

## 第3章 ヒアリング調査結果

### 1. 調査実施方法

#### (1) 調査概要

- 調査方法 訪問による聞き取り調査
- 対象
  - ①関西学院大学「ハッピーキャリアプログラム」
  - ②京都女子大学「リカレント教育課程(大学連携京都府リカレント)」
  - ③福岡女子大学「イノベーション創出力を持った女性リーダー育成プログラム」
  - ④山梨大学「女性のためのインターンシップ型ステップアッププログラム」
- 実施期間 平成31年2月

#### (2) 調査対象

- 地方における女性の学び直しの機会や実態・ニーズを把握するため、首都圏以外の大学を条件として選定した。
- 選定にあたっては、ア)結婚・出産等を理由に離職している女性の復職等を目的とした事業、イ)現在就労している女性のキャリアアップを目的とした事業のどちらも対象とできるように選定した。
- また、実施主体の点でも、a)大学が実施している事業、b)民間事業者が主体となって実施している事業、c)自治体の事業として実施している事業が対象とできるようにしている。
- 事業の目的及び実施主体から、上記①～④の対象は以下のように分類される。

対象	主な事業目的	実施主体
関西学院大学 「ハッピーキャリアプログラム」 ・女性リーダー育成コース ・女性の仕事復帰・起業コース	結婚・出産等を理由に離職している女性の復職等を目的としたコースと現在就労している女性のキャリアアップを目的としたコースがある	文部科学省の事業の枠組みで大学が実施
京都女子大学 「リカレント教育課程 (大学連携京都府リカレント)」	結婚・出産等を理由に離職している女性の復職等を目的とする	京都府の事業を民間事業者と大学が受託して実施
福岡女子大学 「イノベーション創出力を持った女性リーダー育成プログラム」	現在就労している女性のキャリアアップを目的とする	文部科学省の事業の枠組みで大学が実施
山梨大学 「女性のためのインターンシップ型ステップアッププログラム」	結婚・出産等を理由に離職している女性の復職等を目的とする	厚生労働省の事業を民間事業者が受託し、大学と連携して実施

## 2. 調査対象とヒアリング結果

### (1) 関西学院大学「ハッピーキャリアプログラム」

#### 概要

事業名	ハッピーキャリアプログラム
枠組み	<p>○社会人を対象としたビジネススクールを開校してきた同大学経営戦略研究科が母体となって実施されている。</p> <p>○平成20年度より、文部科学省「社会人学び直しニーズ対応教育推進プログラム」を受託するかたちで、「女性の仕事復帰・起業コース」がスタートしている。3年間の委託期間終了後は大学独自に実施している。</p> <p>○「女性リーダー育成コース」は、平成26年度より、文部科学省「高度人材養成のための社会人学び直し大学院プログラム」(委託期間3年)を受託するかたちで始められた。</p> <p>○文部科学省「職業実践力育成プログラム(BP)」、厚生労働省「専門実践教育訓練給付金」対象講座に認定されている。</p>

#### ■女性の仕事復帰・起業コース

実施時期	10月～翌年3月(平成30年度実績)
定員	20名
受講資格	原則として大学の卒業者・年齢不問
受講料	246,900円(履修証明書発行の12単位取得の場合) ※必修3単位+ハッピーサポートのみの場合は92,600円
講座内容	<p>○必修科目であるビジネスベーシック(3単位)、選択必修のハッピーサポート、及び選択科目であるビジネスプロフェッショナル、スペシャリストから構成される。</p> <p>○組織で仕事をしていく上で必要なヒューマンスキルとビジネススキルを、半年間の授業のなかで、チーム活動やアクティブラーニングを通じて身につけていく。</p> <p>○「考える力」を身につけることを目的としているため、座学での学びに加えて、実際の経営上の事例を教材として、実際に分析し、グループで討議しながら解決策を導くケースメソッドを用いた授業が行われている。</p> <p>○その他、ハッピーサポートでは就職セミナーやキャリアカウンセリングを受けることができる。</p>
開催時間	主に平日(10時30分～13時30分、14時30分～17時30分)、他に土曜日

