



資料 No. 150

平成 28 年 3 月

若年女性の雇用・育成・定着に関する調査

(OSAKA 女性活躍推進プロジェクトに関する調査)

大阪府商工労働部

orcie 大阪産業経済リサーチセンター
Osaka Research Center for Industry and the Economy

まえがき

我が国では、少子高齢化に伴う人口減少社会下で労働力人口の減少が予測され、女性、高齢者、外国人など多様な人材が就業し活躍できる環境を整備することが求められています。なかでも女性の活躍に対する期待は大きく、2015年8月の「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法案）」の成立を受け、今後、多くの事業所では、女性の雇用や指導的立場への登用などの取組が進展することが予測されますが、女性の活躍の実効性を高めるためには、若年女性が初職あるいは初職に準じる仕事を継続でき、結婚、出産、介護などの人生の節目になると考えられるライフイベントに直面した際でも、離職のリスクや就業のブランクを最小限にとどめ、就業を継続できる社会づくりが前提になると考えられます。

しかし、若年女性の就業の現状は、就業観が多様であることに加えて、初職の段階から非正規雇用率が高い実態、初職を比較的短期間のうちに複合的な要因で離職してしまう現状などがみられ、離職後も、円滑に再就職できない場合には、労働市場への参加が困難化するケースが少なからずみられます。

こうした現状に対し、大阪府は、若年女性が雇用され働き続けるためには、就業意識を高めることのほか、仕事や職業に求められる固有の技能や能力の重要性に加えて、仕事や職業の枠を超えて活用できる汎用的な力が重要になるとの問題認識を持ち、平成27年度より『女性が輝く「しごと力」プロジェクト』を推進し、汎用的な力を習得できる、具体的な人材育成プログラムの開発に取り組んでいます。

本報告書は、上記の問題意識を背景として、若年女性の継続就業のために求められると考えられる、汎用的な技能や能力に対する企業の認識や雇用・育成・定着の実態を明らかにする目的で取りまとめました。本報告書が、若年女性の雇用・育成・定着を考える一助となり、女性の皆様をはじめ、若年女性の就業や定着の支援に関わっておられる方々の活動に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、ご助言いただきました、大阪大学大学院国際公共政策研究科の小原美紀准教授、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、多数の企業をはじめとする皆様方に対しまして、厚く御礼を申し上げます。

本報告書の執筆は、天野敏昭が担当しました。

平成28年3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

要 約	1
第 1 章 調査課題とその背景	5
1 調査課題	5
2 調査課題の背景	8
(1) 労働力人口減少社会への対応と産業人材の確保	8
(2) 若年女性に着目した政策展開の必要性	11
(3) 大阪府の若年女性の就業の現状と課題	18
第 2 章 採用され働き続けるための力	30
1 汎用的な技能・能力への関心の高まり	30
2 PROG(Progress Report On Generic Skills)にみる若年女性の働く力	39
3 「しごと力」の提起	47
第 3 章 若年女性の雇用・育成・定着の現状と働く力	51
1 アンケート調査の実施概要	51
(1) 調査の対象・方法・時期・回答数	51
(2) 主な質問項目と分析の枠組み	51
2 アンケート調査結果	52
(1) 回答企業の概要（属性）	52
(2) 若年女性従業員の雇用・育成・定着の状況	58
(3) 仕事や企業に対する若年従業員（男女）の貢献と働く力	72
(4) 若年女性従業員の能力向上の取組状況と今後への示唆	87
第 4 章 調査結果のまとめと今後の方向性	94
資料編	99
(1) アンケート調査票	101
(2) 参考文献・資料一覧	105

要 約

第 1 章 調査課題とその背景

1 調査課題

- 課題 1：若年女性（概ね 34 歳以下の女性）の就業の現状と就業への移行や継続的な就業の阻害要因、施策などの対応の現状を確認する（第 1 章）。
- 課題 2：課題 1 を受けて、職種や職務にかかわらず仕事全般に求められる汎用的な技能や能力の重要性に着目し、既存の技能・能力の体系の現状などを概観する（第 2 章）。
- 課題 3：企業における若年女性従業員の雇用・育成・定着の現状と、汎用性が高いと考えられる仕事上の技能や能力をどのように認識しているのか明らかにする（第 3 章）。
- 課題 4：調査結果を踏まえ、若年女性の雇用・育成・定着（継続的な雇用・就業）、継続就業（転職等を経た後も継続的に就業）の、今後の方向性を考察・検討する（第 4 章）。

2 調査課題の背景

- （労働力人口減少社会への対応と産業人材の確保）経済成長と労働参加が適切に進まなければ、2030 年の大阪府の就業者数は 11.6%減少し、地方部を含む全国の減少率（12.5%）に近い数値になる（労働力需給推計）。潜在化した労働力である女性の就業を促進し、ライフサイクル全般にわたる職業能力の開発、多様な就業者の生産性を向上する取組などが求められる。多様な人材が就業し能力を発揮できるよう、柔軟に就業できる環境の整備、多様な働き方を容認できるよう既存の働き方を見直す必要がある。
- （若年女性に着目した政策展開の必要性）既存の政策は、ライフイベントで離職した女性の再就職の促進、仕事と生活の両立の支援（ワーク・ライフ・バランス）、責任ある地位への昇進・登用などの促進が中心。女性の活躍の底上げには、ボリュームゾーンである若年女性が、初職や初職に準じる初期キャリアから継続就業できる可能性を高める必要がある。若年者の雇用政策は男女一体で捉えられてきたが、男女それぞれの就業観の特徴を踏まえ、就業や雇用の質など構造面の現状や変化にも目を向ける必要がある。
- （大阪府の若年女性の就業の現状と課題）
 - －（就業の現状）男性より有業率は低い、無業者で就業を希望する女性が少なくない。15・34 歳の年齢階級では、男性 124,000 人に対し、女性全体で 165,100 人と多い。配偶関係では、未婚女性 86,300 人、有配偶女性（死別・離別含む）75,600 人と、未婚女性が多い。雇用の質にも着目する必要性があり、若年女性は、25 歳以降の雇用形態が、男性よりも非典型雇用である割合が高く、その後の年齢階級でも無業者の就業希望割合が高いことから、就業を継続できる可能性を高める必要がある。産業別や職業別では、女性の就業が進展している分野がある一方、進展していない分野があり、進展している分野でも雇用形態が正社員と非正規社員で二極化する現状もみられる。女性の活躍の観点では、未開拓の分野における就業の可能性を広げる余地がある。
 - －（若年女性の就業意識）就業前は正社員で働きたいと考えているが、将来に対する展望は二極化しており、主体的に自己の生活を切り開く意識は限定的である。就業観に両親の与える影響が大きく、結婚や出産などのライフイベントと仕事の選択を迫られることや、働くことに対して多様な不安を抱いており、仕事や職場の環境などの不安に加え、自身の能力や対人関係に対する不安が大きい。初職就業後の継続率は、3 年程度で離職するケースが多く、職場環境や労働条件を理由に離職しているが、同時に、再就職に向けた求職活動では、働くことに対して自信が持てないことや、離職後の期間が経過することで、スキルに対する不安が大きくなる。若年女性の働く環境を社会的に整備するとともに、働くことに対する自信を持てるように、スキルに対する不安や人間関係に対する不安といった阻害要因を軽減する取組が求められる。そのためには、仕事で通用するスキルを習得し、スキルに対する不安を少なくし、さらに、円滑な人間関係を構築できるような方策を社会的に検討・確立し、具体的な取組を進めていく必要がある。

第2章 採用され働き続けるための力

1 汎用的な技能・能力への関心の高まり

- 仕事や職業にかかわらず広く活用できる「汎用的な技能・能力」に対する関心が 2000 年以降高まり、国内外で様々な考え方や枠組みが検討されてきた。背景は、工業社会から知識情報社会への産業構造の変化に伴い、多様な問題意識や発想を持つ人々や組織とネットワークを構築し、従来の仕事や職業の枠を超えて創造的に発想し行動できる人材が求められることである。仕事のコミュニティで多様な人々が共生していくには、仕事と生活の両立を図りつつ労働生産性を向上できるよう、多様な従業員・職員の可視的な技能・能力の向上にとどまらず、可視化しにくい汎用的な技能・能力を引き出し、従業員・職員の合理性や効率性を高い成果の実現につなげていくことが求められることである。
- 汎用的な技能・能力には認知的な要素も含まれ、その蓄積向上は、仕事や職業で求められる技能・能力の習得よりも、早期に着手し時間をかけて取り組む必要性が高い。企業などが汎用的な技能・能力を重視する一方、家庭や学校における教育の困難性などが顕在化し、汎用的な技能・能力の習得は難しく、社会的に取り組む必要がある。

2 PROG (Progress Report On Generic Skills) にみる若年女性の働く力

- 「PROG(Progress Report On Generic Skills)」(河合塾と㈱リアセックが開発／大学生を対象に、専攻・専門にかかわらず、大卒者として社会で求められる汎用的な能力・態度・志向を育成し客観的に評価)の結果を参照し、若年女性の働く力の現状を概観する(以下は主な結果)。
 - ーリテラシー(合理的(論理的思考力)を測定)は、非言語処理力を除いて女性が男性のスコアを上回る。コンピテンシー(個人の判断や行動の様式を測定)は、親和力を除いて男性が女性のスコアを上回り、統率力、課題発見力、計画立案力では男女差が大きい。
 - ー早期内定獲得者は、コンピテンシーが高く、特に、対人基礎力、統率力、自信創出力、行動継続力のスコアが高い。未決定者は、課題発見力は早期内定獲得者や就職決定者全体のスコアと差はみられないものの、協働力や計画立案力でスコアが下回る。
 - ー学年別の結果では、学年が上であるほどスコアは高く、大学院のスコアは学部4年よりもかなり高い。大学生活の経過次第で、リテラシーもコンピテンシーもスコアを高めることが可能であり、スキルの測定と教育や職業関連の経験を組み合わせることが有効。

3 「しごと力」の提起

- 大阪府は、若年女性の就業観(働くこと、スキル、職場の人間関係等に対する不安が大きい)や初職を短期間で離職する現状を踏まえ、雇用され働き続けることを目的に、平成27年度より汎用的な技能・能力を習得するプログラムの開発を進めている。
- 「しごと力」は、「自律力(自律性を持って行動をおこす力)」「思考力(主体性を持って論理的に物事を考えられる力)」「社会的コミュニケーション力(自律力と思考力の基底となる)」で構成され、相互に連動して、仕事に必要な能力が高められることを想定。
 - ー社会的コミュニケーション力(相手の立場や考えを尊重し、的確に相手の考えを聞きだし、相手に分かりやすい言葉で自らの意見を表明する力)は、「言葉選択力、説明力、質問力、自己表現力、傾聴力、意思表示力」の6つの要素で構成。
 - ー自律力は、「セルフコントロール、ストレス耐性、ビジネス行動力」の3つの要素区分の12の要素で構成される(①セルフコントロール:健康管理力、自己理解力/②ストレス耐性:ハーディネス、レジリエンス、リラクスカ/③ビジネス行動力:即時対応力、5S力、対応可否判断力、実行力、反省・検証・修正力、変化適応力、目標設定力)。
 - ー思考力は、「ビジネス感覚、気づき力、多面的思考力、結合展開力」の4つの要素区分の19の要素で構成される(④ビジネス感覚:情報収集力(基礎)、遵法力、自分知力、削除・転換力、段取り・順序力、リスク感知力/⑤気づき力:洞察力、分析力、役割認識力、推測力、当事者力、応用力/⑥多面的思考力:許容性/⑦結合展開力:先見力、情報収集力(応用)、意見集約力、大局観、ジョイント力、付加価値力)。

第3章 若年女性の雇用・育成・定着の現状と働く力

1 アンケート調査の実施概要

大阪府内の全業種の国内常用雇用者数 50 人以上の単一または複数事業所企業 2,000 社（無作為抽出）を対象に調査票を配布し、242 社より回答を得た（有効回答率 12.1%）。

2 アンケート調査結果（概ね 34 歳以下の女性従業員に関する調査）

○女性の活躍推進に対する意識・取組：体制・部署等の整備が計画・方針等の策定に先行

－女性の活躍の推進に向けて、体制・部署等を整備済みの企業は 18.6%、整備を検討している企業を含めると 48.5%の企業が、整備する意向を有している。計画や方針等を策定済みの企業は 13.4%、策定を検討している企業を含めると 48.6%の企業が、策定する意向を有している（体制・部署等の整備がやや先行）。

○若年女性の雇用に対する意識・現状：若年女性の就労意欲・労働生産性は男性より高い

－若年女性従業員の不足傾向（量的・質的）は、中小規模企業、サービス業、創業年 2000 年以降、経営状況が厳しい、若年女性の採用方針が中途中心などの企業でみられる。
 －約 8 割の企業が正社員で長期雇用の採用方針を有し、正社員を増加する見通しを有し、製造、建設、運輸、情報通信などの業種では非正社員を減らす見通しを有する。
 －約 7 割の企業に女性管理職が在職し、約 3 割の企業が今後増やす意向を有し、創業年の新しい企業は登用に積極的（創業年 2000 年以降の企業は 47.5%が増加の見通し）。
 －就労意欲と労働生産性が高いと考える割合は、若年女性従業員が若年男性を上回る（就労意欲は 55.9%に対し若年男性 50.4%/労働生産性は 38.8%に対し 31.6%）。
 －女性従業員が収益の向上に直接寄与すると考える割合は 55.6%で、サービス業の割合が高い。直接寄与すると考える企業は女性従業員の能力向上に積極的に取り組む。

○仕事や企業に対する若年従業員（男女）の貢献と働く力：女性の働く力が相対的に高い

－仕事や企業への貢献度が高くなるのは 26 歳以降で、36 歳以上でさらに上昇する。勤続期間が 3～5 年未満を超えると貢献度が高くなる。既就業者（転職入職者・中途採用者）の貢献度が相対的に高い。
 －若年女性従業員に不足している働く力：主体的な判断や行動、目標設定などが課題

若年従業員の働く力の現状認識（37 要素のうち該当する割合の高い 16 要素）	選択率%(男性)
困難な課題・状況への対処を判断できない（ハーディネス）	56.0 (54.5)
マニュアルに載っていない事象に的確に対応できない（応用力）	51.2 (45.9)
貢献できる事を見つけ、自らの仕事を作り出していけない（当事者力）	45.4 (45.9)
先を予測して業務手順を組み立てられない（段取り・順序力）	44.0 (55.0)
情報を正確に伝達できない（説明力）	43.5 (50.0)
自分を奮い立たせる到達点（目標）を自ら設定できない（目標設定力）	43.0 (44.1)
相手、状況、雰囲気等に応じた言葉を選択できない（言葉選択力）	42.0 (47.3)
部分にとらわれず、広い視野で物事の判断ができない（大局観）	42.0 (43.2)
相手の本心をつかみとれない（質問力）	39.6 (41.4)
周囲の状況を把握（洞察）できない（洞察力）	38.6 (39.1)
相手の要求を察したり、現状から将来を予測できない（推測力）	38.2 (41.4)
周囲の状況を分析できない（分析力）	37.7 (40.0)
相手に自分の思いを伝えられない（自己表現力）	36.7 (41.8)
自ら情報を収集・理解し、組み合わせて意見を表明できない（情報収集力・応用）	36.7 (39.5)
自分の感情の波をコントロールできない（自己理解力）	35.3 (25.5)
できる事をすぐにやれない（即時対応力）	34.3 (42.3)
※第2章で提起した「しごと力（社会的コミュニケーション力・自律力・思考力）」の各要素（8区分 37 要素）のうち、仕事や企業への貢献度が相対的に低いと考える若年従業員の男女それぞれを想定してもらい、当該従業員に当てはまる項目を選択。	

ー男女間で認識差がみられるしごと力の要素:女性はセルフコントロールと気づき力が男性より低いと認識

【習得不十分と認識する割合が男性の方が高い（8要素）】

- ・「相手、状況、雰囲気等に応じた言葉を選択できない」「情報を正確に伝達できない」「相手に自分の思いを伝えられない」(社会的コミュニケーション力)
- ・「仕事の過大な負荷、進捗遅れ、失敗等から早く立ち直れない」「自分でストレス解消法を見つけられない」(ストレス耐性)
- ・「できる事をすぐにやれない」「目標達成に向けた小さな前進を続けられない」「より良い結果を出せるよう、振り返り修正ができない」(ビジネス行動力)
- ・「先を予測して業務手順を組み立てられない」(ビジネス感覚)

【習得不十分と認識する割合が女性の方が高い（2要素）】

- ・自分の感情の波をコントロールできない(セルフコントロール)
- ・マニュアルに載っていない事象に的確に対応できない(気づき力)

○若年女性従業員の能力向上の取組状況と今後への示唆:能力向上の取組はやや限定的

ー仕事や企業への貢献度が相対的に低い若年女性従業員の能力向上に既に取り組んでいる企業は 28.2%、内容を検討している企業は 12.9%。21.5%の企業は取り組む必要性を感じていない。女性の活躍推進に向けた、体制や部署等の整備及び計画や方針等の策定の取組意向で差がみられる。

ー若年女性従業員の育成・定着に向けた取組で、回答企業の半数以上が取り組んでいるのは、「能力給や成果給の実施」「賃金の引上げ」などの労働条件の改善、「男女や雇用形態間の待遇差の解消」「OJTによる人材育成・教育訓練」「責任ある仕事への配置・分担」など雇用の質を高める取組を実践。4割前後の企業が取り組むのは、「目標に基づく定期的な指導や管理」「自己啓発の支援」「長期的な人材育成あるいは本人の希望を踏まえた配置や異動」「事業所内・事業所間での異なる仕事・職種への配置転換」など、キャリアの高度化に向けた取組を実践。上記より実施率が低いのは、「Off-JTの機会の提供や利用」「ワークライフバランスの取組」「専門的人材や管理的人材の育成・教育」など。取組に有意差がみられる主な企業属性は、「女性活躍推進の体制・部署等及び計画・方針等を整備・策定済みか検討中」「若年女性の能力向上の取組に前向き」「若年従業員(男女)の就労意欲が高い」「女性が収益の向上に直接寄与すると考えている」といった点。

ー上記の取組のほか、企業固有の取組がみられる一方で、「マンツーマンの業務指導を負担に感じ離職することが多い」「社内で様々な研修参加の支援をしているが、本人に意欲がなければなすすべがない」「話し合いの場で、自分の意見を主張し人の意見を聞かなかった傾向がある」などの課題を指摘する企業もみられる。

第4章 調査結果のまとめと今後の方向性

○人口減少社会下の労働力の確保と経済成長に向けて、潜在的な労働力として、長期的な就業が期待できる若年女性(特に、無業者で就業希望者)に着目することが有効だが、量的な側面だけでなく、雇用や就業の質を高めることも重要。そのためには、若年女性に固有の就業観や就業の現状に対応した人材育成の方法の検討と取組が求められる。

○仕事に就き働き続けるためには、汎用的な技能・能力を身に付けることが求められる。技能・能力に関する様々な考え方や枠組みがある中で、特に、無業者で就業希望の求職者等には、汎用的な技能・能力の測定結果と仕事にかかわる実務的な経験やワークショップ等を組み合わせ、両者を関連付けた継続的な支援が有効だと考えられる。

○若年女性従業員の働く力は、男性に比べて相対的に高く、継続就業の可能性に疑問を呈する統計的差別や固定観念を払拭し、潜在的な能力を開拓し向上できる余地がある。若年女性の能力向上の取組の進展や雇用・育成・定着の実効性を高めるためには、女性の活躍に向けた体制や部署等の整備に加え、具体的な計画や方針等の策定にも取り組み、中長期的な観点から若年女性の働く場と働く力を戦略的かつ社会的に広げる必要がある。

第1章 調査課題とその背景

1 調査課題

本調査では、若年女性の円滑な雇用と継続的な就業の実現が必要であるとの認識に立ち、社会的に求められる施策や取組などの方向性を考えるため、以下の4つの調査課題を設定し、それぞれの現状と課題等を概観・検討する。

第一の課題は、既存のマクロ統計、先行調査研究、事例等に基づき、若年女性の就業の現状と就業への移行や継続的な就業の阻害要因が何であるかという点と、阻害要因と考えられる事象に対する施策などの対応の現状を確認することである（本章2節）。

第二の課題は、若年女性が就業に移行し継続的に就業するため、仕事上で求められる力は何かという点について、汎用的な技能・能力を中心とする働く力をめぐる最近の検討や議論に基づいて明らかにすることである。本調査では、継続的な就業の実現において、固有の仕事や職種で求められるスキル（技能・能力）に加えて、職種や職務にかかわらず仕事全般に求められる汎用的な技能や能力の重要性に着目している。そうした問題意識に基づき、国内外でモデルとして提示されている既存の技能や能力の体系を参照し、仕事全般で求められる汎用的な技能や能力の習得に向けた検討や取組の現状などを概観する。さらに、大阪府が提唱し、平成27年度よりプログラムやコンテンツの開発に取り組んでいる、汎用的な技能や能力を習得する「しごと力（自律力・思考力）開発プログラム」の考え方や概要を紹介する（第2章）。

第三の課題は、企業で働いている若年女性に着目し、企業が、彼女たちの、汎用性が高いと考えられる仕事上の技能や能力をどのように認識し、育成や定着に向けてどのような取組をしているのか、そして、こうした認識や取組と企業の経営や雇用との関係はどのように考えられるのかという点を明らかにすることである。具体的には、大阪府が、若年女性従業員が採用され働き続けるための力として捉えている「しごと力（自律力・思考力）」¹（図表1-1-1）を構成すると考えられる各要素や要素群に対する、企業の認識、企業における若年女性従業員の育成・定着の取組、若年女性従業員の雇用・育成・定着の実態を把握するため、大阪府内の全業種の企業に対して行った量的及び若干の質的調査の結果を分析・検証する。主な調査項目は、①企業の概要、②若年従業員（男女）の「しごと力（自律力・思考力）」の現状に対する企業の認識、③若年女性従業員の育成・定着に向けた取組の現状、④若年女性従業員の雇用・育成・定着の状況で、企業の属性、企業の若年女性従業員の育成・定着等に向けた取組や経営及び雇用との関係性をふまえて、上記の働く力に対する企業の認識状況について分析・検討する。質的調査では、若年女性従業員の雇用の現状と育成や定

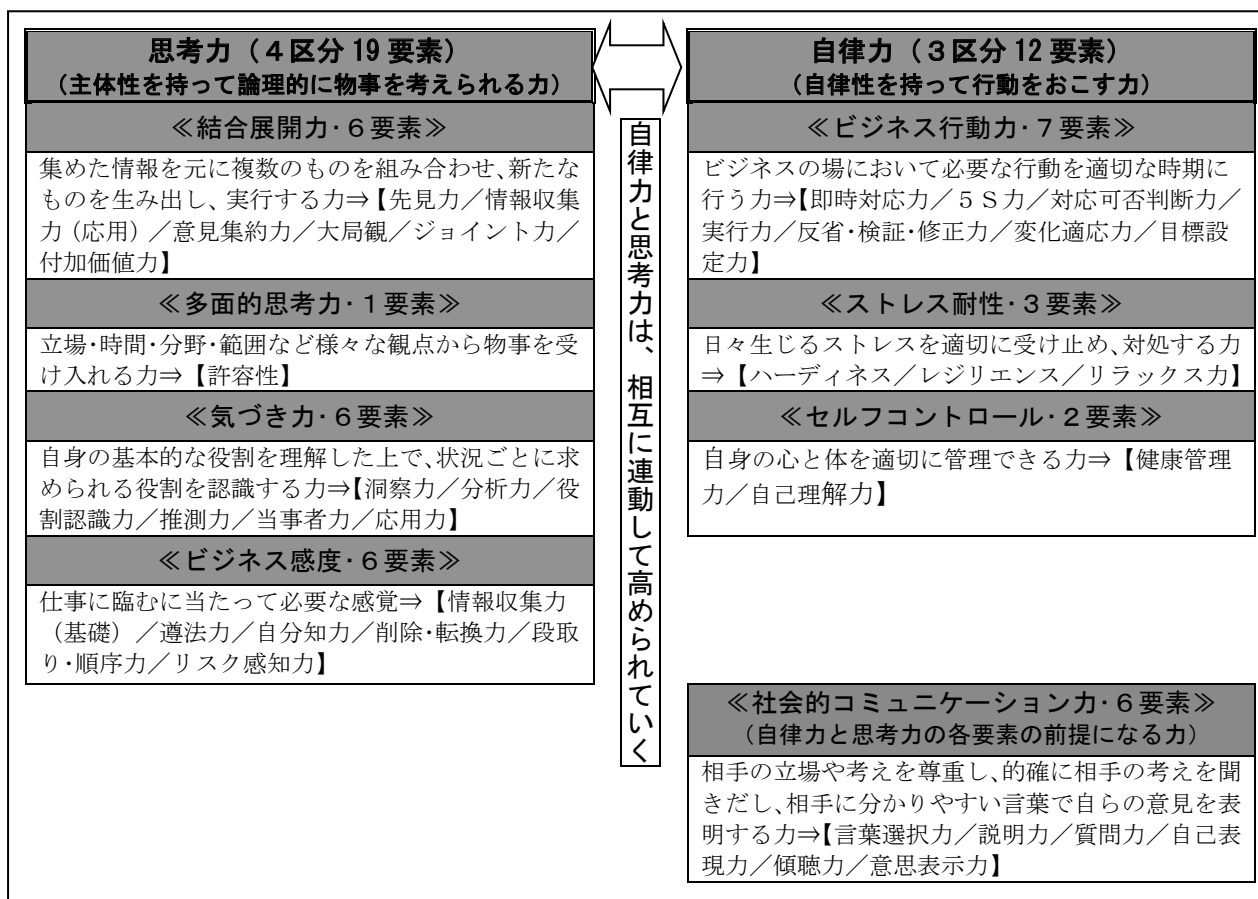
¹ 「しごと力（自律力・思考力）」とは、女性が定められた手順をこなす「作業」ではなく、答えのない「仕事」を遂行する能力のことで、「結合展開力」「多面的思考力」「気づき力」「ビジネス感覚」「ビジネス行動力」「ストレス耐性」「セルフコントロール」「社会的コミュニケーション力」が総合的に組み合わせられた能力で、採用され働き続けるための力。大阪府が提唱し、平成27年度以降、その具体的な人材育成プログラムの内容の検討を進めている。

着への企業の具体的な取組の一端について、若干の事例にふれながら示唆を見出す（第3章）。

第四の課題は、上記の各章での調査の結果をもとに、若年女性の雇用、育成、定着（継続的な雇用・就業）、継続就業（転職等を経た後も継続的に就業）に向けて、現状の課題と今後必要になると考えられる方向性や対策は何かという点について、主に、企業、若年女性、政策のそれぞれの視点から考察し、施策や就業支援機関、企業、若年女性等に対する示唆を検討することである（第4章）。

本調査では、上記の4つの調査課題を検討するため、図表1-1-2に示すような調査の枠組みを設定し、各章ではその枠組みに基づいて調査・検討を行った。次節では、4つの調査課題を設定する前提となった若年女性の就業の現状と課題をみていく。

図表1-1-1 しごと力（自律力・思考力）の概念図



出所：「しごと力開発プログラム」の関係資料（大阪府商工労働部）。

注：「しごと力開発プログラム」は、平成27年度から28年度の2カ年で実施される事業で、本報告書の執筆時点では「しごと力（自律力・思考力）」の概念を継続的に検討している状況である。このため、上記の概念図は、今後、一部が変更される可能性がある。上記の概念図は、本調査で実施したアンケート調査結果との整合を図るため、アンケート調査を実施した時点の概念図である。

図表 1-1-2 調査の枠組み

企業の現状と課題 (第3章)	若年女性従業員の就業の現状と課題 (第1章、第3章)
<ul style="list-style-type: none"> ○企業概要 ○若年従業員の仕事や企業への貢献に対する認識、若年従業員の働く力≪「しごと力(自律力・思考力)」≫に対する認識 ○若年女性従業員の育成・定着に向けた取組の現状 	<ul style="list-style-type: none"> ○若年女性の就業の現状 ○若年女性の就業観 ○若年女性の就業の阻害要因 ○若年女性従業員の雇用・育成・定着の状況 ○既存統計や先行的な調査研究からの、現状の全般的な把握



施策、就業支援機関、企業、若年女性への示唆 (第4章)



若年女性の雇用・育成・定着に向けた社会的なアクション (第1章、第2章)
<ul style="list-style-type: none"> ○働く力をめぐる検討や議論 (国際機関、国、自治体、経済団体、教育機関等) ○政策 (法律、就業支援施策) ○事業者や教育機関等における就業支援

2 調査課題の背景

2015年8月の「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法案/2026年3月末までの時限立法)の成立を受け、多くの企業が、女性の雇用や指導的立場への登用などの取組を進めることが予測されるが、女性の活躍推進政策の実効性を底上げする前提になるのは、女性全般の就業率(有業率)を向上し維持することである。そのためには、若年女性が初職あるいは初職に準じる仕事を継続でき、結婚、出産、介護などの人生の節目になると考えられる出来事に直面することになっても、M字カーブとして知られる就業のブランクを最小限にとどめ、就業を継続できる社会づくりが重要になる。既に、男女雇用機会均等や結婚・出産に伴う離職の回避に向けた政策展開や各事業所での取組が進められているが、本調査では、これまであまり取り上げられることの少なかった、若年女性(概ね20~34歳の未婚の若年女性を想定)の雇用・育成・定着の問題に着目し、継続就業の可能性と雇用・就業の質を高めていく方向性について考えたい。

ここでは、主に、結婚や出産といった大きなライフイベントを経験していない若年女性に着目するが、その背景として、(1)労働力人口減少社会への対応と産業人材の確保の必要性、(2)女性政策における若年女性の位置付けを高める必要性、(3)若年女性に固有の就業の現状と課題への対応の必要性が考えられる。今後の方向性をあらかじめ総括すると、初職や初職に準じる就業の段階から、女性自身が働くことや働きたいと考えられる意識を高め、潜在的な能力を引き出す取組が求められる。そして、中長期的な視点をもって、女性のライフサイクルの全般にわたって安定的な継続就業を実現すると同時に、企業などの事業所においても、女性が働き続けられるような企業風土づくりに取り組むことが、今後極めて重要になると考えられる。そのためには、個人や事業所の責任に委ねるだけでは十分でなく、この課題に社会的に取り組むことの必要性がますます高まると考えられる。

(1) 労働力人口減少社会への対応と産業人材の確保

若年女性に着目する第一の背景は、労働力人口減少社会に対応した産業人材を確保するためである²。人口構成や産業構造の社会的な変化を受けて、女性だけでなく高齢者や外国人が労働市場に参加することも期待されているが、このような考え方が出てきたのは比較的最近のことである。高齢者や女性は潜在的労働力として有望であり、特に、若年女性は、年齢的に長期的な就業が期待できる。とはいえ、就業に対する考え方や志向が多様であるのは当然で、初職で継続就業できることが最善の選択である場合もあれば、スキルアップや自らのやりたい仕事を志向した結果、積極的に転職を選択する可能性も十分に考えられ

² 15-64歳の生産年齢人口が総人口に占める割合は、2010年から2030年に63.8%から58.1%に低下すると想定されている。また、女性の労働参加を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[IMF(国際通貨基金)推計]。また、製造業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展していることも挙げられる。

得る。しかし、後述するように、若年女性の就業観は、多様であるとともに主観的な側面もみられ、初職を比較的短期間のうちに複合的なややマイナスの要因で離職してしまう現状がみられ、離職後も、円滑に再就職できない場合には、労働市場への参加が困難化するケースが少なからずみられる[大阪大学・大阪府,2015]。また、非正規労働や失業・無業などの雇用形態や就業状況の実態は、「家事」などに区分されると見えづらく、「若年女性の貧困化」の問題は、これまで潜在化するケースも多かったと考えられる。しかし近年は、親や配偶者が主たる家計を担う「女性労働の家族依存モデル」の成立にも限界がみられ、親や配偶者に経済的に依存することが困難化する一方、女性自身の就業観が現実の変化に追従できないといった状況がみられるため、女性自身が社会的に自律し経済的に自立する必要性が高まっている[JILPT,2013:小杉・宮本編,2015]。しかし、こうした問題の解決を個人の責任に帰着するだけでは限界があり、社会的に支援をする必要があるという問題提起が、学界や新聞各紙といったマスコミ等で行われ、最近は社会的な関心事になりつつある。

女性にとって多様な就業の選択の可能性があることを前提とした上で重要だと考えられる点は、人口減少社会（図表1-2-1）の人口構成や家族形態の変化に伴い、女性の労働市場への参加を推進する方向性が打ち出されている中で、結婚や出産などの人生の節目になると考えられるライフイベントを経験する以前から、若年女性の不本意な早期離職を回避するとともに、離職した場合においても、非就業の期間が長期化しないような対策を講じ、円滑に就業できる可能性を高めておく必要がある³。

既に、景気要因ではなく構造的要因で人材が不足している、「介護」「保育」「看護」「建設」「運輸（自動車運送業）」などの産業において、中長期的な視点に基づく人材確保が求められている。また、日本再興戦略や将来の経済的な前提や直近の実績値等に基づく「労働力需給推計の活用による政策シミュレーション」によると、労働力調査に基づく2030年の産業別就業者の推計では、経済成長と労働参加が適切に進む場合（実質2%成長程度で若者・女性・高齢者等の労働参加が進む／労働力人口は、2014年の6351万人から6169万人に減少）と適切に進まない場合（ゼロ成長に近い経済状況のもと性・年齢階級別の労働力率が2014年と同水準で推移／労働力人口は、2030年に5561万人に減少）のいずれにおいても、大幅な人口減少に伴い、ほとんどの産業で就業者が減少する中で、増加すると推計されているのは「情報通信業」（適切に進む場合36万人増加、適切に進まない場合14万人増加）と「医療・福祉」（適切に進む場合215万人増加、適切に進まない場合163万人増加）である。この2つの産業は、既に多くの女性が活躍している産業でもあり、更なる人材の確保と活躍が期待される分野である。経済成長においても、労働力の確保は喫緊の課題である。

大阪府の労働力需給推計をみると、2014年時点の労働力率や就業率とも、全国及び東京都や神奈川県の数値よりも低いのが、2020年になれば、経済成長と労働参加が適切に進まな

³ 2012年の厚生労働省の調査によると、20代女性の結婚意欲は、正規雇用の女性の方が高い。しかしその一方で、国立社会保障・人口問題研究所の調査によると、女性の約6割は出産で退職し、結婚を経験した女性は、3歳くらいまでは育児に専念した方がいいと考えている（77%）現実がある。

い場合、労働力人口や就業者数の減少率は、東京都や神奈川県よりも大きくなると考えられる。さらに、2030年の時点では、経済成長と労働参加が適切に進まない場合の就業者数は、東京都では4.9%の減少、神奈川県では7.8%の減少であるのに対し、大阪府は11.6%減少する推計結果になっており、高齢化や過疎化が進む地方部を含む全国の減少率(12.5%)に近い数値になると推計されている。また、2030年の時点で経済成長と労働参加が適切に進むとしても、大阪府では労働力人口や就業者数は減少すると推計されている。

こうした推計から、労働力需給の維持に向けて、これまで潜在化した労働力として十分にその活躍を推進できていなかった女性や高齢者の就業を促進するとともに、ライフサイクル全般にわたる職業能力の開発の取組、多様な就業者の生産性を向上する取組などがますます求められるようになる。さらに、多様な人材が就業しその能力を十分に発揮できるためには、柔軟に就業できるような環境の整備に向けて、多様な働き方を容認できるような既存の働き方を見直すことも必要になると考えられる。

図表 1-2-1 労働力需給推計の活用による政策シミュレーションにみる 2030 年の姿

都道府県	年 シミュレーション	2014年	2020年(実数、増減割合)				2030年(実数、増減割合)			
			経済成長と労働参加が適切に進まないケース	経済成長と労働参加が適切に進むケース	経済成長と労働参加が適切に進まないケース	経済成長と労働参加が適切に進むケース				
大阪	労働力人口(万人)	443.7	427.1	-3.7	446.7	0.7	394.2	-11.2	434.9	-2.0
	労働力率(%)	57.7	55.8	-1.9	58.4	0.7	54.0	-3.7	59.5	1.8
	就業者数(万人)	422.8	404.8	-4.3	429.1	1.5	373.9	-11.6	418.0	-1.1
	就業率(%)	55.0	52.9	-2.1	56.1	1.1	51.2	-3.8	57.2	2.2
東京	労働力人口(万人)	754.1	746.3	-1.0	775.8	2.9	710.8	-5.7	776.3	2.9
	労働力率(%)	63.9	62.7	-1.2	65.2	1.3	60.4	-3.5	66.0	2.1
	就業者数(万人)	725.6	721.7	-0.5	756.7	4.3	690.4	-4.9	760.0	4.7
	就業率(%)	61.5	60.7	-0.8	63.6	2.1	58.7	-2.8	64.6	3.1
神奈川	労働力人口(万人)	481.8	474.2	-1.6	494.6	2.7	447.3	-7.2	492.0	2.1
	労働力率(%)	60.7	58.9	-1.8	61.5	0.8	56.4	-4.3	62.0	1.3
	就業者数(万人)	465.4	453.3	-2.6	478.4	2.8	429.1	-7.8	477.1	2.5
	就業率(%)	58.7	56.3	-2.4	59.4	0.7	54.1	-4.6	60.1	1.4
全国	労働力人口(万人)	6587	6314	-4.1	6589	0.0	5800	-11.9	6362	-3.4
	労働力率(%)	59.4	57.6	-1.8	60.2	0.8	55.5	-3.9	60.8	1.4
	就業者数(万人)	6351	6046	-4.8	6381	0.5	5561	-12.4	6169	-2.9
	就業率(%)	57.3	55.2	-2.1	58.3	1.0	53.2	-4.1	59.0	1.7
	男性就業者(万人)	3621	3435	-5.1	3582	-1.1	3167	-12.5	3427	-5.4
	女性就業者(万人)	2729	2611	-4.3	2799	2.6	2394	-12.3	2742	0.5

出所：「平成 27 年度 雇用政策研究会報告書 - 人口減少下での安定成長を目指して (2015 年 12 月)」(シミュレーションは、独立行政法人労働政策研究・研修機構が、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 年 3 月推計)」等を用いて行った推計による)。表には、全国と実数の多い都府県の数値を掲載した。

注：経済成長と労働参加が適切に進むケースは、「日本再興戦略」を踏まえた高成長が実現し、かつ労働市場への参加が進むケース(年齢に関わりなく希望する全ての者が働ける社会、女性の就業環境の改善等によるM字カーブの解消などが実現)。経済成長と労働参加が適切に進まないケースは、復興需要を

見込んで2020年まで一定程度の経済成長率を想定するが、2021年以降は経済成長率ゼロ、かつ労働市場への参加が進まないケース（2014年性・年齢階級別の労働力率固定ケース）。

（2）若年女性に着目した政策展開の必要性

女性の雇用・活躍の関連政策として、80年代以降、「男女雇用機会均等法」（1985年制定、翌年施行）、「育児・介護休業法」（1992年施行、1997年改正施行）、「男女共同参画社会基本法」（1999年公布施行）、「次世代育成支援対策推進法」（2003年施行、2005年完全施行／従業員数101人以上の企業に一般事業主行動計画の策定を義務付ける）など、ワーク・ライフ・バランス政策と均等政策の両面から法整備が進められてきた¹。平成26年「雇用均等基本調査」（2014年10月1日時点の結果）によると、積極的差別是正（ポジティブ・アクション）による女性の活躍推進に取り組む企業の割合が大幅に増加しており、四年制大学卒を中心に、「男性のみ採用」が減少する一方「男女とも採用」が増加し、女性の活躍推進（ポジティブ・アクション）に取り組む企業の割合は57.1%へと、平成23年度の20.8%、24年度の32.5%、25年度の31.7%から大幅に増加した。育児休業取得率も、女性では平成25年度の83.0%から26年度に86.6%に増加し、男性では水準は低いものの、平成25年度の2.03%から26年度には2.3%に増加した²。

しかし世界的には、世界経済フォーラムが公表する、男女格差を測る2015年のジェンダーギャップ指数（Gender Gap Index : GGI）は、日本は世界145カ国中101位と下位に位置し³、大学水準以上の教育課程修了女性の就業率は約7割（日本の男性は92%）とOECD平均の8割を下回っている[OECD編著,2014]。OECDの報告書は、日本に対し、女性の非正規就業割合の上昇が実質賃金の伸びを抑制しており、女性の就業支援とキャリアアップの促進を通じた「仕事の質」の改善に取り組む必要があることを提言している。

学校から就業に移行した若年女性の実態をみると、正社員による初職への移行が減少し、非正規就業の割合が高くなり、特に、不本意非正規就業に占める若年層の割合が高くなっている⁴。正社員比率は20歳代前半層が最も高いものの、年長になると低くなる。また、雇

¹ 男女の結婚、出産、就業等の実態及び意識の経年変化を継続的に観察する目的で実施される、第3回21世紀成年人者縦断調査（平成24年成年人者）及び第13回21世紀成年人者縦断調査（平成14年成年人者）（厚生労働省）によると、状況の改善の一端がみられる。主な結果として、女性の結婚後の就業状況は10年前に比べて、結婚後に離職した割合が低くなった（31%から20.4%に低下）。結婚前に仕事をしていて結婚後も仕事を続けると回答した女性の約7割が同一就業を継続している（育児休業制度がある方が同一就業継続の割合はさらに高い）。また、出産前に仕事をしていて出産後も仕事を続けると回答した女性の約8割が同一就業を継続している。男女とも、初職が非正規よりも正規である方が、結婚経験ありの割合が高い。

² 厚生労働省が2002年より実施している「第13回21世紀成年人者縦断調査（平成14年成年人者）」。

³ 2006年より公表されており、経済、教育、政治、健康の4分野で作成され、1が完全平等、0が完全不平等を示す。2015年の日本の指数は0.670で、1位のアイスランドは0.881である。分野別では、経済活動への参加と機会は106位（男女の賃金格差の拡大や非正規就業の多さ）、教育水準は84位、健康と生存は42位、政治への参加は104位である。101位という順位は、主要7カ国（G7）中最下位である。

