職業能力開発の現状と今後の方向 「職業能力開発に関する労働市場の基盤整備の在り方に関する研究中間報告」2006年

民間企業は大規模・専門型で教育訓練事業の成長性が高く、大学等も大規模で成長性が高いが、非専門型である。また専修学校等は大規模で準専門型であり、成長性が高い。

図表 I-2-10 研修・自己啓発ニーズの教育訓練提供主体別構造

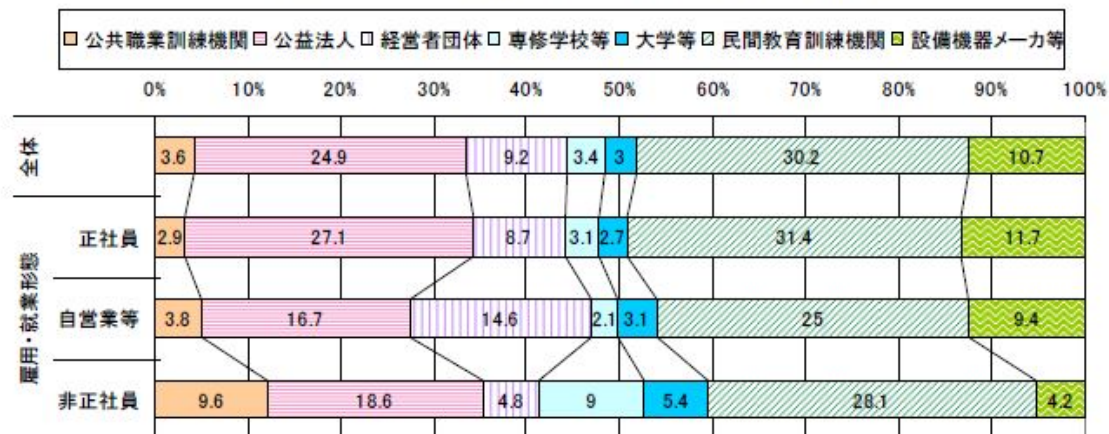
	教育訓練事業の成長性（3年前を100としたときの現在の指数）	収入からみた特徴（年間平均収入 億円）	事業特性（教育訓練事業比率 %）
民間企業	118.6	大規模 (8.8)	専門型 (43.4)
公益法人	106.4	中規模 (4.5)	準専門型 (14.4)
経営者団体	103.9	小規模 (2.5)	非専門型 (3.6)
専修学校等	110.0	大規模 (3.7)	準専門型 (9.6)
大学等	127.1	超大規模 (65.9)	非専門型 (0.9)
職業訓練法人等	108.2	小規模 (0.8)	専門型 (27.2)

出所：労働政策研究報告書「教育訓練プロバイダーの組織と機能に関する調査－教育訓練サービス市場の第一次調査－」2005年より作成。（調査時期2004年4月現在）

受講者の立場から教育訓練サービスの提供主体の割合を見ると、全体では民間教育訓練機関、公益法人、設備機器メーカー等、経営者団体の利用割合が高い。

また、自営業者は比較的経営者団体の利用割合が高く、非正社員は比較的公共職業訓練機関、専修学校等の利用割合が高い。

図表 I-2-11 能力開発の教育訓練提供主体別構成



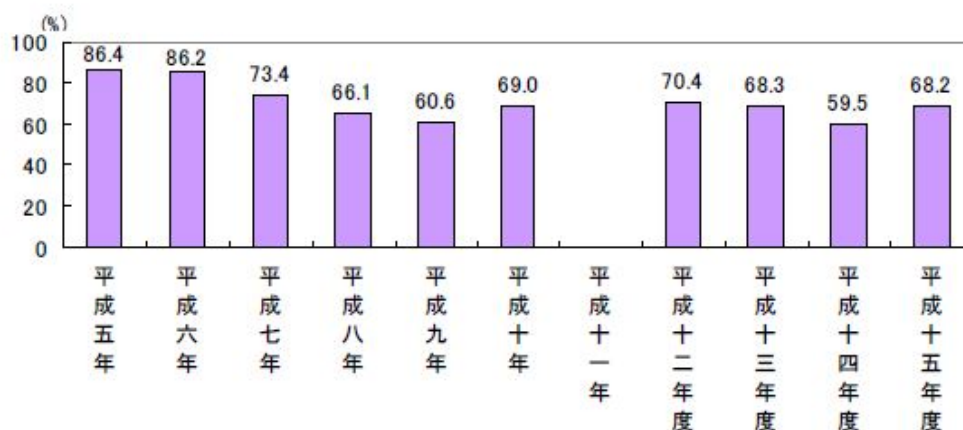
出所：労働政策研究報告書「我が国の職業能力開発の現状と今後の方向」「職業能力開発に関する労働市場の基盤整備の在り方に関する研究中間報告」2006年

2. 企業における能力開発の現状とニーズ

(1) 現状

従業員規模 30 人以上の企業における Off-JT 又は計画的 OJT の実施率の推移を見ると、近年減少傾向が続いていたが、平成 15 年度では増加し、68.2%の企業で実施している。

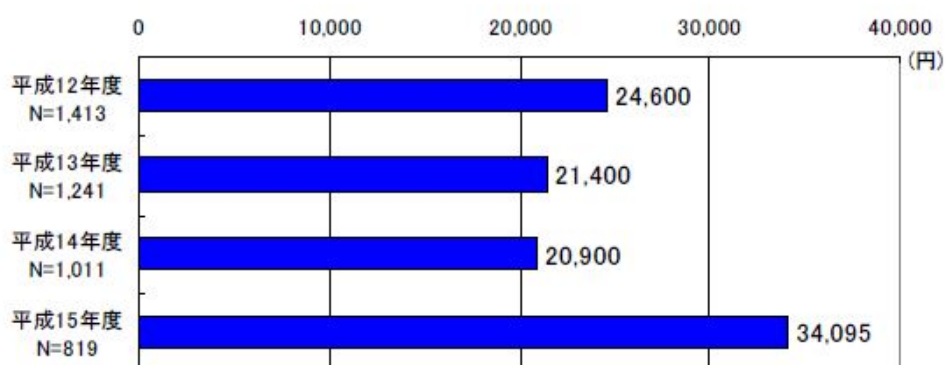
図表 I-2-12 Off-JT 又は計画的 OJT の実施率の推移



出所：日本統計センター「能力開発基本調査報告書」（厚生労働省委託）
平成 10 年までは民間教育訓練実態調査の結果

従業員一人当たりの Off-JT 平均額の平成 12 年度からの推移を見ると減少傾向にあったが、平成 15 年度では上昇し、3万円を超えている。

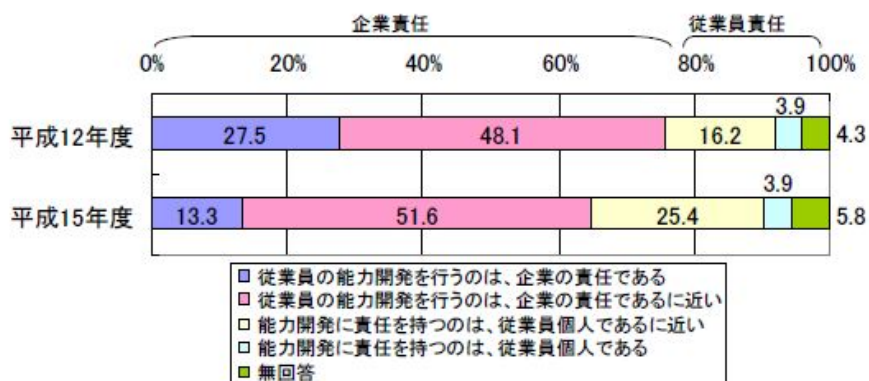
図表 I-2-13 従業員 1 人当たりの Off-JT 平均額（過去 3 年間との比較）



出所：日本統計センター「能力開発基本調査報告書」（厚生労働省委託）（平成 16 年度）

能力開発責任主体についての企業の考え方について見ると、企業責任から従業員責任と見る割合が高まっている。また、どちらか片方だけの責任であるという回答は減っている。

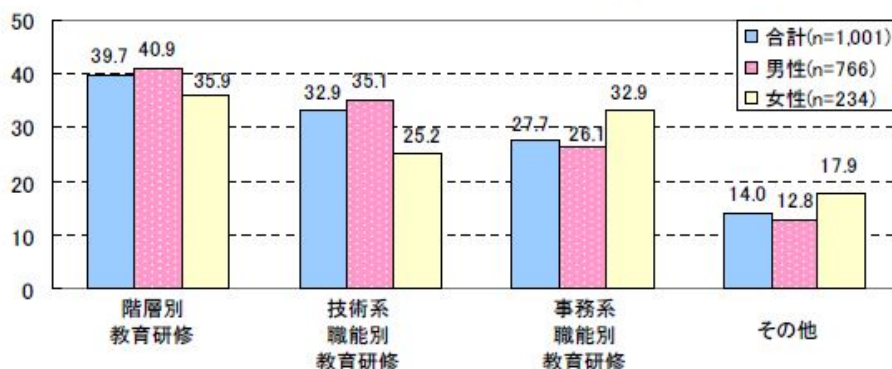
図表 I-2-14 これまでの能力開発責任主体についての考え方



出所：日本統計センター「能力開発基本調査報告書」（厚生労働省委託）（平成16年度）

従業員規模30人以上の企業における従業員の教育訓練の受講率を見ると、「階層別」及び「技術系職能別」の教育研修は男性で高く、「事務系職能別」では女性が高い。

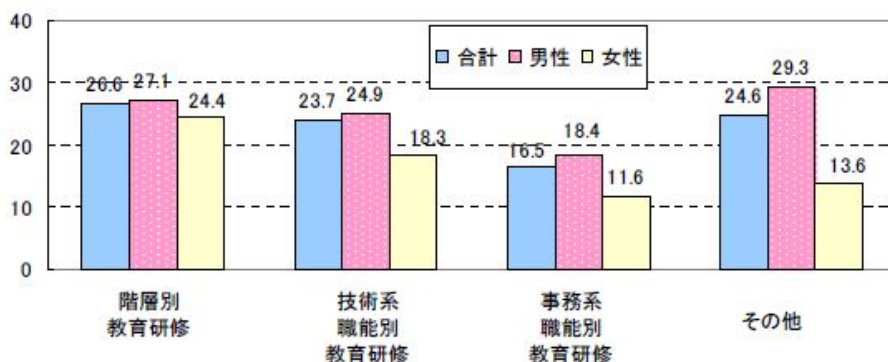
図表 I-2-15 教育訓練の受講率(属性別)



出所：日本統計センター「能力開発基本調査報告書」（厚生労働省委託）（平成16年度）

平均受講時間を見ると、どの研修でも男性の方が長くなっている。

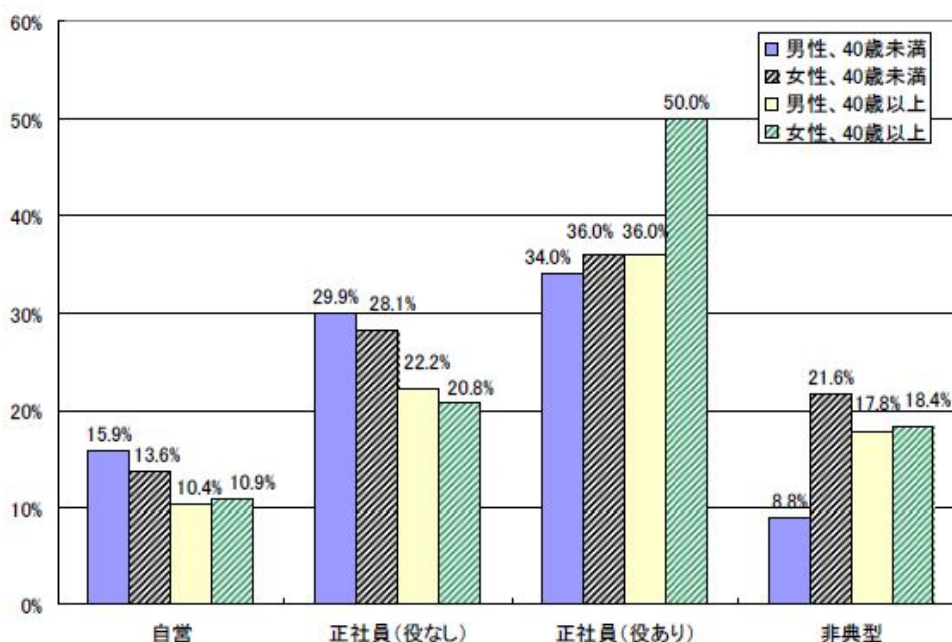
図表 I-2-16 平均受講時間(属性別) (単位：時間)



出所：日本統計センター「能力開発基本調査報告書」（厚生労働省委託）（平成16年度）

過去1年間の Off-JT 経験比率は、正社員（役あり）の男女の経験比率が高く、特に女性の40歳以上で高い。40歳以上の正社員女性は、役ありと役なしの差が大きい。非典型と自営では、全般に経験比率が低い。

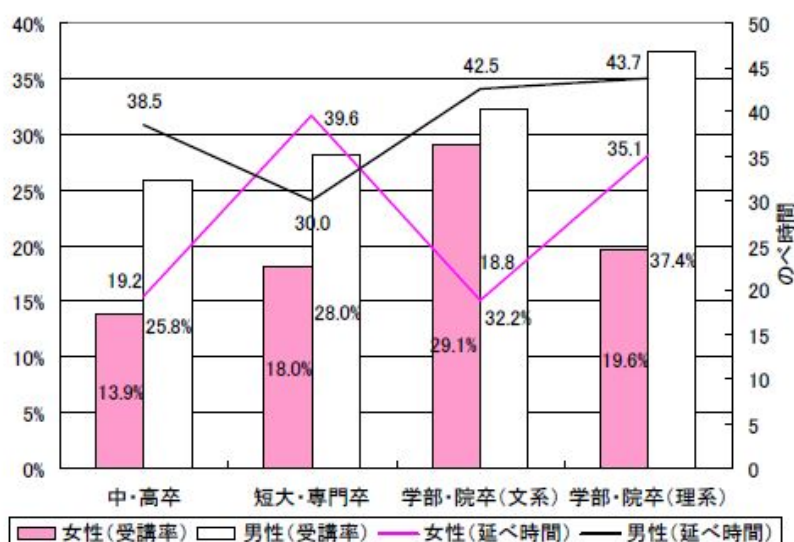
図表 I-2-17 過去1年間 Off-JT 経験比率



注）非典型：臨時雇用・パート・アルバイト、派遣社員、契約社員・嘱託のいずれかに該当する労働者。
 原資料：みずほ情報総研、経済産業省委託「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」

Off-JT は、男性では学歴が高いほど受講率も高いが、女性では、学部・院卒（理系）の受講率が短大・専門卒と受講率と差がない。また、受講時間は、女性では短大・専門卒で最も長く、学部・院卒（文系）で短い。

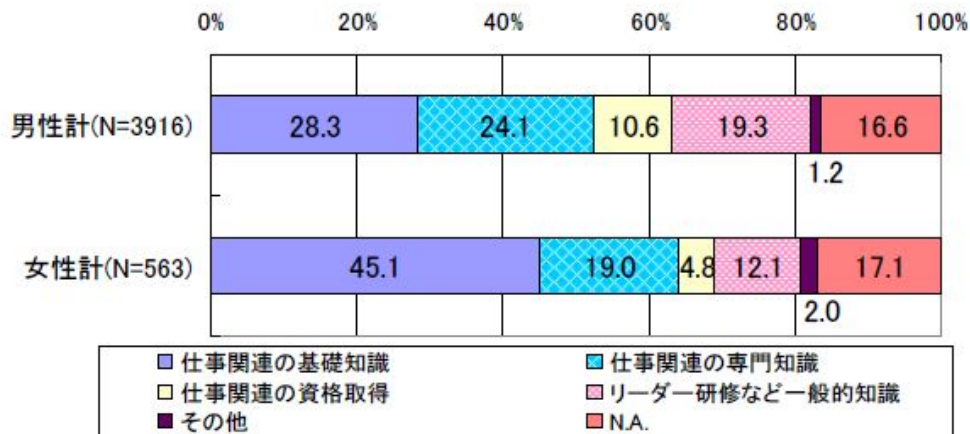
図表 I-2-18 企業内訓練（Off-JT）受講率（性・学歴別）



原資料：厚労省委託「能力開発基本調査」平成15年度
 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」

仕事に役立つ研修や教育訓練を受けた人について、最も役立った研修の内容を見ると、女性では、「仕事関連の基礎知識」を挙げる者が多いが、男性では「仕事関連の専門知識」、「仕事関連の資格取得」、「リーダー研修など一般的知識」など、比較的高度な知識技能や管理職に必要な知識の研修の割合が高い。

図表 I-2-19 最も役立った研修の内容

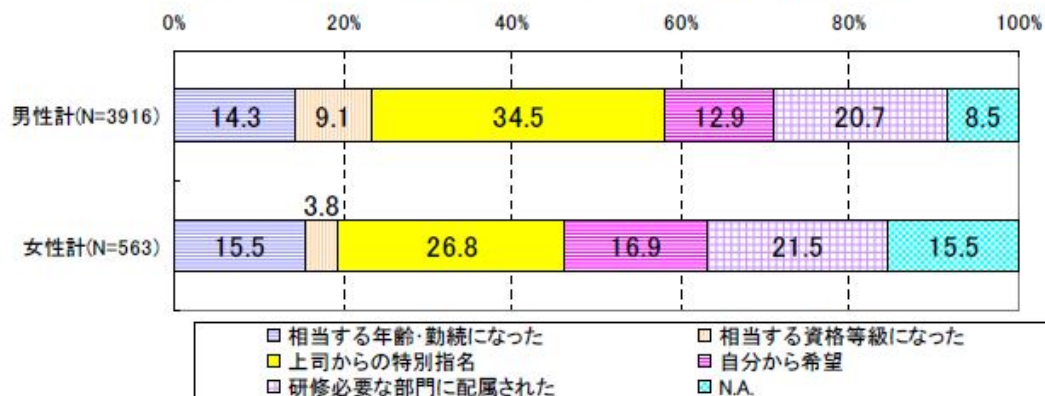


出所：(財)連合総合生活開発研究所

「勤労者のキャリア形成の実態と意識に関する調査報告書」(2000年)

最も役立った研修を受けた理由を見ると、「上司からの特別指名」を挙げた人は、女性の26.8%に対して男性が34.5%と多くなっている。また女性では、男性と比較して「自分から希望」が多くなっている。

図表 I-2-20 最も役立った研修を受けた理由：現職の全従業員規模別



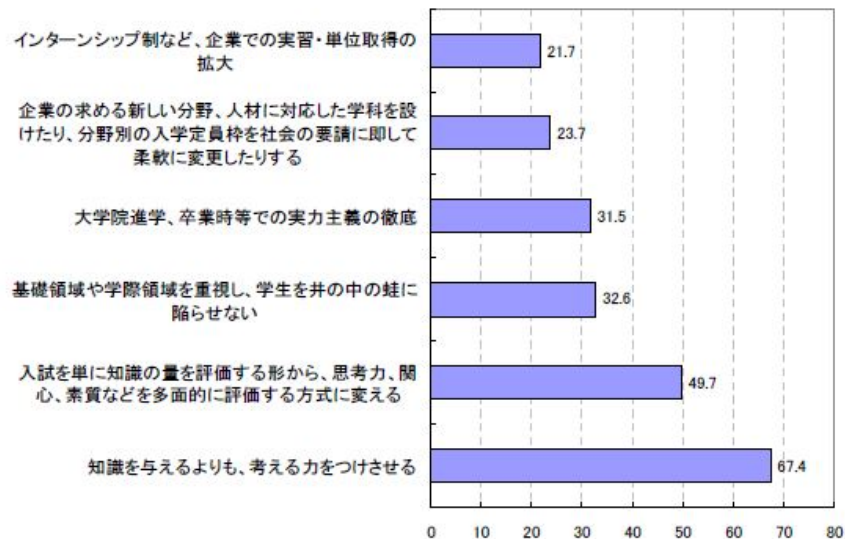
出所：(財)連合総合生活開発研究所

「勤労者のキャリア形成の実態と意識に関する調査報告書」(2000年)

(2) ニーズ

企業が大学・大学院に望むことは、「知識よりも考える力をつけさせること」、「入試を単に知識の量の評価する形から思考力・関心・素質などを多面的に評価する方式に変える」が高くなっており、思考力などを重視していることが見てとれる。

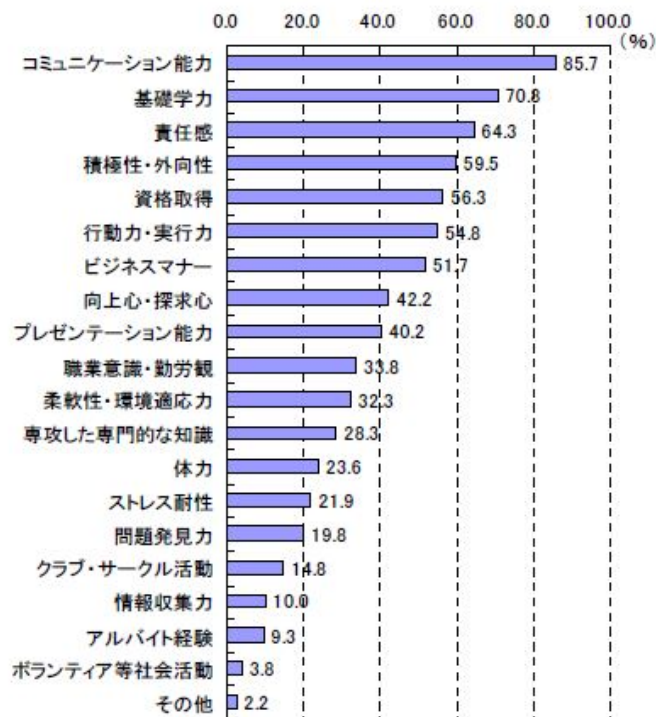
図表 I-2-21 企業が研究開発者の供給元としての大学・大学院に望むこと



出所：文部科学省「民間企業の研究活動に関する調査報告書」（平成 16 年度）

企業が採用に当たり重視する能力についてはコミュニケーション能力が 85.7%と最も多くなっている。

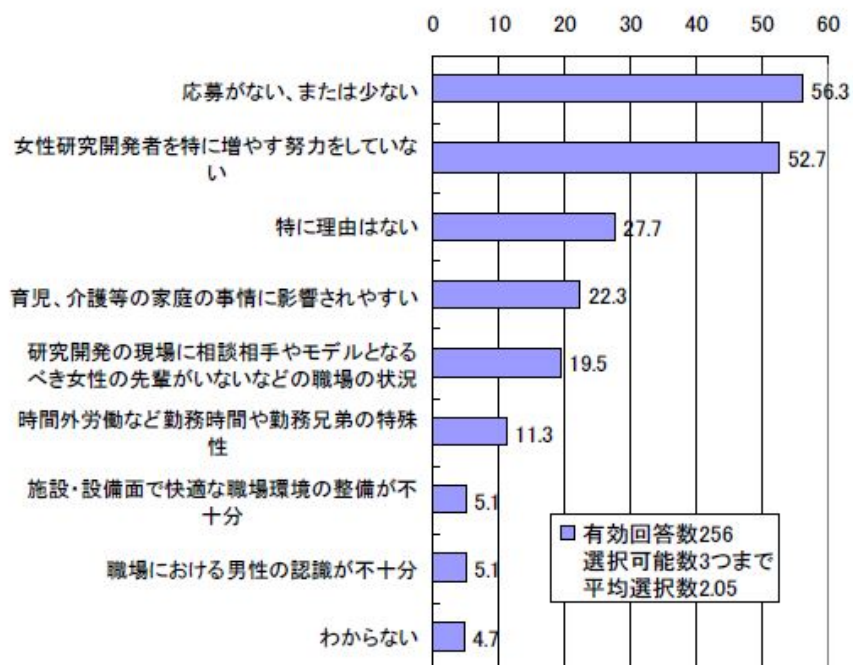
図表 I-2-22 企業が採用にあたり重視する能力



出所：厚生労働省「若年者の就職能力に関する実態調査」（平成 15 年度）

女性研究開発者の割合が増えない理由としては、「応募がない、または少ない」「女性研究開発者を特に増やす努力をしていない」と答える企業が多い。

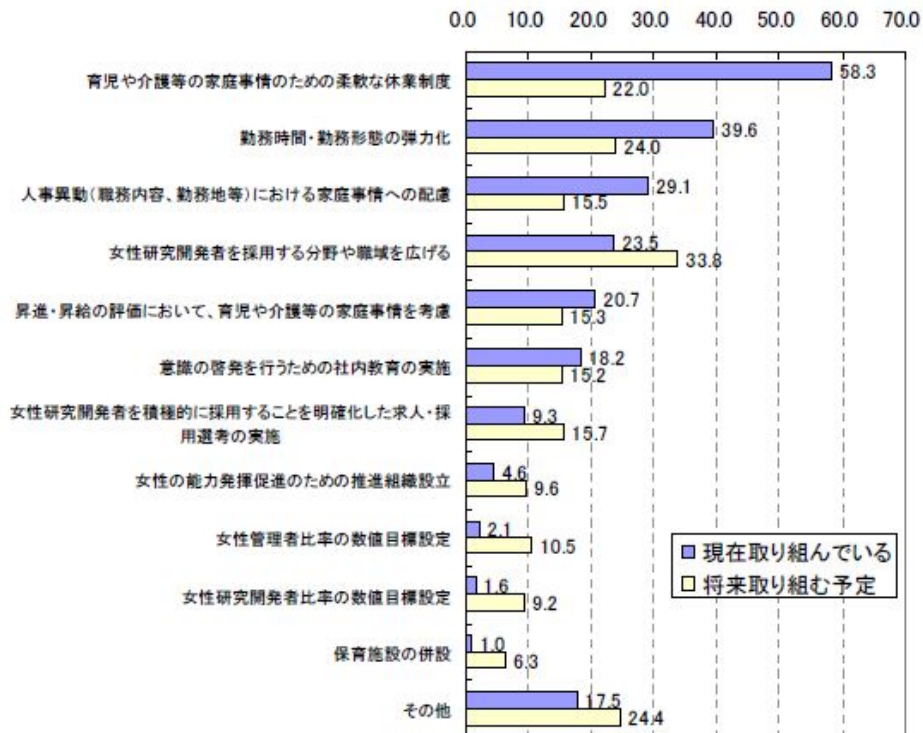
図表 I-2-23 女性研究開発者の割合が増えない理由



出所：文部科学省「民間企業の研究活動に関する調査報告書」（平成16年度）

女性研究開発者の能力発揮のための具体的取組として企業が現在取り組んでいるものとしては、柔軟な休業制度等、仕事と家庭の両立に関するものが多いが、将来取り組む予定のものとしては、女性研究開発者を採用する分野や職域を広げる等、採用・登用における取組を挙げるものが目立っている。

