

潜在女性求職者の仕事と生活の意向 ～柔軟で多様な働き方の提案～

天野 敏昭

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)

AmanoTo@mbox.pref.Osaka.lg.jp

大阪府・大阪市経済動向報告会（2023年度第4回）

2024年2月16日（金）15時～15時45分

0. なぜ、潜在女性求職者（未活用女性労働者）

- 人材不足→雇用人員判断（2023年12月）は「-31」。先行きは「-34」（日銀短観近畿）
- 25～44歳までの女性の就業率を2025年に82%に引き上げる目標（第5次男女共同参画基本計画／政府）→最新値（2022年）は79.8%（労働力調査）
- SDGs（持続可能な開発目標）の「『誰一人取り残さない』持続可能で多様性と包摂性のある社会」の実現や「ビジネスと人権に関する行動計画」などの世界的な動向への対応
- 「ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン」の重要課題化

ダイバーシティ型

デモグラフィック型	性別、国籍、年齢などの属性としての多様性。近年多くの日本企業において、女性活躍などの観点で推進されることが多い
タスク型	知識や経験、能力などの実力としての多様性。様々な知見を組み合わせ、新しいアイデアなどを生むことなどを期待して推進される
オピニオン型	デモグラフィック型、タスク型も包含しながら、多様な人々がそれぞれの意見を自由に発信できる組織としての環境

出所：山本紗代美「ダイバーシティは物流を制す?!」（公益社団法人日本ロジスティクスシステム協会コラム2022年6月29日掲載）。

1-1. 大阪府の有業女性の現状

- **【有業率】** 上昇傾向（2012年46.1%→2017年49.1%→2022年52.7%・全国22位／最も高いのは30～34歳の81.9%・全国21位）
- **【共働き世帯の割合】** 上昇傾向（2017年44.0%→2022年48.6%・全国41位）
- **【雇用形態】** 正規雇用の割合が低い（正規雇用割合44.0%・全国36位）。39歳までは正規の割合が高いが（25～29歳71.8%・全国22位／30～34歳63.3%・全国17位／35～39歳51.8%・30位）、40歳以降は、非正規の割合が高くなる（40～44歳52.2%・全国16位、45～49歳58.7%・全国8位、50～54歳61.9%・全国6位／L字カーブ）。
- **【雇用契約期間】** 雇用契約期間の定めがない割合が低い（59.8%・全国44位）
- **【大学卒業女性】** 有業率が全国的に高いわけではない（76.4%・全国20位）。仕事である有業者の割合は高いとはいえない（78.3%・全国38位）。
- **【賃金格差】** 男女間の賃金格差は、35歳以降になると拡大（男性の7割台に）。

1-2. 大阪府の無業女性の現状

- **【無業女性の就業希望と求職状況】** 就業希望割合は全国的に高いが（20.2%・全国4位）、求職をしている割合はやや低い（39.4%・全国18位）。
- **【無業の有配偶女性】** 就業を希望する割合は全国的に高いが（22.1%・全国6位）、求職している割合は高いとはいえない（31.0%・全国27位）。
- **【就業希望者の求職期間】** 2年以上の割合がやや高い（13.6%・全国18位）。
- **【無業女性と家事】** 家事をしている割合が全国的に高い（63.5%・全国9位）。
- **【非求職理由】** 最も大きな理由は「出産・育児のため」（18.4%・全国13位）、次いで「病気・けがのため」（15.5%・全国17位）。
- **【育児と無業】** 育児をしている女性が無業である割合が高い（29.7%・全国7位 ※上位は愛知県、埼玉県、北海道、奈良県、兵庫県、神奈川県）。

1-3. 大阪府の女性の就業と生活

- **【育児をしている女性】** 有業者総数に占める育児をしている女性の割合が高い（9.3%・全国12位）。育児をしている女性の有業率は低く（70.3%・全国41位）、仕事の主である有業者の割合も低い（54.1%・全国47位）。育児休業等制度を利用している有業者の割合も高いとはいえない（29.0%・全国26位）。
- **【介護をしている女性】** 介護をしている割合が高い（総数7.8%・全国3位／有業者7.6%・全国8位／無業者7.9%・全国4位）。
- **【職業訓練・自己啓発】** 取り組む人も一定存在するが（総数21.6%・全国9位／有業者33.7%・全国11位／無業者8.2%・全国10位）、首都圏（東京都、神奈川県）より割合は低い。知識や技能を生かしたいと考える人の割合は低くはない（総数11.8%・全国10位／正規の職員・従業員14.2%・全国10位／非正規の職員・従業員8.0%・全国24位）。

