

放課後子どもプランのさらなる 充実について

平成26年3月19日

下村文部科学大臣 提出資料



～放課後子どもプランのさらなる充実①～

現状

- 完全学校週5日制の実施(平成14年)、核家族化の進展や、兄弟姉妹の少ない家庭の増加
⇒ **すべての子供を対象**として、安全・安心な子供の居場所を設け、地域の方々の参画を得て、学習やスポーツ・文化活動等の機会を提供する取組として「**放課後子供教室**」を実施。

【放課後子供教室の実施状況】(平成25年度)

- 箇所数:10,376カ所(公立小学校の51%)
- 開設日数:111日(全国平均)
- 開設場所:小学校 71% 公民館 13% 等

- 教育委員会と福祉部局が連携を図り、「**放課後子供教室**」と「**放課後児童クラブ**」を連携又は一体的に進める「**放課後子どもプラン**」を平成19年度から推進。

放課後子供教室
(文部科学省)

※対象:すべての子供

連携・一体的
推進

放課後児童クラブ
(厚生労働省)

※対象:留守家庭児童

「**放課後子どもプラン**」として推進

●放課後子供教室の取組内容

＜地域の方々の協力により、すべての子供たちを対象として様々な**学習・体験・交流活動の機会を提供**＞



学習支援



陶芸教室



絵画教室



いちご狩り



もちつき大会



お祭りへの参加

※学校の余裕教室について、放課後児童クラブ等への転用の財産処分**手続を簡素化・弾力化**

課題

- 小学校入学で、これまで勤めてきた仕事を辞めざるを得ない状況(いわゆる「**小一の壁**」)が存在。
- 放課後子供教室と放課後児童クラブの**連携・一体的取組の進展が十分ではなく、プログラムの質の向上など取組の充実や、活動を支える大学生・高齢者、NPO法人等のさらなる参画が必要。**

～放課後子どもプランのさらなる充実②～

◆厚生労働省との連携強化による、今後の対応の方向性◆

一体型を中心とした放課後子供教室・放課後児童クラブの計画的な整備

①一体型の放課後子供教室・放課後児童クラブの強力な推進

- ・現在行われている**先進事例**をもとに、一体型の実施体制・プログラム等の**モデルケース**を提示
- ・**学校の余裕教室等**の放課後児童クラブや放課後子供教室への**活用促進**
 - ＊改めて、地方公共団体に対し、余裕教室の放課後子どもプランへの活用を要請するとともに、管理上の責任体制の考え方や好事例について情報発信
- ・**教育委員会と福祉部局の更なる連携**の促進

②子供たちの放課後の豊かな教育環境の実現に向けた放課後子供教室の質・量の充実

- ・すべての子供を対象とした**学習支援**や**多様なプログラムの充実**
 - ＊学習支援や体験活動等の多様なプログラムを実施している**好事例の発信**
 - ＊大学生や高齢者、NPO法人など多様な人材の参画促進・連携の強化
 - ＊土曜日の教育活動の充実
- ・コーディネーター等としての活躍など**女性の社会参加促進**
 - ＊コーディネーターや指導者等への女性の参画促進による担い手の確保

～放課後子どもプランのさらなる充実③～

～一体型を中心とした放課後子供教室・放課後児童クラブのイメージ～

ポイント

全ての児童に安全・安心な居場所の確保

- 共働き家庭等の児童の家庭に代わる生活の場を確保
- 小学校の空き教室等を活用し、校外に移動せずに安全に過ごせる場所を確保
- 特別な支援の必要な児童にも十分に配慮

次代を担う人材を育成する観点から、多様な体験・活動の機会を拡大するため、プログラムや学習支援を充実

- 共働き家庭等か専業主婦家庭かを問わず、全ての児童と一緒に体験・活動
- 地域のニーズや資源を踏まえ、多様なプログラムを提供

学校と一体型の放課後児童クラブ・放課後子供教室との密接な連携

- 小学校の教職員と放課後児童クラブ・放課後子供教室の職員とが日常的・定期的に情報交換を行い、1人1人の児童の状況を共有の上、きめ細かに対応
- 学校だけでなく、家庭とも密接に連携