（http://www3.weforum.org/docs/GGGR14/GGGR_CompleteReport_2014.pdf）。なお、2013年は、136カ国中105位、2014年は、142カ国中104位であった。

⁴ 2014年の雇用者数5,240万人のうち、非正規雇用者は1,962万人で、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める割合は37.4%である。正社員として働く機会のない不本意非正規は331万人で、非正規雇用労働者全体の18.1%を占める。不本意非正規の43.5%を34歳以下の者が占める（厚生労働省「非正

用形態では、高学歴層ほど正社員が多く、低学歴層ほど非典型雇用、求職者、非求職無業者が多い学歴間格差がみられ[JILPT,2014b]、若年女性のアンダークラス化が大きな論点になる一方、正規雇用を中心とするアッパークラス化される女性の生き難さ[金井,2013]も指摘され、若年女性の全般にわたり、労働市場への参入と参入後の就業継続における多様な課題が顕在化している。

しかし、上記の状況に対する現状の女性政策の対象は、主に既婚女性や子育て期の女性で、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で包括的に捉えられる傾向がある。ところが、若年女性には固有の職業観や継続就業上の課題がみられるため、若年女性の多様な特性を踏まえた上で対応策を検討することが求められる[大阪大学・大阪府,2015]。さらに、下記の論点や仮説が、女性の労働市場への参加を阻害する複合的な要因となっている。例えば、先述した「家族依存モデルの限界」（親や配偶者に経済的に依存することが困難化する一方、女性自身の就業観がその変化に十分に追従できない点）のほか、「差別的嗜好・企業風土」（男性中心社会の保守的な企業体質や価値観）、「統計的差別」（女性の離職率やパフォーマンスに起因する差別）、「性別役割分担意識」[内閣府,2015;内閣府男女共同参画局,2015]、「保育環境の不備に伴う将来の生活設計に対する不安」、「働き方を抑制する現行の社会保障制度」などがあり、若年女性は、初職の段階から、働く必要性の認識、職場環境や職場風土に対する多様な視点、経営者や管理者層の意識の影響など、働く動機が、男性以上に多様化する必然性を内包していると考えられる。

2015年に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法案）に掲げられる施策は、若年女性よりもむしろ、結婚や出産、介護などのライフイベントで離職した女性が労働市場に参入する際の再就職の促進、また、上記のライフイベントに直面する女性の仕事と生活の両立の支援（ワーク・ライフ・バランス）、さらに、女性が管理職や役員などの責任ある地位に就くといった昇進・登用などの促進が中心的な課題になっている。また、法案の施策は労働者300人以上の大企業が対象であるため、中小企業における女性の活躍は、企業の努力義務に対する認識の違いによって、法律の規定事項以上に積極的に取り組む企業とそうでない企業に二極化する可能性がある（図表1-2-2）。こうした課題の重要性に着目することに加えて、女性の活躍のパフォーマンスを総体的に底上げし、安定的にそして活躍の質のスパイラルアップを図っていくためには、大企業から中小零細企業までの広範な企業が、それぞれの置かれた状況に応じて、女性の活躍推進に取り組める土壌や環境を整備する必要があるとともに、ボリュームゾーンとなる若年女性が、学校課程終了後の初職や初職に準じる就業初期の段階から継続就業できる可能性を高められるよう、各人が考えている人生設計やキャリア形成面の構想や展望との隔たりを可能な限り最小化し、不本意な就職や離職を回避し、働き続けたいと思える職場環境であれば継続就業できる可能性や若年女性自身の継続就業意識を高める取組が求められる。

規雇用の現状と課題」)。

さらに、若年者の雇用政策では、政策の対象を男女一体で捉えられることが多く、就業支援のあり方も若者として包括的に検討されてきた経緯がある（図表1-2-3）。当面の就業に対する意識や将来に対する不安について、後述するように、若年女性には固有の特徴がみられることから[大阪大学・大阪府,2015 ほか]、若年女性の就業促進を考える上では、景気変動による就業率の時系列的な変化に目を向けることに加えて、男女それぞれの就業観の特徴を踏まえ、就業や雇用の質といった構造面の現状や変化にも目を向ける必要がある。日本における若年者の雇用は、新規学卒一括採用が主流であるため、欧米のように既卒者と新卒者が同じ土俵で競い合わなければならない厳しさはやや少ない一方、一般的に離職には大きなリスクが伴うと考えられ、継続的な就業の阻害要因になる可能性がある。例えば、離職した場合、正規雇用から非正規雇用に移行し、非正規雇用のままで固定化してしまう雇用形態の二極分化、初職の早期段階での離職に伴う再就職の困難化、転職や再就職の困難化に伴う非労働力化とその長期化（非求職化）、非労働力化の長期化に伴う就業意識の変化や自尊心の喪失など、就業意識の前提となる精神面に負の影響をもたらされることが予測され、初職からの移行が益々困難化する可能性が高い。

上記でみたように、労働力人口減少社会に対応し産業人材を確保するためには、女性の就業促進が喫緊の課題であるが、持続可能な就業の実現と活躍の内実の向上に向けて、若年女性が、初職や初職に準じる就業初期の段階から働き続けられる社会の創造に向けた政策展開が益々求められているといえる。

上記の問題意識を受けて、次節では、主に、大阪府の実態や関係する先行調査研究の内容等を参照し、若年女性の就業の現状と課題について整理する。

図表1-2-2 女性の活躍推進に関する国における主な検討内容・政策展開

女性の就業に関する主な法制度

● **男女雇用機会均等法（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律）**

「勤労婦人福祉法」（1972年公布・施行）を全面改正し、女性を保護する福祉法の域を超えて均等法（平等法）の観点から、1985年に成立（1986年公布・施行）。当初は、募集・採用、配置、昇進、教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇を男女同等に扱う努力義務を規定していたが、1997年に努力義務が禁止規定化されたほか、積極的措置（ポジティブ・アクション）の促進（国の相談や援助）やセクシャル・ハラスメントや母性健康管理などへの配慮義務が盛り込まれた。

● **育児・介護休業法（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）**

1992年に施行された育児休業法を1995年に育児・介護休業法として改正。男女ともに仕事と家庭の両立を可能にする働き方の実現を目指し、育児や介護と仕事の両立のための諸制度（育児休業、介護休業、短時間勤務制度、所定外労働の制限、子の看護休暇、介護休暇制度、法定時間外労働の制限、深夜業の制限、その他の両立支援措置、転勤の配慮、不利益取扱いの禁止）の取組を規定。2012年7月以降、猶予されていた従業員数100人以下の事業主にも適用になった。

●次世代育成支援対策推進法

子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資するため次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進する目的で、地方公共団体及び事業主に対し、次世代育成支援のための行動計画の策定を義務づけ、10年間の集中的・計画的な取組を推進（2003年成立、2005年4月公布・施行／2015年3月まで10年間の時限立法）。同法に基づいて、事業主は、行動計画を策定する際の指針を策定し、一般事業主（企業等）行動計画の策定・届出を行う（101人以上の企業は義務（101人以上300人以下の企業は2011年4月以降義務化）、100人以下の企業は努力義務／非正規雇用の労働者も対象）とともに、一定の基準を満たした企業は、厚生労働大臣によって認定され表示（子育てをサポートしている企業の証である「くるみんマーク」）を付与される。「くるみんマーク」を付与された企業は、建物等の割増償却を受けられる税制上の優遇措置（くるみん税制：認定を受けた日を含む事業年度における普通償却限度の32%の割増償却）の適用を受けられる。

近年の政策展開

●次世代育成支援対策推進法の延長のための改正法案成立（2014年4月）

同法の有効期限が2025年3月31日まで10年間延長され（2014年4月施行）、行動計画の策定・届出の後、一定の要件を満たして厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けた企業のうち、特に次世代育成支援対策の実施状況が優良な企業に対する新たな認定（特例認定）制度が創設された。特例認定を受けた場合に、行動計画の策定・届出に代わり、次世代育成支援対策の実施状況を公表することになる（2015年4月1日施行）。

●女性活躍加速のための重点方針2015

女性活躍を更に加速するため「重点方針」を決定し、毎年の各府省概算要求に反映させる目的で策定（2015年6月、総理を本部長とする「すべての女性が輝く社会づくり本部」で決定）。「女性参画拡大に向けた取組」「社会の課題解決を主導する女性の育成」「女性活躍のための環境整備」「暮らしの質の向上のための取組」「女性活躍の視点からの予算編成過程における総合調整の推進」の各方針に基づいて、重点的に取り組むべき事項を具体的に掲げ取り組むことにより、政府の最重要政策の一つである「すべての女性が輝く社会」の実現を目指すと同時に、「産業競争力の強化に関する実行計画（2015年版）」（平成27年2月閣議決定）に基づく女性の活躍推進に係る施策を着実に実行する。

●『日本再興戦略 - JAPAN is BACK -（2013年6月14日）』及び『「日本再興戦略」改訂2014 - 未来への挑戦 -（2014年6月24日）』における政策の方向性及び施策

- ・2014年度末までに約20万人分、2017年度末までに約40万人分の保育の受け皿を拡大し、待機児童の解消を目指す（待機児童解消加速化プラン）。関連施策として、「放課後子ども総合プラン」の策定に基づき、放課後児童クラブについて、2019年度末までに約30万人分の受け皿拡大を図るとともに、約1万か所以上を一体型の放課後児童クラブ・放課後子供教室とする。また、保育士確保対策や子育て支援員（仮称）の創設を進める。
- ・2020年に女性の就業率（25歳から44歳）を73%にする（2013年度:69.5%）、指導的地位に占める女性の割合を30%にする（2013年管理職比率:7.5%）、第1子出産前後の女性の継続就業率55%、男性の育児休業取得率13%、男性の配偶者の出産直後の休暇取得率80%、2017年度末までに46.3

万人の保育所勤務保育士の確保など。

- ・「女性の活躍『見える化』サイト」を開設し、上場企業の管理職比率等を掲載している。
- ・「働き方の選択に関して中立的な税制・社会保障制度の検討」として、配偶者控除・配偶者特別控除、第三号被保険者制度の見直しの検討（厚生労働省「第1回女性の活躍促進に向けた配偶者手当の在り方に関する検討会（2015年12月25日開催）」など）。

●「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（2015年8月成立、2016年4月制度開始）の主な規定事項

- ・「女性の職業生活における活躍」（自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することと規定）を、2025年度までの10年間の時限立法に基づいて推進する。
- ・基本方針は、①採用・昇進等の機会の積極的な提供とその活用、性別固定的役割分担等による職場慣行が及ぼす影響への配慮、②職業生活と家庭生活の円滑かつ継続的な両立を可能にする、③女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思を尊重する。
- ・常時雇用労働者数が300人を超える事業主は、女性の活躍に関する状況（女性採用比率、勤続年数男女差、労働時間の状況、女性管理職比率、非正規雇用から正規雇用への転換状況など）の把握と要改善事情の分析を行い、策定指針（※）に即して、「一般事業主行動計画」（計画期間、定量的な達成目標、取組の内容及びその実施時期）の策定、厚生労働大臣への届出、公表（労働者への周知を含む）の義務がある（取組実施・目標達成は努力義務／300人以下の民間事業者は努力義務）。また、厚生労働省のホームページに女性の活躍に関する情報を公表する（省令で定める事項のうち、事業主が選択して公表）。国が、優れた取組を行う一般事業主を認定するほか、個別企業の情報を公開する。履行確保措置（報告徴収・助言指導・勧告）や取組状況が優良な企業については厚生労働大臣による認定を受けることもできる。

※（各企業は、以下の項目を参考に、自社の課題解決に必要な取組を選択し、行動計画を策定する）

①女性の積極採用に関する取組／②配置・育成・教育訓練に関する取組／③継続就業に関する取組／④長時間労働是正など働き方の改革に向けた取組／⑤女性の積極登用・評価に関する取組／⑥雇用形態や職種の転換に関する取組（パート等から正規雇用へ、一般職から総合職へ等）／⑦女性の再雇用や中途採用に関する取組／⑧性別役割分担意識の見直し等職場風土改革に関する取組。

●第4次男女共同参画基本計画（2015年12月25日決定）

- ・「基本的な考え方」（～平成37年度末）、「施策の基本的方向」及び「具体的な取組」（～平成32年度末）を規定。男性中心型労働慣行等の変革にむけた職場・地域・家庭等の施策の充実（長時間労働の削減や男性の育児への参加など）、ポジティブ・アクションの推進等による政策・方針決定過程への女性の参画拡大、困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備等の視点を提示。25～44歳の女性就業率を2020年に77%にする等の目標を提示（2014年は70.8%）。
- ・企業の課長級に占める割合を2020年に15%にする目標（2014年時点で9.2%）、係長級に占める割合を25%にする目標（2014年時点で16.2%）。

出所：内閣府男女共同参画局、厚生労働省などのウェブサイト及び関係資料を参照。

図表 1-2-3 若年者に関わる雇用支援政策の推移

年度	国及び自治体の動向（法令・主要内容）
1999	<ul style="list-style-type: none"> 第9次雇用対策基本計画（若者の雇用問題の深刻さをはじめて指摘、若年未就業者が施策の対象に）。
2003	<ul style="list-style-type: none"> 「若者自立・挑戦戦略会議」設置（4月）→「若者自立・挑戦プラン」作成（6月）。
2004	<ul style="list-style-type: none"> 「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン」（2005-2006年の2年計画）作成（12月）。 24歳以下の若者の失業率が、2003年をピークに減少に転換。 全国で初めてニート状態の若者支援施設である「若者就労自立支援センター（ニートサポートクラブ）」を設置（大阪府）。
2005	<ul style="list-style-type: none"> 「若者の人間力を高めるための国民宣言」発表（9月）。 「若者自立塾事業」（若者職業的自立支援推進事業）開始（全国20箇所、2007年度は全国30箇所）。 全国15箇所に若者の就業を支援するワンストップサービスセンター「ジョブカフェ」を設置。
2006	<ul style="list-style-type: none"> 「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン」改訂版作成（1月）。 「キャリア教育等推進会議」設置（12月）→「キャリア教育等推進プラン」策定（2007年5月）。 「再チャレンジ支援総合プラン」決定（2010年までにフリーターをピーク時の8割に減少させ、年間25万人のフリーターの常用雇用化を目指す目標等を推進）（12月）。 小中高校等の「総合的な学習の時間」などを活用した「ジュニア・インターンシップの推進」、「キャリア探索プログラム」、「就職ガイダンスの実施」などにより、職業意識の形成を支援。このほか、中学生を対象とした文部科学省のキャリア・スタート・ウィーク事業（中学校において5日間以上の職場体験を行う学習活動）を実施。 全国25箇所に「地域若者サポートステーション」を設置（2007年度に50箇所に拡充）。 大阪府若者サポートステーションを若者就労自立支援センター（ニートサポートクラブ）に併設（大阪府）。
2007	<ul style="list-style-type: none"> 「雇用対策法及び地域雇用開発促進法の一部を改正する法律」（労働者の募集・採用における年齢制限禁止の義務化等）の成立（6月）を受け、改正雇用対策法を施行（10月）。 ジョブカフェにおける、職場定着を促進するための支援、各地域のジョブカフェが相互に連携を図った就職支援の実施など、就職支援機能を強化。
2008	<ul style="list-style-type: none"> 「新雇用戦略」（働く意欲を持つすべての人の就業を実現するため、今後3年間で誰もが能力を十分に発揮できる「全員参加の社会」の実現を目指す戦略）策定（4月）
2009	<ul style="list-style-type: none"> 「新規学校卒業者の採用に関する指針」新規学校卒業者を採用しようとする事業主が考慮すべき事項（適正な募集・採用計画の立案／募集・採用活動／採用内定／採用内定取消し等の防止）を取りまとめ（厚生労働省）。 「若年者に対する重点雇用対策（案）」発表→若者の雇用問題を若者の意識の問題だけでなく構造的な問題（新卒一括採用、職業能力形成体制の不備など）として捉える考え方を表明（8月）。 民主党政権発足（9月）。 「緊急雇用対策」決定→新卒者支援チーム設置（10月）。 「当面の「アクションプラン～新卒者支援チーム（案）」」発表（11月）。
2010	<ul style="list-style-type: none"> 新成長戦略決定（2020年までの目標：20歳～34歳の就業率77%、若者フリーター数124万人、地域若者サポートステーション事業による進路決定者数10万人）。 「新卒者雇用・特命チーム」設置。 「青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が適切に対処するための指針」改正（11月）。
2011	<ul style="list-style-type: none"> 未内定者に対する「卒業前の集中支援」を実施（厚生労働省と文部科学省が連携）。卒業後3年以内の既卒者を採用した事業主への奨励金の対象者の拡充、未内定者にジョブサポーターが個別に求人情報を提供、大学等のキャリアカウンセラーと新卒応援ハローワークのジョブサポーターの連携、大都市圏での土曜日の特別就職相談、未内定者の保護者に対する新卒応援ハローワークの利用推奨の働きかけ、中小・中堅企業を中心とした就職面接会などを実施。のべ104,006人が新卒応援ハローワークを利用し、34,427人の就職が決定（2～3月末）したほか、卒業後のジョブサポーター等の継続支援により、19,815人の未内定者（3月卒）の就職が決定（4～6月）。 中央教育審議会が「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」（答申）取りまとめ（1月）。 求職者支援制度施行[雇用保険受給終了者や受給資格要件を満たさない者、雇用保険を適用さ

	れない非正規労働者、長期失業者、就職したことがない者などを対象に、①3～6ヵ月間の訓練受講（多職種に共通する基本的な能力を習得する「基礎コース」と特定の職種の業務に必要な実践的能力を一括して習得する「実践コース」）の機会提供、②一定の要件を充たす場合、月10万円の給付金の支給、③ハローワーク等による就職支援が行われる]（10月）
2012	<ul style="list-style-type: none"> ・未内定者に対する「卒業前最後の集中支援 2012」を実施。1月～3月末までに、のべ相談件数 195,0833 件、就職者数 38,971 人の実績（速報値）を報告。 ・ハローワーク等に「わかもの支援コーナー」「わかもの支援窓口」「わかものハローワーク」などを設置。 ・雇用戦略対話が「若者雇用戦略」（若者を取り込んだ成長の実現を強調）に合意（6月）。 ・2050年までを視野に入れた「繁栄フロンティア部会報告書：未来を搾取する社会から、未来に投資する社会へ」（フロンティア分科会 繁栄のフロンティア部会／2012年7月）公表。 ・ハローワーク特区の一部試行開始（埼玉、佐賀の両県で、ハローワークの権限の一部を県に移す試みとして、雇用の窓口の一本化を試行）。
2013	<ul style="list-style-type: none"> ・「未就職卒業生（未内定就活生）への集中支援 2013」を実施（厚生労働省、文部科学省、経済産業省が連携し、卒業までに就職できない場合であっても引き続きジョブサポーターによる個別支援を継続）。新卒ハローワークの周知及び大学との連携、中堅・中小企業中心の就職面接会の開催、地域の大学等との連携による中小企業と大学生等とのマッチング等の実施（地域中小企業の人材確保・定着支援事業）、保護者を通じた未内定の学生・生徒への就職支援の周知、臨床心理士による未内定の学生・生徒の心理的ケアの実施、民間就職情報サイトを活用した施策等の周知などの取組において、ジョブサポーターや大学の就職相談員等が連携した個別支援により、1月～3月末までに、のべ相談件数 185,753 件、就職者数 40,651 人の実績を報告。 ・政府の「成長戦略」において、「行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換」「民間人材ビジネスの活用によるマッチング機能の強化」「多様な働き方の実現」などの制度改革の柱が掲げられる。 ・「OSAKA しごとフィールド」（求職者と人材確保・育成に取り組む中小企業の支援拠点）開設（大阪府）。
2014	<ul style="list-style-type: none"> ・「未就職卒業生（未内定就活生）への集中支援 2014」を実施。1月～3月末までに、のべ相談件数 154,744 件、就職者数 37,413 人の実績を報告。
2015	<ul style="list-style-type: none"> ・「未内定就活生への集中支援 2015」において、1月～3月末までに、のべ相談件数 135,026 件、就職者数 33,136 人の実績を報告。 ・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法案）成立（8月）。 ・「勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律案」（9月11日に衆院会議において全会一致で可決成立）。勤労青少年福祉法、職業安定法、職業能力開発促進法などの一部を改正し、法律の名称を「青少年の雇用の促進等に関する法律」（若者雇用促進法）とする抜本的な改正で、10月1日から3段階で施行。職場情報の積極的な提供（応募者等の求めに応じて情報提供を義務付け／2016年3月施行）、ハローワーク求人申し込みの不受理（一定の労働関係法令違反の事業所を新卒者に紹介しない）、認定基準を設け、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な300人以下の中小企業の認定制度（2015年10月施行）、キャリア・コンサルタントの登録制度の創設（試験は厚生労働大臣が行う国家試験になり5年毎に更新を受ける。2016年4月施行）。
2016	「未内定就活生への集中支援 2016」を実施（1～3月が集中支援期間）。

出所：大阪府商工労働部[2014]『企業における若年未就業者の雇用に関する調査 - 安定した雇用の創出と企業経営の両立を目指して - 』25頁を加筆修正。『厚生労働白書』の各年版、独立行政法人 労働政策研究・研修機構「Business Labor Trend」の各号、各省庁のウェブサイト等を参照して作成。

(3) 大阪府の若年女性の就業の現状と課題

ここでは、就業・雇用に関する統計や既存調査等に依拠し、若年女性の就業・雇用の現状及び課題を確認し、大阪府において若年女性の雇用・育成・定着に向けた施策や取組が社会的に求められる背景を導き出す¹。

大阪府の経済及び労働に関する全般的な傾向を各年指標からみると、最近12年間の総人口は2010年をピークに毎年減少傾向にあるが、2003年と比べると2万人増加している。一方、労働力人口のピークは2003年で、最近12年間で6.4万人減少している。労働力率は、近年は横ばいであるが、2003年と比べると1.9%減少している。就業率のピークは2005年度であるが、概ね横ばいで推移しており、完全失業率が減少傾向にある一方、近年の有効求人倍率は増加傾向にある。また、月間現金給与総額（規模5人以上）のピークは2003年で、以後減少を続け、2014年は35,120円減少している。月間総実労働時間（規模5人以上）も、ピークは2003年で、一貫して減少を続けている（図表1-3-1）。

図表1-3-1 大阪府の経済及び労働関係の各年指標

年	総人口(千人)	実質府内総生産(年度、100万円)	実質経済成長率(年度、%)	労働力人口(万人)	労働力率(%)	就業者数(万人)	就業率(%)	完全失業率(%)	有効求人倍率(倍)	月間現金給与総額(規模5人以上、円)	月間総実労働時間(規模5人以上、時間)
2003	8,816	38,440,383	0.7	447.9	59.1	413.6	54.6	7.6	0.60	370,424	150.8
2004	8,814	39,052,925	1.6	444.7	58.7	416.2	54.9	6.4	0.84	359,553	150.8
2005	8,817	39,083,598	0.1	445.9	58.8	419.2	55.3	6.0	1.01	361,226	149.9
2006	8,815	39,639,182	1.4	443.9	58.5	418.5	55.1	5.7	1.22	363,017	150.2
2007	8,812	40,385,687	1.9	441.9	57.9	418.5	54.8	5.3	1.26	355,529	149.3
2008	8,806	39,906,212	-1.2	438.9	57.4	415.7	54.3	5.3	0.94	353,783	148.1
2009	8,801	37,545,194	-5.9	440.0	57.4	411.2	53.7	6.5	0.51	343,383	144.1
2010	8,865	38,205,897	1.8	441.1	57.4	410.7	53.5	6.9	0.52	341,811	145.4
2011	8,861	38,895,484	1.8	437.6	56.9	415.1	54.0	5.1	0.65	341,255	145.2
2012	8,856	38,906,199	0.0	436.8	56.7	413.0	53.6	5.4	0.77	336,238	144.7
2013	8,849	-	-	441.7	57.3	420.6	54.6	4.8	0.95	330,953	142.8
2014	8,836	-	-	441.5	57.2	421.5	54.6	4.6	1.11	335,304	143.0

出所：厚生労働省「人口動態統計」「職業安定統計」「毎月勤労統計調査」、内閣府「県民経済計算」（平成17年連鎖価格）、総務省統計局「人口推計」「労働力調査」（モデル推計値）。

注：有効求人倍率は常用（パート含む）の値。「月間現金給与総額」「月間総実労働時間」は調査産業計の値（実数値で、「毎月勤労統計調査」の調査対象事業所の入れ替えの際のギャップ修正を行っていない数値であるため、時系列比較には注意を要する）

注：労働力人口比率＝労働力人口／15歳以上人口×100、就業率＝就業者／15歳以上人口×100。

¹ 就業（有業）や非就業（無業）の状態を把握できる全国規模の統計調査には、「国勢調査」（総務省統計局）「就業構造基本調査」（総務省統計局）「労働力調査」（総務省統計局）がある。各調査は、全数調査と標本調査の違い（標本調査の場合、推計値が真の値から乖離する標準誤差率が大きくなる場合がある）、調査頻度の違い（国勢調査と就業構造基本調査は5年周期、労働力調査は毎月）などがある。ここでは、目的に応じて各調査を参照する。労働力調査の大阪府での対象は約2,700世帯に居住する15歳以上の世帯員約7,000人で、就業状態は月末1週間（12月は20日から26日までの1週間）である。就業構造基本調査の大阪府での対象は府内対象世帯、約17,600世帯に常住する15歳以上の世帯員で、平成24年調査では、同年10月1日午前0時現在で行われた。

また、直近期の状況を、「国勢調査」「人口推計」「労働力調査」に基づく推計値からみると、女性の5歳階級の労働力率は、最も高いのは「25-29歳」（78.5%）で、次いで「45-49歳」（74%）、「50-54歳」（72.5%）、「40-44歳」（69.1%）、「20-24歳」及び「30-34歳」（それぞれ67.4%）である。ただし、労働力率と就業率の差が大きいのは「20-24歳」（4.7%）、「25-29歳」（4.7%）、「30-34歳」（3.3%）で、若年層の年齢階級である（図表1-3-2）。

図表1-3-2 大阪府の労働力人口・労働力率・就業者数・就業率（2014年）

	労働力人口（万人）			就業者数（万人）			労働力率（%）			就業率（%）		
	男女計	男	女	男女計	男	女	男女計	男	女	男女計	男	女
15歳以上	443.7	253.2	190.4	422.8	240.4	182.4	57.7	68.9	47.4	55.0	65.4	45.4
15-19歳	7.4	3.3	4.1	6.9	3.0	3.9	17.5	15.4	19.8	16.3	14.0	18.6
20-24歳	30.2	14.9	15.3	27.7	13.5	14.3	66.0	64.5	67.4	60.5	58.3	62.7
25-29歳	41.8	22.4	19.4	39.0	20.8	18.2	84.9	91.4	78.5	79.3	84.8	73.8
30-34歳	42.6	24.7	17.9	40.3	23.2	17.0	81.3	95.6	67.4	76.9	90.0	64.1
35-39歳	49.2	28.8	20.3	47.1	27.6	19.5	80.1	95.3	65.2	76.8	91.4	62.6
40-44歳	59.8	34.4	25.4	57.2	32.9	24.3	82.2	95.6	69.1	78.7	91.4	66.2
45-49歳	53.2	29.8	23.5	51.2	28.5	22.7	84.7	95.7	74.0	81.5	91.7	71.4
50-54歳	43.7	24.4	19.2	42.2	23.7	18.5	83.2	94.2	72.5	80.5	91.4	69.8
55-59歳	36.3	21.3	15.0	34.7	20.3	14.3	77.3	92.5	62.6	73.9	88.4	59.9
60-64歳	35.9	22.0	13.9	34.3	20.7	13.6	61.2	77.7	45.8	58.4	73.0	44.7
65歳以上	43.6	27.2	16.4	42.1	26.1	16.1	19.5	27.8	13.0	18.8	26.7	12.7

出所：厚生労働省「平成27年度雇用政策研究会報告書 付属参考資料（分割版3）（25滋賀県～36徳島県）」。

注：独立行政法人労働政策研究・研修機構推計（「国勢調査」（2010年）の都道府県別、性・年齢階級別労働力率と「人口推計（2014年10月）」、「労働力調査」特別集計（地域別）を用いて、2014年の都道府県別、性・年齢階級別人口、労働力人口及び労働力率を推計）。労働力調査（モデル推計値）と異なることに留意が必要。

注：「労働力調査地方集計結果（平成26年平均）」では10歳階級で上記の統計数値を確認できる。労働力調査は、毎年調査されているため最近の数値を時系列で概観できる一方、全国結果や地域別結果の表章を主な前提とする標本設計であるため、都道府県別の標本規模が小さく、結果の精度の点で全国の結果に比べると標本誤差が大きくなる。また、5歳階級で数値を確認できることから、上記の推計値を参照することとした。

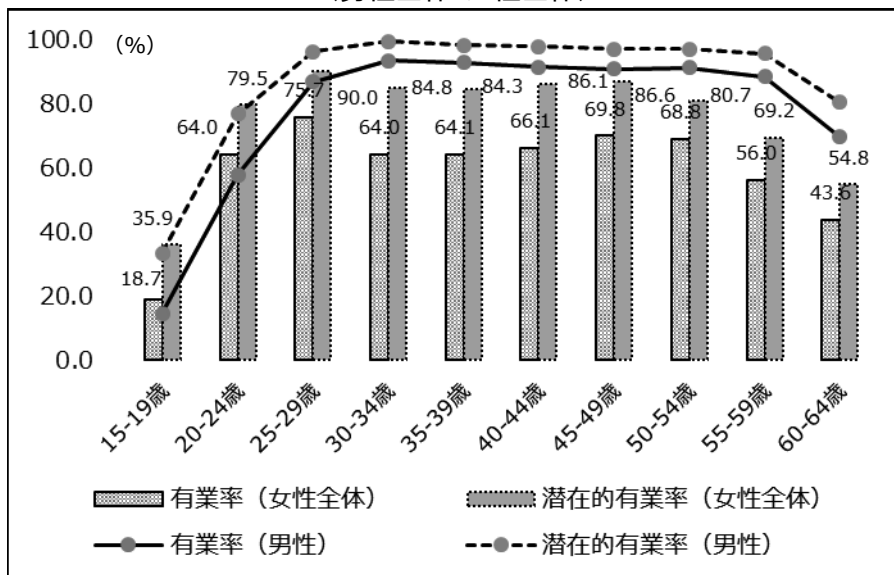
次に、調査年は少し前になるが、労働力調査よりも標本規模が大きく、都道府県別の結果を概観するのにより適する「平成24年就業構造基本調査」に依拠して、若年女性の就業状況をみていく。

5歳階級毎の有業率と潜在的有業率（有業率＋無業者のうち就業希望者／人口総数）をみると、総数では、男性の有業率が30-34歳の93.2%をピークとして、潜在的有業率99.2%との差が6%であるのに対し、女性の有業率は25-29歳の75.7%をピークとして、潜在的有業率90%との差は14.3%と大きい。他の年齢階級ではさらに、20%程度と差が大きく、有業率を高められる余地は男性よりも大きい。配偶関係別にみると、有配偶女性はもとより、未婚女性であっても、有業率と潜在的有業率の差は10ポイント前後と大きく、潜在化している求職者（未婚女性で86,300人、死別・離別を含む有配偶女性で75,600人）を有業につなげていく必要性は高い。

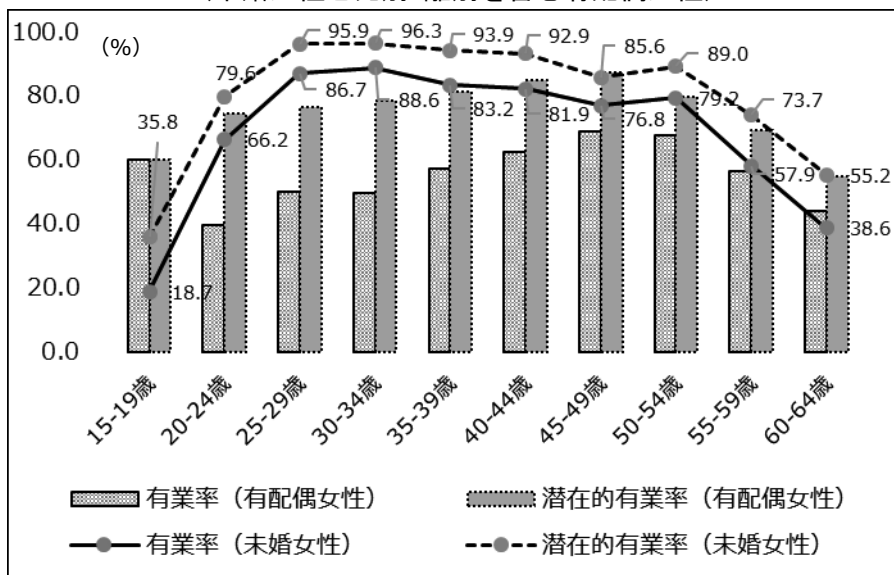
図表 1-3-3 男女総数に占める無業者で就業希望者の割合と実数

	15-19 歳	20-24 歳	25-29 歳	30-34 歳
男性全体 (124,000 人)	18.7	18.9	9.3	6.0
女性全体 (165,100 人)	17.1	15.4	14.3	20.8
未婚女性 (86,300 人)	17.0	13.3	9.2	7.7
有配偶女性 (死別・離別含む) (75,600 人)	—	34.6	26.5	28.8

図表 1-3-4 男女別 5 歳階級別の有業率と潜在的有業率
(男性全体・女性全体)



(未婚女性と死別・離別を含む有配偶女性)



出所：総務省統計局「平成 24 年就業構造基本調査」(図表 1-3-3 及び 4)

図表 1-3-5 は、独立行政法人労働政策研究・研修機構が「平成 24 年就業構造基本調査」の個票を用いて特別集計した結果で、大阪府における、在学中を除く 15~44 歳の男女の有業と無業の状況を示したものである。個票に基づく独自集計のため、本体集計との整

合性に留意する必要があるが、若年者に射程をおいた分析であるため、全般的な就業の傾向を把握する上で参考になる。これによると、男女の総数では女性がやや多く、年齢段階別では、男女とも40～44歳、ついで35～39歳、30～34歳の段階が多い。就業形態では、男性は、正社員（役員含む）である割合が女性よりも3割程度大きく、25歳以上の年齢段階別でも、男性が一貫して正社員の割合が7割程度と高いのに対して、女性は、年齢段階が上がるたびに正社員の割合が4割台から2割台に低下する一方、パート・アルバイト及びその他の非典型雇用の割合が3割程度から4割近くまで上昇する。30～34歳の段階で、正社員とパート・アルバイト及びその他の非典型雇用の割合が逆転する。学歴別では、中学卒、高校卒、専門・短大・高専卒、大学・大学院卒のいずれにおいても、男女で正社員の割合に2～3割程度の隔たりがみられ、特に、高校卒と専門・短大・高専卒では3割以上、男性よりも正社員の割合が低い。

図表1-3-5 有業・無業の状況（15-34歳ないし44歳、在学中は除く）

（性別及び年齢段階別：百人・％）

大阪府 (百人・％)	総数・構成比(15-34歳)			年齢段階別有業・無業の状況(15-44歳、在学中は除く)						
	男女計	女性	男性		15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44
合計	13,505	6,989	6,516	男	197	1,227	2,420	2,673	3,339	3,533
	100.0	100.0	100.0	女	165	1,552	2,515	2,757	3,440	3,592
正社員 (役員含む)	7,182	2,814	4,368	男	28.9	56.4	68.8	73.1	75.3	72.4
	53.2	40.3	67.0	女	33.2	52.7	44.3	30.0	24.5	24.6
パート・ アルバイト	2,263	1,511	752	(非典型雇用) ※上:男/下:女						
	16.8	21.6	11.5	男	31.3	25.3	17.9	13.3	10.2	9.9
その他の 非典型雇用	997	589	409	女	33.7	26.7	30.9	30.9	36.2	37.4
	7.4	8.4	6.3							
その他有業	445	143	302		—	—	—	—	—	—
	3.3	2.0	4.6		—	—	—	—	—	—
求職者	938	555	383	男	0.0	3.9	2.8	7.0	7.2	9.0
	6.9	7.9	5.9	女	0.0	1.5	1.2	3.2	3.5	4.0
非求職無業者	395	168	227	男	13.0	8.9	6.0	3.9	3.4	4.2
	2.9	2.4	3.5	女	9.3	9.3	6.6	8.3	8.2	9.3
その他無業	1,283	1,209	75		—	—	—	—	—	—
	9.5	17.3	1.1		—	—	—	—	—	—

（学歴別：百人・％）

	性別	中学卒	高校卒	専門・短大・高専卒	大学・大学院卒
合計	男性	472	2,137	1,178	2,659
	女性	332	1,909	2,359	2,264
正社員 (役員含む)	男性	31.4	55.6	72.4	80.4
	女性	7.1	24.1	38.8	60.3
非典型雇用	男性	36.5	24.8	14.6	10.5
	女性	41.1	39.8	29.8	21.1
求職者	男性	10.2	6.2	6.2	4.7
	女性	15.0	9.6	7.8	5.7
非求職無業者	男性	6.7	6.0	1.7	1.5
	女性	6.1	5.0	1.4	0.8

出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構[2014]「(資料シリーズ No.144) 若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状② - 平成 24 年版「就業構造基本調査」より - (都道府県別集計表)」169-197 頁をもとに作成。

注：「その他の非典型雇用」は、勤め先での呼称が、「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」であって、「正規の職員・従業員」ではない者。「求職者」は、ふだん無業で就業を希望し実際に求職活動や開業の準備をしている者、在学中の者を除く。「非求職無業者」は、無業者のうち求職活動をしていない者で、卒業者かつ通学していず、配偶者なしで家事をおこなっていない者であり、総務省統計局が公表している「若年無業者」の定義「家事も通学をしていない無業者」とは異なる。

フリーター率（女性は未婚者に限定）をみると、全国、大阪府とも、男性よりも女性の割合が2倍程度高く、大阪府における割合のピークは2002年で、男性が12.1%、女性が25.8%である。2012年と比較すると、女性は3.3ポイント減少したものの2割を超え、男性は1.1ポイント増加し13.2%となっている。年齢階級別では、男女共に15～19歳の構成比が4割前後と多いが、20歳以降の推移は、男性が年齢階級が上がる毎に割合が減少するのに対し、女性では未婚者に限定した割合であるものの、年齢階級が上がっても概ね横ばいで推移する傾向がみられる。学歴別でみると、学歴が高いほどフリーター率は低く、男女間の差も小さい。

図表 1-3-6 大阪府におけるフリーター率

(推移)

	1982	1987	1992	1997	2002	2007	2012	2012年実数(百人)
女性(大阪府)	8.6	12.8	11.6	19.3	25.8	19.7	22.5	895
男性(大阪府)	2.3	5.2	6.0	7.0	12.1	11.7	13.2	792
女性(全国)	7.3	10.8	10.2	16.3	21.9	18.2	20.1	10,454
男性(全国)	2.4	4.0	4.4	6.4	9.3	8.3	9.9	8,790

(年齢段階別)

	フリーター率 (%)				フリーター数 (百人)			
	15-19歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳	15-19歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳
女性(大阪府)	37.6	22.4	22.4	20.8	5	29	36	20
男性(大阪府)	42.0	22.0	11.9	8.6	6	25	27	21
女性(全国)	35.6	21.8	18.0	18.6	74	376	361	234
男性(全国)	23.4	16.1	9.7	5.9	62	288	317	212

(学歴別)

	フリーター率 (%)				フリーター数 (百人)			
	中学卒	高校卒	専門・短大・高専卒	大学・大学院卒	中学卒	高校卒	専門・短大・高専卒	大学・大学院卒
女性(大阪府)	65.5	36.6	21.7	11.4	72	358	287	171
男性(大阪府)	30.3	20.8	10.0	6.6	118	394	112	169
女性(全国)	50.3	31.4	17.4	9.6	1,057	4,596	3,015	1,697
男性(全国)	22.2	12.4	9.6	5.8	1,222	3,963	1,471	2,042

出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構[2014]「(資料シリーズ No.144) 若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状② - 平成 24 年版「就業構造基本調査」より - (都道府県別集計表)」169-197 頁をもとに作成。

注：フリーターは、年齢は15-34歳、在学しておらず、女性については未婚者に限定し、①有業者については勤め先における呼称がパートまたはアルバイトである雇用者、②現在無業である者については家事も通学もしておらずパート・アルバイトの仕事を希望する者。ただし、2002年調査のみ離死別が分離されていないため、女性未婚者の中に離死別による無配偶の女性を含み、また無業でパート・アル

バイトを希望する者に、契約社員を希望する者も含まれる。フリーター率は、分母を、年齢は15-34歳、在学しておらず、女性については未婚者（2002年は無配偶）に限定し、①役員を除く雇用者であるか、または、②無業で「何か収入のある仕事をしたいと思っている者」とし、分子をフリーター数とするものである。各年の「就業構造基本調査」から作成。

また、大阪府における無業者（JILPTの定義による非求職無業者、若年無業者）の状況についてみると、JILPTと総務省の定義が異なるため、実数で5,500人の差がみられるが、概ねの傾向として、無業者の約半数が就業希望者である。一方、非求職または非就業希望の理由としては、「病気・けが」が5割超と最も多く、次いで、「自信がない他」（探したが見つからなかった／希望する仕事がありそうにない／知識・能力に自信がない／仕事をする自信がない）が約3割と多く、求職や就業に結びつくと考えられる具体的な行動を起こしている割合は1割超と少ないことが推測される。また、求職無業者あるいは若年無業者のうち就業経験のない割合は46%程度と半数近くが就業経験を有していない。さらに、前職のある者については、前職を離職した時期が2009年以前である者の割合が45%程度と最も多く、非求職無業の状態が長期化している可能性が考えられる。

