

女性のチャレンジ支援策について

——再就職支援を中心に——

青島 祐子

はじめに

急速な少子・高齢化の進展に伴い、男性と女性がともに力を発揮して社会をささえる男女共同参画社会の形成が急務である。男女共同参画社会実現に向けてのさまざまな社会的課題の中でも、近い将来の労働力人口の減少に対応して、経済の基盤となる人材の活用が重要となっている。こうした流れのなかで、女性という人的資源の活用が経済活性化の鍵を握るとみられるようになった。

女性の働き方についての課題は、いわゆる M 字型就労に集約される。すなわち、出産・子育て期にあたる30代後半にいったん雇用の場を離れて子育てに専念し、子どもの手がはなれた40代後半に再びパートタイマーとして職場復帰をするという働き方であり、今も多くの女性の典型的な就労パターンとして定着している。

女性という人的資源を十分に活用し、活力ある社会をつくっていくためには、女性が出産・子育て期にも働き続けることのできる両立支援の条件整備や、子育て後の再就職支援などが、喫緊の課題として浮かび上がってきた。

本稿では、平成15年に策定された「女性のチャレンジ支援」の動向を踏まえて、出産や子育てなどで職場をはなれた女性の再就職支援に焦点をあてて、どのような事業が展開されているのかを整理してみる。

1 「女性のチャレンジ支援」の策定

(1) 「女性のチャレンジ支援」策定の背景

女性のチャレンジ支援策は、男女共同参画会議⁽¹⁾によって平成15年4月に決定された。この支援策は、当時の小泉内閣総理大臣の指示によるものであり、女性はその個性と能力を発揮するこ

⁽¹⁾ 内閣府に設置された重要政策に関する会議の一つ。内閣総理大臣、内閣官房長官（議長）、男女共同参画担当大臣のリーダーシップの下、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策および重要事項などについて調査審議する。

とにより、社会に活力をもたらすため、暮らしの構造改革の一環と位置づけられて、男女共同参画会議が約1年間にわたる調査審議⁽²⁾を行った結果、決定されたものである。

少子高齢化の進展、高度情報化社会の進展、国内経済活動の成熟化など、社会経済情勢の急速な変化に対応していくには、男女共同参画社会の実現が急務となっている。1999年に制定された男女共同参画社会基本法に掲げられた理念、すなわち、「男女が、互いに人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現」のためには、男女があらゆる分野で活躍できる社会環境を整備していく必要がある。

なかでも、とりわけ、女性が十分に活躍できていない現状をふまえて、意欲と能力のある女性の活躍を支援する施策が緊急の課題である。女性のチャレンジ支援が必要とされる理由として、次の3点が挙げられている⁽³⁾。

① 構造改革に女性のチャレンジは不可欠

男女共同参画の推進には、女性の暮らしや生き方に焦点を合わせるだけでなく、男性の暮らし方や生き方も視野にいれて、男女が共に生きがいをもって充実した暮らしができるようにすることを目指す必要がある。

男性も仕事中心の生活を見直して、ゆとりのある生き方を目指す暮らしの構造改革が必要である。また、男女がともに家庭と職業生活を両立できるような社会制度・慣行の見直しも欠かせない。こうした中ではじめて、女性のチャレンジを推進していくことが可能となる。

② 世界の中でも低い日本女性の活躍状況

毎年、国連開発計画（UNDP）が発表する「人間開発報告書」によれば、人間開発指数（HDI：国の基本的な人間の能力の平均がどこまで伸びたかを測る指数）及び、ジェンダー開発指数（GDI：HDIと同じく基本的能力の達成度を測定するものであるが、その際、日本は女性と男性の間でみられる達成度の不平等に注目したものは世界的にみても上位にあるのに対して、女性が積極的に経済界や政治活動に参加し、意思決定に参加しているかどうかを表すジェンダー・エンパワーメント指数（GEM：女性の所得、専門職・技術職に占める女性割合、行政職・管理職に占める女性割合、国会議員に占める性割合を用いて算出）は大きく後退している。

