

若年女性の就業意識等に関する調査

- 女性が輝く社会の実現に向けて -

大阪産業経済リサーチセンター

はじめに

日本は、少子高齢化に伴う人口減少社会において、多様な人材が就業し活躍できる環境を整備することが求められています。なかでも女性に対する期待は大きく、今年8月の女性活躍推進法案の成立を機に、多くの企業が今後、女性の雇用や指導的立場への登用などに取り組むと考えられますが、そのためには、若年女性の就業に対する意識や就業の実態を把握し、採用からその後の就業継続を可能にする環境の検討と創出に取り組む必要性が高まると考えられます。

大阪府では平成26年度、若年女性の就業機会の拡大に向け、大阪大学と共同で、学生、未就業者、求職者、従業員、企業に対する様々なアンケート及びインタビュー調査を実施し、若年女性の就業に関する意識や課題、女性の雇用・活躍に向けた企業の取組の現状と今後への課題などを明らかにしました。本稿ではその概要の一部をご紹介します。

有業率は30～34歳の層で男性よりも低く、就業形態は、すべての年齢階層で女性が非正規で働く割合が高く、無業者の就業希望状況は、就業希望者の割合がすべての年齢階層で男性より低い状況です（以上、平成24年就業構造基本調査）。大阪府の新卒時の男女の有業率に大きな差はありませんが、20代後半以降には女性の有業率は男性ほど伸びないため、女性の活躍を推進するためには、若年女性が円滑に初職に就き、その後も働き続けることのできる環境を整備することが求められています。

若年女性の労働供給～実態と雇用促進の可能性～

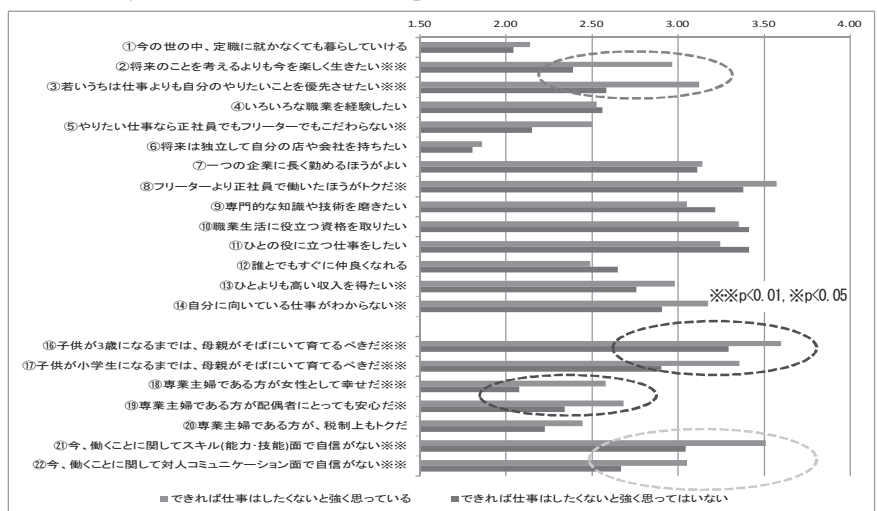
①働き始める前の各種の不安を軽減する必要がある

働き始める前の若年女性は、能力や人間関係の不安が大きく、「できれば仕事はしたくない」と考える人は、「将来よりも今が大事」「子供のことを考えれば女性は働かない方が良い」「専業主婦であるほうが女性として幸せ」「働くスキルに自信がない」「対人コミュニケーション面で自信がない」と考えてい

若年女性の就業の現状と課題

大阪府の若年未婚女性（20～34歳）の就業状況を全国と比較すると、有業率は20～29歳の層で低く、この層は「仕事が主な者」の割合もやや低く、有業者のうち「継続就業希望者」の割合がすべての年齢階層で低い状況です。就業形態は、20～24歳の層は正規で働く割合が全国よりも高いですが、25～34歳の層は非正規で働く割合が全国よりも高くなっています。また、大阪府内の若年未婚男女（20～34歳）の就業状況を比較すると、