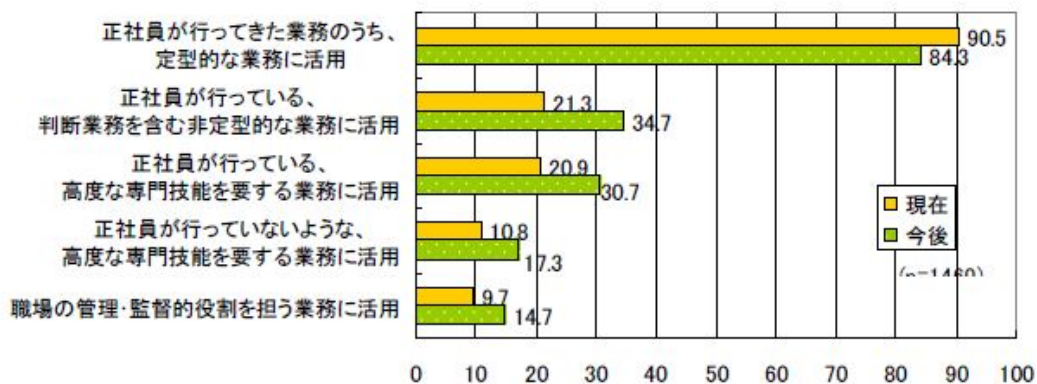
図表 I-2-24 女性研究開発者の能力発揮のための具体的取組



出所：文部科学省「民間企業の研究活動に関する調査報告書」（平成16年度）

非正社員を活用する業務について、現状と今後の意向を見てみると、現在も今後も「正社員が行ってきた業務のうち、定型的な業務に活用」が最も多くなっているが今後は、「判断業務を含む非定型的な業務」、「高度な専門技能を要する業務」、「職場の管理・監督的役割を担う業務」にも活用していこうとしていることが分かる。

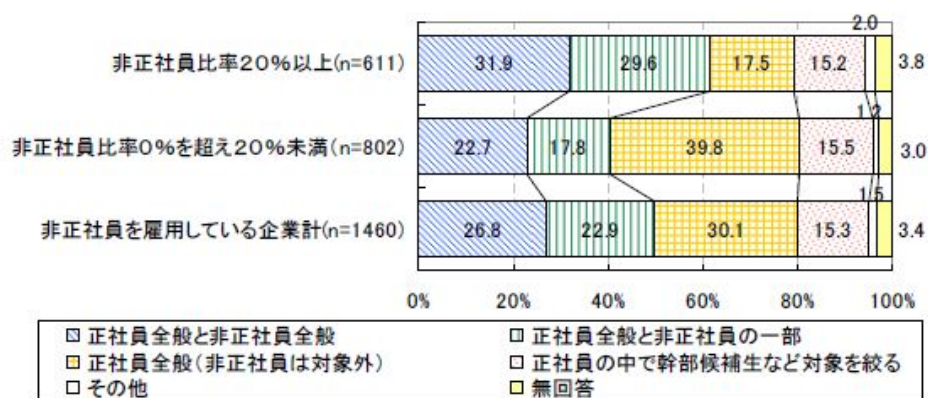
図表 I-2-25 非正社員を活用する業務(非正社員を雇用している企業、複数回答 N=1460)



出所：日本労働研究機構「企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査」（平成15年）

非正社員を雇用する企業における今後の社員の能力開発の対象者は、約半数の企業が非正社員も対象にするとしており、特に非正社員比率の高い企業で割合が高い。

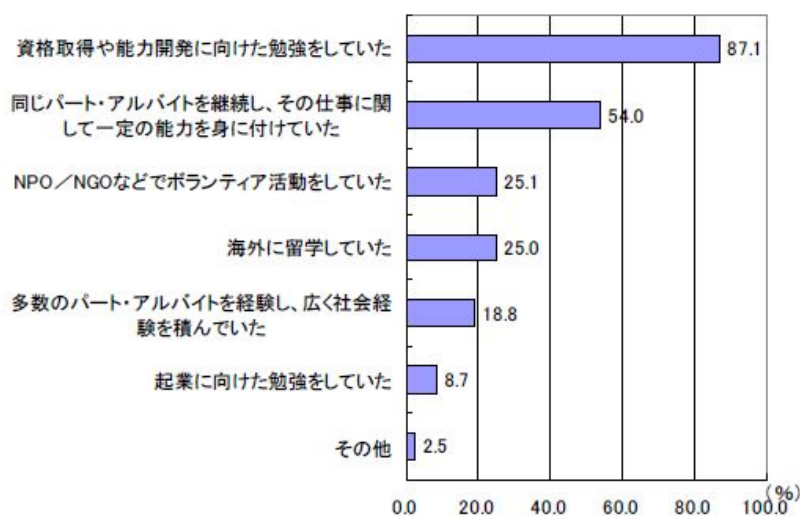
図表 I-2-26 今後の社員の能力開発の対象者



出所：日本労働研究機構「企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査」（平成15年）

企業がパート・アルバイト経験者をマイナス評価しないのは、「資格取得や能力開発に向けた勉強をしていた」場合との回答が最も多く、次いで「同じパート・アルバイトを継続し、その仕事に関して一定の能力を身につけていた」となっている。

図表 I-2-27 企業がパート・アルバイト経験者をマイナス評価しない場合



注) 企業に対して、「学校卒業後、正社員としての就業経験のない者を評価する場合、卒業後の経過期間をどのように評価しますか。(○は一つ)」と聞いた問いに「卒業後の経過期間の中でどのような行動をしていたかにより、マイナス評価にもプラス評価にもなる。」と答えた企業に対して、「どのような行動をしていれば経過年数をマイナス評価しないと考えられるか。(○は3つまで)」と聞いた問いに対する回答企業の割合。

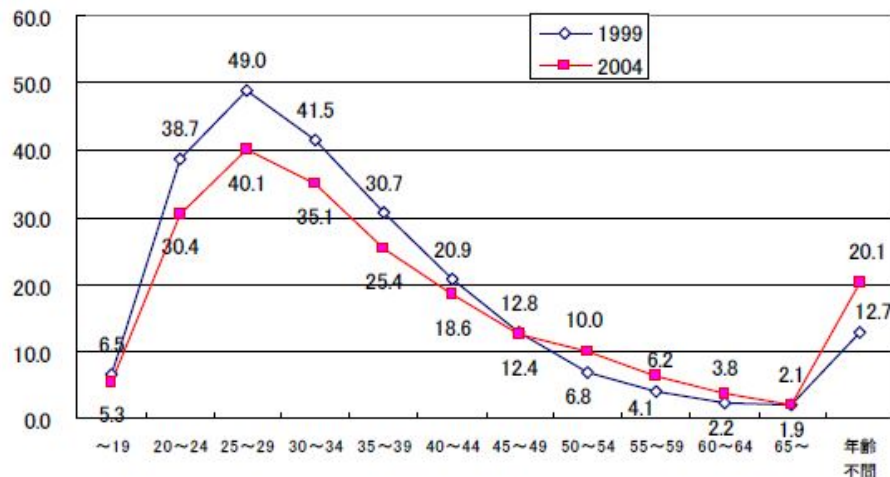
注) 回答企業は、全国の従業員規模30人以上の企業645社(無回答・無効回答を除く)

原資料：内閣府「企業の採用のあり方に関する調査」(2006年)より作成。

出所：内閣府「国民生活白書」(平成18年)

2004 年の中途採用の募集年齢の内訳を見ると、1999 年と比較して 25～29 歳が最も高くなっているのは変わらないが、山が低くなり年齢不問の割合が増えている。

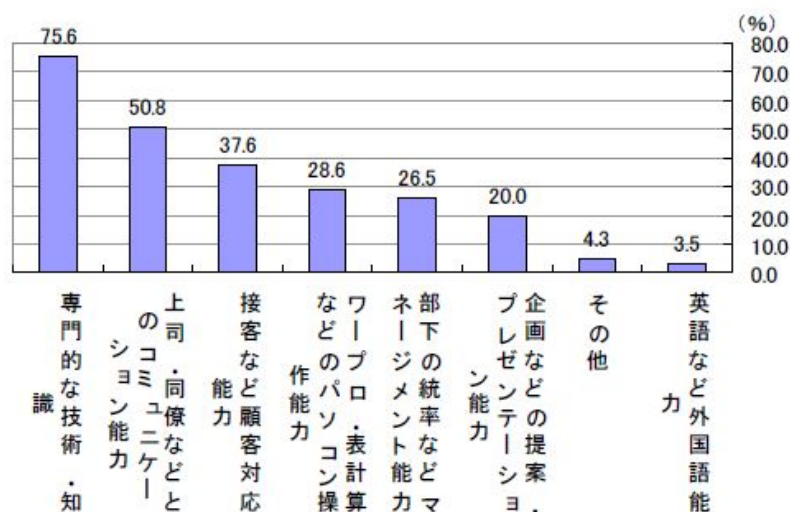
図表 I-2-28 中途採用の募集年齢の内訳



注) 年齢層別求人数の全体に占める割合を示したもの。
 注) 複数回答であるため、各年齢の厚生費の合計は 100%を超える。
 注) 対象は、全国の法人（本社及び事業所）63,085 社
 原資料：経済産業省「人材ニーズ調査」（2004 年）より作成。
 出所：内閣府「国民生活白書」（平成 18 年）

企業が中途採用の際に重視するものについては、専門的な知識・技術との回答が最も多くなっている。

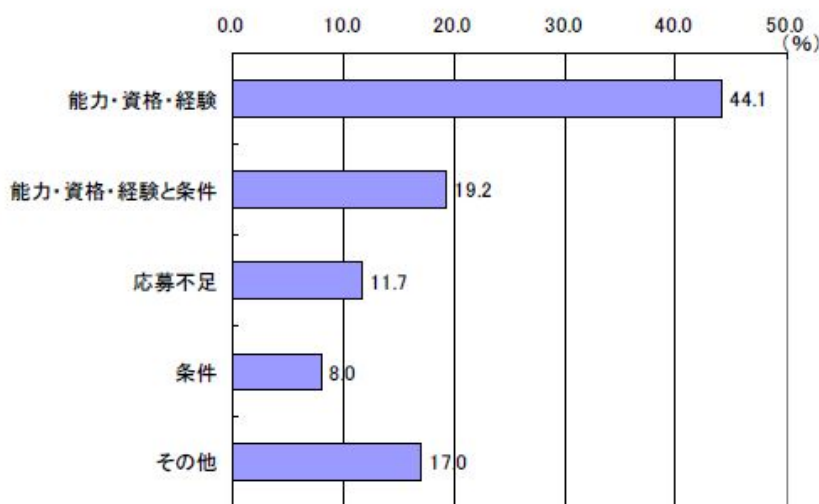
図表 I-2-29 中途採用者の採用の際に企業が重視するもの



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）より作成。
 出所：内閣府「国民生活白書」（平成 18 年）

企業が中途採用で募集人数の採用に至らなかった要因を見ると、能力・資格・経験不足という回答が最も多くなっている。

図表 I-2-30 中途採用で募集人数の採用に至らなかった要因



注) 「中途採用で募集した人数の採用に至らなかった要因（未充足要因）はなんですか。」という問いに対する回答の割合。

注) 選択肢のうち「条件」とは、「年齢」「雇用形態」の条件を言う。

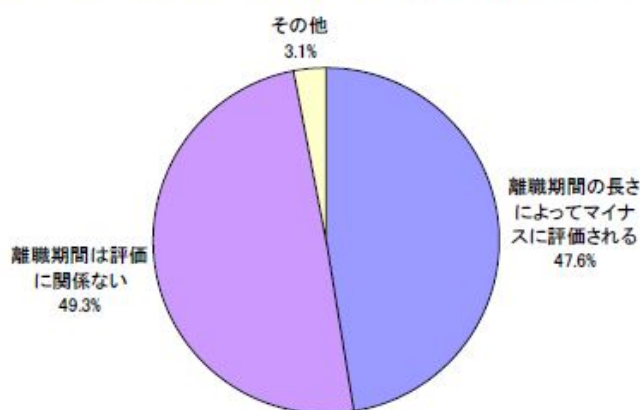
注) 回答者は、全国の法人（本社及び事業所）63,085 社

原資料：経済産業省「人材ニーズ調査」（2004 年）より作成。

出所：内閣府「国民生活白書」（平成 18 年）

中途採用における離職後の経過期間の評価については、マイナスに評価するところと、評価に関係しないというところがほぼ拮抗している。

図表 I-2-31 中途採用における離職後の経過期間の評価



注) 「正社員への応募者として中途採用者を評価する場合、前職からの離職後の経過期間をどのように評価しますか。貴社にもっともあてはまるものをお答えください」という問いに対する回答の割合。

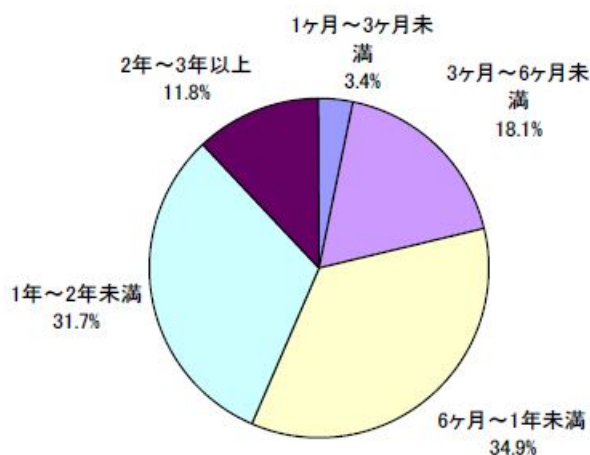
注) 回答企業は、全国の従業員規模 30 人以上の企業 936 社（無回答を除く）

原資料：内閣府「企業の採用のあり方に関する調査」（2006 年）より作成。

出所：内閣府「国民生活白書」（平成 18 年）

マイナス評価されると回答したところに、どのくらいの離職期間だとマイナス評価になるかを聞いたところ、半数以上が1年未満でマイナス評価になると回答している。

図表 I -2-32 どのくらいの離職期間だとマイナス評価になるか



注) 中途採用者を評価する際、「離職期間の長さによってマイナスに評価される」と回答した企業の、マイナスと評価する離職期間を示したもの。

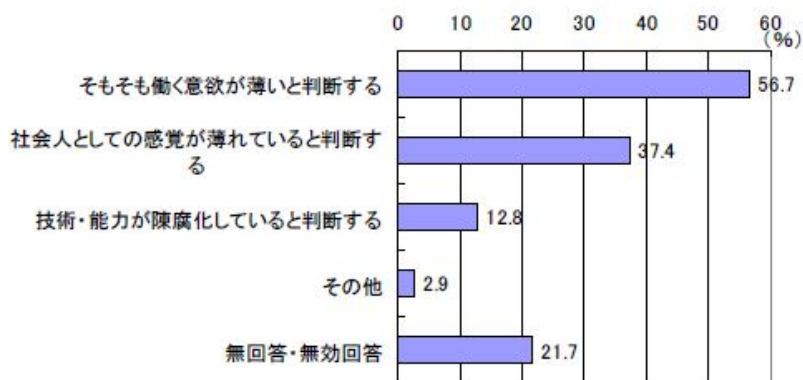
注) 回答企業は、全国の従業員規模 30 人以上の企業 441 社（無回答を除く）。

原資料：内閣府「企業の採用のあり方に関する調査」（2006 年）より作成。

出所：内閣府「国民生活白書」（平成 18 年）

中途採用者の離職期間をマイナス評価する理由としては、そもそも働く意欲が薄いと判断するが最も多い。

図表 I -2-33 中途採用者の離職期間をマイナス評価する理由について（○は2つまで）



注) 回答企業は、全国の従業員規模 30 人以上の企業 446 社（無回答・無効回答を除く）

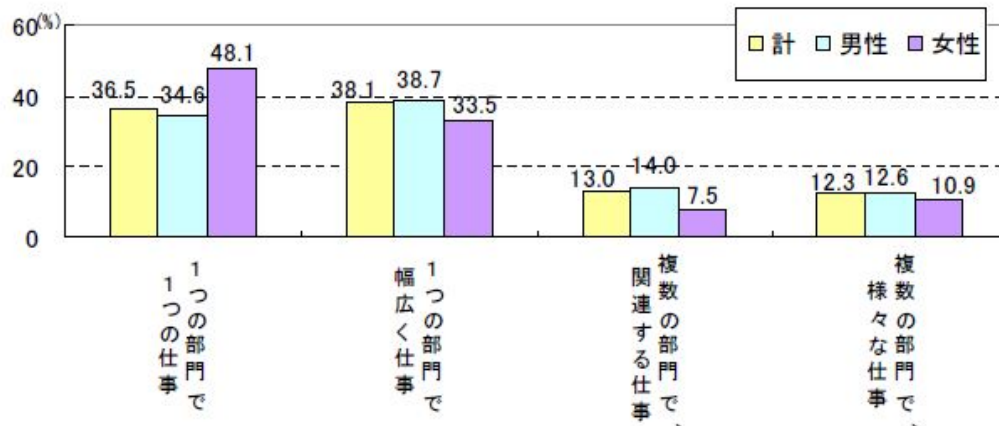
原資料：内閣府「企業の採用のあり方に関する調査」（2006 年）より作成。

出所：内閣府「国民生活白書」（平成 18 年）

3. 職場における職業経験・能力開発

実務経験別従業員の割合を男女で比較すると、女性は「一つの部門で一つの仕事」を行っている従業員の割合が多い。一方男性では「一つの部門で幅広く仕事」「複数の部門で関連する仕事」「複数の部門で様々な仕事」の割合が高く、比較的豊富な経験を積んでいることがうかがえる。

図表 I-2-34 実務経験別、従業員の割合

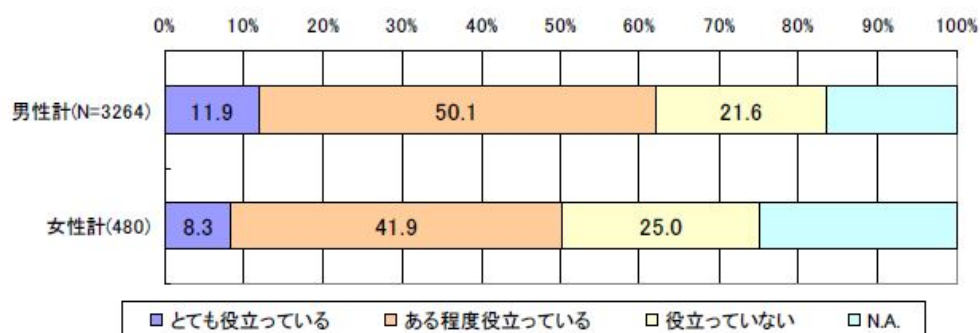


出所：(財)連合総合生活開発研究所

「勤労者のキャリア形成の実態と意識に関する調査報告書」(2000年)

現在の会社での部門間異動の経験のある従業員の、部門間異動に対する評価を見てみると、「とても役立っている」「ある程度役立っている」を回答した者の割合は、男性では6割を超えるが、女性で約5割と、1割以上の開きがある。

図表 I-2-35 現在の会社の部門間異動



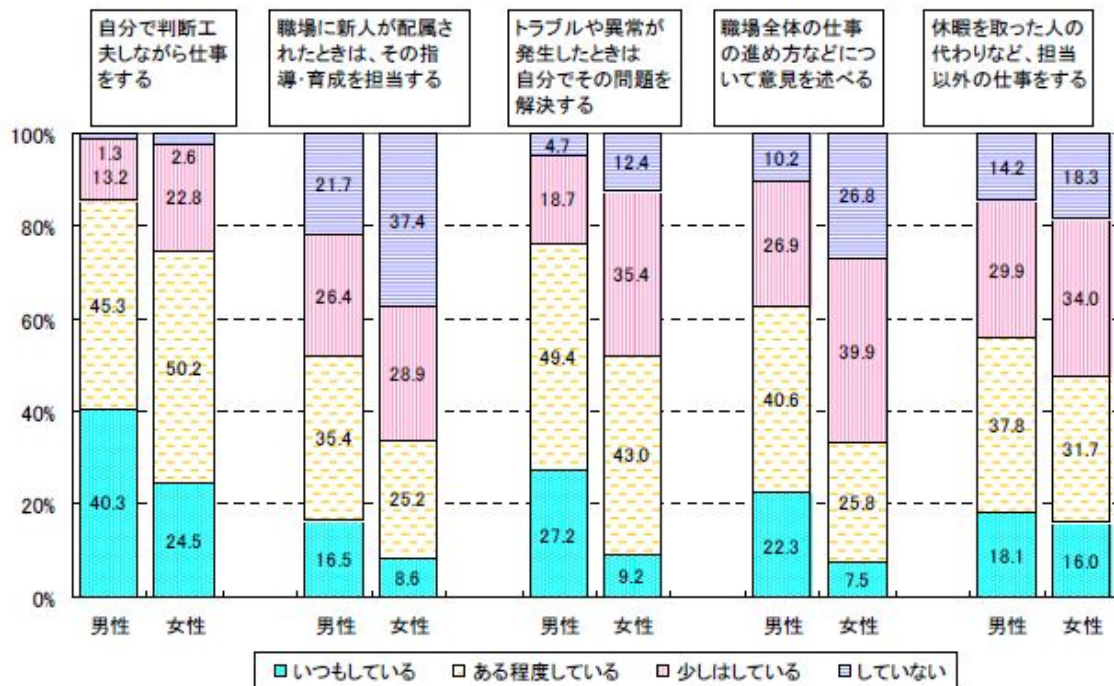
出所：(財)連合総合生活開発研究所

「勤労者のキャリア形成の実態と意識に関する調査報告書」(2000年)

個々人の仕事能力を測る指標として、「自分で判断工夫しながら仕事をする」「職場に新人が配属されたときは、その指導・育成を担当する」「トラブルや異常が発生したときは、自分でその問題を解決する」「休暇を取った人の代わりなど、担当以外の仕事をする」といった項目をとり、どの程度行っているかを見ると、全般的に女性よりも男性で行っている割合が高い。

男性の方が職場において、日常的に、職場全体の管理的業務にかかわる能力を向上させていることがうかがえる。

図表 I-2-36 以下の事柄を行っている人の割合



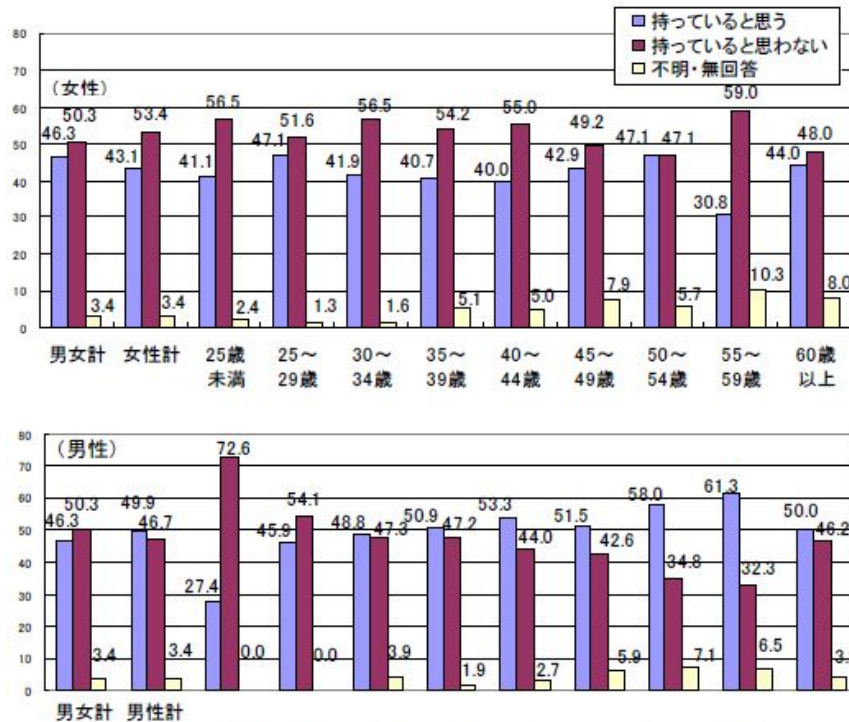
出所：(財)連合総合生活開発研究所

「勤労者のキャリア形成の実態と意識に関する調査報告書」(2000年)

4. 個人による自己啓発・生涯学習に関する現状

求職者の、探している仕事に必要な知識・技能の保有意識を年齢別に見ると、女性では、25歳未満でも「持っていると思う」と回答する割合が高いが、男性では低い。また、男性では、年齢が高くなるほど、「持っていると思う」と回答する割合が高くなる傾向があるが、女性では、25～29歳で上がったあと、30～44歳まで低くなり、その後高くなっている。

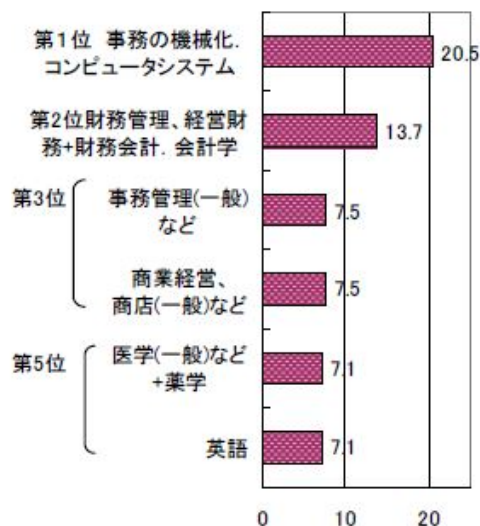
図表 I-2-37 探している仕事に必要な知識・技能の保有意識(年齢別)



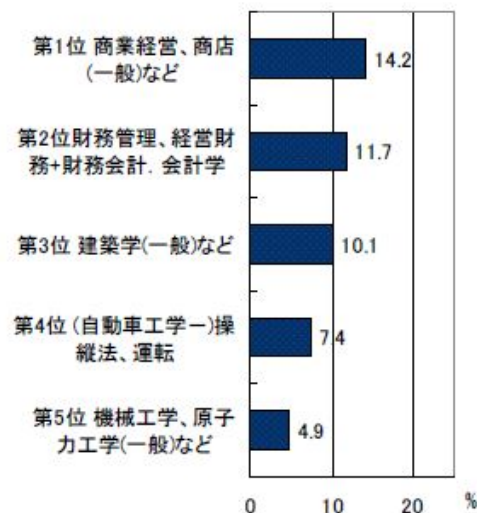
出所：東京都職業能力開発研修所「公共職業訓練意識調査報告書」（平成14年）

探している仕事について必要な知識・技能を持っていると思う者の、現に保有する知識・技能の内容を見ると、女性では事務関係の能力を挙げる者が多い。

図表 I-2-38 保有する知識・技能の内容(女性439人)



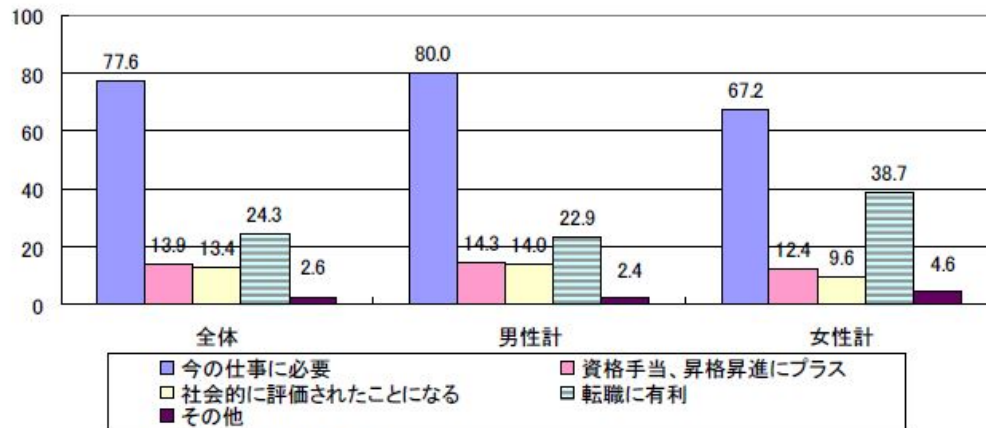
図表 I-2-39 保有する知識・技能の内容(男性445人)