2-1. 都道府県別の女性の有業率

●有業率の高低差（全国順位）は、有配偶女性の有業率の影響が大きい

		未婚女性								有配偶女性							
		20～ 24歳	25～ 29歳	30～ 34歳	35～ 39歳	40～ 44歳	45～ 49歳	50 ～54歳	20～ 54歳	20～ 24歳	25～ 29歳	30～ 34歳	35～ 39歳	40～ 44歳	45～ 49歳	50 ～54歳	20～ 54歳
最高値		82.4%	93.7%	92.6%	89.8%	92.6%	90.5%	89.9%	84.1%	94.1%	88.9%	91.0%	88.4%	90.2%	90.9%	86.8%	87.3%
上位	1位	福島	京都	福井	福井	静岡	静岡	広島	東京	静岡	鳥取	鳥取	鳥取	富山	福井	石川	山形
	2位	岩手	石川	長野	神奈川	京都	山梨	長野	福井	新潟	山形	新潟	島根	福井	高知	新潟	新潟
	3位	愛知	富山	愛媛	東京	三重	群馬	鹿児島	京都	富山	島根	島根	山形	秋田	山形	山形	福井
	4位	岐阜	長野	鳥取	広島	新潟	石川	福井	静岡	滋賀	熊本	山形	秋田	高知	鳥取	福井	島根
	5位	宮崎	栃木	大分	群馬	島根	鳥取	神奈川	鳥取	秋田	新潟	富山	新潟	山形	島根	長野	鳥取
下位	43位	兵庫	熊本	山口	岐阜	宮崎	奈良	熊本	沖縄	愛知	北海	北海道	奈良	神奈川	栃木	栃木	兵庫
	44位	沖縄	高知	広島	山口	鳥取	熊本	千葉	青森	福岡	大阪	福島	千葉	東京	愛知	奈良	大阪
	45位	高知	青森	青森	福島	秋田	青森	宮城	熊本	大阪	山梨	福岡	神奈川	愛知	大阪	大阪	埼玉
	46位	奈良	大阪	福島	奈良	兵庫	高知	秋田	高知	広島	広島	埼玉	埼玉	奈良	福岡	神奈川	愛知
	47位	熊本	沖縄	高知	茨城	大阪	宮崎	福島	奈良	沖縄	愛媛	宮城	兵庫	兵庫	奈良	東京	奈良
最低値		66.2%	79.5%	76.4%	75.5%	73.9%	74.1%	71.4%	76.4%	44.8%	63.6%	68.1%	69.1%	71.8%	73.1%	72.2%	72.6%
大阪府		70.3%	81.3%	87.6%	82.3%	73.9%	85.0%	79.6%	78.5%	53.4%	69.8%	77.0%	72.6%	76.5%	75.6%	72.8%	74.2%
全国順位		32位	46位	16位	31位	47位	11位	24位	42位	45位	44位	26位	40位	41位	45位	45位	44位

資料：総務省統計局「令和4年就業構造基本調査」。

2-2. 社会生活指標にみる大阪府

- 男性の現金給与月額や平均貯蓄率（二人以上の世帯のうち勤労者世帯）が高い。→**有配偶女性の就業を抑制**
- 男性有業者の仕事などの平均時間がやや長い傾向。他市区町村や県外に就職・通勤するケースが多い。家計を主に支える雇用者で通勤時間90分以上の世帯の割合が高い傾向。→**性別役割分担意識を生みやすい**
- 平均初婚年齢や第1子出生時の母の平均年齢が全国的にみて高い。→**仕事と生活の両立が困難な場合、仕事よりも生活を優先せざるを得ないケースが生じやすい**
- 公営保育所等在所児比率、公営保育所等割合、保育所等教育普及度が低く、0～5歳人口10万人当たりの保育所等数が少ない。→**保育の環境が十分ではない可能性がある**
- 第3次産業就業者の比率が高く、第3次産業に正規以外で就業するケースが多い。→**安定就業を困難化させている可能性がある**
- 15歳以上女性人口に占める労働力人口比率が低い。→**求職活動を行う状況にない女性が多いことが考えられる**
- 女性人口100万人当たりの女性学級・講座数や成人一般学級・講座数の水準が低い。→**求職活動に踏み出す前段階の意識の醸成や啓発を行える余地が大きいことが想定される**
- 公的扶助受給人員や世帯のウェイトが全国的に高い。→**就業への障壁が高い層が少なくない可能性がある**

2-3. 女性の就業率と社会指標

- 女性の就業を規定する要因は、有配偶女性の世帯属性の要因が大きいと考えられる。子育てなどの生活を取り巻く環境や社会資源の整備、男性を含む就業・通勤をめぐる職場環境や労働条件、社会教育や啓発教育の取組みなどに着目する必要がある。

就業率と社会指標の関係と就業率の規定要因

就業率と相関関係のある社会指標		就業率の規定要因	
正の相関関係	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 教育サービスの充実度 ✓ 保育所等の子育て環境の充実度 ✓ 女性の労働力人口比率の高さ ✓ 県内での就業 ✓ 第1次産業の就業者 ✓ 常用パートタイムの就職率比率 ✓ 成人や女性向けの講座の充実度 ✓ ボランティア活動の行動者率 	正に影響	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 55～69歳の女性の就業率（中高年齢女性の就業） ✓ 世帯所得1,000万円以上の夫婦＋子供世帯割合（年齢階層25～29歳のみ） ✓ 3世代世帯比率（子育て代替機能） ✓ 第3次産業で就業する女性の割合（20～54歳全体および年齢階層25～44歳）
負の相関関係	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 晩婚化や高齢出産、核家族世帯構成 ✓ 第3次産業就業者比率の高さ ✓ 他市区町村や県外への通勤・就職 ✓ 男性の給与月額の高さ ✓ 家計を支える雇用者の通勤時間が90分以上である割合の高さ ✓ 世帯主収入の大きさ ✓ 教育費割合（対消費支出）の高さ ✓ 男性の2次活動（仕事など）の時間の多さ 	負に影響	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 世帯所得1,000万円以上の夫婦＋子供世帯割合（年齢階層30歳以上） ✓ 第2次産業で就業する女性の割合（20～54歳全体および年齢階層25～44歳）