図表1-3-7 大阪府における無業者の状況（15～39歳）

	実数	就業希望		非求職または非就業希望の理由		
		就業希望者数	就業希望者比率	自信がない他	学校以外での勉強・通学	病気・けが
非求職無業者 (人、%) ※JILPTの定義	56,000	28,000	50.0	10,300	4,700	17,800
		非求職・非就業希望理由の構成比⇒		31.4	14.3	54.3
		就業経験なし		前職のある者の前職離職時期		
	56,000	25,800	46.1	2009年以前	2011～10年	2012年
		前職離職時期の構成比⇒		44.9	29.3	25.9
若年無業者 (人、%) ※総務省統計局の定義		就業希望		非求職または非就業希望の理由		
	61,500	31,000	50.4	10,300	5,000	21,100
		非求職・非就業希望理由の構成比⇒		28.3	13.7	58.0
		就業経験なし		前職のある者の前職離職時期		
61,500	28,600	46.5	2009年以前	2011～10年	2012年	
		前職離職時期の構成比⇒		45.1	30.5	24.4
非求職無業者 と若年無業者 の関係	計①+ ②+③	(うち)非在学 で無配偶①	(うち)在学中②	(うち)有配 偶(在学中は 除く)③	求職活動または 就業希望の不詳 ④	JILPT「非 求職無業 者」①+④
	61,500	54,100	1,900	5,500	1,900	56,000

出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構[2014]「(資料シリーズ No.144) 若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状② - 平成 24年版「就業構造基本調査」より - (都道府県別集計表)」169-197頁をもとに作成。

注：(非求職無業者) 地域サポートステーションが対象とする年齢層。非求職または非就業希望の理由「自信がない他」は、求職活動をしない理由として「探したが見つからなかった」「希望する仕事がありそうにない」「知識・能力に自信がない」を挙げた者、就業を希望しない理由として「仕事をする自信が

ない」を挙げた者。非求職または非就業希望の理由「学校以外での勉強・通学」は、求職活動をしない理由として「通学のため」「学校以外で進学や資格取得などの勉強をしている」を挙げた者、就業を希望しない理由として「学校以外で進学や資格取得などの勉強をしている」を挙げた者。

注：(若年無業者) 総務省統計局公表の「若年無業者」の定義(家事も通学もしていない無業者のうち、①就業を希望し、かつ、求職活動をしていない者、および②就業を希望していない者)を適用し、かつ、対象年齢を39歳まで拡大した試算。非求職または非就業希望の理由は、非求職無業者に同じ。

次に、就業構造基本調査の本集計結果から、配偶関係別に就業状態をみると、20-34歳の若年未婚女性の有業率は78.1%（381,500人／仕事の主345,600人、仕事に従35,000人）で、25-29歳及び30-34歳の有業率は、それぞれ83.4%、88.6%と高い。有業者の就業希望意識は、継続就業希望者が247,500人と多いものの、転職希望者も79,400人と比較的多く存在する。一方、無業率は約2割であるが、実数でみると106,900人（家事19,900人／通学58,500人／その他28,600人）と多く、学生を除くと48,500人が無業である。就業希望及び求職活動の有無では、非就業希望者は53,900人と、就業希望者52,300人を上回って多い。就業希望者のうち、求職者は34,400人、非求職者は17,800人と、求職活動をしている者が多い。死別・離別を含む有配偶者では、有業率は49%（130,200人）と低く、無業者が有業者を上回って多い（51%、135,700人）。

図表1-3-8 配偶関係別の就業状態

		平成24年				平成24年	平成19年	
		未婚				有配偶・死別・離別	未婚	
		20-24歳	25-29歳	30-34歳	20-34歳	20-34歳	20-34歳	
男女総数		441,700	359,000	225,100	1,025,800	472,900	1,076,900	
女性総数		214,400	172,600	101,400	488,400	265,900	506,800	
有業	有業率	66.2	86.7	88.6	78.1	49.0	76.0	
	有業率（仕事の主）	53.7	83.4	85.3	70.8	23.7	68.7	
	有業率（仕事に従）	12.2	3.2	3.3	7.2	25.1	7.3	
	家事が主な者	0.7	2.5	2.3	1.7	24.7	1.4	
	通学が主な者	10.8	0.7	1.0	5.2	0.0	5.2	
	家事・通学以外が主	0.7	-	-	0.3	0.4	0.7	
	（就業希望意識）							
	継続就業希望者	43.0	54.5	60.6	50.7	35.6	50.9	
	追加就業希望者	8.6	8.7	7.6	8.5	5.1	7.6	
	転職希望者	12.0	21.0	17.2	16.3	6.8	14.5	
	就業休止希望者	1.6	2.5	2.2	2.0	1.4	2.4	
無業	無業率	33.8	13.3	11.4	21.9	51.0	24.0	
	家事をしている者	2.9	5.2	4.7	4.1	49.5	4.4	
	通学している者	25.4	1.8	0.9	12.0	0.3	12.6	
	その他	5.5	6.3	5.9	5.9	1.3	7.0	
	（就業希望の有無・求職活動の有無）							
	就業希望者	13.3	9.2	7.7	10.7	28.4	13.2	
	求職者	9.0	5.9	4.7	7.0	9.9	8.5	
	非求職者	4.2	3.3	3.0	3.6	18.5	4.7	
非就業希望者	20.3	4.1	3.4	11.0	22.3	10.8		

出所：総務省統計局「平成19年及び平成24年就業構造基本調査」。

若年者の雇用形態は、総数で見ると男性は正規雇用率が高く（24年は75%）、女性は非正規雇用率が高い（24年は60.6%）。年齢階級別で見ると、男性では30歳以上で正規雇用率が8割超に至るが、女性では25-29歳の58.5%（24年）をピークに、6割を超えることはなく、年齢階級が上がるとともに、非正規雇用率が高くなる。また、平成14年と24年を比べると、20-29歳を除いて、非正規雇用率が上昇している。

図表1-3-9 大阪府の若年女性雇用者の雇用形態の推移

	正規雇用率（会社などの役員を除く）（%）				非正規雇用率（会社などの役員を除く）（%）			
	平成14年	19年	24年	24年男性	平成14年	19年	24年	24年男性
総数	44.2	41.2	39.4	75.0	55.6	58.8	60.6	25.0
15-19歳	18.8	30.3	15.2	20.6	81.2	69.7	84.5	79.4
20-24	51.4	53.6	55.9	52.3	48.6	46.4	44.2	47.7
25-29	57.7	57.6	58.5	78.8	42.2	42.4	41.5	21.2
30-34	50.5	50.4	48.6	84.2	49.4	49.6	51.4	15.8
35-39	44.2	41.4	40.0	87.4	55.5	58.5	60.1	12.6

出所：総務省統計局「平成14年、19年、24年の就業構造基本調査」。

注：雇用者は、会社などの役員を除く雇用者で、正規の職員・従業員及び、非正規雇用は、「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」。

産業別に有業者の構成をみると、20-34歳の総数では、卸売業・小売業、医療・福祉がそれぞれ2割を占めて多く、次いで、製造業と宿泊・飲食業がそれぞれ1割程度を占める。年齢階級別では、概ね20-34歳の総数と同様の傾向を示しているが、医療・福祉は年齢階級が上がるほど構成比が増加して、この分野で働く女性が多くなることを示している。若年女性が就業するこれらの産業の雇用形態については、製造業や医療・福祉では正規雇用率が約7割と高い一方、卸売業・小売業及び宿泊・飲食業では、正規雇用率が全産業の平均を下回って低く、二極的な傾向を示している。

また、職業別に有業者の構成をみると、有業者総数の性別構成比は女性が46.8%と男性より少ない。女性の構成比が低い職業として、管理的職業従事者、技術者、営業職業従事者、保安職業従事者、農林漁業従事者、生産工程従事者（製品製造加工処理従事者（金属製品）、機械組立従事者、機械整備・修理従事者、生産関連・生産類似作業従事者、輸送・機械運転従事者、建設・採掘従事者（建設・土木作業従事者、電気工事従事者）、運搬・清掃・包装等従事者があげられる。一方、女性の構成比が高い職業として、保健医療従事者、社会福祉専門職業従事者、事務従事者、商品販売従事者、販売類似職業従事者、サービス職業従事者（介護サービス職業従事者、保健医療サービス職業従事者、生活衛生サービス職業従事者、接客・給仕職業従事者）、製品検査従事者、機械検査従事者などがあげられる。年齢階級別で見ると、事務従事者の割合は15-24歳よりも25-34歳の区分で大きく、サービス職業従事者の割合は、15-24歳の区分で大きく、25-34歳の区分では小さくなる傾向がみられる。

図表 1-3-10 大阪府の若年女性有業者の産業別及び年齢階級別の構成比

産業\年齢階級	構成比 (%)				正規雇用率 20-34 歳 (%) 全産業 54.1%
	20-24 歳	25-29 歳	30-34 歳	20-34 歳	
農業, 林業	-	0.4	-	0.1	100.0
建設業	1.3	0.6	3.5	1.5	63.8
製造業	6.6	12.2	13.0	9.1	68.1
電気・ガス・熱供給・水道業	-	0.2	0.4	0.2	66.7
情報通信業	2.0	5.7	2.7	3.0	78.2
運輸業, 郵便業	2.3	3.5	3.6	2.7	37.1
卸売業, 小売業	19.0	29.8	22.1	20.4	36.6
金融業, 保険業	2.7	11.8	4.1	5.4	86.2
不動産業, 物品賃貸業	1.0	1.6	2.1	1.4	60.6
学術研究, 専門・技術サービス業	1.9	4.5	2.3	2.5	62.7
宿泊業, 飲食サービス業	14.6	7.4	7.5	8.5	15.5
生活関連サービス業, 娯楽業	7.6	4.1	4.1	4.6	42.4
教育, 学習支援業	8.2	6.6	7.8	6.5	58.9
医療, 福祉	16.8	23.1	29.5	19.9	70.7
複合サービス事業	-	1.2	0.1	0.4	70.0
サービス業(他に分類されないもの)	3.3	6.6	4.1	4.0	40.2
公務(他に分類されるものを除く)	7.4	3.4	2.3	3.7	93.3
分類不能の産業	5.5	6.5	9.5	6.2	35.0

出所：総務省統計局「平成 24 年就業構造基本調査」。

注：正規雇用率は、会社などの役員を含む雇用者の総数に占める正規の職員・従業員の割合。

図表 1-3-11 大阪府の職業別・男女別・年齢階級別の従事状況

職業	女性比率 (%)	女性 (人, %)		男性 (人, %)	
	15-34 歳	15-24 歳	25-34 歳	15-24 歳	25-34 歳
総数 (人)	46.8	187,700	370,900	167,400	467,800
管理的職業従事者	19.0	-	0.2	0.5	0.5
専門的・技術的職業従事者	48.1	15.6	21.1	10.8	20.9
うち技術者	18.4	0.5	2.9	3.8	9.9
うち保健医療従事者	71.5	6.0	9.2	1.6	3.3
うち社会福祉専門職業従事者	79.4	2.2	3.2	0.2	0.8
うち教員	49.5	3.2	2.6	1.1	3.0
事務従事者	69.4	16.0	34.3	5.9	12.7
販売従事者	46.3	21.8	14.4	18.4	16.8
商品販売従事者	62.9	17.7	11.3	11.9	5.2
販売類似職業従事者	78.3	1.0	1.0	0.2	0.3
営業職業従事者	17.6	3.0	2.1	6.3	11.3
サービス職業従事者	57.0	27.7	14.0	20.6	9.4
うち介護サービス職業従事者	56.4	2.6	3.4	2.3	2.1
うち保健医療サービス職業従事者	92.2	2.5	1.9	0.5	0.0
うち生活衛生サービス職業従事者	61.6	3.1	1.4	1.9	0.8
うち飲食物調理従事者	35.4	4.3	1.8	8.0	2.9
うち接客・給仕職業従事者	63.1	13.2	4.2	5.9	2.9
保安職業従事者	11.5	0.3	0.3	1.5	2.4

農林漁業従事者	20.0	-	0.1	0.2	0.2
生産工程従事者	24.1	4.7	6.0	14.1	16.1
製品製造加工処理従事者（金属製品）	3.7	-	0.2	3.8	3.6
製品製造・加工処理従事者（金属製品を除く）	40.8	3.2	3.9	4.0	4.9
機械組立従事者，機械整備・修理従事者	11.9	0.5	0.7	3.1	4.4
製品検査従事者，機械検査従事者	46.2	0.5	0.9	1.0	0.7
生産関連・生産類似作業従事者	12.8	0.5	0.3	2.2	2.4
輸送・機械運転従事者	4.7	-	0.3	3.5	4.0
建設・採掘従事者	1.4	0.1	0.1	4.8	5.8
うち建設・土木作業従事者，電気工事従事者	1.4	0.1	0.1	4.7	5.8
運搬・清掃・包装等従事者	23.6	2.3	2.5	9.3	6.0
分類不能の職業	52.7	11.5	6.7	10.4	5.2

出所：総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」。

在学者を除く、学校を卒業した20-34歳の若年女性の就業状態は、全体で72.6%が有業者であり、3割弱が無業者である。無業者に占める求職者の割合は28.9%で、実数で見ると、53,600人（小学・中学4,200人/高校22,400人/専門学校4,900人/短大・高専9,000人/大学12,600人/大学院300）である。学校課程別にみると、より高等になるほど有業率が高く、高校と大学では17ポイントの差がある。年齢階級別にみると、概ね、階級があがるほど有業率が下がり、無業率が上昇している。また、無業者のうち求職者の割合も、小学・中学を除いて、階級があがるほど上昇する傾向がみられる。

図表1-3-12 大阪府の若年女性の学校教育卒業者の年齢階級別の就業状態

		総数	小学・中学	高校	専門学校	短大・高専	大学	大学院
有業者	20-24歳	81.3	32.3	76.3	87.0	86.1	90.0	100.0
	25-29歳	76.1	66.7	64.7	73.6	73.5	88.3	83.6
	30-34歳	64.3	50.0	57.8	69.8	63.6	69.6	85.5
	20-34歳	72.6	52.6	65.1	75.3	71.4	82.1	85.0
無業者	20-24歳	18.7	67.7	23.6	13.0	14.3	9.8	-
	25-29歳	23.9	33.3	35.4	26.8	26.8	11.7	16.4
	30-34歳	35.6	50.0	42.2	30.5	36.4	30.4	14.5
	20-34歳	27.4	47.4	34.9	25.0	28.8	17.9	15.0
無業者のうち求職者	20-24歳	49.8	22.7	45.1	41.7	76.5	79.1	-
	25-29歳	27.9	31.6	24.3	20.3	23.2	43.8	33.3
	30-34歳	23.3	35.7	25.3	25.0	21.2	18.9	-
	20-34歳	28.9	30.4	28.6	25.3	27.5	32.9	33.3

出所：総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」。

これまで、統計をもとに、大阪府の若年女性の就業状況をみてきた。そこから見出されるのは、①男性に比べて有業率が低いながらも、現状は無業であっても就業を希望する女性が少なくなく（図表1-3-3及び4）、15-34歳の年齢階級では、男性124,000人であるのに対し、女性全体で165,100人と多く、配偶関係でみても、未婚女性86,300人、有配

偶女性（死別・離別含む）75,600人と実数でみると数多い。また、量的な側面だけでなく、雇用の質という点にもより着目する必要性が示唆された。若年女性は、初職または初職に準ずると考えられる25歳以降の雇用形態が、男性よりも非典型雇用である割合が高いが（図表1-3-5及び9）、その後、年齢階級を重ねても潜在的有業率が高い（無業者でも就業希望の割合が高い）ことを踏まえると、就業を継続できる可能性を高める方向性を検討する必要があると考えられる。さらに、産業別や職業別に有業女性の就業状況をみると、女性の就業が進展している分野がある一方で、進展がみられない分野がある。また、就業が進展していても、分野によって、雇用形態が正社員と非正規社員で二極化する側面もみられる。こうした現状は、女性の就業という観点だけでなく、活躍の観点から、未開拓の分野における可能性を検討する余地があると考えられる。

次に、上記の示唆を受けて、大阪府が行った調査の結果に基づき、若年女性の就業意識をみていく。若年女性の職業的自立の過程は、年齢、学歴、希望業種、希望職種、就業に対する潜在的な考え方、将来の生活に対する展望などによって異なると考えられ、結婚や出産といったライフイベントも、就業や就業継続の困難性に影響を与えると考えられる。若年女性の就業意識は、就業前、離職前後、再就職時といったライフサイクルによって異なる。このため、若年女性の就業は、景気動向に左右されるだけでなく、構造的な要因が複合して影響を与えることも考慮される必要がある。

調査結果を概括的にみると、就業前には正社員として働きたいと考え、その後の就業継続については多様な認識がみられるものの、将来の生活に対する展望は二極的で、主体的に自己の生活を切り開く意識は限定的だといえる。その意識の背景として、結婚や出産という大きなライフイベントと仕事の選択を迫られることや、特に就業前の就業観に両親の影響が大きいことや、働くことに対して、多様な不安を抱いており、仕事や職場の環境といった外部的な不安に加えて、自身の能力や対人関係に対する不安が大きい現状がみられる。そして、初職就業後の継続率は初職を短期間で辞める意向のないケースでも、3年程度で離職するケースが多く、職場環境や労働条件を理由に離職しているが、同時に、再就職に向けた求職活動に対する姿勢が、積極的であっても消極的であっても、働くことに対して自信がないことや、離職後の期間が経過することで、スキルに対する不安が大きくなることなどから、若年女性をめぐる働く環境を社会的に整備する取組が求められるとともに、働くことに対する自信を持てるように、スキルに対する不安や人間関係に対する不安といった阻害要因を軽減する取組が求められると考えられる。そのためには、仕事で通用するスキルを取得し、円滑な人間関係を構築できるような方策を社会的に検討し確立し、具体的な行動を進めていく必要がある。

第2章では、そうした仕事で通用するスキルや人間関係の構築に向けた取組の現状について、仕事や職業にかかわらず、働く上で汎用的に活かすことのできる力が重視されている現状とそれに対する動向をみていく。

図表 1-3-13 大阪府の調査にみる若年女性の就業意識

<p>就業前 (大学生、短大生)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○卒業後、正社員としてすぐに働きたい人が多いが、一部に、自らが希望する仕事と就業形態が一致しない（正社員でない）ケースもみられる。希望する仕事は、事務と専門的・技術的な仕事を希望する者が多く、次いでサービスや販売の仕事を希望する者が多い。 ○将来の就業について、「就職後ずっと働きたい」「結婚や出産後は退職し、その後再就職」「結婚や出産後は退職し、その後再就職しない」「わからない」というように、将来展望は男性よりも多様。 ○将来の生活について、「見通しが明るい」や「経済的に自立している」とそうでないとする意識は二分され、配偶者次第と考える面がみられることから、主体的に生活を切り開く意識は二極化している。 ○子供を母親がそばにいて育てるべきかどうかについて、3歳になるまでは9割弱、小学生になるまでは7割強が肯定的に考えている。 ○就業観に、約半数が両親の影響を受けるほか、友人、兄弟姉妹、先生、アルバイト先の店長などの影響を受けるケースもみられる。 ○働くことに対する不安は、労働条件、能力、上司との人間関係、同僚（女性）との人間関係、会社への不安、ワーク・ライフ・バランス等への不安が多く、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けていけるかどうか自身がない者が多い。 ○3歳、6歳という幼少期の家計状況が主観的に豊かでないと考え、母親が正規以外の働き方で働いており、本人が対人関係に不安を持っている場合、労働意欲が低い傾向がみられる。
<p>離職前後</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○大学、短期大学、専門学校、大学院を卒業した女子学生のうち、就職前には、早期離職を予定・希望していない場合でも、全体の半数以上が3年までに初職を辞める。 ○最後に就いていた就業形態はパート・アルバイトも多い。主な離職理由は、ストレスの大きさ、肉体的・精神的な健康要因、長時間労働、給与の低さ、契約期間の満了など複合的な要因が影響。 ○離職後の求職活動に積極的と考えられる女性（求職活動をしている女性）では、求職活動をするも採用されない、自分に合う職場がない、働くことに自信がない、勉強や自己研さんといった理由で、現在は働いていないが、労働意欲は高く、半年以内に仕事を見つけられると考える人も多い。求職活動中に影響を受けているのは、両親よりもむしろ、兄弟姉妹、友人、過去に働いた職場の人など同世代と考えられる人の影響が大きい。スキルと健康に対する自信では、離職期間の経過に伴い、健康面の不安は解消される可能性が高いが、スキル面の不安は増加する可能性が高い。 ○離職後に求職活動をあまり積極的に行っていない18・34歳の未婚女性では、働いていない最も大きな理由は、働くことに自信がないで、健康状態や働くことに喜びを見出せない理由も大きい。離職理由は、仕事の精神的なきつき、職場の人間関係のつらさ、肉体的なつらさ、給与の低さなど。仕事を探していない期間は、1年未満と5年以上で二極的で、社員経験及び求職活動の有無で、労働意欲は異なり、社員経験がある方が、求職活動に取り組みやすい側面がみられる。
<p>再就職</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○離職後に積極的に求職活動をするケースとそうでないケースを比べると、前者の約4割が離職前3か月以内に就職活動を開始し、後者の半数が離職後3か月以内に就職活動を開始しており、顕著な差はみられないが、離職期間の長期化・加齢が非労働力化を誘引する。

出所：大阪大学（監修・執筆）大阪府商工労働部（執筆）[2015]『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 - 』26・125頁。

第2章 採用され働き続けるための力

1 汎用的な技能・能力への関心の高まり

仕事で必要とされる力は、事務職や技術職などの職種に関係する人事労務、営業・販売、企画、広告・宣伝、生産・管理、研究開発といった「特定の仕事に必要とされる技能・能力 (Job-specific Skills)」、医師、看護師、教師、保育士、薬剤師、弁護士、公認会計士といった「特定の職業に必要とされる技能・能力 (Vocational Skills)」、そして「仕事や職業にかかわらず広く活用できる技能・能力 (Generic Skills)」に分類できる。さらに日本企業に特徴的なこととして、「特定の組織で必要とされる技能・能力 (Employer-wide Skills)」もしばしば求められる（「今、大学教育に求められるジェネリック・スキル 社会に通用する力をいかに評価・育成するか」Kawaijuku Guideline 2011年11月号）。こうした力のうち、「特定の仕事に必要とされる技能・能力」は、これまで、OJT (On the Job Training) を通じて、主に、新卒採用後に社内で業務経験を積みながら身に付けるか、企業などで一定の経験を経た後、中途採用で転職してさらに経験を蓄積し向上させる経過が中心であった。また、「特定の職業に必要とされる技能・能力 (Vocational Skills)」は、資格試験等に合格し、必要に応じて一定の経験を積むことで認められるケースが多い。

上記の技能・能力が、仕事や職業の固有性と関係が深いのに対し、「仕事や職業にかかわらず広く活用できる技能・能力」は、より汎用性が高く、仕事、事業所、職業が変化した場合でも、比較的、転用が可能な技能・能力である。2000年以降、こうした技能・能力に対する関心が世界的に高まり、様々な考え方や枠組みが国内外で検討され、日本では、国の各省庁、経済団体、教育機関などの各分野において検討が進められてきた。例えば、国内では、「生きる力」(文部科学省)、「人間力」(内閣府「人間力戦略研究会報告書」)、「就職基礎能力」(厚生労働省)、「社会人基礎力」(経済産業省)、「学士力」(文部科学省)、「キャリア教育の手引き」(文部科学省)、「エンプロイアビリティ (雇用されうる能力)」(日本経営者団体連盟)、「ジェネリックスキル (PROGテスト)」(河合塾、株式会社リアセック)、「職業的発達にかかわる諸能力と49の能力・必要性」(大阪商工会議所) などがあり、全国規模での検討に加えて地域の経済団体による独自の検討も挙げる事ができ、海外においても、「キースキルズ」「コモンスキルズ」(英国)、「汎用的能力 (ジェネラル・ケイパビリティ)」(オーストラリア)、「21世紀スキル」(北米)、「Employability Skills」(カナダ)、「DeSeCo プロジェクトのキー・コンピテンシー (能力)」(OECD)、「人間開発指数」(国際連合)などを挙げる事ができる(図表2-1-5)。

こうした汎用性の高い能力に対する関心が高まってきた背景として、第一に産業構造の変化がある。工業社会から知識情報社会に移行し、キャッチアップ型からフロントランナー型の社会への転換が求められる中で、多様な問題意識や発想を持つ人々や組織とネットワークを構築し、事業や技術の革新を通じて新たな社会や経済を構築する必要がある、従来の仕事や職業の枠にとらわれるだけではなく、その枠を超えて創造的に発想し行動でき

る人材が求められている。第二に、社会構造の変化である。少子高齢社会において、今後、人口が減少する中で、誰もが活躍できる一億総活躍社会を実現する方向性の提起や女性活躍推進法案の成立を背景に、女性や高齢者が労働市場に参画することが益々求められるようになる。こうした背景を受けて、企業は、多様な人々が働くことのできるダイバーシティ経営の推進を求められるようになるが、企業コミュニティの中で多様な人々が共生していくためには、企業内外のコミュニケーションが益々重要になるとともに、仕事と生活の両立を図りつつ労働生産性⁹を向上できるよう、企業が、従来とは異なる働き方を主導的に創造し、多様な従業員の可視的な技能・能力の向上にとどまらず、汎用的な技能・能力にみられる可視化しにくい潜在的な能力を引き出し、従業員の合理性や効率性を高い成果の実現につなげていくことが求められる。

しかし、汎用的な技能・能力には認知的な要素も含まれるため、その蓄積向上を図るためには、仕事や職業で求められる技能・能力の習得よりも、早期に着手し時間をかけて取り組む必要性が高いと考えられる。ところが、現在は、家庭や学校における教育の困難性などが顕在化し、汎用的な技能・能力の習得は難しくなっている。例えば、図表 2-1-1 に示した JILPT[2015]の調査によると、大学キャリアセンターの就職活動支援担当者の目線から就職困難な（就職に時間がかかる）学生の特徴をみると、就職を困難化する阻害要因として、回答が多かったものは「自己流の判断による困難」や「コミュニケーション上の問題」で、このほか、親子関係や親の態度による困難がみられるほか、生育環境などが影響すると考えられる価値観、行動特性、思考特性などがあり、自己閉鎖的な状況が就職を困難化している。職種や職業に求められる技能や能力は、事業所や就業者自身による OJT や Off-JT で習得しやすいのに対し、これらの背景要因は、単一的とは限らず複合的なケースもあり、長期的に積み重ねられてきたと考えられる阻害要因を軽減・除去することを、家庭や学校の責任に委ねるには限界があり、社会的に解決していく方向性が示唆される。就業への第一の段階である、学校課程から初職に円滑に移行するためには、汎用性のある技能や能力の習得を社会全体で促進する必要性が高まっていると考えられる。

図表 2-1-1 就職困難な（就職に時間がかかる）学生の特徴
（大学キャリアセンターの担当者目線）

自己流の判断による困難	自己理解不足、進路適性わからず一貫性のない応募／こだわり・視野の狭さ／就職活動の方法に対する理解不足／仕事理解不足・誤った仕事理解／現状認識の誤り（のんびり、誤った自己像の思い込み）
コミュニケーション上の問題	コミュニケーションが苦手、会話ができない、挨拶できない／アドバイスを聞く耳を持たない、素直でない／笑顔がない、孤立した印象がある／第一印象でコミュニケーションに違和感がある（スムーズでない）
不活発・無気力：無気力	動き出しに時間がかかる（モラトリアムを含む）→会社等とコン

⁹ 労働生産性＝付加価値額／従業員数。
付加価値額＝人件費＋支払利息等＋動産・不動産賃借料＋租税公課＋営業純益

タクトを取ることを躊躇、就職への意欲・意思が不明確（本気でない／不利用・不登校のため行動を把握できない→当室に来所しない、就職支援行事への不参加（サービスを利用しない）、学校に来ない（ゼミに欠席）、連絡がとれない／社会との接点が希薄→お金を使わない日常生活に満足（現状に満足）、社会（人、企業等）と接触することへの関心が薄い

親子関係、親の態度による困難：親の価値観に押し切られて子が意思決定できない→親の意向が強い（大企業志向、地元志向）、子の意向を親が否定（内定を断らせてトラブルになる）／親の態度が子の就職活動にマイナス（放任等）→就職に関する話を一切していない（遠慮）、就職できなくても良いと親に言われる（生活に困らない）

依存傾向、自主性欠如：入学目的が不明瞭、希薄／自力で決断できない／職員に依存（書類の書き方、トラブルを職員のせいにする、良い求人を受け身で待つ、手厚いサービスを勘違いして利用）

社会経験の希薄さ：サークル、アルバイト等の学外活動の経験がない／継続した取り組みが少ない（短期アルバイトを転々等）／特殊なアルバイト経験のみ（一人で完結する仕事）

（応募書類に書けるような）アピール材料がない・少ない：サークル、アルバイト等の特筆できるような経験がない／継続した取り組みや、特技等がない／応募書類に特筆できるような学業成績を収めていない

自信喪失、劣等感：自分に自信がないことが態度にも現れる、悲観的／自己PRを作る際に劣等感が出やすい

学業不振：単位不足による就職活動開始時期の遅れ／内定取得後に単位不足が判明

その他：生活苦のためアルバイト時間が長く、就職活動する時間がない／障がい傾向が疑われる事例、精神不安定（不眠、悲観的等）（文章が書けない、アドバイスの意味が理解できない、誇大妄想等）

出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構[2015]「(資料シリーズ No.156) 大学キャリアセンターにおける就職困難学生支援の実態 - ヒアリング調査による検討 -」19-20頁。

また、日本経済団体連合会の調査から、学生を受け入れる企業側が「選考時に重視する要素」を時系列でみると、近年、重視する割合が高いのは、「コミュニケーション能力」「主体性」「チャレンジ精神」「協調性」「誠実性」などで、2014年と2004年の増減をみると、10年間で「コミュニケーション能力」「主体性」「協調性」を重視する割合が大きく伸びている。また、日本経済団体連合会が実施した「産業界の求める人材像と大学教育への期待に関するアンケート」（2011）によると、「大学生の採用にあたって重視する素質・態度・能力」の平均（重視しない＝1から非常に重視する＝5）は、「主体性」4.6ポイント、「コミュニケーション能力」と「実行力」4.5ポイント、「チームワーク・協調性」4.4ポイント、「課題解決能力」4.3ポイントなど汎用的な能力に対する期待が高いのに対し、「産業技術への理解」及び「専門課程の深い知識」3.5ポイント、「専門資格」2.6ポイントなど、職種や仕事に関する能力に対する期待は相対的に低い。また、不足していると思われる素質・態度は「主体性」「職業観」「実行力」などで、不足していると思われる能力・知識は「創造

力」「産業技術への理解」「コミュニケーション能力」である。企業が重視する要素は、一見すると具体的でなく抽象的な印象を与えるが、時系列的にみると、採用選考において重視される傾向を明確に示しているといえる。新卒採用に際して重視する点であることも関係していると考えられるが、仕事に直接活かすことが想定しやすい、「専門性」「語学力」「学業成績」「保有資格」などに比べると、潜在的な資質の側面を重視する割合が極めて高い。それだけに、初職に入るまでに、潜在的な資質の自己評価を行い、必要に応じて不足する資質を身に付けておくことが重要になると考えられる。しかし、選考の日程を含む採用過程は、近年見直しが重ねられ、求職者も事業者も十分な時間をかけて相互理解を深めることは困難化している。そのため、汎用的な能力の習得状況について、求職者と事業者の間で客観的に見極められるような可視的な仕組みが求められているとも考えられる。

図表 2-1-2 選考にあたっての重視点（各年の状況・2014年と2004年の増減差）

（単位：％、ポイント）

卒業年	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	増減
コミュニケーション能力	68.3	75.0	75.1	81.7	79.5	76.6	81.6	80.2	82.6	86.6	82.8	14.5
主体性	45.7	50.4	52.5	49.6	51.6	55.2	60.6	62.1	60.3	64.9	61.1	15.4
チャレンジ精神	58.0	56.6	52.9	53.7	49.4	51.5	48.4	50.2	54.5	54.8	52.9	-5.1
協調性	41.5	45.4	48.7	53.0	53.0	56.1	50.3	55.0	49.8	51.8	48.2	6.7
誠実性	37.9	34.3	39.1	36.1	42.4	40.0	38.9	36.3	34.2	41.0	40.3	2.4
責任感	37.8	33.9	37.7	31.7	33.0	36.6	32.9	26.9	24.8	27.6	28.1	-9.7
論理性	24.5	23.1	21.1	22.0	23.4	26.2	21.2	25.6	25.4	19.9	23.7	-0.8
潜在的可能性（ポテンシャル）	32.2	28.7	30.6	30.1	28.9	24.8	25.6	23.8	25.9	21.3	22.4	-9.8
リーダーシップ	18.0	19.1	16.1	14.8	12.8	15.2	16.3	14.6	16.1	17.7	18.8	0.8
柔軟性	-	-	-	14.8	18.8	19.5	15.8	13.3	19.2	15.4	16.1	-
職業観・就労意識	16.4	23.4	19.6	17.4	18.6	13.8	16.6	14.6	16.1	16.1	14.7	-1.7
専門性	16.4	15.6	10.7	13.4	13.5	10.3	19.2	21.7	13.0	10.8	13.1	-3.3
創造性	28.2	20.6	21.3	17.3	18.1	16.1	14.5	14.0	11.8	13.8	12.6	-15.6
信頼性	15.7	14.0	16.3	15.8	14.7	15.4	13.7	11.9	12.7	11.6	12.3	-3.4
語学力	6.4	5.7	5.9	3.0	4.4	3.7	2.6	6.0	6.9	5.7	7.0	0.6
一般常識	8.8	7.8	6.6	6.7	6.8	6.9	13.5	7.9	8.9	7.2	6.8	-2.0
学業成績	7.6	6.6	6.2	5.1	3.9	6.7	5.4	5.4	7.6	5.7	6.2	-1.4
出身校	-	0.9	1.1	0.7	0.7	1.4	3.9	3.7	-	3.0	3.5	-
クラブ活動／ボランティア活動歴	2.5	2.5	3.5	2.1	2.2	2.5	0.8	1.5	2.9	2.5	2.7	0.2
倫理観	2.7	2.2	2.3	2.1	3.2	3.0	4.1	4.0	4.3	2.5	2.5	-0.2
感受性	5.7	5.4	4.8	4.6	4.1	3.0	1.0	1.3	2.2	1.4	1.9	-3.8
留学経験	-	-	-	-	-	-	1.0	1.3	-	0.7	0.8	-
保有資格	1.5	2.5	0.9	0.4	0.0	0.0	0.5	1.3	0.7	0.7	0.8	-0.7
所属ゼミ／研究室	1.2	3.2	2.0	1.2	1.0	0.9	0.8	1.0	-	0.5	0.8	-0.4
インターンシップ受講歴	-	-	-	-	-	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
その他	5.1	3.8	3.6	4.9	3.4	3.7	4.1	3.7	5.4	4.7	3.6	-1.5

出所：一般社団法人 日本経済団体連合会「新卒採用に関するアンケート調査結果」（5つまでの複数回答）。

注：2014年卒業年の調査の回答企業数は、総数 660、99人以下 16、100～299人 34、300～499人 35、500～999人 91、1000～2999人 222、3000～4999人 96、5000人以上 158、無記入 8 である。

さらに、経済産業省の調査から、企業が必要とする能力要素と大学生の認識を対比すると、企業は、コミュニケーション能力、人柄（明るさ・素直さ等）、主体性、一般常識、チームワーク力、粘り強さを重視し、活躍する若手人材が共通して持つ能力もほぼ同様である。一方、企業がさらに習得を求めている、企業と学生間の認識のギャップがある能力要素は、主体性、粘り強さ、コミュニケーション力、チームワーク力で、一朝一夕にマニュアルなどでは身に付かない要素である。

図表 2-1-3 社会で活躍するために必要と考える能力要素に対する企業と学生の認識

	必要な能力要素			学生・自分に不足している能力要素			学生・自分が既に身に付けている能力要素			活躍する若手人材が共通して持つ能力
	企業	学生	差	企業	学生	差	企業	学生	差	
人柄（明るさ・素直さ等）	20.0	22.6	-2.6	3.5	3.8	-0.3	16.5	20.0	-3.5	20.2
独創性	0.9	2.9	-2.0	5.5	7.6	-2.1	2.8	4.4	-1.6	2.1
語学力（TOEIC・日本語力など）	0.5	1.3	-0.8	0.4	16.5	-16.1	3.0	3.1	-0.1	0.6
業界に関する専門知識	0.4	3.3	-2.9	1.0	11.8	-10.8	8.3	1.0	7.3	2.6
主体性	13.3	8.0	5.3	20.4	5.6	14.8	2.3	5.2	-2.9	14.1
課題発見力	2.8	5.1	-2.3	5.5	3.6	1.9	1.6	4.6	-3.0	6.9
粘り強さ	7.1	7.8	-0.7	15.3	3.0	12.3	0.8	16.8	-16.0	11.1
チームワーク力	7.6	11.1	-3.5	4.5	2.3	2.2	2.4	12.8	-10.4	8.1
論理的思考力	4.2	4.2	0.0	4.8	6.1	-1.3	6.0	5.6	0.4	6.1
簿記	0.1	0.2	-0.1	0.1	10.2	-10.1	2.8	1.9	0.9	0.2
PCスキル	1.8	0.7	1.1	0.2	5.7	-5.5	6.5	4.4	2.1	2.5
ビジネスマナー	2.2	3.8	-1.6	3.8	6.2	-2.4	24.7	1.7	23.0	1.1
一般常識	11.7	5.6	6.1	11.0	5.8	5.2	3.1	4.8	-1.7	1.4
一般教養	3.6	1.2	2.4	3.5	3.1	0.4	5.3	3.3	2.0	0.5
コミュニケーション力	23.1	21.6	1.5	19.0	8.0	11.0	6.8	9.6	-2.8	20.9
その他	0.7	0.5	0.2	1.2	0.7	0.5	5.3	0.5	4.8	1.2

出所：経済産業省[2010]「(平成 21 年度就職支援体制調査事業) 大学生の「社会人観」の把握と「社会人基礎力」の認知度向上実証に関する調査」。

(http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/kisoryoku_chosa.html)

上記の企業側の認識は、採用過程にも反映され、コミュニケーション能力の点では、インターンシップ制度を導入し、就業体験やグループワークなどを通じて学生の資質を見極める試み、主体性やチャレンジ精神の点では、エントリーシートなどに学生自身の就業観や独自の経験、あるいは困難な局面をどのように乗り切ったかなどの経験を記載させるケースもみられる。最近では、課題解決型学習（PBL=Project-based learning）などで、企業と一緒に、設定した課題の解決に取り組むことによって、主体性や問題解決能力を高めたり見極める取組もみられるようになっている。しかしながら、こうした取組は限定的であり、企業によって内容が異なるため、学生にとって不本意であったりミスマッチを生じる可能性もある。また、現状は学生や求職者の資質を見極める側面が主となり、学生が自らの資質を客観視し育てていける側面は小さい。

このため、大学進学前から能力要素の向上に取り組む必要性があると考えられるが、京都大学と河合塾が、高校 2 年生を対象に行った調査によれば、高校生のタイプとして 7 つ

に分類でき、将来の見通しを持たず、汎用的な能力が低いと考えられる層が約6割程度存在することを明らかにしている。この点から、汎用的な能力の習得を大学以前の早期の教育段階から行う必要性が高いことがうかがえる。

改めて、図表2-1-5に示すような汎用的な技能・能力の枠組みがいくつか存在する中で今後の課題となるのは、教育、求職、就業のそれぞれの段階において、提示されたような汎用的な技能・能力を習得し、その習得状況を客観的に評価し、仕事の場で実際に活かすことのできるプロセスを開発していくことだといえる。

図表2-1-4 高校生の7つのタイプ

(性別：%)

高校生のタイプ	男子	女性	全体	能力との関係
勉学タイプ（授業外学習時間が顕著）	22.5	27.9	25.1	将来の見通しを持っている。
勉学ほどほどタイプ（授業外学習も多いが、そこそこに他の活動もしている）	7.7	7.8	7.8	
部活動タイプ（部活動時間が顕著）	28.9	26.0	27.4	将来の見通しを持たず、汎用的な能力が低い
交友通信タイプ（友達と遊ぶ、電話、メール、SNSなどの時間が顕著）	9.7	22.0	16.1	将来の見通しを持たず、汎用的な能力が低い
読書傾向タイプ（マンガ、雑誌以外の読書時間が顕著）	3.0	1.5	2.2	
ゲーム傾向タイプ（1人でゲームする時間が顕著）	12.7	2.1	7.3	
行事不参加タイプ（上記の活動だけでなく、学校行事にも参加しない）	15.5	12.6	14.1	将来の見通しを持たず、汎用的な能力が低い

(大学進学状況別：%)

大学進学状況別高等学校区分 高校生タイプ	難関国公立大・ 私立大学に多数 進学	中堅国公立大・ 私立大学に多数 進学	その他の私立 大・短大等に多 数進学
勉学タイプ（授業外学習時間が顕著）	36.1	27.9	16.5
勉学ほどほどタイプ（授業外学習も多いが、そこそこに他の活動もしている）	9.1	7.6	6.8
部活動タイプ（部活動時間が顕著）	23.6	27.3	30.6
交友通信タイプ（友達と遊ぶ、電話、メール、SNSなどの時間が顕著）	9.3	16.5	20.8
読書傾向タイプ（マンガ、雑誌以外の読書時間が顕著）	1.9	2.0	2.5
ゲーム傾向タイプ（1人でゲームする時間が顕著）	6.0	6.4	8.5
行事不参加タイプ（上記の活動だけでなく、学校行事にも参加しない）	14.0	15.3	14.2

出所：PROG 白書プロジェクト[2015]『PROG 白書 2015 - 大学生 10万人のジェネリックスキルを初公開 -』25-28頁、学事出版。

注：京都大学高等教育研究推進センター・河合塾教育研究開発本部[2014]「学校と社会をつなぐ調査、第1回調査（2012年秋実施）分析結果報告（京都大学・河合塾合同調査（2011、2012）」（高校2年生の秋に実施）。

