

同時資料提供

大阪商工記者会

お問い合わせ

大阪府商工労働部 商工労働総務課

（大阪産業経済リサーチセンター）

経済リサーチグループ 天野

TEL：06-6210-9937

e-mail：shorosomu-g06@mbox.pref.osaka.lg.jp

URL：<https://www.pref.osaka.lg.jp/aid/sangyou/>

『就業・雇用のダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン』 ～潜在女性求職者の仕事と生活の意向、求職者 支援と雇用の現場、学び・学び直し～

「男女雇用機会均等法」や「女性活躍推進法」の施行・改正などを背景に、女性の就業者が増え、就業率も高まっている。大阪府の女性の就業率は全国的にみて高いとはいえ、経済的理由のほか社会とのかかわりや時間的余裕から就業を希望する人も少なくない。この現状をふまえて、大阪府では、20歳以上54歳以下の女性の就業と雇用の現状を把握し、就業促進において望まれる点を見出すため、「①都道府県別の女性の就業率とその規定要因」、「②大阪府および近畿圏の潜在女性求職者（20歳以上54歳以下）の実態」、「③求職者支援と採用・雇用の現場にみる就業へのポイント」、「④学び・学び直しの現状」に関する各調査を実施し、その結果を『就業・雇用のダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン～潜在女性求職者の仕事と生活の意向、求職者支援と雇用の現場、学び・学び直し～』（資料No.196）にとりまとめました。

○調査結果のポイント

- （1）女性求職者では、「自分の都合の良い時間や扶養の範囲内で働き、家庭生活に重点をおきたい」と考える割合が高く（53.2%）、「家庭生活と仕事を両立させたい」と考える割合（24.4%）を大きく上回る。
- （2）経済的な自立よりも生計の維持、貯蓄・貯金、教育費のためなど、柔軟な働き方に通じる考え方が主流である。今後、正規で働きたい割合は11.8%にとどまり、正規以外で働くことを希望する割合が75.3%と高い。
- （3）学び・学び直しに取り組んでいる割合は12.6%にとどまるが、「学び・学び直しをしたいが行動できていない」が47.1%あり、意欲を持つ人は少なくない。
- （4）企業は、生活を大切にしたい女性従業員のため、一律の働き方を求めるのではなく働き方を一緒に考え、試行して制度化している。正社員登用に積極的な企業は、同一労働同一賃金の考え方で公正な評価・処遇に取り組んでいる。

※（1）～（3）の結果は、「大阪府および近畿圏の潜在女性求職者（20歳以上54歳以下）の実態」の調査に基づいている。ネットモニターの女性1,000名を対象にアンケート調査を実施した（回答者の主な属性：①就業希望・求職活動の状況：就業希望で求職活動を実施219名、就業希望だが求職活動は未実施680名、就業非希望101名／②配偶関係：有配偶761名、未婚239名／③居住地：大阪府635名、奈良県67名、兵庫県298名）。

○調査結果の概要

(1) 女性求職者は、「自分の都合の良い時間や扶養の範囲内で働き、家庭生活に重点をおきたい」と考える割合が高く(53.2%)、「家庭生活と仕事を両立させたい」と考える割合(24.4%)を大きく上回る。

1 【仕事と生活の両立の考え方】「自分の都合の良い時間や扶養の範囲内で働き、家庭生活に重点をおきたい」と考える割合は、35～44歳の年齢階層で6割程度と高い。「できることなら仕事をするよりも家庭生活に専念したい」が18.1%あり、その割合は若年層ほど高い(表1)。

1 【求職活動】就業を希望しながら求職活動を行っているのは24.4%にとどまり、有配偶者は未婚者に比べて求職活動を行っている割合が低い(有配偶21.2%、未婚35.1%)。就業を希望する25～39歳の約8割は求職活動を行っていない(就業希望者のうち求職活動をしている割合:25～29歳17.9%、30～34歳20.3%、35～39歳19.3%)(表2)。