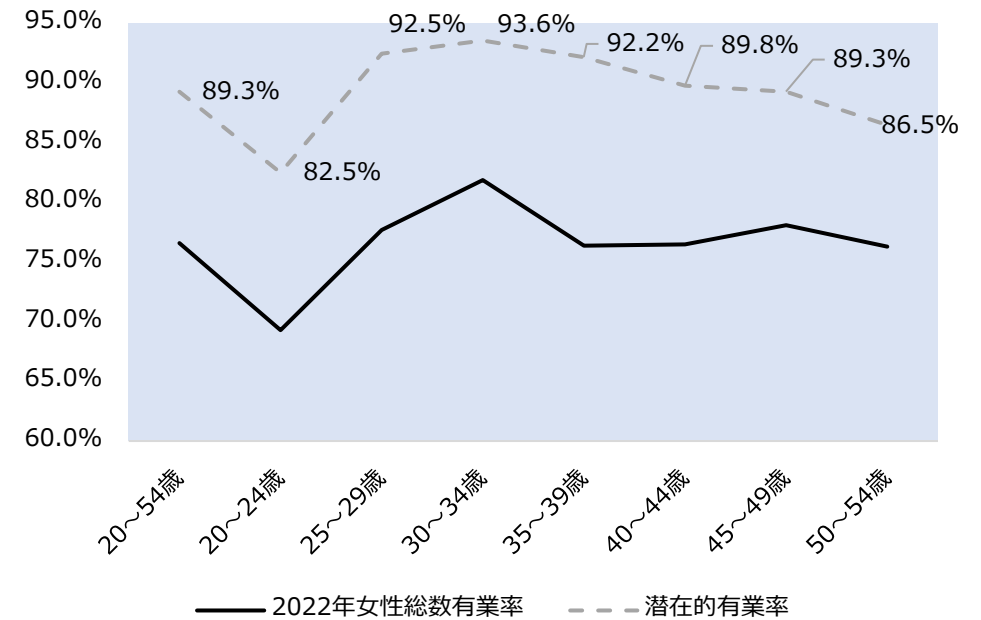
使用データ：総務省統計局[2022]「統計でみる都道府県のすがた2022」、総務省「国勢調査」、総務省統計局「社会生活統計指標－都道府県の指標」、総務省統計局「人口動態統計（2021年）」ほか。

3-1. 潜在女性求職者の実態

- 20～54歳の無業女性のうち就業希望者は54.2%（非就業希望者の方が少ない）で、全国では9番目に位置。50～54歳を除いて、就業希望者の割合が非就業希望者の割合を上回る。有業率を12.7%高められる余地がある。

大阪府の女性の有業率と（就業希望の無業者を含む）潜在的有業率
（令和4年就業構造基本調査）

20～54歳総数 2017年1,998,900人 →2022年1,965,200人	20～54歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳
2017年女性総数有業率 (有業者1,449,200人)	72.5%	68.1%	79.1%	70.2%	71.7%	70.9%	74.2%	73.4%
2022年女性総数有業率 (有業者1,506,100人)	76.6%	69.3%	77.7%	81.9%	76.4%	76.5%	78.1%	76.3%
潜在的有業率	89.3%	82.5%	92.5%	93.6%	92.2%	89.8%	89.3%	86.5%
潜在的有業率－有業率	12.7%	13.2%	14.8%	11.8%	15.8%	13.3%	11.1%	10.2%
無業者のうち就業希望者数（人）	248,700	32,400	37,000	28,000	39,800	36,600	38,300	36,600
無業者のうち就業を希望する割合	54.2%	42.9%	66.3%	65.0%	66.7%	56.6%	50.9%	43.1%
就業希望無業者のうち求職者率	44.1%	56.2%	63.2%	34.6%	36.4%	38.5%	38.4%	41.0%



【調査】働いていない女性の就業の意向と生活の現状を把握するため、「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」アンケート調査を、ネットモニターの女性1,000名を対象に実施（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）。