図表 2-1-5 国内外における汎用的な技能・能力の検討例

<p>「生きる力」(文部科学省/1996年) 中央教育審議会「21世紀を展望した我が国の教育の在り方について(第1次答申)」の中で言及</p> <ul style="list-style-type: none"> ・知・徳・体のバランスのとれた力。 ・「確かな学力」:基礎・基本を確実に身に付け、自ら課題を見付け、自ら学び、自ら考え、主体的に判断し、行動し、よりよく問題を解決する資質や能力 ・「豊かな人間性」:自らを律しつつ、他人とともに協調し、他人を思いやる心や感動する心など ・「健康・体力」:たくましく生きるための健康や体力
<p>「人間力」(内閣府/2003年4月) 人間力は「社会を構成し運営するとともに、自立した一人の人間として力強く生きていくための総合的な力」。下記の要素を総合的にバランス良く高めることが人間力を高めること。</p> <ol style="list-style-type: none"> ①「基礎学力(主に学校教育を通じて修得される基礎的な知的能力)」、「専門的な知識・ノウハウ」を持ち、自らそれを継続的に高めていく力。また、それらの上に応用力として構築される「論理的思考力」、「創造力」などの「知的能力的要素」。 ②「コミュニケーションスキル」、「リーダーシップ」、「公共心」、「規範意識」や「他者を尊重し切磋琢磨しながらお互いを高め合う力」などの「社会・対人関係力的要素」。 ③これらの要素を十分に発揮するための「意欲」、「忍耐力」や「自分らしい生き方や成功を追求する力」などの「自己制御的要素」。
<p>「就職基礎能力」(厚生労働省/2004年10月1日に「若年者就職基礎能力習得支援事業(Youth Employability Support=YESプログラム)として開始されたが、2009年度に事業終了」)</p> <p>※各領域の各能力について、基礎レベル(高校卒程度)と応用レベル(大学卒程度)の目安があり、認定講座・試験に合格し厚生労働省に認定申請すれば、「若年者就職基礎能力習得証明書(公証)」の発行を受け、就職活動に活かすことが想定されていた。</p> <p>《コミュニケーション能力》 意思疎通(傾聴する姿勢、双方向の円滑なコミュニケーション、意見集約、情報伝達、意見の主張) / 協調性(相手の尊重、組織・人間関係) / 自己表現能力(明確な説明、図表等を用いた表現)</p> <p>《職業人意識》 責任感(社会人・職業人としての社会的役割と責任、組織秩序の維持、主体性) / 向上心・探究心(達成志向、目標設定) / 職業意識・勤労観(職業観・プロ意識)</p> <p>《基礎学力》 (読み書き) ビジネス文書の作成 / ビジネス文書の読解 (計算・計数・数学的思考力) 計算、計数 / 数学的思考 (社会人常識) 「ビジネスマナー」に分類されるものを除く、社会人として必要な常識</p> <p>《ビジネスマナー》 あいさつと話し方 / 電話のマナー / 訪問の方法 / 来客の対応 / 話し方の基本、言葉遣い、話の聞き方、指示の受け方</p> <p>《資格取得》 (情報技術関係) コンピュータ操作 / 情報処理・活用 (経理・財務関係) 経理・財務の基本 (語学力関係) 英語力</p>
<p>「職業的発達にかかわる諸能力と49の能力・必要性」(大阪商工会議所2004年) 「企業が求める若手人材像に関するアンケート」(主に会員企業111社の人事部長が回答)及び「若手社員に必要とされる能力に関するアンケート」(会員企業32社の入社10年までの、営業職、技術職、技能職、スタッフ職の若手社員895人が回答) (参照)「若手人材像」調査結果『若手社員の「仕事に必要な能力」と能力形成に役立つ「学生時代の学び・経験」について』大阪商工会議所人材育成委員会</p> <p>《職業発達にかかわる諸能力、49の能力・特性》 ※国立教育政策研究所生徒指導研究センター『職業観・勤労観を育む学習プログラムの枠組み』に沿って分類</p> <ul style="list-style-type: none"> ○人間関係形成能力(自他の理解能力 / コミュニケーション能力) → 16の能力・特性 ○情報活用能力(情報収集・探索能力 / 職業理解能力) → 10の能力・特性 ○将来設計能力(役割把握・認識能力 / 計画実行能力) → 14の能力・特性 ○意思決定能力(選択能力 / 課題決定能力) → 9の能力・特性 <p>《アンケート調査結果》 ○人事部長が求める能力(割合の高いもの10項目): 担当業務の専門知識を身に付ける / 常に自らを高めていく / 困難にめげず、最後までにやり抜く / 状況変化にフレキシブルに対応する / 誠意をもって</p>

<p>取り組む／物事の本質を見極める／様々な状況下で適切に判断する／自分の思いを伝えて相手を動かす／チームに貢献し、役割を果たす／計画的、効率的に業務を推進する</p> <p>○若手社員が自分に必要だと思う能力（割合の高いもの 10 項目）：物事の本質を見極める／担当職務の専門知識を身に付ける／様々な状況下で適切に判断する／状況変化にフレキシブルに対応する／常に自らを高めていく／困難にめげず、最後までやり抜く／自分の思いを伝えて相手を動かす／幅広い知識を吸収する／誠意をもって取り組む／計画的、効率的に業務を推進する</p> <p>○人事部長は仕事に向かう姿勢・態度を重視し、若手社員は具体的な職務遂行能力を重視する傾向があり、自分で課題を設定し、解決に向けて摩擦を恐れずコミュニケーションをし、ちょっとやそつではくじけない社員が求られていることを示唆。</p> <p>《仕事に必要な能力形成と学生時代の学び・経験に相関があることを示唆》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学生時代の学びや社会経験を通して、対人能力（自分の思いを伝えて相手を動かす力、チームに貢献し役割を果たす力）、基本特性（困難にめげず最後までやり抜く力、状況変化にフレキシブルに対応する力）を身に付けることができたと考えられる若手社員が多い。 ・学生時代に影響を受けた言葉やアドバイスは「先生」「クラブ活動の指導者」からが多い。 ・家庭や学校でのしつけは社会人になってから役立っている。
<p>「社会人基礎力」（経済産業省／2006 年 2 月）</p> <p>組織や地域社会の中で多様な人々とともに仕事を行っていく上で必要な基礎的な能力</p> <p>《前に踏み出す力（アクション）》</p> <p>主体性（物事に進んで取り組む力）／働きかけ力（他人に働きかけ巻き込む力）／実行力（目的を設定し確実に行動する力）</p> <p>《考え抜く力（シンキング）》</p> <p>課題発見力（現状を分析し目的や課題を明らかにする力）／計画力（課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力）／創造力（新しい価値を生み出す力）</p> <p>《チームで働く力（チームワーク）》</p> <p>発信力（自分の意見をわかりやすく伝える力）／傾聴力（相手の意見を丁寧に聴く力）／柔軟性（意見の違いや立場の違いを理解する力）／状況把握力（自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力）／規律性（社会のルールや人との約束を守る力）／ストレスコントロール力（ストレスの発生源に対応する力）</p>
<p>「学士力」（文部科学省／2008 年 12 月）</p> <p>（中央教育審議会「学士課程教育の構築に向けて」の答申）</p> <p>《知識・理解》</p> <p>多文化・異文化に関する知識の理解／人類の文化、社会と自然に関する知識の理解</p> <p>《汎用的技能》</p> <p>コミュニケーション・スキル／数量的スキル／情報リテラシー／論理的思考力／問題解決力</p> <p>《態度・志向性》</p> <p>自己管理能力／チームワーク、リーダーシップ／倫理観／市民としての社会的責任／生涯学習力</p> <p>《統合的な学習経験と創造的思考力》</p> <p>獲得した知識・技能・態度等を総合的に活用し、自らが立てた新たな課題にそれらを適用し、その課題を解決する能力</p>
<p>「キャリア教育の手引き」（文部科学省／2011 年）</p> <p>（「キャリア発達に関わる諸能力（例）」を「基礎的・汎用的能力」として再構成）</p> <p>《人間関係形成・社会形成能力》</p> <p>自他の理解能力、コミュニケーション能力</p> <p>《自己理解・自己管理能力》</p> <p>自他の理解能力</p> <p>《課題対応能力》</p> <p>計画実行能力、課題対応能力</p> <p>《キャリアプランニング能力》</p> <p>情報収集・探索能力、職業理解能力、役割把握・認識能力、計画実行能力、選択能力、課題解決能力</p>
<p>「ジェネリックスキル」（河合塾と㈱リアセックが、大学生のジェネリックスキル（社会的、職業的に自立した生涯を送ることの出来る力。社会に通用する一般的・汎用的な力）を測定する「PROG」テストとして開発）</p> <p>《リテラシーテスト（学んだ知識を活用して課題を解決する力を測定）》</p> <p>問題解決力（情報収集力、情報分析力、課題発見力、構想力）</p> <p>言語処理力</p>

<p>非言語処理力 ≪コンピテンシーテスト（経験を積むことで身に付いた行動特性を測定）≫</p> <p>対人基礎力 （親和力）親しみやすさ／気配り／対人興味、共感・受容／多様性理解／人脈形成／信頼構築 （協働力）役割理解、連携行動／情報共有／相互支援／相談・指導、他者の動機づけ （統率力）話し合う／意見を主張する／建設的・創造的な討議／意見の調整、交渉、説得</p> <p>對自己基礎力 （感情制御力）セルフアウェアネス（自己認識・内省）／ストレスコーピング／ストレスマネジメント （自信創出力）独自性理解／自己効力感、楽観性／学習視点、機会による自己変革 （行動持続力）主体的行動／完遂／良い行動の習慣化</p> <p>対課題基礎力 （課題発見力）情報収集／本質理解／原因追究 （計画立案力）目標設定／シナリオ構築／計画評価／リスク分析 （実践力）実践行動／修正・調整／検証・改善</p>
<p>「キー・コンピテンシー」(OECD/2003年) (DeSeCo=Definition and Selection of Competencies プロジェクト) 教育政策と関係が深く、PISA (Programme for International Student Assessment) の基礎。</p>
<p>①社会・文化的、技術的ツールを相互作用的に活用する能力</p> <p>○言語、シンボル、テキストを活用する能力 ・様々な状況において、話したり書いたりする言語のスキルや数学的なスキル等を効果的に活用する力。 【PISA 調査・読解力、数学的リテラシー】</p> <p>○知識や情報を活用する能力 ・情報それ自体の本質について、例えば、その技術的なよりどころや社会的・文化的な文脈などを考慮して、批判的に深く考えることができる力。【PISA 調査・科学的リテラシー】 ・他人の意見や選択肢の理解、自らの意見の形成、意思決定、確実な情報に基づいた責任ある行動を可能とする基盤。</p> <p>○テクノロジーを活用する能力 ・個人が日々の生活においてテクノロジーが新しい方法で活用できることに気付くことが第一。 ・テクノロジーには、遠隔地間の協働、情報へのアクセス、他人との双方向のやりとりなど新たな可能性。そのためには、E-mail の送信など単なるインターネットの活用スキル以上の能力が必要。</p> <p>②多様な集団における人間関係形成能力</p> <p>○他人と円滑に人間関係を構築する能力 ・個人が知人や同僚、顧客などと個人的な関係を作り出し、維持し、発展させる力。 ・具体的には、「共感する力」、「感情を効果的にコントロールする力」。</p> <p>○協調する能力 ・協調に当たっては、各個人が一定の能力を持っていることが必要。グループへの貢献と個々人の価値とのバランスを図ることができる力が不可欠。また、リーダーシップを共有し、他人を助けることができることも必須。</p> <p>○利害の対立を御し、解決する能力 ・利害の対立に建設的にアプローチするには対立を否定するのではなく、それを御するプロセスを認識すること。他者の利益や双方が一定の利益を得るための解決方法への深い理解が必要。</p> <p>③自立的に行動する能力（自立とは孤独のことではなく、むしろ周囲の環境や社会的な動き、自らが果たし果たそうとしている役割を認識すること。）</p> <p>○大局的に行動する能力 ・自らの行動や決定を、自身が置かれている立場、自身の行動の影響等を理解したうえで行える力。 【PISA 調査・問題解決能力】</p> <p>○人生設計や個人の計画を作り実行する能力 ・人生の意義を見失いがちな変化し続ける環境のなかで、自らの人生に一定のストーリーを作るとともに意味や目的を与える力。</p> <p>○権利、利害、責任、限界、ニーズを表明する能力 ・成文のルールを知り、建設的な議論のうえ、調整したり対案を示したりする力。 ・自分自身の権利などを表明するためのみの力ではなく、家庭、社会、職場、取引などで適切な選択をすることができる。</p>

2 PROG (Progress Report On Generic Skills)にみる若年女性の働く力

ここでは、学校法人河合塾と株式会社リアセックが、ジェネリックスキルを測定するために共同で開発した「PROG (Progress Report On Generic Skills)」の結果を参照し、若年女性の働く力の現状をみておきたい。ここでの記述は、主に、「PROG 白書プロジェクト [2015]『PROG 白書 2015 - 大学生 10 万人のジェネリックスキルを初公開 - 』学事出版」に依拠している。「PROG」は、大学生を対象に、「専攻・専門にかかわらず、大卒者として社会で求められる汎用的な能力・態度・志向、つまりはジェネリックスキルを育成し客観的に評価するためのもので、ジェネリックスキルを育成するプログラムとスキルを測定するテストで構成され」、人材育成における、産業界と教育界の共通認識や取組を目指して開発された[河合塾・リアセック,2015]。PROG は、2010～2011 年の試行後、2012 年 4 月に公開されたもので、開発されて間がないものの、2014 年 6 月現在で累計受験者が 10 万人を超え、将来は、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターの SSJDA (Social Science Japan Data Archive) に個票データが収められ、二次的利用を可能にすることも想定されている。既に、性別、文理別、学科系統別、学年別、入試偏差値別、国公立の設置区分別、大学規模別、学生のクラスター別、就職決定状況別など様々な区分別のスコアが開示されているため、若年女性のジェネリックスキルの状況を把握する上で参考になる¹。

ジェネリックスキルは、学んだ知識を活用して課題を解決する力を測定するリテラシーテストと経験を積むことで身に付いた行動特性を測定するコンピテンシーテストで測定される。リテラシーテストでは「合理的 (論理的) 思考力」が測定され、コンピテンシーテストでは「個人の判断や行動の様式 (スタイル) を測定し、それが、どの程度仕事ができる社会人に近いか」判定するという構成になっている (図表 2-2-1、2)。

¹ 4 年生大学で学科系統別が判別できる受験者数は 101,389 人 (リテラシーテスト受験者 90,625 人、コンピテンシーテスト受験者 97,096 人、両テスト受験者 86,429 人) で、国立大学 39、公立大学 15、私立大学 112 の学生が受験した (エリア別では首都圏 57.8%、九州・沖縄 20.3%、関西・近畿 8.8%など)。性別構成比は男性 58.8%、女性 41.2%である。学年別構成比は、学部 1 年生 62.9%、学部 3 年生 19.7%、学部 2 年生 13.3%である。文理別では、文系 56.1%、理系 33.8%、その他 10%である。入試偏差値別では、55 以上 31.1%、45 以上 55 未満 38.3%、45 未満 26.9%である。

図表 2-2-1 PROG(Progress Report On Generic Skills)の概要

社会的・職業的に自立した生涯を送ることの出来る力（社会に通用する一般的・汎用的な力）を測定
<p>《リテラシーテスト（学んだ知識を活用して課題を解決する力を測定）》</p> <p>実施形態：選択式・記述式 問題数：30 問（選択 28 問、短答記述 2 問） 実施時間：45 分 測定領域：(1) 問題解決能力：情報収集力、情報分析力、課題発見力、構想力 (2) 言語処理能力 (3) 非言語処理能力</p> <p>※問題解決のプロセスに即した能力として、情報収集力、情報分析力、課題発見力、構想力、表現力、実行力の 6 つの能力を挙げているが、表現力と実行力はペーパーテストに馴染まないことから、測定対象に含まれていない。 (ランク（段階）評価) →総合 7 ランク、4 能力 5 ランク)</p>
<p>《コンピテンシーテスト（経験を積むことで身に付いた行動特性を測定）》</p> <p>実施形態：選択式 問題数：両側選択方式 195 問 場面想定形式（短文）50 問 場面想定形式（長文）6 問 合計 251 問</p> <p>対人基礎力 (親和力) 親しみやすさ／気配り／対人興味、共感・受容／多様性理解／人脈形成／信頼構築 (協働力) 役割理解、連携行動／情報共有／相互支援／相談・指導、他者の動機づけ (統率力) 話し合う／意見を主張する／建設的・創造的な討議／意見の調整、交渉、説得</p> <p>對自己基礎力 (感情制御力) セルフアウェアネス／ストレスコーピング／ストレスマネジメント (自信創出力) 独自性理解／自己効力感、楽観性／学習視点、機会による自己変革 (行動持続力) 主体的行動／完遂／良い行動の習慣化</p> <p>対課題基礎力 (課題発見力) 情報収集／本質理解／原因追究 (計画立案力) 目標設定／シナリオ構築／計画評価／リスク分析 (実践力) 実践行動／修正・調整／検証・改善</p> <p>実施時間：40 分 測定領域：対人基礎力、對自己基礎力、対課題基礎力 (ランク（段階）評価) →総合と中項目 7 ランク、下位項目 5 ランク)</p>

出所：PROG 白書プロジェクト[2015]『PROG 白書 2015 - 大学生 10 万人のジェネリックスキルを初公開 -』30-72 頁の内容をもとに作成、学事出版。

図表 2-2-2 PROGの構成要素

大分類	中分類			
	要素名	定義		
リテラシーテスト	問題解決能力	情報収集力	課題発見・課題解決に必要な情報を見定め、適切な手段を用いて収集・調査・整理する力	
		情報分析力	収集した個々の情報を多角的に分析し、現状を正確に把握する力	
		課題発見力	現象や事実のなかに隠れている問題点やその要因を発見し、解決すべき課題を設定する力	
		構想力	さまざまな条件・制約を考慮して、解決策を吟味・選択し、具体化する力	
	言語処理力	語彙や同義語、言葉のかかり受けなど、日本語の運用に関する基礎的な能力		
	非言語処理力	数的処理や推論、図の読み取りなど、情報を読み解くために必要な（言語以外の）基礎的な能力		
大分類	中分類		小分類	
	要素名	定義	要素名	定義
対人基礎力	親和力	相手の立場に立ち、思いやりを持ち、共感的に接することができる。また多様な価値観を柔軟に受け入れることができる	親しみやすさ	話しかけやすい雰囲気をつくる
			気配り	相手の立場に立って思いやる
			対人興味	人に興味を持つ。共感し受けとめる
			共感・受容	多様な価値観を受け入れる
			多様性理解	多様な価値観を受け入れる
			人脈形成	有効な人間関係を築き、継続する
	協働力	お互いの役割を理解し、情報共有しながら連携してチーム活動することができる。また、時には自分の役割外のことでも進んで助けることができる	信頼構築	他者を信頼する、他者から信頼される
			役割理解	自分や周囲の役割を理解し、連携・協力する
			情報共有	一緒に物事を進める人達と情報共有する
			相互支援	互いに力を貸して助け合う
	統率力	どんな場・どんな相手に対しても臆せず発言でき、自分の考えをわかりやすく伝えることができる。またそのことが議論の活性化につながることを知っており、周囲にもそれをするよう働きかけることができる。	相談・指導	相談にのる。アドバイスする。やる気にさせる
			他者の動機づけ	相手に合わせて、自分の考えを述べる
話し合う			集団の中で自分の意見を主張する	
意見を主張する			議論の活発化のために自ら働きかける	
建設的・創造的な討議			意見を調整し、合意形成する。交渉、説得する	
意見の調整、交渉、説得				
對自己基礎力	感情制御力	自分の感情や気持ちをつかみ、状況にあわせ言動をコントロールできる。また落ち込んだり、動揺したりした時に、自分で気持ちを立て直すことができる	セルフアウェアネス	感情や気持ちを認識し、言動を統制する
			ストレスコーピング	悪影響を及ぼすストレスを処理する
			ストレスマネジメント	緊張感やプレッシャーを力に変える
	自信創出力	他者と自分の違いを認め、自分の強みを認識することができる。また、「やればなんとかなる。自分がやるなら大丈夫」と自分を信頼し、奮い立たせることができる	独自性理解	他者との違いを認め、自己の強みを認識する
			自己効力感	自信を持つ。やればできるという確信を持つ
			楽観性	学ぶ視点を持つ。経験を自己の変革に活かす
	行動持続力	一度決めたこと、やり始めたことは粘り強く取り組みやり遂げることができる。またそれは自分が自分の意思・判断で行っていることだと納得をして取り組むことができる。	学習視点	学ぶ視点を持つ。経験を自己の変革に活かす
			機会による自己変革	
			主体的行動	自分の意志や判断において進んで行動する
	完遂	決めたことを、粘り強く取り組みやり遂げる		
	良い行動の習慣化	自分なりのやり方を見だし、習慣化する		

対課題基礎力	課題 発見力	さまざまな角度から情報を集め、分析し、本質的な問題の全体を捉えることができる。また原因は何なのかを特定し、課題を抽出することができる	情報収集	適切な方法を選択して情報を収集する
			本質理解	事実に基づいて情報を捉え、本質を見極める
			原因追究	課題を分析し、原因を明らかにする
	計画 立案力	目標の実現や課題解決に向けての見通しを立てることができる。また、その計画が妥当なものであるか、一貫した関連性があるものかを評価し、ブラッシュアップできる	目標設定	ゴールイメージを明確にし、目標を立てる
			シナリオ構築	目標や課題解決に向けての見通しを立てる
			計画評価	自分の建てた計画を振り返り、見直す
			リスク分析	リスクを想定し、事前に対策を講じる
	実践力	幅広い視点からリスクを想定し、事前に対策を講じる。また、得られた結果に対しても検証をし、次の改善につなげることができる	実践行動	自ら物事にとりかかる、実行に移す
			修正・調整	状況を見て、計画や行動を柔軟に変更する
			検証・改善	結果を検証し、次の改善につなげる

出所：PROG 白書プロジェクト[2015]『PROG 白書 2015 - 大学生 10 万人のジェネリックスキルを初公開 - 』52・53 頁及び 136・137 頁、学事出版。

2011 年に試行テスト（「基礎力測定テスト」）が行われ、30 大学 8,674 人、個人 616 人（河合塾 OB・OG が中心）が受験し、その後、サンプルを抽出しての聞き取り調査も行われた。その結果、リテラシーが高い学生は、概ね知的なコンピテンスが高く、通う大学の偏差値も高いことや、コンピテンシーが高い学生は自己について客観的に評価できている者が多く、両親や高校の教員を含め他者との関わりが安定している傾向がみられる結果が明らかになり、試行テストと聞き取り結果の内容にも大きな齟齬がないとの結論が導き出された。

さらに、2014 年 6 月までにリテラシーとコンピテンシーの両テストを受験した 86,429 人の結果をクラスター分析で分類したところ、オールマイティ、優等生、理屈、リーダー、社交、フォロワー、内向きの 7 つのタイプに分類することができ、各タイプの構成比は、フォロワーや内向きタイプがやや多いものの、11～18%の範囲で、比較的均等に分布することが明らかになった。また、性別でみると、女性の構成比が男性よりも高いのは、「優等生」「社交」「内向き」の各タイプである。そのほか、入試偏差値、国公立私立の設置主体、大学の入学定員規模、文系理系、学科系統などによっても違いがみられる。

このように、試行を経て各大学で既にテストが行われ一定の結果が導き出されているが、大学によっては PROG を就業力の育成に向けてカスタマイズするケース（創価大学：「就業力客観テスト」と「就業力主観テスト」を導入し、「東北復興インターンシップ」の前後で能力の要素によってテストの結果に変化がみられた）のほか、インターンシップや PBL（課題解決型学習）を含むアクティブラーニングと関連付けて取り組むケース（金沢工業大学：学生が自主的にものづくりに取り組む「夢考房」の検証時に PROG テストを活用し、参加学生は 4 年生時の結果が大きく伸長する）、職種を踏まえた現状の把握と演習を実施するケース（九州国際大学：警察官を多く輩出している大学で、採用試験対策として開講科目や演習と PROG を関連付け、能力の要素によって学年を重ねることで向上がみられた。教育

目標と PROG を明確に関連付けようとしている)、学年毎の伸長を測定する取組や学年毎の教育内容の検討に活用するケース、入学選抜別にジェネリックスキルを検証し、選抜方法や初年次教育の改善に活用するケース（高知大学、産業能率大学）、専門教育とともに基礎力の育成を重視する教育方針が、ジェネリックスキルの習得と親和性が高く、教育の質の保証や改革に活用するケース（芝浦工業大学、長崎大学）など、大学独自の創意工夫も進みつつある。各大学の取組をみると、入学直後から卒業直前の就職活動の時期まで、継続的に PROG テストを活用する意識がみられ、入学時のジェネリックスキルの検証に始まり、初年次教育、職業関連の講義や演習、インターンシップ、学生主体のプロジェクトなどと関連付けて、その前後の変化を検証したり、学内の教育改革に活かす視点がみられる。

図表 2-2-3 PROG の試行テスト及び累計受験者の結果にみられる特徴

- ・リテラシーが高い学生は、概ね知的なコンピテンシが高く、通う大学の偏差値も高い。一方、コンピテンシーと入試偏差値の相関性はあまりみられない。
- ・コンピテンシーが高い学生は自己について客観的に評価できている者が多く、両親や高校の教員を含め他者との関わりが安定している傾向がみられる
- ・コンピテンシーが高い学生は、教育系と社会科学系に在籍している。
- ・試行テストと聞き取り結果の内容には大きな齟齬がない。
- ・(卒業後の進路調査の結果から) 早期内定獲得者は、コンピテンシーが高く、特に、対人基礎力、統率力、自信創出力、行動継続力のスコアが高い（企業は、統率力があり自信を持って行動が継続できる「タフな人材」を求めている）。対して、未決定者は、課題発見力では早期内定獲得者や就職決定者全体のスコアと差はみられないものの、協働力や計画立案力ではスコアが下回る（「計画立案が苦手で、期間限定の就職活動に対する行動統制がとれない」ため進路が未決定、企業は協働が苦手な学生を敬遠している）。

出所：PROG 白書プロジェクト[2015]『PROG 白書 2015 - 大学生 10 万人のジェネリックスキルを初公開 - 』38-40 頁及び 90-94 頁、学事出版。

図表 2-2-4 受験者の 7 つのタイプ

タイプ	構成比 (%)	性別構成 (%) 全体: 男 57.5 女 42.5	概要
オールマイティ	13.7	男: 62.4 女: 37.6	リテラシーもコンピテンシーも軒並み高く、コンピテンシーでは特に対課題領域が高い
優等生	14.4	男: 48.8 女: 51.2	リテラシーが極めて高く、コンピテンシーも親和力を筆頭に平均的に高いが、対課題領域だけが低く、優秀だが実践力が低い
理屈	14.9	男: 57.8 女: 42.2	リテラシーが高く、論理的な思考は強いが、対人、対自己コンピテンシーが低い
リーダー	11.1	男: 67.4 女: 32.6	リテラシーは低い、コンピテンシーが軒並み突出して高い
社交	11.7	男: 52.7 女: 47.3	リテラシーは平均的だが、対課題領域以外のコンピテンシーは全般的に高く、特に対人領域（親和力、協働力、統率力）が高い
フォロワー	17.7	男: 61.6 女: 38.4	リテラシーが軒並み低く、コンピテンシーは親和力、協働力が高いが、統率力はさほど高くない

内向き	16.5	男：53.2 女：46.8	リテラシーもコンピテンシーも軒並み低く、特にコンピテンシーの対人、対自己領域が低い
-----	------	------------------	---

出所：PROG 白書プロジェクト[2015]『PROG 白書 2015 - 大学生 10 万人のジェネリックスキルを初公開 - 』97 頁、学事出版。

PROG のスコアを性別で見ると、リテラシーは総合的に女性が男性のスコアを上回り、リテラシーの 6 要素では、非言語処理力を除いて女性が 5 つの要素で男性のスコアを上回っている。一方、コンピテンシーは総合的に男性が女性のスコアを上回り、大分類のすべての項目（対人基礎力、対自己基礎力、対課題基礎力）でも男性が女性のスコアを上回っている。さらに中分類の項目（対人基礎力：親和力、協働力、統率力／対自己基礎力：感情制御力、自信創出力、行動持続力／対課題基礎力：課題発見力、計画立案力、実践力）では、親和力を除いて男性のスコアを下回り、特に、統率力、課題発見力、計画立案力では男女差が大きい。ただし、この結果は、学部 1 年生の構成比が大きいことに留意する必要がある。就業の点では、大学での生活環境を通じた変化にも着目する必要があるため、学年別の結果をみる必要があるが、学年が上であるほどスコアは高く、さらに大学院のスコアは、学部 4 年よりもかなり高い。このことから、大学生活の経過次第では、リテラシーもコンピテンシーもスコアを高めることが可能であることが示唆される。

図表 2-2-5 PROG のスコア（平均、性別、学年別、文理別）

		スコア（1～7のレベルで能力を判定）									
		※リテラシーの「情報収集力」「情報分析力」「課題発見力」「構想力」「言語処理力」「非言語処理力」はレベル1～5で判定									
		平均	性別		学年別（学部、大学院）			文理別			
男	女		1年	4年	大学院	文系	理系				
リテラシー	総合	3.89	3.80	4.03	3.82	4.28	5.27	3.72	4.16		
	情報収集力	2.85	2.78	2.95	2.80	3.04	3.37	2.76	2.98		
	情報分析力	2.93	2.92	2.94	2.85	3.33	4.16	2.78	3.18		
	課題発見力	3.31	3.24	3.41	3.27	3.46	3.93	3.23	3.45		
	構想力	2.99	2.87	3.15	2.95	3.17	3.68	2.92	3.06		
	言語処理力	2.78	2.70	2.88	2.72	3.16	3.71	2.67	2.95		
	非言語処理力	2.63	2.73	2.48	2.57	2.73	3.37	2.47	2.92		
コンピテンシー	大分類	総合	3.22	3.32	3.08	3.20	3.59	3.87	3.24	3.15	
		対人基礎力	3.47	3.54	3.38	3.47	3.75	3.87	3.54	3.33	
		対自己基礎力	3.42	3.49	3.32	3.38	3.91	4.07	3.43	3.37	
		対課題基礎力	3.56	3.72	3.34	3.53	3.74	4.34	3.52	3.68	
	中分類	対人基礎力	親和力	3.70	3.65	3.78	3.72	3.95	3.76	3.79	3.52
			協働力	3.64	3.67	3.59	3.63	3.97	3.98	3.68	3.49
			統率力	3.19	3.37	2.93	3.17	3.31	3.82	3.22	3.15
		対自己基礎力	感情制御力	3.40	3.48	3.29	3.35	3.79	4.04	3.43	3.33
			自信創出力	3.33	3.39	3.24	3.28	3.98	3.90	3.31	3.30
			行動持続力	3.47	3.51	3.40	3.45	3.76	3.94	3.47	3.42
		対課題基礎力	課題発見力	3.58	3.73	3.36	3.52	3.90	4.69	3.49	3.77
			計画立案力	3.42	3.60	3.17	3.42	3.43	3.89	3.41	3.49
			実践力	3.68	3.73	3.62	3.63	3.85	4.26	3.64	3.77

出所：PROG 白書プロジェクト[2015]『PROG 白書 2015 - 大学生 10 万人のジェネリックスキルを初公開 - 』144-147 頁、学事出版。

図表 2-2-6 PROGのスコア（就職決定状況別）

		スコア（1～7のレベルで能力を判定）					
		※リテラシーの「情報収集力」「情報分析力」「課題発見力」「構想力」「言語処理力」「非言語処理力」はレベル1～5で判定					
		出口追跡集計（14 卒就職希望者全体）（N=510）	就職決定者（N=467）	うち早期内定獲得者（N=69）	未決定者（N=43）		
リテラシー		総合	3.94	3.90	3.67	4.37	
		情報収集力	3.11	3.05	3.03	3.70	
		情報分析力	2.91	2.92	2.88	2.84	
		課題発見力	3.24	3.21	3.12	3.56	
		構想力	2.71	2.71	2.19	2.77	
		言語処理力	2.84	2.84	2.94	2.86	
		非言語処理力	2.79	2.76	2.48	3.05	
コンピューテンシー	大分類	総合	3.64	3.68	4.16	3.21	
		対人基礎力	3.84	3.88	4.43	3.38	
		對自己基礎力	3.72	3.74	4.14	3.50	
		対課題基礎力	3.76	3.78	3.78	3.50	
	中分類	対人基礎力	親和力	4.00	4.00	4.42	3.95
			協働力	3.97	4.02	4.45	3.40
			統率力	3.61	3.66	4.20	3.12
		對自己基礎力	感情制御力	3.67	3.70	4.09	3.43
			自信創出力	3.66	3.68	4.16	3.38
			行動持続力	3.68	3.71	4.29	3.40
		対課題基礎力	課題発見力	3.54	3.53	3.51	3.69
			計画立案力	3.72	3.76	3.78	3.29
			実践力	3.97	3.99	3.77	3.79

出所：PROG 白書プロジェクト[2015]『PROG 白書 2015 - 大学生 10 万人のジェネリックスキルを初公開 - 』144-147 頁、学事出版。

図表 2-2-7 PROG のスコア（コンピテンシーの小分類）

		スコア（1～7のレベルで能力を判定） ※リテラシーの「情報収集力」「情報分析力」「課題発見力」「構想力」「言語処理力」「非言語処理力」はレベル1～5で判定				
大分類	中分類 要素名	小分類（全体N=97,096／男N=56,359／女N=40,557）				
		要素名	全体平均	男	女	
コンピテンシーテスト	対人基礎力	親和力	親しみやすさ	2.77	2.72	2.84
			気配り	2.89	2.80	3.03
			対人興味 共感・受容	2.99	2.96	3.04
			多様性理解	3.34	3.26	3.44
			人脈形成	2.67	2.71	2.61
			信頼構築	3.16	3.08	3.28
		協働力	役割理解 連携行動	3.21	3.23	3.17
			情報共有	2.69	2.71	2.65
			相互支援	2.89	2.88	2.90
			相談・指導 他者の動機づけ	2.64	2.64	2.64
		統率力	話し合う	2.58	2.72	2.39
			意見を主張する	2.55	2.70	2.34
	建設的・創造的な討議		2.49	2.54	2.43	
	意見の調整、交渉、説得		2.47	2.59	2.31	
	対自己基礎力	感情 制御力	セルフアウェアネス	3.47	3.48	3.46
			ストレスコーピング	2.71	2.89	2.45
			ストレスマネジメント	2.60	2.63	2.55
		自信 創出力	独自性理解	2.60	2.65	2.52
			自己効力感 楽観性	2.55	2.62	2.45
			学習視点 機会による自己変革	2.64	2.56	2.75
		行動 持続力	主体的行動	2.46	2.53	2.36
			完遂	2.75	2.81	2.65
			良い行動の習慣化	3.10	3.04	3.20
	対課題基礎力	課題 発見力	情報収集	2.68	2.73	2.60
			本質理解	2.65	2.80	2.44
			原因追究	2.90	2.89	2.92
		計画 立案力	目標設定	2.58	2.64	2.49
			シナリオ構築	2.60	2.70	2.46
			計画評価	2.72	2.83	2.57
		実践力	リスク分析	2.63	2.74	2.48
実践行動			2.67	2.69	2.63	
修正・調整			2.63	2.67	2.59	
		検証・改善	3.07	3.10	3.03	

出所：PROG 白書プロジェクト[2015]『PROG 白書 2015 - 大学生 10 万人のジェネリックスキルを初公開 -』144-147 頁、学事出版。

3 「しごと力」の提起

本章では、仕事に就き働き続けるために、汎用的な技能・能力が強く求められるようになり、既に、国内外で様々な考え方・概念の検討や様々な評価の枠組みが提示され、一部では既に検証が行われている現状をみた。こうした現状を受けて、汎用的な技能・能力の認識や習得に向け、教育機関や事業所などが主体的に取り組める環境の整備が進められつつあるが、様々な評価の枠組みが存在するため、統一された見解や共通の認識を持ち、活用する段階には至っていない。前節でみた、多様なタイプに分類できる若年者に最適なアプローチを見出すためには、既存の考え方や概念及び評価の枠組みの有効性を実証的に検証し、ターゲット層に適したものを選択し活用できる環境を整備することが重要である。また、各大学の講義やプロジェクトと PROG テストを密接に関連付け、その前後の効果を測る取組などは、今後の有効な活用策の一例を示しているといえる。教育機関に限定されず、企業などの事業所においても、事業所内外で行われる教育研修と組み合わせることで、その効果をより明らかにでき、高めることが可能になると考えられる。

当面は、様々な考え方や概念、評価の枠組みを収斂させる方向性よりむしろ、様々な組織やターゲットとなる若者の各層において、それらの有効性や課題を検証する取組と有効性の向上に向けた試行を重ねていくことにより、多様な若者に最も適したものを選択できるような環境を整備する取組が求められる段階だと考えられる。

大阪府は、これまで実施してきた、技能を身につけるための職業訓練等の施策に加えて、第1章でみたような若年女性の就業観、例えば、働くことに対する不安を抱く者が多い、スキルに対する不安が大きい、職場の人間関係に対する不安が大きい、初職を比較的短期間のうちに離職するなどといった現状を踏まえ、若年女性が雇用され働き続けることを目的に、平成27年度より『新たな「人材育成プログラム」開発事業（「しごと力」開発プロジェクト事業）』に取り組んでおり、汎用的な技能・能力を習得するプログラムの枠組みとコンテンツの開発を進めている。当面は、20～34歳の女性のうち、就業経験があり、一定の社会人基礎力やPC等のビジネススキルを持っていながら、様々な要因で離職した後、再び就業しようとする意識のある女性を主なターゲットとし、大阪府の女性の就業率の底上げを図る目的で取り組んでいる。

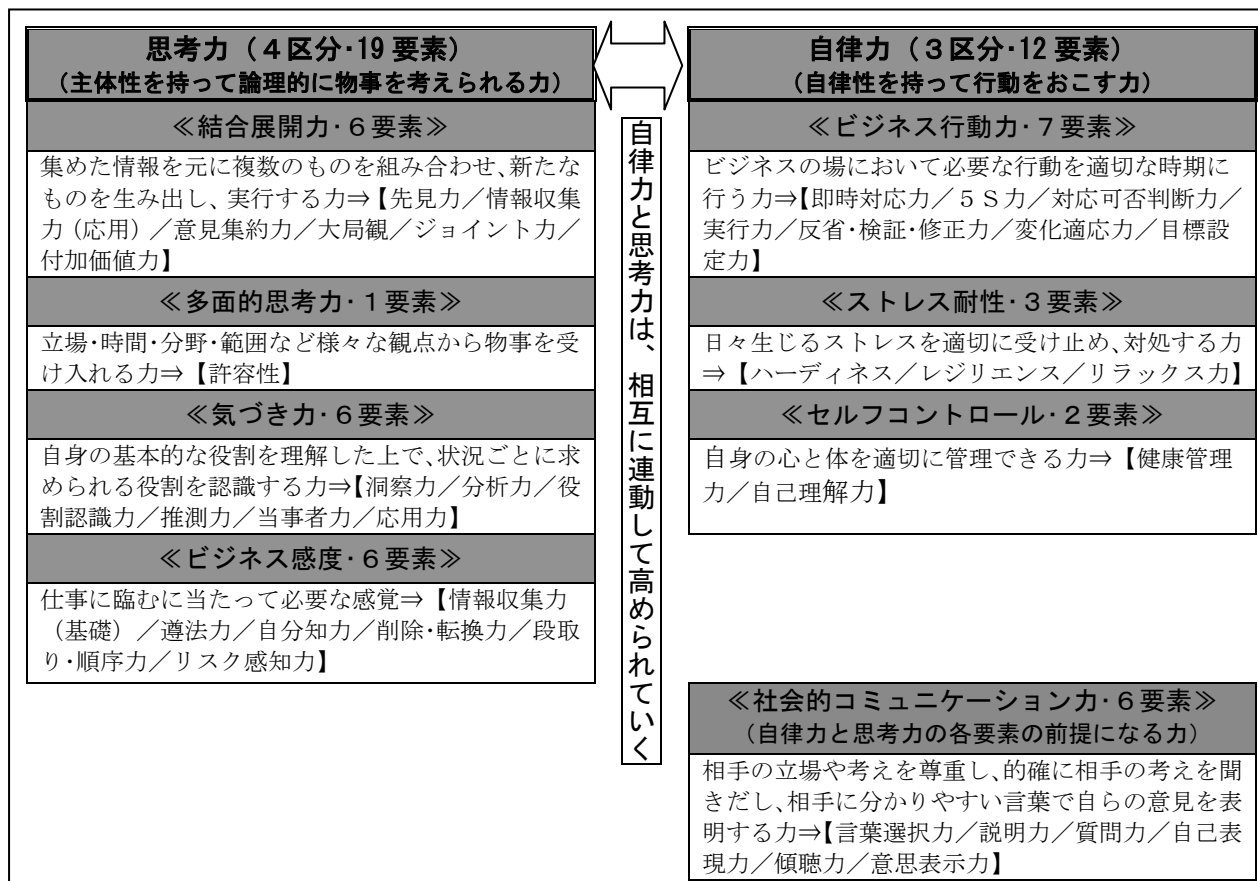
「しごと力」は、「自律力（自律性を持って行動をおこす力）」と「思考力（主体性を持って論理的に物事を考えられる力）」によって構成され、自律力と思考力が相互に連動してスパイラルアップされることで、仕事に必要な能力が高められることを想定している。自律力と思考力の基底となる「社会的コミュニケーション力」は、仕事に必要な能力を活性化させることに寄与する力で、「相手の立場や考えを尊重し、的確に相手の考えを聞きだし、相手に分かりやすい言葉で自らの意見を表明する力」と定義し、「言葉選択力、説明力、質問力、自己表現力、傾聴力、意思表示力」の6つの要素で構成される。