表1 仕事と生活の両立に関する考え方(年齢階層別)

	年齢階層別(歳)							20-54歳
	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	
家庭生活よりも仕事に重点をおきたい	4.9%	3.2%	2.7%	4.3%	6.0%	3.5%	5.3%	4.3%
家庭生活と仕事を両立させたい	26.8%	20.0%	27.2%	23.6%	26.2%	24.1%	23.3%	24.4%
自分の都合の良い時間や扶養の範囲内で働きたい	31.7%	45.3%	49.0%	59.6%	58.3%	53.8%	54.5%	53.2%
できることなら仕事をするよりも家庭生活に専念したい	36.6%	31.6%	21.1%	12.4%	9.5%	18.6%	16.9%	18.1%

表2 就業の意向(配偶関係別、年齢階層別)

	配偶関係別		年齢階層別(歳)							20-54歳
	有配偶	未婚	20-24	25-29	30-34	35-39	40-45	45-49	50-54	
	就業を希望しており、求職活動をしている	19.3%	30.1%	29.3%	10.5%	17.0%	17.4%	26.2%	30.2%	
就業を希望しているが、求職活動をしていない	71.9%	55.6%	39.0%	48.4%	66.7%	72.7%	73.8%	68.8%	75.1%	68.0%
就業を希望していない	8.8%	14.2%	31.7%	41.1%	16.3%	9.9%	0.0%	1.0%	3.7%	10.1%
【就業希望者のうち、求職活動をしている割合】	21.2%	35.1%	42.9%	17.9%	20.3%	19.3%	26.2%	30.5%	22.0%	24.4%

1 【現在働いていない・働けない理由】仕事面よりも生活面の理由の方が大きい。仕事面の理由は、「希望(勤務時間・休日・勤務地)にあう仕事がありそうにない」や「経験や知識・能力等に自信がない(自分の強みや長所がわからない)」など(表3)。生活面の理由は、「妊娠・出産、育児・子育てのため」や「働く自信がない」など。求職活動を行っていない層におけるその大きな理由は「妊娠・出産、育児・子育てのため」である(表4)。

表3 現在働いていない・働けない理由(仕事面の理由)

現在働いていない・働けない理由(仕事面の理由)	最も当てはまる理由				複数回答合計
	求職活動あり	求職活動なし	就業非希望	合計	
経験や知識・能力等に自信がない(自分の強みや長所がわからない)	15.1%	16.0%	11.9%	15.4%	38.1%
自分の知識・能力にあう仕事がありそうにない(経験や知識・能力を活かせない)	3.2%	3.8%	2.0%	3.5%	21.7%
仕事や求人を探す方法が分からない、相談できる相手がいない	2.3%	1.0%	0.0%	1.2%	12.9%
やりたい仕事が見つからない、どのような仕事か合うかわからない	9.6%	7.6%	6.9%	8.0%	32.7%
探したが見つからなかった(条件にこだわらないが仕事が決まらない)	7.8%	3.2%	0.0%	3.9%	15.2%
希望(仕事の種類や内容)にあう仕事がありそうにない	7.8%	5.7%	1.0%	5.7%	28.0%
希望(賃金・給料)にあう仕事がありそうにない	2.3%	1.2%	1.0%	1.4%	14.4%
希望(勤務時間・休日・勤務地)にあう仕事がありそうにない	24.2%	21.2%	4.0%	20.1%	39.4%
希望(労働環境や職場の人間関係、福利厚生)にあう仕事がありそうにない	5.5%	1.9%	3.0%	2.8%	14.2%
年齢制限で就ける仕事に限られる	3.7%	5.0%	2.0%	4.4%	15.7%
その他	5.5%	11.8%	13.9%	10.6%	10.8%
仕事面の理由は特になし	13.2%	21.5%	54.5%	23.0%	23.0%