3-2. 仕事と生活の両立、就業の意向・求職活動

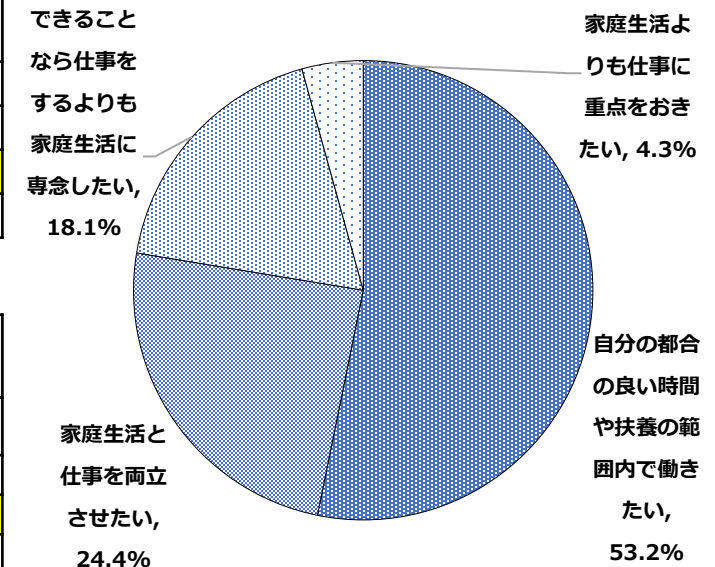
- 「自分の都合の良い時間や扶養の範囲内で働き、家庭生活に重点をおきたい」と考える割合（53.2%）が、「家庭生活と仕事を両立させたい」と考える割合（24.4%）を大きく上回る。
- 家庭生活を重視する志向を背景に、就業希望者のうち求職活動を行っている割合は24.4%。有配偶者は未婚者よりも低い（有配偶者21.2%、未婚35.1%）。25～39歳の層は求職活動を行っていない割合が8割程度と高いが、40歳以降の層でも7割前後で高い。20歳代では、就業の意向を持たない層が一定の割合で存在する。

仕事と生活の両立に関する考え方（年齢階層別）

	20～ 24歳	25～ 29歳	30～ 34歳	35～ 39歳	40～ 44歳	45～ 49歳	50～ 54歳	20～ 54歳
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%

回答者1,000名の就業の意向（配偶関係別、年齢階級別）

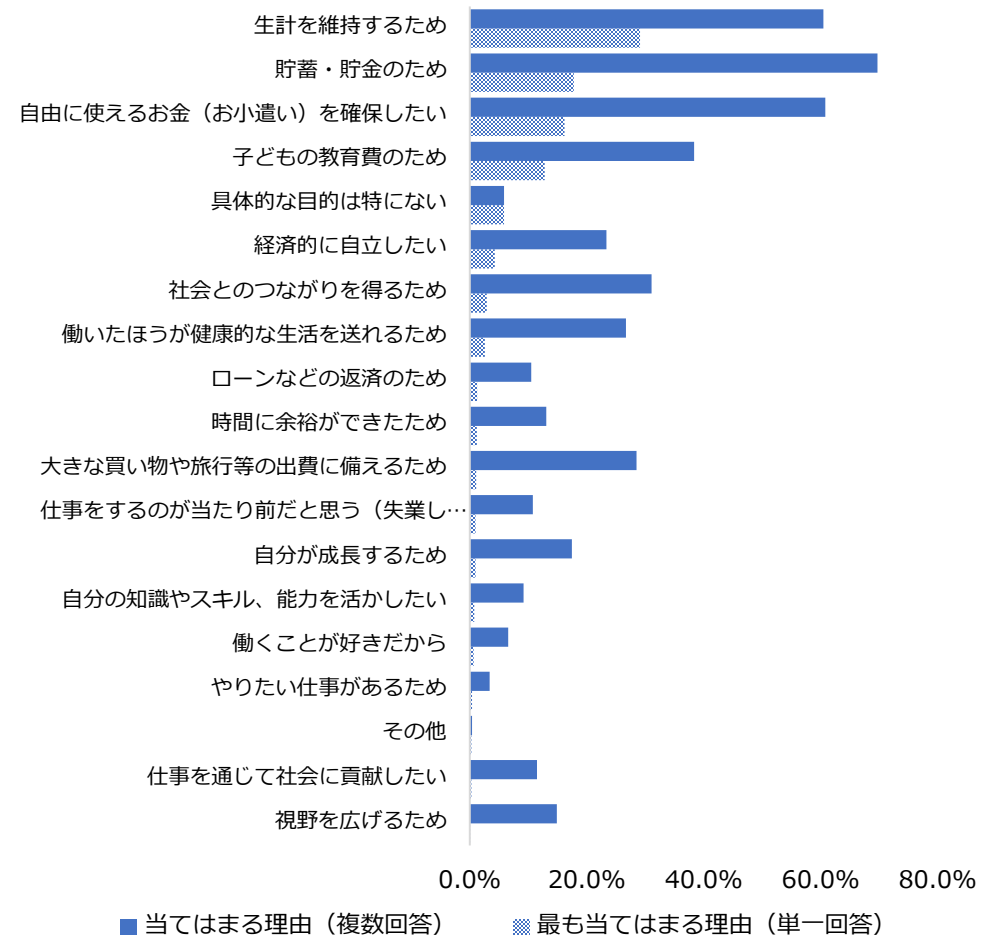
	配偶関係別		年齢階層別							
	p<.001		全回答者：p<.001 / 就業希望者のみ：p<.03							
	有配偶	未婚	20～ 24歳	25～ 29歳	30～ 34歳	35～ 39歳	40～ 45歳	45～ 49歳	50～ 54歳	20～ 54歳
就業を希望しており、求職活動をしている	19.3%	30.1%	29.3%	10.5%	17.0%	17.4%	26.2%	30.2%	21.2%	21.9%
就業を希望しているが、求職活動をしていない	71.9%	55.6%	39.0%	48.4%	66.7%	72.7%	73.8%	68.8%	75.1%	68.0%
就業を希望していない	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%