自律力は、「セルフコントロール、ストレス耐性、ビジネス行動力」の3つの要素区分の12の要素で構成される。各要素区分の要素は、「セルフコントロール」（自身の心と体を適

切に管理できる力)が「健康管理力、自己理解力」の2つの要素、「ストレス耐性」(日々生じるストレスを適切に受け止め、対処する力)が、「ハーディネス、レジリエンス、リラクスキ」の3つの要素、「ビジネス行動力」(ビジネスの場において必要な行動を適切な時期に行う力)が、「即時対応力、5S力、対応可否判断力、実行力、反省・検証・修正力、変化適応力、目標設定力」の7つの要素で構成される。

思考力は、「ビジネス感覚、気づき力、多面的思考力、結合展開力」の4つの要素区分の19の要素で構成される。各要素区分は、「ビジネス感覚」(仕事に臨むに当たって必要な感覚)が、「情報収集力(基礎)、遵法力、自分知力、削除・転換力、段取り・順序力、リスク感知力」の6つの要素、「気づき力」(自身の基本的な役割を理解した上で、状況ごとに求められる役割を認識する力)が、「洞察力、分析力、役割認識力、推測力、当事者力、応用力」の6つの要素、「多面的思考力」(立場・時間・分野・範囲など様々な観点から物事を受け入れる力)が「許容性」の1つの要素、「結合展開力」(集めた情報を元に複数のものを組み合わせ、新たなものを生み出し、実行する力)が、「先見力、情報収集力(応用)、意見集約力、大局観、ジョイント力、付加価値力」の6つの要素で構成される。各要素の定義は、図表2-3-2に示す通りで、各要素は独立的に機能するのではなく、要素間あるいは要素区分間が相互に連携し、しごと力全体がスパイラルアップされると想定している。

図表2-3-1 しごと力(自律力・思考力)の概念図(図表1-1-1を再掲)



出所：「しごと力開発プログラム」の関係資料（大阪府商工労働部）。

注：「しごと力開発プログラム」は、平成 27 年度から 28 年度の 2 ヶ年で実施される事業で、本報告書の執筆時点では「しごと力（自律力・思考力）」の概念を継続的に検討している状況である。このため、上記の概念図は、今後、一部が変更される可能性がある。上記の概念図は、本調査で実施したアンケート調査結果との整合を図るため、アンケート調査を実施した時点の概念図である。

図表 2-3-2 しごと力の各要素と定義（8 区分 37 要素）

力の区分・要素区分・要素	定義	
社会的コミュニケーション力	相手の立場や考えを尊重し、的確に相手の考えを聞きだし、相手が求める、又は分かりやすい言葉で自らの意見を表明する力	
	言葉選択力	相手、状況、雰囲気などによって、最適な言葉を選択する力
	説明力	情報を正確にもれなく伝達する力
	質問力	相手の考えを数多く引き出し、本心をつかみとる力
	自己表現力	自己の思いを的確かつ効果的に相手に伝える力
	傾聴力	相手の言動をよく観察し、主張の内容を正確に聞き取る力
	意思表示力	譲れない価値観や尊厳を守るため、準備し行動する力
自律力	セルフコントロール	自身の体と心を適切に管理できる力
	健康管理力	自分の健康状態を客観的に観察できる力
	自己理解力	自分の感情の波を客観視し、コントロールできる力
	ストレス耐性(ストレスコーピング力)	日々生じるストレスを適切に受け止め、対処する力
	ハーディネス	ストレス状況下においても健康を保つ性格特性。やや困難な課題や状況を冷静に認識し、それらに対する対処について、冷静に判断できる力。 ※ハーディネスの構造:コミットメント(アイデンティティ)・コントロール(一定の影響力)・チャレンジ(安定よりも変化が標準)
	レジリエンス	精神的回復力。過大な負荷を与えられた状況、計画通り進まない状況、仕事上の失敗等から、できるだけ早く立ち直ることができる力。成長の機会だと積極的に捉えられる力。未来または近い将来を見通せる力。 ※レジリエンス状態の共通点:肯定的な未来志向性、感情の調整、興味や関心の多様性、忍耐力
	リラックス力	自分でストレスを解消する方法を見つける力
	ビジネス行動力	ビジネスの場において必要な行動を、適切な時期に行うことができる力
	即時対応力	できる事をすぐにやる力
	5S力	必要な物をすぐに使える環境を整え続ける力
	対応可否判断力	出来ることとできないことを判断する力
	実行力	目標達成に向けて小さな前進を繰り返し続ける力
	反省・検証・修正力	より良い結果を出すために結果を積極的に振り返り、修正していく力
	変化適応力	現実や先行きに合わせ、動きながら考え方や行動を変えていく力
目標設定力	自分を奮いたたせる到達地点を自ら設定する力	
思考力	ビジネス感覚	仕事に臨むに当たって必要な力
	情報収集力(基礎)	広くアンテナを張り、経験や身の回りの事柄から仕事に活かせるものを感じ取る力
	遵法力	ルールの位置付けや意味をつかみ、枠内で行動する力
	自分知力	現在の自分の能力、特性、強みを客観的に分析する力
	削除・転換力	無駄や不要と感じたものや知識を積極的に忘れ、捨てる力
	段取り・順序力	一歩先を予測して業務手順を組み立てる力
	リスク感知力	危ないものや怪しいものをいち早く察知する力
	気づき力	自身の基本的な役割を理解した上で、状況ごとに求められる役割を認識する力。さらに貢献できることを見つけて自らの仕事を作り出し、それをやり遂げる力。
	洞察力	周囲の状況を把握する力
	分析力	周囲の状況を分析する力
	役割認識力	基本的な役割を理解した上で、状況ごとに求められる役割を認識する力

推測力	①相手の求めていることを察する。察するための具体的な行動をおこすことのできる力。②現状から将来を予測する力
当事者力	貢献できる事を探して見つけ、自らの仕事を作り出していく力
応用力	マニュアルに載っていない事象に的確に対応できる力
多面的思考力	自分にとってどのような意味・価値があるかという観点だけでなく、①立場（組織全体として、相手先にとって、また社会にとってどうか）、②時間（短期的のみならず中・長期的に見てどうか、過去の事例に照らしてどうか）、③分野（経済的、文化的、社会的）、④範囲（地域、国、世界）という様々な観点から物事を受容し、適切な判断を行う能力。
許容性	課題に対する答えが、ひとつではないことを受け入れられる力
結合展開力	集めた情報や経験などを元に複数のものを組み合わせ新たなものを生み出し、実行する力（思いついたことを人にわかりやすく表現し、人を巻き込んで実行する力）
先見力	様々なものの方向を読み取る力
情報収集力（応用）	社会や経済の動向などの時事的な問題を含め、自ら情報を収集・理解し、組み合わせて、一定の意見を表明できる力
意見集約力	相手の意見や複数の異なる意見等を分類・整理し、主旨を理解した上で、まとめて要約できる
大局観	部分にとらわれず、広い視野で物事の判断ができる
ジョイント力	人と人との関わりの中で、関係をつなぐ連結ピンの役割を果たす力
付加価値力	期待を把握し、それ以上の形にする事で人の心を動かす力

出所：図表 2-3-1 に同じ。

大阪府では、平成 27 年度中に、上記のような社会的コミュニケーション力の底上げを図りながら、自律力と思考力をスパイラルアップさせる、各要素にかかる各コンテンツの開発と、各コンテンツを組み合わせた人材育成プログラムを開発し、28 年度以降、その検証に取り組むことにしている。

次章では、上記の「しごと力」を習得することが今後ますます重要になると考えられることを踏まえて、大阪府内の企業に対して実施したアンケート調査の結果に基づいて、若年女性従業員の雇用・育成・定着の現状と今後の課題について、「しごと力」との関係性にも留意してみていく。

第3章 若年女性の雇用・育成・定着の現状と働く力

本章では、大阪府内に立地する事業所（企業）を対象とするアンケート調査の結果に基づき、若年女性従業員の雇用・育成・定着の実態を明らかにするため、企業が、実際に雇用している若年女性従業員の現状として、汎用性が高いと考えられる仕事上の技能・能力「しごと力」をどのように認識し、育成や定着に向けてどのような取組をしているのか、また、そうした認識や取組の結果として、雇用・育成・定着面のパフォーマンスはどのような状況にあるのかといった点について確認する。そして、若年女性従業員の雇用・育成・定着への示唆として考えられることを検討する。

1. アンケート調査の実施概要

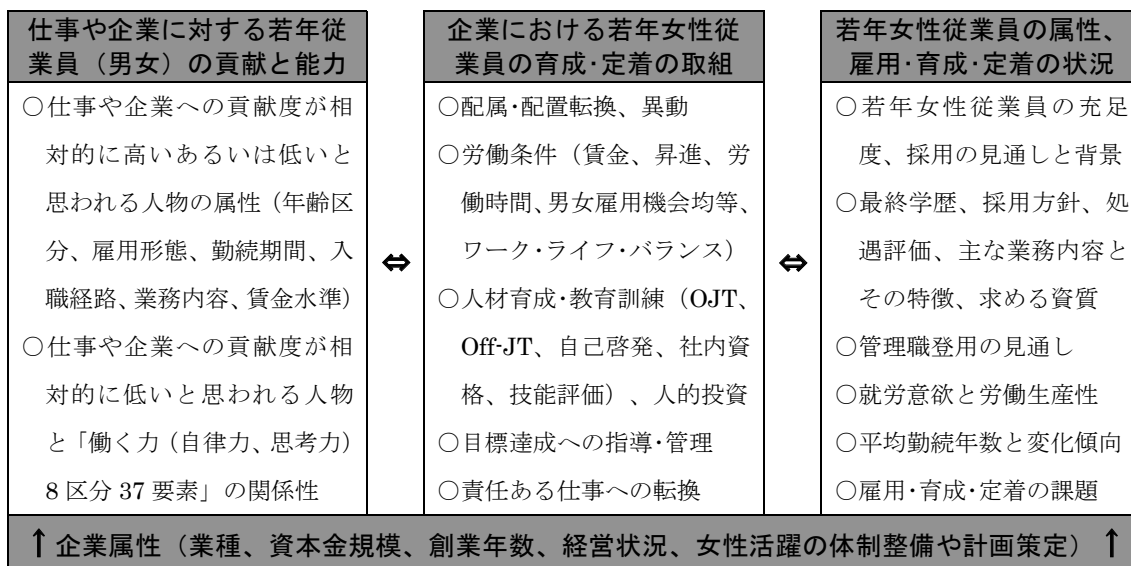
(1) 調査の対象、方法、時期、回答数

調査対象企業は、総務省統計局が保存する「事業所母集団データベース（平成26年次フレーム）」に収められている事業所のうち、大阪府内に立地する民営事業所のうち、全業種の会社に該当する法人の事業所から、国内常用雇用者数が50人以上の単一事業所企業または複数事業所企業2,000社を無作為に抽出し、各企業に調査票を郵送し、同封の返信用封筒で回収した。調査時期は、2015年11月上旬から11月中旬である。調査票の有効配布先2,000社中、有効回答数は242社、有効回答率は12.1%である。

(2) 主な質問項目と分析の枠組み

アンケート調査では、仕事や企業に対する若年従業員（男女）の貢献度と技能・能力の関係性、企業における若年女性従業員の育成・定着への取組状況、若年女性従業員の属性及び雇用・育成・定着の状況について回答を求め、企業属性などを踏まえて集計分析する。

図表3-1-1 調査の枠組み



2. アンケート調査結果

(1) 回答企業の概要 (属性)

①業種・従業員数規模・資本金規模・創業年 (単一回答)

○従業員数規模や資本金規模は、中堅・中小規模が中心である。標本数と回答数の業種構成比を比較すると、製造業の回答数が少なく、業種によって若年女性の雇用・育成・定着に対する関心が、業種によって異なる可能性がある。

母集団 7,682 件から標本数 2,000 件を無作為に抽出し、242 件の回答を得たが、標本数の業種構成比と回答数の業種構成比をみると、後者の比率が前者の比率を上回るのは、「建設業」「情報通信業」「運輸、郵便業」「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」「医療、福祉」「サービス業」であった (図表 3-2-1)。この中には、既に女性従業者が活躍している業種が含まれていることや、人材の不足が取り沙汰され、女性の雇用に目を向けている業種が含まれる。アンケート調査への回答状況のみから、業種によって、若年女性の雇用・育成・定着に対する関心度が異なると言い切ることはできないが、「製造業」の業種構成比には大きな差が認められ (回答数が少ない)、「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」もわずかながら差がみられることから、女性の雇用・活躍・定着を考える上で、業種の違いに留意する必要があると考えられる。事業所の所在地別の構成比は、標本数と回答数に大きな差はみられず、大阪市内が約 6 割、大阪市外が約 4 割であった。

図表 3-2-1 調査票発送対象先の母集団及び標本数、回答数と構成比

業種名	母集団	標本数	標本数の業種構成比 (%)	回答数	回答数の業種構成比 (%)
	単独事業所と本所・本社・本店の計	単独事業所と本所・本社・本店の計			
農業、林業	6	2	0.1	0	0.0
漁業	0	0	0.0	0	0.0
鉱業、鉱石業、砂利採取業	0	0	0.0	0	0.0
建設業	370	96	4.8	21	8.7
製造業	2,274	591	29.6	47	19.4
電気・ガス・熱供給・水道業	9	3	0.2	1	0.0
情報通信業	277	72	3.6	13	5.4
運輸、郵便業	691	179	8.9	25	10.3
卸売業、小売業	1,781	463	23.2	60	24.8
金融業、保険業	54	14	0.7	0	0.0
不動産業、物品賃貸業	182	48	2.4	2	0.8
学術研究、専門・技術サービス業	215	56	2.8	3	1.2
宿泊業、飲食サービス業	441	115	5.7	16	6.6
生活関連サービス業、娯楽業	290	76	3.8	9	3.7
教育、学習支援業	80	21	1.0	2	0.8
医療、福祉	249	65	3.2	14	5.8
複合サービス業	0	0	0.0	0	0.0
サービス業(他に分類されないもの)	763	199	10.0	29	12.0
その他	0	0	0.0	1	0.4
合計	7,682	2,000	100.0	242	100.0

(注) 事業所母集団データベース（平成 26 年次フレーム（速報））から抽出。事業所の所在地別の構成比は、母集団 7,682 件のうち、大阪市 4,583 件（59.7%）、大阪市内 3,099 件（40.3%）。標本数 2,000 件のうち、大阪市 1,211 件（60.6%）、大阪市内 789 件（39.4%）、回答数 242 件のうち、大阪市 148 件（61.7%）、大阪市内 92 件（38.3%）。

また、従業員数規模では 300 人未満が 87.8%を占め、中堅・中小企業の回答が多かった。今回のアンケート調査では、ある特定の人物を想定した回答を求めたため、特に従業員数規模が大きく、複数の多くの部署を有する事業所の場合、特定の人物を想定することが困難であった可能性がある。このため、比較的中小規模の企業の回答が多くなったと考えられる。資本金規模では、2 百万円から 3 千億円の間分布し、平均値は 14 億 4200 万円、中央値は 3 千万円であるが、「1 千万円超～5 千万円」が 38.2%と最も多く、次いで「1 千万円以下」が 31.1%、「5 千万円超」（「5 千万円超～1 億円以下」と「1 億円超」）は 30.7%である。創業年区分では、「1950～99 年」が 65.8%と最も多く、「1900～49 年」、「2000 年以降」が、それぞれ 16.4%、17.7%である。

図表 3-2-2 従業員数規模

従業員数	N	%				
			製造業 (%)	卸・小売業 (%)	サービス業 (%)	その他 (建設、運輸、情報通信等) (%)
49 人以下	34	14.8	10.6	14.0	19.4	13.6
50～99 人	87	37.8	48.9	42.1	28.4	35.6
100～299 人	81	35.2	31.9	33.3	32.8	42.2
300～999 人	20	8.7	8.5	10.5	19.4	8.5
1000 人以上	8	3.5	2.1	3.5	4.5	3.4
合計	230	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

(注) χ^2 (df=9, N=230) = 10.423 N.S.

図表 3-2-3 資本金規模

資本金	N	%				
			製造業 (%)	卸・小売業 (%)	サービス業 (%)	その他 (建設、運輸、情報通信等) (%)
1 千万円以下	75	31.1	14.9	31.7	46.7	18.7
1 千万円超～5 千万円以下	92	38.2	42.6	40.0	29.6	42.9
5 千万円超～1 億円以下	51	21.2	27.7	21.7	15.5	22.2
1 億円超	23	9.5	14.9	6.7	5.6	12.7
合計	241	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

(注) χ^2 (df=9, N=241) = 20.928 p<.05

図表 3-2-4 創業年区分

創業年	N	%				
			製造業 (%)	卸・小売業 (%)	サービス業 (%)	その他 (建設、運輸、情報通信等) (%)
1900 年以前	2	0.8	2.1	1.7	0.0	0.0
1900～49 年	37	15.6	31.9	16.7	8.6	10.0
1950～99 年	156	65.8	61.7	68.3	57.1	76.7
2000 年以降	42	17.7	4.3	13.3	34.3	13.3
合計	237	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

(注) χ^2 (df=6, N=237) = 32.129 p<.001

②経営状況・人件費等の推移

○全体では黒字企業の割合が高いが、資本金規模が大きいほど黒字企業の割合が高く、経営状況が良い企業、従業員数規模の大きい企業で、直近3年間の人件費と人材投資額の合計が増加する傾向が顕著にみられる。経営状況が人的投資額に大きく影響するといえるが、全般的に人的投資が減少した割合は低い。業種では、製造業とサービス業で増加した割合が約7割と高い。

回答企業の経営状況は、約7割が「黒字」、約1割が「赤字」というように、収益状況の良い企業の回答が多く、特に、製造業では回答企業の85.1%が黒字企業である。また、資本金の規模が大きくなるほど黒字企業の割合が高い（「1千万円以下」の企業の黒字割合が59.5%であるのに対し、「1億円超」の企業の黒字割合は90.9%）。人件費等（直近3年間の人件費＋人材投資額）は、約6割の企業が増加傾向にある。経営状況が良い企業ほど、従業員数規模が大きい企業ほど、人件費等が増加する傾向が顕著にみられる。業種別では、製造業とサービス業で増加の割合が高く、卸・小売業は減少の割合がやや高い。

図表3-2-5 経営状況：直近決算期の採算状況（経常利益）

経営状況	度数	構成比 (%)	業種別 (%)			
			製造業 (%)	卸・小売業 (%)	サービス業 (%)	その他（建設、運輸、情報通信等） (%)
黒字	176	73.9	85.1	67.8	66.7	79.4
収支均衡	38	16.0	6.4	22.0	21.7	11.1
赤字	24	10.1	8.5	10.2	11.6	9.5
合計	238	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

(注) χ^2 (df=6, N=238) = 8.564 N.S.

(従業員規模別)

経営状況	49人以下 (%)	50～99人 (%)	100～299人 (%)	300人以上 (%)
黒字	52.9%	68.6%	83.5%	85.7%
収支均衡	32.4%	19.8%	10.1%	3.6%
赤字	14.7%	11.6%	6.3%	10.7%

(注) χ^2 (df=6, N=227) = 16.554 N.S.

図表3-2-6 人件費等（直近3年間の人件費＋人材投資額）の推移

人件費等の推移	度数	構成比 (%)	人件費等の推移別の経営状況 (%)
増加	146	61.6	⇒ 黒字 68.4 収支均衡 42.1 赤字 41.7
横ばい	72	30.4	⇒ 黒字 29.3 収支均衡 39.5 赤字 25.0
減少	19	8.0	⇒ 黒字 2.3 収支均衡 18.4 赤字 33.3
合計	237	100.0	χ^2 (df=4, N=236) = 37.811 p.<001

(業種別)

	製造業 (%)	卸・小売業 (%)	サービス業 (%)	その他（建設、運輸、情報通信等） (%)	合計 (%)
増加	68.1	52.5	66.7	59.7	61.6
横ばい	23.4	32.2	30.4	33.9	30.4
減少	8.5	15.3	2.9	6.5	8.0
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

(従業員規模別)

	49人以下 (%)	50～99人 (%)	100～299人 (%)	300人以上 (%)	合計
増加	48.5	59.3	65.8	67.9	61.1
横ばい	27.3	31.4	31.6	28.6	30.5
減少	24.2	9.3	2.5	3.6	8.4
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

(注) 業種別 χ^2 (df=6, N=237) = 8.811 N.S. / 従業員規模別 χ^2 (df=6, N=226) = 15.554 p<.05

③女性活躍推進における、体制・部署等の整備、計画・方針等の策定の状況

- 女性活躍推進の体制・部署等を整備済みの企業は18.6%。整備を検討している企業を含めると48.5%の企業が、体制・部署等を整備する意向を有している。
- 女性活躍推進の計画や方針等を策定済みの企業は13.4%。策定を検討している企業を含めると48.6%の企業が、計画・方針等を策定する意向を有している。
- 体制・部署等の整備がやや先行している。
- 若年従業員を育成する意識が高い、若年男性従業員の就労意欲や労働生産性が高いなど、組織の活性化に前向きに取り組もうとしている企業が、体制・部署等の整備や計画・方針等の策定等の具体的な取組に対する意識が高いと考えられる。

女性の活躍を推進する体制や部署等の整備状況は、「整備済み」が18.6%、「整備を検討中」が29.9%と、約半数の企業が体制や部署等の整備に既に着手しているか検討している。

一方で、半数の企業は「整備の予定なし」であり、女性の活躍を目的とする体制や部署等の整備に取り組む意向を有していない企業も少なくない。しかし、回答企業の中には、男女雇用機会均等に対する意識が高いゆえ、あえて、女性の活躍に特化した体制や部署等を整備していないという見解を示すところもみられた。こうした体制や部署等の現状に対応して、女性の活躍を推進する計画や方針等を策定する企業の割合も、「策定の予定なし」は約半数で、「策定済み」は13.4%、「策定を検討中」は35.1%と、回答の割合からみると、体制や部署等の整備が先行し、計画や方針等の策定はやや遅れていることがうかがえる。

業種別でみると、有意性は認められないものの、卸・小売業が、体制や部署等の整備や計画や方針等の策定の予定がない割合が高く、サービス業は、体制や部署等の整備を検討中である割合が高い。そのほか、若年女性従業員の能力向上に取り組む企業や取組に前向きな企業は、体制や部署等を整備する割合、計画や方針等を策定する割合が高い。

図表3-2-7 女性活躍推進の体制や部署等の整備及び計画や方針等の策定の状況

体制や部署等の整備状況	度数	構成比 (%)	計画や方針等の策定状況	度数	構成比 (%)
整備済み	43	18.6	策定済み	31	13.4
整備を検討中	69	29.9	策定を検討中	81	35.1
整備の予定なし	119	51.5	策定の予定なし	119	51.5
合計	231	100.0	合計	231	100.0

(業種別)

		製造業	卸・小売業	サービス業	その他(建設、運輸、情報通信等)	合計
体制や部署等の整備	整備済み	22.2%	19.3%	20.3%	13.3%	18.6%
	整備を検討中	26.7%	21.1%	33.3%	36.7%	29.9%
	整備の予定なし	51.1%	59.6%	46.4%	50.0%	51.5%
合計		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
計画や方針等の策定	策定済み	13.3%	15.8%	15.9%	8.3%	13.4%
	策定を検討中	42.2%	21.1%	36.2%	41.7%	35.1%
	策定の予定なし	44.4%	63.2%	47.8%	50.0%	51.5%
合計		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

(注) 体制や部署等の整備 χ^2 (df=6, N=231) = 5.289 N.S.

(注) 計画や方針等の策定 χ^2 (df=6, N=231) = 8.490 N.S.

(若年女性従業員の能力向上の取組状況別)

体制や部署等の整備状況	取組済	検討中	未検討、取組内容がわからない	必要性を感じない	合計
整備済み	37.2%	9.5%	8.3%	8.6%	16.4%
整備を検討中	25.6%	61.9%	30.0%	17.1%	30.2%
整備の予定なし	37.2%	28.6%	61.7%	74.3%	53.5%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
計画や方針等の策定状況	取組に前向き		取組に後ろ向き		合計
策定済み	17.2%		6.3%		10.7%
策定を検討中	45.3%		28.4%		35.2%
策定の予定なし	37.5%		65.3%		54.1%
合計	100.0%		100.0%		100.0%

(注) 体制や部署等の整備 χ^2 (df=6, N=159) = 33.120 p<.001

(注) 計画や方針等の策定 χ^2 (df=2, N=159) = 12.774 p<.005

上記のほか、クロス集計で有意性が認められたのは、体制や部署等の整備及び計画や方針等の策定のいずれについても、若年女性の採用方針、男性の就労意欲や労働生産性との関係である。新卒中心の採用である企業は、体制や部署等を整備する割合、計画や方針等を策定する割合が高い。また、男性の就労意欲や労働生産性が高いと考える企業においても、同様の傾向がみられた。上記の若年女性従業員の能力向上の取組状況との関係を含め、若年従業員を育成しようとする意識の高い企業、また、若年男性従業員の職業意識やパフォーマンスの高い、組織が活性化された企業であるほど、女性の活躍に対する具体的な取組に対する意識が高いことがうかがえる。

④大阪府が開発する「しごと力」を身につける人材育成プログラムへの関心

○大阪府が開発している「新たな人材育成プログラム」に関心のある企業は約4割で、サービス業が関心を持つ割合がやや高い。

大阪府が、若年女性の就業率の向上に向けて、開発を進めている「しごと力」に対し、約4割の企業が関心を持っている。業種別で有意性は認められないものの、関心のある割

合が高いのはサービス業である。また、関心のある企業は、女性の活躍を推進する体制や部署等の整備及び計画や方針等の策定に既に取り組んでいるか取組を検討している、若年女性従業員の能力向上の取組を検討している、若年女性従業員の質的な充足度がやや不足している、女性正社員の採用見通しが増加で、その背景が、人材確保難であるより女性の積極的雇用であるといった傾向がみられる（図表3-2-9）。

図表3-2-8 「しごと力」を身につける人材育成プログラムへの関心

	度数	構成比 (%)	業種			
			製造業	卸・小売業	サービス業	その他（建設、運輸、情報通信等）
ある	86	38.7	37.2%	35.8%	42.6%	37.9%
ない	136	61.3	62.8%	64.2%	57.4%	62.1%
合計	222	100.0	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

(注) χ^2 (df=3, N=222) = .682 N.S

図表3-2-9 「しごと力」に関心のある企業の属性

属性	「しごと力」に関心のある企業の属性構成 (%)	有意差※
資本金規模 (86社)	1千万円以下 37.2 / 1千万円超～5千万円以下 29.1 / 5千万円超～1億円以下 23.3 / 1億円超 10.5	
創業年区分 (85社)	1900年以前-49年 14.1 / 1950年-99年 63.5 / 2000年以降 22.4	
従業員数規模 (80社)	49人以下 13.8 / 50-99人 35.0 / 100-299人 35.0 / 300人以上 16.2	
経営状況 (84社)	黒字 75.0、収支均衡 13.1、赤字 11.9	
人件費と人材投資額の合計の推移 (84社)	増加 65.5、横ばい 25.0、減少 9.5	
業種 (86社)	製造業 18.6、非製造業 81.4 (建設業 4.7、情報通信業 8.1、運輸業 10.5、卸・小売業 22.1、不動産業 1.2、専門・技術サービス業 1.2、宿泊業・飲食業 7.0、生活関連サービス業 3.5、医療・福祉 8.1、他に分類されないサービス業 8.1、その他 1.2)	
女性の活躍を推進する体制や部署等の整備状況 (84社)	整備済み 22.6、整備を検討中 41.7、整備の予定なし 35.7	.001 **
女性の活躍を推進する計画や方針等の策定状況 (84社)	策定済み 13.1、策定を検討中 51.2、策定の予定なし 35.7	.000 ***
若年女性従業員の能力向上の取組 (58社)	取り組んでいる 27.6、内容を検討中 20.7、内容を検討していない・取り組むべき内容が分からない 37.9、取り組む必要性を感じない 13.8	.067 *
若年女性従業員の充足状況	量的(81社) 充足 45.7 (やや充足 25.9) 不足 54.3 (やや不足 35.8)	.066 *
	質的(78社) 充足 42.3 (やや充足 30.8) 不足 57.7 (やや不足 43.6)	
若年女性従業員の最終学歴 (82社) ※5%超のみ表示	大学・大学院卒 24.4 / 大学・大学院卒+高等学校卒 14.6 / 大学・大学院卒+短大・高専卒 13.4 / 短大・高専卒+高等学校卒 13.4 / 高等学校卒 11.0 / 短大・高専卒 / 7.3	
若年女性の採用方針 (80社)	新卒中心 46.2 (やや新卒 17.5) / 中途中心 53.8 (やや中途 25.0)	
主な処遇評価 (78社)	年功主義的 19.2 / 能力主義的 52.6 / 成果・業績主義的 20.5 / その他 7.7	
女性社員の採用見通し	正社員 (83社) 増加 50.6 / 横ばい 34.9 / 減少 4.8 / 不明 9.6	.016 **
	非正社員 (75社) 増加 24.0 / 横ばい 45.3 / 減少 10.7 / 不明 20.0	
上記の見通しの背景 (57社)	女性の積極的雇用 50.9 / 人材確保難 36.8 / その他 12.3	.034 **
業務内容の特徴1 (84社)	定型的 38.1 / やや定型的 42.9 / やや非定型的 13.1 / 非定型的 6.0	
業務内容の特徴2 (82社)	単一 9.8 / やや単一 35.4 / やや複数 42.7 / 複数 12.2	
女性管理職登用見通し (80社)	増加 36.2 / 横ばい 36.2 / 減少 1.2 / 管理職はいない 26.2	
若年女性の就労意欲 (82社)	高い 28.0 / やや高い 32.9 / 適当 32.9 / やや低い 4.9 / 低い 1.2	
－労働生産性 (82社)	高い 17.1 / やや高い 30.5 / 適当 41.5 / やや低い 9.8 / 低い 1.2	
若年男性の就労意欲 (80社)	高い 20.0 / やや高い 31.2 / 適当 33.8 / やや低い 13.8 / 低い 1.2	
－労働生産性 (80社)	高い 10.0 / やや高い 23.8 / 適当 48.8 / やや低い 16.2 / 低い 1.2	
新規学卒女性の勤続年数の変化 (65社)	増加 40.0 / 横ばい 55.0 / 減少 5.0	
転職入職女性の勤続年数の変化 (65社)	増加 55.4 / 横ばい 41.5 / 減少 3.1	.009 **
女性と経営業績 (64社)	収益向上に直接寄与する 59.4 / 収益向上には直接寄与しない 40.6	

※関心の有無と属性のクロス集計結果のうち、有意なものを表示 (* p<.1、** p<.05、*** p<.01)。

(2) 若年女性従業員の雇用・育成・定着の状況

①回答企業の雇用状況に関する記述統計

- 従業員総数に占める女性従業員の平均割合は 34%で、女性従業員総数に占める女性正社員の平均割合は 57%。女性正社員で 34 歳以下の若年女性の占める割合が 64.5%と高い一方、女性非正規社員では 21.9%と低く、雇用形態により年齢構成が異なる。
- 多様な正社員の一形態と考えられる限定正社員を雇用する企業は 11.2%と少ない。
- 新卒学卒者の平均勤続年数は、男性が 11 年であるのに対し女性は 8 年とやや短い。

下表は、回答企業の雇用状況に関するデータである。項目によって有効となる度数が異なるため、各項目間を単純に比較することはできないが、主な状況を個別に確認する。

従業員総数の平均は 209 人で、中堅・中小規模の企業の回答が多い。従業員総数に占める女性従業員の割合は平均で 34%であるが、企業によって従業員の大半が女性従業員というところもある（美容室）。従業員総数に占める女性正社員の割合の平均は 16%と低く、限定正社員を雇用している企業は、有効回答数 206 の 11.2%に相当する 23 社（平成 26 年度雇用均等調査によれば短時間正社員制度がある事業所は 14.8%）で、雇用の質を高めると考えられる限定正社員制度の普及率はまだ低い。女性正社員のうち 34 歳以下の若年女性の割合は 64.5%とやや高い一方、非正規社員では 21.9%と低く、非正規での新規学卒者も存在するがその数は少なく、女性正社員の平均年齢よりも女性非正規社員の平均年齢の方が高いと考えられる。しかしながら、女性の正社員数と非正規社員数の平均は、正社員が 17 人であるのに対し非正規社員が 41 人と非正規社員の方が多く、量的には非正規で働く女性が多いことがうかがえる。

図表 3-2-10 回答企業の雇用状況に関する記述統計

	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
男女合計の従業員総数（人）	230	5	6518	208.60	521.399
女性従業員数（人）	210	0	740	58.37	110.308
従業員総数に占める女性従業員の割合（%）	202	0.0	98.6	34.231	26.8195
女性正社員数（人）	227	0	110	17.13	18.995
従業員総数に占める女性正社員の割合（%）	218	0.0	85.0	16.111	17.2107
女性従業員総数に占める女性正社員の割合（%）	210	0.0	100.0	57.2	36.8566
女性正社員のうち 34 歳以下の女性（人）	203	0	269	12.71	29.284
女性正社員に占める 34 歳以下の女性の割合（%）	194	0.0	735.0	64.510	103.3590
女性正社員のうち限定正社員の女性（人）	206	0	8	0.29	1.065
女性非正規社員数（人）	212	0	680	41.11	103.566
女性従業員に占める女性非正規社員の割合（%）	209	0.0	100.0	42.528	36.7306
女性非正規社員のうち 34 歳以下の女性（人）	191	0	425	13.14	50.138
女性非正規社員に占める 34 歳以下の女性の割合（%）	191	0.0	100.0	21.893	30.3744
女性正社員新規学卒者の平均勤続年数（年）	129	0	40	7.94	7.030
男性正社員新規学卒者の平均勤続年数（年）	134	0	40	11.20	8.278
非正規社員新規学卒者の平均勤続年数（年）	48	0	9	1.85	2.250
女性正社員転職入職者の平均勤続年数（年）	159	1	40	7.44	5.349
男性正社員転職入職者の平均勤続年数（年）	167	0	40	9.46	5.752
非正規社員転職入職者の平均勤続年数（年）	119	0	30	5.25	5.110

雇用状況を業種別にみると、女性従業員数の平均値は、サービス業（89.3人）や卸・小売業（75.6人）で多く（製造業 29.7人、その他 25.4人）、この2業種は、従業員総数に占める女性従業員数の平均割合もそれぞれ 39.9%、47.5%と高い（製造業 27.2%、その他 17.5%）。一方、女性従業員総数に占める女性正社員の割合は、製造業（65.6%）やその他（68.8%）で高く、卸・小売業、サービス業では非正規社員の割合の方が高い（それぞれ 44.1%、56%／製造業 34%、その他 31%）。女性正社員に占める 34 歳以下の女性の割合は、製造業ではやや低く（48.5%、他の業種は 6～7 割）、女性正社員の平均年齢はやや高いといえる。これに対し、女性非正規社員に占める 34 歳以下の女性の割合は、サービス業や卸・小売業は相対的に高く（それぞれ 23.8%、29.3%／製造業 14.9%、その他 17.4%）、この2業種は若年非正規女性社員がやや多い。上記は、政府統計等の結果と同様の傾向を示している。

図表 3-2-11 雇用状況に関する記述統計（業種別）

	製造業	卸・小売業	サービス業	その他（建設、運輸、情報通信等）	合計
女性従業員数（人）	29.7	75.6	89.3	25.4	58.4
女性従業員数／従業員総数（%）	27.2	39.9	47.5	17.5	34.2
女性正社員数（人）	14.2	21.7	20.9	11.2	17.1
女性正社員数／従業員総数（%）	15.4	19.7	18.1	11.2	16.1
女性正社員数／女性従業員総数（%）	65.6	55.9	43.4	68.8	57.2
34歳以下の女性／女性正社員数（%）	48.5	75.7	64.4	67.9	64.5
女性非正規社員数（人）	17.0	53.4	68.8	13.7	41.1
女性非正規社員数／女性従業員総数（%）	34.4	44.1	55.9	31.2	42.5
34歳以下の女性／女性非正規社員数（%）	14.9	23.8	29.3	17.4	21.9

②若年女性の充足状況（量的・質的）

- 若年女性従業員の充足状況は、量的質的のいずれも充足と不足が拮抗している。
- 企業属性で充足状況に違いがあり、中小規模企業、サービス業、創業年 2000 年以降、経営状況が厳しい、若年女性の採用方針が中途中心などの企業で不足傾向が強い。

自社の若年女性従業員の充足状況の認識について、量的及び質的のいずれも、全体では、約半数が充足（充足とやや充足の合計割合）しており、充足と不足がほぼ拮抗している状況がみられるが、充足の程度では、量的には3割が充足、2割がやや充足と考えているのに対し、質的には、充足が2割で、やや充足が3割というように、量に対して質の充足の程度を高める余地がある。不足の程度については、不足よりもやや不足の割合が高く、一般的にあまり不足感を認識していない。

業種とのクロス集計では、量的及び質的のいずれにおいても有意な結果がみられた。サービス業では量的及び質的のいずれも充足よりも不足の割合が上回っており、人手不足感が他の業種よりも明確にみられる。製造業では、量的な充足に比べると質的な充足がやや遅れている。卸売業、小売業やその他業種では、わずかながら質的な充足が量的な充足を

上回っている。業種4区分の中では、卸売業、小売業が、充足と不足が拮抗している。

資本金規模別では、「1千万円超～5千万円以下」の企業が、量的、質的のいずれも充足度が高いが、資本金規模が1千万円以下の企業で、不足感が強く、5千万円超の企業では、量的には充足が不足を上回るものの、質的には不足が充足を上回っている。

創業年区分別では、量的及び質的のいずれも、創業年が「1950～99年」の企業で充足が不足を上回っているが、「2000年以降」の企業では不足感がみられ、質的はもとより量的な不足感が顕著にみられる。「1949年以前」の企業では量的な不足感はそれほどでもないが、質的な不足感がみられ、女性従業員の活躍に対し潜在的な期待が大きいことがうかがえる。

経営状況別では、経営状況が厳しい企業ほど、量的な不足感が強く、最も充足しているのは「収支均衡」の企業である。黒字の企業では、充足度が高いものの、その不足度との対比では水準は高くなく、好業績ゆえに人手不足感が生じる可能性のあることがうかがえる。一方、量的な側面に比べて質的な側面では、業績との関係性に有意性が認められない。

若年女性の採用方針別では、新卒中心では充足と不足が均衡しており、やや新卒中心ややや中途中心の新卒と中途の両方針で採用していると考えられる企業では、充足度が高い。しかし、中途中心の企業では、量的にも質的にも不足感が高く、質的な不足感が特に大きい。これは、中途採用に際して人材に求める質や期待が当初から高いことが考えられる。

図表3-2-12 若年女性従業員の充足状況（量的・質的）

		充足	やや充足	やや不足	不足	合計	充足-不足 ①-②
		①		②			
量的	度数	69	52	75	34	230	12
	(%)	30.0	22.6	32.6	14.8	100.0	5.2
質的	度数	49	67	77	28	221	11
	(%)	22.2	30.3	34.8	12.7	100.0	5.0

(業種別)

		充足	やや充足	やや不足	不足	充足-不足 ①-②
		①		②		
製造業	量的	37.8%	24.4%	37.8%	0.0%	24.4%
	質的	26.2%	26.2%	42.9%	4.8%	4.7%
卸売業、小売業	量的	25.4%	28.8%	27.1%	18.6%	8.5%
	質的	14.0%	42.1%	28.1%	15.8%	12.2%
サービス業	量的	21.2%	16.7%	34.8%	27.3%	-24.2%
	質的	16.9%	24.6%	33.8%	24.6%	-16.9%
その他 (建設、運輸、情報通信等)	量的	38.3%	21.7%	31.7%	8.3%	20.0%
	質的	33.3%	28.1%	36.8%	1.8%	22.8%
合計	量的	30.0%	22.6%	32.6%	14.8%	5.2%
	質的	22.2%	30.3%	34.8%	12.7%	5.0%

(注) 量的 χ^2 (df=9, N=230) =23.466 p<.01

質的 χ^2 (df=9, N=221) =26.459 p<.005

(資本金規模別)

		充足	やや充足	やや不足	不足	充足－不足
		①		②		①－②
1千万円以下	量的	20.3%	21.7%	26.1%	31.9%	-16.0%
	質的	16.7%	28.8%	25.8%	28.8%	-9.1%
1千万円超～5千万円以下	量的	37.9%	21.8%	32.2%	8.0%	19.5%
	質的	29.3%	31.7%	32.9%	6.1%	22.0%
5千万円超～1億円以下	量的	28.0%	26.0%	40.0%	6.0%	8.0%
	質的	16.3%	32.7%	44.9%	6.1%	-2.0%
1億円超	量的	30.4%	21.7%	39.1%	8.7%	4.3%
	質的	21.7%	26.1%	47.8%	4.3%	-4.3%
合計	量的	29.7%	22.7%	32.8%	14.8%	4.8%
	質的	21.8%	30.5%	35.0%	12.7%	4.6%

(注) 量的 χ^2 (df=9、N=229) =25.855 p<.005質的 χ^2 (df=9、N=220) =27.211 p<.005

(創業年区分別)

		充足	やや充足	やや不足	不足	充足－不足
		①		②		①－②
1949年以前	量的	26.3%	28.9%	39.5%	5.3%	10.4%
	質的	19.4%	27.8%	47.2%	5.6%	-5.6%
1950～99年	量的	33.8%	25.0%	29.1%	12.2%	17.5%
	質的	23.2%	32.4%	33.8%	10.6%	11.2%
2000年以降	量的	15.0%	10.0%	40.0%	35.0%	-50.0%
	質的	15.4%	25.6%	30.8%	28.2%	-18.0%
合計	量的	29.2%	23.0%	32.7%	15.0%	4.5%
	質的	21.2%	30.4%	35.5%	12.9%	3.2%

(注) 量的 χ^2 (df=6、N=226) =23.321 p<.005質的 χ^2 (df=6、N=217) =12.452 p<.01

(経営状況別)

		充足	やや充足	やや不足	不足	充足－不足
		①		②		①－②
黒字	量的	33.1%	19.9%	34.3%	12.7%	6.0%
	質的	24.2%	28.6%	37.3%	9.9%	5.6%
収支均衡	量的	23.7%	39.5%	23.7%	13.2%	26.3%
	質的	20.0%	45.7%	22.9%	11.4%	31.4%
赤字	量的	18.2%	13.6%	36.4%	31.8%	-36.4%
	質的	9.5%	19.0%	38.1%	33.3%	-42.9%
合計	量的	30.1%	22.6%	32.7%	14.6%	5.4%
	質的	22.1%	30.4%	35.0%	12.4%	5.1%

(注) 量的 χ^2 (df=6、N=226) =14.310 p<.05質的 χ^2 (df=6、N=217) =15.639 N.S.

