大阪府

資料　No.147
平成 27 年 6 月

若年女性の就業意識等に関する調査結果報告書

― 女性が輝く社会の実現に向けて ―

大阪大学【監修・執筆】

大阪府商工労働部（大阪産業経済リサーチセンター）【執筆】

まえがき

女性の雇用･活躍の推進は、国や自治体の重要な政策の一つです。女性が、学校教育から仕事生活に円滑に移行でき、その後のライフイベントに際して、離職やキャリアの途絶を余儀なくされることなく、生活と仕事の両立を図り、就業を継続できる社会をつくることが望まれています。また、サービス産業の比重が高まる産業構造の変化の中で、女性の持つ特質や能力を活かすことができず、不安定就業や未就業の長期化によって十分なキャリア形成の機会を得られない状態を放置すれば、社会や経済の発展を担う人的基盤が脆弱となり、社会経済の中長期的な発展を阻害すると考えられます。こうした背景から、職業キャリアの初期段階にある、若年女性の職業的自立の実現に対し、国民や社会の関心・理解・取組が高まることが求められています。

日本は、人口減少社会において、多様な人材が就業し活躍できる環境を整備していくことが求められています。今後、企業において、若年女性の就業に対する理解を深め、採用からその後の定着までを可能とする環境を検討し創出する必要性が高まると考えられます。

本報告書は、平成 26 年度に大阪府と大阪大学が共同で、学生、未就業者、求職者、従業員、企業に対して様々な角度から実施した、アンケート及びインタビュー調査などの結果に基づき、若年女性の就業の現状や未就業女性の働くことや仕事に関する意識などから導き出される課題､女性の雇用･活躍に向けた企業の取組の現状と今後への課題などを明らかにし､主に未就業女性の就業機会拡大の方向性を探るために作成しました｡本報告書が、若年女性の雇用や活躍について考える一助となり、若年女性の就業支援や地域における雇用創出及び企業支援に関わられる方々の活動にも資することとなれば幸いです。

最後になりましたが、調査に際しまして、共同で調査を実施した、大阪大学大学院国際公共政策研究科の小原美紀准教授と同研究室の学部ゼミ生並びに大学院生の皆様、企業及び従業員調査の実施をご監修いただきました、大阪大学大学院経済学研究科の佐々木勝教授、また、ご多用の中、調査の実施や回答にご協力を賜りました、多数の、女性の方々、企業、経済団体、行政機関、就業支援機関、有識者の皆様方に対しまして、厚く御礼を申し上げます。

本調査の実施と分析は大阪府と大阪大学が共同で行い、本報告書の執筆は、大阪産業経済リサーチセンターの田中宏昌（第２章、第４章）と天野敏昭（第１章、第３章、第４章）が担当しました。なお､「第１章の第２節の一部（15 頁の４～17 行目及び 25 頁の脚注 11)」「第２章の第２節から第６節の主に定量調査部分」及び「第３章の第４節－(５)」の内容は、大阪大学大学院国際公共政策研究科の小原美紀准教授の分析結果及び報告書に依拠して執筆しています。

平成 27 年６月

大阪産業経済リサーチセンター
センター長　小林　伸生

目　次

概　要 …… 1

第１章　若年女性を取り巻く環境 …… 7

1　若年女性の就業の現状と課題 …… 7

2　大阪府における女性の就業状況 …… 14

3　未就業状態が及ぼす影響 …… 18

4　若年女性の雇用･活躍に向けた経済団体･産業･企業の取組 …… 20

5　若年女性の雇用･活躍に向けた政策の取組 …… 23

第２章　若年女性の労働供給 - 実態と雇用促進の可能性 - …… 26

1　問題意識と調査の概要･手法 …… 26

2　働き始める前の就業意識 -『女子学生調査』 …… 27

3　入社前後の就業意識の変化 -『新卒生調査』 …… 42

4　離職から再就職へ -『積極的若年求職女性の就業意識に関する調査』 …… 47

5　離職から非労働力へ -『消極的求職の未就業女性インターネット調査』 …… 61

6　労働意欲を持てない女性の就業意識 -『非求職者インタビュー調査』 …… 87

第３章　若年女性の雇用･活躍に関する企業の取組の実態と従業員の認識 …… 126

1　調査のねらいと概要 …… 126

2　若年女性の雇用･活躍の実態と雇用･活躍に向けた企業の取組 …… 128

3　企業内の制度や仕組みに対する若年女性従業員の認識 …… 175

4　企業の取組状況と従業員の認識の対比 …… 182

5　女性の雇用･活躍に向けた企業の取組からの示唆 …… 196

第４章　調査結果のまとめと政策に対する示唆 …… 207

資料編 …… 211

（1）アンケート調査票 …… 213

（2）インタビュー調査項目 …… 236

（3）参考文献・資料一覧 …… 237

概　要

第１章　若年女性を取り巻く環境

若年女性の就業の現状と将来の社会的コストを踏まえた問題認識の高まりが求められる

◆　**【大阪府の若年未婚女性（20～34 歳）の就業状況を全国と比較】**有業率は 20～29 歳の層で低く、この層は「仕事が主な者」の割合もやや低い。有業者のうち「継続就業希望者」の割合がすべての年齢階層で低い。就業形態は、20～24 歳の層は正規で働く割合が高いが、25～34 歳の層は非正規で働く割合が高い。無業者の就業希望状況は、就業希望者の割合が、すべての年齢階層で全国よりも低い。

◆　**【大阪府の若年未婚男女（20～34 歳）の就業状況を比較】**有業率は 30～34 歳の層で男性より低く、「継続就業希望者」の割合が 25～34 歳の層で男性より低く「転職希望者」の割合が高い。就業形態は、すべての年齢階層で女性が非正規で働く割合が高い。無業者の就業希望状況は、就業希望者の割合がすべての年齢階層で男性よりも低い。

◆　**【貧困状況と将来的社会費用発生の懸念】**20～64 歳の全国の貧困率を男女で比較すると、20～24 歳の層を除いて女性の方が高く、世帯類型別（20～64 歳）にみると母子世帯に次いで単身女性の貧困率が高い。また、大阪府の 20～39 歳の生活保護の被保護人員は男性よりも女性が多い。女性の不安定就業や無業状態の長期化が老後生活困窮に伴う将来的社会費用の問題をもたらし、平均余命の伸びによってさらに深刻になる懸念があるため、女性が現役世代の間に就業や年金保険納付等が行えるようにすることにより、老後の生活困窮に至らないような支援が喫緊の課題であるとの指摘もある。

第２章　若年女性の労働供給～実態と雇用促進の可能性～

※『求職者等に対する調査』を実施
　調査期間：平成 26 年４月から８月
　調査対象：女子学生、就業経験がなく求職活動をしていない女性、働いていない女性、求職活動中の女性
　　※アンケート調査を 918 名に実施（うち 83 名にインタビュー調査を実施）
　調査方法：アンケート（インターネット調査含む）、インタビュー

①働き始める前の各種不安を軽減する必要がある

◆　働き始める前は、能力や人間関係の不安が大きい（図表１）。

◆　「できれば仕事はしたくない」人は、「将来よりも今が大事」「子供のことを考えれば女性は働かない方が良い」「専業主婦であるほうが女性として幸せ」「働くスキルに自信がない」「対人コミュニケーション面で自信がない」など考えている（図表２）。

◆　初職を１年で辞める人が多く、定年まで働きたいと考えていた人でも５年目までに約半数が離職する。

②離職者の再就職では、能力、健康、対人関係などの自信の回復が必要

◆　離職者の半数以上が、能力や対人関係に自信がなく、働き始めた時の健康や対人関係の不安を持つ可能性が高い。就業経験が浅いまま離職すると、働くスキルに対す

る自信を失いやすいが、健康不安は時間の経過とともに解消する可能性が高い（図表３、４）。

③離職後の非労働力化の回避には、早期の就業支援と生活不安の軽減が求められる

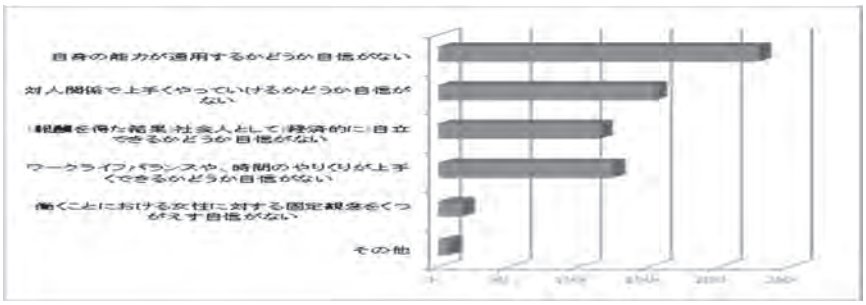
◆　セグメント別の世帯収入は図表５のとおりとなっている。「無職女性のうち積極的に仕事を求めていない層において、世帯収入が多い傾向にある」とはいえない。

◆　離職期間の長期化は就職を困難化させ、加齢によって求職活動に戻りにくくなる。

◆　就職活動を考えるタイミングも就職活動を実際に行うタイミングも消極的求職者の方が遅く、とはいうものの、消極的求職者の約半数が離職後３か月位以内に再就職のための行動をとっており、消極的求職者が就職活動をしようと思い始めた時期と実際にはじめた時期に差がない　⇒次の仕事への架け橋として政策が有効である可能性（図表６）

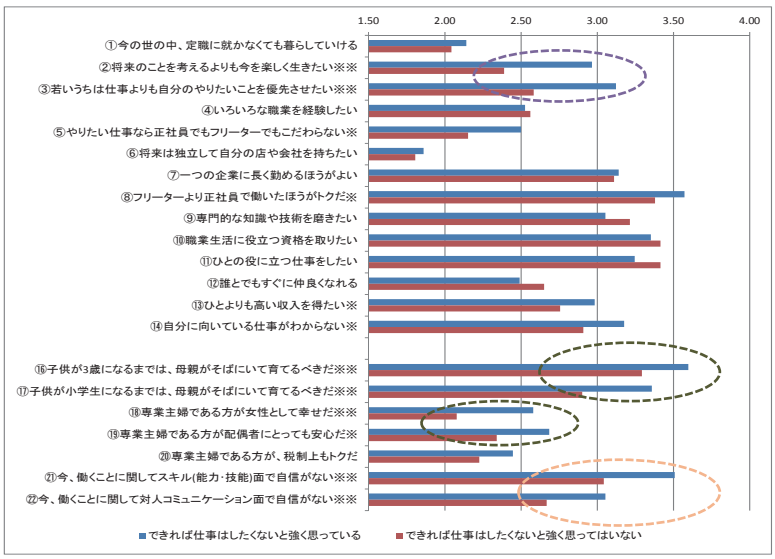
（１）働き始める前の就業意識－『女子学生調査アンケート･インタビュー調査』－

図表１　働くことに対する不安（複数回答）



（人）

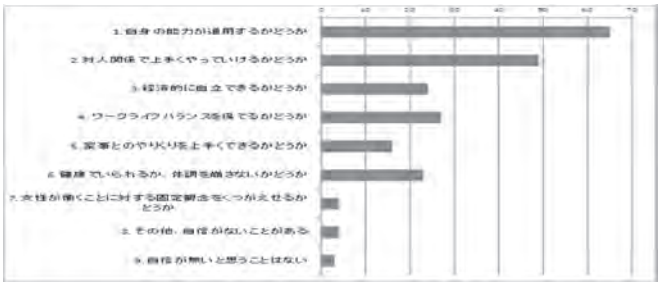
図表２　「できれば仕事はしたくない」と思っている人の考え方の特徴



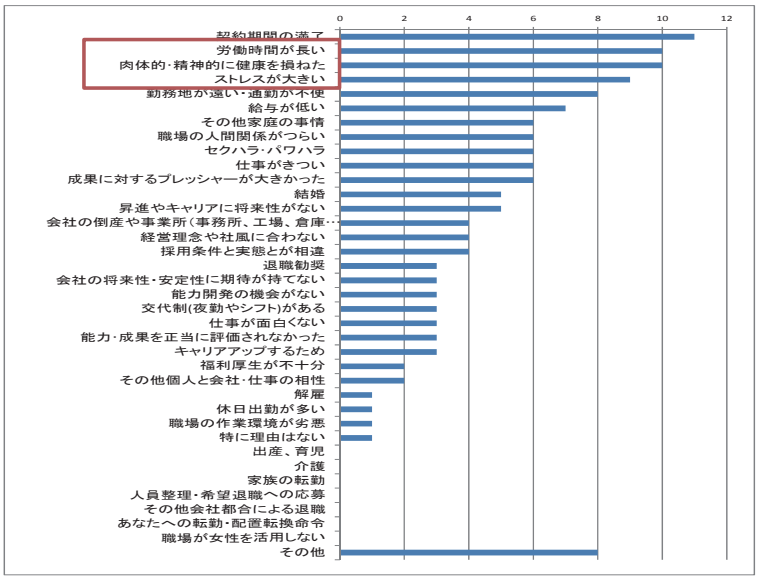
（注）「そう思う」４点、「ややそう思う」３点、「あまりそう思わない」２点、「あまりそう思わない」１点として点数化し、グループの平均を比較した際、※※は有意確立（両側）１％水準、※は５％水準で差異が確認された項目。

（２）離職から再就職へ:積極的求職者の実態
－『求職女性の就業意識に関する調査』アンケート・インタビュー調査－

図表３　働くことに対して自信がない、不安であると思うこと（複数回答）

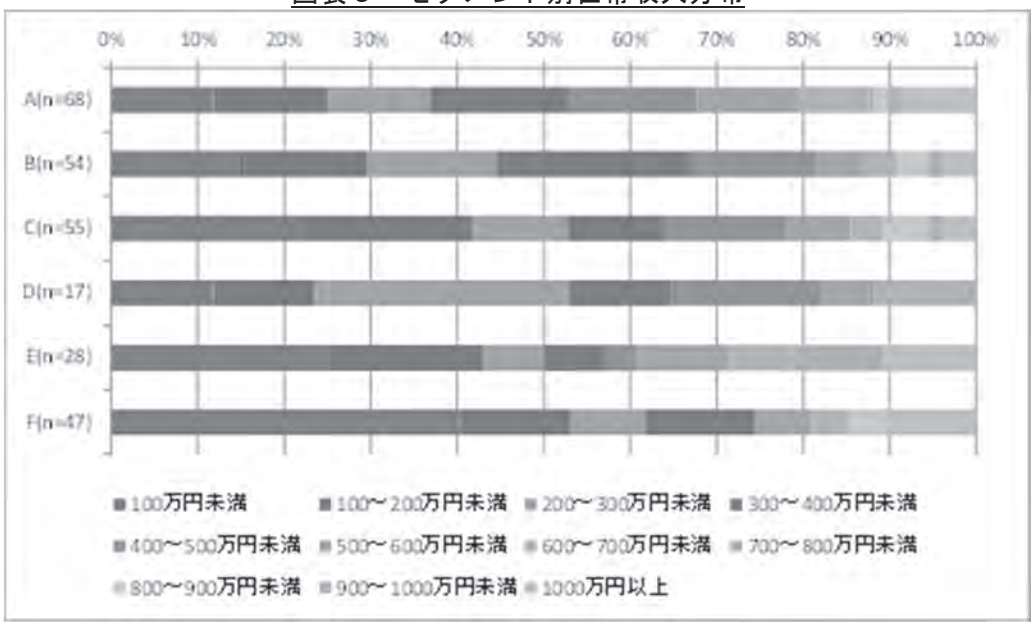


図表４　最後に勤めていた職場を辞めた理由（複数回答）

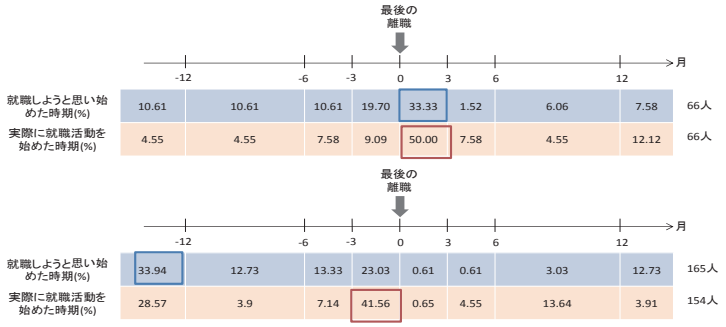


（３）離職から非労働力へ：消極的求職者の実態－『未就業女性インターネット調査』－

図表５　セグメント別世帯収入分布



図表６　求職活動の開始時期



第３章　若年女性の雇用･活躍への企業の取組と従業員の意識

※『若年女性の雇用･活用に関する企業及び従業員アンケート調査』を実施
　調査対象：大阪府内の企業（回答数 112 社）
　　当該企業の女性従業員（回答数 109 名）
　調査方法：アンケート、インタビュー

若年女性の雇用･活躍に向けた可視的な制度や仕組みの整備に加え、運用面の企業独自の創意工夫と支援策の検討、女性の活躍に向けた人材育成や女性側の働きかけが必要

≪企業≫

◆　女性の雇用･活躍による経営への間接的な影響を期待し、雇用に対する意欲は総じて高く、正社員や管理職への登用にも前向き。しかし、女性の離職理由には社内の人間関係や健康事由など負の側面もみられ、理由を把握していないケースも少なからずみられる。

◆　若年女性の雇用･活躍に向けて多様な制度や仕組みに取り組む必要性を認識しているが、規定類や設備の整備等の可視的な取組が進展しているのに対し、経費や創意工夫等の負担の大きい取組は、対応がやや困難である。

≪従業員≫

◆　現在の仕事への満足度は総体的に高く、長期的な安定就業を希望する女性も少なくない。不安なく初職に就いた女性は１割にすぎず、転職回数が多いほど「対人関係」や「自身の能力」に対する不安を持っていた割合が高い。

◆　若年女性の雇用･活躍に向けた自社の制度や仕組みに対し、ハード面の整備を評価する一方、従業員の各々の状況に応じた検討が求められる取組、制度や仕組みの運用の基礎となる計画策定などに対する認識･評価は低い。

≪企業の取組と従業員の意識の対比≫

◆　可視的な有形の取組に比べると、従業員の意見把握や教育研修などの人材育成について、企業と従業員の意識に乖離がみられる。

◆　企業と従業員の意識のギャップは、企業と従業員の属性（業種、仕事内容、女性管理職割合など）によって差がある。雇用及び定着面のギャップを小さくする点では、女性の経営への参画が一つの方向性とも考えられる。

第４章　調査結果のまとめと政策に対する示唆

≪社会全体に対する政策にかかわる示唆≫

◆　若年女性の就業の現状と不安定就業や未就業の状態の継続がもたらす将来の社会的コストを踏まえた問題認識の高まりに向けて、啓発の取組や潜在化している多様な女性に着目した就業促進策を社会全体で検討する機運を高める取組が求められる。そのためには、既に雇用されている正社員や管理職への登用の可能性のある一部の女性だけでなく、多様な雇用形態にある女性や非管理職女性、とりわけ、潜在化している若年女性労働力に着目し、男性と異なる、多様な就業観や就業への過程を踏まえた就業促進策を、社会全体で認識し検討する機運を高める取組が求められる。女性の教育段階から初職までの過程の重要性を再認識し、就業後のライフイベントを見通して、社会全体で望ましい働き方を考え共通認識を図る契機を創出する必要がある。

≪未就業女性の就業機会拡大の政策にかかわる示唆≫

◆　学校教育から就業への移行過程期及び離職者の再就職期において、必要となる能力、健康、対人関係などの自信の回復が必要な中で、働く意志、能力、必要性のいずれも、時間の経過とともに変化する。したがって、支援に際しては、働くことに関する意志、能力、必要性に応じて、きめ細かな対応が求められる。

⇒例えば、働く意志、能力、必要性のいずれもが高いのであれば、適切かつ迅速な職業紹介、あるいは職域拡大等を通じた働きかけが必要であろう。また、働く意志はあるのに能力が低く、その結果、働いていないのであれば、働く必要性の高低に関わらず、能力の底上げが必要であろう。

⇒一方、働く意志が低ければ、働くことの意味や意義を説くことによって、その意欲を高める必要性がある。働く意志が低くても働く必要性が高いのであれば、そのうえでマッチングの充実によって就業に結びつける働きかけが必要であるし、働く意志と能力が低く、しかし働く必要性が高いのであれば、さらにそのうえで能力の引き上げを行う必要がある。

⇒他方、社会あるいは企業からの観点からは、能力が高いにも関わらず、働く意志、あるいは働く必要性が低い女性にも、働くことの意味や意義、あるいはその魅力を説くことによって、働くことを通じて輝いてもらいたいと考えている。

≪未就業女性における働く意志、能力、必要性と考えうる対処法≫

	働く意志	能力	必要性	考えうる対処法
1	高	高	高	マッチング強化
2	高	高	低	意欲涵養
3	高	低	高	能力向上
4	高	低	低	能力向上
5	低	高	高	意欲涵養のうえマッチング強化
6	低	高	低	意欲涵養
7	低	低	高	意欲涵養のうえ能力向上

≪離職後の非労働力化の回避に対する政策にかかわる示唆≫

◆ 離職後の非労働力化を回避するためには、離職後の早期の就業支援と生活不安の軽減を並行して行うことが求められる。未就業女性（30-34 歳）の過半数の世帯収入が 300 万円以下で、生活（ワークライフバランス、健康、家事とのやりくり、経済的自立）に対する不安が強い。このため、就職活動を考えるタイミングや活動を行うタイミングが遅くなる傾向がみられる。また、離職期間の長期化は就職を困難化させ、加齢によって求職活動に戻りにくくなる。就職活動を考えるタイミングも就職活動を実際に行うタイミングも消極的求職者の方が遅く、とはいうものの、消極的求職者の約半数が離職後３か月位以内に再就職のための行動をとっており、消極的求職者が就職活動をしようと思い始めた時期と実際にはじめた時期に差がない。

≪女性の雇用･活躍に向けた企業に対する政策にかかわる示唆≫

◆ 若年女性の雇用・活躍に向けた可視的な制度や仕組みの整備に加え、運用面の企業独自の創意工夫と支援策の検討、女性の活躍に向けた人材育成や女性側の働きかけを促進する取組を下支えする支援が求められる中で、検討の余地のある取組は、経営戦略の策定や人材育成の一環として取り組まれるべき内容で、就業支援の見地からだけではなく、経営支援の見地からのアプローチが望まれる。そのためには、就業と経営を一元的に支援する拠点の整備とその機能強化を図ることが求められる。同時に、女性の就業支援を経営戦略と関連付けて推進することのできる施策的枠組みと支援人材の充実･強化を図る必要があると考えられる。

第１章　若年女性を取り巻く環境

主な調査結果

◆　**【大阪府の若年未婚女性（20～34 歳）の就業状況を全国と比較】**有業率は 20～29 歳の層で低く、この層は「仕事が主な者」の割合もやや低い。有業者のうち「継続就業希望者」の割合がすべての年齢階層で低い。就業形態は、20～24 歳の層は正規で働く割合が高いが、25～34 歳の層は非正規で働く割合が高い。無業者の就業希望状況は、就業希望者の割合がすべての年齢階層で低い。

◆　**【大阪府の若年未婚男女（20～34 歳）の就業状況を比較】**有業率は 30～34 歳の層で男性より低く、「継続就業希望者」の割合が 25～34 歳の層で男性より低く「転職希望者」の割合が高い。就業形態は、すべての年齢階層で女性が非正規で働く割合が高い。無業者の就業希望状況は、就業希望者の割合がすべての年齢階層で男性よりも低い。

◆　**【貧困状況と将来的社会費用発生の懸念】**20～64 歳の全国の貧困率を男女で比較すると、20～24 歳の層を除いて女性の方が高く、世帯類型別（20～64 歳）にみると母子世帯に次いで単身女性の貧困率が高い。また、大阪府の 20～39 歳の生活保護の被保護人員は男性よりも女性が多い。女性の不安定就業や無業状態の長期化が老後生活困窮に伴う将来的社会費用の問題をもたらし、平均余命の伸びによってさらに深刻になる懸念があるため、女性が現役世代の間に就業や年金保険納付等が行えるようにすることにより、老後の生活困窮に至らないような支援が喫緊の課題であるとの指摘もある。

１．若年女性の就業の現状と課題

女性がいきいきと働ける社会の実現が求められている。日本の女性の就業率は、上昇傾向にあるものの、先進諸外国に比べ相対的に低く、男性との差がやや大きい（図表１－１－１）。また、責任を求められる職務や地位に就く女性の割合が低く、大学卒以上の女性の就業率の低さや管理的職業への従事者の割合の低さ（2012 年の女性管理職割合 11.1%／厚生労働省調査 6.6%）が指摘されている[1]。さらに、若年者の非正規雇用の増加、不本意非正規就業が少なからず存在する問題[2]や、就労や就労継続に至る過程で様々な阻害要因に直面し、長期的に失業や無業の状態にとどまる若年女性の存在も、近年問題視されている[3]。

---

[1] 日本の大学以上の学位を保有する高学歴女性の約３割が就労しておらず、高学歴男性の 92%が就労しているのに対し、高学歴女性の就労率は 69%（OECD 平均 80%）にとどまる。女性の就業率の高い国は、スウェーデンやノルウェーなど子育て支援が充実している北欧である（『図表でみる教育 OECD インディケータ（2014 年版）』明石書店、（独）労働政策研究･研修機構『データブック国際労働比較 2014』）。

[2] 非正規雇用は、平成 5 年から 15 年にかけて 20%から 30%台に増加し、平成 25 年の平均（役員を除く雇用者全体）は 36.7%で、15-24 歳で 32.3%、25-34 歳で 27.4%、35-44 歳で 29.0%である。非正規社員の 57%が女性である。また、正社員として働く機会がなく非正規雇用で働いている「不本意非正規」は、非正規雇用労働者全体の 19.2%で、15-24 歳で 17.8%、25-34 歳で 30.3%、35-44 歳で 19.6%である（25-34 歳と 35-44 歳の割合が全体平均を上回って高い）（総務省「労働力調査（詳細集計）（年平均）」）。

[3] JILPT「Business Labor Trend 2013.10（特集 若年女性が直面する自立の危機 - 取り巻く環境と障壁）」2-25 頁。

女性の活躍が十分に進まない背景として、長時間労働などにみられる日本型雇用システムのあり方に着目し、近年、生活と仕事の両立支援に向けた就業のあり方を見直す動きが進展しているが、こうした取組は、既婚女性や子育て期の女性が主な対象となり、教育課程から就業への移行期にある女性や学卒後の未婚女性の就業促進は、若年者として男女一体に考えられるケースが多いように思われる。しかし、若年女性の人生設計は、男性以上に多様であると考えられる就業観や様々なライフイベントに対する意識が背景にあることから、職業キャリア初期段階の未婚の若年女性に焦点を当て、彼女たちの就業に対する意識とその特性、さらには社会的背景を踏まえて就業支援策を検討する必要性があると考えられる。

図表１－１－１　25～54 歳の人口に占める被雇用者の割合（就業率）と労働力人口の割合

		就業率（%）				労働力人口の割合（%）			
		2000	2007	2012	2013	2000	2007	2012	2013
男	日本	93.4	92.8	91.5	91.7	97.1	96.3	95.6	95.7
	OECD 平均	88.2	87.9	85.1	84.8	92.6	92.2	91.5	91.3
女	日本	63.6	67.4	69.2	70.8	66.5	70.1	72.3	73.6
	OECD 平均	63.7	66.3	66.3	66.5	67.9	70.1	71.7	71.9
男女差（男－女）	日本	29.8	25.4	22.3	20.9	30.6	26.2	23.3	22.1
	OECD 平均	24.5	21.6	18.8	18.3	24.7	22.1	19.8	19.4

出所：OECD「Employment Outlook 2014」。

女性の就業を促進する主な背景（動機）は、少子高齢社会のもとで労働力人口の減少（15-64 歳の生産年齢人口は、2010 年の 81,735 千人から 2020 年に 73,408 千人、2030 年に 67,730 千人に減少し、総人口に占める割合は 63.8%から 58.1%に低下／国立社会保障･人口問題研究所による出生中位(死亡中位)に基づく平成 24 年１月推計）が指摘されることを受けて、政府の成長戦略【「日本再興戦略-JAPAN is BACK-」平成 25 年 6 月 14 日、(改訂版）平成 26 年 6 月 24 日閣議決定】において、平成 32 年に 25～44 歳の女性の就業率を 73%にする目標が掲げられているほか、製造業の低迷が懸念される中で男性の雇用吸収力が低下する一方、サービス業などで女性の就業が進む状況がみられることから、女性の活躍に伴う産業振興や経済成長に対する期待も集まっている。IMF（国際通貨基金）によると、女性の労働参加による経済効果として、日本とイタリアを除くＧ７の水準に引き上げると、一人当たり GDP が恒久的に４％上昇し、北欧レベルに引き上げると一人当たり GDP がさらに４％上昇すると推計されている。

しかし、上記の産業振興や経済成長といったマクロの視点以上に大切なことは、働くことが女性にとって、単に生計維持の目的にとどまるだけではなく、生きる質を高める手段の一つとして、仕事を通じて、自らに生活の変化や成長をもたらし、社会の維持や発展に

寄与していることを実感でき、安定して働き続けられることだと考えられる[4]。そのためには、政府の成長戦略に掲げられる、女性の労働市場への進出を促進する方針や取組を地方の特性に応じて発展させ、教育課程から就業に円滑に移行でき、さらに就業後のキャリアの継続に向けて、スキルを蓄積できる機会や就業を安定的に継続できる環境の整備に取り組む必要がある。そうした中長期的な観点に基づく取組を通じて、働く意欲を高め、人生設計において計画的に就業と就業継続に取り組める方向性を整備する必要がある。

その萌芽はわずかながらも現れている。女性の労働力人口は、男性が減少しているのに対し増加しており（前年比 1.8%増、労働力調査）、労働力人口に占める女性の割合は 42.6%（前年比 0.4%上昇）である。女性の労働力率は、48.9%（前年比 0.7%上昇）で、女性の雇用者が前年より増加しているのは、「医療･福祉」や「卸売業、小売業」などで、業種によっては、女性の就業が進展している（平成 25 年版「働く女性の実情」厚生労働省雇用均等･児童家庭局）。ただし、30 歳台から 50 歳台半ばまでの男性の約半数が離職せず就業を継続するのに対し、女性は初職から離転職なく就業を継続する割合は 25%と低い（平成 24 年就業構造基本調査の独自集計結果）。こうした中にあって、世代単位でみると、正規雇用労働者の女性の継続就業率が近年上昇している現状もみられる（平成 26 年版労働経済白書）。次節では、上記の現状を踏まえ大阪府の若年女性の就業状況をみていくが、その前に、若年者の有業者及び就業を希望する無業者の最近の主な動向や特徴を確認しておきたい。

結論を先に記すと、第一に、若年女性の就業の実態や就業観は、賃金、労働時間、離職理由、働き方などで若年男性と異なる点がみられることである。第二に、女性の就業、雇用･活躍に向けた取組が進展し、少しずつ取組の成果が現れている。しかし、大規模な成果を性急に追求することは現実的ではないと考えられることである。

≪有業者≫

全労働者数に占める 15～34 歳の若年労働者の割合は 28.6%である。まず、若年労働者の全般的な就業の状況について、厚生労働省の「平成 25 年 若年者雇用実態調査 - 事業所調査と個人調査」[5]の結果からみていく。15～34 歳の若年労働者がいる事業所では、正社員が多いのは「金融業、保険業」「情報通信業」「複合サービス業」、正社員以外が多いのは「宿泊業、飲食サービス業」「教育、学習支援業」「卸売業、小売業」で、若年労働者の構成比が高いのは、「生活関連サービス業、娯楽業」である。正社員の採用選考時に重視する

---

[4] 女性の幸福度に関する一調査結果では、子どもが１人より２人、２人より３人、未婚者より既婚者、会社員より専業主婦、専業主婦より自営業や専門職の幸福度（①安全と安心、②独立とマイペース、③前向きと楽観、④つながりと感謝、⑤自己実現と成長）が高い（㈱博報堂のソーシャルデザイン専門組織「hakuhodo i+d」と慶應義塾大学システムデザイン・マネジメント研究科の共同調査「地域しあわせ風土調査」http://www.hakuhodo.co.jp/uploads/2014/11/20141120.pdf

[5] ５人以上の常用労働者を雇用する１万 6,607 事業所（今回の調査から官公営事業所が調査対象に含まれる）とそこで働く２万 4,245 人の若年労働者（15-34 歳）を対象に、2013 年 10 月 1 日現在の状況について調査。有効回答率は、事業所が 61.9%、若年労働者が 65.9%。

割合は、「新規学卒者」「中途採用者」とも「職業意識・勤労意欲・チャレンジ精神」が最も高いのに次いで、新規学卒者では、「コミュニケーション能力」「マナー・社会常識」「組織への適応性」「体力･ストレス耐性」の順に重視する割合が高く、中途採用者では、「マナー・社会常識」「コミュニケーション能力」「組織への適応性」「業務に役立つ職業経験･訓練経験」「業務に役立つ専門知識や技能（資格･免許や語学力）」の順に重視する割合が高い。また、正社員への転換制度の有無と正社員に転換した割合は、ほぼ半々の 50%弱（48.3%、46.6%）で、転換した割合の高い業種は、「生活関連サービス業、娯楽業」「情報通信業」「運輸業、郵便業」「医療、福祉」である一方、自己都合退職者が多いのは、「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「情報通信業」で、いずれも非製造業である。事業所規模では、30 人以上の 90%超の事業所に若年労働者がいるのに対し、5～29 人の事業所では 77.6%にとどまり、従業員数規模が小さいほど若年労働者のいる割合が低く、人材の確保が困難であることがうかがえる。個人調査では、学歴が高いほど正社員の割合が高いほか、男女で就業の実態や就業感が異なり、特に、女性の初職での離職割合が高いことや、主な離職理由が人間関係である特徴がみられる（図表１－１－２）。

図表１－１－２　「平成 25 年 若年者雇用実態調査 - 個人調査」にみる就業の実態

	男（15-34 歳）	女（15-34 歳）
雇用形態	正社員 79.6%、正社員以外 20.3%	正社員 56.0%、正社員以外 44.0%
働く理由	主たる稼ぎ手として生活を維持するため（15-24 歳では自分の学費や娯楽費を稼ぐためが最多）	主たる稼ぎ手ではないが生活を維持するため（15-24 歳では自分の学費や娯楽費を稼ぐためが最多）
賃金総額（2013 年 9 月）	20-25 万円未満（正社員） 10-15 万円未満（正社員以外）	15-20 万円未満（正社員） 10-15 万円未満（正社員以外）
実労働時間数（2013 年 9 月の最終週）	40-45 時間未満、45-50 時間未満、50-60 時間未満の順に多い（正社員）／35-40 時間未満（正社員以外）	40-45 時間未満、35-40 時間未満、45-50 時間未満の順に多い（正社員）／35-40 時間未満（正社員以外）
初職の勤続状況	勤務している 57.3%	勤務している 45.7%
初職の在職期間	「１年-２年未満」が最多（21.4%）	「１年-２年未満」が最多（21.1%）
初職の離職理由	労働時間･休日･休暇、賃金、仕事が合わないの順に多い	人間関係、労働時間･休日･休暇、仕事が合わないの順に多い 正社員は労働時間･休日･休暇が最多で、正社員以外は人間関係が最多。「結婚、子育てのため」は正社員以外の割合が高い
今後の働き方（正社員以外）	正社員として働きたい 62.2% 正社員以外で働きたい 11.2%	正社員として働きたい 40.0% 正社員以外で働きたい 37.2%

次に、就業後のライフサイクルの次の段階に位置づけられ、就業継続の障壁と考えられている結婚や出産の観点から現状をみていく。図表１－１－２に示した女性の初職の離職理由から、結婚や出産が正社員での就業継続を躊躇させることが想定される。2011 年 10 月 1 日から 2012 年 9 月 30 日までの一年間に在職中に出産した女性のうち、2013 年 10 月 1 日までに育児休業を開始した者（育児休業の申出を含む）の割合は 83.0%（2012 年

度 83.6%）である。出産を経験した女性のすべてが育児休業を取得しているわけではないほか、取得率は大きな変化はないものの、企業の社内体制や景況によって取得の可否が変動することが予想される。また、従業員数規模の小さい企業では育児休業の取得率が低く、取得しにくい環境であることが想定される。さらに、同時期に配偶者が出産した男性のうち、2013 年 10 月 1 日までに育児休業を開始した者（申出を含む）の割合は 2.03%（前回調査 1.89%）である（「平成 25 年度雇用均等基本調査 - 確報版」育児休業）、育児休業取得率を時系列でみると、男性は 2007 年度の 1.56%の後、増減を繰り返しながら緩やかな右肩あがりのカーブを描いているが、2013 年度は、景気回復による人手不足で取得しにくくなったことのほか、保育所が増えて子どもの預け先の確保がしやすくなったことが考えられる。2020 年までに男性の取得率を 13%にする目標に対する実績は極めて低い状況である。出産･育児と女性の就業継続を考える上で、経営環境等で取得のしやすさが一定でない可能性のあることや、男性の取得が困難な現状があることがうかがえる。

図表１－１－３　育児休業の取得率

	2013 年度（単位：%）			2012 年度（単位：%）		
	全体	従業員 30 人以上	従業員 30 人未満	全体	従業員 30 人以上	従業員 30 人未満
女性	83.0	91.1	71.3	83.6	90.0	73.4
男性	2.03	2.02	2.03	1.89	1.68	2.34

出所：厚生労働省「平成 25 年度雇用均等基本調査 - 確報版」。

次に、登用の観点から女性の就業についてみていく。ここで参照するのは、帝国データバンクの 2014 年 7 月の調査結果「「女性登用」に関する近畿企業の意識調査」（有効回答企業数 1,835 社、回答率 46.8%）である。女性従業員の割合では、全国、近畿とも同じ傾向を示し、平均は約 24%で「10%未満」の割合が最も大きい。業種別では、金融、小売、その他、不動産、サービス、卸売などで女性従業員の割合が高く、建設、運輸･倉庫、製造では低い。また、上場企業に比べると、未上場企業では 30%以上と 10%未満で二極的な傾向を示している。

また、2020 年までに指導的地位に占める女性の割合を 30%にする目標に対し、女性管理職（課長相当職以上）の割合は、全国、近畿とも 10%未満が８割以上（０%は 53.6%）と多く、大企業に比べると中小企業、特に小規模企業において管理職への登用が進んでいる（０%は大企業で 41.8%、中小企業で 57.0%）。業種別では、女性従業員の割合の高い業種において登用する割合が高く、農･林･水産、建設、運輸･倉庫では登用率が低い。また、上場企業に比べると、未上場企業の方が、割合は小さいものの管理職への登用が進んでいる。さらに、女性役員の割合は、近畿は「10%未満」が 77%（０%は 63.1%）で、大企業の 88.6%（０%は 72.3%）、中小企業の 73.6%（０%は 59.0%）が「10%未満」である。

上記の調査では、46.0%の企業が女性の活用や登用を進め、進めていない企業は 30.7%であった。進めていない主な理由は、「資格対象者、候補者がいないため」「業務の内容が

女性に向いていないため」「もともと人材登用に男女による差はないため」などである。女性管理職の割合の今後の見通しでは、一定の進展は予測されるものの、変わらないとする企業が最も多く（増加 20.4%、変わらない 61.7%）、短期的な進展は見込みにくいことがうかがえる（女性役員についても同様：増加 6.2%、変わらない 74.2%）。一方の要因では、仕事と家庭の両立が困難であることを理由に、昇進を希望しないこともあり、長時間労働の回避や休職などのブランクが業務に与える影響なども大きい。

図表１－１－４　女性の登用に関する企業の意識

	女性従業員の割合（%）					女性管理職（課長相当職以上）の割合					女性役員の割合		
	30%以上	20%以上30%未満	10%以上20%未満	10%未満	平均	30%以上	20%以上30%未満	10%以上20%未満	10%未満	平均	30%以上	10%未満	平均
全国	27.7	18.2	21.0	**30.8**	23.9	5.3	4.3	6.2	**81.1**	6.2	11.0	76.6	8.4
近畿	25.4	20.3	23.7	**28.7**	23.5	4.6	3.7	6.2	**82.9**	5.7	10.6	77.0	8.1
大企業	20.5	22.0	25.6	**29.0**	21.7	1.9	1.4	3.9	**90.3**	3.8	4.1	88.6	3.6
中小企業	26.9	19.8	23.2	**28.6**	24.0	5.4	4.4	6.9	**80.7**	6.2	12.5	73.6	9.4
うち小規模	30.0	18.3	16.3	**33.3**	25.1	**10.7**	5.1	5.6	73.5	9.0	**19.8**	63.4	14.0
農･林･水産	25.0	0.0	**75.0**	0.0	21.3	0.0	0.0	0.0	**100.0**	0.6	0.0	100.0	0.0
金融	**76.5**	11.8	5.9	0.0	50.0	**17.6**	0.0	23.5	47.1	14.0	0.0	88.2	2.2
建設	9.1	10.1	25.8	**52.5**	13.9	3.0	2.5	4.5	**86.9**	3.6	9.1	80.3	6.7
不動産	**41.5**	12.2	22.0	22.0	34.9	**12.2**	7.3	4.9	70.7	12.4	**22.0**	68.3	15.1
製造	22.3	18.2	26.6	**31.5**	21.2	2.5	3.4	5.9	86.7	4.4	9.2	78.9	7.6
卸売	**28.1**	27.6	23.9	18.6	25.4	4.0	4.5	6.4	81.7	5.3	**12.4**	73.4	8.9
小売	**51.8**	8.9	16.1	19.6	41.4	**12.5**	5.4	16.1	62.5	15.2	**16.1**	67.9	11.4
運輸･倉庫	18.8	12.9	14.1	**54.1**	16.1	5.9	1.2	2.4	**90.6**	5.3	3.5	91.8	3.7
サービス	**30.3**	23.6	19.0	25.1	27.8	**9.2**	3.6	5.6	79.0	8.3	**11.8**	75.9	8.5
その他	**50.0**	16.7	33.3	0.0	32.5	**16.7**	0.0	16.7	66.7	12.9	0.0	83.3	5.0
上場	17.5	23.8	**28.6**	22.2	23.9	0.0	0.0	7.9	**88.9**	3.2	0.0	95.2	0.8
未上場	25.7	20.2	23.5	**29.0**	23.5	**4.8**	3.8	6.2	82.7	5.8	**11.0**	76.4	8.3

出所：帝国データバンク「「女性登用」に関する近畿企業の意識調査」（2014 年 7 月の調査結果）。

なお、別の時系列的な調査「平成 25 年度雇用均等基本調査 - 確報版」では、課長職以上の管理職に占める女性の割合は 6.6%と、２年前（2011 年度）の調査時の 6.8%より低下した。ただし、役職別では、部長相当職が 3.6%と２年前より 0.9%低下したものの、課長相当職は 6.0%と２年前より 0.5%上昇し、95 年以降から緩やかな上昇基調がみられ、係長相当職は 12.7%と２年前より 0.8%上昇し､95 年度以降一貫して上昇傾向がみられる。このことから、課長相当職や係長相当職への登用は、急速な展開はみられないものの、少しずつ進んでいると考えられる。

≪非就業層、就業希望者層≫

女性の就業を阻害する要因として、労働供給の側面では、景気情勢、仕事のミスマッチ、就業可能と考える職域の限定、メンタル面での弱さ、就業観や就業に対する意識の希薄さなどが考えられ、労働需要の側面では、両立支援策の不備や運用面での失敗、人材育成機会における男女差や機会の有無の相違などが考えられる。また、制度面では、新卒一括採用原則における就業先決定までの時間的な制約の中で仕事を見つけられないことや、育児支援施策の不足などが考えられる。このように、女性の就業をめぐる課題は多様であるが、先行研究や様々な取組や施策展開において、非就業から就業への移行、女性の雇用・活躍の促進に向けて参照し得る取組や調査結果が明らかになっており、以下に列記する。

- 学校から就業への円滑な移行の取組例では、女子栄養大学が、職業人の自覚を育成する教育、例えば、入学直後にキャンプを開催し、専門分野への関心を高める取組や就職課による学生全員に対する面談と個人の志望や適性の把握などを実践した結果、卒業生の就職率が 83%（前年より 6 ポイント上昇）に上昇した。この例では、栄養学という実践的な学問を学ぶ大学ではあるが、入学直後から就業意識を高め、個人の希望や特性を客観的に見極め、きめの細かい就職支援の重要性を示しているといえる。
- ポジティブ・アクション（男女共同参画）の取組の有効性が指摘され、ポジティブ・アクションの取組み数が多いほど、「女性のモチベーションが上がった」「女性の勤続年数が伸びた」「職場が活性化した」「雰囲気がよくなった」「女性の役職者が増えた」などと考える割合が高い（JILPT 調査シリーズ No.106,2013）。一方で、あえてポジティブ・アクションに取り組まなくても、性別にかかわらず雇用や人材育成に取り組んでいるとみることもできることから、ポジティブアクションに取り組まないことをマイナスの要素と捉えることは一面的で、実態を見極めることが重要だと考えられる。
- 就業による出生や児童に与える負の影響などが懸念されることについて、負の影響よりもむしろ正の影響が明らかになりつつある調査結果がみられ、就業率と出生率の正の相関関係（内閣府男女共同参画局）は、未婚化、晩婚化・晩産化で単純には考えられないものの、人口減少社会における女性の活躍促進の一つの根拠になると考えられる。調査結果は、育児期女性の職場進出が児童に負の影響を与える合理的な根拠は見出せず、むしろ、子どもの自立性の向上や健康状態や学業成績が良いなど正の影響を示唆している（JILPT 報告書 No.159 ,2013）。こうした質的な側面を明らかにすることは、時間等の物理的な両立に加えて、女性の活躍促進にとって重要だと考えられる。
- 新卒女性は「希望する仕事内容」、再就職女性は「両立のしやすさ」で勤務先を選定する傾向がみられる。女性正社員で一時仕事から離れた女性の再就職先では、従業員規模の小さい企業の方が正社員として再就職する割合が高く、女性の就業継続にとって、「短時間正社員制度の企業への義務付け」「保育所の増加」「離職後の再就職の容易化」「希望すれば利用できる再雇用制度の企業への義務付け」などを望む割合が高い（第

一生命経済研究所,2014)。これらを踏まえて、雇用と就業継続では、「希望する仕事内容」と「両立のしやすさ」の両視点を複合的に充足させる必要があると考えられる。

- 2012 年の女性雇用者に占める「非正規の職員・従業員」の割合は 54.5%を占めるが(総務省「労働力調査」)、非正規の女性就業者は、就業継続や育児休業取得の割合が正規雇用よりも低く、女性の活躍推進において、非正規の女性を含めた検討が求められる。
- 出産・育児等で退職する女性を減らす取組を具体的に進める企業はまだ少ないが、大阪商工会議所は、同会議所が実施した調査結果をもとに、退職した女性と中小企業のマッチングに取り組み始めた。また、退職後の再就職支援(特に正社員での就業)や再就職後の職場定着を図る取組(インターンシップ)は始まったばかりで、「中小企業新戦力発掘プロジェクト」(育児や介護等で離職した女性を対象とする 2 週間から 3 ヶ月間のインターンシップ=職場実習)が実施されている。再就職後に正社員として就業する割合の高い中小企業にとって有効な手段になる可能性があり、受け入れる企業側の負担はなく、参加者の 47%が就職に至ったことから、再就職者についてもインターンシップが有効であることがうかがえる。また、地方銀行では転勤制度を整備し、遠隔の引越し先の別の銀行で働く制度を整備するなど、企業間で離職を回避し就業を継続できる体制を整備する例もみられる(日本経済新聞 2014 年 10 月 13 日)。

2. 大阪府における女性の就業状況

次に大阪府の若年の未婚女性の就業状況についてみていく。20～59 歳の女性の就業率は 66.1%と全国で 3 番目に低く、就業率は 30 歳代以降で全国平均を下回る傾向がみられ、育児離職後、再就職しない人が多いと考えられる。また、大阪府の若年女性(15～34 歳以下)の有業率は 57.6%(総務省『平成 24 年就業構造基本調査』)で、首都圏の東京都(65.3%)や中部圏の愛知県(59.6%)などの都市に比べると低く、全国(58.2%)よりもやや低い(全国で 21 位)。近畿圏(京都府、滋賀県、奈良県、兵庫県、和歌山県)の有業率は、全国的にみて低い水準にあり、大阪府も含め、女性が働く比率を高められる余地があると考えられるが、有業率の低い点について、「働く気がないだけでなく、具体的な計画を立てられないことも大きな課題」との指摘もあり(しごとフィールドの植木まり子統括責任者)、就業に向けた具体的かつ個別的な支援が求められることがうかがえる。アジア太平洋研究所は、関西の女性の就業率を全国平均並みに引き上げれば関西の実質経済成長率を 1.8 ポイント引き上げる効果があると推計しており、経済成長の観点からも女性の就業促進は重要な課題だと考えられている。また、将来人口推計からみても、生産年齢人口の減少と高齢者の増加を受けて、潜在的な労働力人口の就業を促進する必要があると考えられている。

今回の調査の主な対象と考えられる大阪府の若年未婚女性(20～34 歳)の就業状況を全国と比較すると、有業率は 20～24 歳及び 25～29 歳の層で低く、この層は「仕事が主な者」の割合もやや低い。有業者のうち「継続就業希望者」の割合は、すべての年齢階層で低くなっている。就業形態は、20～24 歳の層は正規で働く割合が高いが、25～29 歳及び 30

～34 歳の層は、非正規で働く割合が高い。無業率は、20～24 歳及び 25～29 歳の各層で高く、無業者の就業希望状況をみると、就業希望者の割合がすべての年齢階層で低い現状がみられる。（図表１－２－１～３）。

また、『平成 22 年国勢調査』（総務省統計局）から、大阪府と他の大都市（東京、埼玉、神奈川、愛知）を比較すると、20～24 歳の層は、他の大都市より完全失業率が高く（就業率が低い）、この傾向は 1990 年以降続いている。通学者を除く非労働力率も他都市より高いが、2000 年から 2010 年にかけて減少し、他都市との差は若干縮小している。25～34 歳の層も同様の傾向がみられるが、30 歳台では他都市との地域差がさらに小さくなっている。大阪府の低い就業率や高い非労働力率の原因は、産業構造や学歴では説明できない。産業構造は、製造、医療･福祉、不動産、飲食店･宿泊、卸売･小売の各業種が多く、東京都や女性就業率上位県（新潟、富山、石川、鳥取、島根、高知、佐賀、宮崎）と大きく変わらず（総務省『平成 18 年事業所･企業統計調査』）、学歴は、15 歳以上の女性のうち卒業者の最終学歴が、東京都を除く女性就業率上位県よりも高いからである（総務省『平成 24 年就業構造基本調査』）。しかし、就業率の低さや非労働力率の高さの原因とも結果ともいえるが、二人以上の全世帯の世帯主の年間収入は低く（総務省『平成 21 年全国消費実態調査』）、65 歳以上の者の子どもとの同居率及び同居率と近居率の合計値が全国平均よりも高い（厚生労働省『平成 22 年国民生活基礎調査』）といった状況はみられる[小原,2015]。

図表１－２－１　大阪府の将来推計人口

（単位：人、%）

	2010 年	2015 年	2020 年	2025 年	2030 年	2035 年	2040 年
男女計総数	8, 865, 245	8, 808, 282	8, 648, 899	8, 410, 039	8, 118, 391	7, 793, 928	7, 453, 526
男総数	4, 285, 566	4, 240, 297	4, 143, 841	4, 010, 182	3, 856, 055	3, 692, 619	3, 526, 677
20～24 歳	238, 751	226, 911	227, 616	209, 533	193, 530	184, 607	160, 035
25～29 歳	258, 808	230, 639	223, 653	224, 335	206, 993	191, 635	182, 866
30～34 歳	290, 546	254, 338	228, 393	221, 831	222, 572	205, 508	190, 366
女総数	4, 579, 679	4, 567, 985	4, 505, 058	4, 399, 857	4, 262, 336	4, 101, 309	3, 926, 849
20～24 歳	237, 287	219, 112	220, 526	203, 106	188, 600	178, 337	154, 607
25～29 歳	265, 413	233, 824	219, 046	220, 663	203, 615	189, 352	179, 068
30～34 歳	299, 657	259, 988	230, 750	216, 700	218, 391	201, 676	187, 636
年齢別割合(0-19 歳)	18. 0	17. 2	16. 1	15. 1	14. 3	13. 6	13. 3
年齢別割合(20-34 歳)	17. 9	16. 2	15. 6	15. 4	15. 2	14. 8	14. 1
年齢別割合(15-64 歳)	64. 4	61. 0	59. 9	60. 0	59. 5	57. 5	54. 3
年齢別割合(65 歳以上)	22. 4	26. 6	28. 5	29. 2	30. 5	32. 7	36. 0

出所：国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（平成 25（2013）年 3 月推計）」。

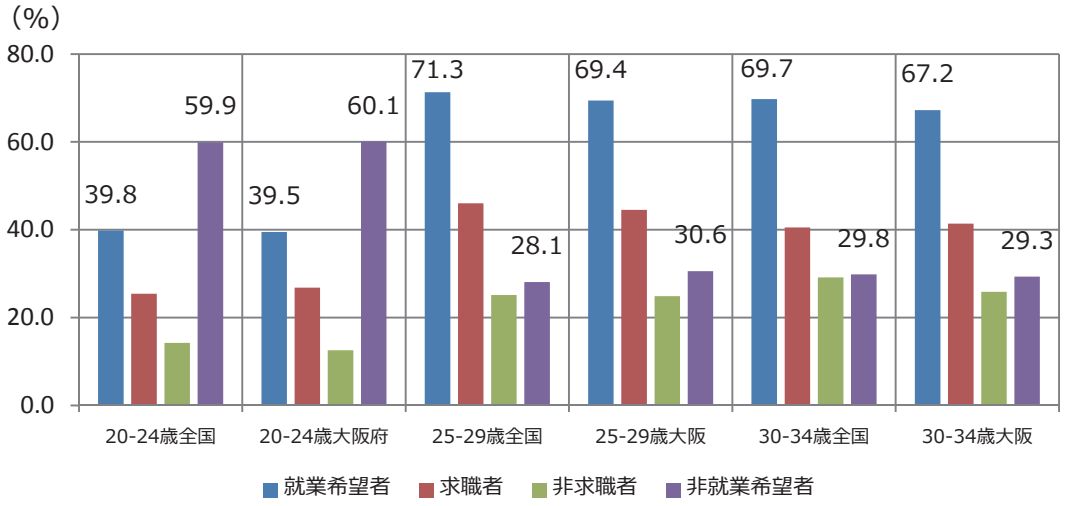
図表１－２－２　20～34 歳の未婚女性の就業状況

（単位：%）

	20～24 歳		25～29 歳		30～34 歳	
	全国	大阪	全国	大阪	全国	大阪
総数	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有業者	68.3	66.2	86.8	86.7	86.9	88.6
- 仕事が主な者	54.7	53.7	83.5	83.4	83.9	85.3
- 仕事は従な者	13.4	12.2	3.0	3.2	2.7	3.3
家事が主な者	0.8	0.7	1.3	2.5	1.5	2.3
通学が主な者	11.9	10.8	1.0	0.7	0.6	1.0
家事・通学以外が主な者	0.7	0.7	0.7	-	0.6	-
（就業希望意識）						
継続就業希望者	43.9	43.0	59.8	54.5	62.0	60.6
追加就業希望者	7.2	8.6	7.1	8.7	6.8	7.6
転職希望者	14.7	12.0	17.3	21.0	15.4	17.2
就業休止希望者	1.9	1.6	2.1	2.5	1.8	2.2
無業者	31.7	33.8	13.2	13.3	13.1	11.4
- 家事をしている者	3.0	2.9	4.5	5.2	5.3	4.7
- 通学している者	23.8	25.4	2.0	1.8	0.8	0.9
- その他	4.9	5.5	6.6	6.3	7.1	5.9
（就業希望の有無，求職活動の有無）						
就業希望者	12.6	13.3	9.4	9.2	9.2	7.7
求職者	8.1	9.0	6.1	5.9	5.3	4.7
非求職者	4.5	4.2	3.3	3.3	3.8	3.0
非就業希望者	19.0	20.3	3.7	4.1	3.9	3.4

出所：平成 24 年就業構造基本調査。

≪無業者（女性）の内訳（就業希望の有無別）≫



図表１－２－３　20～34 歳の未婚女性の就業形態

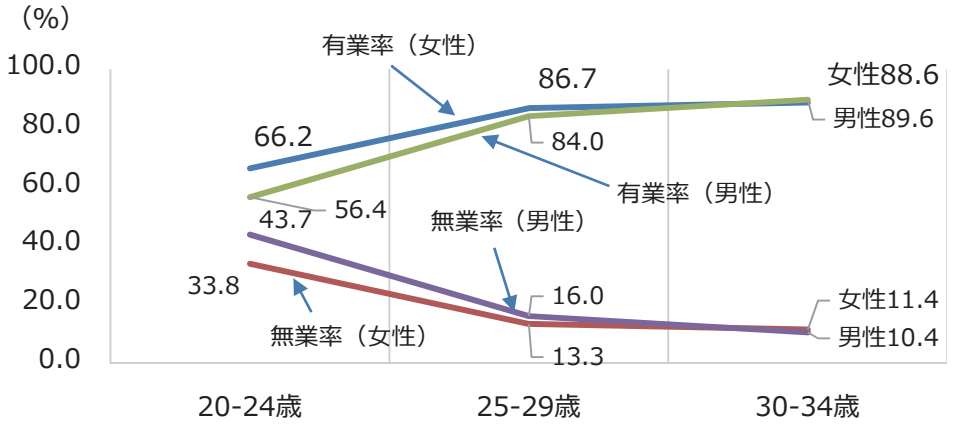
（単位：%）

	20～24 歳		25～29 歳		30～34 歳	
	全国	大阪	全国	大阪	全国	大阪
有業者総数（家族従業者を含む）	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
自営業主	0.6	0.5	1.1	1.3	1.9	0.7
起業者	0.2	0.3	0.5	0.8	1.1	0.7
雇用者（会社などの役員を含む）	99.0	98.9	98.5	98.3	97.1	96.5
正規の職員・従業員	52.5	56.6	64.2	61.3	58.1	54.9
非正規の職員・従業員	46.5	42.3	34.1	36.4	38.7	40.9

出所：総務省統計局「平成 24 年就業構造基本調査」。

次に、大阪府の 20～34 歳の若年未婚男女の就業状況を比較すると、通学者を除くと男女とも有業率は８割後半から約９割で、30～34 歳の層の女性の有業率は男性よりも低い。有業者のうち「就業継続希望者」の割合は、25～29 歳及び 30～34 歳の層で男性よりも低く、「転職希望者」の割合が高い。就業形態は、すべての年齢階層で女性が非正規で働く割合が高い。無業者の割合は、25～29 歳の男女が 13～16%、30～34 歳の男女が約 10%で、30～34 歳の層の女性の無業率は男性よりも高い。無業者の就業希望状況をみると、就業希望者の割合が、すべての年齢層で男性よりも低い現状がみられる（図表１－２－４～５）。

図表１－２－４　大阪府の 20～34 歳の未婚男女の有業率と無業率（３年齢区分）



出所：総務省統計局「平成 24 年就業構造基本調査」。

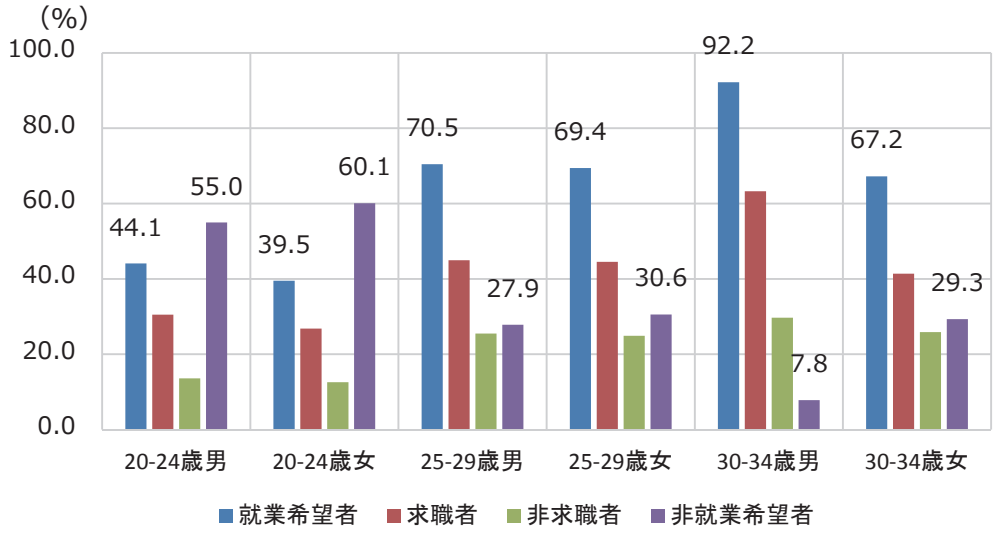
図表１－２－５　大阪府の 20～34 歳の未婚男女の働き方

（単位：%）

	20～24 歳		25～29 歳		30～34 歳	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
総数	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
有業者総数（家族従業者を含む）	**66.2**	**56.4**	**86.7**	**84.0**	**88.6**	**89.6**
自営業主	0.3	0.4	1.1	1.1	0.6	3.2
起業者	0.2	0.1	0.7	0.8	0.6	2.4
雇用者（会社などの役員を含む）	65.5	54.7	85.2	81.9	85.5	85.5
正規の職員・従業員	37.5	28.2	53.1	61.2	48.6	60.6
非正規の職員・従業員	28.0	26.4	31.6	20.3	36.2	23.3
（就業希望意識）						
継続就業希望者	43.0	33.4	54.5	55.2	60.6	62.5
追加就業希望者	8.6	6.3	8.7	8.5	7.6	8.3
転職希望者	12.0	13.6	21.0	18.1	17.2	14.6
就業休止希望者	1.6	1.0	2.5	1.1	2.2	1.5
無業者総数	**33.8**	**43.7**	**13.3**	**16.0**	**11.4**	**10.4**
就業希望者	13.3	19.3	9.2	11.3	7.7	9.5
求職者	9.0	13.3	5.9	7.2	4.7	6.6
非就業希望者	20.3	24.0	4.1	4.5	3.4	0.8

出所：平成 24 年就業構造基本調査。

≪大阪府の無業者男女の内訳（就業希望の有無別）≫

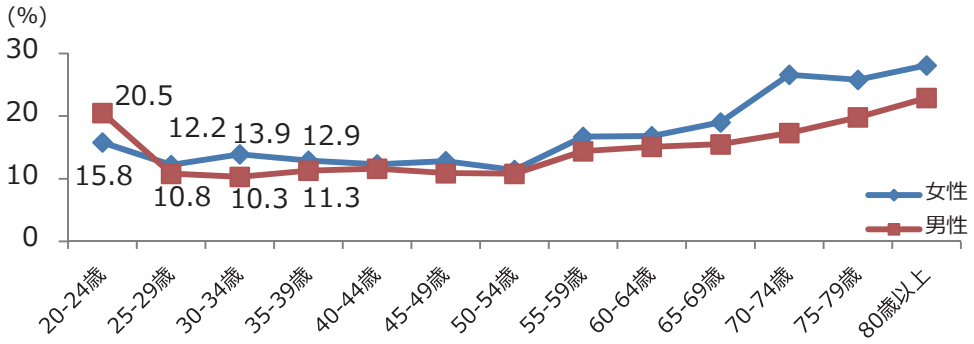


３．未就業状態が及ぼす影響

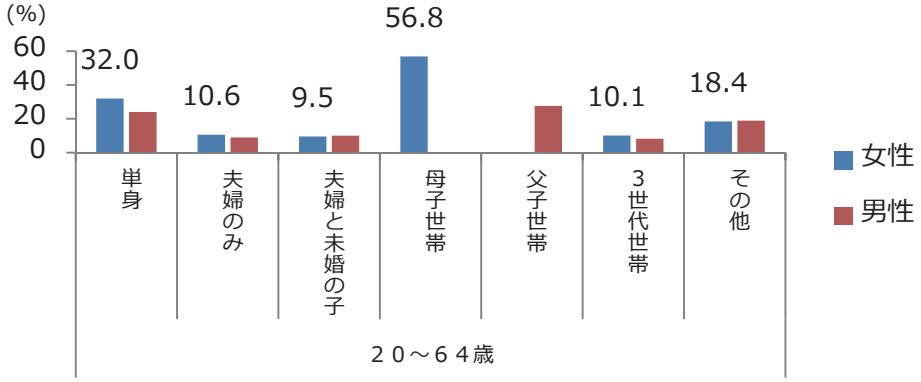
若年者の未就業の状態が経済や社会に及ぼす影響も看過できない。20～64 歳の全国の貧困率を男女で比較すると、男女とも１割超で 20～24 歳の層を除いて女性の方が高く、世帯類型別（20～64 歳）にみると、母子世帯に次いで単身女性の貧困率が高くなっている。また、大阪府の 20～39 歳の生活保護の被保護人員は、男性より女性が多い現状である。

辻明子氏[2008,2012][6]は、1993～2004 年の就職氷河期以降の若年者の無業状態の長期化による潜在的老後生活困窮（＝潜在的な老後生活保護受給者）を問題視し、女性の無業状態の長期化による老後生活困窮がもたらす将来的社会費用が 2 兆 5,929 億円（就職氷河期影響分 1 兆 1,732 億円：1982 年 10 月 1 日-1967 年 10 月 2 日出生コーホート、2007 年 10 月時点で 25-39 歳の人々）になると試算している。この将来的社会費用については、平均余命の伸びによってさらに深刻なものとなる懸念がある。女性は、男性と比べて高齢期が長いため、老後生活困窮に陥った場合、その期間も長く社会的費用も大きくなる可能性がある。そのため、女性が、現役世代の間に就業や年金保険納付等が行えるようにすることにより、老後の生活困窮に至らないよう支援することが喫緊の課題であると指摘している。

図表１－３－１　年齢階級別･男女別の相対的貧困率（平成 19 年･全国）



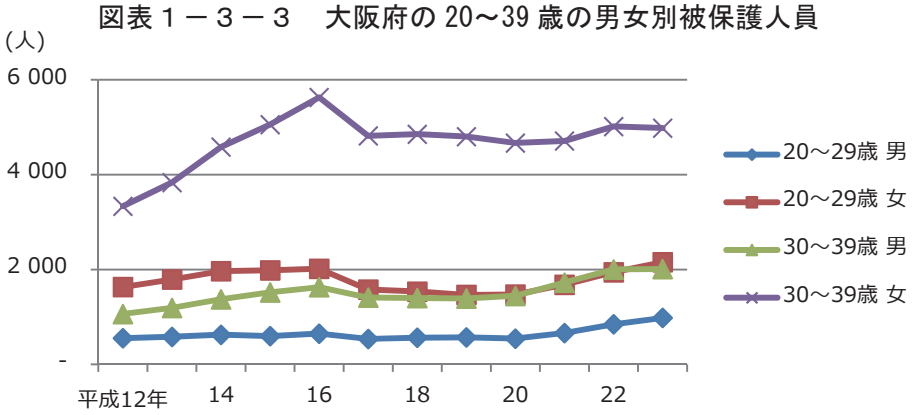
図表１－３－２　20～64 歳の世態類型別の相対的貧困率（平成 19 年･全国）



出所:内閣府「男女共同参画白書 平成 22 年版」。
注:厚生労働省「国民生活基礎調査」（平成 19 年）を基に内閣府男女共同参画局「生活困難を抱える男女に関する検討会」阿部彩委員の特別集計より作成。
貧困率＝所得中央値の 50%以下の所得しか得ていない者の割合。

[6] 辻明子[2008]「就職氷河期世代の老後に関するシミュレーション」、同[2012]「(NIRA 政策提言ハイライト）非正規雇用に関わる雇用リスクと老後生活リスク」、無業女性分は辻明子氏の独自の試算による。

図表１－３－３　大阪府の 20～39 歳の男女別被保護人員



出所：厚生労働省「被保護者全国一斉調査-基礎調査」。

４．若年女性の雇用･活躍に向けた経済団体･産業･企業の取組

若年女性の雇用･活躍の推進に向けて、企業、産業界、経済団体も動き始めている。ただし、現状は、学卒直後もしくは若年未婚女性よりもむしろ、既婚者や育児期もしくは育児期終了後の女性を主な対象とする取組が中心である。

女性の雇用･活躍の啓発の観点から、経済団体の取組では、大阪商工会議所が研究会を立ち上げ、求職女性と中小企業のマッチングに取り組む例がある。同会議所は 2014 年８月に、企業における女性の活躍推進研究会を立ち上げ、女性の活躍で業績が向上している企業の成功例の研究と事例集の作成に取り組むほか、2015 年２月に、出産等で休職した女性と中堅･中小企業のマッチング会を開催したが、女性限定の就職支援は、商工会議所では比較的珍しい取組といえる。関西経済連合会でも、研究会を立ち上げて対応策を検討しており、2014 年７月にダイバーシティ研究会を立ち上げ、女性の就業継続と管理職以上への登用の２つのテーマで報告書を作成し、会員企業に対し、育児休業からの早期復職支援や男性の育児休業取得促進につなげることを企図している。15 年以降は、キャリアアップを目指す女性の交流会の開催も検討している。京都商工会議所は、2012 年から女性の営業担当者向けセミナーを開催し、経験豊かな女性社長等がワークライフバランスや女性の営業に関するセミナーを実施するほか、ストレス対処や営業スキルの向上などを図っている。このほか、関西経済同友会は、2013 年からダイバーシティ委員会を立ち上げており、加藤貞男代表幹事（日本生命保険副会長）は、「働き方の複線化（職種の充実、働き方の柔軟な変更など)」が必要との意見を表明している。全国的には、経済団体連合会が、加盟企業に対して自主行動計画策定を要請しており、ウェブサイトで公開する計画もあり、管理職登用数値目標を設定した企業が６割といった現状がみられる。このように、経済団体では、女性の雇用･活躍の推進に向けた取組が進められているが、これらの取組は大企業や中堅企業が中心になっていると考えられる。

企業の具体的な取組では、「パート社員など非正規社員の正社員化」があげられる。これは、若年女性の雇用･活躍に限定される取組ではないが、非正規社員から正社員への転換

が、女性の就業の可能性を高め、安定雇用と長期的な活躍において、正の影響をもたらすと考えられる。労働力調査によると、26 年４～６月期に正社員で働き始めた人で前職が非正規であった人の数（99 万人）は、前年同期比で 22%増加した。特に、正社員に転換した人の 65%が 15～34 歳（前年同期は 62%）である。正社員化を進める企業とその取組例では、イケア･ジャパン㈱（パートと正社員の人事制度を統一し、約 2,000 人以上のパートを限定正社員化＝働く時間や場所を限定）、㈱ファーストリテイリング（６月に限定正社員を約 1,300 人登用し、将来は１万 6,000 人に増やす予定）、スターバックスコーヒージャパン㈱（契約社員約 800 人を正社員化し、勤務地を限定できる制度を創設）、日本郵政（26 年４月に契約社員 4,700 人を限定正社員化）、生活協同組合コープさっぽろ（契約職員約 650 人を正社員化し、年度内にさらに 100 人の正社員化を予定）などあり（日本経済新聞 2014 年９月９日）、大阪商工会議所の調査では、42.1%の企業がパート社員の正社員化を実施または検討している（「既に実施」20.7%、「今後実施を検討中」21.4%）（大阪商工会議所[2014]「雇用状況に関する緊急調査結果＜最終集計＞」）。

次に、「出産･育児等による退職の回避」では、大阪商工会議所が、出産･育児等の理由で退職する女性を減らす取り組みを進めている企業が約３割にとどまることを受けて（「既存の取り組みを強化･新規対策を実施」17.8%、「何らかの取り組みを検討中」13.7%）（大阪商工会議所,2014）、子育て女性の再就職支援として先述した中小企業とのマッチング会（即戦力の女性を対象）を開催し、採用後の定着のための専門家派遣支援も検討している（３年間で事業の仕組みを整備する予定）。また、「男性の育児休業取得の推進」の例では、日本生命保険相互会社で、25 年度に育休制度の対象者の男性社員 279 人全員が平均１週間程度の育休を取得（会社の方針「男性育休 100%」）した。業務は、各組織でカバー体制を工夫することで問題はなく、むしろ、効率的な働き方を意識するほか、管理職の場合は部下に業務を任せることで部下の意欲が向上し、職場のコミュニケーションが良くなるなどの効果がみられたとのことである（読売新聞 2014 年６月 24 日）。このほか、旭化成㈱、花王㈱、㈱あわしま堂（５日間の取得を義務付け）なども、男性の育児休業取得に積極的に取り組んでいる。

女性が自らの働き方に制約をおくことに対しては、社会保険料などを企業が負担することで就業モチベーションを向上させる取組がみられる。クリロン化成㈱は、2006 年より、年収の壁をクリアするため、就業（収入 130 万円超）に伴って従業員が負担する社会保険料のほぼ全額を補助する「時給上乗せ制度」を実施しており、雇用契約書には時給金額が併記される。

以上は一例であるが、企業の取組は、女性社員、男性社員、女性の就業をめぐる社会制度の様々な観点からアプローチし、独自の取組が行われているといえる。

しかし一方で、総体的には女性の雇用･活躍が様々な試行錯誤のもとに行われ、複合的な阻害要因があることも事実である。各種調査等から、ロールモデルが少ない、管理職を志向する女性社員が少ない指摘のほか、以下のような現状と課題が明らかになっている。

- ≪大阪府男女共同参画推進財団の調査：府内の企業で働く女性 980 人と経営者･管理職 475 人、女性の相談を受けるキャリアコンサルタントなど専門家 186 人が回答≫女性の活躍を阻害する最も大きな要因は、「具体的方策が分かっていない」（女性の 57%、経営者･管理職の 41%、専門家の 77%）である。ワークライフバランスにかかる労働時間削減の効果的な取組では、女性と専門家の最多の回答（93%）は「報告･連絡･相談が円滑にできる風通しのよい職場づくり」で、短時間勤務などの制度の充実よりも回答する割合が高く、経営者･管理職は「業務の効率化･削減」が最多である。この結果からは、具体的な取組方法が分からない現状の克服や社内での情報共有の重要性が示唆される。
- ≪東京商工リサーチの調査「『女性就業に関するアンケート』調査」2014 年 11～12 月にインターネットで実施、回答数は 3,014 社、資本金 1 億円以上が大企業で 1 億円未満が中小企業≫「女性の比率を増やしたい」は 26.3%で「男性の比率を増やしたい」7.5%を上回るが、全体では「とくに考えていない」が 66.1%である。規模別では、大企業が 31.4%で中小企業の 25.7%を上回るが、全体では、「男女を意識していない（人物本位）」のが大勢だと考えられる。女性従業員の雇用促進面では、「制度面の整備」が 42.7%（大企業で 61.9%、中小企業で 40.5%）、「とくに何もしていない」が 42.2%（大企業で 30.4%、中小企業で 43.6%）、「ハード面の整備」が 13.2%である。女性従業員雇用上の課題は、「女性がつく職種が限定されている」（41.8%）、「仕事（内容･時間）が厳しい」（25.5%）、「制度面の整備」（16.6%）、「ハード面の整備」（8.7%）、「その他」（7.3%）であるほか、大企業ほど「管理職への昇進が困難」（女性管理職の割合 10%未満が、大企業で 82.7%、中小企業で 75.7%）である。この結果からは、女性の雇用･活躍が企業全般の意識に至っていない点や、企業側に女性の職種を限定する認識がみられることが示唆される。
- ≪公益社団法人経済同友会の調査「ダイバーシティと働き方に関するアンケート調査結果」2014 年 12 月≫女性の登用･活用に関する課題として、出産･育児と仕事を両立する環境や整備が途上段階にある、女性総合職の採用数の少なさがあげられている。

上記の現状と課題に対し、経営者の視点からの女性の働き方･働かせ方に関する考え方や経験は参考になると考えられる。吉越浩一郎氏（トリンプ・インターナショナル・ジャパン㈱代表取締役社長等を歴任し、ドイツ外資系企業の観点から女性の仕事と生活の両立の様々な取組を実践）は、業務の効率化と仕組みづくりに向けて、1 日あるいは 1 週間の「トップマネジメント」、「マイクロマネジメント」、「フォロワーシップ」、「デッドライン」がポイントとなり、任せることが大切であると考えている。仕事の分担と責任の明確化は必要で、一事が万事との考え方に基づき、気づき力は大切だが正解はないことから、教育できるものではなく場の力が人を育てると考えている。仕事とライフデザインを考える上で、労働生産性は重要で、任せることで実績が出て、職務満足と職場への定着意識が高まる経験をもとに、本音

を聞き、コミュニケーションを図る観点の教育の大切さがあると考えている。この経営者の経験に基づく視点は、制度の整備にとどまらず、社員にとにかく任せてみて、１日あるいは１週間単位のきめ細かい業務管理やコミュニケーションを実践することで、職種の幅を広げ職場への定着を推進できる可能性があることを示している[7]。

５．若年女性の雇用･活躍に向けた政策の取組

（１）国の取組

第２次安倍改造内閣において女性活躍大臣が新設され、国の女性政策は、省庁横断的な取組が志向されることになり、2014 年 10 月 10 日には「全ての女性が輝くための政策パッケージ」が発表された。同年 10 月には、「女性活躍推進法案」が臨時国会に提出され、法案では、国、地方公共団体、民間事業者が、女性の活躍に向けて、現状の把握と目標設定、目標の達成に向けた行動計画の作成を促す方向性が示され、第３次男女共同参画基本計画に掲げられる、2020 年までに、25～44 歳の女性の就業率を 73%（平成 24 年から約５％アップ）に、指導的地位に占める女性の割合を 30%程度に高める目標などが改めて確認された[8]。法案は、衆院解散で廃案となったが、15 年２月の通常国会に提出されて法案成立を目指し、6 月 4 日に衆院で可決された。

2015 年 4 月からは「子ども･子育て支援新制度」（待機児童の解消に向けた施設の拡充と施設やサービスの質の改善、「地域少子化対策強化交付金」など）が始まったほか、公共事業の入札条件として、女性登用の導入が検討されている。また、政府は、女性登用企業の認定制度の創設を検討しており、認定企業は、税制[9]（減価償却の優遇など：年 15%程度３年間で 45%程度の割増償却を検討）や地方自治体による助成事業で優遇する措置などが検討されているほか､専用マークの使用の承認､公共事業入札時の評価なども検討されている。

上記の企業向けの政策のほか女性向けの政策では、ハローワーク（公共職業安定所）に女性向けの職業訓練コースを新設する取組が予定されている（平成 27 年度）。新設されるコースでは、ものづくり系の技術の金属加工、溶接作業、製品デザインなどが予定されていると同時に、育児中の女性が訓練を受けやすいように、訓練施設内に託児所を併設することも検討されており、製造業における女性の雇用･活躍の促進が企図されている。

---

[7] 「(ひょうご仕事と生活センター５周年記念フェスタ）勘違い経営からの脱皮～人材の確保と定着を目指す～」（公益財団法人兵庫県勤労福祉協会ひょうご仕事と生活センター主催）における特別講演「残業ゼロを実現する～WLB と働き方の見直し～」（2014 年 11 月 11 日）の内容に基づく。

[8] 平成 25 年における我が国の管理的職業従事者に占める女性の割合は１割程度（11.2%、100 人以上規模の企業では課長級以上の女性の割合は 7.5%（平成 25 年賃金構造基本統計調査）で、欧米の３～４割に比べて低い（男女共同参画白書)。

[9] 政府与党が、2015 年に子育て支援税制の新設を計画している。例えば、男性の育休取得企業の法人税軽減が検討されており、15 年度税制改正大綱に盛り込まれる予定。日本の男性の育休平均取得率は２％程度だが、成長戦略において 20 年までに 13%の目標が掲げられていることから、13%以上が基準になる見通しで、事業所内保育所など両立支援向け設備投資に対し、年間損金処理額の拡大等が検討されている。

図表１－５－１　第３次男女共同参画基本計画閣議決定の内容（平成 22 年 12 月 17 日）

- ◆ 15 の重点分野の一つ「雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保」。
- ◆ 社会のあらゆる分野で 2020 年までに指導的地位に女性が占める割合を少なくとも 30%程度になるよう期待。ポジティブ･アクションの推進等による男女間格差の是正、男女間賃金格差の解消、雇用処遇体系の見直し等の取組を示す。
- ◆ 法案の基本原則：事業主行動計画策定指針（常時雇用する労働者の数が 300 人超（301 人以上）の一般事業主では、事業主行動計画策定指針に即して計画期間、達成しようとする目標並びに女性の職業生活における活躍推進に関する取組の内容及びその実施時期を定めた、一般事業主行動計画を策定し厚生労働大臣に届け出る必要がある。計画では、採用者に占める女性比率、勤続年数の男女差、労働時間の状況、管理職に占める女性比率を必須項目として、厚生労働省令で規定することが適当とされ、数値目標として定量的に定め計画で公表すべき項目（任意項目は、男女別の配置や育成、教育訓練、登用の状況、両立支援制度や非正規雇用から正規雇用などの各種転換制度の利用状況、従業員の意識や相談の傾向など）があげられている。
- ◆ 常時雇用する労働者の数が 300 人以下の一般事業主（中小事業主）の場合、行動計画策定指針に即して一般事業主行動計画を定め、厚生労働大臣に届け出るよう努める。大事業主は、計画の策定、労働者への告知、計画の公表のいずれも義務、中小事業主は、計画の策定は努力義務で、労働者への告知と計画の公表は計画を策定した場合は義務。

社会的な機運を高める取組では、国（経済産業省）が東京証券取引所とともに、投資面で女性の雇用･活躍を推進する「（東証１部上場企業）なでしこ銘柄」を平成 24 年度に導入した。この銘柄は、女性管理職比率など「女性のキャリア促進に関する実績」を公表している企業のうち、財務指標の条件やワークライフバランスの取組等の女性の活躍に関する評価が優れた企業が選定され、東証１部上場企業約 1,800 社に比して選定数は少ないものの、その拡充が図られている。１業種１社で上限 33 社であった規定を見直し、企業数の多い 11 業種には２社までとし、選定企業数の上限が３割増の 44 社になった。選定された企業の取組例では、事業所内保育施設「ころころ保育園」の設置による育児休業からの 100%復職（ブリヂストン）、女性がリーダーとなったマンション設計と物件の完売（東京急行電鉄）、キャリア採用の女性応募者の３～５倍増（ローソン）などの成果がみられる（産経新聞 2014 年９月 23 日）。日本総合研究所の調査では、CSR 報告書等の開示情報（東証一部上場企業）として、女性管理職･役員の情報開示状況は 2012 年度 183 社、2013 年度 384 社と増加しているが、機関投資家や一般生活者の女性活躍支援に取り組む企業への投資の関心はまだ低く[10]、業績や株価等の企業の価値向上への寄与の認識が低いことが一因と考えられており、活躍への支援が、企業価値の向上につながった事例が求められるとの指摘がみられる。そうした必要性に対し、内閣府男女協働参画局は、「女性の活躍『見える

[10] 女性活躍支援に取り組む企業への投資に関心があるのは、年金シニアプラン総合研究機構（2013）「ESG 投資に関するアンケート調査」では８％、経済広報センター（2013）「第 17 回　生活者の“企業観”に関する調査報告書」では３％で、関心が高いとはいえない。

化』サイト」を開設し上場 1,150 社の情報開示（平成 26 年 1 月時点）を開始し、同年 12 月時点で上場企業 1,232 社の情報が開示されており、開示企業が少しずつ増えている。

（２）自治体の取組

大阪府は、女性の有業率が全国的に見て低いほか、全国で５番目にM字カーブの谷（M字左頂点とM字谷底との差：平成 22 年国勢調査）が 14.3 と深く、M字カーブの解消による大阪府の女性年収増加額が 23,258 億円になる調査結果も発表されている（平成 24 年 7 月全国知事会調査結果「女性の活躍の場の拡大による 経済活性化のための提言」）。こうした現状などを受けて、大阪府は、2013 年度に「女性の就業機会拡大に関する調査」[11]を実施し、「OSAKA しごとフィールド」の「中小企業支援コーナー」や「働くママ応援コーナー」等の拠点において、職種志向拡大、就業（再就職を含む）、職場定着、啓発等の支援をはじめ、「男女いきいき・元気宣言制度」（平成 15 年 1 月受付開始／「大阪府男女共同参画推進条例第 11 条（事業者の取組の推進）」の規定が背景）において、男女共同参画に積極的な企業の登録を推進している（平成 26 年 8 月末現在 267 件登録。平成 26 年度の目標 270 社、平成 27 年度の目標 300 社）。また、大阪市の「女性活躍リーディングカンパニー認証事業」（2014 年 10 月 1 日申請受付開始）では、女性登用企業･団体を認証及び支援し、Wを基にしたマークの利用を認め、融資制度の優遇、ウェブサイトでの事業所紹介などが行われる予定である。

東京都では、女性に限定されないが、非正規社員を正社員化した企業に対し、国の最大 50 万円の助成（半年以上働く有期の非正規社員対象、大企業は 40 万円）に同額を上乗せする独自の施策を展開する予定で、27 年度予算案約８億５千万円を見込み、３年間で１万６千人の正社員化を目標としている。このほか、35 歳未満の者を正社員に採用した中小企業（若者応援企業が、ハローワークの紹介で新卒でない 35 歳未満の若者を正社員として採用し、採用後６ヶ月経過が条件）に 15 万円の奨励金を出す制度も創設する予定で、27 年度予算案約２億円を見込んでいる（朝日新聞 2014 年 12 月 28 日）。女性向けでは、「女性の活躍推進事業」で、普及啓発に取り組む中小企業団体やモデルとなる中小企業を表彰している。

全国の自治体は、女性の就業支援や就業･雇用に関する実態調査、企業や女性に対する雇用及び就業促進の普及啓発、先進的企業の顕彰など様々な施策を実施している。今後、各施策の効果検証や検証結果を踏まえた施策の体系化や見直しが課題になると考えられる。

---

[11] ミクロデータの分析から、大阪の若年女性の労働意識として下記の点が明らかになった。①「仕事へのこだわり」では、大阪の 30 歳代の無業の女性は、東京に比べると、賃金、職場環境、職種、規模、資格や能力を活かせることに対するこだわりがなく、女性就業率上位県に比べると、勤務場所、資格や能力を活かせることに対するこだわりがない。そして、こうした傾向は 20 歳代の女性よりも 30 歳代により強くみられる。②「就職活動に際しての自信」では、大阪の 30 歳代の無業の女性は、東京に比べると、一般的なスキル、事務処理能力、クラブやボランティア活動、職場での人間関係づくり（一般的なコミュニケーション能力ではない）で自信がない。そして、30 歳代は 20 歳代よりも自信が相対的に持てていない状況がみられる。③「働く女性に必要なこと」では、東京よりも大阪で望まれることとして、産休や育児休暇中でも職場とつながってスキルアップを図れる制度や、働き続けることが難しいと感じたときに気軽に相談できる窓口の存在（離退職前の相談窓口）に対する要望が高いなどの特徴がみられた[小原,2015]。

第２章　若年女性の労働供給～実態と雇用促進の可能性～

本章では若年女性の就業意識等について概観する。具体的には、働き始める前の就業意識についての女子学生調査に対するアンケートおよびインタビュー調査、入社前後の就業意識の変化についての新卒生へのアンケート調査、積極的求職者における離職から再就職の実態についてのアンケートおよびインタビュー調査、消極的求職者について離職から非労働力への実態についてのインターネット調査、そして労働意欲を持てない女性の就業意識についてのインタビュー調査の、それぞれ結果を示す。

