

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

平成 19 年 3 月 30 日

男女共同参画会議

監視・影響調査専門調査会

目 次

はじめに	1
1 監視・影響調査の実施	1
2 今回の監視・影響調査の経緯及び問題意識	1
女性の多様な選択をめぐる現状と課題	3
1 女性の多様な選択をめぐる現状	3
(1) 女性の就労の現状と希望	3
(2) 農業分野における女性の現状と希望	10
(3) ボランティア・地域活動における女性の現状と希望	12
2 企業や個人による女性の能力開発の現状と希望	12
(1) 教育訓練サービス市場の状況	12
(2) 企業における能力開発の現状とニーズ	14
(3) 仕事を通じての職業経験・能力開発の現状	15
(4) 個人による自己啓発・生涯学習に関する現状	16
(5) 能力開発に関する女性の希望・意識	17
3 女性の多様な選択をめぐる課題(まとめ)	18
(1) 多様なライフスタイル選択の困難さ	18
(2) 不透明な将来展望	19
(3) ボランティア・地域活動における男性・現役世代の参加の少なさ	19
(4) ニーズと能力開発機会、就労のミスマッチ	20
能力開発・生涯学習施策の現状と課題	21
1 施策の概要	21
(1) (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	21
(2) (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	23
(3) (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	24
2 施策の分野、実施形式、内容(チャレンジの種類)から見た傾向	26
3 男女別のデータ・ニーズの把握	28
4 施策の評価	29
5 関係機関との役割分担・連携	31
(1) 関係府省間・府省内の連携	32
(2) 地方公共団体・関係団体等との連携	32
6 施策を取り巻く制度・環境	34
(1) ハローワーク、就労先との連携	34
(2) 雇用形態の多様化に対応した能力開発	35
(コラム)企業等における女性の能力開発・能力発揮に役立つ先進的な取組の例	36

今後の取組に向けて	39
1 基本的な考え方	39
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	40
(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	40
(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	41
(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	42
(4) 能力開発・能力発揮の意欲向上の促進	44
3 施策をより効果的に実施していくための取組	44
(1) 男女別データの整備等の推進	44
(2) 評価の推進	45
(3) 関係機関との役割分担・連携の明確化	46
4 施策を取り巻く制度・環境の整備	47
(1) 能力開発・生涯学習と就労とのマッチングの推進	47
(2) 雇用形態に中立的な能力開発機会の確保	48
(3) 多様な選択を可能にする就労環境の整備	49
参考	参考-1
資料	資料-1

はじめに

1 監視・影響調査の実施

男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任を分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を發揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題であり、社会のあらゆる分野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推進を図っていくことが重要である。

関係施策が政府部内において着実かつ効果的に実施されることを促進するため、内閣府に置かれた男女共同参画会議は、男女共同参画基本法（平成 11 年法律第 78 号）第 22 条第 4 号に基づき、関係施策の実施状況を監視し（「監視」）、及び施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し（「影響調査」）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、意見を述べるものとされている。

男女共同参画会議は、当初、別々の専門調査会において、監視と影響調査を実施していたが、平成 16 年 7 月に、専門調査会を整理統合し、新たに「監視・影響調査専門調査会」を設置した。その後は、同専門調査会において、施策の実施状況について、書面審査や説明聴取等により実態を把握し、内容や進捗状況等を評価する監視と、施策の直接的効果及び波及効果（副次的効果）あるいは意図しない効果を調査する影響調査を実施している。これらの監視及び影響調査により、男女共同参画の視点から施策の改善すべき点を明らかにし、男女共同参画会議において、必要に応じて、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べることを決定している。

2 今回の監視・影響調査の経緯及び問題意識

第 21 回男女共同参画会議（平成 17 年 12 月 26 日開催）において、男女共同参画基本計画（平成 12 年 12 月 12 日閣議決定）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重点的に監視を行うこと、また、影響調査も併せて行うことが決定された。

この決定に基づき、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 17 年 2 月以降、監視・影響調査専門調査会において調査検討を重ね（参考 7）この度、施策の在り方や課題、今後の取組を提示する本報告書を取りまとめた。今回の監視・影響調査の問題意識は以下のとおりである。

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、国民一人ひとりに対しては、変化に対応して絶えず新しい知識や技能を修得することが求められる。そして、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の望

む選択を取れることは、人材の能力発揮にもつながり、ひいては我が国の社会経済の発展にも寄与する重要な課題である。

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、派遣等様々な形態での雇用、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。我が国の女性の労働力率は結婚・出産・子育て期に低下するM字型を示すが、潜在的労働力(労働力人口に非労働力人口のうちの就業希望者を加えたもの)率を見るとM字のくぼみが小さくなるなど子育て期に就業希望がかなわない状況が見られることなどから、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。また、若年層の女性において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、例えば女性に多い非正規雇用に対する能力開発機会が正規雇用に比べて少ないことや、同じ正規雇用であっても、就く職務に男女の格差が存在することにより、職務に応じて受ける能力開発にも差が生じることなどから、実質的な男女間の能力開発機会には格差が存在し、また、子育てや介護等により離職した女性は外出への制約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、特に正規雇用以外の働き方をする女性や、いったん離職し非就業者となった女性に対する能力開発の支援にもより一層配慮し、効果的な能力開発・生涯学習を実施することにより、更なる女性の能力発揮が期待される。

なお、もとより女性はライフステージに応じて様々な分野で活躍しており、子育てや地域活動、NPO等それぞれの分野での能力発揮が期待されるが、潜在的労働力率と現実の就業率に歴然とした差が見られることから、今回の報告書では、特に職業能力の開発機会の提供等を重点的に取り扱った。また、調査の対象は国が中心となるが、能力開発・生涯学習は国に加え地方公共団体やNPO、民間企業等多様な主体により実施されているため、施策を考えるに当たりこれらの多様な主体との連携も必要不可欠な視点として取り上げた。さらに、能力開発・生涯学習施策が、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、関連する様々な制度や環境整備についても取り上げている。

本報告書を踏まえ、各府省が関係施策の一層の推進を図られるよう期待する。

女性の多様な選択をめぐる現状と課題

1 女性の多様な選択をめぐる現状

(1) 女性の就労の現状と希望

労働力率のM字カーブの底は上がってきているが、有配偶女性の労働力率は上昇しておらず、30代の女性の失業率は、男性よりも高い現状にある。女性の継続就業を望ましいと考える割合が高まっており、就業希望者の割合は特に30代で高くなっている。

女性の非正規雇用者が増加しており、就業期間は短期化傾向にあり、社会保険加入率も低い。家庭生活との両立のため非正規雇用を選択している女性も多いが、雇用の安定性等に不満があり、正規での就労希望も少なくない。

女性は、出産等家庭環境の変化に影響を受けやすく、出産による離職率は高い現状にある。再就職希望は高く、再就職後の就労の大半はパートだが、働き方の希望は末子の年齢で変化する。再就労には「資格や技術・技能」等の不安がある。

管理職への登用率は、増加傾向にはあるものの依然低い。総合職女性やロールモデル¹やメンター²がいる場合に管理職志向が高い傾向にある。

女性の就業には分野によってばらつきがあり、女性の構成比の高い産業は、医療・福祉、飲食店・宿泊業、教育・学習支援業等である。女性の就業者が多く、かつ資格を有する職種（保育士・看護師など）の中では、離職が多いものもあり、雇用環境に課題があると考えられる。

起業の開業準備は30代が最多である。自己雇用者³の女性の年間所得は低い水準である。女性の起業理由としては自己実現希望が多く、直面する困難として経営知識不足が指摘されている。

高学歴女性の労働力率は、他国と比較して低い現状にある。高学歴ほど正規職員、知識・技能をいかしたいという希望が多い。

労働力率と失業率の状況

ア 現状

女性の就労状況を見ると、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

¹ ロールモデル：将来像を描いたり、自分のキャリア形成を考える際に参考にする役割モデルをいう。（平成15年男女共同参画会議基本問題専門調査会「女性のチャレンジ支援策について」から引用）

² メンター：メンター制度とは、企業において、新入社員などの精神的なサポートをするために専任者を設ける制度のことで、メンターは助言者として、仕事やプライベートの悩みや不安について相談を受け、相談者の育成にあたる。

メンター制度は、元々は百年ほど前にアメリカで発足した非行少年少女の更生支援活動に端を発する。その後、地域社会や学校などの社会的な活動以外にも発展し、企業においては1980年代から人材育成法として広がり、現在では多くの企業が導入しているといわれている。

日本でも若手社員の育成、女性社員の活用などを目的に導入される事例が多い。

女性社員に対しては、女性管理職や総合職が少ないため、相談相手に恵まれず、困難な状況におちいる可能性が高いと考えられる女性社員の、仕事やプライベートの悩みについて相談に乗るためにメンター制度が活用されている。これにより、女性社員の向上心、やる気を引き出し、女性が長く働き続けられる仕組みづくりを進め、女性の能力活用、キャリア形成、家庭と仕事の両立などを進めるといふ効果が期待され、このことが企業の活性化につながる事も期待される。（平成17年版「労働経済の分析」から抜粋）

³ 自己雇用者：会社役員＋自営業主（内職を除く。）（就業構造基本調査）

いており、経年変化を見ると、近年、特に20代後半～30代前半のM字の底が上昇している（図表 -1-1）。女性の有業率を配偶状態別に比較すると、有配偶の女性の有業率は上昇しておらず、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と見られる（図表 -1-2）。

また、労働力率の年齢階級別の長期的な推移を見ると、特に20代後半の労働力率が大きく上昇しており、女性では全体的に上昇の傾向にある。（図表 -1-3）。配偶関係別女性労働力率を見ると、1980年から2000年の未婚女性労働力率の上昇率は有配偶女性のそれを上回っており、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 -1-5）。