(若年女性の採用方針別)

採用方針		充足	やや充足	やや不足	不足	充足－不足
		①		②		①－②
新卒中心	量的	29.3%	20.7%	34.5%	15.5%	0.0%
	質的	26.3%	24.6%	36.8%	12.3%	1.8%
やや新卒中心	量的	24.4%	35.6%	37.8%	2.2%	20.0%
	質的	15.9%	47.7%	29.5%	6.8%	27.3%
やや中途中心	量的	33.3%	28.9%	33.3%	4.4%	24.4%
	質的	24.4%	35.6%	37.8%	2.2%	20.0%
中途中心	量的	29.6%	15.5%	28.2%	26.8%	-9.9%
	質的	18.5%	23.1%	35.4%	23.1%	-16.9%
合計	量的	29.2%	23.7%	32.9%	14.2%	5.9%
	質的	21.3%	31.3%	35.1%	12.3%	5.2%

(注) 量的 χ^2 (df=9, N=219) = 22.451 p<.01

質的 χ^2 (df=9, N=211) = 19.453 p<.05

③若年女性従業員の最終学歴 (主なもの2つまで複数回答)

- 高等学校卒、大学・大学院卒、大学・大学院卒と短大・高専卒または高等学校卒の組合せの3つに区分される。
- 最終学歴と就労意欲及び労働生産性との関係では、就労意欲では大学・大学院卒及び専門・各種学校卒が相対的に高く、労働生産性は専門・各種学校卒が最も高い。若年男性従業員は、就労意欲、労働生産性ともに女性よりも高いとする割合が低い、就労意欲は女性と同じ傾向、労働生産性は、専門・各種学校卒及び高等学校卒が高い。

若年女性従業員の最終学歴は、回答企業の約半数の企業において、大学・大学院卒と高等学校卒が二分し、次いで3割の企業が短大・高専卒である。この項目は、主なもの2つまで選択することができるが、1つないし2つ選択された最終学歴の組合せでみると、最も割合の高いものから、高等学校卒 (23.5%)、大学・大学院卒 (21.7%)、大学・大学院卒と短大・高専卒の組合せ (13%)、大学・大学院卒と高等学校卒の組合せ (11.7%) というように、高等学校卒、大学・大学院卒、大学・大学院卒と短大・高専卒または高等学校卒の組合せの3つに区分される。

図表3-2-13 若年女性従業員の最終学歴 (複数回答として集計)

若年女性従業員の最終学歴 (N=230)	度数	構成比 (%)	度数/N (%)
大学・大学院卒	117	35.5	50.9
短大・高専卒	69	20.9	30.0
専門・各種学校卒	31	9.4	13.5
高等学校卒	110	33.3	47.8
中学校卒	0	0.0	0.0
その他	3	0.9	1.3
合計	330	100.0	143.5

図表 3-2-14 若年女性従業員の最終学歴（最終学歴の組合せとして集計）

	度数	構成比 (%)
高等学校卒のみ選択	54	23.5
大学・大学院卒のみ選択	50	21.7
大学・大学院卒と短大・高専卒の組合せで選択	30	13.0
大学・大学院卒と高等学校卒の組合せで選択	27	11.7
短大・高専卒と高等学校卒の組合せで選択	19	8.3
短大・高専卒のみ選択	16	7.0
大学・大学院卒と専門・各種学校卒の組合せで選択	10	4.3
専門・各種学校卒と高等学校卒の組合せで選択	10	4.3
専門・各種学校卒のみ選択	7	3.0
短大・高専卒と専門・各種学校卒の組合せで選択	4	1.7
その他	3	1.3
合計	230	100.0

図表 3-2-15 若年女性従業員の主な最終学歴別の就労意欲及び労働生産性

最終学歴	女性（高い割合+やや高い割合）		男性（高い割合+やや高い割合）	
	就労意欲 (N=223)	労働生産性 (N=221)	就労意欲 (N=220)	労働生産性 (N=217)
大学・大学院卒	64.3%	41.6%	59.6%	31.5%
短大・高専卒	54.5%	40.0%	41.8%	27.3%
専門・各種学校卒	63.3%	46.7%	50.0%	36.7%
高等学校卒	48.1%	37.7%	47.6%	35.2%
中学校卒	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
その他	33.3%	33.3%	50.0%	50.0%
合計	56.5%	39.4%	51.4%	31.8%

④若年女性の採用方針

<p>○新卒と中途に二分され、中途採用の割合がやや高い。</p> <p>○製造業は、新卒中心から新卒と中途の両方、中途中心まで広く分散するが、非製造業は新卒と中途の二極的な傾向がみられる。</p> <p>○資本金や従業員規模が大きい企業は、新卒中心の採用方針である。</p>

若年女性の採用方針は、新卒と中途に二分され、中途採用中心の割合がやや高い。図表 3-2-17 は、企業属性別で採用方針が異なることを示している。例えば、業種別では、製造業は、新卒中心（21.7%）、やや新卒中心（30.2%）、やや中途中心（28.3%）、中途中心（19.6%）の4区分に分散しているが、非製造業は、製造業に比べると、新卒中心（28.1%）と中途中心（36.0%）の二極的な傾向がみられる。資本金規模別では、1千万円以下の企業は、中途中心が最も多く（50.7%）次いで新卒中心が多いが（24.6%）、1億円超の企業は、新卒中心（54.5%）とやや新卒中心（22.7%）で77.2%を占め、中途中心の割合は低い。また、5千万円超の企業では、中途より新卒中心の割合が上回る。このほか、従業員数規模、創業年（業歴）、若年従業員の就労意欲などによって採用方針は異なっている。

なお、解釈が難しいのは、直近3年間の人件費と人材投資額の推移が減少傾向の企業が新卒中心であることだが、JILPT[2015]の調査によると、中小企業（特に小規模企業）が中途採用中心で欠員補充の企業が多く、長期雇用を志向し能力開発の責任が企業にあると考える企業が多く、教育投資の回収期間を10年未満と考える企業が多い一方、従業員規模が大きいほど潜在能力よりも即戦力を求める傾向が強い結果が明らかになっており、こうしたことが関係している可能性が考えられる。また、求められる人材として「やる気のある人」「素直な人」「同業種での経験のある人」「特定の業務について高いスキルを持っている人」「周囲となじむのが早い人」などで、中小中堅企業では、長期雇用を前提として中長期の観点から人材の育成に取り組む方針を有するため、人件費や人材投資額が、一定増加傾向になるとも考えられる。

図表 3-2-16 若年女性の採用方針

若年女性の採用方針	度数	構成比 (%)
新卒中心	60	26.8
やや新卒中心	45	20.1
やや中途中心	46	20.5
中途中心	73	32.6
合計	224	100.0

図表 3-2-17 若年女性の採用方針（クロス集計）

業種別（製造業と非製造業の2区分） ：製造業は、新卒中心（21.7%）、やや新卒中心（30.2%）、やや中途中心（28.3%）、中途中心（19.6%）の4区分に分散しているが、非製造業は、新卒中心（28.1%）と中途中心（36.0%）の二極的な傾向がみられる。 χ^2 (df=3, N=224) = 8.330 p<.05
資本金規模別 ：1千万円以下の企業では、中途中心が最も多く（50.7%）、次いで新卒中心が多い（24.6%）。1億円超の企業では、新卒中心（54.5%）とやや新卒中心（22.7%）で77.2%を占め、中途中心の割合は低い（5千万円超になると、中途より新卒中心の割合が上回る）。 χ^2 (df=9, N=224) = 29.010 p<.005
創業年区分別 ：創業年が新しい企業ほど中途中心の割合が高い（2000年以降創業企業は新卒中心が30.8%に対し中途中心が69.2%）。 χ^2 (df=2, N=220) = 6.143 p<.05
従業員数規模別 ：49人以下の企業は中途中心の割合が高く（59.4%）、300人以上の企業では新卒中心の割合が高い（70.4%）。 χ^2 (df=3, N=215) = 9.073 p<.05
人件費+人材投資額の推移別 ：減少の企業ほど新卒採用中心の割合が高い（70.6%）。 χ^2 (df=9, N=221) = 8.701 p<.05
女性活躍を推進する体制・部署等の整備状況別 ：整備済みの企業は新卒中心の割合が高く（36.6%）、整備の予定のない企業は中途中心の割合が高い（41.1%）。 χ^2 (df=6, N=216) = 11.703 p<.1
女性活躍を推進する計画・方針等の策定状況別 ：策定済みの企業が新卒中心の割合が高く（37.9%）、策定の予定のない企業は中途中心の割合が高い（40.7%）。 χ^2 (df=6, N=216) = 13.777 p<.05
若年女性従業員の量的充足度別 ：不足感が高い企業は中途採用中心（やや中途中心+中途中心）の割合が高い（67.7%）。 χ^2 (df=9, N=210) = 22.451 p<.01
若年女性従業員の質的充足度別 ：不足感が高い企業は中途採用中心（やや中途中心+中途中心）の割合が高い（61.5%）。 χ^2 (df=9, N=211) = 19.453 p<.05
若年従業員の就労意欲別 ：若年従業員の就労意欲が高い企業は新卒中心の割合が高いのに対し（女性55.7%、男性56%）、就労意欲が低い企業は中途中心の割合が高い（女性69.2%、男性61.1%）。女性： χ^2 (df=2, N=217) = 7.120 p<.05 男性： χ^2 (df=2, N=216) = 6.753 p<.05

注：採用方針は、新卒中心、やや新卒中心、やや中途中心、中途中心の4区分であるが、2区分に集約して（新卒中心+やや新卒中心/やや中途中心+中途中心）分析しているケースもある。

⑤若年女性の雇用方針（複数回答）と処遇評価（単一回答）

- 約8割の企業が、正社員で長期雇用の方針で、非正社員であっても、長期的に雇用する意向を有している。
- 非正社員が基幹業務を担う割合は1割以下と低く、正社員が基幹業務を担うが、正社員と非正社員の業務内容は完全に分離しているわけではなく、業務内容の違いが小さい可能性がある。
- 処遇評価は、能力主義的が最も多く、次いで、成果・業績主義的が多い。

若年女性の雇用方針は、約8割の企業が「正社員で長期雇用」の方針を有している。全体として、正社員と非正社員のそれぞれの選択率からみて、若年女性の雇用では、多くの企業が正社員雇用を中心に考えていると考えられる。非正社員の選択率は低いが、その中で、柔軟に雇用調整する方針よりも長期的に雇用する方針の割合の方が高く、企業は長期雇用を主体に考えているといえる。また、正社員と非正社員の業務が異なる割合は10%と低く、この結果をみる限り、正社員と非正社員の業務内容の差は小さい可能性がある。しかし、非正社員が基幹業務を担う割合は6.6%と低いことから、基幹業務を主に担当するのは正社員だと考えられる。

上記の長期雇用方針を受けて、若年女性の主な処遇評価は、「能力主義的」が44.8%と最も多く、能力を評価しようとする意向が高い。次いで、「成果・業種主義的」が29.2%と多く、7割超の企業が、能力や成果・業績を評価している。そうした中で、有効回答ではないが、年功主義的と能力主義的の両方を選択した企業（4社：建設業、製造業、ビル管理業、ホテル業）、あるいは能力主義的と成果・業績主義的の両方を選択した企業（3社：製造業、倉庫・物流管理業、自動車整備業）もあり、複数の視点で評価している企業もある。

図表3-2-18 若年女性の雇用方針（複数回答）

若年女性の雇用方針（N=229）	度数	構成比（%）	度数／N
正社員で長期雇用する	181	55.5%	79.0%
正社員で柔軟に雇用調整する	29	8.9%	12.7%
非正社員で長期的に雇用する	44	13.5%	19.2%
非正社員で柔軟に雇用調整する	34	10.4%	14.8%
正社員と非正社員の業務は異なる	23	7.1%	10.0%
非正社員も基幹業務を行う	15	4.6%	6.6%
合計	326	100.0%	142.4%

図表3-2-19 若年女性の処遇評価（単一回答）

若年女性の処遇評価	度数	構成比（%）
年功主義的	46	21.7
能力主義的	95	44.8
成果・業績主義的	62	29.2
その他	9	4.2
合計	212	100.0

⑥若年女性の採用見通し（今後5年間の見通し）、採用につながった募集方法（複数回答）

○正社員は横ばいが 45.9%と多いが、増加の見通しの企業が減少の見通しの企業よりも多く、非正規社員と比較すると、正社員の採用見通しの方が積極的である。
 ○業種によって採用見通しが異なり、卸・小売業やサービス業で非正規社員の採用を増加する見通しの方、製造業、建設、運輸、情報通信などの業種では、非正規社員を減らし正社員を増やす見通しを持っている。

正社員の採用見通しについて、全体では、横ばいが最も多く、次いで増加の企業が多く、減少または不明と回答した企業は少ない。横ばいが多いことを踏まえた上で、増加と減少の割合の差をみると、非正規社員よりも正社員の採用を増加する意向であることがうかがえる。採用の見通しの背景・理由は、「人材確保難」が 45.6%と最も多いが、次いで、「女性の積極的雇用」も 37.3%あり、約4割の企業は、女性を積極的に雇用する意向がある。

業種別では、正社員には有意な結果はみられないが、非正規社員については有意な結果がみられ、製造業やその他（建設、運輸、情報通信等）が非正規社員の採用を減少させる傾向がみられる一方、卸売業、小売業、サービス業では、非正規社員の採用を増加する方向性がみられる。

図表3-2-20 若年女性の採用見通し（今後5年間の見通し）

	増加 (%)	横ばい (%)	減少 (%)	不明 (%)	合計 (%)	増加-減少 (度数、%)
正社員	88	107	12	26	233	76
	37.8	45.9	5.2	11.2	100.0	32.6
非正規社員	39	100	23	53	215	16
	18.1	46.5	10.7	24.7	100.0	7.4



（上記の採用見通しの背景・理由）

	度数	構成比 (%)
女性の積極的雇用	63	37.3
人材確保難	77	45.6
その他	29	17.2
合計	169	100.0

（業種別）

業種		増加	横ばい	減少	不明	増加-減少
製造業	正社員	31.9%	48.9%	4.3%	14.9%	27.60%
	非正規社員	4.7%	58.1%	11.6%	25.6%	-6.90%
卸売業、小売業	正社員	45.8%	35.6%	10.2%	8.5%	35.60%
	非正規社員	22.8%	42.1%	12.3%	22.8%	10.50%
サービス業	正社員	41.2%	48.5%	2.9%	7.4%	38.30%
	非正規社員	32.8%	43.8%	7.8%	15.6%	25.00%
その他 (建設、運輸、情報通信等)	正社員	30.5%	50.8%	3.4%	15.3%	27.10%
	非正規社員	5.9%	45.1%	11.8%	37.3%	-5.90%
合計	正社員	37.8%	45.9%	5.2%	11.2%	32.60%
	非正規社員	18.1%	46.5%	10.7%	24.7%	7.40%

（注）正社員 χ^2 (df=9, N=233) =11.030 N.S. / 非正規社員 χ^2 (df=9, N=215) =24.648 p<.005

(資本金規模別)

		増加	横ばい	減少	不明	増加－減少
1千万円以下	正社員	45.8%	38.9%	6.9%	8.3%	38.90%
	非正規社員	28.4%	43.3%	10.4%	17.9%	18.00%
1千万円超～5千万円以下	正社員	27.6%	46.0%	8.0%	18.4%	19.60%
	非正規社員	9.9%	45.7%	13.6%	30.9%	-3.70%
5千万円超～1億円以下	正社員	41.2%	52.9%	0.0%	5.9%	41.20%
	非正規社員	17.8%	48.9%	4.4%	28.9%	13.40%
1億円超	正社員	45.5%	54.5%	0.0%	0.0%	45.50%
	非正規社員	19.0%	57.1%	14.3%	9.5%	4.70%
合計	正社員	37.9%	46.1%	5.2%	10.8%	32.70%
	非正規社員	18.2%	46.7%	10.7%	24.3%	7.50%

(注) 正社員 χ^2 (df=9, N=232) =19.966 N.S./非正規社員 χ^2 (df=9, N=214) =14.964 p<.1

若年女性の採用につながった募集方法は、「公的な職業紹介機関」が44.7%と最も高く、次いで、「求人広告」(32.5%)、「学校の紹介(学校訪問)」(32%)、「就職情報・求人サイト」(31.6%)が多く、公的な職業紹介機関の有用性がうかがえるほか、自社のウェブサイトや縁故なども15%前後あり、プライベートの採用経路の有効性も看過できない。

図表3-2-21 若年女性の採用につながった募集方法(複数回答)

募集方法(N=228)	度数	構成比	度数/N
公的な職業紹介機関	102	22.0%	44.7%
民間の人材紹介サービスや派遣会社	60	12.9%	26.3%
学校の紹介(学校訪問)	73	15.7%	32.0%
業界の関係者・団体・経済団体から紹介	8	1.7%	3.5%
縁故	33	7.1%	14.5%
求人広告	74	15.9%	32.5%
就職情報・求人サイト	72	15.5%	31.6%
自社のウェブサイト	37	8.0%	16.2%
その他	5	1.1%	2.2%
合計	464	100.0%	203.5%

⑦女性管理職登用の見通し(今後5年間の見通し)

○約7割の企業で女性管理職が在職していると想定され、今後5年間の登用の見通しも、約3割の企業が増やす意向を有している。創業年の新しい企業は、管理職登用に積極的である。

女性管理職が在職する企業は約7割である。今後の5年間の登用の見通しは、横ばいが35.3%と最も多いが、約3割の企業は増加させる意向を持っており、減少の見通しである3.5%に対しても、全体として、女性管理職が既に存在する企業では、さらに増加させる意向を有している。

創業年が新しい企業ほど、今後5年間の見通しとして、管理職登用を増やす意向が高く、特に、2000年以降に創業した企業は、管理職登用を積極的に進めようとしていることがう

かがえる。管理職がないもしくは登用しない企業も、創業年によって2～3割程度存在し、管理職登用の余地はあるが、業種や事業の内容、女性の雇用方針などの関わりもあることから、一律的に推進することは容易とはいえない。

図表3-2-22 女性管理職登用の見通し（今後5年間の見通し）

	度数	構成比 (%)
増加	67	29.0
横ばい	82	35.5
減少	8	3.5
管理職はいない（登用しない）	74	32.0
合計	231	100.0

（創業年区分別）

	増加	横ばい	減少	管理職はいない （登用しない）	増加－減少
1949年以前	18.9%	48.6%	0.0%	32.4%	18.9%
1950～99年	26.7%	34.0%	4.7%	34.7%	22.0%
2000年以降	47.5%	30.0%	2.5%	20.0%	45.0%
合計	29.1%	35.7%	3.5%	31.7%	25.6%

（注） χ^2 (df=6, N=227) = 12.634 p < .01

⑧若年女性従業員の主な業務内容の特徴

若年女性従業員の主な業務内容は、8割以上の企業で定型的で、やや非定型的を含めても非定型的な傾向をもつ業務内容である企業は15.4%にすぎない。また、業務は、単一業務である割合と複数業務である割合がほぼ拮抗している。

図表3-2-23 若年女性従業員の主な業務内容の特徴

	度数	構成比 (%)		度数	構成比 (%)
定型的	90	38.5	単一業務	27	11.7
やや定型的	108	46.2	やや単一業務	81	35.2
やや非定型的	26	11.1	やや複数業務	90	39.1
非定型的	10	4.3	複数業務	32	13.9
合計	234	100.0	合計	230	100.0

⑨若年女性に求める資質（複数回答）

若年女性に求める資質として、「柔軟性」や「積極性」を求める割合が高く、次いで、「配慮・サービス性」が続く。

図表 3-2-24 若年女性に求める資質（複数回答）

募集方法（N=233）	度数	構成比	度数/N
積極性	143	23.6%	61.4%
柔軟性	146	24.1%	62.7%
外向性	60	9.9%	25.8%
緻密性	73	12.1%	31.3%
配慮・サービス性	122	20.2%	52.4%
機敏性	58	9.6%	24.9%
その他	3	0.5%	1.3%
合計	605	100.0%	259.7%

⑩若年従業員の就労意欲と労働生産性

若年従業員の就労意欲は、「適当」の割合が最も高く、「低い」と考える割合は、女性で6.6%、男性で16.8%というように相対的に低い。労働生産性は、さらに「適当」と考える割合が約5割と高く、「低い」と考える割合は、女性で12.1%、男性で19.9%というように相対的に低い。就労意欲と労働生産性を比較すると、就労意欲の方が高いと考える割合の方が大きく、性別でみると、女性は、就労意欲及び労働生産性とも男性よりも高く、「適当」を除いて就労意欲の高低差をみると、男女差は10ポイント以上みられる。

図表 3-2-25 若年従業員の就労意欲と労働生産性

	上=度数 下=構成比	高い	やや高い	適当	やや低い	低い	高い-低い (①-②)
		①			②		
就労意欲	女性 (N=227)	57 25.1%	70 30.8%	85 37.4%	10 4.4%	5 2.2%	112 49.3%
	男性 (N=226)	50 22.1%	64 28.3%	74 32.7%	35 15.5%	3 1.3%	76 33.6%
労働生産性	女性 (N=224)	28 12.5%	59 26.3%	110 49.1%	23 10.3%	4 1.8%	60 26.7%
	男性 (N=222)	21 9.5%	49 22.1%	108 48.6%	41 18.5%	3 1.4%	26 11.7%

⑪女性従業員と経営業績

女性従業員と経営業績の関係について、まず、242のサンプルのうち回答数が178とやや少ないことから、女性従業員の雇用・活躍による経営パフォーマンスへの直接的な影響について、具体的に明確な見解や展望を持ってないことや因果関係を明らかにできない可能性があることが考えられ、回答をできない企業が少なからず存在することがうかがえる。そうした中で、女性従業員の雇用・活躍が収益の向上に直接寄与すると考える企業が、そうでないとする企業よりも11.2ポイント上回って多い。業種別でみると、サービス業や卸・小売業において、収益の向上に直接寄与すると考える割合が高く、これらの業種では、女性従業員が営業や接客等の業務を通じて、取引先や顧客と直接的な関わりを有しており、その働きが収益に反映されると考えている。

若年女性従業員の能力向上の取組状況別にみると、能力向上に既に取り組んでいる企業や内容を検討している企業といった、若年女性従業員の能力向上の取組に前向きな企業であるほど、収益の向上に直接寄与すると考える割合が高く、具体的な経営パフォーマンスに対する認識と人材育成の取組は連動していることがうかがえる。しかしその一方で、取り組む必要性を感じない企業で、収益の向上に直接寄与すると考える割合が6割を超えて高く、これは、男女差なく能力向上の取組を進めている企業の存在や、業種によって、女性従業員が収益の向上に直接寄与すると考える企業などの存在が考えられる。

図表3-2-26 女性従業員の雇用・活躍と経営業績の関係に関する意識

	度数	構成比 (%)
収益の向上に直接寄与する	99	55.6
収益の向上には直接寄与しない	79	44.4
合計	178	100.0

(業種別)

	収益の向上に直接寄与する	収益の向上には直接寄与しない
製造業	47.1%	52.9%
卸・小売業	56.4%	43.6%
サービス業	67.8%	32.2%
その他(建設、運輸、情報通信等)	45.7%	54.3%
合計	55.6%	44.4%

(注) χ^2 (df=3, N=178) = 6.415 p < .1

(若年女性従業員の能力向上の取組状況別)

取組状況	収益の向上に直接寄与する	収益の向上には直接寄与しない
能力向上に既に取り組んでいる	65.6%	34.4%
内容を検討している	75.0%	25.0%
内容を検討していない、取り組むべき内容が分からない	34.8%	65.2%
取り組む必要性を感じない	61.3%	38.7%
合計	54.4%	45.6%

(注) χ^2 (df=3, N=125) = 12.092 p < .01

⑫若年の女性従業員の雇用・育成・定着における課題と今後の事業展開方針(複数回答)

「特に課題はない」を選択した企業は13%で、約9割の企業が、若年の女性従業員の雇用・育成・定着に関わる課題を有している。最も多いのは、雇用に際して「応募自体が少なく採用が困難」や「求めている人材が応募しない」のそれぞれについて約4割の企業が選択しており、人材の獲得やマッチングの課題が最も大きい。次いで多いのは、雇用後の課題となる、「仕事と家庭生活の両立が難しい」「育成する人材や能力が不足」「職場の人間関係が難しい」を選択した企業が多い。

重視する事業展開方針(該当するもの3つまでの複数回答)では、最も重視する割合が高いのは、8割超の企業が選択した収益の拡大である。次いで、人的投資(45.5%)、製商品・サービスの高付加価値化(39.9%)が続き、約4割の企業が、高付加価値化において人

材が重要であることを認識している。高付加価値化における人的投資の重視、上記でみた若年の女性従業員の雇用・育成・定着における課題である、若年女性の育成の困難性、女性従業員の雇用・活躍が収益の向上に直接寄与する認識をあわせて考えると、今後、企業が、女性の雇用・活躍に取り組む可能性のあることがうかがえる。

図表 3-2-27 若年の女性従業員の雇用・育成・定着における課題（複数回答）

課題（N=231）	度数	構成比	度数／N
応募自体が少なく採用が困難	95	16.6%	41.1%
求めている人材が応募しない	88	15.4%	38.1%
仕事内容の満足度が低い	21	3.7%	9.1%
労働条件の満足度が低い	28	4.9%	12.1%
職場環境の満足度が低い	28	4.9%	12.1%
精神・身体的健康管理が難しい	19	3.3%	8.2%
職場の人間関係が難しい	45	7.9%	19.5%
仕事と家庭生活の両立が難しい	58	10.1%	25.1%
育成する時間がない（少ない）	31	5.4%	13.4%
育成に経費がかかる	13	2.3%	5.6%
育成する人材や能力が不足	46	8.0%	19.9%
育成の効果がみえにくい	20	3.5%	8.7%
育成する内容の見極めが困難	19	3.3%	8.2%
計画的・体系的な育成が困難	28	4.9%	12.1%
その他	3	0.5%	1.3%
特に課題はない	30	5.2%	13.0%
合計	572	100.0%	247.6%

図表 3-2-28 重視する事業展開方針（複数回答）

重視する事業展開方針（N=233）	度数	構成比	度数／N
収益の拡大	190	36.7%	81.5%
事業の多角化	43	8.3%	18.5%
設備投資	34	6.6%	14.6%
人的投資	106	20.5%	45.5%
製商品・サービスの高付加価値化	93	18.0%	39.9%
他社等との事業提携	12	2.3%	5.2%
企業のイメージアップ	37	7.1%	15.9%
その他	3	0.6%	1.3%
合計	518	100.0%	222.3%

(3) 仕事や企業に対する若年従業員（男女）の貢献と働く力

①若年従業員（男女）の仕事や企業への貢献度と属性

- 仕事や企業への貢献度が高くなるのは26歳以降で、36歳以上でさらに上昇する（36歳以上ではわずかながら、貢献度が低い割合が増える傾向もみられる）。
- 勤続期間が3～5年未満より長いほど貢献度が上昇することから、新卒の場合、少なくとも3年以上、20歳代後半以降までの定着が求められる。
- 男女とも正社員の方が、パート・アルバイトよりも貢献度が高い。
- 新卒学卒者は貢献度の高低が二極的で、未就業者（新規学卒者以外・就業経験なし）の貢献度は相対的に低く、貢献度が相対的に高いのは既就業者（転職入職者・中途採用者）である。
- 業務内容でみると、女性では一般事務業務の貢献度が低く、営業・販売・サービス業務や専門的・技術的業務の貢献度が高い。男性では、一般事務業務の貢献度が低く、営業・販売・サービス業務と専門的・技術的業務の貢献度が高いが、この2つの業務は、貢献度が低い割合も一定程度ある。これは、営業成績など具体的な成果指標などで測りやすいことが影響している可能性が考えられる。

以下は、仕事や企業への貢献度の高低の観点から、若年従業員男女のそれぞれの属性（年齢区分、雇用形態、勤続期間、入職経路、業務内容、賃金水準）についてみたものである。

まず年齢区分についてみると、男女にかかわらず、貢献度が低いのは20歳以下から25歳までの割合が3～4割程度と高く、貢献度が高い割合が上昇するのは、26歳以降である。女性では、貢献度の高い割合が26歳以降に6%から25%へと大きく上昇し、36歳以上には40%台にさらに上昇する。男性では、同様に26歳以降に4%から13%へと貢献度の高い割合が上昇し、31～25歳及び36歳以上の各年齢階層で大きく上昇している。しかしその一方で、36歳以上になると、貢献度が低い割合も若干上昇するケースもみられる。

新卒で入社後、仕事や企業に貢献できるようになるのは20歳代後半以降で、年齢階層を重ねることで貢献度が高くなることから、企業に一定年数定着することが重要だと考えられる。

図表3-3-1 仕事や企業への貢献度と従業員の属性

(年齢区分)

	若年女性				若年男性			
	貢献度低い		貢献度高い		貢献度低い		貢献度高い	
	度数	構成比 (%)	度数	構成比 (%)	度数	構成比 (%)	度数	構成比 (%)
20歳以下	61	35.5	1	0.5	59	32.6	1	0.5
21～25歳	66	38.4	12	5.9	76	42.0	8	3.9
26～30歳	14	8.1	52	25.4	20	11.0	26	12.6
31～35歳	8	4.7	55	26.8	9	5.0	66	31.9
36歳以上	23	13.4	85	41.5	17	9.4	106	51.2
合計	172	100.0	205	100.0	181	100.0	207	100.0

雇用形態では、パート・アルバイトの貢献度が低く、正社員の貢献度が高い現状がみられる。そうした中で、若年男性では、貢献度の低い正社員の割合が、若年女性よりも高い。これには様々な背景が想定されるが、男性が正社員で雇用されることが多いのに対して、若年女性では仕事をする上での潜在的な能力が高くても、非正規雇用にとどまっている可能性があるとも考えられる。

上記から、仕事や企業に貢献できるようになるのは、20歳代後半以降で、正社員であることがより望ましいことが示唆されるが、それに対応するように、勤続期間についても、女性では3年未満までの貢献度が低く、3年を超えて貢献度が高くなる傾向がみられる。また、女性に比べると、男性の貢献度が高まるのにより多くの勤続期間を要することがうかがえ、若年男性では5～10年未満を要する割合が高い。このことから、仕事や企業に貢献し得る上で、女性は最低でも3年間、男性は5年間定着して働き続けることが必要であり、貢献度をさらに向上させるためには、5年以上の勤続期間が求められると考えられる。

(雇用形態)

	若年女性				若年男性			
	貢献度低い		貢献度高い		貢献度低い		貢献度高い	
	度数	構成比 (%)	度数	構成比 (%)	度数	構成比 (%)	度数	構成比 (%)
正社員	48	30.4	177	85.9	61	37.9	198	94.7
契約社員	21	13.3	9	4.4	24	14.9	4	1.9
パート・アルバイト	84	53.2	20	9.7	73	45.3	7	3.3
その他	5	3.2	0	0.0	3	1.9	0	0.0
合計	158	100.0	206	100.0	161	100.0	209	100.0

(勤続期間)

	若年女性				若年男性			
	貢献度低い		貢献度高い		貢献度低い		貢献度高い	
	度数	構成比 (%)	度数	構成比 (%)	度数	構成比 (%)	度数	構成比 (%)
入社1年未満	101	59.1	3	1.4	101	55.8	2	1.0
1～2年未満	33	19.3	10	4.8	36	19.9	9	4.3
2～3年未満	17	9.9	15	7.2	25	13.8	13	6.3
3～5年未満	3	1.8	41	19.7	3	1.7	26	12.5
5～10年未満	5	2.9	70	33.7	8	4.4	61	29.3
10年以上	12	7.0	69	33.2	8	4.4	97	46.6
合計	171	100.0	208	100.0	181	100.0	208	100.0

入職経路では、全般的に男女差は少ないが、新卒学卒者では、貢献度が高い者と低い者が二極的となり、さらに、新規学卒者以外で就業経験のない未就業者になると、貢献度の高い割合が極めて低くなる。一方、転職入職者や中途採用者といった既就業者では、貢献度の高い者の割合が大きくなる。

業務内容では、若年女性の場合、絶対値では一般事務業務の割合が高いが、貢献度の高低を相対的に比較すると、一般事務業務で貢献度が低い割合がやや高い一方、営業・販売・サービス業務や専門的・技術的業務では貢献度の高い割合が相対的に大きい。若年男性の場合

合、絶対値では営業・販売・サービス業務の割合が高いが、貢献度の高低を相対的に比較すると、一般事務業務では若年女性以上に貢献度の差が大きく、貢献度の低い割合が大きい。これに対し、営業・販売・サービス業務や専門的・技術的業務では、貢献度の高い割合が大きく、特に、営業・販売・サービス業務では貢献度が低い割合との差が大きい。また、若年男性の営業・販売・サービス業務では、貢献度が低い割合も一定程度あり、こうした業務では営業成績など具体的な成果指標などで測りやすいことが影響している可能性がある。

賃金水準は、本調査において、貢献度が低いと認識されている若年従業員の雇用形態が非正規雇用であるため、貢献度が低い場合は300万円未満が、女性では78.4%、男性では66.1%を占める。これに対し、貢献度が高いと認識されている若年従業員の賃金水準は、女性の67.5%が300万円以上、男性の89%が300万円以上である。

(入職経路)

	若年女性				若年男性			
	貢献度低い		貢献度高い		貢献度低い		貢献度高い	
	度数	構成比 (%)	度数	構成比 (%)	度数	構成比 (%)	度数	構成比 (%)
新卒学卒者	60	38.7	68	34.5	68	41.5	63	31.3
未就業者 (新規学卒者以外・就業経験なし)	48	31.0	5	2.5	50	30.5	4	2.0
既就業者 (転職入職者・中途採用者)	40	25.8	120	60.9	39	23.8	129	64.2
その他	7	4.5	4	2.0	7	4.3	5	2.5
合計	155	100.0	197	100.0	164	100.0	201	100.0

(業務内容)

	若年女性				若年男性			
	貢献度低い		貢献度高い		貢献度低い		貢献度高い	
	度数	構成比 (%)	度数	構成比 (%)	度数	構成比 (%)	度数	構成比 (%)
一般事務業務	75	53.6	78	40.0	38	25.3	5	2.6
営業・販売・サービス業務	25	17.9	55	28.2	39	26.0	88	45.8
生産業務	13	9.3	14	7.2	26	17.3	24	12.5
専門的・技術的業務	15	10.7	38	19.5	31	20.7	55	28.6
企画・管理的業務	8	5.7	8	4.1	10	6.7	10	5.2
その他	4	2.9	2	1.0	6	4.0	10	5.2
合計	140	100.0	195	100.0	150	100.0	192	100.0

(賃金水準)

※現金給与総額(毎月 きまって支給する 給与と賞与等の特 別給与の合計額)	若年女性				若年男性			
	貢献度低い		貢献度高い		貢献度低い		貢献度高い	
	度数	構成比 (%)	度数	構成比 (%)	度数	構成比 (%)	度数	構成比 (%)
200万円未満	54	35.3	10	5.0	37	23.3	4	2.0
200～299万円	69	45.1	55	27.5	68	42.8	18	9.0
300～399万円	23	15.0	83	41.5	41	25.8	61	30.5
400万円以上	7	4.6	52	26.0	13	8.2	117	58.5
合計	153	100.0	200	100.0	159	100.0	200	100.0

②自社の若年従業員の働く力（汎用的な力）に対する全般的な認識

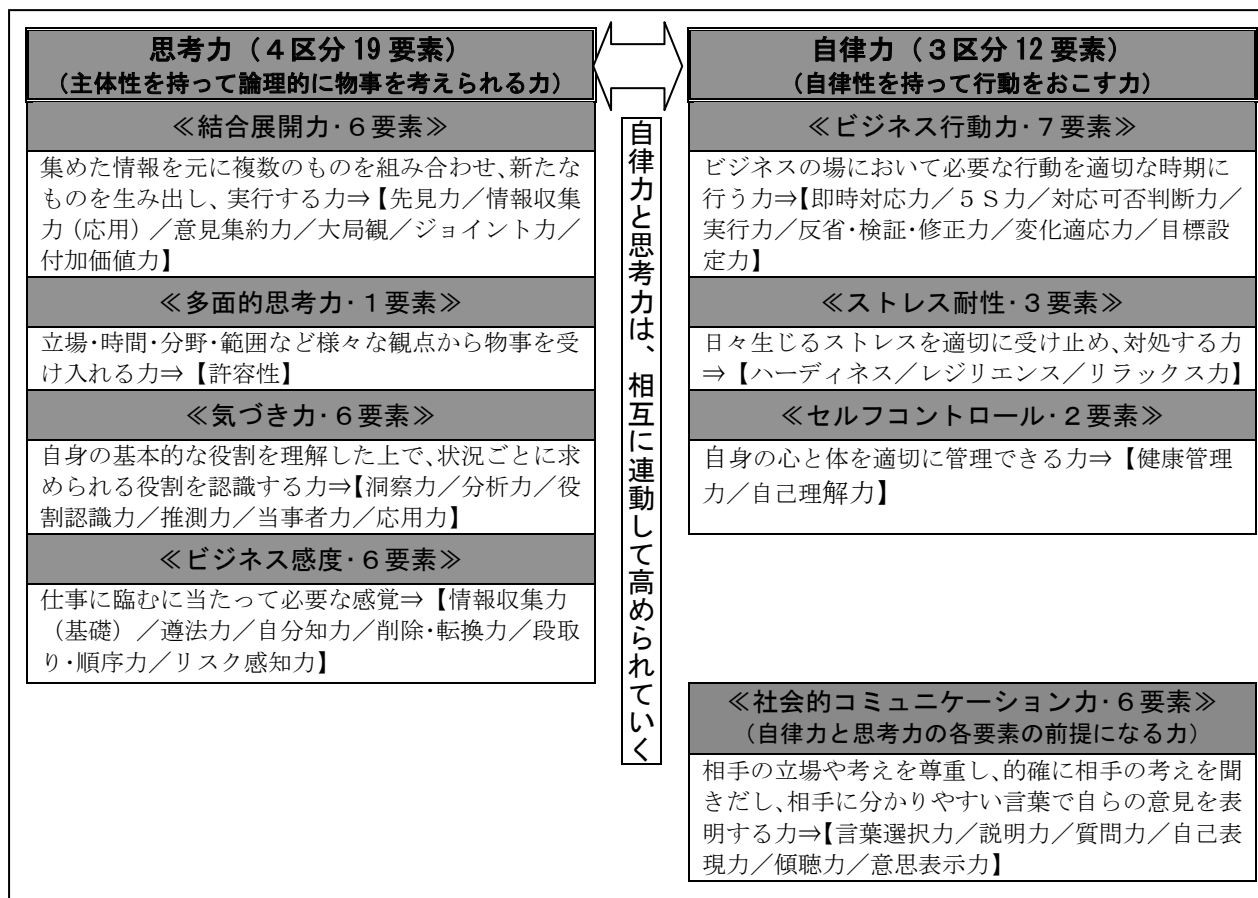
大阪府では、若年女性が採用され働き続けるためには、「しごと力」が不可欠だと認識し、「しごと力」を身につける「新たな人材育成プログラム」¹¹の開発を進めている。「しごと力」とは、1章と2章でも言及しているが、仕事に取り組む上で必要となる能力のうち、職種や職業にかかわらず、汎用的に活かせる力である。従って、「しごと力」は働く上での前提となり、職種や職業で組み合わせられることで、採用され働き続けられる可能性を高めることができると考えられる。この汎用的な「しごと力」は、大阪府の定義では、大きく自律力と思考力の2つに分類される。自律力は、制約のある価値観の中ではなく、自らの価値観を確立し同時に他者との円滑な関係性も築いた上で思考し行動できるイメージで捉え、自律性を持って行動をおこす力で、最も基礎的な力に位置づけられる。また、思考力は、主体性を持って論理的に物事を考えられる力で、自律力を基盤にした上で、実際の仕事の場で応用できる力として機能すると考えられる。この自律力と思考力は相互に連動してスパイラル式に高められことが目標となり、自律力と思考力のポジティブスパイラルを重ねる上で、社会的コミュニケーション力が必要となると捉えている。「しごと力」の向上は、自律力、思考力、社会的コミュニケーション力の各力を構成する全部で37の要素のそれぞれをバランス良く高めることが目標になる。各力とその構成要素は図表3-3-2（再掲）の通りであるが、各要素の現状は人によって千差万別で一様でないため、その習得状況に応じた、ケースバイケースの対応が必要になると考えられる。

以下では、企業が、仕事や企業への貢献度が相対的に低いと考える、概ね34歳以下の若年従業員の男女それぞれの働く力の構成要素の現状認識を明らかにすることによって、今後、その育成が求められる内容を考えたい。アンケート調査では、上記の男女の各従業員を想定してもらった上で、その従業員が十分に習得できていないと考えられる各力の構成要素について、該当するものを選択してもらった。