「できれば仕事はしたくない」と思っている人の考え方の特徴



(注) 「そう思う」4点、「ややそう思う」3点、「あまりそう思わない」2点、「あまりそう思わない」1点として点数化し、グループの平均を比較したもの。

ます。初職を1年で辞める人も多く、定年まで働きたいと考えていた人でも約半数が5年目までに離職するといった現状もみられます。働き始める前の様々な不安を軽減することが求められています。

②離職者の再就職では、能力、健康、対人関係などの自信の回復が必要

離職した若年女性の半数以上は、能力や対人関係に自信がなく、働き始めた時の健康や対人関係の不安を持つ可能性が高く、就業経験が浅いま離職すると、働くスキルに対する自信を失いやすい実態がみられました。一方、健康不安は時間の経過とともに解消する可能性が高い状況がみられました。離職した若年女性にとって、能力、健康、対人関係面の自信を喪失しないような対策が必要だといえます。

③離職後の非労働力化の回避には、早期の就業支援と生活不安の軽減が求められる

離職期間が長期化すると再就職は困難となり、加齢によって求職活動に戻りにくくなることが明らかになりました。再就職に向けて就職活動を考えるタイミングと就職活動を実際に行うタイミングは、求職活動に積極的な女性では、離職前から多い一方、求職活動にやや消極的な女性ではこのタイミングが遅く、就職活動をしようと考え始めた時期と実際に行う時期に差がなく、離職後に開始するといった違いがみられました。再就職の困難化を回避するためには、早期の就業支援と同時に、今後の生活に対する不安を軽減することが求められています。

企業の取組の現状と従業員の意識

企業が女性を雇用する意欲は総じて高く、正社員や管理職への登用にも前向きですが、女性の離職理由を把握していないケースが少なからずみられます。企業は、若年女性の雇用・活躍に向けて多様な制度や仕組みに取り組む必要性を認識していますが、可視的な取組が進展しているのに対し、経費や創意工夫等の負担の大きい取組（例えば、女性の活躍に向けた具体的な計画の策定）には対応しきれていない状況がみられます。

一方、従業員は、現在の仕事に対する満足度は総体的に高く、長期的な安定就業を希望する女性も少なくありません。しかし、若年女性の雇用・活躍に

向けた自社の制度や仕組みに対しては、ハード面の整備に対する評価は高い一方で、従業員の各々の状況に応じた検討が求められる取組、制度や仕組みの運用の基礎となる計画策定などに対する認識・評価は低い状況となっています。計画策定などは、企業と従業員の双方が参画してまとめあげていく余地がある現状がみられました。

企業の取組と従業員の意識を対比すると、従業員の意見把握や教育研修などの人材育成について、企業と従業員の意識に乖離がみられます。企業と従業員の意識のギャップは、業種、仕事内容、女性管理職割合などによって差があり、雇用及び定着面のギャップを小さくする点では、女性の経営への参画が一つの方向性とも考えられることなども明らかになりました。

調査結果からの示唆

調査結果から、若年女性の雇用や就業継続に向けて、第一に、多様な女性の現状に着目し、男性と異なる、ライフイベント及び多様な就業意識や就業への過程を踏まえた就業促進策を、社会全体で認識し検討する機運を高める取組が求められると考えられます。第二に、雇用や就業継続の支援に際しては、学校教育から就業への移行過程期及び再就職期において、状況や時間の経過とともに働くことに関する意志、能力などが変化すると考えられる中で、必要に応じて、きめ細かな対応が求められます。例えば、働く意志が低い場合には、働くことの意味や意義を説くことによって、その意欲を高める必要性もあると考えられます。

※本調査の報告書『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 - 』をご覧ください。
大阪府の下記のURLをご参照ください。
<http://www.pref.osaka.lg.jp/aid/sangyou/sr1-10.html>