これは、国際比較からみて、日本の女性の能力発揮の度合いが極めて低いということを意味しており、女性の潜在能力の発揮を支援することが求められている⁽⁴⁾。

⁽²⁾ 調査審議は、平成11年に制定された男女共同参画社会基本法第22条3号に基づいている。

⁽³⁾ 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」（平成15年4月）。

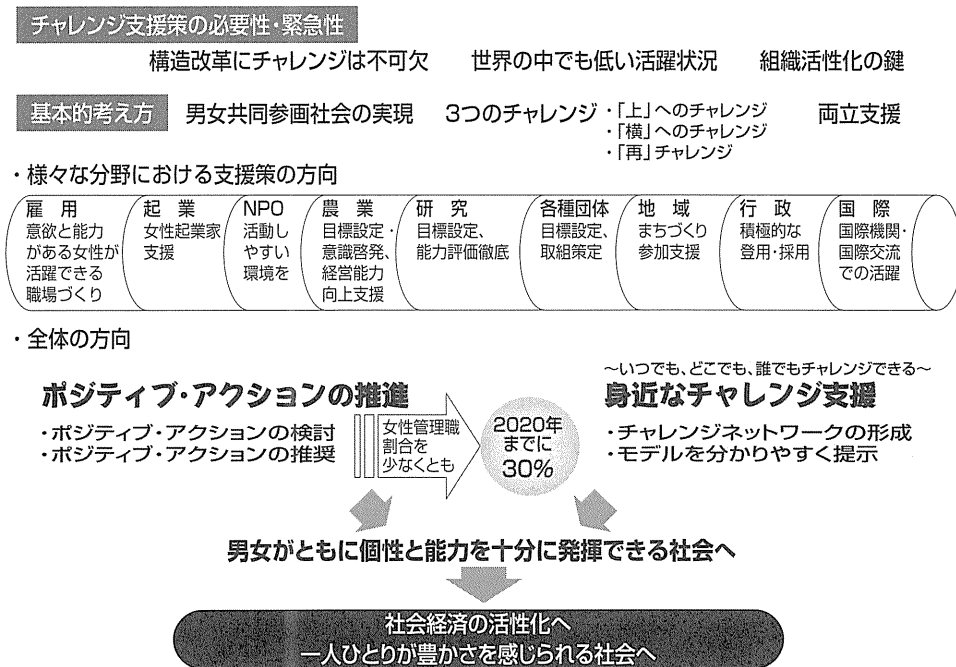
③ 組織活性化の鍵は女性のチャレンジ

企業や研究機関などにおいて、意欲と能力がある女性が活躍できるような改革をすすめることは、組織が新たな価値・発想を取り入れることとなり、多様化する市場に迅速かつ柔軟に対応し、競争力を発揮するという観点から重要な戦略を考えられるようになってきている。女性の活用策にとどまらず、ダイバーシティ戦略として注目されている。

(2) 女性のチャレンジの方向性

女性のチャレンジ支援策の内容は、多岐にわたっている。その全体図は図表-1のように示される。

図表-1 女性のチャレンジ支援策（全体図）



出所：内閣府『共同参画21』2003年7月

女性のチャレンジの方向性としては、次の三つが盛り込まれている。

◇政策・方針決定過程に参画し、活躍することを目指す「上」への（垂直型）チャレンジ

(4) 国連開発計画「人間開発報告書」(2006年版)によれば、わが国は人間開発指数(HDI)が測定可能な177ヶ国中7位、ジェンダー・開発指数(GDI)が136ヶ国中13位であるのに対し、ジェンダー・エンパワーメント指数(GEM)順位は75ヶ国中42位となっている。これは、日本は人間開発の達成度では実績を上げているが、女性が政治経済活動に参加し、意思決定に参加する機会が不十分であることを示している。

◇起業家、研究者・技術者等、従来女性がすくなかった分野に新たな活躍の場を広げる「横」への（水平型）チャレンジ

◇子育てや介護等でいったん仕事を中断した女性の再チャレンジ

以上のような三つの方向性に加えて、各分野に共通する支援策として、2020年（平成32年）年までに、管理的職業に従事する女性の割合を30%以上にするという数値目標が設定された。