表4 現在働いていない・働けない理由（生活面の理由）

現在働いていない・働けない理由（生活面の理由）	最も当てはまる理由				複数回答 合計
	求職活動あり	求職活動なし	就業非希望	合計	
働く自信がない	14.6%	15.9%	15.8%	15.6%	34.1%
できることなら働きたくない	8.2%	7.1%	8.9%	7.5%	25.4%
妊娠・出産、育児・子育てのため	16.9%	27.6%	27.7%	25.3%	34.5%
介護・看護のため	3.7%	3.4%	0.0%	3.1%	5.9%
家事（妊娠・出産、育児・子育て、介護・看護以外）のため	4.1%	6.2%	5.0%	5.6%	20.8%
健康上（身体面）の理由のため	6.8%	8.2%	5.0%	7.6%	16.5%
健康上（精神面）の理由のため	9.6%	6.9%	6.9%	7.5%	16.5%
資格取得などの勉強のため	2.3%	0.6%	0.0%	0.9%	2.6%
ボランティアなどの社会活動に従事している	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.5%
配偶者・家族・親族など周囲の人の理解や協力を得にくい・得られない	2.7%	3.8%	1.0%	3.3%	8.1%
働かなくても生活を送れている（急いで仕事に就く必要がない）	8.2%	7.9%	6.9%	7.9%	22.8%
新型コロナウイルスの感染に対する不安がある	5.0%	2.6%	1.0%	3.0%	12.2%
その他	0.9%	1.0%	0.0%	0.9%	1.0%
生活面の理由は特になし	16.9%	8.7%	21.8%	11.8%	11.8%

（2）経済的な自立よりも生計の維持、貯蓄・貯金、教育費のためなど、柔軟な働き方に通じる考え方が主流である。今後、正規で働きたい割合は**11.8%**にとどまり、正規以外で働くことを希望する割合が**75.3%**と高い。

- Ⅰ 【仕事をしたい理由】 経済的な自立よりも生計の維持、貯蓄・貯金、教育費のためなど、柔軟な働き方に通じる考え方が主流である。配偶関係別では、未婚者では「生計を維持するため」や「経済的に自立したい」の割合が高く、有配偶者では「子どもの教育費のため」や「貯蓄・貯金のため」の割合が高い（表5）。
- Ⅰ 【今後の働き方】 初職では6割が正規で働いていたが、今後の働き方の希望は、正規で働きたい割合は**11.8%**にとどまり、正規以外で働くことを希望する割合が**75.3%**と高い（パート・アルバイト**66.1%**／派遣社員**3.5%**／自由業・フリーランス**3.1%**／契約・嘱託社員**1.3%**／自営業主・個人事業主**1.1%**／その他**0.2%**）（表6）。

表5 仕事をしたい理由

仕事をしたい理由	最も当てはまる理由					複数回答 合計
	求職活動有無別		配偶関係別		合計	
	求職活動あり	求職活動なし	有配偶者	未婚		
生計を維持するため	35.6%	27.1%	24.6%	44.4%	29.1%	60.5%
自由に使えるお金（お小遣い）を確保したい	9.6%	18.4%	17.0%	13.7%	16.2%	60.8%
貯蓄・貯金のため	11.9%	19.7%	19.5%	12.2%	17.8%	69.7%
子どもの教育費のため	14.2%	12.4%	16.1%	1.5%	12.8%	38.4%
大きな買い物や旅行等の出費に備えるため	0.9%	1.2%	1.2%	1.0%	1.1%	28.5%
経済的に自立したい	5.0%	4.1%	2.7%	9.8%	4.3%	23.4%
ローンなどの返済のため	2.3%	1.0%	1.3%	1.5%	1.3%	10.5%
働いたほうが健康的な生活を送れるため	3.7%	2.2%	3.0%	1.0%	2.6%	26.7%
社会とのつながりを得るため	1.8%	3.2%	3.2%	2.0%	2.9%	31.1%
仕事を通じて社会に貢献したい	0.5%	0.3%	0.4%	0.0%	0.3%	11.5%
時間に余裕ができたため	1.4%	1.2%	1.4%	0.5%	1.2%	13.1%
自分が成長するため	1.4%	0.9%	0.7%	2.0%	1.0%	17.5%
仕事をするのが当たり前だと思う（失業した、学校を卒業した）ため	1.4%	0.9%	0.6%	2.4%	1.0%	10.8%
やりたい仕事があるため	0.9%	0.3%	0.3%	1.0%	0.4%	3.4%
働くことが好きだから	1.4%	0.4%	0.9%	0.0%	0.7%	6.6%
自分の知識やスキル、能力を活かしたい	1.8%	0.4%	0.9%	0.5%	0.8%	9.2%
視野を広げるため	0.5%	0.0%	0.1%	0.0%	0.1%	14.9%
その他	0.5%	0.3%	0.3%	0.5%	0.3%	0.4%
具体的な目的は特になし	5.5%	6.0%	5.8%	6.3%	5.9%	5.9%