3-3. 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。未婚者は、生計の維持や経済的に自立したいといった割合が高く、有配偶者は、子どもの教育費や貯蓄・貯金のための割合が高い。

仕事をしたい理由	最も当てはまる理由					複数回答 合計
	求職活動状況別		配偶関係別		合計	
	あり	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い	5.5%	6.0%	5.8%	6.3%	5.9%	5.9%



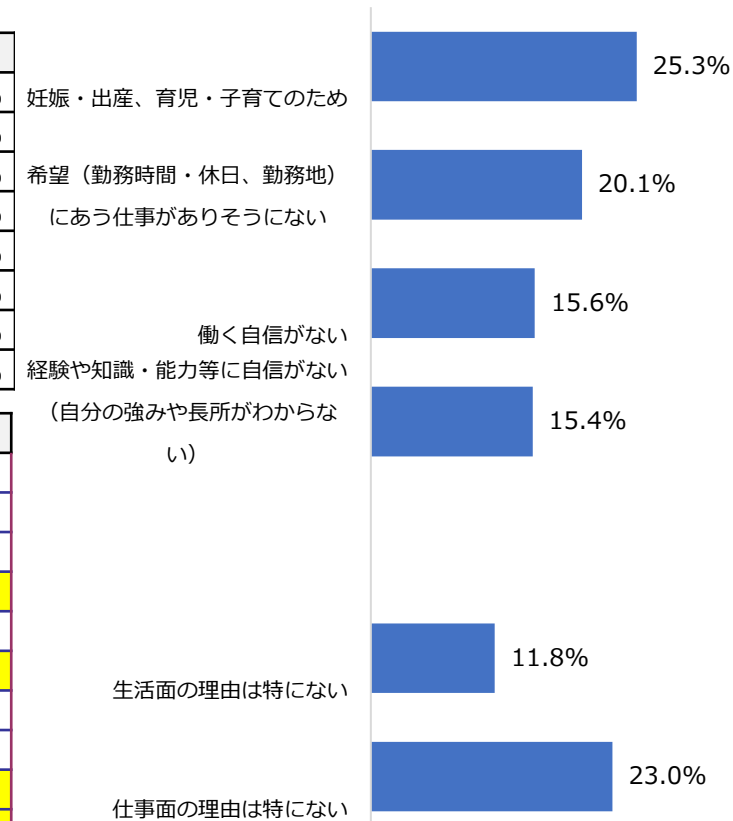
3-4. 現在働いていない・働けない理由

- 仕事をしたい理由は明確だが、仕事面の主な理由は、「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。生活面の主な理由は、「妊娠・出産、育児・子育てのため」や「働く自信がない」など。仕事面よりも生活面の理由の方が大きい。
- 求職活動を行っていない層の大きな理由は、「妊娠・出産、育児・子育てのため」。

就業希望者が現在働いていない主な理由（仕事面の理由・生活面の理由／最もあてはまる割合が高い理由を抜粋）

現在働いていない・働けない仕事面の理由	20-24歳	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-45歳	45-49歳	50-54歳
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）	25.0%	17.9%	13.8%	16.6%	16.1%	15.2%	14.8%
やりたい仕事が見つからない、どのような仕事が合うのかわからない	10.7%	14.3%	9.8%	8.3%	7.1%	8.1%	5.5%
希望（仕事の種類や内容）にあう仕事がありそうにない	0.0%	0.0%	2.4%	8.3%	5.4%	8.1%	8.8%
希望（勤務時間・休日、勤務地）にあう仕事がありそうにない	10.7%	7.1%	25.2%	26.2%	30.4%	20.3%	16.5%
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	7.1%	3.6%	4.9%	2.1%	3.0%	1.0%	2.7%
年齢制限で就ける仕事に限られる	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.4%	6.1%	14.3%
その他	7.1%	19.6%	12.2%	9.7%	8.9%	8.6%	9.9%
仕事面の理由は特になし	25.0%	28.6%	25.2%	17.9%	14.9%	18.8%	18.1%

現在働いていない・働けない生活面の理由	20-24歳	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-45歳	45-49歳	50-54歳
働く自信がない	21.4%	17.9%	14.6%	11.7%	14.3%	22.3%	11.5%
できることなら働きたくない	3.6%	8.9%	6.5%	5.5%	8.3%	8.6%	7.1%
妊娠・出産、育児・子育てのため	28.6%	30.4%	46.3%	47.6%	26.8%	10.2%	4.9%
介護・看護のため	0.0%	0.0%	1.6%	0.0%	3.0%	2.5%	10.4%
家事（妊娠・出産、育児・子育て、介護・看護以外）のため	3.6%	7.1%	4.9%	5.5%	6.0%	6.1%	5.5%
健康上（身体面）の理由のため	7.1%	1.8%	4.1%	3.4%	5.4%	12.2%	13.7%
健康上（精神面）の理由のため	10.7%	12.5%	4.1%	8.3%	7.7%	6.6%	8.2%
資格取得などの勉強のため	3.6%	0.0%	3.3%	0.0%	0.6%	1.0%	0.5%
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	0.0%	1.8%	3.3%	1.4%	4.8%	3.6%	5.5%
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）	0.0%	1.8%	2.4%	5.5%	10.1%	11.2%	11.5%
生活面の理由は特になし	21.4%	16.1%	6.5%	6.9%	8.9%	12.2%	13.2%