出所：東京都職業能力開発研修所「公共職業訓練意識調査報告書」（平成14年）

仕事に関連した資格を持っている者に、その資格が役に立つ理由を見ると、男性では「今の仕事に必要」が圧倒的に多いのに対し、女性では「転職に有利」と回答している者の割合が高くなっている。

図表 I-2-40 資格が役に立つ理由(複数回答)



出所：(財)連合総合生活開発研究所
「勤労者のキャリア形成の実態と意識に関する調査報告書」(2000年)

その資格を取得した時期について見ると、女性では、「学生るとき」が55.1%と多く、男性では、「今の会社に入ってから」が73.7%と多い。

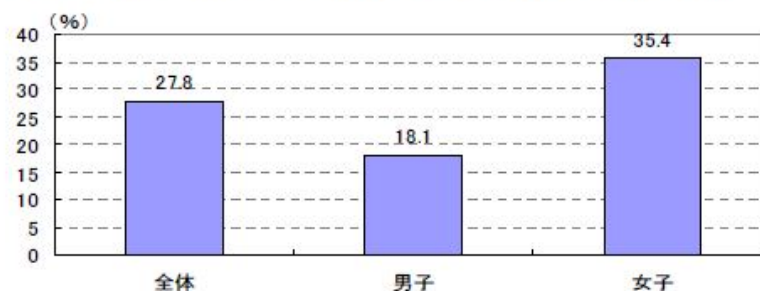
図表 I-2-41 資格を取得した時期



出所：(財)連合総合生活開発研究所
「勤労者のキャリア形成の実態と意識に関する調査報告書」(2000年)

女子学生は男子学生よりも大学や学部・学科の進路選択に際し、資格・免許が取れることを重視する割合が高くなっている。

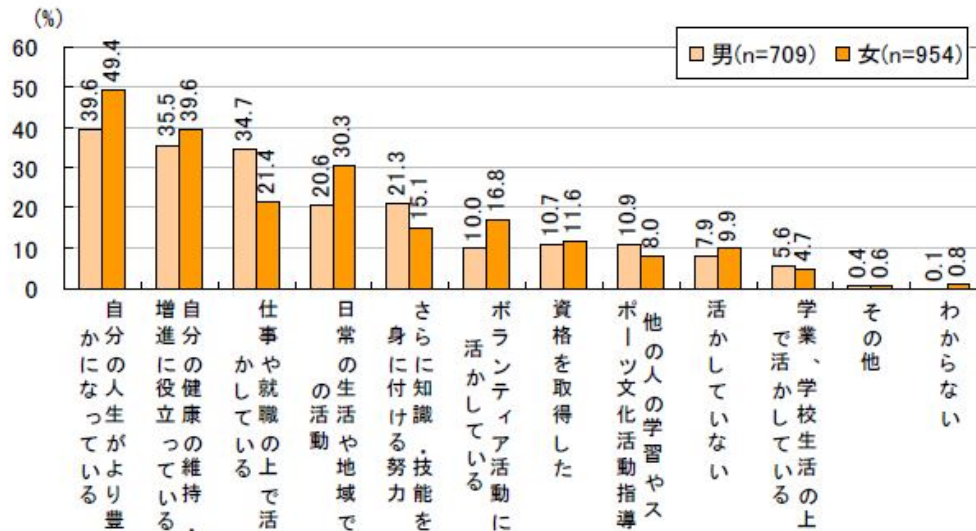
図表 I-2-42 大学や学部・学科に進学を決めるときに
資格・免許がとれることを特に重視した割合(3つまで選択)



出所：経済産業省「進路選択に関する振り返り調査—大学生を対象として—」(平成17年度)

生涯学習を通じて身に付けた知識・技能や経験のいかし方は、男女とも「自分の人生がより豊かになっている」とする割合が高いが、女性の方がより高く、男性では、「仕事や就職の上で活かしている」が女性に比べて高くなっている。

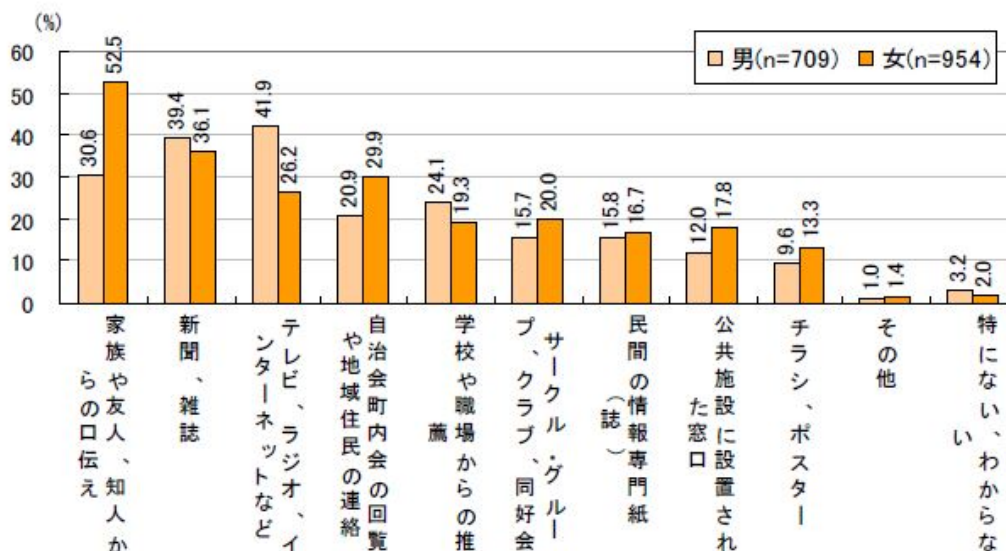
図表 I-2-43 生涯学習を通じて身に付けた知識・技能や経験をどのように活かしているか



出所：内閣府大臣官房政府広報室「生涯学習に関する世論調査」（平成 17 年）より作成。

男性では「テレビ、ラジオ、インターネット」から生涯学習に関する情報を得ている割合が高いが、女性では、「家族や友人、知人からの口伝え」が高くなっており、情報入手方法にも男女で差がある。

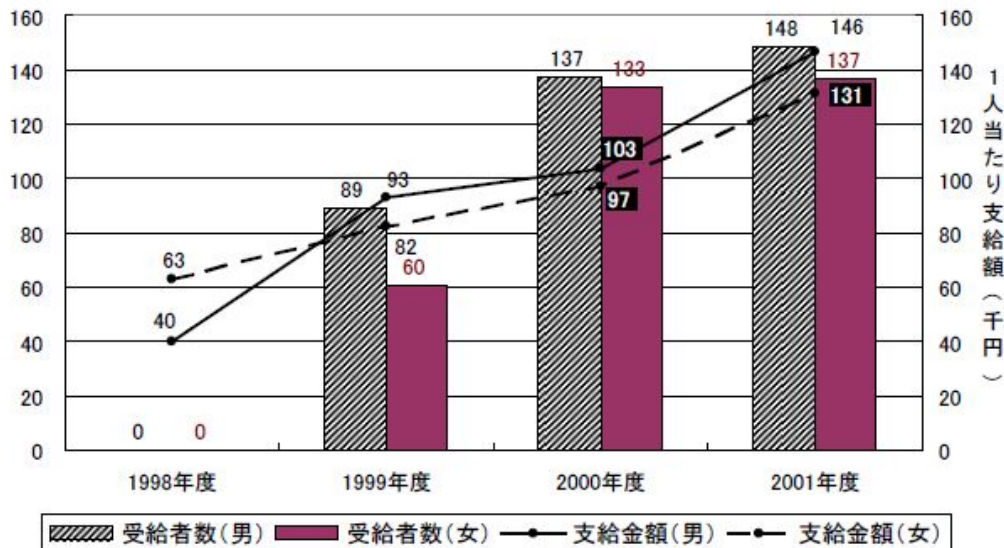
図表 I-2-44 生涯学習に関する情報をどのように得ているか



出所：内閣府大臣官房政府広報室「生涯学習に関する世論調査」（平成 17 年）より作成。

教育訓練給付制度の利用状況の推移を見ると、受給者数、支給金額とも男性で多い

図表 I-2-45 教育訓練給付制度：利用状況の推移



注) 受給者 1 人当たり平均支給額は給付支給総額を受給者数で除した数値。

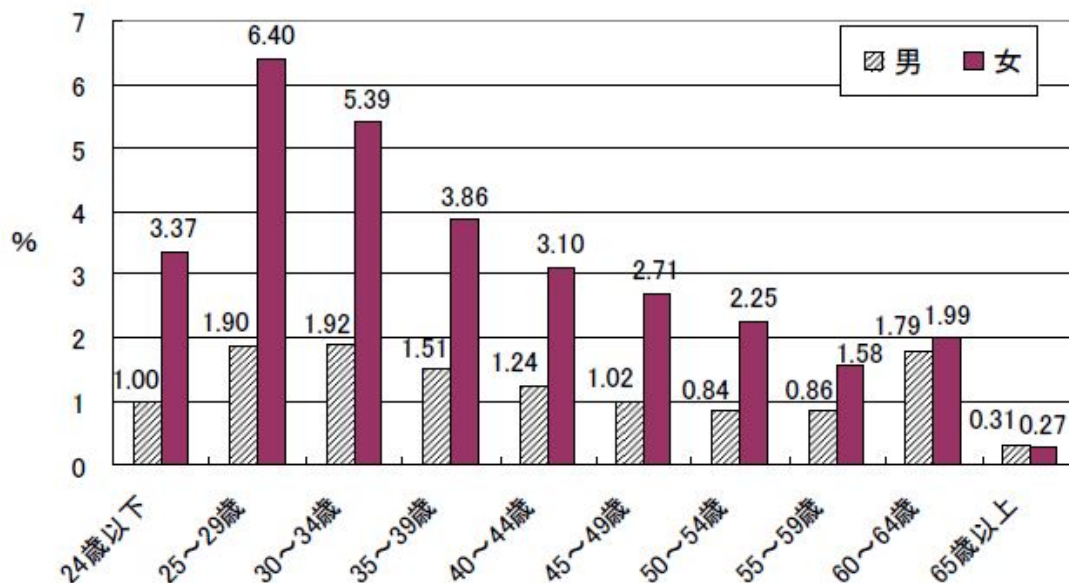
原資料：「雇用保険事業年報」に基づく。日本労働研究機構作成。

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」

年齢別勤続年数5年以上の常用雇用者に占める利用者比率は、男女とも低い状況にあるが、女性の方が比率が高くなっている。

図表 I-2-46 年齢別勤続年数5年以上常用雇用者に占める利用者比率



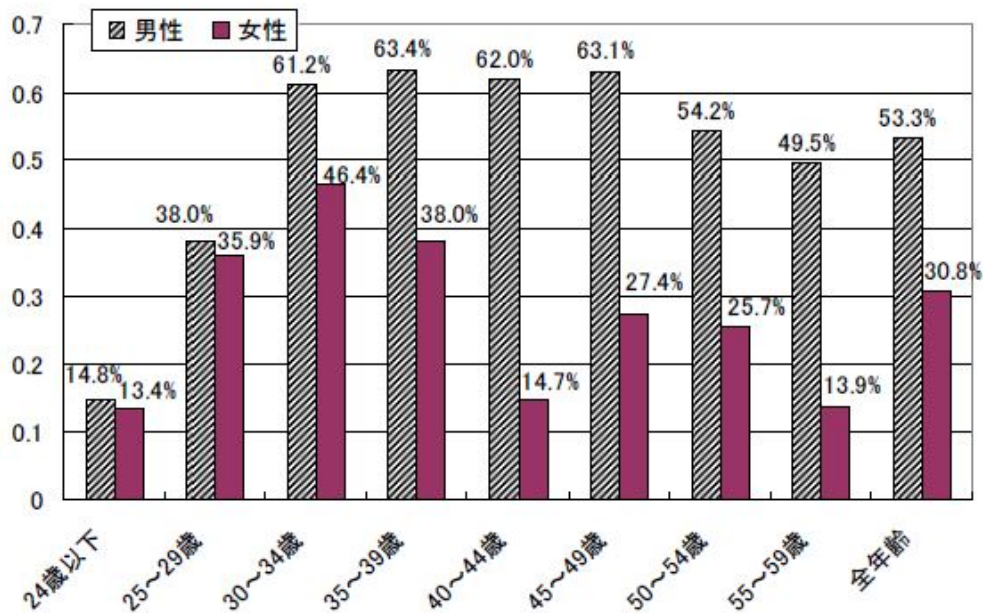
原資料：「雇用保険事業年報」、「賃金センサス」2001年度。

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」

教育訓練給付制度推計の対象者比率は、女性では 30 代後半から下がり、40 代前半で男性との差が最も大きくなっている。

図表 I-2-47 教育訓練給付制度推計対象者比率（年齢・性別、2002 年度）



原資料：リクルート ワークス研究所「WP02 調査」(2002)

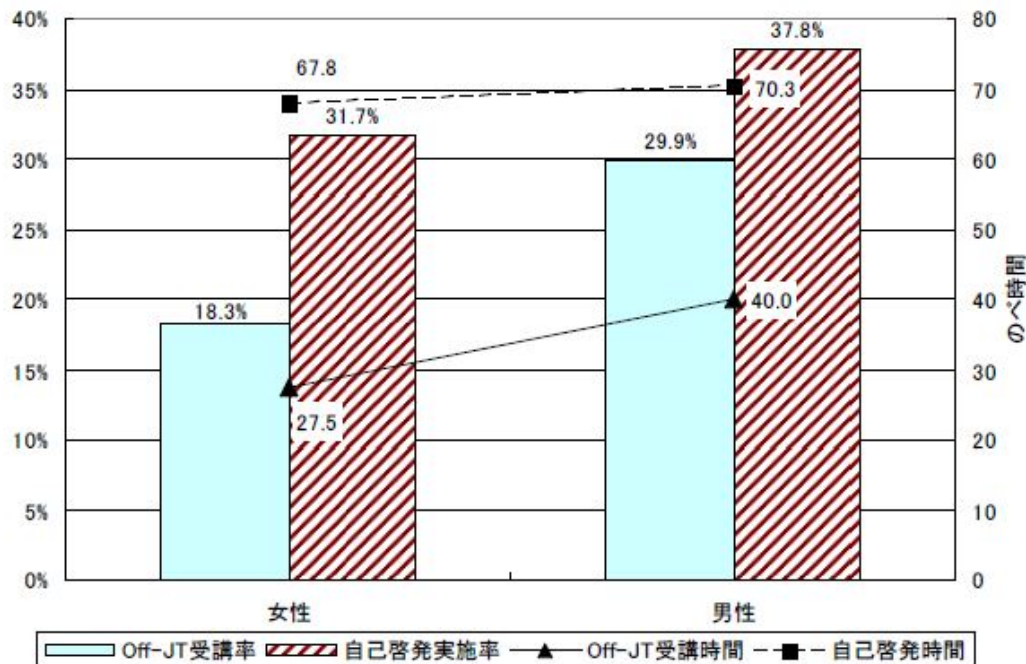
阿部、黒澤、戸田(2005)『労働市場設計の経済分析』東洋経済新報社所収

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」

Off-JT の実施率と受講時間、自己啓発実施率は女性の方が少なくなっている。

図表 I-2-48 企業内訓練 (Off-JT) と自己啓発の実態 (正社員)



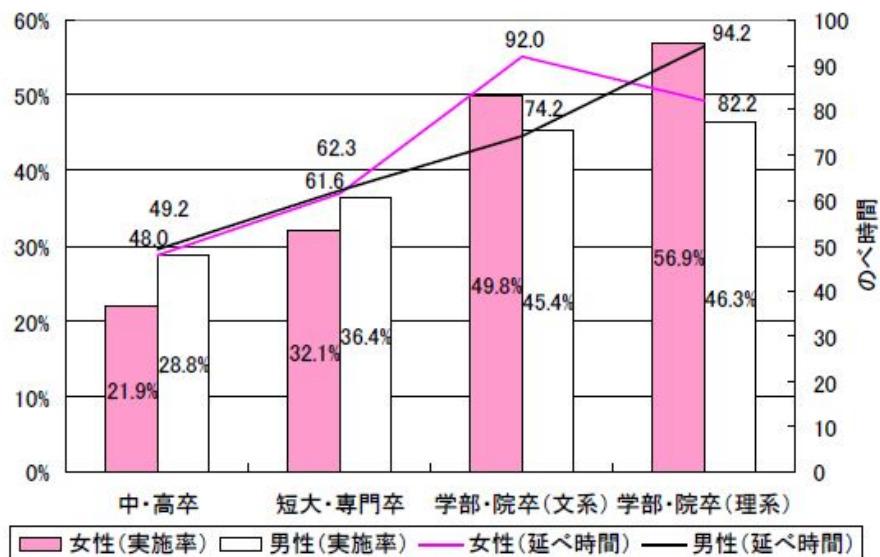
原資料：厚労省委託「能力開発基本調査」平成15年度

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」

自己啓発は、学歴があがるほど実施率も高くなっている。男女別に見ると、学部・院卒では、女性の方が高くなっている。

図表 I-2-49 自己啓発実施率（性・学歴別）



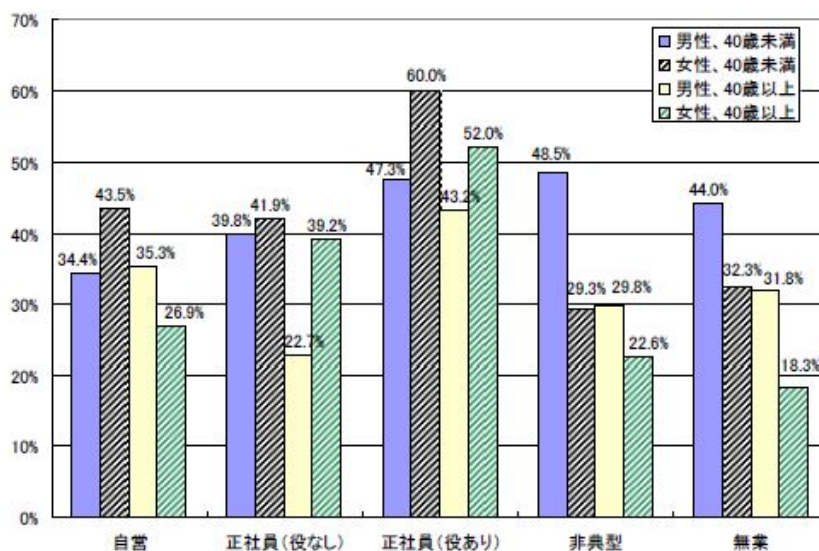
原資料：厚労省委託「能力開発基本調査」平成 15 年度

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」

過去1年間の自己啓発実施率を見ると、正社員（役あり）では、女性は 40 歳未満も 40 歳以上も男性に比べて高くなっている。正社員（役なし）でも女性の実施率が高く、40 歳以上の男性は特に低くなっている。非典型及び無業では、40 歳未満の男性が高く、自営では女性 40 歳未満が男性や 40 歳以上の女性と比べて高い。

図表 I-2-50 過去 1 年間自己啓発実施率（無業については、就業意欲有る無業者のみ対象）



注）非典型：臨時雇用・パート・アルバイト、派遣社員、契約社員・嘱託のいずれかに該当する労働者。

原資料：みずほ情報総研、経済産業省委託「働き方と学び方に関する調査」2005 年

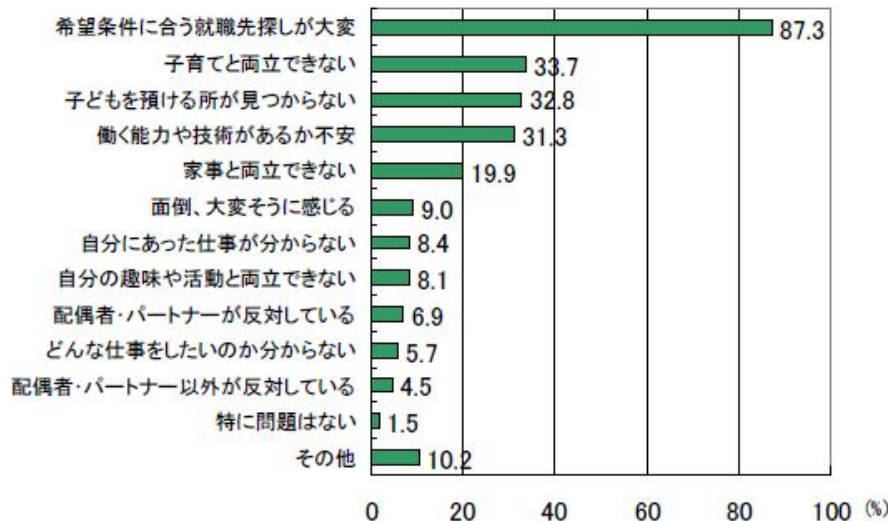
出所：「監視・影響調査専門調査会」（第 9 回）（平成 18 年 5 月 15 日）

黒澤昌子氏資料「女性の能力開発の実態について」

5. 能力開発に関する女性の希望・意識

現在無業で、長子年齢が12歳以下である女性の、働き始めるにあたって問題となっていることを見ると、「希望条件にあう就職先探しが大変」との回答が最も多いが、2位3位の「子育てと両立できない」(33.7%)「子どもを預ける所が見つからない」(32.8%)といった、子育てとの両立に関する選択肢の回答と僅差で、第4位に、「働く能力や技術があるか不安」(31.3%)となっている。

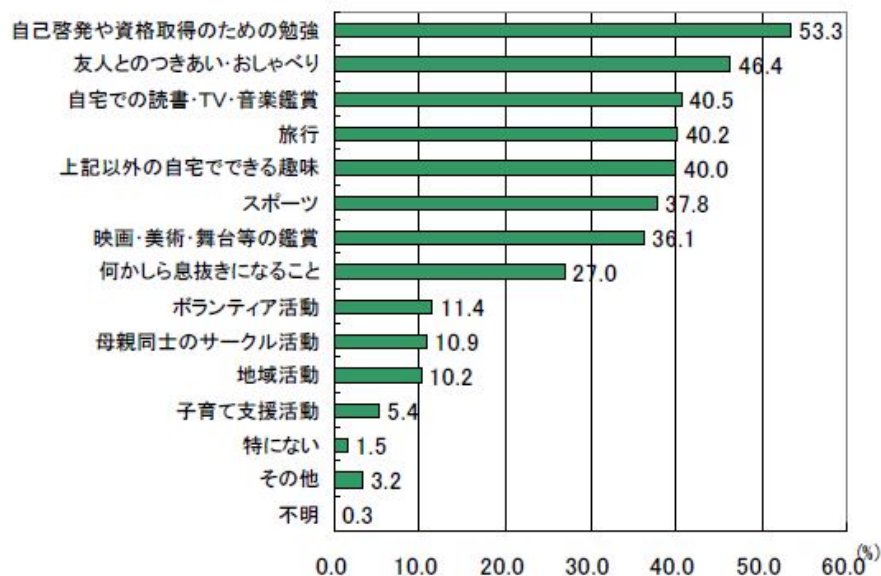
図表 I-2-51 働き始めるにあたって問題となっていること



出所：三和総合研究所「これからの家族と家庭を展望した子育て家庭支援の在り方」
(厚生労働省委託調査) (平成14年)

長子年齢が12歳以下である女性の子育て期に平行して行いたいことを見ると「自己啓発や資格取得のための勉強」との回答が最も多く53.3%となっている。

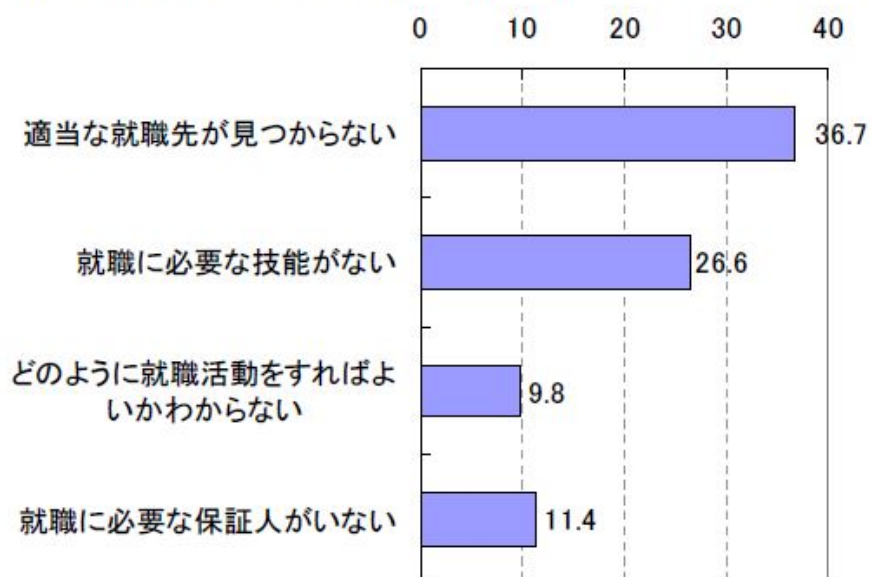
図表 I-2-52 子育て期に平行して行いたいこと



出所：三和総合研究所「これからの家族と家庭を展望した子育て家庭支援の在り方」
(厚生労働省委託調査) (平成14年)

配偶者から暴力を受けた被害者に、暴力を振るった相手と離れて生活を始めるにあたって就労に関して困ったことを聞くと、就職に必要な技能がないが2位で、26.6%となっている。

図表 I-2-53 配偶者から暴力を受けた被害者が、暴力を振るった相手と離れて生活を始めるにあたって就労に関して困ったこと (N=728 複数回答)。



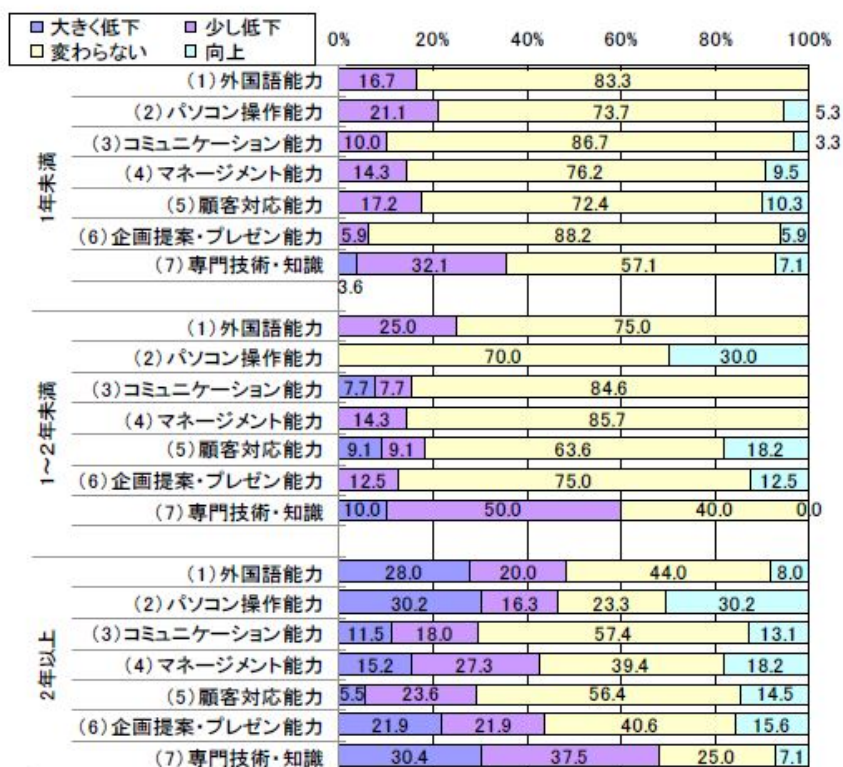
出所：内閣府男女共同参画局

「配偶者からの暴力の被害者の自立支援に関する調査」(平成 18 年)