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 -1-6, 7）。従業上の地位別就業者の割合の推移を見ると、以前は男性の方が雇用者の割合が高かったが、平成17年では男女とも8割以上が雇用者であり、男女差がなくなっている（図表 -1-8, 9）。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年ではやや差が開いた（図表 -1-10）。

給与面については、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、前年と比較して差が開いている（図表 -1-11）。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50代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 -1-12）。

完全失業率については、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 -1-13）。

イ 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、男女とも継続就業を望ましいと考える割合が高くなっているが、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 -1-14, 15）。また、家庭生活や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、「仕事にも関わるが家庭生活又は地域活動を優先させる」を合わせて何らかの形で仕事にかかわることが望ましいと考える者が8割を超える（図表 -1-16）。

女性の就業希望率（求職活動を行っていないが就業を希望している）については、30代で高く、約122万人の就業希望者がいる。（図表 -1-17）。

非正規雇用の状況

ア 現状

女性の就業形態を年齢階級別雇用者比率で見ると、20代後半以降の雇用者比率は上昇傾向にあるが、上昇している雇用者のほとんどが「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の非正社員率が更に高まり、近年では、20代の正社員割合も減っている(図表 -1-18,19)。入職者数の推移を見ると、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労働者の方が多くなっており(図表 -1-20)。短時間雇用者総数に占める女性の割合も7割程度に上る(図表 -1-21)。

また、企業規模別正社員に占める女性の割合は全体では3割程度で推移しているが、企業規模が大きいほど低くなる傾向にある(図表 -1-22)。女性短時間労働者の1日当たり実労働時間及び実労働日数を見ると、日数・時間とも減少傾向にあり、特に平成16年以降はその傾向が著しい(図表 -1-23)。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、近年では就業継続期間が短期化している(図表 -1-24)。

さらに、社会保険(医療保険(被用者保険)・雇用保険・公的年金(被用者年金))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 -1-25,26,27)。

イ 希望・意識

現在の就業形態を選んだ理由は、非正社員では「生活を維持するため」や「家庭生活や他の活動と両立しやすい」が多く(図表 -1-28)、パート・アルバイトを自ら希望した場合でも、育児等の負担が少なかったら正社員を希望していたとする者も多い(図表 -1-29)。女性のパートタイマーの今後の就労希望を見ると、現在の会社や別の会社で正社員として働きたいと希望する女性が2割弱いる(図表 -1-30,31)。

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。非正社員の転職希望者について、持っている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 -1-32)。

子育て期の女性の離職・再就職の状況

ア 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約7割が出産半年後に無職となっている(図表 -1-33)。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 -1-34)。

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 -1-35)。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 -1-36)。

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く、

離職率自体が男性と比較してすべての年代で女性の割合が高い。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 -1-37,38）。

結婚や育児により転職した女性の前職を見ると、大規模企業や正社員で結婚や育児を機に就労中断している現状がうかがえる（図表 -1-39,40）。離職後再就職した人では、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 -1-41）が、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、女性は各年齢階級を通じて男性より低く、特に30代で低くなっている（図表 -1-42）。また、一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30代以下では長く離職している者の割合が高くなっている（図表 -1-43）。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っており、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割近くとやや高い（図表 -1-44）。

女性が再就職のために下げた条件としては、「給与・ボーナス」、「労働時間・休日」に次いで「正社員としての採用」が挙げられ、特に男性と比べて正社員採用をあきらめた女性が多くなっている（図表 -1-45）。また、転職後の年収については、前職の離職時年齢が25歳から34歳の層では、女性は男性よりも「年収が減少した」と回答する割合が高くなっている（図表 -1-46）。

イ 希望・意識

長子年齢が12歳以下で現在働いていない女性の今後の就労希望を見ると、「すぐに」または「子どもが大きくなったら」働きたい者の合計は6割に上る（図表 -1-47）。妻の就業希望者割合を見ると、総じて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（図表 -1-48）。

再就業に当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」、「仕事についていけるか不安」と回答する者がそれぞれ3割以上いる（図表 -1-49）。給付金、訓練等の制度を利用した人のうち、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と考える人は約3割であり、取得した資格をいかせる仕事を「探しているが見つめるのが難しそう」と回答する者が約半数、同じく「探していない」は約4割を占める（図表 -1-50,51）。また、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、次いでハローワーク（公共職業安定所）の相談窓口となっている（図表 -1-52）。

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 -1-54）。

管理職への登用の状況

ア 現状

役職別管理職に占める女性割合の推移は、一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 -1-55）。

イ 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 -1-56）。一方、管理職志向のある者では、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 -1-57）。

業種・職種分野別女性の就労状況

ア 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（図表 -1-58）。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い（図表 -1-59）。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（図表 -1-60,61）。

女性研究者数及び研究者に占める女性割合はどのセクターでも上昇傾向にあるが、依然低い水準にある。女性割合は比較的大学では高く、会社等では低い（図表 -1-62,63）。会社等における研究者を分野別に見ると、農学・保健分野では比較的高い（図表 -1-64）。民間企業における女性研究開発者の割合は、この5年間で余り変化は見られないが、比較的大規模の企業ではやや増加し、非製造業よりも製造業で増加している（図表 -1-65）。また、学部学生・院生に占める女性割合を見ると、修士、博士に進むほど女性割合が低くなる分野が多く（図表 -1-66）。大学教員における分野別女性割合を見ると、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 -1-67）。

保育士の登録者は、女性が大半を占めている（図表 -1-68）。

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が（図表 -1-69）毎年採用数の7 - 8割に当たる人数が退職しており（図表 -1-70）女性の保育士の勤続年数は、全産業平均と比較して若干短くなっている（図表 -1-71,72）。

看護師についても、有資格者のほとんどは女性看護師と見られる（図表 -1-76）。就業看護師数のほとんども女性であるが、男性の割合もわずかながら増加している（図表 -1-77）。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が、近年、30代から50代の割合がやや高くなっている（図表 -1-78）。

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、この他に介護員養成研修修了者や、看護師等の医療関係の有資格者等が、ホームヘルパー

や福祉施設介護員として従事している。介護福祉士の登録者は、女性が約8割を占める（図表 -1-81）。また、ホームヘルパーの9割以上が女性であり、非正社員は6割強に上り、勤続年数も短い（図表 -1-82,84,85）。福祉施設介護員とホームヘルパーの女性の給与を見ると、一般労働者では福祉施設介護員・ホームヘルパー共に全産業平均よりも給与水準が低いが、短時間労働者では、ホームヘルパーで全産業平均よりも高くなっている（図表 -1-86,87）。ただし、短時間労働者、特に非定型者（登録ホームヘルパー）で非サービス時間に対する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割前後が支払いなしとなっている。研修等への参加時間も、約2割が支払いなしとなっている（図表 -1-88）。

学校等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 -1-91）。また、採用者数、離職者数については、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 -1-92）。

イ 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 -1-93）。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 -1-95）。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 -1-96）。

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、女性が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 -1-98）。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 -1-99）。

起業の状況

ア 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 -1-100）。開業準備をしている人は、男女ともに30代が最も多い（図表 -1-101）。自己雇用者・被雇用者の年間所得の分布を見ると、女性は男性より低く、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いる（図表 -1-102）。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・斯業経験年数、開業費用、自己資金額などである（図表 -1-103）。

イ 希望・意識

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（図表 -1-105）。事業経営を志した理由としては、男女ともどの年代でも「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 -1-106）。

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 -1-107）。また、女性自己雇用者は、小規模で参入障壁が小さいため競争の激しい業種を選ぶことが多いなどの理由から、男性に比べて辞める確率が高い〔経済産業省「女性の自己雇用に関する研究会報告」からの引用参考〕。

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 -1-108）。

学歴による就労の状況

ア 現状

女性の学歴別労働力率の国際比較をすると、各国共通に高学歴ほど労働力率が高い傾向が見られるが、日本では、特に高学歴の女性の労働力が、他国と比べて低くなっている（図表 -1-109）。また、日本の女性は、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 -1-110）。

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い（図表 -1-111）。また、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 -1-112）。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 -1-113）。

イ 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（図表 -1-114）。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」がトップだが、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 -1-115）。

(2) 農業分野における女性の現状と希望

労働報酬を受け取る女性農業者は約半数である。農林漁業者団体等及びその役員における女性の参画割合は低い。農村女性起業家の活動は、食品加工が多く、小規模経営が多い。

農業経営への関心は、若年層の女性で高い。経営参画する上での課題として、家事・育児・介護等の負担や女性のための支援策に関する情報不足が挙げられる。

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 -1-116)。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 -1-117)。39歳以下の新規就農者は年間1万2,000人程度であるが、農家の後継者以外の農業への新規参入者は530人である(平成13年)。この内女性は7%と、新規参入が難しい中でも女性の参入は更に少ない。

自営農業に60日以上従事している女性のうち労働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 -1-118)。女性農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 -1-119)。

家族経営協定⁴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 -1-120)。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 -1-121)。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 -1-122)。

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 -1-123)。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 -1-124)。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 -1-125)。

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 -1-126)。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 -1-127)。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

⁴ 家族経営協定：家族農業経営に携わる各世帯員が、意欲とやり甲斐を持って経営に参画できる魅力的な農業経営を目指し、経営方針や役割分担、家族みんなが働きやすい就業環境などについて、家族間の十分な話し合いに基づき、取り決めるもの。

める（図表 -1-128）。農村女性起業家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 -1-129）。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 -1-130）。

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向を見ると、女性も経営者又は共同経営者としてかかわるべきと考えている女性は約4割である（図表 -1-131）。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 -1-132）。農業経営の中で女性が担う仕事に関する女性の意向（女性が担いたい仕事）と男性の意識（女性が担うべき仕事）については、各仕事とも女性の意向より男性の意識が高い割合となっている（図表 -1-133）。年齢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 -1-134）。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く、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 -1-135）。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 -1-136）。