表6 最終卒業学校直後の働き方と現在希望する働き方の変化

最終卒業学校直後の働き方	最終卒業学校直後の働き方→現在希望する働き方	合計(899名) (度数・構成比)		現在希望する働き方
正規：60.0% (600名) →現在の就業希望者は549名 ※就業経験ありでみると64.4%	正規→正規	72	8.0%	●正規：11.8% ●正規以外：75.3% (内訳： パート・アルバイト 66.1% /派遣社員3.5%/自由業・ フリーランス3.1%/契約・ 嘱託社員1.3%/自営業主・ 個人事業主 1.1%/その他 0.2%) ●わからない、決めていない： 12.9%
	正規→正規以外	416	46.3%	
	正規→わからない、決めていない	61	6.8%	
正規以外：33.1% (331名) →現在の就業希望者は311名 ※就業経験ありでみると35.6%	正規以外→正規	29	3.2%	
	正規以外→正規以外	244	27.1%	
	正規以外→わからない、決めていない	38	4.2%	
仕事に就いたことがない：6.9% (69名) →現在の就業希望者：39名	仕事に就いたことがない→正規	5	0.6%	
	仕事に就いたことがない→正規以外	17	1.9%	
	仕事に就いたことがない→わからない、決めていない	17	1.9%	
	合計	899名	100.0%	

(3) 学び・学び直しに取り組んでいる割合は12.6% (自学・自習6.6%、資格取得の準備4.3%など)にとどまるが、「学び・学び直しをしたいが行動できていない」割合が47.1%であることから、学び・学び直しに意欲を持つ人は少なくない。

表7 学び・学び直しの状況

	求職活動あり	求職活動なし	就業非希望	全体
大学・大学院の講座の受講(通学・オンライン)	0.9%	0.0%	0.0%	0.2%
専修学校・各種学校の講座の受講(通学・オンライン)	0.5%	0.3%	0.0%	0.3%
公共職業訓練所・公共職業能力開発施設の講座の受講	5.0%	0.6%	0.0%	1.5%
講習会・セミナーの傍聴	5.0%	0.6%	1.0%	1.6%
勉強会・研修会への参加	2.7%	1.3%	1.0%	1.6%
通信教育の受講(通信制大学を含む)	2.7%	0.9%	0.0%	1.2%
自学・自習(例：書籍での学習など)	13.2%	5.1%	2.0%	6.6%
資格取得の準備	8.2%	3.4%	2.0%	4.3%
その他	1.4%	0.1%	0.0%	0.4%
(何らかの学び・学び直しに取り組んでいる)	(25.1%)	(9.7%)	(5.0%)	(12.6%)
学び・学び直しをしたいが行動できていない	39.7%	52.2%	28.7%	47.1%
学び・学び直しに興味・関心がない	35.2%	38.1%	66.3%	40.3%