図表120 女性の仕事復帰・起業コースの受講フロー(関西学院大学ホームページより)



## ■女性リーダー育成コース

実施時期	6月～翌年3月(平成30年度実績)
定員	20名
受講資格	原則として大学卒業以上で女性リーダーを目指す方
受講料	432,000円(履修証明書発行の12単位取得の場合) ※必修(6単位)+ハッピーサポートの場合は324,000円
講座内容	<p>○企業の経営・管理に必要な経営戦略、組織マネジメント等を実践的な方法で進めるカリキュラムと、経営トップセミナー、上司タイアッププロジェクトなどのハッピーサポートから構成される。</p> <p>○講座は、MBAコースの初歩的な内容であり、また企業におけるリーダーとしての意思決定を重視している。そのため、女性の仕事復帰・起業コースと同様、座学による学びに加えて、ケースメソッドによる授業やグループワーク等が行われている。</p> <p>○大学院(ビジネススクール)の教員と実務家が授業を担当し、管理者として必要な経営理論と、現場活用の応用力の両面から学び、実力をつけられるようになっている。</p> <p>○その他、オンライン上でのeラーニングの仕組みを取り入れており、授業に参加できなくても学ぶことができるようになっている。</p>
開講時間	概ね平日(18時30分以降)、土曜日

図表121 女性リーダー育成コースの全体像(関西学院大学ホームページより)



## 主なヒアリング内容

### 事業の趣旨・背景

- 関西学院大学におけるビジネススクールのノウハウとともに、同大学・大内章子教授の研究知見として職場におけるOJTによるスキル形成機会の男女差が離職の遠因になっているという認識があった。それらを背景として、文部科学省の事業をきっかけとして、ハッピーキャリアプログラムを立ち上げた。
- キャリア形成が十分にできていない女性、さらにそれに満足できずに離職する女性が多いという認識の下、職場では得られなかった経験を大学でキャッチアップするための機会を大学で提供することを目的とした。
- 女性の仕事復帰・起業コースと女性リーダー育成コースはともに、キャリアの入り口であり、企業で求められる人材として仕事を続けられるようなスキルを身につけることが目的である。前者では再就職のためのノウハウではなく、再就職した後に自分らしく働き、自分らしいキャリアを築き、「自分の生きたいように生きる力」を学ぶ機会を提供している。後者では、管理職に昇進するためのノウハウではなく、リーダーとして意思決定できる力を身につけ、学ぶ機会を提供している。

### プログラムにおける工夫

- ひとつの仕事をするときには経営や販売などの戦略を踏まえて考えるような「考える力」を身につけてもらいたいと考えている。そのような根本の力を身につけていれば、仕事をしながら自ら学ぶこともできるようになるはずである。
- 仕事復帰・起業コースは単なる再就職支援ではない。キャリア形成を支援するための段階のひとつとして仕事復帰・起業コースを位置づけ、キャリアアップの一環となるように授業も構成している。
- いずれの授業もインプットとアウトプットが組み合わさっており、座学で終わるものではなく、自分で考えないといけないようにしている。そのなかで「考える力」が伸びると考えている。
- 一部授業では仕事復帰・起業コースと女性リーダー育成コースが合同で行うことがある。女性リーダー育成コースの受講生がケースメソッドにおいても優秀なわけではない。お互いに刺激を受けることもあり、たとえば女性リーダー育成コースの受講生からすれば、自分の部下の考え方や若い人の考え方を吸収する機会にもなっているようだ。
- 現在、保育は行っていない。預け先が保障されていないから参加しないのであれば、仕事に復帰できない。また仕事に復帰すればやりくりしなければいけなくなるので、家族の理解を得ることや母親以外が子どもの面倒をみることも、復職にあたって事前練習をしてほしいと思っている。