離職期間中に能力がどう変化したかについて本人の意識を離職期間別に見ると、1年未満では変わらないとする回答が多いが、1～2年未満では、大きく低下したという回答が増える一方、向上したという割合も増えている。2年以上では、大きく低下したという割合が大きくなっている。

しかし、コミュニケーション能力や顧客対応能力といった対人能力については、低下したとする割合が低い。

図表 I-2-54 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



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。

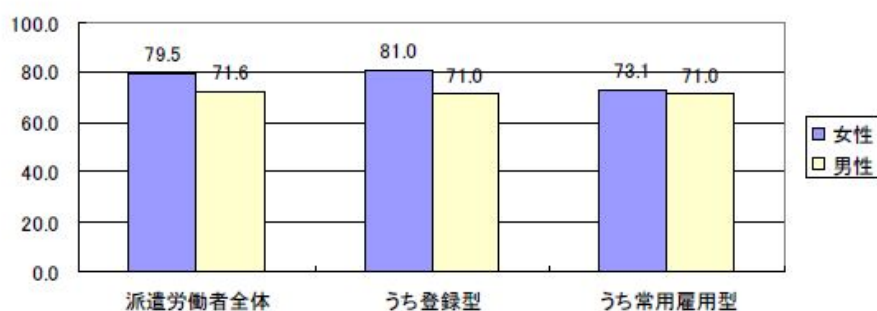
注) 無回答及び「そもそも必要とされていない」と回答したものは除く。

原資料：内閣府「多様な働き方に関する意識調査」(2006 年)より作成。

出所：内閣府「国民生活白書」(平成 18 年)

職業能力を高めたいと思っている派遣労働者の割合は高く、男性よりも女性の方が若干高い。

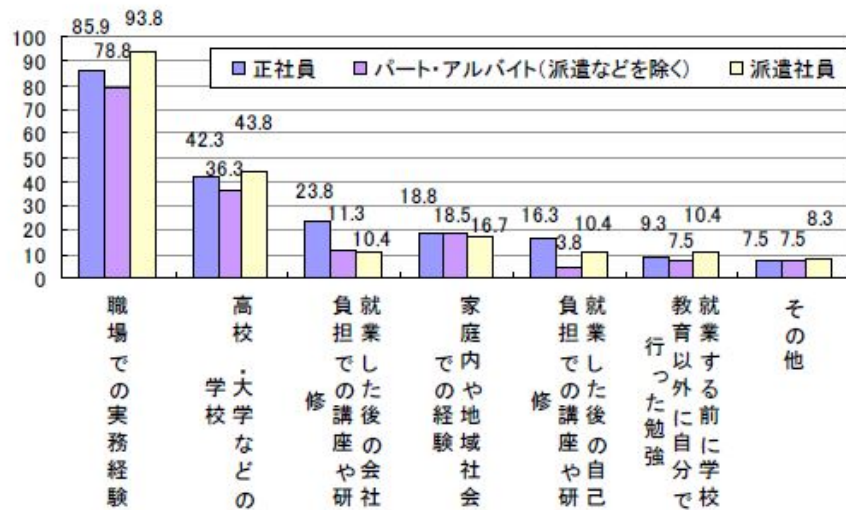
図表 I-2-55 職業能力を高めたいと思っている派遣労働者の割合



出所：厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(平成 11 年)

仕事に必要な能力を身に付けた場所について聞くと、勤務形態にかかわらず、「職場での実務経験」と回答する割合が高い。

図表 I-2-56 仕事に必要な能力を身に付けた場所



注) 回答者は、19～34歳の男女 355 人。

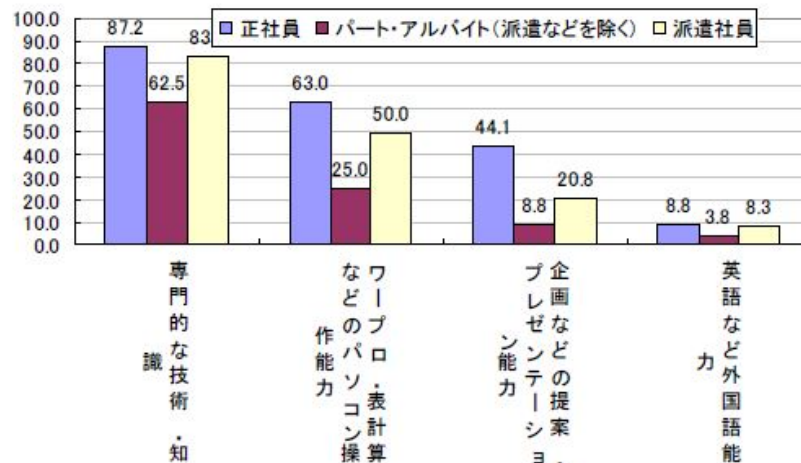
注) 無回答は除いている。

原資料：内閣府「多様な働き方に関する意識調査」(2006 年)より作成。

出所：内閣府「国民生活白書」(平成 18 年)

現在の職務で身に付く能力を聞くと、パート・アルバイトは、各項目で正社員・派遣社員よりも割合が低くなっている。

図表 I-2-57 現在の職務で身に付く能力



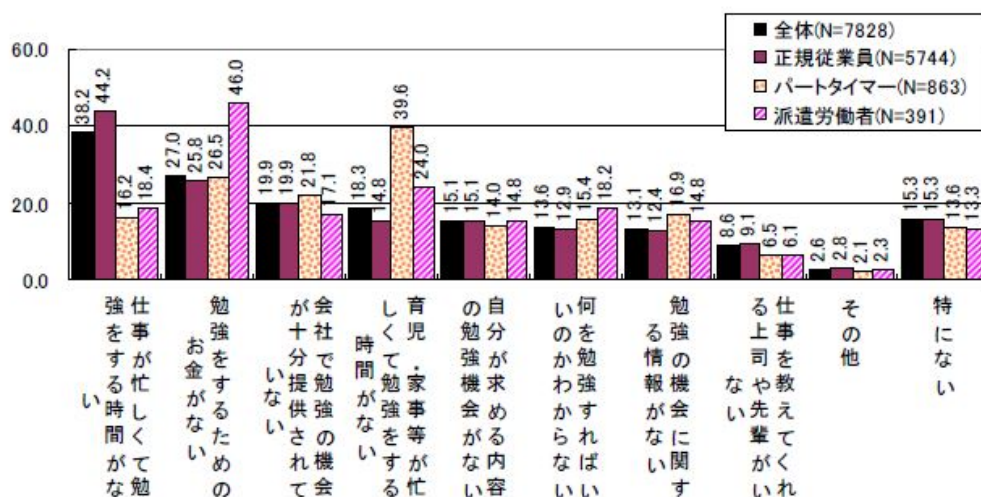
注) 回答者は、19～34歳の男女 355 人。

原資料：内閣府「多様な働き方に関する意識調査」(2006 年)より作成。

出所：内閣府「国民生活白書」(平成 18 年)

能力開発を行う上で障害となることは、正社員では、「仕事が忙しくて勉強をする時間がない」が最も多く、パートタイマーでは、「育児・家事等が忙しくて勉強をする時間がない」、派遣労働者では、「勉強をするためのお金がない」が多くなっている。

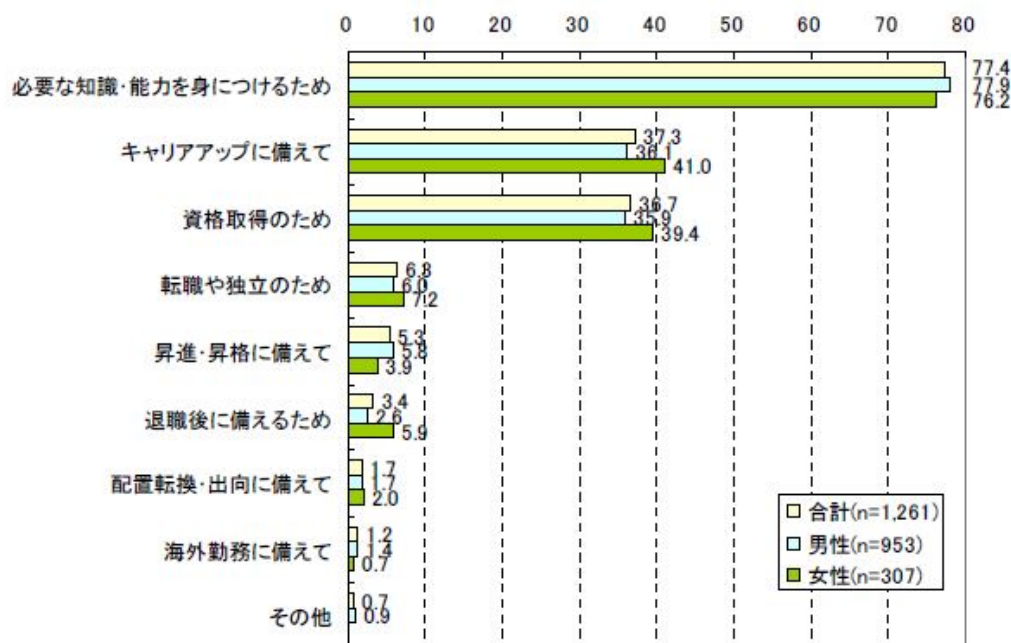
図表 I-2-58 能力開発を行う上で障害となること（複数回答）



出所：（独）労働政策研究・研修機構
「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査」（平成 16 年）

自己啓発を行った目的を見ると、男女とも「必要な知識・技能を身につけるため」「キャリアアップに備えて」「資格取得のため」の順である。女性では「キャリアアップに備えて」「資格取得のため」を回答する割合が男性よりも若干高い。

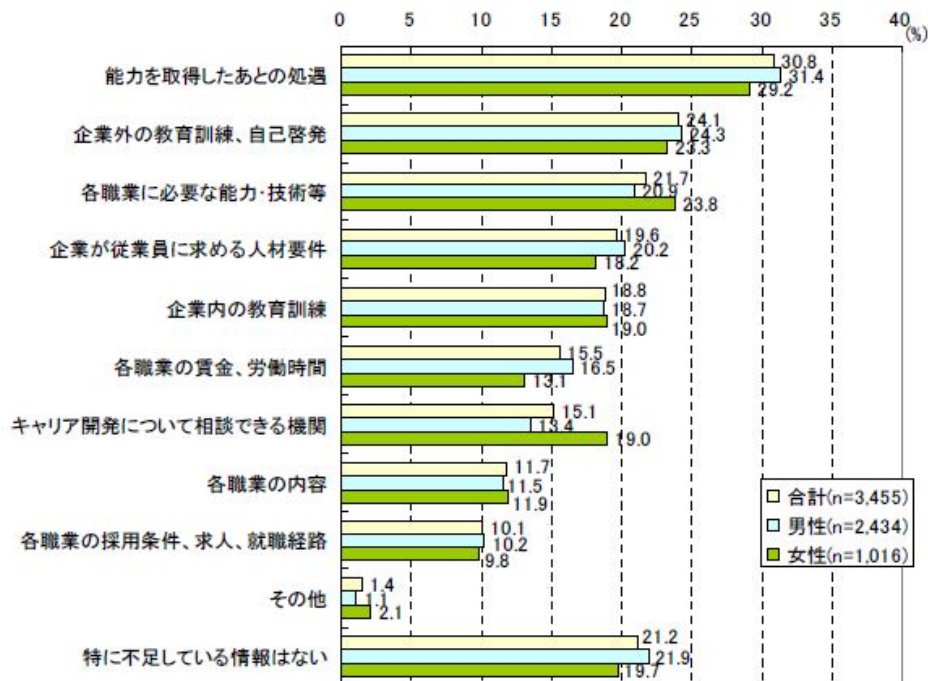
図表 I-2-59 自己啓発の目的（属性別）



出所：日本統計センター「能力開発基本調査報告書」（厚生労働省委託）（平成 16 年度）

自己啓発・職業生活設計の際に不足している情報では、男女とも「能力を取得したあとの処遇」となっている。また、女性では「各職業に必要な能力・技術等」「キャリア開発について相談できる機関」について相談できる機関」を回答する割合が、男性よりも若干高くなっている。

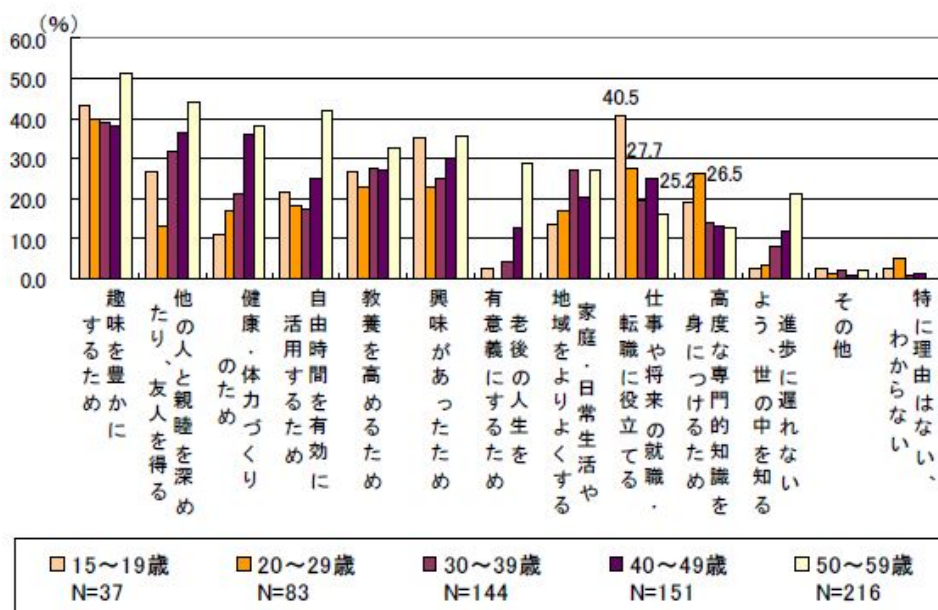
図表 I-2-60 自己啓発・職業生活設計の際に不足している情報(属性別)



出所：日本統計センター「能力開発基本調査報告書」(厚生労働省委託)(平成16年度)

生涯学習をするようになった理由として、「仕事や将来の就職・転職に役立てる」と職業能力開発に関する理由を挙げている女性は、15～19歳、20～29歳、及び40～49歳が多い。また、「高度な専門的知識を身につけるため」と回答しているのは、20代で高くなっている。

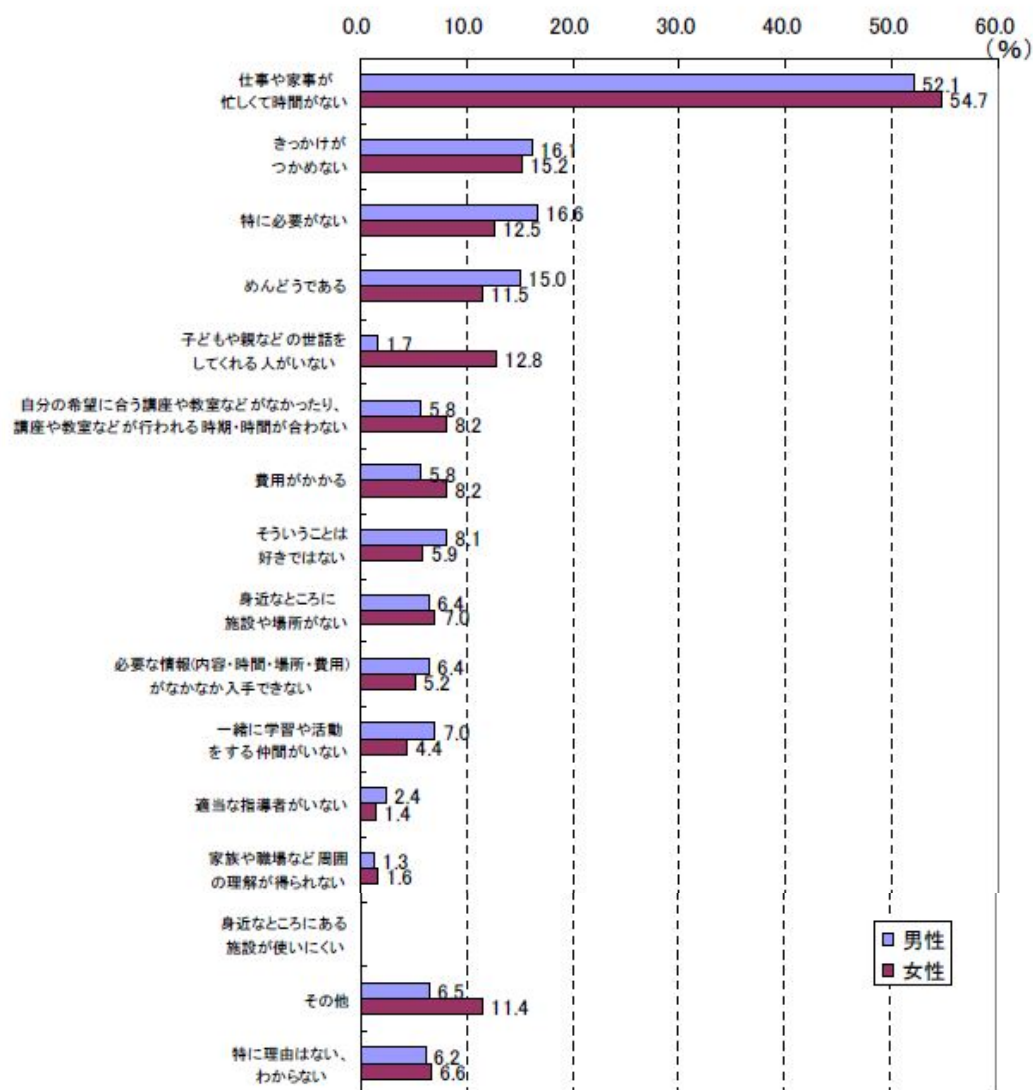
図表 I-2-61 生涯学習をするようになった理由(女性)



出所：内閣府大臣官房政府広報室「生涯学習に関する世論調査」(平成17年)より作成。

生涯学習をしていない理由を見ると、男女とも「仕事や家事が忙しくて時間がない」を挙げている。男性では「特に必要がない」「めんどうである」が高めであるのに対し、女性では、「費用がかかる」「自分の希望に合う講座や教室などがなかったり、講座や教室などが行われる時期・時間が合わない」が高めであり、特に、「子どもや親などの世話をしてくれる人がいない」を回答する割合が高くなっている。

図表 I-2-62 生涯学習をしていない理由



出所：内閣府大臣官房政府広報室「生涯学習に関する世論調査」（平成 17 年）より作成。

資料2

多様な選択を可能にする能力開発・生涯学習に関する施策についての 府省庁書面調査について

1 調査対象

男女共同参画基本計画の第3分野(雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保)、第4分野(活力ある農山漁村の実現に向けた男女共同参画の確立)、第10分野(男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実)に位置付けられる能力開発・生涯学習に関する施策を実施する府省庁

2 調査時期 平成18年4～5月

3 調査事項

- ① 施策の目的
- ② 平成16, 17年度の具体的実施状況と実績、平成18年度の実施予定
- ③ 「施策の目的」の検証方法と結果
- ④ 関連する施策との連携の取組
- ⑤ 施策の内容による分類
 - A: 国が直接能力開発・生涯学習を実施(委託事業も含む)
 - ・ 能力開発・生涯学習の内容の決め方、見直しの方法。
 - ・ 能力開発・生涯学習の時間帯・期間や費用負担等
 - ・ 対象者の選定方法
 - ・ 広報方法
 - B: 教育訓練機関(企業、大学等)への支援
 - ・ 支援対象の選定方法
 - ・ 広報方法
 - C: 自己啓発への支援(相談、情報提供等)
 - ・ 支援対象者の選定方法
 - ・ 広報方法
 - ・ 助成の場合は、対象プログラムの決め方、見直しの方法。
 - ・ 情報提供、相談等の場合は、受けられる時間帯や費用負担
 - D: その他(調査、評価制度の推進等)
- ⑥ チャレンジの種類による分類
 - a: 「上」へのチャレンジに関わる施策
 - b: 「横」へのチャレンジに関わる施策
 - c: 「再チャレンジ」に関わる施策
 - d: a～c以外の施策

能力開発・生涯学習に関する施策＜担当省別＞

担当	施策名	
厚生労働省	1【職業能力開発情報を総合的・体系的に収集・提供する体制の充実】 2【若年労働者のキャリア形成支援・相談事業】 3【キャリア形成支援体制の整備】 4【女性と仕事の未来館運営事業】 5【在職中の労働者に対する公共職業訓練の実施】 6【企業の取組に対する支援】 7【キャリア形成促進助成金、教育訓練給付制度】 9【育児時間等に配慮した職業訓練等の推進】 10【再就職希望者支援事業の推進】	11【医師再就業支援事業】 15【ポジティブ・アクションとしての再就職モデル開発事業】 16【再チャレンジサポートプログラムの拡充等】 17【再就職を希望する女性等に対する公共職業訓練の実施】 22【パートタイム等短時間就労希望者も含め、再就職を希望する者に対する公共職業訓練の実施】 23【女性と仕事の未来館運営事業、メンター紹介サービス事業の創設等】 25【在宅就業者の再就職支援】
文部科学省	34【社会人キャリアアップ推進プラン】 35【専修学校社会人新キャリアアップ教育推進事業】 36【「大学における教育内容等の改革状況について」の公表】 37【専門職大学院について】 38【通信制大学、大学院について】 39【放送大学の充実・整備】 40【専修学校教育の振興】 41【文部科学省認定社会通信教育】 43【地域ボランティア活動推進事業(地域教育力再生プラン)】 44【地域と学校が連携協力した奉仕活動・体験活動推進事業】 45【ボランティア活動広報啓発・普及事業】 57【生涯学習フェスティバル】	59【生涯学習活動のIT化支援事業(うち「エル・ネット高度化推進事業」)】 60【地域における教育情報発信・活用促進事業】 61【教育用コンテンツの活用・促進事業(うち「教育用コンテンツの奨励事業」)】 62【学習素材のデジタル化連携促進事業】 63【社会教育活性化21世紀プラン】 64【大学における単位認定】 65【独立行政法人国立女性教育会館情報事業】 66【男女の家庭・地域生活充実支援事業】 67【女性のキャリア形成支援プラン】 69【独立行政法人国立女性教育会館研修事業】 70【独立行政法人国立女性教育会館の事業の充実】
農林水産省	27【農山漁村女性の経営・社会参画促進に向けた情報提供】 28【農山漁村における男女共同参画に関する調査研究】 29【農山漁村女性の参画促進に向けた先進的な事例についての情報提供】 30【農山漁村の女性の社会参画の促進に向けた研修等】	31【女性の経営能力等の向上に向けた相談活動、情報提供等】 32【農山漁村女性の技術・経営管理能力等の向上に向けた研修の実施】 33【新規就農者に対する情報提供、相談活動、研修】
経済産業省	8【女性の能力の発揮の支援のための調査研究】 24【女性向け創業塾】	58【ジョブカフェ】
内閣府	12【再就職準備のための情報提供】 13【地方公共団体や民間団体とも連携し、情報提供のワンストップ・サービス化を推進】	14【女性のライフプランニング支援に関する調査】
総務省	26【テレワーク・SOHOの推進のための施策の実施】	

資料 4

能力開発・生涯学習に関する施策

	a 上へのチャレンジ	b 横へのチャレンジ	c 再チャレンジ	d その他
A 国が直接能力開発、生涯学習を実施（委託事業も含む）	4【女性と仕事の未来館運営事業】 5【在職中の労働者に対する公共職業訓練の実施】 30【農山漁村の女性の社会参画の促進に向けた研修等】 32【農山漁村女性の技術・経営管理能力等の向上に向けた研修の実施】 34【社会人キャリアアップ推進プラン】※ 35【専修学校社会人新キャリアアップ教育推進事業】★ 40【専修学校教育の振興】 66【男女の家庭・地域生活充実支援事業】※ 67【女性のキャリア形成支援プラン】 69【独立行政法人国立女性教育会館研修事業】 70【独立行政法人国立女性教育会館の事業の充実】	4【女性と仕事の未来館運営事業】 23【女性と仕事の未来館運営事業、メンター紹介サービス事業の創設等】 24【女性向け創業塾】 32【農山漁村女性の技術・経営管理能力等の向上に向けた研修の実施】 33【新規就農者に対する情報提供、相談活動、研修】 35【専修学校社会人新キャリアアップ教育推進事業】★ 40【専修学校教育の振興】 67【女性のキャリア形成支援プラン】 70【独立行政法人国立女性教育会館の事業の充実】	4【女性と仕事の未来館運営事業】 9【育児時間等に配慮した職業訓練等の推進】 17【再就職を希望する女性等に対する公共職業訓練の実施】 22【パートタイム等短時間就労希望者も含め、再就職を希望する者に対する公共職業訓練の実施】 23【女性と仕事の未来館運営事業、メンター紹介サービス事業の創設等】 24【女性向け創業塾】 25【在宅就業者の再就職支援】 32【農山漁村女性の技術・経営管理能力等の向上に向けた研修の実施】 33【新規就農者に対する情報提供、相談活動、研修】 34【社会人キャリアアップ推進プラン】※ 35【専修学校社会人新キャリアアップ教育推進事業】★ 40【専修学校教育の振興】 67【女性のキャリア形成支援プラン】 70【独立行政法人国立女性教育会館の事業の充実】	43【地域ボランティア活動推進事業（地域教育力再生プラン）】 44【地域と学校が連携協力した奉仕活動・体験活動推進事業】 57【生涯学習フェスティバル】 58【ジョブカフェ】 59【生涯学習活動のIT化支援事業（うち「エルネット高度化推進事業」）※ 60【地域における教育情報発信・活用促進事業】 62【学習素材のデジタル化連携促進事業】 63【社会教育活性化21世紀プラン】 66【男女の家庭・地域生活充実支援事業】※ 67【女性のキャリア形成支援プラン】
B 教育訓練機関（企業、大学等）への支援	6【企業の取組に対する支援】 7【キャリア形成促進助成金、教育訓練給付制度】 30【農山漁村の女性の社会参画の促進に向けた研修等】 32【農山漁村女性の技術・経営管理能力等の向上に向けた研修の実施】 37【専門職大学院について】 39【放送大学の充実・整備】	7【キャリア形成促進助成金、教育訓練給付制度】 32【農山漁村女性の技術・経営管理能力等の向上に向けた研修の実施】 37【専門職大学院について】 39【放送大学の充実・整備】	32【農山漁村女性の技術・経営管理能力等の向上に向けた研修の実施】 37【専門職大学院について】 39【放送大学の充実・整備】	41【文部科学省認定社会通信教育】
C 自己啓発への支援（助成、相談、情報提供等）	1【職業能力開発情報を総合的・体系的に収集・提供する体制の充実】 2【若年労働者のキャリア形成支援・相談事業】 3【キャリア形成支援体制の整備】 4【女性と仕事の未来館運営事業】 7【キャリア形成促進助成金、教育訓練給付制度】 27【農山漁村女性の経営・社会参画促進に向けた情報提供】 29【農山漁村女性の参画促進に向けた先進的な事例についての情報提供】 65【独立行政法人国立女性教育会館情報事業】 70【独立行政法人国立女性教育会館の事業の充実】	1【職業能力開発情報を総合的・体系的に収集・提供する体制の充実】 2【若年労働者のキャリア形成支援・相談事業】 3【キャリア形成支援体制の整備】 4【女性と仕事の未来館運営事業】 7【キャリア形成促進助成金、教育訓練給付制度】 23【女性と仕事の未来館運営事業、メンター紹介サービス事業の創設等】 27【農山漁村女性の経営・社会参画促進に向けた情報提供】 29【農山漁村女性の参画促進に向けた先進的な事例についての情報提供】 31【女性の経営能力等の向上に向けた相談活動、情報提供等】 33【新規就農者に対する情報提供、相談活動、研修】 65【独立行政法人国立女性教育会館情報事業】 70【独立行政法人国立女性教育会館の事業の充実】	1【職業能力開発情報を総合的・体系的に収集・提供する体制の充実】 2【若年労働者のキャリア形成支援・相談事業】 3【キャリア形成支援体制の整備】 4【女性と仕事の未来館運営事業】 10【再就職希望者支援事業の推進】 11【医師再就職支援事業】★ 12【再就職準備のための情報提供】★ 16【再チャレンジサポートプログラムの拡充等】 23【女性と仕事の未来館運営事業、メンター紹介サービス事業の創設等】 25【在宅就業者の再就職支援】 27【農山漁村女性の経営・社会参画促進に向けた情報提供】 29【農山漁村女性の参画促進に向けた先進的な事例についての情報提供】 33【新規就農者に対する情報提供、相談活動、研修】 65【独立行政法人国立女性教育会館情報事業】 70【独立行政法人国立女性教育会館の事業の充実】	45【ボランティア活動広報啓発・普及事業】 61【教育用コンテンツの活用・促進事業（うち「教育用コンテンツの奨励事業」）】
D その他（調査、評価制度の推進）	8【女性の能力の発揮の支援のための調査研究】 28【農山漁村における男女共同参画に関する調査研究】 29【農山漁村女性の参画促進に向けた先進的な事例についての情報提供】 38【通信制大学、大学院について】	8【女性の能力の発揮の支援のための調査研究】 26【テレワーク・SOHOの推進のための施策の実施】 28【農山漁村における男女共同参画に関する調査研究】 38【通信制大学、大学院について】	8【女性の能力の発揮の支援のための調査研究】 13【地方公共団体や民間団体とも連携し、情報提供のワンストップ・サービス化を推進】★ 14【女性のライフプランニング支援に関する調査】★ 15【ポジティブ・アクションとしての再就職モデル開発事業】※ 26【テレワーク・SOHOの推進のための施策の実施】 28【農山漁村における男女共同参画に関する調査研究】 38【通信制大学、大学院について】	28【農山漁村における男女共同参画に関する調査研究】 36【「大学における教育内容等の改革状況について」の公表】 64【大学における単位認定】