１．問題意識と調査の概要・手法

各調査の調査概要・手法は以下のとおりである(図表２－１)。各調査に共通している問題意識は、女性側の就業意識はどのように形成され、変化し、行動に結びついた結果、現在、働いていないのかを把握し、労働供給を行う女性側の問題は何かを探索することである。

図表２－１　調査概要一覧

調査名	調査手法 調査実施機関	調査概要
女子学生調査	アンケート (大阪産業経済リサーチセンター)	■対象者条件：　大阪府内の大学･短大に通う女子学生 ■対象者数：　345 名 ■調査期間：　2014 年 5 月～6 月 ■調査内容：　家庭環境、ライフプラン、就業意識、求職活動　等
	インタビュー (大阪産業経済リサーチセンター)	■対象者条件：　大阪府内の大学･短大に通う女子学生 ■対象者数：　1on1･･･5 名、グループインタビュー･･･5 グループ 37 名 ■調査期間：　2014 年 4 月 22 日（火）～8 月 11 日（月） ■調査内容：　家庭環境、ライフプラン、就業意識、求職活動　等
積極的求職若年女性調査	アンケート (大阪産業経済リサーチセンター)	■対象者条件：　OSAKA しごとフィールド、ジョブフェア、わかものハローワーク等への来訪者 ■対象者数：　302 名 ■調査期間：　2014 年 7 月～8 月 ■調査内容：　これまでの就業経験、離職理由、就業不安と自信、家庭状況　等
	インタビュー (大阪産業経済リサーチセンター)	■対象者条件：　18～34 歳未婚女性、OSAKA しごとフィールド、企業合同説明会来訪者 ■対象者数：　32 名 ■調査期間：　2014 年 7 月 9 日（火）～7 月 31 日（木） ■調査内容：　家庭環境、ライフプラン、就業意識、求職活動　等
消極的求職者インターネット調査	アンケート (インターネット)調査	■対象者条件：　近畿 2 府 4 県に住む未婚かつ無職の 18-34 才 (学生やアルバイトは含まない) ■調査者数：　271 名 ■調査期間：　2014 年 7 月 10 日～22 日 ■調査内容：　これまでの就業経験、離職理由、就業意識、求職活動　等
非求職者調査	インタビュー (　株電通マクロミルインサイト)	■対象者条件：　大阪府近隣在住の 20～34 歳未婚女性、現在フルタイムの仕事をしておらず、フルタイムの就業経験も求職意向も無く、求職活動も行っていない (アルバイトは月収 10 万円以下、引きこもりは含まない) ■対象者数：　9 名 ■調査期間：　2014 年 7 月 15 日（火）～17 日（木） ■調査内容：　生い立ち、家庭環境、趣味、関心事、ライフプラン、就業意識、求職活動　等

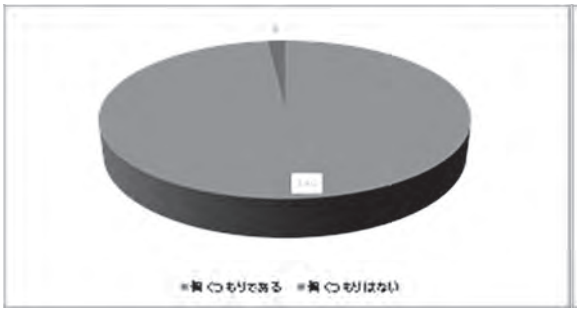
２．働き始める前の就業意識～『女子学生調査アンケート･インタビュー調査』～

最初に、働き始める前の就業意識を、女子学生調査へのアンケートおよびインタビュー調査から概観する。

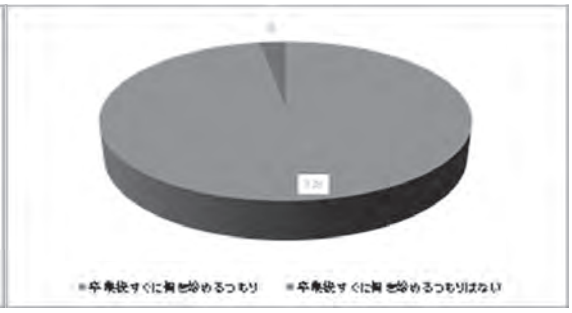
（１）卒業後の働く意志等について

まず、卒業後の就職については、ほとんどの学生が「卒業後、正社員としてすぐに働きたい」と回答している。

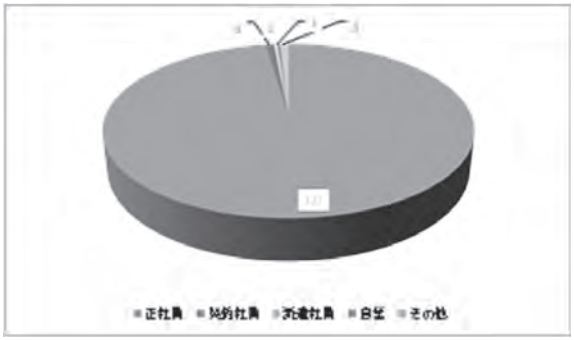
図表２−２−１卒業後の働く意志



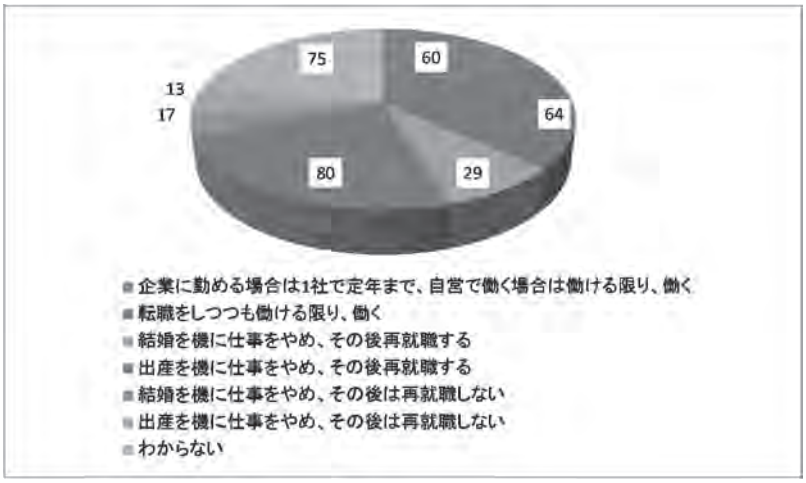
図表２−２−２働き始める時期



図表２−２−３希望する就業形態



図表２−２−４自身の将来についての現時点での考え



就職した後、結婚や出産といったライフイベントを経た後も働き続けるかどうかについても「働く」という意見が7割弱を占めたが、結婚や出産を機に一度仕事をやめるか否かについては意見が二分した。

インタビューにおいても多様な意見が聞かれた。

「私はどちらかと言えばバリバリ仕事をしていきたいと考えてます。ただ、ケースバイケースかなって思うんですけど、働き続けててなんか違うなって思ったらもう辞めちゃうかもしれないし、その時の状況によるかな」(A大学Nさん)

「結婚はしないと思うので、定年まで働くんじゃないかな」(D大学Kさん)

「出産を機に仕事をやめてその後再就職したい。子供の成長を見る機会はその時しかないので出産したらしばらくの間、子供は自分の力でみて、将来子供のことを考えて苦労させたくないのでそのためにも収入はできる限り必要なので働ける間は働きたい。再就職は正社員でなくともパートとかで家庭と両立しながら融通が利く環境で働きたい」（C大学KUさん他6名）

「出産したら働かずに再就職せずに家庭にいる。お母さんがそうだったし、出産してからは戻って働くのは難しいと思っている」(C大学Aさん・KAさん)

したい仕事と就業形態の狭間で揺れ動く様、したい仕事を優先して就業形態を問わないとの声も聞かれた。

「契約社員の方に本当は行きたかったんですけど、奨学金の返済であったりとか、そういうのを踏まえて考えたときに、契約社員でいつ切られるか解らない状態で働くっていうのがやっぱり怖かったと言うか、安全な方(正社員)を取ってしまったというのはあります」(D大学Neさん)

「今やってるスポーツをずっと続けたくて、クラブチームのある企業に行きたいんですが、そこに採用されなかったら、非正規で就職しながらスポーツを続けるか、諦めて別の会社に正社員として働くか、迷ってます」(D大学Naさん)

「声優になりたいので、卒業後はとりあえずはバイトでしのごうと考えてます」(E大学Yさん)

ただ「なぜ正社員として働きたいのか」との問いに対して、あまり深く考えていないのではと思われる言動も散見された。

「正社員になるのが目的で大学に来ているから。大学卒業したら正社員で就職できると思っている」（C 大学 KU さん・U さん）

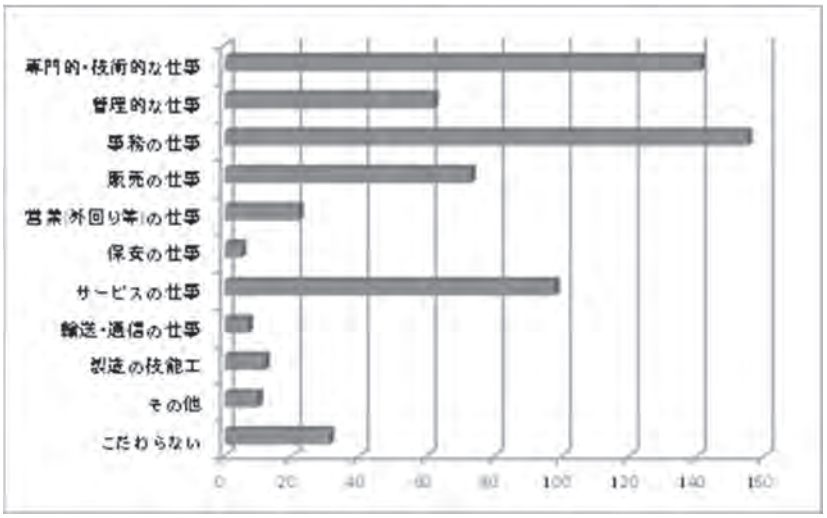
「給料が毎月きちんともらえて安定しているから」（C 大学 T さん他 5 名、D 大学 N さん）

「派遣社員と契約社員のメリットがよくわからないから正社員かなと思って」（C 大学 I さん）

「大学行ったらとりあえず正社員なろっかなみたいな流れかなっととりあえず思っています」（D 大学 M さん）

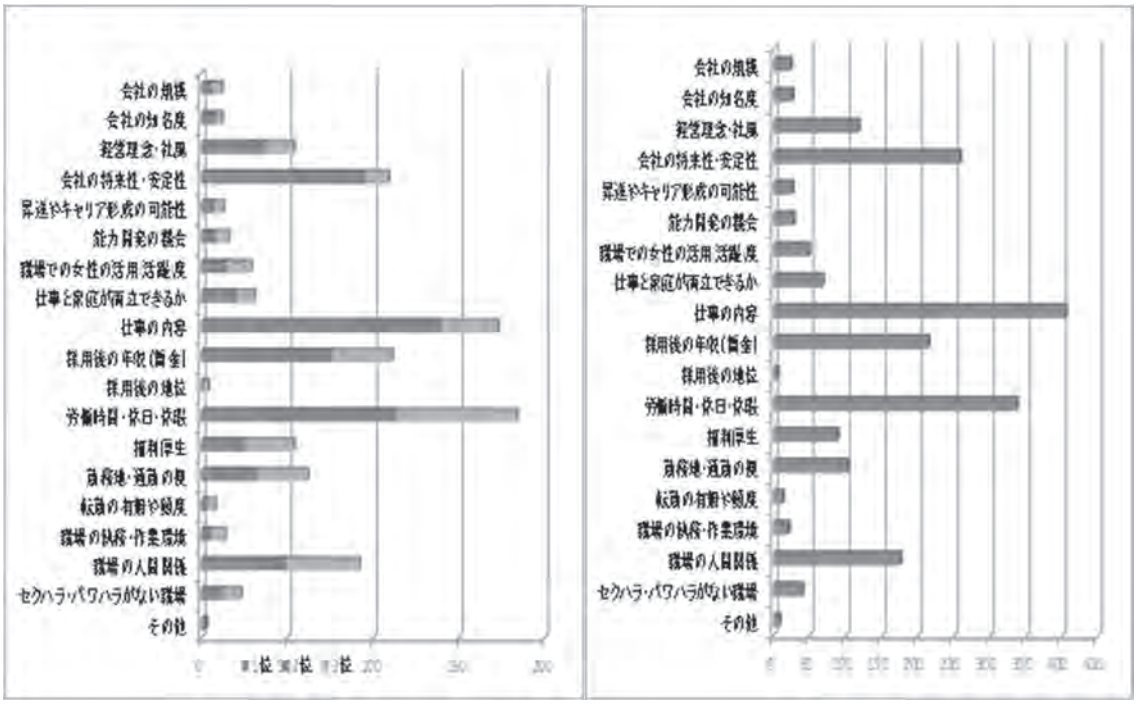
一方、希望職種については、「事務」「専門・技術」「サービス」「販売」と続いた。ただし、「専門・技術」については、アンケート協力大学のなかに専門職養成課程を有する大学があり、そこに在籍する学生からの回答が多かったことを付記しておく。

図表２－２－５希望職種（複数回答）



他方、求職活動の際に重視する点については、「労働時間・休日・休暇」「仕事の内容」「採用後の年収（賃金）」「会社の将来性・安定性」の順に回答が多かった。

図表２−２−６求職活動の際に重視するポイント(1〜3 位に順位づけしての複数回答)



ただし１位を３ポイント、２位を２ポイント、３位を１ポイントとして集計すると、「仕事の内容」「労働時間・休日・休暇」「会社の将来性・安定性」となった。
インタビューでは、なぜそれを重視したのかを聞いた。

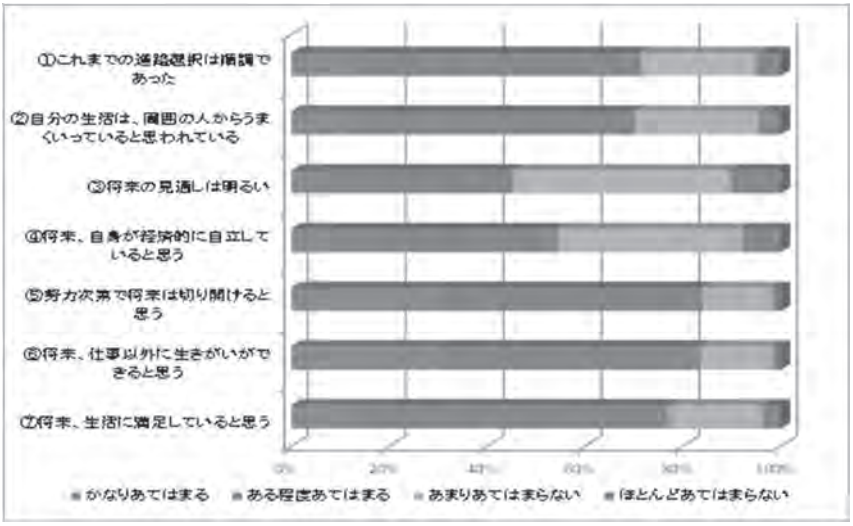
「私は福利厚生と労働時間・休日・休暇ていうのを大切にしています。両親が共に公務員として働いているんですが一般企業よりも時間休が取れたりとか色んな働き方ができて、私の母も子育てする事も大変だけど両立できましたし、これがあれば家庭や仕事のバランスも考えれるし会社自体も安定しているからこういうものが得られるのかなって思います。」(D 大学 Na さん)

「休み」が一番、アルバイトの仕事で休みをとれない男性をみていて、好きな仕事もそこまで休みがなかったらそこまで働きたくない。自分は音楽が趣味で社会人になっても音楽活動したいし、自分の時間として休みがほしい。(C 大学 I さん)

（２）就業観･生活観について

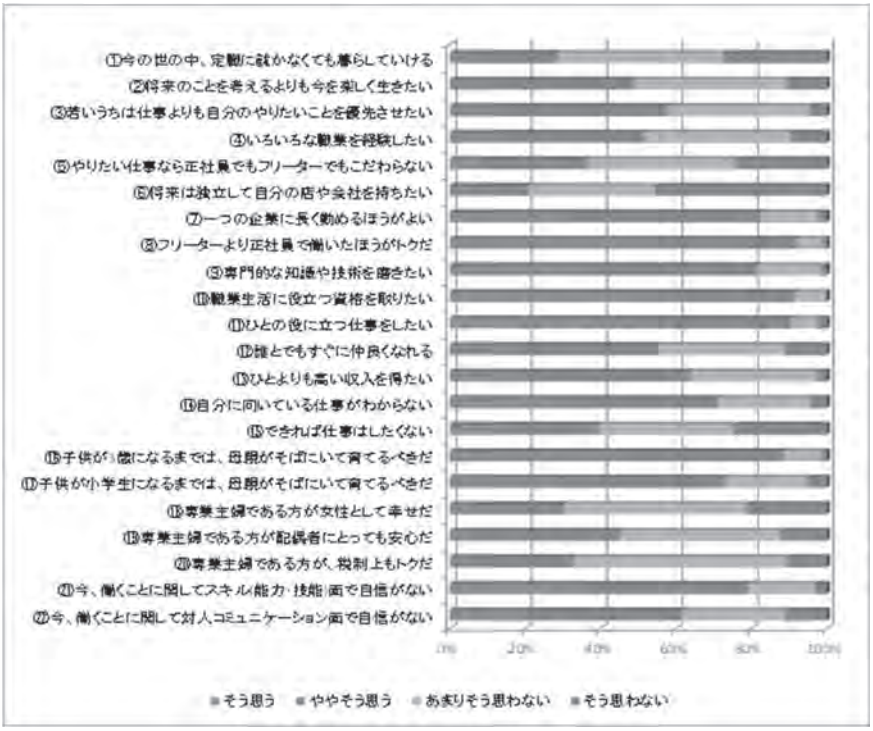
女子学生における職業観・生活観については、「将来の見通し」「経済的な自立」については、楽観･悲観が拮抗していたが「将来の伴侶に左右される」が代表的な意見として多く聞かれた。

図表２－２－７人生や仕事に関する様々な状況



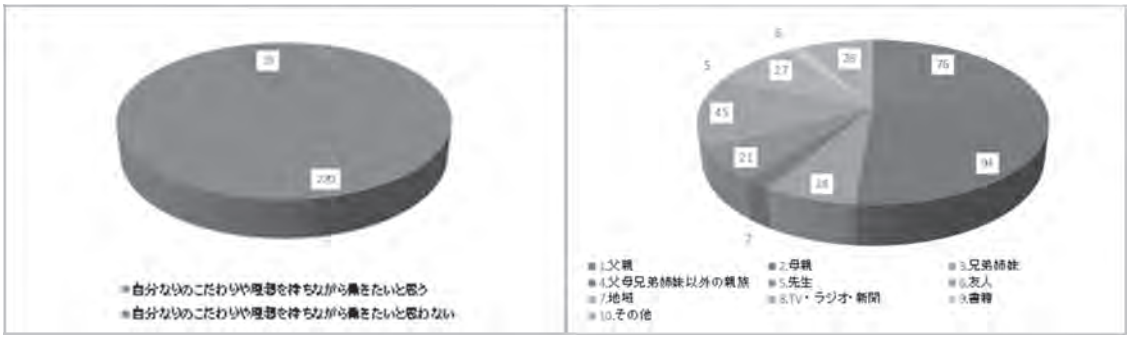
一方、将来の職業生活や人間関係に関する意識については、「職業生活に役立つ資格を取りたい」「ひとの役に立つ仕事をしたい」という意見が過半を占める一方、「今を楽しく生きたい」「仕事よりも自分のやりたいことを優先させたい」が約半数を占めた。
また「子供が３歳になるまでは、母親がそばにいて育てるべき」は９割弱、「子供が小学生になるまでは、母親がそばにいて育てるべき」は、７割強が肯定的であった。

図表２－２－８将来の職業生活や人間関係に関する意識



次に「こだわりや理想を持ちながら働きたいか」について問うたところ、9割以上が「YES」と回答、さらに就業観に影響を与えている人物・モノについては「母親」が全体の 27.2%、父親を合わせた「両親」では 51.3%と過半を占めたものの、両親だけが就業観の原点ではないことがうかがえた。インタビューでも、多様な「職業観の原点」を聞くことができた。

図表２－２－９こだわりや理想を持って働きたいか　図表２－２-10 働くことについて最も影響を受けている人物・モノ



「親、共働きなので、親の働いている姿しか見ていないので」(A 大学 U さん)

「両親共ずっと共働きだったんですけど父親も起業してて母親の父親も起業してる家族で私のお兄ちゃんも起業したいって感じで私も起業する時に父親と一緒にしようと思っているので、両親」(D 大学 Y さん)

「結構バリバリ働いているんで私のお母さんは、(私も)やっぱり働きたいなと思います。子供が成長したらできるだけ早く復帰したいなと思います」(A 大学 K さん)

「出産のときは仕事をやめて子供がある程度成長してきたら再就職したい。出産後、赤ちゃんの世話をみるのと仕事の両立では自分は自信がないので無理。自分の母親が今の時点でも働いているので母親をみて自分も働きたい」(A 大学 B さん)

「出産を機に仕事をやめてその後再就職は考えていない。親は家にいるものだとそういう環境だったので昔から考えている」(A 大学 C さん)

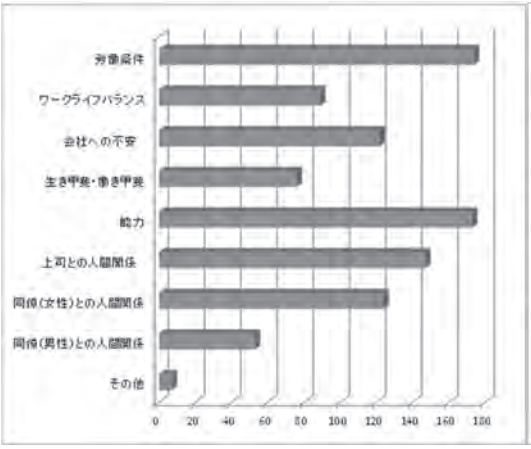
「バイト先の店長。居酒屋でバイトしてるんですけども、私の今だけでなく将来のことまで考えてくれ、相談にも乗ってくれる」(B 大学 M さん、D 大学 Ne さん)

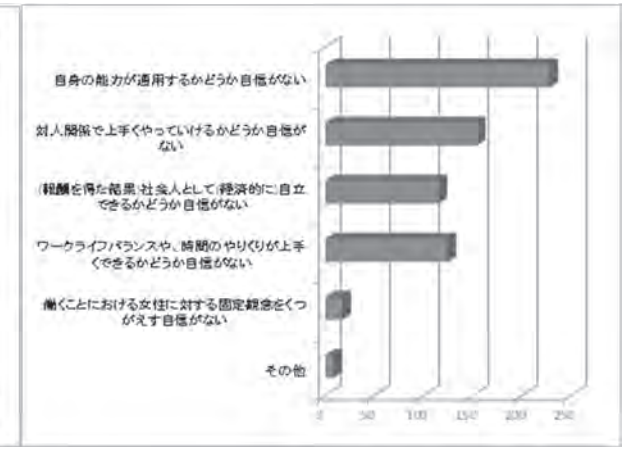
「友達。同じバイト先で働いている友達が私の教育係なんです。きっちり教えてくれます」(D 大学 Na さん)

ただし、社会人として働くことについての不安について、アンケートでは「労働条件」と「能力」「上司との人間関係」「同僚（女性）との人間関係」の順に不安を感じていた。また、具体的な不安内容について「自身の能力が通用するかどうか自信がない」「対人関係で上手くやっていけるかどうか自信がない」「ワークライフバランスや、時間のやりくりが上手くできるかどうか自信がない」の順で回答が多かった。

図表２－２-11 働くことについての不安１　　**図表２－２-12 働くことについての不安２**

（いずれも複数回答、単位：人）





インタビューでは、能力面、人間関係面での不安を挙げる女子学生が多かった。

「今までやったこと無いし、スキルも何も無いのでうまくこなして行けるのかなっていう不安はありますね」（B 大学 G さん）

「今、不安に思っているのはまず能力ですね。今自分が持っている能力でどの位まで働けるのかって不安に思っています」（D 大学 K さん）

「不安なことは人間関係ですね。人間関係というよりも上の方がしっかりしているというかそれが心配の一つです」（D 大学 Y さん）

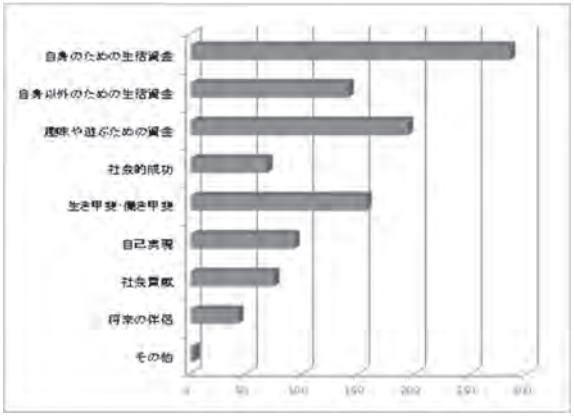
他方、「労働条件」を不安視する学生は、

「就職した友達が 1 年で辞めてしまったんです。友達いわく『ブラック企業』だったと。そういう見極めっていうのは入ってからじゃないと解らないじゃないかなって思う。だから『ブラック企業かどうか』が、不安です」（B 大学 Na さん）

とのことであった。

なお「働くことによって、何を得たいか」については、「生き甲斐・働き甲斐」「自己実現」以上に、「趣味や遊ぶための資金」が上位となった。

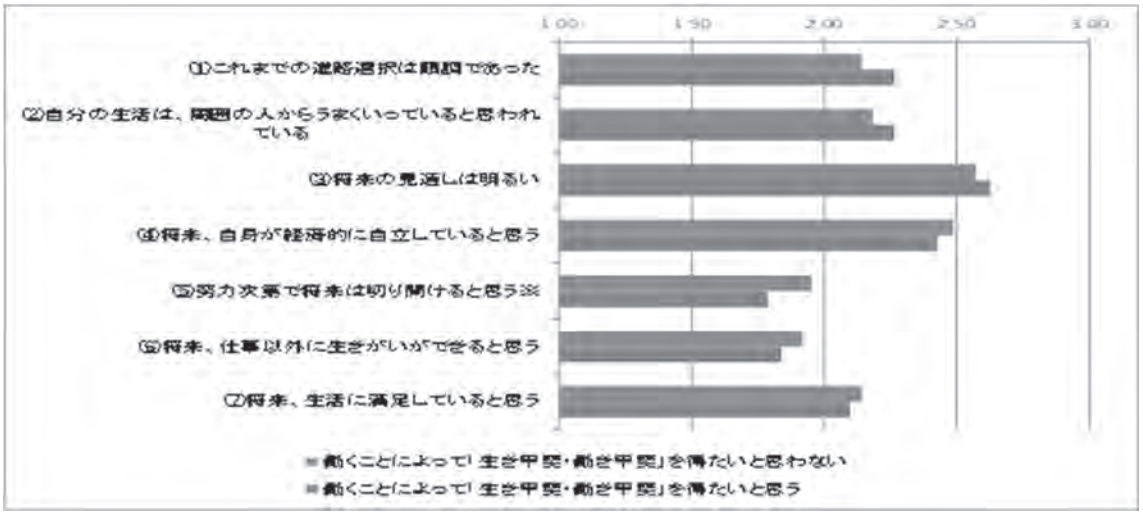
図表２－２-13 働くことによって、何を得たいか（複数回答、単位：人）



ここで「どのような職業観・生活観を持った人が働くことによって生き甲斐・働き甲斐を得たいと思っているのか」をみるために、「働くことによって生き甲斐・働き甲斐を得たい人」と「そうでない人」との、「人生や仕事に関する様々な状況」（図表 2-2-7）ならびに「将来の職業生活や人間関係に関する意識」（図表 2-2-8）における回答傾向の差を統計的に検証（t 検定）した（有意差 p<0。01 を※※、p<0。05※と表記している）。

「人生や仕事に関する様々な状況」では「努力次第で将来は切り開けると思う」で統計的な差が確認でき、「働くことによって生き甲斐・働き甲斐を得たい」と回答した方は、そうでない方と比較して、より「努力次第で将来は切り開ける」と考えている。

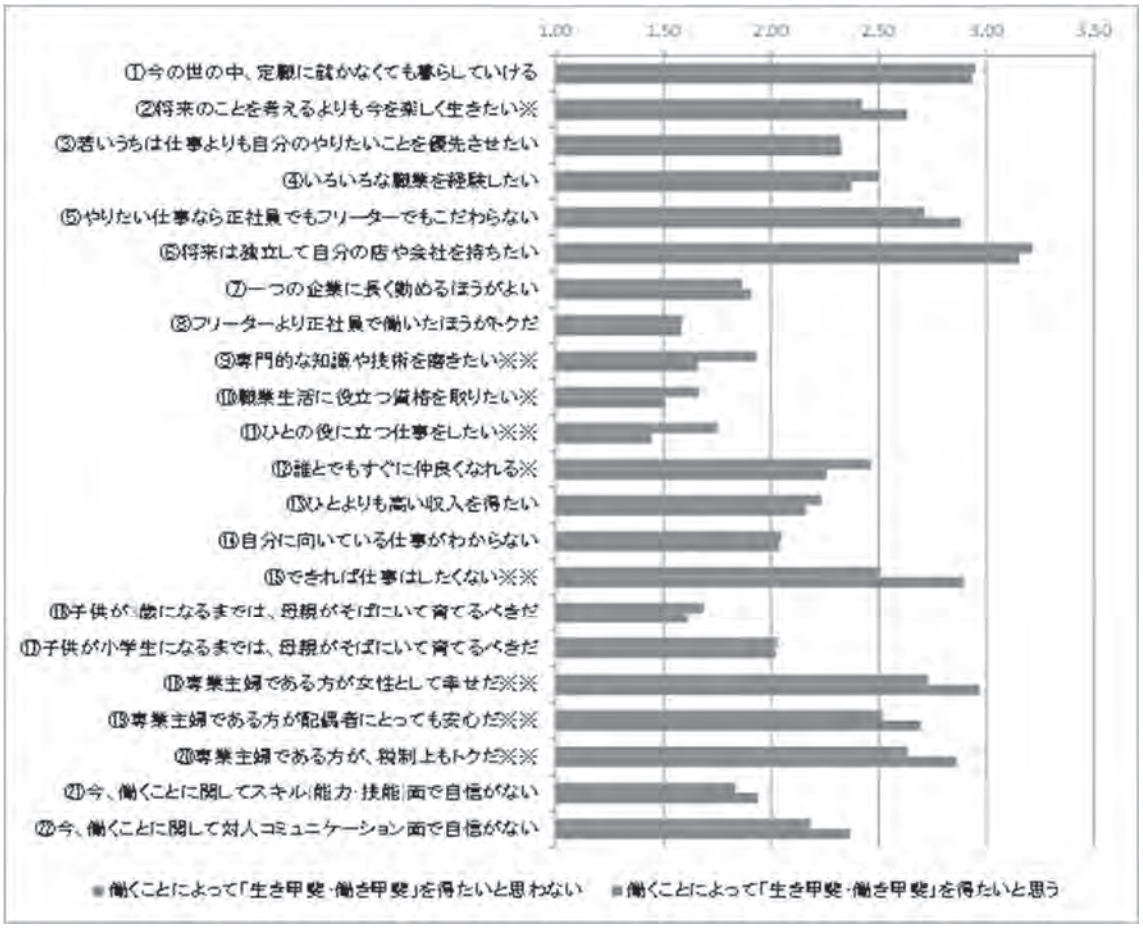
図表２－２-14「働くことによって生き甲斐・働き甲斐を得たい」人の人生観・就業観①



注）1「かなりあてはまる」～4「ほとんどあてはまらない」の平均点を t 検定。

また、「将来の職業生活や人間関係に関する意識」では「将来のことを考えるよりも今を楽しく生きたい」「専門的な知識や技術を磨きたい」「職業生活に役立つ資格を取りたい」「ひとの役に立つ仕事をしたい」「誰とでもすぐに仲良くなれる」「できれば仕事はしたくない」「専業主婦である方が女性として幸せだ」「専業主婦である方が配偶者にとっても安心だ」「専業主婦である方が、税制上もトクだ」で統計的な差が確認でき、「働くことによって生き甲斐･働き甲斐を得たい」と回答した方は、そうでない方と比較して、より「専門的な知識や技術を磨きたい」「職業生活に役立つ資格を取りたい」「ひとの役に立つ仕事をしたい」と考え、「誰とでもすぐに仲良くなれる」とも思っている。逆に「働くことによって生き甲斐･働き甲斐を得たい」と回答していない方は、「将来のことを考えるよりも今を楽しく生きたい」「できれば仕事はしたくない」のほか、「専業主婦である方が女性として幸せだ」「専業主婦である方が配偶者にとっても安心だ」「専業主婦である方が、税制上もトクだ」と、考えている。

図表２-２-15「働くことによって生き甲斐･働き甲斐を得たい」人の人生観・就業観②



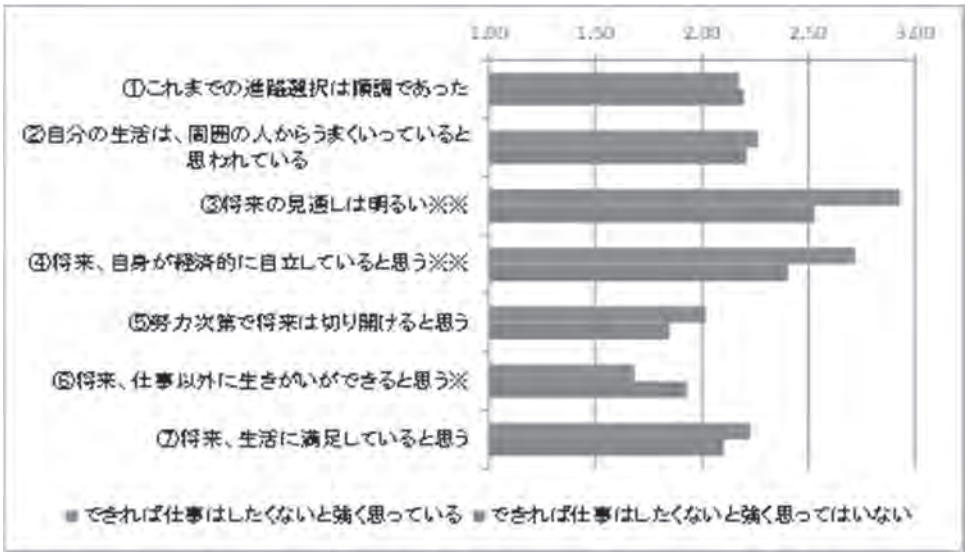
注)1「そう思う」～4「そう思わない」の平均点をｔ検定。

さらに、「できれば仕事はしたくない」と回答した方の人生観・就業観をみるために、「できれば仕事はしたくないと強く思う人」と「そうでない人」との、「人生や仕事に関する様々な状況」（図表 2-2-7）ならびに「将来の職業生活や人間関係に関する意識」（図表 2-2-8）における回答傾向の差を統計的に検証（t 検定）した。

「人生や仕事に関する様々な状況」では「できれば仕事はしたくない」と回答した方は、そうでない方と比較して、より「将来、仕事以外に生きがいができると思う」と考えており、逆に「できれば仕事はしたくない」と回答していない方は、「将来の見通しは明るい」「将来、自身が経済的に自立していると思う」と考えている。

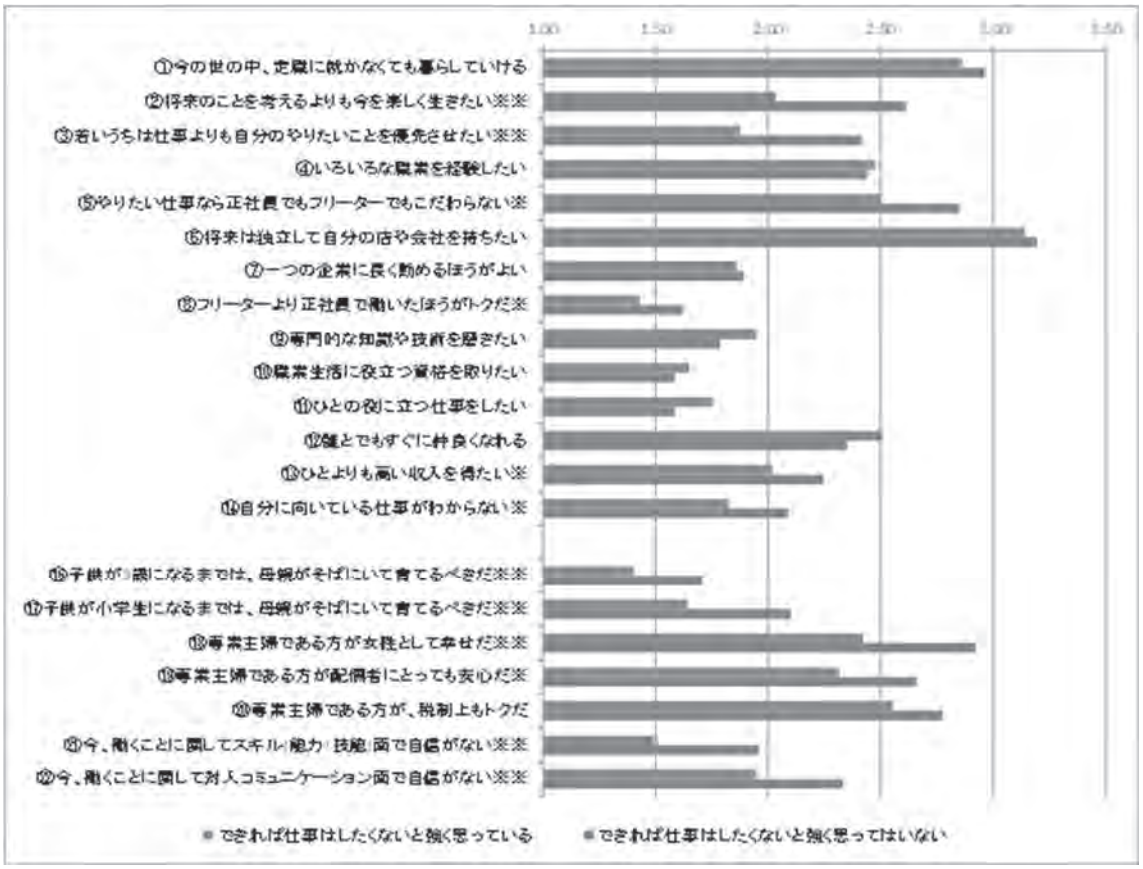
また、「将来の職業生活や人間関係に関する意識」では、「できれば仕事はしたくない」と回答した方は、そうでない方と比較して、「フリーターより正社員で働いたほうがトクだ」「ひとよりも高い収入を得たい」と考えている一方、「自分に向いている仕事がわからない」「スキル（能力・技能）面で自信がない」「対人コミュニケーション面で自信がない」とも思っている。また「将来のことを考えるよりも今を楽しく生きたい」「若いうちは仕事よりも自分のやりたいことを優先させたい」「やりたい仕事なら正社員でもフリーターでもこだわらない」と考えている。他方、「子供が 3 歳になるまでは」あるいは「子供が小学生になるまでは」母親がそばにいて育て、専業主婦が良いとより強く考えている。

図表２－２-16「できれば仕事はしたくない」と回答した方の人生観・就業観①



注）1「かなりあてはまる」～4「ほとんどあてはまらない」の平均点を t 検定。

図表２－２-17「できれば仕事はしたくない」と回答した方の人生観・就業観②

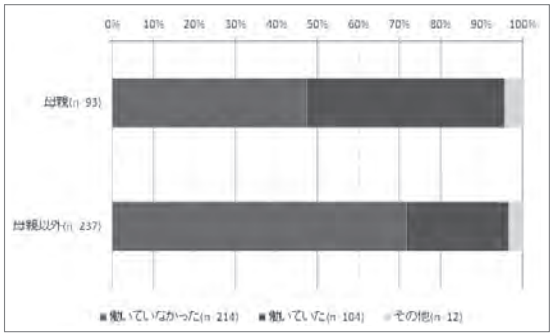


注)1「そう思う」～4「そう思わない」の平均点をｔ検定。

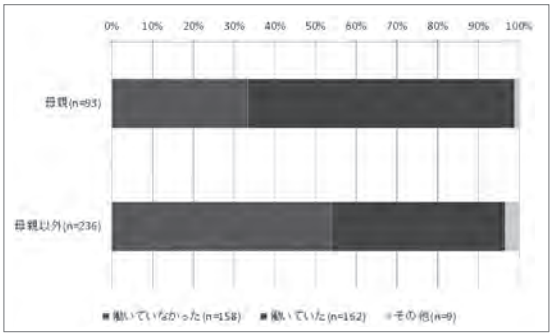
（３）女子学生の職業観･生活観と家庭の影響

働くことについて女子学生が最も影響を受けている人物・モノとして両親、とりわけ母親であることは前述のとおりであるが、影響を受けた人モノと母親が働いていたか否かとのカイ 2 乗検定を行ったところ、3 歳時、6 歳時、12 歳時のいずれにおいても統計的に差異が確認され、いずれの時においても、「働いている」母親から影響を受けていた。

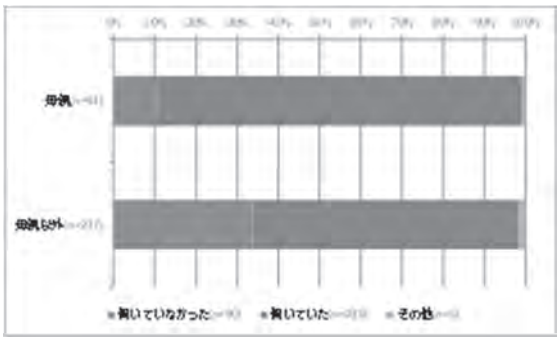
図表２－２-18 母親の影響と母親労働有無（３歳時）



図表２－２-19 影響を受けた人モノと母親労働有無（６歳時）



図表２－２-20 母親の影響と母親労働有無
（12 歳時）



さらに、親の働き方が子供の労働価値観に与える影響は家計状況に依存して異なる可能性があるため、家庭状況と女子学生の労働意欲について分析を行った[12]。

女子学生の幼少期における母親の働き方（正規労働、正規労働以外、無職）に、家計状況が豊かであったか否かの２パターンを組み合わせた６パターンに女子学生を識別してダミー変数を作成する。ベンチマークは「経済的に豊かであり、かつ母親が無職だった場合」である。これに比べて、「経済的に豊かでなく母親が正規の場合」「経済的に豊かでなく母親が正規以外の場合」「経済的に豊かでなく母親が無職の場合」「経済的に豊かで母親が正規の場合」「経済的に豊かで母親が正規以外の場合」のそれぞれの場合に子供である女子学生がどのような労働意欲を持つかを分析する。

女子学生の労働意欲に影響するもう一つの大切な要素はリスクに対する態度である。ここでは、学生が抱く不安を、労働条件への不安、会社への不安、生きがい・働き甲斐への不安、自分自身の能力が通用するか自信がない、対人関係への不安、経済的自立への不安、ワークライフバランスへの不安について、不安があると回答した場合に１、不安はないと回答したバイに０となるダミー変数を作成する。

図表２－２-21 は分析に用いる変数の記述統計を示している。被説明変数となる労働意欲には、先述の通り「(以下の項目で挙げる) 将来または現在の職業生活や人間関係などについて、考え方に最も近い番号１つに〇をつけて下さい。」という質問の中にある「できれば働きたい」に対して、「そう思う、ややそう思う、あまり思わない、思わない」の４つから選択された回答を使って、１.働きたくない、２.働きたくないとやや思う、３.働きたくないとはあまり思わない（働きたいとやや思う)、４.働きたくないとは思わない（働きたい)」という「働きたい度」指標を作成した。

[12] 詳細は小原(2015)を参照。

図表２－２-21 女子学生の労働意欲の分析の記述統計

	平均	標準偏差	最小値	最大値
「働きたい度」指標	2.6943	1.0278	1	4
豊かさと親の働き方				
豊かでない×母正規3歳	0.0255	0.1578	0	1
豊かでない×母正規以外3歳	0.0510	0.2203	0	1
豊かでない×母無職3歳	0.1051	0.3072	0	1
豊か×母正規3歳	0.1433	0.3510	0	1
豊か×母正規以外3歳	0.0892	0.2854	0	1
父正規3歳	0.9013	0.2988	0	1
不安:労働条件	0.5159	0.5005	0	1
会社への不安	0.3535	0.4788	0	1
生きがい・働き甲斐	0.2261	0.4190	0	1
自分自身の能力が通用するか自信ない	0.6752	0.4691	0	1
対人関係	0.4554	0.4988	0	1
経済的自立	0.3535	0.4788	0	1
ワークライフバランス	0.3758	0.4851	0	1
大学1	0.2261	0.4190	0	1
大学2	0.0255	0.1578	0	1
大学3	0.0382	0.1920	0	1
長子	0.4331	0.4963	0	1

注 3歳時点の親の働き方を用いる場合(標本数は314)の記述統計

図表２－２-22 は、パネル A で 3 歳時点の親の働き方を用いる場合、パネル B で 6 歳時点の親の働き方を用いる場合、パネル C で 12 歳時点の親の働き方を用いる場合の分析結果を示している。

図表２－２-22 女子学生の労働意欲

被説明変数は「働きたい度」

	母の働き方3歳 係数(標準誤差)		母の働き方6歳 係数(標準誤差)		母の働き方12歳 係数(標準誤差)	
大学入学時の家計の豊かさと幼少時の母の働き方						
(ベンチマーク:「貧しくない×母無職」)						
豊かでない×母正規	0.0261 (0.3154)		−0.0317 (0.3411)		−0.3087 (0.2497)	
豊かでない×母正規以外	−0.6185 (0.3061)	**	−0.4547 (0.2453)	*	−0.1433 (0.219)	
豊かでない×母無職	−0.1479 (0.1877)		0.0371 (0.2539)		0.0774 (0.3686)	
豊か×母正規	0.2129 (0.1582)		0.0607 (0.1731)		0.1613 (0.1793)	
豊か×母正規以外	0.0901 (0.1974)		−0.1430 (0.1705)		0.0495 (0.1459)	
幼少時に父が正規労働	0.1984 (0.1857)		0.1729 (0.198)		0.4115 (0.1952)	**
不安						
労働条件	−0.1630 (0.1188)		−0.0894 (0.1282)		−0.2025 (0.1211)	*
会社への不安	−0.0900 (0.1253)		−0.0964 (0.1323)		−0.1193 (0.1262)	
生きがい・働き甲斐	0.0999 (0.1301)		0.0363 (0.1402)		0.1111 (0.1315)	
自分自身の能力が通用するか自信ない	−0.1528 (0.1227)		−0.1814 (0.1332)		−0.1485 (0.1239)	
対人関係	−0.1913 (0.1165)		−0.2265 (0.1218)	*	−0.2014 (0.1173)	*
経済的自立	0.1850 (0.1214)		0.1221 (0.1281)		0.1531 (0.123)	
ワークライフバランス	−0.0751 (0.1231)		−0.0394 (0.1332)		−0.0098 (0.127)	
大学1	0.0169 (0.1394)		0.0817 (0.1469)		0.1264 (0.1407)	
大学2	−0.1158 (0.3595)		−0.1791 (0.4341)		−0.1341 (0.362)	
大学3	0.3071 (0.2569)		0.5970 (0.2482)	**	0.3633 (0.2474)	
長子(一人っ子を除く)	0.3128 (0.1207)	***	0.2761 (0.1265)	**	0.3352 (0.1228)	***
定数項	2.6216 (0.2466)	***	2.7237 (0.2654)	***	2.3866 (0.2882)	***
サンプル数	314		287		306	
F検定(すべてのパラメーター=0)	1.81 **		1.45 +		1.74 **	
自由度修正決定係数	0.0423		0.0261		0.0396	

注 不均一分散がある場合にも頑健な標準誤差を利用。

はじめに、幼少期の母親の働き方が娘の労働意欲に与える影響を確認する。３歳と６歳の時点で母親が正規労働以外の働き方で働いていたことは、家計が貧しかった場合においてのみ、成長した子供の労働意欲を下げる（５％、10％の有意水準で有意)。12 歳時点の

働き方は影響していない。幼少期の母親の働き方が成長後の子供の労働観に影響を与え、それは家計状況によって左右されると言える。

次に、不安を見ると、対人関係に関する不安を持っている学生の方が労働意欲が低い（パネルAでは15%の有意水準、パネルBとCでは10%の有意水準で有意）。パネルAでは経済的自立に関する不安を持つ人で労働意欲が高いことが 15%の有意水準で有意となっている。これは、経済的に自立したいと考えている人ほど働く意識が高いことを示していると考えられる。対人関係に関する不安が負で有意な影響を持っていることは、そのほかの不安が影響を与えていないことからも注目される。一般的に不安が多い人で労働意欲が低いわけではない。こと対人関係に関する不安を持っている人が労働意欲を低めてしまっていると言える。

以上の結果から、幼少期の母親の働き方は、とくに家計が豊かでないことを通じて女子学生の労働意欲を低下させていると言える。

その背景として、家計が豊かでなくて母親が働いていることが、最も深刻な家計状況であることを示している可能性がある。ここで、家計が貧しいことが子供の労働意欲をそぐという結果は決して当たり前ではない。通常、留保賃金[13]が高まれば人々は労働意欲を失うと考えられる。働かなくても失うものが少ないからである。学生にとって親の経済状況の良さは留保賃金を高めるので、家計が豊かであれば子供が労働意欲を失うと考えるのが自然である。少なくとも今回使用した若年女性の調査による分析結果はこれを否定している。家計状況の悪さが留保賃金を低下させることで労働意欲を上昇させる影響以上に、家計状況の悪さが労働志向に影響し労働意欲を低下させる影響が大きいと言える。

また、母親がおそらく専門的な仕事ではなく母親自身も労働意欲を高められないような状態で働いていて、それでも豊かにならないことで、労働に対する良い印象を築けない可能性がある。母親が正規労働以外で働いていて豊かでない場合には、労働は大変で嫌なモノという印象だけが学生の頭に残っているのかもしれない。

加えて、ここでの結果は、いくつかの一般的な考え方を否定していることに注意したい。

第一に、母親の労働時間の長さが子供の労働意欲を下げるわけではない。一般的に労働時間は正規労働者で長いはずだから、母親の労働時間の長さが労働意欲を低下させるのであれば、正規労働をしていた母親の子供こそ労働意欲が低いはずである。しかし今回の分析でこれは見られない。今回の分析結果からは、正規労働として働くことで子供と過ごす時間が短くなったとしても、これが子供の労働意欲を妨げるわけではないと言える。少なくとも大学の時点で働きたいと思う学生を多くすることが望ましい労働観の育成だとすると、働くことで子供の労働観に悪影響がもたらされることはない。

第二に、とくに女子学生については、親が豊かでなくても生活していける姿を見て自分

---

13 自身が受諾できる最低賃金のこと。労働者がある水準以上の賃金ならば就職しそれより小さければ職探しを続ける，あるいは労働市場に参入しないという場合の賃金。この場合、どれぐらいの賃金まで働こうとしないか、働くコストをどれぐらい高く設定しているか。

も何とかなるだろう、という単に楽観的な姿は否定される。そうであれば、母親が正規労働以外の働き方をしていた場合（働いていない場合や正規労働をしていた場合）でも、豊かな家計に比べて労働意欲は低いはずである。今回の分析結果はこれを否定している。楽観的な若者が働かなくてよいと考えている姿ではなく、親の苦労を見て労働の負の側面だけが印象に残りやる気を失くしている姿が見られると言える。

（４）小括

以上から、女子学生の就業意識については、以下のように小括できる。

①就労前から、若年女性の労働意欲が低いわけではない。

②大多数は「卒業後は正社員で働く」というのが当然のこととして認識されているが、働き続けるかどうかについては意見が分かれる。

③しかし「なぜ正社員か」について、深く考察していないケースも散見された。

④労働意欲が低い人の特徴として「将来よりも今が大事」「子供のことを考えれば女性は働かない方が良い」「専業主婦であるほうが女性として幸せ」「働くスキルに自信がない」「対人コミュニケーション面で自信がない」と考えている。

⑤「こうあるべきだ」と直接言われたことはないにせよ、両親の姿をみて就業観が形成されているケースが多かった。ただし、両親だけが就業観の原点ではない。

⑥能力面での不安と人間関係面での不安が多く聞かれた。

⑦学生が 3 歳時点、6 歳時点において、当時、家計が豊かでなく、母親が正規労働以外の働き方で働いていた場合において、学生の労働意欲が低い。また、対人関係に関する不安を持っている学生の方が、労働意欲は低かった。

「若年者の働く意欲の減退」を危惧する声に反し、少なくともアンケートならびにインタビューに応じた学生からは、就労に対する意欲がないとは概して感じられなかった。実際に社会人として働いたことがないなかで、「甘さ」があるのは致し方なく、また、不安を抱えるのはむしろ自然なことであろう。学生は身近な存在や経験を元に職業観を醸成せざるを得ない。良くも悪くも両親、とりわけ同性である母親の影響は大きく、職業観の醸成に家庭が一定の役割を果たしていることもあらためて浮き彫りとなった。

ただし、この職業観の醸成を、家庭だけの役割と片付けてしまってはならない。人との関わりあいや、そもそも「働くということの意味」等について、取り組むべきことは何か。学生本人、学校、地域あるいは社会それぞれが自問し、実践すべきであろう。

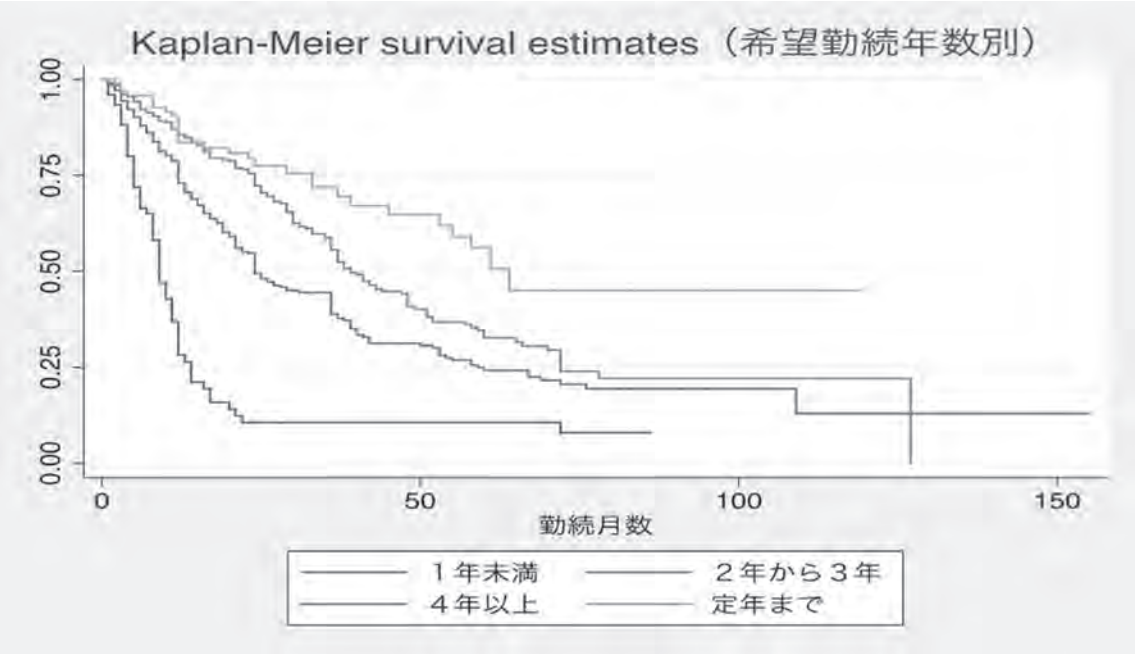
３．入社前後の就業意識の変化～『新卒生へのアンケート・インタビュー調査』～

ここでは、『就職活動と就業経験に関するアンケート調査』（大阪大学小原研究室で 2013 年２月に実施、以下では『2013 年大阪大学調査』と呼ぶ）を使って、学卒後に就職した一番初めの職場（初職）の定着率の決定要因を分析する。分析の注目は、就職前に職場に対して情報を十分に得られていればジョブマッチングはよくなるのかである。そして、もし就職前に得られた情報によりジョブマッチングが変わってくるのであれば、どのような情報を得ていることが重要であるのかを明らかにする。

『2013 年大阪大学調査』は、インターネット調査会社の登録モニター（日本全国、都道府県別 20 代人数の分布と同じになるように回収）を使って、2000 年から 2010 年に大学または短大、専門学校、大学院を卒業した学生で、2013 年 2 月時点で 20 代であった者を対象に、現在と過去の就業状況を調査している。

図表２－３－１は、この調査を使って、女性の初職継続割合を示したものである（Kaplan-Meier の残存確率推定）。ここでは、単純に初職の継続割合だけが示されており、初職を継続していない者が調査時点でも働いていない者ではなく、初職を辞めて２つ目以降の職業について働いている者も初職離職者としてカウントされている。ここでは、「就職する前に、どれぐらい働きたいと考えていましたか」という質問に対する回答を使って、就職前に予想あるいは期待していた勤続年数別（１年未満、２年から３年、４年以上、定年までの４つのグループ別）に初職継続率を示している。推計に使われるサンプル数は女性全体で 701 名である。

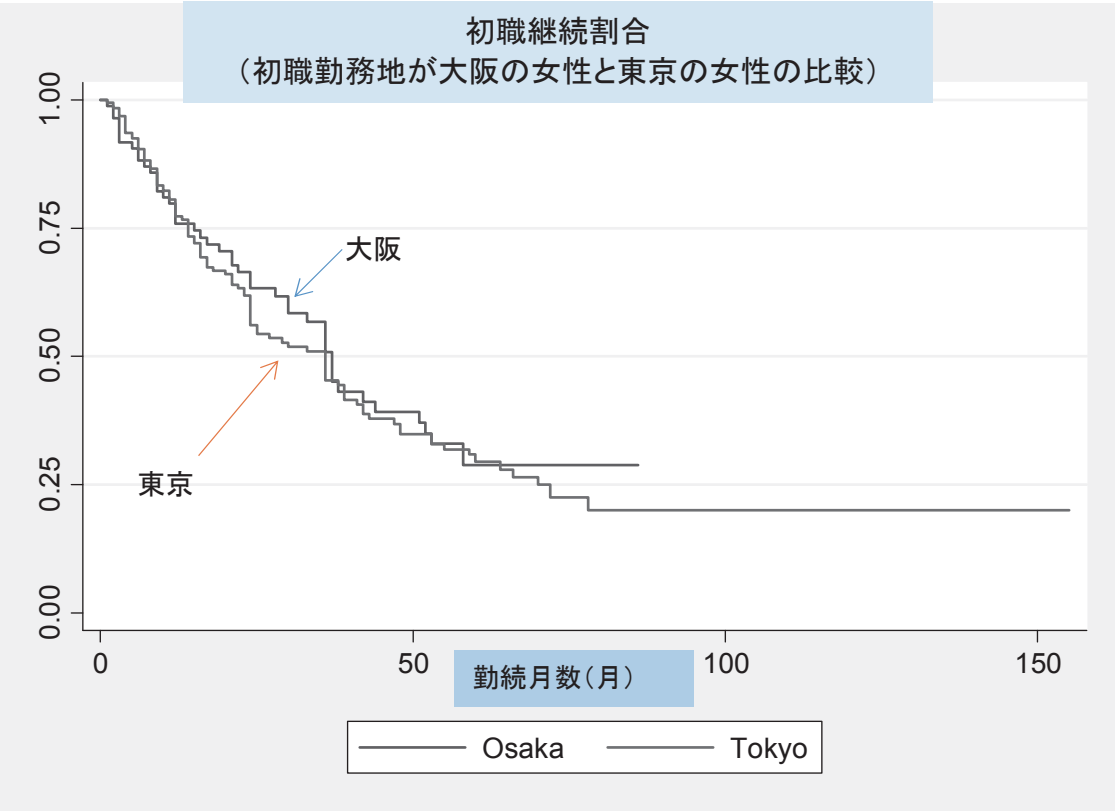
図表２－３－１女性の初職継続割合（入社前の希望就業年数別）



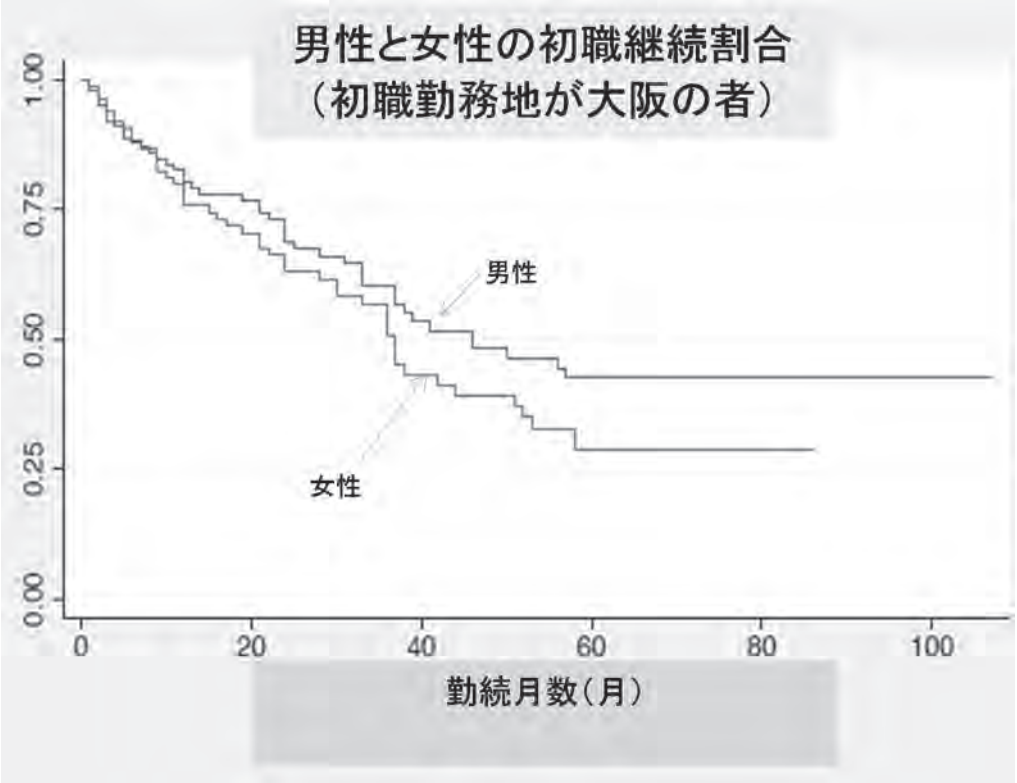
この図表から、就職前に長く働きたいと考えていた者ほど離職しない（継続割合が高い）ことがわかる。就職前に１年未満で辞めると考えていた者では、勤続１年（12 か月）の時点で継続しているのは 27%に過ぎない。３年（36 か月）で見れば 12%となっている。定年退職まで働きたいと考えていた者でも、勤続３年時点の継続率は 71.5%であり、５年（60 か月）で 50%を切ってしまう。就職前にはそう考えていなかった者でも半数が離職してしまうことを示しており、若年女性のジョブマッチングの難しさを表している。

図表２－３－２は初職勤務地が大阪であった女性と、東京であった女性での継続確率を比較している。これによると、少なくとも大阪の女性が東京の女性よりも初職を早く辞める傾向は見られない。むしろ、３年（36 か月）の近辺では、東京の方が継続率は低い。図表２－３－３は、大阪の女性と男性を比較している。これによると、女性の初職継続確率は男性より低く、かつその差は１年目以降、漸近的に拡大していくことがわかる。女性におけるジョブマッチングの難しさが強調される。

図表２－３－２大阪と東京の女性の初職継続割合の比較



図表２−３−３大阪の女性と男性の初職継続割合の比較



以上で示してきた初職の継続確率（１－離職確率）は何によってきまるのであろうか。図表２−３−４は、同じ調査回答を使って、初職の離職確率を個人属性や初職の企業属性、マクロ経済状況などに回帰した結果である。また、注目変数として、初職に就く前に初職に対して抱いていた予測と、その予測が正しかったかどうかを表す変数にも合わせて回帰する。この変数は、回答者に就職前後の状況を回顧してもらい、以下の項目について入社前に抱いていた予想と比べて、「予想通りであった、予想より良かった、予想より悪かった、予想していなかった、情報がなくて予想できなかった」のいずれかを選択してもらった回答値を用いて作成した。項目は、勤務地、勤務時間、給与、仕事内容、人材育成方法、社風・文化、人間関係で、それぞれの状況について、予想通りか予想以上に良かった場合に１、そうでない場合に０となるダミー変数を作成した。すなわち、期待通りか良い意味で期待以上であった場合に１となる指標として作成した。

ここで、分析サンプルには現在も就業している（すなわちまだ初職を離職していない）者も含まれている。そこで、各月の初職離職確率を前月からの継続確率に条件付けたものを用いた期間モデルの分析を行う。注意点は、就業継続率は様々な要因の影響を受けると考えられ、データでは観察できない異質性がたくさん存在する可能性が存在することである。観察されない異質性が存在し説明変数と相関していれば、説明変数の値にバイアスをもたらしてしまう。そこで、観察されない異質性が存在している可能性を認めた分析として、

Mixed Hazard Model による推定を行った。

図表２－３－４ 初職の離職率推定結果

被説明変数: 初職の離職確率

	女性		男性	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差
就職前に得ていた以下の情報が予想通りか予想よりも良かったかどうか				
勤務地	−0.1930	0.1203 +	−0.1031	0.1493
勤務時間	−0.2246	0.1219 *	−0.5050	0.1535 ***
給与	0.4084	0.1124 ***	0.6985	0.1466 ***
仕事内容	−0.2542	0.1226 **	−0.3786	0.1610 **
人材育成	−0.0804	0.1402	0.0413	0.1723
社風	0.1227	0.1412	−0.2745	0.1666 *
人間関係	−0.5027	0.1394 ***	−0.4634	0.1506 ***
就職1年目の有効求人倍率	−0.1023	0.2725	−0.1856	0.3011
国公立大学卒業	−0.3278	0.1351 **	−0.3367	0.1440 **
対数年齢	−0.2740	0.7967	−1.1458	0.7958 +
フルタイム労働	−0.4466	0.1309 ***	−1.3360	0.1461 ***
公務員	−0.3984	0.2789	−0.1637	0.3437
企業規模				
1人–99人	0.1183	0.1254	0.4772	0.1499 ***
100人–499人	−0.1294	0.1475	0.2916	0.1727 *
離職率高い産業	0.5903	0.1381 ***	0.4574	0.1829 **
地域(ベンチマーク: 首都圏)				
大阪圏	−0.0838	0.1863	−0.0478	0.2086
名古屋圏	0.1318	0.2533	0.2756	0.3788
福岡圏	0.2856	0.3209	0.4440	0.3687
その他	−0.0606	0.1293	0.0417	0.1683
定数項	−4.0953	5.0712	1.3275	4.4882

注)観察されない能力など個人間の異質性の存在を考慮して、Mixed Hazard Model により推定した結果。標本数は女性で 848、男性で 940。

図表２－３－４に分析結果を示す。左欄が女性での結果、右欄が男性での結果である。はじめに予想の変数を見ると、いくつかの項目で期待通りであったかどうかが離職率に影響を与えることがわかる。男女共通の項目として、15%の有意水準で有意な結果を見ると、勤務時間や仕事内容、人間関係に関する予想が期待以上であった場合に初職の離職率は低くなることがわかる。給与については、給与に関する予想が期待以上であった場合に離職率が高くなることが示されているが、給与が高いことは他の条件の悪さと相関している可能性があるのかもしれない。あるいは、給与が高い産業や職業ほど離職率が高いことや、給与が高い年ほど離職率が高いこと、給与が高い地点ほど離職率が高いといったことを捉えてしまっているのかもしれない。これらの給与と相関しそうな変数はなるべく落とさないように説明変数に入れているが、不十分である可能性が否定できない。

これに対して、女性が男性と異なる点として、男性は勤務地に関する予想の相違は離職率には影響しないのに対して、女性は勤務地に関して予想外に悪かった場合に離職しやすい（よかった場合に離職しにくい）ことがわかる。また、男性では社風や社内文化に関して予想外に悪かった場合に離職しやすいのに対して、女性では社風に関する予想の相違は

離職率には影響しないこと（少なくとも15%の有意水準で統計的に有意ではないこと）がわかる。このように、女性の離職率を左右するものとして、勤務時間の長さや仕事内容、人間関係、勤務地に関する予想が違ったことが重要である可能性がある。このうち、勤務地に関する予想が影響することは男性では見られない特徴である。逆に男性とは違って、社風に関する予想の相違は離職率には影響しないようである。

そのほかの変数を見ると、男女共通の要因として、フルタイム労働者ほど離職しないこと、国立大学出身者ほど（短大、専門学校、私立大学出身者と比べて）離職しないこと、離職率の高い産業に勤務する者ほど離職しないことが示されている。また、男性では企業規模が小さい方が離職しやすい。これに対して、企業規模は女性の離職率には影響しないようである（15%の有意水準で検定）。さらに、統計的に有意な地域差は少なくとも今回の分析では確認されない。

先に、就業前に得られた情報と実際に働き始めてからわかった会社の実態の乖離が離職率を左右すると述べたが、この結果は、これら個人の観察される異質性や企業の属性、15%の有意水準で統計的には有意でなかったがマクロ経済環境（有効求人倍率）が離職率に与える影響を取り除き、かつ、観察されない異質性の存在を認めた上で分析した結果である。就業前に企業に関する情報を労働者に十分与えることは女性の初職離職率を高め、ジョブマッチングをよくするために重要であるといえる。とくに、勤務地、勤務時間、仕事内容、人間関係に関する情報が十分でないと、就業率を高めても定着率は高まらない可能性がある。定着させることが長期的なジョブマッチングとして大切であるならば、企業の情報提供や労働者が情報を得る努力、それを支援する政策は重要であると言えよう。

４．離職から再就職へ：積極的求職者の実態

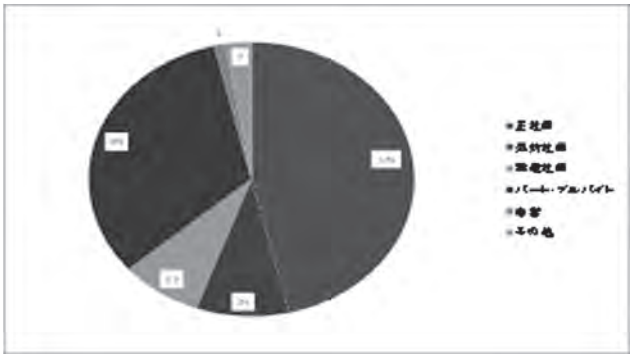
～『求職女性の就業意識に関する調査』アンケート･インタビュー調査～

ここでは積極的求職者(就業意欲があり、かつ求職に向けて行動している者)の就業意識を、アンケートおよびインタビュー調査から概観する。

（１）最後に就いていた仕事について

アンケート回答の半数は「パート･アルバイト」が最後に就いていた職の就業形態であった。

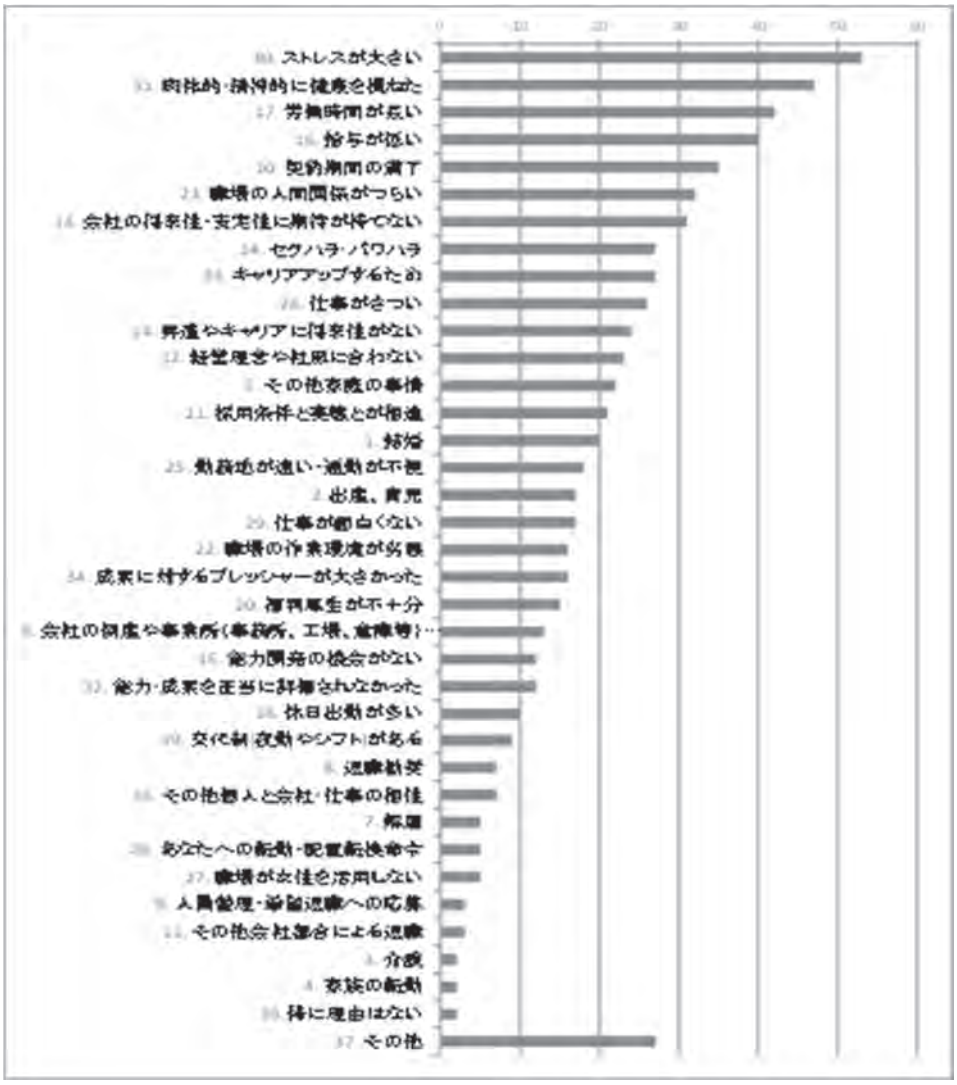
図表２−４−１最後に就いていた職の就業形態



最後に勤めていた職場を辞めた理由として「ストレスが大きい」「肉体的･精神的に健康を損ねた」「労働時間が長い」「給与が低い」「契約期間の満了」の順。ただし、これらは複合的に絡み合っている。

「同僚女性との折り合いが良くなくて。それがストレスとなって職場に行きたくなくなり、労働時間が長く、苦痛に思えてきました。そのうち、体調に異変を来たし、退職せざるを得なくなりました」(30 代、元正社員)

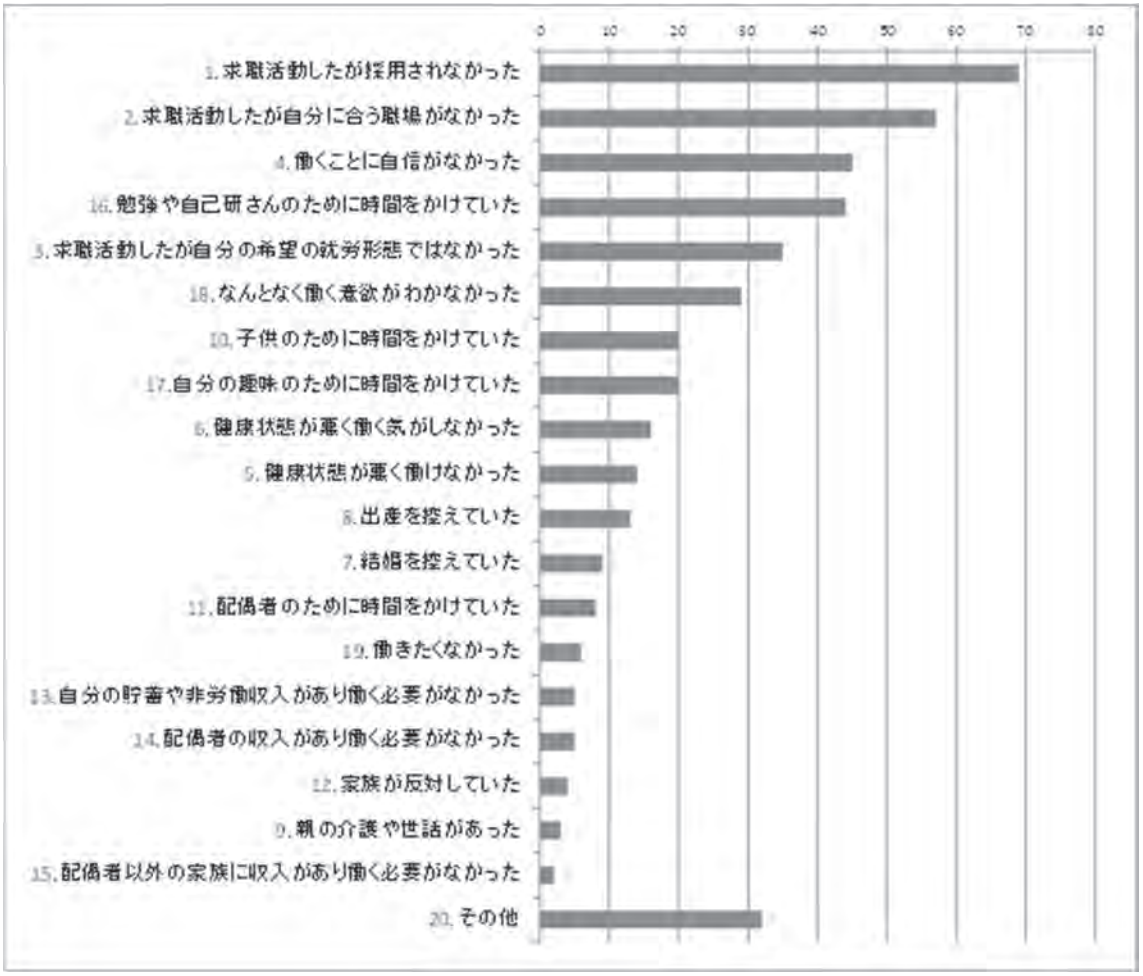
図表２－４－２最後に勤めていた職場を辞めた理由（複数回答）



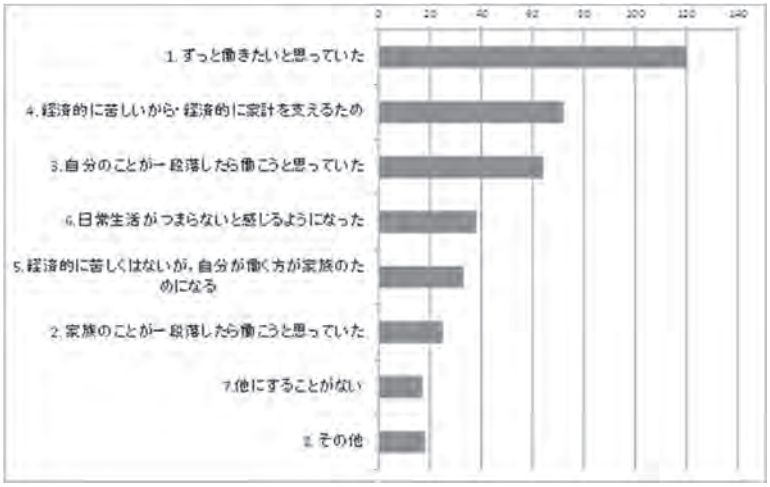
（２）現在の働き方に関する考え方

次に働き方に関する現在の意識を問うた。まず、今働いていない理由をたずねたところ、「採用されなかった」が最も多く、「求職活動したが自分に合う職場がなかった」「働くことに自信がなかった」「勉強や自己研さんのために時間をかけていた」と続いた。したがって「なぜ働き始めようと思ったのか」の問いに対しては、「ずっと働きたいと思っていた」が最多となった。

図表２－４－３今働いていない理由（複数回答）



図表２－４－４なぜ働き始めようと思ったか



インタビューでも「採用されなかったので」と答える人が多数いたが、「なぜ採用されなかったのか、何か思い当たることはありませんか」と聞き返すと、もっぱら「自らを責め

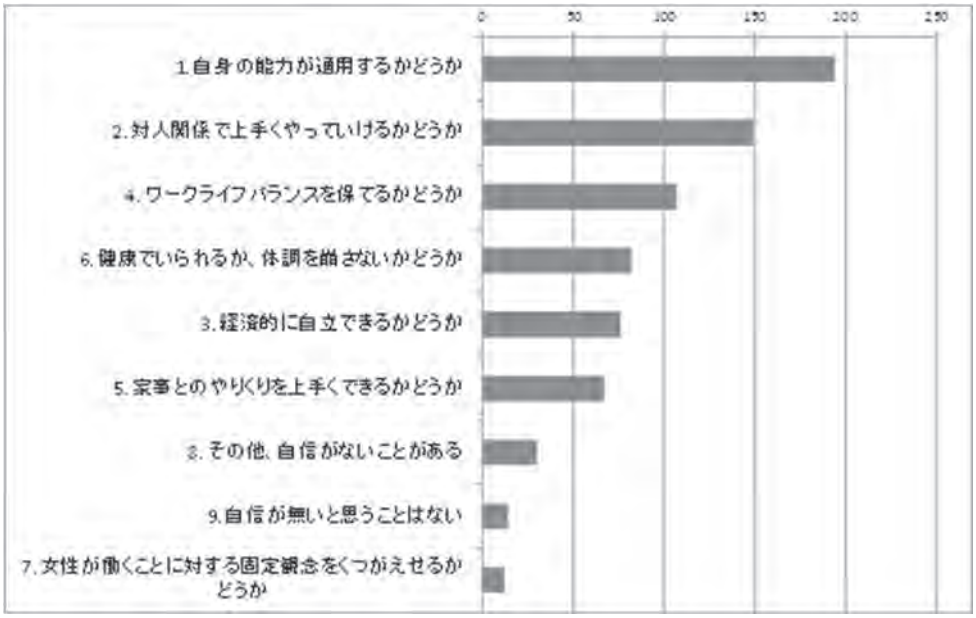
る」答えが返ってきた。

「みんなと同じように就活してれば、どこかには就職できるだろうと考えてました。特に働くことについて深く考えたり、自分を見つめなおしたり、そんなことはしませんでした。今から思えば、甘かったのだと思います」(20 代、第二新卒)

「大学卒なのだから『就職できて当たり前』だと思ってました。全てにおいて厳しさが足りませんでした」(20 代、第二新卒)

続けて「働くことに対して自信がない、不安であると思うこと」では、回答者の約３分の２が能力面で、約半数の回答者が対人関係で自信がないと回答した。

図表２−４−５働くことに対して自信がない、不安であると思うこと(複数回答、単位:人)



インタビューでは、仕事を辞めた理由同様、様々な不安が交錯している様子がうかがえた。

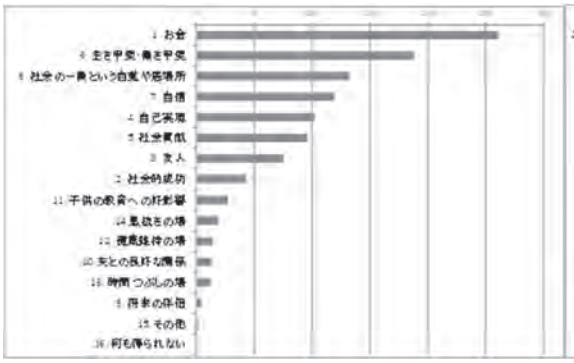
「正社員で働いていましたが、ほとんど休みが取れず、でも、周囲も休みを取らず頑張っていたので、休めませんでした。このままじゃあ、体調が崩れると思って、半年して辞めました。次の就職先を考えるにあたって、やはり『休みが確保できること』が私にとって選ぶ最大のポイントですし、いざ就職しても、体調を崩さないでいられるかどうかが最大の不安要素です」(20 代、元正社員)

「働くことで得られるもの」については、８割を超える回答者が「お金」、６割強が「生き甲斐･働き甲斐」、また半数弱が「社会の一員という自覚や居場所」と回答した。

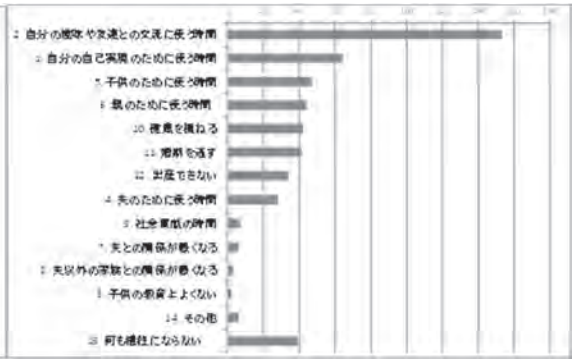
一方「働くことで犠牲になるもの」については、回答者の半数が「自分の趣味や友達との交流に使う時間」、２割強が「自分の自己実現のために使う時間」と回答した。

「働いてないと、何か『社会の一員』になれていないような気がします。会社に属することで『社会の一員』になれると考えています。」（20 代、第二新卒）

図表２−４−６働くことで得られるもの

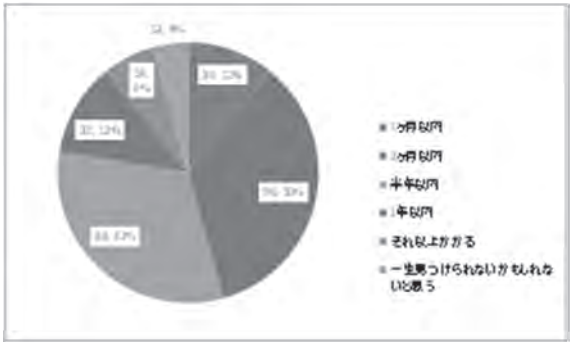


図表２−４−７働くことで犠牲になるもの



次に、就職に関する今後の見通しと、就職後の仕事ぶりに関する予想を聞いたところ、現在の求職活動を厳しいと感じているが、これは半年以内に仕事を見つけられると考える人が多く、半年以内に決めたいという意思の現れともとれる。