(4) 企業は、生活を大切にしたい女性従業員のため、一律の働き方を求めるのではなく働き方を一緒に考え、試行して制度化している。正社員登用に積極的な企業は、同一労働同一賃金の考え方で公正な評価・処遇に取り組んでいる。

- I 【民間組織の就業支援の事例】就業を支援する事業者は、相談や職業紹介のほか、スキルの習得や資格取得の支援、仲間同士の支え合いや交流の場の機能も果たしており、学びと求職者支援が一体的に行われている。また、地域の諸資源との連携を深化させ、地域のキャリアセンター的な機能も有する(表8)。

表8 求職者支援の事例

【情報の輪サービス株式会社】 対話型自立相談支援事業「転職カフェ」を実施。目的は、①支援情報を得る、②自分の応援団に会う、③ロールモデルに出会う、④語り合える人と出会う(仕事、結婚、出産、育児、介護などについて)、⑤仲間に出会う(つながり・支えあいのきっかけづくり)。CADオペレーターを養成する訓練なども実施。
【A'ワーク創造館】 日本版コミュニティカレッジと生涯職業教育を標榜し、①職業教育訓練、②就労支援・職業紹介、③中小企業支援・中小企業との協働を実施。未経験から新しい仕事に就くことを目指す「お仕事のりかえポートFUNADE」なども実施。「地域の主体性開発」に向け、地域の仕事とキャリアアップの仕組みづくりにも取り組む。

- Ⅰ **【企業の取組み事例】**生活を大切に考えたい女性従業員のため、事例企業では、一律の働き方を求めるのではなく、働き方を一緒に考え、試行して制度化する方向性がみられる。正社員への登用に積極的な企業では、同一労働同一賃金の考え方にに基づき、公正な評価・処遇に取り組んでいる（表9）。

表9 企業の採用・雇用の事例

<p>【株式会社パプアニューギニア海産（天然エビの輸入・製造・加工・販売）】好きな日に働けるフレックススケジュールや嫌いな仕事をやってはいけない等のルールにより、従業員が人間関係に苦勞せず安心して働ける環境をつくっている。</p>
<p>【小太郎漢方製薬株式会社（医療用及び一般用の漢方エキス製剤等の製造販売）】性別、職階、雇用形態によらず人材の育成と登用に注力し、同一労働同一賃金の基盤を整備し、基礎考課表に基づく人事考課で社員を公正に評価・処遇。</p>
<p>【株式会社エストロラボ（細穴放電加工）】女性だけの会社で、納期の遵守とワーク・ライフ・バランスの両立を図れるよう、1日で納められる納期でも2日にしている。業務を細かく分類して在宅で可能な業務を切り出している。</p>
<p>【株式会社スウィング アイ・エスひらかた訪問看護ステーション】多角的な事業展開において、この人ならこんな風に活躍してもらえるのではとイメージすることも多い。就業継続では、一緒に働き方を考えて実践し制度化している。</p>

○一人でも多くの女性が就業できるために求められること

- Ⅰ 正規での就業・雇用を基本にし、安定的な仕事を希望する女性の支援と企業等における良質な安定雇用の啓発と並行して、出産・子育てや介護等で離職した女性の再就職などに対して、柔軟な多様な働き方を前提にした無理のない求職活動・就業の支援を、より推進することが望まれる。
- Ⅰ 支援機関・支援者は、同じ状況にある仲間との出会いや中長期のライフサイクルの変化によって、働き方や仕事の志向が変化する可能性を視野に入れ、求職活動前後の意識啓発、企業等とのマッチング（交流や仕事体験等）、スキルアップやステップアップを支援する学び・学び直しの機会などの提供を推進することが望まれる。
- Ⅰ 女性を含む人材の多様化に加えて、雇用の質の多様化と機会の平等に向け、企業等のダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの取組みを産官学民で一体に進めていくことが望まれる。