家族経営協定に関する意識を見ると、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 -1-137,138）。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」、「女性のための施策に関する情報の提供」となっている（図表 -1-139）。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を見ると、女性も男性も、約6割が一定期間は完全に農作業は避けるべきと回答している（図表 -1-140）。

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 -1-141）。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 -1-142）。

(3) ボランティア・地域活動における女性の現状と希望

ボランティア活動をする人は、女性は主婦、男性は退職者が多い。女性中心の団体の多くは小規模財政である。

活動に関する情報提供ニーズがあり、特に研修や相談へのニーズが高い。

ボランティア・地域活動の現状

ボランティア活動の行動者比率は、女性の方がやや高い傾向にあり(図表 -1-143)。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 -1-145)。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人が圧倒的に多い。また、主婦(仕事を持っていない人)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 -1-146,147)。

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 -1-148)。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 -1-149)。

ボランティア団体の代表者は、女性が約7割を占めている(図表 -1-150)。予算規模から見ると、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 -1-151)。「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 -1-152)。

ボランティア・地域活動の希望・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 -1-153)。

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あった」がトップであり、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 -1-154)。

最も期待している支援サービスとしては、「活動費等の助成」が最も多いが、「活動に関連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割強ある(図表 -1-155)。

2 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

教育訓練サービスの大半は、民間が担っている。

サービスを提供する機関によって、研修等の分野や対象層が異なる。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。

教育訓練サービスが取引される市場（教育訓練サービス市場：社会人対象、学校教育を除く講習会・セミナー、通信教育、社会人を対象にした大学院教育を含む）のうち政府予算が占める割合は2割に満たず、教育訓練サービスの大半は、株式会社、経営者団体等の民間が担っている。また、企業がアウトソーシングする教育訓練の支出先は、民間が9割、公共が1割である（図表 -2-1）。

また、OECD諸国における労働関連訓練費の公的支出の対GDP比を比較すると、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 -2-2, 3）。

教育訓練の提供方法を、講習会・セミナー形式と通信教育形式とに分けて見ると、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 -2-6）。

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 -2-7）。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、経営者団体、職業訓練法人で中小企業サラリーマンを想定対象とし、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 -2-8）。教育訓練の提供主体別に、講習会・セミナー等の研修の受講料、開催規模を見ると、

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、
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、
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、
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 -2-9）。

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 -2-11）。

(2) 企業における能力開発の現状とニーズ

能力開発は「従業員責任」と見る企業が増加している。
企業内の教育訓練の受講時間は、平均して男性の方が長い。
企業は若年者の採用に当たり、コミュニケーション能力を重視している。
企業の半数が今後は非正規雇用も能力開発の対象と考えている。中途採用時に重視するのは専門的な技術・知識。中途採用の際、離職後の経過期間を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。

現状

従業員規模30人以上の企業におけるOff-JT⁵又は計画的OJT⁶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年度ではやや増加している(図表-2-12)。従業員一人当たりのOff-JT平均額の推移についても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-2-13)。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(図表-2-14)。

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-2-15)。平均受講時間はどの研修も男性の方が長くなっている(図表-2-16)。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⁷と自営では、全般に経験比率が低い(図表-2-17)。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)と短大・専門卒の受講率には差がない。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-2-18)。

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」「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-2-19)。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、女性より男性が多くなっている。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-2-20)。

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」、「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、思考力などを重視していることが見てとれる(図表-2-21)。企業が若年者の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との回答が最も多くな

⁵ Off-JT：通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練・研修(厚生労働省「能力開発基本調査」)

⁶ OJT：日常業務につきながら行われる教育のことであり、教育訓練に関する計画書を作成するなどして教育担当者、対象者、期間、内容などを具体的に定めて段階的・継続的に実施するもの(厚生労働省「能力開発基本調査」)

⁷ 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。

っている（図表 -2-22）。女性研究開発者の割合が増えないのは、「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」からと答える企業が多い（図表 -2-23）。女性研究開発者の能力発揮のための企業が現在具体的に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 -2-24）。

非正社員を活用する業務についての意向を見ると、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 -2-25）。非正社員を雇用する企業の約半数が、今後の社員の能力開発は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 -2-26）。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 -2-27）。

2004年の中途採用の募集年齢を5年前と比較すると、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 -2-28）。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 -2-29）。また、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 -2-30）。中途採用の際、離職後の経過期間の長さによって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 -2-31）。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 -2-32）。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 -2-33）。

（3）仕事を通じての職業経験・能力開発の現状

女性は部門間異動が少ない一方で、男性は、幅広い実務経験を積む機会があり、部門間異動が役立つと考えている割合も高い。

男性は、女性よりも日常的に職場全体の管理的業務にかかわっている。

実務経験別従業員の割合を見ると、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高いが、男性は「一つの部門で幅広く仕事」「複数の部門に関連する仕事」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 -2-34）。現在の会社で部門間異動の経験のある従業員で、部門間異動が「とても役立っている」「ある程度役立っている」と回答した者の割合は女性より男性が多くなっている（図表 -2-35）。

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 -2-36）。

（4）個人による自己啓発・生涯学習に関する現状

女性は、「今の仕事」よりも「転職に有利」と考えて資格を取る傾向がある。
自己啓発実施率については、正社員では、女性の方が男性より高い。

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が、女性では、25～29歳で上がった後30～44歳まで低くなり、その後高くなる（図表 -2-37）。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 -2-38, 39）。

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聞くと、男性は「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 -2-40）。資格を取得した時期は、女性は「学生るとき」が多く、男性は「今の会社に入ってから」が多い（図表 -2-41）。

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 -2-42）。

生涯学習は必ずしも就労を目的とした技能等の習得だけではないので、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、女性の方がより高い。なお、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 -2-43）。また、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 -2-44）。

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 -2-45）。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総じて低いが、女性の方が高くなっている（図表 -2-46）。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 -2-47）。自己啓発実施率は女性の方が少なくなっている（図表 -2-48）。自己啓発は、男女とも学歴があがるほど実施率も高くなるが、学部・院卒では、女性の方が高くなっている（図表 -2-49）。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（図表 -2-50）。

(5) 能力開発に関する女性の希望・意識

能力低下を大きく感じるのは2年以上の離職期間がある場合である。

自己啓発・職業生活設計の際に不足している情報は、男女とも能力を取得した後の処遇に関する情報。

現在無業で長子年齢が12歳以下である女性が働き始めるに当たっての問題を見ると、「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、2～3位の「子育てと両立できない」「子どもを預けるところが見つからない」という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」が挙げられる(図表-2-51)。長子年齢が12歳以下である女性が子育て期に平行して行いたいことは、「自己啓発や資格取得のための勉強」との回答が最も多くなっている(図表-2-52)。

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当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番目に多くなっている(図表-2-53)。

離職期間中の能力の変化についての本人の意識は、離職期間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、パソコン操作能力などのように向上したという割合が増えたものもある。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(図表-2-54)。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-2-55)。

仕事に必要な能力を身に付けた場所は、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-2-56)。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、どの能力各項目でも正社員・派遣社員より割合が低い(図表-2-57)。

能力開発を行う上で障害となることは、正規従業員では「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-2-58)。

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-2-59)。自己啓発・職業生活設計の際に不足している情報は、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」を回答する割合が、男性よりも若干高くなっている(図表-2-60)。

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、40～49歳が多い。また、「高度な専門的知識を身につけるため」と回答するのは20代で高くなっている(図表-2-61)。生涯学習をしていないのは、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」「めんどろである」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 -2-62)。

3 女性の多様な選択をめぐる課題(まとめ)

(1) 多様なライフスタイル選択の困難さ

ライフステージごとのニーズに応じた多様な働き方の困難さ

女性の就労に関する意識としては、継続就業を支持する割合が男女ともに高いことや、子育て中も、仕事と家事や子育てを両立したいと希望する人が多いにもかかわらず、現実には、第一子出産を機に約7割の女性が仕事を辞めている。いわゆるM字カーブは依然残っており、子どものいる女性の有業率は増えてはいない。このように、継続就業や子どもを持って働くことに関して、女性の希望に沿った選択ができていないと見られる。

また、男性に比べると再就職率(求職者に占める再就職者の割合)が低く、特に、子育て期の30代で低くなっている。再就職に際しては、パート・アルバイト等の非正社員として働く人が多い。求職に際して希望を下げる人もいれば、正社員としての雇用機会や両立可能な環境があれば正社員として働きたかったという希望を持つ人もいる。高学歴女性ほど、再就業していないという実態もある。さらに、末子の年齢などライフステージごとのニーズに応じて働き方を変化させることを希望する人も多いが、正社員の有業率は年齢と共に低下しており、非正社員から正社員へというような働き方の変更は困難であると見られる。また、募集年齢の制限があることも様々な段階での再チャレンジを困難にしていると見られる。

このように、女性の働き方の希望としては、継続就業を含め、様々なタイミングや働き方での再就業の希望などがあるが、現状としては、希望に沿った働き方を選択できているとは言い難い状況がある。

理工系分野や農業など横へのチャレンジの困難さ

男女の就業状況には業種や採用区分の差が見られる。業種では、女性は、医療・福祉、飲食店・宿泊業、教育・学習支援業等の割合が高い。女性研究者は、男性と比較すると依然割合が少なく、特に理系が少ない。希望する職業には男女の違いがあり、背景として、従来の男性・女性の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。理系で働くことは男性に期待されていると受け止めている女子が多く、大学時代や就労後に新たに理工系分野について学び直したり、他分野から理工系分野に就業することを難しくしていると見られる。