この目標を達成するため、「ポジティブ・アクションの推進」や、「身近なチャレンジ支援」として、チャレンジしたい女性が必要とする支援情報を関係機関の垣根を越えて、「いつでも、どこでも、だれでも」ほしいときに簡易に入手できる「チャレンジ・ネットワーク」の実現を目指すことなどが柱となっている。

このように、女性のチャレンジ支援策の領域は広範囲にわたるが、本稿では、上記三つの方向性の中から、「子育てや介護等でいったん仕事を中断した女性の再チャレンジ」に焦点を絞り、以下で、その現状と課題を考察する。

3. 女性の再チャレンジの現状と課題

（1）再就職を希望する女性の現状

政府が発表した「女性の再就職チャレンジ支援プラン」（平成17年2月）によれば、女性の再チャレンジの問題点として、次の三つがあげられている。

第一は、「何からはじめたらよいかわからない」という問題点である。平成18年度「国民生活白書」によれば、3歳未満の子どもを持つ女性の4割は再就職を希望しているが、この中で実際に求職活動をしている人は、わずか7.5%にすぎない。子育て中のスキルアップ、就職情報の収集が困難であるなどの問題もかかえている。再就職を希望しつつも、実際には一歩踏み出せない状態にいる女性が多いことがわかる。

第二に、「働きたいが希望する仕事につけない」という問題点がある。女性の再就職の困難さを示すキーワードとして、“年齢制限”があげられることが多い。しかし、必ずしも年齢だけがネックとなっているわけではなく、仕事のブランクにより、さまざまな職業能力が低下してしまい、その結果として、企業の雇用ニーズとの間にズレが生じることとなる。

また、再就職を希望する女性の定番の条件として、「週3日勤務」「勤務時間は10時から3時くらいまで」「週末は休みたい」があるといわれる⁽⁵⁾。この条件に合った職種となると、事務職などに限定されてしまい、再就職の門戸をさらに狭めることにつながる。

第三の問題点としては、「仕事と育児の両立が困難」ということがある。保育制度の充実という

⁽⁵⁾ 日本経済新聞 2006年5月20日付（夕刊）

社会的課題に加えて、家庭内の家事の分担など、再就職希望者の身近な暮らし方を見直す必要性もありそうだ。

(2) 女性のキャリア意識の問題点

女性の再チャレンジ支援が必要となる背景には、出産・育児と職業生活の継続とをどのようにはかめるのが最大の課題であることが浮かび上がってくる。近年は、少子化対策を主眼において、2003年に少子化対策基本法、次世代育成支援対策推進法が相次いで制定されたのに加えて、2004年には育児介護休業法が改正されるなど、子育て支援策は格段に充実してきている。

しかし、それにもかかわらず出産を機に仕事を辞める女性は有職者の実に7割弱を占めている現実がある⁽⁶⁾。なぜ育児休業制度の活用や、女性の職業継続が進まないのだろうか。

「育児休業制度に関する調査研究報告書」(労働政策研究・研修機構 2003年)から、出産を機に仕事を辞めた理由(複数回答)をみると、「両立の自信がなかった」(32.8%)、「就労・通勤時間の関係で子を持って働けない」(23.3%)「育児休業制度が使えない・使いづらい」(17.9%)など、仕事と育児との両立の厳しさにやむなく退職した人が多いことがわかる。

しかし、この一方では、「自分の手で子育てしたかった」(53.6%)、「子どもを預けることに抵抗感があった」(21.5%)など、自発的に子育てに専念することを選択した結果の退職がかなりの割合を占めているのである。

こうした調査結果をとおして、出産・子育てを理由に退職の道を選び、子どもの手がはなれてから再就職をしようとしたときに、正社員として就職できる可能性は極めて低く、また、自分の希望する職種に就くことが難しい現実直面して、安易に退職したことを後悔する女性たちが大勢いることが推測される。

自分の人生の中に職業生活をどのように位置づけるのか、といったキャリア意識の脆弱さが、女性の再就職の大きなネックとなっている。女性の再就職支援にあたっては、職業生活(ワークキャリア)と人生設計(ライフキャリア)の統合という、大きな命題が浮かび上がってくる⁽⁷⁾。

