

**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
施策の実施状況の監視・影響調査について**

(多様な選択を可能にする能力開発・生涯学習施策について)

平成19年5月24日

男 女 共 同 参 画 会 議

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 施策の実施状況及び今後の取組に向けての意見

男女共同参画会議は、男女共同参画社会基本法(平成 11 年法律第 78 号)第 22 条第 4 号に基づき、第 21 回男女共同参画会議(平成 17 年 12 月 26 日)において今後重点的に監視及び影響調査を行うこととされた男女共同参画基本計画の重点目標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」に掲げる施策について、別添調査報告書のとおり、監視・影響調査を実施した。

関係施策の着実かつ効果的な推進を図る観点から今後の取組に向けて留意することが重要と考えられる事項について、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、以下のとおり意見を述べるものである。

多様な選択を可能にする能力開発・生涯学習施策について

1 基本的な考え方

：誰でもいつでもどこでも能力開発・生涯学習に参加できる参加保障の体制作り

少子高齢化、高度情報化、国際化等により、産業構造の急速な変化、雇用・就業形態の多様化が進む中で、多様な人材の育成が不可欠と考えられ、国民一人ひとりが、変化に対応して絶えず新しい知識や技能を習得し、能力を発揮することができる、いつでもやり直しのきく社会の実現を目指すことは重要である。そのためには、誰でもいつでもどこでも能力開発・生涯学習に参加できる参加保障の体制を作る必要がある。男女共に人生の各段階で多様な選択肢が用意され、必要な能力を開発して一人ひとりが望む選択を取れることは、人材の能力を生涯にわたり最大限発揮できることにつながり、ひいては我が国の社会経済の発展にも寄与することになる。

現在の女性をめぐる状況を見ると、働き方を含め女性の生涯を通じた選択は非常に多様化しており、正規雇用、パートタイム、派遣等多様な形での雇用のほか、子育てや地域活動、起業等でのビジネスチャンスの獲得など、様々な分野で活躍している。しかし、いったん退職すると子育て期に就業希望がかなわない状況や、退職に伴う機会費用が大きい等の現実直面することなどから、子育てや介護等によりいったん離職した女性に対し魅力ある再チャレンジの道を開くことの重要性が指摘されるほか、若年層の女性正規雇用者割合が減少している状況等も指摘されている。

こうした状況の中、女性の能力開発に関しては、例えば女性は家庭生活との両立のため非正規雇用を選択する場合も多いが、正規雇用に比べて非正規雇用に対する能力開発機会が少ないことや、同じ正規雇用であっても、業務の与え方の積み重ねや配置の在り方等雇用管理面における問題等から就く職務に男女の違いが存在することなどから、職務に応じて受ける能力開発機会にも実質的な男女間の格差が生じることがある。また、子育てや介護等により離職した女性は、外出への制限等から能力開発機会を得づらくなっているという特徴がある。今後、女性がライフステージに応じて多様な選択を取ることも明示的に考えた効果的な能力開発・生涯学習の実施により、更なる女性の能力発揮が期待されると言えよう。

以下に、女性の多様な選択を可能にする能力開発・生涯学習に関して、第一として、能力開発・生涯学習施策の内容面での充実を、第二として、施策を効果的に実施するための男女別データの整備の推進等を、第三として、施策が雇用形態等女性の多様な選択に対して中立的に働いているかなどという観点から、施策に関連する様々な制度や環境の整備を求めている。

また、それぞれの項目ごとに、各府省において、当面、積極的に取り組むことを求める施策を「 」の中に例示している。これらの取組については、内閣府男女共同参画局において、今後とも状況把握に努め、必要な対策を講じていく必要がある。