（注） は、第3分野（雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保）の施策（整理番号1～26）、
 は、第10分野（男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実）の施策（整理番号34～70）
それ以外は、第4分野（活力ある農山漁村の実現に向けた男女共同参画の確立）の施策（整理番号27～33）。
平成18年度からの施策は斜体下線★。
※は終了した事業

男女共同参画社会基本計画(第2次) ※明朝体で記載したものは(第1次)			施策の実施状況										備考
整理番号	施策の名称等	府省庁名	1 施策の目的	2 平成16、17年度の具体的実施状況と実績(個人対象の場合は、女性の内訳)	3 平成18年度の実施予定	4 1の「施策の目的」が達成されたかを検証している場合は、その検証方法と結果	5 関連する施策との連携の取組	6 施策内容による分類 A:直接実施 B:教育機関支援 C:自己啓発支援 D:その他	7 分類別調査項目 ⇒6の回答がA (1)内容の決め方。定期的見直し方法。/ (2)能力開発、生涯学習の時間帯・期間や費用負担等/(3)対象者の選定方法/(4)広報方法 ⇒6の回答がB (1)対象選定方法/(2)広報方法 ⇒6の回答がC (1)対象選定方法/(2)広報方法/(3)助成;対象プログラムの決め方。定期的に見直しの方法。/(4)情報提供、相談等;時間帯・費用負担等 ⇒6の回答がD 「7 分類別調査項目」の回答不要。	8 チャレンジの種類による分類 a:「上」. b:「横」. c:「再チャレンジ」. d:a～			
3 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保	(3)女性の能力発揮促進のための援助 ア 在職中の女性に対する能力開発等の支援 ○情報提供、相談、研修等の拡充 ・女性労働者が職域拡大や職業能力の向上のために必要な情報や手法を入手しにくい ため、女性の能力発揮のためのセミナーやキャリア・カウンセリング、管理職候補となる女性労働者等に対する研修を実施するなど、職域拡大、職業能力の向上のために必要な情報提供、相談、研修等を受けられる機会の拡充を図る。 (厚生労働省)	1【職業能力開発情報を総合的に収集・提供する体制の充実】	厚生労働省	個人が、その職業能力を確認しつつ、自らの職業生活設定に即して職業訓練を受け、キャリア形成を図ることができるよう、職業能力開発に関する情報を簡易に入手できるシステムを構築する。	女性労働者だけではなくすべての労働者を対象として、職業に関する基本的な情報、人材ニーズ動向、職業訓練コース、能力評価等、職業能力開発に資する情報に容易にアクセスでき、入手できるポータルサイト「キャリア情報ナビ」(http://hrd.mhlw.go.jp)の運用を平成17年11月に開始した。	提供する情報の充実を図る。	平成17年11月～平成18年3月までの平均アクセス数:13,560件/月 (※在職中の女性に限らない。)	特になし。	C	(1)特になし。 (2)インターネット等により周知。 (3)特になし。 (4)時間帯:制限なし、費用負担:なし(アクセスにかかる通信費等を除く)	a, b, c		
		2【若年労働者のキャリア形成支援・相談事業】	厚生労働省	労働者の就業意識、就業形態の多様化、企業による人材の即戦力志向の高まりにより、労働者自らが、キャリア形成を図っていくことが必要とされている。一方で、職業生活設計等の問題で悩みや不安を抱える労働者も多い。このことは、特に若年者において大きな問題となっている。 こうした状況下で、専門知識を有するカウンセラーが、キャリア形成に係る相談(キャリア・コンサルティング)を行うとともに、職業人としての経験が少ない若年労働者特有の悩みや不安に応える相談(カウンセリング)を併せて行うことが必要である。しかし、中小企業では、キャリア形成支援、各種の悩み相談を受ける体制が十分に整備されているとは言えない実情にあるため、地域の若年労働者が利用しやすい場所・時間でカウンセラーを派遣し、きめ細かな対応を図ることとする。	平成17年度からの事業であり、平成17年度は、43ヵ所所で1,501時間の相談を実施。	47ヵ所所で相談を実施予定。	特になし。	特になし。	C	(1)相談対象者は、市町村において選定している。 (2)広報の方法は、地方自治体の広報誌に掲載することによる。 (3)該当なし。 (4)時間帯:原則として、18:00～21:00、費用負担:なし	a, b, c		
		3【キャリア形成支援体制の整備】	厚生労働省	労働者が、その適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や能力開発を効果的に行うことができるよう支援するため、独立行政法人雇用・能力開発機構都道府県センターの「キャリア形成支援コーナー」等において、労働者のキャリア形成に資する情報提供、相談援助を実施する。	相談件数 平成16年度 1,130,390件 平成17年度 1,090,294件	引き続き、キャリア形成に資する情報提供、相談援助を実施する。	独立行政法人雇用・能力開発機構のキャリア形成支援コーナー等においてキャリア・コンサルティングを受けた者から「役に立った」旨の評価を受ける割合80%以上(平成17年度の目標) → 99%(平成17年度結果)	特になし。	C	(1)特になし。 (2)インターネット、リーフレット配布、就職相談会等での周知。 (3)該当なし。 (4)時間帯:9:00～17:00、費用負担:なし	a, b, c		
		また、就業を希望する者も含め、働く女性等に対して、情報提供、相談、ネットワークづくりへの支援を行うなど、女性の能力発揮促進を支援する拠点として「女性と仕事の未来館」の事業を推進する。(第1次)	4【女性と仕事の未来館運営事業】	厚生労働省	働く女性及び働きたい女性を支援するための事業を総合的に展開する全国唯一の事業拠点として、働く女性の能力発揮のためのセミナー等の実施、女性が働くこと全般にわたる相談、ホームページ等を通じ働く女性に役立つ情報の提供等、各種事業を実施することにより、女性がその能力を十分に発揮して働くことができるようサポートする。	(平成16年度) ・働く女性の能力発揮のためのセミナー:「キャリア発見セミナー」、「初級起業セミナー」等の実施 ・相談事業:電話、来談、Eメール等による女性が働くこと全般にわたる相談の実施 ・来館者数:約15万人 ・ホームページアクセス件数:約40万件 (平成17年度) ・働く女性の能力発揮のためのセミナー:「キャリアパスセミナー」、「事業プランのある人のための起業セミナー」等の実施 ・相談事業:電話、来談、Eメール等による女性が働くこと全般にわたる相談の実施 ・来館者数:約16万人 ・ホームページアクセス件数:約55万件	平成18年度においても、キャリアアップセミナー・起業支援セミナー等女性の能力発揮のためのセミナー、相談事業、情報事業等を引き続き実施する。	平成17年度において目標を設定し、達成度を検証した。 具体的には、能力発揮事業における各セミナーの参加者からの「役に立った」との評価を80%以上得るとの目標を設定し、91.4%の結果を得た。 また、利用者の80%以上から「働く上で様々な有用な情報を入手できた」との回答を得るとの目標を設定し、84.3%の結果などを得た。	内閣府「チャレンジ・キャンペーン」女子学生・生徒の理工系分野への選択への連携。	A、C	A 働く女性の能力発揮のためのセミナー等 (1)有識者、企業の人事担当者等で構成された「女性と仕事の未来館」運営協議会において決定。 (2)時間帯・期間:1～4日、費用負担:セミナー内容により決定 (3)申込受付順。 (4)ホームページ、広報誌、チラシ、メールマガジン等。 C 相談・情報提供関係 (1)特になし。 (2)ホームページ、広報誌、チラシ、メールマガジン等 (3)該当なし。 (4)時間帯:総合相談-受付時間 火～金 10:00～19:30、土・日 10:00～15:30 特別相談-各種相談により設定、費用負担:なし	a, b, c	
	○公共職業訓練等の推進 ・在職中の労働者に対して、多様なニーズや高度情報通信の進展等に対応した職業訓練を、公共職業能力開発施設等において推進する。(厚生労働省)	5【在職中の労働者に対する公共職業訓練の実施】	厚生労働省	企業における多様な人材ニーズや高度情報通信の進展等に対応するため、公共職業能力開発施設において在職中の労働者に対する職業訓練を実施。	独立行政法人雇用・能力開発機構が設置する公共職業能力開発施設において、平成16年度は約113千人(実績)、平成17年度は約124千人(計画)の在職中の労働者に対し職業訓練を実施。	平成16、17年度と同様、平成18年度においても、独立行政法人雇用・能力開発機構が設置する公共職業能力開発施設において、約105千人の在職中の労働者に対し在職者訓練を実施予定。	実施した訓練について、受講者、事業主への満足度調査での満足度評価が80%以上という目標に対し、平成16年度実績として受講者が97.4%、事業主では93.6%を達成。	特になし。	A	(1)地域の人材育成ニーズ等を踏まえ、毎年度、公共職業能力開発施設ごとに訓練実施科目や定員等について設定。 (2)時間帯:通常平日の昼間(一部休日、夜間も実施) 訓練期間:12時間以上6ヶ月以下 費用負担:あり(訓練実施期間や科目によって異なる) (3)事業主による雇用する労働者の推薦、指示等。 (4)訓練実施施設による広報媒体(ホームページ等)やハローワーク利用者等へのリーフレットによる募集等。	a		

男女共同参画社会基本計画(第2次) ※明朝体で記載したものは(第1次)	施策の実施状況										備考	
	整理番号	施策の名称等	府省庁名	1 施策の目的	2 平成16、17年度の具体的実施状況と実績(個人対象の場合は、女性の内訳)	3 平成18年度の実施予定	4 1の「施策の目的」が達成されたかを検証している場合は、その検証方法と結果	5 関連する施策との連携の取組	6 施策内容による分類 A:直接実施 B:教育機関支援 C:自己啓発支援 D:その他	7 分類別調査項目 ⇒6の回答がA (1)内容の決め方。定期的見直し方法。／ (2)能力開発、生涯学習の時間帯・期間や費用負担等／(3)対象者の選定方法／(4)広報方法 ⇒6の回答がB (1)対象選定方法／(2)広報方法 ⇒6の回答がC (1)対象選定方法／(2)広報方法／(3)助成;対象プログラムの決め方。定期的に見直しの方法。／(4)情報提供、相談等;時間帯・費用負担等 ⇒6の回答がD 「7 分類別調査項目」の回答不要。		8 チャレンジの種類による分類 a:「上」、b:「横」、c:「再チャレンジ」、d:a～
・企業内教育訓練が効果的に推進されるよう、必要な情報提供、相談援助等の推進に努めるとともに、企業内で行う教育訓練費用に対する助成を行うなど、企業の取組を積極的に支援する。(厚生労働省)	6	【企業の取組に対する支援】	厚生労働省	在職者の職業能力開発のためには、企業内職業訓練の効果的な推進が重要であることから、企業の取組に対し支援を行う。	事業主に対し、キャリア形成促進助成金(事業主が、その従業員について、職業訓練の実施、職業能力開発休暇の付与、長期教育訓練休暇制度の導入、職業能力評価の実施、キャリア・コンサルティング機会の確保を行った場合に支給)による支援を実施。	引き続き、事業主に対しキャリア形成促進助成金による支援を実施。(平成18年4月より、事業主が従業員の自発的な職業能力開発に対し支援を行った場合に支給する等の改正を実施。)	助成金利用者(事業主)に対するアンケートを実施。 (平成17年度目標) ・事業主から、本助成措置があったことにより訓練、休暇、能力評価等を実施したとする評価を受ける割合・・・80%以上 ・助成措置の対象となった従業員から、助成対象となる訓練、休暇、能力評価等によりキャリアアップが図られた旨の評価を受ける割合・・・80%以上 (平成17年度結果) ・事業主から、本助成措置があったことにより訓練、休暇、能力評価等を実施したとする評価を受ける割合・・・99.4% ・助成措置の対象となった従業員から、助成対象となる訓練、休暇、能力評価等によりキャリアアップが図られた旨の評価を受ける割合・・・99.4%	なし。	B	(1)以下に該当する事業主であること。 ・雇用保険の適用事業の事業主であること。 ・労働組合等の意見を聴いて、事業内職業能力開発計画及びこれに基づく年間職業能力開発計画を作成している事業主であって、当該計画の内容をその雇用する労働者に対して周知しているものであること。 ・職業能力開発促進法に規定する職業能力開発推進者を選任していること。 ・年間職業能力開発計画に基づき、その雇用する労働者に対し、職業訓練等を実施しているものであること。 (2)インターネット、パンフレット等により周知。	a	
○労働者の自発的な職業能力開発の推進・労働者が教育訓練を受講するための時間を確保できるよう、有給教育訓練休暇を導入するなどの取組の促進のために環境整備を図る事業主に対して助成を行う。また、教育訓練給付制度の効果的活用により、労働者個人の自発的な職業能力開発の取組を支援する。(厚生労働省)	7	【キャリア形成促進助成金、教育訓練給付制度】	厚生労働省	在職者の職業能力開発のためには、労働者の自発的な職業能力開発の推進が重要であることから、労働者の自発的な職業能力開発に対し支援を行う事業主を支援するとともに、自発的な職業能力を行う労働者に対し支援を行う。	事業主に対し、キャリア形成促進助成金(事業主が、その従業員について、職業訓練の実施、職業能力開発休暇の付与、長期教育訓練休暇制度の導入、職業能力評価の実施、キャリア・コンサルティング機会の確保を行った場合に支給)による支援を実施。 労働者に対し、教育訓練給付(一定の要件を満たす労働者が、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講し修了した場合、本人に対し教育訓練経費の一定割合に相当する額を支給)による支援を実施。	引き続き、事業主に対しキャリア形成促進助成金による支援、労働者に対し教育訓練給付による支援を実施。(キャリア形成促進助成金について、平成18年4月より、事業主が従業員の自発的な職業能力開発に対し支援を行った場合に支給する等の改正を実施。)	キャリア形成促進助成金利用者(事業主)に対するアンケートを実施。 (平成17年度目標) ・事業主から、本助成措置があったことにより訓練、休暇、能力評価等を実施したとする評価を受ける割合・・・80%以上 ・助成措置の対象となった従業員から、助成対象となる訓練、休暇、能力評価等によりキャリアアップが図られた旨の評価を受ける割合・・・80%以上 (平成17年度結果) ・事業主から、本助成措置があったことにより訓練、休暇、能力評価等を実施したとする評価を受ける割合・・・99.4% ・助成措置の対象となった従業員から、助成対象となる訓練、休暇、能力評価等によりキャリアアップが図られた旨の評価を受ける割合・・・99.4%	なし。	B、C	B キャリア形成促進助成金 (1)以下に該当する事業主であること。 ・雇用保険の適用事業の事業主であること。 ・労働組合等の意見を聴いて、事業内職業能力開発計画及びこれに基づく年間職業能力開発計画を作成している事業主であって、当該計画の内容をその雇用する労働者に対して周知しているものであること。 ・職業能力開発促進法に規定する職業能力開発推進者を選任していること。 ・年間職業能力開発計画に基づき、その雇用する労働者に対し、職業訓練等を実施しているものであること。 (2)インターネット、パンフレット等により周知。 C 教育訓練給付 (1)以下に該当する労働者であること。 ・厚生労働大臣が指定した教育訓練の受講を開始した日において雇用保険の一般被保険者である者のうち、支給要件期間(受講開始日までに同一の事業主の適用事業所に引き続いて被保険者として雇用された期間等)が3年以上ある者。 ・受講開始日において一般被保険者でない者のうち、一般被保険者資格を喪失した日(離職日の翌日)以降、受講開始日までが1年以内であり、かつ支給要件期間が3年以上ある者。 (2)インターネット、パンフレット等により周知。 (3)以下の主な指定基準に該当する教育訓練について厚生労働大臣が予め指定するものであること。(指定有効期間3年) ・労働者の職業能力の開発及び向上に資する職業に関する教育訓練であって、雇用の安定及び就職の促進を図るために必要な教育訓練と認められるものであること。 ・教育訓練の課程が適切に編成され、当該教育訓練の期間及び時間が、当該教育訓練を適正に実施するために通常必要なものと認められるものであること。 (4)のみ	a, b	
○女性の能力の発揮の支援のための調査研究・就業意欲を持つ女性の能力発揮を支援し、労働市場への円滑な参入を支援するため、産業政策の観点から具体的方策を検討する。(経済産業省)	8	【女性の能力の発揮の支援のための調査研究】	経済産業省	・就業意欲を持つ女性の能力発揮を支援し、労働市場への円滑な参入を支援するため、産業政策の観点から具体的方策を検討する。	平成16年度及び17年度について報告書を公表した。 平成16年度においては「男女共同参画社会研究会(座長:日本大学 大沢真知子教授)」を設置し、論点整理をし「男女共同参画社会研究会―自己雇用に関する研究会―報告書」を公表した。 平成17年度においては、研究会を設置せずに調査全体の進め方に主査として 同志社大学 富田 安信教授にご指導いただき、また、調査の進捗状況に応じて有識者にご意見を求め、「男女共同参画に関する調査―女性人材活用と企業の経営戦略変化に関する調査―」を公表した。	仕事と子育ての両立支援策として、欧米において短時間正社員制度等を柱とするワークライフバランス制度が導入されるようになってきていることから、我が国においても育児等の制約がある者にも正規としての就業機会を与え、同時に現在の正規労働者にもライフスタイルやライフステージに応じた多様な働き方(ワークライフバランス)を提供する短時間正社員制度の普及が期待されているワークライフバランス制度について調査を行う予定。	特になし	特になし	D;その他(調査、評価制度の推進等) (平成16年度:自己雇用についての実態把握と論点整理 平成17年度:企業の人材戦略・経営戦略における女性人材活用への影響)	⇒6の回答がDのため回答不要	a, b, c	
イ 再就職に向けた支援 ○育児・介護等により退職した者に対する支援 ・育児・介護等を理由に離職した者の再就職は、離職期間が長期にわたる場合が多いこと、職種によっては職業能力の維持が難しいこと、本人の希望する職種や就業条	9	【育児時間等に配慮した職業訓練等の推進】	厚生労働省	育児中の者をはじめ、求職者の様々な状況にあわせ、公共職業訓練が受講できるよう、訓練コースの時間帯を柔軟に設定。	独立行政法人雇用・能力開発機構が設置する職業能力開発促進センター等において、訓練の実施時間帯を遅らせたコースや土日も含めたコースの実施。(平成16年度実績) 698コース、約12千人が受講	平成16、17年度と同様、平成18年度においても、求職者の様々な状況にあわせ公共職業訓練が受講できるよう、訓練コースの時間帯を柔軟に設定することとしている。	訓練の実施時間帯について柔軟に設定しているため、育児中の者をはじめ、求職者の様々な状況にあわせ公共職業訓練が受講できるようになり、施策目的は達成されたと考えている。	女性の再チャレンジ支援策検討会議において策定された「女性の再チャレンジ支援プラン」の施策として位置づけられてい	A	(1)地域の人材育成ニーズ等を踏まえ、毎年度、公共職業能力開発施設ごとに訓練実施科目、定員、訓練実施時間帯等について設定。 (2)時間帯:休日、平日の夜間を実施 訓練期間:12時間以上6ヶ月以下 費用負担:離職者訓練については原則無料 (3)・ハローワークの受講指示・推薦を受けた求職者に対する訓練実施施設の選考 ・事業主による雇用する労働者の推薦、指示等 (4)訓練実施施設による広報媒体(ホームページ等)やハローワーク利用者等へのリーフレットによる募集等	c	