図表２−４−８今後の仕事を見つけられる見通し図表２−４−９働き始めたら仕事をこなせるか



「最近の雇用状況の改善の実感はなく、新卒に比べると不利で、派遣社員から正社員へのハードルは高いと実感している」（20 代、非正規雇用）

「活動の実感では、応募しても書類選考で落とされることもあり、厳しいと感じている」（20 代、正規雇用として就職するも半年後に離職）

「自分で変わらないといけないという意識が強いし、前向きに活動を継続している。半年以内に仕事を見つけられると考えている」（20 代、非正規雇用）

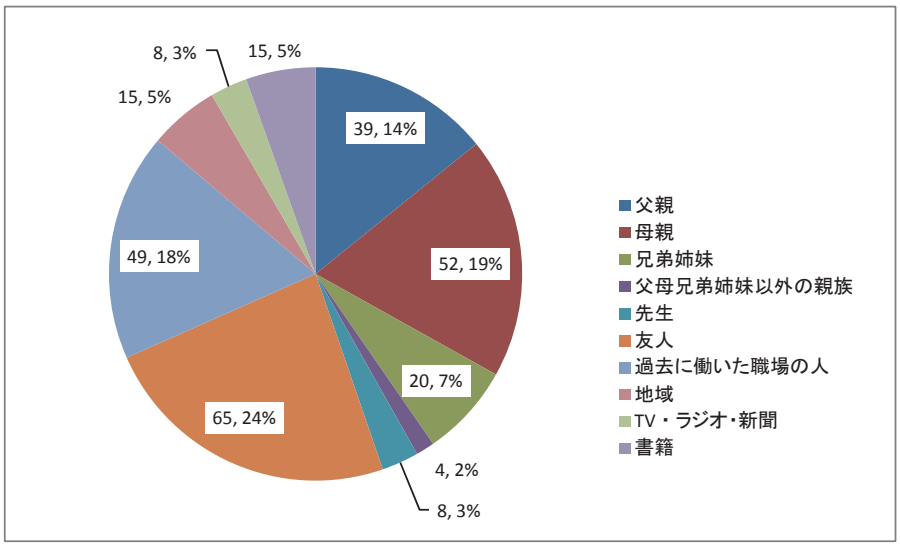
しかしその一方、自信のなさから就活期間の長期化を予想する回答、「他の人よりもできない」とする回答も散見された。

そして、求職活動中の現時点において、働くことについて最も影響を受けている人物・モノについて問うと、「友人」が最多となった。女子学生の結果と比較すると、両親のウエイトが低下し、容易に話の聞ける、実際に社会に出た同級生等により、良くも悪くも影響を受けていることがわかる。

「正社員（内勤）として長く続けられる仕事を見つけたいと思っている。県職員として働いている友人の影響を強く受けている。」（20 代、元正社員）

「新卒で就職した友人の中には、会社を辞めたいという人もいて、自分も働くことに対して不安を感じるなど、影響を受けている」（20 代、第二新卒）

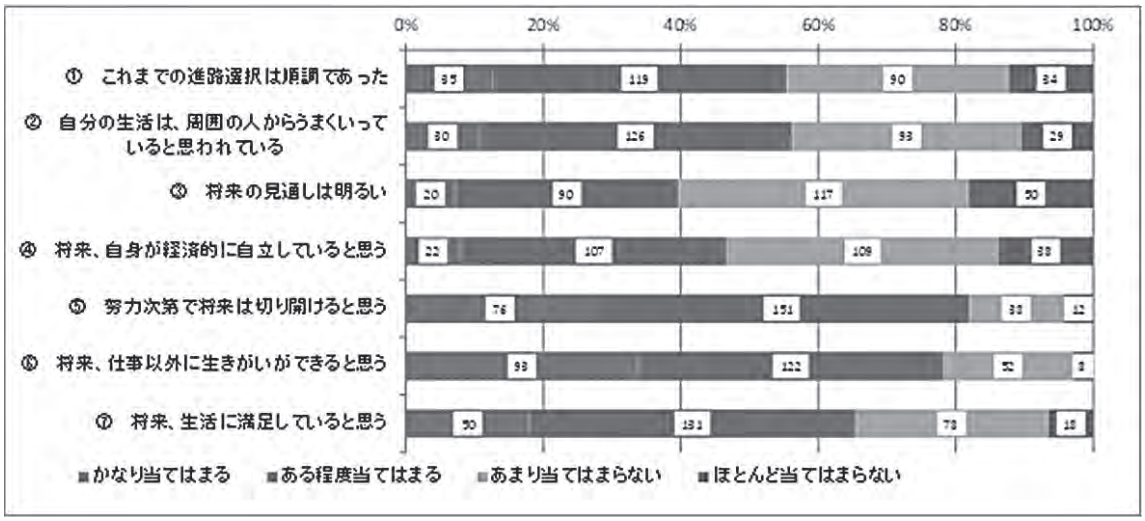
図表２－４-10 働くことについて最も影響を受けている人物・モノ



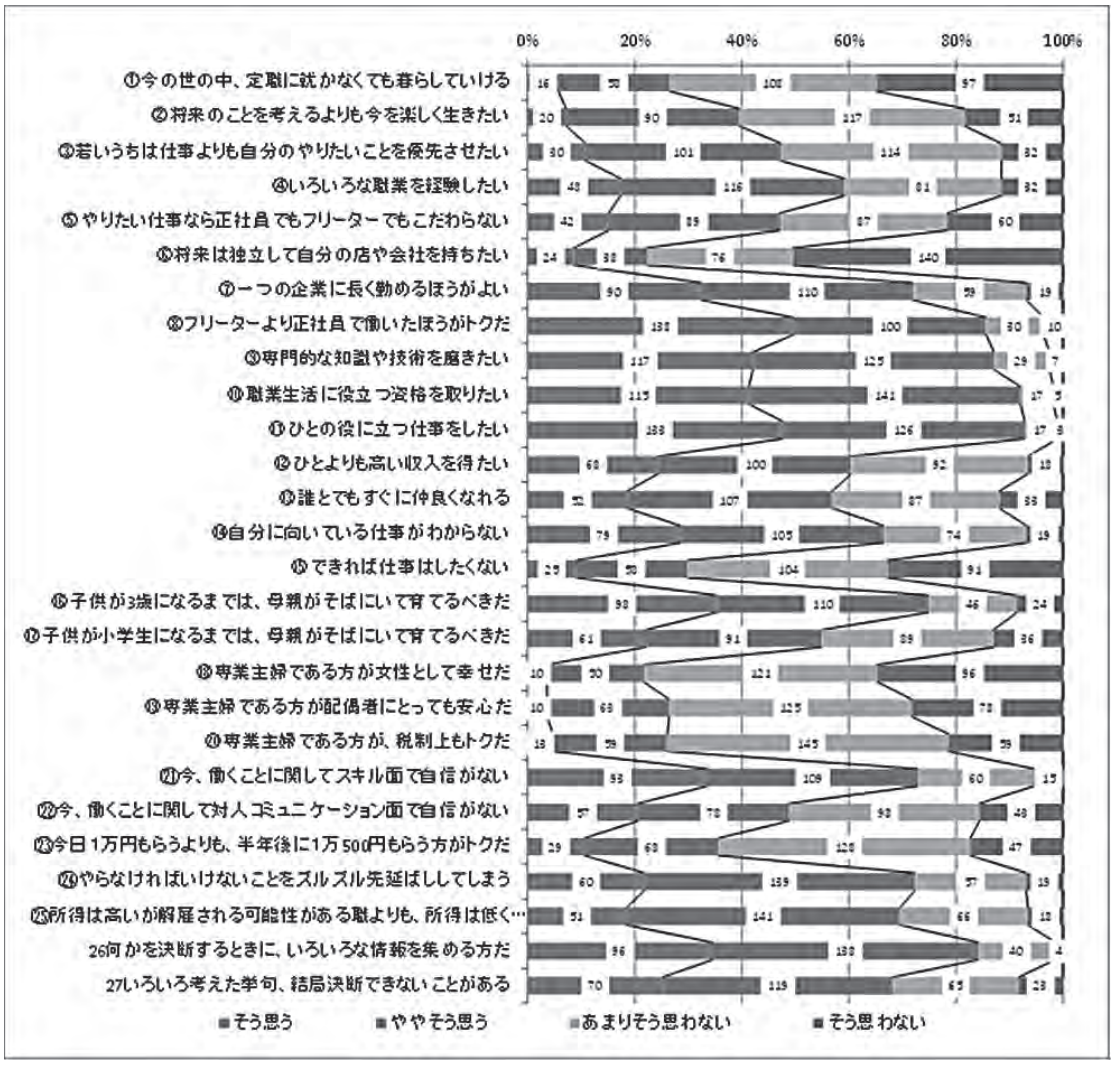
（３）現在の職業観･生活観

積極的求職者における、現在の職業観･生活観に関する結果は、以下のとおりとなった。概して「目先の将来はそれほど明るくはないが、努力次第で切り開け、仕事以外にも生き甲斐がみつかり、将来の生活に満足していると思う」と考える傾向にあるといえよう。

図表２－４－11 人生や仕事に関する様々な状況



図表２－４－12 現在の職業生活や人間関係



ただし、インタビューでは、

「非正規での就業経験を一定程度持ち、求職期間が長いものの、やりたいことが見つからない。このことが、仕事を見つけられないことに結びついている感がある」（20 代、元非正規社員）

といった声、経験する前から、「こうなったらどうしよう」という悪い想像がふくらみすぎて、その焦りやうろたえのようなものが態度に表れるとの声もあった。また、「働かなくては」という意識はあるのに、楽観的というか、行動が伴っていないケースもみられた。

なお、本調査では、若年女性が調査時点で持つ不安に加えて、その不安がどのように変化してきたかを回顧してもらっている。調査では、「最後の勤務先を離職した頃（一度も働いたことのない人は学校を終了した頃）と比べて、働くことに対する自信や不安はどのように変わりましたか。ご自身の働くスキル、ご自身の健康状態、家庭の両立、家族の支持や協力を得られるかのそれぞれについて、当てはまるもの一つに○をつけてください。」と尋ねており、「１.自信がなくなってきた」から「２.変わらない」「３.自信を持てるようになってきた」までの５段階で回答されている。

図表２-４-13 は、「働くスキル」と「健康」に対する自信や不安が、離職後（一度も働いたことのない者については学卒後）どのように変化してきたのかをまとめている。まとめるにあたり、回答者が調査時点で離職後どれぐらい経過しているかに基づいて分類した。まず、パネル A で働くスキルについて、離職後 1 年以内のサンプル全体で見ると、変わらない人が約 45%存在し、自信がなくなってきた人が 32%、自信を持てるようになってきた人が 23%存在している。離職後 1 年以上経過したサンプル全体で見ると、変わらない人が約 29%存在し、なくなってきた人が約 43%、持てるようになってきた人が約 29%存在している。離職後時間の経過とともに自信を失くしていく様子がわかる。20 代と 30 代別にみると、離職後 1 年以内であっても 1 年以上であっても、20 代の方が、自信がなくなってきたと回答する割合が高く、離職 1 年以内の者で 34%、1 年以上経過した者で 47%にのぼる。若いうちーすなわち労働経験が浅いうちにー離職すると働くスキルに対する自信を失くしやすいようである。

次に、パネル B で健康に対する不安を見ると、離職後 1 年以内のサンプル全体では、変わらない人が 59%であるのに対して、自信のなくなってきた人が 21%、自信を持てるようになってきた人が 20%存在する。すなわち、変わらない人が半数存在し、持てるようになってきた人となくなってきた人の両方が同程度存在する。離職後 1 年以上経過したサンプル全体では、変わらない人が 43%、自信がなくなった人が 14%、自信を持てるようになってきた人が 43%存在する。自信がなくなってきたとする回答割合は、1 年以内離職者では 20 代と 30 代で大きく変わらず、ともに 20%程度である。1 年以上離職者では 30 代は自信

がなくなってきたと回答した人はおらず、20 代でも 17%にとどまっている。

健康に対する不安の変化が、働くスキルに対する不安の変化と大きく異なる点は、健康に対する不安は、時間が経過すると解消する可能性が高いことである。働くスキルに対する不安は、自信がなくなってきたと回答する割合が時間とともに増加するのに対して、健康に対する不安は、自信がなくなってきたと回答する割合が時間とともに減少してゆく。このことは、現実の雇用マッチングに対する重要な示唆を持っている。健康不安を抱えている求職者の多くは、過去の職業経験で健康に関連する好ましくない出来事を受けたと考えられる。実際に、次節で述べるように、健康不安は過去の職場での労働時間が長かった者に多いなどの特徴がある。何らかの健康理由で離職した人は健康不安を抱きながら再就職を考えると思われるが、その不安は時間とともに解消されやすい。これに対して、企業側が健康理由で辞めた人への雇用に対して、雇用を抑制する傾向があるのであればミスマッチ（働く側の健康不安はなくなっているのに雇う側の用意がないことで雇われない、雇っても問題なく働けるのに雇われないというミスマッチ）が存在してしまう。雇用者にとっても被雇用者にとっても望ましくない状況が生まれる可能性がある。

図表２－４-13 働く自信や不安の変化

(%)

		標本数	最初の勤務先を離職した頃と比べて 自信がなくなってきた ←	2	変わらない 3	4	自信を持てるようになってきた → 5
離職後1年内	全体	127	14.2%	18.1%	44.9%	18.1%	4.7%
	20代	41	15.1%	19.4%	41.9%	19.4%	4.3%
	30代	52	11.8%	14.7%	52.9%	14.7%	5.9%
1年以上	全体	21	19.0%	23.8%	28.6%	28.6%	0.0%
	20代	9	23.5%	23.5%	23.5%	29.4%	0.0%
	30代	8	0.0%	25.0%	50.0%	25.0%	0.0%

パネルB. 健康状態 (%)

		標本数	最初の勤務先を離職した頃と比べて 自信がなくなってきた ← 1	2	変わらない 3	4	自信を持てるようになってきた → 5
離職後1年内	全体	128	3.1%	18.0%	58.6%	15.6%	4.7%
	20代	42	3.2%	17.2%	60.2%	14.0%	5.4%
	30代	51	2.9%	20.0%	54.3%	20.0%	2.9%
1年以上	全体	21	9.5%	4.8%	42.9%	23.8%	19.0%
	20-24歳	9	11.8%	5.9%	47.1%	23.5%	11.8%
	25-29歳	8	0.0%	0.0%	12.5%	12.5%	75.0%

注. Q3-8「最後の勤務先を離職した頃とくらべて、働くことに対する自信や不安はどのように変わりましたか。」に対する回答を離職年別・年齢別にまとめたもの.

（４）インタビュー抄録

以下は 2014 年 7 月、ジョブフェアに来訪された未就業者へのインタビュー結果である。

【ケース１】

≪28 歳/通学→求職活動(2 年半程度)→非正規雇用(2 年半程度)→求職活動(2 年間)≫

・大学４回生の時はリーマンショックの最中で、企業への就職と教員の両天秤をかけ、就職活動と教育実習のバランスをとるのが困難だった。
・就職を思い始めた時期と実際に就職活動を始めた時期は同時期。
・就職活動に出遅れたため、求職活動を経て、派遣社員（アルバイト）を継続している。契約期間満了で求職活動中。
・最近の雇用状況の改善の実感はなく、新卒に比べると不利で、派遣社員から正社員へのハードルは高いと実感している。
・これまで、事務職として派遣で３社で働いた。派遣期間は１ヶ月から２年程度である。仕事内容は正社員とほぼ同じであった。
・正社員と派遣社員の差をそれほど強く意識していない。派遣社員が不利と強く意識していないが、正社員で長く勤めたいと考えている。
・複数の勤務先で働いたことで、働くスキルに自信を持てるようになった。
・最後の勤務先の職場環境が良く、その職場の人の存在が、働くことに良い影響を与えている。
・最後の勤務先なら正社員として働いても良いと思えた。
・自分で変わらないといけないという意識が強いし、前向きに活動を継続している。半年以内に仕事を見つけられると考えている。
・自らのこれまでの経過をあまりプラスに評価していないが、自分で将来を切り開く意識が高い（専業主婦意識は低い）。
・企業の信頼失墜問題に関心を持ち、国内政治、科学技術、文化、教育など実務的な分野を含め関心分野は幅広い。

【ケース２】

≪22 歳/通学→就活に出遅れ活動を開始したが希望先を見つけられず既卒として活動中≫

・昨年 2～3 月頃から就職活動を開始したが、本格的に動き出したのは 9 月頃からで、活動は出遅れた。
・希望する業種ややりたい仕事、自分に合いそうな会社が良くわからず、今も見つけられていない。
・新卒で就職した友人の中には、会社を辞めたいという人もいて、自分も働くことに対して不安を感じるなど、影響を受けている。
・働くことで影響を与えているのは、父親や友人である。
・家庭環境は良好で、両親と就職活動などについて話し合うことも多いが、就職活動のストレスの主な発散先は友人と会うことである。
・卒業後活動を継続している期間が短く、まだ自分に対する自信を失っていないし、働きたくないという状況には陥っていない。
・就業経験がないため、働くスキルにはやや自信がない。

・働き方として、正社員で働きたい。
・学校までの進路選択が順調だったと考えており、そうした意識が就職活動に対する積極性（自信）につながっている。
・母親が専業主婦であることから、自身も子育てを重視するなどの影響を受けている。

【ケース３】
≪34 歳/通学→正規雇用(半年)→非正規雇用(3 箇所で 12 年程度)≫
・新卒時、４月からではなく５月から不動産関係で正社員として働き始めた。
・しかし、退職勧奨らしきものがあり、体調が悪くなったこともあり、半年後に離職した。
・この会社は人材の流動が激しく、半年間で 10 人程度が退職した。ブラックかどうかは、半年しか居なかったので判断できない。
・離職後、少し間をおいて、一般事務の仕事で非正規で働き始め、現在、３箇所目の仕事で、６年弱程度働いている。
・現在の職場は働きやすいが、仕事の内容が会社固有のシステムに関わるものなので他社で通用するのかどうか不安がある。
・正社員よりも非正規社員の力量の方が上回るケースもみられる。
・現在の職場であれば、正社員として働いても良いと思える（正社員が産休を取得しやすいなど、女性が働きやすそう)。
・１箇所当たりの派遣社員としての勤続年数は、２年、４年、現在の６年という感じで、転職のたびに長期化している。
・図書館司書の資格を有しており、一時は司書を希望していたが難しかった。
・働くことについて、兄弟姉妹（姉と妹が 1 人ずつ）の影響を受けている。
・年齢とこれまでの就業等の過程からか、人生や仕事の状況に対する意識はやや低く評価する傾向がある。
・しかしこれまでの経験が、職業生活に対する堅実な考え方（働かなければいけないなど）にも反映している。
・正社員として働きたいので、派遣で働きながら就職活動を継続している。
・ストレスも多いが、コンサートに行くなどして発散している。
・女性の就業機会の拡大に向けて、女性の働きやすい環境づくりを会社が率先して対応してほしい。

【ケース４】
≪25 歳/通学→少しブランクがあり正規雇用として就職→半年後に離職≫
・学卒時の就職活動に出遅れ、卒業後の 22 年 12 月に就職活動を開始し、翌年 2 月に就職した。
・デジタルカメラのデバッグ関係の会社に就職したが、労働条件が厳しいため離職した。

・興味のある業種であったが（IT パスポートの資格を保有）、残業と休日出勤を余儀なくされ、長時間勤務が改善されず、給与が上がらないなどもあり、離職を決断。通勤時間が長いのも大きな離職理由（１時間半までが限界）。
・求職活動は２年弱程度だが、その間、５箇月間程度のトライアル雇用（教育関係のコンテンツ制作）を経験した。
・トライアル雇用では、本採用には至らなかったものの、経験した仕事内容が、現在の就職活動や業種や仕事への関心にプラスに影響している。
・現在は、正社員（内勤）として長く続けられる仕事を見つけたいと思っている。
・上記の考え方は、県職員として働いている友人の影響を強く受けている。
・活動の実感では、応募しても書類選考で落とされることもあり、厳しいと感じている。
・上記からストレスを感じているが、就職関係のイベントやハローワークに行くこと（積極的に活動すること）が大きな解消策である。
・就業期間が短いため、働くスキルに対して自信を持ちにくい。
・積極的な姿勢の背景として、大学までは順調に歩んできたという自信が働いているようにも感じられる。
・女性の就業機会拡大において、就業面でのブランクをどのように埋めれば良いのか、その点に対する良い策があればと思う。

【ケース５】

≪35 歳/通学→アルバイト(1 年)→求職活動(3 年)→非正規雇用(9 年)→求職活動(3 年)≫

・動物系の専門学校を卒業後、ペットショップでアルバイトとして働き始めた。いずれは正社員登用の話だったが、経営難で登用されず離職した。
・求職活動を経て、派遣社員として、工場や物流倉庫などでの軽作業、事務職などに従事した。どちらかというと軽作業の期間が長かった。
・その間、体調不良になり、休職したこともあったが、休職中も職業訓練校でパソコンスキルを高めるなど、次の仕事に向けた努力を継続していた。
・このため、働くスキルに自信を持てるようになり、健康状態も良くなってきたので、最近積極的に動けるようになってきた。
・現在は、事務職での就業を希望して活動している。正社員でないと駄目というわけではないが、長く働き続けられることを重視している。
・非正規での就業経験を一定程度持ち、求職期間が長いものの、やりたいことが見つからない。このことが、仕事を見つけられないことに結びついている感がある。
・女性の就業機会の拡大に向けて、年齢にかかわらず企業が採用する動きが広がることが望ましい。
・現在は、インターネットなど情報源が多数あるが、初職の時は情報の探し方が分からなかった。

・雇用の機会を増加するためには、短期の経験の機会を持てることも必要だと思う。

【ケース６】

≪21 歳→通学→ドイツからの留学を終えて、少し遅れて新卒で就職活動を開始≫

・この 20 日にドイツから帰国したばかりで、今回の合同説明会がはじめての就職活動。
・大学の友人のほとんどが内定を得ており、女子学生の場合、第一希望から内定をもらった人は少ないが、納得できる結果を得ている人がほとんど。
・ただし、女性の場合は大企業は少ない。
・今回の説明会で、ブースを回り企業との交流会に参加し、興味ある業界で１社見つけることができた。
・営業職を希望しており、希望業界（業種）は、サービス業、コンサルタント業、会社であげるとインテリジェンスやリクルートのような会社である。
・現在は、これからキャリアアップに取り組み、結婚もしたいなど、仕事と生活の両方を充実させたい。
・ドイツに留学していて感じたのは、女性の就業機会拡大にとって、「女性のための・・・」という捉え方ではなく、男性向けの制度も同時に充実させる必要があることである。
・ドイツでは、男性が育児休業を長期的に取得したり、長時間労働の回避（フレキシブル勤務）など、日本よりも進んでいると感じた。

（５）小括

以上から、積極的求職者の就業意識については、以下のように小括できる。

①働かなくても良いと思っている人は１人もおらず、現在、未就業であることの要因を、過去の自身の甘さであると認識しているケースが多かった
②現在の求職活動を厳しいと感じているが、半年以内に仕事を見つけられると考える人が多い（半年以内に決めたいという意思の現れともとれる）
③働くことについて、親よりも、友人や過去に働いた職場の人、兄弟姉妹など、同世代と思われる人の影響を受けるケースが多数
④ほとんどの回答者が能力面で、過半数の回答者が対人関係で自信がないと回答

インタビューでも、程度の差はあるにせよ、働かなくても良いと思っている人はひとりもいなかった。

就職活動で苦労しているためか、一つの企業で長く続けられることを志向する人、堅実で安定した仕事と生活のバランスを目指したい人が多かった。仕事で活かせる資格やスキルを身につけたいと思っており、既に行動に移しているケースも見受けられた。

インタビューでは本人の了承の下で、家庭環境などプライバシーに関する質問も行った。家庭環境は概ね良好な印象で、家庭の問題を切り出す人はいなかった。また、母親が専業

主婦であったかどうかと、娘の志向（専業主婦志向かどうか）の関係性は今回のインタビューに限っては、あまりないように思われた。

「現状を辛いと感じている方も多く、話しづらいだろう」との予想に反して、インタビューに協力的な女性が少なくなかった。求職の苦労など、利害関係なしで話を聞いてもらえる機会や場が求められているように感じた。

５．離職から非労働力へ：消極的求職者の実態～『未就業女性インターネット調査』～

ここでは未就業女性へのインターネット調査の概要を示す。

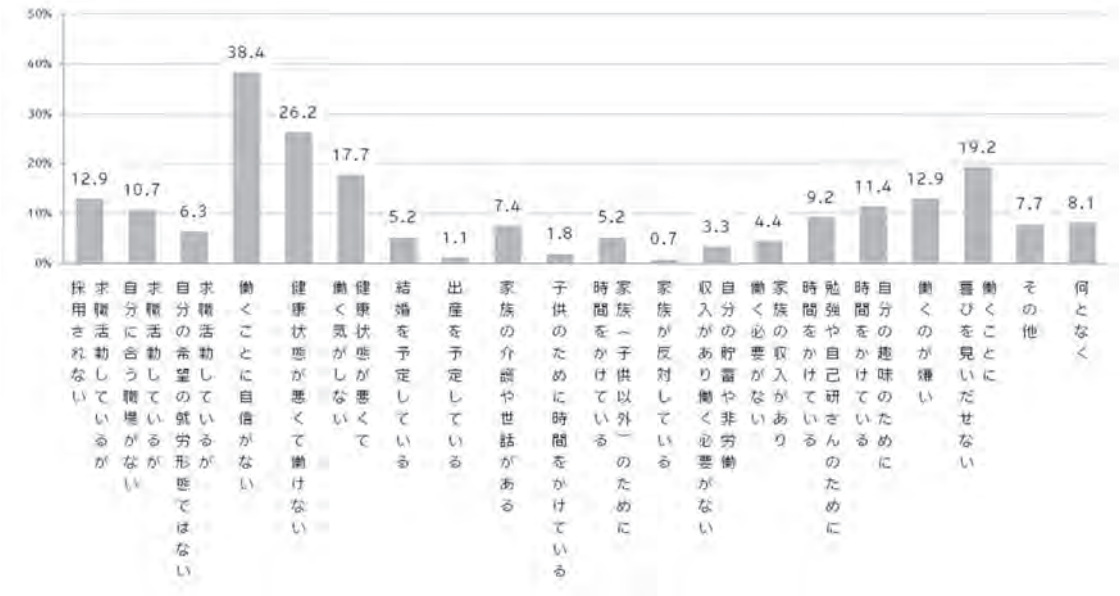
（１）調査概要

本調査は、2014 年 7 月 10 日～22 日において、近畿 2 府 4 県に住む未婚かつ無職の 18-34 歳女性(学生やアルバイトは含まない)を対象として、これまでの就業経験、離職理由、就業意識、求職活動等に関して大阪府が行った、インターネット調査である。回答者数は 271 名であった。

（２）調査結果概要

まず現在働いていない理由として「働くことに自信がない」が最も多い回答であった。次いで「健康状態」、「働くことに喜びを見出せない」と続いた。

図表２-５-１現在働いていない理由



また、勤務先を辞めた理由として、「仕事の精神的なきつさ」「職場の人間関係のつらさ」「肉体的なつらさ」「給与の低さ」が上位を占め、最後の勤務先に関しては、「セクハラ・パワハラ」が「仕事の精神的なきつさ」に次ぐ結果となった。

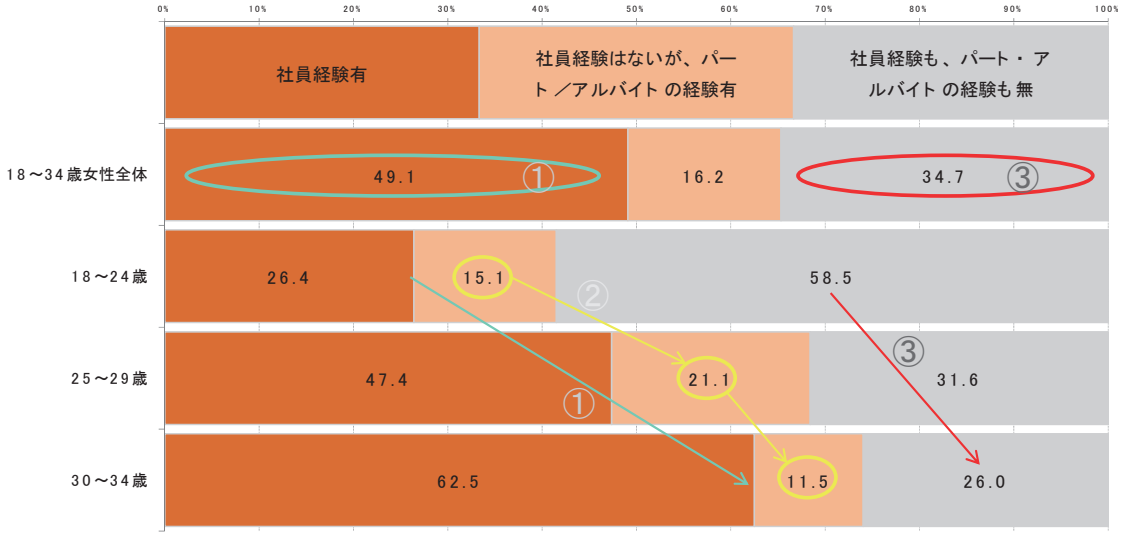
図表２-５-２勤務先を辞めた理由

	働いたことがある人／2社以上で働いたことがある人	仕事が精神的につかった	職場の人間関係がつらかった	給与が低かった	仕事が肉体的につかった	仕事が面白くなかった	職場の労働環境が劣悪だった	労働時間が長かった	契約期間の満了	将来やキャリアに将来性がなかった	キャリアアップしたかった	会社の将来性・安定性に疑問が持てなかった	勤務時間が不規則だった	採用条件と実態が違った	勤務地が遠い・通勤が不便だった	成果に対するプレッシャーが大きかった	対人関係・上司に合わなかった	会社の構造や事務所（事務所、工場、倉庫等）の環境	福利厚生が不十分だった	能力・成果をきちんと評価されなかった	セクハラ・パワハラがあった	能力開発の機会がなかった	行政	家族の転勤	産休・育児	出産・育児	人間関係・配置転換等があった	結婚・配置転換等があった	職場が女性を活用しなかった	解雇	その他	特に理由はない	家庭の事情計	会社の事情計	職人と会社・仕事の相性計
1社目	(177)	29.9	21.5	16.4	16.4	14.1	13.6	11.3	9.0	9.0	8.5	7.3	6.8	6.8	6.8	6.8	6.2	5.6	5.1	4.5	4.0	3.4	2.8	2.3	2.3	1.7	1.1	0.6	0.6	0.0	16.4	10.7	6.8	16.9	75.7
最後の勤務先	(114)	19.3	15.8	12.3	14.0	10.5	14.0	8.8	15.8	8.8	5.3	7.9	9.6	9.6	3.5	7.0	8.8	3.5	7.9	9.6	16.7	5.3	2.6	0.9	1.8	3.5	0.9	0.9	0.9	4.4	16.7	7.0	7.0	22.8	70.2
1社目－最後の勤務先	－	10.6	5.7	4.1	2.3	3.6	-0.5	2.5	-6.8	0.3	3.2	-0.6	-2.9	-2.9	3.3	-0.2	-2.6	2.1	-2.8	-5.1	-12.7	-1.9	0.2	1.4	0.5	-1.8	0.3	-0.3	-0.3	-4.4	-0.3	3.7	-0.2	-5.9	5.5

次に社員[14]経験をたずねたところ、以下の結果を得た。

図表２-５-３は、回答者の年齢別に見た、社員経験の状況である。社員経験有は、全体の 49%。18～24 歳では 26.4%、30～34 歳では 62.5%となっており、社員経験はないが、パート・アルバイト経験有は各年代層 1～2 割程度、社員経験もパート・アルバイト経験もない人は全体の 34.7%。18～24 歳では 58.5%、30～34 歳でも 26.0%となった。

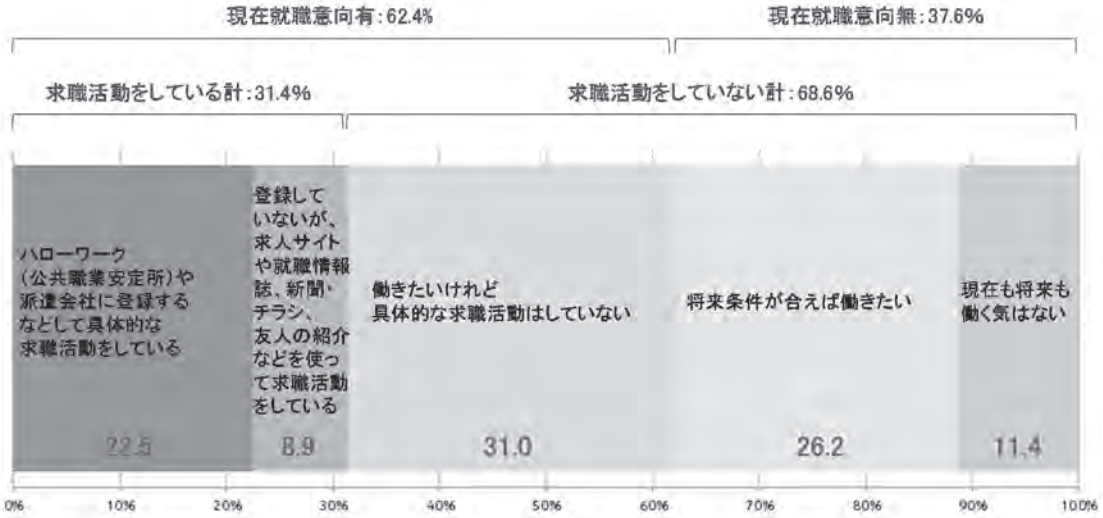
図表２-５-３社員経験



[14]ここで言う社員とは、正社員、契約社員、派遣社員のいずれかを意味する。以下同様。

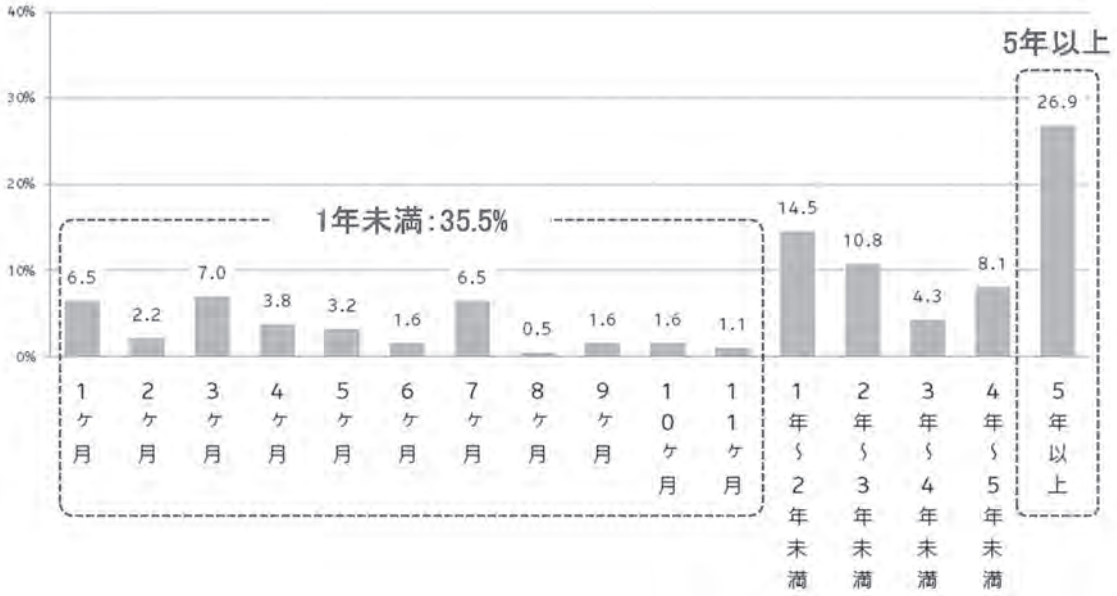
図表２-５-４は、就職意向の有無を、求職活動の有無によって区分した現在の求職状況である。現在就職意向の有る回答者割合は、６割程度、しかし実際に求職活動を行っている割合は約３割にとどまり、就職意向のある人でも、実際に求職活動を行っているのはほぼ半数であることがわかる。

図表２-５-４現在の求職状況



図表２-５-５は、回答者における仕事を探していない期間である。１年未満の割合が35.5%である一方、５年以上の割合も26.9%に達し、二極化の傾向がうかがえる。

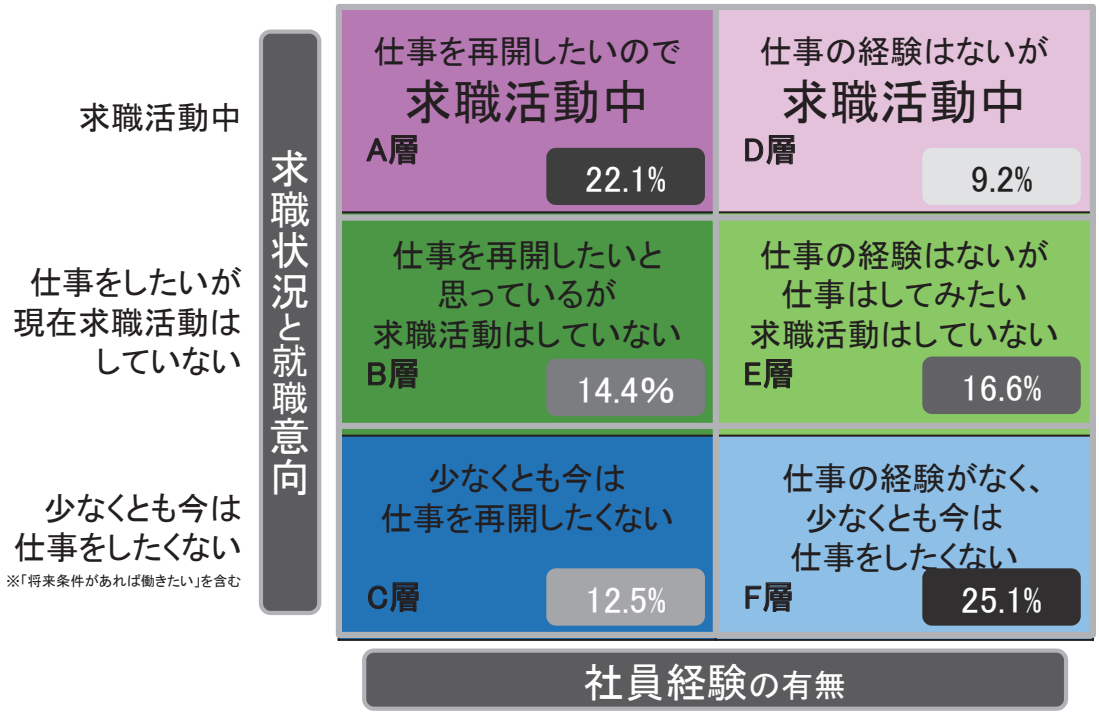
図表２-５-５仕事を探していない期間



（３）階層別分析

以下では社員経験の有無と求職活動の有無で、未婚・無職若年女性を６つの層に分類し、各セグメントの特徴を明らかにすべく分析を行った。図表２-５-６は各層の分布である。

図表２-５-６分布

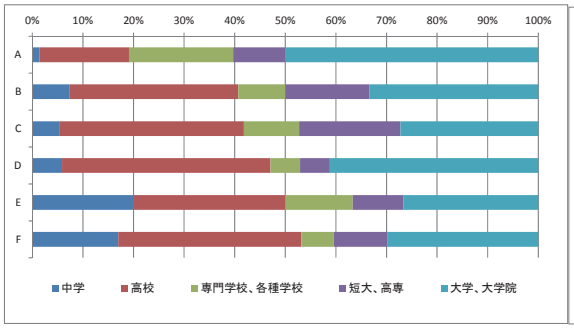


各層別の特徴を以下に掲げる。

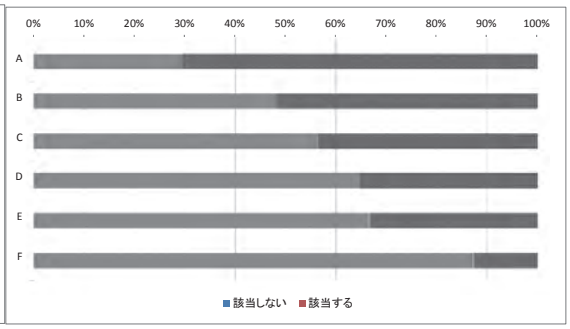
①社員経験があり、求職活動中の層（A 層）

A 層のプロフィール上の特徴として、過半数が大卒以上と比較的高学歴であり、現在の生活費は貯蓄で賄っており、前向きで、楽天的な人生観・職業観を持っている。

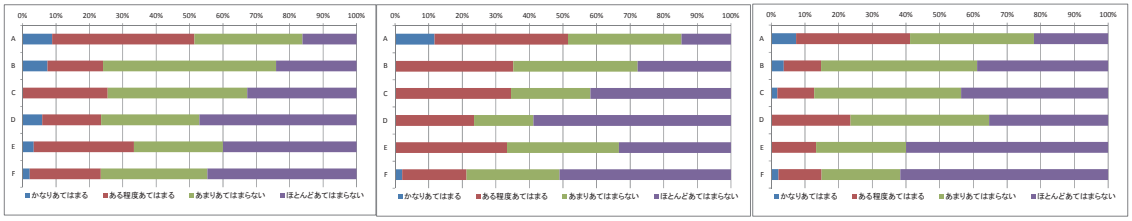
図表 2-5-7　セグメント別の学歴



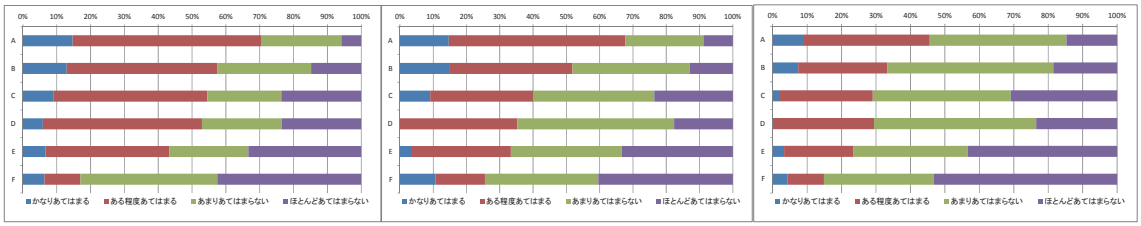
図表 2-5-8　貯蓄の取り崩しで生活費を賄っている



図表 2-5-9 これまでの進路選択は順調だった　図表 2-5-10　周囲から上手くいってると思われている　図表 2-5-11　将来、経済的に自立していると思う



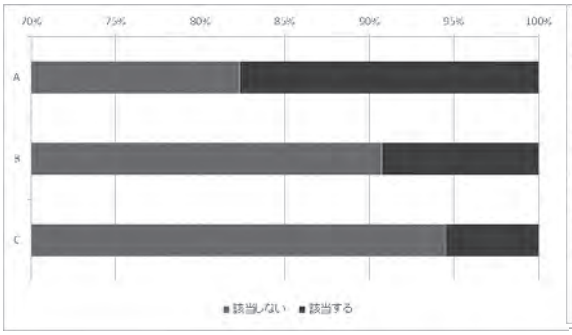
図表 2-5-12　努力次第で将来を切り開けると思う 図表 2-5-13　仕事以外に生きがいができると思う　図表 2-5-14　将来、生活に満足していると思う

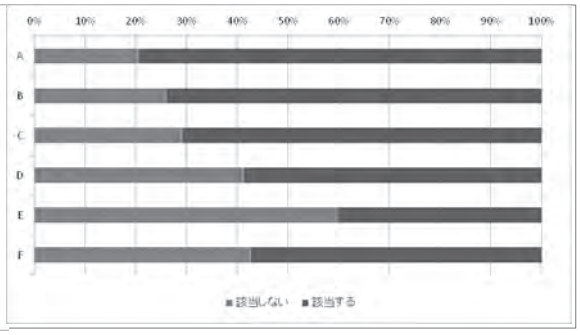


辞めた理由としては長時間労働が特徴的で、就職先選定において、給与以外に、休暇・休業制度や勤務時間、さらには資格や能力を活かせることも重視している。働いていないのは、不採用以外では、条件の不一致として自分に合う職場がない、希望の就労形態でない、と感じている。

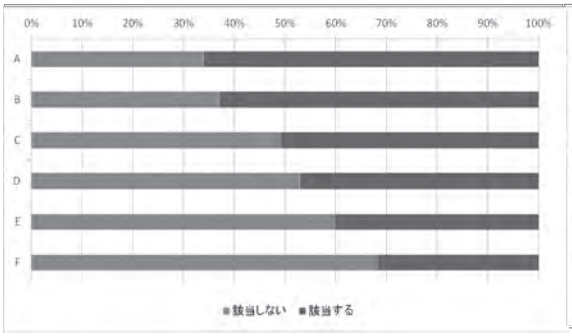
この層に対しては、就職に関する情報提供を質・量ともに充実させ、能力開発の場を提供することが必要であろう。

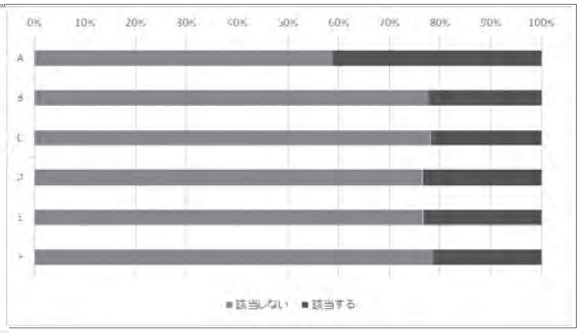
図表 2-5-15　初職を辞めた理由-労働時間が長かった-　　図表 2-5-16　就職先選定にあたっての重視事項-給与-



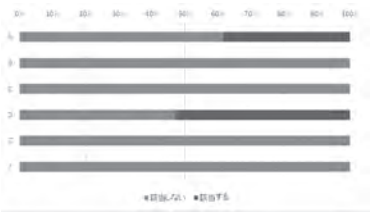


図表 2-5-17　就職先選定にあたっての重視事項-福利厚生-　　図表 2-5-18　就職先選定にあたっての重視事項-能力が活かせる-

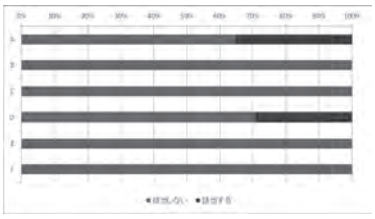




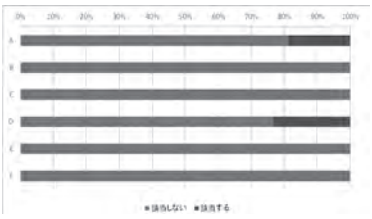
図表 2-5-19　働いていない理由-不採用-



図表 2-5-20　働いていない理由-合う職場がない-



図表 2-5-21　働いていない理由-希望の就業形態でない-



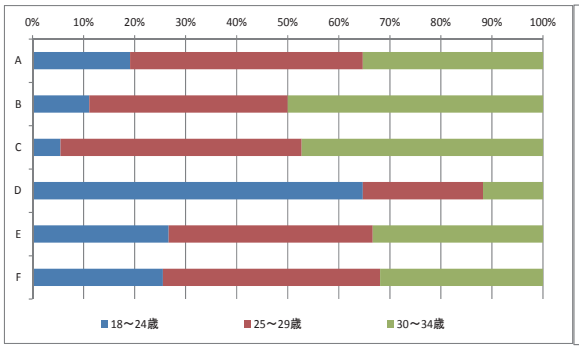
②社員経験があり、仕事をしたいが、現在求職活動はしていない層(B 層)

B 層のプロフィール上の特徴として、30～34 歳が 5 割強を占め、勤務経験 5 社以上が 3 割弱を占めている一方、１社のみの人が 4 割強となっている。

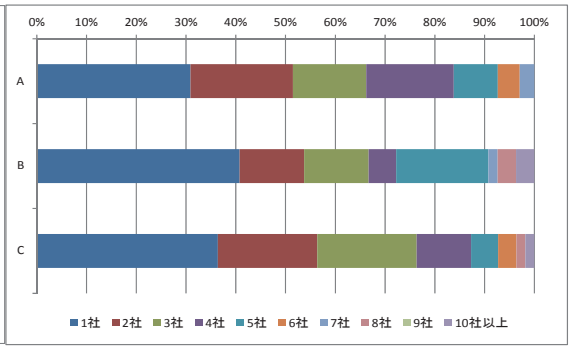
この層における就職先選定は、休暇・休業制度、給与のほか、職場の近さを重視している。また、この層は働くことにより「居場所」を得ていると考えている。職業生活に役立つ資格を取りたいと思う一方、子どもが小学生になるまではそばにいたいという気持ちが強い。ただし、本調査の調査対象者は、結婚したことが無い人であり、既婚者は含まれておらず、あくまで「子どもを授かったら」という想像に基づく意向であることに留意する必要がある。

この層には、仕事をすることの意義や仕事と家庭との両立の可能性を感じてもらうことが、求職活動への意欲涵養に繋がると考えられる。

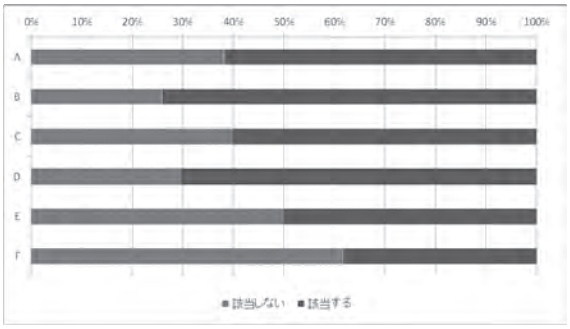
図表 2-5-22　セグメント別の年齢



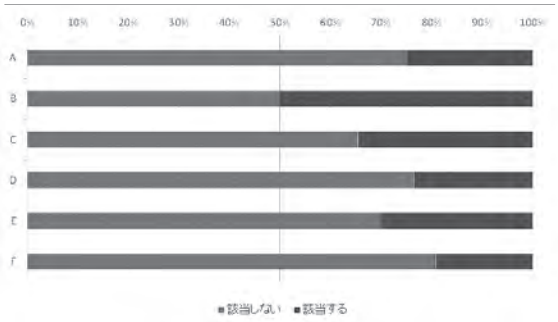
図表 2-5-23　セグメント別勤務経験



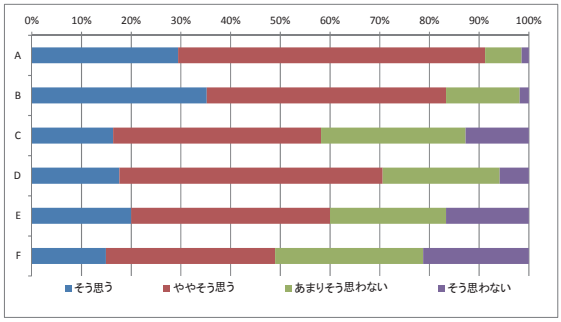
図表 2-5-24　就職先選定にあたっての重視事項-職場の近さ-



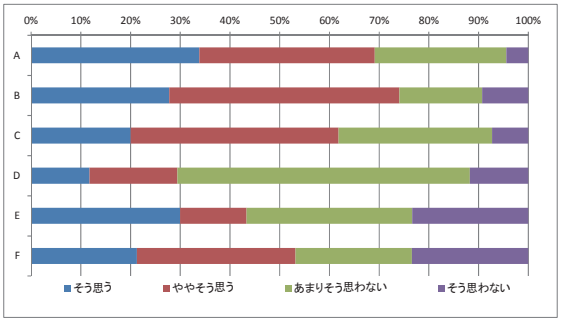
図表 2-5-25　働いて得るもの-居場所-



図表 2-5-26　職業生活に役立つ資格をとりたい



図表 2-5-27　子供が小学生になるまでは母親がそばにいて育てるべきだ



③社員経験があり、少なくとも今は仕事をしたくない層(C 層)

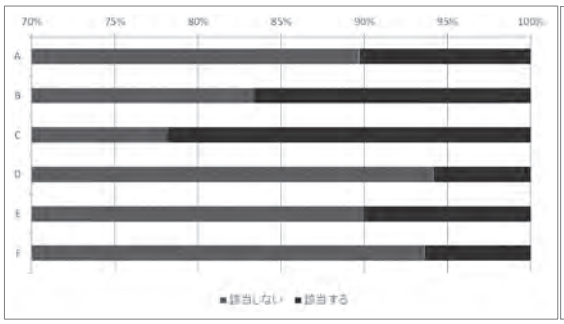
C 層のプロフィール上の特徴として、30～34 歳が 5 割弱を占め、勤務経験があるのは 1 社のみの人が 4 割弱(図表 2-5-22、23)、平均 2.6 社である。

この層の職業意欲は低めであり、就職したいが、できそうにないと考えている。

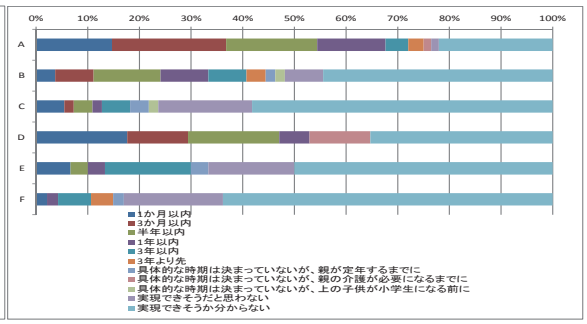
親も早く就職してほしいとあまり望んでいないと考えている。定年まで正社員で働きたい、仕事に役立つ資格を取りたいという意識が低く(図表 2-5-26)、自分に向いた仕事が分からないと感じている。

この層は仕事に対して後ろ向きになっており、前職での経験を「自分に向いている仕事は何なのか」を知る為の有効なステップとして捉え、次に進む気持ちを高めることが、求職への第一歩であろう。

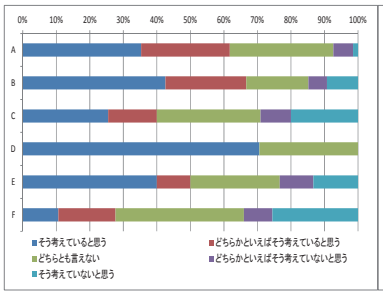
図表 2-5-28　働いていない理由-働くのが嫌い-



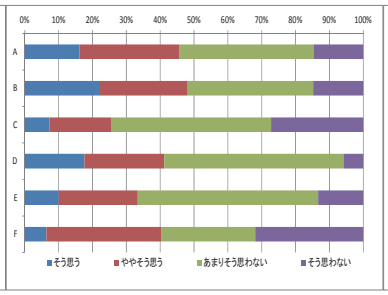
図表 2-5-29　いつまでに就職が実現できそうか



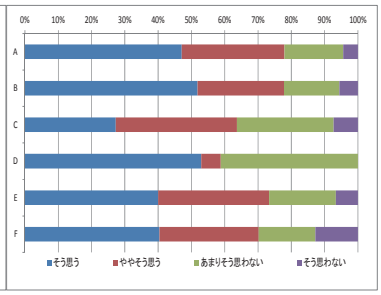
図表 2-5-30　両親の意向-就職先を見つけて欲しい-



図表 2-5-31　定年まで正社員で働きたい



図表 2-5-32　自分に向いている仕事がわからない



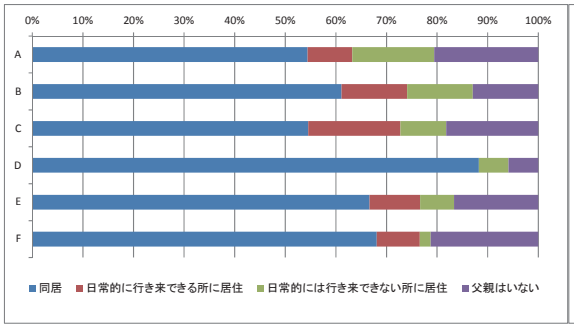
④社員経験がなく、求職活動中の層(D 層)

D 層のプロフィール上の特徴としては、20 代前半の割合が他層より高く、20 代が 9 割弱を占めており(図表 2-5-22)、親と同居が 9 割、人生が上手く行っているという意識が低い。

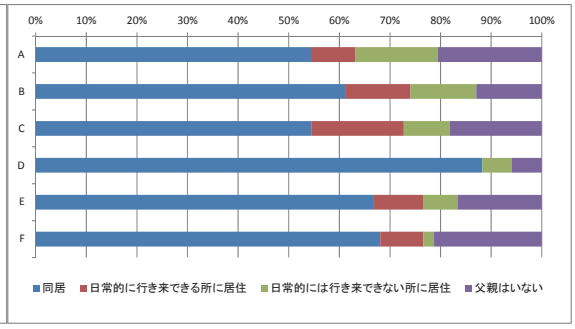
この層の就職意向は前のめりであり、就職したい時期、できそうな時期とも明確で、1 か月以内と答える傾向にある。現在働いていないのは、採用されない(図表 2-5-19)、自分に合う職場がない(図表 2-5-20)、希望の就労形態ではないため(図表 2-5-21)であり、働いて得るのは自己実現と考えている。自分の能力が通用するかに不安を感じているものの、専門的な知識・技術を得たい、という意識が他層より低いのも特徴である。

この層は大半が 20 代前半で、就職意欲は高いが、能力不安がハードルになっている。現状低い「知識・技術の習得意向」を高め、求職から就業への道筋を具体的に示すことで、高い就業意欲を維持向上させることが肝要である。

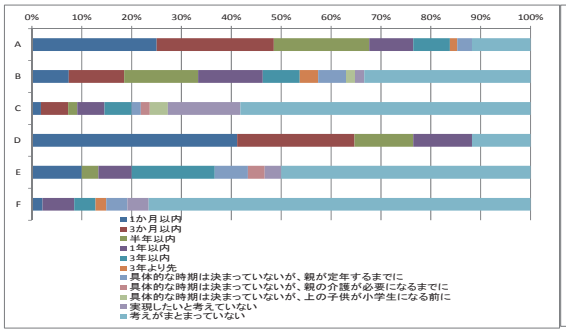
図表 2-5-33　父親との居住関係



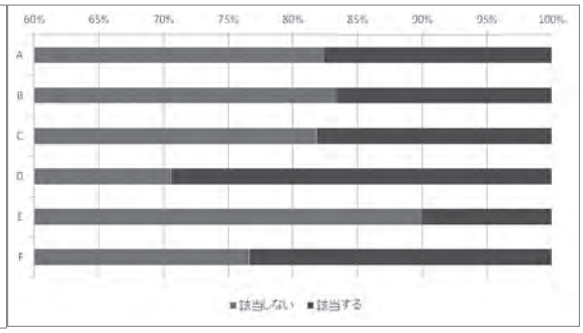
図表 2-5-34　母親との居住関係



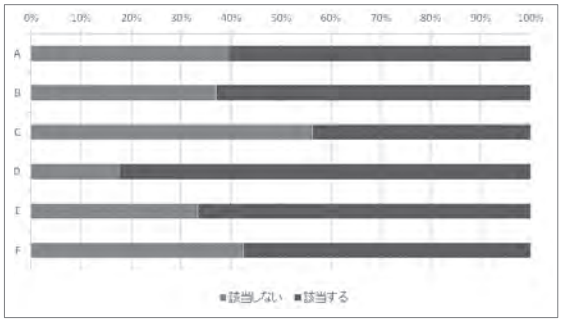
図表 2-5-35　いつまでに就職したいか



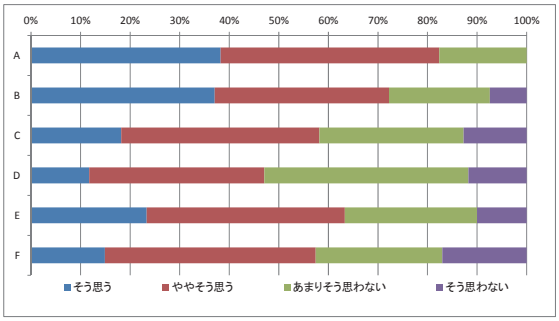
図表 2-5-36　働いて得るもの-自己実現-



図表 2-5-37　自身の能力が通用するか不安



図表 2-5-38　専門的な知識や技術を磨きたい



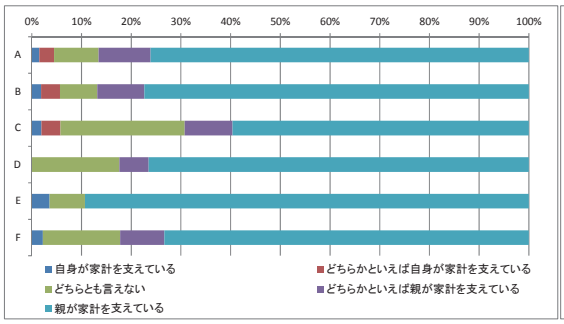
⑤社員経験がなく、仕事をしたいが、現在求職活動はしていない層(E 層)

E 層のプロフィール上の特徴として、生活費も家事も親頼みであることが挙げられる。

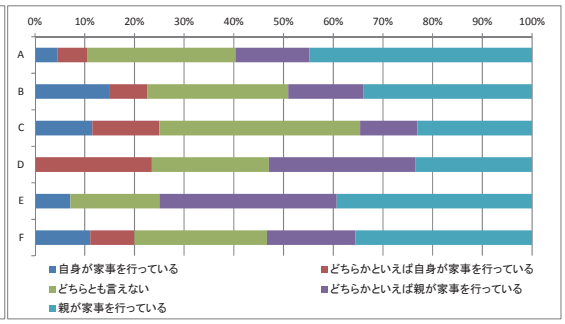
この層は「健康状態が悪くて働けない」という意識が他層よりも高く、働くことへの不安では「健康でいられるか」が 7 割強と高い。また就職先選定における「給与」の重視度が低いのも特徴である(図表 2-5-16)。

この層には、小さな「仕事体験」によって就業・自立への最初の小さな一歩を着実に踏むことで自信を持ってもらうことが、後の就業に繋がると考えられる。

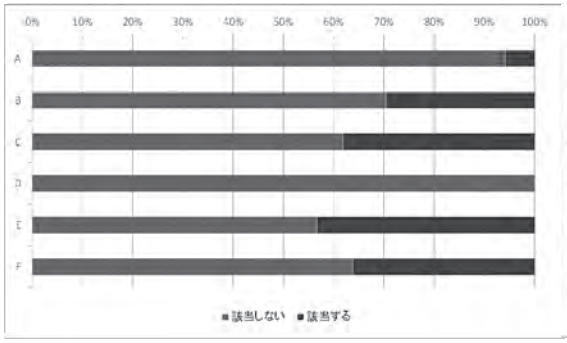
図表 2-5-39　家計の負担



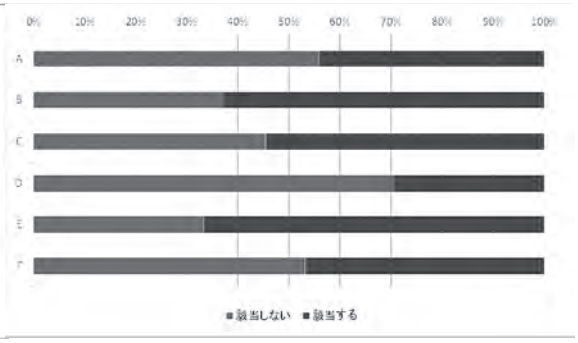
図表 2-5-40　家事の分担



図表 2-5-41　働いていない理由-健康状態が悪くて働けない-



図表 2-5-42　健康でいられるかどうか、体調を崩さないかどうか不安



⑥社員経験がなく、少なくとも今は仕事をしたくない層(F 層)

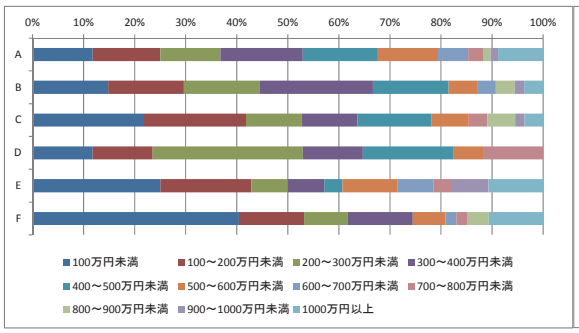
F 層のプロフィール上の特徴として、約 7 割が親と同居している(図表 2-5-33、34)ものの、世帯年収 100 万円未満が 4 割強、過半数が他の家庭より豊かでないと感じている。また自分のこれまでの人生について否定的であり、将来についても悲観的となっている(図表 2-5-12、14)。

この層は卒業・退学後に職を探したことが全くない人が 7 割強、5 年以上仕事を探していない人が過半数に上り、「経済的に自立できるかどうか不安」としながらも就職したい時期、できそうな時期とも不明確で、就職意向が低い(図表 2-5-29、35)。

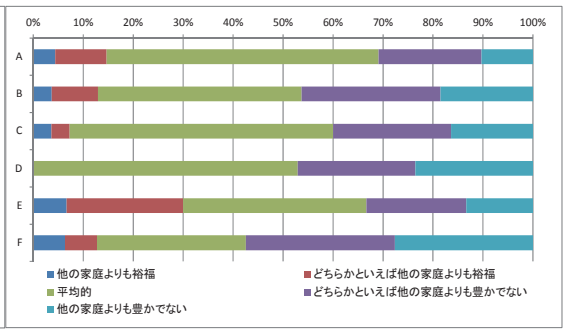
また「健康状態が悪くて働けない」が 4 割弱と高く(図表 2-5-41)、働いている人が得る、犠牲にするものとも「何もない」が高い。「働くこと」は「自分から遠いこと」であり「考えたくないこと」であると認識している。

この層には、能力開発や求職活動のノウハウの教示の前に、「働くこと」について、イメージを育んでもらうことが必要となろう。

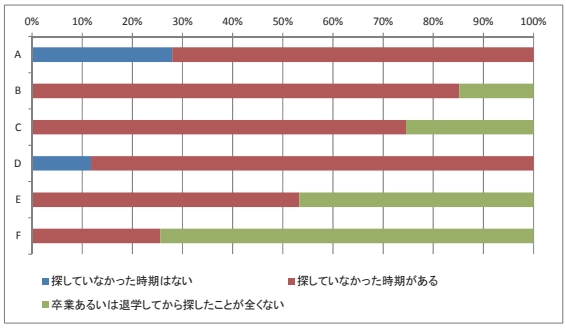
図表 2-5-43　世帯の年間総収入（認識ベース）



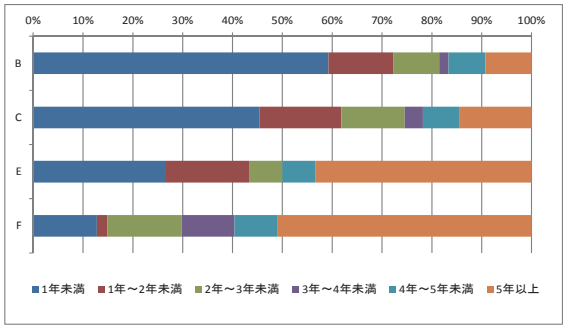
図表 2-5-44　家庭生活水準（認識ベース）



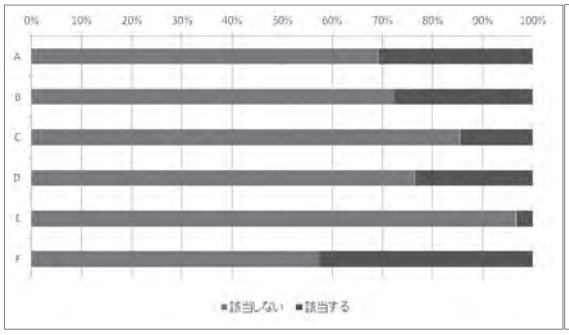
図表 2-5-45　これまでの求職活動



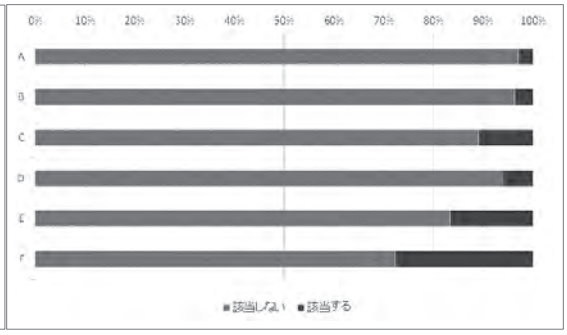
図表 2-5-46　仕事を探していなかった時期



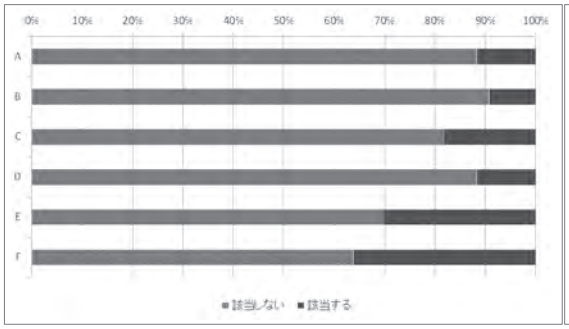
図表 2-5-47　経済的に自立できるかどうか不安



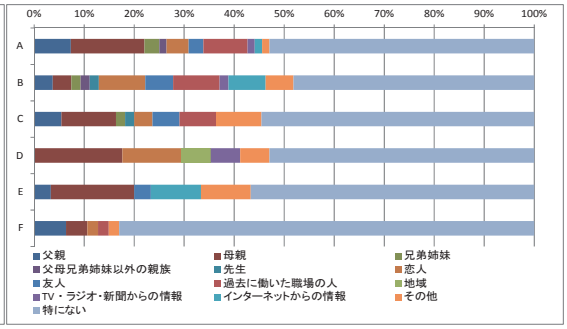
図表 2-5-48　働いて得るもの-何も得ていない-



図表 2-5-49　働いて犠牲になるもの-何もない-



図表 2-5-50　就業観に影響を与えた人物・モノ



（４）比較分析

①再就職に向けた就職活動を阻害・促進する要因

ここでは、初職を何らかの理由で離職し再就職をするに至った、その再就職行動の様子を明らかにする。はじめに、離職後求職活動を開始する（再就職先を見つける）あるいは学卒後に就職先を見つけるタイミングを分析する。つづいて、離職後あるいは学卒後に、求職活動を続ける（非労働力化しない）のはどのような人か、逆に、一度非労働力化した場合に出来る限り早く求職活動に戻る（非労働力状態に長く停滞しない）のはどのような人かについて明らかにする。

分析には次の２つのデータセットを用いる。一つ目は、第４章で用いた『求職女性の就業意識に関するアンケート調査』（以下では、『しごとフィールド等来訪者調査』と呼ぶ）である。もうひとつは、本章で用いた『未就業女性インターネット調査』（以下では『非就労女性ウェブ調査』と呼ぶ）である。前者と後者では標本の属性が大きく異なるため、分析の前にこれらの特徴についてまとめておく。

図表２-５-51 は、これら二つのデータセットにおける主な変数の統計をまとめている。これによると、『しごとフィールド等来訪者調査』の標本、学歴が高く、過去の就業における賃金が高く正規雇用者であった者が多い。同時に、最後の職を辞めた理由として会社や仕事との相性が悪かったという回答が多い。『非就労女性ウェブ調査』の標本はその反対であるが、加えて、学卒後すぐに職に就かなかった者が多く、17 歳時点で他の家庭よりも経済的に豊かでなかったと考えている者が多い。『しごとフィールド等来訪者調査』は積極的求職者が多く、『非就労女性ウェブ調査』は消極的求職者が多いと考えられる。積極的求職者は相対的に学歴が高く、初職にはスムーズに就けたものの、マッチングせずに離職に至った者が多いようである。これに対して消極的求職者は、育った家庭は豊かではなかった（あるいはそう感じている）者が多く、初職にスムーズに就いておらず、正規雇用の経験が少ない者が多いようである。

図表２－５－51 二つのデータセットの記述統計

「求職女性の就業意識に関するアンケート調査2014」
（『しごとフィールド等来訪者調査』）

最終学歴	(%)
中学	0.57
高校	17.05
専門学校、各種学校	15.34
短大、高専	11.93
大学、大学院	55.11

※サンプル数は176人

年齢	(%)
20歳	0.99
21歳	1.49
22歳	7.92
23歳	12.87
24歳	12.38
25歳	13.86
26歳	7.92
27歳	5.45
28歳	3.47
29歳	7.92
30歳	3.47
31歳	5.94
32歳	1.49
33歳	1.98
34歳	3.96
35歳	8.91

※サンプル数は202人

「未就業女性インターネット調査」
（『非就労女性ウェブ調査』）

	(%)
中学	7.92
高校	29.81
専門学校、各種学校	12.45
短大、高専	13.58
大学、大学院	36.23

※サンプル数は265人

	(%)
20歳	1.89
21歳	2.64
22歳	3.02
23歳	5.66
24歳	4.53
25歳	5.66
26歳	9.43
27歳	7.92
28歳	10.19
29歳	9.81
30歳	5.66
31歳	11.7
32歳	6.04
33歳	9.43
34歳	6.42

※サンプル数は265人

図表２－５－51 二つのデータセットの記述統計（続き）

就職浪人	(%)		(%)
浪人あり	27.23	浪人あり	46.33
浪人なし	72.77	浪人なし	53.67
※サンプル数は202人		※サンプル数は177人	

現在時点の豊かさ	(%)		(%)
他の家庭よりも貧しい	4.74	他の家庭よりも貧しい	4.53
どちらかと言えば他の家庭よりも貧しい	17.37	どちらかと言えば他の家庭よりも貧しい	8.68
平均的	62.11	平均的	45.28
どちらかと言えば他の家庭よりも裕福	12.63	どちらかと言えば他の家庭よりも裕福	24.15
他の家庭よりも裕福	3.16	他の家庭よりも裕福	17.36
※サンプル数は190人		※サンプル数は265人	

17歳時点の豊かさ	(%)		(%)
他の家庭よりも貧しい	5.26	他の家庭よりも貧しい	14.34
どちらかと言えば他の家庭よりも貧しい	16.84	どちらかと言えば他の家庭よりも貧しい	16.23
平均的	58.95	平均的	46.42
どちらかと言えば他の家庭よりも裕福	15.79	どちらかと言えば他の家庭よりも裕福	18.49
他の家庭よりも裕福	3.16	他の家庭よりも裕福	4.53
※サンプル数は190人		※サンプル数は265人	

最後の職業について

■賃金	(%)		(%)
5万円未満	7.65	5万円未満	12.24
5万円以上10万円未満	10.38	5万円以上10万円未満	11.22
10万円以上15万円未満	8.74	10万円以上15万円未満	22.45
15万円以上20万円未満	13.66	15万円以上20万円未満	38.78
20万円以上25万円未満	14.21	20万円以上25万円未満	12.24
25万円以上30万円未満	8.74	25万円以上30万円未満	2.04
30万円以上35万円未満	12.57	30万円以上35万円未満	1.02
35万円以上40万円未満	24.04	35万円以上40万円未満	0.00
※サンプル数は183人		※サンプル数は183人	

■月あたり労働時間	(%)	なし
50時間未満	4.6	
50時間以上100時間未満	11.49	
100時間以上150時間未満	12.07	
150時間以上200時間未満	47.7	
200時間以上250時間未満	16.09	
250時間以上300時間未満	5.17	
300時間以上350時間未満	1.72	
350時間以上400時間未満	0.57	
400時間位上450時間未満	0.57	
※サンプル数は174人		

■就業形態	(%)		(%)
家族従業者	1.49	正社員	35.23
内職	0.5	契約社員	7.95
自営業・自由業	0.99	派遣社員	17.05
非正規雇用	29.7	パート・アルバイト	38.07
正規雇用	67.33	自営	1.7
※サンプル数は202人		※サンプル数は176人	

やめた理由

■家庭の事情による退職	(%)		(%)
いいえ	93.02	いいえ	92.98
はい	6.98	はい	7.02
※サンプル数は172人		※サンプル数は14人	

図表２－５－51 二つのデータセットの記述統計（続き）

■会社の都合による退職	(%)
いいえ	69.77
はい	30.23

※サンプル数は72人

	(%)
いいえ	77.19
はい	22.81

※サンプル数は14人

■個人と会社・仕事の相性

	(%)
いいえ	31.4
はい	68.6

※サンプル数は72人

■個人と会社・仕事の相性

□内容に関する相性	(%)
いいえ	78.07
はい	21.93

※サンプル数は14人 以下に当てはまる人:
会社の将来性・安定性に期待が持てなかった
昇進やキャリアに将来性がなかった
能力開発の機会がなかった
能力・成果を正当に評価されなかった
キャリアアップしたかった
職場が女性を活用しなかった

□労働条件に関する相性	(%)
いいえ	77.19
はい	22.81

※サンプル数は14人 以下に当てはまる人:
給与が低かった
労働時間が長かった
勤務時間が不規則だった
福利厚生が不十分だった

■その他	(%)
いいえ	88.37
はい	11.63

※サンプル数は72人

	(%)
いいえ	30.7
はい	69.3

※サンプル数は14人

これらのデータを使って、積極的求職者と消極的求職者が、求職活動を始めるタイミングを見てみよう。図表２-５-52 のパネル A は、『しごとフィールド等来訪者調査』を使って、積極的求職者がいつ就職活動を始めたかをまとめている。就職活動を始めたのは離職前３か月以内が最も多く 42%にのぼる。就職活動を考え始めたのはさらに早く、１年以上前が最も多く 34%である。

パネル B は、『非就労女性ウェブ調査』を使って消極的求職者がいつ就職活動を始めたかをまとめている。最も多いのは離職後 3 か月以内であり、半数がここに入る。就職活動を行おうと考え始めたのも離職後 3 か月以内が多く 33%が当てはまる。パネル A の結果と比較してわかることは、第一に、就職活動を考えるタイミングも就職活動を実際に行うタイミングも、消極的求職者の方が遅いことである。しかしながら、第二に、遅いといっても消極的求職者の約半数が離職後 3 か月位以内に再就職のための行動をとっている。また、第三に、消極的求職者が就職活動をしようと思い始めた時期と実際にはじめた時期に差がない。二点目、三点目は、次の仕事への架け橋として政策が有効である可能性を示唆している。

このように、積極的求職者も消極的求職者も離職時点から大きく遅れることなく、求職活動を始める者が少なくないと言える。必要な者に就業支援策を届けることは十分可能である。また、積極的求職者の動向によれば、政策は、「就業状態にある将来の再就職予備軍」

に対して行うことが必要と言える。これは、はじめの節で述べた、大阪の若年無業女性が就業中の相談場所を求めていることとも一致している。

図表２－５-52 求職活動の開始時期

パネルA 積極的求職者について

	−12~	−6~−12	−3~−6	0~−3	0~3	3~6	6~12	12~	
就職しようと思い始めた時期(%)	33.94	12.73	13.33	23.03	0.61	0.61	3.03	12.73	165人
実際に就職活動を始めた時期(%)	28.57	3.9	7.14	41.56	0.65	4.55	13.64	3.91	154人

パネルB 消極的求職者について

就職しようと思い始めた時期(%)	10.61	10.61	10.61	19.70	33.33	1.52	6.06	7.58	66人
実際に就職活動を始めた時期(%)	4.55	4.55	7.58	9.09	50.00	7.58	4.55	12.12	66人

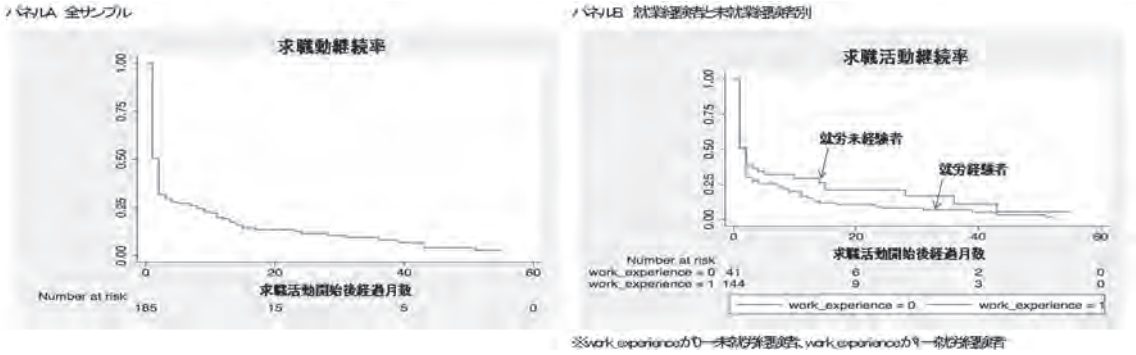
若者に限らず労働者は、非就業状態になれば求職活動を行うか、求職活動は行わずに非労働力化するかのどちらかの選択をとる。これに対して若年女性に特徴的な点は、後者の選択をとる場合が他のグループよりも多いことである。彼女たちに対する就業対策を行おうと思えば、出来る限り多くの人に労働市場に出てきてもらう（労働力化してもらう）必要がある。求職活動からなるべく非労働力に向かう人にはどのような特徴があるのだろうか。ここでは『非就労女性ウェブ調査』に基づき消極的求職者の情報を使って、離職時点を起点にして期間の経過とともに、求職活動から非労働力状態へ陥る様子を考察する。なお、『しごとフィールド等来訪者調査』では求職と非労働力状態の変化を尋ねていないため、積極的求職者ではこの分析はできない。

具体的な分析方法は以下の通りである。離職時点を求職活動開始（可能）時点と考え、その直後あるいは 1 か月以内に非労働力化する確率、また 3 か月以内に非労働力化する確率を、個人特性やマクロ経済状況、初職の労働状況などに回帰する。これにより、非労働力化の規定要因を明らかにする。推定モデルの誤差項には標準正規分布を仮定してプロビットモデルによる分析を行う。分析は 2 つのサンプルについて行う。一つ目は過去に就労経験のある人とない人を合わせたフルサンプルである。この場合、就労経験のない人については離職時点を学卒時点と考える。この場合には、また、労働経験の無い人をベンチマークとして、初職で正規雇用や非正規雇用として働いたことが非労働力化確率に与える影響を考察する。二つ目は過去に就労経験のある人に限定したサブサンプルである。この場合には初職の情報をより多く使うことができる。ただし初職の質問には答えていないサンプルも多いため、推定に使えるサンプルが大きく減少してしまう。以下では、初職の情報セットをなるべく多く入れた場合と限定的に入れた場合で分析した結果を示す。

図表２-５-53 は、求職活動から非労働力状態へ陥る様子を、求職活動状態の残存確率と

して表している。言い換えれば、どれぐらいの人が求職活動に留まっているかを、離職後月数を横軸に示したものである。これによると、離職から１か月以内（就業未経験者については学卒から１か月以内）に約半数の者が非労働力化してしまう。パネル B は就業経験者と就業未経験者を分けて描いたものである。離職後はじめの１か月で約半数非労働力化する状態は、就業経験者と就業未経験者で変わらないが、その後ずっと就業経験者の方が求職活動の状態から退出しやすい（非労働力化しやすい）。この差は３年以上継続して存在する。他の条件はコントロールしていないので何の差を捉えているのかは不明であるが、就業未経験者の方が求職活動を続け非労働力化しにくいようである。

図表２－５-53 求職活動から非労働力へ



※work_experienceが0＝未就業経験者、work_experienceが1＝就業経験者

つづいて、この求職活動から非労働力状態への移行確率（求職状態からの退出確率）に何が影響を与えるのかについて分析する。分析に用いる変数の記述統計は図表２-５-54 の通りである。図表２-５-55 は、就業経験者と就業未経験者を合わせたフルサンプルで、離職１か月以内に非労働力化する確率（第（１）列）と、３か月以内に非労働力化する確率（第（２）列）を推定した結果を掲載している。離職１か月以内の非労働力化確率に与える影響としては、現在の親の生活水準の係数が負であり５％の有意水準で有意となっている。　現在の親の生活水準が高いほど非労働力化しにくいと言える。また、持家に住んでいるほど非労働力化しにくいことが 10%有意水準で支持されている。親の生活水準も持家であることも若年女性本人にかかる経済状況を表していると考えられる。経済的に豊かであるほど非労働力化しにくい、逆に言えば貧しいほど非労働力化しやすいと言える。この結果は、個人の属性（先延ばしなど）や初職の状況（正規、非正規など）、マクロ経済状況（離職時の有効求人倍率）をコントロールした上で残る影響である。

離職３か月以内の非労働力化確率に与える影響としては、離職時点の有効求人倍率が１％の有意水準で有意に負となっており、景気が良い時ほど非労働力化しにくいことがわかる。これ以外の変数はいずれも統計的に有意とはなっていない。以上より、離職１か月以内と３か月以内では決定要因が異なること、離職１か月という極めて短い期間に非労働力化する者は経済的に貧しい者に多いと言える。

図表２－５－54 求職活動から非労働力への移行分析の記述統計

Panel A. 全サンプル(就業経験者＋未就業経験者)

	平均	標準偏差	最小値	最大値
離職後1か月以内に非労働力へ移行	0.5028	0.5014	0	1
先延ばし	3.0497	0.8516	1	4
決断のために情報	3.1105	0.7593	1	4
現在の親の生活水準	2.5580	0.9737	1	5
持家(ローン完済済み)	0.3370	0.4740	0	1
離職年月の有効求人倍率	0.9140	0.1940	0.43	1.1
教育水準	3.4972	1.3889	1	5
退学したかどうか	0.1326	0.3401	0	1
初職情報				
正規(正社員)	0.3978	0.4908	0	1
非正規(非正社員)	0.3757	0.4856	0	1

注 181標本.
「すぐに求職活動を始めた(非労働力化した)かどうか」の分析に使用するサンプルでの記述統計.

Panel B. 就業経験者に限定

	平均	標準偏差	最小値	最大値
離職後1か月以内に非労働力へ移行	0.4835	0.5025	0	1
先延ばし	3.1758	0.7831	1	4
決断のために情報	3.2198	0.6464	1	4
現在の親の生活水準	2.5495	0.9691	1	5
持家(ローン完済済み)	0.3297	0.4727	0	1
離職年月の有効求人倍率	0.9380	0.1835	0.43	1.1
教育水準	3.5604	1.3761	1	5
退学したかどうか	0.0769	0.2679	0	1
初職情報				
正規(正社員)	0.5824	0.4959	0	1
月収	141964.2	65002.8	100	310000
一日当たり労働時間	8.3187	2.0433	4	18
離職理由:給与が低かった	0.1319	0.3402	0	1
離職理由:職場の人間関係がつらかった	0.2088	0.4087	0	1
離職理由:仕事が肉体的にきつかった	0.1538	0.3628	0	1
離職理由:仕事が精神的にきつかった	0.3077	0.4641	0	1

注 91標本.

図表２－５－55 求職活動から非労働力への移行分析

	離職後***か月で非労働力化する確率（離職後***か月で求職活動を辞める確率）	
	離職直後～1カ月内	離職後3か月内
	(1)	(2)
先延ばし	0.0188	0.0243
	(0.0457)	(0.0425)
決断のために情報	-0.000326	0.0177
	(0.0509)	(0.0490)
現在の親の生活水準	-0.0903**	0.0182
	(0.0416)	(0.0392)
持家（ローン完済済み）	-0.150*	-0.0666
	(0.0830)	(0.0845)
離職年月の有効求人倍率	-0.280	-0.705***
	(0.219)	(0.204)
教育水準	0.0358	0.0101
	(0.0308)	(0.0313)
退学したかどうか	-0.0879	-0.165
	(0.127)	(0.130)
初職情報		
正規（正社員）	0.00259	0.0554
	(0.110)	(0.101)
非正規（非正社員）	0.0220	-0.123
	(0.110)	(0.102)
観測数	181	153
対数疑似尤度	-119.89813	-84.972749
Wald Test（すべてのパラメータ	10.49	19.97**
McFadden's Index	0.0443	0.0996

*, **, ***はそれぞれ10%, 5%, 1%で有意であることを示す.