3-5. 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%（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%）と高い。

最終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	求職活動		合計	現在希望する働き方
		あり	なし		
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	14.2%	6.0%	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	44.7%	46.8%	46.3%	
	正規→わからない、決めていない	4.6%	7.5%	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	5.9%	2.4%	3.2%	
	正規以外→正規以外	25.1%	27.8%	27.1%	
	正規以外→わからない、決めていない	2.7%	4.7%	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	0.0%	0.7%	0.6%	
	仕事に就いたことがない→正規以外	0.9%	2.2%	1.9%	
	仕事に就いたことがない→わからない、決めていない	1.8%	1.9%	1.9%	
合計		100.0%	100.0%	100.0%	

3-6. 働きたいと思う仕事

- 「事務の仕事」や「わからない、特にない」の割合が高く、働きたいと思う仕事を決められていない人も多い「サービスの仕事」、「製造・生産工程・労務作業の仕事」、「専門的・技術的な仕事」を希望する割合がやや高い。
- 求職活動を行っている層は、「事務の仕事」や「サービスの仕事」を希望する割合がやや高く、求職活動を行っていない層は「わからない、特にない」の割合が31.6%と高い。

	求職活動		最も働きたい割合 (単一選択)	働きたい割合 (複数回答)
	あり	なし		
農林漁業の仕事	0.9%	0.7%	0.7%	1.9%
サービスの仕事 (例: 接客・給仕、調理、理美容、娯楽・遊戯、ビル管理)	14.2%	12.6%	12.6%	25.3%
専門的・技術的な仕事 (例: デザイン、技術・研究・開発、教育)	5.9%	6.6%	6.1%	10.2%
医療関連の仕事 (例: 看護師)	5.9%	3.7%	4.1%	7.4%
介護関連の仕事 (例: ホームヘルパー、介護福祉士)	3.2%	1.8%	2.2%	6.1%
清掃の仕事 (例: ビル・建物や家屋の清掃、道路・公園清掃、産業廃棄物処理)	4.1%	4.0%	3.6%	8.6%
営業の仕事	0.5%		0.1%	1.0%
販売の仕事 (例: 小売店主・店員、不動産売買、保険代理・仲介)	2.3%	4.1%	3.5%	9.9%
事務の仕事 (例: 一般事務、会計事務、運輸・郵便事務)	29.2%	23.8%	24.2%	35.0%
コンピュータ・情報通信関連の仕事 (例: IT、ソフトウェア、情報処理等)	1.8%	1.6%	1.6%	5.2%
製造・生産工程・労務作業の仕事 (例: 生産設備制御、組立・加工、検査)	5.0%	4.9%	4.6%	11.6%
運搬・輸送の仕事 (例: 倉庫作業、配達、荷造、包装、乗用自動車運転、貨物自動車運転)	2.7%	2.1%	2.2%	6.7%
機械運転の仕事 (例: クレーン・ウインチ運転、建設機械運転)				0.4%
建設・採掘の仕事 (例: 電気工事、土木作業)	0.5%		0.2%	0.6%
保安の仕事 (例: 警備)				0.3%
管理の仕事 (例: 経営者、役員、管理職)		0.1%	0.1%	0.4%
その他	5.0%	2.4%	3.0%	3.2%
わからない、特にない	18.7%	31.6%	31.2%	31.2%

3-7. 学び・学び直しの状況

- 学び・学び直しに取り組んでいる割合は12.6%（主に、自学・自習や資格取得の準備等）だが、「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。

	求職活動あり	求職活動なし	合計
大学・大学院の講座の受講（通学・オンライン）	0.9%	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%	0.3%
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%	1.5%
講習会・セミナーの傍聴	5.0%	0.6%	1.6%
勉強会・研修会への参加	2.7%	1.3%	1.6%
通信教育の受講（通信制大学を含む）	2.7%	0.9%	1.2%
自学・自習（例：書籍での学習など）	13.2%	5.1%	6.6%
資格取得の準備	8.2%	3.4%	4.3%
その他	1.4%	0.1%	0.4%
（何らかの学び・学び直しに取り組んでいる）	（25.1%）	（9.7%）	（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%	47.1%
学び・学び直しに興味・関心がない	35.2%	38.1%	40.3%