### 受講されている女性の特徴

- 受講生の年齢層は、女性リーダー育成コースは30～40代で、仕事復帰・起業コースはそれよりも若干若い。ただ、仕事復帰・起業コースを年配の女性が受講することもあり、それぞれの立場によって分かれている。
- 仕事復帰・起業コースは育児休業中の女性も受講できるようになっており、育休明けにスムーズに復帰できるようにする意図もある。企業にとって産休・育休からの復帰に対する支援は未だコストと認識さ

- れていると考えられることから、その支援を大学が行うことは企業にとってメリットがあると考えている。
- 修了生からの口コミで受講する人もいる。また、修了生のネットワークもできており(修了生が情報交換をするSNS上のグループもある)、修了生が就職先を紹介するような事例もある。

### **講座参加後の進路と支援**

- 仕事復帰・起業コースの修了生の復職率は約93%である。残りの7%は、家族の介護や子育て、自分自身の健康などのやむにやまれぬ理由で復職を断念した人たちとなる。起業する人は2割程度で、衣食住に関わる人が多いようだ。
- 大学としては就職支援を具体的には行っていない。そのようなことをしなくても、受講生には就職先を探す力も身につけており、自分で復職できるようになることを目指している。
- 就職先の探し方については、ハローワークを利用する受講生は少なく、修了生のネットワークを利用したり、自分で企業を探したり、自分なりに就職活動を行っている。

### **事業に対する所感**

- 受講したことで自分の人生が変わったという人もおり、プログラムの評価は高いと考えている。
- 教育訓練給付金が利用できるようにはなったが、受講料はハードルとなる。特に働いていない女性は、受講料をどのように負担するか悩むところである。より使い勝手のよい助成があれば、多くの女性が学び直しをしやすくなるのではないか。

## (2)京都女子大学「リカレント教育課程(大学連携京都府リカレント)」

### 概要

事業名	リカレント教育課程(大学連携京都府リカレント)
枠組み	○結婚、子育て等のライフイベントにより離職した女性の再度働きたいというニーズに対応するため、府内の大学及び民間事業者と連携し、リカレント教育を行う事業として実施されている。 ○平成30年度は、京都府から株式会社オムロンエキスパートリンクが「大学と連携した女性活躍を推進するためのリカレントプログラム事業」を受託し、京都女子大学と連携して開講された。
実施時期	8月～翌年1月(平成30年度実績) ※就職支援は3月まで実施した。
定員	30名
受講資格	大学または短期大学卒業者、及びこれと同等以上の学力があると認められる者で、就業経験のある女性
受講料	88,400円
選考方法	書類審査、面接選考
講座内容	○基礎講座と発展講座から構成される。 ○基礎講座は、キャリアデザイン、ビジネスコミュニケーション、現代社会と企業など、7講座(各4回)から構成され、発展講座の準備として位置づけられている。基礎講座は株式会社オムロンエキスパートリンクが実施する。 ○発展講座は、パソコンの基礎的なスキルから最新の経営知識まで少人数で学ぶことのできるキャリア形成科目と、京都女子大学の学部授業に参加するかたちの基礎教養科目から構成される。発展講座は京都女子大学が実施する。 ○講座と並行するかたちで、株式会社オムロンエキスパートリンクが受講者に対する就業準備を支援する。
開講時間	基礎講座:平日(10時20分～14時30分) 発展講座:平日(8時50分～16時15分)
その他	○すべての講座にて6ヶ月～未就学児の保育が無料で利用できる。

図表122 開講スケジュール(京都女子大学ホームページより)