一体型のイメージ



※ 場所が離れている既存の放課後子供教室・放課後児童クラブでは、連携して実施

＜参考＞

「女性が輝く日本」の実現に向けて
文部科学省として検討している主な取組

女性が活躍できる社会を目指して

コンセプト

人材育成

登用促進

働き方を支える
基盤整備

関係機関のネットワーク化と
活躍状況の見える化

人材育成と活躍推進の取組応援を通じて女性の力を最大限発揮

女性が輝く日本を構築

トップレベルの活躍支援と裾野の拡大

(学校教育段階)

(社会人段階)

(子育てによる離職後の復職段階)

人材育成の充実 (キャリア教育・進路指導等)

- 進路指導の充実
 - ・教員研修の充実や各学校・保護者への情報提供
- ロールモデルの提示
 - ・出前授業(外部人材活用)
 - ・女子中高生の理系進路選択支援
 - ・大学におけるキャリア教育の充実支援
 - ・理工系人材の戦略的な育成
- 職場体験活動・インターシップの効果的活用

教育界における女性の登用促進

- <小中高等学校教員>
 - ・管理職・主幹教諭等への女性登用の促進
- <大学教授等>
 - ・意思決定層や教授等における女性の登用を促進

女性研究者・技術者の活躍推進

- 研究者のワーク・ライフ・バランスに配慮した研究費等システム改革
- 研究活動を主導する女性リーダーの活躍推進

スポジョ支援

- 幼児期から成人期までスポーツ活動を総合的に支援(アクションプラン)

再チャレンジ 学び直し(復職)支援

- 教育機関と男女共同参画センター等の連携強化による女性が学びやすい教育プログラムの効果的な開発・実証、成果の全国提供
- 社会的ニーズの高い分野(医療分野等)における女性の学び直しの推進

女性活躍推進に取り組む機関を応援

- 男女共同参画の推進状況や学び直し等のキャリア形成支援の取組等に関する情報の集約と見える化サイトの構築等により情報を発信
- 女性の働く環境整備や積極登用等について先進的な取組を表彰

女性の活躍を支える社会基盤整備

- 放課後子どもプランの更なる充実
 - ・放課後子供教室の利用しやすさの向上、学校施設の活用促進等
- 「子育て世代」から文化力
 - ・子育てと文化芸術の両立へ向けた環境整備

関係機関のネットワーク化

- ・(独)国立女性教育会館等を中心として、高等教育機関、産業界、国際機関等のネットワーク同士をつなげる(ウィメン・サポート・ネットワーク(WSN)(仮称)の構築)等

NPO

国立女性教育会館

支援団体

企業

大学・専修学校

学校教育をはじめとして生涯を通じて女性が活躍できる機会を拡大



学び直し(復職)支援

現状と課題

- 我が国では、第一子出産を機に約6割の女性が離職し、女性の労働力率は「M字カーブ」を描いており、かつ復職後に当たるM字の右側の山は、左側よりも低く、非正規雇用割合も高い。
- さらに、女性の雇用形態別内訳を教育別に見ると、特に大学・大学院卒等の高学歴な女性は、「M字カーブ」の左側の山と谷の差が大きく、復帰している割合も高くない。