また、農業分野は、64歳以下の新規就農者数に占める女性の割合は約3割となっている。まったくの異業種からの女性の新規就農は困難であると考えられることから、農業分野への新規就農の支援も課題である。

女性の就業者が多く、かつ資格を有する職種で、雇用環境で課題

女性の多い業種である医療・福祉、教育等の分野では、保育士・看護師・幼稚園教諭など資格を有して働く職種が多く、これらの職種は高校生女子の希望職種とも合っている。ただし、これらの職種では、必ずしも継続就業期間が長くはない。また、正規職員では全産業平均と比べて賃金が低い。パート・アルバイトなどの非正規職員では、時間当たり賃金はパート・アルバイトの平均と比較すれば高いが、資格を要する専門職として妥当だと受け止められているかどうか、把握する必要がある。また、いずれの職種でも非正規雇用化が進んでいると見られる。介護士においては、登録制のヘルパーなどで、業務報告書作成時間や研修等への参加時間などの非サービス時間に対し賃金が支払われない状況がある。このように、女性が多く希望し、資格を有して就業している職種において、離職が多く、雇用環境に課題があると考えられる。

就労中断期間に対する企業の評価の低さ

再就業に際しては、就労中断によって女性が自信を失っている状況が見られる。また、2年以上の離職期間がある場合、能力が大きく低下すると考える人が多い。

企業が中途採用の際に重視するもののうち最も多かったのは、専門的な知識・技術となっており、採用に至らなかった要因は、能力・資格・経験不足の割合が高い。中途採用において離職期間をマイナスに評価する企業と、評価に関係しないという企業がほぼ拮抗している。離職期間の家事・育児や地域活動など就業以外の活動経験をプラスに評価する企業は少ないと見られる。

(2) 不透明な将来展望

女性は、結婚・出産、親の介護や夫の転勤など、家庭の状況に応じて働き方の変更を余儀なくされている実状がある。こうした状況下では、将来の見通しが立ちづらく、ライフプランを設計しにくい。その結果、長期的な視点で、管理職を目指すことや、専門性を身に付けることなどについて、男性に比べて消極的な人が多くなりがちである。特に30代女性では、働きたい意志は持っているが求職活動をしていない人が多く、こうした層が行動を起こすきっかけが必要だと考えられる。

また、管理職に占める女性割合は増加傾向にあるが、依然低い状況である。管理職志向があるかどうかを見ると、総合職は男女に大差はないが、一般職の女性ではキャリアアップのチャンスが少なく、具体的な将来のキャリアプランが描けていない状況がある。職場の実務経験において、男性は、女性よりも日常的に職場全体の管理的業務にかかわっている。女性で管理職志向のある人には、ロールモデルやメンターのいる人が多いことから、将来が具体的に展望できることが、意欲につながるのではないかと考えられる。

(3) ボランティア・地域活動における男性・現役世代の参加の少なさ

ボランティア・地域活動は、男女で見ると、女性の方がやや多く、男性の割合は近年減少傾向にある。また、女性では主婦、男性では定年後の人の割合が高く、現役世代で

仕事と地域での活動を両立している人の割合が少ない。活動をはじめのきっかけとして、情報の入手方法が分からないとする人も多く、研修機会や相談等の支援を希望している。

(4) ニーズと能力開発機会、就労のミスマッチ

民間サービスの役割が大きいが非正社員等に対する公的機関の役割

能力開発等の教育訓練サービスの多くは民間が担っており、日本のGDPに占める労働関連訓練費は低い水準にある。講習会・セミナーの参加対象者としてパート・アルバイトが想定されていない。また、非正社員の場合、正社員や自営業者と比べて公共職業訓練機関で訓練を受ける割合が高い。

企業内の訓練が減少。特に非正社員について少ない訓練機会

企業内における能力開発は、企業責任から従業員責任へと見る企業が増加しており、長期的には、企業におけるOFF-JT、計画的OJTの実施率は減少傾向にある。また、企業内の能力開発においては、女性は事務系訓練が多いなど教育訓練分野に男女間の違いがある。非正社員は正社員と比べて研修機会が少ないが、今後は非正社員も研修の対象とする方針を持つ企業も少なくない。非正規職員では社会保険の加入割合が低く、女性は非正規割合が高いことから、結果として、女性就労者で社会保険（医療保険（被用者保険）、雇用保険、公的年金（被用者年金））の加入割合が低くなっている。雇用保険に入っていないことや就業中断によって資格を失ってしまうことから、雇用保険加入が条件となる教育訓練給付金の助成対象からはずれるなどの課題がある。

能力開発・資格取得と就労のミスマッチ

仕事に必要な知識・技能を持っていると考える割合は、女性では、年齢が高くなると男性よりも低くなる。職務内容や経験等に応じた能力開発が課題であると見られる。

また、保有している資格について、男性は「今の仕事に必要」と考える人が多いが、女性は、「転職に有利」と考える人が多い。しかし、公的な能力開発支援の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と考える人は3割強と余り多くない。女性が取得した資格がキャリアアップや転職・再就職等に役立っているかどうか、仕事に役立つと女性が考える資格と、企業等が求めている資格・能力が合致しているかが把握できない状況にあり、こうした関係を明らかにする必要がある。自己啓発・生涯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」としており、能力開発が就労だけでなく、処遇に合致することが期待されている。

経営知識の不足を感じている女性起業家

起業においては、女性の場合、収入よりも「好きなこと」「社会貢献」を求めて起業する人が多い。女性は比較的小規模で参入障壁が小さいため競争の激しい業種を選ぶことが多く、開業後に「経営知識の不足」を感じる人が男性に比べて多い。

能力開発・生涯学習施策の現状と課題

能力開発・生涯学習は、国のほか、大学や公的団体、民間企業等、様々な主体により実施されている。地方公共団体においても、高等技術専門校などの職業訓練機関、公民館や生涯学習センター等の生涯学習施設、男女共同参画センター等において、各種の技能訓練・講座や情報提供、相談など地域の実情に即した様々な能力開発支援の取組が行われている。

今回の監視・影響調査では、主に国における能力開発・生涯学習施策について、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について書面調査及びヒアリング調査を実施し、施策の実施状況や課題等を把握した。

1 施策の概要

能力開発・生涯学習施策は、各分野において以下に述べるように実施されている。(書面調査結果の詳細については資料2, 3, 4, 5参照)

(1) (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

雇用等の分野においては、在職者への支援、再就職に向けた支援、起業等雇用以外の就業環境の整備に対する施策が実施されている。

女性向けの施策としては、能力発揮のためのキャリアアップセミナー、起業支援、メンター紹介等の施策が実施されている。

公共職業訓練においては、実施時間・曜日に配慮して再就職支援が行われている。女性の管理職割合は低い状況にあるが、在職中女性の管理職育成を主たる目的とした訓練は行われていない。

在職中の女性に対する支援

在職中の女性に対する支援としては、厚生労働省では、女性と仕事の未来館運営事業において働く女性の能力発揮のためのキャリアアップセミナー、相談、情報提供を行っている。

また、女性のみに限らず、若者や労働者全般を対象にした各種の相談や情報提供、公共職業訓練の実施、労働者の自発的な職業能力開発に対する教育訓練経費の一定割合の支給といった支援を行っている。企業の取組に対して、事業主の従業員に対する職業訓練の実施や能力開発休暇の付与に対し、キャリア形成促進助成金も給付する支援を行っている。

なお、在職者職業訓練においては、自社内における訓練が比較的難しい中小企業を主な対象ととらえて事業を実施しており、受講者の7割が299人以下規模の企業からの派

遣である。ホワイトカラー向け訓練の割合は低く、公共職業訓練や教育訓練給付金の対象とされている講座には、女性管理職の育成を主たる目的とした教育訓練はない。現状において管理職に占める女性割合が低い水準にあり、女性は男性と比べ幅広い実務経験を通じて管理的業務に携わる能力を向上させる機会が少ないことに鑑みれば、女性の管理職育成のための教育訓練の充実は重要な課題であると考えられる。

また、経済産業省では、産業政策の観点から、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の具体的方策について検討する調査研究を行っている。

再就職に向けた支援

再就職に向けた支援として、内閣府では、再チャレンジを希望する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、関係府省と連携した総合的な支援情報ポータルサイト⁸の構築に向けた取組を進めている。また、女性が身近な地域で気軽に再チャレンジできるように、必要な情報やサービスがワンストップ（一か所）で受けられる取組をモデル事業として実施している。また、女性の長期的な視点に立ったライフプランニングの検討を支援する調査を実施している。

厚生労働省では、育児や介護等により退職した人への再就職支援として、パートタイム等短時間就労希望者も含めて、実施時間・曜日に配慮した公共職業訓練に取り組んでいるほか、将来的に再就職を希望する人への情報提供や再就職準備セミナーの開催、個別相談、情報提供も行っている。さらに、再チャレンジプラン策定のサポートをするプログラムやeラーニングプログラムの開発と提供を行っている。この他に、女性医師の再就職支援として就職斡旋や相談も行っている。

起業や在宅勤務等の支援

ア 起業支援

起業支援施策として、厚生労働省では、女性と仕事の未来館運営事業において起業支援セミナーを開催している。また、女性起業家向けのメンター（先輩の助言者）の紹介サービス事業を実施している。さらに、総合的情報提供を行う専用サイトの創設を目指しているところである。

経済産業省では、全国の商工会、商工会議所における「女性向け創業塾」の実施を推進し、女性のチャレンジの一つとして起業の仕方やノウハウを指導している。また、起業後の廃業割合や廃業方法についての知識を得ることも重要であるが、起業支援とは別に中小企業診断士等が廃業方法を指導する事業もある。