## 主なヒアリング内容

### 事業の趣旨・背景

- 以前より、京都女子大学卒業生が不本意に仕事を辞め、家庭に入っているということは気づいていた。女性の高等教育を担う女子大学として、概念的にはリカレント教育が必要だとは思っていたが、事業化は計画していなかった。
- 京都は専業主婦率が高いことは分かっており、女性の労働意識は必ずしも高いとは言えない。そのことから「働く」ということを前面に出してしまうと逆効果になるということも考えられた。そこで、「女性が働くということ」に対して肯定的な意識を醸成することから始めないといけないと考えた。
- 主たる対象と目しているのは、配偶者が生活に十分な所得を得ている階層（中産階級）である。そのような層は、そもそも周囲も母親は働いておらず、家庭に入っている。そのなかで、共働きや子どもを保育所に預けること自体に抵抗がある場合もある。その既成概念を解くことも必要なことであると考えている。

### プログラムにおける工夫

- 授業内容としては、どのような職業に就いても、また起業したとしても、あらゆる面で最低限必要な基礎的スキルを学べる必要があると考えた。
- 半期の講座であることから、何らかの分野に特化したり、資格取得を目指すことも難しい。そういった意味でも「リハビリ」を目的とすることが適切だと考えている。いくらスキルがあっても休業し、その期間が長くなると、仕事することに適応することが難しくなるからでもある。
- ほとんどの講師は学外から集めている。京都女子大学には経済・経営を専門とする教員が少ないこともあり、専任教員の負担が大きい。また大きな理由としてリカレント教育にはより実践的内容が求められるため学部教育とは根本的に教科内容が異なっていることが挙げられる。株式会社オムロンエキスパートリンクの他、京都中小企業家同友会にもゲストスピーカーとして登壇してもらった

### 受講されている女性の特徴

- 23名の女性から応募があり、結果として20名が受講することとなった。京都市のローカル広報誌を見て応募した人が多い。（3名は応募者の事情により参加しなかった。）
- 年代は20～50代である。学歴は大卒17名の他、大学院修了者が2名いた。
- 想定していたよりも応募は多く、潜在的なニーズがあるということが分かった。学歴が十分であるにもかかわらず、不本意に家庭に入っている女性にとっては、これまで働き直そうとする時の手段がなかったのだと考えている。
- 大学の教職員から見ると、受講者が半年間で生き生きとしていったと感じている。さらには夫の仕事に対してもコンプレックスを感じなくなったという事例もあり、家族関係も変わり、家事分担のあり方も夫婦だけでなく子どもも含めて変わっていったようだ。

### 講座参加後の進路と支援

- 3月末現在で、復職・自営業を含めて17名(20名中)の就業が決定しています。自営業で働いている人やパートをしながら起業を目指す人もいます。
- 受講者はいずれもリカレント教育課程で学んだことを実践し、社会に還元したいと思っている。大学としても、再び家庭に戻ってしまうことがよいと思っておらず、何らかのかたちで社会に関わってもらいたいと考えている。家庭に戻るとまた社会に出ることが難しくなってしまうので、何らかのかたちで社会とつながっている必要がある。

### 事業に対する所感

- 家族の理解を得られないということも課題となっていると考える。
- 女性が仕事をしていない理由は、家庭の経済力が十分であることが多く、配偶者がハイキャリアであることがほとんどだと考えられる。そのため配偶者は「女性は働く必要がない」と考えがちになる。ただ、ハイキャリアである男性と結婚する女性は、多くの場合、高学歴で結婚前にキャリアを重ねていることが少なくない。そうすると、女性が結婚・出産以前の学びやキャリアを活かしたいと思っても、家族の理解が得られず、ミスマッチが起こっている可能性がある。
- 大学における一定期間の学び直しは、授業を通じて知識等を得ることだけでなく、復職の際の準備期間として捉えられるのではないかと考えている。
- 突然仕事に就くと、自分自身のスキルもついていかに自信を失うこともあるし、家族に対する負担も大きい。それを踏まえると復帰のためのリハビリ期間として、学び直しの期間があると考ええる。
- 女性の状況やニーズが多様であることに気づいた。男性は多くの場合、大学を卒業し、企業に所属するという規定のコースがある。そのコースからはみ出た人が学び直しの対象だと捉えればよい。一方、女性は既定のコースがなく、一人ひとり様々なキャリアを歩んできている。そのような人たちを対象とするのは一筋縄ではいかない。
- 京都女子大学の一般学生は少なくない割合で「お嫁さん」になりたいと思っているが、リカレント教育課程の受講生と触れ合うなかで考え方が広がっていったように思う。
- リカレント教育を行うことで大学のダイバーシティが高まることが、大学全体にとってのメリットになるということも気づくことができた。