社会での活躍を望む女性・高い能力を持つ女性の活躍を推進するため、育児等で仕事を離れた女性が円滑に職場復帰・再就職できるような支援が必要

今後の取組の方向性

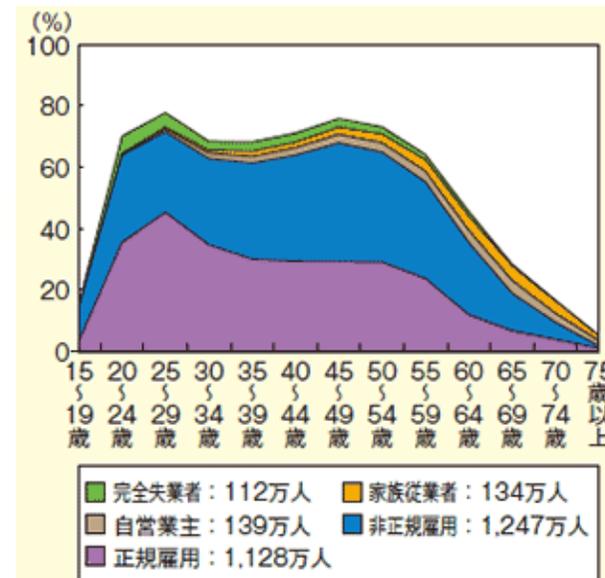
(1) 女性の学び直し(復職)支援の充実

- 専門学校、大学等と産業界等が協働して、就労、キャリアアップ、キャリア転換に必要な実践的な知識・技術・技能を身につけるための学習システム等を構築し、成長分野等における中核的専門人材や高度人材の養成を図る。
特に、教育機関と男女共同参画センター等との連携強化等により、時間的・空間的制約等の観点も含め、**女性が学びやすい教育プログラムの効果的な開発・実証**を行い、その成果を全国に提供する。
- **専門的な資格(医師、看護師等)を持つ人材**の、分野ごとのニーズに合わせた学び直しによる復職支援の充実を図る。

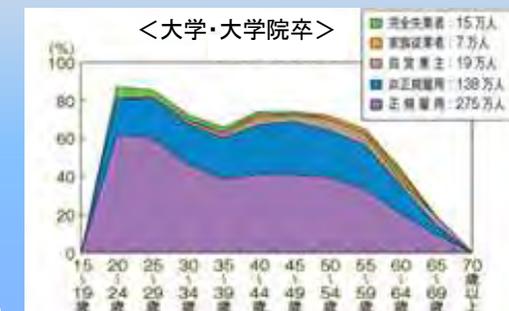
(2) 子育てに専念した主婦等への支援

- **専門的な資格等を持たない主婦等**が、自らの経験を活かして、地域で子育て支援等の活動に参画するための知識・技能等の学習機会の提供や、希望する活動へのマッチングなどを支援。
- 地域での活動を足掛かりとした、再就職や起業を希望する女性も含めた支援。

女性の教育別年齢階級別労働力の就業形態別内訳(平成24年)



◆教育別年齢階級別労働力率



地域で輝く！女性の学び応援ネットワーク構築プラン(仮称)【新規検討】



文部科学省

子育てが落ち着いた主婦等を対象に、家庭での経験を活かし、NPO・ボランティア・ソーシャルビジネス等の地域づくりを目的とした活動に参加するために必要な知識・技能等を学習し、希望する活動へのマッチングを行うための仕組みの構築・運営を支援する。

女性の学び応援ネットワーク協議会(仮称)が「学び始め」から「地域活動デビュー」、さらなるキャリア・アップのための「学び直し」まで一体的にサポート

地域活動で中心となる存在として更なる活躍！

企業等へ再就職や、起業することも可能！

⑤ハローワーク等と連携し、キャリアアップを支援

出前ハローワーク等、利用促進の取組を協議会が支援

3. 専門性を高めるための学び直し

④「学び直し」に関する情報提供

- ◆ 専門的知識習得
- ◆ 資格取得

活動に必要な知識を詳しく学びたい！

ステップアップしたい！

③実際に現場に出てみる機会を設け、活動場所をマッチング

受入れ側の指導に必要な負担を支援



1. 地域活動のための準備

託児環境整備(備品、委託費等)を支援

- ◆ コミュニケーションスキル
- ◆ PC講座
- ◆ 自分に合った活動選び
- ◆ 希望する活動に必要な知識
- ◆ 不安の解消、仲間づくり等

2. 経験を活かして地域で活躍

- ◆ 放課後子供教室
- ◆ 学校支援地域本部
- ◆ 家庭教育支援チーム
- ◆ 観光ボランティア
- ◆ NPO、コミュニティ・ビジネス企業等

②ニーズに合わせた学習情報を紹介(学習施設、学習内容、イベント等)