⁸ ポータルサイト：必要な情報が入手しやすいよう工夫した各種情報の入り口（玄関）に当たるWeb サイト

イ 在宅勤務等の支援

近年、柔軟に働くことができる勤務形態であり、今後の働き方の一つとしてテレワーク⁹が注目されている。総務省等では、企業、労働者双方に配慮した統一的なテレワーク導入・運用ガイドブックの作成など、関係省が協力してテレワークの推進に取り組んでいる。また、総務省では、中小企業等が安全・安心で容易にテレワークの導入が可能となる共同利用型のモデルシステムの実証実験（厚生労働省と連携して実施）を予定しているほか、企業がテレワークの設備整備を行う際に、固定資産税の軽減措置を創設予定である。

また、厚生労働省では、在宅就業者の再就職支援として、在宅就業者が自分の能力を自己判断できるシステムの運用、eラーニングを実施している。

(2) (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

農林漁業の分野では、男女のニーズや課題の違いを踏まえ、農山漁村の女性の経済的地位向上と就業条件・環境の整備に向けた女性農業指導士等女性リーダーの育成等の取組や、新規就農支援として情報提供や研修教育等を行っている。

農業関係の起業支援として融資の女性の優先枠があるが、農村女性の起業は比較的小規模なものが多く、利用者は少ない。

道府県農業大学校における女性の参加率は低く、農業への新規就業女性は少ない。

農山漁村女性に対する支援

農林漁業の分野では家族経営形態が大半を占め、結婚を機に就農する女性が多い。農山漁村女性は経営と家事・育児との両立のため外出する機会が少ないなど男女でその置かれた環境が違い、農山漁村女性特有の能力開発・発揮に対するニーズや課題等がある。農林水産省では、農村女性に対する意向調査、女性の農業経営・起業活動に関する優良事例調査、農山漁村女性の現状及び課題の分析のための調査研究を実施しており、これらの調査を踏まえて、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大、女性の経済的地位の向上と就業条件・環境の整備に向け、以下の取組を行っている。

農山漁村女性の起業活動、女性農業士等女性リーダー、農協の女性役員や女性農業委員の育成による女性の社会参画の推進、女性の技術・経営管理能力の向上を推進するため、国、地方公共団体、農林漁業者団体等様々な主体が研修会・セミナー、通信教育講座、講演会、シンポジウム、相談事業等を行っている。また、パンフレット、ホームページ、メールマガジン、その他刊行物の作成・発行による啓発や情報提供、シンポジウム等の開催による情報交換・交流を行っている。

また、農業関係の起業支援として農業改良資金（無利子）について女性の優先枠を設

⁹ テレワーク：情報通信手段（IT）を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方

国土交通省「2005年時点のテレワーク人口推計」では、自宅、サテライトオフィス、テレワークセンターなどで、又はモバイルワークにより、通常勤務する場所以外の場所でITを活用して1週間当たり8時間以上働く人をテレワーカーとして例示している。

けているが、農村女性の起業は比較的小規模なものが多く、現状では利用者は少ない。

新規就農に向けた支援

農業では、家業として継承していく家族経営が主体であり、新しく農業を始めるためには農地、資金、技術の取得などが必要となり、農業への新規参入者は少ない。39歳以下の新規就農者は年間1万2,000人程度であるが、土地や資金等を独自に調達し、新たに農業経営を開始した新規参入者は530人である（平成13年）。このうち女性は39歳以下の新規就農者では27%、新規参入者では7%であり、新規参入が難しい中でも女性の参入は更に少ない（平成13年）。

このような状況を踏まえ、農林水産省では新規就農支援として、パンフレット発行、ホームページ作成、ニューファーマーズフェア¹⁰による啓発・情報提供や、普及指導センターや新規就農相談窓口における相談活動、情報提供を行っている。さらに、独立行政法人農業・食品産業技術総合研究機構農業者大学校、道府県農業大学校において研修教育を行っている。しかし、道府県農業大学校における女性の入校率は18.2%となっている（平成18年）。また、農地保有合理化事業により就農に当たっての農地取得の支援もなされている。

(3) (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

教育・学習の分野では、大学等における大学公開講座を始めとする各種の制度改革や、ICT¹¹の活用等による在宅等での学習の機会の拡大等により、生涯学習ニーズへの対応を図っている。

女性に対する支援としては、「女性のキャリア形成支援プラン」や「専修学校社会人新キャリアアップ教育推進事業」の一貫として「女性の再チャレンジコース」が行われているほか、国立女性教育会館において各種事業が行われている。

若者の就業促進等のため、相談、助言、職業紹介までワンストップ（一か所）で行うジョブカフェ事業の取組も行われている。

生涯学習については、平成2年に生涯学習の振興のための施策の推進体制等の整備に関する法律が制定され、現在すべての都道府県で生涯学習担当部局を設置し、多くの自治体で振興計画が作成されている。

大学等においては、大学公開講座、社会人特別選抜、科目等履修生制度、長期履修学

¹⁰ ニューファーマーズフェア：農業法人合同会社説明会や新規就農相談会等を総合的に実施するもの。

¹¹ ICT：Information & Communications Technology の略。我が国では、インターネットや携帯電話等の情報通信技術をあらかず言葉として「IT」の語が広く普及しているが、これは Information Technology の略である。一方、国際的には、欧州や中南米、アジアの各国及び各種国際機関において、情報通信技術として「ICT」の語が広く定着している。情報通信におけるコミュニケーションの重要性をより一層明確化するため、我が国でも「u-Japan 構想」を始め、「ICT」の語が使用されるようになってきている。

生制度、サテライト教室¹²の開設、昼夜開講制、夜間大学院の制度、法科大学院を含む専門職大学院の制度化等の制度改革が進められており、生涯学習を支える基盤が整備されつつある。また、現在大学では、インターンシップ（職場体験）の推進、産学連携による教育プログラムの開発実施も進められ、企業ニーズを取り入れた教育等が推進され始めている。

文部科学省では、通信制大学・大学院の制度化、ICTの活用、学校や民法第34条の規定による法人（公益法人）の提供する通信教育で社会教育として奨励すべきものの認定・普及、コンテンツの発信等による学習機会の提供を進め、在宅等での学習が可能となるよう取組を進めている。

また、放送大学は平成14年から修士課程の講座を開始し、多様化、高度化する生涯学習ニーズへの対応を図っている。

その他、学校教育法・社会教育法を改正し、ボランティア活動を幅広い活動を通じて学習する方法の一つとして促進している。男女の地域生活充実の支援のため、男性の仕事と家庭・地域活動の両立、女性の社会参画支援のモデル事業も実施した。なお、この事業は既に終了しているが、地域においてこの事業をモデルとした自主的な取組等が見られているところである。

女性に対する支援としては、女性の多様なキャリアを支援するための懇談会報告書「多様なキャリアが社会を変える」を踏まえた「女性のキャリア形成支援プラン」により、委託事業として上へのチャレンジ支援事業や、女性の理工系進路選択支援事業等を実施しているほか、「専修学校社会人新キャリアアップ教育推進事業」に「女性の再チャレンジコース」を設け、女性の再チャレンジのプログラム開発を支援し、全国の専修学校において子育て中・子育て後の女性に配慮したカリキュラムの取組の普及を図っている。また、国立女性教育会館は女性教育指導者の育成等を行っている。キャリア形成支援では、調査研究として生涯学習やNPO活動を通じた女性のキャリア形成事例を収集・分析し、得られた知見を活用して女性関連施設等の管理職や団体リーダー等の力量形成のための研修、女子学生のキャリア教育・就活支援セミナーを行うほか、「女性のキャリア支援サイト」やブックレットを作成している。

また、若者の就業促進等のため、厚生労働省と経済産業省が連携して、「ジョブカフェ」事業を開始した。この取組は相談から助言、情報収集、能力開発、職業紹介までをワンストップで行うもので、就労の意欲が高まり就職後も長続きしやすくなるという結果が出されている。ただし、平成16年度より経済産業省が実施しているモデル事業は平成18年度で終了するため、地域で自発的に同様の取組ができるよう自治体向けに普及啓発を図っている。

¹²サテライト教室：社会人等の受講の便宜を図るために駅前等で大学・大学院の授業等が受講できる本校以外の教育の場

2 施策の分野、実施形式、内容(チャレンジの種類)から見た傾向

雇用等の分野では対象者の状況に応じた施策が、農山漁村の分野においては対象者を新規就農者と現在の農業者とに設定した施策が、教育・学習の分野では対象者・性別を余り限定せず広く実施している施策が多い。

チャレンジの種類としては、近年特に再チャレンジ支援策が充実してきているが、新しい分野への参入を積極的に促すような施策は少ない。

女性のライフステージごとの多様な状況やニーズを明示的に考え積極的に対応している施策は余り多くない。

書面調査において各府省から回答のあった70の能力開発・生涯学習に関する施策について、施策の分野別に、その実施の形式について、(A)国が直接能力開発、生涯学習施策を実施する形式、(B)教育訓練機関(企業・大学等)へ支援する形式、(C)自己啓発を支援(助成、相談、情報提供等)する形式、(D)その他(調査、評価制度の推進)の形式の視点から整理した。同時に、施策の内容について、(a)上へのチャレンジ(政策・方針決定過程に参画し、活躍することを目指すこと)、(b)横へのチャレンジ(起業家、研究者・技術者など従来女性の少なかった分野に新たな活躍の場を広げること)、(c)再チャレンジ(子育てや介護などでいったん仕事を中断した女性の再就業等を目指すこと)の視点から整理した(図表-1参照)。なお、上、横、再チャレンジの視点は、女性の希望が、継続就業してキャリアアップを目指すことに資するか、今まで女性がいなかった分野や新しい分野での活躍を目指すことに資するか、いったん就業を中断した後の再就職を目指すことに資するか、の3点に大きく分けて整理されることから、従来から女性への支援施策を考えるに当たり使用しているものであり、今回の能力開発・生涯学習施策を見る視点としても使用している。