3-8. 幸せの4因子：16項目の主観的評価の傾向

幸せの4因子（16項目）：各項目7件法：全くそう思わない=1～とても思う=7 各因子：最小値4～最大値28	就業希望と求職活動の有無別		
	求職活動あり	求職活動なし	就業非希望
第1因子【やってみよう因子：自己実現と成長の因子】（4項目の合計；最小値4-最大値28）	11.37	11.75	11.77
私は有能である（コンピテンス）	2.72	2.78	2.73
私は社会・組織の要請に応えている（社会の要請）	2.73	2.71	2.71
私のこれまでの人生は、変化、学習、成長に満ちていた（個人的成長）	3.24	3.35	3.08
今の自分は「本当になりたかった自分」である（自己実現）	2.68	2.91	3.25
第2因子【ありがとう因子：つながりと感謝の因子】（4項目の合計：最小値4-最大値28）	19.05	19.87	17.37
人の喜ぶ顔が見たい（人を喜ばせる）	4.86	5.02	4.34
私を大切に思ってくれる人たちがいる（愛情）	4.53	4.88	4.20
私は、人生において感謝することがたくさんある（感謝）	4.92	5.18	4.56
私は日々の生活において、他者を親切にし、手助けしたいと思っている（親切）	4.74	4.79	4.27
第3因子【なんとかなる因子：まえむきと楽観の因子】（4項目の合計：最小値4-最大値28）	12.98	13.26	12.63
私はものごとが思い通りにいくと思う（楽観性）	3.13	3.35	3.32
私は学校や仕事での失敗や不安な感情をあまり引きずらない（気持ちの切り替え）	2.94	2.96	2.81
私は他者との近い関係を維持することができる（積極的な他者関係）	3.72	3.69	3.43
自分は人生で多くのことを達成してきた（自己受容）	3.19	3.26	3.08
第4因子【あなたらしく因子：独立とマイペースの因子】（4項目の合計：最小値4-最大値28）	16.26	16.38	14.96
私は自分と他者がすることをあまり比較しない（社会的比較のなさ）	3.68	3.68	3.20
私に何ができて何ができないかは外部の制約のせいではない（制約の知覚のなさ）	4.12	4.11	3.88
自分自身についての信念はあまり変化しない（自己概念の明確傾向）	4.11	4.20	3.72
テレビを見るとき、チャンネルをあまり頻繁に切り替え過ぎない（最大効果の追求のなさ）	4.35	4.40	4.16

- 「やってみよう因子：自己実現と成長の因子」と「なんとかなる因子：まえむきと楽観の因子」の数値が小さく、自己有用性、積極性、挑戦性などをやや厳しく評価している。
- 求職活動を行っている層よりも、求職活動を行っていない層の方が肯定的に認識。
- 就業非希望者が就業希望者よりもやや肯定的に認識しているのは、「自己実現」。自己実現の方向性を就業以外に求めている可能性があるとも考えられる。

出所：慶應義塾大学大学院システムデザイン・マネジメント研究科ヒューマンシステムデザイン研究室「幸福度の推奨アンケート」。

注：「求職活動あり」と「求職活動なし」の各欄の網掛け部分は、求職活動の有無別で有意な差が認められる項目および因子を示す。「就業非希望」の欄の黄色の網掛け部分は、就業希望者と有意な差が認められる項目および因子を示す。

3-9. アンケート調査結果のまとめ

- 家庭生活と仕事の両立より、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女性が多い。就業を希望しているが、求職活動を行っているのは約4分の1にとどまる。
- 仕事をしたい理由は、経済的な自立よりも生計の維持、貯蓄・貯金や教育費のためなど。初職を正規で働いた人が多いにもかかわらず、これから正規で働きたいと考える割合は1割にとどまり、正規以外で働くことを希望する割合が約7割と多い。
- 働いていない理由・働けない理由は、仕事面の理由では、勤務時間・休日や勤務地の希望にあう仕事がありそうにない、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。生活面の理由では、妊娠・出産、育児・子育てのため、働く自信がないなど。
- 生活を優先して働きたいと考えてる女性が多いことから、最初から正規で働くことやフルタイムで就業するのではなく、柔軟な働き方を前提にした求職活動や就業から始めるのが現実的。求職活動前の啓発や学び・学び直し、働き方や仕事の志向の変化を含めて、就業後のステップアップにも目を向けることがより大切。

4. 就業支援の現場から

【情報の輪サービス株式会社：1984年設立、女性のための民間職業安定所／豊中市】

- 対話型自立相談支援事業「転職カフェ」を実施＜目的：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オペレーターの養成訓練なども実施→相談や職業紹介のほかスキルの習得や資格取得の支援も行い、学びと求職者支援を一体的に実施。
- 生き方の選択の幅は自分自身の生き方と向き合うことで広がるとの考えから、多様な女性が出会い、共感やつながりを体験して無理せず自分らしく生きていくことを意識化できることがポイント→仲間同士の支え合いや交流の場の機能も果たしている。

時間	転職カフェ全3回のプログラム内容（開催時間：平日19～21時、土曜日13～15時）
30分	アイスブレイキング（緊張をほぐし話しやすい場を作る）自己回復・自己開示・自己受容・他者受容
30分	【1回目・3回目】自己肯定感を高めるための様々なワーク「みんな一緒にエンパワメント」「心地よいつながり方」「楽しみながらの自分表現」「転職や起業について」「思考について」「コミュニケーションについて」「キャリアプラン」「ビジネスプラン」「ライフプラン」他
40分	【2回目】ファシリテーターやゲストスピーカー（ロールモデル）によるプチ講話（就職活動・働き方、仕事、転職、起業、学び、生き方、子育て、介護といった共感性の高い話題がテーマ）。質疑応答の時間は交流会でもあり質問の練習ともしている。
20分	グループワークと交流（カフェタイム）：「楽しみながらの自分表現」「支え合う仲間づくり」
時間	キャリアアップ訓練プログラム（パソコン基礎：週2回全14回、CADオペレーター基礎：週2回全18回）
120分	パソコン基礎コース（基本操作、Word、Excel、パソコンを使う仕事の解説、適職診断など。実務と学習の両面）
120分	CADオペレーター基礎コース（AutoCADの基本的操作、CADを活用できる仕事の解説や適職診断。実務と学習の両面）