男女共同参画社会基本計画(第2次) ※明朝体で記載したものは(第1次)	整理番号	施策の名称等	府省庁名	施策の実施状況							備考	
				1 施策の目的	2 平成16、17年度の具体的実施状況と実績(個人対象の場合は、女性の内訳)	3 平成18年度の実施予定	4 1の「施策の目的」が達成されたかを検証している場合は、その検証方法と結果	5 関連する施策との連携の取組	6 施策内容による分類 A: 直接実施 B: 教育機関支援 C: 自己啓発支援 D: その他	7 分類別調査項目 ⇒6の回答がA (1)内容の決め方。定期的見直し方法。／ (2)能力開発、生涯学習の時間帯・期間や費用負担等／(3)対象者の選定方法／(4)広報方法 ⇒6の回答がB (1) 対象選定方法／(2) 広報方法 ⇒6の回答がC (1) 対象選定方法／(2) 広報方法／(3) 助成;対象プログラムの決め方。定期的に見直しの方法。／(4) 情報提供、相談等;時間帯・費用負担等 ⇒6の回答がD 「7 分類別調査項目」の回答不要。		8 チャレンジの種類による分類 a: 「上」、 b: 「横」、 c: 「再チャレンジ」、 d: a～
件と企業の人材ニーズとの適合が困難であることなどから、総合的な支援が必要である。このため、「女性の再チャレンジ支援プラン」(平成17年12月)を踏まえ、再就職準備のための情報提供、相談・助言、職業能力開発等きめ細かい支援を充実するとともに、地方公共団体や民間団体とも連携し、情報提供のワンストップ・サービス化を推進する。(内閣府、厚生労働省、関係府省)	10	【再就職希望者支援事業の推進】	厚生労働省	育児・介護等を理由に退職し、将来的に再就職を希望する者に対する再就職準備支援を行うため、再就職希望者支援事業において、情報提供、再就職準備セミナーの開催、再就職準備についての個別相談を実施する。 また、再就職準備のための情報をインターネット(フリープレーネット)で総合的に提供する。	・再就職希望者支援事業を、(財)21世紀職業財団地方事務所(47カ所)において実施し、両立支援のための各種情報、企業情報等を盛り込んだ再就職準備に役立つ情報(情報誌「Re・Be」等)を提供するとともに、再就職の準備に必要な基礎知識を身につけるためのセミナーを開催。また、再就職準備についての個別相談を実施。 ・インターネット(フリープレーネット)により、再就職準備のための情報を総合的に提供。	引き続き、(財)21世紀職業財団地方事務所(47カ所)において、再就職希望者支援事業を実施。また、フリープレーネットによる情報提供も実施。	—	再就職希望者支援事業の支援を受けた者のうち、再就職を希望する者に対しては、ハローワークと連携した再就職を促進。	C	(1)特になし。 (2)インターネット、パンフレット等により周知 (3) — (4)・再就職希望者支援事業について(財)21世紀職業財団地方事務所(47カ所) 時間帯 : 月～金(祝日を除く) 費用負担: なし(参加費無料) ・フリープレーネットについて 時間帯 : 制限なし 費用負担: なし(アクセスにかかる通信費等を除く)	c	
	11	【医師再就業支援事業】	厚生労働省	女性医師は出産や育児により労働時間が短くなる傾向があり、パートタイム勤務など女性医師がライフステージに応じて働くことのできる柔軟な勤務形態の促進を図り、もって医師確保対策に資する事とする。	平成18年度からの実施予定。	国から運営委託を受けた公的団体により、全国2箇所の拠点(東京、大阪)を中心として再就業を希望する女性医師に対して職業相談や相談業務等を展開。出産等により医療機関を退職した後、再び医療の現場へ就業を希望する女性医師に対して、医療の第一線の技能・知識を習得してもらうための講習会を開催する。	—	—	C	現時点では未定	c	
	12	【再就職準備のための情報提供】	内閣府	「女性の再チャレンジ支援プラン」に基づき、再就職や起業など再チャレンジしたい女性が必要な情報をインターネット上で効率的に入手できるよう、内閣府が関係省と連携して総合的な支援情報ポータルサイトを構築することにより、子育て中の女性等が再チャレンジに関する情報収集が困難な状況が改善され、女性の再チャレンジを推進する。 施策名:女性の再チャレンジ支援ポータルサイトの構築	特になし。	(1)再就職や起業など再チャレンジしたい女性が必要とする情報やポータルサイトへのニーズ調査とその分析を行う。 (2)上記(1)を踏まえ専門業者によるサイト設計等を関係省とも連携して行う。 (3)18年度内にポータルサイトの試行運用を行い、19年度からの本格運用に反映させる。	検証等については今後検討予定。	「女性の再チャレンジ支援プラン」の各施策をポータルサイト情報として提供することを目的として、関係省との連携を進める予定。	C	(1)不特定多数 (2)パンフレット等の配布による周知等を予定 (3)該当なし。 (4)原則24時間。インターネットへの接続の通信費等を要する。	c	
	13	【地方公共団体や民間団体とも連携し、情報提供のワンストップ・サービス化を推進】	内閣府	「女性の再チャレンジ支援プラン」に基づき、女性が身近な地域で気軽に再チャレンジに関する相談ができ、本人の希望や活動段階に応じて必要な情報やサービスをワンストップで受けられるような仕組みづくりが各地域で進められることを目的として、内閣府が地方公共団体、男女共同参画センター、ハローワーク、NPO等のチャレンジ・ネットワーク機能を活用した「モデル地域」を指定し、ニーズに応じた相談から講座、託児を含めたサポート等を行い支援機関への橋渡しを行うとともに、子ども連れで行ける身近な場所での支援情報の提供を図る。 施策名:地域における再チャレンジ支援の仕組みづくり (事業名:再チャレンジ支援地域モデル事業)	特になし。	(1)平成18年3月にモデル地域として内定した7府県について正式に事業計画の内容及び事業額を決定し指定手続を行う。 (2)平成18年度末までにチャレンジ支援推進事業企画委員会において、モデル地域から提出された今年度事業の中間報告書に基づきヒアリングを行う。 (3)上記(2)のヒアリングにより、モデル地域における平成19年度事業計画書の作成に反映させる。	各モデル地域において設定した事業の成果目標の達成度及び上記3(2)ヒアリングにより検証予定。	ハローワーク、マザーズハローワークとの連携等。	D	⇒6の回答がDの場合、「7 分類別調査項目」の回答は不要	c	
また、両立支援ハローワークにおいて、きめ細かな職業相談・職業紹介等により再就職を支援する。さらに、能力発揮を望む再就職希望女性に対するカウンセリングの技法及び能力開発プログラムを開発するなどの支援を行う。(第1次)	14	【女性のライフプランニング支援に関する調査】	内閣府	出産前後にライフプランの見直しをせまられる女性が、長期的な視点で総合的なライフプランの検討を行うことができるよう、ライフプランニング支援プログラムが必要と考えられる。本調査は、プログラム作成に資する「女性のライフプランに関する希望と実態」に関するデータを把握することを目的とする。	なし	■既存統計分析・アンケート調査・グループインタビュー調査 ■調査対象 既存統計分析:女性全体 アンケート調査:未就学児を持つ母親・既婚子どもなし女性 グループインタビュー調査:未就学児を持つ母親 ■調査内容 ①出産前後の就労・活動状況、②子育て後に希望するライフプラン、③希望するライフプランにおける課題、④利用している社会的支援 等	なし	なし	D	—	c	
	15	【ポジティブ・アクションとしての再就職モデル開発事業】	厚生労働省	再就職を希望する女性が、自己の現在の職業能力、再就職に必要な職業能力、それを身につけるための能力開発手法などを的確に把握し、実際に能力開発を行えるようにするとともに、そのようにして高い職業能力を取り戻した女性の雇用を企業に対して促進していくシステムをモデル的に実施することにより、広く一般にその成果を普及し、意欲、能力の高い再就職希望女性に関する労働市場の創出を促進することを目的とする。	・再就業モデル事業研究会の開催。 ・再就職希望女性に対するキャリア・カウンセリング技法及び能力開発プログラムを開発。 ・平成15年度事業により再就職した者の再就職後の状況等の追跡調査、評価を実施。	—	—	—	D	—	c	当該事業については、平成16年度で終了している。
・本格的な求職活動を開始する前の段階から計画的に再就職準備を行うことができるよう支援を行う「再チャレンジサポートプログラム」を拡充する。また、再就職準備のためのeラーニングプログラムの開発及び提供を実施する。(厚生労働省)	16	【再チャレンジサポートプログラムの拡充等】	厚生労働省	育児・介護等を理由に退職し、将来的に再就職を希望する者に対して、本格的な求職活動を開始する前の段階から、計画的に再就職準備を行うことができるよう支援を行う。	平成16年度より全国5カ所の(財)21世紀職業財団地方事務所において、再チャレンジサポートプログラムを実施。(eラーニングプログラムについては、平成18年度より実施。)	・平成18年度より、再チャレンジサポートプログラムの実施箇所を全国12カ所の(財)21世紀職業財団地方事務所に拡充する。 ・再就職希望者が育児中であっても、時間と場所の制約なく再就職準備を行うことができるよう、支援策を講じることが重要であるため、Web上で再就職に向けた具体的な取組計画を作成しながら、再就職のための基礎知識を習得することができるeラーニングプログラムの開発及び提供を実施することとしている。	—	再チャレンジサポートプログラムを終了した者に対して、マザーズハローワークと連携した総合的な再就職支援を実施。	C	(1)特になし。 (2)インターネット、リーフレット等により周知。 (3) — (4)・再チャレンジサポートプログラムについて 全国12カ所の(財)21世紀職業財団地方事務所 時間帯 : 月～金(祝日を除く) 費用負担: なし(参加費無料) ・eラーニングプログラムについて(予定) 時間帯 : 制限なし 費用負担: なし(アクセスにかかる通信費等を除く)	c	

男女共同参画社会基本計画(第2次) ※明朝体で記載したものは(第1次)	施策の実施状況											備考
	整理番号	施策の名称等	府省庁名	1 施策の目的	2 平成16、17年度の具体的実施状況と実績(個人対象の場合は、女性の内訳)	3 平成18年度の実施予定	4 1の「施策の目的」が達成されたかを検証している場合は、その検証方法と結果	5 関連する施策との連携の取組	6 施策内容による分類 A:直接実施 B:教育機関支援 C:自己啓発支援 D:その他	7 分類別調査項目 ⇒6の回答がA (1)内容の決め方。定期的に見直し方法。／ (2)能力開発、生涯学習の時間帯・期間や費用負担等／(3)対象者の選定方法／(4)広報方法 ⇒6の回答がB (1)対象選定方法／(2)広報方法 ⇒6の回答がC (1)対象選定方法／(2)広報方法／(3)助成;対象プログラムの決め方。定期的に見直しの方法。／(4)情報提供、相談等;時間帯・費用負担等 ⇒6の回答がD 「7 分類別調査項目」の回答不要。	8 チャレンジの種類による分類 a:「上」、 b:「横」、 c:「再チャレンジ」、 d:a～	
○職業能力開発の積極的展開 ・再就職を希望する女性に対する能力開発を支援するため、必要な情報提供や相談、研修等を拡充するとともに、公共職業訓練や企業内教育訓練等の充実を図り、また労働者自身の自発的な能力開発を推進する。(厚生労働省)	17	【再就職を希望する女性等に対する公共職業訓練の実施】	厚生労働省	再就職を希望する女性をはじめ、求職者に対して、再就職を容易にするため、職業に必要な技能及び知識を習得させることを目的とした職業訓練を実施。	独立行政法人雇用・能力開発機構の設置する公共職業能力開発施設において、平成16年度は約141千人(実績)、平成17年度には約156千人(計画)の求職者に対し職業訓練を実施。	平成16、17年度と同様、平成18年度においても、独立行政法人雇用・能力開発機構の設置する公共職業能力開発施設において約144千人(計画)の求職者に対して職業訓練を実施予定。	離職者訓練について、訓練終了後3ヶ月時点での就職率が施設内訓練70%以上、委託訓練55%以上という目標に対して、施設内訓練78.5%、委託訓練60.8%を達成(平成16年度)。	特になし。	A	(1)地域の人材育成ニーズ等を踏まえ、毎年度、公共職業能力開発施設ごとに訓練実施科目、定員等について設定。 (2)時間帯:通常平日の昼間(一部休日、夜間も実施) 訓練期間:12時間以上6ヶ月以下 費用負担:離職者訓練については原則無料 (3)ハローワークの受講指示・推薦を受けた求職者に対する訓練実施施設の選考。 (4)訓練実施施設による広報媒体(ホームページ等)やハローワーク利用者等へのリーフレットによる募集等。	c	
	18	【職業能力開発情報を総合的に収集・提供する体制の充実】<再掲>	厚生労働省	再就職を希望する者への支援も、在職中の女性に対する能力開発等の支援と同様に、前出「1」の職業能力開発情報提供等を行っている。	前出「1」の施策に同じ。	前出「1」の施策に同じ。	前出「1」の施策に同じ。	前出「1」の施策に同じ。	前出「1」の施策に同じ。	前出「1」の施策に同じ。	前出「1」の施策に同じ。	
	19	【若年労働者のキャリア形成支援・相談事業】<再掲>	厚生労働省	再就職を希望する者へも、在職中の女性に対する能力開発等の支援と同様に、前出「2」のとおり、相談事業等施策を行っている。	前出「2」の施策に同じ。	前出「2」の施策に同じ。	前出「2」の施策に同じ。	前出「2」の施策に同じ。	前出「2」の施策に同じ。	前出「2」の施策に同じ。	前出「2」の施策に同じ。	
	20	【キャリア形成支援体制の整備】<再掲>	厚生労働省	再就職を希望する者への支援も、在職中の女性に対する能力開発等の支援と同様に、前出「3」のとおり、キャリア形成に資する情報提供や相談援助を実施している。	前出「3」の施策に同じ。	前出「3」の施策に同じ。	前出「3」の施策に同じ。	前出「3」の施策に同じ。	前出「3」の施策に同じ。	前出「3」の施策に同じ。	前出「3」の施策に同じ。	
	21	【キャリア形成促進助成金、教育訓練給付制度】<再掲>	厚生労働省	事業主がその従業員について職業訓練を実施するなど、能力開発支援を行った場合、また、再就職を希望する一定の要件を満たす者についても、在職中の女性に対する能力開発等の支援と同様に、前出「7」のとおり、キャリア形成促進助成金、教育訓練給付制度を行っている。	前出「7」の施策に同じ。	前出「7」の施策に同じ。	前出「7」の施策に同じ。	前出「7」の施策に同じ。	前出「7」の施策に同じ。	前出「7」の施策に同じ。	前出「7」の施策に同じ。	
(4)多様な就業ニーズを踏まえた雇用環境の整備 イ パートタイム労働対策の総合的な推進 ○パートタイム労働者に対する能力開発・公共職業能力開発施設において、パートタイム等短時間就労を希望する者も対象に必要な職業訓練を実施する。(厚生労働省)	22	【パートタイム等短時間就労希望者も含め、再就職を希望する者に対する公共職業訓練の実施】	厚生労働省	パートタイム等短時間就労希望者も含め、求職者に対して、再就職を容易にするため、職業に必要な技能及び知識を習得させることを目的とした職業訓練を実施。	独立行政法人雇用・能力開発機構が設置する公共職業能力開発施設において、平成16年度は約141千人(実績)、平成17年度には約156千人(計画)の求職者に対し職業訓練を実施。	平成16、17年度と同様、平成18年度においても、独立行政法人雇用・能力開発機構が設置する公共職業能力開発施設において約144千人(計画)の求職者に対して職業訓練を実施予定。	離職者訓練について、訓練終了後3ヶ月時点での就職率が施設内訓練70%以上、委託訓練55%以上という目標に対して、施設内訓練78.5%、委託訓練60.8%を達成(平成16年度)。	特になし。	A	(1)地域の人材育成ニーズ等を踏まえ、毎年度、公共職業能力開発施設ごとに訓練実施科目、定員等について設定。 (2)時間帯:通常平日の昼間(一部休日、夜間も実施) 訓練期間:12時間以上6ヶ月以下 費用負担:離職者訓練については原則無料 (3)ハローワークの受講指示・推薦を受けた求職者に対する訓練実施施設の選考。 (4)訓練実施施設による広報媒体(ホームページ等)やハローワーク利用者等へのリーフレットによる募集等。	c	
(5)起業支援等雇用以外の就業環境の整備 ア 起業支援策の充実 ○女性起業家に対する支援 ・起業を目指す女性に対して、起業に関する知識や手法に関する情報提供、相談、学習機会の提供のほか、起業後の経営についてのメンター(先輩の助言者)の紹介を通じたフォロー、助言等の支援の充実を図る。(経済産業省、厚生労働省)	23	【女性と仕事の未来館運営事業、メンター紹介サービス事業の創設等】	厚生労働省	女性と仕事の未来館において、起業支援セミナーを開催する。 経験の浅い女性起業家にメンター(先輩の助言者)を紹介する事業を実施することにより、女性の起業を支援する。 また、女性の起業支援のための総合的情報提供を行う専用サイトを創設することにより、起業を目指す女性を支援する。	女性と仕事の未来館事業において、起業を目指す女性のための「初級起業セミナー」、「事業プランのある人のための起業セミナー」等を実施。 ○ 経験の浅い女性起業家に、経営上のノウハウや諸問題を打開するためのアドバイスを与えるメンター(先輩の助言者:相手のことを理解して、経験に基づいた助言を与える者)を紹介する「メンター紹介サービス事業」を行う。(平成18年度新規事業) ○ 起業に関する様々な情報を提供するなど、起業を目指す女性を総合的に支援するための「女性の起業支援専用サイト」を開発する。(平成18年度新規事業)	○ 平成18年度においても、女性と仕事の未来館事業において、引き続き起業を目指す女性のための起業支援セミナー等を開催する。 ○ 経験の浅い女性起業家に、経営上のノウハウや諸問題を打開するためのアドバイスを与えるメンター(先輩の助言者)を紹介する「メンター紹介サービス事業」を行う。(平成18年度新規事業) ○ 起業に関する様々な情報を提供するなど、起業を目指す女性を総合的に支援するための「女性の起業支援専用サイト」を開発する。(平成18年度新規事業)	平成17年度において目標を設定し、達成度を検証した。 具体的には、能力開発事業における各セミナーの参加者からの「役に立った」との評価を80%以上得るとの目標を設定し、91.4%の結果を得た。	該当なし。	A、C	A 女性と仕事の未来館 起業支援セミナー関係 (1)有識者、企業の人事担当者等で構成された運営協議会において決定。 (2)時間帯・期間:1～4日、費用負担:セミナー内容により決定 (3)申込受付順。 (4)ホームページ、広報誌、チラシ、メールマガジン等。 C メンター紹介サービス事業関係 (1)起業してから経験の浅い女性起業家で希望する者。 (2)ホームページ、関係機関・団体における情報提供等。 (3)該当なし。 (4)時間帯:電話、メール、FAXにより申込受付。うち電話については、受付時間は午前11時から午後6時、費用負担:なし C 女性の起業支援専用サイト関係 平成18年度はサイトの開発のみ。内容は検討中。	b、c	
	24	【女性向け創業塾】	経済産業省	創業の促進を図るため、全国の商工会・商工会議所等において、創業に必要な実践的能力の修得を支援する短期集中型の研修「創業塾」を実施しており、その中で女性の起業支援に特化した、「女性向け創業塾」を実施する。	H16f実績:41箇所で開催、1,441人受講 H17f実績:44箇所で開催、1,538人受講	38箇所で開催予定、1,520人受講見込み	平成14年度政策評価(事後評価)において、受講者に対するアンケート調査を実施。調査結果によると創業塾全体の受講者のうち約3割(約700人)が創業した。	なし。	A;国から全国商工会連合会及び日本商工会議所への補助事業であり、実施主体は全国各地の商工会、商工会議所及び都道府県商工会連合会となる。	(1)実施主体である各商工会等がそれぞれカリキュラムを作成している。 (2)30時間程度の短期集中型研修。受講料は5,000円以上。多くの女性が受講できるよう主に平日の夜間や週末に開催している。 (3)受講希望者が、各地の商工会等へ直接申し込みを行う。定員数を超える場合は、主に先着順にて受講者を決定。 (4)実施主体である各商工会等が、新聞広告、インターネット、広報紙などで地域内へ周知。	b、c	

男女共同参画社会基本計画(第2次) ※明朝体で記載したものは(第1次)				施策の実施状況								備考
整理番号	施策の名称等	府省庁名	1 施策の目的	2 平成16、17年度の具体的実施状況と実績(個人対象の場合は、女性の内訳)	3 平成18年度の実施予定	4 1の「施策の目的」が達成されたかを検証している場合は、その検証方法と結果	5 関連する施策との連携の取組	6 施策内容による分類 A:直接実施 B:教育機関支援 C:自己啓発支援 D:その他	7 分類別調査項目 ⇒6の回答がA (1)内容の決め方。定期的見直し方法。／ (2)能力開発、生涯学習の時間・期間や費用負担等／(3)対象者の選定方法／(4)広報方法 ⇒6の回答がB (1)対象選定方法／(2)広報方法 ⇒6の回答がC (1)対象選定方法／(2)広報方法／(3)助成;対象プログラムの決め方。定期的に見直しの方法。／(4)情報提供、相談等;時間・費用負担等 ⇒6の回答がD 「7 分類別調査項目」の回答不要。	8 チャレンジの種類による分類 a:「上」、 b:「横」、 c:「再チャレンジ」、 d:a～	備考	
イ 雇用・起業以外の就業環境整備 ○在宅就業対策の推進 ・在宅就業の中でも従属性の強い在宅ワークについては、その健全な発展に向け、ガイドラインの周知・啓発、各種情報提供、相談体制の整備、能力開発・能力評価に係る支援、就業支援の仕組みの整備等の施策を推進する。(総務省、厚生労働省)	25【在宅就業者の再就職支援】	厚生労働省	情報通信機器の高度化、パソコン等情報通信機器の普及に伴い、これらを活用して個人が在宅形態で働く在宅ワークについては、育児期を中心に仕事と家庭の両立ができる働き方として広がってきており、社会的な期待や関心も大きいものとなっているため、在宅ワークの健全な発展に資することを目的とする。	・「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の周知・啓発を実施。 ・在宅ワーカーが自らの能力を自己診断できる「自己診断システム」とE-ラーニングを「在宅ワーカースキルアップシステム」としてインターネットで公開するほか、在宅ワーカーに必要な情報の提供、相談への対応、セミナー等の各種支援事業を委託事業として実施。 また、テレワーク推進関係4省(総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省)が共同で、企業におけるテレワークの導入、運用を支援するための手引書を作成し、平成17年8月に公表した。	平成18年度についても「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の周知・啓発、在宅ワーカー及びその希望者に対する支援策を委託事業として引き続き実施する。	(検証方法) 在宅ワーカーからの相談件数、在宅ワーカーのセミナー受講者数、在宅ワーカースキルアップシステムのアクセス件数。 (結果) 在宅ワーカーからの相談件数 H16 1,104件／H17 1,232件 在宅ワーカーのセミナー受講者数 H16 492人／H17 937人 在宅ワーカースキルアップシステムのアクセス件数 H16 64,097件／H17 27,434件	—	A、C	A (1)在宅ワーカーが仕事を受注する上で必要とされる能力を発注者に調査し、システムへ反映した。 (2)時間・制約なし 費用負担:なし (3)特になし。 (4)ただし、ホームページによる広報。 C (1)特になし。 (2)ただし、ホームページによる広報	c		
	26【テレワーク・SOHOの推進のための施策の実施】	総務省	テレワーク・SOHOについては、民間企業等の自主的な取組のみに委ねては其の普及の進捗が不十分な状況にあること、SOHOは個々のみでは大きな力を発揮できないこと、「IT新改革戦略」、「京都議定書目標達成計画」等の国全体の目標としてもテレワークの推進が盛り込まれ、一層の普及促進を図る必要があるため、テレワーク・SOHOの推進のための施策を平成22年(2010年)まで継続して実施する。	(1)民間企業のテレワーク導入環境の整備 企業による情報セキュリティ水準の高いテレワーク環境の導入を支援するため、「テレワークセキュリティガイドライン」を作成し、平成16年12月に公表した。 また、テレワーク推進関係4省(総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省)が共同で、企業におけるテレワークの導入、運用を支援するための手引書を作成し、平成17年8月に公表した。 (2)国家公務員によるテレワークの実施 国全体のテレワークを促進する観点から、総務省ではテレワーク試行を2回(平成17年1～2月、平成17年11月～2月)にわたり実施し、平成18年度以降の本格実施に向けた情報セキュリティ上の課題等の整理を行った。 (3)産学官からなる「テレワーク推進フォーラム」の設立 テレワーク推進関係4省が呼びかけ人となり、産学官からなる「テレワーク推進フォーラム」を平成17年11月に設立し、課題解決のための調査研究や普及活動を展開している。	産学官からなる「テレワーク推進フォーラム」の活動と連携を図りつつ、テレワークの円滑な導入、効率的な運用のための情報通信システムの在り方に関する調査研究等の推進施策を実施する。	テレワーカーが就業者人口の割合:10.4%(平成17年)	—	D	—	b, c		
4 (2)政策・方針決定過程への女性の参画の拡大 ○女性の能力の開発 ・意欲のある女性が地域における方針決定に参画する上で必要な能力を開発するための研修等を実施する。(農林水産省) また、女性の職業、生活管理・地域活動指導等に係る能力について、地域社会での適正な評価を確保するため、女性農家士等の認定を推奨する。(第1次) ・女性農業委員、女性農家士等農山漁村の女性リーダーのネットワーク化の推進、先進的な取組や知識・技術に関する情報交換・提供等登用後のサポート体制の強化を行う。(農林水産省)	27【農山漁村女性の経営・社会参画促進に向けた情報提供】	農林水産省	地域の方針決定の場や農林漁業経営への女性の参画を進めるため、農山漁村女性の参画促進に関する情報提供を実施する。	・女性の経営参画、社会参画を進めるため、農山漁村女性の果たす役割の重要性、支援制度、支援団体等の情報を記載したパンフレット「あなたのチャレンジ応援します」を作成し、地方公共団体等に提供。 ・農林水産分野における女性のチャレンジ支援のため、関係データや関連制度、女性の活動事例等の総合的な情報をホームページ「農山漁村女性のチャレンジ支援」に掲載するとともに、毎月メールマガジンを発行し、研修やイベント等の情報提供や施策情報を提供、また17年度には農山漁村女性のチャレンジ支援のための携帯サイトを構築し、18年4月より運用を開始。	注 以下、17年度の実施状況、実績は見込みである。 啓発資料、ホームページ等を活用し、女性の利用しやすい形での情報提供を実施。	特になし	特になし	C	(1)特になし (2)インターネットやパンフレット等 (4)時間・制約や費用負担は特になし	a, b, c		
	28【農山漁村における男女共同参画に関する調査研究】	農林水産省	農山漁村の男女共同参画社会の形成に向けて、男女共同参画の推進状況や女性が社会・経営参画するための課題を把握するため、情報収集、調査分析等を実施する。	・平成16年度は、女性の起業活動等をテーマに調査分析・研究を実施した。 ・平成17年度は、女性の起業活動による経済効果、水産業における女性の参画状況等をテーマに調査分析・研究を実施したほか、農家における男女共同参画に関する意向調査を実施した。	平成18年度は、女性起業や女性農業者の税制問題等について調査研究を実施する予定。	各研究テーマの(女性起業、女性の社会参画)進捗状況によって検証	調査研究結果については、必要に応じて施策に反映させるとともに、地方公共団体、関係機関等に情報提供を実施。	D	なし	a, b, c, d		
	29【農山漁村女性の参画促進に向けた先進的な事例についての情報提供】	農林水産省	農山漁村の女性の社会・経営参画を進めるため、地方公共団体等の優良な取組事例や地域の方針決定の場で活躍する女性や農林漁業経営に取り組む女性の優良なロールモデルについて情報提供することにより、女性の参画促進を図る。	・「農山漁村女性チャレンジ活動表彰」等の表彰や事例調査等を実施し、女性の社会参画活動、女性の農林漁業経営、男女共同参画社会づくりへの取組などについて先進的な事例を収集し、シンポジウム等の場で紹介したほか、ホームページや啓発資料等により情報提供を実施。	地域の方針決定の場で活躍する女性の事例や、女性の農林漁業経営や起業活動等の先進的な優良事例等を収集し、ホームページや啓発資料等により情報提供を実施。	なし	特になし	C	(1)特になし (2)ホームページ、普及啓発資料等 (4)時間・制約や費用負担等は特になし	a, b, c		