図表２-５-56 は、就業経験者に限定したサブサンプルで、より多くの初職情報を取り入れながら分析した結果である。(a)列は初職情報として正規雇用であったかどうか、労働時間、月収、離職理由を入れた場合であり、(b)はこのうち回答の少ない労働時間と月収を落とした場合である。離職１か月以内で非労働力化する確率について見ると、図表２-５-54 と同様に、親の生活水準が高いほど非労働力化しにくいこと（５％あるいは１％の有意水準で有意)、マクロ経済状況が良い場合に非労働力化しにくいこと（10%あるいは１％の有意水準で有意）がわかる。これらに加えて、職場の人間関係の問題を理由に離職した者ほど非労働力化しやすいことがわかる（５％あるいは 10%の有意水準で有意)。なお、個人属性として決断のために情報を集めるタイプだと回答した人ほど非労働力化しやすいことが５％の有意水準で支持される。これについては解釈が難しい。情報を集めると非労働力化するというのではなく、就職の決断ができない人ほどより情報を集めやすく、そのような人ほど求職を断念してしまうのかもしれない。

離職３か月以内に非労働力化する確率は、１か月以内の場合と似通っているが、職場の人間関係の問題で離職したことが非労働力化につながることは、少なくとも 10%の有意水準では有意でなくなる。職場の人間関係を理由に離職した人ほど次の就職意欲が高まらない様子は、離職直後に顕著に確認されると言える。

図表２−５−56 求職活動から非労働力への分析その２：就業経験者に限定

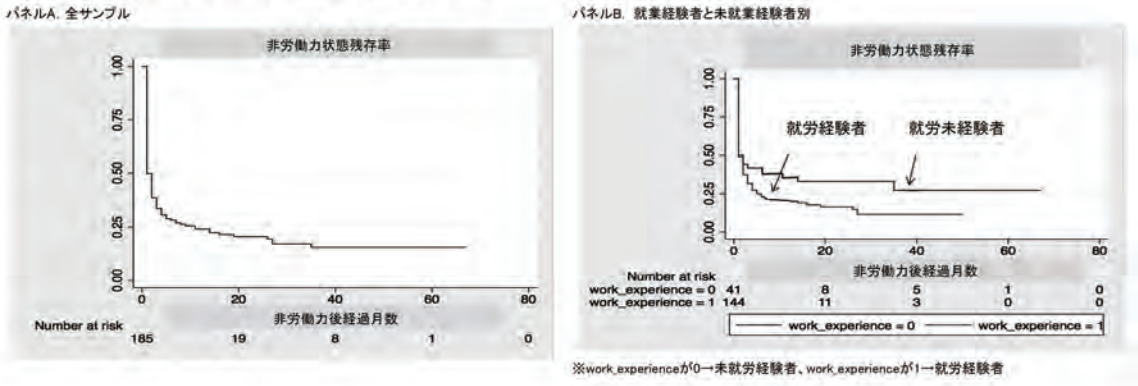
	離職後***か月で非労働力化する確率（離職後***か月で求職活動を辞める確率）			
	離職直後～1カ月内		離職後3か月内	
	(1a)	(1b)	(2a)	(2b)
先延ばし	0.0697	0.0486	-0.0601	0.00511
	(0.0753)	(0.0604)	(0.0779)	(0.0487)
決断のために情報	0.252**	0.173**	0.228**	0.125*
	(0.102)	(0.0721)	(0.109)	(0.0643)
現在の親の生活水準	-0.149**	-0.165***	0.00785	0.000511
	(0.0695)	(0.0518)	(0.0689)	(0.0449)
持家（ローン完済済み）	-0.179	-0.135	0.0745	-0.0744
	(0.126)	(0.0977)	(0.142)	(0.0977)
離職年月の有効求人倍率	-0.615*	-0.690***	-1.037***	-0.778***
	(0.330)	(0.264)	(0.366)	(0.237)
教育水準	0.0479	0.0625	-0.0703	-0.0108
	(0.0568)	(0.0397)	(0.0595)	(0.0373)
退学したかどうか	-0.0398	-0.0819		-0.251
	(0.240)	(0.163)		(0.183)
初職情報				
正規（正社員）	-0.185	0.0527	-0.0443	0.163
	(0.147)	(0.0994)	(0.179)	(0.102)
月収	0.000002*		0.0000001	
	(0.000001)		0.000002	
一日当たり労働時間	-0.00749		0.0377	
	(0.0311)		(0.0310)	
離職理由：給与が低かった	-0.0784	0.0228		-0.131
	(0.181)	(0.126)		(0.135)
離職理由：職場の人間関係がつらかった	0.343**	0.214*	0.278	0.139
	(0.157)	(0.119)	(0.186)	(0.105)
離職理由：仕事が肉体的にきつかった	-0.00976	-0.199	0.0370	-0.0896
	(0.180)	(0.142)	(0.205)	(0.115)
離職理由：仕事が精神的にきつかった	-0.192	-0.166	0.0872	0.000730
	(0.150)	(0.114)	(0.171)	(0.103)
観測数	91	140	62	112
対数疑似尤度	-51.248855	-83.461991	-29.94403	-54.863622
Wald Test（すべてのパラメータ=0）	22.32*	24.58**	16.1	25.41**
McFadden's Index	0.1869	0.1399	0.2319	0.1812

*, **, ***はそれぞれ10%, 5%, 1%で有意であることを示す.
離職後12か月以内についてはサンプル数が30を切るため掲載していない.
(a)は初職の賃金と労働時間を説明変数に含む場合の推定結果, (b)はそれらを含まない場合の推定結果

一方、一度非労働力化した人が、一定期間経過後に求職活動を開始する確率を推定する。分析方法は前節と同じである。すなわち、非労働力化後１か月以内あるいは３か月以内に求職活動を開始する確率を様々な要因に回帰する。サンプルは就業経験者と就業未経験者を合わせたフルサンプルと、就業経験者に限定したサブサンプルの二つである。

図表２-５-57 は非労働力状態から求職活動へ移行する様子を、非労働力状態にとどまる確率（求職活動を開始させない確率）として表している。パネル A で就業経験者と就業未経験者を合わせたグラフを見ると、約半数の人が非労働力化後１か月以内に求職活動を開始している。パネル B で就業経験者と就業未経験者に分けて描いたグラフを見ると、就業未経験者の方が非労働力状態にとどまりやすい（求職活動を開始しにくい）。先の図表２-５-９では、就業未経験者の方が求職活動を続けやすい（非労働力化しにくい）ことが示されていたが、図表２-５-57 と合わせると、就業未経験者は一度非労働力化すると求職活動には戻りにくいと言える。

図表２−５−57 非労働力から求職活動へ



図表２-５-59 は就業未経験者も含むフルサンプルについて非労働力状態から求職活動への移行確率を推定した結果である（分析に用いる変数の記述統計は図表２-５-58 の通りである）。第（１）列で非労働力化直後１か月以内に就職活動を開始する確率を見ると、親の生活水準の係数が正で５％の有意水準で有意となっている。親の生活水準が高いほどすぐに求職活動を開始する確率が高いと言える。同様に持家であることも、求職活動開始確率に正の影響を与える（10％の有意水準で有意である）。類似のことは３か月以内の求職活動開始確率についても観察される。すなわち、親の生活水準が高いことは３か月以内に求職活動を開始する確率を高める（５％の有意水準で有意）。持家の係数は 10％の有意水準でも有意ではないが、正であり１か月以内の場合とほぼ同じ大きさとなっている。経済的に豊かである人の方が非労働力状態にとどまりにくく求職活動に戻りやすいと言える。

図表２－５－58 非労働力から求職活動への移行分析の記述統計

Panel A 全サンプル(就業経験者＋未就業経験者)

	平均	標準偏差	最小値	最大値
離職後すぐに求職活動	0.4972	0.5014	0	1
先延ばし	3.0497	0.8516	1	4
決断のために情報	3.1105	0.7593	1	4
現在の親の生活水準	2.5580	0.9737	1	5
持家(ローン完済済み)	0.3370	0.4740	0	1
離職年月の有効求人倍率	0.9140	0.1940	0.43	1.1
教育水準	3.4972	1.3889	1	5
退学したかどうか	0.1326	0.3401	0	1
初職情報				
正規(正社員)	0.3978	0.4908	0	1
非正規(非正社員)	0.3757	0.4856	0	1

注 181標本

Panel B 就業経験者に限定

	平均	標準偏差	最小値	最大値
離職後すぐに求職活動	0.5165	0.5025	0	1
先延ばし	3.1758	0.7831	1	4
決断のために情報	3.2198	0.6464	1	4
現在の親の生活水準	2.5495	0.9691	1	5
持家(ローン完済済み)	0.3297	0.4727	0	1
離職年月の有効求人倍率	0.9380	0.1835	0.43	1.1
教育水準	3.5604	1.3761	1	5
退学したかどうか	0.0769	0.2679	0	1
初職情報				
正規(正社員)	0.5824	0.4959	0	1
月収	141964.2	65002.8	100	310000
一日当たり労働時間	8.3187	2.0433	4	18
離職理由:給与が低かった	0.1319	0.3402	0	1
離職理由:職場の人間関係が	0.2088	0.4087	0	1
離職理由:仕事が肉体的にき	0.1538	0.3628	0	1
離職理由:仕事が精神的にき	0.3077	0.4641	0	1

注 91標本

図表２－５－59 非労働力から求職活動への移行分析

	非労働力化後＊＊＊か月で求職活動を開始する確率	
	非労働力後～1カ月内	非労働力後3か月内
	(1)	(2)
先延ばし	-0.0188	-0.00620
	(0.0457)	(0.0463)
決断のために情報	0.000326	0.0108
	(0.0509)	(0.0509)
現在の親の生活水準	0.0903**	0.0848*
	(0.0416)	(0.0446)
持家（ローン完済済み）	0.150*	0.132
	(0.0830)	(0.0851)
離職年月の有効求人倍率	0.280	-0.0870
	(0.219)	(0.216)
教育水準	-0.0358	-0.0349
	(0.0308)	(0.0320)
退学したかどうか	0.0879	0.0527
	(0.127)	(0.128)
正規（正社員）	-0.00259	-0.0746
	(0.110)	(0.106)
非正規（非正社員）	-0.0220	-0.0386
	(0.110)	(0.103)
観測数	181	153
対数疑似尤度	-119.89813	-95.709304
Wald Test（すべてのパラメ	10.49	7.88
McFadden's Index	0.0443	0.0422

注. 限界効果を記載. 括弧内はRobust Standard Errors.
*, **, ***はそれぞれ10%, 5%, 1%で有意であることを示す.

図表２-５-60 は就業経験者に限定した結果である。どのモデルの特定化も同じような結

果を示しており、親の生活水準の高さが求職開始確率に正の影響を与えること、決断のために情報を得る人ほど非労働力状態にとどまりやすいこと、離職時点のマクロ経済状況が良いと求職活動を開始しやすいことなどが示されている。これらは、求職から非労働力への移行確率に与える影響とちょうど逆となっている。特記されるべきこととして、初職の離職理由のうち職場の人間関係がつらかったことの係数が、いずれの特定化においても負となっており、少なくとも 10%の有意水準で有意となっていることがある。初職での職場における人間関係に問題があったときには、非労働力化しやすいだけでなく、いったん非労働力化すると求職活動を開始しにくいと言える。初職の職場における人間関係はその後の就業意欲に大きな負の影響を与えることが示唆される。

図表２−５−60 非労働力から求職活動への分析その２：就業経験者に限定する場合

	非労働力化後＊＊＊か月で求職活動を開始する確率			
	非労働力後～1カ月内		非労働力後3か月内	
	(1a)	(1b)	(2a)	(2b)
先延ばし	-0.0697	-0.0486	-0.0666	-0.0407
	(0.0753)	(0.0604)	(0.0704)	(0.0565)
決断のために情報	-0.252**	-0.173**	-0.214**	-0.149**
	(0.102)	(0.0721)	(0.0987)	(0.0698)
現在の親の生活水準	0.149**	0.165***	0.117*	0.136**
	(0.0695)	(0.0518)	(0.0684)	(0.0557)
持家（ローン完済済み）	0.179	0.135	0.239*	0.125
	(0.126)	(0.0977)	(0.130)	(0.100)
離職年月の有効求人倍率	0.615*	0.690***	0.107	0.00248
	(0.330)	(0.264)	(0.329)	(0.251)
教育水準	-0.0479	-0.0625	-0.0577	-0.0442
	(0.0568)	(0.0397)	(0.0608)	(0.0400)
退学したかどうか	0.0398	0.0819	-0.327	-0.148
	(0.240)	(0.163)	(0.280)	(0.169)
初職情報				
正規（正社員）	0.185	-0.0527	0.0146	-0.0958
	(0.147)	(0.0994)	(0.146)	(0.101)
月収	-0.000002*		-0.000001	
	(-0.000001)		(-0.000001)	
一日当たり労働時間	0.00749		-0.0418	
	(0.0311)		(0.0323)	
離職理由：給与が低かった	0.0784	-0.0228	0.266	0.293**
	(0.181)	(0.126)	(0.175)	(0.144)
離職理由：職場の人間関係がつらかった	-0.343**	-0.214*	-0.334*	-0.353***
	(0.157)	(0.119)	(0.178)	(0.130)
離職理由：仕事が肉体的にきつかった	0.00976	0.199	0.0676	0.116
	(0.180)	(0.142)	(0.179)	(0.133)
離職理由：仕事が精神的にきつかった	0.192	0.166	0.139	0.138
	(0.150)	(0.114)	(0.158)	(0.115)
観測数	91	140	76	112
対数疑似尤度	-51.248855	-83.461991	-40.306548	-61.67051
Wald Test（すべてのパラメータ=0）	22.32*	24.58**	23.82**	23.12**
McFadden's Index	0.1869	0.1399	0.1941	0.1404

*, **, ***はそれぞれ10%, 5%, 1%で有意であることを示す.
離職後12か月以内についてはサンプル数が30を切るため掲載していない.
(a)は初職の賃金と労働時間を説明変数に含む場合の推定結果, (b)はそれらを含まない場合の推定結果

②働く自信と不安の決定要因 - 何が働く自信を喪失させているのか

前節では若年女性の労働への不安、とくに対人関係への不安が労働意欲の低さと強くリ

ンクしていることが示された。また、そのリンクも男子学生の持つ不安要素とは異なる様子が観察された。ここでは、はじめに若年女性が持つ不安が離職を通じてどのように変化するのか、彼女たちの不安の中身はどのようなものであるのかをまとめる。つづけて、働く不安や自信の無さを持つような人はどのような人か、どのような条件を持った人が不安を抱きやすいのかを分析する。さらに不安を持つ人が働くことへの支援についてどのような要望を持っているのかについて可能性をまとめる。

そもそも若年女性はどのような自信や不安を感じているのだろうか。前節で用いた『フィールド等来訪者調査』（積極的求職者）および２節で用いた『非就労女性ウェブ調査』）消極的求職者）では、「働くことに対して自信がない、不安であると思うことはありますか。該当する全てに○をつけてください」と尋ねている。両調査に共通の選択項目は「1.自身の能力が通用するかどうか、2.対人関係で上手くやっていけるかどうか、3.経済的に自立できるかどうか、4.ワークライフバランスを保てるかどうか、5.家事とのやりくりを上手くできるかどうか、6.健康でいられるか、体調を崩さないかどうか」である 。この回答を使って、若年未婚女性が、どのような不安を持っているかを明らかにする。なお、『フィールド等来訪者調査』は既婚者や子供を有する者も回答されており、家族関係の質問項目も含んでいるが、この論文では、前章までと同様に一貫して既婚者と子供がいる者は分析サンプルから落としている。

図表２-５-61 は『フィールド等来訪者調査』（積極的求職者）による不安に関する記述統計である。自分の能力に対する不安を持つ人が最も多く約 68%、次に対人関係の 52%、ワークライフバランス、健康、経済的自立が約 30%と続く。これを使って因子分析をした結果がパネル B である。それぞれの不安の第 1 因子は能力不安と対人関係不安からなり、26.9%を説明する。これは「自分の力に対する不安」だと言えよう。第 2 因子は経済的自立、ワークライフバランス、家事とのやりくりからなる不安で、18.6%を説明する。これは「生活に対する不安」だと言えよう。第 3 因子は健康不安で 16.7%を説明する。この 3 つの因子で全体の約 62%が説明される。

図表２-５-62 は、『非就労女性ウェブ調査』を用いて消極的求職者の不安項目を因子分した結果である。消極的求職者が抱く不安は、第 1 因子が経済的自立やワークライフバランス、家事への不安、健康への不安からなり、全体の 37%を説明する。これは「健康を含む生活への不安」と言えよう。第 2 因子は自分の能力への不安と対人関係への不安という「自分の力への不安」であり、全体の 18%を説明する。この二つで全体の 55%が説明される。

このように、積極的求職者、消極的求職者ともに似たグループ化がなされる。ただし、積極的求職者については「自分の力への不安」が強く、消極的求職者については「生活に対する不安」が強い。また、積極的求職者については、「健康不安」が独自要素として他の要素から識別される。積極的に働きたいと考えている人ほど、全般的な生活不安とも自分の力に対する不安とも違って、健康不安が一つの大きな不安要素なのかもしれない。

図表２－５－61 自信や不安の系統化（積極的求職者）

『フィールド等来訪者調査』（積極的求職者）

	平均値	標準偏差
不安を持っているかどうか		
能力	0.6782	0.4683
対人関係	0.5248	0.5006
経済的自立	0.2970	0.4581
ワークライフバランス	0.3267	0.4702
家事とのやりくり	0.0792	0.2707
健康	0.2970	0.4581

※202サンプル.

パネルB.因子分析

因子	固有値	比率	累積比率
因子1	1.6124	0.2687	0.2687
因子2	1.1178	0.1863	0.4550
因子3	1.0015	0.1669	0.6219
因子4	0.8561	0.1427	0.7646
因子5	0.7900	0.1317	0.8963
因子6	0.6222	0.1037	1.0000

注.「観念」と回答した者は非常に少ないため，選択から落とした．標本数は202.

因子負荷量

	因子1	因子2	因子3	（独自性）
能力	0.8015	0.0849	−0.0561	0.3472
対人関係	0.719	−0.1064	0.4117	0.3023
経済的自立	0.4107	0.4997	−0.3569	0.4543
ワークライフバランス	−0.1525	0.7356	0.2452	0.3755
家事とのやりくり	0.1531	0.6618	0.0613	0.5349
健康	0.103	0.1466	0.8448	0.2543
	自分に対する不安	生活に関する不安	健康に関する不安	

図表２－５－62 自信や不安の系統化（消極的求職者）

『非就労女性ウェブ調査』（消極的求職者）

	平均値	標準偏差
不安を持っているかどうか		
能力	0.5849	0.4937
対人関係	0.6830	0.4662
経済的自立	0.2566	0.4376
ワークライフバランス	0.2943	0.4566
家事とのやりくり	0.2340	0.4241
健康	0.5208	0.5005

※265サンプル.

パネルB.因子分析

因子	固有値	比率	累積比率
因子1	2.2215	0.3703	0.3703
因子2	1.0580	0.1763	0.5466
因子3	0.8176	0.1363	0.6829
因子4	0.7007	0.1168	0.7996
因子5	0.6392	0.1065	0.9062
因子6	0.5631	0.0938	1.0000

注.「観念」と回答した者は非常に少ないため，選択から落とした．標本数は265.

因子負荷量

	因子1	因子2	独自性
能力	0.1324	0.8029	0.3379
対人関係	0.0825	0.8065	0.3428
経済的自立	0.6387	0.166	0.5646
ワークライフバランス	0.7648	0.1465	0.3937
家事とのやりくり	0.6531	0.192	0.5366
健康	0.6745	0.007	0.545
	自分に対する不安	生活に関する不安	

前節では、若年女性が抱く労働不安として、自分の力に対する不安（自分の能力に対する不安や対人関係に関する不安）や、生活に対する不安（経済的に自立できるかどうかやワークライフバランスを保てるかどうか、家事とのやりくりができるかどうか）、健康に対する不安が重要な要素であることがわかった。それでは、これらの不安に影響を与えてい

るものは何であろうか。どのような条件の人が不安を抱えやすいのであろうか。

はじめに、図表２-５-63 に、『しごとフィールド等来訪者調査』を使った積極的求職者と、『非就労女性ウェブ調査』を使った消極的求職者において、労働不安を抱えている人の特徴をいくつかの側面でまとめてみた。パネル A で積極的求職者について見ると、不安を抱えている人と抱えていない人で 15%の有意水準で統計的に有意な属性差が観察されるのは、(1)自分の能力に不安がある人において、学歴が高いこと、(2)対人関係に不安がある人において現在貧しい或いは 17 歳時点で貧しかった人が多いこと、(3)ワークライフバランスを保てるかについて不安のある人は 17 歳時点で豊かであった人に多い。それ以外には自信を持っている人と持っていない人で統計的に有意な差は確認されない。

図表２−５−63 自信のない人・不安である人の特徴

パネルA.『女性の就業意識に関するアンケート調査2014』
※サンプル数は中卒・高卒割合: 176人、豊かさ: 190人、
17歳時点の豊かさ: 190人、先延ばし: 183人

(1) 自身の能力が通用するかどうか

	中卒・高卒	豊か	17歳時点で豊か	先延ばし
不安でない	0.2500	0.8276	0.7931	0.7321
	(0.0584)	(0.0500)	(0.0537)	(0.0597)
不安である	0.1417	0.7576	0.7727	0.7559
	(0.0320)	(0.0374)	(0.0366)	(0.0383)
差の検定	0.1083*	0.0700	0.0204	−0.0238

(2) 対人関係で上手くやっていけるかどうか

	中卒・高卒	豊か	17歳時点で豊か	先延ばし
不安でない	0.2073	0.8652	0.8315	0.7093
	(0.0450)	(0.0364)	(0.0399)	(0.0493)
不安である	0.1489	0.7030	0.7327	0.7835
	(0.0369)	(0.0457)	(0.0443)	(0.0420)
差の検定	0.0584	0.1622***	0.0988+	−0.0742

(3) 経済的に自立できるかどうか

	中卒・高卒	豊か	17歳時点で豊か	先延ばし
不安でない	0.1840	0.7926	0.7556	0.7462
	(0.0348)	(0.0350)	(0.0371)	(0.0383)
不安である	0.1569	0.7455	0.8364	0.7547
	(0.0514)	(0.0593)	(0.0503)	(0.0597)
差の検定	0.0271	0.0471	−0.0808	−0.0086

(4) ワークライフバランスを保てるかどうか

	中卒・高卒	豊か	17歳時点で豊か	先延ばし
不安でない	0.2017	0.7680	0.7360	0.7236
	(0.0369)	(0.0379)	(0.0396)	(0.0405)
不安である	0.1228	0.8000	0.8615	0.8000
	(0.0439)	(0.0500)	(0.0432)	(0.0521)
差の検定	0.0789	−0.0320	−0.1255**	−0.0764

(5) 家事とのやりくりを上手くできるかどうか

	中卒・高卒	豊か	17歳時点で豊か	先延ばし
不安でない	0.1677	0.7829	0.7829	0.7396
	(0.0295)	(0.0313)	(0.0313)	(0.0339)
不安である	0.2667	0.7333	0.7333	0.8571
	(0.1182)	(0.1182)	(0.1182)	(0.0971)
差の検定	−0.0990	0.0495	0.0495	−0.1175

(6) 健康でいられるか、体調を崩さないかどうか

	中卒・高卒	豊か	17歳時点で豊か	先延ばし
不安でない	0.1667	0.7985	0.7985	0.7422
	(0.0333)	(0.0348)	(0.0348)	(0.0388)
不安である	0.2000	0.7321	0.7321	0.7636
	(0.0571)	(0.0597)	(0.0597)	(0.0578)
差の検定	−0.0333	0.0664	0.0664	−0.0214

パネルB.『未就業女性ウェブ調査』
※サンプル数は271人

(1) 自身の能力が通用するかどうか

	中卒・高卒	豊か	17歳時点で豊か	先延ばし
不安でない	0.4324	0.5225	0.6396	0.5856
	(0.0472)	(0.0476)	(0.0458)	(0.0470)
不安である	0.3625	0.6250	0.7375	0.7938
	(0.0381)	(0.0384)	(0.0349)	(0.0321)
差の検定	0.0699	−0.1025*	−0.0979*	−0.2082***

(2) 対人関係で上手くやっていけるかどうか

	中卒・高卒	豊か	17歳時点で豊か	先延ばし
不安でない	0.3176	0.5765	0.7059	0.5647
	(0.0508)	(0.0539)	(0.0497)	(0.0541)
不安である	0.4247	0.5860	0.6935	0.7742
	(0.0363)	(0.0362)	(0.0339)	(0.0307)
差の検定	−0.1071*	−0.0096	0.0123	−0.2095

(3) 経済的に自立できるかどうか

	中卒・高卒	豊か	17歳時点で豊か	先延ばし
不安でない	0.3960	0.5990	0.6832	0.7129
	(0.0345)	(0.0346)	(0.0328)	(0.0319)
不安である	0.3768	0.5362	0.7391	0.6957
	(0.0588)	(0.0605)	(0.0532)	(0.0558)
差の検定	0.0192	0.0628	−0.0560	0.0172

(4) ワークライフバランスを保てるかどうか

	中卒・高卒	豊か	17歳時点で豊か	先延ばし
不安でない	0.4127	0.5926	0.6878	0.6878
	(0.0359)	(0.0358)	(0.0338)	(0.0338)
不安である	0.3415	0.5610	0.7195	0.7561
	(0.0527)	(0.0551)	(0.0499)	(0.0477)
差の検定	0.0712	0.0316	−0.0317	−0.0683

(5) 家事とのやりくりを上手くできるかどうか

	中卒・高卒	豊か	17歳時点で豊か	先延ばし
不安でない	0.4087	0.5817	0.6971	0.6971
	(0.0342)	(0.0343)	(0.0319)	(0.0319)
不安である	0.3333	0.5873	0.6984	0.7460
	(0.0599)	(0.0625)	(0.0583)	(0.0553)
差の検定	0.0753	−0.0056	−0.0013	−0.0489

(6) 健康でいられるか、体調を崩さないかどうか

	中卒・高卒	豊か	17歳時点で豊か	先延ばし
不安でない	0.3923	0.6154	0.6923	0.6846
	(0.0430)	(0.0428)	(0.0406)	(0.0409)
不安である	0.3901	0.5532	0.7021	0.7305
	(0.0412)	(0.0420)	(0.0387)	(0.0375)
差の検定	0.0022	0.0622	−0.0098	−0.0459

注「働くことに対して自信がない、不安であると思うことはありますか。該当する全てにチェックしてください。（いくつでも）」の回答を利用

パネル B で消極的求職者について見ると、(１)自分の能力に不安がある人は、現在豊か或いは 17 歳時点で豊かであった人が多いこと、また、先延ばし傾向の強い人が多い。(２)対人関係に不安がある人は学歴が低い。それ以外には自信を持っている人と持っていない人で統計的に有意な差は確認されない。

これらをまとめると、積極的求職者と消極的求職者では不安を持っている人と持っていない人で属性に差があること、とくに自分の力に対する不安（自分の能力が通用するかどうかや対人関係で上手くやっていけるかどうかに不安）を抱えている人の不安を生み出す要因が、積極的求職者と消極的求職者で異なる可能性があること、不安を生み出す要因としては、学歴や先延ばしといった個人属性に加えて、家計の豊かさが大切である可能性があると言える。

図表２−５−64 どのような人が不安を持っているのか（積極的求職者）

表. どのような人が不安を持っているのか（『フィールド等調査』）

	自分の力のなさへの不安									健康不安					
	能力						対人関係						健康		
	(1)		(2)		(3)		(1)		(2)		(3)		(1)		(2)		(3)	
最後の職賃金	-0.282	*	-0.278		-0.386	*	-0.216		-0.222		-0.219		-0.153		-0.155		-0.0828	
	(0.170)		(0.170)		(0.199)		(0.158)		(0.157)		(0.160)		(0.170)		(0.169)		(0.174)	
最後の職正規	0.384		0.388		0.521	*	-0.603	**	-0.601	**	-0.489	**	-0.912	***	-0.914	***	-0.876	***
	(0.249)		(0.249)		(0.266)		(0.237)		(0.237)		(0.246)		(0.249)		(0.249)		(0.264)	
最後の職労働時間	-0.493		-0.496		-0.777	**	0.0720		0.0744		0.245		0.608	*	0.610	*	0.896	**
	(0.340)		(0.341)		(0.346)		(0.256)		(0.256)		(0.272)		(0.327)		(0.328)		(0.381)	
離職時の有効求人倍率	-1.468		-1.491		-1.372		-2.895	**	-2.878	**	-3.282	***	-1.704	*	-1.685	*	-1.846	*
	(1.139)		(1.136)		(1.131)		(1.188)		(1.187)		(1.231)		(0.917)		(0.912)		(0.950)	
年齢	0.0595	***					-0.0312						-0.0419	*				
	(0.0217)						(0.0215)						(0.0235)					
年齢（対数）			1.662	***	1.582	**			-0.800		-0.672				-1.166	*	-0.802	
			(0.613)		(0.661)				(0.612)		(0.659)				(0.674)		(0.711)	
先延ばし（対数）					-0.210						0.772	***					0.482	*
					(0.292)						(0.299)						(0.273)	
定数項	6.107	**	2.248		5.328		6.516	***	8.340	***	6.605	**	1.776		4.464		0.587	
	(2.877)		(3.337)		(3.647)		(2.284)		(2.939)		(3.299)		(2.338)		(3.150)		(3.453)	
観測数	167		167		158		167		167		158		167		167		158	
Wald 統計量（全推定値=0）	13.36		13.12		17.35		24.83		24.61		29.07		26.87		26.68		26.13	
	0.0202		0.0223		0.0081		0.0002		0.0002		0.0001		0.0001		0.0001		0.0002	
McFadden's Index	0.0725		0.0718		0.0985		0.1286		0.1272		0.1531		0.1434		0.1431		0.152	

表続き

	生活への不安											
	ワークライフバランス						家事						経済状況					
	(1)		(2)		(3)		(1)		(2)		(3)		(1)		(2)		(3)	
最後の職賃金	-0.0805		-0.0851		-0.0860		0.133		0.136		0.211		-0.0323		-0.0327		-0.0352	
	(0.160)		(0.160)		(0.159)		(0.237)		(0.237)		(0.263)		(0.154)		(0.153)		(0.150)	
最後の職正規	-0.239		-0.238		-0.220		0.160		0.164		0.159		0.110		0.109		0.0978	
	(0.256)		(0.257)		(0.260)		(0.332)		(0.331)		(0.364)		(0.240)		(0.240)		(0.258)	
最後の職労働時間	0.291		0.293		0.298		0.122		0.118		0.293		0.257		0.257		0.201	
	(0.318)		(0.319)		(0.319)		(0.379)		(0.376)		(0.407)		(0.266)		(0.266)		(0.271)	
離職時の有効求人倍率	-2.231	**	-2.2	**	-2.279	**	-0.282		-0.298		-0.542		0.291		0.294		-0.00233	
	(0.976)		(0.968)		(1.012)		(1.175)		(1.171)		(1.235)		(0.869)		(0.866)		(0.883)	
年齢	-0.0456	**					0.0519	*					-0.00629					
	(0.0225)						(0.0299)						(0.0232)					
年齢（対数）			-1.227	*	-1.077				1.478	*	2.097	**			-0.176		0.197	
			(0.641)		(0.676)				(0.859)		(0.962)				(0.659)		(0.742)	
先延ばし（対数）					0.487	*					1.084	**					0.808	**
					(0.279)						(0.526)						(0.375)	
定数項	2.800		5.612	*	4.722		-4.885		-8.326	*	-13.04	**	-1.704		-1.296		-2.728	
	(2.475)		(3.131)		(3.343)		(3.347)		(4.615)		(5.225)		(1.961)		(2.860)		(3.478)	
観測数	167		167		158		167		167		158		167		167		158	
Wald 統計量（全推定値=0）	11.69		11.38		12.97		5.24		5.32		9.93		1.85		1.85		5.84	
	0.0393		0.0444		0.0435		0.3869		0.3775		0.1277		0.8689		0.8698		0.4413	
McFadden's Index	0.0698		0.0682		0.081		0.0493		0.0485		0.1107		0.0084		0.0084		0.0405	

図表２-５-63 はグループごとに属性を比較したに過ぎない。そこで、不安を生み出す要因が何であるかを他の要素を一定と（コントロール）しながら分析する。図表２-５-64 は、『フィールド等来訪者調査』を使って積極的求職者における労働不安の決定要因を分析した結果である。10%の有意水準で統計的に有意な結果のみをまとめると、能力への不安は、最後の職の賃金が低いほど、年齢が高いほど、そして最後の職の労働時間が短いほど生じ

ると言える。対人関係への不安は、最後の職が正規雇用でなかった者ほど、離職時の経済状況が悪かった時ほど生じる。健康状態への不安は、最後の職が正規雇用でなかった者ほど、最後の職の労働時間が長かった者ほど、年齢が若いほど、そして離職時の経済状況が悪かった時ほど生じる。生活への不安を見ると全ての項目で、これまでの就業経験は説明要因として統計的に有意ではない。年齢を除けば、先延ばし傾向にある人ほど不安を持ちやすいこと、ワークライフバランスに関して、マクロ経済状態の状況（有効求人倍率）が悪い時に不安を持ちやすいことのみが示されている。

一方、図表２-５-65 は、『非就労女性ウェブ調査』を用いて消極的求職者が抱く不安を分析した結果を示す。10%の有意水準で統計的に有意な結果を見ると、自分の能力への不安と対人関係に関する不安は、最後の職の賃金が低いほど持つようになると言える。健康状態への不安は賃金の低さに加えて労働時間が短いほど強く持つようになる。加えて、生活への不安を見ると、最後の職の賃金が低いほど持つようになること、正規労働者でなかった場合の方が経済的自立への不安を持ちやすいことがわかる。

図表２-５-65 どのような人が不安を持っているのか（消極的求職者）

表. どのような人が不安を持っているのか（『Web調査』）

	自分の力のなさへの不安						健康への不安		
	能力			対人関係			健康		
	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
最後の職賃金	-0.388 **	-0.382** **	-0.342* *	-0.507 **	-0.507 **	-0.466*	-0.396 *	-0.396 *	-0.414 *
	(0.195)	(0.194)	(0.194)	(0.257)	(0.258)	(0.270)	(0.222)	(0.222)	(0.224)
最後の職正規	0.408	0.411	0.454	0.0696	0.0694	0.124	-0.516 *	-0.516 *	-0.523 *
	(0.290)	(0.291)	(0.297)	(0.308)	(0.307)	(0.321)	(0.293)	(0.293)	(0.295)
最後の職労働時間	0.263	0.263	0.208	-0.295*	-0.292*	-0.416 ***	0.421 **	0.418 **	0.437 **
	(0.170)	(0.169)	(0.163)	(0.156)	(0.157)	(0.161)	(0.181)	(0.181)	(0.186)
離職時の有効求人倍率	0.227	0.212	0.0723	-0.283	-0.272	-0.475	1.078	1.076	1.124 *
	(0.707)	(0.708)	(0.708)	(0.711)	(0.710)	(0.745)	(0.678)	(0.677)	(0.669)
年齢	-0.00507			-0.0626			0.0516		
	(0.0436)			(0.0484)			(0.0454)		
年齢（対数）		-0.361	0.0596		-1.748	-1.421		1.447	1.396
		(1.209)	(1.252)		(1.380)	(1.392)		(1.282)	(1.297)
先延ばし（対数）			0.831* *			1.194 ***			-0.172
			(0.457)			(0.455)			(0.462)
定数項	3.352	4.366	1.923	9.873 ***	13.920 ***	11.79**	0.537	-2.814	-2.369
	(2.372)	(4.355)	(4.660)	(3.386)	(5.317)	(5.816)	(2.657)	(4.727)	(4.907)
観測数	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Wald 統計量（全推定値=0）	5.89	6.07	9.64	9.6	9.58	16.36	16.33	16.23	16.92
	0.3167	0.2991	0.1407	0.0873	0.0881	0.0119	0.006	0.0062	0.0096
McFadden's Index	0.0387	0.0393	0.0691	0.0944	0.094	0.1508	0.1089	0.109	0.1102

表続き

	生活への不安								
	経済状況			ワークライフバランス			家事		
	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
最後の職賃金	-0.444 **	-0.444 **	-0.439 **	-0.432 **	-0.427 **	-0.381*	-0.584 **	-0.585 **	-0.566 ***
	(0.203)	(0.203)	(0.207)	(0.194)	(0.194)	(0.194)	(0.202)	(0.202)	(0.204)
最後の職正規	-0.889 ***	-0.889 ***	-0.888 ***	-0.258	-0.256	-0.238	-0.0882	-0.0877	-0.0668
	(0.327)	(0.327)	(0.327)	(0.296)	(0.296)	(0.298)	(0.303)	(0.303)	(0.301)
最後の職労働時間	0.0117	0.0127	0.00759	0.310*	0.307 *	0.241	0.0826	0.0800	0.0505
	(0.203)	(0.202)	(0.207)	(0.184)	(0.183)	(0.185)	(0.169)	(0.169)	(0.171)
離職時の有効求人倍率	-0.591	-0.593	-0.611	0.373	0.355	0.243	-0.644	-0.646	-0.737
	(0.723)	(0.723)	(0.721)	(0.689)	(0.687)	(0.685)	(0.704)	(0.704)	(0.692)
年齢	-0.0123			0.0263			0.0478		
	(0.0475)			(0.0457)			(0.0442)		
年齢（対数）		-0.361	-0.306		0.591	0.921		1.361	1.544
		(1.333)	(1.332)		(1.278)	(1.268)		(1.241)	(1.291)
先延ばし（対数）			0.0992			0.680			0.374
			(0.493)			(0.427)			(0.490)
定数項	5.72 **	6.568	6.260	2.203	0.943	-1.062	5.131 **	1.964	0.920
	(2.383)	(4.692)	(4.842)	(2.505)	(4.753)	(4.850)	(2.579)	(4.651)	(5.023)
観測数	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Wald 統計量（全推定値=0）	15.87	15.85	16.47	9.38	9.13	11.14	11.58	11.71	12.24
	0.0072	0.0073	0.0114	0.0948	0.1039	0.0841	0.0411	0.039	0.0568
McFadden's Index	0.145	0.1451	0.1455	0.061	0.06	0.0762	0.0753	0.0754	0.0812

このように、積極的求職者が抱く生活への不安は、これまでの就労経験よりも個人の属性差の影響を受けやすいと言える。すなわち、生活への不安は個人の性質の差で説明される。これに対して、自分の力に対する不安は、最後の職の状況が大きく影響する。たとえば、最後の職の賃金は能力不安へ、正規雇用かどうかは対人関係と健康不安へ、労働時間の長さは健康不安へつながる。過去の職歴が、離職後に積極的に求職しようとする者の労働不安を左右すると言える。

同様に、消極的求職者については、生活への不安も能力への不安も最後の職の状況の影響を受ける。前節で見た通り、消極的求職者については生活への不安が大きく、積極的求職者については能力への不安が大きかった。積極的求職者であれ消極的求職者であれ、学卒後の職業経験が非常に重要な要素であることは間違いないと言える。また、健康への不安に過去の仕事での労働時間が大きく影響していることも特記しておきたい。非常に長い労働時間で働いていた若年労働者が再就職を考える際に、健康への不安を抱くことで求職活動の足かせになっている可能性が示唆される。

６．労働意欲を持てない女性の就業意識～『未婚・就労経験無・非求職女性へのインタビュー調査』～

ここでは、労働意欲を持てない女性の就業意識について、インタビュー調査から明らかになった点を解説する。なお、末尾に代表的なケースを 4 例、掲載している。

(1) 調査概要

本調査は就業経験がなく、求職活動もしていない若年女性の意識や行動を探ることによって、就業支援施策立案の為の示唆を得ることを目的として、①20～34 歳未婚女性、②大阪府（兵庫県在住者も許容）、③現在フルタイムの仕事をしておらず、フルタイムの就業経験も無い、④フルタイムの求職意向が無く、求職活動も行っていない(アルバイトをしている場合、月収 10 万円以下)、ただしいわゆる引きこもりは含まない)を条件として、2014 年 7 月 15 日（火）～17 日（木）にかけて、機縁法(調査に協力してくれる対象者を、友人・知人・同僚などの繋がりを通じて探す方法)及びウェブによって召集し、集まった 9 名に対して、生い立ち、家庭環境、１日の行動パターン、趣味、関心事、ライフプラン、就業意識、求職活動等についてインタビューを行った。

なお、株式会社電通マクロミルインサイトが調査を実施した。

(2) 調査対象者

調査対象者のプロフィールを図表２-６-１ならびに２-６-２に記す。

図表２－６－１調査対象者のプロフィール１

			家族構成	家族との関係
対象者 A	24歳 大卒	ボーカル講師としての独立を目指しボーカル講師他複数のバイトを掛け持ち。やりたくないことはやりたくない。	父、母	・母親は教育熱心。 ・つかず離れずいい距離感、仲良し家族。
対象者 B	33歳 大卒	理系の大学を卒業し、研究職に憧れがあるが、執着は弱く言い訳が多い。40歳でポックリ逝く予定なので、それ迄は資格取得、バイト、旅行の繰り返し。友達はいない。	父、母、姉	・母親が言うのは「勉強しなさい」だけ、父も仕事漬けで、自分がこうなったのは親のせい。 ・小さい頃から家族同士で話をすることは殆どない。 ・家族で食事はしない。作るのも食べるのも別。
対象者 C	20歳 短大卒	短大の友達と結成したバンド活動が楽しい。東京進出、デビューが夢だが見通しは厳しい。学生気分未だ抜けず。	父、母、兄	・父がムードメーカー。家は楽しい。 ・兄は「自分」があって尊敬している。
対象者 D	23歳 大卒	就活に何となく乗り遅れ、希望だった動物園の飼育員以外の選択肢を見いだせずにいる。考え過ぎる性格。年金や社会保険はどうなっているか分からない。	母、姉 父は調査対象者が21歳の時病死	・昔からお互い踏み込まない関係。 ・父は癌・糖尿病で自宅療養していて、家族とのコミュニケーションはなかった。 ・父の死後母が祖母の洋装店を経営、姉が継ぐ。
対象者 E	24歳 専門学校中退	視能訓練士を志望していたが挫折。小さい頃から人付き合いが苦手でトラウマになっている。	母、弟 父は単身赴任	・小さい頃から父親は単身赴任続き。 ・母と弟はよく喋る。 ・弟は専門学校を卒業し、期待は弟へ。
対象者 F	26歳 高卒	交友関係が殆どなく、彼も無職。成功体験がなく、勤労意欲に乏しい。	母 父は別居	・小さい頃から父は殆ど家におらず、小4以降は家に余り帰って来なくなった。 ・母は放任主義で躾をされたことがない。
対象者 G	24歳 短大卒	小さい頃からダンスを習っており、東京にオーディションを受けに行くことも度々。ダンサーになるのが夢だが現実も見据えている。	母 父は単身赴任	・母は父より厳しいが、好きなことをさせてくれているので感謝している。
対象者 H	23歳 専門学校卒	イジメ、不登校の経験有。現状に大きな不満はなく、やりたいこともない。何とかしないと、という気持ちが2割、このままでいたいという気持ちが8割。	ひとり暮らし 母、妹は実家、父は単身赴任	・母に言われるがままに習い事をしていた。 ・喧嘩が原因で家を出た。 ・家賃は父が出してくれている。
対象者 I	23歳 大卒	自立心がなく、就活に真剣に取り組まず、何となく今に至る。無気力。	母、弟	・母とは色んなことを話す。友達みたい。 ・母は昼も夜も働いていた。

図表２−６−２調査対象者のプロフィール２

	職歴（アルバイト） ※フルタイムの就業経験はなし	アルバイト 平均月収	仕事意識
対象者A 24歳 大卒	現在はボイストレーニング講師と喫茶店のバイト。大卒後は事務職のアルバイト。	30,000円	・私が私でいる為に、やりたいことを仕事にしたい。 ・ボーカルの講師としての独立を目指すものの、実現に向けての計画は漠然としている。
対象者B 33歳 大卒	大卒後8カ月海外留学。帰国後派遣で受付業務。	60,000 ～70,000円	・女は働かないものだと思っていた。働くことの意味が分からない。 ・今の仕事は暇つぶし。世間体があるので早く仕事が終わっても時間を潰してから帰宅。 ・希望している研究職ならフルタイムで働きたいが、それ以外なら派遣で自宅から通う。 ・条件に合う仕事が見つかる迄、待っている。 ・あの時もっと何とかしておけばよかったという後悔の念が強い。
対象者C 20歳 短大卒	知り合いのそろばん塾でアルバイト。学生時代から続けている。	40,000円	・やりたいことを仕事にしている人は幸せだと思う。 ・「働くとは？」という質問に答えが全く出ない。 ・音楽の道に進みたい。家族は応援してくれている。 ・先のことは諦めの気持ちになるから考えないようにしている。25歳になったら考える。
対象者D 23歳 大卒	現在アルバイトはしていない。学生時代に短期アルバイト。	無	・自分がやりたいことや適した仕事が見つからない、分からない。 ・就活は苦しかった。何故あんな短期間に人生を決めないといけないのか。世の中にどんな仕事があるのかさえ分かっていなかった。 ・就職については真剣でない。貯金がなくなったら家や親がなくなったら働くと思う。
対象者E 24歳 専門学校中退	ここ1年は働いていない。その前は居酒屋のホール係のアルバイト。	無	・仕事の為に生きるということはしたくない。 ・両親から家を蹴り出されたら、働くかもしれない。 ・職場で上手く人間関係が築けない。 ・焦って失敗したくないし、職場にも迷惑をかけたくない。
対象者F 26歳 高卒	ここ4カ月はアルバイト無。それ迄は短期の事務のアルバイトをほぼ切れ目なく続けていた。	無	・家庭的なことが好きなので、結婚、出産したら仕事はしたくない。仕事は面倒。 ・短期のアルバイトが自分に合っている。
対象者G 24歳 短大卒	ダンスのインストラクターとバックダンサーの他に短期・不定期のアルバイト。	100,000円	・お金にならないことは仕事ではない。 ・（仕事を通して）社会と関わりを持つことが大事。 ・30歳で専属ダンサー、40歳でスタジオ開設が目標だが、ダンサーがダメなら小さい頃接点のあった介護福祉士、と考えている。
対象者H 23歳 専門学校卒	現在アルバイトはしていない。以前は短期・不定期で、夜の飲食系のアルバイト	無	・仕事＝仕方ないこと。 ・仕事としてやりたいことが何なのか分からない。 ・専門学校に通ったが、資格取得は諦めた。
対象者I 23歳 大卒	居酒屋で週1回アルバイト	35,000円	・基本的に働きたくない。 ・就職活動をするのは邪魔くさい。 ・周りに「こうなりたい」と思うような人がいない。

(3) 調査結果

調査の結果、労働意欲を持てない女性の求職・就職に対する阻害要因として、①家庭の問題、②交友関係、③生活観・人生観、④社会に対する関心、⑤職業観に大別することができた。

①家庭の問題

まず、家庭の問題である。「希薄な家族との繋がり」と「存在感の薄い父親」「母親の子供との距離」に特徴が見られた。

多くの調査対象者は、家族との繋がりが表層的で希薄であった。家族との繋がりが無い訳ではないがコミュニケーションは表層的で希薄。

4 人家族だが、個々のプライベートには踏み込まずお互いに干渉しない、あまり話もしない。基本はバラバラ、家族が揃うことはなくお互い好きな時に好きなものを食べている。一人で暮らしている感じ(B)

プライベートな会話が少ない家、昔からそういう習慣がないので、自分の内面をしゃべらない(D)

− 88 −

といった声に代表されるように、家族とは「シェアハウスの同居人」であるかのような関係にあった。

また、父親に関しては、長期単身赴任、 父親がいない等「働く人」の日常を体感していない。

反抗期の頃、入退院を繰り返して働かずずっと家にいる父が嫌で受け入れることができなかった(D)

父は今も富山に単身赴任、人生の約 1/3 は、父が家にいなかった。完全な母子家庭ではないが、寂しく辛い思いをした(E)

父はあまり家に帰ってこなかったのでほとんど母親に育てられたようなもの、両親は 2 年前に離婚(F)

というように、「実質的な父親不在」も特徴としてみられた。

一方、母親に関しては、

話を聞いてくれないで、顔を見るたびに「勉強しなさい」としか言わなかった。自分のやりたいことを見つけられなかったのは母親のせい(B)

長女の私を理想の子供にしようと習い事もいっぱいさせられ、母に決められたことをやってきた人生。中 2 の頃から授業をサボるようになって、その時から母の自分に対する感情がこじれてしまった(H)

またはその逆に

母は放任主義で、あまりしつけをされたことがない(F)

といったように、家族との距離が、本人が望むような距離感ではなく、その結果として希薄な家族との繋がりになったことがインタビューからうかがえた。習い事任せの放任、或いは過度な期待。

B さんに関しては、母親の期待に沿うべく理工系の大学に行き、そのうえで医者を目指すも経済的な理由だと母親に告げられて断念した。「自分は母親の意を汲んで努力したが、母親は自分の意を汲もうとはしない」と考えている。そして今の自分の状況を母親のせいにし、身をもって母親に反抗することで自身を満たそうとしている。家庭のありようが労働意欲を持てない女性の求職・就職に対する阻害要因となっている。

②交友関係

調査対象者の多くは、交友関係にも特徴が見出せた。

まず､悩みを相談できるような友人の不在である｡｢仲間｣と認識出る人物は存在するが、ネット等を通じて自分と似た境遇の人で自分の周囲を固め、安心を得ているようにもうかがえる。

今は友達は少ない、一人暮らしをはじめてからは自分から連絡したい人以外の連絡先も消してしまった(H)

うわべの友達はいるが個人的な友達はいない、仕事仲間は仕事上の関係と割り切っている(B)

友達というより同じ夢を持って頑張っている仲間という感じ。音楽活動以外で合うことはない。ボーカル講師を目指す自分と同じような夢を持った仲間たちと日々Facebook でお互いの活動や近況を見合ったりしている(A)

また、調査対象者の周辺には、ロールモデルとなる人がいない。

目指したいような人がいない(I)

③生活観･人生観

調査対象者の生活観･人生観にも一定の特徴が見られた。

まず、概ね、現状に強い不満がないことである。欲がなく、全般的に「感情が薄い」。覇気が無いようにも見受けられる。

今の生活に大きい不満はないけど、もう少し給料があればいいなとは思う。(A)

金銭的には困ってないし、食費も携帯代も母が払ってくれる。今の仕事（派遣受付）には満足していないが、好きな時に旅行に行けることに満足している(B)

服も欲しくないし、宝石やブランドにも興味がない、特に欲しいものはなく、したいこともないので、お金もかからない。中学の時いじめられていた時のような泣きたくなるような辛いこともないので、今の生活は10 段階でいえば6～7 ぐらいは満足(H)

また、今後の事を考えない、このままの生活が続かないことを分かりたくないといった、刹那的・逃避的な発言も散見された。頭で理解できても、実際の行動になかなか移すこと

ができていないケースも見受けられた。

負担をかけている父から「いつまでも生きてるわけじゃないぞ」と言われてその通りだと思いながら、そんなにすぐに死なないし、と思っている部分もある(H)

本当に危機感があれば働くようになると思うが、今は危機を感じてない(I)

早く自立したいと思っているだけで具体的に動いていない、そこまで本気ではないのかも(D)

やらないかんという気持ちが2割、今のままでいいという気持ちが8割。今のままが8割なのは、すごくしんどい思いをして働くより白ご飯とみそ汁だけでもいいと思っている。胃は満たされるし、別に死ぬわけではないから(H)

また、上述の希薄な家族関係の下で、自宅が心地よく、自宅で長時間過ごすことも特徴として挙げられよう。

家族とはつかず離れず、で、いい距離感。(A)

仕事をしなくなって2年近くになる、福井に住む彼と遠距離恋愛をしており、夜中2時から朝6時まで彼とスカイプで話しながら、ペアを組んでネットゲームをしている。すぐに寝れなくて朝10時頃からやっと寝られる感じ(E)

いつも昼過ぎに起きて、家でダラダラしている時間が多い、寝ている時が幸せ(I)

さらに、成功体験がなく、その結果、自分を肯定できない、自分に自信が持てないケースも多かった。

職場で人と合わない。私が真面目すぎて適当ができなかった。以前のアルバイト先でのことが大きなトラウマになって、悶々と考え始めると先に進めない(E)

飽き性で今まで何かを続けてこれたことがない、フルタイムでずっと働くことに自信が持てない(F)

大学時代はただただ生きていて、自分のしたいことが見つからないので今に至っている(I)

④社会に対する関心

調査対象者の多くは社会に対する関心も極めて薄かった。

第一に、社会の仕組みに無頓着で、年金や社会保険等、くらしと経済に関する知識や意識が希薄で、親が食費や携帯使用料等を負担しており、自立独立にかかる費用の見当がつかず金銭感覚にも疎いケースが圧倒的に多かった。

年金は学生免除してもらっていたが、今は払っていないし免除の申請にもいっていない。健康保険のことはわからない、親の扶養になっているかどうかもわからない(I)

年金は真剣に考えてない、22 歳までは学生免除だったが、まだ期間延長の申請はしてない(D)

今後 3 年以内にボーカルの教室を開きたいが、どのくらいの費用がかかるのか明確にわかっていない(A)

月 10～15 万円あれば、一人で安定した暮らしができると思う(F)

また、世の中で起こっていること全般に関心が薄く、世界が狭いといった特徴も見出せよう。

興味・関心は、音楽に附随することばかりで、大きく音楽から外れることはない(音楽以外に関心はない)(A)

今興味関心があることは？ という問いに対して、しばらく沈黙が続き、回答が出ず(F)

企業は人々の生活を豊かに、あるいは幸福にし、それによって社会に平和と繁栄をもたらすべく存在している。社会は刻々と変化している。その、刻々と変化する社会に関心が薄い人を、企業は人材として果たして採用するだろうか。

⑤職業観

対象者の職業観にも特徴が見出せた。

そもそも仕事に関する知識に乏しい、もしくは偏りが見られ、働く意味や喜びについて多面的に捉えていない。

男性に経済力がないから女性が働かないといけないんだ、女性は主婦になって働かないのが普通 (B)

仕事に生き甲斐ややりがいがあればいいが、現実にそういうものはないと思う、そういうイメージは沸かないのであまりそれを求めてもない(H)

もちろん今もだが、大学の就活時には、世の中にどんな仕事があるのかがわからなかった(D)

キャリアが羨ましい、研究職に就いている人に憧れる、研究職以外の夢は無い。研究職だけ(B)

お金のためにやりたくない仕事をするのはすごいストレスで、だんだんしんどくなってくる(A)

調査対象者が経済的に自立し、調査対象者自身が輝きを保ちながら生きていく社会にするために、家庭、学校、企業、地域社会は、何をすべきなのか。それを実現するために、行政はどのようなことを、どのように支援すべきなのだろうか。「家庭が悪い」「教育が悪い」といった短絡的な指摘とそれに基づく対処だけでは、解決は困難である。投げかけられた課題は重い。

※インタビュー記録

【ケース１】29 歳・夢を追い続けて（対象者 A）

導入～自己紹介	
両親はどんな人か	父は穏やかな性格で、ちょっとひょうきんな性格。冗談を言って皆を和ませるムードメーカーのような感じ。母は、父と正反対。気が強くて、女性なのでヒステリックなところもある。多趣味。本を読んだり、庭いじりをしたり、お皿などの骨董品を集めたり見に行ったりするのが好き。
両親からの影響	両親ともに、どちらかと言えば母の方が教育熱心な方だった。私も勉強が好きな子どもだったので、勉強したいとか塾に行きたいということは、させてもらえた。習い事もしていた。教養という面では、すごくいろんな知識を身に着けるということを積極的にさせてもらって、それが今の自分に生きていると思う。 （今の生活に繋がっているのはどのような習い事か） 5歳の時からピアノを習っていた。中学の時にやめてしまったのだが、音楽の習い事をしていたおかげで、今の仕事（ボーカルの講師）で音感を養うことに繋がっている。今の仕事に生きている。 （ピアノを習っていたことが今も生きているのに、何故中学でやめたのか） ピアノ自体があまり好きじゃなかった。ただ、仕事柄、キーボードを弾くこともある

	ので、ゼロから始めるよりは役立っている。
両親との距離感	（家庭の雰囲気、距離感はどうか） 付かず離れずという感じ。3人とも、そんなにべったりという感じではない。3人がそれぞれいい距離感を保ちながら共同生活をしている。 （仲良し家族か） 仲は良い方だと思う。 （自分の家族を「こんな家族だ」と紹介するエピソードがあるか） ジブリの映画の、「千と千尋の神隠し」の家族にすごく似ている。お母さんの役が私の母にそっくりで、お父さん役と父が似ている。例えば3人で出掛けた時に、父は一人で行きたいところに行ってしまって、それを母が「勝手に行かないで」と怒っている感じ。
1．　卒業後、現在までの生活	
学校を出てからの生活	最終学歴は大学。京都の4年制、男女共学の大学。 （卒業から今まで、どんな風に生活しているか） ずっとフリーター・アルバイトをしている。
大きくなったら何になりたいとか、あれがしたいという思いがあったか	小学校の時はやりたいことがコロコロ変わっていた。学校の先生、小説家、漫画家など。 （全然音楽が出てこないですね） 音楽に本当の意味で目覚めたのは、中学生の時。 （そこからはどういう経緯をたどったか） もともとテレビを見たりすることがなかった。一人っ子なので、ひとりで絵を描いたり漫画や本を読んだりするのが好きだった。小5の時に、今もすごく憧れている歌手にテレビで出会った。安室奈美恵さん。その時に衝撃を受けて、そこから一気にミーハーになった。最初はカラオケに行って、友達と一緒に歌ったりするのが楽しくなってきた。 （それはいつ頃か） 小学校5～6年生。その頃はいとことカラオケに行くことが多かった。中学生になったら友達とカラオケに行き始めた。そこから歌手という仕事に興味を持つようになった。中学生で、学校で職業について考える授業があって、その頃から歌手という職業を意識するようになってきた。歌うことへの漠然とした憧れがあった。 （憧れから、自分のしたいことに変わる経緯は） 高校生の時に、ニュージーランドに3年間まるまる留学した。向こうで高校を卒業した。その時に、いろいろ人前で歌う機会をいただいた。例えば学校のイベント

	だったり、友達が教会に通っていたのでそこの聖歌隊に参加させていただいたりした。 （それは現地のお友達か） 同じ留学生の友達。そういうところで人前で歌う経験をして、そこから。 （ニュージーランドに留学したこともけっこう大きいか） 大きい。
今、興味・関心があること、熱中していること	（今、社会的なニュースも含めて関心があること・熱中していることはあるか） 熱中しているのは変わらず音楽。関心があることは…。 （音楽以外で、興味・関心があること、気になることはあるか。教養の面でも興味・関心があるのではないか） 大きく音楽から外れていることでは、ない。音楽に付随していることばかり。
現在の一日の生活パターン	日によって全然違う。 （フリーターをしているということだが、それも含めて教えてください。仕事がある日とない日で分けた方が良いか） ある日とない日で分けた方が良い。仕事がある日は、その日によって入る時間が違うが、だいたい夕方からの仕事。 （夕方までは何をしているか） だいたい家でゆっくりしている。仕事の準備をしたりしている。 （どんな準備をしているか） ピアノを弾いて、指を慣らしている。自分自身でバンド活動もしているので、その練習をしたりしている。バンドではボーカルをしている。その他は、ゆっくりしている。何をする、と特別決まっていることはない。 （仕事はどれくらいの時間を拘束されるのか） 短くて2～3時間くらい。 （具体的にはどういう仕事なのか） 歌を教える。一般の人に対して教えている。男性も女性もいる。中学生くらいの生徒もいるが、私は担当していない。教室で、マンツーマン指導なので個人を担当している。1時間につき、1人。1日の仕事で2～3人担当する。 （どんな風に教えるのか） その人のレベルによって全然違う。レベルに合わせて組んでいる。最初に発声練習をして、課題曲を歌って、「もう少しこうしていこう」とアドバイスをして部分的に練習をしたり、苦手なところを克服するような発生練習をしたりする。 （終わるのは何時か） 遅くとも21時。 （それ以降はどうするのか）

	まっすぐ帰る。 （仕事がない日は） 遊びに行く時もあるし、家でゆっくりしていることもある。
生活の何に一番時間を使い、お金を使っているのか	（今、いちばん時間・お金を使っていることは何か） 人と会うこと。お金も時間も使っている。
友人は何人くらいいて、どんな関係の友達が多いのか	（例えばどういう人と会っているのか） 同じように音楽活動をしている人や、夢を持っているような人と関わっている。 （今組んでいるバンドの仲間が多いのか） バンド仲間とは、練習や本番の時以外は会わない。 （どんな夢を持っている人なのか） 人それぞれ、ばらばら。全然違う分野で頑張っている。農業とか、企業、国際協力など。 （友達はどれくらいいらっしゃるのか） 友達というよりは仲間という感じに近い。 （仲間はどれくらいいるか） 具体的に数えたことはない。 （人よりも多いと思っているか） 多分多いと思う。 （仲間から受ける影響、いい面はどんなことがあるか） Facebookでお互いの活動・近況を見合ったりしていて、「あの子も頑張っているから私も頑張ろう」という刺激を貰う。あとは、実際に会った時に話をして影響を受ける。 （どういう付き合いをしているのか） 会った時に一緒に食事をしたりする。近くにそういう仲間がいなくて、大阪・京都に出掛けて行くので、交通費がかかる。
お小遣い・生活費はどうしているか	（お小遣いはどうしているか） 自分の給料の中から使っている。 （今の給料は） 今は4万円くらい。 （それで人と会ったり、出掛けたりするのに十分か） 足りないので、掛け持ちで仕事をする。 （ボーカルの講師以外にも何か仕事をしているのか） これから始める。カフェの店員。今日登録に行ってきて、決まった。これから働く。 （今までは4万円でやっていたのか）

	先月末まで、掛け持ちで事務の仕事をしていた。今はちょうど仕事の入れ替わりの時期で、ボーカルの仕事一本になっている。 （事務職とボーカルの講師はどのように掛け持ちしているのか） ボーカルの仕事はずっとやりたかったのだが、5月から始めたばかり。その前は事務の仕事一本だった。 （ご両親にお小遣いをもらったりすることはないか） 家事を手伝ってたまにもらうことはあるが、自分から欲しいということはない。 （ご両親にお小遣いをもらうことについて、何か考えはあるか） そんなにいっぱいもらうわけではない。「ありがとう」と思っている。
現在の生活にどの程度満足しているか・その理由	大きな不満はない。給料の面ではもう少し欲しいと思っている。あとは、ボーカルの仕事がもっと充実したら良いなと思う。 （事務職をしていた時は、いくらくらい収入があったのか） アルバイトだったので、10万円弱くらい。 （今よりは良かった。その時も、もう少しお金があればいいと思っていたか） 思っていた。 （それ以外で、今の生活に不満はあるか） ない。 （今の仕事で、逆に「良いこと」はあるか） やりたい仕事ができていること。
2. 今後の生活・求職経験	
今後の生活について この先の夢、希望、期待、こうしたいと考えていること	（これからどうしたいと考えているか） まずボーカルの仕事で独立したい。 （ボーカルの仕事で独立というのは、自分自身が歌うのではないか） もちろん歌う活動は並行してやっていくが、講師として自分で教室を開きたい。 （具体的に、時期の目途はあるか） まだ時期的なものは漠然としている。今後3年以内に、とは思っている。 （実現可能性はどうか） なんともいえない。まず費用がどれくらいかかるかが明確にわかっていないのと、どれくらい今の職場で下積みができるのかもわからない。今の職場でどれくらい雇われて働くかも、自分の中で明確には決めていない。 （教室を開くための資金は独力で考えているか） はい。 （両親に頼ろうとは思っていないのか） それは絶対にない。自分がしたいことなので。 （資金のために、今、ボーカルの仕事をしながらカフェの仕事が決まっている。こ

	ういう仕事を何か月かした後に、自分に合ったり合わなかったりした場合には、また就職活動をするか） それは考えていない。しばらくは今のスタイルでやっていこうと思っている。 （年金や社会保険、健康保険はどうしているのか） 自分で払っている。 （それで友達付き合いもうまく賄えていたのか） ギリギリの範囲内。 （それは、大学を出てからずっとか） そう。
求職活動をしたことがあるか	（大学卒業した時点で、求職活動をしたことはあるか） 派遣社員みたいな形で働いていたことはある。 （どういう仕事だったのか） 友人の紹介でいただいたので、特に自分から探したわけではない。就職活動をしたことはあるが、一般の企業で働くことは、自分には合わないなと思った。 （例えば、どこが合わないのか） まず、ずっとボーカルの講師だったり歌の仕事をしたいと思っていたので、一般企業に自分のやりたい仕事がないと思った。 （だから全然就職活動をしなかったのか） 少しはした。内定も一応もらったのだが、辞退した。 （ボーカルの仕事をしたいと思いながら、就職活動をしたのか） 悩みながらしている感じ。講師の仕事はそんなに給料がもらえるわけではなく、簡単になれる仕事ではないと聞いていたので、一旦は一般企業に就職してから転職しようと思った時期があったので、就職活動をしながらいろいろ考えていた。最終的には、地道にフリーターとして、歌の活動をやっていこうと思った。 （友達の紹介でしていた派遣社員はどういう仕事だったのか） テレアポ。もともと半年くらいの契約だったが、途中で会社が危なくなったので4か月で転職した。 （大卒時点で一般企業に就職活動をした時の印象や、覚えていることはないか） 自分の意思に反したことを言わないといけないな、とよく思った。 私も履歴書や経歴を見て「歌手になりたいのではないのか」と聞かれたりするが、そこで「そうです」と正直には言えない。「違います」と言わないといけない。 （他に、何かあるか） 皆同じような感じに見えた。リクルートスーツを着て、髪の毛を黒くしてまとめて。なんか、最初にエントリーシートを出すのだが、それだけで何がわかるのかなと

	思った。 （大学卒業時と、今とでは、就職活動に対するイメージに違いはあるか） 変わっていない。 （自分が思っていることと違うことを言って、皆同じ色に染まらないといけないのが嫌だったのか） そう。
経済的な自立を考えた時に、今というタイミングはどの程度重要な時期だと思っているか・その理由	（今あなたにとって、カフェの店員と講師をしながらゆくゆくは教室を開くという過程の中で、今はどれほど重要な時期だと思っているか） 今は準備段階だと思っている。そういう意味では重要な時期だと思う。 （儲からなくても教室を開くことはできる。自分が自立するためにはどれくらい稼がないといけないという目途を立てているか例えば、生徒さんをこれくらい集めて、週に何回くらいしないといけないのかとか、人を雇わないといけないとか） 1か月で50人くらいは生徒を入れたい。それくらいなら、頑張れば一人で回していける。 （今の教室は1か月単位なのか） 1か月で50人。月毎の回数制。 （1か月、総人数で50人来てくれたら良いのか） そう。一人で回すなら、それくらい。 （それで経済的な自立ができると思うか） それはまだ経験がないので、やってみないとわからない。 （将来的に結婚したり子どもができても、この仕事を続けたいか） もちろん続けたい。
3．仕事意識・就業支援	
今、自分自身が働いていないことについて	（今のこの状況を、ご両親はどのように見ていらっしゃると思うか） 歌の仕事がしたいことはずっと前から両親に話していたので、「やっと決まって良かったね」と言ってもらっている。「今から頑張り時だね」という感じ。3年で独立したいという話まではしていない。 （それは何故まだ話していないのか） 歌の仕事をしたいと言った時に、けっこう反対された。独立したいと言えばさらにまた心配されると思う。ある程度、やっていけるという目途が立ったら話をしようと思っている。 （あなたが進む道に、応援はしてくださっているのか） そう。

あなたにとって「仕事」「はたらく」とは何なのか	（あなたにとって、働くとはどういうことか） 一般論か、自分の話か。 （例えば、働くお父さんを見て、働く人々をどのように見ているか） 人によるんじゃないかな。好きな仕事をしているかどうかによっても違うと思うし、生活のためにやりたくない仕事をしている人もたくさんいて、そういう人にとってはしんどいことだと思う。 （あなた自身は、仕事というものをどのように捉えているか） …。 （お金のためだけには働きたくないという感じか） お金のためだけ、と思ったら、手段を選ばない、仕事を選ばずに働くこともあり得る。私もそういう経験をしてきたが、自分自身がどんどんしんどくなってきてしまった。私の場合、やりたくないことをするのはすごいストレス。 （お金のために・生活のために自分がやりたくないことをするのは、どういうストレスになるのか） 以前一人暮らしをしていて、生活費も自分で賄っていたので、働かないと生活していけないという不安を常に抱えている。「今月はやっていけるかな」という不安がある。多少、体がきつくても、生活のためだと思ってやらないといけない。 （一人暮らしはどれくらいしていたのか） 2年くらい。事務職で働く前。 （今はまた家族と同居している。最初、何故家を出ようと思ったのか） ずっと家を出たかった。一人暮らしに対する憧れもあったし、大学が家から遠かったので、大学の時から一人で暮らしていた。そこから継続して一人暮らしをしていた。 （また自宅に戻る時、どんな心境の変化があったのか） その2年間の間に、何度も体を壊してしまった。ちょっと自分を休ませてあげたいと思ったのと、やりたくない仕事をするよりは、自分のやりたい歌の仕事を、自分の体にも気持ちにも余裕を持った状態で目指したいと思って家に戻った。 （一人暮らしをして、また戻ってきたことに対し、ご両親は何も言わなかったのか） 一人暮らしの時は心配もされていたので、戻ってきて目の見えるところにいて安心ということはある。 （生活のためにする仕事はストレスになって嫌だが、あなたがこういう仕事で身を立てて行こうという、そういう働き方は意味があるか） 今の仕事は、誰でもできる仕事ではないと思っている。ある程度音楽の才能がないとできないと思うし、私自身は歌うことが好きで、続けていきたい。来る生徒

	は歌がうまくなりたい、昔の私のような人たち。そのお手伝いをさせていただいていることは、自分自身でやりがいがあるし、レッスンをして上達していくのを見るのは嬉しい。 （最終的にはプロを育てるのか） ゴールは人それぞれ。プロを目指している人もいるし、友達の結婚式で余興を頼まれたから練習したいとか、趣味のカラオケで上手く歌いたい人もいる。 （教室で、ゆくゆくはプロを育てたいということはないのか） 気持ち的にはそう思うが、プロを目指すかどうかは私が決めることではない。でも何かがきっかけでそういう道に進むなら、それはすごく嬉しい。

【ケース２】33 歳・挫折のち反抗（対象者 B）

導入～自己紹介	
家族について	一応、家族として暮らしているが、個々のプライベートには踏み込まず、お互いに干渉しない。 （食事は一緒にしないのか） 食べるものも別々、食べる時間も別々。お互い好きな時に好きなものを食べる。 （週に一回ぐらいは一緒に食べないのか） それはない。全く別々の生活をしている。食事も自分の分は自分で作っている。みんな好き嫌いが多いので、家族の分は絶対に作らない。 （その他、家族について） 旅行も一人で行ったりするし、みんなバラバラ。たまたま同じ方面に行く時は一緒に行く時もあるが、基本はバラバラ。 （そういう生活はいつ頃からか） 食事は、小学生ぐらいの時からずっと別々。食べるものは同じでも時間は別だった。習い事をしており、帰る時間もみんな違うし、朝も揃うことはなかった。 両親がそんなに仲が良くない。父親の食事は母親が作るが、食べるものは違うものを作っている。
家族との距離感	（話す機会が多いのは誰か） 家族とあまり話をしない。家族の中なら姉が一番話が合うが、個人的な話はしない。世間話しかしない。
家族の性格	（父親の性格は） 父は仕事一筋で、家庭には一切入らないタイプ。母が嫌だったようだ。母は、「男は外で働いて、家庭のことには一切口を出さないでほしい」という感じだった。 父は定年退職しており、毎日遊び歩いて自分の生活をしている。 （仕事熱心な父親は、母親の期待に応えているということか）

	一応、家庭をもったのだから（当たり前）という感じ。 （母親の性格は） ずっと専業主婦で、教育ママのような感じ。毎日、習い事に行かされていた。小学校の時はそろばん、書道、テニス、ピアノを習っており、小学4年生の頃から週3日、塾に通っていた。小学1年生から水泳も習っていた。中学になってからは、塾とピアノ（小1から習っていた）で、テニスは中学終了まで続けた。母は教育ママで、顔を見るたびに「勉強しなさい、勉強しなさい」と言われていた。いろいろな習い事をしていたが、今となっては、好きなことを何もやらせてもらえなかったと思っている。自分で「やりたい」と言ったものはテニスだけで、他は無理矢理習っていただけ。 姉は母親の期待に応えて勉強一筋だった。姉は勉強が好きで努力家。姉と競争させるために自分を産んだような感じだと思っている。姉は努力して頑張るタイプだが、自分は努力せず運だけでやっていくタイプ。自分は要領がいい。勉強は全然しないが、クラスでトップを取るのは普通だった。
1．　卒業後、現在までの生活	
学校を出てからの生活	学校出てからはフラフラしている。反抗のような感じで、定職に就かずアルバイトをしている。自分のやりたいことを見つけられなかったのは、押しつけて育てた母のせいにしている。今もずっとそう思っている。 （両親に感謝していることは） 無い。父に対しても全然感謝していない。働くことは家庭を持ったら当たり前のことだと思っている。 （姉に感謝していることは） ただの友達感覚。 （今までで一番楽しかった家族の思い出） あまり思い出がない。小学校時代、母とは全然話をしなかった。顔を見るたびに「勉強しなさい」と言われていただけで、学校であったことなども全然話さなかった。 （家での居場所は） 自分の部屋。姉とは別の部屋。塾から帰るのが夜の10時、11時だったので、帰ってきたら食事をして、お風呂に入って寝るだけ。食事は一人でダイニングで食べる。その間、母親はテレビを見たり、家計簿をつけていることが多かった。母は家計管理についてはすごくしっかりしている。 （母親を見習わないのか） 母親のような生き方をしたくない。脳天気にやっていきたい。 （最近、お姉さんとどういう話をしたか）

	11月に一緒に旅行に行くので、その話をする。旅行には一緒に行くし、ホテルも一緒だが、現地では全部別行動。 （旅行のことを両親に話すのか） 家族共通のカレンダーがあるので、そこに書き込んでおけば気付く。言葉で話すのは面倒くさい。聞かれて説明するのが面倒くさい。 両親も全然会話がない。家の中はシーンとしている。誰かが話すとちょっと耳障りな感じ。他の部屋の音は全然聴こえないので、テレビや音楽の音も聴こえない。
大きくなったら何になりたいとか、あれがしたいという思いがあったか	中学、高校時代は、テレビの影響で外科医になりたかった。小学生の時に「振り返れば奴がいる」というドラマをやっていて、外科医に憧れた。高校は私立で、私大の理系を目指すコースに入っていたが、母からサラリーマンの家庭では私立の医学部は無理と言われて諦めた。私立の医学部は、初年度の学費が1千万円を超えるらしい。「医学部に行きたいなら国立に行きなさい」と言われたが、3教科の勉強しかしていなかったので、そこで冷めてしまった。 （経済的に無理と言われた時点で、まだ勉強する時間的な余裕はあったと思うが） 無理と言われたのが高3の時だったので。 （学費などが書かれた大学のパンフレットや資料を見なかったのか） 同じクラスの友達が私立の医学部に普通に行かせてもらえる感じだったので、自分も行けると思っていた。 姉から「開業医以外の医者になってどうするの」と言われたことも影響した。それだけ出資して、医者として将来を諦めないでやっていけるかと言われた時に、自分には無理と思って諦めた。 （逆に、なぜそこで反抗しなかったのか） そこまでして医者になりたいかと思った時、考えてみれば医者も接客業だし、勤務医ではちょっとやっていく自信がないと思った。 （その後の夢は） どうでもいいやと思い、専門学校に行きたくなって資料を取り寄せたが、母に「大学だけは出てくれ」と言われた。アメリカかオーストラリアに留学したい意向があり、「大学を出たら留学させてあげる」と言われたので、とりあえずどこでもいいから大学に行こうと思い、4年制の私立の理系の大学に行った。大学では遺伝子関係の研究をしていたが、4年間我慢して通い、卒業して半年後にオーストラリアに行かせてもらった。留学は8ヵ月だけ。 （留学後の夢は） 何もない。ただ留学したかっただけ。海外生活に憧れていただけ。オーストラリアで生活したいというだけだった。 （留学については母親は納得していたのか）

	もともと大学を卒業したら行かせてもらう約束で大学に行ったので、すぐに行かせてくれた。 （今、何かしたいことはあるのか） 同じ大学だった仲間達がエリートコースで、自分もそっちに行っておけばよかったと後悔している。ドクターコースを出て准教授になったり、海外の研究施設に派遣されたりしている。 （あの時もっと頑張っておけばよかったと思っているのか） 今もずっと後悔しているが、今更遅いと思っている。
今、興味・関心があること、熱中していること	特にない。 （新聞は読むか） テレビ欄からペラッと見る程度。 （遺伝子関係の記事を読むことはないのか） 山中教授の研究室に行った友達がいるので、ES細胞や遺伝子関係の記事は見てしまう。自分にも内容がわかるので読んでしまう。 （他に興味・関心があることは） 最近、無差別殺人がよくあるが、自分はそういう加害者にならなくてよかったと思う。あのような加害者に比べれば、自分はまじめに生きていると思う。親にしっかり育ててもらったのに自分はフラフラしている。親には申し訳ないが、犯罪者にならないだけましだったかなと思う。 （親に申し訳ないという気持ちもあるのか） 申し訳ないという気持ちもあるが、自分のやりたいことを見つけられなかった責任は親にもあると思っている。 （熱中していることはないのか） 無い。
現在の一日の生活パターン	仕事は商業施設の受付をしている。フルタイムで働いている人が休憩している間の交代要員としてお客さんの対応をしている。フルタイムの人は一日2回の休憩があり、その間のつなぎのような仕事をしている。 1ヵ月ごとにシフトが組まれ、入れない日だけ×をつけると、上の人がシフトを組んでくれる。スタッフが18人ぐらいいて、そのうち保険もかけてもらって働いているフルタイムの人が4人ぐらいおり、その人達は週5～6日の勤務。自分は、夏休みなどの繁忙期は週4～5日フルタイムで入るが、普段は週2日の時もある。土日がメインで月曜日が休み。働いている日は、つなぎを入れて週3～4日。 （仕事をしていない時はどういう生活をしているのか） 飼い犬の世話をしている。1階のリビングで飼っている。散歩に行ったり、洗ったりしている。近くの商業施設でウインドウショッピングしたりもする。休みの日の午前

	中は家でパソコンを使い、昼食後に出歩く。4時ぐらいに帰ってきて犬の散歩に行き、夕ご飯を作り、お風呂に入った後、パソコンでネットサーフィンをしたり、ショッピングサイトを見たり、ブログを更新したりする。FacebookとmixiとアメーバをしているFacebookは友達の情報が更新されているのを見る程度。自分は旅行に行った時の写真を載せたりしている。 （ブログ等で話題になっていることはないのか） Facebookは友達の情報が更新されているのを見る程度。自分は旅行に行った時の写真を載せたりしている。
生活の何にいちばん時間を使い、お金を使っているのか	3ヵ月に1回ぐらい旅行に行くので、そこに自分のお金を使っている。こないだシンガポールに行ってきたばかりで、11月には10日間ぐらいニューヨークに行く。シンガポールは1週間の滞在だった。来年の3月か4月ぐらいに3ヵ月ぐらいシドニーに行こうと思っている。 （旅行の目的は） ショッピング。何回も行っているので、観光はしない。よく知っている国なので、どんな風に変わったのか見るのを兼ねて、景観を忘れないように行く。毎年行く感じで行っている。 （ニューヨーク、シンガポール、シドニー以外に行く場所は） 最近はあまり行かないが、ハワイとか。1年に1回は、ヨーロッパで行ったことがない所にも行く。
充実していると思えるのはどんな時か	金銭的に困っていないということ。
お小遣い・生活費はどうしているか	（どれだけの収入があるのか） 最低賃金の時給819円。夏休みなどの繁忙期で、みっちり勤務して月に8～9万円。普段は月4～5万円の時が多い。 （月4～5万でこんなに海外旅行に行けるのか） 金融商品を持っており、投資信託の配当金が毎月入ってくる。お菓子やケータイ代は母が払ってくれているので、旅行以外に使うところがない。 （投資はいつから始めたのか） 大学を卒業した頃から。 （その頃は低金利だったし、低迷していたと思うが、うまく運用できていたのか） 投資信託は買ったままほったらかしだが、配当金が毎月入ってくる。自分のお金だけでなく、母が自分の名前で投資してくれている投資信託の配当金も自分がもらっている。 （留学はさせてくれるし、太っ腹で良いお母さんだと思うが） 自分の中では、親は愛の代わりにお金をくれたという感じ。 （お金も愛情表現の一つではないのか）

	お金より本当の愛情が欲しかった。無いものねだりだと思うが。 （ケータイ代を親が払ってくれる人は少ないと思うが） 自分の周りにはけっこういる。 （金銭的な不満はないのか） 特にない。 （食費ももらっているのか） 我が家は財布がテーブルの上に置いてあって、それは食費に使ってよいお金なので、そこから出している。 （無制限に出していいのか） 入っていなければ、「入ってない」と言えば入れてくれる。食費は親が何も言わずに全部出してくれる。レシートが無い時もあるが、自分はそんなに使わない方なので、何も言われない。 （お母さんは家計簿をしっかりつけているようだが） 家計簿でマイナスが出た分は、全て食費と書いているようだ。 （そこまでしてくれている両親に対してどう思っているのか） 別に無い。あんな親にはなりたくないと思う。「こんな家族になるなら、絶対に結婚なんてしないわ」と思う。勉強だけでなく、子供のやりたいことをやらせてあげて、実力を伸ばしてあげるような親がよかった。何でも話せる仲のいい家族がよかった。 （話せない雰囲気を作ったのはあなたではないのか） 母だと思う。顔を見るたびに話も何も聞かないで「勉強しなさい」としか言わなかった母のせいだと思っている。 （お母さん自身のお友達は） 習い事をいろいろしているので、その友達がいるが、たぶん近所には友達はいないと思う。ちょっと離れた所に住んでいる友達はいるようだ。 （お姉さんの仕事は） 派遣社員でショールームの受付をしている。フルタイムの派遣として働いている。
現在の生活にどの程度満足しているか・その理由	仕事に関しては全然満足していないが、旅行に行くことについては満足している。 自分のやりたいことを仕事にしている人にすごく憧れる。仕事には満足していないが、プライベートで満足している。 （旅行以外で満足していることは） 旅行だけ。
友人は何人くらいいて、どんな関係の友達が多いの	個人的な友達はいない。うわべの友達はいる。仕事の仲間は、仕事上の関係と割り切っている。

か	（学生時代の友達は） みんなライバルだったので、今は全然付き合っていない。Facebook上でしか連絡を取っていない。 （せめて同世代の友達と話したいと思わないか） 思わない。それがどこから漏れるかわからないので。どちらかというと人の話を聞くタイプで、自分からは話さない。聞かれたら話はする。
今の生活の良い点・悪い点	良くないことは、暇すぎて何をしていいのかわからない。「自分は何をしているんだろう」と思う時がある。 良いことは、旅行に行ったり、通信講座を受けたりすることができる。自由時間が多いので、やることがあればプライベートが充実した時間を過ごせる。
2. 今後の生活・求職経験	
今後の生活について この先の夢、希望、期待、こうしたいと考えていること	（今後どうしたいと考えているか） 派遣会社に登録しており、自分に合う仕事で、自分のやりたいことならフルタイムで働きたい。やりたいというより世間体で、こういう職業ならかっこいいというものがある。 （どういう職業がかっこいいのか） 研究職希望。派遣でも研究職の仕事があるが、場所が悪い。 （やりたい仕事なら場所は関係ないのでは） 場所は重要。家から通える範囲で働きたい。 （家族とはあまり仲が良くないのに、家を出たいと思わないのか） お互い干渉しないので気楽。家族はシェアメイトみたいで居心地がいい。負担もないし、一人で暮らしている感じ。 （経済的には自立していないが） 自立はしない。お金を出してもらえるなら出してもらえばいいと思っている。 （研究職を紹介された時、遠くても自立するために家を出て、その仕事に就こうと思う気持ちはないのか） そういう気持ちは無い。研究職には就きたいが、そこまでして就く仕事ではないと思っている。引っ越すことは考えていないので、通勤時間に労力を使いたくない。フルタイムといっても派遣なので、そこまでする必要がない。正社員なら考えるが、派遣だと住居手当も出ないし、3年で切られる。憧れとしては、同級生のように研究職について海外に飛ばしてもらいたい。一人暮らしをするなら日本から脱出したい。 （研究職以外の夢は） 研究職以外の夢は無い。研究職だけ。それか、大学院に行き直すこと。 （大学院に行けばどうか）

	大学院といってもいろいろな分野があり、いったん大学を出てしまったら大学院に行くのは難しい。大学から大学院に行くのは教授の紹介で挨拶だけで入れるが、試験や論文で受かる自信がない。努力する気持ちもない。確実に受かるなら勉強するが、面倒くさい。
求職意向はあるのか	条件を満たす良い仕事があれば就きたい。 （針の先のような条件だと思うが） だから仕事に就かない。それが見つかるまで待つ。 （両親も年老いてくるが、いつまで親におんぶされていていいと思っているのか） あと6年で自分が先にいなくなる計画を立てている。あと6年ぐらいでポックリ逝きたい。その後のことは考えていない。ある程度期限を設けないと何もできない。「あと何年だからいいわ」と思いたい。 （6年という数字に意味があるのか） 6～7年で40才になるので、そういう制限を設けたらなんでも乗り越えていける。その後のことは一切考えていない。 （6～7年の間に何をやるのか） 何をやるというのはない。40才までは今の状態でもいいかなという感じ。 （6～7年というのは、何か自分を濃くするための期間ではないのか） 自分を濃くするためではなく、何か困難に遭遇した時に、「あと6年なら我慢できるわ」と思える。その後のことは、またその時に考えればいいと思っている。 （年金や健康保険料はどうしているのか） 母が払っている。それで一生大丈夫だと思っている。 （生活には何も困っていないのか） 今のところ何も困っていない。なるようになる。 （働かなくても生きていけるのか） 大学を卒業するまで、女性が働くことを知らなかった。母も「女性は別に働かなくてもいい」という感じで、「働け」とも全然言わなかった。自分のやりたいことならいいが、何のために働くのかなと思う。 （一生働かなくてもいいぐらい資産があるのか） たぶんそれだけの資産があると思う。暇な時間が多すぎて無駄だと感じるので、自分を向上させるためにやりたいことがあれば働きたい。アルバイトで夏休みの繁忙期になると働くのが嫌だと思うが、休みが続くと働きたくなる。 （一生働かなくても生活できるのに働いているのは何故か） 暇つぶしと、近所で「あの子働いてないわ」と言われたら嫌だから。ショートタイムの時もどこかに寄ってから帰るようにしている。近所の人はみんなしっかりしているので、フラフラしていると思われたら嫌なので、世間体で働いている。