2 女性のライフステージごとのニーズに即した能力開発・生涯学習施策

(1) 就業・起業や地域活動への参画につながる能力開発・生涯学習の実施

女性のライフステージごとのニーズに即した多様な選択を可能とするには、希望する就職を後押しする能力開発・生涯学習の実施や、就職後の継続した資格取得や能力開発への支援、再就職、特に別の分野へのチャレンジ(横へのチャレンジ)や、起業、NPOや地域活動等にもつながる能力開発への支援等が必要である。こうした支援の場として、学校教育の終了後、いったん社会に出た後に社会人に対して行われるリカレント教育の実施は重要であり、高度の専門性を求められる職業人の養成を行う専門職大学院などの活用も望まれる。

別の分野へのチャレンジ支援の一環として、科学技術分野に関しては、従来、男性が就くことの多かった職業のイメージが学生の職業選択に影響を与えているとの指摘があり、科学技術分野の仕事にチャレンジする女性の支援が望まれる。農業分野に関しては、「農業構造動態調査」等によると新規就農者に占める女性の割合は少ない状況にあるが、今後、農業従事者の大幅な減少が見込まれることから、農業に携わる幅広い人材の育成・確保を推進することが望まれており、農業生産や農村社会での女性の活躍が期待される。

女性の起業やNPO、地域活動については、子育て中あるいは子育てが一段落した後で自らの能力をいかす雇用以外の新たな活躍の場として注目される。しかし、財務・会計知識の取得やマネジメント能力の開発等の経験を持たず、融資の獲得や事業経営等に悩む女性起業家も少なくない。NPOや地域活動等に当たっても、活動持続のための事業経営のノウハウ支援が必要である。事業開始時もさることながら、事業の継続を望む女性に対する継続した支援が必要である。

現在、教育訓練サービスの多くは民間で担われており、パートタイムや派遣等、非正規雇用者に対する能力開発機会の提供が不十分であることなどが指摘されている。非正規雇用者、別の分野へのチャレンジを目指す人、起業やNPO、地域活動等を希望する人等に対する能力開発・生涯学習機会は、民間企業等での十分な提供が期待できないことも予想され、公共部門においてこうした者を対象とする能力開発・生涯学習の実施を重点的に担うという役割分担意識を持つことは重要である。

2(1) 就業・起業や地域活動への参画につながる能力開発・生涯学習の実施

女性が長期的なライフプランニングを描くことを支援する情報提供等を行う。

(内閣府)

就労につながりやすくするため、企業の期待する能力を更に把握し、そのニーズに合わせた能力開発を行う。(厚生労働省、経済産業省)

女性の比率の低い科学技術等の分野へのチャレンジを目指す女性を支援する情報提供や、進路選択を控える女子中高生・大学生等に対して理工系分野への選択を支援する情報提供を行う。(内閣府、文部科学省)

農業への新規就業者に対する支援の一環として、就業形態や性別等を問わず農業

への新規就業希望者に対する支援を充実させる。(農林水産省)

起業に当たり、中小企業診断士等の専門家からの指導・助言を通じた研修、女性と仕事の未来館における起業支援セミナーの実施や専用サイトの運営による情報提供等を通じ、事業資金調達、管理・財務業務知識といった創業に必要とされる実践的能力の習得への支援を行う。また、子育てする女性等の起業に着目した助成制度、低利融資制度の運用を行う。さらに、創業時ばかりでなく、起業後間もない女性にメンター(先輩の助言者)を紹介する等、事業の継続を望む女性に対して継続した支援を行うよう努める。(厚生労働省、経済産業省)

NPOや地域活動等を希望する女性等に対する能力開発・生涯学習の更なる実施や支援を検討する。(内閣府、文部科学省、厚生労働省)

(2) 子育て等による就業中断期の存在も考慮した能力開発・生涯学習の実施

現在、出産を機に約7割の女性が退職しており、また、介護や夫の転勤等の事情により就業を中断する女性も多い。こうした女性に対し、希望に沿った再就職等の実現など魅力ある再チャレンジの道を開くことは、男女がその個性と能力を充分に発揮できる男女共同参画社会を実現していく上で重要である。このため、女性のライフステージとして、就業中断期が存在することも考慮した能力開発・生涯学習の実施が求められる。