### (3)福岡女子大学「イノベーション創出力を持った女性リーダー育成プログラム」

#### 概要

事業名	イノベーション創出力を持った女性リーダー育成プログラム
枠組み	○同大学地域連携センターが主体となって実施している。 ○平成26年度に文部科学省「高度人材養成のための社会人学び直し大学院プログラム」を受託するかたちで事業が始められた。3年間の委託期間終了後は大学独自に実施している。
実施時期	5月～翌年2月(平成30年度実績)
定員	20名
受講資格	女性限定 年齢学歴不問 2年以上の社会経験があれば尚可
受講料	180,000円
選考方法	書類選考、面接
講座内容	○リーダーに必要とされる「問題を発見し、解決に結びつける力」と「協力して作り上げる力」を身につけることを目的としている。 ○そのため、「モジュール1 リーダーシップを発揮する」、「モジュール2 創造性を磨く」、「モジュール3 イノベーションを実践する」という3つのモジュール(各40時間)から講座が構成されている。 ○モジュール1・2で例題を使いながら基礎的な部分を身につけた上で、モジュール3において受講生が抱える課題に対してグループで取り組むこととなる。
開講時間	土曜日(9時～16時) ※一部、日曜に開催される。
その他	○保育・学童が無料で利用できる。 ○福岡女子大学では、これに加えて、「女性トップリーダー育成研修」を実施している他、平成31年度から女性の復職支援を目的とした事業も開始予定である。

図表123 プログラムの流れ(福岡女子大学ホームページより)

#### プログラムステップイメージ



## 主なヒアリング内容

### 事業の趣旨・背景

- 事業を開始する以前から社会人向けの公開講座はあったが、まとまったプログラムはなかった。文部科学省の事業がリカレント教育を始めるよい機会となった。
- 事業化にあたって認識していたテーマは、自分の抱えている課題が本当に解くべき課題なのかと考える力が必要だということだった。現場においては、どのように解いていけばよいのか分からない課題にアプローチすることが求められていると感じていたからだ。
- 事業を通じて育成したいリーダーシップは、一人が引っ張るタイプではなく、緩やかなつながりのなかで相互に関わりをもって動いていくリーダーのあり方である。そのようなリーダーに必要な力を「真の問題・解くべき問題を発見する力」と「多様な価値観を持つ人と協力して問題解決に向かう力」と捉え、それを身につけてもらうことを目的とした。

### プログラムにおける工夫

- カリキュラムを構成する上で、「課題は何か」と問われたときに自分が認識するかぎりではしか回答できないという状況を改善し、当人も気づかないところに潜んでいる本当の課題を見出して、自分の言葉で表現し、他人に伝えられるようになってもらうことを意識している。
- 福岡女子大学では、このプログラムを「学びほぐし」と言っている。不足しているスキルや能力、知識を補うためのものではなく、自分の築いてきたものを再整理して、積み直していく機会となるようにしている。

### プログラム概要

- 3つのモジュールのいずれにおいても、座学で学ぶばかりではなく、グループワークやディスカッションを中心にしている。また、オンライン上で課題の提出や質問等ができるようにもしている。
- 特徴は多様な人たちと学び、いろいろな考え方を知ることができることだ。社内研修では同じ会社の人を受講するので、同質的な集団になるが、その点が異なっている。
- 講座は3つのモジュールから構成されている。モジュール1「リーダーシップを発揮する」は、ワークショップデザイン、ファシリテーションスキル、リーダーシップについて学ぶ。プログラム全体が「自由に自分の意見を発信でき、それが受け入れられていくという場」になることを目指している。
- モジュール2「創造性を磨く」では、例題を出して、課題に対してアイデアを出していく方法を学ぶ。その上でモジュール3「イノベーションを実践する」では、プロジェクト・ベースド・ラーニング(PBL)のかたちで各自の課題を持ち寄って共有し、似ている課題や取り組んでみたい課題ごとにグループを組んで、その課題解決に取り組んでいく。
- すべてのモジュールにおいて外部から講師を迎えて運営している。モジュール3については、グループに1名ずつ、福岡女子大学の教員がつくようにしている。