地域で輝く女性の学び応援ネットワーク協議会(仮称)

連携して女性の学びを支援

- 地域で開設される講座内容の集約(調査・研究等)
- 活動を行うために必要な学習メニューの作成・提供
- フォローアップによる課題抽出と改善
- 支援情報の発信と社会的気運の醸成(イベント開催等)
- 活発な広報・情報提供(webの活用、フリーペーパー配布等)

男女共同参画センター

社会福祉協議会

NPO

コミュニティ・ビジネス企業

首長部局(福祉、労働)

教育委員会

PTA

社会教育施設(公民館、図書館等)

①協議会の窓口で相談

コーディネーター配置等により、きめ細やかな対応

経験を活かして社会で活躍したいけど、どうすればいいの？



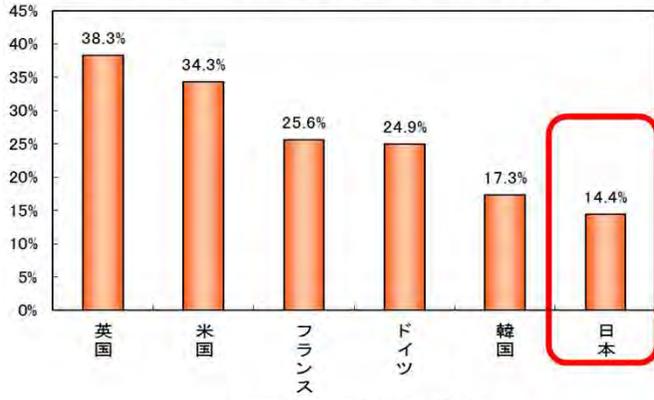


女性研究者の活躍推進による研究環境改革等

現状と課題

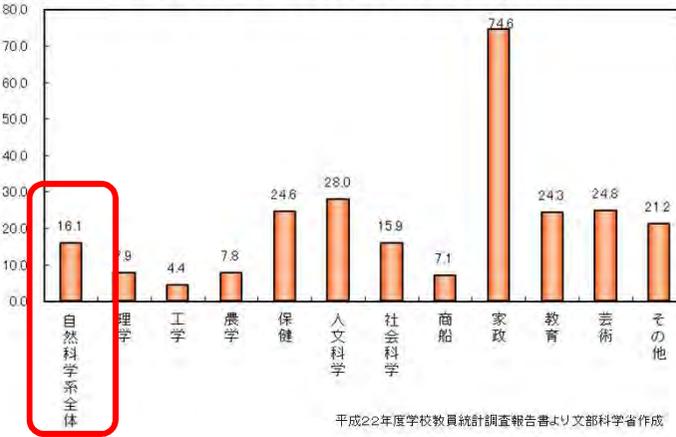
- 我が国の女性研究者の割合は、諸外国と比較して低い水準。特に、**自然科学系分野**の女性研究者、**大学の学長、教授などの上位職**に占める女性の割合が低い。文部科学省でも従来から女性研究者の育成・支援のための施策を講じてきたが、第4期科学技術基本計画に掲げられた女性研究者の採用割合に係る目標値（平成27年度までに自然科学系全体で30%）は未だに達成されておらず、取組の効果は不十分。
- **女性研究者の研究と出産・育児・介護等との両立や研究力の向上、研究活動を主導する女性リーダーの活躍推進を図るための支援の強化やシステム改革を大胆に進めていく必要。**

主要先進国における女性研究者の割合



参考資料：「平成25年 科学技術政策調査報告書」(日本、平成25年時点)、「OECD "Main Science and Technology Indicators"」(米国、平成22年時点、フランス、平成22年時点、ドイツ、平成21年時点、韓国、平成23年時点)及び「HSF Science and Engineering Indicators 2016」(米国、平成19年時点)より文部科学省作成