各分野別に特徴を見ると、施策の対象の設定に特徴が見られる。雇用等の分野の関係施策は、在職者や再就職者、在宅者など、対象者の状況に応じた施策を提供しているものが多い。農山漁村の分野の関係施策は対象者を新規就農者と現在の農業者とに設定して実施している。教育・学習の分野の関連施策は、「だれでもいつでもどこでも」学習できるという生涯学習の考え方から対象者・性別を余り限定せず、広く実施している施策が多いことが分かる。

施策の実施形式別には、施策数では、(A)(国が直接実施)が最も多く、(C)(自己啓発への支援)施策では、「情報提供」「相談」が主体であり、本人への助成事業は「教育訓練給付制度」のみとなっている。

「上」「横」「再」のチャレンジの種類から施策を見ると、どのチャレンジに対しても施策は実施されているが、近年は特に再チャレンジに関する施策が充実してきており、新規施策でも再チャレンジを支援するものが多い。また、横へのチャレンジに資する施策はあるが、新しい分野への参入を促すような積極的な推進施策は少ないことが分かる。一方、農林漁業分野は特に上へのチャレンジに重点を置いていることが分かる。

女性は結婚・育児・介護等、ライフステージや家庭環境の変化等に影響を受けやすく、就業を中断したり、新たな環境で活躍したりすることもある。そして、例えば育児のために退職した後に再就職する場合には、自信や技術の低下、保育の確保の必要といった課題を抱えていたり、キャリアアップや新しい分野での活躍を目指す場合は、ロールモデルの不足等活躍しにくい状況があったり、非正規雇用として働こうとする場合は、処遇が低く能力開発の機会も不足していたりするなど、女性の状況によって課題やニーズも一様ではない。

一方で、こうした女性のライフステージごとの様々な状況やニーズを明示的に考え積極的に対応している施策は余り多くなく、対象者を絞らず幅広く設定して実施している施策も多い。このような対象を絞らずに実施する施策においては、各チャレンジを目指す女性の状況の違いを踏まえ、施策のプログラム内容や子育て女性の保育利用など、参加しやすさ等に配慮して実施することが必要である。また、今後、女性の多様な選択について明示的に考えた施策の展開を一層進める必要がある。

(図表 - 1)能力開発施策の在り方とチャレンジの種類による整理

(能力開発施策の実施形態) A B C D項目	
(A)	国が直接能力開発、生涯学習施策を実施
(B)	教育訓練機関(企業・大学等)への支援
(C)	自己啓発への支援(助成、相談、情報提供等)
(D)	その他(調査、評価制度の推進)
×	
(チャレンジの種類) a b c d項目	
(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

(図表 - 2)回答施策数 各府省から回答のあった施策の数は70(再掲の施策を含む)

能力開発施策の実施形態による分類別の施策数(複数回答)	A	国が直接能力開発、生涯学習施策を実施	: 34
	B	教育訓練機関(企業・大学等)への支援	: 11
	C	自己啓発への支援(助成、相談、情報提供等)	: 26
	D	その他(調査、評価制度の推進)	: 9
チャレンジの種類による分類別の施策数(複数回答)	a	上へのチャレンジ	: 28
	b	横へのチャレンジ	: 27
	c	再チャレンジ	: 37

	d その他 : 28
分野による整理別の施策数（複数回答）	第 3 分野：26（厚生労働省、経済産業省、内閣府、総務省） 第 4 分野： 7（農林水産省） 第 10 分野：37（文部科学省、経済産業省）
平成 18 年度新規施策	5
終了した施策	4

3 男女別のデータ・ニーズの把握

男女双方を対象とする施策や外部に事業実施を委託する場合において男女別のデータを把握していない施策が多い。

雇用等の分野においては、個別の課題ごとに調査研究が実施されている一方、男女双方を対象とする施策で男女別のデータが取られていないものが多い。

農山漁村の分野においては、女性に関する独自の調査が継続的に実施されており、男性との比較や分析を行うことも重要である。

教育・学習の分野では、対象者を幅広く設定している施策が多く、あまり男女別データの把握・利用がなされていない。

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、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。

施策の企画・立案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踏まえて実施しているか、また、そもそもデータを取得しているかは、施策により様々である。施策の実績把握に当たり、男女双方を対象とする施策において、参加者・利用者数等を男女別に取得していない施策が多い。また、各種施策の利用者のその後の就職状況など、施策実施後の結果について男女別に把握していない施策も多い。特にモデル事業や委託事業など、外部に事業実施を委託する場合においては、男女別のデータを取るために質問項目を増やして調査先に負担をかけることが難しいことを理由として、事業実績において男女別データの把握がなされていない。

男女別データ・ニーズの把握の状況については、分野別に傾向を見ることとする。

まず、雇用等の分野においては、個別の課題ごとに調査研究の施策が実施されており、また、様々な既存統計の男女別データや有識者検討会等から、課題やニーズを把握した上で施策が実施されているものがある。事業の運営協議会に民間企業の人事総務担当者を加え、企業のニーズを反映して事業を行っているものもある。しかし、男女双方を対象としているような施策では、対象者の性別や仕事の有無、その置かれた状況によって利用のしやすさが異ならないような配慮が必要であるが、施策の立案や実績、評価において男女別のデータを取っていないものも多い。

農山漁村の分野においては、様々な農林漁業に関する既存統計の他に、農村女性に関する独自の調査が継続的に実施されており、これらの調査を踏まえ、農村女性を対象にした施策が実施されている。施策の実施に当たっては、男女の状況を踏まえた上で女性の施策への参画・事業への参加に留意することが必要であり、男性との比較や分析を行うことも重要である。また、農業経営への女性のかかわり方に関する意向には男女差があるが、相続や結婚等、就農の経緯による違いがあることや、女性は家事・育児負担等が重い等、男女で農業の経営参画に関する条件が異なることなど、この意向の差異が生じている背景も踏まえ、施策を推進する必要がある。

一方、教育・学習の分野においては、制度・システム構築のための施策が主体であり、また個人対象の施策であってもその対象者層を男女に限らず幅広く設定している施策が多く、施策の実施に当たって男女別データの把握や利用がなされているものは少ない。

4 施策の評価

施策の評価を行っていない施策や検討中とする施策も多く見受けられる。評価を行っている施策の評価方法としては、利用者数等による評価、利用者アンケートによる評価、外部評価機関や関係団体による評価、アウトカム（政策効果）に着目した数値目標による評価が見られる。

政府全体としては平成 14 年に施行された政策評価法に基づき政策評価に取り組んでいるところであるが、能力開発・生涯学習に関する施策の評価の状況は様々である。実施後、施策の目的が達成されたかの評価については、評価を行っていない（検討中、未実施を含む）、利用者数等による評価をしている、利用者アンケート（役立った、満足した など）による評価をしている、外部評価機関、関係団体等による評価をしている、アウトカム（政策によってどのような成果がもたらされたか：政策効果）に着目した数値目標による評価をしているものがあつた。

評価を行っていない

現在評価を行っていない施策や、検討中とする施策も多く見受けられる。しかし、平成 14 年に政策評価法が施行されていることもあり、今後、全般的には評価の取組が進んでいくことが期待される。

利用者数等による評価

利用者数等による評価では、相談やインターネット等による情報提供等の利用者数、セミナーや講座等の受講者数等による評価を行っている施策も見られる。このような評価はプログラム内容の改善等に役立つものであるが、人材育成には時間がかかることなどに鑑みると、能力開発が達成されたか評価する際は、短期間で評価結果を出すのではなく、中長期的な評価も念頭においた評価を検討する必要がある。

利用者アンケートによる評価

利用者による評価では、セミナーや講座の参加者からの満足度評価や、助成事業の利用者からのアンケート調査等を行っているものも多い。セミナー等においては、満足度評価を事業内容の見直しに反映している施策も見られる。また、事業実施直後のデータだけではなく、女性向け創業塾のように、創業塾修了者への追跡調査を行って活動状況を把握したり、女性と仕事の未来館におけるキャリアアップセミナーのように継続就業に向けてキャリアパスを策定したかを把握したりするなど、効果的な施策とするためのきめ細かなフォローアップを行っているものもある。

外部評価機関、関係団体等による評価

外部評価機関等による評価としては、ジョブカフェ事業における、「ジョブカフェ評価委員会」による事業計画・目標の評価や改善指導、女性の再チャレンジ支援事業における「チャレンジ支援推進事業企画委員会」や女性のキャリア形成支援プランにおける「女性のキャリア形成支援プラン企画委員会」による評価等がある。

女性向け創業塾では、創業に関する専門家からの指導、助言等を通じ、融資制度等に関連する中小企業施策との連携を視野におき、創業を実現した創業塾修了者、創業者と情報交換を行っている商工会・商工会議所の経営指導員等創業に関係の深い者から意見を聞き、受講カリキュラムの検討を進め、施策全体がより能力開発に結びつくような取組を行っている。

アウトカムに着目した数値目標による評価

アウトカムに着目した数値目標による評価を行っている施策もあるものの、多くはない。数値目標による評価には、講座や訓練などの施策において受講者の就職率や起業者の割合を評価するものや、テレワークなど就業環境の整備を進める施策において、テレワーク人口の割合などにより評価するものがある。また、農山漁村の分野では、農山漁村女性の社会参画や経営能力の向上などのための情報提供やセミナー等の施策において、農協役員に占める女性割合や女性農業士数など、統計の数値で評価を行っている。これら各府省においてアウトカムに着目した数値目標により評価を行っている施策は図表 - 3 のとおりである。