男女共同参画社会基本計画(第2次) ※明朝体で記載したものは(第1次)	施策の実施状況										備考
	整理番号	施策の名称等	府省庁名	1 施策の目的	2 平成16、17年度の具体的実施状況と実績(個人対象の場合は、女性の内訳)	3 平成18年度の実施予定	4 1の「施策の目的」が達成されたかを検証している場合は、その検証方法と結果	5 関連する施策との連携の取組	6 施策内容による分類 A:直接実施 B:教育機関支援 C:自己啓発支援 D:その他	7 分類別調査項目 ⇒6の回答がA (1)内容の決め方。定期的見直し方法。／ (2)能力開発、生涯学習の時間帯・期間や費用負担等／(3)対象者の選定方法／(4)広報方法 ⇒6の回答がB (1)対象選定方法／(2)広報方法 ⇒6の回答がC (1)対象選定方法／(2)広報方法／(3)助成;対象プログラムの決め方。定期的に見直しの方法。／(4)情報提供、相談等;時間帯・費用負担等 ⇒6の回答がD 「7 分類別調査項目」の回答不要。	
(3)女性の経済的地位の向上と就業条件・環境の整備 ○女性の経済的地位の向上 ・家族の話し合いをベースとする家族経営協定の締結の促進、フォローアップ活動の体制整備を進めるとともに、女性農業者等及び女性の認定農業者の拡大、農林漁業経営の法人化等を促進する。 女性の経営における役割を適正に評価し、就業環境の整備等を図る。(第1次) ・女性の行う部門経営や農林水産業に関連する起業活動への支援、融資、税制等経営参画に係る知識の普及等を推進する。(農林水産省)	30	【農山漁村の女性の社会参画の促進に向けた研修等】	農林水産省	農協役員、農業委員、農業者等、地域の方針決定の場へ参画する女性の割合を増加させるため、研修等を実施し女性の資質の向上を図る。	・平成16年度は45都道府県及び38市町村等でリーダー的な女性に対する男女共同参画に関する学習会や研修を実施したほか、全国段階で農山漁村女性アドバイザー(女性農業者等)などを対象に資質向上セミナー(受講女性150人)等を実施した。 ・平成17年度は農山漁村の女性等を対象に19都道府県16市町村等で女性の社会参画の促進に関する研修を実施したほか、全国段階で先進的女性農業者の活動の高度化を目的とした講演(参加者700人、うち女性約9割)等を実施した。	全国段階で農山漁村のリーダー的な女性に対するセミナー、農協女性部を対象とした農協運営への参画促進のための研修の推進等を実施。	統計や調査により農協役員や農業委員に占める女性の割合等を把握し、検証。 農協役員に占める女性の割合:1.5%、(平成16年度) 農業委員に占める女性の割合4.28%(平成17年度(速報値)) 女性農業者(農村生活アドバイザー等)の数7,020人(平成16年度)等	地方公共団体の農山漁村の女性の参画促進についての計画・ビジョンの作成を推進。また、18年度からは地方公共団体や農業委員会、農協における女性の参画目標の設定を事業の採択要件とする女性の参画に関するクロス・コンプライアンスを強い農業づくり交付金等で実施。	A、B	A:国が直接研修・訓練等を実施(委託等を含む) (1)国が男女共同参画や女性の社会参画の促進に関するものという大枠を定め、都道府県等が地域の実情を踏まえ、内容を決定。 (2)時間帯、期間は研修を実施する実施主体によって異なる。費用負担はほぼ無し。 (3)希望者 (4)実施主体により違うが、ホームページや掲示等により周知 B:教育訓練機関(企業、大学等)への支援 (1)特になし(希望者) (2)ホームページ、メールマガジン等で広報	a
	31	【女性の経営能力等の向上に向けた相談活動、情報提供等】	農林水産省	農林漁業経営における女性の位置付けを明確化し、女性認定農業者等の女性の担い手の拡大や経営の法人化等を促進するため、マーケティングや経営管理に関する相談や情報提供等を実施し、女性の経営能力の向上を図る。	・女性の農林漁業経営の法人化等に当たって、法律や税務等の問題が相談できるよう専門家による法律・税務相談を平成16年度は20府県、平成17年度は2県で開催。 ・女性認定農業者の拡大や経営参画に必要な知識の普及のため、女性農業者向けのパンフレット「認定農業者になりましょう」を作成し、地方公共団体等に提供したほか、全国段階の研修(16年度受講者150人、17年度受講者100人)等で起業支援、資金、法人化等の情報提供を実施。	全国段階の研修・シンポジウム等で情報提供を実施するほか、女性認定農業者の拡大等に向けた情報提供、研修を実施する。	女性農業者等及び女性認定農業者の数を把握し、検証。 女性農業者(農村生活アドバイザー等)の数7,020人(平成16年度) 女性認定農業者数(夫婦による共同申請を含む)4125人(平成17年3月末)	特設なし	C	(1)特になし (2)ホームページ、普及啓発資料等	b
	32	【農山漁村女性の技術・経営管理能力等の向上に向けた研修の実施】	農林水産省	女性の農林漁業経営への参画を促進するため、経営や起業活動に必要な生産・加工技術、マーケティングや簿記等の経営管理などの研修を実施し、女性の経営能力等の向上を図る。	・平成16年度は42道府県、17市町村で女性のライフステージに応じた経営能力向上研修や地域の普及指導センターによる女性農業者に対する技術・経営指導を実施したほか、全国段階で、起業関係の通信教育講座の実施(受講生43人)、起業家育成海外研修(派遣国フランス、受講生8名(うち4名女性))、林業女性グループに対する技術・経営研修(受講者:53林業女性グループ68名)、漁協全国女性連絡協議会の若手(45歳以下)女性部員に対する能力開発研修(受講者41名)等を実施。 ・平成17年度は30道府県、19市町村等で地域の女性農業者の育成状況に応じた研修や地域の普及指導センターによる女性農業者に対する技術・経営指導を実施したほか、全国段階で農業経営・労働管理に関する通信教育講座(受講生22人)や女性農業者の販路拡大に向けた経営戦略に関するシンポジウム(参加者150人うち女性約9割)、林業女性グループに対する技術・経営研修(受講者:44林業女性グループ61名)、漁協全国女性連絡協議会の若手(45歳以下)女性部員に対する能力開発研修(受講者31名)等を開催した。	農山漁村の女性の生産活動や起業活動、農林漁業経営に必要な研修等を実施	女性認定農業者数及び女性起業家数等を把握し、検証。 女性認定農業者数(夫婦による共同申請を含む)4125人(平成17年3月末) 農村女性起業家数8667件(平成17年1月)	起業や経営に必要な制度・資金、施設整備、経営相談等	A、B	A:国が直接能力開発生涯学習を実施(委託事業等も含む) (1)地域段階で実施するものについては、国が女性の経営参画の促進に関するものという大枠を定め、都道府県が地域の実情を踏まえ、内容を決定。 全国段階で実施するものについては、研修実施団体等が内容を検討の上、決定 (2)時間帯・開催期間、費用負担等については研修を実施する都道府県、団体等によって異なる。 (3)希望者、推薦等 (4)各都道府県等により違うが、ホームページや掲示等により周知 B:教育訓練機関(企業、大学等)への支援 (1)海外研修については、公募の上書類選考で決定。 (2)ホームページ等で広報	a, b, c
・農林漁業法人等に雇用される形での就業等、多様な就業形態に対応するため、新規就業相談センター等における就業・就業に関する相談活動・情報収集の強化、農林漁業技術や経営管理に関する研修教育の充実等を図り、女性が就業する際の支援体制を整備する。(農林水産省) ・女性の行う農林水産業に関連する起業活動を促進するための研修等の実施を推進する。(農林水産省)	33	【新規就業に対する情報提供、相談活動、研修】	農林水産省	農業就業者の減少が見込まれる中、農業の新たな担い手を確保するため、新規就業に関する情報提供や相談活動、都道府県農業大学校等での農業経営、技術等の研修を実施。	・ホームページ「農業を始めたい人を応援します」やパンフレット「初めての農業応援ブック」等による情報提供、ニューファーマーズフェアや就業相談窓口等で相談活動、都道府県農業大学校等で研修(平成16年度入学者数2,117名(うち女性381名)、平成17年度入学者数2046名(うち女性382名))を実施。	普及センター、新規就業相談センターによる情報提供、相談活動、農業大学校等による研修等を実施	政策評価で目標値を設定して検証 目標: 新規就業青年数12千人程度/年 (17年度実績は取りまとめ中であるが、達成される見込み)	農業法人等への新規就業者の紹介等を実施	A、C	A (1)国が農業研修教育に関するガイドラインを定め、それを踏まえて各都道府県が決定。 (2)都道府県等により異なるが期間は2年程度、授業料、教材費等を負担 (3)入学試験、推薦による選考 (4)ホームページ、パンフレット、ポスター等 C (1)特になし(就業希望者) (2)ホームページ、パンフレット等により広報 (4)情報提供、相談活動はインターネット等でも実施しており、特設の時間制限、費用負担等はなし	b, c

男女共同参画社会基本計画(第2次) ※明朝体で記載したものは(第1次)				施策の実施状況										備考
整理番号	施策の名称等	府省庁名	1 施策の目的	2 平成16、17年度の具体的実施状況と実績(個人対象の場合は、女性の内訳)	3 平成18年度の実施予定	4 1の「施策の目的」が達成されたかを検証している場合は、その検証方法と結果	5 関連する施策との連携の取組	6 施策内容による分類 A:直接実施 B:教育機関支援 C:自己啓発支援 D:その他	7 分類別調査項目 ⇒6の回答がA (1)内容の決め方。定期的見直し方法。/ (2)能力開発、生涯学習の時間帯・期間や費用負担等/(3)対象者の選定方法/(4)広報方法 ⇒6の回答がB (1)対象選定方法/(2)広報方法 ⇒6の回答がC (1)対象選定方法/(2)広報方法/(3)助成;対象プログラムの決め方。定期的に見直しの方法。/(4)情報提供、相談等;時間帯・費用負担等 ⇒6の回答がD 「7 分類別調査項目」の回答不要。	8 チャレンジの種類による分類 a:「上」、 b:「横」、 c:「再チャレンジ」、 d:a～				
10 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実	(2)多様な選択を可能にする教育・学習機会の充実 ア 生涯学習の推進 ○リカレント教育の推進 ・子育てと仕事の両立のためにも、学校教育の修了後いったん社会に出た後に行われるリカレント教育(※)の重要性はますます高まっており、編入学の受入れ、大学等における社会人特別選抜の実施、昼夜開講制の推進、夜間大学院の設置、公開講座の実施等に努め、大学等の生涯学習機能の拡充を図るとともに、高等学校等における開放講座の充実を図る。(文部科学省) (※リカレント教育:職業人を中心とした社会人に対して学校教育の修了後、いったん社会に出た後に行われる教育であり、職場から離れて行われるフルタイムの再教育のみならず、職業に就きながら行われるパートタイムの教育も含む。)	34【社会人キャリアアップ推進プラン】	文部科学省	大学・大学院や専修学校等の高等教育機関において、産学官の連携によるキャリアアップのための先進的なプログラム開発や講座の提供等を推進することにより、地域の実情に応じた社会人の職業能力の開発機会の拡大を図ることを目的とする。	専修学校・・・平成16年度は12か所、平成17年度は16か所において、教育プログラム開発を実施した。 大学等・・・平成16年度は2か所、平成17年度は1か所において、キャリアアップ講座を開講するためのプログラム開発を実施した。 地域社会人・・・平成16年度は5か所、平成17年度は4か所において、離職者等を対象としたキャリアアップのための出前講座を提供した。	実施せず(平成17年度限り)	私立専修学校における社会人受け入れ数 平成16年度58,823人、平成17年度56,812人	なし	A	(1)事業ごとに委託先において決定 (2)事業ごとに委託先において決定 (3)事業ごとに委託先において決定 (4)事業ごとに委託先において決定	a, c			
		35【専修学校社会人新キャリアアップ教育推進事業】	文部科学省	50代から60代にかけての層を対象としたキャリアアップ教育及び女性の再チャレンジのためのプログラムの開発を支援し、全国の専修学校への取組の普及を図ることを目的とする。	(平成18年度新規)	以下の4コースの講座を各40名程度の受講生を対象に専修学校に委託して実施する。 ①スキルアップ・専門技術習得コース ②管理能力向上コース ③起業家コース ④女性再チャレンジコース	未実施(平成18年度新規)	なし	A	(1)事業ごとに委託先において決定 (2)事業ごとに委託先において決定 (3)事業ごとに委託先において決定 (4)事業ごとに委託先において決定	a, b, c			
		36【「大学における教育内容等の改革状況について」の公表】	文部科学省	大学における教育内容・方法の改善等の実施状況(編入学の受入れ、大学等における社会人特別選抜の実施、昼夜開講制の推進、夜間大学院の設置、公開講座の実施等)についての調査結果を公表することにより、各大学のより積極的な教育内容等の改善に関する取組を促す。	平成16年度時点において、編入学の受入れ、大学等における社会人特別選抜の実施、昼夜開講制の推進、夜間大学院の設置、公開講座の実施等を行っている大学数等を調査・公表し、各大学においてそれらの取組を行うことを促している。	平成17年度の実施状況を公表する。	平成16年の実施状況では、編入学者数14,905人(前年比298人増)、社会人特別選抜は、学部段階では467大学(前年比15大学増)、大学院段階では371大学(前年比9大学増)、昼夜開講制度は、学部段階では70大学(前年比6大学減)、大学院段階では277大学(前年比15大学増)、夜間大学院の設置は22大学(前年比1大学増)、公開講座の開設は667大学(前年比9大学増)となっている。	なし	D		d			
		37【専門職大学院について】	文部科学省	高度専門職業人養成に目的を特化した大学院の課程として、我が国の社会の要請に応える人材を養成する。	平成15年度設置 10専攻 平成16年度設置 83専攻 平成17年度設置 29専攻	平成18年度設置 19専攻 引き続き、必要に応じて専門職大学院設置のための相談等に応じる。	学校基本調査等を活用して専門職大学院に関する状況を把握している。	なし	B		a, b, c			
		38【通信制大学、大学院について】	文部科学省	教育・学習機会の拡大。	通信教育を実施する大学数及び大学院数については、以下のとおり(放送大学を含む)。 平成16年度 大学数:33、大学院数:18 平成17年度 大学数:35、大学院数:19	平成18年度における通信教育を実施する大学数及び大学院数については、以下のとおり(放送大学を含む)。 大学数:36、大学院数:19 また、引き続き、必要に応じて、通信教育を実施する大学、大学院設置のための相談等に応じる。	学校基本調査の結果を活用し、通信制の大学、大学院の入学人数を把握している。 平成16年度から平成18年度までの結果は以下のとおり(放送大学を含む)。 平成16年度 大学:14,200人、大学院:1,255人 平成17年度 大学:14,090人、大学院:1,228人 平成18年度 大学:13,905人、大学院:1,226人	なし	D		a, b, c			
		○放送大学の整備等・放送大学や放送大学大学院をはじめ時間・空間的制約のない高等教育の機会の提供の推進を促す。(文部科学省)	39【放送大学の充実・整備】	文部科学省	放送大学は、日本全国でいつでも、どこでも、誰でも学ぶことが出来る生涯学習の中核的機関として、ますます多様化、高度化する生涯学習ニーズへの対応などが期待されているところであり、若者等の社会人に対する大学院教育の機会拡充や高等学校卒業後及び中途退学等に対する柔軟かつ流動的な大学進学への機会提供により生涯を通じたキャリアアップの機会の拡大を図ることを目的とする。	在学者数(平成16年度2学期現在):88,877人(男性:39,214人、女性:49,663人) (平成17年度2学期現在):89,389人(男性:38,921人、女性:50,468人)	引き続き放送大学の充実・整備を推進。	放送大学において、学生数10万人を目指す。(2を参照)	なし	B	(1)特になし(支援対象が定まった事業である) (2)インターネット、パンフレット、政府広報	a, b, c		

男女共同参画社会基本計画(第2次) ※明朝体で記載したものは(第1次)	施策の実施状況										備考
	整理番号	施策の名称等	府省庁名	1 施策の目的	2 平成16、17年度の具体的実施状況と実績(個人対象の場合は、女性の内訳)	3 平成18年度の実施予定	4 1の「施策の目的」が達成されたかを検証している場合は、その検証方法と結果	5 関連する施策との連携の取組	6 施策内容による分類 A:直接実施 B:教育機関支援 C:自己啓発支援 D:その他	7 分類別調査項目 ⇒6の回答がA (1)内容の決め方。定期的見直し方法。/ (2)能力開発、生涯学習の時間帯・期間や費用負担等/(3)対象者の選定方法/(4)広報方法 ⇒6の回答がB (1)対象選定方法/(2)広報方法 ⇒6の回答がC (1)対象選定方法/(2)広報方法/(3)助成;対象プログラムの決め方。定期的に見直しの方法。/(4)情報提供、相談等;時間帯・費用負担等 ⇒6の回答がD 「7 分類別調査項目」の回答不要。	
・単位制高等学校や専修学校の整備を推進するとともに、社会通信教育の振興を図るなど多様な学習歴や生活環境を持つ学習者に対する学習機会の提供を促進する。 (文部科学省)	40	【専修学校教育の振興】	文部科学省	専修学校教育の振興を図ることを目的とする。	下記の事業を実施した。 ① 専修学校ITフロンティア教育推進事業 IT革命を支える人材育成の重要性から、実践的職業教育、専門的技術教育に係る十分なノウハウと実績を有する専修学校において、産業界との連携を基盤としつつ専修学校を情報化社会に即応した人材育成のための開拓拠点として体制を整備するための施策を一層推進する。 ② 専修学校先進的教育研究開発事業 人材養成の拠点として十分なノウハウと実績を有する専修学校において、緊急に対応すべき課題に迅速に応えるための新しい教育方法等の研究開発を行うなど、専修学校教育システムの基盤を整備し、専修学校における生涯学習機能を更に充実・強化する。 ③ 専修学校教育重点支援プラン 社会的要請の高い課題に対応する教育内容や方法等についての重点的な研究開発を「研究指定校」として指定した専修学校に委託し、その成果を全国に普及する。 ④ 専修学校を活用した職業意識の啓発推進 若年者の職業意識の高揚を図るため、職業体験講座や講演会などを各地で実施し、職業に必要な技術・技能の学習意欲と職業意識の高揚を図る。 ⑤ 専修学校を活用した若者の自立・挑戦支援事業 正規雇用を目指しながら、それが得られないフリーター等の能力向上のため、産業界との連携・協力による専修学校を活用した短期教育プログラムの開発や、学びながら働く人のための就業を組み込んだカリキュラムの編成等の先進的モデルの開発等、フリーター等が職を獲得する上で必要となる知識・技術に関する教育を提供する。 ⑥ 専修学校社会人キャリアアップ教育推進事業(再掲)	専修学校におけるNPO団体等と連携したニートに対する職業教育支援事業 社会問題となっているニート問題について、各省庁で実施されている事業と連携を取りながら、専修学校とニートを支援しているNPO団体等の連絡協議会を立ち上げ、ニートに対する職業教育を支援する事業を実施する。 専修学校社会人新キャリアアップ教育推進事業(再掲) 専修学校教育重点支援プラン(再掲) 専修学校を活用した職業意識の啓発推進(再掲) 専修学校を活用した若者の自立・挑戦支援事業(再掲)	未実施(平成17年度政策評価実施予定)	なし	A	(1)事業ごとに委託先において決定 (2)事業ごとに委託先において決定 (3)事業ごとに委託先において決定 (4)事業ごとに委託先において決定	a, b, c
	41	【文部科学省認定社会通信教育】	文部科学省	生涯学習の振興を図るため、学校又は民法法人の行う通信教育で、社会教育上奨励すべきものを認定し、その普及を図る。	社会教育法の規定に基づき、学校又は民法法人の行う通信教育で社会教育上奨励すべきものとして認定を与えた課程において、平成16年は約12万9千人が受講した。 また、社会通信教育の受講者の面接指導の機会を提供する受講者研究会を、平成16年度は愛媛県、平成17年度は鳥取県で実施した。	通信教育課程の拡充を図るとともに、受講者研究会を茨城県で開催予定。	未実施	なし	B	(1)申請のあった団体に対し、書類審査・教材審査後に中央教育審議会生涯学習分科会の諮問・答申を受けて決定 (2)パンフレット等	d
	42	【地域子ども教室推進事業(地域教育力再生プラン)】	文部科学省	地域の教育力の再生を図るため、地域の大人の協力を得て、学校の余裕教室や校庭等を活用し、子どもたちの安全で安心な活動拠点(居場所)づくりを支援するため、放課後や週末において、子どもたちが様々な体験活動や地域住民との交流活動等を実施。	地域子ども教室実施箇所数 平成16年度:5,364箇所 平成17年度:7,954箇所	10,000箇所を実施予定	検証方法:平成16年度に事業を実施した運営協議会及び実行委員会に対し、アンケート調査を実施。 分析結果: ○様々な体験活動を地域の大人に教わりながら、また、色々な年齢の子ども同士が一緒に活動することができた。 ○子どもの主体性や積極性の発現を促し、様々な場面における子どもの意欲を向上させた。 ○子どもと保護者の間に話題が増え、家庭教育の充実につながった。 ○学校と地域の大人、保護者の間の理解や連携が進んだ。「地域子ども教室推進事業」実施状況調査報告書総合評価より)	地域教育力再生プラン(地域ボランティア活動推進事業) →地域教育力再生という共通目的のもと、人材の活用等で連携。	A	(1)事業ごとに委託先において決定 (2)事業ごとに委託先において決定 (3)事業ごとに委託先において決定 (4)事業ごとに委託先において決定	d
	43	【地域ボランティア活動推進事業(地域教育力再生プラン)】	文部科学省	地域の教育力の再生を図るため、地域におけるボランティア活動促進のための多彩なプログラム開発を行う事業を実施し、ボランティア活動の全国的な展開を推進する。	平成17年度実績 475事業	平成17年度と同趣旨で引き続き実施	未実施(平成17年度政策評価実施予定)	・地域教育力再生プラン(地域子ども教室推進事業)	A	(1)事業ごとに委託先において決定 (2)事業ごとに委託先において決定 (3)事業ごとに委託先において決定 (4)事業ごとに委託先において決定	d

男女共同参画社会基本計画(第2次) ※明朝体で記載したものは(第1次)			施策の実施状況										備考
整理番号	施策の名称等	府省庁名	1 施策の目的	2 平成16、17年度の具体的実施状況と実績(個人対象の場合は、女性の内訳)	3 平成18年度の実施予定	4 1の「施策の目的」が達成されたかを検証している場合は、その検証方法と結果	5 関連する施策との連携の取組	6 施策内容による分類 A: 直接実施 B: 教育機関支援 C: 自己啓発支援 D: その他	7 分類別調査項目 ⇒6の回答がA (1)内容の決め方。定期的見直し方法。／ (2)能力開発、生涯学習の時間帯・期間や費用負担等／(3)対象者の選定方法／(4)広報方法 ⇒6の回答がB (1) 対象選定方法／(2) 広報方法 ⇒6の回答がC (1) 対象選定方法／(2) 広報方法／(3) 助成;対象プログラムの決め方。定期的に見直しの方法。／(4) 情報提供、相談等;時間帯・費用負担等 ⇒6の回答がD 「7 分類別調査項目」の回答不要。	8 チャレンジの種類による分類 a: 「上」、 b: 「横」、 c: 「再チャレンジ」、 d: a～	備考		
	44【地域と学校が連携協力した奉仕活動・体験活動推進事業】	文部科学省	平成16年度までに全国の都道府県・市町村において、活動に関する情報提供・相談等のコーディネートを行う支援センターや、幅広く関係機関や団体等との連携を図り、ボランティア活動の推進に向けた諸課題について協議を行う推進協議会が整備されるよう支援する。	(平成16年度整備実績) 支援センター整備数 都道府県 46箇所 市町村 1,216箇所 協議会整備数 都道府県 43箇所 市町村 1,018箇所	実施せず(平成16年度限り)	全国に設置された支援センター、協議会整備箇所数により、政策評価を実施。 全国規模で行うボランティア活動に関するコーディネートや情報提供、また、ボランティア活動の促進に向けた諸課題について協議する協議会の整備等、ボランティア活動を促進する環境が広まった。(2参照)	なし	A	(1) 事業ごとに委託先において決定 (2) 事業ごとに委託先において決定 (3) 事業ごとに委託先において決定 (4) 事業ごとに委託先において決定	d			
	45【ボランティア活動広報啓発・普及事業】	文部科学省	国民一人一人が、日常的にボランティア活動を行い、相互に支え合える地域社会を実現するため、ボランティア活動推進フォーラムの開催や広報啓発・普及活動を実施し、地域社会全体でボランティア活動を推進していく気運の醸成を図る。	・イメージキャラクターを活用した広報啓発(ポスター作成、ホームページ開設) ・ボランティア活動推進フォーラムの開催(全国フォーラム・地方フォーラム)	平成17年度と同趣旨で引き続き実施	未実施	なし	C	(1) 特になし (2) ホームページやチラシ等により周知 (3) 該当なし (4) 費用負担なし(ホームページ閲覧に係る通信運搬費を除く)	d			
	46【豊かな体験活動推進事業】	文部科学省	成長段階に応じて、ボランティア活動など社会奉仕体験活動や自然体験活動をはじめ様々な体験活動を行うことで、児童生徒の社会性や豊かな人間性を育む。	・体験活動推進地域・推進校(平成16、17年度:622校) ・地域間交流の実施(平成16年度:96校、17年度:75校) ・長期宿泊体験の実施(平成16、17年度:88校)	引き続き、本事業を実施	小学校・高等学校において既に年7日間以上の体験活動を実施しており、概ね順調に進捗している。平成17年度はこれから評価予定。	豊かな体験活動推進事業における推進校が、新規就農等促進総合支援事業(農林水産省)のモデル地区に Outreach、JA等の協力を得ながら、体験活動を実施する。	A	(1) 事業ごとに委託先において決定 (2) 事業ごとに委託先において決定 (3) 事業ごとに委託先において決定 (4) 事業ごとに委託先において決定	d			
	47【省庁連携子ども体験型環境学習推進事業】	文部科学省	子どもたちの豊かな人間性をはぐくむため、関係省庁と連携して、地域の身近な環境をテーマに、子どもたちが自ら企画し、継続的な体験学習を行う事業を通して、体験型環境学習を推進する。	・モデル事業(委託事業)の実施(H16:24団体36か所 H17:18団体35か所) ・調査研究事業(委嘱事業)の実施(H16:3団体 H17:3団体)	・モデル事業(委託事業)の実施 ・調査研究事業(委嘱事業)の実施	モデルプログラムの開発及び実施状況(2参照)	なし	A	(1) 事業ごとに委託先において決定。 平成18年度は、新たな活動場所による事業を追加している。 (2) 事業ごとに委託先において決定。 (3) 事業ごとに委託先において決定。 (4) 事業ごとに委託先において決定。	d			
	48【青少年長期自然体験活動推進事業】	文部科学省	青少年の長期自然体験の一層の普及、定着を図るため、地方公共団体が自然体験活動推進団体の協力を得ながら、青少年を対象として、野外活動施設や農家などで、2週間程度の長期間、異年齢集団による共同生活を通じた野外活動等の自然体験活動に取り組む事業に対して助成をする。	地方スポーツ振興費補助金として平成16年度20件25事業の実施	平成16年度限り	補助事業の実施状況。25箇所事業を実施した。	なし	B	(1) 補助事業ごとに決定。 (2) 補助事業ごとに計画。参加者の受益者負担あり。 (3) 補助事業ごとに募集し選定。 (4) 補助事業ごとに決定。	d			
	49【青少年の「社会性」を育むための体験活動総合推進事業】	文部科学省	屋内に引きこもりがちな青少年等の悩みを抱える青少年に対し、自然体験や生活体験等の体験活動に取り組む事業の実施を通じて、推進体制のあり方等について実践的に研究することにより、青少年の社会性を育む体験活動を推進する。	モデル事業(委託事業)の実施(H16:13団体)	実施せず(平成16年度限り)	未実施	なし	A	(1) 事業ごとに委託先において決定。 平成18年度は、新たな活動場所による事業を追加している。 (2) 事業ごとに委託先において決定。 (3) 事業ごとに委託先において決定。 (4) 事業ごとに委託先において決定。	d			
	50【問題を抱える青少年のための継続的な場づくり事業】	文部科学省	非行等の問題を抱える青少年の立ち直りの支援策として、地域のボランティア団体、青少年団体、スポーツクラブ等と連携・協力し、社会奉仕活動や体験活動、スポーツ活動などを行うことができる継続的活動の場(居場所)を構築する。	平成16年度においては、「問題を抱える青少年のための継続的な場づくり事業」により非行等の問題を抱える青少年に対して、自立心や社会性を高めていくことを目的とした体験活動やスポーツ活動、社会奉仕活動などを行うことができる継続的な活動の場(居場所)として60箇所の場が構築された。平成17年度においても引き続き、継続的な活動の場を構築した。	問題を抱える青少年のための継続的な場(居場所)の構築を一層推進するため、引き続き、当該事業実施団体への支援を行う。	問題を抱える青少年のための継続的な場(居場所)の構築状況。60箇所の場が構築された。(2参照)	なし	A	(1) 支援対象者は体験活動コーディネーター。 選定方法は、委託先の関係団体が設置する連絡会により協議・選定。(具体的には、退職教員・警官、保護司、青少年育成推進員、NPO団体の関係者等) (2) 警察、教育委員会、関係団体等による対象者や関係施設等へのチラシ配布、ポスター掲示、ホームページへの掲載等。 (3) なし。 (4) 相談等を受けられる時間帯は概ね日中。費用負担はなし。	d			
	51【子どもの「心の教育」全国アクションプラン】	文部科学省	心豊かでたくましく生きることができる青少年をはぐくんでいく社会環境を整備するため、青少年団体をはじめとした社会教育関係団体等が実施する、「心の教育」に関する普及啓発活動等の取組を推進する。	委託事業の実施(H16:6団体)	実施せず(平成16年度限り)	未実施	なし	A	(1) 事業ごとに委託先において決定。 平成18年度は、新たな活動場所による事業を追加している。 (2) 事業ごとに委託先において決定。 (3) 事業ごとに委託先において決定。 (4) 事業ごとに委託先において決定。	d			
52【青少年の自立支援事業】	文部科学省	青少年が自立した人間として成長することを支援するため、青少年の主体性・社会性をはぐくむ社会体験や自然体験等の体験活動を推進する。	モデル事業(委託事業)の実施(H17:36団体)	モデル事業(委託事業)の実施	モデルプログラムの開発及び実施状況。36団体(2参照)	なし	A	(1) 事業ごとに委託先において決定。 平成18年度は、新たな活動場所による事業を追加している。 (2) 事業ごとに委託先において決定。 (3) 事業ごとに委託先において決定。 (4) 事業ごとに委託先において決定。	d				
53【独立行政法人国立オリンピックセンター記念青少年総合センター】(子どもゆめ基金事業費を含む)	文部科学省	青少年教育指導者その他の青少年教育関係者及び青少年に対する研修、青少年教育に関する施設及び団体相互間の連絡及び協力の推進、青少年教育に関する団体に対する助成金の交付等を行うことにより、青少年教育の振興及び健全な青少年の育成を図る。	青少年教育団体が行う自然体験や社会奉仕体験等の体験活動等に対する助成を実施。	なし(平成18年4月1日より独立行政法人国立青少年教育振興機構に統合)	平成16年度独立行政法人国立オリンピック記念青少年総合センターの平成16年度に係る業務の実績に関する評価により検証。 →業務の改善・向上が図られ概ね良好な事業運営に努めていると評価。 平成17年度はこれから評価予定。	なし	B	(1) 助成対象団体からの申請に基づき審査を経て決定。 (2) ・ホームページに募集案内を掲載 ・説明会の開催 ・関係機関へ募集案内を送付	d				