4. 女性の再チャレンジ・サポート

子育て等でいったん就業を中断した女性の再就職・起業等を総合的に支援するため、平成17年12月、「女性の再チャレンジ支援策検討会議」(内閣官房長官主宰、関係閣僚により構成)において、女性の再チャレンジ・サポート・プログラムが決定された。また、平成18年12月には同プランを改定し、更なる施策の強化が図られた。

⁽⁶⁾ 内閣府『少子化社会白書』2006年

⁽⁷⁾ 青島 祐子『新版 女性のキャリアデザイン』学文社 2007年 188～225ページ

内閣府では、同プランに基づき、女性が身近な地域で気軽に再就職や起業など、再チャレンジに関する相談ができる窓口を設置し、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取り組みを推進するため、「再チャレンジ支援地域モデル事業」を実施するとともに、再チャレンジに必要な情報を効率的に入手できるよう、総合的な支援情報ポータルサイトとして、「女性いきいき応援ナビ」を開設した。

以下では、政府による女性の再チャレンジ支援事業の例として、21世紀職業財団による再就職支援事業と厚生労働省によるマザーズハローワーク事業、地方自治体で実施されている女性の再チャレンジ支援事業の例として埼玉県男女共同参画推進センターの事業の概要をあげる。

(1) 21世紀職業財団による再就職支援事業

財団法人21世紀職業財団⁽⁸⁾では、妊娠・出産・育児または介護のために退職した女性を対象とした再就職支援のためのプログラムを実施している。その中心となるのは、次の2つである。

① Re. Be ワークセミナー（再就職準備セミナー）

居住地域にある21世紀職業財団事務所に登録すると、再就職の準備に役立つ情報誌が送付される。託児付き「Re. Be ワークセミナー」に参加して、多様なカリキュラムのもとで、就職に関する基礎知識を学び、仕事探しの準備をする。個別相談を受けたり、希望者は職場体験を行うこともできる。早期に再就職を希望する場合は、マザーズハローワーク・マザーズサロンにおいて、自分の再チャレンジプランに沿った求職活動の支援が受けられる。以上のような、プログラムへの参加は、すべて無料で行われている。

② 再就職サポートサイト（再就職のためのeラーニング）

パソコンやインターネットなどを利用して、再就職準備から就職活動まで、好きな時間に学習できるプログラム。このプログラムは、4つの項目から成り立っている。自己理解（自分の持ち味を知る）、生活環境の基盤づくり（仕事を家庭を両立させる）、職業理解（企業が求める人材像を知る）、就職知識・スキルの理解（成功する就職活動を知る）。

(2) マザーズハローワーク事業

「女性の再チャレンジ支援プラン」策定に伴い、厚生労働省職業安定局において女性の再就職

⁽⁸⁾女性労働者、子の養育又は家族の介護を行う女性労働者等の能力発揮のための雇用管理の改善、仕事と生活の両立のための支援などの諸事業を行うことにより、企業における良好な雇用環境の整備及び女性労働者等の福祉の増進を図るとともに、経済社会の発展に寄与することを目的として労働省により昭和61年に設立され、現在に至っている。

支援策のひとつとして、マザーズハローワーク事業が盛り込まれた。

平成14年度就業構造基本調査によれば、12歳未満の子どもを持ちながら求職活動を行っている女性が全国に約70万人存在するほか、就業を希望していながら求職活動を行っていない女性も約180万人いる。

このため、子育てをしながら就職を希望する人等に対して、子ども連れでハローワークに来所しやすい環境を整備し、個々の希望やニーズに応じたきめ細かな就職支援を行うマザーズハローワークが平成18年4月から全国12の都市で開設された。