就業中断期の女性は、就業していない者、すなわち非就業者と区分されるが、現状においては、非就業者に関する情報自体が不足しているため、非就業者の能力開発・生涯学習に対するニーズの把握や支援の企画立案が難しい状況にある。非就業者に関しては、関連する情報把握に努め、その能力開発支援の充実に特に公共部門において重点的に取り組んでいくことが重要である。

また、特に外出等に制約の多い就業中断期の女性に関しては、能力開発機会を提供する際、育児、介護等に配慮した柔軟な時間設定や身近な場所での提供、託児場所の確保等が求められる。特に、情報化が進展した現在、インターネットを活用した支援、例えばeラーニング等を活用した家庭での能力開発機会の提供支援等も有効と考えられる。こうした点に留意して就業中断者の能力開発機会の提供支援に尽力し、また、再就職後も、その能力発揮の一層の支援に努めるべきである。

2(2) 子育て等による就業中断期の存在も考慮した能力開発・生涯学習の実施

① 就業中断期の存在も考慮した能力開発・生涯学習の実施

子育て等による就業中断期の女性に対する学習の機会や能力開発機会の提供を支援するとともに、再就職後の更なる能力開発・能力発揮の一層の支援に努める。

(内閣府、文部科学省、厚生労働省)

子育て中の求職者や母子家庭の母等困難な状況を抱えた女性に対して、育児時間に配慮した柔軟な時間の設定や保育面への配慮を行った能力開発・生涯学習機会を提供する。(文部科学省、厚生労働省)

情報化の進展を踏まえ、eラーニング等、インターネットを活用した家庭での能

力開発機会の提供を支援する。また、子育て等と両立しやすい就業形態としてテレワークを活用して在宅就業する者に対して、能力開発機会の提供を支援する。(経済産業省、文部科学省、厚生労働省)

また、男女共同参画センター等に対し、能力開発機会の更なる提供を求める。さらに、子育て等で就業中断中の女性等の就業訓練や再雇用を支援する企業等への公益法人を通じた寄附や母子家庭の母を一定率以上雇用する企業に対する寄附について税制優遇措置を適用する。(内閣官房・内閣府)

② 非就業者の現状やニーズの把握

非就業者の増加等就業構造の変化に鑑みて、各種調査において非就業者に関する情報を更に詳細に把握することに加えて、訓練や自己啓発の実施状況等、職業能力開発に関連する情報についても把握する。(総務省、厚生労働省)

また、インターネットを利用した調査等を実施し、外出等に制約の多い就業中断期の女性の現状や長期的ライフプランニングに関するニーズの把握に取り組む。

(内閣府)

(3) 子育てや地域活動経験等をいかした職業能力開発の実施

少子高齢化による人口構造の変化や就業形態の多様化・流動化等により、企業には従来にも増して多様な人材の活用が求められているが、企業では、いったん就業を中断したり、就業は継続しつつ仕事と生活の調和を図りながら子育てや地域活動経験等を積んだ者に対して、従来は必ずしも積極的な評価をしてこなかった。しかし、子育てや地域活動経験等からは、企業内での業務だけにとどまらない多様な価値観や幅広い視野、組織や肩書きにとらわれない人とかかわり方や地域での生活者としての視点等が育まれ、社員資質の向上や能力向上につながることもなる。今後は、企業においてもこうした経験を積極的に評価し、男女ともに子育てや地域活動経験をいかした職業能力の開発に尽力し、再チャレンジする女性の能力発揮を図ることが、活力ある企業活動にもつながると考えられる。