図表3-3-3は、しごと力の各要素区分毎に、仕事や企業への貢献度が相対的に低いと思われる若年男女の各従業員を想定してもらい、具体的にしごと力のどの要素の習得が十分でないか認識しているか選択してもらい、選択された個数の累積割合を示したものである。選択された個数が多いほど、各要素の総合的な評価として、さらに習得が求められることを示しているが、男女間で分布の顕著な違いがみられるわけではない。選択率の平均値は、セルフコントロールと多面的思考力を除いて男性が高い。なお、各区分で選択された要素の数が0の割合は、社会的コミュニケーション力、ストレス耐性、ビジネス行動力、ビジネス感覚、結合展開力は女性が男性を上回り、セルフコントロール、気づき力、多面的思考力については女性が男性を下回る（該当するとした企業の割合が高い）。

¹¹ 大阪府は、平成27年度から、『女性が輝く「しごと力」開発プロジェクト』に取り組んでいる。このプロジェクトは、若年女性の就業率の向上を目指して、若年女性が採用され働き続けるための「しごと力」を身につける「新たな人材育成プログラム」の開発を行うもので、本プロジェクトで「しごと力」を習得することによって、主体的に行動できる職業人としての自覚を醸成し、「自分軸のある女性」を育成することを目指して実施している。

図表 3-3-2 しごと力（自律力・思考力）の概念図（第1、2章の掲載図の再掲）



出所：「しごと力開発プログラム」の関係資料（大阪府商工労働部）。

注：「しごと力開発プログラム」は、平成27年度から28年度の2ヵ年で実施される事業で、本報告書の執筆時点では「しごと力（自律力・思考力）」の概念を継続的に検討している状況である。このため、上記の概念図は、今後、一部が変更される可能性がある。上記の概念図は、本調査で実施したアンケート調査結果との整合を図るため、アンケート調査を実施した時点の概念図である。

図表 3-3-3 しごと力の8区分の認識状況

しごと力 (女性：N=207) (男性：N=220)	性別	各サンプルで選択された要素の数と累積割合(%)								選択率の平均値(%)
		習得不十分の認識小さい⇔習得不十分の認識大きい								
		0	1	2	3	4	5	6	7	
社会的コミュニケーション力 (6要素)	女性	21.3	45.0	66.7	77.8	87.9	94.2	100.0		34.5
	男性	18.2	40.9	61.4	76.4	84.6	94.1	100.0		37.4
セルフコントロール (2要素)	女性	58.5	92.3	100.0						24.6
	男性	64.5	93.6	100.0						20.9
ストレス耐性 (3要素)	女性	34.8	79.7	90.3	100.0					31.7
	男性	33.2	73.2	89.6	100.0					34.7
ビジネス行動力 (7要素)	女性	22.2	47.8	67.1	75.8	86.4	92.7	95.1	100.0	30.4
	男性	20.5	40.0	62.3	75.5	84.1	91.4	95.0	100.0	33.1
ビジネス感度 (6要素)	女性	22.2	48.8	72.5	85.1	91.9	95.8	100.0		30.7
	男性	17.7	44.5	70.9	83.6	90.4	95.9	100.0		32.8
気づき力 (6要素)	女性	13.5	41.0	59.4	75.3	85.4	94.1	100.0		38.5
	男性	17.3	39.1	56.8	74.1	85.5	94.1	100.0		38.9

多面的思考力（1要素）	女性	75.2	100.0							24.6
	男性	78.2	100.0							21.8
結合展開力（6要素）	女性	25.1	49.3	70.1	79.8	87.0	90.4	100.0		33.1
	男性	22.7	50.4	68.1	78.1	85.8	89.9	100.0		34.1

次に、図表3-3-5-①及び②（①同一企業で男女一方の回答しかないものも有効回答として集計／②同一企業で男女の両方に回答があり対比可能なデータのみで集計）は、働く力の37の各要素について、女性と男性別に、十分に習得できていないと認識する要素を選択した割合を示したものである。十分に習得できていないに該当する割合で、男女間で4～5ポイント以上の差がみられるのは11要素あり、11要素のうち、女性の方が男性よりも該当する割合が高い結果がみられるのは2要素と少ないが、特に、セルフコントロールに含まれる「自分の感情の波をコントロールできない」については、男性と9.8ポイントという大きな差がみられ、若年女性従業員が、感情のコントロール面でやや困難性を有していることがうかがえる。また、気づき力に含まれる「マニュアルに載っていない事象に的確に対応できない」といった要素についても、男性と5.3ポイントの差がみられる。

反対に、女性より男性の該当割合が高い要素として、社会的コミュニケーション力に含まれる「相手、状況、雰囲気等に応じた言葉を選択できない」「情報を正確に伝達できない」「相手に自分の思いを伝えられない」といった事象、ストレス耐性に含まれる「仕事の過大な負荷、進捗遅れ、失敗等から早く立ち直れない」「自分でストレス解消法を見つけられない」といった事象、ビジネス行動力に含まれる「できる事をすぐにやれない」「目標達成に向けた小さな前進を続けられない」「より良い結果を出せるよう、振り返り修正ができない」といった事象、ビジネス感覚に含まれる「先を予測して業務手順を組み立てられない」といった事象では、男性のほうが習得できていないと企業が認識する割合が高い。

総体的に、女性より男性の方が多くの要素で習得できていないと認識する割合が高く、これは、女性の潜在的な能力が高いことを示唆するのか、あるいは、企業が男性に対する期待や目標とする水準を、女性より高いところに置いているのかどうかによって解釈は異なるが、男女差のみられる要素区分は、男女で異なり重なってはいない（図表3-3-4）。

図表3-3-4 男女間で企業の認識差がみられるしごと力の要素

<p>【習得不十分と認識する割合が男性の方が高い】「相手、状況、雰囲気等に応じた言葉を選択できない」「情報を正確に伝達できない」「相手に自分の思いを伝えられない」（社会的コミュニケーション力）／「仕事の過大な負荷、進捗遅れ、失敗等から早く立ち直れない」「自分でストレス解消法を見つけられない」（ストレス耐性）／「できる事をすぐにやれない」「目標達成に向けた小さな前進を続けられない」「より良い結果を出せるよう、振り返り修正ができない」（ビジネス行動力）／「先を予測して業務手順を組み立てられない」（ビジネス感覚）</p> <p>【習得不十分と認識する割合が女性の方が高い】自分の感情の波をコントロールできない（セルフコントロール）／マニュアルに載っていない事象に的確に対応できない（気づき力）</p>
--

図表 3-3-5-① 仕事や企業への貢献度が低い若年従業員の働く力に対する企業の認識

働く力の区分		働く力の要素の認識 (女性：N=207/男性：N=220)		女性 A	男性 B	男女差 A-B
働く力・自律力	社会的コミュニケーション力	1	相手、状況、雰囲気等に応じた言葉を選択できない(言葉選択力)	42.0	47.3	-5.2
		2	情報を正確に伝達できない(説明力)	43.5	50.0	-6.5
		3	相手の本心をつかみとれない(質問力)	39.6	41.4	-1.8
		4	相手に自分の思いを伝えられない(自己表現力)	36.7	41.8	-5.1
		5	相手の主張を聞き取れない(傾聴力)	31.4	28.6	2.8
		6	自分の価値観や尊厳を守る行動がとれない(意思表示力)	14.0	15.5	-1.4
	セルフコントロール	7	自分の健康状態を客観的に観察できない(健康管理力)	14.0	16.4	-2.4
		8	自分の感情の波をコントロールできない(自己理解力)	35.3	25.5	9.8
	ストレス耐性	9	困難な課題・状況への対処を判断できない(ハーディネス)	56.0	54.5	1.5
		10	仕事の過大な負荷、進捗遅れ、失敗等から早く立ち直れない(レジリエンス)	23.2	28.2	-5.0
		11	自分でストレス解消法を見つけられない(リラクスカ)	15.9	21.4	-5.4
	ビジネス行動力	12	できる事をすぐにやれない(即時対応力)	34.3	42.3	-8.0
		13	必要な物をすぐに使える環境を整えられない(5S力)	19.3	22.7	-3.4
		14	出来ることと出来ないことを判断できない(対応可否判断力)	21.3	20.9	0.3
		15	目標達成に向けた小さな前進を続けられない(実行力)	30.0	35.5	-5.5
		16	より良い結果を出せるよう、振り返り修正ができない(反省・検証・修正力)	31.9	35.9	-4.0
		17	現実や先行きに合わせ、考え方や行動を変えられない(変化適応力)	32.9	30.0	2.9
		18	自分を奮い立たせる到達点(目標)を自ら設定できない(目標設定力)	43.0	44.1	-1.1
働く力・思考力	ビジネス感覚	19	仕事に活かせるものを経験や周囲の事象から感じ取れない (情報収集力(基礎))	30.4	31.4	-0.9
		20	ルールの位置付けや意味を理解し、その枠内で行動できない(遵法力)	22.2	24.1	-1.9
		21	自分の能力、特性、強みを客観的に分析できない(自分知力)	31.4	32.7	-1.3
		22	無駄や不要と感じたものや知識を捨てられない(削除・転換力)	24.2	20.9	3.2
		23	先を予測して業務手順を組み立てられない(段取り・順序力)	44.0	55.0	-11.0
		24	危ないものや怪しい事象を察知できない(リスク感知力)	31.9	32.7	-0.8
	気づき力	25	周囲の状況を把握(洞察)できない(洞察力)	38.6	39.1	-0.4
		26	周囲の状況を分析できない(分析力)	37.7	40.0	-2.3
		27	基本的な役割を理解し、状況に応じた役割を認識できない (役割認識力)	19.8	20.9	-1.1
		28	相手の要求を察したり、現状から将来を予測できない(推測力)	38.2	41.4	-3.2
		29	貢献できる事を見つけ、自らの仕事を作り出していけない(当事者力)	45.4	45.9	-0.5
		30	マニュアルに載っていない事象に的確に対応できない(応用力)	51.2	45.9	5.3
	多面的思考力	31	課題に対する答がひとつではないことを受け入れられない(許容性)	24.6	21.8	2.8
	結合展開力	32	様々なものの方向を先見的に読み取れない(先見力)	30.0	30.9	-1.0
		33	自ら情報を収集・理解し、組み合わせて意見を表明できない (情報収集力(応用))	36.7	39.5	-2.8
		34	相手の意見や複数の異なる意見等を要約できない(意見集約力)	27.1	29.5	-2.5
		35	部分にとらわれず、広い視野で物事の判断ができない(大局観)	42.0	43.2	-1.2
		36	人との関わりの中で、関係をつなぐ役割を果たせない(ジョイント力)	31.4	30.5	0.9
		37	期待を把握し、それ以上の形にする事で人の心を動かさない (付加価値力)	31.4	30.9	0.5
(平均値)				32.5	34.0	-1.5

図表 3-3-5-② 仕事や企業への貢献度が低い若年従業員の働く力に対する企業の認識

働く力の区分		働く力の要素の認識 (N=201) ※男女ともに回答のあった対比可能なサンプルのみ		女性 A	男性 B	男女差 A-B
働く力・自律力	社会的コミュニケーション力	1	相手、状況、雰囲気等に応じた言葉を選択できない(言葉選択力)	42.3	48.3	-6.0
		2	情報を正確に伝達できない(説明力)	43.3	51.2	-7.9
		3	相手の本心をつかみとれない(質問力)	39.8	41.8	-2.0
		4	相手に自分の思いを伝えられない(自己表現力)	37.3	43.8	-6.5
		5	相手の主張を聞き取れない(傾聴力)	31.3	30.3	1.0
		6	自分の価値観や尊厳を守る行動がとれない(意思表示力)	13.9	14.9	-1.0
	セルフコントロール	7	自分の健康状態を客観的に観察できない(健康管理力)	14.4	15.9	-1.5
		8	自分の感情の波をコントロールできない(自己理解力)	35.8	26.9	8.9
	ストレス耐性	9	困難な課題・状況への対処を判断できない(ハーディネス)	56.2	54.7	1.5
		10	仕事の過大な負荷、進捗遅れ、失敗等から早く立ち直れない(レジリエンス)	23.9	30.3	-6.4
		11	自分でストレス解消法を見つけられない(リラクスカ)	16.4	21.4	-5.0
	ビジネス行動力	12	できる事をすぐにやれない(即時対応力)	34.8	42.3	-7.5
		13	必要な物をすぐに使える環境を整えられない(5S力)	19.9	23.9	-4.0
		14	出来ることと出来ないことを判断できない(対応可否判断力)	21.4	20.9	0.5
		15	目標達成に向けた小さな前進を続けられない(実行力)	30.3	34.3	-4.0
		16	より良い結果を出せるよう、振り返り修正ができない(反省・検証・修正力)	32.3	36.3	-4.0
		17	現実や先行きに合わせ、考え方や行動を変えられない(変化適応力)	32.8	29.4	3.4
		18	自分を奮い立たせる到達点(目標)を自ら設定できない(目標設定力)	43.8	43.3	0.5
働く力・思考力	ビジネス感覚	19	仕事に活かせるものを経験や周囲の事象から感じ取れない(情報収集力(基礎))	30.8	31.8	-1.0
		20	ルールの位置付けや意味を理解し、その枠内で行動できない(遵法力)	21.9	24.4	-2.5
		21	自分の能力、特性、強みを客観的に分析できない(自分知力)	32.3	32.3	0.0
		22	無駄や不要と感じたものや知識を捨てられない(削除・転換力)	24.9	20.9	4.0
		23	先を予測して業務手順を組み立てられない(段取り・順序力)	44.8	56.2	-11.4
		24	危ないものや怪しい事象を察知できない(リスク感知力)	32.3	32.8	-0.5
	気づき力	25	周囲の状況を把握(洞察)できない(洞察力)	39.3	39.3	0.0
		26	周囲の状況を分析できない(分析力)	38.8	40.3	-1.5
		27	基本的な役割を理解し、状況に応じた役割を認識できない(役割認識力)	19.9	20.9	-1.0
		28	相手の要求を察したり、現状から将来を予測できない(推測力)	38.8	41.8	-3.0
		29	貢献できる事を見つけ、自らの仕事を作り出していけない(当事者力)	46.3	46.8	-0.5
		30	マニュアルに載っていない事象に的確に対応できない(応用力)	52.2	47.8	4.4
	多面的思考力	31	課題に対する答がひとつではないことを受け入れられない(許容性)	24.9	21.4	3.5
	結合展開力	32	様々なものの方向を先見的に読み取れない(先見力)	30.3	30.3	0.0
33		自ら情報を収集・理解し、組み合わせて意見を表明できない(情報収集力(応用))	37.3	39.8	-2.5	
34		相手の意見や複数の異なる意見等を要約できない(意見集約力)	27.4	29.9	-2.5	
35		部分にとらわれず、広い視野で物事の判断ができない(大局観)	42.3	43.3	-1.0	
36		人との関わりの中で、関係をつなぐ役割を果たせない(ジョイント力)	31.8	30.3	1.5	
37		期待を把握し、それ以上の形にする事で人の心を動かせない(付加価値力)	31.8	30.3	1.5	
(平均値)				32.9	34.3	-1.4

次に、図表3-3-6は、習得が十分でない企業が認識する割合が高いものから並べ、さらに男女別の認識を対比させたものである。男女で認識割合に乖離のあるものは既にみた通りであるが、企業の総体的な認識として更に習得を望んでいると考えられることとして、以下の点をあげることができる（主に若年女性の選択率に着目している）。

4～5割超の企業があげるのは、「困難な課題・状況への対処の判断」「マニュアルに載っていない事象への的確な対応」「貢献できる事を見つけ、自らの仕事を作り出すこと」「先を予測して業務手順を組み立てること」「情報の正確な伝達」「相手・場・状況に応じた言葉の選択」「自ら目標を設定すること」「広い視野で物事を判断すること」といったことで、「（マニュアル等に依拠した）形式的な対応に終始するのではなく、一定の広い視野や見通しをもって自らで周囲の状況を認識し、主体的に適切な判断をした上で事に当たる。また、自分にとって有意な目標を設定する」といったことが求められていると考えられる。就業経験の浅い若年従業員にとって容易なこととはいえないが、男女共に求められている。上記のことは、就業後の実務経験を通して身に付けられることも多いと思われるが、単に就業年数だけでなく、仕事の内容や就業の質といったことにも大きく左右されると考えられる。

次いで、概ね35%超の企業があげ、「相手の本心をつかむ」「周囲の状況を把握（洞察）あるいは分析する」「情報を収集・理解し、組み合わせる意見を表明する」「相手の要求や将来を推察したり予測する」「自分の思いを伝える」「自ら収集し理解した情報を組み合わせる意見を表明する」といったことで、「他者と上手にコミュニケーションをとったり、外部の情報源を上手に活用して主体的かつ個別的な意見等を表明する行動」が、若年従業員の多くで困難であることがうかがえる。こうしたことを習得するのは、必ずしも就業の場に限定されず、人とのコミュニケーションや一定の目標に向けた情報収集や情報を組み合わせる経験を重ねることで身に付けられる可能性があると考えられる。

さらに、概ね30%程度の企業が、「できる事をすぐにやる」「現実や先行きに合わせた考え方や行動の変化」「より良い結果に向けた反省・検証・修正」「リスクを感知する」「相手の主張を聞き取る」「自分の能力、特性、強みを知る」「目標に向けて実行を重ねる」といったことをあげている。これらは、単独で習得も可能だと考えられるが、「内容からみて就業の観点だけでなく、就業前の求職の段階でも十分有効なことであり、早期に習得しておくことが望まれる」。また、「感情の波のコントロール」は女性に特徴的なこととなっている。

さらに、20%台で習得できていないと回答のあるのは、「相手や複数の異なる意見を集約する」「課題に対する答が単一でないことを理解する」「無駄や不要と思われることや知識を捨象する」「仕事の過大な負荷、進捗遅れ、失敗等からの立ち直り」といったことで、「主体性を失わない一方で、前進に向けた一つの割り切りのような見極める力を高めることの重要性を示唆していると考えられる。

20%前後の選択率であるのは、「規範の遵守」「自己の役割の認識」「対応の可否判断」「環境整備」「ストレス解消」「自分の価値観や健康に対する配慮」などで、「自己と自己を取り巻く周辺環境とのバランスを図る」内容が含まれている。

図表 3-3-6 仕事や企業への貢献度が相対的に低い若年従業員の働く力に対する企業の認識順位と男女別の認識の対比

若女性従業員 (該当する割合の高い要素順) (N=207) (%)		若男性従業員 (該当する割合の高い要素順) (N=220) (%)	
9	困難な課題・状況への対処を判断できない (ハーディネス)	23	先を予測して業務手順を組み立てられない (段取り・順序力)
30	マニュアルに載っていない事象に的確に対応できない (応用力)	9	困難な課題・状況への対処を判断できない (ハーディネス)
29	貢献できる事を見つけ、自らの仕事を作り出していけない (当事者力)	2	情報を正確に伝達できない (説明力)
23	先を予測して業務手順を組み立てられない (段取り・順序力)	1	相手、状況、雰囲気等に応じた言葉を選択できない (言葉選択力)
2	情報を正確に伝達できない (説明力)	29	貢献できる事を見つけ、自らの仕事を作り出していけない (当事者力)
18	自分を奮い立たせる到達点 (目標) を自ら設定できない (目標設定力)	30	マニュアルに載っていない事象に的確に対応できない (応用力)
1	相手、状況、雰囲気等に応じた言葉を選択できない (言葉選択力)	18	自分を奮い立たせる到達点 (目標) を自ら設定できない (目標設定力)
35	部分にとらわれず、広い視野で物事の判断ができない (大局観)	35	部分にとらわれず、広い視野で物事の判断ができない (大局観)
3	相手の本心をつかみとれない (質問力)	12	できる事をすぐにやれない (即時対応力)
25	周囲の状況を把握 (洞察) できない (洞察力)	4	相手に自分の思いを伝えられない (自己表現力)
28	相手の要求を察したり、現状から将来を予測できない (推測力)	3	相手の本心をつかみとれない (質問力)
26	周囲の状況を分析できない (分析力)	28	相手の要求を察したり、現状から将来を予測できない (推測力)
4	相手に自分の思いを伝えられない (自己表現力)	26	周囲の状況を分析できない (分析力)
33	自ら情報を収集・理解し、組み合わせて意見を表明できない (情報収集力 (応用))	33	自ら情報を収集・理解し、組み合わせて意見を表明できない (情報収集力 (応用))
8	自分の感情の波をコントロールできない (自己理解力)	25	周囲の状況を把握 (洞察) できない (洞察力)
12	できる事をすぐにやれない (即時対応力)	16	より良い結果を出せるよう、振り返り修正ができない (反省・検証・修正力)
17	現実や先行きに合わせ、考え方や行動を変えられない (変化適応力)	15	目標達成に向けた小さな前進を続けられない (実行力)
16	より良い結果を出せるよう、振り返り修正ができない (反省・検証・修正力)	21	自分の能力、特性、強みを客観的に分析できない (自分知力)

注：男女の乖離の大きいものについて、矢印で表示。左側欄内の番号は、1～6が社会的コミュニケーション力、7～18が自律力、19～37が思考力を示す。

24	危ないものや怪しい事象を察知できない (リスク感知力)	31.9
5	相手の主張を聞き取れない (傾聴力)	31.4
21	自分の能力、特性、強みを客観的に分析できない (自分知力)	31.4
36	人との関わりの中で、関係をつなぐ役割を果たせない (ジョイント力)	31.4
37	期待を把握し、それ以上の形にする事で人の心を動かさない (付加価値力)	31.4
19	仕事に活かせるものを経験や周囲の事象から感じ取れない (情報収集力 (基礎))	30.4
15	目標達成に向けた小さな前進を続けられない (実行力)	30.0
32	様々なものの方向を先見的に読み取れない (先見力)	30.0
34	相手の意見や複数の異なる意見等を要約できない (意見集約力)	27.1
31	課題に対する答がひとつではないことを受け入れられない (許容性)	24.6
22	無駄や不要と感じたものや知識を捨てられない (削除・転換力)	24.2
10	仕事の過大な負荷、進捗遅れ、失敗等から早く立ち直れない (レジリエンス)	23.2
20	ルールの位置付けや意味を理解し、その枠内で行動できない (遵法力)	22.2
14	出来ることと出来ないことを判断できない (対応可否判断力)	21.3
27	基本的な役割を理解し、状況に応じた役割を認識できない (役割認識力)	19.8
13	必要な物をすぐに使える環境を整えられない (5S力)	19.3
11	自分でストレス解消法を見つけられない (リラクスカ)	15.9
6	自分の価値観や尊厳を守る行動がとれない (意思表示力)	14.0
7	自分の健康状態を客観的に観察できない (健康管理力)	14.0

24	危ないものや怪しい事象を察知できない (リスク感知力)	32.7
19	仕事に活かせるものを経験や周囲の事象から感じ取れない (情報収集力 (基礎))	31.4
32	様々なものの方向を先見的に読み取れない (先見力)	30.9
37	期待を把握し、それ以上の形にする事で人の心を動かさない (付加価値力)	30.9
36	人との関わりの中で、関係をつなぐ役割を果たせない (ジョイント力)	30.5
17	現実や先行きに合わせ、考え方や行動を変えられない (変化適応力)	30.0
34	相手の意見や複数の異なる意見等を要約できない (意見集約力)	29.5
5	相手の主張を聞き取れない (傾聴力)	28.6
10	仕事の過大な負荷、進捗遅れ、失敗等から早く立ち直れない (レジリエンス)	28.2
8	自分の感情の波をコントロールできない (自己理解力)	25.5
20	ルールの位置付けや意味を理解し、その枠内で行動できない (遵法力)	24.1
13	必要な物をすぐに使える環境を整えられない (5S力)	22.7
31	課題に対する答がひとつではないことを受け入れられない (許容性)	21.8
11	自分でストレス解消法を見つけられない (リラクスカ)	21.4
14	出来ることと出来ないことを判断できない (対応可否判断力)	20.9
22	無駄や不要と感じたものや知識を捨てられない (削除・転換力)	20.9
27	基本的な役割を理解し、状況に応じた役割を認識できない (役割認識力)	20.9
7	自分の健康状態を客観的に観察できない (健康管理力)	16.4
6	自分の価値観や尊厳を守る行動がとれない (意思表示力)	15.5

注：男女の乖離の大きいものについて、矢印で表示。左側欄内の番号は、1～6が社会的コミュニケーション力、7～18が自律力、19～37が思考力を示す。

しごと力の要素区分毎に回答企業が該当すると選択した割合及び選択個数に基づいて相関関係をみると、男女とも、全般に各要素区分の間には、有意な正の相関関係がみられ（図表3-3-7）、若年女性について特に強い相関関係がみられるのは、「ビジネス行動力と気づき力」「ビジネス行動力とビジネス感覚」「社会的コミュニケーション力とビジネス行動力」「ビジネス行動力と結合展開力」「気づき力と結合展開力」「ビジネス感覚と結合展開力」「社会的コミュニケーション力と気づき力」などで、相関の強弱はあるものの、各要素は要素区分を超えて関連し合い、スパイラルアップされてしごと力全体の向上が図れることが想定できる。男性についても同様のことがいえる（図表3-3-8）。

図表3-3-7 しごと力の要素区分間の相関係数（女性）

	社会的コミュニケーション力	セルフコントロール	ストレス耐性	ビジネス行動力	ビジネス感覚	気づき力	多面的思考力	結合展開力
社会的コミュニケーション力	1	0.357 **	0.509 **	0.656 **	0.577 **	0.583 **	0.423 **	0.538 **
セルフコントロール		1	0.290 **	0.312 **	0.371 **	0.292 **	0.315 **	0.323 **
ストレス耐性			1	0.537 **	0.574 **	0.537 **	0.287 **	0.525 **
ビジネス行動力				1	0.671 **	0.704 **	0.423 **	0.635 **
ビジネス感覚					1	0.667 **	0.435 **	0.629 **
気づき力						1	0.384 **	0.632 **
多面的思考力							1	0.443 **
結合展開力								1

注：**は、相関係数が1%水準で有意（両側）であることを示す。

しごと力の要素区分間の相関係数（男性）

	社会的コミュニケーション力	セルフコントロール	ストレス耐性	ビジネス行動力	ビジネス感覚	気づき力	多面的思考力	結合展開力
社会的コミュニケーション力	1	0.404 **	0.542 **	0.662 **	0.571 **	0.653 **	0.366 **	0.602 **
セルフコントロール		1	0.299 **	0.338 **	0.362 **	0.347 **	0.179 **	0.268 **
ストレス耐性			1	0.491 **	0.492 **	0.494 **	0.231 **	0.486 **
ビジネス行動力				1	0.675 **	0.706 **	0.257 **	0.646 **
ビジネス感覚					1	0.643 **	0.350 **	0.651 **
気づき力						1	0.267 **	0.651 **
多面的思考力							1	0.430 **
結合展開力								1

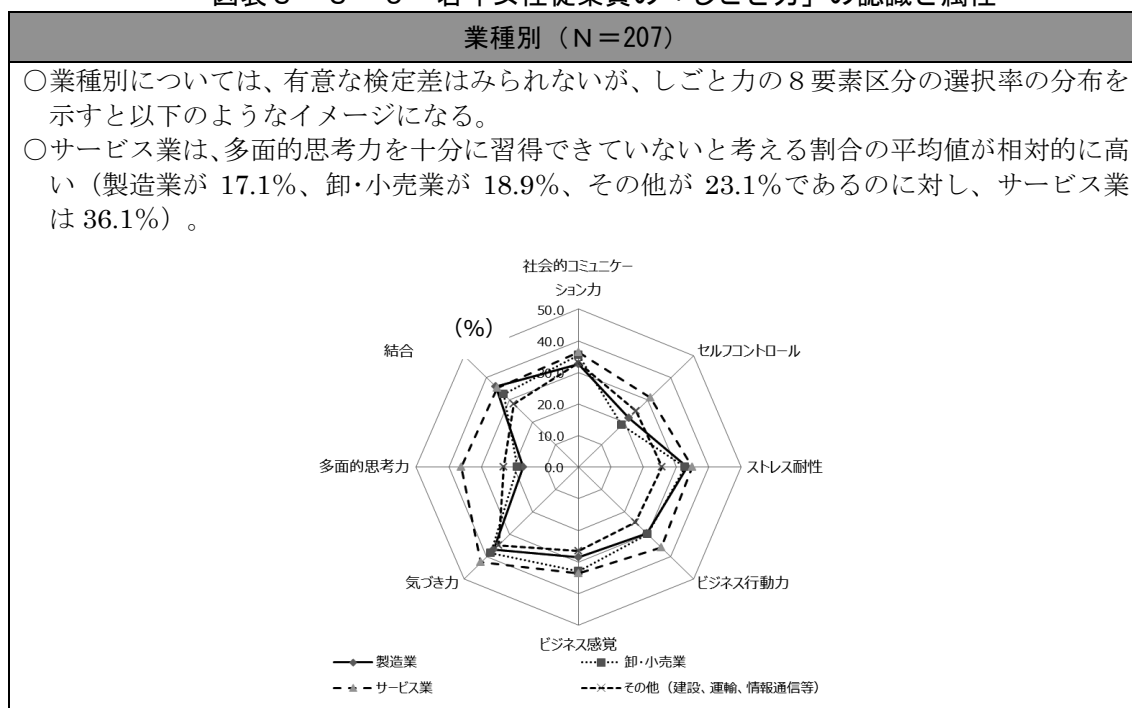
注：**は、相関係数が1%水準で有意（両側）であることを示す。

図表3-3-8-8 しごと力の要素区分間の相関係数（男女）（係数の高い組み合わせ順）

	要素区分の組み合わせ（女性）		係数	要素区分の組み合わせ（男性）		係数
	要素区分	組み合わせ		要素区分	組み合わせ	
強い相関	ビジネス行動力	気づき力	0.704**	ビジネス行動力	気づき力	0.706**
	ビジネス行動力	ビジネス感覚	0.671**	ビジネス行動力	ビジネス感覚	0.675**
	ビジネス感覚	気づき力	0.667**	社会的コミュニケーション力	ビジネス行動力	0.662**
	社会的コミュニケーション力	ビジネス行動力	0.656**	社会的コミュニケーション力	気づき力	0.653**
	ビジネス行動力	結合展開力	0.635**	ビジネス感覚	結合展開力	0.651**
	気づき力	結合展開力	0.632**	気づき力	結合展開力	0.651**
	ビジネス感覚	結合展開力	0.629**	ビジネス行動力	結合展開力	0.645**
	社会的コミュニケーション力	気づき力	0.583**	ビジネス感覚	気づき力	0.643**
	社会的コミュニケーション力	ビジネス感覚	0.577**	社会的コミュニケーション力	結合展開力	0.602**
	ストレス耐性	ビジネス感覚	0.574**	社会的コミュニケーション力	ビジネス感覚	0.571**
	社会的コミュニケーション力	結合展開力	0.538**	社会的コミュニケーション力	ストレス耐性	0.542**
	ストレス耐性	ビジネス行動力	0.537**	ストレス耐性	気づき力	0.494**
	ストレス耐性	気づき力	0.537**	ストレス耐性	ビジネス感覚	0.493**
	ストレス耐性	結合展開力	0.525**	ストレス耐性	ビジネス行動力	0.491**
	社会的コミュニケーション力	ストレス耐性	0.509**	ストレス耐性	結合展開力	0.486**
	多面的思考力	結合展開力	0.443**	多面的思考力	結合展開力	0.431**
	ビジネス感覚	多面的思考力	0.435**	社会的コミュニケーション力	セルフコントロール	0.404**
	社会的コミュニケーション力	多面的思考力	0.423**	社会的コミュニケーション力	多面的思考力	0.366**
	ビジネス行動力	多面的思考力	0.423**	セルフコントロール	ビジネス感覚	0.362**
	中程度の相関	気づき力	多面的思考力	0.384**	ビジネス感覚	多面的思考力
セルフコントロール		ビジネス感覚	0.371**	セルフコントロール	気づき力	0.347**
社会的コミュニケーション力		セルフコントロール	0.357**	セルフコントロール	ビジネス行動力	0.338**
セルフコントロール		結合展開力	0.324**	セルフコントロール	ストレス耐性	0.299**
セルフコントロール		多面的思考力	0.315**	セルフコントロール	結合展開力	0.268**
セルフコントロール		ビジネス行動力	0.312**	気づき力	多面的思考力	0.267**
セルフコントロール		気づき力	0.292**	ビジネス行動力	多面的思考力	0.257**
セルフコントロール		ストレス耐性	0.290**	ストレス耐性	多面的思考力	0.231**
セルフコントロール		多面的思考力	0.287**	セルフコントロール	多面的思考力	0.179**
セルフコントロール		多面的思考力				
セルフコントロール		多面的思考力				
セルフコントロール		多面的思考力				
弱い相関	セルフコントロール	セルフコントロール		セルフコントロール	セルフコントロール	
	セルフコントロール	セルフコントロール		セルフコントロール	セルフコントロール	
	セルフコントロール	セルフコントロール		セルフコントロール	セルフコントロール	
	セルフコントロール	セルフコントロール		セルフコントロール	セルフコントロール	
	セルフコントロール	セルフコントロール		セルフコントロール	セルフコントロール	
	セルフコントロール	セルフコントロール		セルフコントロール	セルフコントロール	
	セルフコントロール	セルフコントロール		セルフコントロール	セルフコントロール	
	セルフコントロール	セルフコントロール		セルフコントロール	セルフコントロール	
	セルフコントロール	セルフコントロール		セルフコントロール	セルフコントロール	
	セルフコントロール	セルフコントロール		セルフコントロール	セルフコントロール	
	セルフコントロール	セルフコントロール		セルフコントロール	セルフコントロール	
	セルフコントロール	セルフコントロール		セルフコントロール	セルフコントロール	

以下は、仕事や企業への貢献度が相対的に低いと思われる若年女性従業員について、「しごと力」の37の各要素のうち習得状況が十分でないと回答した割合（ないし個数）を8つの要素区分に集約し、選択率の平均値を企業属性別に比較し有意な結果を示している（t検定及び一元配置分散分析）。これらを見ると、若年女性従業員が十分に習得できていないと考える「しごと力」の要素区分には、企業属性によって違いがみられることがうかがえる。ただし、職種や職務に固有ではない汎用的な力であるためか、37の各要素を集約した8つの要素区分でみる限り、極端に大きな差がみられるわけでもない。

図表 3-3-9 若年女性従業員の「しごと力」の認識と属性



資本金規模別 (N=206)	女性の活躍の推進計画や方針の策定状況別 (N=200)
5千万円超-1億円以下、1億円超の企業（相対的に規模の大きい企業）は、セルフコントロールを十分に習得できていないと考える割合の平均値が高い（1千万円以下が 21.8%、1千万円超-5千万円以下が 17.8%であるのに対し、5千万円超-1億円以下は 35.7%、1億円超は 31.8%）。	女性の活躍の推進計画や方針の策定の予定のない企業は、セルフコントロールを十分に習得できていないと考える割合の平均値が高い（策定済みが 14.3%、策定を検討中が 21.0%であるのに対し、策定の予定のない企業は 28.6%）。
女性の活躍の推進体制・部署等の整備状況別 (N=200)	若年女性従業員の能力向上の取組状況別 (N=151)
女性の活躍の推進体制・部署等の整備の予定のない企業は、セルフコントロールを十分に習得できていないと考える割合の平均値が高い（策定済みが 17.6%、策定を検討中が 19.5%であるのに対し、策定の予定のない企業は 28.9%）。	若年女性従業員の能力向上に取り組む必要性を感じない企業は、セルフコントロールを十分に習得できていないと考える割合の平均値が高い（取り組んでいる企業が 14.4%であるのに対し、取り組む必要性を感じない企業は 35%）。

従業員数規模別 (N=197)	人材育成プログラムの関心の有無別 (N=193)
300人以上の企業（相対的に規模の大きな企業）は、 <u>セルフコントロール</u> を十分に習得できていないと考える割合の平均値が高い（49人以下が25.9%、50-99人が20.3%、100-299人が25.4%であるのに対し、300人以上の企業では40%）。	大阪府が推進している人材育成プログラムに関心のある企業は、 <u>結合展開力</u> を十分に習得できていないと考える割合の平均値が高い（関心のない企業が29.0%であるのに対し、関心のある企業では36.9%）。何らかの対策を講じたい意識の現われとも考えられる。
若年女性従業員の量的な充足状況別 (N=202)	若年女性従業員の質的な充足状況別 (N=195)
若年女性従業員が量的に不足している企業は、 <u>自律力、思考力、ビジネス行動力、ビジネス感覚、多面的思考力、全37要素</u> のそれぞれについて、十分に習得できていないと考える割合の平均値が、充足している企業よりも高い。	若年女性従業員の質が充足していない企業は、 <u>自律力とビジネス行動力</u> のそれぞれについて、十分に習得できていないと考える割合の平均値が、充足している企業よりも高い。
若年女性の採用見通しの背景別 (N=146)	若年女性従業員の就労意欲の高低別 (N=202)
若年女性の採用見通しの背景が人材確保難である企業は、 <u>社会的コミュニケーション力、自律力、セルフコントロール</u> のそれぞれについて、十分に習得できていないと考える割合の平均値が、女性の積極的雇用やその他の背景の企業に比べて高い。	若年女性従業員の就労意欲が低い企業は、 <u>自律力、思考力、社会的コミュニケーション力、ビジネス行動力、気づき力、全37要素</u> のそれぞれについて、十分に習得できていないと考える割合の平均値が、就労意欲の高い企業よりも高い。
若年男性従業員の就労意欲の高低別 (N=200)	若年女性従業員の労働生産性の高低別 (N=201)
若年男性従業員の就労意欲が低い企業は、 <u>ビジネス感覚</u> を十分に習得できていないと考える割合の平均値が相対的に高い（高い企業が22.8%、やや高い企業が37.4%、適当と考える企業が31.6%、やや低い企業が27.1%であるのに対し、低い企業は55.6%）。	若年女性従業員の労働生産性が低い企業は、 <u>自律力、ビジネス行動力、ビジネス感覚、気づき力、全37要素</u> のそれぞれについて、十分に習得できていないと考える割合の平均値が、労働生産性の高い企業よりも高い。
若年男性従業員の労働生産性の高低別 (N=202)	新規学卒者女性の勤続年数の変化別 (N=147)
若年男性従業員の労働生産性が低い企業は、 <u>自律力、思考力、セルフコントロール、ビジネス行動力、ビジネス感覚、気づき力、全37要素</u> のそれぞれについて、十分に習得できていないと考える割合の平均値が、労働生産性の高い企業よりも高い。	3年前と比較して、新規学卒者女性の勤続年数が減少している企業は、 <u>気づき力</u> を十分に習得できていないと考える割合の平均値が高い（増加している企業が33.8%、横ばいの企業が37.8%であるのに対し、減少している企業は60.0%）。
女性従業員と経営業績に関する考え方別 (N=154)	
女性従業員が収益の向上に直接寄与すると考える企業は、 <u>思考力、気づき力</u> のそれぞれについて、十分に習得できていないと考える割合の平均値が高い（思考力：直接寄与しないと考える企業が30.2%に対し、直接寄与すると考える企業は37.3%／気づき力：直接寄与しないと考える企業が34.1%であるのに対し、直接寄与すると考える企業は42.3%）。	

(4) 若年女性従業員の能力向上の取組状況と今後への示唆

仕事や企業への貢献度が相対的に低いと考えられる若年女性従業員の能力向上の取組状況について、能力向上に向けて何らかの取組に既に着手している企業は約3割程度である。内容を検討している企業も約1割程度にとどまり、約6割の企業は、当面、若年女性従業員を対象とする能力向上に取り組む可能性が高いとはいえない。約5分の1の企業は、取り組む必要性を感じていない。そうした中で、内容を検討していない企業や取り組むべき内容が分からない企業が約4割であるため、こうした企業に対しては、企業の自主的な取組のみに委ねるのではなく、何らかの方向性や具体的な内容などを提供することにより、能力向上の取組が前進する可能性もあり得る。

クロス集計結果では、業種別（製造業、卸・小売業、サービス業、その他（建設、運輸、情報通信等）の4区分）の結果は有意でないものの、卸・小売業が、能力向上の取組にやや後ろ向きである傾向がみられた（「内容を検討していない、取り組むべき内容が分からない」「取り組む必要性を感じない」の合計割合が65.9%）。資本金規模別の結果も有意ではないが、取組に後ろ向きである割合が6割を超えて高いのは、「1千万円超～5千万円超」（60.7%）と「1億円超」（68.8%）の企業で、このあたりは、企業における女性従業員の位置付けの高低や活躍に対する期待に関わる可能性が想定される。創業年区分も有意な結果ではないが、「2000年以降」に創業した企業がやや後ろ向きである（64.3%）。経営状況別も有意な結果ではないが、黒字や赤字の企業が取組に前向きな割合が4割台であるのに対し、収支均衡の企業は、取組に後ろ向きな割合が66.7%とやや高く、企業によっては、経営の現状維持を重視する視点から、今以上に女性の活躍に向けた行動を起こさないケースがあることも考えられる。

クロス集計で有意な結果がみられたのは、既にみたように、女性の活躍の推進に向けた、体制や部署等の整備及び計画や方針等の策定状況である。整備や策定を済ませているか検討中の企業とそうでない企業には取組意向に大きな差がみられる。若年女性従業員の能力向上に取り組む前提として、社内体制において、女性の活躍を目指すという目標を明確に位置付け、さらに、具体的な計画や方針を策定し、組織的にかつ中長期的な展望をもって取り組むことが重要であることがうかがえる。

図表3-4-1 若年女性従業員の能力向上の取組状況

取組状況		度数	構成比
取組に前向き	能力向上に既に取り組んでいる	46	28.2%
	内容を検討している	21	12.9%
取組に後ろ向き	内容を検討していない、取り組むべき内容が分からない	61	37.4%
	取り組む必要性を感じない	35	21.5%
合計		163	100.0%



(女性の活躍を推進する体制や部署等の整備及び計画や方針等の策定状況別)

若年女性従業員の能力向上の取組意向	女性の活躍を推進する体制や部署等の整備状況 (上段:実数、下段:構成比)			
	整備済み	整備を検討中	整備の予定なし	合計
取組に前向き	18	24	22	64
	69.2%	50.0%	25.9%	40.3%
取組に後ろ向き	8	24	63	95
	30.8%	50.0%	74.1%	59.7%
合計	26	48	85	159
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