男女共同参画社会基本計画(第2次) ※明朝体で記載したものは(第1次)				整理番号	施策の名称等	府省庁名	施策の実施状況							備考	
							1 施策の目的	2 平成16、17年度の具体的実施状況と実績(個人対象の場合は、女性の内訳)	3 平成18年度の実施予定	4 1の「施策の目的」が達成されたかを検証している場合は、その検証方法と結果	5 関連する施策との連携の取組	6 施策内容による分類 A:直接実施 B:教育機関支援 C:自己啓発支援 D:その他	7 分類別調査項目 ⇒6の回答がA (1)内容の決め方。定期的見直し方法。／ (2)能力開発、生涯学習の時間帯・期間や費用負担等／(3)対象者の選定方法／(4)広報方法 ⇒6の回答がB (1)対象選定方法／(2)広報方法 ⇒6の回答がC (1)対象選定方法／(2)広報方法／(3)助成;対象プログラムの決め方。定期的に見直しの方法。／(4)情報提供、相談等;時間帯・費用負担等 ⇒6の回答がD 「7 分類別調査項目」の回答不要。	8 チャレンジの種類による分類 a:「上」、 b:「横」、 c:「再チャレンジ」、 d:a～	
		54【独立行政法人国立青年の家】	文部科学省	青年の団体宿泊訓練を行うとともに、その設置する施設を青年の団体宿泊訓練のための利用に供すること等により、健全な青年の育成を図る。	青年教育に関するモデル的プログラムの開発や現代的課題に対応した自然体験、農業体験等の事業等を実施。	なし(平成18年4月1日より独立行政法人国立青少年教育振興機構に統合)	平成16年度 独立行政法人国立オリンピック記念青少年総合センターの平成16年度に係る業務の実績に関する評価により検証。 →業務の改善・向上が図られ概ね良好な事業運営に努めていると評価。 平成17年度はこれから評価予定。	なし	C	(1)募集 (2)・ホームページに募集案内を掲載 ・マスコミを活用した広報活動 ・関係機関へ募集案内を送付 (3) (4)食費等の事業を行う上で最低限必要な実費分は参加者負担	d				
		55【独立行政法人国立少年自然の家】	文部科学省	少年を自然に親しませつつ行う団体宿泊訓練を行うとともに、その設置する施設を少年の団体宿泊訓練のための利用に供すること等により、健全な少年の育成を図る。	少年教育に関するモデル的プログラムの開発や現代的課題に対応した自然体験、生活体験等の事業等を実施。	なし(平成18年4月1日より独立行政法人国立青少年教育振興機構に統合)	平成16年度 独立行政法人国立オリンピック記念青少年総合センターの平成16年度に係る業務の実績に関する評価により検証。 →業務の改善・向上が図られ概ね良好な事業運営に努めていると評価。 平成17年度はこれから評価予定。	なし	C	(1)募集 (2)・ホームページに募集案内を掲載 ・マスコミを活用した広報活動 ・関係機関へ募集案内を送付 (3) (4)食費等の事業を行う上で最低限必要な実費分は参加者負担	d				
		56【独立行政法人国立青少年教育振興機構】(仮称)(子どもゆめ基金推進事業費を含む)	文部科学省	青少年教育指導者その他の青少年教育関係者に対する研修、青少年の団体宿泊訓練その他の青少年に対する研修、青少年教育に関する施設及び団体相互間の連絡及び協力の推進、青少年教育に関する団体に対する助成金の交付等を行うことにより、青少年教育の振興及び健全な青少年の育成を図る。	なし(平成18年4月1日独立行政法人国立青少年教育振興機構発足)	青少年教育団体が行う自然体験や社会奉仕体験等の体験活動等に対する助成を実施。 青少年教育に関するモデル的プログラムの開発や現代的課題に対応した自然体験等の事業等を実施。	未実施(平成18年4月1日新規発足のため)	なし	B、C	B (1)助成対象団体からの申請に基づき審査を経て決定。 (2)ホームページに募集案内を掲載 説明会の開催 関係機関へ募集案内を送付 C (1)募集 (2)ホームページに募集案内を掲載 マスコミを活用した広報活動 関係機関へ募集案内を送付 (3)なし (4)食費等の事業を行う上で最低限必要な実費分は参加者負担	d				
	○民間教育事業との連携・民間教育事業者に対して、男女共同参画社会の理念を踏まえながら、事業の実施、相互の連携、地方公共団体との連携を図るよう指導、助言を行うなど、民間教育事業者の健全な発展を促進するよう努める。(文部科学省) また、生涯学習に関する意識啓発等のため、商工会議所が行う生涯学習振興方策に関する国際シンポジウムを開催し、学習機会の提供を図る。(第1次)	57【生涯学習フェスティバル】	文部科学省	広く国民一般に対し生涯学習に係る活動を実践する場を全国的な規模で提供すること等により、国民一人ひとりの生涯学習への意欲を高めるとともに、学習活動への参加を促進し、もって生涯学習の一層の振興に資することを目的とする。	平成16年度:愛媛県において10月9日から13日まで、169会場にて開催し、約46万6千人の入場者があった。 平成17年度:鳥取県において10月9日から15日まで、231会場にて開催し、約28万1千人の入場者があった。	茨城県において10月5日から9日まで水戸市等6地域を中心に開催する予定。	未実施	なし	A	(1)開催都道府県ごとに設置される実行委員会(国や開催都道府県、その域内市町村等で構成)において内容を決定。 (2)開催都道府県ごとに設置される実行委員会において、期間(概ね1週間程度)や時間帯を設定している。会場費は実行委員会負担であり、生涯学習に係る事業を実施するにあたっての費用(一部出展料を含む)については参加団体の負担となっている。参加者は無料(一部材料費等を除く)。 (3)参加団体は公募で募集し、実行委員会事務局において選定している。来場は自由。 (4)インターネット、パンフレット等	d				
		58【ジョブカフェ】	経済産業省	地域の実情にあった、若者の能力向上及び就業促進を図るため、雇用関連サービスを1か所でまとめて受けられるワンストップサービスセンターを設置するもの。	・平成16年度より、雇用関連サービスを1か所でまとめて受けられるワンストップサービスセンター(ジョブカフェ)を設置している。 20のモデル地域においては、経済産業省が、厚生労働省と連携しながら、民間事業者を積極的に活用し、カウンセリングから研修までのサービスを一貫してきめ細かく提供するとともに、企業ニーズに即した職業訓練を実施し、若者の能力開発を図っている。 《ジョブカフェモデル地域の実績》 ○平成16年度(15モデル地域) サービス利用者 約58万人 就職決定者数 約3.2万人 ○平成17年度(20モデル地域) サービス利用者 約99万人 就職決定者数 約6.1万人	引き続き、サービスを実施するとともに、各地域が自立的、継続的にジョブカフェ事業を実施できるよう、運用面、体制面の整備を進める。	(方法) ○ジョブカフェ事業の効果検証に関する調査 ジョブカフェサービスの利用者・利用企業やジョブカフェを利用して就職した者などの視点による、サービスに対する満足度や就職に向けた効果等を調査、評価、分析する。 (結果) ・当初、就職するかどうかに迷っていた人の約5割が就職したいという意志を持つに至るなど、ジョブカフェのサービスの利用を通じて就職意欲が向上していることが確認された。 ・職業訓練については、サービス利用者のうち、約7割が就職につながる効果があったと評価。	○厚生労働省(ハローワーク)、自治体の職業紹介と連携	A	(1)各地域が策定する事業計画、目標に沿って実施するとともに、ジョブカフェ評価委員会の助言を受けながら、事業を評価。 (2)(時間帯・期間・費用負担等)各地域の実施状況により異なる。 (3)原則として、ジョブカフェの登録者による申込み。 (4)各地域において、募集を行っている。	d				
		59【生涯学習活動のIT化支援事業(うち「エル・ネット高度化推進事業」)】	文部科学省	エル・ネット(教育情報衛星通信ネットワーク)を活用した大学公開講座の全国への提供を通じ、公民館等の社会教育施設等における多様な学習機会の提供を支援する。	エル・ネットにより配信された大学公開講座数 226	平成16年度で終了	エル・ネットを活用して提供した大学公開講座数が対前年度比100%以上。 したがって、想定した以上に順調に進捗。	なし	A	(1)事業ごとに委託先において決定。 (2)特になし (3)事業ごとに委託先において決定。 (4)事業ごとに委託先において決定。	d				
	60【地域における教育情報発信・活用促進事業】	文部科学省	エル・ネット(教育情報衛星通信ネットワーク)を活用した地域の特色あるコンテンツの全国発信等を通じ、学習機会の提供を図る。	地域における学習コンテンツの全国への配信数 98	引き続き、本事業を実施。	委託事業の活動内容について、外部の有識者に見ていただき今後の活動への助言を得ている。	なし	A	(1)事業ごとに委託先において決定 (2)事業ごとに委託先において決定 (3)事業ごとに委託先において決定 (4)事業ごとに委託先において決定	d					

男女共同参画社会基本計画(第2次) ※明朝で記載したものは(第1次)			施策の実施状況								備考
整理番号	施策の名称等	府省庁名	1 施策の目的	2 平成16、17年度の具体的実施状況と実績(個人対象の場合は、女性の内訳)	3 平成18年度の実施予定	4 1の「施策の目的」が達成されたかを検証している場合は、その検証方法と結果	5 関連する施策との連携の取組	6 施策内容による分類 A: 直接実施 B: 教育機関支援 C: 自己啓発支援 D: その他	7 分類別調査項目 ⇒6の回答がA (1)内容の決め方。定期的見直し方法。／ (2)能力開発、生涯学習の時間帯・期間や費用負担等／(3)対象者の選定方法／(4)広報方法 ⇒6の回答がB (1)対象選定方法／(2)広報方法 ⇒6の回答がC (1)対象選定方法／(2)広報方法／(3)助成;対象プログラムの決め方。定期的に見直しの方法。／(4)情報提供、相談等;時間帯・費用負担等 ⇒6の回答がD 「7 分類別調査項目」の回答不要。	8 チャレンジの種類による分類 a: 「上」. b: 「横」. c: 「再チャレンジ」. d: a～	
	61【教育用コンテンツの活用・促進事業(うち「教育用コンテンツの奨励事業」)】	文部科学省	教育上価値が高く、学校教育又は社会教育に利用されることが適当と認められる作品を選定し、普及・促進を図る。	奨励事業の選定数、応募数 平成16年度実績 332	引き続き、本事業を実施。	昨年と比較して、同数以上の選定数があったことから、概ね順調に進捗していると判断。	なし	C	(1)教育映像等審査規定によって選定する。 (2)選定を受けた映画会社等が、文部科学省の規定に従って独自に広報を行う。 (3)該当なし (4)情報提供または相談等に関しては、基本的に業務時間内の範囲で行っている。	d	
	62【学習素材のデジタル化連携促進事業】	文部科学省	国民生活に身近な課題を題材とした、生涯学習のためのコンテンツ制作を支援するため、学習者同士の学び合いの中から手作りの学習素材を作り出す実践活動を通して、学習者が相互に触れ合いながら情報収集や提供活動が行えるよう、地域間・分野間・組織間を越えた広範な活動連携を促進させるための事業を実施。	有識者から構成される「連携促進委員会」を設置し、学習素材の収集・提供活動のための企画・立案を行うとともに、モデル地域として3地域を選定し、それぞれ「食と農」「関東網の道」「防災学習」をテーマとした学習の実践事業を実施。	引き続き、本事業を実施。	未実施	なし	A	(1)年度毎に、連携促進委員会において内容等を精査している。 (2)特になし (3)各モデル地域において、受講者を募集している。 (4)インターネット、パンフレット等により周知	d	
	63【社会教育活性化21世紀プラン】	文部科学省	消費者問題、健康問題、職業能力向上等、現代的課題に関するモデルプログラムを開発するとともに事例を収集し全国に普及する。	平成17年度実績 ・災害に対する公民館のあり方に関する調査研究を実施するとともに、公民館職員等の対応マニュアルを作成し関係機関に配布。 ・地域に広がる消費者トラブル・被害の防止を図る観点から、消費者教育に関する教材を作成し、関係機関へ配布。 ・地方の博物館等の適切な運営のために、自己点検や評価等で活用できる博物館の経営・運営について指標(ベンチマーク)づくりを行い関係機関に配布。	平成17年度と同趣旨にて実施予定。	未実施(平成17年度政策評価実施予定)	なし	A	(1)事業ごとに委託先において決定 (2)事業ごとに委託先において決定 (3)事業ごとに委託先において決定 (4)事業ごとに委託先において決定	d	
	64【大学における単位認定】	文部科学省	単位認定の弾力化を図るため 様々な学習活動の成果が適切に評価されるような社会の実現に向け、生涯学習施策に関する調査研究を行うとともに、大学等において専修学校での学習の成果などを単位として認定することを奨励する。(文部科学省) 様々な学習活動の成果が適切に評価されるようにするために、学習成果の活用に関する調査研究を行うとともに、文部科学省認定技能審査を引き続き実施し、大学等において専修学校での学習の成果や文部科学省認定技能審査に合格した場合などを単位として認定することを奨励する。(第1次)	平成16年度時点において、専修学校での学習の成果などを単位として認定している大学数を調査・公表し、各大学において、専修学校での学習の成果を単位として認定することを促している。	平成17年度の実施状況を公表する。	専修学校での学習の成果などを単位として認定している大学数を調査している。平成16年度の実施状況は、336大学(前年度比37大学増)となっている。	なし	D	なし	d	
	65【独立行政法人国立女性教育会館情報事業】	文部科学省	男女共同参画及び女性・家庭・家族に関する基本的かつ全国的な資料・情報を収集・提供するとともに、利用しやすいポータルとデータベースの充実を図る。	所蔵資料(平成18年3月現在) 図書 83,251冊 地方行政資料 22,256冊 雑誌 3,256種 新聞 75種 新聞切り抜き 198,051点 文献情報データベース(平成18年3月現在) 図書 63,358件 雑誌 3,256件 地方行政資料 19,403件 和雑誌記事 48,766件 新聞記事インデックス 198,051件 女性関連施設データベース 590件(施設) 女性学・ジェンダー関連科目データベース 961大学 15,945科目 女性と男性に関する統計データベース 551件 子育てネットワークデータベース 5,139件 男女共同参画人材情報データベース 434件 女性のキャリア形成支援サイト(平成18年3月27日開設)	引き続き、男女共同参画及び女性・家庭・家族に関する国内外の資料を収集・整理し、女性教育情報センターにおいて提供するとともに、ポータルとデータベースの追加・更新をする。	平成16年度独立行政法人国立女性教育会館平成16年度に係る業務の実績に関する評価により検証。 →中期目標・中期計画に照らして達成。 平成17年度はこれから評価予定。	なし	C	(1)・レファレンスによるニーズ等を把握。 (2)・研修事業等の開催期間中は開館時間の延長している。文献複写サービスは費用負担あり。 (3)なし(施設利用については目的により目的利用者と一般利用者に区別) (4)・都道府県教育委員会・男女共同参画担当や女性関連施設、国公立大学等にリーフレットを送付。 国立女性教育会館ホームページでも広報。	a, b, c	
	66【男女の家庭・地域生活充実支援事業】	文部科学省	主に男性の家庭・地域活動の両立を支援するモデルになるような事業及び男性とのパートナーシップを図りつつ、女性の社会参画を支援するための学習やその成果の普及を図る。	委託件数:8カ所	なし(平成16年度で終了)	男女共同参画の促進に資するモデル事業の実施数により検証。 地方において本事業をモデルとした自主的な取組等が見られ、成果が普及していると評	なし	A	(1)年度ごとに計画を提出させ、事業の趣旨に合致しているものを選考、委託している。 (2)計画毎に異なる(委託先において計画) (3)計画毎に異なる(委託先において計画) (4)委託先において企画・実施	a, d	

男女共同参画社会基本計画(第2次) ※明朝体で記載したものは(第1次)	施策の実施状況											備考
	整理番号	施策の名称等	府省庁名	1 施策の目的	2 平成16、17年度の具体的実施状況と実績(個人対象の場合は、女性の内訳)	3 平成18年度の実施予定	4 1の「施策の目的」が達成されたかを検証している場合は、その検証方法と結果	5 関連する施策との連携の取組	6 施策内容による分類 A: 直接実施 B: 教育機関支援 C: 自己啓発支援 D: その他	7 分類別調査項目 ⇒6の回答がA (1)内容の決め方。定期的見直し方法。／ (2)能力開発、生涯学習の時間帯・期間や費用負担等／(3)対象者の選定方法／(4)広報方法 ⇒6の回答がB (1) 対象選定方法／(2) 広報方法 ⇒6の回答がC (1) 対象選定方法／(2) 広報方法／(3) 助成;対象プログラムの決め方。定期的に見直しの方法。／(4) 情報提供、相談等;時間帯・費用負担等 ⇒6の回答がD 「7 分類別調査項目」の回答不要。	8 チャレンジの種類による分類 a: 「上」、 b: 「横」、 c: 「再チャレンジ」、 d: a～	
様化・高度化した学習需要や情報ニーズに対応する生涯にわたる学習機会を充実させる。(文部科学省)	67	【女性のキャリア形成支援プラン】	文部科学省	キャリア形成支援事業の委託等を行うことにより、女性が社会で十分能力を発揮し、多様なキャリアを形成するための支援策について調査研究を行い、その成果の普及を図る。	委託件数 (ア) 女性のキャリア形成支援事業委託先 平成16年度及び平成17年度各7カ所 (イ) 上へのチャレンジ支援事業委託先 平成17年度 6カ所	・女性のキャリア形成支援事業 継続事業の3年目にあたり、引き続き委託先ごとに事業を実施 ・上へのチャレンジ支援事業 18年度の委託先について選定し、委託先ごとに事業を実施 ・女性の理工系進路選択支援事業 18年度の委託先について選定し、事業を実施	平成16年度 男女共同参画の促進に資するモデル事業の実施数により検証。概ね順調に進捗している。 平成17年度はこれから評価予定。	なし	A	(1) 年度ごとに計画を提出させ、事業の趣旨に合致しているものを選考、委託している。 (2) 計画毎に異なる(委託先において計画) (3) 計画毎に異なる(委託先において計画) (4) 委託先において企画・実施	・女性のキャリア形成支援事業c、d ・上へのチャレンジ支援事業a ・女性の理工系進路選択支援事業b	
○女性の能力開発の促進 ・職業生活に必要な能力開発のための学習プログラム等の充実及び学習機会の提供に努める。特に、結婚・出産等により、職業生活の中断を余儀なくされた女性に配慮する。(文部科学省)	68	【独立行政法人国立女性教育会館事業】(再掲) 【専修学校新社会人キャリアアップ推進】(再掲) (※女性の再チャレンジコースのみ)	文部科学省									
○女性の学習グループの支援 ・女性団体・グループ、NPO等の学習活動の支援、リーダー養成に努め、女性の社会参画の促進を図るとともに、参画した女性の活動成果の普及促進に努める。また、女性団体等の情報活用能力の向上のための取組を促進する。(文部科学省)	69	【独立行政法人国立女性教育会館研修事業】	文部科学省	女性のエンパワーメントの促進を図るため、女性教育指導者等を対象に女性教育、家庭教育に関する事業の企画立案及び団体・グループ等の活動の推進に必要な専門的知識・技術習得などを図る研修事業を実施。	「女性のキャリア推進セミナー」 「女性のエンパワーメント支援セミナー」を実施 参加者数 平成16年度 参加者 52名 うち女性 51名 平成17年度 参加者 32名 うち女性 30名	「女性のキャリア形成支援推進研修」「男女共同参画のための研究と実践の交流推進フォーラム」	平成16年度 独立行政法人国立女性教育会館平成16年度に係る業務の実績に関する評価により検証。 →中期目標・中期計画に照らしてほぼ達成。 平成17年度はこれから評価予定。	なし	A	(1) ・年度ごとに内容を精査し、決定。 (2) ・事業毎に時間帯や期間・費用負担等について決定 (3) ・1施設、1団体1名を原則に選考。 (4) ・都道府県教育委員会、男女共同参画担当や女性関連施設、国公立大学等に開催要項を送付。 会館ホームページでも広報。	a	
○独立行政法人国立女性教育会館の事業の充実等 ・独立行政法人国立女性教育会館においては、国内外の女性教育のナショナルセンターとして、基幹的な女性教育指導者の育成、女性のチャレンジ支援のための情報提供やDV問題教育プログラム開発など喫緊の課題への対応、アジア太平洋地域等の女性のエンパワーメント支援、女性アーカイブセンター機能の充実等を行う。(文部科学省) 国立女性教育会館において、女性教育指導者その他の女性教育関係者に対する研修、女性教育、家庭教育に関する専門的調査・研究、情報収集・整理・提供を行うとともに、女性教育関連施設と連携を図りつつ、男女共同参画社会の形成の促進に努める。さらに、国内外の関連機関・施設、団体・グループ、個人等とのネットワークを充実し、女性情報ネットワークの拠点としての機能の強化を図る。また、公私立の女性教育関連施設の運営及び情報のネットワーク化の推進、地域の実情に応じた学習機会の提供、相談、調査研究等の各種事業の支援を図ることにより、地域における女性の生涯学習を総合的に推進する。(第1次)	70	【独立行政法人国立女性教育会館の事業の充実】	文部科学省	独立行政法人国立女性教育会館は、女性教育指導者その他の女性教育関係者に対する研修、女性教育に関する専門的な調査及び研究等を行うことにより、女性教育の振興を図り、男女共同参画社会の形成の促進に資することを目的とする。	利用者数 平成16年度 116,808名 うち女性 77,592名 平成17年度 129,465名 うち女性 88,979名 ホームページアクセス件数 平成16年度 321,000件/平成17年度 363,000件 所蔵資料(平成18年3月現在) 図書 83,251冊/地方行政資料 22,256冊/雑誌 3,256種/新聞 75種/新聞切り抜き 198,051点 文献情報データベース(平成18年3月現在) 図書 63,358件/雑誌 3,256件/地方行政資料 19,403件/和雑誌記事 48,766件/新聞記事インデックス 198,051件 女性関連施設データベース 590件(施設) 女性学・ジェンダー関連科目データベース 961大学 15,945科目 女性と男性に関する統計データベース 551件 子育てネットワークデータベース 5,139件 男女共同参画人材情報データベース 434件 女性のキャリア形成支援サイト(平成18年3月27日開設)	・基幹的な女性教育指導者等の資質・能力の向上 「女性関連施設・団体リーダーのための男女共同参画推進研修」「女性関連施設に関する調査研究」等	平成16年度 独立行政法人国立女性教育会館平成16年度に係る業務の実績に関する評価により検証。 →中期目標の達成に向けて着実に成果をあげていると評価。 平成17年度はこれから評価予定。	なし	A、C	(1) 独立行政法人国立女性教育会館評価部会の年度評価等をもとに見直し。 (2) 事業毎に時間帯や期間・費用負担等について決定。 (3) なし(施設利用については目的により目的利用者と一般利用者に区別) (4) ・都道府県教育委員会・男女共同参画担当や女性関連施設、国公立大学等に開催要項を送付。 国立女性教育会館ホームページでも広報。	a、b、c	

男女共同参画社会基本計画(第2次) ※明朝体で記載したものは(第1次)	整理番号	施策の名称等	府省庁名	施策の実施状況							備考
				1 施策の目的	2 平成16, 17年度の具体的実施状況と実績(個人対象の場合は、女性の内訳)	3 平成18年度の実施予定	4 1の「施策の目的」が達成されたかを検証している場合は、その検証方法と結果	5 関連する施策との連携の取組	6 施策内容による分類 A: 直接実施 B: 教育機関支援 C: 自己啓発支援 D: その他	7 分類別調査項目 ⇒6の回答がA (1)内容の決め方。定期的見直し方法。／ (2)能力開発、生涯学習の時間帯・期間や費用負担等／(3)対象者の選定方法／(4)広報方法 ⇒6の回答がB (1)対象選定方法／(2)広報方法 ⇒6の回答がC (1)対象選定方法／(2)広報方法／(3)助成;対象プログラムの決め方。定期的に見直しの方法。／(4)情報提供、相談等;時間帯・費用負担等 ⇒6の回答がD 「7 分類別調査項目」の回答不要。	8 チャレンジの種類による分類 a:「上」, b:「横」, c:「再チャレンジ」, d:a～

※ 8 チャレンジの種類による分類には、直接各チャレンジを目的としていない施策も含まれている。

資料6

能力開発・生涯学習施策に関する各府省ヒアリングについて

1 ヒアリング対象の府省

内閣府・総務省・文部科学省・厚生労働省・農林水産省・経済産業省

2 ヒアリング日程

第15回監視・影響調査専門調査会(10月23日)

文部科学省・農林水産省・総務省

第16回監視・影響調査専門調査会(11月13日)

厚生労働省・内閣府・経済産業省

3 ヒアリングの趣旨

個別の施策についての検討・評価を主たる目的とするものではなく、能力開発・生涯学習施策全体としての方向性や施策の充足の状況などを検討するために実施した。

4 主なヒアリング項目

(1) 各省共通のヒアリング項目

- ①施策の立案及び評価に際して施策に関する男女別のニーズや効果に関するデータを把握し利用しているか
- ②施策の評価について、事業実施の実績などのアウトプットだけではなく、その後の就労への結びつきやマクロデータの変化などアウトカムでの評価を行っているか
- ③個別施策単位のみでなく、能力開発または生涯学習施策の事業全体として評価をしているか
- ④施策間の連携について、関連する分野・テーマの施策や、「能力開発についての動機付け」―「能力開発」―「就労支援」など、能力開発に関する一連の施策が連携して行われているか
- ⑤企業等(農業経営、NPO等も含む)の人材ニーズを能力開発プログラムに反映させているか

(2) 厚生労働省個別のヒアリング項目

- ・雇用形態の多様化に即した対応がされているか
(例えば、近年増加している非正規社員は企業における能力開発からはずれやすい傾向があると考えられるが、訓練給付金制度の対象となるための雇用保険の加入者は正社員が中心であること、など)
- ・企業が雇用を拒んだ場合、拒まれた者の特定の能力の不足などその理由を明確にさせ、その者が当該能力に関する訓練等を終了した場合、当該企業はその者を責任を持って雇用するといった仕組みについての考え
(強制的な制度としてだけでなく、企業のニーズ把握→労働者の紹介→労働者の面接・試し雇用→雇用拒否(理由明示)→訓練・研修→雇用、といった流れをつくることについて)