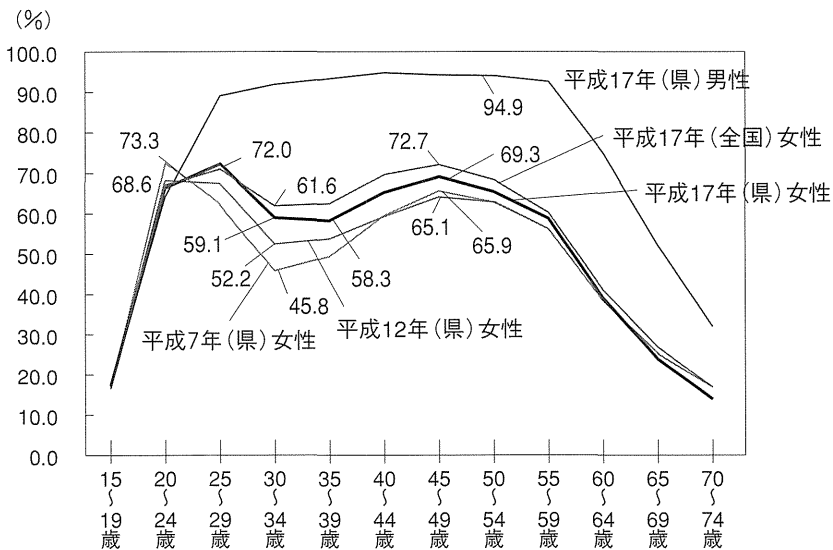
マザーズハローワークでは、子育てをしながら早期の就職を希望する人を対象に、その希望やニーズ・状況に応じた就職実現プランの策定、予約による担当者制の職業相談、保育所などの情報提供、希望やニーズを踏まえた求人確保など、総合的かつ一貫した就職支援を行うことをめざしている⁽⁹⁾。

この事業はスタートして約1年が経過し、徐々に実績を上げている。今後さらに多くの利用につながり、仕事と子育ての両立しやすい求人確保や、利用者のニーズに合った就職支援や保育情報の提供など、事業のさらなる充実が期待されている。

(3) 男女共同参画推進センターによるサポート・プログラム

① 女性チャレンジ支援事業

図表一 2 年代別の女性の労働力率（全国・埼玉県）



出所：埼玉県「平成18年度男女共同参画に関する意識・実態調査」

⁽⁹⁾ 厚生労働省『職業安定広報』2006年8月

埼玉県男女共同参画推進センター（With You さいたま）では、女性の社会参画、自己実現にむけて、いつでも、どこでも、誰でもがチャレンジできるよう、女性のチャレンジ支援策—女性チャレンジ支援事業—を積極的に推進している⁽¹⁰⁾。

埼玉県の女性の労働力率は、出産・育児期にあたる30代に大きく低下している。「埼玉の男女共同参画推進状況の概要」（2007年）によれば、平成17年の埼玉県の女性の労働力率は、いわゆるM字型就労のボトムとなる35～39歳で、58.3%となっており、これは、全国平均 72.7%を大きく下回っている。この理由として考えられるのは、埼玉県の核家族率が全国で2番目に高いことや、男性の労働時間が長いこと、通勤時間が長いこと、などがあげられる。埼玉県の女性は、全国的にみても有数の厳しい再就職の壁をかかえているといえる。

同センターにおける支援事業は、女性のチャレンジが「働く」「起業」「NPO 活動」「ボランティア」など多岐にわたり、また個々の女性を取り巻く状況も子育てや介護など様でない実情を踏まえて、関係機関と幅広いネットワーク（女性チャレンジ支援ネットワーク連携会議）を構築し、このネットワークをベースとして、主に3つの柱で事業を展開している。柱となる事業は、次の3つである。

- ◇ 女性チャレンジ推進団体育成支援事業
- ◇ 情報提供・相談事業
- ◇ エンパワーメント事業

このなかで、「女性チャレンジ推進団体育成支援事業」は、さまざまな分野への生涯を通じた女性のチャレンジを支援するため、女性の新しい発想や多様な能力を活かし、先駆的な活動を実施しているNPOや団体から女性のチャレンジに役立つ企画を募集し、一定の審査を経て選定された団体等（女性チャレンジ推進団体）に事業を委託するものである。

この事業は、平成16年度にスタートした。以来、毎年多数の応募の中から選定された団体による多様な事業が展開されており、埼玉県の女性のチャレンジ支援に一定の成果をあげている。

② 事例：「もう一度働きたい女性のためのキャリア支援セミナー」

筆者は、特定非営利活動法人キャリアプラザ埼玉⁽¹¹⁾の一員として、平成18年度の女性のチャレンジ支援事業の委託を受けて、女性の再就職支援のための事業の実施責任者として、事業の企画・運営に携わった。埼玉県男女共同参画推進センターの委託事業として実施した、女性の再就職支