子育てや地域活動経験等が職業能力としていかされる具体的な例としては、例えば家事や子育て、介護体験を関連する商品開発やマーケティングにいかしたり、地域活動で得られた地域に関する知識や人脈を営業活動等にいかすことができれば、企業に大きな利益をもたらすことも可能である。また、家事や子育てで培われる複数の業務を同時に処理する時間管理能力やコミュニケーション能力等も就業に必要な能力の一部と評価し得るものと考えられる。特に、コミュニケーション能力等職業に就くに当たり必要とされる基礎的な能力の開発はすべての職業人に必要とされ、企業もまたその必要性を認識しているところである。さらに、企業が社会的責任(CSR)を意識して各種社会貢献事業を行う際には、地域活動やボランティア活動経験のある女性を企画・立案に参画させることが事業の効果的な実施につながる例もある。このような能力に対する企業側の積極的な評価に期待したい。

子育てや地域活動経験等から培われる能力を職業能力として企業が認識するためには、職業能力の適正な認定、評価が重要な課題である。子育てや地域活動経験等から培われた能力のうち職業能力の一部と評価できる能力はどのような能力か分析し、再就職の面接の場や就業後の人事評価の場において誰がどのような形で能力を判定するかなど具体的な場を想定して認定、評価方法を検討し、その情報を広く提供することが必要である。その際、例えば職場の人事評価においても、社員が仕事と生活を調和させながら家事、子育て、介護や地域活動等を経験することが、多様な発想や業務の効率化等の形で仕事にいかされているのではないかという観点を取り入れることが重要である。

企業側に評価が求められる一方において、子育てや地域活動経験等をキャリアにつなげるためには、これらの経験により培われる能力を本人自身がまず自覚し、評価することもまた重要である。子育て期の女性の中には、家事や育児に専念していたことにより社会参加に対する自信を喪失するなど、子育て期の女性に特有の事情が存在する場合もあり、子育てや地域活動経験等から職業能力につながる能力が培われ得ることを認識していない女性も多い。子育てや地域活動経験等により培われた能力を本人自身が認識、評価し、職業能力につなげようとする本人の意識啓発、言わば“マインドアップ”が、“キャリアアップ”につながる前提として必要であり、職業能力開発の一環としてこうした“マインドアップ”を位置付けることが重要である。

2(3) 子育てや地域活動経験等をいかした職業能力開発の実施(内閣府、文部科学省、厚生労働省)

子育てや地域活動経験等により培われる能力のうち、就業に必要な能力の一部と評価できるのはどのような能力か、培われた能力は更にどのように開発するか、能力の判定はどのように行うのが適当かなどを検討する。

また、子育てや地域活動経験等をいかした職業能力の開発に尽力することが、人材の能力発揮や活力ある企業活動につながることを認識し、企業等の意識改革を求める広報啓発活動を推進する。

さらに、子育てや地域活動経験等により培われた能力を本人自身が認識、評価し、職業能力につなげようとする本人の意識啓発、言わば“マインドアップ”を図るための講座を、能力開発・生涯学習において積極的に実施する。

(4) 能力開発・能力発揮の意欲向上の促進

自らの能力を開発し、その能力を発揮する意欲を高めるには、能力開発・能力発揮の目標が必要である。しかし、子育て等による就業中断期も現に存在し、管理職に昇進する女性もごく限られている現状においては、身近にロールモデルがなく、将来像が描けないことなどから、能力開発・能力発揮の目標を持ちづらい女性が多いことが推測される。このため、能力開発・能力発揮の意欲向上を促進し、管理職への昇進等女性の上へのチャレンジを支援することが求められる。

企業には、女性を採用し、ロールモデルとなる女性を育成し、後輩女性にロールモデ

ルとして示したり、具体的なキャリアパスを提示するなど、女性がライフステージを経てなお活躍できる可能性を描けるよう支援し、能力開発・能力発揮の意欲の向上に努めることが期待される。また、先輩女性から悩み等に対する助言、指導を得られるメンター制度の導入も有効であろう。一度採用し、育成してきた人材が退職した場合の損失の大きさに鑑みると、就業を継続する女性の増加は、ひいては効果的かつ継続した企業活動の拡大につながるものと考えられる。