(注) χ^2 (df=2, N=159) = 18.273 p<.000

若年女性従業員の能力向上の取組意向	女性の活躍を推進する計画や方針等の策定状況 (上段:実数、下段:構成比)			
	整備済み	整備を検討中	整備の予定なし	合計
取組に前向き	11	29	24	64
	64.7%	51.8%	27.9%	40.3%
取組に後ろ向き	6	27	62	95
	35.3%	48.2%	72.1%	59.7%
合計	17	56	86	159
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

(注) χ^2 (df=2, N=159) = 12.774 p<.005

図表3-4-2は、若年女性従業員の育成・定着に向けた各取組の実施状況を示したものである。実施率が5割を超えるのは（回答企業の半数以上が取り組むのは）、能力給や成果給の実施、賃金の引上げなどの労働条件の改善、男女や雇用形態間の待遇差の解消、OJTによる人材育成・教育訓練、責任ある仕事への配置・分担で、主に雇用の質を高める取組が実践されている。4割前後で取り組まれているのは、目標に基づく定期的な指導や管理、自己啓発の支援、長期的な人材育成あるいは本人の希望を踏まえた配置や異動、事業所内・事業所間での異なる仕事・職種への配置転換などで、キャリアの高度化に向けた取組が実践されている。一方、実施率が相対的に低いのは、Off-JTの機会の提供や利用、ワークライフバランスの取組、専門的人材や管理的人材の育成・教育などで、こうした取組の実施率が高まるには、若年女性の雇用を活躍にまで結びつける目標や計画を具体的に描き、中長期的なライフサイクルを踏まえた人材育成と定着に取り組む余地があると考えられる。

なお、経営状況（黒字・収支均衡・赤字）との関係では、「事業所内・事業所間での異なる仕事・職種への配置転換」「労働時間を柔軟化（フレックスタイム制度、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ等）」「自己啓発（社外の通信教育など自主的な勉強・学習）の積極的な支援」の各取組で有意な結果がみられ、事業所内・事業所間の人材の硬直化の回避、柔軟な労働時間、主体的な学びの支援が望まれることがうかがえる。

このほか、企業属性別のクロス集計では、取組によって有意な属性が異なるが、取組の全般にわたり、「女性活躍推進の体制・部署等及び計画・方針等を整備・策定済みか検討中」、「若年女性の能力向上の取組に前向き」、「若年従業員（男女）の就労意欲が高い」、「女性

が収益の向上に直接寄与すると考えている」といった点が共通しており、若年女性の育成・定着に向けた取組を一層充実させその効果を高めていくためには、若年女性の能力を高めていくという目的を掲げ、体的な体制や計画に基づいて、男女共に若年従業員の就労意欲の向上を確認しながら取り組むことが必要だと考えられる。

図表3-4-2 若年女性従業員の育成・定着の取組の現状

若年女性従業員の育成・定着の取組 (N=203)	実施率 (%)
①仕事やキャリアに関する本人の希望を踏まえて、配属・配置転換をしている	36.5
②長期的な人材育成を踏まえて、配置や異動を行っている	37.4
③事業所内・事業所間で、現在と異なる仕事・職種への配置転換を行うことがある	37.9
④賃金の引上げなど、労働条件を向上している	52.2
⑤能力や成果等に見合った昇進や賃金の引上げを行っている	59.1
⑥男女間や雇用形態による待遇の差をなくすよう図っている	56.2
⑦労働時間を柔軟にしている (フレックスタイム制度、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ等)	29.6
⑧ワークライフバランスに取り組んでいる (所定外労働の縮減・免除、在宅勤務等)	15.3
⑨OJTによる人材育成・教育訓練を行っている	54.7
⑩Off-JTの機会を積極的に提供している	22.7
⑪Off-JTの機会を多くの従業員が利用している	13.8
⑫自己啓発 (社外の通信教育など自主的な勉強・学習) を積極的に支援している	37.9
⑬社内資格や技能評価制度などに基づいて能力・スキルの見極めを行っている	26.6
⑭目標を立て、目標の達成に向けた定期的な指導や管理を行っている	41.9
⑮業務遂行上の本人の裁量 (アイデアや工夫等) を高めている	30.0
⑯経験に応じて、より責任のある高度な仕事を段階的に与えるようにしている	51.2
⑰専門的人材や管理職候補等、対象者を絞った人材育成・教育訓練を行っている	20.7
⑱仕事に関わりのある社内の決定に従業員を参画させるようにしている	31.5
⑲自社の子育て期の女性社員を支援する制度や取組は十分に成果をあげている	29.1
⑳自社のパワーハラスメント対策の取組は十分に成果をあげている	21.2
㉑自社のセクシャルハラスメント対策の取組は十分に成果をあげている	29.1



(企業属性とのクロス集計：①～㉑は上記の各取組に相当。有意な結果について記載)

取組	相対的に取り組む割合の高い企業の属性
配属・配置	① 業種別ではサービス業／女性活躍推進の体制・部署等及び計画・方針等を整備・策定済みか検討中／若年女性の能力向上の取組に前向き／若年従業員 (男女) の就労意欲が高い／女性が収益の向上に直接寄与すると考える
	② 女性活躍推進の体制・部署等及び計画・方針等を整備・策定済みか検討中／しごとカプログラムに関心がある／若年女性の能力向上の取組に前向き／若年従業員 (男女) の就労意欲が高い／若年女性の労働生産性が高い／女性が収益の向上に直接寄与すると考える
	③ 資本金規模が大きい／経営状況が黒字／女性活躍推進の体制・部署等及び計画・方針等を整備・策定済みか検討中／従業員規模が大きい／若年女性従業員の業務内容の特徴が複数業務
④	創業年区分 (1949年以前の企業とそれ以降の企業の差が大きい) ／女性活躍推進の体制・部署等及び計画・方針等を整備・策定済みか検討中／若年女性従業員が質的に充足／若年従業員 (男女) の就労意欲が高い／女性が収益の向上に直接寄与すると考える

労働条件	⑤	女性活躍推進の体制・部署等及び計画・方針等を整備・策定済みか検討中／若年女性の能力向上の取組に前向き／若年女性従業員が質的に充足している／若年従業員（男女）の就労意欲が高い／若年従業員（男女）の労働生産性が高い／転職入職者女性の平均勤続年数が増加
	⑥	人件費＋人材投資額が増加／女性活躍推進の体制・部署等及び計画・方針等を整備・策定済みか検討中／従業員規模が大きい／若年女性従業員の就労意欲が高い／女性が収益の向上に直接寄与すると考える
	⑦	業種別ではサービス業とその他／創業年が新しい／経営状況が収支均衡／女性活躍推進の体制・部署等及び計画・方針等を整備・策定済みか検討中／若年女性従業員が量的に不足／若年女性従業員の業務が非定型的／若年女性の労働生産性が高い／女性が収益の向上に直接寄与すると考える
	⑧	女性管理職登用の見通しが増加／若年女性の就労意欲が高い
育成・定着	⑨	資本金規模が大きい／人件費＋人材投資額が増加／しごとカプログラムに関心がある／若年女性の能力向上の取組に前向き／従業員数規模が大きい／女性が収益の向上に直接寄与すると考える
	⑩	若年女性の能力向上の取組に前向き／若年女性従業員が量的及び質的に不足／若年女性従業員の業務内容が複数業務／若年男性の就労意欲が高い／転職入職者女性の平均勤続年数が減少／女性が収益の向上に直接寄与すると考える
	⑪	女性活躍推進の体制・部署等及び計画・方針等を整備・策定済みか検討中／若年女性従業員が質的に充足／女性管理職登用の見通しが増加／若年男性の就労意欲が高い／転職入職者女性の平均勤続年数が減少／女性が収益の向上に直接寄与すると考える
	⑫	資本金規模が大きい／経営状況が黒字／人件費＋人材投資額が増加／女性活躍推進の体制・部署等及び計画・方針等を整備・策定済みか検討中／しごとカプログラムに関心がある／若年女性の能力向上の取組に前向き／従業員規模が大きい／若年従業員（男女）の就労意欲が高い／女性が収益の向上に直接寄与すると考える
	⑬	業種別ではサービス業とその他／人件費＋人材投資額が増加／女性活躍推進の体制・部署等を整備済みか検討中／しごとカプログラムに関心がある／若年女性の能力向上の取組に前向き
	⑭	資本金規模が大きい／しごとカプログラムに関心がある／若年女性の能力向上の取組に前向き／若年従業員（男女）の就労意欲が高い／女性が収益の向上に直接寄与すると考える
	⑮	創業年区分が新しい／女性活躍推進の計画・方針等を策定済みか検討中／従業員数規模が小さい（49人以下の企業）／女性が収益の向上に直接寄与すると考える
	⑯	しごとカプログラムに関心がある企業
	⑰	女性活躍推進の体制・部署等を整備済みか検討中／しごとカプログラムに関心がある／若年女性の能力向上の取組に前向き／若年女性従業員の業務内容が非定型的／若年女性従業員の労働生産性が高い／女性が収益の向上に直接寄与すると考える
	⑱	業種別ではサービス業／女性活躍推進の体制・部署等及び計画・方針等を整備・策定済みか検討中／しごとカプログラムに関心がある／女性が収益の向上に直接寄与すると考える／若年女性従業員が量的及び質的に不足／女性が収益の向上に直接寄与すると考える
	⑲	資本金規模が大きい／女性活躍推進の体制・部署等を整備済みか検討中／しごとカプログラムに関心がある／従業員規模が大きい／若年女性従業員が質的に充足／転職入職者女性の平均勤続年数が増加／女性が収益の向上に直接寄与すると考える
	⑳	女性活躍推進の体制・部署等及び計画・方針等を整備・策定済みか検討中
	㉑	女性活躍推進の計画・方針等を策定済みか検討中

次に、企業が若年女性の能力向上に向けた取組について、アンケート調査の自由記述回答の内容について、大阪府が近年実施した若年者の就労に関する調査¹²の定性調査結果ともあわせてみていく。企業には様々な取組がみられ、概ね上記のアンケート調査の結果の傾向を裏付ける内容を示しているが、企業によっては、優秀な若年女性が少なくないとして、男女で能力向上の取組に差をつけないところがある一方、専門的なスキルを求められないので必要ないとの回答もあり、アンケート調査で「若年女性従業員の能力向上に取り組む必要性を感じない」企業が約2割であることを踏まえると、職務内容の変化や専門化がみられない限り、今後も取り組む可能性のない企業が一定程度存在すると考えられる。そうした中で、事業内容や事業方針が女性の雇用・活躍と親和的であるかどうかを看過できない。例えば、食品や家庭用品、美容系サービス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活躍が一定進んでいる業界では、女性の雇用・活躍の実績と能力向上の取組が先行している。当面は、業界や方針によって取組に差異がみられると考えられる。

業種にかかわらず取り組んでいるのは、「社内外の研修やセミナーへの参加とそのフィードバックによる能力の底上げ（参加方法は、外部教育機関への参加、集合教育、e-learningなど）」、「女性のやる気を高めるための勉強会の定期的な開催」、「希望に基づく配属・配置転換や職種変更（適材適所の発想に基づく異動を含む）」、「能力次第で、他部署の仕事もこなせるジョブローテーションの実施」、「業務の反復、OJT（5S教育やISO教育を含む）」、「業種、仕事、技術の内容に応じた研修の実施（レポート提出を義務付けるところもある）」、「マンツーマンによる業務指導（一定期間にわたって、ベテラン従業員が若年従業員を指導するなど）」、「定期的な評価面談（例えば、年2回／仕事の取組等を記載した面談シートの活用など）」、「人事制度の見直し」である。社内外の研修やセミナーでは、職種や職務に固有のスキル（技能・能力）にとどまらず、社会人としてのマナー、コミュニケーション、考える力、仕事の進め方、個人情報保護などのコンプライアンス（法令順守）といった汎用的な内容も含まれており、企業が教育費を負担するところもある。

また、モチベーションの向上やインセンティブの付与として、「評価に基づいて昇進や賃金引上げを行う」、「研修などの教育訓練と習熟度を連動させ賃金に反映させる」、「責任のある仕事や立場（若年層がイベントや勉強会の際にリーダーとなり他の職員を率先して先導するなど）を経験して能力向上を図る」などのケースがみられる。さらに、受動的な方法だけでなく、コミュニケーションを重視した取組として、「問題点を明確にし、対話を通じて日々の指導を行い、能力向上を図る」（娯楽、飲食店）、「特に女性と男性を区別せず、チームミーティング、全社員ミーティングなど個々の意見を発言しやすい場を多く設ける」（化粧品容器専門商社）、「部内会議への参加、交流の場の設定」などといった、社内の縦

¹² 大阪府商工労働部[2014]「企業における若年未就業者の雇用に関する調査 - 安定した雇用の創出と企業経営の両立を目指して - 」69-121 頁、大阪大学（監修・執筆）大阪府商工労働部（執筆）[2015]「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 - 」169-173 頁、196-206 頁。

横の関係を活性化させ、主体的な参画を踏まえて能力向上に取り組むケースもある。双方向型の取組としては、「個別面談後、自身の能力向上プログラムを自身で作成し、それに基づいて指導するが、その際には基本的に女性上司が対応する」（訪問看護事業）といった、女性の視点を重視した対応をとる企業もある。

しかし、上記のような企業の様々な取組は、必ずしも成果をあげるケースばかりでなく、例えば、「マンツーマンの業務指導を負担に感じ離職することが多いケース」（炊飯器、LED照明等のプリント基板の組立・加工）、「社内で様々な研修に参加できる支援をしているが、本人に意欲がなければなすすべがない」（認知症高齢者対応グループホームの入居者へのサービス業）、「話し合いの場で、自分の意見を主張し人の意見を聞かなかった傾向がある」（電気工事業）といった指摘もあり、一部で取組の困難性も指摘されている。

なお、固有と考えられる取組では、「事業内職業訓練制度を導入し、技能訓練とその習得技能に応じた国家検定の技能士資格習得」の取組（婦人子供服製造縫製、製パン及び米飯加工業）、「チームワークを向上させるため、親会社で行っているK I Z U N A活動」の取組（化学薬品製造業）、「『おもてなし委員会（女性のみで10名で構成）』を月1回開催し、接客接遇を中心にベテラン女性が若手女性へ情報伝達する取組」（天然調味料製造業）、「スキル表を作成し、O J Tを実施して長期間（約1年）、教育訓練と共に継続する取組」（サンドイッチ袋、おにぎり袋等の製造業）といったように、単独またはグループで、計画を立てて継続的に取り組む例もみられる。特に、計画・目標の設定とその実践過程について、上司などの第三者と振り返りを重ねながら、能力向上を図る取組がみられ、女性従業員のウェイトが大きいと想定される非製造業からの回答が多かった。

例えば、「毎月の業務を上司と振り返り、できたこととできなかったことを振り返る」（建設業）、「能力開発期間を設定し、計画的に教育を実施する」（旅行パンフレットの企画制作業）、「年度単位の自己啓発目標の設定と取り組み及び職制のフォローを行う」（電気・計装設備のメンテナンス業）、「前後期で評価シートに自ら目標を設定し、成果や実績を評価して、個人の能力向上につなげる」（冷蔵倉庫業）といったことがあるほか、「スキルと能力を分類してそれぞれに沿った指導を行うが、管理者がその仕組みを逐次改善する」（一般貨物自動車運送業）ケースもみられる。きめ細かい取組としては、短期から中長期の目標に基づいて業務に取り組めるよう、明日の業務につき、業務メモを上司に手渡して面談（確認）し、さらに週間目標（1×7日）とその結果の確認・反省を月間目標につなげ、さらに、年間・半期計画を考えるとといった段階的な取組をする企業もある（食品製造、飲食店等の経営）。

上記の様々な取組の傾向として、女性の雇用や活躍に積極的な企業が、きめ細かい独自の取組をしている。例えば、女性と男性のそれぞれのキャリアプランを作成し内容を更に充実させていきたいと考える企業（ヘアデザイン技術、ネイル、アイラッシュ、シャンプー、トリートメント）、女性の感性を活かした商品開発・ポップの作成などを行っている企業（美容室）などがあり、女性が事業の柱となる業界・企業では、先行的に検討が重ねられ

ている。また、「伝え方や表現力強化の研修」を実施したいと考えている企業もあり（ショッピングセンター）、女性を主な対象とする能力向上の取組を広げていく余地があり、先行的な取組をきめ細かく収集・分析し、その内容や効果を周知し検証することが求められる。

なお、能力向上の取組の実効性を高める上では、個々の取組の検討と検証を繰り返すことが大切だが、PDCAサイクルの観点では、企業が、女性の雇用に対する明確な方針を有するかどうかが大きく影響すると考えられる。例えば、図表3-4-3に例示した女性の雇用・活躍に向けたポイント[大阪府商工労働部,2014:2015]は、個々の取組の前提となる基底的な考え方を示しているといえ、本調査でもみたように、女性の活躍を推進する体制や部署等の整備と計画や方針等を策定することが今後、重要になることがうかがえる。

図表3-4-3 企業事例にみる若年女性の能力向上の前提となり得る取組やポイント

- ・ 経営者や管理者層の一貫した見解と行動が根底にあり、具体的に課題に直面し、時間をかけて女性社員の主体性を引き出し、全社的に試行錯誤や改善を重ねている。独自の制度や仕組みなどの創意工夫、その検討や運用に従業員も参画し、企業と従業員が対等の立場で考える双方向の関係と、従業員が主体的に考えられる機会と過程の確保に留意している。
- ・ 女性だけでなく多様な人材と一緒に働く中で就業観を養い、相互に働きやすい環境を創出している。
- ・ 非正規雇用から正社員に転換できる体制や道筋を整備し実績を蓄積している。人材確保の点でも、長期就業への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。
- ・ 企業の実態に関する情報を具体的に公開・提供し、規模や業種だけにとらわれずに、キャリアや企業を選択できる可能性を高めている。
- ・ 会社への忠誠心や愛社精神の醸成に取り組む企業も少なくない（個人の要望や適材適所の人材の配置や育成、コミュニケーションを図る懇親的な取組等）。
- ・ 就業継続の観点では、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考える企業が多く、教育機関の参画も一層必要になる。
- ・ 働きやすさを時短等の制度だけでなく、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、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た仕組みを検討し実践している。

出所：大阪大学（監修・執筆）大阪府商工労働部（執筆）[2015]「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 - 」169-173 頁、196-206 頁。

第4章 調査結果のまとめと今後の方向性

本調査では、若年女性の就業促進に着目し、(1) 若年女性（概ね34歳以下の女性）の就業の現状と就業への移行や継続的な就業の阻害要因、施策などの対応の現状の確認、(2) 上記(1)を受けて、職種や職務にかかわらず仕事全般に求められる汎用的な技能や能力の重要性に着目し、既存の技能・能力の体系の現状などの概観、(3) 企業における若年女性従業員の雇用・育成・定着の現状と、汎用性が高いと考えられる仕事上の技能や能力をどのように認識しているかなどの解明といった各課題の検討を進めてきた。本章では、各調査結果を振り返りながら、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示唆を踏まえて、若年女性の雇用・育成・定着（継続的な雇用・就業）及び継続就業（転職等を経て後も継続的に就業）に向けて、今後求められる3つの方向性を提示する。

1 人口減少社会下で労働力の確保と経済成長に向けて、潜在的な労働力として、長期的な就業が期待できる若年女性（特に、無業者で就業希望者）に着目することが有効だが、量的な側面だけでなく、雇用や就業の質を高めることも重要。そのためには、若年女性に固有の就業観や就業の現状に対応した人材育成の取組が求められる。

若年女性の就業促進が必要な背景の一つは、労働力人口減少社会への対応と産業人材の確保である。経済成長と労働参加が適切に進まなければ、大阪府の就業者数が11.6%減少し、地方部を含む全国の減少率（12.5%）に近い数値になると推計されている（2030年の労働力需給推計）。そこで課題になるのは、潜在化した労働力である女性の就業を促進し、ライフサイクル全般にわたる職業能力の開発、多様な就業者の生産性を向上することである。多様な人材が就業し能力を発揮できるよう、柔軟に就業できる環境の整備、多様な働き方を容認できるよう既存の働き方を見直す必要がある。

しかし、女性の就業促進に関する既存の政策は、ライフイベントで離職した女性の再就職の促進、仕事と生活の両立の支援（ワーク・ライフ・バランス）、責任ある地位への昇進・登用などの促進が中心で、女性の活躍の底上げには、ボリュームゾーンである若年女性が、初職や初職に準じる就業初期の段階から継続就業できる可能性を高める必要がある。また、若年者の雇用政策は男女一体で捉えられてきたが、男女それぞれの就業観の特徴を踏まえ、就業や雇用の質など構造面の現状や変化にも目を向ける必要がある。

大阪府の若年女性の就業の現状は、男性より有業率は低いですが、無業者で就業を希望する女性が少なくなく、15-34歳の年齢階級では、男性124,000人に対し、女性全体で165,100人と多い。配偶関係では、未婚女性86,300人、有配偶女性（死別・離別含む）75,600人と、特に、未婚女性が多い（平成24年就業構造基本調査）。雇用の質にも着目する必要性があり、若年女性は、25歳以降の雇用形態が、男性よりも非典型雇用である割合が高く、その

後の年齢階級でも無業者の就業希望割合が高いことから、就業を継続できる可能性を高める必要がある。産業別や職業別では、女性の就業が進展している分野がある一方、進展していない分野があり、進展している分野でも雇用形態が正社員と非正規社員で二極化する現状もみられる。女性の活躍の観点では、未開拓の分野における就業の可能性を広げる余地がある。

その一方で、若年女性の就業意識は、就業前は正社員で働きたいと考えているものの、将来に対する展望は二極的で、主体的に自己の生活を切り開く意識は限定的である。結婚や出産などのライフイベントと仕事の選択を迫られることや、就業観に両親の影響が大きいなど女性の特性や家庭環境により、働くことに対して多様な不安を抱いており、仕事や職場の環境などの不安に加え、自身の能力や対人関係に対する不安も大きい。初職就業後の継続率は、3年程度で離職するケースが多く、職場環境や労働条件を理由に離職しているが、同時に、再就職に向けた求職活動では、働くことに対して自信がないことや、離職後の期間が経過することで、スキルに対する不安が大きくなる。

上記より、若年女性の働く環境を社会的に整備するとともに、働くことに対する自信を持てるように、スキルに対する不安や人間関係に対する不安といった阻害要因を軽減する取組が求められる。このため、仕事で通用するスキルを取得し、スキルに対する不安を少なくし、円滑な人間関係を構築できるような方策を社会的に検討し確立し、具体的な取組を進めていく必要がある。

2 仕事に就き働き続けるためには、汎用的な技能・能力を身に付けることが求められる。技能・能力に関する様々な考え方や枠組みがある中で、特に、無業者で就業希望の求職者等には、汎用的な技能・能力の測定結果と仕事に関わる実務的な経験やワークショップ等を組み合わせ、両者を関連付けた継続的な支援が有効だと考えられる。

仕事や職業にかかわらず広く活用できる「汎用的な技能・能力」に対する関心が、2000年以降高まり、国内外で様々な考え方や枠組みが検討されてきたが、汎用的な技能・能力には認知的な要素も含まれ、その蓄積向上は、仕事や職業で求められる技能・能力の習得よりも、早期に着手し時間をかけて取り組む必要性が高い。企業などが汎用的な技能・能力を重視する一方、家庭や学校における教育の困難性などが顕在化し、汎用的な技能・能力の習得は難しく、社会的に取り組む必要がある。

既存の参照し得る、大学生を対象とする評価プログラム（「PROG (Progress Report On Generic Skills)」：河合塾と㈱リアセックが開発／大学生を対象に、専攻・専門にかかわらず、大卒者として社会で求められる汎用的な能力・態度・志向を育成し客観的に評価）の結果では、リテラシー（合理的（論理的思考力）を測定）は、非言語処理力を除いて女性が男性のスコアを上回る一方、コンピテンシー（個人の判断や行動の様式を測定）は、親和力を除いて男性が女性のスコアを上回り、統率力、課題発見力、計画立案力では男女差が

大きい。また、早期内定獲得者は、コンピテンシー（特に、対人基礎力、統率力、自信創出力、行動継続力）のスコアが高く、未決定者は、協働力や計画立案力でスコアが下回る。学年別の結果では、学年が上であるほどスコアは高く、大学生活の経過次第で、リテラシーもコンピテンシーもスコアを高めることが可能であることが示されている。

若年女性の就業観や初職を短期間で離職する現状を踏まえ、大阪府が、雇用され働き続けることを目的に開発を進めている汎用的な技能・能力を習得する「しごと力」プログラムにおいても、特に、失業者や無業者で就業希望の求職者等には、汎用的な技能・能力の測定結果と仕事に関わる実務的な経験やワークショップ等を組み合わせ、両者を関連付けた継続的な支援を提供することが有効だと考えられる。

3 若年女性従業員の働く力は、男性より相対的に高く、継続就業の可能性に対する統計的差別や固定観念を除去し、潜在的な能力の開拓と向上の余地がある。若年女性の能力向上の取組の進展や雇用・育成・定着の実効性を高めるためには、女性の活躍に向けた体制や部署等の整備に加えて、具体的な計画や方針等の策定にも取り組むことを推奨し、中長期的な観点から若年女性の働く場と働く力を戦略的に広げられる環境を整備する必要がある。

大阪府内の全業種の企業に対するアンケート調査の結果より、企業における若年女性の雇用に対する意識・現状として、以下のようなことが明らかになった。

- ①約8割の企業が正社員で長期雇用の採用方針を有し、正社員を増加する見通しを有し、製造、建設、運輸、情報通信などの業種では非正規社員を減らす見通しを有する。
- ②約7割の企業に女性管理職が在職し、約3割の企業が今後増やす意向を有し、創業年の新しい企業は登用に積極的である（47.5%が増加の見通し）。
- ③企業は、若年女性従業員の就労意欲と労働生産性が、若年男性従業員よりも高いと考えている（就労意欲が高い割合は、若年女性が55.9%に対し若年男性は50.4%/労働生産性が高い割合は、若年女性が38.8%に対し若年男性は31.6%）。
- ④女性従業員が収益の向上に直接寄与すると考える割合は55.6%で、サービス業の割合が高い。直接寄与すると考える企業は女性従業員の能力向上に積極的に取り組む。
- ⑤仕事や企業への貢献度が高くなるのは26歳以降で、36歳以上でさらに上昇する。勤続期間が3～5年未満を超えると貢献度が高くなる。既就業者（転職入職者・中途採用者）の貢献度が相対的に高い。
- ⑥若年女性従業員に不足している働く力は、主体的な判断や行動、目標設定などで、男女間で差がみられる（男性よりも女性の方が不足している）のは、自分の感情の波をコントロールする力や、マニュアルに載っていない事象に的確に対応する力である。しかし、企業は、若年女性従業員の働く力を、若年男性従業員よりも相対的に高く評

働しており、上記の就労意欲と労働生産性の相対的な高さ合わせると、若年女性の潜在的な働く力は高く、その力を開拓し向上させる余地がある。

- ⑦若年女性従業員の育成・定着に向けた取組の有無では、「女性活躍推進の体制・部署等及び計画・方針等を整備・策定済みか検討中」「若年女性の能力向上の取組に前向き」「若年従業員（男女）の就労意欲が高い」「女性が収益の向上に直接寄与すると考えている」といった点で差がみられる。

上記の結果を踏まえると、企業は、若年女性の雇用の質を高め、正社員で長期的に雇用する意向を有している。そして、若年女性従業員の就労意欲や労働生産性は高く、現状の働く力も高い。さらに、若年女性の活躍を推進するためには、こうした現状を認識し、女性自体の働くことに対する動機づけや職業意識を高めることが肝要であるとともに、キャリアの初期段階から男女均等に人材育成に取り組む必要がある。また、雇用・育成・定着の実効性を中長期的に高めていけるよう、女性の活躍の推進に向けた体制や部署等の整備に加えて、具体的な計画や方針等の策定にも取り組むことを推奨し、中長期的な観点から若年女性の働く場と働く力を戦略的に広げられる環境を整備する必要がある。こうした方向性を、企業の主体的な取組だけでなく社会的に促進していくことが大切である。

資料編

1. 貴社の若年従業員のうち、「仕事や企業への貢献度が相対的に低い」と思われるのは、どのような人物ですか。一方、「仕事や企業への貢献度が相対的に高い」と思われるのは、どのような人物ですか。それぞれについてあてはまる番号を選択肢から選び、空欄に番号を一つご記入ください。

	仕事や企業への貢献度⇒	若年女性		若年男性	
		低い	高い	低い	高い
年齢区分	1. 20歳以下 2. 21～25歳 3. 26～30歳 4. 31～35歳 5. 36歳以上				
雇用形態	1. 正社員 2. 契約社員 3. パート・アルバイト 4. その他 ()				
勤続期間	1. 入社1年未満 2. 1～2年未満 3. 2～3年未満 4. 3～5年未満 5. 5～10年未満 6. 10年以上				
入職経路	1. 新卒学卒者 2. 未就業者(新規学卒者以外・就業経験なし) 3. 既就業者(転職入職者・中途採用者) 4. その他 ()				
業務内容	1. 一般事務業務 2. 営業・販売・サービス業務 3. 生産業務 4. 専門的・技術的業務 5. 企画・管理的業務 6. その他 ()				
賃金水準	※現金給与総額(毎月きまって支給する給与と賞与等の特別給与の合計額) 1. 200万円未満 2. 200～299万円 3. 300～399万円 4. 400万円以上				

2. 貴社における若年従業員(概ね34歳以下)の働く力の現状認識について(該当する空欄に「✓」)

《若年従業員の働く力(自律力・思考力)の現状認識について》		若年女性	若年男性
※下記の項目(働く力:自律力4区分18項目及び思考力4区分19項目)のうち、貴社の若年従業員(概ね34歳以下)の女性と男性のそれぞれについて、仕事や企業への貢献度が相対的に低い従業員に該当すると思われる項目について、該当する空欄に「✓」をご記入ください。		仕事や企業への貢献度が相対的に低い従業員に該当すると思われる項目に「✓」	仕事や企業への貢献度が相対的に低い従業員に該当すると思われる項目に「✓」
【働く力・自律力】 ①～⑫:社会的コミュニケーション力	①相手、状況、雰囲気等にに応じた言葉を選択できない		
	②情報を正確に伝達できない		
	③相手の本心をつかみとれない		
	④相手に自分の思いを伝えられない		
	⑤相手の主張を聞き取れない		
	⑥自分の価値観や尊厳を守る行動がとれない		
	⑦自分の健康状態を客観的に観察できない		
	⑧自分の感情の波をコントロールできない		
	⑨困難な課題・状況への対処を判断できない		
	⑩仕事の過大な負荷、進捗遅れ、失敗等から早く立ち直れない		
	⑪自分でストレス解消法を見つけられない		
	⑫できる事をすぐにやれない		
【働く力・思考力】 ⑬～⑳:多面的思考力	⑬必要な物をすぐに使える環境を整えられない		
	⑭出来ることと出来ないことを判断できない		
	⑮目標達成に向けた小さな前進を続けられない		
	⑯より良い結果を出せるよう、振り返り修正ができない		
	⑰現実や先行きに合わせ、考え方や行動を変えられない		
	⑱自分を奮い立たせる到達点(目標)を自ら設定できない		
	⑲仕事に活かせるものを経験や周囲の事象から感じ取れない		
	⑳ルールの位置付けや意味を理解し、その枠内で行動できない		
㉑自分の能力、特性、強みを客観的に分析できない			
㉒無駄や不要と感じたものや知識を捨てられない			
㉓先を予測して業務手順を組み立てられない			
㉔危ないものや怪しい事象を察知できない			

19～24:ビジネス感覚／25～30:気づき力 32～37:結合展開力	⑥周囲の状況を把握（洞察）できない		
	⑦周囲の状況を分析できない		
	⑧基本的な役割を理解し、状況に応じた役割を認識できない		
	⑨相手の要求を察したり、現状から将来を予測できない		
	⑩貢献できる事を見つけ、自らの仕事を作り出していけない		
	⑪マニュアルに載っていない事象に的確に対応できない		
	⑫課題に対する答がひとつではないことを受け入れられない		
	⑬様々なものの方向を先見的に読み取れない		
	⑭自ら情報を収集・理解し、組み合わせて意見を表明できない		
	⑮相手の意見や複数の異なる意見等を要約できない		
	⑯部分にとらわれず、広い視野で物事の判断ができない		
	⑰人との関わりの中で、関係をつなぐ役割を果たせない		
	⑱期待を把握し、それ以上の形にする事で人の心を動かせない		
	上記のほかに、若年女性の働く力を見極める独自の評価基準や着眼点などがあればご記入ください		

3. 仕事や企業への貢献度が相対的に低い若年女性従業員の能力向上の取組状況と取組内容について

(1) 取組状況	1. 能力向上に既に取り組んでいる⇒(2)へ 2. 内容を検討している⇒(2)へ 3. 内容を検討していない、取り組むべき内容が分からない⇒4.へ 4. 取り組む必要性を感じない⇒4.へ
(2) 取組内容 (自由記入・具体的に)	

4. 若年女性従業員の育成・定着の取組の現状について（該当する空欄に「✓」）

《若年女性従業員の育成・定着の取組の現状について》		該当する項目に「✓」
※貴社における若年女性従業員の育成・定着の取組の現状について、該当する項目すべてに、「✓」を空欄にご記入ください。		
若年女性従業員の育成・定着の取組の現状	①仕事やキャリアに関する本人の希望を踏まえて、配属・配置転換をしている	
	②長期的な人材育成を踏まえて、配置や異動を行っている	
	③事業所内・事業所間で、現在と異なる仕事・職種への配置転換を行うことがある	
	④賃金の引上げなど、労働条件を向上している	
	⑤能力や成果等に見合った昇進や賃金の引上げを行っている	
	⑥男女間や雇用形態による待遇の差をなくすよう図っている	
	⑦労働時間を柔軟にしている（フレックスタイム制度、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ等）	
	⑧ワークライフバランスに取り組んでいる（所定外労働の縮減・免除、在宅勤務等）	
	⑨OJTによる人材育成・教育訓練を行っている	
	⑩Off-JTの機会を積極的に提供している	
	⑪Off-JTの機会を多くの従業員が利用している	
	⑫自己啓発（社外の通信教育など自主的な勉強・学習）を積極的に支援している	
	⑬社内資格や技能評価制度などに基づいて能力・スキルの見極めを行っている	
	⑭目標を立て、目標の達成に向けた定期的な指導や管理を行っている	
	⑮業務遂行上の本人の裁量（アイデアや工夫等）を高めている	
	⑯経験に応じて、より責任のある高度な仕事を段階的に与えるようにしている	
	⑰専門的人材や管理職候補等、対象者を絞った人材育成・教育訓練を行っている	
	⑱仕事に関わりのある社内の決定に従業員を参画させるようにしている	
	⑲自社の子育て期の女性社員を支援する制度や取組は十分に成果をあげている	
	⑳自社のパワーハラスメント対策の取組は十分に成果をあげている	
	㉑自社のセクシャルハラスメント対策の取組は十分に成果をあげている	

5. 若年女性従業員の雇用・育成・定着の状況について（実数を記入または該当する番号に○）

従業員総数（2015年10月31日現在の、限定正社員を含む正社員、契約社員、パート・アルバイトの合計／派遣労働者を除く）	男女の合計 【 】人⇒	女性正社員 【 】人（うち34歳以下の女性 人） （うち限定正社員女性 人）	女性非正規社員 【 】人（うち34歳以下の女性 人）													
若年女性従業員の充足度 （それぞれ1つ○）	《量的》	1. 充足	2. やや充足	3. やや不足	4. 不足											
	《質的》	1. 充足	2. やや充足	3. やや不足	4. 不足											
若年女性従業員の主な最終学歴（主なもの2つまで○）	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（ ）										
若年女性の採用方針 （最もあてはまる番号1つ○）	1. 新卒中心	2. やや新卒中心	3. やや中途中心	4. 中途中心												
若年女性の雇用方針 （該当する番号すべてに○）	1. 正社員で長期雇用する	2. 正社員で柔軟に雇用調整する	3. 非正社員で長期的に雇用する	4. 非正社員で柔軟に雇用調整する	5. 正社員と非正社員の業務は異なる	6. 非正社員も基幹業務を行う										
若年女性の主な処遇評価	1. 年功主義的	2. 能力主義的	3. 成果・業績主義的	4. その他												
若年女性の採用見通し （今後5年間の見通し）↓	《女性正社員》	1. 増加	2. 横ばい	3. 減少	4. 不明											
採用見通しの背景・理由	《女性非正規社員》	1. 増加	2. 横ばい	3. 減少	4. 不明											
若年女性の採用につながった募集方法 （該当する番号すべてに○）	1. 女性の積極的雇用	2. 人材確保難	3. その他（ ）													
若年女性従業員の主な業務内容（2つ以上該当する場合は、最も主要なもの1つ○）	1. 公的な職業紹介機関	2. 民間の人材紹介サービスや派遣会社	3. 学校の紹介（学校訪問）	4. 業界の関係者・団体、経済団体から紹介	5. 縁故	6. 求人広告	7. 就職情報・求人サイト	8. 自社のウェブサイト	9. その他（ ）							
↓	1. 専門的・技術的業務	2. 経営企画、管理的業務、統括事務	3. 一般事務業務	4. 営業・販売・サービス等の管理業務	5. 営業・販売・サービス等の現場業務	6. 生産・輸送・建設・労務業務	7. 幅広い仕事をローテートする	8. その他（ ）								
業務内容の特徴①（1つ○）	1. 定型的	2. やや定型的	3. やや非定型的	4. 非定型的												
業務内容の特徴②（1つ○）	1. 単一業務	2. やや単一業務	3. やや複数業務	4. 複数業務												
若年女性に求める資質 （該当する番号すべてに○）	1. 積極性	2. 柔軟性	3. 外向性	4. 緻密性	5. 配慮・サービス性	6. 機敏性	7. その他（ ）									
女性管理職登用の見通し （今後5年間の見通し）	1. 増加	2. 横ばい	3. 減少	4. 管理職はいない（登用しない）												
若年従業員の就労意欲	【女性】	1. 高い	2. やや高い	3. 適当	4. やや低い	5. 低い										
	【男性】	1. 高い	2. やや高い	3. 適当	4. やや低い	5. 低い										
若年従業員の労働生産性 ※従業員一人当たりの付加価値	【女性】	1. 高い	2. やや高い	3. 適当	4. やや低い	5. 低い										
	【男性】	1. 高い	2. やや高い	3. 適当	4. やや低い	5. 低い										
従業員均勤続年数の平均	注：7～12ヵ月は繰上げ	女性正社員	男性正社員	非正規社員	女性の勤続年数の変化（3年前と比較）											
	新規学卒者	【 】年	【 】年	【 】年	1. 増加	2. 横ばい	3. 減少									
	転職入職者	【 】年	【 】年	【 】年	1. 増加	2. 横ばい	3. 減少									
女性従業員と経営業績	1. 収益の向上に直接寄与する	2. 収益の向上には直接寄与しない														
若年の女性従業員の雇用・育成・定着における課題 （該当する番号すべてに○）	1. 応募自体が少なく採用が困難	2. 求めている人材が応募しない	3. 仕事内容の満足度が低い	4. 労働条件の満足度が低い	5. 職場環境の満足度が低い	6. 精神・身体的健康管理が難しい	7. 職場の人間関係が難しい	8. 仕事と家庭生活の両立が難しい	9. 育成する時間がない（少ない）	10. 育成に経費がかかる	11. 育成する人材や能力が不足	12. 育成の効果が見えにくい	13. 育成する内容の見極めが困難	14. 計画的・体系的な育成が困難	15. その他（ ）	16. 特に課題はない
重視する事業展開方針 （該当する番号3つまで○）	1. 収益の拡大	2. 事業の多角化	3. 設備投資	4. 人的投資	5. 製商品・サービスの高付加価値化	6. 他社等との事業提携	7. 企業のイメージアップ	8. その他（ ）								

(2) 参考文献・資料一覧

- 金井淑子[2013]「生産／再生産から排除される、女性の内面へ」独立行政法人 労働政策研究・研修機構『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、11-13 頁。
- 経済協力開発機構(OECD)編著[2014]『図表でみる教育 OECD インディケータ(2014年版)』明石書店。
- 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。
- 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・宮本みち子編著[2015]『下層化する女性たち - 労働と家庭からの排除と貧困 - 』勁草書房。
- 内閣府[2015]『(世論調査報告書 平成26年8月調査)女性の活躍推進に関する世論調査』。
<http://survey.gov-online.go.jp/h26/h26-joseikatsuyaku/index.html> (2016年2月23日アクセス)
- 内閣府男女共同参画局[2015]『地域における女性の活躍に関する意識調査』。
http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/chiiki_ishiki.html (2016年2月23日アクセス)
- 大阪大学(監修・執筆)・大阪府商工労働部(執筆)[2015]『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』。
- 大阪府商工労働部[2014]『企業における若年未就業者の雇用に関する調査 - 安定した雇用の創出と企業経営の両立を目指して - 』。
- 大沢真知子・金明中[2014]「韓国の積極的雇用改善措置制度の導入とその効果および日本へのインプリケーション (RIETI Discussion Paper Series 14-J-030)」独立行政法人経済産業研究所。
- PROG 白書プロジェクト[2015]『PROG 白書 2015 - 大学生 10万人のジェネリックスキルを初公開 - 』学事出版。
- 独立行政法人 労働政策研究・研修機構[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、2-25 頁。
- 同[2014a]『(JILPT 資料シリーズ No.134) 中小企業と若年人材 - HRM チェックリスト、関連資料、企業ヒアリングより採用、定着、動機づけに関わる要因の検討 - 』。
- 同[2014b]『(JILPT 資料シリーズ No.144) 若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状② - 平成24年版「就業構造基本調査」より - 』。
- 同[2015]『(JILPT 調査シリーズ No.141) 中小企業の「採用と定着」調査結果 - 速報版 - 』。



大阪産業経済リサーチセンター 平成 28 年 3 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