大学教員における分野別女性割合



平成22年度学校教員統計調査報告書より文部科学省作成

大学教員における職名別女性割合



平成25年度学校基本調査より文部科学省作成

今後の取組の方向性

女性研究者等の活躍推進を通じ、多くの研究者が優れた研究成果を生み出せる環境創出、我が国経済の持続的成長にも寄与

- 研究現場におけるワーク・ライフ・バランスや女性研究者の活躍推進を図る取組を一体的に推進し、研究現場におけるダイバーシティを実現
- (1) 研究者のワーク・ライフ・バランスに配慮した研究費等システム改革 : 国による研究システム改革**

研究者が研究と出産・育児・介護等のライフイベントとの両立が困難となった場合や自らが重篤な疾患を患った場合など、意欲と能力のある研究者がやむを得ない理由で研究活動を中断せざるを得ない場合に**研究復帰・継続が可能となるよう**、研究者の要望等を踏まえ、競争的資金、研究者支援、研究環境整備に係る事業の改善（補助対象の拡大、期間の延長等）を実施。

- (2) 研究活動を主導する女性リーダーの活躍推進 : 女性リーダーによる研究現場改革**

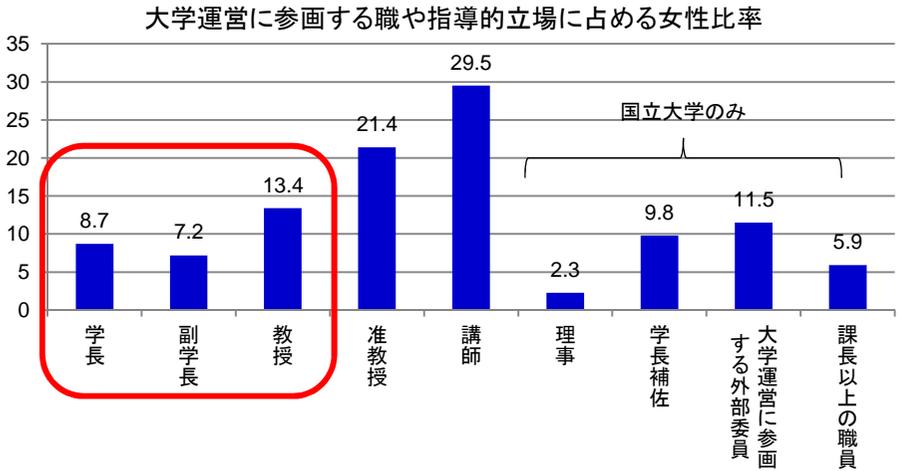
優れた女性リーダーの活躍が期待される研究領域に、**女性PO (Program Officer) を積極登用する研究プロジェクトを創設**。女性リーダーの活躍を促すことで、研究現場におけるダイバーシティの実現と、優れた研究成果を生み出すプロジェクト運営を推進。

- (3) 大学全体での総合的な取組による女性登用の促進 (P.9)**

大学全体での総合的な取組による女性登用の促進

[現状と課題]

- 大学運営に参画する職（学長、理事等）や指導的立場の職（教授等）に占める女性の割合が低く、2020年に30%を達成することは困難な状況。
- 大学等は教育の最終段階として、男女共同参画の視点を踏まえたキャリア教育の推進が求められている。



[今後の検討の方向性]

～ウィメン・アクティブ・ユニバーシティ(WAU)事業(仮称)【新規検討】～

国公立の設置主体を問わず、大学の教授職等や執行部・事務局管理職において、より高い女性の採用・登用目標値を自主的に掲げる大学の中から、キャリア教育や子育て・介護期間中の教員サポート体制の整備に関する優れた構想を有する大学に対し、以下のような活動を支援

- 働く環境の整備** 子育て・介護期間中の教員サポート（非常勤講師の配置、保育サービス 等）
- 人材育成** 男女共同の課題解決型学習、セミナー、インターンシップ等女性のキャリア教育

<目標値>
2020年まで：教授等における女性割合を30%に