### 受講されている女性の特徴

- 第一期は定員30名、それ以降は定員20名で募集しており、定員は満たしている。第一期は離職して

いる女性もいたが、多くは仕事をしている女性であり、また回数を重ねるにつれて仕事をしている女性が増えてきている。

- 個人で応募してくる人が減り、会社から派遣されるかたちで参加する女性が増えてきているのも特徴である。
- 平成30年度の受講生の平均年齢は46歳だった。受講生のキャリアとしては就業して15～20年程度で、グループ長から課長ぐらいのポジションの人が参加している。

### **講座参加後の進路と支援**

- 離職している人の参加が少ないため復職という点では事例が少なく、これまで復職した人が2名、起業した人が1名となっている。
- 修了後の展開としては、モジュール3で取り組んだ課題を発展させ、修了後にも継続して取り組んでいる例が多いことが特徴だと考えている。モジュール3で考えたワークショップを自主的に行ったことも少ない。職場に帰ってから人材育成等の研修をワークショップ等の方式で行っている例もある。
- その他の成果としては修了生たちのネットワークであり、最もよかったと思う成果のひとつだ。第一期の修了生が自主的に同窓会的な組織をつくり、毎期の修了生が加入している。

### **事業に対する所感**

- 「イノベーション創出力を持った女性リーダー育成プログラム」を立ち上げる前には、大学と市内の企業等とのネットワークはなかったが、プログラムを運営するなかでネットワークが形成されていったと感じている。

#### (4)山梨大学「女性のためのインターンシップ型ステップアッププログラム」

##### 概要

事業名	女性のためのインターンシップ型ステップアッププログラム
枠組み	○厚生労働省委託事業「平成29年度～平成31年度労働者等のキャリア形成・生産性向上に資する教育訓練プロジェクト事業」実証プログラムを受託するPwCコンサルティング合同会社法人が実施している。 ○事業終了後も教育プログラムとして継続され、かつ横展開されやすい内容とするため、教育現場と連携して実施することとなり、山梨大学とPwCコンサルティングが連携することとなった。
実施時期	10月～翌年3月(平成30年度実績)
定員	20名
受講資格	①大学または短期大学を卒業し、就業経験のある女性。 もしくは、②就業経験のある女性で、個別の入学資格審査により、大学または短期大学を卒業した者と同程度以上と認められ、2018年4月1日時点で満22歳以上の者。
受講料	40,000円
選考方法	書類選考、面接
講座内容	○ライフプランやキャリアプランを見つめ直し、そのプランを実現するために必要な力を身につけられることを目的として、大学における講座に加えて、地元企業やNPOへのインターンシップが組み込まれている。 ○インターンシップでは、受入先が受講者に取り組んでもらいたい課題を提示し、インターンシップ中にそれに取り組むという課題解決型インターンシップとなっている。
開講時間	平日2コマ(10時40分～12時10分、13時10分～14時40分)

図表124 スケジュール(同事業ホームページより)