⁽¹⁰⁾ 埼玉県男女共同参画推進センター「平成18年度女性チャレンジ支援事業報告書」

⁽¹¹⁾ 特定非営利活動法人キャリアプラザ埼玉は、平成17年に設立され、埼玉県内各地域でキャリア支援活動を柱とした社会貢献を行っている。会員数は31名。キャリアコンサルタント・産業カウンセラー・社会保険労務士などの有資格者で構成されており、筆者は、キャリアカウンセラー（CDA）として、この団体の活動に参加している。

援プログラム「もう一度働きたい女性のためのキャリア支援セミナー」の内容は、以下のとおりである。

<事業の目的>

出産、育児などで退職し再就職を希望する女性、転職を考えている女性を対象として、再チャレンジに向けてのモチベーションを高め、求職活動に必要な知識・スキルを身に付けることによって、自信をもって就職活動をスタートできるように支援する。

この事業の実施により、期待されるのは以下の3点である。

- 1 再就職をめぐる雇用環境、就労状況を把握する。
- 2 各人のキャリア上の悩みを明確にし、解決の方向を見出す。
- 3 求職活動に必要な知識とスキルを身に付ける。

<プログラムの概要>

このセミナーは、平成19年10月から11月にかけて連続5回の講座として実施した（定員20名）。埼玉県内のハローワーク、市町村の男女共同参画推進センターを中心に受講者を公募したが、応募者総数は150名以上にのぼり、再就職支援のニーズが高いことが確認できた。セミナーの内容は、以下のプログラムのとおりである。

なお、セミナー実施の結果については、「平成19年度女性チャレンジ支援事業報告書」（埼玉県男女共同参画推進センター）に掲載の予定である。

図表-3 もう一度働きたい女性のためのキャリア支援セミナー
（特定非営利活動法人キャリアプラザ埼玉）

日 程	内 容
10/10（水）10：00～12：00	社会と自分の“今”を知ろう —なぜ就職するの？これからのプランを描いてみる—
10/17（水）10：00～12：00	知って損しない働く女性の法律 —社会保険と扶養の仕組みを知って働き方を選ぶ—
10/21（日）10：00～17：00 10/27（土）10：00～17：00 （個別相談 50分）	—歩進むための就職相談 —就職前のいろいろな悩みについて、キャリアカウンセラーが個別に対応する—
10/31（水）10：00～12：00	職場での対人能力を高めよう —自分のタイプを知ると付き合い方がみえてくる—
11/7（水）10：00～12：00	効果的な応募書類の作り方と面接方法を学ぶ —書類や面接でのアピール方法をつかもう—

おわりに

今後、女性の再就職支援のニーズはますます高まることが予測される。再就職を希望する女性の側のニーズの高まりだけではなく、労働力不足への対応として女性の就労を後押しする必要があるという社会的要請が強まっているからである。

こうした動向を踏まえて、2007年4月、首相が議長を務め、国の経済政策を方向づける政府の「経済財政諮問会議」が発表した報告書の中には、人口減に伴う労働力減に対応するため、女性と若年層、高齢者について、それぞれ就業率の数値目標（2017年）を定め、ワークライフバランスを推進することが盛り込まれた。

この報告書に掲げられた女性の就業率の目標値とは、「2017年までに、既婚女性（25～44歳）の就業率を現行の57%から71%に上昇させる」である。数値目標が既婚女性の就業率に置かれたのは、既婚女性の就業率が未婚者に比べ著しく低いことに加えて、前述のように、働く意欲はあるが子育てなどで働けない女性が多数にのぼっている現状を踏まえた結果であり、71%という数値目標は、そうした女性たちの就労が実現すれば到達できる水準として想定されている⁽¹²⁾。

女性が出産や子育てと職業生活を両立できるような社会を形成するという大きな枠組みのもとで、今後、女性の再チャレンジ支援の重要性はますます高まってくるとみられる。実効性のある多角的な再就職支援策が展開されていくことを期待したい。

⁽¹²⁾ 日本経済新聞 2007年4月23日付（夕刊）