(図表 - 3)アウトカムに着目した数値目標による評価がなされている施策

就職率・起業者の割合
<p>1 7 【再就職を希望する女性等に対する公共職業訓練の実施】</p> <p>2 2 【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】 離職者訓練について、訓練終了後3か月時点での就職率が施設内訓練70%以上、委託訓練55%以上を目標。(17・22共通)</p> <p>2 4 【女性向け創業塾】 創業塾全体の受講者のうち約3割が創業した。</p>
目標を立てて達成度を評価
<p>7 【キャリア形成促進助成金】 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が80%以上</p> <p>3 3 【新規就農者に対する情報提供、相談活動、研修】 政策評価で目標値を設定して検証 目標：新規就農青年数12千人程度/年</p>
その他統計等の数値による評価
<p>2 6 【テレワーク・SOHOの推進のための施策の実施】 就業者人口に占めるテレワーカーの割合：10.4% (平成17年)</p> <p>3 0 【農山漁村の女性の社会参画の促進に向けた研修等】 農協役員に占める女性の割合：1.5% (平成16年度) 女性農業士(農村生活アドバイザー等)の数 7,020人(平成16年度)等</p> <p>3 1 【女性の経営能力等の向上に向けた相談活動、情報提供等】 女性農業士(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)4,125人(平成17年3月末)</p> <p>3 2 【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】 女性認定農業者数(夫婦による共同申請を含む)4,125人(平成17年3月末) 農村女性起業数 9,050件(平成18年1月)</p>

5 関係機関との役割分担・連携

施策の大半は各府省単位で実施されている。

政府が策定する各種プランに位置付けることなどにより、関係府省間の情報提供や連携した事業展開を可能にしているものがある。

地方公共団体や関係団体等との連携を行っている施策では、ニーズの把握や地域での施策の幅広い展開に役立っている。

能力開発・生涯学習に関する施策は、教育・学習の分野を始めとしてその大半は各府省単位で実施されている。関係機関との連携がなされているものとしては、(1)関係府省間・府省内の連携、(2)地方公共団体・関係団体等と連携するものがある。

関係府省間で連携を行っている施策では、関係府省間の情報提供や連携した事業展開を可能にしている例が見られ、地方公共団体や関係団体等との連携を行っている施策では、ニーズの把握や地域での施策の幅広い展開に役立てられている。

このように関係機関との連携は、情報共有や施策の円滑な推進や広がりを可能にするものであり、関係機関との連携を推進していくことは、各施策の本来目的を効果的に達成することにも役立つと考えられる。

(1) 関係府省間・府省内の連携

関係府省間での連携としては、政府が策定する各種プランに位置付けることにより、関係府省間の情報提供や連携した事業展開を可能にしているものがある。例えば女性の再チャレンジ支援プランの一つとして位置付けられている女性の再チャレンジ支援ポータルサイトの開設や再チャレンジ支援地域モデル事業は、関係府省から情報を収集したり、21世紀職業財団等関係機関・団体と連携しながら地域のネットワーク構築を目指している。このほか、独立行政法人国立女性教育会館では、「女性のキャリア形成支援サイト」において、内閣府や関連省庁、また地方公共団体と連携し、女性のキャリア形成支援に役立つ各種情報を提供している。

より施策を効果的にするために他府省と連携して実施した施策としては、女性と仕事の未来館運営事業において、内閣府の「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～」と連携し、働きたい女性への情報提供として、理工系分野の魅力を伝えるパネル展示やビデオ上映、チラシ配布などを実施した例がある。

多様な選択を可能にする能力開発等に関する農林水産省の施策では、起業や経営に必要な制度資金、施設整備、経営相談、技術・経営管理能力等の向上に向けた研修等を関係機関等と連携し実施している。

(2) 地方公共団体・関係団体等との連携

能力開発・生涯学習施策の実施に際し、地方公共団体や関係団体等と連携を行っている例は余り多くなかったが、連携が見られた施策では、ニーズの把握や地域での施策の幅広い展開に役立てている。

具体的には、例えば公共職業訓練では、訓練コースの設定に際して、企業等からヒアリングをしてニーズを把握している。

厚生労働省と経済産業省の連携により開始されたジョブカフェ事業では、地方公共団体やハローワークとの連携のほか、ジョブカフェ事業を支援する企業群とのネットワーク化を図って地域企業のニーズに沿った人材育成カリキュラムの開発・実施をし、若者の能力開発と就業促進を行っている。また、企業誘致や中小企業対策などの地域の産業施策とも密接に連携して産業と雇用の一体的な施策展開を図っている。さらに、教育施策との連携により広範な若者層に対するサービス提供を可能にしている。経済産業省のジョブカフェモデル事業の地域での取組を進めるため、地方公共団体等にノウハウの提

供や普及啓発も行っている。

その他、テレワークの推進においては、総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省の呼びかけにより「テレワーク推進フォーラム」を設立し、産学官協働でテレワークの円滑な導入に資する調査研究や普及等の活動を行っている。

さらに、農山漁村における男女共同参画に関する調査研究等、研究結果を地方公共団体・関係機関等に情報提供し、地方公共団体や関係機関等における取組に役立てているものも多い。

女性向け創業塾では、商工会、商工会議所等が経営指導員を通じて行う能力開発へのフォローアップ事業や、創業者向けの金融政策と連携し、創業実現までの支援体制強化の取組を行っている。

そのほか、関係機関等の連携が見られた施策は以下のとおりである。

(図表 - 4)関係機関等の連携が見られた施策

(1) 関係府省間・府省内の連携を行っている施策
9【育児時間等に配慮した職業訓練等の推進】 1 2【再就職準備のための情報提供】 3 5【専修学校社会人新キャリアアップ教育推進事業】 6 5【独立行政法人国立女性教育会館情報事業】 6 7【女性のキャリア形成支援プラン】 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」の施策として位置付けられている。(9・1 2・3 5・6 5・6 7共通) 4【女性と仕事の未来館運営事業】 6 5【独立行政法人国立女性教育会館情報事業】 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～」との連携。(4・6 5共通) 3 2【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】 起業や経営に必要な制度資金、施設整備、経営相談等
(2) 地方公共団体・関係機関との連携を行っている施策
2 8【農山漁村における男女共同参画に関する調査研究】 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。 3 0【農山漁村の女性の社会参画の促進に向けた研修等】 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、平成 18 年度からは強い農業づくり交付金等で女性の参画に関するクロス・コンプライアンス(例えば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こと)を実施。

6 施策を取り巻く制度・環境

(1) ハローワーク、就労先との連携

能力開発を行った後、就業や起業に結びつくための取組として、ハローワークと職業能力開発訓練施設、再就職希望者支援事業とマザーズハローワーク¹³との連携が図られているが、再就職希望者のニーズ等に応じたより一層の取組が求められる。ハローワークと地方自治体等との連携も少しずつ進みつつある。ハローワークと新規就農支援センターとが連携し、就農希望者の農業法人等への紹介などが行われている。

能力開発をした後、それが就業や起業等に結びつき、能力発揮できることが重要である。職業能力開発訓練施設は、ハローワークの受講指示により職業訓練を受けさせ、その後職業紹介をするというように、ハローワークと連携している。また、再就職希望者支援事業では、修了者のうち、早期の就職を希望する者に対しては、マザーズハローワークと連携した再就職への支援を行っている。

ハローワークの職業紹介では、求職者の能力と労働市場の状況から就職の可能性が高まると期待される場合には職業訓練の受講を勧めている。職業訓練を早期の再就職につながるため、ハローワークにおいては職業訓練を実施する段階からの職業相談の実施や求人情報の提供等に努めているが、現場の再就職希望者のニーズ等に応じたより一層の取組が求められる。

なお、ハローワークの職業紹介は、国の能力開発施策との連携だけでなく、地方公共団体等における男女共同参画センターや公民館における能力開発等との連携を進めることも効果的であると考えられるが、再チャレンジ支援地域モデル事業などにおいて、こうした取組も少しずつ進みつつある。

就農希望者に対し、ハローワークと新規就農相談センターとが連携して、情報提供、相談活動、農業法人等への就農希望者の紹介等を行っている。

(図表 - 5) ハローワーク・就労先との連携を行っている施策

ハローワーク・就労先との連携を行っている施策

10 【再就職希望者支援事業の推進】

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、マザーズハローワークと連携した再就職を促進。

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】

ハローワーク、マザーズハローワークとの連携等。

16 【再チャレンジサポートプログラムの拡充等】

¹³ マザーズハローワーク：子育て女性等に対し、担当者制による職業相談や地方公共団体等との連携による子育て情報の提供などの再就職支援を実施するハローワーク（公共職業安定所）。平成18年度より全国12か所に設置。

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。

3 3 【新規就農者に対する情報提供、相談活動、研修】

ハローワークと新規就農相談センターとが連携し、農業法人等への就農希望者の紹介等を実施

5 8 【ジョブカフェ】

厚生労働省（ハローワーク）、自治体の職業紹介と連携

(2) 雇用形態の多様化に対応した能力開発

ライフスタイルや雇用形態の多様化に対応して、事業主が非正規雇用者の職業能力の高度化を助成する方針である。

教育訓練給付金については、雇用保険の非加入者である自営業者や加入条件を満たさないパート・アルバイト等は利用ができず、給付金制度利用の期間延長の特例措置を知らずに就業を1年以上中断した人は利用機会を逃してしまう。

ライフスタイルや雇用形態は多様だが、非正規雇用者は教育訓練の機会が乏しい状況にある。このような状況に対し厚生労働省では、キャリア形成助成金について、非正規雇用者を正規雇用に転換する場合や非正規雇用者の職業能力の高度化を支援する場合には、事業主に対して高率の助成をすることとしている。