求職活動をしたことがあるか	大学卒業時も求職活動はしていない。周りも求職活動をしていなかったし、就職する気もなかった。 （女性が働くことを知ったのはいつか） 留学から帰ってきてバイトした時に女性が働くことを知った。特別なシングルマザーとか経済的な理由がある女性しか働かないと思っていた。 （仕事一筋で働いてきた父親や姉のことをどう思っているのか） 姉は英語を使う仕事をしており、英語を忘れないために働いている。3年間派遣で働いたお金で、1～2ヵ月、ニューヨークの高級マンションで暮らすために働いている感じ。 姉は旅行代金は自分で払っているが、自分は親に出してもらっている。姉は母が出すと言っても自分で払うと言う。 家庭を持てば働くのは当たり前のことなので、自分の中で父親は当たり前のことをしているだけ。 （准教授になったり、研究室で働いている友達を見てどう思うか） 男性が多いが、もしかしたら自分もそうなっていたかもしれないと思い、ちょっとうらやましい。 （何がうらやましいのか） キャリアがうらやましい。人に言える仕事に就いている。人に自慢ができる仕事に就いていることがうらやましい。
3．仕事意識・就業支援	
あなたにとって「仕事」「はたらく」とは何なのか	家庭を持ったら、家族を維持するために男性が働くのは当たり前。女性は主婦になって働かないのが普通。女性が結婚するまでに働くのは、結婚資金とか出産費用など将来の蓄えのためだと思っている。 （最近では、女性の管理職登用だったり、いろいろな分野で活躍している女性もいるが） 女性でもやりがいを感じている仕事だったり、結果が出る仕事なら続けてもいいと思うが、目的もないなら、ただの暇つぶしで働いているのかなと思う。 （共働きも多いが） 男性に経済力がないから女性が働かないといけないんだと思う。自分のやりたい道がある人は続けて働いているんだと思う。
今後、求職活動はするのか	ずっと派遣会社で探している状態。資格など仕事に有利になるものがあれば取って、その資格を生かせる仕事に就きたい。
どのようなサポート体制があれば良いと思うか	求職するに当たり、通信講座の金銭的な負担をしてくれたり、働きながら将来に生かせる資格を取れたりするといい。 仕事に就くことが前提の講座があったり、受講中は働けなかったりするので、その

	分の金銭的な負担をしてほしい。 （例えば、どういう資格を取りたいのか） 自分はいくつか資格を持っており、通信講座でJ-SHINEという小学校英語指導者資格、行動心理学、上級心理カウンセラーの資格を持っている。スクールカウンセラーになりたくて資格を取ったが、小学校の教員免許がないとなれないらしい。小学校英語指導者資格も教員免許が必要。 （あと2年ぐらいで教員免許が取れると思うが） 教員免許を取ってもなれる保証がない。今は外国人がメインで英会話の授業をしているので、なれる保証がない。J-SHINEを取ったけれど、全然役に立たない資格だった。外国人ではないと役に立たない。リスクのあることはやりたくない。 （まだ若いが） もう若くない。母に「保証がないからやめとき」とよく言われる。 （小学校の教員免許ぐらいあなたなら取れると思うが） 免許を取っても、それがやりたいかどうか自分ではわからない。飽き性なのでころころ気持ちが変わる。 （他にどのようなサポートがあればいいか） 資格を取った後、必ず職を斡旋してほしい。その仕事に就かなければ意味がない。 仕事を探している間の保険関係もサポートしてほしい。
具体的に就職したい企業はあるか	研究職なら大学が多い。企業としては無い。大学院を出て、大学院に残って、海外の大学院とか海外の研究所に行きたい。自分は原癌遺伝子の研究をしていた。まだ始まったばかりの研究で、癌遺伝子になる前に細胞に刺激を与えてつぶしてしまおうという研究。
経済的な不安がないということだが、万が一のことは考えていないのか	万が一のことは考えたことがない。どうにかなると思っている。今までもそうだった。何かあってもなんとかなってきた。 （お父さんは何故そんなに一途に働いていたのか） 父が働いた結果の資産。父は高所得者だった。大手の製薬会社で働いていた。父の収入を基に母が株で資産を増やしてきた。一日中、株の情報をテレビで見たり、家計簿をつけたりしていた。母がいなければ、父の収入もそんなに貯まっていなかったと思う。一生困らないかどうかはわからないが、家もあるし、どうにかなるかなと思う。50～60年生きても大丈夫だと思う。働けと言わないのも、その管理を母がしてくれているからだと思っているので心配はないと思っている。金銭的には恵まれたと思っている。

【ケース３】24 歳・挫折のちトラウマ（対象者 E）

導入～自己紹介	
家族について	（父親がいない家庭はどうか） 完全な母子家庭ではないが、ちょっと寂しい部分がある。特に幼稚園の時が一番辛かった。 （お父さん子か） どちらかといえばお父さん子。 （父親のどういうところが好きか） 父は育児や教育についてはあまり口出しせず、ほとんど母親任せだったが、自分の好きなことはだいたい父の影響が大きい。父と性格がそっくり。父の性格は、頑固で曲がったことが大嫌い。思春期の女の子がお父さんを嫌うことが多いが、そういうことはあまり無かった。下着を父のものと一緒に洗うことも全然平気だった。 （あなたの性格は） 父親の性格をそっくりそのまま受け継いだ感じで、自分も曲がったことが嫌い。良い意味でも悪い意味でもまじめ。良い意味で馬鹿になれない。 （母親の性格は） 母親は社交的で誰とでも仲良くできる。それは母方の祖母の影響だと思う。父親が頑固なので母親にぐちゃぐちゃ言うが、右から左に聞き流している。だからうまくいっているんだと思う。夫婦げんかをしているのも見たことがない。 （家庭の雰囲気は） 母がうまくコントロールしている感じ。父の仕事の愚痴も全部母が聞いている。 父親が一番上に見せかけているが、後ろで母がいい具合で糸を引っ張っている感じ。 母親と弟がべらべらしゃべり、その二人がムードメーカー。弟は3つ年下の21才。 けっこう会話が弾む家族。 （食事も家族で一緒に食べているのか） 最近、弟が仕事に就いてから一緒にいないことが多いので、父親が帰ってきた時は母と3人だったり、父がいない時は母親と2人だったりする。朝は起きられないのと、弟も社会人でバタバタ出て行くので、家族が揃わないことが多い。 （父の影響とは） 特にパソコン関係。父はもともとシステムエンジニア系の職に就いていたので、昔から家にパソコンがあるのが当たり前だった。最初はMacからスタートし、ウインドウズ98になり、小さい時から気がついたらマウスを触っていた。昔はパソコン

	を使って絵を描いていた。フリーソフトを使って音楽を良い音で聴いたりもする。父は部品やパーツを買って自作パソコンを作ったりするので、一緒に部品の話をしたりする。 （あなたは理系か） それはわからないが、高校は普通科の文系だった。中学校の時は理科、社会が得意で、数学と英語は全くだめだったので、どちらでもない。 （他に父から受けた影響で好きなことは） パソコンが一番大きい。あとはゲームぐらい。父親がもともとゲームが好きで、生まれた時からスーパーファミコンが家にあり、ゼルダの伝説とかドラゴンクエストをしていた。父親はドラゴンクエストがすごく好きで、ロールプレイングゲームをコツコツやるのが好き。父はセガサターンも買っていたし、プレステも買っていた。自分たちが欲しいと言って買ってもらったのはニンテンドー64ぐらいで、ほとんど父親のゲームをかっさらってやっているような感じだった。自分はロールプレイングゲームのように地道にコツコツするゲームよりもアクション系のゲームが好きだった。 日曜大工も父の影響を受けた。洋服を選んでいるよりも、ドライバーやねじなどを持っている方が落ち着く。パソコンも自分でドライバーを使って開けてひっぺがしたりする。家具を組み立てるのも自分で作ったりする。大きくて力のいるものは父親に手伝ってもらうが。 （一番時間がかかった組み立て家具は） ほとんど父親にやってもらったが、自分の部屋にある洋服ダンスと本棚のカラーボックス。あとは彼氏と作った食器棚。 （弟との関係） 昔は金魚の糞みたいに弟がくっついてきたが、大きくなってからは異性姉弟なので、ベタベタではなくほどよい距離感になった。お互いの部屋に無断で入ることも平気で、突然、弟が部屋に入ってくることもよくある。
家庭の居心地のよさ	（居心地がいい家庭か） 良いか悪いかと言われたら良い方だと思う。 （家庭の悪い点は） 父親が居ないということと、自分が専門学校をやめてしまったこと。昔は弟は不真面目な典型的な男の子で、母親から「勉強しろ、勉強しろ」といつも言われていて、自分は親の期待を一身に背負っていたが、弟は専門学校に入ってからものすごく勉強するようになり、気がつけば専門学校のパンフレットに載るぐらいになり、そこで期待が弟に移ってしまった。そういう意味で、姉弟間で比べられるのがちょっと不満。

1．　卒業後、現在までの生活	
専門学校をやめた経緯	（何の専門学校に通っていたのか） 視能訓練士科に通っていた。あまり有名な職業ではないが、眼科で視力検査をする人が視能訓練士で、眼科で検査等をして医者に患者さんの状況を報告する仕事。 （何年制の学校だったのか） 3年制を2年でやめた。学校が兵庫県の名谷で、通学に片道1時間半ぐらいかかった。最初は気にしなかったが、大阪から通っていたのが自分一人で、みんな兵庫県や地方から出てきて住んでいたりしていた。大阪にも大阪医専というのがあるし、ちょうど受験した後に新大阪に4年制の学校もできたが、3年制を選んだ。改めて考えるとそれは失敗だった。1年分を削っているので、一日に詰め込む授業がすごく多い。大学生のように科目を選択することが不可能で、高校生のように時間割が配られる。一番長い日は5時10分ぐらいまで授業があり、帰ってきたら夜の7時になる。行き帰りの時間に友達と話ができたり、休み時間に話ができれば続いたかもしれないが、友達はいたが、まじめすぎて怖くなった。自分もまじめだが、ONとOFFを切り替えたい。授業が終わったら気を抜いて休みたいが、授業が終わって教師が出て行った瞬間に、クラスで優秀な人の所へ突き進んで行き、わからないところを聞きに行く人が多く、休み時間も勉強の内容が聞こえてくるのに耐えられなかった。普通の話がしたかった。 （視能訓練士というのは、それぐらい厳しい世界なのか） 視能訓練士の人数が多くないのも現状だが、そこまで厳しいかどうかは他の学校を知らないのでわからない。もともと医療系は厳しいとよく聞いていた。
大きくなったら何になりたいとか、あれがしたいという思いがあったか	ずっと視能訓練士になりたかった。自分自身が目の病気を患っていたので、視能訓練士になりたかった。間歇性外斜視という病名で、小学校2年生の時に病気になり、6年生の時に手術をして治した。権威と言われている先生に治してもらったが、今でも若干症状が出てくる。本人は困らないが、他の人から見るとすごく変に見える。テリー伊藤さんがそうだが、本人はまっすぐ前を向いているつもりでも、左目が外側に向いてしまう。本人は前を見ているつもりなので、自覚症状が全くないが、見るべき所で見ないと弱視になってしまう。そういう目の病気を経験したこともあって視能訓練士を目指していたので、やめる時は辛かった。勉強は嫌いではなかったし、内容もすごく好きだった。
現在の一日の生活パターン	学校をやめてから2年ぐらいはずっとフリーターをしていたが、今は全く仕事をしていない。仕事をしなくなって2年近くになる。 彼氏が福井県の人で遠距離恋愛をしている。インターネットのゲーム実況で知り合った女性の紹介で知り合った人で、付き合って3年ぐらいになる。ぼんやりと

	だが、将来の約束もしているが、彼も収入が不安定で、彼の収入だけでは自分を養えないということで、結婚の目処ははっきりしていない。 彼氏は夕方から夜中の仕事で、話ができるのが夜中から朝までなので、夜中の2時ぐらいから話を始め、朝6時ぐらいに眠くなってスカイプの通話を終える。毎日4時間ぐらい話している。彼はそこから2時ぐらいまで寝る。自分は、最近は仮眠傾向になっていて、寝られない時は朝10時ぐらいにやっと寝られる感じで、起きたら真っ暗だったことがよくある。 （彼とスカイプする以外に何かしていないのか） 何もしていない。 （ゲームもしないのか） 彼氏とスカイプで話をしながら、ペアを組んでネットゲームをしている。
生活の何にいちばん時間を使い、お金を使っているのか	ストレスがたまった時にコンビニでカップラーメンを買うぐらい。あと、3ヵ月に1回出るコミックを買うぐらい。専門学校をやめてからは、働いていないので、お金を使うのは悪いことだと思うようになり、極力使わないようにしている。 （両親からお小遣いをもらっているのか） 母方のおじいちゃんが痩せている自分を心配して、「もうちょっと太りや、これでご飯を食べや」と言ってお金をくれる。 （祖父にもらうお金だけで足りているのか） ちょうどピッタリぐらい。 （1ヵ月にどれぐらいお金を使うのか） 使わないときは1000円を切る。洋服やバッグは母からプレゼントでもらったり、2年ぐらい前にバイトをしていた時に買い込んだものを今も使っている。機械ばかり触っているので、おしゃれにすごく無頓着。洋服も母親に決めてもらっているので、結局母に買ってもらっている。自分がどれが似合うか全くわからない。嫌いなものはあるが、似合うかどうかわからない。
今、興味・関心があること、熱中していること	特にないが、将来また働くなら医療系に戻りたいとずっと思っている。医療の話を聞くのがすごく好き。健康番組の体の話や、彼氏が体を壊したことがあるので、その話や、特に目のことに一番興味がある。 （テレビが多いのか） テレビで聞いて、普段ならわからなくてもほったらかしだが、医療系で気になることがあると、すぐにパソコンで調べないと気が済まない。
お小遣い・生活費はどうしているか	（お小遣いは月にいくらぐらいかかるのか） 1ヵ月に3000円ぐらい。3000円でも大金に思える。お小遣いをもらう時は、毎回すごく申し訳ないと思っている。自分が働いていないのにお金をもらっていることが申し訳ない。両親からお小遣いをもらっているわけではないが、身の回りの

	ものは買ってもらっているので、実質、お小遣いをもらっているのと同じ。洋服や靴も買ってもらっているので。ケータイ代も昔は自分で払っているが、今は払ってもらっているので申し訳ない。
友人は何人くらいいて、どんな関係の友達が多いのか	狭く深くつきあうタイプなので、友達の人数は少ない。専門学校をやめる時など、自分の気持ちを話せる親友は高校時代の友達が2人いる。 （両親にもそういう相談をするのか） 両親にも話をする。医療関係に就きたいという具体的なことは話していないが、「働けるたら働きたいな」という願望的な話をしている。「でも、結婚するとなると辞めないといけないし」という悩みなども話す。
現在の生活にどの程度満足しているか・その理由	今の生活は他の人のおかげなので、満足度は低い。自分で全部できていたら、もっと満足度は高いと思う。毎日を楽しんでいるが、満足かと言われると、自分でちゃんと働いたお金ではないことを考えると満足度が減る。
自立について、どの程度本気で考えているのか	一番の足かせは人間関係。家族関係、友人関係等は大丈夫だが、職場関係が苦手。フリーターをしていた時、店長さんや社員さんと合わなくて辞めてしまった。 専門学校の時、土日のアルバイトをしており、そこは家から近いこともあって3年ぐらい続いた。その間にもう一つ掛け持ちしようという気持ちが出て、飲食関係のオープニングスタッフのアルバイトを始めたが、そこでうまくいかなかった。ずっと一人で5～6時間休憩なしで働いた。 （ブラック企業なのか、それとも個人的ないじめなのか） 他の3人のアルバイトも同じ状態だった。休憩が欲しいと思ったが、個人経営で根性が悪い店長だった。夕方5時ぐらいに入って、タイムカードを押したのが12時の時もあった。 （人間関係は何があったのか） 自分のまじめすぎるのが逆に良くなかったようで、おしぼりを巻くにしても「なんでそこをまじめにするの。適当でいいでしょ。なんでそんなことを頑張るの」ということをずっと言い続けられた。自分の中では丁寧にしたいと思っていたし、その時はお客さんが誰もいなかったので、何故そんなことを言われないといけないのかと思った。その時は態度に出てしまい、閉店後もこんこんと説教された。その直後に店長が事故に遭い、店長が入院中に辞めるのは、弱い所をついて辞めるようで嫌だった。もしかしたら頑張れるかもしれないと思ったが、店長が復帰してからも何も変わらなかったので、結局辞めた。 （医療関係に進めない理由は） 対お客さん、対患者さんは大丈夫だが、中の人間関係がどうしても不安。希望の職に就けても、「いざこざがあったらどうしよう、結局辞めてしまうのかな、すぐ

	に辞めるのも職場にとっては迷惑だし」など、まじめすぎるがゆえにいろいろ考えてしまう。そういうことを悶々と考え始めて1年ぐらい経つ。以前のアルバイト先の店長さんのことが大きなトラウマになっている。
2. 今後の生活・求職経験	
フリーターを辞めてから、求職活動をしたことがあるか	仕事を探すとなると、その店長のことを思い出すと怖くて仕方がないので、自分から求職することはあまりしていない。たまに求職情報雑誌を見るが、どれもこれも嘘っぽく見えてしまう。「みんなで仲良くワイワイやっています。初心者でも大丈夫です。丁寧に教えます」というのが、絶対に嘘だと思ってしまう。 もう一方のアルバイト先はうまくいっていたが、自分のせいでつぶしてしまった。最初は職場の先輩とうまくいかずに辞めようと思ったが、あと1ヵ月頑張ろうという感じで続けていたら、その先輩がすごくいい人だというのがわかり、もっと頑張れそうだと思った。職場の雰囲気もすごく良かったので、久々に会った中学の同級生に仕事を紹介したが、それが悪かった。その友達は最初は週3回お昼だけの勤務だったが、そのうち社員に気に入られ、気がつけば社員と付き合っていた。仕事を辞めるようなことを言っていた直後に契約社員になり、最終的には社員になった。仕事を紹介したのは自分なのに、正直あまりおもしろくなかった。気がつけば、その友達と付き合っている社員の二人で店を牛耳って好き勝手をするようになった。 （一番誰が良くなかったのか） アルバイトを紹介した中学の友達は中学時代はすごくまじめで、その幻影のまま誘ってしまった。
経済的な自立を考えた時に、今というタイミングはどの程度重要な時期だと思っているか・その理由	年齢的にいろいろな制限が出てくる。公務員も年齢的にだめだし、だんだん範囲が狭まってくると考えると焦る。焦ってどこかに決めて、またすぐに辞めて職場に迷惑をかけたらどうしようとか思う。2ヵ所のバイト先でいざこざがあったので、あまり地元では働きたくない。 （結婚という逃げもあると思うが） 福井に行って働きたいという希望もあるが、彼氏は実家に住んでいて、結婚するなら同居になる。彼氏に実家を出てもらいたいが、収入的に不可能。
年金や健康保険はどうなっているのか	年金は完全に猶予状態。申請は出している。 健康保険は父親の扶養になっている。
働いていない自分をどう思っているのか	「いいかな」と思う時もあるし、自分を責める時もある。弟が働きだしてからは、責める時の方が多い。両親は自分を責めたりせず優しい。けなされたら働くかもしれないが、優しいのでよけいに申し訳ないという気持ちが湧く。「払ってあげてるんだから」と言われた方がいい。
3. 仕事意識・就業支援	

あなたにとって「仕事」「はたらく」とは何なのか	生きるため。無職生活を一年やってきて、お金のせいで困ることがあった。彼氏に会いに行くにしても、無職で時間のある自分が福井に行くことになるが、交通費は彼氏に出してもらっている。往復で1万円ぐらいかかるのでお金はやっぱり大事だと思うが、仕事のために生きたくない。自分の理想の生活をしたいから仕事をするのはいいが、毎日仕事のことばかりを考えて生きるのは嫌。 （一番ネックになっていることは何か） 職場の人間関係。内職も考えたことがあるが、求人情報誌を見ても内職の情報はあまり載っていない。求人情報誌を開いても飲食業が多い。お客さんに対して笑顔を作るのは全然平気だが、職場の人間関係が不安。 （どういうきっかけがあれば仕事をしようと思うか） 自分の対人関係の不安感を拭えたら。
どのようなサポート体制があれば良いと思うか	心理ケア。職場でトラウマになっていることを聞いてくれて、改善までいかなくても、職場の人が考えていることを伝えてくれるようなサポートがあればいい。
親から成人したら働くのが当たり前だという教育を受けたことがあるか	そういう教育は全くなかった。逆に自分の方が意識していたので、専門学校に行ってちゃんと視能訓練士の職に就きたかった。 （もう一度、新大阪の4年制の専門学校に行き直すことは考えていないのか） 何度か考えたが、学費を考えると諦めてしまう。医療系は教科書代がすごく高い。一冊7万円とかするので、それをまた買いそろえるとなると大変だし、親に負担をかけたくない。 （金銭的なサポートがあればどうか） そういうサポートがあればうれしい。せめて教材費はなんとかしてほしい。400ページぐらいある本を安くしろとは言えないが。

【ケース４】23 歳・やる気がないわけではないが・・・（対象者 H）

導入～自己紹介	
どういう家庭で育ったのか	厳しい家だった。両親共に厳しかった。周りの子に比べて、門限も早いし、お小遣いも無かったし、習い事もいっぱいしていた。中学3年生の時に初めてお小遣いをもらった。習い事は公文をやったり、スポーツは常にしていた。幼稚園の時は水泳、小学校の時は水泳とバレーボール、小学校6年生でサッカー、中学1～2年生の時はソフトテニス、中学2年の途中から3年生にかけてバドミントン、高校では1年間ぐらいバドミントンをやっていた。 （スポーツはいろいろと変わっているようだが） 母に決められたことをやってきた人生だった。母がバレーボール、父がサッカーをやっていたので勧められた。水泳は両親が金槌だったので幼稚園から行かされた。

	母の言うことは絶対という感じだった。 （どういう家庭だったのか） 両親はすごく仲が悪い。自分のことでもめていると母から毎回言われていた。中2の時に友達が変わり、母に言わせると荒れた。自分は楽しいと思うことをやっていただけだったが、母には「そこからあんたの人生は変わった」と今も言われている。 （自分ではどうだったのか） 中2の時の友達と7年間仲良くしていたが、2年前に大きな喧嘩をして友人関係を完全に断ち切った。7人ぐらいのグループだったが、自分だけ抜けた。他のメンバーは今もすごく仲がいい。中2の時に入ったバドミントン部の友達だった。 今思えば、母の言うこともわかる。自分が楽しいと思っていたことは常識から外れていたことが今になってわかった。その人達のせいにするつもりはないが、遊びを優先して何事にもまじめに取り組まなくなった。その子達と遊びたいがために塾や学校をさぼったりしていたので、友達の選び方も大事だという点で、母親の言うことも一理あると思った。 （母親の言うことで納得できない点は） 母は全否定をする。人に対する偏見もすごい。その子達が全て悪いわけではなく、自分の意志が弱いということもあったし、その子達のおかげでわかったこともいっぱいある。 その子達とでなければできなかった楽しい思い出がいっぱいある。 （父親の厳しさとは） 自分はずっとお父さん子で、今でも大好き。父は厳しい部分もあるが、甘やかされてきた部分もある。本当に悪いことをした時は厳しかったが、母に言われて厳しくしていた部分がある。母がいないところではすごく甘い。可愛がられていた写真も残っているし、自分でも可愛がられていたことを憶えている。父のことを厳しいと感じたことはそんなに無い。 （妹に対しても母親は厳しかったのか） 最初のうちは厳しくしていたと思うが、妹は要領がいいのであまり怒られていなかった。高校1～2年ぐらいの時に父が単身赴任になって父の目が無くなると、妹は夜のバイトに行き始めた。自分も少し夜のバイトをしていたが、母は妹には厳しくなく、自分のせいだと言われた。妹は専門学生だが、母はやることをやっていたら夜のバイトをしていても目をつぶるという持論で、あまり妹には厳しくない。妹が夜のバイトをしていることについて、自分は口出しするつもりはなかったが、「自分なりの線を引くように」ということは言った。 母も途中で私たちに言うことを諦めたんだと思う。母が妥協し始めたのは、自分だけの意見だけではなく、外の意見を聞いてみようと思ったんだと思う。

	（あなたは長女だから母親は期待していたのではないか） それはわかっている。理想の子供にしたかったというのもわかる。
家庭の居心地のよさ	10段階で言えばゼロ。 （それは中2以降からか） 中2以前は何も思っていなかった。お小遣いをくれないことについては、何故くれないのかと思っていたし、中1ぐらいの時に母親の財布からお金を盗んで怒られたこともあったが、だからといって家に帰るのが嫌かと言われたら嫌ではなかった。中2の時は特に何も思っていなかった。 （居心地がゼロになったのはいつからか） 高校に入ったぐらいから。 （父親はどこに単身赴任しているのか） 東京。 （父親とのコンタクトは） 父は月に1回ぐらい帰ってくるし、堺（父の実家）の祖母が体が弱っているので、祖母に会いに行った時に連絡を入れたり、父に聞きたいことがあった時など、メールでのやり取りはけっこうしている。 （家族で一番自分の気持ちを話せる相手は） 基本的に家族に何も話さないが、溜まって溜まって爆発した時は父に話す。 （妹との関係は） 実家にいた2年ぐらい前まではすごく仲が悪かった。妹はだらしない。外面が良いが、中ではわがまま。妹と自分は同じ部屋で、自分は掃除にうるさいが、妹はしないので、よく喧嘩になった。中2の頃は殴り合いをするぐらい妹にも手を出していたので、妹も一週間ぐらい帰ってこないことがあった。でも、2年前に家を出てからはある程度距離ができたし、自分が妹に全く怒らなくなった。どれだけムカついても、そういう子だと思うようにした。 （一人暮らしのきっかけ） 母と仲が悪く、毎日口論していて、一度取っ組み合いの喧嘩をしたときに、妹が止めに入り、すぐ父に電話をした。父から電話がかかってきて、「どちらかが家を出ないと、どちらかが相手を殺してしまうので、おまえが家を出ろ」と言われた。母からもずっと「家を出ていけ」と言われていたので、そのタイミングで家を出た。
1．　卒業後、現在までの生活	
学校を出てからの生活	短期大学と専門学校を卒業している。短期大学に行きながら夏休みなどを利用して行くことができる提携の専門学校にも通っていた。卒業証書は短大と専門学校の2種類もらえる。 （専門学校では何を勉強していたのか）

	製菓の専門学校。 （ケーキを作ったりするのが好きなのか） 中3の最後の3ヵ月に家庭教師をつけてもらい、すごく勉強して行きたい高校に入ったが、高校に入ってから単位を取るのがすごく大変だった。高3の時に進路を決める際、母はやる気がないなら大学に行かなくていいと言ったが、父からは短大でもいいから出ておけと言われた。高3の時は何に対してもやる気がなくて、三者面談の時に「どこでもいいから名前を書いて受かるところでいい」と言った。その時に何かやりたいことはないのかと先生に言われ、その時のマイブームがお菓子を作ることだったので、その時に紹介された学校に行っただけで、小さい頃からの夢では全くなかった。
大きくなったら何になりたいとか、あれがしたいという思いがあったか	小さい時の記憶があまり無い。 幼稚園の寄せ書きに書いていたのはパン屋さんになることだったが、それはパンを食べることが好きだっただけ。中学校の時からずっと保育士になりたかったが、今はあまり思っていない。
現在の一日の生活パターン	朝起きて、洗濯物をして、お米を食べる。お金が無いので、食事はお米とお味噌汁ぐらい。パンは高いのであまり買わない。母が菓子パンをよく買ってきていたので食べていたが、自分で145円を払って菓子パンは食べない。
現在の仕事の状況	今は無職。先月は入院していた。かみ合わせが悪く矯正しており、あごの手術で2～3週間入院していた。6月半ば過ぎに退院したので、退院して1ヵ月弱ぐらい。 それ以前は居酒屋さんでちょっとだけ働いていた。 （一人暮らしの経費はどうしているのか） アルバイト代で払ったり、父に出してもらっている。自分ができるだけやって、父が足りない分を負担してくれている。 （この2年間でどれぐらい援助してもらったのか） 計算したことはないが、けっこうしてもらっている。 （この2年でどれぐらい働いたのか） 2年間ずっと働いていたわけではなく、ニートの期間もすごく長かった。半年から1年ぐらいは何もしていなかった。 夜のバイトに週に1～2回行っていたので、月に多くて4万円ぐらい。 （一人暮らしはどれぐらいの経費がかかるのか） 家賃が4万円で、光熱費が入って5万円ぐらいになる。ケータイ代は父に払ってもらっている。食費はお米を友達にもらったりしている。夜のお客さんがご飯を食べさせてくれたりする。仕事以外の時も一緒に食事をしたり、一緒にスーパーに行って買ってもらったり、けっこう人に頼ってやっている。自分のことを好きと言ってくれる人にはすごく可愛がってもらっている。

	洋服は買わない。毎年同じ服を着回している。食費も月に1万円ぐらい。食べるのはお米とお味噌汁ぐらいだし、外食は誰かにおごってもらったりしている。交通費もPiTaPaは父が払ってくれている。家賃を入れて6～7万円ぐらいなので、父が3万円ぐらい負担してくれている。
年金や健康保険はどうなっているのか	年金は免除の申請をしている。 健康保険は父の扶養家族になっている。
現在の一日の生活パターン	掃除が好きで、週に2回ぐらいはあちこち掃除をする。あとは友達と会っていることが多い。高校の友達が一人と、夜のバイトをしていた時の後輩や友達で、最近子どもが産まれた子が多いので、子どもを見に行ったり、ご飯を連れて行ってくれる人や彼氏と一緒にいることが多い。
友人は何人くらいいて、どんな関係の友達が多いのか	今は友達は少ない。中学の時の7人はみんな友達という感じで仲が良かったので、友達は多いと思っていたが、一人暮らしを始めてからは、自分から連絡しようと思う友達以外は連絡先も消してしまった。
お小遣い・生活費はどうしているか	自分のために使いたいお金は無い。服も欲しくないし、ブランドにも宝石にも全く興味がない。あまり欲しいものもないし、したいこともないのでお金がかからない。 （周りの友達はどんな感じなのか） いま仲がいい友達は一人だが、その子はおしゃれが好きなので服が欲しいと言っている。 （昔からあまり欲がないタイプなのか） あれ欲しいこれ欲しいというのはあまり無い。あれ食べたいこれ食べたいというのは多かったが、物欲はあまり無い。 （お米とお味噌汁以外に、もっと美味しい物を食べたいと思わないのか） 食べたいものはいっぱいある。「お味噌汁と白ご飯は嫌やな、お好み焼きを食べたいな」と思う時はある。だからといって、父親にお金をもらおうとは思わない。食べさせてもらう人を探そうと思う。お金を出してもらっている父親に対しては悪いと思っているので、これ以上、自分の自由に使うお金を欲しいとは言えない。 （入院していた時、母親との関係はどうだったのか） ICUにいた時は母が一度来てくれたが、退院した日に流動食を買いに行ったが、母はお金を出してくれなかった。実家にたまに保険証を取りに帰った時など、「ご飯を食べてもいいよ」と言ってくれたり、「持って帰っもいいよ」と言ってくれることもたまにはある。 （お好み焼きを食べたいなら、実家で「お好み焼きをしよう」とは言えないのか） それは言えない。母から「家に来ないで」と言われている。ご飯があっても食べていいか聞いてからでないと食べないし、冷蔵庫の中のものも黙って食べるのはヨーグルトとお茶ぐらい。

いま何をしている時が一番幸せか	あまりそういう場面は無い。楽しいという感情がよくわからない。現状が楽しいと言えば楽しいし、楽しくないと言えば楽しくない。 （中2の時のような楽しさはあるか） そういう楽しさは無い。もっと楽しくなりたいとは思う。 毎日がなんとなく過ぎているので、「あかんなー」と思っている。「もう少ししたらやらないとな」と思っている。
現在の生活にどの程度満足しているか・その理由	10段階で言えば6～7ぐらいは満足している。別に泣きたくなるような辛いこともないし、中学時代のことを考えたら今の方が満足している。 （中学の時は楽しかったのではないのか） 中1の時に先輩に目を付けられていじめられて、中1～中2の時に保健室通いをしていたこともあった。中1の途中で近所の友達が入っていたテニス部に入ったが、そこで仲間はずれにされてテニス部をやめた。次にバドミントン部の友達に声をかけられて入ったが、その中では下っ端なのでいじられていた。いじられているけど、夜中にプールに飛び込みに行くとか、校長室に忍び込んで体育館の合い鍵を作って体育館に忍び込んだりするのがすごく楽しかった。自分的には万引きや人のものを盗んだりしていないので、悪いことをしているとは思っていなかったが、母は授業をさぼっていると聞いた時点から自分に対する感情がこじれてしまった。 （残りの3～4割に当たる不満な部分は何なのか） 中学時代の楽しさのようなものは無くなったし、何に対しても意欲がなくなった。 （意欲がなくなった理由は何なのか） 短大の時はちゃんと学校も行っていたし、単位もちゃんと取ったし、就職活動も1ヵ月弱ぐらいしていた。説明会に行ったこともあるし、エントリーシートも出したことがあると思う。 しないといけないと思っているうちに終わってしまった。 製菓に行くと親は思っていたが、自分は製菓には行きたくなかった。短大を出たのに製菓衛生士という国家試験を受けに行かなかった。そのために親はお金を出したのに、何故取らないのかと言われた。 （まじめに勉強していたのに、何故試験を受けなかったのか） まじめに勉強していたわけではないが、とりあえず学校に通っていれば単位が取れるので出席していただけ。製菓は先生が前でデモンストレーションをして、材料が既に置いてあってそれを作るだけで、料理教室と同じ。勉強もしたが、もうやりたくないと思った。製菓衛生士のことを何も知らずに始めたことが悪かった。お菓子とは関係のない鶏肉のアレルギーや菌など、何故こんな勉強をしないといけないのかと思った。国家試験も難しいし、それを受けるのにもお金がかかる。そのお金を払って受かる自信もなかったし、勉強しようとも思わなかった。

	（求職活動をやめたのは何故か） やりたいことが全くわからないから。今でもわからない。 （自分が何に向いているかは、どうすればわかるのか） 就職した友達の話を聞いて思ったのは、やりたいことをやっている人はすごいと思うし、頑張っているなと思うが、やりたくないことでも何事もやってみないと向いているか向いていないかはわからないと最近思うようになった。みんなやりたいことをやっているわけじゃないんだということがわかった。 （求職活動をやめたのは他にも理由があるのか） 学校から求人情報が載っている紙を渡されたりして見ていても、車のディーラーは車に興味がないし、事務は腰が痛そうだし、保育士は給料が安い割に拘束時間が長い、介護士は年寄りの相手をしたくない、看護師は血を見るのが無理だと思った。 （保育士になりたかったのではないのか） 周りの保育士になった人の話を聞くと、お給料が安い割にすごい労働だし、子どもはすごく好きだが、一日中子どもをみているのは無理だと思った。はとこの子どもを一週間みたことがあるが、絶対に無理と確信した。 （求職活動をやめた時はどういう気持ちだったのか） 「バイトで生きていけるやん」と思った。いま就職しなくても、バイトをいろいろやって、「これがやってみたい」と思った時に就職しればいいと思った。 （じゃあ、いろいろなバイトをやってみたらどうか） 単発ではいろいろやったことがある。飲食や不動産もやったことがあるし、アパレルも居酒屋も倉庫内作業もやった。その中では不動産が一番楽しかったが、仕事内容を考えたり業界の人たちを見ていると、偏見かもしれないが、けっこうチャラチャラしている。お店の女の子と関係を持っていたり、不倫も多かった。結婚するわけではないが、中学の時もそうだったが、自分は流されやすいので、そういう人たちと一緒にいると流されてしまうような気がする。不動産といってもアルバイトなので、そんなに詳しくやっていたわけではないが。将来、究極の選択になれば不動産も入るかもしれないが、今不動産をやろうとは思わない。
2. 今後の生活・求職経験	
求職活動に対するイメージ	自分が人一倍、「就職しないといけない」とか「就活しないと」と言っていたのに、周りはちゃんと就職して自分は就職しなかった。一番言っていた本人がブラブラしているとよく言われる。 なんやかんや言ってもすぐに決まると思っていたが、今はそんなに簡単ではないと思っている。選んでいるからだと思う。いくらでも就職先はあると思うが、選んでいると無いものだなと思う。

結婚後も仕事を続けたいか	子どもが幼稚園や保育所に入ったら、パートぐらいはしてもいいかなと思うが、共働きでがっつり正社員は嫌。
経済的な自立を考えた時に、今というタイミングはどの程度重要な時期だと思っているか・その理由	（何才ぐらいで自立したいという目処はあるか） 23才でもだめだと思うが、25才で父親に家賃を出してもらっているとは周りに言えないと思っている。 （今はどの程度大事な時期だと思っているか） 「やらないといけない」「こうしないといけない」とうい気持ちと、「やりたくない」「今の方が楽」という気持ちがあり、今は8割が楽な方に走っていて、2割が「やらないと」と思っている。 （ご飯と味噌汁だけで嫌じゃないのか） すごくしんどい思いをして働くぐらいなら、白ご飯とお味噌汁だけでもいいと思っている。胃は満たされているし、別に死ぬわけではないから。食べたいという気持ちはあるけど、それでもいいと思っている。でも、「そろそろやらないとな」という気持ちもある。人の話を聞いた時は「やらないと」という気持ちが勝つし、日によって違う。
3．仕事意識・就業支援	
あなたにとって「仕事」「はたらく」とは何なのか	生きるためにやらなければならない仕方のないこと。「親が死んだらどうするねん」「お父さんはいつまでも生きているわけじゃないぞ」と両親に言われたらその通りだと思いながらも、「お父さんはそんなにすぐに死なないし」と思っている部分もある。 （父親は何のために働いていると思うか） 家族を養うため。仕事がすごく好きでやっているとは聞いたことがない。だからといって、めちゃ嫌いとも聞いたことがない。家族を養うためと、自分の趣味のテニスやハーレーを維持するためにお金を稼いでいる。
仕事に生き甲斐ややりがいを求めるか	生き甲斐ややり甲斐があればいいとは思うが、現実はそういうものは無いと思ってしまう。ちょこちょこと「今日は達成感があったな」というのはあると思うが、「この仕事はすごくやり甲斐がある」というイメージが今は湧かないので、それをあまり求めてもいないし、想像もできない。 （まず何から手をつけようと思うか） まずはバイトを増やして、正社員で雇ってくれるところを探すことからスタートする。やってみたバイトが楽しかったら正社員を目指すと思うし、嫌だと思ったら他を探す。 （働くこと自体は好きか） 好きではない。
どのようなサポート体制が	自分が見ていないだけで、世の中にサービスやサポートはいろいろあると思う。

あれば良いと思うか	（仕事は何で探しているのか） 今までは友達に紹介されることが多かった。自転車で走っていた時に募集が目に付いて、時給も良ければそこに行ったり、タウンワークで探したこともある。
しごとラボ事業について【具体的な求職支援活動案呈示】	インターネットでもいろいろ載っているが、クリックして読むのが面倒くさい。クリックして見たとしても、美人で同志社を出た人なら就職できるのは当たり前と思ってしまう。歯の矯正をすることも、就職の時にニコッと笑った時に歯並びが悪いと印象が悪いと母に言われたのがきっかけだった。 （あなたのことを考えてくれている、いいお母さんだと思うが） 歯の矯正のお金も出してくれたが、母の理想に沿って生きれば良い関係が気づけるが、今は無理。矯正は母が言い出したことで、自分のことを考えてくれていたが、中2のことがきっかけでどんどんこじれていく一方だったし、今となっては母のことを殴ってしまったり、いろいろな言葉を浴びせたりしてしまった。母も「あんたのことは許せない」と言われているので、以前の関係には戻れない。時間が必要。 （利用してみたいものはあるか） アロマテラピー体験は就職に関係なくても行ってみたい。無料で得をしそうなら梅田ぐらいなら出ようと思う。 （「しごとラボ」を見てどう思うか） 「なりたい自分を見つけよう」「何が向いているの」と書いてあるが、今まで考えてきてわからなかったのに、これを見てわかるのかなというのが率直な感想。 （気を取り直してもう一回行ってみようと思うか） 言葉遣いが下手なので、そういう無料のセミナーがあれば行ってみたい。バイトの時から「言葉遣いができていない」とずっと言われている。ボールペンで書く字をもう少しきれいに書きたい。 （美文字というのがあるが） 行ってみたい。文字がきれいだと、それだけで印象がいいし、うらやましい。昔は母から字がきれいと言われていたが、「丸字を書くようになってから字が汚くなった」と今でも言われるので、字はきれいになりたい。

第３章　若年女性の雇用･活躍に関する企業の取組の実態と従業員の認識

１．調査のねらいと概要

（１）調査のねらい

女性の就業をめぐって、雇用･就業環境の厳しい現状がみられる中で、少子高齢社会下の労働力人口の減少の背景などもあり、政府の成長戦略における女性の活躍促進の検討[15]などを契機に、多様なライフサイクルにある女性が、社会に参画し、生活と仕事の両立を図りながら自らのキャリアパスを築き、継続的に就業できることが喫緊の政策課題となっている。実際に、行政、経済団体、企業、女性の就業や両立を支援するＮＰＯなどの組織において女性の活躍を推進する動きが進んでいる。女性の就業率は潜在的な労働力に比べると低いが、女性の就業率向上の阻害要因には、労働需給双方や制度面の様々な要因がみられる。例えば、労働力の供給面では、職業観の確立が不十分な場合には、ミスマッチや職域を自ら狭める可能性の高まりが懸念される。また、仕事や職場環境によってはストレス耐性やメンタル面の課題が生じることもある。労働力の需要面では、景気動向に伴う企業の採用や雇用に対する姿勢が影響する。また、若年女性向けの人材育成機会の乏しさや仕事と生活の両立支援策などの制度の未整備や制度運用面の不備などの問題もある。就業をめぐる制度面では、新卒一括採用原則のもとで就業機会を喪失する可能性、就業や育児など仕事と生活の両立を支援する社会的な制度の不足など、様々な要因が考えられる。このため、女性の就業促進は、労働需給双方の観点に加えて、女性特有の課題や認識を踏まえ、実態に即した促進策を検討することが求められる。

これを受けて本章では、府内の企業における若年女性の雇用･活躍に向けた取組の実態と、若年女性従業員の就業及び就業環境、企業の取組に対する意識等を把握するために実施した調査結果等に基づき、女性の雇用促進に求められる取組などを探索する。そして、「就業している若年女性」はもとより、「就業経験のない若年女性」や「離職した非就業の若年女性」が働けるために、企業の内外で求められる環境づくりや制度整備の方向性など、今後必要な施策の方向性について検討する。

（２）調査の実施概要

府内の企業と当該企業の女性従業員を対象に、若年女性の雇用･活躍に向けた、「募集･採用･登用」、「両立支援」、「人材育成」、「働く環境」に関する制度や仕組みなどの取組の実態と、若年女性従業員の就業及び就業環境、企業の取組に対する意識等を把握するアンケート調査を実施した。調査時期は、2014年７月半ばから10月末までである。調査では、企業と従業員のそれぞれの実態を明らかにした上で、学校卒業後に就業経験のない若

[15] 第 187 回国会（臨時会）における「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案（女性活躍推進法案）」は、衆議院解散で廃案となったが、今国会での成立を目指し、27 年 2 月 20 日に閣議決定し衆議院に再提出され、6 月 4 日に衆院で可決された。

年女性の採用に対する企業の実態をみたほか、企業の制度や仕組みなどの取組とそれに対する従業員の意識の差異の状況を確認した。あわせて、若年女性の雇用･活躍の推進に向けて独自の取組を創意工夫している企業に対してインタビュー調査を実施し、他社の参考になる事例を紹介することにも留意した。

図表３－１－１　調査票の配布及び回収の状況

（単位：社、％）

データベース（有効配布先数）	企業調査		従業員調査		両調査票回収	
	構成比	回収数（回収率）	構成比	回収数（回収率）	構成比	回収数（回収率）
関西優良企業就活ガイド 2015 掲載企業（582）	68.8	77（13.2）	69.7	76（13.1）	70.2	66（11.3）
ＯＳＡＫＡしごとフィールド登録企業（200）	13.4	15（7.5）	12.8	14（7.0）	12.8	12（6.0）
合同企業説明会の参加企業（125）	17.9	20（16.0）	17.4	19（15.2）	17.0	16（12.8）
合計（907）	100.0	112（12.3）	100.0	109（12.0）	100.0	94（10.4）

アンケート調査は、３つのデータベース（①「関西優良企業就活ガイド2015」（大阪府発行）の掲載企業、②「ＯＳＡＫＡしごとフィールド」の登録企業、③合同企業説明会の参加企業）に含まれる、従業員数50人以上の府内の法人企業を主対象に実施した。調査対象企業は、おおむね、データベース①の企業を若年者の雇用･活用に積極的に取り組む企業（以下、アンケート調査結果の分析では「優良企業」と表記）、データベース②と③の企業を、特に若年者の積極的な雇用･活用を表明していない企業（以下、アンケート調査結果の分析では「一般企業」と表記）の２つに区分できると考えられる。

調査票の回収状況は、配布数907（「関西優良企業就活ガイド2015」掲載企業582社、「ＯＳＡＫＡしごとフィールド」の登録企業200社、３箇所での合同企業説明会の参加企業125社）に対し、企業調査が112（回収率12.3％）、従業員調査が109（回収率12.0％）である。データベースの別では、回答企業の約７割がデータベース①の企業で、若年者の雇用･活用に積極的に取り組む企業の回答がやや多いことに留意する必要がある。

図表３－１－２　調査の枠組み

≪企業≫女性の雇用･活躍の制度･仕組み	⇔	雇用の状況		≪女性従業員≫意識
○募集･採用･登用(11 項目) ○両立支援(11 項目) ○人材育成(４項目) ○働きやすさの追求(働く環境)(11 項目)		○採用 ○登用 ○勤続状況 ○離職理由 ○制度の利用 ○雇用と経営	⇔	○募集･採用･登用(10 項目) ○両立支援(11 項目) ○人材育成(４項目) ○働く環境(11 項目) ○転職経験 ○離職理由 ○仕事の満足度 ○就業の意向
企業と従業員間の乖離を回避する取組が必要→先進企業等の事例調査				
↑経営環境：業種（事業内容）、創業年数、経営状況、規模、雇用形態、仕事内容↑				

２．若年女性の雇用･活躍の実態と雇用･活躍に向けた企業の取組

（１）企業調査の主な結果

①回答企業の概要

≪業種、創業年区分、経営状況、資本金規模、従業員数規模≫

回答企業の業種は「製造業」が33.9％と最も多く、次いで、「卸売業、小売業」が27.7％と多い。非製造業の回答数が7割弱と多い。創業年では、1950年～99年に創業した企業が約６割と最も多く、創業後65年未満の企業が約７割を占める。経営状況（直近期３年間の売上高の推移）では、増加傾向の企業が５割を超えて最も多く、減少傾向の企業は約１割と少ない。資本金の規模は、１千万円超が８割弱とやや規模の大きな企業が多い。従業員数の規模は、100人以上の企業が約７割を占め、300人以上の企業が約３割である。

図表３－２－１　回答企業の業種、創業年区分、経営状況、資本金規模

業種

業種（N＝112）	構成比（%）
建設業	4.5
製造業	33.9
情報通信業	11.6
運輸業、郵便業	2.7
卸売業、小売業	27.7
金融業、保険業	0.9
不動産業、物品賃貸業	1.8
学術研究、専門･技術サービス業	3.6
宿泊業、飲食業	1.8
生活関連サービス業、娯楽業	0.9
教育、学習支援業	0.0
医療･福祉	1.8
複合サービス業	2.7
他に分類されないサービス業	6.3
その他	0.0

創業年区分

創業年（N＝111）	構成比（%）
1900 年以前	2.7
1900～49 年	25.2
1950～99 年	62.2
2000 年以降	9.9

経営状況

経営状況（N＝112）	構成比（%）
増加傾向	52.7
横ばい	36.6
減少傾向	10.7

資本金規模

資本金（N＝112）	構成比（%）
１千万円以下	22.3
１千万円超～５千万円以下	29.5
５千万円超～１億円以下	20.5
１億円超	27.7

従業員数規模

従業員数（N＝108）	構成比（%）
99 人以下	28.7
100～299 人	38.0
300～499 人	17.6
500 人以上	15.7

≪回答企業の従業員と雇用をめぐる実態≫

回答企業の雇用に関する基本統計量をみると、従業員数規模の平均値は341人と比較的規模の大きな企業が多い。従業員に占める女性従業員の割合は32％で、女性従業員総数のうち非正規女性従業員の割合は33％と正社員の方が多い。女性非正規社員が正社員に登用される割合の平均値は13.3％であるが、10％未満の企業が約６割を占める。また、管理職に占める女性の割合は、女性が７割を占める企業もあるが平均値は8.1％と低く、管理職のいない企業が約４割を占める。女性の平均年齢は37歳で平均勤続月数は97か月（８年１ヶ月）であり、男性に比べるといずれも約３～４年程度短い（厚生労働省「平成25年賃金構造基本統計調査」の10人以上の常用労働者を雇用する民営事業所の勤続年数は、一般労働者の正社員･正職員の男性が14.0年、女性が10.1年、正社員･正職員以外の男性は8.0年、女性が6.3年とほぼ同じ傾向）。平均離職率は、男性8.7％に対し女性全従業員が10.0％とやや高いが、女性正社員の離職率は男性の8.7％よりも低く6.2％である。有給休暇取得率の平均値は39％であるが、厚生労働省「平成26年就労条件総合調査」（常用労働者30人以上の民営企業で6,140社企業を抽出し、平成26年1月1日現在の状況）における年次有給休暇取得率48.8％に比べるとやや低く、従業員数規模がやや小さいことが影響していると考えられる。

上記の各項目をデータベース別にみると、全般的に、優良企業と一般企業で大きな違いはみられないが、女性正規社員の離職率は優良企業の方がやや低くなっている。

図表３－２－２　雇用に関する基本統計量（全企業及び優良企業）

	回答企業全体（優良企業＋一般企業）					優良企業
	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差	平均値
従業員数	108	5	8105	341.55	803.809	316.64
女性従業員数（正社員）	110	2	304	43.12	54.877	48.04
女性従業員数（非正規社員）	107	0	5275	100.31	520.697	61.05
女性従業員総数に占める非正規女性従業員比率	109	0.0	98.5	33.162	29.1591	35.349
従業員総数に占める女性従業員比率	106	4.9	89.9	32.137	21.4254	32.177
従業員総数に占める正社員女性従業員比率	107	1.0	67.9	18.800	14.4710	17.749
従業員総数に占める非正規女性従業員比率	104	0.0	83.3	13.621	18.1744	14.681
非正規から正社員への登用率	41	0.3	100.0	13.259	19.5490	14.503
管理職に占める女性の割合	106	0.0	70.0	8.120	15.0384	8.324
男性従業員の平均年齢	108	27.0	61.0	40.081	5.4624	40.323
女性従業員の平均年齢	108	25.0	56.0	37.115	6.1840	37.517
男性従業員の平均勤続月数	105	22	336	144.56	66.469	145.92
女性従業員の平均勤続月数	104	19	223	96.91	42.010	95.24
男性離職者数	97	0	850	35.00	115.310	34.63

男性離職率	97	0.0	46.6	8.688	8.9547	8.336
離職者数_女性全従業員	98	0	1869	47.18	213.499	37.25
離職率_女性全従業員	98	0.0	66.7	10.014	11.9391	9.186
離職者数_女性正規	94	0	101	5.69	11.941	6.63
離職率_女性正規	94	0.0	37.5	**6.165**	8.6164	**4.997**
離職者数_女性非正規	91	0	1868	44.47	217.641	30.86
離職率_女性非正規	90	0.0	100.0	10.397	18.4500	10.317
有給休暇取得率	70	5.0	90.0	39.330	21.4662	40.269

主な調査結果

◆ 正社員を中心に女性従業員の雇用意欲は高く、全従業員に占める女性従業員の割合は、正社員、非正社員とも３年前に比べて４割の企業で増加し、減少した企業は約１割にとどまる。

◆ 約半数の企業が、過去３年間のうちに非正規の女性従業員を正社員に登用した実績があり、約４割の企業には女性管理職がいないものの、約２割の企業では、管理職に占める女性の割合が上昇している。

◆ 女性従業員の平均離職率は男性よりやや高く、離職理由は、結婚･出産や転職のほか、社内の人間関係、健康上の事由、仕事内容の不満など負の理由も少なからずみられる。４分の１の企業は離職理由を把握していない。

◆ 女性の雇用･活躍による経営への影響として、「収益の向上」や「事業の革新･創造」など収益に直結すると考える企業は少なく、「社内の活性化」や「企業イメージの向上」など、間接的な影響を評価する企業が多い。

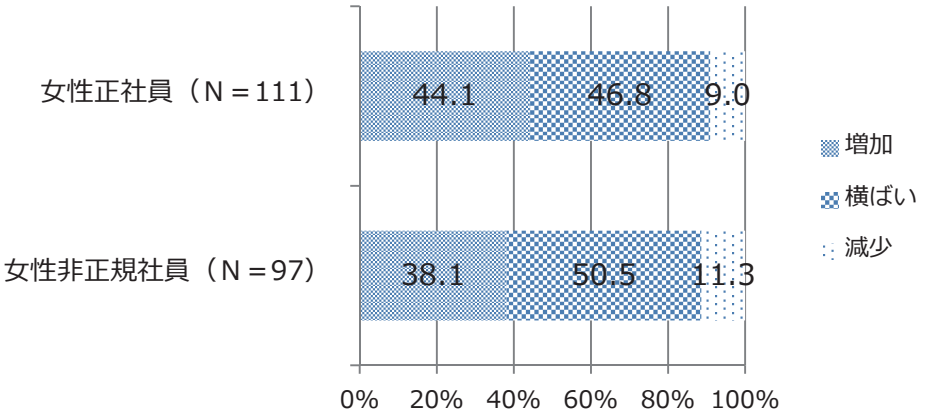
②女性従業員の募集･採用・登用の状況

≪全従業員に占める女性従業員比率の推移（３年前と比較）≫

全従業員に占める女性従業員の割合について、３年前と比較して減少する企業は、正社員、非正規社員とも１割前後と少ない。正社員、非正規社員とも「横ばい」が約半数と最も多いが、44%の企業において女性正社員の比率が増加し、38%の企業において女性非正規社員の比率が増加している。近年は、正社員の女性が増加する傾向がみられ、企業において、正社員を雇用する意識が高まっていると考えられる。従業員に占める女性従業員の割合の平均値は32%で、女性従業員総数に占める非正規女性従業員の割合の平均値は33%であることから、正社員の方が多いといえる。

非正社員のいない企業（17社）は非製造業に多く（13社）、ソフトウェア開発（５社）、建築及び工事関係、専門卸売、情報通信などの専門サービスといった、正社員が主体となる事業内容の企業であることが想定される。

図表３－２－３　全従業員に占める女性従業員比率の推移（３年前と比較）



クロス集計では、経営状況の良さが女性従業員比率の増加と関係することがわかるほか、有意性はみられないものの、製造業では正社員、非製造業では非正社員が増加する傾向がみられる。

図表３－２－４　従業員総数に占める女性従業員比率の推移（３年前と比較）

雇用形態	増減の推移（%）			クロス集計
	増加	横ばい	減少	
女性正社員（N＝111）	44.1	46.8	9.0	○業種別：有意ではないが、「増加」は非製造業41.1%に対し、製造業は50.0% ○データベース区分別：有意ではないが、「減少」は優良企業7.9%に対し、一般企業は11.4% ○創業年区分別：N.S. ○従業員数規模別：N.S. ○経営状況別：p<.05（売上高が増加傾向の企業は「増加」が55.2%。「減少」が3.4%であるのに対し、売上高が減少傾向の企業は「増加」と「減少」がそれぞれ33.3%
女性非正規社員（N＝97）	38.1	50.5	11.3	○業種別：有意ではないが、「増加」は非製造業41.7%に対し、製造業は32.4%。「減少」は、非製造業16.2%に対し、製造業は8.3% ○データベース区分別：有意ではないが、「減少」は優良企業8.6%に対し、一般企業は18.5% ○創業年区分別：N.S. ○従業員数規模別：N.S. ○経営状況別：p<.1（売上高が増加傾向の企業は「増加」が45.1%、「減少」が3.9%であるのに対し、売上高が減少傾向の企業は「増加」36.4%、「減少」が27.3%

↓

従業員総数に占める女性従業員及び女性従業員総数に占める女性非正規社員の割合

割合	女性従業員（対全従業員）（N＝106）（%）	女性正社員（対全従業員）（N＝107）（%）	女性非正規社員（対全従業員）（N＝104）（%）	女性非正規社員（対女性従業員総数）（N＝109）（%）
０％	0.0	0.0	14.4	**15.6**
0.1%以上～10%未満	9.4	**32.7**	**44.2**	11.9
10%以上～20%未満	**26.4**	**32.7**	**17.3**	12.8
20%以上～30%未満	**23.6**	16.8	10.6	**15.6**
30%以上～40%未満	9.4	7.5	2.9	8.3
40%以上～50%未満	8.5	4.7	3.8	7.3
50%以上～60%未満	10.4	2.8	1.9	6.4
60%以上～70%未満	5.7	2.8	1.9	4.6
70%以上～80%未満	1.9	0.0	1.9	8.3
80%以上～90%未満	4.7	0.0	1.0	3.7
90%以上	0.0	0.0	0.0	5.5
平均値	32.1	18.8	13.6	33.1

図表３－２－５　従業員総数に占める女性社員比率の推移（３年前と比較・経営状況別）

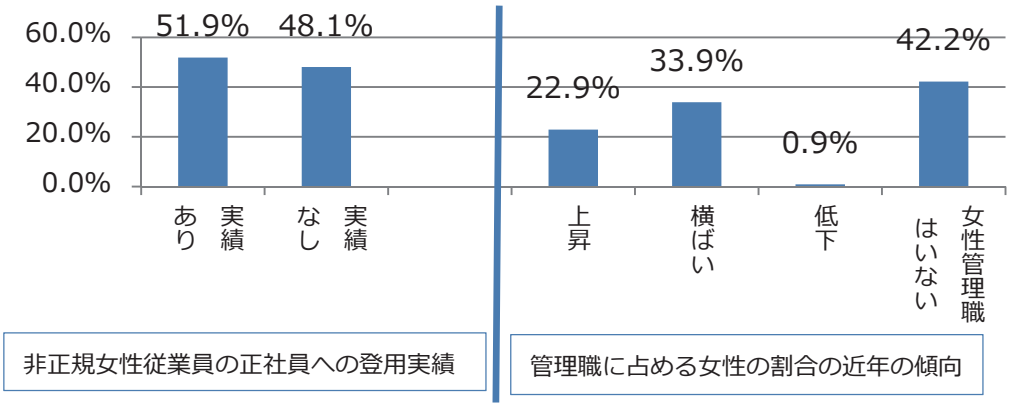
直近期３年間の売上高の推移		（上段：度数、下段：構成比）			
		増加	横ばい	減少	合計
正社員	増加傾向	**32**	24	2	58
		55.2%	41.4%	3.4%	100.0%
	横ばい	13	**24**	4	41
		31.7%	**58.5%**	9.8%	100.0%
	減少傾向	**4**	4	**4**	12
		33.3%	33.3%	**33.3%**	100.0%
	合計	49	52	10	111
		44.1%	46.8%	9.0%	100.0%
非正社員	増加傾向	**23**	26	2	51
		45.1%	51.0%	3.9%	100.0%
	横ばい	10	**19**	6	35
		28.6%	**54.3%**	17.1%	100.0%
	減少傾向	4	4	**3**	11
		36.4%	36.4%	**27.3%**	100.0%
	合計	37	49	11	97
		38.1%	50.5%	11.3%	100.0%

（注）正社員　：$\chi 2$（df＝4、N＝111）＝15.283　p<.05
（注）非正社員：$\chi 2$（df＝4、N＝97）＝8.010　p<.1

≪非正規女性従業員の正社員への登用実績、管理職に占める女性の割合と近年の傾向≫

過去３年間のうちに、半数の企業が非正規の女性従業員を正社員に登用した実績を有しており、正社員への登用に積極的だと考えられる。登用率からみて、実績を有する企業では、初職において正社員で就職することができなかった若年女性にとって、非正規の雇用形態から正規に移行する経路が、現実的で有効な選択肢になり得ることも想定できる。登用率の平均値は13.3%だが、データベース区分別では、優良企業において登用する実績がやや高い（14.5%）。従業員数規模別では、99人以下だと「実績なし」が78.6%だが、100人以上では「実績あり」の割合の方が高くなり、従業員数規模の大きい企業ほど、非正規女性従業員を正社員に登用する可能性が高い。

図表３－２－６　女性従業員の正社員及び管理職への登用



図表３－２－７　非正規女性従業員の正社員への登用実績（Ｎ＝108）

登用実績	度数	構成比	実績あり→登用率（Ｎ＝41）	クロス集計
実績あり	56	51.9%	0.1%～10%未満：58.5% 10%～20%未満：24.4% 20%～50%未満：12.3% 50%～100%未満：2.4% 100%：2.4% 平均値：13.3% 中央値：8% 標準偏差：19.4590	○業種別：N.S.だが、「実績あり」が非製造業 54.9%、製造業 45.9% ○データベース別：N.S.だが、「実績あり」が優良企業 56.0%、一般企業 42.4% ○創業年区分別：N.S. ○従業員数規模別：p<.01 ○経営状況別：N.S.だが「実績あり」が、売上高が増加傾向の企業 56.1%に対し、減少傾向の企業 41.7%
実績なし	52	48.1%		

（注）「2011年1月1日から3年間（2013年12月31日まで）の非正規社員から正社員への登用者数÷2011年１月１日現在の非正規女性従業員数×100」。

↓

非正規女性従業員の正社員への登用実績（従業員数規模別）

従業員数規模	（上段：度数、下段：構成比）		
	実績あり	実績なし	合計
99 人以下	6	22	28
	21.4%	**78.6%**	100.0%
100～299 人	21	20	41
	51.2%	48.8%	100.0%
300～499 人	16	3	19
	84.2%	15.8%	100.0%
500 人以上	10	6	16
	62.5%	37.5%	100.0%
合計	53	51	104
	51.0%	49.0%	100.0%

（注） $\chi 2$（df＝3、N＝104）＝19.031　p<.01

一方、管理職への登用について、大企業や大企業が主な会員である経済団体などでは、女性管理職を増やすことが課題として認識されつつあるが、本調査結果では女性管理職のいない企業が約４割程度ある[16]。女性管理職がいる企業は約６割あるが、管理職全体に女性が占める割合がわかる60社のうち６割が10%未満の占有率である。現状では、約８割の企業において女性管理職がいないか10%未満にとどまっている。女性管理職が在籍する企業では、管理職に占める女性の割合が、上昇よりも横ばいである企業が多いが、低下したところは極めて少ない。自由記述意見などから、女性管理職の登用には、会社側の考え方だけではなく、働き手である女性の側の、管理職として働くことの出来ない諸事情が少なからずあることも想定され、管理職への登用は男性以上に困難な課題といえる。このため、登用に際して、男性以上にきめの細かい諸制度の整備や実践上の取組が求められると考えられる。

図表３－２－８　管理職に占める女性の割合と近年の傾向

管理職女性の割合	度数（N＝109）	構成比（%）	女性管理職割合（N＝106）
上昇	25	22.9%	０％（46 社）：43.4% 0.1%～10%未満（36 社）：34.0% 10%～20%未満（6 社）：5.7% 20%～50%未満（12 社）：11.3% 50%～100%未満（6 社）：5.7%
横ばい	37	33.9%	
低下	1	0.9%	
女性管理職はいない	46	42.2%	

また、データベース別でみると、有意ではないものの、女性管理職のいない割合は、一般企業で47.1%であるのに対し、優良企業では40.0%（上昇、横ばい、低下に関しては大きな違いはみられない）と、優良企業の方が管理職のいる割合が高い。業種別も有意では

[16] 第１章で言及した帝国データバンクの「「女性登用」に関する近畿企業の意識調査」（2014 年 7 月調査）では、女性管理職（課長相当職以上）のいない割合は、大企業で 41.8%、中小企業で 57.0%である。また、０％を含む 10%未満は、大企業で 81.1%、中小企業で 82.9%と、本調査とほぼ同じ結果が出ている。

なく、女性管理職がいない割合は約40％で同じ状況だが、上昇の割合が、非製造業が21.1％であるのに対し製造業では26.3％となり、製造業の方が上昇の割合がやや高く、横ばいの割合は、製造業が31.6％であるのに対し非製造業は35.2％である。経営状況別による違いはほとんどみられない。創業年別では、1900年以前の企業では女性管理職のいない割合が約７割と高い一方、上昇している割合も約３割と二極的である。また、2000年以降の企業では女性管理職がいない割合が低く、創業年の新しい企業の方が、登用が進みやすい可能性があるとも考えられる。従業員数規模別では、有意性は認められなかったが、従業員規模が小さいほど女性管理職のいない割合が最も高く、300人以上の規模になると、増加傾向と女性管理職のいない割合が拮抗する傾向がみられる。

図表３－２－９　管理職に占める女性の割合と近年の傾向（創業年区分別）

創業年	上昇	横ばい	低下	女性管理職はいない	合計
1900 年以前	33.3	0.0	0.0	66.7	100.0
1900～49 年	17.9	42.9	0.0	39.3	100.0
1950～99 年	26.9	28.4	0.0	44.8	100.0
2000 年以降	10.0	50.0	10.0	30.0	100.0

（注）$\chi 2$（df＝9、N＝108）＝12.440　p<.01

図表３－２－10　管理職に占める女性の割合と近年の傾向（従業員数規模別）

従業員数規模	（上段：度数、下段：構成比）				
	上昇	横ばい	低下	女性管理職はいない	合計
99 人以下	3	11	0	17	31
	9.7%	35.5%	0.0%	**54.8%**	100.0%
100～299 人	10	14	1	16	41
	24.4%	34.1%	2.4%	**39.0%**	100.0%
300～499 人	7	5	0	7	19
	36.8%	26.3%	0.0%	**36.8%**	100.0%
500 人以上	5	6	0	5	16
	31.3%	37.5%	0.0%	**31.3%**	100.0%
合計	25	36	1	45	107
	23.4%	33.6%	0.9%	42.1%	100.0%

（注）$\chi 2$（df＝9、N＝107）＝8.286　N.S.

③若年女性従業員の離職状況及び離職理由と休業制度の利用状況

≪若年女性従業員の主な離職理由≫

若年女性従業員が離職する最も多い理由は、結婚や出産と並んで、転職（キャリアアップ等）が多い。結婚や出産については、やむなく離職する層と望んで離職する層に二分されるが、二番目に多い理由では望んで離職する割合が高く、全般的には望んで離職する割合の方が高い。既に、８～９割の企業が出産、育児、介護にかかる各休業制度を規定して

おり、約７割の企業において出産や育児の休業制度の利用実績があることから、女性が不本意に離職するケースばかりでなく、自らの意志で離職するケースが少なくないことがうかがえる。二番目に多い理由では、上記に加えて、社内の人間関係、健康上の事由、仕事内容の不満といった、どちらかというと負の側面の理由がみられるようになる。三番目に多い理由では、転職や社内の人間関係のほか、仕事内容の不満、労働条件の不満、転勤、転居などに、負の側面の理由が分散してみられるようになる。表中の比率を斜体で示した項目は、最も多い理由から三番目に多い理由にあげられた割合の変化が少なく、恒常的にみられる離職理由だといえる。このほか、「わからない」との回答も比較的多く、女性の離職理由を企業が十分に把握できていない状況もうかがえる。

図表３－２－11　若年女性従業員の主な離職理由

（単位：％）

離職理由	最も多い理由（N＝101）	二番目に多い理由（N＝87）	三番目に多い理由（N＝71）	左記の合計（N＝101）
結婚・出産でやむなく離職	**17.8**	8.0	2.8	**26.7**
結婚・出産で望んで離職	**16.8**	**14.9**	7.0	**34.7**
育児・子育てでやむなく離職	5.0	4.6	2.8	10.9
育児・子育てで望んで離職	0.0	5.7	1.4	5.9
家事・介護・看護	1.0	8.0	4.2	10.9
転勤、転居	3.0	4.6	7.0	11.9
健康上の事由	***6.9***	***6.9***	***9.9***	**19.8**
会社都合（リストラ、雇用期間満了等）	1.0	2.3	2.8	5.0
仕事内容の不満	***5.0***	***6.9***	***7.0***	**15.8**
労働条件の不満	2.0	2.3	7.0	8.9
執務・作業環境	0.0	1.1	0.0	1.0
社内の人間関係	5.0	**12.6**	**16.9**	**27.7**
転職（キャリアアップ等）	***16.8***	***17.2***	***18.3***	**44.6**
その他	5.9	0.0	1.4	6.9
わからない	**13.9**	4.6	**11.3**	**25.7**

データベース区分別では、若年者の雇用･活躍に積極的に取り組む企業（優良企業）とそうでない企業（一般企業）とでは、優良企業では「転職（キャリアアップ等）」で離職する割合が半数超と高く、一般企業の約２倍である。また、一般企業では、「家事･介護･看護」で離職する割合が優良企業よりも高く、一般企業では、これらの状況に対応する休業制度が十分に整備されていないことも想定される。結婚･出産及び育児･子育てで離職する

割合は、不本意あるいは本意の合計では大きな差はみられない。さらに、優良企業では離職理由をわからない企業が約３割と多い。

女性従業員の離職を回避し定着を図るためには、仕事と生活の両立支援だけでなく、健康面に配慮した業務分担や職場への配置、本人の意向を踏まえた仕事の分担、職場環境や労働条件の改善など、女性特有の事情に、より一層留意した取組が求められているといえる。また、離職理由を可能な限り不明にせず、具体的な理由の把握に努め、具体的な対策の検討と実施につなげていくことが求められる。

図表３－２－12　若年女性従業員の主な離職理由（データベース区分別）

離職理由	優良企業（N＝71）	一般企業（N＝30）	全企業（N＝101）
結婚・出産でやむなく離職	28.2%	23.3%	26.7
結婚・出産で望んで離職	33.8%	36.7%	34.7
育児・子育てでやむなく離職	9.9%	13.3%	10.9
育児・子育てで望んで離職	5.6%	6.7%	5.9
家事・介護・看護	7.0%	20.0%	10.9
転勤、転居	12.7%	10.0%	11.9
健康上の事由	18.3%	23.3%	19.8
会社都合（リストラ、雇用期間満了等）	4.2%	6.7%	5.0
仕事内容の不満	16.9%	13.3%	15.8
労働条件の不満	8.5%	10.0%	8.9
執務・作業環境	1.4%	0.0%	1.0
社内の人間関係	26.8%	30.0%	27.7
転職（キャリアアップ等）	52.1%	26.7%	44.6
その他	4.2%	13.3%	6.9
わからない	28.2%	20.0%	25.7

≪直近３年間の出産、育児、介護の各休業制度の利用状況≫

後述するが、出産休業や育児休業については、本調査では約９割の企業が就業規則で規定しており、いずれの休業についても約７割の企業で利用実績がある。また、介護による離職が社会的な問題になりつつあるが、介護休業制度を規定している企業は多く、本調査では82.9%の企業が規定しているが、利用実績では、出産や育児には及ばず約２割である。これは、回答企業に勤務する女性従業員の平均年齢が37歳とやや若く、介護休業の必要性が低いためだと考えられる。なお、本調査では、就業規則等において出産、育児の各休業制度を規定する必要がないと回答した企業は一社もなく（介護休業が必要だと回答した

企業は99.1%)、若年女性が、出産や育児の各休業制度を利用できる体制が概ね整備されていると考えられる。

なお、クロス集計では、関係性がみられるものは少ないが、従業員数規模が大きいほど、休業制度の利用実績のある割合が高く、休業時の社内体制の維持において、一定の従業員数規模が望まれることがうかがえる。

図表３－２－13　直近３年間の出産、育児、介護の各休業制度の利用状況

休業制度	実績あり		実績なし		制度自体がない	
	度数	構成比(%)	度数	構成比(%)	度数	構成比(%)
出産休業(N＝112)	78	69.6	28	25.0	6	5.4
育児休業(N＝110)[17]	75	68.2	33	30.0	2	1.8
介護休業(N＝108)	24	22.2	79	73.1	5	4.6

↓

(クロス集計)

休業制度	データベース	経営状況	創業年	業種	従業員数規模
出産休業(N＝108～112)	N.S.	N.S.	N.S,	N.S.	***
育児休業(N＝106～110)	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.	***
介護休業(N＝104～108)	N.S.	N.S.	*	N.S.	**

(注１) * p<.1、** p<.05、*** p<.01、N.S. 有意差なし
(注２) 創業年と介護休業のクロス集計は、期待値が５よりも小さいセルの数が20%より多いが、参考として記載。

④女性の雇用･活躍と経営への影響

≪女性の雇用･活躍によって経営に生じた影響≫

女性の雇用･活躍が経営に及ぼす影響では、「収益の向上」や「事業の革新･創造」といった直接的な影響（特に収益）に直結すると考える企業は少なく、「社内の活性化」や「企業イメージの向上」などの間接的な影響を評価する企業が多い。女性の雇用･活躍について、短期的な効果だけに着目して取り組むことは得策といえず、特に、経営実績面での効果については、間接的な影響の定着を図った上での効果として、中長期的に雇用･活躍の取組と評価を重ねていく必要があると考えられる。

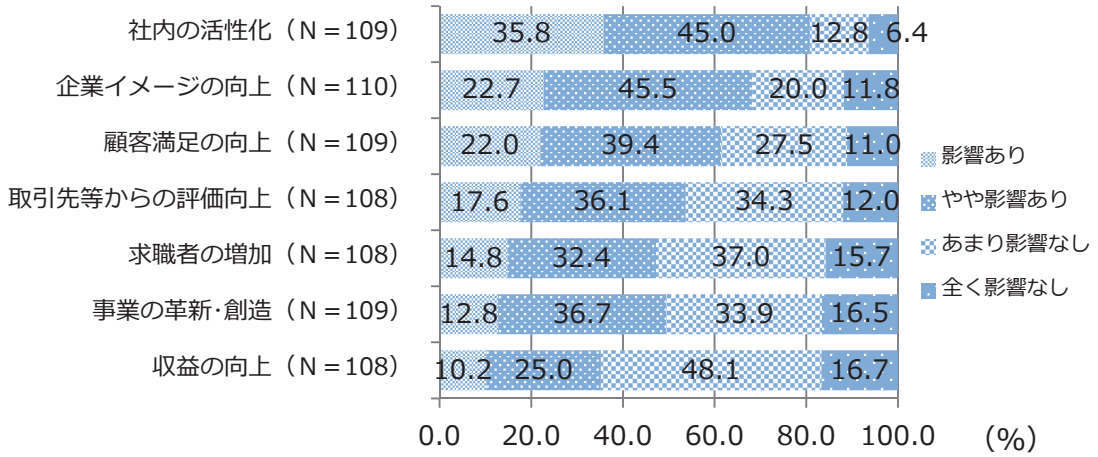
回答企業の経営状況（直近期３年間の売上高の推移）が、増加傾向（52.7%）と横ばい（36.6%）で９割を占めることから推察すると、多くの企業は、特段、女性の雇用･活躍を

[17] (参考)「平成24年度雇用均等基本調査」では、育児休業制度の規定のある事業所は72.4%である。「雇用均等基本調査」の2013年度速報値の育児休業取得率は全体で76.3%、従業員30人未満の事業所で58.6%、従業員30人以上の事業所で91.1%と従業員規模によって差がある。男性の取得率は2.03%である。2012年度と比較すると、全体では7.6%低下し、従業員30人未満事業所では14.6%低下した。この理由として、2013年度は景気回復による人手不足で取得しにくくなったことが考えられ、休業制度の取得状況は、景気動向の影響を受けることも考えられる。男性の取得率は、2012年度の1.89%より0.14%伸びたが、2020年までに13%にする目標に対してかなり低い。

収益面での効果に直接結びつけようとしているとは考えにくい。この点については、より多くの企業を対象とした、時系列的な調査分析を重ねることによって、因果関係を調査する余地があると考えられる。

さらにクロス集計では、データベース区分別（一般企業と優良企業）では、「社内の活性化」「事業の革新･創造」を除いて有意差が認められ、優良企業であるほど、経営において女性の雇用･活躍の様々な影響があることを認識している。経営状況別（直近３年間の売上高の推移）では、増加傾向の企業では、７つの影響のすべてにおいて、影響があると考える企業の割合が多い。ただし、女性の雇用･活躍との因果関係までは見出せない。創業年別では、「取引先等からの評価向上」において有意性がみられるほかは、関連性はみられない。業種別（製造業と非製造業）では、「事業の革新･創造」について非製造業で影響ありとする割合が高い（非製造業の方が女性に対する期待が大きい）ほかは、関連性はみられない。

図表３－２－14　女性の雇用･活躍による経営への影響



↓

（クロス集計）

女性の雇用･活躍による影響	データベース	経営状況	創業年	業種	従業員数
社内の活性化（N＝109）	N.S.	*	N.S.	N.S.	N.S.
事業の革新･創造（N＝109）	N.S.	***	N.S.	*	*
顧客満足の向上（N＝109）	***	**	N.S.	N.S.	N.S.
企業イメージの向上（N＝110）	*	**	N.S.	N.S.	N.S.
取引先等からの評価向上（N＝108）	*	*	*	N.S.	N.S.
収益の向上（N＝108）	**	*	N.S.	N.S.	N.S.
求職者の増加（N＝108）	***	***	N.S.	N.S.	N.S.