2(4) 能力開発・能力発揮の意欲向上の促進

企業に対し、女性の採用、ロールモデルの育成、具体的なキャリアパスの提示、メンター制度の導入等を求める広報啓発活動を推進する。(内閣府、厚生労働省、経済産業省)

女性が長期的なライフプランニングを描くことを支援する情報提供等を行う。
(内閣府)

3 施策をより効果的に実施していくための取組

(1) 男女別データの整備等の推進

男女別データを整備し、男女ごとの実態やニーズを把握することは、たとえ女性のみを対象とする施策でなくとも男女共同参画の観点から関連施策を考えるに当たり必要不可欠であるにもかかわらず、今回の監視・影響調査の対象となった能力開発・生涯学習施策において、男女別データを取得していないものが数多く存在している。男女別データの整備の重要性に鑑み、能力開発・生涯学習施策についても、関係各方面の理解を得て男女別データの整備に尽力すべきである。

男女別データを把握することにより、男女の実態やニーズを把握した上で能力開発・生涯学習施策の効果的な企画立案を行うことが可能となるほか、施策の実施後にも、男女別データに基づく施策の評価等を行い、施策の改善につなげることができるようになる。

3(1) 男女別データの整備等の推進

男女別データの整備を進める。(各府省) 今回の監視・影響調査において各府省からのヒアリング等で指摘のあった施策は以下のとおりである。

- ・能力開発・生涯学習に関する各種相談、セミナー、訓練等の参加者の男女別データ(文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省)
- ・キャリア形成促進助成金の対象者の男女別データ(厚生労働省)
- ・ジョブカフェの利用者の男女別データ(厚生労働省、経済産業省)
- ・テレワーカーの女性データの更なる充実に努める。(国土交通省他)
- ・女性の農業経営、農村女性の社会参画に関する調査への男性の追加に努める。また、全体の中の女性の状況を、男性も含めた分析を行う等により明確化するよう留意する。(農林水産省)

また、施策・事業の企画立案段階や実施後の評価は、ニーズや参加者、効果等に関する男女別のデータを整備し、それを踏まえて行うよう留意する。(各府省)

さらに、委託事業の場合、委託先との契約時に事業に関連する男女別データの取得を条件に盛り込むよう留意する。(各府省)

(2) 評価の推進

政策を企画立案し、実施した後に、直接的効果や波及効果(副次的効果)あるいは意図しない効果について調査、評価を行い、次の政策の企画立案につなげるという政策のマネジメントサイクルを確立することは、より効率的な政策への改善のため重要である。特に、従来軽視されがちであった政策の実施後の評価機能については、評価意識の向上や評価手法の開発等に向けた取組が開始されており、中長期的には評価システムの確立が求められる。

能力開発・生涯学習分野においては、人材育成には非常に時間がかかることを前提とした評価手法の未確立や、人材育成の成果を図る適切な指標の選定の困難さなど、評価システムの確立にはなお課題が多い状況である。また、能力開発・生涯学習は多様な主体により実施されているため、例えばNPOや民間企業、参加者等も含めた多面的な協働評価が必要ではないかとの指摘もある。まず、政策評価法上の政策評価に取り組むことなどから評価意識の向上に取り組み、中長期的には評価システムの確立に向けた検討を行うことが必要である。

3(2) 評価の推進(各府省)

政策評価法に基づく政策評価に精力的に取り組む、関係者の評価意識の向上に努める。また、能力開発・生涯学習は多様な主体により実施されているため、例えばNPOや民間企業、参加者等も含めた多面的な協働評価が必要との指摘も踏まえ、中長期的には評価システムの確立に向けた検討を行うよう留意する。