一方、教育訓練給付金は、受講開始日までの間に同一の事業主の適用事業に引き続いて被保険者として雇用された期間が3年以上の人、または3年以上雇用されたあと離職し、その翌日から受講開始日までが1年以内であることという受給資格の要件がある。1年以内に出産、育児、疾病、負傷等により教育訓練の受講開始ができなくなった場合は、受講開始までの期間を最大3年まで加算できるが、その場合は受講を開始できなくなった日の翌日から1ヵ月以内に延長の申請をする必要がある。雇用保険への非加入者（自営業者や加入条件を満たさないパート・アルバイト等）は制度を利用できず、また、就業を1年以上中断している者でこうした特例措置を知らない場合には利用機会を逃してしまうことになる。

〔コラム〕

企業等における女性の能力開発・能力発揮に役立つ

先進的な取組の例

能力開発・生涯学習は多様な主体により実施されている。国以外の主体、特に民間企業における取組も重要な役割を果たしており、示唆に富むものも多い。そこで、女性の能力開発・能力発揮に役立つ先進的な取組をしている企業等の例を幾つか紹介する。

【パートタイマーの能力開発】～株式会社西友～

パートタイマーの職業能力開発の希望は強いが、一般的に業務の忙しさや時間不足等で能力開発は不十分な状況にある。パートタイマーの活用には、経営者・管理職の意識改革、正規雇用者と同様の能力開発機会の付与、上位職へのキャリアパスを展望できる仕組み作り等が求められる。

近年、こうした取組を行う企業も増えてきており、株式会社西友では、職務等級による人事制度を導入してパート社員と本社員を同じ制度で評価し、パート社員の処遇向上の道を開き活用している。また、同社では従業員が段階的に必要な技術・知識を学べるプログラム「ジョブ・ステップス」や各売場にコンピュータを配置する「コンピュータ・ベースド・ラーニング」の導入を進めており、労働時間が短く研修のためのまとまった時間がとれないパート社員でも、カスタマーサービスや商品陳列方法をはじめ、必要な技術・知識を学ぶことを可能にしている。これらの取組によって従業員の満足度は上昇傾向にあり、能力開発されたパート社員の中には、本社員に採用される者も出てきている。

【企業による再雇用支援】～トヨタ自動車株式会社～

トヨタ自動車株式会社では、これまで社員の仕事と育児・介護の両立支援を行ってきたが、2005年から新たに、配偶者の転勤または介護により退職する社員に再雇用申請の機会を提供し、職場復帰の可能性を開く「プロキャリア・カムバック制度」を導入した。一定の条件を満たす社員(男女不問)が退職前に面談等の手続を経た上で制度に登録しておき、退職事由が解消後、再雇用を申請できる。本人からの再雇用申請に対して、会社が認めた場合、再雇用となる。退職後の期間は制限せず、復帰先は退職期間が5年以内であれば原則として退職前の部署、処遇はキャリア採用者と同じにしている。

この制度は、同社が策定した次世代育成支援対策推進法行動計画の取組の一つの柱である「キャリアデザインサポート」の具体的事業として位置付けられている。同社は仕事と家庭のバランスを考慮した働き方の選択肢を増やすことで、社員が安心して具体的かつ能動的なキャリア形成を行い、長期にわたって力を発揮していくことを目指している。

【企業による就業継続支援】～株式会社資生堂～

国内グループの社員のうち女性が7割以上を占める株式会社資生堂では、「魅力ある人」「自律型人材の育成」を人材育成の基本とし、育児・介護休業制度、カフェテリア制度（選択型福祉厚生制度）を始め、様々な取組が行われている。

こうした取組の一環として、wiwiw(ウィウィ)事業は、育児休業期間を「ブランク」から「ブラッシュアップ」の期間へと転換するためのプログラムとして実施されている。講座の受講、職場の上司や育児休業者同士の情報交換をサポートしており、育児休業者のニーズに応じて、育児休業取得から復帰までの期間を、準備勉強期、不安多忙期、チャレンジ期、復帰準備期、リハビリ期の段階に分け、各段階に応じたきめこまかな支援をしている。

現在、資生堂では、子育て期の女性労働力率が低下するいわゆるM字カーブは見られない。女子学生の就職への応募や女性の管理職数も増加し、また「自分らしさを発揮している」と感じる社員が増加している。

【ミドルエイジ（中高年）女性の再就職支援】～株式会社フラジュテリー～

人材紹介会社である株式会社フラジュテリーは、主としてミドルエイジ女性を正社員として紹介している。同社は、大半の求人は年齢制限を設ける必要はないとの考えの下、事業主に年齢制限の緩和を働きかけ、ミドルエイジ女性の採用ニーズを掘り起こしている。

ミドルエイジ女性の再就職に関しては、就業を中断して仕事や自分に対する自信を失う女性も多いため、本人の前向きな姿勢を取り戻すことがまず大事である一方で、再就職で携わる業務を職業人として全うすることに対して改めて心構えをすることも大事である。また、就業中断中に育児や地域生活からコミュニケーション能力や生活者の視点等、様々な人生経験を積み仕事に役立つ能力を身に付けていることも多く、こうした能力をいかしたい。

同社ではこのような観点から5回にわたる研修を実施し、前向きな姿勢を取り戻した女性の自発的な能力開発等を支援するほか、働くミドルエイジ女性のネットワーク化の支援も行っており、横のつながりの希薄な女性の就業活動を支援している。

【再就職準備のための「講座ルトラヴァイエ」】～横浜市男女共同参画センター～

横浜市の男女共同参画センターでは、1988年から再就職準備のための「講座ルトラヴァイエ」を開講している。「ルトラヴァイエ」の語源には「耕しなおす」という意味もあり、この講座では、自分が本来持っている大地を耕しなおすというイメージで「自分を知る、社会を知る、自分で決めて行動する」をコンセプトに女性の自己発見を助け、再就職口を得るために必要なスキルと情報を伝えている。このため、全6日間の講座のうち最初の3日間は、自分の適性や仕事への志向を見極めるための練習問題やフリーディスカッションを行い、「自分を知る」ことを重視した構成になっている（最近の社会経済状況の変化とそれに伴う受講者ニーズの変化を踏まえ、2007年度より講座時間を短縮）。

この講座の修了者は既に1000人を超え、2003年の追跡調査によれば、回答者203人のうち、75%が就業していた。なお、この事業は、横浜市内に3館ある男女共同参画センターの共通事業の一つと位置付けられており、各センターで実施される他の事業と有機的な関連性をもって効果的に実施されている。

【納得できる評価制度】～日本ヒューレット・パカード株式会社～

2006年に実施された「働きやすい会社調査」（日本経済新聞社）では、仕事と家庭の両立を制度面で支援し、一定の成果をあげている企業が上位にランクされており、日本ヒューレット・パカード株式会社は総合で2位、中でも「納得できる評価制度」の項目で首位に選ばれている。

同社では、目標設定に社員自身が責任を持つと同時に上司が社員に求める成果レベルを明示し、Off-JT及び仕事の機会付与を通じて社員の能力向上を図っている。社員は自己評価を元に上司と考課結果等について話し合い、報酬に反映させる。また、同社では上述の仕事の業績評価と、本人の持つ可能性の評価との二つの軸で社員を評価している。

同社の評価制度は、社員が今後のキャリアパスを描く契機となり、モチベーションの向上が期待されると同時に、同社が経験者の採用にあたり実施する公募においても、職位レベルと職務内容を明示して、適材を市場や社内から採用することを可能としている。こうした制度の活用が、多様な人材の育成や能力発揮に資することになる。

今後の取組に向けて

1 基本的な考え方

：誰でもいつでもどこでも能力開発・生涯学習に参加できる参加保障の体制作り

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と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について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。

本報告書では、以下に、女性の多様な選択を可能にする能力開発・生涯学習の在り方・課題について、三つの切り口から整理する。第一に、能力開発・生涯学習施策の内容面での充実。第二に、施策の効果的な進め方の観点からの課題。さらに、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整備をも取り上げる。

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「[表1-1](#)」の中に例示した。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

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、様々な分野での活躍が見られる一方で、青年期、結婚・出産・子育て期等のライフステージに応じて女性が活躍の舞台を変えていく場合がままある。例えば、出産や子育て等を理由に退職する女性が依然多い状況では、家庭生活との両立等を考え非正規雇用で再就職する女性も多く、また、子育てや地域活動、起業等で活躍する女性もいる。

こうした状況において、女性がそのライフステージに応じて本人の望む選択を可能にするためには、新たな技能や知識を習得する機会を確保することが必要であり、また、女性のニーズに即した効果的な能力開発・生涯学習施策を実施することは、男女共同参画社会の実現に向けた緊要な課題である。特に、出産・子育て期を通じた継続就業、あるいは再就業のための支援や就業中断期の能力開発が重要であるとともに、子育てや地域活動というかけがえのない経験が就業の場でいかされるような取組が必要である。

(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者も少なくない。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。

(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十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) 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

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)

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の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。

(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。

(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

2で扱った施策内容の充実とともに、施策の進め方に関する取組、すなわち施策をより効果的に実施していくための取組は、能力開発・生涯学習施策に限らずどの施策にも共通に必要とされる。ここでは、能力開発・生涯学習施策に特有な事情にも触れながら、(1)男女別データの整備等の推進、(2)評価の推進、(3)関係機関との役割分担・連携の明確化について述べる。

(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。

(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。

(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み、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 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 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もないよう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駆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る。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) 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もない

いよう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

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、2で扱った能力開発・生涯学習施策の内容の充実、3で扱った施策の進め方に関する取組みの充実に加え、施策を取り巻く様々な制度や環境の整備に尽力する必要がある。

ここでは、(1)就労とのマッチングの推進、(2)雇用形態に中立的な能力開発機会の確保、(3)多様な選択を可能にする就労環境の整備について述べる。

(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。

(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。

(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。