## 主なヒアリング内容<sup>22</sup>

### プログラムにおける工夫

- 育成すべき人材を考えたときに、PCスキルや英語ができるということよりも、「自分で考えられる女性」を目指した。そして、インターンシップを活かして就職につなげようと考えた。
- 不足スキルを考えるとAIやプログラミングが思い浮かぶが、それが女性にマッチしているかは微妙であり、また時代とともに廃れるスキルである。それらを身につけるよりも、「自分の現状を見つめ、自分の目標と比べて、そのギャップを埋めるために自分で学ぶ力」が必要だと考えた。
- 各講座は受講生に自分のキャリアやスキルの「たなおろし」をするような内容になっている。講座はワークショップ形式で参加者に考えさせるようにしており、外部講師が行っている。
- 山梨大学のカリキュラムではインターンシップ期間を長くし、参加者がインターンシップに参加しやすくしている。
- インターンシップでは、受入先の課題解決に取り組むことになっている。自分の強みや課題、今後の展望を踏まえて参加者各自で企業を回り、インターンシップ先を決めてもらうようにしている。

### 受講されている女性の特徴

- 20人の定員に対して10名が参加した。そのうち2名が高卒、6名が大卒、2名が大学院卒だった。総じて高学歴で、キャリアを持った人もいた。産休中の方も1名いた。
- おおむね甲府市内で、車などを使って30分ぐらいで来られる人がほとんどだった。子どものお迎え時間の制約もあるので、範囲も限られざるを得ないだろう。

---

<sup>22</sup> 山梨大学「女性のためのインターンシップ型ステップアッププログラム」は、PwCコンサルティング合同会社法人が実施主体であることから、同社担当者にヒアリングを行っている。また、厚生労働省の事業期間中であることを踏まえ、趣旨や意図、所管は除いている。

### 3. ヒアリング結果から得られた所見

---

#### (1)リカレント教育課程の背景

○大学個々の問題意識や必要性の認識、また過去の取組と、外的要因(地域のニーズや省庁の制度等)が組み合わさることで課程の内容が決定されている。

#### (2)プログラムのねらい

○再就職支援を謳っている場合にも、社会に出るための後押しに主眼を置く場合と、将来の継続的なキャリアを見据えている場合がある。

○前者においてはプログラムへの参加が一種の社会参画として捉えられており、後者においては「自ら考える女性」を育てようという点で共通点が見られた。

○ひとつの大学に限らず、また大学以外の教育機関も含め、地域で子育て中等の女性の生活実態やニーズに応じて30分程度で通えるよう多くの拠点で多様なプログラムが準備されていることが望ましい。

#### (3)参加する女性

○いずれの事業も大卒以上を原則として条件としているが、参加する女性の学歴はいずれも高く、またキャリアも積んでいる。

○女性の学び直しは潜在的なニーズがあり、人材が埋もれていることが実感される。ただし、地元に住むそのような女性の掘り起しと、プログラムと女性のニーズの適切なマッチングの方法は検討を要する。

○また、女性の学び直しにおいては保育ニーズに応える必要がある。ヒアリングした大学では保育サービスを設けている例もあるが、必ずしも提供元で準備するだけでなく、保育所や一時預かり等の地域における子育てサービスを充実させることも対応のひとつである。

○キャリアに対するニーズを抱えながらも情報にアクセスできていない、また情報を得ていたとしても子育て等の家庭の事情でアクセスできない女性を減らすための支援が必要である。

○さらに、子育て等をしている場合には参加にあたっての時間的制約があることから、交通の面等でのアクセスのしやすさも重要である。そのため、学び直しの機会が面的に整備され、女性にとって参加しやすい環境となることも重要である。

#### (4)プログラム内容

○いずれの大学のプログラムも充実しているが、必ずしも学内の教員で講座を受け持っているわけではない。そのため外部講師を確保する必要があるが、大学単独では難しいことから、人的ネットワークを形成するハブとなる協力人材が必要となる。ハブとなる人材は、地方においては首都圏の人材を招聘するよりも、地元で発掘することが望ましい。

○修了後に参加者が就職活動をする際には地元の人的つながりが有効に機能すると考えられる。地元人材の発掘やコネクションはそのためにも有効だと考える。

○現状、地元における人的ネットワークは、継続的にプログラムを実施している大学においては修了生のあいだで形成されている。そのネットワークのなかで就職が決まる例も少なくないという。