(3) 関係機関との役割分担・連携の明確化

多様な主体により実施される能力開発・生涯学習分野においては、関係機関の役割分担を明確にし、連携を図っていくことが必要不可欠である。

官一民の関係を見ると、現在、教育訓練サービスは民間で担われている割合が高くノウハウも充実していると推察されるため、民と連携、協働して取り組むことが重要であり、関係機関とネットワークを構築して効果的、効率的な能力開発・生涯学習に努めることが重要である。また、公共部門の提供するサービスの利用者は民間のサービスを受けづらい非正規雇用者の割合が高い実態に鑑みると、民業補完の観点から、非正規雇用者へのサービス提供や就業が困難な非就業者への支援に重点的に尽力することが適切である。その際、非正規雇用者については、キャリアのステップアップへの支援に留意することが有効である。

次に、官一官の関係を見ると、能力開発・生涯学習施策は複数の府省の所管において

実施されている。これら関係府省との役割分担・連携については、例えばジョブカフェのように関係省が連携して参加者の利便を促進することは重要であるのはもちろん、施策を実施する主要な現場となる地方公共団体や関係団体が重複感を感じることをないように連携を図るよう心がける必要がある。また、施策の実施主体においても、地域の実情の把握に努め、能力開発・生涯学習の参加者の利便性に考慮した適切な情報提供等に努めることが肝要である。

また、国の中央省庁と都道府県や市町村の関係においては、市町村において施策を主に実施し、国や都道府県において先進取組事例の紹介等の情報発信を主に実施するという役割分担が採られているようである。しかし、例えば政令指定都市等大規模な基礎的自治体を抱える都道府県の果たすべき役割には留意を要する一方、小規模な市町村等で必要な施策をすべて実施することが困難な場合は、能力開発・生涯学習への参加保障の体制を作る観点から、都道府県が果たすべき役割が大きくなろう。いずれにしても、施策を実施する現場の意見を尊重しながら、様々な地方の事情に応じた役割分担・連携を模索する必要がある。

3(3) 関係機関との役割分担・連携の明確化(各府省)

官は、民業補完の観点からも、非正規雇用者へのサービス提供や就業が困難な非就業者への支援等に重点的に取り組むよう留意する。

また、関係府省との役割分担・連携については、利用者の利便性に考慮し、施策を実施する主要な現場となる地方公共団体や関係団体が重複感を感じることをないように連携を図るよう留意する。

さらに、国の中央省庁と都道府県や市区町村の関係においては、能力開発・生涯学習への参加保障の体制を過不足なく作る観点から、現場の意見を尊重しながら様々な地方の事情に応じた役割分担・連携を図るよう留意する。

再チャレンジ支援地域モデル事業において、男女共同参画センター等の拠点施設とハローワーク、子育て支援等のNPO等によるネットワークを構築して関係機関の連携を図る。こうしたネットワークの活用により、ニーズ把握から能力開発、就労や社会参加まで一貫した支援を行うような先進事例の把握、情報提供を行う。(内閣府)

再チャレンジ支援の取組として、国の行う再チャレンジ支援のポータルサイトへ市区町村の子育て支援担当部局等のサイトからリンクするよう依頼し、子育て中の女性の利便向上を図る。(内閣府、厚生労働省)

4 施策を取り巻く制度・環境の整備

(1) 能力開発・生涯学習と就労とのマッチングの推進

女性のライフステージとして、子育て等による就業中断期が存在する女性が多いことなどに鑑みると、能力開発を就業、再就業につなげる取組を検討することが、効果的な能力開発の在り方を考えるに当たり不可欠な視点となる。しかし、例えば資格取得に関

して、ライフステージに応じて働く場所や条件を変えるのに有利と考える女性が多いが、資格取得は必ずしも就労、特に長期の継続就労につながっていない状況が見られる。また、農業分野に関しては、農業就業人口に占める女性の割合は過半数を占めるが、64歳以下の新規就農者数では約3割となっており、農業分野への新規参入の支援が求められる。こうした状況に鑑みると、能力開発や、職業能力の向上を意図する生涯学習を実施する際は、ハローワークや地方公共団体等の関係機関との連携を図り、能力開発後の就労とのマッチングを推進する必要がある。