（注１）* p<.1、** p<.05、*** p<.01、N.S.　有意差なし
（注２）経営状況及び従業員数については、期待値が５よりも小さいセルの数が20%より多いものの、一定の傾向がみられるため、参考として記載。

経営状況と企業属性及び後述する若年女性の雇用･活躍の制度や仕組みの関係では、有意でないものの、若年者の雇用･活躍に積極的な企業の方が、売上高が増加傾向の企業がやや多く、非製造業の方が、売上高が増加傾向にある企業が多い。従業員数の増減傾向では、正社員非正社員ともに、従業員総数に占める女性社員の比率に増加傾向がみられる企業ほど、売上高が増加傾向にある（女性の雇用･活躍との因果関係は不明）。女性登用の面では、有意でないものの、売上高が増加傾向にある企業の方が、非正規社員から正社員に登用した実績のある割合がやや高いが、管理職の登用と経営状況との関係性はみられない。

さらに、２節以降で言及する若年女性の雇用･活躍に向けた制度や仕組み（37項目）のうち、有意であったのは、募集･採用･登用に関する項目では「インターンシップ」と「トライアル雇用」で、いずれも実施している企業の経営状況は増加傾向の割合が高い。両立支援に関する項目では「正社員を対象とするフレックスや在宅勤務、短時間勤務」で、実施している企業の経営状況は、増加傾向は顕著でないものの、横ばいの割合が高く、減少傾向の割合が低い。働きやすさの追求に関する項目では「非正規従業員による福利厚生制度の利用」で、実施している企業は増加傾向の割合が高い。

図表３－２－15　経営状況と企業属性及び若年女性の雇用･活躍の制度や仕組みの関係

項目	経営状況との関係	有意性
データベース区分	優良企業の方が増加傾向の企業がやや多い（減少傾向は､優良企業が7.8%に対し一般企業では17.1%）	N.S.
業種２区分	増加傾向は製造業39.5%に対し非製造業が59.5%。減少傾向は製造業18.4%に対し非製造業は6.8%。	**
従業員数の増減傾向	従業員総数に占める女性正社員の比率が増加傾向にある企業ほど売上高も増加傾向にある。非正社員も正社員ほどではないが、同様の傾向がみられる。	(正社員)** (非正社員)*
非正規社員から正社員への登用実績	有意ではないが、増加傾向の企業の方が登用した実績のある割合がやや高い	N.S.
管理職に占める女性の割合の推移	管理職に占める女性の割合の増減は、経営状況と関係性がない。	N.S.
若年女性の雇用･活躍に向けた制度や仕組み（37項目）	有意であったのは、募集･採用･登用に関する項目では「インターンシップ」と「トライアル雇用」で、いずれも実施している企業の経営状況は増加傾向の割合が高い。両立支援に関する項目では「正社員を対象とするフレックスや在宅勤務、短時間勤務」で、実施している企業の経営状況は、増加傾向は顕著でないものの、横ばいの割合が高く、減少傾向の割合が低い。働きやすさの追求に関する項目では「非正規従業員による福利厚生制度の利用」で、実施している企業は増加傾向の割合が高い。	(ｲﾝﾀｰﾝｼｯﾌﾟ)* (ﾄﾗｲｱﾙ雇用)** (時短勤務)* (福利厚生)*

（注）* p<.1、** p<.05、*** p<.01、N.S. 有意差なし。

女性の雇用･活躍が経営に及ぼす影響では、先進的な企業の取組から学べることが少なくない。例えば、日本ロレアル㈱は、女性管理職比率を約５割に引き上げ、多様な人材で構成される組織から革新的なビジネスチャンスを生み出し、市場シェアの拡大につなげている。女性の働きやすさのために、年功序列の昇進や賃金体系を見直し、ストレッチアサインメント（少し背伸びして仕事に従事する）や成果報酬型人事制度を導入している。しかし、育児休業制度は法定の範囲内（１歳に達するまであるいは保育所に入所できない場合は１歳６か月に達するまで）、子１人の看護休暇は法定の年５日までなど厳しい面もあるが、復職時には同等以上のポジションが用意される。このため、復職率は100％である（日本経済新聞2014年10月27日）。この例では、長時間労働等の日本的経営にみられる慣行を回避し、女性が働きやすく昇進しやすい環境を整備した上で、業務面でも新たな挑戦を奨励している。その一方で、キャリア継続の分断が生じないように休職期間を制限されるが、休業制度とキャリア形成のバランスを図る取組例といえる。

上記のような外資系企業がある一方で、日本的な経営によって、収益を向上させている会社もある。寒天製造で国内最大のシェアを占める伊那食品工業㈱は、年功序列、終身雇用、社員を家族（伊那食ファミリー）として扱っている。職種に関係なく、忙しい部署を手伝う（トイレや庭の清掃は社員が自主的に行う）、年功序列で年長者の頑張りに若手が影響を受け、業績への貢献を単に個人に帰属させずこれまでの歴史の蓄積だと認識するなどの企業風土がある。急成長を志向せず、売上の数値目標よりも前年度実績を上回ることを目指すことで、着実に成長することを重視している。そのため、株式上場を考えず、社員の幸せを第一に考えている。社内に100年カレンダーが貼られ、人生全体の中で仕事や働くことを考える機会がある。これらの取組は、女性にとっても働きやすい環境になっている（朝日新聞2014年12月22日）。この例では、急成長を追求せず、職種にかかわらず業務を分担する側面から、女性が安定して継続的に就業できる職場環境の整備に努めていることがうかがえる。

このほか、熊本県の住宅メーカー㈱エスケーホーム（1997年創業）は、2005年に大卒女子を採用して以降、採用の半数を女性にするなど、積極的に女性を採用している。きめ細かい顧客対応で、売上高が増加している。住宅メーカーは男性の多い業界だが、同社の社員の半分は女性である。女性の活躍のポイントは、公平公正な人事制度とオーダーメイドの両立支援（例えば、朝方の就業時間、現場管理から内勤への配置転換、配偶者の転勤時の在宅勤務）である。また、東京都の㈱日本レーザー（レーザー機器専門商社）では、昼食時に社長と意見交換する中から女性の活躍推進に取り組んでいる。社員の３割が女性で、正社員のほかパート、嘱託など様々な雇用形態の女性が働き、能力と熱意次第で正社員以外の女性でも管理職になれ、管理職の約３割が女性である。１つの仕事を複数人で担当するダブルアサインメント、１人で複数の仕事をするマルチタスクなどの制度を導入し、休業時のバランスを図り、こうした制度により、結婚や出産で退職する女性はほとんどいない（日本経済新聞2014年11月29日）。大阪府の㈱天彦産業（特殊鋼販売）は、社員の４分

の１が女性である。約30年前から女性をセールスパートナーと呼び、男性同様に営業や事務の仕事に従事している。女性の就業促進において、男性社員を含む全社員に子どもの学校行事等の際の休業、有給休暇の消化徹底、男性社員の育休取得の推奨などに取り組み、2007年に「TWS（天彦ウェブセールス）」（2001年に初めて採用した語学力のある大卒女性の提案）を発足させ、育児休業明けでも着実に仕事ができるようにと、小口取引を主とする特殊鋼の海外向け販売サイトを立ち上げた。このサイトを通じた売上は、全売上の３割超である。こうした取組は求職者にも知られ、新卒採用時に多数の学生が志願する。

上記の例から、大企業の先進的な取組が、女性の雇用･活躍全般における大きな方向性に影響を与えることが考えられるだけでなく、中小企業の取組でも、会社によって非常に多様で、状況に応じて柔軟に取組内容を見直して軌道修正していることがうかがえる。ここでは、日本的経営かどうかに関係なく、女性社員の特性や潜在的な能力を引き出し、事業の具体的なアイデアや従来の営業手法や仕事のやり方を変えることが期待される。そして、いずれの事例においても、経営者の意識や行動力が重要な要素であるとともに、女性と経営者や管理者層とのコミュニケーションを図り、アイデアレベルから具体的な実践の段階に進めていけることが重要であることがうかがえる。

（２）企業における若年女性の雇用･活躍に向けた制度や仕組みなどの認識と実施の状況[18]
≪企業が取り組む必要があると考える制度や仕組みとその実施状況、潜在的取組可能性≫

主な調査結果

◆ 企業は多様な制度や仕組みに取り組む必要性を認識している。37 の制度や仕組みのうち、36 の項目について６割以上の企業が取り組む必要性を認識し、23 の項目について８割以上の企業が取り組む必要があると考えている。

◆ 実施状況はやや二極的で、「女性の立場に配慮した社内設備等の職場環境の整備」「法定休業制度の就業規則での規定」「新卒採用や中途採用」など、各種規定類、設備やハード面の働く環境の整備が先行して進展。

◆ 実施割合が低い取組は、「男性従業員の育児休業の取得」のほか、企業横並びでは取組困難な「女性の雇用･活躍に向けた行動計画づくりや経営方針等での表明」「雇用･活躍に向けた普及啓発活動」「多様な女性（学卒後非就業女性）の受け入れ」「女性従業員を対象とする研修や訓練（インターンシップやトライアル雇用）」など。企業にとって、コストや創意工夫等の面での負担が大きい取組への対応が困難。しかし、検討は進みつつある。

◆ 未着手だが潜在的な取組可能性のある項目では、政策的支援の必要性の余地があるとも考えられる。

（全般的な傾向）

若年女性の雇用･活躍に向けて、企業は様々な制度や仕組みなどを整備し運用している。調査では、「募集･採用･登用」「両立支援」「人材育成」「働きやすさの追求」の４つの区分に関係する 37 項目の実施状況についてたずねたところ、「社内保育所などの社員への保育サービスの提供」を必要だとする割合 45.9%が最も低いほかは、すべての項目について６割以上の企業が取り組む必要性を認識しており、全項目の平均では 83.1%の企業が各制度や仕組みを必要だと考えている。各項目の４区分別では、両立支援と人材育成に関する制度や仕組みを必要だと考える割合がやや高く、実施している割合も高い。一方、未実施の割合は、人材育成、働きやすさの追求がやや高く、募集･採用･登用から就業後のライフイベントまでの対応がやや進み、就業継続にとって大切となる、人材の育成や働きやすさの追求が後を追っている印象である。既に、制度や仕組みの整備は一定水準まで進展しているが、女性のキャリアプラン全体を見通した計画的な人材の育成や職場環境の整備が今後の課題になりつつあることが想定される。総体的に、企業は若年女性の雇用･活躍に向けて多様な制度や仕組みを検討し運用することが必要だと認識しているといえ（図表３－２－16）、実施する必要性がない割合が比較的高い項目は、37 のうち７と少ない。

[18] 37 項目の制度や仕組みの実施状況を４段階で回答する調査について、信頼性係数は、クロンバックのアルファ及びガットマンの折半法のそれぞれが 0.866、0.789 と１に近いことから、アンケート調査の信頼性は高いと考えられる。

９割以上の企業が取り組むことが必要だと考える制度や仕組みのうち、両立支援に向けた「出産や育児の各休業制度の規定」を必要がないと考える企業はなかった。このほか両立支援では、「介護休業制度の規定」（99.1％）、「所定外労働(残業)時間短縮」（99.1％）、「産休や育休取得に伴う柔軟な人員配置や業務分担」（96.4％）、「産休明け等の際の勤務場所などの従業員の希望の反映」（91.0％）などへの取組が必要だと考える企業が多い。ほかに100％近い企業が必要だと考えるのは、働く環境にかかわる項目では「明確な業務評価基準による従業員への評価結果の開示」（98.1％）、「禁煙･分煙」（97.4％）、「女性用のロッカーやトイレ･化粧室などの設置」（97.3％）や「パワハラの相談窓口の設置」（90.2％）といった社内設備の整備、「経営者や管理者による意見･要望の把握」（91.0％）などである。また、人材育成にかかわる「資格取得やスキルアップなどの自己啓発支援」（95.6％）、採用にかかわる「就業経験のある若年女性の中途採用及び新卒女性の採用」（91.2～92.1％）に取り組む必要があると考える割合が高い。

制度や仕組みの全般では、必要と考え実施する割合が高いのは、社内の女性の立場に配慮した設備の整備、休業制度等の各種規定、従来から取り組んできたと思われる新卒採用や中途採用などで、規定類や設備面の有形あるいはハード面の働く環境の整備が先行して進展し、女性の雇用･活躍に向けた企業努力がみられる。

一方、実施していない割合が高いのは、男性従業員の育児休業の取得が最も高いほか、企業横並びでは取組が困難だと考えられる､女性の雇用･活躍に向けた行動計画づくりや経営方針等での表明、雇用･活躍に向けた普及啓発活動、多様な女性（学校卒業後に就業経験のない女性）の受け入れ、女性従業員を対象とする研修や訓練（インターンシップやトライアル雇用）など、企業にとってコストや創意工夫の両面において負担を要し、柔軟な対応が求められる取組がやや困難な項目である。同時に、これらの項目の多くは、既に検討されている割合も高いものの､女性の雇用･活躍に向けた行動計画づくりや経営方針等での表明、雇用･活躍に向けた普及啓発活動が、まだ検討の途についていない割合が高く、各取組を関連付けて、女性従業員の働きやすさや継続的な就業につなげていくことが求められる。後述するが、インタビュー調査では、女性の雇用･活躍にかなり積極的な企業においても、試行錯誤を重ね数々の成功と失敗を経験していた。女性の雇用･活躍に意欲的な潜在企業は少なくないが、項目によっては単独の企業努力では限界がみられる中で、知識やノウハウを企業や産業間で共有し参照することが求められているといえる。

さらに、今後の実施検討の潜在的な割合が高い項目については、両立支援にかかわる取組の割合が高く、結婚前や出産前の若年女性に主眼をおいた取組は少ない。現状は、女性の雇用･活躍といった場合､若年女性の就業支援が若年者の範疇で包括的に捉えられていると考えられる。若年女性の場合、女性の雇用･活躍について、企業理念や経営指針の中での明文化や社内で普及啓発をすることや、女性従業員を対象とする研修の開催などに取り組む余地は大きいと考えられる。

なお、実施している割合は項目によって分散がみられるため、以下では、「募集･採用･登用」「両立支援」「人材育成」「働きやすさの追求」の各区分別に、その必要性に対する認識と実施状況、今後の取組可能性についてみていく。

各取組について、「必要だとする割合」「実施している割合」「未実施の割合」「現在検討中」「実施検討の潜在的割合」のそれぞれをみていくが、ほぼすべての項目について総体的に必要だと考える割合が高いことから、実施している割合が高い項目や現在検討中の割合が高い項目のうち自助努力で行われている取組については、その取組を下支えすることが求められる。さらに、未実施の割合が高いが実施や検討の潜在的割合の高い取組については、企業単独での取組が難しいとも考えられることから、企業が共有できるような相談窓口や保育サービスの設置、あるいは、具体的な計画づくりにとって参照できるような指針や基準のようなものや作成に際しての支援、研修に対する助言や支援など、政策的支援の必要性の余地があり、企業、経済団体、行政、支援機関等が一体となったマルチステークホルダーによる取組が不可欠になると考えられる。

図表３－２－16　女性の雇用･活躍に向けた取組に関する意識及び実施状況（項目集約）

（単位：％）

若年女性の雇用･活用に向けた制度や仕組み（項目の区分別）	必要だとする割合(A)	実施している割合(B)	未実施の割合(A)－(B)＝(C)	現在検討中(D)	実施検討の潜在的割合(C)－(D)	必要性を感じない割合
募集・採用・登用（11 項目の平均値）	76.9	49.5	27.5	15.3	12.1	23.0
両立支援（11 項目の平均値）	87.0	56.4	30.7	13.0	17.7	13.0
人材育成（４項目の平均値）	88.5	52.3	36.2	18.3	17.9	11.6
働きやすさの追求（11 項目の平均値）	83.4	49.7	33.8	12.1	21.7	16.5
全体（37 項目の平均値）	83.1	51.9	31.2	14.0	17.2	16.9

≪回答企業の３割以上が実施の必要性を感じていない取組≫

採用の際に、性別による差別を行わない方針の文書化（31.8%）
学校卒業後に就業した経験のない若年女性(卒後３年超)の採用（36.9%）
いったん退職した女性の再雇用（35.7%）
社内保育所などの社員への保育サービスの提供（54.1%）
女性の雇用･活用についての企業理念や経営指針における明文化（30.6%）
女性の雇用･活用に向けた社内での普及啓発活動（31.2%）
女性が子供連れで参加できる運動会やパーティー等の実施（32.4%）

図表３－２－17　女性の雇用･活躍に向けた取組に関する意識及び実施状況

取り組む必要があると考える割合が高い主な取組（%）（実施している＋検討中＋必要だが検討していない）		実施している割合（%）
出産休業制度	100.0	**92.0**
育児休業制度	100.0	**92.9**
介護休業制度	99.1	**82.9**
所定外労働（残業）短縮	99.1	67.6
従業員への評価結果の開示	98.1	64.5
執務スペースの禁煙または分煙	97.4	**93.8**
ロッカーやトイレ･化粧室などの設置	97.3	**95.5**
休業時の柔軟な人員配置や業務分担	96.4	58.9
自己啓発支援	95.6	66.1
中途採用	92.1	**81.3**
新卒女性(卒後３年以内)の採用	91.2	**81.3**
産休明け等の際の従業員の希望の反映	91.0	58.6
経営者や管理者による、意見･要望の把握	91.0	60.4
パワーハランスメントの相談窓口の設置	90.2	53.6
セクシャルハラスメントの相談窓口の設置	89.3	56.3
両立支援の休業制度(看護等)	89.2	51.4
管理職への登用	88.2	49.5
男女差のない業務分担	87.4	58.6
両立支援のための相談窓口の設置	83.9	32.1
次世代法に基づく行動計画の策定･届出	83.4	32.4
配属の際の正社員からの希望の聴取	82.0	64.0
男性従業員による育児休業の取得	81.9	22.5
非正規従業員による福利厚生制度の利用	80.0	46.4

↓

実施する割合が高い取組（%）	
ロッカーやトイレ･化粧室などの設置	95.5
執務スペースの禁煙または分煙	93.8
育児休業制度	92.9
出産休業制度	92.0
介護休業制度	82.9
中途採用	81.3
新卒女性(卒後３年以内)の採用	81.3

↓

実施していない割合が高い取組（%）		検討中の割合（%）
男性従業員による育児休業の取得	59.4	27.0
女性従業員を主な対象とする計画的研修	52.7	23.6
両立支援のための相談窓口の設置	51.8	15.2
次世代法に基づく行動計画の策定･届出	51.0	20.4
女性の雇用･活用に向けた社内での普及啓発活動	49.6	20.2
女性の雇用･活用についての企業理念や経営指針における明文化	46.8	15.3
インターンシップ	43.2	27.9
トライアル雇用	43.2	27.0
社員への保育サービスの提供	43.2	7.2

↓

現在検討している割合が高い取組（%）	
インターンシップ	27.9
トライアル雇用	27.0
男性従業員による育児休業の取得	27.0
女性従業員を主な対象とする計画的研修	23.6
管理職への登用	23.4
従業員への評価結果の開示	20.9
所定外労働（残業）短縮	20.7
休業時の柔軟な人員配置や業務分担	20.5
次世代法に基づく行動計画の策定･届出	20.4
女性の雇用･活用に向けた社内での普及啓発活動	20.2

↓

未着手の割合が高いが、実施や検討の潜在的割合が高い取組（%）	
両立支援のための相談窓口の設置	36.6
社員への保育サービスの提供	36.0
男性従業員による育児休業の取得	32.4
女性の雇用･活用についての企業理念や経営指針における明文化	31.5
次世代法に基づく行動計画の策定･届出	30.6
女性の雇用･活用に向けた社内での普及啓発活動	29.4
女性従業員を主な対象とする計画的研修	29.1
パワーハランスメントの相談窓口の設置	25.0

（募集・採用・登用面の意識と取組状況）

「募集･採用･登用」では、９割前後の企業が、「中途採用、新卒女性の採用、女性従業員の管理職への登用」を、８割前後の企業が、「配属の際の正社員からの希望の聴取や正社員とほぼ同じ業務への非正規の女性従業員の従事」に取り組む必要があると考えている。一方、必要だと認識しているが実施していない項目は、「インターンシップ、トライアル雇用、管理職への登用」が４割前後で高く、次いで、「学校卒業後に就業経験のない若年女性の採用や退職した女性の再雇用」が約３割と高い。さらに、実施を検討する潜在的割合が高いのは、「学校卒業後に就業経験のない若年女性の採用、採用差別を行わない方針の文書化、トライアル雇用、退職した女性の再雇用、管理職への登用、インターンシップ」など、採用の間口を広げる取組が多い。インターンシップ、トライアル雇用、管理職への登用は、現在検討中である割合も相対的に高く、女性の採用に際して、仕事や事業所とのミスマッチを回避し、定着を図る意識があることが想定されるとともに、女性従業員に基幹的業務を担ってもらおうとする意識が進みつつあると考えられる。

図表３－２－18　募集・採用・登用における制度や仕組みの実施状況と今後の取組可能性

（単位：%）

若年女性の雇用･活用に向けた制度や仕組み（募集・採用・登用）	必要だとする割合	未実施の割合	現在検討中	実施検討の潜在的割合
採用の際に、性別による差別を行わない方針の文書化	68.2	29.1	10.9	**18.2**
就業経験のある若年女性の中途採用	**92.1**	10.8	6.3	4.5
学校卒業後に就業した経験のない若年女性(卒後３年超)の採用	63.0	**34.2**	14.4	**19.8**
新卒女性(卒後３年以内)の採用	**91.2**	9.9	6.3	3.6
配属の際の正社員からの希望の聴取	**82.0**	18.0	9.0	9.0
正社員とほぼ同じ業務への非正規の女性従業員の従事	78.1	15.4	10.9	4.5
非正規の女性従業員の正社員への登用	75.2	27.5	16.5	11.0
女性従業員の管理職への登用	**88.2**	**38.7**	**23.4**	**15.3**
いったん退職した女性の再雇用	64.3	32.2	16.1	**16.1**
インターンシップ	72.9	**43.2**	**27.9**	**15.3**
トライアル雇用（助成金受給の有無にかかわらない）	71.1	**43.2**	**27.0**	**16.2**

（両立支援面の意識と取組状況）

「両立支援」では、ほぼすべての企業が、「出産、育児、介護の各休業制度の就業規則での規定」や、こうした規定とも関連のある「所定外労働（残業）短縮のための積極的取組」及び「産休や育休を取得しやすくする柔軟な人員配置や業務分担」に取り組む必要があると考えている。次に、８～９割の企業が、「出産、育児、介護以外の看護等の休業制

度の就業規則での規定」「各休業制度を終えた際の勤務場所などに関する希望の反映」「男性従業員による育児休業の取得」などへの取組が必要だと考えている。こうした必要性の認識に対し、法律によって定められている休業制度は８～９割の企業が実施している。しかし、法定休業制度の規定以外の「所定外労働短縮」や「人員配置や業務分担」などの取組は、５～６割にとどまるものの、現在検討している割合も高い。

実施割合が最も低いのは「社内保育所などの社員への保育サービスの提供」の 2.7%だが、必要とする割合は 45.9%である。一方、現状は出産向けが中心かもしれないが「出産や保育に対する金銭的支援」を実施する割合が 42.7%であることから、保育所などの設備整備は困難だが、今後、保育所に要する費用の一部などを企業が負担する取組の進展も想定される。

さらに、実施を検討する潜在的割合が高いのは、「社内保育所などの社員への保育サービスの提供」や「男性従業員による育児休業の取得」が約３割と高く、次いで、「看護等の休業制度の規定」や「休業明けの際の勤務場所などの希望の反映」といった、出産や育児後の対応に関する取組の割合が相対的に高い。

37 のすべての取組や仕組みのうち、両立支援に関する取組や仕組みは、企業が必要だとする割合が高いものが多く、企業の認識が進んでいるといえる。しかし、経費を要する取組や業務分担に大きく影響すると考えられる男性従業員の育児休業の取得といった価値観の転換を求められる取組は、さらに進展の余地がある。この課題に対し、政府･与党は、2015 年の予算要求において、子育て支援税制の新設を検討している。男性の育児休業取得で一定以上の取得率（成長戦略に掲げられる 2020 年までに 13%以上の目標を想定）を達成した企業に対し、設備投資に対して年間に損金処理できる額を拡大し法人税を軽減することを、15 年度税制改正大綱に持ち込むことで検討が進められている。設備投資の内容は、事業所内保育所などの両立支援に資するものが想定されており、対象となる企業は、年 15%程度、３年間で 45%程度の割り増し償却が可能になるとされる。こうした政策の効果を高めることが今後の課題になると考えられる。

図表３－２－19　両立支援における制度や仕組みの実施状況と今後の取組可能性

（単位：%）

若年女性の雇用･活用に向けた制度や仕組み（両立支援）	必要だとする割合	未実施の割合	現在検討中	実施検討の潜在的割合
出産休業制度の就業規則での規定	**100.0**	8.1	1.8	6.3
育児休業制度の就業規則での規定	**100.0**	7.2	3.6	3.6
男性従業員による育児休業の取得	81.9	**59.4**	**27.0**	**32.4**
出産や保育に対する金銭的支援	75.4	32.7	14.5	18.2
社内保育所などの社員への保育サービスの提供	45.9	**43.2**	7.2	**36.0**

介護休業制度の就業規則での規定	**99.1**	16.2	6.3	9.9
産休、育休、介護以外の休業制度(看護等)の就業規則での規定	**89.2**	**37.8**	13.5	**24.3**
産休や育休を取得しやすくする柔軟な人員配置や業務分担	**96.4**	**37.5**	**20.5**	17.0
所定外労働（残業）短縮のための積極的取組	**99.1**	31.5	**20.7**	10.8
正社員を対象とするフレックスタイムや在宅勤務、短時間勤務[19]	79.2	31.5	15.3	16.2
産休明け等の際の勤務場所などに関する従業員の希望の反映	**91.0**	32.4	12.6	19.8

（人材育成面の意識と取組状況）

「人材育成」では、９割以上の企業が「自己啓発支援や明確な業務評価基準による従業員への評価結果の開示」が必要だと考えており、男女差のない業務分担の割合も約９割と高い。これらの取組の実施割合も６割前後と高く、人材育成に対する企業の取組意識は高いといえる。その中で、「女性従業員を主な対象とする計画的研修」を必要だとする割合は、約７割と他の取組に比べて低いものの、その実施割合は２割と低く、実施していない企業のうち実施を検討している企業も半数以下と、取組がやや遅れている。これまで、業務評価や研修などの検討において、男女共通かあるいは男性主体の考え方が基底になっていることも想定されるが、今後、女性の雇用･活躍を本格的に検討する上で、女性に固有の就業環境を踏まえた業務分担、業務評価、研修とその内容のあり方について検討し、男性の働き方との調整を図りながら、実施することが求められているといえる。

図表３－２－20　人材育成における制度や仕組みの実施状況と今後の取組可能性

（単位：%）

若年女性の雇用･活用に向けた制度や仕組み（人材育成）	必要だとする割合	未実施の割合	現在検討中	実施検討の潜在的割合
女性従業員を主な対象とする計画的研修	72.7	**52.7**	**23.6**	**29.1**
従業員の資格取得やスキルアップなどの自己啓発支援	**95.6**	29.5	15.2	14.3
お茶汲みや掃除などの男女差のない業務分担	**87.4**	28.8	13.5	15.3
明確な業務評価基準による、従業員への評価結果の開示	**98.1**	33.6	20.9	12.7

（働きやすさの追求面の意識と取組状況）

「働きやすさの追求」では、９割以上の企業が、設備整備、健康への配慮、相談体制の整備などの就業環境の充実､あるいは経営者や管理者による女性従業員の意見･要望の把握に対する必要性を認識している。これに対し、設備整備や健康への配慮といった、すべて

[19] 参考までに、平成 26 年「就労条件総合調査」（常用労働者 30 人以上の民営企業で 6,140 社企業を抽出し、平成 26 年 1 月 1 日現在の状況）によると、変形労働時間制を採用している企業は 55.6%（1 年単位の変形労働時間制 35.4%、1 ヶ月単位の変形労働時間制 17.9%、フレックスタイム制 5.3%）あり、従業員規模が大きいほど採用する割合は高い。また、育児休業に加えて、2010 年から短時間勤務の導入が企業の義務になっている。

の女性従業員を対象にある程度画一的に取り組めるものは実施する割合が高い一方、人的な負担や個々の従業員にオーダーメイド的な対応を求められるものの実施割合は低い。また、相談体制の整備では、セクシャルハラスメントやパワーハランスメントの相談窓口の設置が先行しており、両立支援のための相談窓口が必要だと考える割合 83.9%に対し、実施している割合は約３割にとどまる。このことから、両立支援のための休業制度や労働時間短縮等の社内の制度整備や部分的な取組は進展しているものの、各女性従業員の立場に配慮した総合的（一元的）な両立支援体制や両立支援メニューの実践は検討･発展の余地があると考えられる。

そうした中で、2013 年度（第 58 回）福利厚生費調査結果（日本経済団体連合会）によると、2013 年度に企業が負担した福利厚生費（従業員１人１ヶ月当たり）は、現金給与総額の微増、厚生年金保険料率の引き上げ、健康保険料率を引き上げた健保組合の存在などの影響により、106,265 円（前年度比 1.9%増）で過去最高額となった。その内訳では、法定福利費が前年度比 2.9%増で調査開始以来はじめて８万円を超えたのに対し、法定外福利費は抑制傾向が続き 25,007 円（前年度比 1.1%減）に減少した。ただし法定外福利費の抑制傾向の中で、ライフサポート費用の介護や育児関連は前年度比それぞれ 10.0%増、48.1%増と伸び、介護や育児に対する支援は拡充されており、大企業では両立支援の資金的な支援の拡充がみられる。このほか、福利厚生では、外資系企業において業務外の集団活動に積極的に取り組む動きがみられ、従業員の結束を高める目的で福利厚生に熱心な企業もみられるなど、少しずつ変化がみられる（人材派遣会社でのインタビュー調査から）。

図表３－２－21　働きやすさの追求における制度や仕組みの実施状況と今後の取組可能性

（単位：%）

若年女性の雇用･活用に向けた制度や仕組み（働きやすさの追求）	必要だとする割合	未実施の割合	現在検討中	実施検討の潜在的割合
女性の雇用･活用についての企業理念や経営指針における明文化	69.3	**46.8**	15.3	31.5
１年以内で、女性の雇用･活用に向けた社内での普及啓発活動	68.9	**49.6**	**20.2**	**29.4**
次世代法（次世代育成支援対策推進法）に基づく行動計画の策定･届出	**83.4**	**51.0**	**20.4**	**30.6**
非正規従業員による福利厚生制度の利用	80.0	33.6	10.9	**22.7**
直近３年間で、女性が子供連れで参加できる運動会やﾊﾟｰﾃｨｰ等の実施	67.5	33.3	9.0	**24.3**
経営者や管理者による、女性従業員の意見･要望の把握	**91.0**	30.6	15.3	15.3
女性用の独立したロッカーやトイレ･化粧室などの設置	**97.3**	1.8	0.9	**0.9**
執務スペースの禁煙または分煙	**97.4**	3.6	1.8	1.8
女性従業員を対象とする、両立支援のための相談窓口の設置	**83.9**	**51.8**	15.2	**36.6**
女性従業員を対象とする、セクシャルハラスメントの相談窓口の設置	**89.3**	33.0	12.5	**20.5**
女性従業員を対象とする、パワーハランスメントの相談窓口の設置	**90.2**	36.6	11.6	**25.0**

図表３－２－22　若年女性の雇用･活躍に向けた制度や仕組みなどの認識･実施状況（１）

（単位：％）

若年女性の雇用･活用に向けた制度や仕組み		必要だとする割合（A）	実施している割合（B）	未実施の割合（A）－（B）	現在検討中
募集・採用・登用	採用の際に、性別による差別を行わない方針の文書化	68.2	39.1	29.1	10.9
	就業経験のある若年女性の中途採用	**92.1**	**81.3**	10.8	6.3
	学校卒業後に就業した経験のない若年女性(卒後３年超)の採用	63.0	28.8	34.2	14.4
	新卒女性(卒後３年以内)の採用	**91.2**	**81.3**	9.9	6.3
	配属の際の正社員からの希望の聴取	82.0	64.0	18.0	9.0
	正社員とほぼ同じ業務への非正規の女性従業員の従事	78.1	62.7	15.4	10.9
	非正規の女性従業員の正社員への登用	75.2	47.7	27.5	16.5
	女性従業員の管理職への登用	**88.2**	49.5	38.7	**23.4**
	いったん退職した女性の再雇用	64.3	32.1	32.2	16.1
	インターンシップ	72.9	29.7	**43.2**	**27.9**
	トライアル雇用（助成金受給の有無にかかわらない）	71.1	27.9	**43.2**	**27.0**
両立支援	出産休業制度の就業規則での規定	**100.0**	**92.0**	8.1	1.8
	育児休業制度の就業規則での規定	**100.0**	**92.9**	7.2	3.6
	男性従業員による育児休業の取得	**81.9**	22.5	**59.4**	**27.0**
	出産や保育に対する金銭的支援	75.4	42.7	32.7	14.5
	社内保育所などの社員への保育サービスの提供	45.9	2.7	**43.2**	7.2
	介護休業制度の就業規則での規定	**99.1**	**82.9**	16.2	6.3
	産休、育休、介護休以外の休業制度(看護等)の就業規則での規定	**89.2**	51.4	37.8	13.5
	産休や育休を取得しやすくする柔軟な人員配置や業務分担	**96.4**	58.9	37.5	**20.5**
	所定外労働（残業）短縮のための積極的取組	**99.1**	67.6	31.5	**20.7**
	正社員を対象とするフレックスタイムや在宅勤務、短時間勤務	79.2	47.7	31.5	15.3
	産休明け等の際の勤務場所などに関する従業員の希望の反映	**91.0**	58.6	32.4	12.6
人材育成	女性従業員を主な対象とする計画的研修	72.7	20.0	**52.7**	**23.6**
	従業員の資格取得やスキルアップなどの自己啓発支援	**95.6**	66.1	29.5	15.2
	お茶汲みや掃除などの男女差のない業務分担	**87.4**	58.6	28.8	13.5
	明確な業務評価基準による、従業員への評価結果の開示	**98.1**	64.5	33.6	**20.9**
働きやすさの追求	女性の雇用･活用についての企業理念や経営指針における明文化	69.3	22.5	**46.8**	15.3
	女性の雇用･活用に向けた社内での普及啓発活動	68.9	19.3	**49.6**	**20.2**
	次世代法(次世代育成支援対策推進法)に基づく行動計画の策定･届出	83.4	32.4	**51.0**	**20.4**
	非正規従業員による福利厚生制度の利用	**80.0**	46.4	33.6	10.9
	女性が子供連れで参加できる運動会やﾊﾟｰﾃｨｰ等の実施	67.5	34.2	33.3	9.0
	経営者や管理者による、女性従業員の意見･要望の把握	**91.0**	60.4	30.6	15.3
	女性用の独立したロッカーやトイレ･化粧室などの設置	**97.3**	**95.5**	1.8	0.9
	執務スペースの禁煙または分煙	**97.4**	**93.8**	3.6	1.8
	女性従業員対象の両立支援のための相談窓口の設置	**83.9**	32.1	**51.8**	15.2
	女性従業員対象のセクシャルハラスメントの相談窓口の設置	**89.3**	56.3	33.0	12.5
	女性従業員対象のパワーハランスメントの相談窓口の設置	**90.2**	53.6	36.6	11.6

（注）「実施している」「（実施していない）現在検討中」「（実施していない）必要だか検討していない」「実施していない-必要性を感じない」の４段階で回答。必要だとする割合は、「実施している」「現在検討中」「必要だが検討していない」各割合の合計。

図表３－２－23　若年女性の雇用･活躍に向けた制度や仕組みなどの実施状況（２）

（単位：％）

若年女性の雇用･活用に向けた制度や仕組みなどについて		実施している	実施していない		
			現在検討中	必要だが検討していない	必要性を感じない
募集・採用・登用	採用の際に、性別による差別を行わない方針の文書化	39.1	10.9	18.2	31.8
	就業経験のある若年女性の中途採用	**81.3**	6.3	4.5	8.0
	学校卒業後に就業した経験のない若年女性(卒後３年超)の採用	28.8	14.4	19.8	**36.9**
	新卒女性(卒後３年以内)の採用	**81.3**	6.3	3.6	8.9
	配属の際の正社員からの希望の聴取	64.0	9.0	9.0	18.0
	正社員とほぼ同じ業務への非正規の女性従業員の従事	62.7	10.9	4.5	21.8
	非正規の女性従業員の正社員への登用	47.7	16.5	11.0	24.8
	女性従業員の管理職への登用	49.5	**23.4**	15.3	11.7
	いったん退職した女性の再雇用	32.1	16.1	16.1	**35.7**
	インターンシップ	29.7	**27.9**	15.3	27.0
	トライアル雇用（助成金受給の有無にかかわらない）	27.9	**27.0**	16.2	28.8
両立支援	出産休業制度の就業規則での規定	**92.0**	1.8	6.3	0.0
	育児休業制度の就業規則での規定	**92.9**	3.6	3.6	0.0
	男性従業員による育児休業の取得	22.5	**27.0**	**32.4**	18.0
	出産や保育に対する金銭的支援	42.7	14.5	18.2	24.5
	社内保育所などの社員への保育サービスの提供	2.7	7.2	**36.0**	**54.1**
	介護休業制度の就業規則での規定	**82.9**	6.3	9.9	0.9
	産休、育休、介護休以外の休業制度(看護等)の就業規則での規定	51.4	13.5	24.3	10.8
	産休や育休を取得しやすくする柔軟な人員配置や業務分担	58.9	**20.5**	17.0	3.6
	所定外労働（残業）短縮のための積極的取組	67.6	**20.7**	10.8	0.9
	正社員を対象とするフレックスタイムや在宅勤務、短時間勤務	47.7	15.3	16.2	20.7
	産休明け等の際の勤務場所などに関する従業員の希望の反映	58.6	12.6	19.8	9.0
人材育成	女性従業員を主な対象とする計画的研修	20.0	**23.6**	**29.1**	27.3
	従業員の資格取得やスキルアップなどの自己啓発支援	66.1	15.2	14.3	4.5
	お茶汲みや掃除などの男女差のない業務分担	58.6	13.5	15.3	12.6
	明確な業務評価基準による、従業員への評価結果の開示	64.5	**20.9**	12.7	1.8
働きやすさの追求	女性の雇用･活用についての企業理念や経営指針における明文化	22.5	15.3	**31.5**	**30.6**
	女性の雇用･活用に向けた社内での普及啓発活動	19.3	**20.2**	**29.4**	**31.2**
	次世代法(次世代育成支援対策推進法)に基づく行動計画の策定･届出	32.4	**20.4**	**30.6**	16.7
	非正規従業員による福利厚生制度の利用	46.4	10.9	22.7	20.0
	女性が子供連れで参加できる運動会やﾊﾟｰﾃｨｰ等の実施	34.2	9.0	24.3	**32.4**
	経営者や管理者による、女性従業員の意見･要望の把握	60.4	15.3	15.3	9.0
	女性用の独立したロッカーやトイレ･化粧室などの設置	**95.5**	0.9	0.9	2.7
	執務スペースの禁煙または分煙	**93.8**	1.8	1.8	2.7
	女性従業員対象の両立支援のための相談窓口の設置	32.1	15.2	**36.6**	16.1
	女性従業員対象のセクシャルハラスメントの相談窓口の設置	56.3	12.5	20.5	10.7
	女性従業員対象のパワーハランスメントの相談窓口の設置	53.6	11.6	25.0	9.8

≪企業属性と若年女性の雇用･活躍に向けた制度や仕組みなどの実施状況≫

若年女性の雇用･活躍に向けた制度や仕組みの実施状況を企業属性（優良企業と一般企業のデータベース区分、業種区分、従業員規模、創業年区分）で比較すると、創業年区分を除いて有意な項目がみられた。業種や経営状況では、属性によって差のみられる項目もあるが、項目の数は比較的少ない。総体的に、若年者の雇用に積極的な企業や規模の大きい企業であるほど、認識する傾向が高く、先行的に取り組んでいることがうかがえる。

多くの項目で差がみられるのはデータベース区分で、15 項目で差がみられる。優良企業の方が、新卒女性の採用、正社員と非正規社員がほぼ同じ業務への従事、管理職への登用、インターンシップなどを実施する傾向がみられ、雇用意欲が積極的である上、採用後の活躍にも目を向けていると考えられる。両立支援の休業制度の規定、相談窓口の整備、計画的研修や自己啓発支援などの人材育成についても実施する傾向がみられ、全般的に、採用後の定着にも目を向ける企業が多いことが想定される。

次いで、差がみられる項目が多いのは従業員数規模区分で、13 項目で差がみられる。ここでは、99 人以下とそれ以上の規模の企業との差が多くみられ、その項目の多くは、規定類の整備や相談窓口の設置などの可視的な取組よりもむしろ、企業独自の判断に委ねられるウェイトの大きい項目である。例えば、女性従業員の希望の聴取や反映、柔軟な人員配置や業務分担、多様な働き方、自己啓発支援、福利厚生などである。従業員の規模が大きいほど、実施する傾向がみられるが、500 人以上の規模になると逆に実施しない傾向が高まる取組（非正規の女性従業員の正社員への登用、産休明け等の際の勤務場所などに関する従業員の希望の反映）もあり、取組に伴う機動性がとりにくいことが考えられる。

図表３－２－24　若年女性の雇用･活用に向けた制度や仕組みなどの実施状況
（ｔ検定、一元配置分散分析 - 有意差が認められるもののみ表記）
≪業種区分別：非製造業と製造業≫

（業種区分別：非製造業と製造業）	区分	N	平均値	標準偏差	有意差
いったん退職した女性の再雇用	非製造業	74	2.35	1.276	**
	製造業	38	2.95	1.184	
トライアル雇用	非製造業	74	2.61	1.191	*
	製造業	37	2.16	1.118	
女性の雇用･活用に向けた社内での普及啓発活動	非製造業	71	2.59	1.141	*
	製造業	38	2.97	1.000	
女性が子供連れで参加できる運動会やﾊﾟｰﾃｨｰ等の実施	非製造業	73	2.70	1.277	*
	製造業	38	2.26	1.201	
女性用の独立したロッカーやトイレ･化粧室などの設置	非製造業	73	1.16	.646	**
	製造業	38	1.00	0.000	

（注）実施している＝1、現在検討中＝2、必要だが検討していない＝3、必要性を感じない＝4。
（注）* p<.1、** p<.05、*** p<.01。

≪経営状況別：増加傾向、横ばい、減少傾向≫

（経営状況別）	経営状況	平均値	多重比較(TukeyHSD,Games-Howell)	N
インターンシップ	増加傾向	2.16	横ばい-- 減少傾向***	58
	横ばい	2.49	減少傾向--	41
	減少傾向	3.25		12
	合計	2.40		111
トライアル雇用	増加傾向	2.12	横ばい** 減少傾向***	58
	横ばい	2.71	減少傾向--	41
	減少傾向	3.25		12
	合計	2.46		111
社内保育所などの社員への保育サービスの提供	増加傾向	3.28	横ばい-- 減少傾向***	58
	横ばい	3.49	減少傾向--	41
	減少傾向	3.83		12
	合計	3.41		111
女性の雇用･活用に向けた社内での普及啓発活動	増加傾向	2.48	横ばい-- 減少傾向***	56
	横ばい	2.83	減少傾向--	41
	減少傾向	3.50		12
	合計	2.72		109
非正規従業員による福利厚生制度の利用	増加傾向	1.91	横ばい-- 減少傾向**	58
	横ばい	2.30	減少傾向--	40
	減少傾向	2.92		12
	合計	2.16		110

（注）実施している＝1、現在検討中＝2、必要だが検討していない＝3、必要性を感じない＝4。
（注）* p<.1、** p<.05、*** p<.01、--は有意差なし。

≪データベース区分別：優良企業と一般企業≫

（データベース区分別：優良企業と一般企業）	区分	N	平均値	標準偏差	有意差
新卒女性(卒後３年以内)の採用	優良企業	77	1.19	.689	**
	一般企業	35	1.86	1.192	
正社員とほぼ同じ業務への非正規の女性従業員の従事	優良企業	77	1.65	1.144	**
	一般企業	33	2.33	1.339	
女性従業員の管理職への登用	優良企業	77	1.78	.995	*
	一般企業	34	2.15	1.158	
インターンシップ	優良企業	77	2.26	1.105	*
	一般企業	34	2.71	1.292	
出産休業制度の就業規則での規定	優良企業	77	1.08	.390	*
	一般企業	35	1.29	.667	
育児休業制度の就業規則での規定	優良企業	77	1.03	.228	**
	一般企業	35	1.29	.622	
介護休業制度の就業規則での規定	優良企業	76	1.18	.605	**
	一般企業	35	1.51	.781	
産休明け等の際の勤務場所などに関する従業員の希望の反映	優良企業	76	1.66	1.040	**
	一般企業	35	2.09	1.040	
女性従業員を主な対象とする計画的研修	優良企業	76	2.51	1.125	*
	一般企業	34	2.91	.965	
従業員の資格取得やスキルアップなどの自己啓発支援	優良企業	77	1.39	.797	***
	一般企業	35	1.97	.985	
女性の雇用･活用についての企業理念や経営指針における明文化	優良企業	76	2.55	1.193	**
	一般企業	35	3.03	.923	
非正規従業員による福利厚生制度の利用	優良企業	76	1.97	1.166	**
	一般企業	34	2.59	1.234	

女性従業員対象の両立支援のための相談窓口の設置	優良企業	77	2.18	1.109	***
	一般企業	35	2.77	.973	
女性従業員対象のセクシャルハラスメントの相談窓口の設置	優良企業	77	1.60	1.003	***
	一般企業	35	2.43	1.065	
女性従業員対象のパワーハランスメントの相談窓口の設置	優良企業	77	1.69	1.042	***
	一般企業	35	2.40	1.035	

（注）実施している＝1、現在検討中＝2、必要だが検討していない＝3、必要性を感じない＝4。
（注）* p<.1、** p<.05、*** p<.01。

≪従業員数規模別：99人以下、100～299人、300～499人、500人以上≫

（従業員数規模別）	従業員数規模	平均値	多重比較(TukeyHSD,Games-Howell)	N
配属の際の正社員からの希望の聴取	99 人以下	2.23	100-299-- 300-499-- 500 以上***	31
	100-299 人	1.90	300-499-- 500 以上**	40
	300-499 人	1.47	500 以上--	19
	500 人以上	1.18		17
	合計	1.80		107
正社員とほぼ同じ業務への非正規の女性従業員の従事	99 人以下	2.59	100-299** 300-499*** 500 以上***	29
	100-299 人	1.73	300-499-- 500 以上--	41
	300-499 人	1.42	500 以上--	19
	500 人以上	1.41		17
	合計	1.86		106
非正規の女性従業員の正社員への登用	99 人以下	3.14	100-299*** 300-499*** 500 以上***	29
	100-299 人	2.08	300-499*** 500 以上--	40
	300-499 人	1.26	500 以上--	19
	500 人以上	1.76		17
	合計	2.17		105
産休や育休を取得しやすくする柔軟な人員配置や業務分担	99 人以下	2.06	100-299** 300-499-- 500 以上--	31
	100-299 人	1.49	300-499-- 500 以上--	41
	300-499 人	1.47	500 以上--	19
	500 人以上	1.53		17
	合計	1.66		108
正社員を対象とするフレックスタイムや在宅勤務、短時間勤務	99 人以下	2.74	100-299** 300-499*** 500 以上**	31
	100-299 人	1.95	300-499-- 500 以上--	41
	300-499 人	1.58	500 以上--	19
	500 人以上	1.69		16
	合計	2.07		107
産休明け等の際の勤務場所などに関する従業員の希望の反映	99 人以下	2.27	100-299-- 300-499*** 500 以上--	30
	100-299 人	1.76	300-499** 500 以上--	41
	300-499 人	1.21	500 以上--	19
	500 人以上	1.65		17
	合計	1.79		107
従業員の資格取得やスキルアップなどの自己啓発支援	99 人以下	2.10	100-299*** 300-499** 500 以上**	31
	100-299 人	1.41	300-499-- 500 以上--	41
	300-499 人	1.32	500 以上--	19
	500 人以上	1.35		17
	合計	1.58		108
明確な業務評価基準による、従業員への評価結果の開示	99 人以下	1.77	100-299-- 300-499*** 500 以上--	31
	100-299 人	1.51	300-499-- 500 以上--	41
	300-499 人	1.17	500 以上--	18
	500 人以上	1.25		16
	合計	1.49		106

次世代法 （次世代育成支援対策推進法） に基づく行動計画の策定･届出	99 人以下	3.13	100-299***　300-499***　500 以上***	30
	100-299 人	2.26	300-499--　500 以上--	39
	300-499 人	1.79	500 以上--	19
	500 人以上	1.56		16
	合計	2.32		104
非正規従業員による 福利厚生制度の利用	99 人以下	2.93	100-299***　300-499--　500 以上***	30
	100-299 人	1.88	300-499--　500 以上--	41
	300-499 人	2.11	500 以上--	19
	500 人以上	1.56		16
	合計	2.17		106
女性従業員対象の 両立支援のための 相談窓口の設置	99 人以下	2.84	100-299--　300-499--　500 以上**	31
	100-299 人	2.32	300-499--　500 以上--	41
	300-499 人	2.05	500 以上--	19
	500 人以上	1.94		17
	合計	2.36		108
女性従業員対象の セクシャルハラスメントの 相談窓口の設置	99 人以下	2.35	100-299--　300-499***　500 以上**	31
	100-299 人	1.85	300-499--　500 以上--	41
	300-499 人	1.37	500 以上--	19
	500 人以上	1.47		17
	合計	1.85		108
女性従業員対象の パワーハランスメントの 相談窓口の設置	99 人以下	2.42	100-299--　300-499***　500 以上--	31
	100-299 人	1.90	300-499--　500 以上--	41
	300-499 人	1.37	500 以上--	19
	500 人以上	1.59		17
	合計	1.91		108

（注）実施している＝1、現在検討中＝2、必要だが検討していない＝3、必要性を感じない＝4。
（注）* p<.1、** p<.05、*** p<.01、--は有意差なし。

（３）学校卒業後に就業経験のない若年女性（卒後３年超）の採用

中途採用や新卒採用を８割の企業が実施しているのに対し、学校卒業後に就業した経験のない若年女性は、就業以外の理由による就業面のブランクや就業に何らかの阻害要因など困難性を抱えているケースも考えられ、不利な状況におかれることもある。しかし、回答した企業111社のうち32社（28.8%）は、そうした女性を採用した実績を有している。ここでは、学校卒業後に就業経験のない若年女性を採用した企業の特徴をみていきたい。

主な調査結果

◆　検討中の割合も含めると、広範な企業において採用可能性が見出せる。

◆　採用実績のある企業は、①非製造業（運輸･郵便業、医療･福祉、サービス業など）の企業、②売上高が「横ばい」「減少傾向」の企業、③従業員規模が100～299人の企業、④従業員に占める女性社員の割合が「増加」「横ばい」の企業、⑤女性の雇用･活躍による「顧客満足の向上」「企業イメージの向上」「収益の向上」の影響があると考える企業。

◆　採用の有無と雇用･活躍への制度や仕組みとの関係では、募集･採用･登用に関する項目を中心に、女性の採用意欲が高いことを前提として、多様な女性の雇用と女性の基幹社員化など、定着を図ろうとする企業が想定される。

◆　採用実績のある企業は、時間をかけて失敗や試行錯誤を重ねて自社なりの制度や仕組みを整備している。未就業の若年女性の雇用に関する知識やノウハウを産業や企業間で共有する必要がある。

↓

学校卒業後に就業経験のない若年女性（卒後３年超）を採用している企業	有意差
≪若者の雇用に対する意識≫若者の雇用に積極的な企業ほど採用しているが、「現在検討中」を含めると、広範な企業において採用可能性が見出せる。	**
≪業種≫非製造業の方が採用する割合が高く、運輸･郵便業、医療･福祉、サービス業などで採用意欲がやや高いと考えられる。	N.S.
≪経営状況≫売上高が「横ばい」「減少傾向」の企業の方が、採用を実施する割合が高い。経営状況が良いと新卒･中途での採用が主となり、人材の確保難が一つの背景の可能性。	N.S.
≪従業員規模≫従業員規模が 100～299 人の中堅と考えられる企業が採用する割合が高い。それより従業員規模の大きな企業は、新卒･中途採用及び派遣等が主体になると考えられる。	*
≪女性従業員のウェイト≫全従業員に占める女性社員の割合が「増加」「横ばい」であるほど採用実施割合が高い。正社員、非正規社員とも、全従業員に占める割合が減少している企業に比べると、横ばい及び増加の傾向を示す企業が採用する割合が高い。	N.S.

≪経営への影響≫女性の雇用･活躍による「顧客満足の向上」「企業イメージの向上」「収益の向上」の影響があると考える企業の採用割合が高い。具体的な効果を想定すると、採用に加え、採用後の人材育成や継続雇用などへのきめ細かい配慮が行われることが想定される。	＊-＊＊
≪雇用･活躍への制度や仕組み≫有意な項目のうち、募集･採用･登用に関する項目を中心に、「中途採用」「新卒採用」「正社員への登用」「管理職への登用」「退職した女性の再雇用」「トライアル雇用」「女性を主対象とする計画的な研修」の各項目で有意差がみられた。これらから、企業が女性を採用する意欲が高いことを前提として、多様な女性を雇用し、さらに雇用した女性を基幹社員化するなどして、定着を図ろうとする企業が想定される。	＊-＊＊＊

（注）＊ p<.1、＊＊ p<.05、＊＊＊ p<.01、N.S. 有意差なし。

≪若者の雇用に積極的な企業ほど採用しているが、広範な企業に採用可能性が見出せる≫

データベース（就活ガイド掲載企業、しごとフィールド登録企業等、合同企業説明会参加企業等）別にみると、若者向けの就職活動ガイドに掲載されている優良企業と目される企業の方が、10％程度、採用を実施している割合が高い。しかし、「現在検討中」の割合でみると、むしろ一般企業の割合が高く、実際の採用に向けた取組の点では、一般企業の方が積極的だと考えられる。また、「必要性を感じない」割合は優良企業に多く、学校卒業後に就業経験のない若年女性の就業促進において、若者の雇用に積極的な企業だけに限定せず、広範な企業への働きかけが効果的だと考えられる。

図表３－２－25　就業経験のない若年女性（卒後３年超）の採用状況（データベース別）

	優良企業	一般企業	合計
実施している	**31.6%**	**22.9%**	28.8%
現在検討中	6.6%	**31.4%**	14.4%
必要だが検討していない	19.7%	20.0%	19.8%
必要性を感じない	**42.1%**	25.7%	36.9%
合計	68.5%	31.5%	100.0%

（注）$\chi 2$（df＝3、N＝111）＝12.642　p<.05

≪非製造業の方が採用の割合が高く、運輸･郵便業、医療･福祉、サービス業などが有望≫

業種別では、有意ではないものの、製造業よりも非製造業の方が採用を実施している割合が高い。詳細な業種別では、回答数が少ないため確定的なことはいえないが、採用を実施する可能性が高いと想定されるのは、「運輸業、郵便業」、「医療･福祉」、「他に分類されないサービス業」（電気･計装設備のメンテナンス、総合ビルメンテナンス業、人材紹介･派遣･受託事業･キャリアサポート、湯灌、納棺施行サービス、皮革製品の修理、リサイ

クル業（古着の仕分け、選別、梱包、輸出入）、市場調査）などである。各事業内容は、人的なサービス提供が中心となる専門サービスが多いことがうかがえ、技能者に対する需要が見込まれる業種での採用の可能性が想定される。

図表３－２－26　就業経験のない若年女性（卒後３年超）の採用状況（業種区分別）

業種	実施していない	実施している	合計
非製造業	50	23	73
	68.5%	**31.5%**	100.0%
製造業	29	9	38
	76.3%	**23.7%**	100.0%
合計	79	32	111
	71.2%	28.8%	100.0%

（注）Fisherの直接確率（N＝111）＝.508（両側）

↓

業種	実施していない	実施している
建設業	80.0%	20.0%
製造業	76.3%	23.7%
情報通信業	76.9%	23.1%
運輸業、郵便業	33.3%	66.7%
卸売業、小売業	71.0%	29.0%
金融業、保険業	0.0%	100.0%
不動産業、物品賃貸業	0.0%	100.0%
学術研究、専門･技術サービス業	100.0%	0.0%
宿泊業、飲食業	100.0%	0.0%
生活関連サービス業、娯楽業	100.0%	0.0%
医療･福祉	50.0%	50.0%
総合サービス業	66.7%	33.3%
他に分類されないサービス業	57.1%	42.9%
合計	71.2%	28.8%

≪売上高が横ばいもしくは減少傾向の企業の方が採用を実施する割合が高い≫

経営状況（直近期３年間の売上高の推移）との明確な関係性はみられないが、売上高が減少傾向もしくは横ばいの企業の方が、採用を実施している割合が高い。推測されることは、経営状況が良いほど、若年者の採用で新卒者あるいは中途採用者を志向する傾向があることが考えられる。むしろ、経営状況が芳しくない場合には、人材の確保に苦慮し、学校卒業後に就業した経験のない若者の採用に目を向けることが想定される。

図表３－２－27　就業経験のない若年女性（卒後３年超）の採用状況（経営状況別）

	実施していない	実施している	合計
増加傾向	43	16	59
	72.9%	27.1%	100.0%
横ばい	28	12	40
	70.0%	**30.0%**	100.0%
減少傾向	8	4	12
	66.7%	**33.3%**	100.0%
合計	79	32	111
	71.2%	28.8%	100.0%

（注）χ2（df＝2、N＝111）＝.230　N.S.

≪従業員規模が大きすぎず小さすぎない企業が、採用する割合が高い≫

従業員数規模別では、100～299人規模の企業において、採用している割合が高い。500人以上の規模が大きな企業ほど、採用していない。この背景として、規模の大きな企業では、新卒採用者や即戦力となる中途採用者が主体となり、必要に応じて派遣社員なども活用するなど、採用区分が明確に二分化されていることが考えられる。就業経験のない若年女性を採用し育成する上で、きめ細かく対応するためには、適正な企業規模であることが一つの要件になるとも考えられる。

図表３－２－28　就業経験のない若年女性（卒後３年超）の採用状況（従業員数規模別）

従業員数規模	実施していない	実施している	合計
99人以下	25	6	31
	80.6%	19.4%	100.0%
100～299人	23	17	40
	57.5%	**42.5%**	100.0%
300～499人	14	5	19
	73.7%	26.3%	100.0%
500人以上	15	2	17
	88.2%	11.8%	100.0%
合計	77	30	107
	72.0%	28.0%	100.0%

（注）χ2（df＝3、N＝117）＝7.564　p<.1

≪全従業員に占める女性社員の割合が増加、横ばいであるほど採用実施割合が高い≫

女性正社員及び非正規社員が全従業員に占める割合の推移では、有意ではないものの、減少している企業に比べると、横ばいの企業が実施している割合が最も高く、次いで、増加の企業が採用を実施している割合が高い。非正社員についても同様である。女性社員の活躍が進むことが、多様な女性の雇用につながることを示していると考えられる。

図表３－２－29　就業経験のない若年女性（卒後３年超）の採用状況
（女性正社員の対全従業員比率別）

女性正社員の比率	実施していない	実施している	合計
増加	35	14	49
	71.4%	**28.6%**	100.0%
横ばい	35	16	51
	68.6%	**31.4%**	100.0%
減少	8	2	10
	80.0%	20.0%	100.0%
合計	78	32	110
	70.9%	29.1%	100.0%

（注）χ2（df＝2、N＝110）＝.536　N.S.

（女性非正規社員の対全従業員比率別）

女性非正規社員の比率	実施していない	実施している	合計
増加	26	11	37
	70.3%	**29.7%**	100.0%
横ばい	31	17	48
	64.6%	**35.4%**	100.0%
減少	9	2	11
	81.8%	18.2%	100.0%
合計	66	30	96
	68.8%	31.3%	100.0%

（注）χ2（df＝2、N＝96）＝1.302　N.S.

≪女性の雇用･活躍による「顧客満足の向上」、「企業イメージの向上」、「収益の向上」の影響があると考える企業の採用割合が高い≫

女性の雇用･活躍による影響のうち、「顧客満足の向上」、「企業イメージの向上」、「収益の向上」について影響があると考える企業は、採用する割合が高く、女性の雇用･活躍による具体的な効果を想定していることがうかがえる。具体的な効果を想定することによって、女性の採用だけでなく、採用後の人材育成や継続雇用などへのきめ細かい配慮が行われることが期待されることから､女性の雇用･活躍による具体的な効果の周知を図ることも一つの方法だと考えられる。

図表３－２－30　就業経験のない若年女性（卒後３年超）の採用状況

（女性の雇用･活躍による「顧客満足の向上」の影響別）

顧客満足の向上の影響	実施していない	実施している	合計
影響あり	10	14	24
	41.7%	**58.3%**	100.0%
やや影響あり	35	7	42
	83.3%	16.7%	100.0%
あまり影響なし	24	6	30
	80.0%	20.0%	100.0%
全く影響なし	9	3	12
	75.0%	25.0%	100.0%
合計	78	30	108
	72.2%	27.8%	100.0%

（注）$\chi 2$（df＝3、N＝108）＝14.705　p<.05

（女性の雇用･活躍による「企業イメージの向上」の影響別）

顧客満足の向上の影響	実施していない	実施している	合計
影響あり	12	13	25
	48.0%	**52.0%**	100.0%
やや影響あり	41	8	49
	83.7%	16.3%	100.0%
あまり影響なし	15	7	22
	68.2%	31.8%	100.0%
全く影響なし	10	3	13
	76.9%	23.1%	100.0%
合計	78	31	108
	71.6%	28.4%	100.0%

（注）$\chi 2$（df＝3、N＝109）＝10.658　p<.05

（女性の雇用･活躍による「収益の向上」の影響別）

顧客満足の向上の影響	実施していない	実施している	合計
影響あり	5	6	11
	45.5%	**54.5%**	100.0%
やや影響あり	17	10	27
	63.0%	37.0%	100.0%
あまり影響なし	42	9	51
	82.4%	17.6%	100.0%
全く影響なし	13	5	18
	72.2%	27.8%	100.0%
合計	77	30	107
	72.0%	28.0%	100.0%

（注）$\chi 2$（df＝3、N＝107）＝7.644　p<.1

≪学校卒業後に就業経験のない若年女性の採用と企業の制度や仕組みとの関係≫

学校卒業後に就業経験のない女性を採用した実績のある企業とそうでない企業を、若年女性の雇用･活躍に向けた制度や仕組みからみていく。

クロス集計によると、区分別では、募集･採用･登用で６項目、両立支援で２項目、人材育成で１項目、働きやすさの追求で２項目、37 項目のうち 11 項目で有意差がみられた。特に、募集･採用･登用における項目において、差がみられる。

募集･採用･登用では、「中途採用」「新卒採用」「非正規の女性従業員の正社員への登用」「女性従業員の管理職への登用」「退職した女性の再雇用」「トライアル雇用」の各項目で有意差がみられ、採用実績のある企業の実施割合が、採用実績のない企業の実施割合よりも高い。また、「トライアル雇用」については、採用実績のある企業は、現在検討中の割合が高い一方で、必要性を感じない割合が小さく、採用実績のある企業は、人材の受け入れにおいて多様な経路の可能性を検討しており、検討の状況によっては、学校卒業後に就業経験のない若年女性の採用可能性が高まることも考えられる。これらから、企業が女性を採用する意欲が高いことを前提として、多様な女性を雇用しさらに雇用した女性を基幹社員化するなどして、定着を図ろうとする企業が想定される。そのためには、トライアル雇用などの本格的な採用に先立って、マッチングや企業と従業員の相互理解を図る取組が求められることが示唆される。

図表３－２－31　就業経験のない若年女性（卒後３年超）の採用状況と企業の制度･仕組み
≪募集･採用･登用≫

学校卒業後に就業経験のない若年女性の採用実績	①就業経験のある若年女性の中途採用（上段:度数、下段:構成比）		
	実施していない	実施している	合計
実施していない	21	58	79
	26.6%	73.4%	100.0%
実施している	0	32	32
	0.0%	100.0%	100.0%
合計	21	90	111
	18.9%	81.1%	100.0%

（注）Fisherの直接確率（N＝111）＝.000（両側）

学校卒業後に就業経験のない若年女性の採用実績	②新卒女性（卒後３年以内）の採用（上段:度数、下段:構成比）		
	実施していない	実施している	合計
実施していない	20	59	79
	25.3%	74.7%	100.0%
実施している	1	31	32
	3.1%	96.9%	100.0%
合計	21	90	111
	18.9%	81.1%	100.0%

（注）Fisherの直接確率（N＝111）＝.006（両側）

学校卒業後に就業経験のない若年女性の採用実績	③非正規の女性従業員の正社員への登用（上段:度数、下段:構成比）		
	実施していない	実施している	合計
実施していない	45	32	77
	58.4%	41.6%	100.0%
実施している	11	20	31
	35.5%	64.5%	100.0%
合計	56	52	108
	51.9%	48.1%	100.0%

（注）Fisherの直接確率（N＝111）＝.035（両側）

学校卒業後に就業経験のない若年女性の採用実績	④女性従業員の管理職への登用（上段:度数、下段:構成比）		
	実施していない	実施している	合計
実施していない	44	34	78
	56.4%	43.6%	100.0%
実施している	11	21	32
	34.4%	65.6%	100.0%
合計	55	55	110
	50.0%	50.0%	100.0%

（注）Fisherの直接確率（N＝111）＝.058（両側）

学校卒業後に就業経験のない若年女性の採用実績	⑤いったん退職した女性の再雇用（上段:度数、下段:構成比）		
	実施していない	実施している	合計
実施していない	58	21	79
	73.4%	26.6%	100.0%
実施している	17	15	32
	53.1%	46.9%	100.0%
合計	75	36	111
	67.6%	32.4%	100.0%

（注）Fisherの直接確率（N＝111）＝.046（両側）

学校卒業後に就業経験のない若年女性の採用実績	⑥トライアル雇用（上段:度数、下段:構成比）				
	実施している	現在検討中	必要だが検討していない	必要性を感じない	合計
実施していない	20	18	13	27	78
	25.6%	23.1%	16.7%	34.6%	100.0%
実施している	11	12	5	4	32
	34.4%	37.5%	15.6%	12.5%	100.0%
合計	31	30	18	31	110
	28.2%	27.3%	16.4%	28.2%	100.0%

（注）$\chi 2$（df＝3、N＝110）＝6.298　p<.1

両立支援では、介護休業制度の規定を実施していない企業の方が、就業経験のない若年女性の採用を実施する割合が高く、介護休業制度の規定をしている企業における女性従業員の平均勤続月数が 102 ヶ月であるのに対し､規定をしていない企業の平均勤続月数が 86 ヶ月であることから、相対的に企業内に若年女性が多く、介護休業制度を期定する必要性

がやや低い企業である可能性の存在が想定されるかもしれない。また、正社員を対象とするフレックスタイムや在宅勤務、短時間勤務といった、企業全般で取組が進んでいると考えられる項目については、現状の実施状況については採用実績の有無による違いはみられないが、採用実績のある企業では、検討中である割合が高く、必要性を感じない割合が低い特徴がみられる。介護休業制度の規定では取組の余地があるものの、多様な状況にある女性の両立支援を図る制度や仕組みを独自に検討している企業であることが想定される。

≪両立支援≫

学校卒業後に就業経験のない若年女性の採用実績	①介護休業制度の就業規則での規定（上段:度数、下段:構成比）		
	実施していない	実施している	合計
実施していない	10	68	78
	12.8%	87.2%	100.0%
実施している	9	23	32
	28.1%	71.9%	100.0%
合計	19	91	110
	17.3%	82.7%	100.0%

（注）Fisherの直接確率（N＝110）＝.093（両側）

学校卒業後に就業経験のない若年女性の採用実績	②正社員を対象とするフレックスタイムや在宅勤務、短時間勤務（上段:度数、下段:構成比）				
	実施している	現在検討中	必要だが検討していない	必要性を感じない	合計
実施していない	38	8	15	17	78
	48.7%	10.3%	19.2%	21.8%	100.0%
実施している	15	9	3	5	32
	46.9%	28.1%	9.4%	15.6%	100.0%
合計	53	17	18	22	110
	48.2%	15.5%	16.4%	20.0%	100.0%

（注）$\chi 2$（df＝3、N＝110）＝6.483　p<.1

人材育成では、女性従業員を主な対象とする計画的研修で有意差がみられたが、この項目は、企業の約７割が取り組む必要があると考えるのに対し、実施している企業は２割にとどまる。研修自体は企業内で行われていると考えられるが、「女性従業員を主な対象とする」研修に取り組む企業が増えることが望まれる。こうした研修を検討し実施することは、女性の雇用のみならず入社後の育成を重視することの現れであると考えられ、多様な女性の雇用につながると考えられる。

≪人材育成≫

学校卒業後に就業経験のない若年女性の採用実績	①女性従業員を主な対象とする計画的研修（上段:度数、下段:構成比）		
	実施していない	実施している	合計
実施していない	66	12	78
	84.6%	15.4%	100.0%
実施している	21	10	31
	67.7%	32.3%	100.0%
合計	87	22	109
	79.8%	20.2%	100.0%

（注）Fisher の直接確率（N＝109）＝.064（両側）

働きやすさの追求では、非正規従業員による福利厚生制度の利用、女性が子供連れで参加できる運動会やパーティー等の実施で有意差がみられた。この項目は、実施している割合が、「働きやすさの追求」の区分内 11 項目の中では相対的に低いが、非正規従業員による福利厚生制度の利用では、就業経験のない若年女性の採用実績のある企業では、検討中の割合が高く、必要性を感じない割合が低い特徴がみられる。また、女性が子供連れで参加できる運動会やパーティー等の実施では、現状は、就業経験のない女性の採用実績のない企業の方が実施している割合が高いが、採用実績のある企業では、現在検討中を含め必要であると考える割合が高い傾向がみられる。これらから、雇用形態にかかわらず女性従業員の働きやすさを追求したり、業務外での社内コミュニケーションを高める取組など、社内の結束力を高める意識の高い企業であることが想定される。

≪働きやすさの追求≫

学校卒業後に就業経験のない若年女性の採用実績	①非正規従業員による福利厚生制度の利用（上段:度数、下段:構成比）				
	実施している	現在検討中	必要だが検討していない	必要性を感じない	合計
実施していない	37	5	17	18	77
	48.1%	6.5%	22.1%	23.4%	100.0%
実施している	13	7	8	4	32
	40.6%	21.9%	25.0%	12.5%	100.0%
合計	50	12	25	22	109
	45.9%	11.0%	22.9%	20.2%	100.0%

（注）$\chi 2$（df＝3、N＝109）＝6.539　p<.1

学校卒業後に就業経験のない若年女性の採用実績	②女性が子供連れで参加できる運動会やパーティー等の実施（上段:度数、下段:構成比）				
	実施している	現在検討中	必要だが検討していない	必要性を感じない	合計
実施していない	30	5	15	28	78
	38.5%	6.4%	19.2%	35.9%	100.0%
実施している	7	5	12	8	32
	21.9%	15.6%	37.5%	25.0%	100.0%
合計	37	10	27	36	110
	33.6%	9.1%	24.5%	32.7%	100.0%

（注）$\chi 2$（df＝3、N＝110）＝7.884　p<.05

また、雇用の状況と各制度や仕組み間の相関係数は、絶対値の大きさが大きくても 0.2 程度であるため、強い相関がみられるわけではない。ただし、１％ないし５％の水準で有意性がみられるのは、「女性従業員の管理職への登用」「退職した女性の再雇用」「トライアル雇用」「社内保育所などの社員への保育サービスの提供」「介護休業制度の就業規則での規定」「産休、育休、介護休以外の休業制度（看護等）の就業規則での規定」である。これらから、女性従業員の基幹化や退職した女性といった比較的年齢の高い女性の雇用に前向きであること、また、女性の多様な生活を考慮した休業制度や設備整備に対する意識が高い企業が、学校卒業後に就業経験のない女性の雇用により前向きであることがうかがえる。

さらに、「学校卒業後一度も就業経験のない女性（卒後３年超）の雇用」を実施している企業のうち 20 数社に対し、雇用や活用に関する現状と評価等をメールにて照会し、５社程度から具体的な回答を得た。就業経験のない女性の雇用について、正社員よりもパートやアルバイトの方が現実的（パートやアルバイトから正社員への登用を目指す、派遣社員としてスキルを身につけてから正社員での就業を目指すなど）、きめの細かい指導･育成体制を実施（座学と OJT を同時に実施したり、仕事の基盤を予め構築しておく）、経営者が女性（メンター的人材が存在し女性の視点にたった柔軟で迅速な対応）、ハローワークを含む幅広い採用経路の活用が効果的（特に女性の場合、活用されていない有能な潜在的な労働力を見出せる可能性が高いと認識）などの意見が出たが、５社以外に回答のあった企業を含め、全般的には、採用に際し就業経験にかわる活動の有無が要件であることがうかがえ、門戸を閉ざしていないが積極的とはいえない状況である。

なお、従業員の認識について、「学校卒業後一度も就業経験のない女性(卒後３年超)でも働きやすい雰囲気がある」項目について、肯定的な見解と否定的な見解で比較すると、企業よりも多くの項目で有意差がみられ、肯定的に回答したケースでは、上記の項目以外の自社の様々な制度や仕組み等についても肯定的に認識しているといえる。

≪学校卒業後に就業経験のない若年女性（卒後３年超）の雇用について（企業事例）≫

ポイント

◆ 良質な人材の確保に向けて門戸を開き、人物本位で選考する意向を持つ企業も少なくないが、一方で、標記の女性の応募自体が少ない現状もある。実績があっても、すべての企業が積極的に採用しているわけではない【全般的な傾向】

◆ 新卒採用基準＋年齢に応じた資質で評価をする。正社員採用は難しいのが現状だが、資質次第でパート･アルバイトから正社員に登用【クリーニング業】

◆ 未経験者でも活躍できる体制を確立している。営業職の場合、３ヶ月間は座学の研修と同時並行で、課長級がOJTで、営業活動に常に同行して指導。３ヶ月経過後も、課長から顧客を引き継ぎ、基盤をある程度構築させておくほか、課ごとに頻繁にミーティングを行うなどフォロー【調剤薬局】

◆ 厳選採用だが、親族の介護などで就業できなかったケースでは採用の可能性がある。また、採用後の女性が勤続できるよう育児支援制度を構築し、勤続年数５年以上なら、3歳までの保育料金の全額を補助するほか、勤続年数にかかわらず、時短勤務の相談に応じている【コンサルティング･研修事業】

◆ たまたま働く機会がなかった人も、同僚のメンターがしっかりとサポートすればものになる。例えば、ロードマップを作ってキャリアアップできるようにすると、楽しみが出てくると考えている【ビル管理、介護事業】

◆ 事務職だけでなく、販売職など女性が有利な職にも目を向けてほしい。中小企業に目を向けるほか、資格をとって、派遣社員から始めるのも良いと思う【電子材料、試薬、標準品の製造･販売】

◆ 社長は、女性、障がい者、学卒者の各雇用に対する明確な考えを持ち、４大卒の女性では、正社員で働く割合が男子より低い現状を受けて、新卒の女性を正社員として積極的に雇用し基幹社員化しようと努めている。社員の定着に向けて社長は採用責任を重視し、気持ちよく働けるよう「班長制度」を機能させるなど、社員より年上のパートの力を発揮させることで、若手社員をサポートするケースもある【食品製造･卸･小売】

◆ 顧客対応面で女性の生産性の向上が顕著で、男性が20％の向上に対し、女性は100％向上のケースもある。就業継続や両立支援の課題に直面する女性は、働くモチベーションが高く、働くことで女性が輝くようになれば、反対していた配偶者も理解を示すようになる【総合家庭用品の卸･小売】

◆ 女性社員の数と基幹業務が多く、独自の取組として、社内保育制度や子ども手当てを整備。世間の評価を考慮した面もあるが、会社の抱える課題への対応でもある。菓子職人などが自身の能力に自信を失ったり、パワハラなどでメンタル上の課題を抱える

ケースもあるが、家庭訪問をして就業継続に向けて働きかけるなどこまめな対応を重視している【菓子製造･小売】

↓

採用実績のある企業は、時間をかけて失敗や試行錯誤を重ねて自社なりの制度や仕組みを整備している。未就業の若年女性の雇用に関する知識やノウハウを産業や企業間で共有する必要がある。

企業の多くは、新卒者（１年程度の既卒者を含む）や就業経験のある中途採用者に目が向いており、「学校卒業後に就業経験のない若年女性（卒後３年超）」は、求職活動で不利な立場におかれている。企業の中には、新卒者と中途採用者に限って採用活動を行っているところがある一方、良質な人材の確保を目指して、門戸を開き、人物本位で選考する意向を持つ企業も少なくない。しかし、標記の女性の応募自体が少ない現状もある。

すべての企業が積極的に採用するというわけではないが、以下に列記する企業の各ケースから、業種、企業の社内体制（採用した女性をケアするようなメンターの存在、きめの細かいOJTの実施体制、営業基盤の構築など）次第では、採用の可能性を高めることができると考えられる。なお、卒業後、ボランティア活動（青年海外協力隊等）に参加していたとか、公務員試験や国家資格試験の勉強をしていた等、就業面のブランクを説明できる理由がある場合には、採用を検討する企業もある。

また、いきなり正社員での就業を目指すのではなく、非正規社員から正社員への登用制度が整備されている企業であれば、非正規社員で就業することも就業の可能性を高める一つの経路であるといえる。このほか、新卒者や中途採用者に比べて不利である現状については、資格等を取得して派遣社員として登録し、就業後にステップアップを図る方法が現実的で近道であるとの指摘もあった。

ケース１：クリーニング業

全従業員のうち、正社員の比率は約１割で、ほとんどがパート・アルバイトのスタッフで構成されている（平均年齢40代前半）。また、従業員の９割が女性である。

２年前に大卒新卒採用を開始したが、女性正社員に対するパート・アルバイト社員の見方は非常に厳しく､高倍率をクリアした新卒社員は受け入れられるまで苦労を重ねている。

「学校卒業後一度も就業経験のない女性（卒後３年超）」の採用に際しては、新卒採用基準＋年齢に応じた資質があるかどうかで評価をすることになるので、正社員採用は難しいのが現状である。むしろ、アルバイトとしての採用であれば、就業経験のない女性を採用し、採用後活躍している実績もあるので、その人の資質によるのが現状である。

上記の現状の中で、パート・アルバイトとして、自分のペースで実績を残して評価を勝ち取ってもらい、その上で責任の大きくなる社員を目指したいという意思のある人を正社

員に登用している。登用に際しては、能力も大切だが、マインドを最も重視している。現状の業態で、今後も女性主体の会社になると思っているので、人の採用･教育は、今後大きな課題になってくる。このため、他社の好事例を参照することが有効だと考えている。

ケース２：調剤薬局

アルバイトの経験を持つ「学校卒業後に就業した経験のない女性（卒後３年超）」を採用した実績がある。卒後３年超えて空白の期間があったとしても、公務員試験を受けていた等の、それなりに納得のできる理由があれば、面接で本人の将来展望や仕事に対する考え方を聞いた上で、採用に至るケースがある。採用の背景としては、就業経験がなくても、若くて優秀であり、活躍していただける方を希望している。

採用後は、他の社員と変わらず、仕事に前向きに取り組んでいると思う。未経験者で、全く福祉や介護保険の知識がなくても、活躍できる体制を確立している。具体的には、営業職の場合、３ヶ月間は、座学の研修と同時並行で、課長級がOJTで、営業活動に常に同行して指導する。また、３ヶ月経過後も、課長から顧客を引き継ぎ、基盤をある程度構築させておくほか、課ごとに頻繁にミーティングを行うなどフォローを行い、社内での勉強会を月２～３回程度行っている。このほか、社外の研修機関に行くことや、メーカーの協力を得て、新商品の勉強会に行くこともある。

ケース３：企業向けのコンサルティング及び研修事業

「学校卒業後に就業した経験のない女性（卒後３年超）」を積極的に採用する方針を有しているわけではなく、人によるのが現実である。就業経験がない場合、年齢が上がれば上がるほど雇用の機会が難しくなると考えているが、例えば、家族や親戚の介護などで就業できなかったものの､その状態がなくなったため就職活動を開始した場合などであれば、採用の可能性はあり、応募を受け付けている。

ただ、一度レールから外れるとどうしようもないこの社会環境の中で、何かしらの仕組み作りが必要であることは認識しているが、厳しい経営環境下で社員数も少数精鋭で事業を行っている業態であるため、受け入れが難しい現状がある。顧客のほとんどが中小企業の経営者であるため、採用時は、慎重に慎重を重ねて厳選採用しているのが現状である。

こうした背景から、採用後の女性が勤続できるよう育児支援制度を構築している。保育所の空きがないため復帰できないスタッフがいることに鑑み､不認可の保育所であっても、会社の補助で当面はサポートできれば、タイミングをみて切り替えることもできるのではないかということで導入している。最初は保育施設の導入なども検討したが、近畿一円から通勤してくるスタッフが、子どもを連れて通勤ラッシュを経験することは良くないだろうということや、その他諸々の状況を鑑みて、それまで、３歳までの保育料金の半額、上限３万円までの補助だったものを、昨年より、勤続年数５年以上の方に関しては全額を補助することに切り替えた。時短勤務に関しては、勤続年数に関係なく、相談にのっている。

ケース４：ビル管理、介護サービスなど

中小企業として、特に女性の活躍について日頃から考えている。経営者の家族（社長の夫人で取締役）として、子どもを机の上に寝かして仕事をした経験もあり、女性従業員に「どうしてもの時は、会社へ連れて来なさい、みんなでみてあげる」と言っている。介護部門のヘルパーは、時々子ども連れで出勤している。

また、会社に保育園から電話があって「発熱で迎えに来るように」と言われた際に、「お母さんが学校の先生で抜けられない」「お父さん（営業）は出ていて迎えにいけない」等の場合には、自身（取締役）が迎えに行き会社のソファに寝かして全員でみたこともある。

きっちりとさしで測ったようにいかないのが世の中だと考えており、男性も女性もたまたま働く機会がなかった人も、同僚のメンターがしっかりとサポートすればものになる。例えば、ロードマップを作りキャリアアップできるようにすると、楽しみが出ると思う。

「育てること」は、自分たちの年齢（昭和22年生の団塊の世代）になると、義務と考えるようになってくる。近年は、ヘルパーが不足していることから介護スクール事業を行っているが、誰でも人は「何かの役に立ちたい」と思うものだと考えると、短時間でも少しでも働ける機会を作る事を考えることで、案外スムーズに就業が進むのではと思っている。

ケース５：電子材料、試薬、標準品の製造、販売

女性が活躍できる職種は、管理部門（総務、人事、経理）、営業事務、工場事務、品質管理、技術開発である。特に、新卒は学卒や院卒で、技術開発15名の半数が女性である。ここ数年、女性の割合が増え、成績優秀な国立大学の女性が中小企業に目を向けるようになっているが、裏を返せば、大企業に受からないからともいえる。また、品質管理（検査）でも、女性の方が社内での評価が高く、優先して女性を採用している。

「学校卒業後に就業した経験のない女性（卒後３年超）」の採用は、アルバイトをしていた女性を採用したが、地方の国立大の工学部卒で大変優秀である。ハローワークで出会えたラッキーなケースといえる。実際は、男女平等とうたっているものの、例えば、営業職に女性は向かいなどといわれているので、面接はするものの不採用になる。基本的には、欠員が出た際、中途採用で、職種によって男女いずれかを優先して採用することになる。

女性の方が、こつこつとする仕事に向いていると思っている。社内体制として、産前産後休暇や育児休暇、育児時間短縮勤務等、就業規則で整備しており、諸事情で退職する人以外、ほぼ100％利用している。しかし、今の時代、ＯＡ処理も含めて、２年も職場を離れられたら浦島太郎になってしまい、各現場が大変困っているのが現状である。各種規則等について、仕方なしに行っているのが現状で、現場の実態を理解した上で、法律化してほしいと考えている。女性に活躍の場をと政府でも色々と検討されているが、ソフトが一人歩きするのではなく、会社の現状をしっかりと見極めた上で、特に、99％が中小企業であるという現実を把握した上で、政策を進めてほしいと切に望んでいる。

このほか、採用については、ハローワーク、人材銀行など無料の機関を利用しており、採用予算をとらず人材紹介や雑誌も利用していないが、中途採用は順調に行えている。

女性の応募者を見ていて、楽だという理由で、事務職を希望する人が多いと推測している。新卒社員を採用するまでの間、派遣社員で対応するケースが多いが、派遣ではなく直接応募する場合は、下記のような人を書類選考で不合格にしている（事務職の場合）。

書類選考で不合格になるケース

1. 職を転々としている。→採用しても長続きしない。
2. 写真写りが悪い→美人かどうかではなく、顔が死んでいる、生き生きしていない。
3. コンピュータスキルが低い。→excelでグラフやマクロが使えれば有利。
4. ビジネスマナーが低そう。→字のきれいさも大切だが、秘書検定２級が望ましい。

また、「学校卒業後に就業した経験のない女性（卒後３年超）」については、店頭での販売職など、女性が有利な職が世の中には数多くあるので、それに目を向けてほしいと思っている。販売職の場合、前職（菓子製造会社の人事責任者）の時に、主に新卒を中心に1,000名ぐらい面接を行ったが、直感で使えるか使えないかある程度判断できる。どこを受けても面接で不合格になる人に共通するのは以下のような点であった。

面接で不合格になる人の共通点

1. 笑顔がない
2. やる気が感じられない。
3. どうしても受かりたいという意気込みがない。
4. 自己顕示欲が強い。

上記の状況の中で、中小企業に目を向けることも一つではあるが、むしろ、資格をとって、派遣社員からスタートするのが良いとの考え方を示している。また、ハローワークの職業訓練を充実させるべきとも考えている。

≪採用実績の有無による、従業員の企業の制度や仕組みに対する認識≫

学校卒業後に就業経験のない若年女性の採用実績の有無と、企業の若年女性の雇用･活躍に向けた制度や仕組みなどに対する従業員の認識では、多くの項目で差がみられるわけではないが、採用実績のある企業の従業員は、出産や保育に対する金銭的支援が必要だと感じる傾向がより強く､女性の雇用･活用についての企業理念や経営指針における明文化がより行われていると考える傾向がみられる。また、女性従業員の意見･要望の把握が行われていると考える傾向が、採用実績のない企業の従業員に比べると高い。なお、女性用の設備や執務スペースの禁煙または分煙といった、物理的な職場環境の整備の面でも、わずかながら差がみられる。

図表３－２－３２　若年女性の雇用･活躍に向けた制度や仕組みなどに対する従業員の認識
（学校卒業後に就業経験のない若年女性の採用の有無別）

（学校卒業後に就業経験のない若年女性の採用の有無別）	区分	N	平均値	標準偏差	有意差
出産や保育に対する金銭的支援	実施していない	69	2.19	.974	**
	実施している	24	1.71	.859	
女性の雇用･活用についての企業理念や経営指針における明文化	実施していない	69	3.00	.767	**
	実施している	23	2.61	.891	
経営者や管理者による、女性従業員の意見･要望の把握	実施していない	69	2.68	.831	*
	実施している	24	2.33	.917	
女性用の独立したロッカーやトイレ･化粧室などの設置	実施していない	69	1.23	.489	*
	実施している	24	1.08	.282	
執務スペースの禁煙または分煙	実施していない	69	1.20	.608	*
	実施している	24	1.04	.204	

≪学校卒業後に就業経験のない若年女性の採用の規定要因≫

さらに、就業経験のない若年女性の採用における複数の背景の関連をみるため、複数のモデルを想定して二項ロジスティック回帰分析を試みたが、採用可能なモデルを見出すことができなかった。就業経験のない若年女性の採用が、明確な企業属性の影響を受ける限定的な取組であるというよりもむしろ､採用が広範な企業においてみられる可能性があり、多くの複合した要因が影響すると考えられる。

（参考）学校卒業後に就業経験のない若年女性の採用の規定要因

		未就業若年女性の採用の有無		
		回帰係数	オッズ比	有意確率
業種２区分（「非製造業を」基準）	製造業	-1.200	.301	.051
創業年区分（「1900 年以前」を基準））	1900～49 年	-2.001	.135	.202
	1950～99 年	-1.126	.324	.447
	2000 年以降	-2.848	.058	.136
経営状況（「増加傾向」を基準）	横ばい	.536	1.709	.415
	減少傾向	1.284	3.610	.170
対従業員比率の推移_女性正社員（「増加」を基準）	横ばい	-.023	.978	.972
	減少	-.704	.495	.520
対従業員比率の推移_女性非正規社員（「増加」を基準）	横ばい	-.288	.750	.657
	減少	-1.085	.338	.281
非正規から正社員への登用実績（「実績あり」を基準）	実績なし	-.212	.809	.720
従業員数規模（「99 人以下」を基準）	100～299 人	1.525	4.595	.074
	300～499 人	.741	2.098	.461
	500 人以上	-1.191	.304	.375
（定数）		.265	1.303	.865
被説明変数（未就業女性の採用状況）	直近３年間で、学校卒業後に就業経験のない若年女性（卒後３年超）の採用を実施している＝1／現在検討中、必要だが検討していない、必要性を感じない＝0			
Nagelkerke R2 乗（モデル要約）	0.263			
尤度比のカイ２乗検定	χ2 乗値 18.429　有意確率 0.188（N.S.）			
N	90			

３　企業内の制度や仕組みに対する若年女性従業員の認識

（１）回答者の概要･特徴

従業員アンケート調査の対象は、企業アンケート調査の対象企業を介して回答を依頼した従業員で、各社１名ずつの回答である。このため、無作為に抽出された従業員でないことに留意する必要があり、企業と親和的な従業員が選ばれる可能性も否定できない。

主な調査結果

◆　現在の仕事への満足度は総体的に高く、約半数が定年までの勤続を希望し、長期的な安定就業を希望する女性が少なくない。

◆　初職の主な不安は、「対人関係」「自身の能力」で、不安なしに初職に就いた女性は１割にすぎない。４割いる転職経験者の転職理由は、「転職(キャリアアップ等)」に次いで、「社内の人間関係」「労働条件の不満」「仕事の内容の不満」「執務・作業環境」の割合が高い。転職回数の多い人ほど、初職での不安として「自身の能力」や「対人関係」をあげる割合が高くなる。

≪雇用形態、仕事内容、平均年齢、平均勤続年数、婚姻状況≫

回答者の９割以上が正社員で、非正規社員は極めて少ない。回答者の約７割が、事務業務に従事しており、専門的・技術的業務や管理的業務に従事する女性は約１割である。回答者の平均年齢は30.5歳、平均勤続年数は（６年５ヶ月）で、調査対象を若年女性としているため、回答者の約７割が、「子どものない未婚・非婚者」である。既婚未婚にかかわらず、子どものない者が約８割、子どものある者が約２割である。

図表３－３－１　女性従業員の雇用形態、仕事内容、平均年齢、平均勤続年数、婚姻状況

雇用形態（N＝109）	構成比
正社員	95.4%
契約社員	2.8%
派遣社員	0.0%
パート・アルバイト	0.0%
その他	0.0%

婚姻状況（N＝109）	構成比
既婚・子どもなし	16.5%
既婚・子どもあり	18.3%
未婚・非婚（子どもなし）	60.6%
未婚・非婚（子どもあり）	4.6%

仕事内容（N＝109）	構成比
専門的・技術的業務	9.2%
管理的業務	6.4%
事務業務	69.7%
営業・販売業務	6.4%
サービス業務	4.6%
保安業務	0.0%
製造・生産工程的業務	2.8%
輸送・機械運転業務	0.0%
建設、採掘業務	0.0%
運搬・成層・包装等業務	0.0%
その他	0.9%

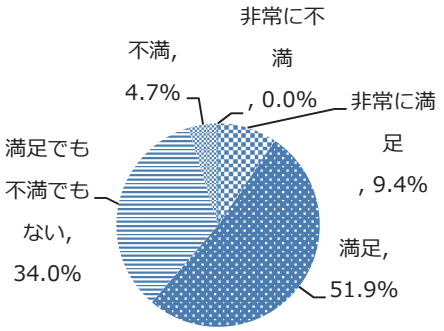
	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
年齢（N＝108）	108	22	58	30.50	7.061
勤続月数（N＝107）	107	2	375	77.11	68.979

≪仕事の満足度、就業の意向≫

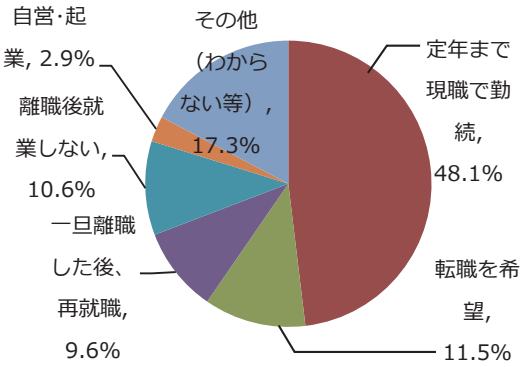
非常に満足していると回答した割合は１割以下であるが、回答者の約65％が、仕事に対して満足している。不満の割合は約５％と極めて少ない。仕事の満足度とも関連しているかもしれないが、５割近くの回答者が、定年まで現職で勤続することを希望しており、長期的に安定した就業を希望していることがうかがえる。転職や再就職を志向する者は約２割、就業しないという選択をする回答者は１割程度と少ない。また、自営・起業を考えている割合は最も少ない。なお、「その他」の回答は、わからないとするケースである。

図表３－３－２　仕事の満足度と就業の意向

仕事の満足後（N＝106）



就業の意向（N＝104）



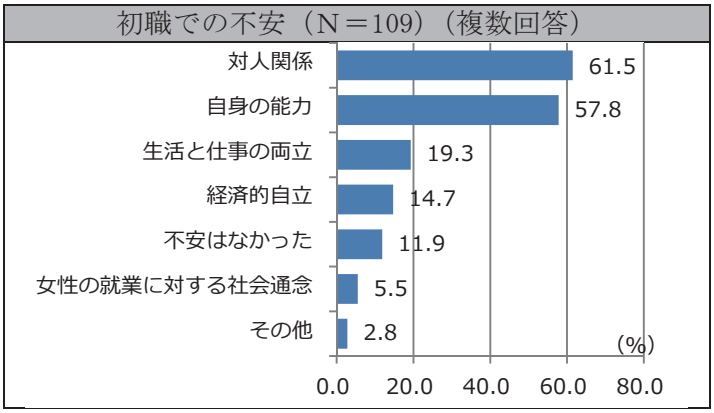
≪最終学歴、初職での不安≫

約６割が大学・大学院卒、３割弱が短大・高専卒で、85％が短大・高専卒以上の学歴で、回答者の最終学歴は比較的高い。初職での不安（複数回答）として最も多くあげられたのは、「対人関係」と「自身の能力」で、約６割の回答者が、これらの不安を抱えて初職に入っている。一方、「不安はなかった」と回答した者は１割にとどまり、初職に際して何らかの不安を抱えているケースがほとんどである。

図表３－３－３　最終学歴と初職での不安

最終学歴（N＝109）	構成比
大学・大学院卒	56.9%
短大・高専卒	27.5%
専門・各種学校卒	3.7%
高等学校卒	11.9%
中学校卒	0.0%
その他	0.0%

初職での不安（N＝109）（複数回答）



≪転職経験･転職理由≫

約６割が転職経験を有していない。転職経験を有する者では、２回の割合が最も多く、次いで１回が多く、３回以上は少ない。転職経験者の転職理由では、「転職(キャリアアップ等)」が最も多く、次いで「社内の人間関係」が多い。さらに、「労働条件の不満」「仕事の内容の不満」「会社都合（リストラ、雇用期間満了等）」の割合が高く、会社のマイナス面の側面で離職するケースが多いことがうかがえる。「結婚・出産で望んで離職」も一定割合あるが、「結婚・出産でやむなく離職」よりも割合が高く、仕事よりも結婚・出産を重視する傾向がみられる。転職理由は、回答者の多くが「子どものない未婚・非婚者」であることから、全般的に、結婚・出産以外の理由が上位にあがってきたことも想定される。

図表３－３－４　転職経験の有無と転職理由

転職経験の有無（N＝104）	構成比
転職経験なし	60.6%
転職経験１回	18.3%
転職経験２回	14.4%
転職経験３回以上	6.7%

↓

転職理由（従業員／N＝41） 離職理由（企業／N＝101）	従業員 （複数回答）	企業 （3つまで複数回答）
結婚・出産でやむなく離職	4.9%	**26.7%**
結婚・出産で望んで離職	9.8%	**34.7%**
育児・子育てでやむなく離職	0.0%	10.9%
育児・子育てで望んで離職	0.0%	5.9%
家事・介護・看護	0.0%	10.9%
転勤、転居	2.4%	11.9%
健康上の事由	7.3%	**19.8%**
会社都合（リストラ、雇用期間満了等）	**24.4%**	5.0%
仕事内容の不満	**24.4%**	15.8%
労働条件の不満	**34.1%**	8.9%
執務・作業環境	9.8%	1.0%
社内の人間関係	**31.7%**	**27.7%**
転職（キャリアアップ等）	**41.5%**	**44.6%**
その他	2.4%	6.9%
わからない	0.0%	**25.7%**