また、求職期間も含めた職業生活の初期の段階では、まず職業観を育み、本人の希望する職務にいかなる能力が必要とされるかを知り、必要に応じてその能力を開発する機会を与えることが、本人が主体的に進路選択することにつながる。こうしたキャリア教育の実施は就労とのマッチングの推進につながるものであり、大学等の教育機関を通じて、職業観や勤労観を身に付けたり希望する職務に必要なとされる能力を知るための講座の提供、能力開発を行うための機会取得に関する情報の提供等が行われることが有効である。また、社会人に対するリカレント教育の場として専門職大学院等において職務に必要なとされる高度な専門知識や技能の習得機会の提供等もなされている。なお、こうした取組は、職業生活の初期の段階のみならず、子育て等による就業中断期を経て再チャレンジを考える女性にとっても活用できるものと考えられる。

4(1) 就労とのマッチングの推進

公共職業訓練や社会教育施設等とハローワークや地方公共団体とが連携して、能力開発・生涯学習を行う者に対して子育てと仕事の両立支援に関する情報提供やインターンシップ(再チャレンジ職場体験)機会の提供、職業相談等を行い、計画的な再就職準備への支援を行う。(文部科学省、厚生労働省)

教育機関の持つ教育研究資源や職業教育機能を活用し、大学生等の進路選択に役立つ情報を提供し、大学生等のキャリア教育を行う。また、それぞれのニーズに応じた専門的・実践的教育プログラムを開発・実施し、教育機関における再チャレンジのための教育の充実を図る。(文部科学省、厚生労働省)

農業への新規参入を円滑に進めるため、新規就農相談センターによる情報提供、相談活動、農業法人への就農希望者の紹介など、女性の新規就業希望者の就労とのマッチングを推進する。(農林水産省)

(2) 雇用形態に中立的な能力開発機会の確保

多様な人材の育成が不可欠であり、誰でもいつでもどこでも能力開発・生涯学習に参加できる参加保障の体制作りが必要であることを考えると、正規雇用か非正規雇用かといった雇用形態にかかわらず、能力開発機会が確保されることが必要である。

しかし、非正規雇用者を研修等の能力開発機会の対象に入れていない企業も存在すること、また、男女で平均就業年数や就く役職に差があることなどに起因して、従事する職務に応じて研修等の対象を決めていても正規雇用者と非正規雇用者の間に実質的な格差が存在している。また、介護分野では、登録制のヘルパー等に対して研修等の非サービス時間の

賃金未払いの例も多く見受けられ、働き方や研修機会の付与等に配慮が求められる。

このため、能力開発・生涯学習を実施する際は、非正規雇用者等の参加も視野に入れた能力開発機会の確保に留意が必要である。また、企業が、こうした雇用形態に中立的な能力開発機会を確保し、多様な人材の能力発揮を図ることに期待したい。

さらに、パートタイムや派遣等非正規雇用者の一部や自営業者には、雇用保険に加入しておらず失業中に能力開発機会を得ることが難しくなる者が生じるという実態があり、こうした雇用保険の加入状況に中立的な能力開発機会を確保する必要がある。

4(2) 雇用形態に中立的な能力開発機会の確保(厚生労働省)

女性の就業の多い非正規雇用者の能力開発について、ニーズに即した能力開発機会の提供を進める。

事業主に対し、対象となる労働者の雇用保険への加入手続を怠らないよう、更に指導を徹底する。また、教育訓練給付の受給要件となる雇用保険加入期間の緩和を検討する。

(3) 多様な選択を可能にする就労環境の整備

女性がライフステージごとのニーズに合った能力開発・生涯学習を受け、本人の望む多様な選択を可能とするには、幅広く就労環境にかかわる制度等の整備を行う必要がある。例えば、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)が実現できるような働き方の見直しや、就業中断期を経ても再就職しやすい労働市場の形成、人材の能力開発によるより高度な職務への従事及びその職務に応じた処遇の確保、採用の際の年齢制限の緩和、人材活用に性差のある分野での人材活用や登用の推進等に取り組む必要がある。