転職回数の多い人の初職での不安では、自身の能力や対人関係をあげる人が多く、転職経験１回の人よりも３回以上の人が選択する割合が高い。また、転職回数別の転職理由では、転職（キャリアアップ）の割合も高い一方で、会社都合（リストラ、雇用期間満了等）、仕事内容や労働条件に対する不満、社内の人間関係をあげる割合もやや多くなり、転職を

重ねるたびに、転職理由が複合化するとともに、マイナスの側面の理由が目立つようになる。転職を重ねないためには、初職での不安を軽減することも必要だと考えられる。

図表３－３－５　初職での不安と転職理由（転職経験回数別）

≪初職での不安（複数回答）≫	転職経験１回	転職経験２回	転職経験３回以上
自身の能力	**52.6%**	33.3%	**71.4%**
対人関係	**63.2%**	20.0%	**85.7%**
経済的自立	21.1%	6.7%	14.3%
生活と仕事の両立	26.3%	20.0%	28.6%
女性の就業に対する社会通念	0.0%	13.3%	0.0%
その他	0.0%	13.3%	0.0%
不安はなかった	10.5%	33.3%	14.3%
合計（ケース構成比）	19（46.3%）	15（36.6%）	7（17.1%）
≪転職理由（複数回答）≫	**転職経験１回**	**転職経験２回**	**転職経験３回以上**
結婚・出産でやむなく離職	5.3%	6.7%	0.0%
結婚・出産で望んで離職	10.5%	13.3%	0.0%
育児・子育てでやむなく離職	0.0%	0.0%	0.0%
育児・子育てで望んで離職	0.0%	0.0%	0.0%
家事・介護・看護	0.0%	0.0%	0.0%
転勤、転居	0.0%	0.0%	14.3%
健康上の事由	5.3%	6.7%	14.3%
会社都合（リストラ、雇用期間満了等）	15.8%	**33.3%**	**28.6%**
仕事内容の不満	15.8%	20.0%	**57.1%**
労働条件の不満	**31.6%**	**26.7%**	**57.1%**
執務・作業環境	15.8%	0.0%	14.3%
社内の人間関係	**26.3%**	20.0%	**71.4%**
転職（キャリアアップ等）	**26.3%**	**46.7%**	**71.4%**
その他	0.0%	6.7%	0.0%
わからない	0.0%	0.0%	0.0%
合計（ケース構成比）	19（46.3%）	15（36.6%）	7（17.1%）

（２）企業内の制度や仕組みに対する意識[20]

主な調査結果

◆　若年女性の雇用･活躍に向けた自社の制度や仕組みに対し、ハード面の整備を認識･評価する割合が高い一方、従業員の各々の状況に応じた検討が求められる、休業取得に伴う業務分担、性別役割分業の見直し、管理職や正社員への登用などのほか、制度や仕組みの運用において重要な､女性の雇用･活躍に向けた計画づくりや社内の推進活動に対する認識･評価は低い。自社の制度や仕組みの取組に対し、女性従業員の意識は、肯定的な評価と否定的な評価が拮抗している。

[20] 36 項目の制度や仕組みの実施状況を４段階で回答する調査について、信頼性係数は、クロンバックのアルファ及びガットマンの折半法のそれぞれが 0.899、0.826 と１に近いことから、アンケート調査の信頼性は高いと考えられる。

次に「若年女性の雇用･活用に向けた会社の制度や仕組みなどに対する従業員の認識ＤＩ」を参照し（図表３－３－７）、企業内の制度や仕組みに対する女性従業員の意識（37項目の取組に対する認識･評価や必要性に対する考え方）についてみていく。女性従業員が、企業が取り組む制度や仕組みの中で高い水準で評価しているのは、「女性用のロッカーやトイレ･化粧室などの独立した設備の整備」や「執務スペースの禁煙または分煙の実施」というハード面の整備で、９割を超える女性社員が認識･評価している。次いで、約７割の女性従業員が、「新卒（卒後３年以内）女性が働きやすい雰囲気･環境がある」と認識している。以下、３～５割の水準で、従来から企業経営の中で行われてきた採用や時短、自己啓発支援などの雇用面の取組、休業制度の取得や相談対応などの可視化できる取組に対する評価や必要性の認識がみられる。一方、従業員の評価や必要性の認識が低い取組として、企業が、女性従業員の個々の立場を踏まえて主体的に検討しなければならない取組、例えば、休業取得に伴って会社全体や部署単位で創意工夫が求められる業務分担、性別役割分業の傾向がみられること、女性従業員の管理職への登用、非正規の女性従業員の正社員への登用など、これまでの業務分担や社内体制を見直す必要のある取組に対する評価は高いとはいえず、肯定的な評価と否定的な評価が拮抗している。また、様々な制度や仕組みを運用する基礎になると考えられる､女性従業員の雇用･活躍に向けた計画づくりや社内での具体的な行動を推進する取組は、低い認識･評価となっており、企業が手付かずであることをうかがわせる。

また、上記の37項目に対する意識についてクロス集計（優良企業と一般企業のデータベース区分、雇用形態、仕事内容、婚姻状況、仕事の満足度、就業の意向、最終学歴、転職経験）を行ったが、データベース区分を除いて有意性が認められなかった。データベース区分で有意であったのは、以下の項目である。性別による採用差別、各休業制度の取得、休業明けの勤務場所の希望、業務評価、非正規従業員に対する福利厚生制度などで、優良企業と一般企業で違いがみられる（図表３－３－６）。

図表３－３－６　若年女性の雇用･活用の制度や仕組みなどに対する従業員の認識（クロス集計）

若年女性の雇用･活用に向けた会社の制度や仕組みなどに対する認識	データベース区分
採用の際に、性別による差別が行われていない	*
出産休業を取得しやすい（取得したことがある、取得した人がいる）	*
育児休業を取得しやすい（取得したことがある、取得した人がいる）	*
介護休業を取得しやすい（取得したことがある、取得した人がいる）	**
産休明けの際には、勤務場所など従業員の希望をきいてもらえる	*
従業員の業務評価基準が明確に定められ、評価結果が開示されている	*
非正規の従業員にも福利厚生制度が適用されている	***

（注）* p<.1、** p<.05、*** p<.01。

図表３－３－７　若年女性の雇用･活用の制度や仕組みなどに対する従業員の認識ＤＩ

（単位：ポイント）

若年女性の雇用･活用に向けた会社の制度や仕組みなどに対する認識（従業員の認識ＤＩの大きい順）		従業員の認識ＤＩ
女性用のロッカーやトイレ･化粧室などの独立した設備が整備されている	高い↑	96.3
執務スペースの禁煙または分煙が実施されている		92.6
新卒（卒後３年以内）女性が働きやすい雰囲気･環境がある		68.8
就業経験のある中途採用の女性が、働きやすい雰囲気･環境がある		55.9
正社員は、配属の際に本人の希望が考慮されている		50.6
採用の際に、性別による差別が行われていない		48.6
非正規の女性従業員が、正社員とほぼ同じ業務に従事している		48.2
出産休業を取得しやすい（取得したことがある、取得した人がいる）		40.7
社内で、女性従業員がセクシャルハラスメントの相談をすることができる		39.4
育児休業を取得しやすい（取得したことがある、取得した人がいる）	制度や仕組みに対する従業員の評価または必要性の認識	37.6
社内で、女性従業員がパワーハランスメントの相談をすることができる		35.7
産休、育休、介護以外の両立を支援する休暇制度(看護等)が必要だ		35.1
学校卒業後一度も就業経験のない女性でも、働きやすい雰囲気･環境がある		34.0
採用前の就業体験や試行雇用が、会社で働き続ける上で有効だと思う		34.0
会社は、所定外労働（残業）の短縮に積極的に取り組んでいる		33.4
従業員の資格取得やスキルアップなどの自己啓発支援が行われている		29.0
会社は、出産や保育に要する金銭的支援をすべきだ		28.4
社内で、女性従業員が両立支援について相談することができる		21.0
非正規の従業員にも福利厚生制度が適用されている		20.7
従業員の業務評価基準が明確に定められ、評価結果が開示されている		15.6
産休明けの際には、勤務場所など従業員の希望をきいてもらえる		14.0
フレックスタイムや在宅勤務、短時間勤務などが従業員の実態に即して実施されている		7.4
経営者や管理者が女性従業員の意見･要望を十分に把握している		4.6
産休や育休を取得しやすいよう柔軟な人員配置や業務分担が行われている		−4.6
会社は、女性従業員を管理職に積極的に登用しようとしている		−5.6
お茶汲みや掃除などの業務を、性別にかかわらず分担している		−6.4
会社は、非正規の女性従業員を正社員に積極的に登用しようとしている		−7.4
会社は、一旦この会社を退職した女性を積極的に再雇用しようとしている		−24.8
会社は、社内保育所などの社員への保育サービスを提供するべきだ		−25.2
会社は、仕事と家庭の両立に向けた行動計画を策定し、周知を図っている		−32.2
女性従業員を主な対象とする計画的な研修などの人材育成が行われている		−39.5
介護休業を取得しやすい（取得したことがある、取得した人がいる）		−43.1
女性の雇用･活用について、企業理念や経営指針などで明文化されている	↓低い	−46.4
女性の雇用･活用に向けて、社内で普及啓発活動が実施されている		−46.8
女性が子供連れで参加できる運動会やﾊﾟｰﾃｨｰ等の業務以外の行事が必要		−51.8
男性従業員が育児休業を取得しやすい（取得した人がいる）		−67.0

（注）従業員の認識ＤＩ＝（非常にそう思う割合＋ややそう思う割合）－（あまりそう思わない割合＋全くそう思わない割合）。ＤＩがプラスなら「そう思う」割合が大きく、マイナスなら「そう思わない」割合が大きい。

図表３－３－８　若年女性の雇用･活用の制度や仕組みなどに対する従業員の認識

（単位：％）

若年女性の雇用･活用に向けた会社の制度や仕組みなどに対する認識		非常にそう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	全くそう思わない
募集・採用・登用	採用の際に、性別による差別が行われていない	37.6	36.7	19.3	6.4
	就業経験のある中途採用の女性が、働きやすい雰囲気･環境がある	38.5	39.4	20.2	1.8
	学校卒業後一度も就業経験のない女性でも、働きやすい雰囲気･環境がある	23.9	43.1	26.6	6.4
	新卒（卒後３年以内）女性が働きやすい雰囲気･環境がある	37.6	46.8	13.8	1.8
	正社員は、配属の際に本人の希望が考慮されている	23.9	51.4	22.9	1.8
	非正規の女性従業員が、正社員とほぼ同じ業務に従事している	25.0	49.1	15.7	10.2
	会社は、非正規の女性従業員を正社員に積極的に登用しようとしている	13.9	32.4	35.2	18.5
	会社は、女性従業員を管理職に積極的に登用しようとしている	18.5	28.7	38.9	13.9
	会社は、一旦この会社を退職した女性を積極的に再雇用しようとしている	11.0	26.6	45.0	17.4
	採用前の就業体験や試行雇用が、会社で働き続ける上で有効だと思う	22.0	45.0	28.4	4.6
両立支援	出産休業を取得しやすい（取得したことがある、取得した人がいる）	47.2	23.1	15.7	13.9
	育児休業を取得しやすい（取得したことがある、取得した人がいる）	43.1	25.7	17.4	13.8
	男性従業員が育児休業を取得しやすい（取得した人がいる）	4.6	11.9	38.5	45.0
	会社は、出産や保育に要する金銭的支援をすべきだ	38.5	25.7	30.3	5.5
	会社は、社内保育所などの社員への保育サービスを提供するべきだ	11.2	26.2	49.5	13.1
	介護休業を取得しやすい（取得したことがある、取得した人がいる）	8.3	20.2	51.4	20.2
	産休、育休、介護以外の両立を支援する休暇制度(看護等)が必要だ	20.4	47.2	30.6	1.9
	産休や育休を取得しやすいよう柔軟な人員配置や業務分担が行われている	15.6	32.1	40.4	11.9
	会社は、所定外労働（残業）の短縮に積極的に取り組んでいる	32.4	34.3	25.9	7.4
	フレックスタイムや在宅勤務、短時間勤務などが従業員の実態に即して実施されている	33.3	20.4	21.3	25.0
	産休明けの際には、勤務場所など従業員の希望をきいてもらえる	16.8	40.2	25.2	17.8
人材育成	女性従業員を主な対象とする計画的な研修などの人材育成が行われている	8.3	22.0	45.9	23.9
	従業員の資格取得やスキルアップなどの自己啓発支援が行われている	22.4	42.1	23.4	12.1
	お茶汲みや掃除などの業務を、性別にかかわらず分担している	16.5	30.3	24.8	28.4
	従業員の業務評価基準が明確に定められ、評価結果が開示されている	13.8	44.0	30.3	11.9
働きやすさの追求	女性の雇用･活用について、企業理念や経営指針などで明文化されている	4.6	22.2	49.1	24.1
	女性の雇用･活用に向けて、社内で普及啓発活動が実施されている	6.4	20.2	50.5	22.9
	会社は、仕事と家庭の両立に向けた行動計画を策定し、周知を図っている	6.4	27.5	42.2	23.9
	非正規の従業員にも福利厚生制度が適用されている	17.0	43.4	25.5	14.2
	女性が子供連れで参加できる運動会やﾊﾟｰﾃｨｰ等の業務以外の行事が必要	6.5	17.6	40.7	35.2
	経営者や管理者が女性従業員の意見･要望を十分に把握している	8.3	44.0	29.4	18.3
	女性用のロッカーやトイレ･化粧室などの独立した設備が整備されている	85.3	12.8	1.8	0.0
	執務スペースの禁煙または分煙が実施されている	89.9	6.4	0.9	2.8
	社内で、女性従業員が両立支援について相談することができる	21.1	39.4	31.2	8.3
	社内で、女性従業員がセクシャルハラスメントの相談をすることができる	25.7	44.0	22.0	8.3
	社内で、女性従業員がパワーハランスメントの相談をすることができる	24.8	43.1	23.9	8.3

４．企業の取組状況と従業員の認識の対比

主な調査結果

◆　休業制度などの各種規定、相談窓口の設置、社内設備など、有形あるいはハード面の取組に比べると、企業の組織内で、一定の体制整備や整備後の運用が求められ、その際に創意工夫が求められると考えられる、従業員の意見の把握や教育研修などの人材育成について、企業と従業員の意識に乖離がみられる。

◆　企業の取組と従業員の意識のギャップの大きさは、企業属性（創業年、企業規模、業種、女性管理職割合、女性雇用率、女性の平均年齢）や回答従業員の属性（子供の有無、仕事内容）によって差がある。若年女性の雇用において、「雇用局面」の募集・採用・登用と「定着」局面の希望把握に関するギャップを小さくする点から、女性管理職割合が高まることが一方向性と想定される。女性が経営に関わることで、企業内の若年女性の雇用問題を小さくできる可能性を秘めていると考えられる。

（１）全般的な傾向

全般的には、休業制度などの各種規定、相談窓口の設置、社内設備など、有形あるいはハード面の取組に比べると、企業の組織内で、一定の体制整備や整備後の運用が求められ、その際に創意工夫が求められると考えられる、従業員の意見の把握や教育研修などの人材育成について、「非常にそう思う」と回答した女性従業員の割合が総体的に低い状況がみられ、企業と従業員の意識に乖離がみられる。企業側が「実施している」と認識している状況と、従業員の「あまりそう思わない」「そう思わない」の認識のギャップを埋め、女性従業員によって「十分に実施されている」と認識されるようにするためには、企業と従業員間のコミュニケーションを前提として、持続可能な制度や仕組みを協働して検討し、逐次、現状を踏まえて改善を重ねることが必要だと考えられる。

以下では、「募集・採用・登用」「両立支援」「人材育成」「働きやすさの追求」の区分毎に、企業と従業員の認識を対比していく。

図表３－４－１　企業の実施状況と従業員の認識のギャップ（制度や仕組みの各区分）

	募集採用登用	両立支援	人材育成	働きやすさの追求
平均値（企業－従業員）	.80	-6.00	-2.74	-3.31
最小値	-14	-23	-10	-21
最大値	31	13	3	25
標準偏差	6.924	6.089	2.794	7.268
ギャップなしの割合（%）	6.4	5.3	7.4	3.2

（注）企業　：実施している＝1、現在検討中＝2、必要だが検討していない＝3、必要性を感じない＝4
　　従業員：非常にそう思う＝1、ややそう思う＝2、あまりそう思わない＝3、全くそう思わない＝4
（注）各区分のギャップは、募集・採用・登用（11項目）、両立支援（11項目）、人材育成の（4項目）、働きやすさの追求（11項目）の各項目について、各企業の回答数値から各従業員の回答数値を引き、区分毎に合計した。企業と従業員の設問が完全に対比しているわけではないので、相対的な水準に

とどまるが、平均値（企業－従業員）のマイナス幅が大きいほど、企業と従業員ギャップが大きく（企業の実施状況に対する従業員の認識が消極的）で、プラスに近いほど、企業と従業員のギャップは小さい（企業の実施状況と従業員の認識の齟齬が小さい）と考えられる。ただし、項目によっては、企業の実施状況が進展しているケースばかりとは限らず、従業員がそれほど必要性を感じていない項目の場合は、企業の実施意向の低い項目でもギャップは少なくなる。また、企業と従業員の認識が逆の傾向を持つ場合、例えば、企業が消極的な認識であるのに対し従業員が積極的に認識する場合でもプラスになる。

（注）ギャップなしの割合は、各企業の区分単位のギャップ数値について、回答企業全体に占める、差し引きがゼロの回答企業の割合。

（１）募集・採用・登用

募集･採用･登用面では、企業の制度や仕組みなどの実施割合に対し、従業員の「非常にそう思う」と回答した割合が総体的に低い。しかし、「ややそう思う」を加えると、概ね、企業の実施割合と同水準かやや上回った割合になる項目が多い。

図表３－４－２　募集･採用･登用における企業の実施状況と従業員の評価･認識の比較

企業の実施状況（実施している割合）（%）		対比	従業員の評価･認識（そう思う割合＋ややそう思う割合）（%）	
就業経験のある若年女性の中途採用	81.3		新卒（卒後３年以内）女性が働きやすい雰囲気･環境がある	84.4
新卒女性（卒後３年以内）の採用	81.3		就業経験のある中途採用の女性が、働きやすい雰囲気･環境がある	77.9
配属の際の正社員からの希望の聴取	64.0		正社員は、配属の際に本人の希望が考慮されている	75.3
正社員とほぼ同じ業務への非正規の女性従業員の従事	62.7		採用の際に、性別による差別が行われていない	74.3
女性従業員の管理職への登用	49.5		非正規の女性従業員が、正社員とほぼ同じ業務に従事している	74.1
非正規の女性従業員の正社員への登用	47.7		学校卒業後一度も就業経験のない女性でも、働きやすい雰囲気･環境がある	67.0
採用の際に、性別による差別を行わない方針の文書化	39.1		採用前の就業体験や試行雇用が、会社で働き続ける上で有効だと思う	67.0
いったん退職した女性の再雇用	32.1		会社は、女性従業員を管理職に積極的に登用しようとしている	47.2
インターンシップ	29.7		会社は、非正規の女性従業員を正社員に積極的に登用しようとしている	46.3
学校卒業後に就業した経験のない若年女性（卒後３年超）の採用	28.8		会社は、一旦この会社を退職した女性を積極的に再雇用しようとしている	37.6
トライアル雇用（助成金受給の有無にかかわらない）	27.9			

実施している割合が高いのは、新卒女性の採用や就業経験のある若年女性の中途採用などで、従業員の側でも、新卒女性や中途採用の女性が働きやすい雰囲気があると考える割合が企業と同水準で高い。しかし、「学校卒業後に就業した経験のない若年女性（卒後３年超）の採用」では、従業員に比べると企業側の実施に対する積極的な意識はやや低く、新卒者や就業経験のある中途採用者に比べると、学校卒業後に就業経験のない女性の雇用は、従業員が感じている以上にハードルが高いことがうかがえる。

採用後の事項では、採用に関する８割前後の実施割合に比べると６割台に下がるが、配属時の正社員からの意見を聴取する割合がやや高く、企業と従業員の認識のギャップは少ない。登用面では、正社員と非正規従業員がほぼ同じ業務に従事する割合が６～７割の水準で高く、正社員と非正規従業員の業務内容の差が少ないケースが多いことがうかがえる。また、「非正規従業員の正社員への登用」や「管理職への登用」は、企業が実施していると考える割合に対し、従業員の認識割合は低く、女性社員の基幹化に対する企業の考え方が従業員に十分に伝わっていないことも考えられる。

「採用時の性別による差別」については、方針を文書化している割合は４割程度にとどまり、検討中の割合を加えても約５割にとどまるが、従業員の意識では、回答者の７割が、差別が行われていないと考えており、文書化にかかわらず、実質的にはギャップが少ないと考えられる。このほか、「いったん退職した女性の再雇用」については、やや割合が低いものの、約３割の企業では実施されている。多くの企業が、新卒者や中途採用者を中心に採用しているが、約６割の企業は、自社の業務の経験を持つ離職者を再雇用する必要性を感じており、再雇用にメリットがあると考える企業が多いことがうかがえる。

企業と人材のマッチングにおいて、インターンシップやトライアル雇用を実施している企業は約３割にとどまるが、67％の女性が、会社で働き続ける上で、インターンシップやトライアル雇用が有効だと回答していることから、具体的な就業を想定したマッチングの過程が求められていると考えられる。

（２）両立支援

両立支援面では、約９割の企業が、育児休業、出産休業、約８割の企業が、介護休業の各制度を就業規則に規定しており、所定外労働（残業）の短縮を含め、必要性がないと考えている企業はない。一方、出産休業や育児休業の各制度の実施状況に対して、従業員側の意識として、取得しづらい実態がややみられる。また、男性従業員の育児休業の取得は、制度の実施状況もあまり進展していないが、女性従業員のそう思う割合が10％台にとどまることから、男性が育児休業を取得することが困難だと考えられている。

次に、６割台で実施している割合が高いのは、規定を実施していく際の、所定外労働（残業）時間の短縮、休業取得時の人員配置や業務分担、産休明け等の際の勤務場所などの希望の反映などである。しかし、これらの項目のうち所定外労働（残業）時間の短縮を除く事項については、企業の実施状況に比べると、「非常にそう思う」と回答した従業員の割合が１割程度と少なく、企業と従業員間の認識に幅やギャップがあると想定される。これらは、具体的な社内の調整や体制の整備が求められる事項であるため、企業と従業員間の相互の理解と了解を得られるよう、コミュニケーションを図る必要性があると考えられる。企業と従業員間の情報や実践の実態の共有が十分でなければ、齟齬が生じる可能性がある。

一方、実施している割合が相対的に低いのは、先述の「男性従業員の育児休業の取得」や「社内保育所などの社員への保育サービスの提供」などで、前者は、社内の人員配置や

業務分担面で支障が多いと考えられることや、後者は、保育設備や保育スタッフの体制整備といった、ノウハウや経費が必要となる取組が困難であることがうかがえる。出産や保育に対する金銭的支援や社内保育所などの社員への保育サービスは、前者は一定程度実施されているものの、企業が考えている以上に女性が求めている割合は高い。

図表３－４－３　両立支援における企業の実施状況と従業員の評価･認識の比較

企業の実施状況（実施している割合）（%）		対比	従業員の評価･認識（そう思う割合＋ややそう思う割合）（%）	
育児休業制度の就業規則での規定	92.9		出産休業を取得しやすい（取得したことがある、取得した人がいる）	70.3
出産休業制度の就業規則での規定	92.0		育児休業を取得しやすい（取得したことがある、取得した人がいる）	68.8
介護休業制度の就業規則での規定	82.9		産休、育休、介護以外の両立を支援する休暇制度(看護等)が必要だ	67.6
所定外労働（残業）短縮のための積極的取組	67.6		会社は、所定外労働（残業）の短縮に積極的に取り組んでいる	66.7
産休や育休を取得しやすくする柔軟な人員配置や業務分担	58.9		会社は、出産や保育に要する金銭的支援をすべきだ	64.2
産休明け等の際の勤務場所などに関する従業員の希望の反映	58.6		産休明けの際には、勤務場所など従業員の希望をきいてもらえる	57.0
産休、育休、介護休以外の休業制度(看護等)の就業規則での規定	51.4		フレックスタイムや在宅勤務、短時間勤務などが従業員の実態に即して実施されている	53.7
正社員を対象とするフレックスタイムや在宅勤務、短時間勤務	47.7		産休や育休を取得しやすいよう柔軟な人員配置や業務分担が行われている	47.7
出産や保育に対する金銭的支援	42.7		会社は、社内保育所などの社員への保育サービスを提供するべきだ	37.4
男性従業員による育児休業の取得	22.5		介護休業を取得しやすい（取得したことがある、取得した人がいる）	28.5
社内保育所などの社員への保育サービスの提供	2.7		男性従業員が育児休業を取得しやすい（取得した人がいる）	16.5

（３）人材育成

人材育成面では、企業が実施している割合と従業員がそう思う（ややそう思う割合を含む）割合が最も大きいものでも６割台にとどまる。また、企業における実施状況に対し、従業員が「非常にそう思う」割合がやや小さい。企業の実施状況では、資格取得やスキルアップなどの自己啓発支援を実施する割合は高いが、女性従業員を主な対象とする計画的な研修を実施する割合は２割と低く、従業員が、そうした研修が行われていると考える割合も、企業の実施割合よりも高いものの３割にとどまる。募集･採用･登用面でみた、「非正規従業員の正社員への登用」や「管理職への登用」を、従業員の認識以上に企業が取り組もうとしていることを踏まえると、計画的な研修が、もっと積極的に行われてもよいと考えられ、自己啓発支援以上に企業の主導的な役割が求められる。このほか、「明確な業務評価基準による、従業員への評価結果の開示」については、企業と従業員間の認識のギャップがやや大きく、客観的な評価基準の策定や運用に対する従業員の理解を図った上で

取り組むことが課題だと考えられる。また、お茶汲みや掃除などの男女差のない業務分担では、企業が認識している以上に、従業員の側では、男女差が残っていると考えている。

図表３－４－４　人材育成における企業の実施状況と従業員の評価･認識の比較

企業の実施状況（実施している割合）（%）		対比	従業員の評価･認識（そう思う割合＋ややそう思う割合）（%）	
従業員の資格取得やスキルアップなどの自己啓発支援	66.1	↔	従業員の資格取得やスキルアップなどの自己啓発支援が行われている	64.5
明確な業務評価基準による、従業員への評価結果の開示	64.5	↔	従業員の業務評価基準が明確に定められ、評価結果が開示されている	57.8
お茶汲みや掃除などの男女差のない業務分担	58.6	↔	お茶汲みや掃除などの業務を、性別にかかわらず分担している	46.8
女性従業員を主な対象とする計画的研修	20.0	↔	女性従業員を主な対象とする計画的な研修などの人材育成が行われている	30.3

（４）働きやすさの追求

働きやすい環境づくりにおいて、ハード面の整備では、企業と従業員間のギャップは少なく、実施や認識の状況を示す割合も高い水準である。セクシャルハラスメントやパワーハラスメントなどの相談窓口も約６割の企業が設置し、検討中の企業も含めると約７割の企業が設置する意向を有している。両立支援の相談窓口の設置は、上記の窓口に比べるとやや低調ではあるが、約半数の企業が設置済みまたは設置する意向を有している。こうした状況に対し、従業員の側は、相談できるという一定の見解、評価を示しつつも、「ややそう思う」の割合が高いことから、具体的な相談窓口の稼働状況については、有形の相談窓口の有無にかかわらず、相談できる雰囲気があるかどうかも含めてさらに実態を把握する余地があると考えられる。むしろ、女性従業員は、経営者や管理者に自分たちの意見･要望を十分に把握してもらっているとは考えておらず、企業側の実施状況からみて、経営者や管理者が、より積極的に女性従業員の意見の把握に努める余地があると考えられる。このほか、経営理念等における女性の雇用･活用に関する明文化については、企業が考えているほどには、従業員には認識、評価されていないと考えられる。また、女性の雇用･活用に向けた社内での普及啓発活動や、仕事と家庭の両立に向けた行動計画の策定といった、社内外への情報発信や方針の表明については、企業の取組が十分に進んでいない上、従業員の認識もやや低くなっている。

さらに、女性が子供連れで参加できる運動会やパーティーなどの業務以外の活動は、約３割の企業が実施しているが、従業員が求める割合はやや低く、業務を離れて、家族ぐるみでコミュニケーションを深める取組は、あまり求められていないといえる。

図表３－４－５　働きやすさの追求における企業の実施状況と従業員の評価･認識の比較

企業の実施状況（実施している割合）（%）		対比	従業員の評価･認識（そう思う割合＋ややそう思う割合）（%）	
女性用の独立したロッカーやトイレ･化粧室などの設置	95.5		女性用のロッカーやトイレ･化粧室などの独立した設備が整備されている	98.1
執務スペースの禁煙または分煙	93.8		執務スペースの禁煙または分煙が実施されている	96.3
経営者や管理者による、女性従業員の意見･要望の把握	60.4		社内で、女性従業員がセクシャルハラスメントの相談をすることができる	69.7
女性従業員対象のセクシャルハラスメントの相談窓口の設置	56.3		社内で、女性従業員がパワーハランスメントの相談をすることができる	67.9
非正規従業員による福利厚生制度の利用	46.4		社内で、女性従業員が両立支援について相談することができる	60.5
女性が子供連れで参加できる運動会やﾊﾟｰﾃｨｰ等の実施	34.2		非正規の従業員にも福利厚生制度が適用されている	60.4
次世代法（次世代育成支援対策推進法）に基づく行動計画の策定･届出	32.4		経営者や管理者が女性従業員の意見･要望を十分に把握している	52.3
女性従業員対象の両立支援のための相談窓口の設置	32.1		会社は、仕事と家庭の両立に向けた行動計画を策定し、周知を図っている	33.9
女性の雇用･活用についての企業理念や経営指針における明文化	22.5		女性の雇用･活用について、企業理念や経営指針などで明文化されている	26.8
女性の雇用･活用に向けた社内での普及啓発活動	19.3		女性の雇用･活用に向けて、社内で普及啓発活動が実施されている	26.6
女性従業員対象のパワーハランスメントの相談窓口の設置	53.6		女性が子供連れで参加できる運動会やﾊﾟｰﾃｨｰ等の業務以外の行事が必要	24.1

図表３－４－６　若年女性の雇用･活用の制度や仕組みの企業と従業員の認識の対比ＤＩ

（単位：ポイント）

若年女性の雇用･活躍に関する企業の制度や仕組みなどの取組 ≪企業と従業員の認識の対比ＤＩ（注）の大きい順≫		認識の対比ＤＩ
女性用の独立したロッカーやトイレ･化粧室などの設置	正のギャップ・従業員の評価高い↑制度や仕組みに対する企業と従業員の評価または必要性の認識↓負のギャップ・従業員の評価低い	93.7
執務スペースの禁煙または分煙		90.1
新卒女性(卒後３年以内)の採用		65.7
出産休業制度の就業規則での規定		62.4
育児休業制度の就業規則での規定		61.7
就業経験のある若年女性の中途採用		59.3
配属の際の正社員からの希望の聴取		39.3
正社員とほぼ同じ業務への非正規の女性従業員の従事		36.8
所定外労働（残業）短縮のための積極的取組		34.3
従業員の資格取得やスキルアップなどの自己啓発支援		30.6
女性従業員対象のセクシャルハラスメントの相談窓口の設置		26.0
明確な業務評価基準による、従業員への評価結果の開示		22.3
女性従業員対象のパワーハランスメントの相談窓口の設置		21.4
産休、育休、介護休以外の休業制度(看護等)の就業規則での規定		18.9
産休明け等の際の勤務場所などに関する従業員の希望の反映		15.6
採用の際に、性別による差別を行わない方針の文書化		13.4
経営者や管理者による、女性従業員の意見･要望の把握		12.7
介護休業制度の就業規則での規定		11.3
出産や保育に対する金銭的支援		6.9
非正規従業員による福利厚生制度の利用		6.7
産休や育休を取得しやすくする柔軟な人員配置や業務分担		6.6
お茶汲みや掃除などの男女差のない業務分担		5.4
正社員を対象とするフレックスタイムや在宅勤務、短時間勤務		1.4
女性従業員の管理職への登用		−3.3
インターンシップ		−3.3
学校卒業後に就業した経験のない若年女性(卒後３年超)の採用		−4.2
トライアル雇用（助成金受給の有無にかかわらない）		−5.1
非正規の女性従業員の正社員への登用		−6.0
女性従業員対象の両立支援のための相談窓口の設置		−7.4
いったん退職した女性の再雇用		−30.3
次世代法(次世代育成支援対策推進法)に基づく行動計画の策定･届出		−33.7
女性が子供連れで参加できる運動会やパーティー等の実施		−41.7
女性従業員を主な対象とする計画的研修		−49.8
女性の雇用･活用についての企業理念や経営指針における明文化		−50.7
女性の雇用･活用に向けた社内での普及啓発活動		−54.1
社内保育所などの社員への保育サービスの提供		−59.9
男性従業員による育児休業の取得		−61.0

（注）企業と従業員の認識の対比ＤＩ＝（企業：実施している割合）－（従業員：あまりそう思わない割合＋全くそう思わない割合）は、ＤＩがプラスほど正のギャップ（取組等に対する従業員の評価が高い）があり、マイナスほど負のギャップ（取組等に対する従業員の評価が低い）があると考えられる。

図表３－４－７　企業の制度や仕組みの実施状況と従業員の認識（評価）のギャップ

若年女性の雇用･活用に向けた制度や仕組みなどについて		平均値（企業－従業員）	最小	最大	標準偏差	ギャップなしの割合
募集・採用・登用	採用の際に、性別による差別を行わない方針の文書化	.53	-2	3	1.558	28.0
	就業経験のある若年女性の中途採用	-.47	-3	3	1.065	39.4
	学校卒業後に就業した経験のない若年女性(卒後３年超)の採用	.54	-3	3	1.486	22.6
	新卒女性(卒後３年以内)の採用	-.41	-3	3	1.031	**41.5**
	配属の際の正社員からの希望の聴取	-.40	-2	3	1.158	26.6
	正社員とほぼ同じ業務への非正規の女性従業員の従事	-.40	-3	3	1.261	30.1
	非正規の女性従業員の正社員への登用	-.44	-3	3	1.410	28.0
	女性従業員の管理職への登用	-.50	-2	3	1.022	35.9
	いったん退職した女性の再雇用	-.17	-3	3	1.309	22.3
	インターンシップ	.21	-3	3	1.367	28.7
	トライアル雇用（助成金受給の有無にかかわらない）	.26	-3	3	1.406	28.0
両立支援	出産休業制度の就業規則での規定	**-.82**	-3	2	1.093	**49.5**
	育児休業制度の就業規則での規定	**-.91**	-3	0	1.023	**45.7**
	男性従業員による育児休業の取得	**-.90**	-3	2	1.133	29.0
	出産や保育に対する金銭的支援	.16	-3	3	1.506	31.2
	社内保育所などの社員への保育サービスの提供	.77	-2	3	1.086	27.5
	介護休業制度の就業規則での規定	**-1.58**	-3	1	.913	12.9
	産休、育休、介護休以外の休業制度(看護等)の就業規則での規定	-.16	-3	3	1.216	27.2
	産休や育休を取得しやすくする柔軟な人員配置や業務分担	**-.85**	-3	3	1.136	30.9
	所定外労働（残業）短縮のための積極的取組	**-.70**	-3	2	1.014	31.5
	正社員を対象とするフレックスタイムや在宅勤務、短時間勤務	-.31	-3	3	1.429	37.6
	産休明け等の際の勤務場所などに関する従業員の希望の反映	**-.71**	-3	3	1.105	30.4
人材育成	女性従業員を主な対象とする計画的研修	-.16	-3	3	1.141	31.5
	従業員の資格取得やスキルアップなどの自己啓発支援	**-.71**	-3	3	1.049	33.3
	お茶汲みや掃除などの男女差のない業務分担	**-.87**	-3	2	1.172	29.0
	明確な業務評価基準による、従業員への評価結果の開示	**-.91**	-3	2	.934	28.3
働きやすさの追求	女性の雇用･活用についての企業理念や経営指針における明文化	-.22	-3	3	1.169	37.6
	女性の雇用･活用に向けた社内での普及啓発活動	-.20	-3	3	1.212	37.6
	次世代法(次世代育成支援対策推進法)に基づく行動計画の策定･届出	-.57	-3	3	1.295	29.3
	非正規従業員による福利厚生制度の利用	-.31	-3	2	1.269	28.9
	女性が子供連れで参加できる運動会やパーティー等の実施	-.43	-3	3	1.161	**40.2**
	経営者や管理者による、女性従業員の意見･要望の把握	**-.89**	-3	2	1.220	22.6
	女性用の独立したロッカーやトイレ･化粧室などの設置	-.11	-2	3	.598	**81.7**
	執務スペースの禁煙または分煙	-.03	-3	3	.679	**86.2**
	女性従業員対象の両立支援のための相談窓口の設置	.15	-3	3	1.278	34.0
	女性従業員対象のセクシャルハラスメントの相談窓口の設置	-.29	-3	3	1.292	33.0
	女性従業員対象のパワーハランスメントの相談窓口の設置	-.26	-3	3	1.261	31.9

（注）企業　：実施している＝1、現在検討中＝2、必要だが検討していない＝3、必要性を感じない＝4
従業員：非常にそう思う＝1、ややそう思う＝2、あまりそう思わない＝3、全くそう思わない＝4

（注）各区分のギャップは、各項目の各企業の回答数値から各従業員の回答数値を引き、合計値を平均化した。企業と従業員の設問が完全に対比しているわけではないので、相対的な水準にとどまるが、平均値（企業－従業員）のマイナス幅が大きいほど、企業の実施状況に対する従業員の認識が消極的で、プラスに近いほど、企業の実施状況と従業員の認識の齟齬が小さいと考えられる。ただし、項目によっては、企業の実施状況が進展しているケースばかりとは限らず、従業員がそれほど必要性を感じていない項目の場合は、企業の実施意向の低い項目でもギャップは少なくなる。また、企業と従業員の認識が逆の傾向を持つ場合、例えば、企業が消極的な認識であるのに対し従業員が積極的に認識する場合でもプラスになる。

（注）ギャップなしの割合は、各企業の区分単位のギャップ数値について、回答企業全体に占める、差し引きがゼロの回答企業の割合。

（５）企業の取組と従業員の意識のギャップの大きさに関する推定

ここでは、企業の実施状況に関する回答と従業員の制度把握や実施状況の印象に関する回答を企業ごとに結合させ、企業調査と従業員調査の回答を対比させ、制度の実施と浸透度の乖離や、企業と従業員が感じる雇用対策のミスマッチを把握する。企業側が考える制度の整備の程度と、従業員側が考える制度の充実度に差があることを表す「ギャップ指標」を作成し、２つの推定を行い、それぞれの推定結果から、企業の取組と従業員の意識のギャップを小さくする方策の可能性について検討する。さらに、推定結果に関連して補足的に、女性雇用比率及び女性管理職比率が「企業イメージ」に与える影響について検証した。

①推定１

推定１では、設問項目の４つのカテゴリー36 項目（「募集･採用･登用」10 項目、「両立支援」11 項目、「人材育成」４項目、「働きやすさの追求」11 項目）について、企業側の回答が「１．実施している」に対し、従業員側が「３．整備されているとはあまり思わない」か「４．整備されていると全く思わない」と回答した項目数をそのカテゴリーの項目数で割った値を求め、ギャップが大きいことを捉える指標とする。さらに、５つ目のカテゴリーとして、従業員調査において「会社は～するべきだ」「～が必要だ」あるいは「従業員の希望把握」について尋ねられている項目を「希望把握」のカテゴリー（７項目：①会社は出産や保育に要する金銭的支援をすべきだ、②会社は社内保育所などの社員への保育サービスを提供すべきだ、③産休･育休･介護以外の両立を支援する休暇制度（看護等）が必要だ、④女性が子供連れで参加できる運動会やパーティー等の行事が必要、⑤正社員は配属の際に本人の希望が考慮されている、⑥産休明けの際には勤務場所など従業員の希望をきいてもらえる、⑦経営者や管理者が女性従業員の意見･要望を十分に把握している）として設定し、従業員側の回答が「１．非常にそう思う」か「２．ややそう思う」に対し、企業側が「３．必要だが（整備）は検討していない」か「４．必要性を感じない」と回答した項目数を当該カテゴリーの項目数７で割った値を求め、希望把握に関するギャップが大きいことを捉える指標とする。これらのギャップ指標を被説明変数とし、従業員の属性、女性雇用の状況を含む企業の属性などによる回帰分析を行い、何がギャップの度合を高めているのかあるいは小さくしているのか明らかにした。

企業の取組と従業員の意識のギャップの大きさは、業種、企業規模、創業年、回答従業員の属性によって差がある（図表３－５－１）。若年女性の雇用に向けて、注目されるのは、「雇用局面」の「募集･採用･登用」と「定着」局面の「希望把握」に関するギャップを小さくすることから、「募集･採用･登用」に関するギャップが大きくなる「女性雇用率」よりもむしろ、「女性管理職割合」が高まることと考えられる。女性管理職割合が高まることは女性が経営に関わることで、企業内の若年女性の雇用問題を小さくできる可能性を秘めていると考えられる。

≪ギャップの決定要因に関する１～10%有意水準で有意となった変数と推定結果≫

◆　女性管理職割合が高い⇒募集･採用･登用(**)、希望把握(*)に関するギャップが小さくなる。

◆　女性雇用率が高い⇒募集･採用･登用に関するギャップが大きくなり(**)、女性雇用数が増加傾向にあると人材育成に関するギャップが大きくなる(***)。

◆　女性の平均年齢が高い⇒両立支援や働きやすさの追求に関するギャップが大きくなる(**)。

◆　創業年が新しい⇒両立支援に関するギャップは大きくなる(**)。

◆　企業規模が大きい⇒両立支援(***)や人材育成(**)に関するギャップが大きくなる。

◆　業種別（サービス業全般が比較対象）

①募集･採用･登用⇒建設(*)、運輸･郵便(***)、不動産･物品賃貸(**)の各業種は、サービス業よりギャップが大きい。

②両立支援⇒サービス以外のほとんどの業種（建設***、製造**、情報通信***、卸売･小売*、不動産･物品賃貸**の各業種）でサービス業よりギャップが小さい（サービス業はギャップが大きい）。

③人材育成⇒製造*、不動産･物品賃貸**の各業種でギャップが大きい。

④働きやすさの追求⇒情報通信**と運輸･郵便***の各業種でギャップが大きい。

⑤規模把握⇒サービス以外のほとんどの業種（建設*、製造***、情報通信**、卸売･小売**、不動産･物品賃貸**の各業種）でサービス業よりギャップが小さい（サービス業はギャップが大きい）。

◆　子供の有無⇒子供を持つ従業員ほど、両立支援に関するギャップが小さい（子どもを持つ従業員ほど、両立支援の制度が充実していると回答）(***)。むしろ、両立支援制度を利用する当事者でない従業員の方が充実していないと回答していることについて、同じ事業所で働き続ける意思を削ぐ可能性のあることに留意する必要がある。

◆　仕事内容⇒事務職では、人材育成(**)と希望把握(*)に関するギャップが大きい。事務職では、制度が利用されにくいことや知られていないなど、制度が浸透していない可能性があるか、事務職の者の要望が企業側に届いていない可能性がある。事務職は、仕事内容が専門的でないため不満を持ちやすい可能性もあるが、ギャップが人材育成と希望把握に限定される点に留意する必要がある。

（注）*,**,***は、それぞれ 10%、５%、１%で有意であることを示す

図表３－５－１　従業員と企業のギャップの決定要因

属性＼ギャップの区分	募集･採用･登用	両立支援	人材育成	働きやすさの追求	希望把握
女性管理職割合	−0.0020** (0.001)	−0.0020 (0.001)	0.0009 (0.003)	0.0003 (0.002)	−0.0018* (0.001)
非正規から正規への登用有り	0.0450 (0.029)	0.0001 (0.045)	−0.0083 (0.065)	−0.0093 (0.039)	0.0174 (0.048)
女性増加トレンド	−0.0344 (0.030)	0.0179 (0.041)	0.2042*** (0.061)	−0.0279 (0.041)	−0.0540 (0.046)
女性雇用率	0.1895** (0.081)	−0.1287 (0.132)	−0.1165 (0.170)	−0.0091 (0.120)	0.0549 (0.139)
女性平均年齢	0.0034 (0.003)	0.0076** (0.003)	0.0058 (0.005)	0.0068** (0.003)	0.0050 (0.003)
男性離職率	−0.0016 (0.002)	0.0037 (0.004)	−0.0049 (0.003)	−0.0029 (0.002)	0.0020 (0.003)
創業年	−0.0006 (0.001)	0.0017** (0.001)	0.0001 (0.001)	−0.0001 (0.001)	−0.0015 (0.001)
従業員数	−0.0009 (0.001)	−0.0040*** (0.001)	−0.0045** (0.002)	0.0014 (0.001)	−0.0016 (0.001)
建設業	0.1263* (0.065)	−0.3239*** (0.100)	0.1388 (0.162)	0.0019 (0.079)	−0.1300* (0.071)
製造業	0.0732 (0.050)	−0.1431** (0.071)	0.2018* (0.109)	−0.0740 (0.053)	−0.2671*** (0.062)
情報通信業	0.0326 (0.056)	−0.2853*** (0.082)	0.0889 (0.141)	0.1816** (0.078)	−0.2367** (0.095)
運輸･郵便業	0.5967*** (0.086)	−0.0123 (0.169)	0.1785 (0.169)	0.3271*** (0.112)	0.1226 (0.164)
卸売･小売業	−0.0058 (0.058)	−0.1769* (0.094)	0.1860 (0.118)	−0.0089 (0.081)	−0.2157** (0.100)
不動産業･物品賃貸業	0.1071** (0.050)	−0.1576** (0.077)	0.3070** (0.115)	−0.0412 (0.088)	−0.2142** (0.094)
事務ダミー	0.0227 (0.035)	−0.0274 (0.047)	0.1851** (0.070)	0.0076 (0.050)	0.0897* (0.047)
子ども有りダミー	−0.0661 (0.040)	−0.1807*** (0.054)	0.0923 (0.094)	−0.0135 (0.049)	−0.0340 (0.061)
定数項	1.1789 (1.443)	−3.0587* (1.572)	−0.6948 (2.182)	0.1591 (1.396)	3.0819 (2.119)
決定係数	0.433	0.374	0.342	0.326	0.335
Ｆ値（すべてのﾊﾟﾗﾒｰﾀｰ＝0）	2.33**	1.83*	1.59	1.48	1.54

（注）標本数は 66。括弧内は不均一分散があるときも有効なロバスト標準偏差。
*,**,***は、それぞれ 10%、５%、１%で有意であることを示す。

②推定２

推定２では、２つの「ギャップ変数」を作成し推定する。具体的には、設問項目の４つのカテゴリー36 項目（「採用･募集･登用」10 項目、「両立支援」11 項目、「人材育成」４項目、「働きやすさの追求」11 項目）について、第一に、企業及び従業員の双方の平均値からの乖離同士の差をとり、その絶対値を対象項目における回答項目数で割った値を変数とする（図表３－５－２では「変数１」と記載）。第二は、企業側の回答が「１．実施

している」に対し、従業員側が「３．あまりそう思わない」か「４．全くそう思わない」と回答した場合に１となるダミー変数を作成し、対象項目においてダミー変数が１となった項目数をその対象項目数で割った値を変数とする（図表３－５－２では「変数２」と記載）。さらに、６種類のギャップ変数（①アンケート全体、②募集･採用･登用に関する制度、③両立支援に関する制度、④人材育成に関する制度、⑤働きやすさに関する制度、⑥企業が女性従業員の希望を十分に聞いているかどうかという希望把握（推定１の記述を参照）のそれぞれの６つのギャップ変数）を作成した。

上記のギャップ変数を被説明変数とし、女性の雇用状況（女性管理職割合、非正規従業員の正規従業員への登用実績、女性従業員数の増減傾向、女性雇用率）、男性の雇用状況（離職率）、女性従業員の属性（職種、子どもの有無、平均年齢）、企業属性（創業年、従業員数、業種）による回帰分析を行い、企業が実施する様々な雇用制度におけるミスマッチを個別に捉え、各説明変数がどの種の雇用制度におけるミスマッチの度合いに影響しているのか明らかにした。

企業の取組と従業員の意識のギャップの大きさに関する主な推定結果からいえることは、第一に、女性の積極的な雇用や活躍の推進が、企業と従業員のミスマッチの度合いを小さくすることである。第二に、男性雇用がうまくいっている企業ほど、企業と従業員のミスマッチの度合いが小さいことである。第三に、女性従業員の職種により、企業と従業員のミスマッチの度合いが異なることである。

若年女性の雇用･活躍に向けて注目されるのは、女性管理職割合が大きくなることや女性従業員数が増加傾向であることが、「雇用局面」の「募集･採用･登用」に関するギャップを小さくすることである。ただし、女性従業員数が増加傾向であることは、「人材育成」に関するギャップを大きくすることから、研修や業務評価などの制度が十分に整備されていないとも考えられる。そうした点では、「人材育成」に関するギャップが大きくなる「女性従業員数の増加」よりもむしろ、現状では、「女性管理職割合」が高まることが望ましいと考えられる。推定１の結果と同様、女性管理職割合が高まることは女性が経営に関わることで､企業内の若年女性の雇用問題を小さくできる可能性を秘めていると考えられる。

また、男性従業員の離職率が低いことが、「定着」局面の「両立支援」や「希望把握」に関するギャップを小さくする点も注目される。男性の雇用が安定している企業ほど、職場での家庭事情などの考慮や企業への意見や要望の把握といった点でのノウハウが、女性雇用においても適用できている可能性があると考えられる。

上記の一方で、事務職の女性は、事務職以外の女性に比べて、両立支援、人材育成、希望把握、雇用･活躍制度全体のそれぞれに関するギャップが大きく、事務業務が専門的な業務でないと考えられ、企業側も長く勤めてもらおうと積極的に制度設計に取り組むわけではない可能性のあることが考えられる。また、離職しても次の職に就きにくいと考え、制度に不満を持っていても企業にとどまっている可能性のあることも考えられる。あるいは、

両立支援や研修等においてより多くのものを企業に求めやすい可能性や業務内容の性格上、やりがいを感じにくい可能性のあることが考えられる。

≪ギャップの決定要因に関する１～12%有意水準で有意となった変数と推定結果≫

◆　女性管理職割合が高い⇒募集･採用･登用 (*) に関するギャップが小さくなる。

◆　女性従業員数が増加傾向⇒募集･採用･登用 (*) に関するギャップが小さくなる。
　　その一方で、人材育成 (***) に関するギャップが大きくなる。

◆　男性従業員の離職率が低い⇒両立支援 (†) に関するギャップが小さくなる。
　　希望把握 (*) に関するギャップが小さくなる。
　　人材育成 (†) に関するギャップが大きくなる。

◆　事務職女性⇒雇用･活躍制度全体（アンケート項目全体）(**) のギャップが大きくなる。
　　両立支援 (*) に関するギャップが大きくなる。
　　人材育成 (*) に関するギャップが大きくなる。
　　希望把握 (*) に関するギャップが大きくなる。

（注）†,*,**,***は、それぞれ 12%、10%、５%、１%水準で有意であることを示す。

図表３－５－２　従業員と企業のギャップの大きさに関する推定結果

ギャップの区分 / 説明変数	アンケート全体		募集･採用･登用		両立支援		人材育成		働きやすさの追求		希望把握
	変数１	変数２	変数１	変数２	変数１	変数２	変数１	変数２	変数１	変数２	変数１
女性管理職割合	-0.00085	-0.00029	-0.00198*	0.0031	-0.00168	-0.00181	0.00172	-0.0014128	0.0002532	-0.0017578	-0.0017913
	(0.0065)	(0.00151)	(0.00106)	(0.0021)	(0.00138)	(0.00256)	(0.0024)	(0.0031302)	(0.0018965)	(0.0020666)	(0.0011683)
非正規から正規登用	0.00652	-0.01998	0.03914	-0.05352	0.00628	0.02442	0.0015	-0.0247199	-0.0165811	-0.0328247	0.0364827
	(0.025)	(0.05334)	(0.02835)	(0.07591)	(0.04042)	(0.08602)	(0.05817)	(0.0863342)	(0.0414269)	(0.0650316)	(0.0440141)
女性増加トレンド	0.00667	-0.01516	-0.04079	-0.14991*	0.0124	0.02883	0.17597***	0.1438131	-0.0163161	0.0193978	-0.0430269
	(0.0265)	(0.05867)	(0.03099)	(0.08051)	(0.04083)	(0.08721)	(0.05702)	(0.0919094)	(0.0436427)	(0.0702017)	(0.045547)
男性離職率	0.00087	0.00297	0.00281	-0.00132	0.00413†	0.01121***	-0.00407††	0.0002929	-0.0013185	0.0004123	0.0052057*
	(0.0016855)	(0.00219)	(0.00279)	(0.00365)	(0.00259)	(0.00389)	(0.0024787)	(0.005304)	(0.0026922)	(0.0029844)	(0.0027722)
事務ダミー	-0.02153	0.12423**	0.00166	-0.01231	-0.02348	0.2009**	0.2048509***	0.2720696**	0.0180876	0.1294979	0.0835618*
	(0.03214)	(0.06377)	(0.0353)	(0.08171)	(0.04679)	(0.09338)	(0.0689061)	(0.1111177)	(0.0556978)	(0.0983986)	(0.0478635)
子ども有りダミー	-0.04126	0.03104	-0.02541	0.07853	-0.13604***	-0.08992	0.126459	0.1480605	-0.0274963	0.05911	-0.0174155
	(0.03516)	(0.06377)	(0.04193)	(0.08218)	(0.04885)	(0.09841)	(0.0915904)	(0.1309556)	(0.0499879)	(0.093271)	(0.0589309)
創業年	0.00063	0.00078	-0.00004	-0.00061	0.00122*	0.00021	0.0000567	0.0014206	0.0008065	0.0025507**	-0.0010194
	(0.00049)	(0.00113)	(0.00059)	(0.00151)	(0.00071)	(0.00172)	(0.0008762)	(0.0014689)	(0.0007332)	(0.0011504)	(0.0009068)
従業員数	-0.00002*	-0.00003**	-0.00001	-0.00000366	-0.00004***	-0.00005*	-0.0000338*	-0.0000561*	0.0000138	-0.0000413**	-0.0000207
	(0.00000757)	(0.00001)	(0.00001)	(0.00002)	(0.00001)	(0.00003)	(0.0000182)	(0.0000301)	(0.000011)	(0.0000186)	(0.0000137)
学術研究ダミー	0.04383	0.38148***	-0.06017	0.47853†	0.08449	0.59286**	0.1930356**	0.1291592	0.0138339	0.1615119	0.013859
	(0.08872)	(0.10406)	(0.05637)	(0.29728)	(0.1895)	(0.24585)	(0.0857261)	(0.1669772)	(0.1321283)	(0.1997898)	(0.0710871)
女性雇用率	-0.0454	-0.54812	0.08285	-0.17883	-0.10666	-0.02549	-0.06001	0.160868	-0.0820703	-0.0501827	0.0092147
	(0.07523)	(0.12824)	(0.08302)	(0.1679)	(0.10444)	(0.24888)	(0.1476646)	(0.2398987)	(0.1077086)	(0.1447785)	(0.1155928)
女性平均年齢	0.00659***	0.00492	0.00502*	0.00086	0.00817***	0.0028	0.0058299	0.004139	0.0072718**	0.0116485**	0.0053025*
	(0.00205)	(0.00461)	(0.00279)	(0.00512)	(0.00283)	(0.00739)	(0.0056458)	(0.0081888)	(0.0032045)	(0.0054728)	(0.0030203)
F値	0.0101**	0.0008***	0.0825*	0.1571	0.0071***	0.0058***	0***	0.0205**	0.0017***	0.0583*	0.0019***
修正済み決定係数	0.23	0.1975	0.2306	0.1504	0.278	0.267	0.3019	0.1965	0.1458	0.2167	0.2548
サンプル数	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66

（注）†,††,*,**,***は、それぞれ 12%,11%,10%,５%,１%でそれぞれ統計的に有意であることを示す。
　　（　　）内の数値は標準誤差である。

③女性雇用比率及び女性管理職比率が「企業イメージ」に与える影響

最後に、上記の推定結果に関連して、女性雇用比率及び女性管理職比率が「企業イメージ[21]（企業の好感度）」に与える影響について検証した。サンプルは、日本経済新聞社が、一般の人及びビジネスパーソンを対象に毎年実施している企業の好感度に関するアンケート調査『日経企業イメージ調査』（挙げられた企業名に対する好感度を４段階で尋ねて順位化し、100 位まで報告される）の 2010～2012 年度版の好感度スコアのうち、３年連続上位 100 位に入る企業の好感度スコアと『ＣＳＲ企業総覧』に掲載されている企業 41 社の女性雇用比率、女性管理職比率、障害者雇用者数変化率、『株価総覧』の株価の対数値を合わせたデータセットで回帰した。推定結果は、単純な線形回帰モデルによる推定（OLS 推定）では、女性雇用比率が好感度スコアを上げ、女性管理職比率が統計的に有意でない結果であるが、この結果は、もともと好感度スコアの高い企業（知名度の高い企業）ほど女性を多く雇用している（雇用できる）関係が存在する可能性があり、単なる相関関係（正の見せかけの相関）に過ぎない可能性がある。しかし、パネル分析（固定効果モデル／企業の異質性をコントロール）によると、女性雇用比率が好感度スコアに与える影響が統計的に有意ではなくなり、女性管理職比率の増加が好感度スコアを高める因果関係がみられるようになる。このことから、女性管理職比率を高めることは、従業員と企業のギャップを小さくするだけでなく、一般の人が抱くイメージを高めることにもつながる可能性がある。

---

[21] ここでは「一般消費者における企業評判」と捉えている。企業イメージは、企業評判（コーポレートレピュテーション:経営者および従業員による過去の行為の結果、および現在と将来の予測情報をもとに、企業を取り巻くさまざまなステークホルダーから導かれる持続可能な競争優位）の一部概念である（櫻井通晴[2005]『コーポレート・レピュテーション』中央経済社、野村武司[2005]「コーポレート・レピュテーションのマネジメント」『知的資産創造』2005 年 11 月号、24-33 頁）。

５．女性の雇用･活躍に向けた企業の取組からの示唆

企業の多くは、各章でみてきたような、女性の雇用や就業継続における現状や課題に直面し、時間をかけて、当事者である女性社員の主体性を引き出し、会社全体で試行錯誤を重ねながら働き続けられる環境を整備し、女性が活躍できる場を広げている。しかも、こうした取組は、不断の改善が繰り返され、対処すべき課題に柔軟に対応している印象を受ける。以下では、４社の事例から女性の雇用･活躍の現状と課題を整理し、今後に向けたポイントを文中に示す。事例の数は少ないながら、女性の雇用･活躍に向けてみられる考え方と取組は多様である。今後は、企業の具体的な事例の集積の中から共通項を見出し、女性の雇用･活躍に向けて取り組む方向性を集約することが課題になると考えられる。

（１）女性の雇用･活躍に向けたポイント

とりあげる事例は４社と少ないが、事業内容や事業方針が、女性の雇用･活躍に密接に結びついている特徴がみられ、食品や家庭用品といった日常生活と密接に関わりのある事業内容であることや、システム開発といった技術系女性の一定の活躍実績のある業界である点に留意する必要がある。既に、女性の雇用や活躍の実績や取組努力のみられる業界に着目することが一つの方向性である。しかし、女性の雇用･活躍に対する積極的な意向を有していても、特に、学卒若年女性正社員の定着に苦慮している企業もみられ、定着を企業努力のみに委ねるだけでは不十分である。新卒者の採用は、他社の採用環境の影響を受ける面もあり、従業員の確保や定着が困難な場合がある。そうした中で、正社員志向とは限らない主婦をパート社員として雇用し、その中から正社員や幹部に登用する方法は、従業員の確保において、企業にとってリスクが少ない対応だと考えられる。会社によっては、パートやアルバイトの社員だけでなく派遣社員を高く評価するケースがあり、就業継続に対して意欲的な非正規社員は正社員予備軍となり、非正規での就業は、未就業であった女性が正社員で継続的に就業できる一つの過程になり得ると考えられる。この点から、就業と就業継続への経路として、正社員だけではなく非正規雇用であってもその後の正社員への転換が可能となる体制や道筋を一層整備し、実績を蓄積することが望まれる。それは、女性の雇用･活躍に対する積極的な姿勢の現れであり、長期就業に向けた就業体験や試行雇用として有効に機能する可能性がある。今後は、勤務時間の短い地域限定正社員などを導入する企業が増えることも想定されるため、多様な人材が就業できる可能性が高まるとも考えられる。

また、新卒者にみられる景況の動向に伴う採用環境では、特に、中小企業における女性社員の雇用の可能性が流動化する（採用が困難な時期とそうでない時期がある）ことが考えられるため、若年女性に対して、企業の実態に関する情報を具体的に公開･提供し、企業の規模や業種によらずに、キャリアや企業を選択できる可能性を高める取組が必要である。特に、大企業はこうした取組が進んでいると考えられる一方、中小企業では十分とはいえ

ないため、経済団体、行政機関、経営及び就業支援機関などの第三者機関の協力を得た一元的な取組が求められると考えられる。

採用や定着において上記の第三者機関の協力や支援は重要であるが、前提となるのは企業独自の制度や仕組みなどの創意工夫であり、制度や仕組みの検討や運用に対する従業員の参画である。そのため、会社への忠誠心や愛社精神を醸成する取組を重視する企業が多いが、企業経営者や管理者の存在や役割も大きく、雇用形態にかかわらず、人材の配置や育成など、個人の要望を踏まえたきめ細かい対応に留意する特徴がみられる。数社の事例からではあるが、長く働き続けられるために、愛社精神を高めるような配慮が必要だと考える企業が多いことが想定される。取組例では、班長制度で責任を持たせて雇用形態にかかわらず活躍の場をつくる、適材適所の配属、正社員への登用、週間目標と日々の営業日誌の記録を通じた上司との密なコミュニケーションや公正な評価への取組、長期間の管理者養成研修への派遣など、会社と従業員の双方が主体的に人材管理技術の向上に取り組み、双方が成長できる仕組みを作り上げる努力を継続している。若年女性の就業継続の観点では、女性側の主体性が求められるため、企業の努力に加えて、就業意識の醸成を学校教育の段階から始める必要があると言及する企業も多い。

しかし、女性の雇用・活躍は、女性の意識の醸成だけではなく、雇用形態にかかわらず、男性を含む多様な人材の雇用にも目配りし、多様な人材が一緒に働く中で実際的な就業観を養い、相互に働きやすい環境をつくることが重要な要素になると考えられる。特に地域に密着している中小企業の例では、障がい者の雇用が女性を含む多様な人材の採用に至る契機がみられたが、工場などの業務では、地域の人材の活躍に期待する必然性があったと考えられるほか、正社員については、女性に馴染みのある業界であることや、企業規模等で人材の確保に苦慮している場合には、新卒採用で男性に比べてやや不利と思われる女性に目を向けることはある程度自然な流れであったとも考えられる。人材の多様化に目を向けた契機にかかわらず、女性が働きやすいことは、女性にとどまらず、若年者、中高年齢者、障がい者にとっても良いことといえ、女性からの広がりが期待できる。㈱プロアシスト（事例４）の例からは、働きやすさを時短などの制度だけで機械的に考えるのではなく、WLB（ワークライフバランス）よりもむしろ LWB（ライフワークバランス）の視点から、両立上の課題を切り抜けられるよう、子どもや家族から理解を得る努力をするなど、女性従業員、家族、会社の仲間のつながりに目を向けて、企業経営に直接的または間接的に関係する多様な関係者を考慮して（マルチステークホルダー）仕組みをつくることが大切であることが示唆される。

女性を含む多様な人材の雇用・活躍は、企業にとって一つの挑戦になる。このため、既存の慣習等のみに左右されるのではなく、採用や人材育成に対する経営者や管理者層の一貫した見解と行動が根幹であるとともに、その上で上記に述べた多様な関係者の考え方を踏まえた検討が重要だと考えられる。女性の雇用・活躍で先導的な取組を実践していると知

られる企業であっても、様々な試行錯誤や失敗などの経験を重ね、常に改善を重ねている。㈱プロアシストの女性経営者は、女性の雇用は経営者の問題であり女性自身の問題であり、経営者だけでなく女性に対する教育が必要であると考えている。例えば、出産や育児に伴う休業や短時間勤務形態の取得の権利と就業の義務のバランスを図る上で、「働かせてもらっている」という気持ちを持てる教育が必要であるとの考え方は、女性が受動的な態度にとどまらず、自らが労働生産性の向上を図りつつ、経営者や管理者層と一体に就業環境を作り上げる認識を持つことの必要性を示している。むしろ、就業時間に制約があるから他の仕事にという特別扱いは望ましくない場合があることや、仕事はそのままで、働き方を省察することが大切である。

女性の持つ能力とネットワークを活かし「更なる変革と多様性」を追求するためには、企業と従業員が対等の立場で向き合って考える双方向の関係が望ましく、従業員が主体的に考えることのできる機会と過程を十分に確保することが大切である。それは、他社の成功事例を単に導入することではなく、自社にとって有効かどうか時間をかけて検証しながら導入することが大切であることを示している。そうした観点から、「人材経営の会」のように、志を同じくする複数の企業が交流し検討を重ねることのできる自主的な組織の発展は、今後有望な方向性だと考えられる。

また、新卒者や中途採用者に比べて不利な立場だと考えられる、学校卒業後一度も就業した経験のない女性（卒後３年超）の採用には、どの企業も積極的とはいえないが、生活面で様々なイベントや課題を抱えた女性が就業継続できるように、トップダウンではなく、経営者層、管理者層、当事者、当事者の同僚、家族などが一体となって、個別の事象に最適な方法を検討していく過程は、社員全般が就業を継続する上でも有益な方策を生み出す契機になると考えられる。

各社の事例からのポイントを総括すると、「女性に対する就業意識を醸成する教育」、「当事者の主体性を引き出す継続的な創意工夫」、「状況に応じて柔軟性や応用力を発動させる臨機応変な対応」、「社員だけでなくその家族との関係づくりや家族の理解の獲得に対する積極的な姿勢」、「企業への帰属意識や愛社精神を涵養する取組」などは、既存の制度や仕組みを円滑に運用する上で、潤滑油のような役割を果たす。また、経営者と管理者層が、課題が生じるたびにコミュニケーションを重ね、具体的に対応した個々のケースを蓄積していくことによって制度や仕組みの実効性を高めていくことが、女性の雇用・活躍の更なる発展に向けて重要だと考えられる。

（２）企業事例

①事例１：林純薬工業株式会社

（新卒正社員採用が中心で研究開発職の半数が女性）化学メーカーの同社は、分析用試薬、分析用標準品、電子工業用薬品、機能性薬品、高純度工業用薬品、化成品などの製造

販売のほか、有機化合物の受託合成サービス、受託調液サービスを手がけている。本社、４営業所、３工場、物流センター、海外営業部、テクノセンターなどの拠点で、従業員 230 人（男 170 名、女 60 名→正社員 50 名、パート 10 名）が働いている。女性社員の採用は、正社員の新卒採用が中心で、不足する場合は中途採用や派遣会社を活用しているため、退職した女性の再雇用は、パートなら可能だが正社員では難しい。営業、事務、管理本部、研究開発センターのいずれの部署にも女性が配属されている。営業には少なくとも１名、他の部署には複数名の女性が配属され、窓口業務では女性が欠かせないが、管理本部の女性は、他の部署よりも上下関係を厳しく感じる人がやや多いかもしれない。女性社員は事務職が多いが、全般的にこつこつと働くことに長けており、特に女性の活躍が顕著なのは研究開発センターで、研究開発職 15 名のうち８名が女性で、仕事ぶりに対する評価も高く、センターのトップは 30 歳台半ばの女性である。毎年３名程度の新卒者を採用しているが、直近の採用予定者３名のうち２名が大学院を修了予定の女性である。大企業の研究開発部門は男性中心の職場が多いが、同社では女性のキャリアアップの例がみられる。

（前職での経験を女性の就業環境の整備に活かす）女性従業員の離職率は低く、人間関係が比較的良好だと考えられる。採用面接時に、「お酒が飲めますか」などコミュニケーションが図れそうかどうかたずねるほか、育休１年、優先的な時短取得など、働き続けられる環境の整備に取り組んでいる。取組の背景は、担当者の前職であった菓子製造販売会社での人事部長の経験が活かされている。そこでは 1,000 人程度の女性の面接を経験し、女性社員の数と女性の基幹的な業務も多く、女性の就業を応援する独自の取組として、社内保育制度や子ども手当（１人目２万円、２人目２万円、３人目５万円、４人 10 万円）制度などを整備してきた経験がある。これらの取組は、世間の評判を考慮した面もあるが、当該企業の抱える課題への対応でもあった。このほか例えば、自身の能力への自信喪失、メンタルヘルスを抱える問題がみられるが、離職したくない女性も少なくなく、人事部長が 30 人程度の女性の家庭を訪問した経験もあった。また、販売職では女性同士の人間関係が難しいケースもあり、販売部門に女子大卒の社員を数名配属するようにした。女子大出身者は、共学大学の出身者に比べると、女性の多い職場のチームワークを高める上で欠かせない存在であるためである。

（就業機会拡大には希望職種拡大や非正規社員から正社員に転換できる仕組み）事務職希望の女性が多いが、ジョブマッチの点では、女性の特性を活かせる仕事、例えば販売職などへ職種を広げる必要があると考えている。また、東京では大企業志向が強い一方で、例えば、東大阪の中小企業に高学歴の学生が入社するケースは大阪の特徴ともいえる。既卒者や中途採用者を、主にハローワークや自社のウェブサイトで募集しているが、中途採用者はビジネスマナーなどを備えている場合も多いが、コンピュータスキルでは 20～30 歳代の若い人の方が望ましく、採用面で有利になる。中途採用枠該当者や就業経験のない女性の場合、有期のパートや派遣等から正社員へ移行することが現実的で、１～３年でス

テップアップするケースがある。最初は大きな期待を持たずに採用し、一定の見極めを経て正社員に登用することを恒常的な手段として取り入れている。前職では準社員制度を創設し、正社員に登用する際の基準の明確化に取り組んだが、何を頑張れば良いのか分からないケースもあるので、一定のレールを敷く必要があると感じている。

新卒の採用経路は他社とほぼ同様（エントリー→会社概要や事業内容、募集要項の説明→応募書類の提出後、面接（グループ）、筆記テスト（一般常識、時事問題）を実施、１～２週間程度で合否結果→役員面接、１～２週間程度で合否結果→入社意思の確認と内定通知書の送付）である。新卒者の採用時に抱いたイメージが採用後は思っていたほどでないケースもあるが、26 年４月に採用した新卒者７人に、将来昇進したい地位をたずねたところ、男性は課長、女性２人が取締役と答えており、女性の方が積極的な面もある。採用面接時、社会や企業に対する期待が大きい人を避け、人の話をきちんと聞ける人を求めている。例えば、27 歳の２人の女性がいると仮定して、勉強を続けてきた女性と２回転職経験のある女性なら前者を採用するが、就業経験のない方が、育成が行いやすく雇いやすいと感じるからである。

離職者等の補填では派遣社員を活用し、事務の女性を２～３人活用し、派遣期間は１～１年半である。派遣社員にはやる気のある人材もみられ、パート･アルバイトや正社員に登用するケースもある。

就業経験がないか少ない若年女性のケースで、雇用が困難だと感じる場合の特徴として、愛情を持って育てられていないなどの家庭環境の問題が大きく、正社員登用時に影響するケースもあったが、門戸を閉ざしているわけではない。また、転職経験が多いあるいは履歴書に空白期間がある場合には、納得のできる理由が必要で、転職経験が多くても、スキルアップやステップアップが目的なら前向きに検討できるのも事実である。

（就業の阻害要因の軽減は、本人の自覚･努力と社会的な解決策で）就業の阻害要因に男女差（男性は引きこもり、女性はメンタル面の課題）はあるものの、社会に適応できない若者が増えているように感じるし、離職希望者への関与も低くなっているように感じる（能力の高い離職経験者も存在し、長時間労働でメンタル面の障害を発症したケースでは我慢した理由を表明すべきだと考えている）。働く意識や意欲を持ち、働くことのできる若者とは「柔軟性」を持った若者だと考えているが、大企業でも、若者だけでプロジェクトチームを組めなくなっており、人の気持ちを推し量ることや集団活動の経験が少ないことが背景だと思われる。また、OJT に時間がとれないことのほか、同期社員からの疎外感や部署内の上下関係も原因と考えられる。そのため、企業内の社員教育として、若者だけのプロジェクトをつくり成功体験を積み重ねる試みを実践しているところもある。

採用を突破し働き続けるための一方策として、クラブ活動に取り組み、人間関係やチームワークを高め、きちんと敬語を使えるようにしてほしい。就業継続では、会社への忠誠心を育てることも一つの方法で、離職率の低減に効果があると考えられる。前職の経験では、20 歳代後半の女性店長が 10 人程度の店員を采配し、店舗営業の裁量などの責任を与

えられる点は有効であった。その一方で、成果主義はうまくいかないことが多く、発揮能力と潜在能力のうち、潜在能力を評価すべきなのに、その評価が難しいからである。同社では、評価制度を導入して２年経過したが、女性が働きやすくなったかどうかはまだ判断できず、上司との関係など、公正な評価に向けた課題があるとも感じている。

②事例２：株式会社あじみ屋

（多様な社員の共生を目指す採用方針）同社の事業は、柿の葉すし（さば、さけ）などの食品の製造･販売、事業所･病院･福祉施設向け献立の提案･レシピ作成･食材の販売、ドライブインの経営･日本料理店の経営など食品関連全般に広がり、本社、工場、店舗（日本料理店、ドライブイン、廻転寿司）などの様々な事業所で、多くの女性が働いている。従業員は、グループ５社で 370 人（正社員 52 名：うち 60 歳以上の正社員７名／パート 318 名：60 歳以上 130 名、65～70 歳 44 名、70 歳以上 28 名、75 歳以上９名）在籍し、最高齢の従業員は 79 歳である。2009 年６月に定年を 60 歳から 65 歳に引き上げ、希望すれば 65 歳を超えても雇用され、年齢で解雇されることはない。「社心」に「人間は一人で生きている訳ではなく、この世に生きる全員がとても尊い存在であるという利他の意識を共有し、人々の日常生活に幸を提供できるよう各人が努力すること」が掲げられ、経営理念「生活の幸に貢献する（商品だけでなく活動すべてが生活の幸に影響する）」、社是「感謝平等（仕事で世の中に貢献できることへの感謝、おたがいさまの感謝）」を定めている。

多様な社員の採用は、近隣の学校からの要請を受けて障がい者を雇用したことから始まり、パート社員も増えた。現総務部長は、社長が掲げる障がい者（「貴世満の仲間＝貴きものが世の中に満ち満ちている」と呼ぶ）の雇用を男女各３人から 30 人にする目標の実現にともに取り組み、５年間で雇用した障がい者は８人、パート社員は 200 人に増えた。現在、雇用している障がい者は 31 人（学習障がい者２人、精神障がい者２人、身体障がい者３人、知的障がい者 23 人など）で、障害者就業･生活支援センターやハローワークから紹介を受けるようになって雇用は増えた。障がい者の頑張りは大きく、会社や他の社員の支えもあって、調理師試験に合格するケースもあり、障がい者の雇用実態に関心を持った普通高校の先生が視察に来るなど、普通高校でも就業面の問題があることを認識した。

（パート社員の活躍から女性正社員の採用に展開）社長は、女性、学卒者の雇用に対する明確な考え方を有し、例えば、四大卒の女性が正社員で働く割合が男子よりも低い現状を受けて、新卒の女性を事務業務の正社員として積極的に雇用しようとしている。1997 年より新卒女性（27～28 歳までを新卒者として扱う）を定期的に採用し、毎年２～３人採用している。これまで四大、短大、専門学校などの新卒者を採用してきたが、例えば、1997 年に短大卒で入社した女性は、現在、４人の部下と５つの百貨店にある売店従業員 25 人を抱える営業副部長である。2006 年に専門学校卒で入社した女性は、企画部門にも向いていたが、百貨店店舗の店長として活躍している。百貨店の主要店舗のスタッフは社員で、

正社員52名のうち30名が女性である。同社では、男子新卒者の採用の方がむしろ遅く、2004年より定期採用を始めた。年度によって２～４名採用し、2004年の採用者は係長して活躍している。しかし、同じ学校を卒業した若者２人（22歳と27歳）を同じ職場に配属したものの同時に離職したケースがあり、同じ学校卒の若者を同じ職場に配属するとマイナスの相乗効果があることを認識するなど、新卒者の採用では失敗も経験している。

（女性正社員の育成と定着に向けた取組）新卒の正社員を毎年１人は採用するようにしており、1997年の定期採用開始後、採用時には会社の社内環境に合うかどうかも重視し、採用全般において、その重要性について IQ４～25%に対し EQ75～96%とのデータから、ＥＱ（心の知能指数：気付きあるいは感情や心のコントロール）を重視している。パート社員に比べると正社員にはスキルアップを求められる厳しさも伴い、後輩に追い抜かれると離職する風土があり、まれに、解雇の予告をされることもある。しかし、厳しさがある一方で、2005年より、正社員を対象に週間目標を立てさせた上で、日々の営業日誌の記録と上司に明日何をやるのか報告するシステムを実施しており、自己に対する評価への気付きとして、褒めるのも叱るのも皆の前で行うなど、スキルアップを図るきめ細かいケアを行いながら離職を回避することにも努めている。このほか、５Ｓで机の整理整頓を徹底させるほか、社外の「６ヵ月間管理者能力養成研修」にこれまで４人の社員を派遣するなど、社長は、人を育てる投資を重視している。

確かに女性社員の定着は容易なこととはいえない、働き続けてきた先輩女性は、企画課長、主任、係長、経理担当として活躍しているが、ライフイベントの影響は大きく、保育所を設立することも検討したが単独では難しく、共同設置だと検討の余地があるかとも考えている。また、働き続けてもらう上で、業務の遂行に支障のない程度の陰口（一種のガス抜き）なら許容することもある。社長は、社員の定着に向けた採用責任の重さを認識し、退職届を簡単には受け取らない。より気持ちよく働けるよう「班長制度」を機能させ、社員より年上（勤務年数の多い）のパート社員が正社員をサポートするケースもみられる。特に、パート社員や障がい者は社長に感謝して働いており、会社への帰属意識が高く、自らの能力を活かし高める特徴がみられる。

（就業経験のない若者の雇用では、愛社精神の醸成を）学校卒業後、就業以外の目的や離職などで就業上のブランクがある若者、あるいは就業経験のない若者を雇用した経験が複数例あるが、転職を何度か重ねた女性よりも就業経験はなくとも就業を含む何かを目指した女性の方が採用される可能性は高い。就業経験のない若者を採用する場合、会社を好きになってもらえるよう 2012 年より１週間の研修を実施しているが、それまでの経過から愛社精神を持ちにくい面がある。例えば、魚の骨抜き作業の力量は人によって異なるが、採算ベースの一分で骨を抜くためにはチームワーク（組織力）が必要になる。しかし、最近の若者は我慢強さや何かが欠け、円滑に作業を進める上で必要とな

るコミュニケーションを自らとりにくい現状がある。こうした場合、いきなり正社員ではなく、パート社員として採用し、適性に応じて、工場、店舗、本社の各業務に従事した後、働きぶりを見極めて正社員に登用している。ただし、その後のきめ細かい観察が重要で、午前中は店舗の配膳業務、午後は工場作業の組み合わせや、登用後の状況をみて業務内容や勤務時間を柔軟に見直すなどの配慮が不可欠である。

③事例３：株式会社プロアシスト

（女性の就業継続に向けた女性社長の飽くなき追求）同社は、技術者として松下電工、セコム、日本IBMなどに勤務した女性が起業した会社で、組込みシステム開発･ソフトウェア開発･ハードウェア開発･WEB開発を手掛け、従業員148人（2014年4月1日現在）を雇用している。自身の企業での勤務と起業後20年の経営の経験から、「従業員」は、年齢、性別、国籍、宗教などに関係なく「人」であり、「人が大切」という方針と「（家族と一体に）働くことは生きること（営み）」のモットーを追求してきた。その取組は、「大阪ものづくり優良企業賞2008」「大阪市きらめき企業賞」内閣府「女性のチャレンジ賞 特別部門賞」などを受賞し、経済産業省「がんばる中小企業・小規模事業者300社」に選出されている。経営において人材が大切だと認識し、同じ考えを持つクリロン化成㈱（チャレンジ昇格制度、社内資格制度などを実施）の人事担当者や栗原社長との出会いが、「人材経営の会」（クリロン化成㈱、辰巳工業㈱、㈱天彦産業、ＨＩＬＬＴＯＰ㈱、㈱プロアシストの５社で構成）に発展し、「人が大切」運動を推進しているが、この取組に対する行政の関心も高まっている。「人が大切」運動の背景は、性別や職種に関係なく、また、業務の範囲に厳格にこだわらず、「今その時にすべき事をすれば良い」という考えがあり、業務に対する柔軟な取組が必要だと考えている点である。

（女性社員の比率を50%にする目標に向けた採用方針や企業共同体づくり）採用時には、会社研究を十分に行っていることを前提とし、筆記と面接の結果を多面的に評価し選考しており、近年は、外国人を含む大学及び高専等の卒業者を中心に、毎年３人程度採用している。同社は女性社員の比率を50%にすることを目指しているが、採用に際して人間性を重視し、入社後の人間性としての目標をたてることにつなげ、仕事は伝達で遂行されるとの考えから、コミュニケーション能力を重視し、この能力は入社後でも鍛えられる。また、会社の中での友達や仲間づくりを重視し、社員の懇親の会「さくらんぼ会」がある。遊びの中から、会社の中で生きる営みに意義を見出し、愛社精神につながることを期待している。これまで、会費千円でアフター６セミナーを毎月１回開催し、従業員の家族が講師となったアートフラワーや習字などの教室を開催したほか、従業員の希望でマージャン卓を購入したこともある。このほか、地方出身の社員の実家の家庭訪問をしており、これまで、長崎や韓国に行ったこともあり、従業員の家族と交流することで、特に若手社員の定着や企業への帰属意識を高める努力を継続している。

（女性がどうすれば働き続けられるか一緒に模索しながら考え柔軟に対応する）女性の就業継続の第一のハードルは結婚で、結婚と配偶者の転勤等は、仕事との両立の問題をもたらす。夫の転勤により、就業継続の意思が薄れる場合もあるが、遠隔地での在宅業務を５年間継続した例があるほか、中国子会社の副総経理の女性の場合、家庭の事情で北京へ転居しなければならなかったため、本人は働き続けられるか不安を感じていたが、スカイプで朝礼を行い、コミュニケーションを重ねる過程で自信を持てるようになり、さらに配偶者の転勤でシアトルに移住後は、社長とメール等でやり取りをしながら自信を持って遠隔地での業務に従事するなど、直面する未知なる課題に、更なる変革と多様性の追求によって対応している。

第二のハードルは出産で、女性にとって出産は未知のことで不安も大きい。同社では、出産直前の８ヵ月目頃まで働くこととし、つわりなどが辛い時には、就業時間中の飲食も許容している。出産前には、育休（１年）後に職場復帰する気持ちを持ってもらえるよう教育しており、出産前後にお世話になったという感謝の気持ちと礼を述べる（働き続けてお返しをする）義務があることを意識付けしている。これまでは出産後、全員復職している。妊娠から産休に入るまでの期間も戦力として、出来ることに積極的に取り組めるよう、本人と周囲の意識を高めているが、実際には、社長と（男女を問わず）管理者層、管理者と従業員の見解の相違（戦力不足になる懸念や他の業務への転換を示唆する管理者層の意見など）が生じ、決着にはケース毎の議論や検討が重ねられるのが常である。基本的には、産休直前も従来の仕事を継続してもらっているが、検討時には社長の判断と指導力が重要である。

産休時にも、会社との関わりを持てるよう、従業員が、産まれた子どもの写真を送る（従業員の子どもは会社の皆の子ども）一方、会社から所属していた関係部署の情報を流し、会社をどうしたいか問いかけるなど、職場復帰に向けて課題を共有する工夫をしている。

第三のハードルはインフルエンザなど病気の時の対応である。女性社員だけでなく男性社員も看護休暇などを利用して看病しており、年齢や性別に関係なく、共存共栄し助け合う考え方で対応している。特に子どもを持つ女性従業員が働き続けられるためには、家族のことまで含めて考えることが不可欠で、その取組として、①家族も参加できる慰安旅行（毎年）、②公立の体育館を借りて家族も一緒にリフレッシュできる機会の創出（月１回）、③お誕生日会（毎月）などを継続している。

（就業困難なケースへの対応）２人の子どもを持つシングルマザーのケースでは、最初はアルバイトで就業していたが、社長の説得を得て正社員になることを決断し、現在は、自ら働いて得た給料で人生を謳歌しており、従業員自らの判断だけに委ねるだけでなく、経営者や働く仲間の声の影響が大きい例である。メンタル面の問題は、男女とも均等にみられるが、女性の方が復職するケースがやや多い。この問題では、１年半の休職期間満了を終えた後に（本気で戻りたかったら待つという話を続け）３年間で復職に至ったケース

やそうでないケースもある。メンタル面は、日々の様子をこまめにチェックし、社長自ら社員に声がけし、計画外の休暇や職場での様子がおかしければ、プロジェクト長など管理者層にも注意を喚起することが大切だと認識している。社内や従業員への就業の継続に向けた意識の浸透のため、常時、子育てや介護など、明日は我が身ということを伝え、女性の問題を女性だけの問題に終わらせないようにしている。

④事例４：株式会社Ａ

（女性と関係の深い事業内容と基幹的なパート社員）総合家庭用品の卸･小売、OEM･PB商品の開発･生産を手掛ける同社は、従業員 340 人（正社員 138 人、パート 202 人）のうち９割が女性で、正社員、パートとも「社員」と呼称している。家庭用品を扱うことから、女性、とりわけ主婦と関係の深い事業内容である。従業員の９割が女性でパート社員のウェイトが大きく、パート社員は、各拠点の運営の業務全般を担当し、商品の開発ではパート社員の声も活かされている。各拠点は独立採算制で運営され、運営や販売では各拠点の創意工夫が求められ、それぞれが蓄積してきたノウハウを共有し、ノウハウを提供した拠点にポイントがつくような仕組みを整備することで､拠点間の競争を緩和･回避する取組も行っている。このようにパート社員は基幹的な業務を担っているが、子育てを終えてからパート社員として就職する人も多く、70 歳代の女性も働いている。雇用形態では流動的な面もあり、本人の希望で正社員からパート社員に転じるケースもある。

（正社員や管理職等への登用に積極的）同社は、パート社員の正社員への登用及び責任者や幹部への登用に積極的に取り組んでおり（女性管理職割合は 40%）、パート社員から正社員に登用される期間は、個人差があるが概ね８ヵ月から３年で、登用の基準は、該当者や可能性のある人に個別に声をかけるとともに、社内資格（接客等の技術、コミュニケーション能力）と人望などで判断している。現在、幹部社員で構成される経営会議のメンバー７人のうち、２名がパート社員から登用された女性である。顧客対応では女性の生産性が高く、男性では 100 が 120 程度に高まる感じであるのに対し、主婦では、期待されれば 100 が 200 程度に高まることもある。

（学卒者は将来の責任者や幹部として採用）学卒者は将来の責任者や幹部として正社員で採用され、８ヵ月から１年程度で各拠点の責任者になり、若いうちに一段レベルの高い仕事に従事している。以前は独立希望者も多く、擬似社長体験のような社内ベンチャー的な取組を、主事業と関連付けて展開していた。毎年、男女比を定めずに学卒者を４～５人採用しているが、採用時は、伸びしろがあり、「～になりたいなあ」ではなく「～になるんです」と言えるような点（夢を語れるではなく、何をするのか、何をやるべきなのか語れる人）を重視し、内定後は、入社前研修を毎月（12 月２回、１月２回、２月１回、３月２回）実施している。

学卒者の男女を比較すると、男性に比べると、女性の方が、結婚や出産までの就業可能

期間が短い意識を持ち、その期間をどのように働くか真剣に考えるなど、働くモチベーションが高い印象がある。しかし、年度によって学卒者の定着が容易でないこともあり、大企業の採用基準の緩和に伴い企業で働くという意識がやや弱くなったことのほか、大学が就職を含めて手取り足取りで指導すること、一人っ子で何でも与えられハングリーさに欠けるなど、社会の変化が、就職後の就業継続に対する自覚を欠如させているようにも感じている。なお、就業面のブランクのある既卒者も少ないながら採用実績があるが、ビジネス英語に長けていたことから短期間で正社員に登用したケースがあるなど、就業面の空白期間の状況を具体的に説明できる必要性がある。

（女性社員の主体性を引き出し、就業観、人材の育成、就業継続を図る）同社は、女性社員の主体性を引き出し、就業観の醸成、人材の育成、就業継続を図っている。例えば、パート社員の定着は、働く動機によるところが大きく、最近は、稼得目的の人も多い。以前は、若年女性の多くが、結婚時に退職するケースが多かったが、現在は、続ける人もいる。ただし、結婚後は家庭生活を第一に考える女性も多く、産休後に退職し、再入社する際は、非正社員で入社するケースも多い。女性の就業に対する配偶者の理解が得にくい場合もあるが、働くことで女性が輝くようになれば、最初は反対していた配偶者も理解をするようになるようである。就業継続に向けた取組では、働くことの意識付けを重視し、給与の源泉は顧客であると説明している。社員の定着率の向上に向けて、雇用形態にかかわらず現場の社員の意見を聞いているが、男性では１対１だと本音を引き出しやすいが、女性だと１対多人数の方が良い場合があるため、意見の把握方法で配慮している。

人材育成では、社内で社員同士が研修するような機会を設け、社員のやる気を引き出す目的で、例えば、月１回の研修や、パート社員が家庭生活等について社内で講演するなどの全社大会を開催している。頑張れば正社員になれるというモチベーションを高めるため、ロールモデルづくり、研修担当社員の配置、資格制度の運用などに取り組み、中途採用、パート、学卒男女の各３分の１程度が、責任者にステップアップする。また、男女の業務分担の差は基本的にないが、女性社員が多いことで、男性社員にとってプラスの影響がみられる。例えば、パート社員は、若い男性社員を一人前に育てようという意識が高く、責任者としての業務を盛り立てる場面がみられる。

第４章　調査結果のまとめと政策に対する示唆

本章では、調査結果に基づいて政策に対する示唆をまとめる。政策の方向性について、社会全体、求職中の若年女性、企業とその従業員のそれぞれの現状から導き出せる大枠の示唆について記載する。

（１）若年女性の就業の現状と不安定就業や未就業の状態の継続がもたらす将来の社会的コストを踏まえた問題認識の高まりに向けて、啓発の取組や潜在化している多様な女性に着目した就業促進策を社会全体で検討する機運を高める取組が求められる。

若年女性の有業率や無業者の就業希望の状況などの現状が、全国や男性と比較して総体的にやや厳しいことを踏まえると、若年女性の就業の底上げを図る必要がある。さらに、若年期から老齢期までの長期にわたる生活基盤の成立を図るためには、就業の継続、不安定就業から安定雇用へのステップアップなどの柔軟な雇用形態の可能性などを踏まえた、中長期の展望に基づく施策展開の必要性があることを社会全体で認識し検討する機運を高めることが求められる。そのためには、既に雇用されている正社員や管理職への登用の可能性のある一部の女性だけでなく、多様な雇用形態にある女性や非管理職女性、とりわけ、潜在化している若年女性労働力に着目し、男性と異なる、多様な就業観や就業への過程を踏まえた就業促進策を、社会全体で認識し検討する機運を高める取組が求められる。女性の教育段階から初職までの過程の重要性を再認識し、就業後のライフイベントを見通して、社会全体で望ましい働き方を考え共通認識を図る契機を創出する必要がある。

（２）学校教育から就業への移行過程期の各種不安を軽減する取組が必要である

女子学生などの働き始める前の女性は、自身の能力や職場での人間関係に対する不安が大きい。こうした不安は、潜在的な意識で漠然としているかもしれないが、それだけに、就業に対して曖昧な不安をもたらし、就業への具体的な対策を講じられず、求職活動に取り組めない可能性を高めることが考えられる。例えば、「できれば仕事はしたくない」人は、「将来よりも今が大事」、「子供のことを考えれば女性は働かない方が良い」、「専業主婦であるほうが女性として幸せ」、「働くスキルに自信がない」、「対人コミュニケーション面で自信がない」などと考える傾向がみられた。初職を１年で辞める人が多いことや、はじめは定年まで働きたいと考えていた人でも５年目までに約半数が離職するなどの現状を踏まえると、単なる職業スキルの向上ではない自尊心や具体的な達成感や就業後に広く適用できる能力を複合的に高め、積極的な就業観を醸成することによって、就業に対する曖昧な不安を軽減する取組が求められる。こうした取組は、就業前に行われる必要があるため、家庭、地域社会、教育機関、行政、企業などが連携して取り組む必要がある。

（３）離職者の再就職では、能力、健康、対人関係などの自信の回復が必要

離職者の半数以上が、能力や対人関係に自信がなく、働き始めた時の健康や対人関係の不安を持つ可能性が高い。就業経験が浅いまま離職すると、働くスキルに対する自信を失いやすいが、健康不安は時間の経過とともに解消する可能性が高い。また、働く意志、能力、必要性のいずれも、時間の経過とともに変化する。したがって、支援に際しては、働くことに関する意志、能力、必要性に応じて、きめ細かな対応が求められる。

例えば、働く意志、能力、必要性のいずれもが高いのであれば、適切かつ迅速な職業紹介、あるいは職域拡大等を通じた働きかけが必要であろう。また、働く意志はあるのに能力が低く、その結果、働いていないのであれば、働く必要性の高低に関わらず、能力の底上げが必要であろう。

一方、働く意志が低ければ、働くことの意味や意義を説くことによって、その意欲を高める必要性がある。働く意志が低くても働く必要性が高いのであれば、そのうえでマッチングの充実によって就業に結びつける働きかけが必要であるし、働く意志と能力が低く、しかし働く必要性が高いのであれば､さらにそのうえで能力の引き上げを行う必要がある。

他方、社会あるいは企業からの観点からは、能力が高いにも関わらず、働く意志、あるいは働く必要性が低い女性にも、働くことの意味や意義、あるいはその魅力を説くことによって、働くことを通じて輝いてもらいたいと考えている。

図表４－１　未就業女性における働く意志、能力、必要性と考えうる対処法

	働く意志	能力	必要性	考えうる対処法
1	高	高	高	マッチング強化
2	高	高	低	意欲涵養
3	高	低	高	能力向上
4	高	低	低	能力向上
5	低	高	高	意欲涵養のうえマッチング強化
6	低	高	低	意欲涵養
7	低	低	高	意欲涵養のうえ能力向上

（４）離職後の非労働力化を回避するためには、離職後の早期の就業支援と生活不安の軽減を並行して行うことが求められる

未就業女性（30-34 歳）の過半数の世帯収入が 300 万円以下で、生活（ワークライフバランス、健康、家事とのやりくり、経済的自立）に対する不安が強い。このため、就職活動を考えるタイミングや活動を行うタイミングが遅くなる傾向がみられる。また、離職期間の長期化は就職を困難化させ、加齢によって求職活動に戻りにくくなる。

就職活動を考えるタイミングも就職活動を実際に行うタイミングも消極的求職者の方が遅く、とはいうものの、消極的求職者の約半数が離職後３か月位以内に再就職のための行動をとっており、消極的求職者が就職活動をしようと思い始めた時期と実際に始めた時期に差がない。

（５）若年女性の雇用・活躍に向けた可視的な制度や仕組みの整備に加え、運用面の企業独自の創意工夫と支援策の検討、女性の活躍に向けた人材育成や女性側の働きかけを促進する取組を下支えする支援が求められる

企業は、若年女性の雇用・活躍に向けて多様な制度や仕組みに取り組む必要性を認識しているが、規定類、設備の整備等の可視的な取組が進展しているのに対し、検討されてはいるものの、企業横並びでは取組困難な「女性の雇用･活躍に向けた行動計画づくりや経営方針等での表明」「雇用･活躍に向けた普及啓発活動」「女性従業員を対象とする研修や訓練（インターンシップやトライアル雇用）」など、経費や創意工夫等の面で負担が大きい取組への対応がやや困難な状況がみられる。

一方、従業員は、若年女性の雇用･活躍に向けた自社の既存の制度や仕組みに対し、ハード面の整備を評価する一方、従業員の各々の状況に応じた検討が求められる取組、制度や仕組みの運用の基礎となる計画策定などに対する認識･評価が低く､企業の担当者と女性従業員間のコミュニケーションの深化が求められていると考えられる。また、企業の取組と従業員の意識を対比すると、可視的な有形の取組に比べると、従業員の意見把握や教育研修などの人材育成について、企業と従業員の意識に乖離がみられる。さらに、企業と従業員の意識のギャップは、企業と従業員の属性（業種、仕事内容、女性管理職割合など）によって差がみられた。本調査の主眼である雇用と就業後の定着面での意識の乖離を小さくする上で、企業から女性従業員への働きかけだけではなく女性従業員から企業への働きかけも重要で、企業と女性従業員が一体となって双方向で働きやすい就業環境を検討し、状況に応じて柔軟に軌道修正できるような企業文化の醸成が求められる。女性が自らの働き方を主体的に考え、具体的な対策を管理者層や経営者層とともに検討する経営参画の要素は、女性が経営に貢献する一つの過程として捉えることができる。

上記を踏まえると、検討の余地のある取組は、経営戦略の策定や人材育成の一環として取り組まれるべき内容で、就業支援の見地からだけではなく、経営支援の見地からのアプローチが望まれる。そのためには、就業と経営を一元的に支援する拠点の整備とその機能強化を図ることが求められる。同時に、女性の就業支援を経営戦略と関連付けて推進することのできる施策的枠組みと支援人材の充実･強化を図る必要があると考えられる。

資料編

（１）アンケート調査票

①女性の就業意識に関するアンケート調査（女子学生）

女性の就業意識に関するアンケート調査(女子学生)

大阪府商工労働部　大阪産業経済リサーチセンター

☆本アンケートは、若年女性の就業意識をお聞きするものであり、女性の就業機会拡大を目指す大阪府政の基礎資料となるものです。差し障りのない範囲でご協力賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

1.ご本人に関すること

1-1.学年を教えてください。　　(　　)年生

1-2.ご結婚されていますか。　(　結婚している　・　結婚していない　)

1-3.お子さんはいらっしゃいますか。　(　子供はいない　　子供がいる　)
いらっしゃる場合はお子さんの人数と現在の年齢をご記入ください。
お子さんの人数　(　　)人
第一子(　　)歳　第二子(　　)歳　第三子(　　)歳

2.卒業後の就職について

2-1.あなたは大学･大学院卒業後、働くつもりですか。
(　働くつもりである　　働くつもりはない　)
【→2-2.～2-6.へ】　　【→2-7.へ】

2-2.(　2-1.で「働くつもりである」と回答した方のみお答えください　)
あなたは大学･大学院を卒業してから、すぐに働き始めるつもりですか。　(　はい　　いいえ　)

2-3.あなたが希望する就業形態は次のうちどれですか。ひとつだけに○をしてください。
1.正社員　2.契約社員　3.派遣社員　4.パート･アルバイト　5.自営　6.その他(　　)

2-4.ご自身の将来について、現時点での考えに最も近いものをひとつ選んでください。
1.企業に勤める場合は１社で定年まで、自営で働く場合は働ける限り、働く
2.転職をしつつも働ける限り、働く
3.結婚を機に仕事をやめ、その後は再就職しない
4.出産を機に仕事をやめ、その後は再就職しない
5.結婚を機に仕事をやめ、その後再就職する
6.出産を機に仕事をやめ、その後再就職する
7.わからない

2-5.どのような職種を希望されますか。該当する全てに○をつけてください。
１．専門的・技術的な仕事　２．管理的な仕事　３．事務の仕事　４．販売の仕事
５．営業(外回り等)の仕事　６．保安の仕事　７．サービスの仕事　８．輸送・通信の仕事
９．製造の技能工　10．その他(　　)　11．こだわらない

2-6.求職活動の際に重視するポイントを、上位３位まで選び、その番号を書いてください。
１．会社の規模　２．会社の知名度　３．経営理念・社風　４．会社の将来性・安定性
５．昇進やキャリア形成の可能性　６．能力開発の機会　７．職場での女性の活用(活躍)度
８．仕事と家庭が両立できるか　９．仕事の内容　10．採用後の年収（賃金）
11．採用後の地位　12．労働時間・休日・休暇　13．福利厚生　14．勤務地・通勤の便
15．転勤の有無や頻度　16．職場の執務･作業環境　17．職場の人間関係
18．セクハラ・パワハラがない職場　19．その他（　　）
順位 1位＿＿＿＿＿＿ 2位＿＿＿＿＿＿ 3位＿＿＿＿＿＿
【→3-1.へ】

2-7.(　2-1.で「働くつもりはない」と回答した方のみお答えください　)

「働くつもりはない」とした理由について、該当する全てに○をつけてください。

1.求職活動しても採用されない　2.求職活動しても自分に合う職場がない
3.求職活動しても自分の希望する就労形態ではない　4.働くことに自信がない
5.結婚を控えている　6.出産を控えている　7.育児がある
8.親の介護がある　9.家庭の事情で仕事に就けない　10.親が養ってくれるので働く必要はない
11.配偶者が養ってくれるので働く必要はない　12.仕事以外にしたいことがある
13.なんとなく　14.働きたくない　15.その他(　　)

【→3-1.へ】

3.就業観・生活観について

3-1.以下の人生や仕事に関する様々な状況について、最も近い番号１つに○をつけて下さい。

	かなり あてはまる	ある程度 あてはまる	あまり あてはまらない	ほとんど あてはまらない
①これまでの進路選択は順調であった	1	2	3	4
②自分の生活は、周囲の人からうまくいっていると思われている	1	2	3	4
③将来の見通しは明るい	1	2	3	4
④将来、自身が経済的に自立していると思う	1	2	3	4
⑤努力次第で将来は切り開けると思う	1	2	3	4
⑥将来、仕事以外に生きがいができると思う	1	2	3	4
⑦将来、生活に満足していると思う	1	2	3	4

3-2.将来または現在の職業生活や人間関係などについて、考え方に最も近い番号１つに○をつけて下さい。

	そう思う	やや そう思う	あまり そう思わない	そう 思わない
①今の世の中、定職に就かなくても暮らしていける	1	2	3	4
②将来のことを考えるよりも今を楽しく生きたい	1	2	3	4
③若いうちは仕事よりも自分のやりたいことを優先させたい	1	2	3	4
④いろいろな職業を経験したい	1	2	3	4
⑤やりたい仕事なら正社員でもフリーターでもこだわらない	1	2	3	4
⑥将来は独立して自分の店や会社を持ちたい	1	2	3	4
⑦一つの企業に長く勤めるほうがよい	1	2	3	4
⑧フリーターより正社員で働いたほうがトクだ	1	2	3	4
⑨専門的な知識や技術を磨きたい	1	2	3	4
⑩職業生活に役立つ資格を取りたい	1	2	3	4
⑪ひとの役に立つ仕事をしたい	1	2	3	4
⑫誰とでもすぐに仲良くなれる	1	2	3	4
⑬ひとよりも高い収入を得たい	1	2	3	4
⑭自分に向いている仕事がわからない	1	2	3	4
⑮できれば仕事はしたくない	1	2	3	4
⑯子供が３歳になるまでは、母親がそばにいて育てるべきだ	1	2	3	4
⑰子供が小学生になるまでは、母親がそばにいて育てるべきだ	1	2	3	4
⑱専業主婦である方が女性として幸せだ	1	2	3	4
⑲専業主婦である方が配偶者にとっても安心だ	1	2	3	4
⑳専業主婦である方が、税制上もトクだ	1	2	3	4
㉑今、働くことに関してスキル(能力・技能)面で自信がない	1	2	3	4
㉒今、働くことに関して対人コミュニケーション面で自信がない	1	2	3	4

3-3.好きな仕事、企業など、自分なりのこだわりや理想を持ちながら働きたいと思いますか。

(　はい　いいえ　)

3-4.働くことについて、最も影響を受けている人物・モノは何ですか?ひとつだけに○をつけてください。
1.父親　2.母親　3.兄弟姉妹　4.父母兄弟姉妹以外の親族　5.先生　6.友人
7.地域　8.TV・ラジオ・新聞　9.書籍　10.その他(　　)

3-5.働くことについて、今、不安に思っていることは何ですか?該当する全てに○をつけてください。
1.労働条件　2.ワークライフバランス　3.会社への不安　4.生き甲斐・働き甲斐
5.能力　6.上司との人間関係　7.同僚（女性）との人間関係
8.同僚（男性）との人間関係　9.その他(　　)

3-6.働くことによって、何を得たいですか?該当する全てに○をつけてください。
1.自身のための生活資金　2.自身以外のための生活資金　3.趣味や遊ぶための資金　4.社会的成功
5.生き甲斐･働き甲斐　6.自己実現　7.社会貢献　8.将来の伴侶　9.その他(　　)

3-7.働くことに対する不安について、該当する全てに○をつけてください。
1.自身の能力が通用するかどうか自信がない　2.対人関係で上手くやっていけるかどうか自信がない
3.(報酬を得た結果)社会人として(経済的に)自立できるかどうか自信がない
4.ワークライフバランスや、時間のやりくりが上手くできるかどうか自信がない
5.働くことにおける女性に対する固定観念をくつがえす自信がない
6.その他(　　)

3-8.厚生労働省における平成 24 年賃金構造基本統計調査によると、20～24 歳の大卒女性の平均賃金は 210.2 千円/月となっています。あなたは 24 歳時に、どの程度の賃金をもらっていると思いますか。
（＿＿＿＿＿＿）千円/月

4.あなたのご家族について

4-1.あなたが 3 歳のとき、あなたのお母さんは働いていましたか。
1.該当なし　2.働いていなかった　3.正社員として働いていた
4.契約社員として働いていた　5.派遣社員として働いていた
6.パート･アルバイトとして働いていた　7.自営で働いていた
8.働いていたが就業形態はわからない　9.その他(　　)

4-2.あなたが小学校入学前(6 歳)のとき、あなたのお母さんは働いていましたか。
1.該当なし　2.働いていなかった　3.正社員として働いていた
4.契約社員として働いていた　5.派遣社員として働いていた
6.パート･アルバイトとして働いていた　7.自営で働いていた
8.働いていたが就業形態はわからない　9.その他(　　)

4-3.あなたが中学校入学前(12 歳)のとき、あなたのお母さんは働いていましたか。
1.該当なし　2.働いていなかった　3.正社員として働いていた
4.契約社員として働いていた　5.派遣社員として働いていた
6.パート･アルバイトとして働いていた　7.自営で働いていた
8.働いていたが就業形態はわからない　9.その他(　　)

4-4.あなたのお母さんは、いわゆる「転勤族」でしたか。
1.該当なし　2.働いていなかった　3.転勤族だった　4.転勤族ではなかった

4-5.あなたが 3 歳のとき、あなたのお父さんは働いていましたか。
1.該当なし　2.働いていなかった　3.正社員として働いていた
4.契約社員として働いていた　5.派遣社員として働いていた
6.パート･アルバイトとして働いていた　7.自営で働いていた
8.働いていたが就業形態はわからない　9.その他(　　)

4-6.あなたが小学校入学前(6 歳)のとき、あなたのお父さんは働いていましたか。
1.該当なし　2.働いていなかった　3.正社員として働いていた
4.契約社員として働いていた　5.派遣社員として働いていた
6.パート･アルバイトとして働いていた　7.自営で働いていた
8.働いていたが就業形態はわからない　9.その他(　　)

4-7.あなたが中学校入学前(12 歳)のとき、あなたのお父さんは働いていましたか。
1.該当なし　2.働いていなかった　3.正社員として働いていた
4.契約社員として働いていた　5.派遣社員として働いていた
6.パート･アルバイトとして働いていた　7.自営で働いていた
8.働いていたが就業形態はわからない　9.その他(　　)

4-8.あなたのお父さんは、いわゆる「転勤族」でしたか。
1.該当なし　2.働いていなかった　3.転勤族だった　4.転勤族ではなかった

4-9.あなたのお母さんの最終学歴について、あてはまる番号 1 つに○をつけてください。
1.中学　2.高校　3.専門学校、各種学校　4.短大、高専
5.大学、大学院　6.該当なし　7.わからない

4-10.あなたのお父さんの最終学歴について、あてはまる番号 1 つに○をつけてください。
1.中学　2.高校　3.専門学校、各種学校　4.短大、高専
5.大学、大学院　6.該当なし　7.わからない

4-11.あなたにご兄弟(姉妹)はいらっしゃいますか。ご兄弟(姉妹)の人数をご記入ください。
1.兄(　　)人
2.姉(　　)人
3.弟(　　)人
4.妹(　　)人

4-12.大学入学前のあなたのご家庭における生活水準で最も近いのは以下のうちどれでしょうか。あてはまる番号 1 つに○をつけてください。
1.他の一般的な家庭と比べて裕福だったと思う
2.平均的な家庭だったと思う
3.他の一般的な家庭と比べて裕福ではなかったと思う

質問は以上です。
ご協力有難うございました。

氏名　(　　)

メールアドレスまたは電話番号（　　）

☆このあと(後日)、何名かの方に、女性の働き方についてのインタビュー調査（60 分程度）を行いたいと考えています。ご協力いただける場合は、氏名・連絡先をご記入下さい。

②女性の就業意識に関するアンケート調査（就職フェア等）

女性の就業意識に関するアンケート調査(就職フェア等)

大阪府商工労働部　大阪産業経済リサーチセンター
大阪大学大学院国際公共政策研究科

☆本アンケートは、若年女性の就業意識をお聞きするものであり、女性の就業機会拡大を目指す大阪府政の基礎資料となるものです。差し障りのない範囲でご協力賜りますよう、何卒宜しくお願い申し上げます。

1．これまでの就業履歴

下の記入例を参考に、あなたが１８才から現在までの間に経験してきたことをご記入ください。

		満年齢（才）																	
		18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
していた時期（矢印）	通学																		
	求職活動																		
	産・育休取得期間																		
	正規雇用																		
	非正規雇用（※）																		
	自営業・自由業																		
	内職																		
	家族従業者																		
できごと（○印）	転職・転籍																		
	結婚																		
	出産																		
	親の介護																		
	転勤（配偶者も含む）による引越																		

※）非正規雇用とは契約社員、派遣社員、嘱託社員、パート、アルバイト、臨時雇用、有期雇用、季節労働者、日雇い等。

（記入例）

		満年齢（才）																	
		18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
していた時期（矢印）	通学	→	→	→	→	→													
	求職活動				→								→						
	産・育休取得期間									→									
	正規雇用					→	→	→	→	→	→								
	非正規雇用（※）																		
	自営業・自由業												→	→	→	→	→	→	→
	内職																		
	家族従業者																		
できごと（○印）	転職・転籍								○										
	結婚								○										
	出産									○									
	親の介護															○	○		
	転勤（配偶者も含む）による引越																		

2. 最後に就いていた仕事について

2-1. 最後に就いていた職について、以下のそれぞれにお答えください。

(1) 就業形態：1. 正社員　2. 契約社員　3. 派遣社員　4. パート・アルバイト　5. 自営　6.その他（　　）

(2) 所得：月収（手取り）　＿＿＿＿＿万円　（あるいは時給　＿＿＿＿円×週当たり　＿＿＿＿時間勤務）

(3) 労働時間：一日あたり約　＿＿時間

(4) 労働日数：年間で約　＿＿＿＿日（あるいは1か月で約　＿＿＿＿日）

2-2. 最後に勤めていた職場を辞めた理由は何ですか。該当する選択肢全てに○をつけてください。

(家庭の事情による退職)	1. 結婚	2. 出産、育児	3. 介護	4. 家族の転勤	5. その他家庭の事情
(会社の都合による退職)	6. 会社の倒産や事業所（事務所、工場、倉庫等）の閉鎖			7. 解雇	8. 退職勧奨
	9. 人員整理・希望退職への応募		10. 契約期間の満了		11. その他会社都合による退職
(個人と会社・仕事の相性)	12. 経営理念や社風に合わない		13. 会社の将来性・安定性に期待が持てない		14. 昇進やキャリアに将来性がない
	15. 能力開発の機会がない		16. 給与が低い		17. 労働時間が長い
	18. 休日出勤が多い		19. 交代制(夜勤やシフト)がある		20. 福利厚生が不十分
	21. 採用条件と実態とが相違		22. 職場の作業環境が劣悪		23. 職場の人間関係がつらい
	24. セクハラ・パワハラ		25. 勤務地が遠い・通勤が不便		26. あなたへの転勤・配置転換命令
	27. 職場が女性を活用しない		28. 仕事がきつい		29. 仕事が面白くない
	30. ストレスが大きい		31. 肉体的・精神的に健康を損ねた		32. 能力・成果を正当に評価されなかった
	33. キャリアアップするため		34. 成果に対するプレッシャーが大きかった		35. その他個人と会社・仕事の相性
(その他)	36. 特に理由はない		37. その他(　　)		

3.現在の働き方に対する考え方について

3-1. 就職しようと思い始めたのはいつ頃ですか？　また、実際に就職活動を始めたのはいつ頃ですか？

(1) 就職しようと思い始めた時期：　平成＿＿＿年　＿＿月頃～

(2) 実際に就職活動を始めた時期：　平成＿＿＿年　＿＿月頃～

3-2. 最後の職場を離職したとき、再就職についてはどのように思っていましたか？ひとつだけに○をつけてください。

1. すぐに再就職活動をしようと思っていた　　2. 数か月休んでから再就職しようと思っていた
3. 一年休んでから再就職しようと思っていた　　4. 数年休んでから再就職しようと思っていた
5. 自分のまわりのことが一段落したら再就職しようと思っていた

3-3. 上記は予定どおりに進んでいますか？ひとつだけに○をつけてください。

1.今のところ予定通り　2.予定よりも再就職が遅くなりそう　3.予定よりも早く再就職したいと考えている

3-4. あなたが持っている資格をすべてお書きください。また、これらのうち、最後の職場を辞めてからとった資格に○をつけて下さい。　＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

3-5. 仕事を探していなかった（今働いていない）理由について、該当する選択肢全てに○をつけてください。

1. 求職活動したが採用されなかった　　2. 求職活動したが自分に合う職場がなかった
3. 求職活動したが自分の希望の就労形態ではなかった　　4. 働くことに自信がなかった
5. 健康状態が悪く働けなかった　　6. 健康状態が悪く働く気がしなかった
7. 結婚を控えていた　　8. 出産を控えていた　　9. 親の介護や世話があった
10. 子供のために時間をかけていた　　11. 配偶者のために時間をかけていた
12. 家族が反対していた　　13. 自分の貯蓄や非労働収入があり働く必要がなかった
14. 配偶者の収入があり働く必要がなかった　　15. 配偶者以外の家族に収入があり働く必要がなかった
16. 勉強や自己研さんのために時間をかけていた　　17. 自分の趣味のために時間をかけていた
18. なんとなく働く意欲がわかなかった　　19. 働きたくなかった
20. その他（　　）

3-6. それでは、なぜ働き始めようと思いましたか。該当する選択肢全てに○をつけてください。

1. ずっと働きたいと思っていた　2. 家族のことが一段落したら働こうと思っていた
3. 自分のことが一段落したら働こうと思っていた　4. 経済的に苦しいから・経済的に家計を支えるため
5. 経済的に苦しくはないが，自分が働く方が家族のためになる
6. 日常生活がつまらないと感じるようになった　7.他にすることがない
8. その他（　　）

3-7. 働くことに対して自信がない、不安であると思うことはありますか。該当する全てに○をつけてください。

1. 自身の能力が通用するかどうか　2. 対人関係で上手くやっていけるかどうか
3. 経済的に自立できるかどうか　4. ワークライフバランスを保てるかどうか
5. 家事とのやりくりを上手くできるかどうか　6. 健康でいられるか、体調を崩さないかどうか
7. 女性が働くことに対する固定観念をくつがえせるかどうか
8. その他、自信がないことがある　9. 自信が無いと思うことはない

3-8. 最後の勤務先を離職した頃（一度も働いたことのない人は学校を終了した頃）と比べて、働くことに対する自信や不安はどのように変わりましたか。ご自身の働くスキル、ご自身の健康状態、家庭の両立、家族の支持や協力を得られるかのそれぞれひとつだけに○をつけてください。

	最後の勤務先を離職した頃と比べて 自信がなくなってきた ← → 自信を持てるようになってきた				
			変わらない		
働くスキル	1	2	3	4	5
健康状態	1	2	3	4	5
家庭との両立	1	2	3	4	5
家族の支持/協力	1	2	3	4	5

3-9. 働くことで何が得られると思いますか。該当する選択肢全てに○をつけてください。

1. お金　2. 社会的成功　3. 生き甲斐･働き甲斐　4. 自己実現
5. 社会貢献　6. 社会の一員という自覚や居場所　7. 自信
8. 友人　9. 将来の伴侶　10.夫との良好な関係　11. 子供の教育への好影響
12. 健康維持の場　13. 時間つぶしの場　14.息抜き の場　15.その他（　　）
16. 何も得られない

3-10. 働くことで何が犠牲になると思いますか。該当する選択肢全てに○をつけてください。

1. 自分の自己実現のために使う時間　2. 自分の趣味や友達との交流に使う時間　3. 社会貢献の時間
4. 夫のために使う時間　5. 子供のために使う時間　6. 親のために使う時間
7. 夫との関係が悪くなる　8. 夫以外の家族との関係が悪くなる　9. 子供の教育上よくない
10. 健康を損ねる　11. 婚期を逃す　12. 出産できない
13. 何も犠牲にならない　14. その他（　　）

3-11. 今後どれぐらいで仕事を見つけられると思いますか.

1. 1 か月以内　2. 3 か月以内　3. 半年以内　4. 1 年以内　5. それ以上かかる
6. 一生見つけられないかもしれないと思う

3-12. 働き始めたら、与えられた仕事をこなせると思いますか。最も近い数字に○を付けてください。

同じぐらいに働き始めた 他の人よりもできない		同じぐらいに働き始めた 他の人と同じぐらいこなせる		同じぐらいに働き始めた 他の人よりもできる
1	2	3	4	5

3-13. 働くことについて、最も影響を受けている人物・モノは何ですか?ひとつだけに○をつけてください。

1. 父親　2. 母親　3. 兄弟姉妹　4. 父母兄弟姉妹以外の親族　5. 先生　6. 友人
7. 過去に働いた職場の人　8. TV・ラジオ・新聞　9. 書籍　10. その他(　　)

4.あなたとあなたのご家族について

4-1.配偶者はいらっしゃいますか。　1. いる　　2. いない

4-2. 親と同居していますか。以下のそれぞれについてあてはまる番号１つに○をつけてください。

自分の父親：　1.同居　2. 日常的に行き来できる所に居住　3. 日常的には行き来できない所に居住　4. いない
自分の母親：　1.同居　2. 日常的に行き来できる所に居住　3. 日常的には行き来できない所に居住　4. いない
配偶者の父親：1.同居　2. 日常的に行き来できる所に居住　3. 日常的には行き来できない所に居住　4. いない
配偶者の母親：1.同居　2. 日常的に行き来できる所に居住　3. 日常的には行き来できない所に居住　4. いない

4-3.お子さんはいらっしゃいますか。　いらっしゃる場合はそれぞれのお子さんの年齢を書いてください。

1. 子供はいない　　2. 子供がいる　→　第一子 ＿＿＿才　第二子 ＿＿＿才　第三子 ＿＿＿才
第四子 ＿＿＿才　第五子＿＿＿才

4-4.あなたとあなたの配偶者の最終学歴についてあてはまる番号１つに○をつけてください。

あなた：　1. 中学　2. 高校　3. 専門学校、各種学校　4. 短大、高専　5. 大学、大学院
あなたの配偶者：1. 中学　2. 高校　3. 専門学校、各種学校　4. 短大、高専　5. 大学、大学院

4-5.あなたのご家族（生計を一にする家族）の年間総収入はいくらですか。１つに○をつけてください。

1. 100 万円未満　2. 100～200 万未満　3. 200～300 万未満　4. 300～400 万未満
5. 400～500 万未満　6. 500～600 万未満　7. 600～700 万未満　8. 700～800 万未満
9. 800～900 万未満　10. 900～1000 万未満　11. 1000 万以上

4-6. あなたのお住まいについて、７桁の郵便番号でご記入ください。 □□□－□□□□

4-7. あなたが子供のとき、あなたの母親と父親は働いていましたか。３才、６才(小学校入学頃)、12 才(中学入学頃)のそれぞれの時点について、あてはまる番号をそれぞれ選んで記入してください。

母親　→　3 才の時：＿＿＿＿　6 才の時：＿＿＿＿　12 才の時：＿＿＿＿
父親　→　3 才の時：＿＿＿＿　6 才の時：＿＿＿＿　12 才の時：＿＿＿＿

1. 該当なし　2. 働いていなかった　3. 正社員として働いていた　4. 契約社員として働いていた
5. 派遣社員として働いていた　6. パート・アルバイトとして働いていた
7. 自営で働いていた　8. 働いていたが就業形態はわからない

4-8.あなたの母親と父親は、いわゆる「転勤族」でしたか。それぞれひとつだけに○をつけてください。

母親：1. 該当なし　2. 働いていなかった　3. 転勤族だった　4. 転勤族ではなかった
父親：1. 該当なし　2. 働いていなかった　3. 転勤族だった　4. 転勤族ではなかった

4-9.あなたの母親と父親の最終学歴について、それぞれひとつだけに○をつけてください。

母親：1. 中学　2. 高校　3. 専門学校、各種学校　4. 短大、高専　5. 大学、大学院　6. わからない
父親：1. 中学　2. 高校　3. 専門学校、各種学校　4. 短大、高専　5. 大学、大学院　6. わからない

4-10.あなたにご兄弟(姉妹)はいらっしゃいますか。ご兄弟(姉妹)の人数をご記入ください。

1. 兄 ＿＿＿人　2. 姉 ＿＿＿人　3. 弟 ＿＿＿人　4. 妹 ＿＿＿人

4-11. あなたの家庭の生活水準として最も近いものは以下のうちどれでしょうか。現在のご家庭と、17 才ごろのあなたのご家庭のそれぞれについて、あてはまる番号のところに○をつけてください。

	他の家庭よりも貧しい		平均的な家庭		他の家庭よりも裕福
(1) 現在のご家庭　→	1	2	3	4	5
(2) 17 才ごろのご家庭　→	1	2	3	4	5

4-12. あなたのお住まいは次のどれにあてはまりますか。

1. 借家　2. 間借り　3. 持家（ローン返済中）　4. 持家（ローン返済なし）

5. 現在の就業観・生活観について

5-1 以下の人生や仕事に関する様々な状況について、最も近い番号１つに○をつけて下さい。

	かなり当てはまる	ある程度当てはまる	あまり当てはまらない	ほとんど当てはまらない
① これまでの進路選択は順調であった	1	2	3	4
② 自分の生活は、周囲の人からうまくいっていると思われている	1	2	3	4
③ 将来の見通しは明るい	1	2	3	4
④ 将来、自身が経済的に自立していると思う	1	2	3	4
⑤ 努力次第で将来は切り開けると思う	1	2	3	4
⑥ 将来、仕事以外に生きがいができると思う	1	2	3	4
⑦ 将来、生活に満足していると思う	1	2	3	4

5-2 現在の職業生活や人間関係などについて、考え方に最も近い番号１つに○をつけて下さい。

	そう思う	やや そう思う	あまり そう思わない	そう思わない
①今の世の中、定職に就かなくても暮らしていける	1	2	3	4
②将来のことを考えるよりも今を楽しく生きたい	1	2	3	4
③若いうちは仕事よりも自分のやりたいことを優先させたい	1	2	3	4
④いろいろな職業を経験したい	1	2	3	4
⑤やりたい仕事なら正社員でもフリーダーでもこだわらない	1	2	3	4
⑥将来は独立して自分の店や会社を持ちたい	1	2	3	4
⑦一つの企業に長く勤めるほうがよい	1	2	3	4
⑧フリーターより正社員で働いたほうがトクだ	1	2	3	4
⑨専門的な知識や技術を磨きたい	1	2	3	4
⑩職業生活に役立つ資格を取りたい	1	2	3	4
⑪ひとの役に立つ仕事をしたい	1	2	3	4
⑫ひとよりも高い収入を得たい	1	2	3	4
⑬誰とでもすぐに仲良くなれる	1	2	3	4
⑭自分に向いている仕事がわからない	1	2	3	4
⑮できれば仕事はしたくない	1	2	3	4
⑯子供が３歳になるまでは、母親がそばにいて育てるべきだ	1	2	3	4
⑰子供が小学生になるまでは、母親がそばにいて育てるべきだ	1	2	3	4
⑱専業主婦である方が女性として幸せだ	1	2	3	4
⑲専業主婦である方が配偶者にとっても安心だ	1	2	3	4
⑳専業主婦である方が、税制上もトクだ	1	2	3	4
㉑今、働くことに関してスキル面で自信がない	1	2	3	4
㉒今、働くことに関して対人コミュニケーション面で自信がない	1	2	3	4
㉓今日１万円もらうよりも、半年後に１万500円もらう方がトクだ	1	2	3	4
㉔やらなければいけないことをズルズル先延ばししてしまう	1	2	3	4
㉕所得は高いが解雇される可能性がある職よりも、所得は低くても解雇されない職の方がいい	1	2	3	4
㉖何かを決断するときに、いろいろな情報を集める方だ	1	2	3	4
㉗いろいろ考えた挙句、結局決断できないことがある	1	2	3	4

5-3 あなたは今、社会の出来事で何に関心がありますか？下記選択肢から関心のある項目全ての番号に○をつけ、うち最も関心のある項目ひとつを●に塗りつぶし、さらに今、最も関心のある出来事を具体的にご記入ください。

1.国内政治　2.国内経済　3.国際政治　4.国際経済　5.地域社会　6.企業動向　7.科学技術　8.文化　9.教育
10.エンターテイメント　11.スポーツ　12.その他

（　　）

質問は以上です。長時間、ありがとうございました。

③日常生活に関するアンケート

日常生活に関するアンケート

■　これまでの就業履歴についておうかがいします。

Q1. あなたが一番最後の学校を卒業、または退学されたのはいつですか。まず、卒業、退学どちらだったでしょうか。

1.　卒業

2.　退学

Q1-1.卒業、退学されたのはいつでしょうか。

西暦＿＿＿＿年　＿＿月

Q2. 学業を終了（卒業または退学）してから、これまでに働いた勤務先は何社になりますか。

※例えば3社勤めていた場合は、4社目以降は「勤めていない」にチェックしてください。

※雇用形態（正社員・契約社員・派遣社員やパート・アルバイト、自営など）に関わらず、勤めていたかどうかをお知らせください。

	勤めていた	勤めていない
(1) 1社目	1	2
(2) 2社目	1	2
(3) 3社目	1	2
(4) 4社目	1	2
(5) 5社目	1	2
(6) 6社目	1	2
(7) 7社目	1	2
(8) 8社目	1	2
(9) 9社目	1	2
(10) 10社目	1	2

【Q2(1)～(10)いずれか1：勤めていたことがある人】

Q3. 前問でお答えの勤めていた会社について、それぞれの雇用形態を順にお答えください。（各SA）

	正社員	契約社員	派遣社員	パート・アルバイト	自営	その他
(1) 1社目	1	2	3	4	5	6
(2) 2社目	1	2	3	4	5	6
(3) 3社目	1	2	3	4	5	6
(4) 4社目	1	2	3	4	5	6
(5) 5社目	1	2	3	4	5	6
(6) 6社目	1	2	3	4	5	6
(7) 7社目	1	2	3	4	5	6
(8) 8社目	1	2	3	4	5	6
(9) 9社目	1	2	3	4	5	6
(10) 10社目	1	2	3	4	5	6

【Q2(1)～(10)いずれか１：務めていたことがある人】

Q4．前問でお答えのこれまでに勤めていた会社について、それぞれの勤めていた期間をお答えください。

(1)　1社目　→　西暦＿＿年　＿＿月～西暦＿＿年　＿＿月
(2)　2社目　→　西暦＿＿年　＿＿月～西暦＿＿年　＿＿月
(3)　3社目　→　西暦＿＿年　＿＿月～西暦＿＿年　＿＿月
(4)　4社目　→　西暦＿＿年　＿＿月～西暦＿＿年　＿＿月
(5)　5社目　→　西暦＿＿年　＿＿月～西暦＿＿年　＿＿月
(6)　6社目　→　西暦＿＿年　＿＿月～西暦＿＿年　＿＿月
(7)　7社目　→　西暦＿＿年　＿＿月～西暦＿＿年　＿＿月
(8)　8社目　→　西暦＿＿年　＿＿月～西暦＿＿年　＿＿月
(9)　9社目　→　西暦＿＿年　＿＿月～西暦＿＿年　＿＿月
(10)　10社目　→　西暦＿＿年　＿＿月～西暦＿＿年　＿＿月

【Q2(1)＝１：働いたことがある人】

Q5. 最初（1社目）の就職先における退職直前の状況について、以下の質問にそれぞれお答えください。

(1) 所得：月収（手取り）　＿＿＿＿円　（あるいは時給　＿＿＿円×週当たり　＿＿時間勤務）
(2) 労働時間：一日あたり約　＿＿時間
(3) 労働日数：年間で約　＿＿日（あるいは1か月で約　＿＿日）
(4) 最初の就職先を辞めた理由は何ですか。該当する選択肢全てにチェックしてください。

（家庭の事情による退職）　1.介護　2.家族の転勤　3.出産・育児
（会社の事情による退職）　4.会社の倒産や事業所（事務所、工場、倉庫等）の閉鎖　5.解雇
6.退職勧奨　7.人員整理・希望退職への応募　8.契約期間の満了
（個人と会社・仕事の相性）　9.経営理念や社風に合わなかった　10.会社の将来性・安定性に期待が持てなかった
11.昇進やキャリアに将来性がなかった　12.能力開発の機会がなかった　13.給与が低かった
14.労働時間が長かった　15.勤務時間が不規則だった　16.福利厚生が不十分だった
17.採用条件と実態が違った　18.職場の作業環境が劣悪だった　19.職場の人間関係がつらかった
20.セクハラ・パワハラがあった　21.勤務地が遠い・通勤が不便だった　22.転勤・配置転換命令があった
23.仕事が肉体的にきつかった　24.仕事が精神的にきつかった　25.仕事が面白くなかった
26.能力・成果を正当に評価されなかった　27.成果に対するプレッシャーが大きかった　28.キャリアアップしたかった
29.職場が女性を活用しなかった　30.その他(　　)　31.特に理由はない

【Q2(2)＝1：2社以上で働いたことがある人】

Q6. 最後に就いていた職について、以下の質問にそれぞれお答えください。

(1) 所得：月収（手取り）　＿＿＿＿円　（あるいは時給　＿＿＿円×週当たり　＿＿時間勤務）
(2) 労働時間：一日あたり約　＿＿時間
(3) 労働日数：年間で約　＿＿日（あるいは1か月で約　＿＿日）
(4) 最後の就職先を辞めた理由は何ですか。該当する選択肢全てにチェックしてください。

（家庭の事情による退職）　1.介護　2.家族の転勤　3.出産・育児
（会社の事情による退職）　4.会社の倒産や事業所（事務所、工場、倉庫等）の閉鎖　5.解雇
6.退職勧奨　7.人員整理・希望退職への応募　8.契約期間の満了
（個人と会社・仕事の相性）　9.経営理念や社風に合わなかった　10.会社の将来性・安定性に期待が持てなかった
11.昇進やキャリアに将来性がなかった　12.能力開発の機会がなかった　13.給与が低かった
14.労働時間が長かった　15.勤務時間が不規則だった　16.福利厚生が不十分だった
17.採用条件と実態が違った　18.職場の作業環境が劣悪だった　19.職場の人間関係がつらかった
20.セクハラ・パワハラがあった　21.勤務地が遠い・通勤が不便だった　22.転勤・配置転換命令があった
23.仕事が肉体的にきつかった　24.仕事が精神的にきつかった　25.仕事が面白くなかった
26.能力・成果を正当に評価されなかった　27.成果に対するプレッシャーが大きかった　28.キャリアアップしたかった
29.職場が女性を活用しなかった　30.その他(　　)　31.特に理由はない

■.現在の求職活動についておうかがいします。

Q7. 現在の求職活動について、あてはまるもの一つにチェックしてください。

1. ハローワーク（公共職業安定所）や派遣会社に登録するなどして具体的な求職活動をしている
2. ハローワーク（公共職業安定所）には登録していないが、リクナビ等の求人サイトや就職情報誌、新聞・チラシ、友人の紹介などを使って求職活動をしている
3. 働きたいけれど具体的な求職活動はしていない
4. 将来条件が合えば働きたい
5. 現在も将来も働く気はない

【Q7＝1、2：求職活動をしている人】

Q8.　現在の求職活動について、「ハローワーク（公共職業安定所）や派遣会社に登録するなどして具体的な求職活動をしている」または「ハローワーク（公共職業安定所）には登録していないが、リクナビ等の求人サイトや就職情報誌、新聞・チラシ、友人の紹介などを使って求職活動をしている」と答えた方におうかがいします。
再就職を考え始めたのはいつ頃ですか。また、実際に就職活動を始めたのはいつ頃ですか。

(1) 再就職を考え始めた時期：　西暦＿＿＿＿年　＿＿＿月頃～
(2) 実際に就職活動を始めた時期：　西暦＿＿＿＿年　＿＿＿月頃～

【Q7＝3、4、5：求職活動をしていない人】

Q9.　現在の求職活動について、「働きたいけれど具体的な求職活動はしていない」「将来条件が合えば働きたい」「現在も将来も働く気はない」と答えた方におうかがいします。
具体的にいつ頃から仕事を探していませんか。

探していない期間：　西暦＿＿＿＿年　＿＿＿月頃　～　現在

Q10. これまでの求職活動についておうかがいします。
学校を卒業あるいは退学してから、仕事を探していなかった時期がありますか？

1. 探していなかった時期はない（卒業あるいは退学してからずっと探している）
2. 探していなかった時期がある
3. 卒業あるいは退学してから探したことが全くない

【Q7＝2：ハローワーク以外で求職活動をしている人】

Q11. 現在の求職活動について、「ハローワーク（公共職業安定所）には登録していないが、リクナビ等の求人サイトや就職情報誌、新聞・チラシ、友人の紹介などを使って仕事探しをしている」とお答えの方におうかがいします。
それはいつですか。あてはまるもの全てにチェックしてください。

1. 学校を退学してすぐ
2. 学校を卒業してすぐ
3. 最初の就職先を辞めた直後
4. 最初の就職先を辞めてしばらくしてから
5. ２番目以降の就職先を辞めた後

Q12. 現在働いていない理由について、該当する選択肢全てにチェックしてください。

1. 求職活動しているが採用されない
2. 求職活動しているが自分に合う職場がない
3. 求職活動しているが自分の希望の就労形態ではない
4. 働くことに自信がない
5. 健康状態が悪くて働けない
6. 健康状態が悪くて働く気がしない
7. 結婚を予定している
8. 出産を予定している
9. 家族の介護や世話がある
10. 子供のために時間をかけている
11. 家族（子供以外）のために時間をかけている
12. 家族が反対している
13. 自分の貯蓄や非労働収入があり働く必要がない
14. 家族の収入があり働く必要がない
15. 勉強や自己研さんのために時間をかけている
16. 自分の趣味のために時間をかけている
17. 働くのが嫌い
18. 働くことに喜びを見いだせない
19. 何となく
20. その他（　　）

Q１３．あなたは、就職先を選ぶにあたって、どのような点を重視しますか。
⑴ 重視するものを全てお知らせください。
⑵ そのうち、最も重視するものを一つお知らせください。

	（1）重視するもの全て	（2）最も重視するもの一つ
会社の規模（大企業、中小企業など）	1	1
会社の知名度	2	2
会社や経営者の体質（社会性の高さ、営利を求める度合いの適切さなど）	3	3
業種（旅行業、飲食業、小売業など）	4	4
勤務場所の環境（都心部にオフィスがある、環境のよいビルにオフィスがあるなど）	5	5
勤務場所の自宅からの近さ	6	6
職場の雰囲気（人間関係、職場環境等）	7	7
友人・知人等の存在	8	8
職種（事務職、営業職、店舗販売員など）	9	9
雇用形態（正規、非正規（パート・アルバイトなど）、派遣など）	10	10
職場での立場やポスト	11	11
勤務時間	12	12
休暇・休業制度福利厚生面（プライベートとの両立のしやすさ）	13	13
給与	14	14
人や社会に役立つこと	15	15
資格や能力を活かせること	16	16
その他（　　）	17	17

Q１４．働くことに対して自信がない、不安であると思うことはありますか。該当する全てにチェックしてください。

1. 自身の能力が通用するかどうか
2. 対人関係で上手くやっていけるかどうか
3. 経済的に自立できるかどうか
4. ワークライフバランスを保てるかどうか
5. 家事とのやりくりを上手くできるかどうか
6. 健康でいられるか、体調を崩さないかどうか
7. その他、自信がないことがある（具体的に：　　）
8. 自信がない、不安であると思うことはほとんどない

Q１５．働いている人は何を得ていると思いますか。該当する選択肢全てにチェックしてください。

1. お金の余裕　2. 社会的成功　3. 生きがい･働きがい
4.自信　5. 自己実現の場　6. 社会貢献の場
7. 社会の一員という自覚　8. 健康維持の場　9. 友人をつくる場
10. 将来の伴侶を見つける場　11.自分の居場所　12. 息抜きの場
13. その他（　　）　14. 何も得ていない

Q１６．.働いている人は何を犠牲にしていると思いますか。該当する選択肢全てにチェックしてください。

1.自己実現のために使う時間　2. 自分の趣味に使う時間　3. 友達との交流に使う時間
4. 社会貢献のための時間　5. 親や家族のために使う時間　6. 家族との関係
7. 心の安定　8. 健康　9. 結婚
10. 出産　11. その他（　　）　12.何も犠牲にしていない

Q１７．.「働くこと」または「働かないこと」について、最も影響を受けている人物・モノはありますか。
一つだけにチェックしてください。

1. 父親　2. 母親　3. 兄弟姉妹（きょうだいしまい）
4. 父母兄弟姉妹以外の親族　5. 先生　6.恋人
7. 友人　8. 過去に働いた職場の人　9. 地域
10. TV・ラジオ・新聞からの情報　11.書籍・雑誌からの情報　12.インターネットからの情報
13.その他　（　　）　14.特にない

Q18．あなたは以下のライフイベントについて、いつまでに実現**したい**とお考えですか。
下記のそれぞれについて、以下の選択肢から最も近い番号にチェックしてください。

	（1）就職	（2）結婚	（3）出産
1か月以内	1	1	1
3か月以内	2	2	2
半年以内	3	3	3
1年以内	4	4	4
3年以内	5	5	5
3年より先	6	6	6
具体的な時期は決まっていないが、親が定年するまでに	7	7	7
具体的な時期は決まっていないが、親の介護が必要になるまでに	8	8	8
具体的な時期は決まっていないが、上の子供が小学生になる前に	9	9	9
実現したいと考えていない	10	10	10
考えがまとまっていない	11	11	11

Q１９．　あなたは以下のライフイベントについて、いつまでに実現**できそう**だとお考えですか。
下記のそれぞれについて、最も近い番号チェックしてください。

	（1）就職	（2）結婚	（3）出産
1か月以内	1	1	1
3か月以内	2	2	2
半年以内	3	3	3
1年以内	4	4	4
3年以内	5	5	5
3年より先	6	6	6
具体的な時期は決まっていないが、親が定年するまでに	7	7	7
具体的な時期は決まっていないが、親の介護が必要になるまでに	8	8	8
具体的な時期は決まっていないが、上の子供が小学生になる前に	9	9	9
実現できそうだと思わない	10	10	10
実現できそうか分からない	11	11	11

Q２０．あなたが働くことについて，あなたのご両親はどのようにお考えですか。
ご両親の思いや行動としてあてはまると思う選択肢をお知らせください。
ご両親の意見が異なる場合は、より強い方の意見をお答えください。

	そう考えていると思う		どちらとも言えない		そう考えていないと思う
(1)出来る限り早く就職先を見つけてほしい	1	2	3	4	5
(2)望む仕事が見つからなければ働かなくても良い	1	2	3	4	5
(3)働くよりも結婚をしてほしい	1	2	3	4	5
(4)働くよりも自分（親）の世話をしてほしい	1	2	3	4	5
(5)仕事が見つからなければあなたを養うつもりである	1	2	3	4	5

Q２１．それでは、あなたが学校を卒業あるいは退学した時に、あなたのご両親はどのようにお考えだったと思いますか。
ご両親の思いや行動としてあてはまると思う選択肢をお知らせください。

	そう考えていたと思う		どちらとも言えない		そう考えていないと思う
(1)出来る限り早く就職先を見つけてほしいと思っていた	1	2	3	4	5
(2)望む仕事が見つからなければ働かなくてもよいと思っていた	1	2	3	4	5
(3)働くよりも結婚をしてほしいと思っていた	1	2	3	4	5
(4)働くよりも自分（親）の世話をしてほしいと思っていた	1	2	3	4	5
(5)仕事が見つらなければあなたを養うつもりだった	1	2	3	4	5

■あなたとあなたのご家族についておうかがいします。

Q２２．あなたはご両親と同居されていますか。以下のそれぞれについてあてはまるものをそれぞれ一つお選びください。

(1) 父親

1.同居　2. 日常的に行き来できる所に居住　3. 日常的には行き来できない所に居住　4. 父親はいない

(2) 母親

1.同居　2. 日常的に行き来できる所に居住　3. 日常的には行き来できない所に居住　4. 母親はいない

【Q２２(1)(2)のいずれかが１～３：親がいる人】

Q２３．仮にあなたの親御さんに介護が必要となった時、あなたはどうしたいですか。
最も近いものを一つお選びください。

1. 私が介護したい
2. 兄弟姉妹（きょうだいしまい）に介護してほしい
3. 兄弟姉妹（きょうだいしまい）と分担して介護したい
4.介護施設などで第三者に介護してほしい
5.. 現在要介護状態にあり、私が介護している
6. 現在要介護状態にあり、兄弟姉妹（きょうだいしまい）が介護している
7. 現在要介護状態にあり、兄弟姉妹（きょうだいしまい）と分担して介護している
8. 現在要介護状態にあり、介護施設などで第三者に介護してもらっている

Q24．あなたのお住まいについて、７桁の郵便番号でお知らせください。
（　　）　※7桁　無記入も許容

Q２５．.あなたの最終学歴についてあてはまるものをお知らせください。
1.中学　2.高校　3.専門学校、各種学校　4.短大、高専　5.大学、大学院

Q２６．現在、どのようにご自分の生活費をまかなっていますか。該当する選択肢全てにチェックしてください。

1. 自分の貯蓄の取り崩し
2. 自分の非労働収入
3. 親の収入や仕送り
4. 親族の収入や仕送り
6. 社会福祉給付
7. 雇用保険給付
8. 借入れ
9.その他

【Q22(1)(2)のいずれかが1～3：親がいる人】

Q27．現在、あなたのご両親は、どのように生活費をまかなっていますか。
該当する選択肢全てにチェックしててください。

1. 子供（あなたご自身）の貯蓄の取り崩し
2. 子供（あなたご自身）の非労働収入
3. 子供（あなたご自身）からの仕送り
4. 親自身の収入
5. 親自身の貯蓄の取り崩し
6. あなたの兄弟など親族の収入や仕送り
7. 社会福祉給付
8. 雇用保険給付
9. 借入れ
10.その他

Q28．あなたのご家族（生計を一にする家族）の年間総収入はいくらですか。あてはまる番号にチェックしてください。
わからない方も、大体で結構ですので、あてはまると思われる選択肢にチェックしてください。

1. 100 万円未満
2. 100～200 円万未満
3. 200～300 円万未満
4. 300～400 万円未満
5. 400～500 万円未満
6. 500～600 万円未満
7. 600～700 万円未満
8. 700～800 万円未満
9. 800～900 万円未満
10. 900～1000 万円未満
11. 1000 万円以上

Q29、あなたのご家庭の生活水準として最も近いものは以下のうちどれでしょうか。現在のご家庭と、17 歳ごろのあなたのご家庭のそれぞれについて、あてはまる選択肢にチェックしてください。

	他の家庭よりも裕福		平均的		他の家庭よりも貧しい
(1) 現在のご家庭 →	1	2	3	4	5
(2) 17 歳ごろのご家庭 →	1	2	3	4	5

【Q22(1)＝1～3：父親がいる人】

Q30. あなたが子供のとき、あなたの父親は働いていましたか。6 歳(小学校入学頃)、12 歳(中学校入学頃)のそれぞれの時点についてお知らせください。

	（1）あなたが 6 歳（小学校入学）の頃	（2）あなたが 12 歳（中学校入学）の頃
外で働いていた（フルタイム）	1	1
外で働いていた（フルタイム以外）	2	2
自宅で働いていた（フルタイム）	3	3
自宅で働いていた（フルタイム以外）	4	4
働いていなかった	5	5
覚えていない	6	6

【 (1)(2)はQ22(2)＝1～3：母親がいる人に質問】

Q30－1 あなたが子供のとき、あなたの母親は働いていましたか。6 歳(小学校入学頃)、12 歳(中学校入学頃)のそれぞれの時点についてお知らせください。

	（1）あなたが 6 歳（小学校入学）の頃	（2）あなたが 12 歳（中学校入学）の頃
外で働いていた（フルタイム）	1	1
外で働いていた（フルタイム以外）	2	2
自宅で働いていた（フルタイム）	3	3
自宅で働いていた（フルタイム以外）	4	4
働いていなかった	5	5
覚えていない	6	6

Q31. あなたが子供のとき、あなたは、あなたの父親とどのように関わっていましたか。
６歳(小学校入学頃)、12歳(中学校入学頃)のそれぞれの時点についてお知らせください。

【Q22(1)＝1～3：父親がいる人に質問】

	一緒によく遊んだり話したりした				一緒に遊んだり話をすることはほとんどなかった
(1) あなたが6歳（小学校入学）の頃の父親 →	1	2	3	4	5
(2) あなたが１２歳（中学校入学）の頃の父親→	1	2	3	4	5

【Q22(2)＝1～3：母親がいる人に質問】

Q31-1. あなたが子供のとき、あなたは、あなたの母親とどのように関わっていましたか。
６歳(小学校入学頃)、12歳(中学校入学頃)のそれぞれの時点についてお知らせください。

	一緒によく遊んだり話したりした				一緒に遊んだり話をすることはほとんどなかった
(1) あなたが6歳（小学校入学）の頃の母親 →	1	2	3	4	5
(2) あなたが１２歳（中学校入学）の頃の母親→	1	2	3	4	5

Q32.あなたの父親と母親の最終学歴について、あてはまるものを一つお選びください。

(1)父親：1. 中学　2. 高校　3. 専門学校、各種学校　4. 短大、高専　5. 大学、大学院　6. わからない
(2)母親：1. 中学　2. 高校　3. 専門学校、各種学校　4. 短大、高専　5. 大学、大学院　6. わからない

Q33.あなたにご兄弟(姉妹)はいらっしゃいますか。ご兄弟(姉妹)の人数をお知らせください。

(1)　兄　→1.いない　2.1人　3.2人　4.3人　5. 4人　6. 5人以上（　人）
(2)　姉　→1.いない　2.1人　3.2人　4.3人　5. 4人　6. 5人以上（　人）
(3)　弟　→1.いない　2.1人　3.2人　4.3人　5. 4人　6. 5人以上（　人）
(4)　妹　→1.いない　2.1人　3.2人　4.3人　5. 4人　6. 5人以上（　人）

Q34. あなた、あなたのご両親のお住まいは次のどれにあてはまりますか。

1.持家一戸建て／持家マンション（ローン返済中）　2.持家一戸建て／持家マンション（ローン完済済）
3.賃貸一戸建て／賃貸マンション　4.分からない

【Q22(1)＝2～3&Q22(2)＝2～3：同居していない両親がいる人に質問】
【Q22(1)＝2～3&Q22(2)＝4：同居していない父親のみいる人（母親は同居・別居に限らずいない)】
【Q22(1)＝4&Q22(2)＝2～3：同居していない母親のみいる人（父親は同居・別居に限らずいない)】

【Q22(1)(2)のいずれかが1～3：親がいる人】

Q35. あなたとあなたのご両親（親御さんとの関係について、あてはまると思われる選択肢をお選びください。

A	Aに近い	ややAに近い	どちらともいえない	ややBに近い	Bに近い	B
(1)家計は私が支えている	1	2	3	4	5	家計は親が支えている
(2)家事は私が主に行っている	1	2	3	4	5	家事は親が主に行っている

■ 現在の就業観・生活観についておうかがいします。

Q36. 以下の人生や仕事に関する様々な状況について、最も近いものをそれぞれ一つお選びください。

	かなりあてはまる	ある程度あてはまる	あまりあてはまらない	ほとんどあてはまらない
(1) これまでの進路選択は順調であった	1	2	3	4
(2) 自分の生活は、周囲の人からうまくいっていると思われている	1	2	3	4
(3) 将来の見通しは明るい	1	2	3	4
(4) 将来、自身が経済的に自立していると思う	1	2	3	4
(5) 努力次第で将来は切り開けると思う	1	2	3	4
(6) 将来、仕事以外に生きがいができると思う	1	2	3	4
(7) 将来、自分の生活に満足していると思う	1	2	3	4

Q37 職業生活や人間関係などについて、あなたの現在の考え方に最も近いものをそれぞれ一つお選びください。

	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
(1) 今の世の中、定職に就かなくても暮らしていける	1	2	3	4
(2) 将来のことを考えるよりも今を楽しく生きたい	1	2	3	4
(3) 若いうちは仕事よりも自分のやりたいことを優先させたい	1	2	3	4
(4) いろいろな職業を経験したい	1	2	3	4
(5) やりたい仕事なら正社員でもアルバイトでもこだわらない	1	2	3	4
(6) 定年まで正社員で働きたい	1	2	3	4
(7) 将来は独立して自分の店や会社を持ちたい	1	2	3	4
(8) 一つの企業に長く勤めるほうがよい	1	2	3	4
(9) アルバイトより正社員で働くほうがトクだ	1	2	3	4
(10) 専門的な知識や技術を磨きたい	1	2	3	4
(11) 職業生活に役立つ資格を取りたい	1	2	3	4
(12) 人の役に立つ仕事をしたい	1	2	3	4
(13) 人よりも高い収入を得たい	1	2	3	4
(14) 誰とでもすぐに仲良くなれる	1	2	3	4
(15) 自分に向いている仕事がわからない	1	2	3	4
(16) できれば仕事はしたくない	1	2	3	4
(17) 子供が3歳になるまでは、母親がそばにいて育てるべきだ	1	2	3	4
(18) 子供が小学生になるまでは、母親がそばにいて育てるべきだ	1	2	3	4
(19) 専業主婦である方が女性として幸せだ	1	2	3	4
(20) 専業主婦である方が配偶者にとっても安心だ	1	2	3	4
(21) 専業主婦である方が、税制上もトクだ	1	2	3	4
(22) 今、働くことに関してスキル面で自信がない	1	2	3	4
(23) 今、働くことに関して対人コミュニケーション面で自信がない	1	2	3	4
(24) 今日1万円もらうよりも、半年後に1万500円もらう方がトクだ	1	2	3	4
(25) やらなければいけないことをズルズル先延ばししてしまう	1	2	3	4
(26) 所得は高いが解雇される可能性がある職よりも、所得は低くても解雇されない職の方がいい	1	2	3	4
(27) 何かを決断するときに、いろいろな情報を集める方だ	1	2	3	4
(28) いろいろ考えたあげく、結局決断できないことがある	1	2	3	4

質問は以上です。長時間、ありがとうございました。

④－１　若年女性の雇用・活用に関する企業アンケート調査

㊙　若年女性の雇用･活用に関する企業アンケート調査票

【調査について】

届出調査	本調査は、統計法（平成 19 年法律第 53 号）第 24 条第 1 項前段に基づき、総務大臣に届け出ている統計調査です。統計関係者は、同法により、記入内容を他に漏らしたり、統計以外の目的に使用することを固く禁じられています。
調査目的	本調査は、企業における**若年女性（34 歳以下の女性）**の雇用・活用の実態を明らかにし、大阪府の産業及び雇用労働施策を検討する基礎資料として使用する目的で実施されます。
回答方法	**原則として、平成 26 年７月１日現在の状況について、貴社の代表者もしくは人事担当部署責任者の方がご回答ください**。記入に際しては、原則的に選択肢の番号を〇印で囲み、実数を記入する欄には該当する数字をご記入ください。
提出方法	本調査票にご記入いただきましたら、お手数ですが、**平成 26 年９月 24 日（水）までに、ＦＡＸ（０６－６２１０－９９４０）にてご返信いただきますようお願い申し上げます**。
本調査の問合せ先	大阪府商工労働部　大阪産業経済リサーチセンター（担当：天野、須永、北出） 〒559-8555　大阪市住之江区南港北 1-14-16　大阪府咲洲庁舎 24 階 TEL:06-6210-9937　FAX:06-6210-9940　E-mail:AmanoTo@mbox.pref.osaka.lg.jp ホームページ URL：http://www.pref.osaka.lg.jp/aid/sangyou/index.html

【貴社とご回答者について】

貴 社 名			
業種（最もあてはまるものに〇）	１．建設業	２．製造業	３．情報通信業
	４．運輸業、郵便業	５．卸売業、小売業	６．金融業、保険業
	７．不動産業、物品賃貸業	８．学術研究、専門･技術ｻｰﾋﾞｽ業	９．宿泊業、飲食業
	10．生活関連ｻｰﾋﾞｽ業、娯楽業	11．教育、学習支援業	12．医療･福祉
	13．複合サービス業	14．他に分類されないｻｰﾋﾞｽ業	
	15．その他（　　）		
事業内容			
資 本 金	【　　】百万円		
創 業 年	【　　】年		
経営状況	**≪直近期 3 年間の売上高の推移≫**　１．増加傾向　２．横ばい　３．減少傾向		
所 在 地	（〒　　－　　）		
ご記入者	（お名前）		
	（所属部署･役職名）		
ご連絡先	（電話番号）	（ファックス番号）	
	（メールアドレス）		

１．若年女性の雇用･活用に向けた貴社の制度や仕組みなどについて（該当する番号に１つ〇）

若年女性の雇用･活用に向けた制度や仕組みなど （１＝実施している、２＝現在検討中、３＝必要だが検討していない、４＝必要性を感じない）		実施している	実施していない		
			現在検討中	必要だが検討していない	必要性を感じない
募集・採用・登用	採用の際に、性別による差別を行わない方針の文書化	1	2	3	4
	直近３年間で、就業経験のある若年女性の中途採用	1	2	3	4
	直近３年間で、学校卒業後に就業した経験のない若年女性(卒後３年超)の採用	1	2	3	4
	直近３年間で、新卒女性(卒後３年以内)の採用	1	2	3	4
	配属の際の正社員からの希望の聴取	1	2	3	4
	正社員とほぼ同じ業務への非正規の女性従業員の従事	1	2	3	4
	直近３年間で、非正規の女性従業員の正社員への登用	1	2	3	4
	直近３年間で、女性従業員の管理職への登用	1	2	3	4
	直近３年間で、貴社をいったん退職した女性の再雇用	1	2	3	4
	インターンシップ	1	2	3	4
	トライアル雇用（助成金受給の有無にかかわらない）	1	2	3	4
両立支援	出産休業制度の就業規則での規定	1	2	3	4
	育児休業制度の就業規則での規定	1	2	3	4
	直近３年間で、男性従業員による育児休業の取得	1	2	3	4
	出産や保育に対する金銭的支援（下線部のどちらかを実施していれば「１」）	1	2	3	4
	社内保育所などの社員への保育サービスの提供	1	2	3	4
	介護休業制度の就業規則での規定	1	2	3	4
	産休、育休、介護休以外の両立支援の休業制度(看護等)の就業規則での規定	1	2	3	4
	産休や育休を取得しやすくする柔軟な人員配置や業務分担	1	2	3	4
	所定外労働（残業）短縮のための積極的取組	1	2	3	4
	正社員を対象とするフレックスタイムや在宅勤務、短時間勤務 （下線部のどれかが実施されていれば「１」）	1	2	3	4
	産休明け等の際の勤務場所などに関する従業員の希望の反映	1	2	3	4
人材育成	女性従業員を主な対象とする計画的研修	1	2	3	4
	従業員の資格取得やスキルアップなどの自己啓発支援	1	2	3	4
	お茶汲みや掃除などの男女差のない業務分担	1	2	3	4
	明確な業務評価基準による、従業員への評価結果の開示	1	2	3	4
働きやすさの追求	女性の雇用･活用についての企業理念や経営指針における明文化	1	2	3	4
	１年以内で、女性の雇用･活用に向けた社内での普及啓発活動	1	2	3	4
	次世代法(次世代育成支援対策推進法)に基づく行動計画の策定･届出	1	2	3	4
	非正規従業員による福利厚生制度の利用	1	2	3	4
	直近３年間で、女性が子供連れで参加できる運動会やﾊﾟｰﾃｨｰ等の実施	1	2	3	4
	経営者や管理者による、女性従業員の意見･要望の把握	1	2	3	4
	女性用の独立したロッカーやトイレ･化粧室などの設置 （下線部のどれかが設置されていれば「１」）	1	2	3	4
	執務スペースの禁煙または分煙（下線部のどちらかであれば「１」）	1	2	3	4
	女性従業員を対象とする、両立支援のための相談窓口の設置	1	2	3	4
	女性従業員を対象とする、セクシャルハラスメントの相談窓口の設置	1	2	3	4

２．女性の雇用･活用の実態について（実数を記入または該当する番号に〇）

従業員数（2014年6月1日現在の、正社員、パート･アルバイト、契約社員の合計）	【　　】人 ⟹	女性従業員数(正社員)　【　　】人 女性従業員数(非正規社員)【　　】人		
従業員に占める女性従業員比率の推移(3年前と比較)	≪女性正社員≫	１．増加	２．横ばい	３．減少
	≪女性非正規社員≫	１．増加	２．横ばい	３．減少
非正規女性従業員の正社員への登用（昇格）率(※)	１．実績あり ⟹【　　】％（過去３年間での実績） ２．実績なし （※）「2011年1月1日から3年間（2013年12月31日まで）の非正規社員から正社員への登用者数÷2011年1月1日現在の非正規女性従業員数×100」			
管理職に占める女性の割合と近年の傾向	【　　】％ ⟹	１．上昇 ３．低下	２．横ばい ４．女性管理職はいない	
従業員の平均年齢	≪男性従業員≫	【　　】歳		
	≪女性従業員≫	【　　】歳		
従業員の平均勤続年数	≪男性従業員≫	【　　】年【　　】ヵ月		
	≪女性従業員≫	【　　】年【　　】ヵ月		
従業員の離職者数(定年退職含む)と離職率（※） （※）「2013年1月1日から1年間の離職者数÷2013年1月1日現在の在職者数×100」	≪男性全従業員≫	【　　】人⟹離職率【　　】％		
	≪女性全従業員≫	【　　】人⟹離職率【　　】％		
	≪女性正規従業員≫	【　　】人⟹離職率【　　】％		
	≪女性非正規従業員≫	【　　】人⟹離職率【　　】％		
若年の女性従業員の主な離職理由(最も該当する番号３つまでを回答欄に記入)	１．結婚･出産でやむなく離職 ３．育児･子育てでやむなく離職 ５．家事･介護･看護 ８．会社都合（ﾘｽﾄﾗ、雇用期間満了等） 10．労働条件の不満 13．転職(ｷｬﾘｱｱｯﾌﾟ等)	２．結婚･出産で望んで離職 ４．育児･子育てで望んで離職 ６．転勤、転居 ９．仕事内容の不満 11．執務･作業環境 14．その他（　　）	７．健康上の事由 12．社内の人間関係 15．わからない	
	最も多い理由		二番目に多い理由		三番目に多い理由	
有給休暇取得率（全体）	【　　】％（※直近１年間の新規付与日数に対する取得率）			
直近３年間の各種制度の利用状況(該当する番号に〇)	≪出産休業≫	１．実績あり	２．実績なし	３．制度自体がない
	≪育児休業≫	１．実績あり	２．実績なし	３．制度自体がない
	≪介護休業≫	１．実績あり	２．実績なし	３．制度自体がない

女性の雇用・活用によって、貴社の経営に生じた影響（該当する番号に〇）		影響あり ⟷			全く影響なし
	社内の活性化	1	2	3	4
	事業の革新･創造	1	2	3	4
	顧客満足の向上	1	2	3	4
	企業イメージの向上	1	2	3	4
	取引先等からの評価向上	1	2	3	4
	収益の向上	1	2	3	4
	求職者の増加	1	2	3	4

貴社において女性の雇用･活用の課題として認識している事項等（自由記入）	

質問は以上です。ご協力いただきまして誠にありがとうございました。

④－２　若年女性の雇用・活用に関する従業員アンケート調査

㊙　若年女性の雇用･活用に関する従業員アンケート調査票

【調査について】

届出調査	本調査は、統計法（平成19年法律第53号）第24条第1項前段に基づき、総務大臣に届け出ている統計調査です。統計関係者は、同法により、記入内容を他に漏らしたり、統計以外の目的に使用することを固く禁じられています。
調査目的	本調査は、**34 歳以下の若年女性**の就業や就業環境に対する意識を明らかにし、大阪府の産業及び雇用労働施策を検討する基礎資料として使用する目的で実施されます。
回答方法	**原則として、平成26年7月1日現在の状況についてご回答ください**。記入に際しては、原則的に選択肢の番号を○印で囲み、自由記入欄には、該当する内容をご記入ください。
提出方法	本調査票にご記入いただきましたら、お手数ですが、**平成26年9月24日（水）までに、同封の返信用封筒にてご返送いただきますようお願い申し上げます**。
本調査の問合せ先	大阪府商工労働部　大阪産業経済リサーチセンター（担当：天野、須永、北出） 〒559-8555　大阪市住之江区南港北1-14-16　大阪府咲洲庁舎24階 TEL:06-6210-9937　FAX:06-6210-9940　E-mail:AmanoTo@mbox.pref.osaka.lg.jp ホームページURL：http://www.pref.osaka.lg.jp/aid/sangyou/index.html

【ご回答者について】

雇用形態	１．正社員　２．契約社員　３．派遣社員　４．パート・アルバイト　５．その他
仕事内容（最もあてはまるものに○）	１．専門的・技術的業務（情報処理、デザイン等）　２．管理的業務（役職者等） ３．事務業務（一般事務、会計事務、運輸・郵便事務等）　４．営業・販売業務 ５．サービス業務（介護サービス、接客、調理等）　６．保安業務（警備） ７．製造・生産工程的業務（生産設備制御、組立・加工等）　８．輸送・機械運転業務 ９．建設、採掘業務（電気工事、土木作業等）　10．運搬・清掃・包装等業務 11．その他（　　）
年齢	【　　】歳
婚姻状況	１．既婚･子どもなし　２．既婚･子どもあり ３．未婚･非婚（子どもなし）　４．未婚･非婚（子どもあり）
勤続年数	（現在の会社での勤続年数）【　　】年【　　】ヵ月
仕事の満足度	１．非常に満足　２．満足　３．満足でも不満でもない　４．不満　５．非常に不満
就業の意向	１．定年まで現職で勤続　２．転職を希望　３．一旦離職した後、再就職する ４．離職後就業しない　５．自営･起業　６．その他（　　）
最終学歴	１．大学･大学院卒　２．短大･高専卒　３．専門･各種学校卒 ４．高等学校卒　５．中学校卒　６．その他（　　）
初職での不安（あてはまるものすべてに○）※	１．自身の能力　２．対人関係　３．経済的自立　４．生活と仕事の両立 ５．女性の就業に対する社会通念　６．その他（　　）　７．不安はなかった ※学卒後、初めて就職した際に不安だったこと。
転職経験	１．転職経験なし　⇒裏面へ ２．転職経験１回　３．転職経験２回　４．転職経験３回以上　⇒下記の付問へ
≪付問≫離職理由（転職経験者／あてはまるものすべてに○）	１．結婚･出産でやむなく離職　２．結婚･出産で望んで離職 ３．育児･子育てでやむなく離職　４．育児･子育てで望んで離職 ５．家事･介護･看護　６．転勤、転居　７．健康上の事由 ８．会社都合（ﾘｽﾄﾗ、雇用期間満了等）　９．仕事内容の不満 10．労働条件の不満　11．執務･作業環境　12．社内の人間関係 13．転職(ｷｬﾘｱｱｯﾌﾟ等)　14．その他（　　）　15．わからない

１．若年女性の雇用･活用に向けた会社の制度や仕組みなどに対する認識（該当する番号に１つ〇）

若年女性の雇用・活用に関する制度や仕組みなどの取組 （１＝非常にそう思う、２＝ややそう思う、３＝あまりそう思わない、４＝全くそう思わない）		非常にそう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	全くそう思わない
募集・採用・登用	採用の際に、性別による差別が行われていない	1	2	3	4
	就業経験のある中途採用の女性が、働きやすい雰囲気･環境がある	1	2	3	4
	学校卒業後一度も就業経験のない女性（卒後３年超）でも、働きやすい雰囲気･環境がある	1	2	3	4
	新卒（卒後３年以内）女性が働きやすい雰囲気･環境がある	1	2	3	4
	正社員は、配属の際に本人の希望が考慮されている	1	2	3	4
	非正規の女性従業員が、正社員とほぼ同じ業務に従事している	1	2	3	4
	会社は、非正規の女性従業員を正社員に積極的に登用しようとしている	1	2	3	4
	会社は、女性従業員を管理職に積極的に登用しようとしている	1	2	3	4
	会社は、一旦この会社を退職した女性を積極的に再雇用しようとしている	1	2	3	4
	採用前の就業体験や試行雇用が、会社で働き続ける上で有効だと思う	1	2	3	4
両立支援	出産休業を取得しやすい（取得したことがある、取得した人がいる）	1	2	3	4
	育児休業を取得しやすい（取得したことがある、取得した人がいる）	1	2	3	4
	男性従業員が育児休業を取得しやすい（取得した人がいる）	1	2	3	4
	会社は、出産や保育に要する金銭的支援をすべきだ （下線部のどちらかに該当すれば「１」）	1	2	3	4
	会社は、社内保育所などの社員への保育サービスを提供するべきだ	1	2	3	4
	介護休業を取得しやすい（取得したことがある、取得した人がいる）	1	2	3	4
	産休、育休、介護以外の両立を支援する休暇制度(看護等)が必要だ	1	2	3	4
	産休や育休を取得しやすいよう柔軟な人員配置や業務分担が行われている	1	2	3	4
	会社は、所定外労働（残業）の短縮に積極的に取り組んでいる	1	2	3	4
	フレックスタイムや在宅勤務、短時間勤務などが従業員の実態に即して実施されている（下線部のどれかが実施されていれば「１」）	1	2	3	4
	産休明けの際には、勤務場所など従業員の希望をきいてもらえる	1	2	3	4
人材育成	女性従業員を主な対象とする計画的な研修などの人材育成が行われている	1	2	3	4
	従業員の資格取得やスキルアップなどの自己啓発支援が行われている	1	2	3	4
	お茶汲みや掃除などの業務を、性別にかかわらず分担している	1	2	3	4
	従業員の業務評価基準が明確に定められ、評価結果が開示されている	1	2	3	4
働きやすさの追求	女性の雇用･活用について、企業理念や経営指針などで明文化されている	1	2	3	4
	女性の雇用･活用に向けて、社内で普及啓発活動が実施されている	1	2	3	4
	会社は、仕事と家庭の両立に向けた行動計画を策定し、周知を図っている	1	2	3	4
	非正規の従業員にも福利厚生制度が適用されている	1	2	3	4
	女性が子供連れで参加できる運動会やﾊﾟｰﾃｨｰ等の業務以外の行事が必要	1	2	3	4
	経営者や管理者が女性従業員の意見･要望を十分に把握している	1	2	3	4
	女性用のロッカーやトイレ･化粧室などの独立した設備が整備されている （下線部のどれかが整備されていれば「１」）	1	2	3	4
	執務スペースの禁煙または分煙が実施されている （下線部のどちらかであれば「１」）	1	2	3	4
	社内で、女性従業員が両立支援について相談することができる	1	2	3	4
	社内で、女性従業員がセクシャルハラスメントの相談をすることができる	1	2	3	4
	社内で、女性従業員がパワーハランスメントの相談をすることができる	1	2	3	4
女性の雇用･活用に関する会社や自身の課題として認識している事項など（自由記入）					

質問は以上です。ご協力いただきまして誠にありがとうございました。

（２）インタビュー調査項目

「若年女性の雇用･活躍に関する調査」（企業に対するインタビュー項目）

貴社について（沿革面）	・業種、事業内容、資本金、創業年 ・雇用及び経営関連施策の利用状況、公的支援機関等との接点の有無
貴社について（経営面）	・経営理念、経営方針 ・経営状況（昨年度の売上高、直近期 3 年間の売上高及び利益の推移） ・自社の強み、弱み ・経営課題、経営課題への主な対応方法
貴社について（雇用面）	・従業員数（正社員／非正社員）⇒女性従業員比率とその推移（3 年前と比較） ・非正規女性従業員の正社員への登用（昇格）状況（2011 年 1 月～2013 年 12 月）と、登用する場合の条件 ・管理職に占める女性の割合と近年の傾向（管理職登用の条件） ・従業員の平均年齢（男女別） ・従業員の平均勤続年数（男女別） ・従業員の離職者数、離職率（男女別、女性正規及び非正規別）（昨年 1 年間） ・若年女性従業員の主な離職理由 ・有給休暇取得率（直近 1 年間の新規付与日数に対する取得率） ・各種制度の利用実績の有無（出産休業、育児休業、介護休業）（直近 3 年間） ・採用や訓練･育成にかかる社内体制 ・主な採用方法（ハローワーク、他の公的機関、民間専門機関、学校、ウェブサイト、新聞・雑誌・媒体誌等、紹介など） ・募集職種（仕事内容）と人数、応募条件 ・選考の過程と経過（応募者数、応募者の概要、選考方法・選考基準） ・採用者の概要（性別、年齢、学業課程、就業経験の有無、応募時の状況） ・採用動向（新卒、中途、第二新卒・既卒）、採用方針、採用上の課題 ・人材育成→育成方針、育成の現状・課題 ・求める能力・要件（例：年齢、学校卒後年数、学歴、免許・資格、職歴等） ・女性の雇用･活用によって経営に生じた影響 ・自社の若年女性の雇用･活用の全般的評価（順調、順調でない→順調でない場合、その対策・方針）、女性の雇用･活用全般における社会的課題等
その他	・過去に「就業経験のない若年女性」を雇用したきっかけは何か？ ・「就業経験のない若年女性」たちにどのような仕事をやらせていたか？ ・「就業経験のない若年女性」を雇用しての感想：結構使える、使えないだとどちらに近いか？新入社員や就業経験なる女性と比べて差があったか？ ・「就業経験のない若年女性」たちに対して特別に何かケアをしたか？ ・今後も「就業経験のない若年女性」を積極的に雇いたいと思うか？（それともやはり新卒の方がよいか？） ・「どういう状態ならば、もう一人女性の雇用を増やしてもらえますか？」 ・若年女性の就業観や生活観について企業はどのようにみているか。 ・女性の雇用を促進するために何が必要か（施策に対する意見や要望など） ・女性の雇用･活用に関する企業の本音（他社や業界団体等の声などがあれば）

（３）主要参考文献・資料一覧

濱口桂一郎[2013]『若者と労働：「入社」の仕組みから解きほぐす』中央公論新社。

原みどり[2010]「第 8 章　若年層の非労働力化」『若年労働力の構造と雇用問題 - 人的資源活用の視点から - 』155-175 頁、創成社

本田由紀・堀田聰子[2006]「若年無業者の実像 - 経歴・スキル・意識」『日本労働研究雑誌』No.556、92-105 頁、独立行政法人 労働政策研究・研修機構。

小原美紀[2015]『若年女性の労働供給～実態と雇用促進の可能性』大阪大学大学院国際公共政策研究科。

児美川孝一郎[2011]『若者はなぜ『就職』できなくなったのか』日本図書センター。

厚生労働省[2012]『平成 24 年版　労働経済の分析（労働経済白書）- 分厚い中間層の復活に向けた課題 - 』。

小杉礼子[2009]『叢書・働くということ⑥　若者の働きかた』ミネルヴァ書房。

小杉礼子・堀有喜衣[2013]『高校・大学の未就職者への支援』勁草書房。

小谷敏・土井隆義・芳賀学・浅野智彦[2010]『若者の現在　労働』日本図書センター。

内閣府[2012]『平成 23 年版　子ども・若者白書』。

OECD[2010]（濱口桂一郎監訳、中島ゆり訳）『日本の若者と雇用』明石書店。

OECD 編著（濱口桂一郎監訳・中島ゆり訳）[2010]『日本の若者と雇用 - OECD 若年者雇用レビュー：日本』明石書店。

大阪府（女性の就業機会拡大プロジェクトチーム）（調査･監修：大阪産業経済リサーチセンター）[2014]『女性の就業機会拡大に関する調査報告書』。

太田聰一[2011]「特集：若年就業と諸外国の社会保障政策 - 労働市場政策を中心として - 」『海外社会保障研究』No.176、2-3 頁、国立社会保障・人口問題研究所。

独立行政法人 労働政策研究・研修機構[2010]『若者の就業への移行支援と我が国の社会的企業 - ヒアリング調査による現状と課題の検討 - 』(JILPT 資料シリーズ No.68)。

同[2011]『Business Labor Trend：特集　若者支援とキャリア形成 - 課題を抱えた層へのアプローチ』2011.10。

同[2013]『Business Labor Trend ：特集　若年女性が直面する自立の危機 - 取り巻く環境と障壁)』2013.10。

同[2014]『データブック国際労働比較 2014』。

辻明子[2008]「就職氷河期世代の老後に関するシミュレーション」『就職氷河期世代のきわどさ - 高まる雇用リスクにどう対応すべきか - 』(NIRA 研究報告書)、114-123 頁。

同[2012]「（NIRA政策提言ハイライト）非正規雇用に関わる雇用リスクと老後生活リスク」。

大阪府
大阪産業経済リサーチセンター　　平成27年６月発行
〒559-8555 大阪市住之江区南港北1-14-16 咲洲庁舎24階／電話 06（6210）9937