【A´ワーク創造館（大阪地域職業訓練センター）：大阪市】

- アメリカのコミュニティカレッジ（職業教育と就労支援を一体的に実施）をモデルに、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→地域で就業できるエコシステムの構築に取り組む。
- 有業者と無業者を対象とする「しごとに効く講座」、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、地域の諸資源との連携を深化させ、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。

5-1. 採用・雇用の現場から

- 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、一緒に働き方を考えていき、試行して制度化していく方向性がみられる【（株）パプアニューギニア海産、（株）スウィング、（株）エストロラボ】。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基づき、公正な評価・処遇に取り組んでいる【小太郎漢方製薬（株）】。

<p style="text-align: center;">【株式会社パプアニューギニア海産】</p> <p>天然エビの輸入・製造・加工・販売を行う。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、従業員が他人を気にすることや争うことのない職場作りに取り組み、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。従業員に制度や仕組みの本質を伝え、参画意識を高めている。</p>	<p style="text-align: center;">【株式会社エストロラボ】</p> <p>事業内容は、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。特定の人に仕事が集中しないよう「スーパーウルトラ多能工」を目指している。また、介護等での離職への対応に向けて、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 style="text-align: center;">【小太郎漢方製薬株式会社】</p> <p>医療用及び一般用の漢方エキス製剤等の製造販売を行う。従業員の3分の1は女性。性別、職階、雇用形態によらず人材の育成と登用に注力し、各雇用形態の職務内容について、部・課単位の業務洗い出し表を作成して明確化し、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 style="text-align: center;">【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】</p> <p>生活に支障が少ない働き方を選択する中で、自分の能力を控え目に評価する方が安全だと考える傾向ある印象を持っている。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>

5-2. 採用・雇用のポイント

【株式会社パプアニューギニア海産】自分の生活を大事にできる働き方を頻繁に見直していくことで、定着を図る

- 【フリースケジュール】 出退勤時間が自由で、休憩時間も各自の判断に委ねる。欠勤を会社に連絡してはいけないルールを運用。
- 【嫌いな仕事をやってはいけない】 嫌いな仕事を毎月表明できるアンケートを実施（嫌いな仕事は想定ほど重ならない）。
- 【健康状態の表明】 健康状態をホワイトボードに○または×で表明し、健康状態を言いにくい雰囲気にならないように工夫。
- 【作業内容の改善】 工場の器具や棚を減らしたり無添加石鹼を使用することで、洗浄の負担軽減や衛生管理を徹底。
- 【正社員の役割】 パート社員が働きやすく個々の力を発揮できるよう、管理よりもむしろ、良好な人間関係と秩序の維持に注力。
- 【縛られないルール作りにおける従業員の意見反映と作業の根本的な部分の統一】 全員で問題を共有してルールを作り、変える。

【小太郎漢方製薬株式会社】雇用区分の現状、担当業務、雇用区分の転換要件（2022年3月末）

		正社員	嘱託社員(契約社員)	登用嘱託社員	パートタイム社員
在籍人数	男性	223人	18人	0人	13人
	女性	45人	9人	5人	61人
採用・転換		正社員として採用／嘱託・登用 嘱託から転換	嘱託社員として採用	パートタイム社員から転換	パートタイム社員として採用
雇用期間		無期	有期（原則1年更新）5年以上で無期転換制度適用		
所定労働時間		1日7.5時間×週5日			6～7時間／日×週5日
転勤・異動		あり	なし		
職務内容（工場） ※別途、本社（各部）もあり		生産計画立案・調整、機器類の 操作・調整・メンテナンス	原材料、添加剤等の秤量作業、 機器類の切り替え、機器の組み 立て	機器類の洗浄、乾燥作業、書類 のデータ入力	正社員の指示による機器操作、 生産機器への資材の補充、洗浄、 清掃作業

【パートタイム社員の区分転換制度の転換の要件】

- ・パート社員→登用嘱託社員：①原則として3年以上勤務、②所属長の推薦、③フルタイム勤務（週7.5時間×5日）が可能、④筆記試験・面接試験で合格
- ・登用嘱託社員→正社員：①登用嘱託社員として1年以上勤務、②所属長の推薦、③筆記試験・面接試験で合格。嘱託社員からの転換も可能。

出所：労働調査会[2018]『労働基準広報』No.1964、15頁及び労働行政[2018]『労政時報』第3951号21頁の内容をもとに、同社の最新の情報をもとに改訂。

注：パートタイム社員人数の中には、正社員で定年退職したシニア契約社員10人（男性9名・女性1名）を含む。

【参考】

好きな時間に好きな仕事、パプアニューギニア海産 パートに決定権、離職者減（はたらく）

（2019年10月28日・日本経済新聞）

<https://www.nikkei.com/article/DGXMZO51409810V21C19A0AA1P00/>

連絡なしに、好きな日に、好きな時間だけ働く——。天然エビの加工を手掛けるパプアニューギニア海産（大阪府茨木市）は、パート社員に「フリースケジュール」というユニークな働き方を導入している。経営環境の激変をきっかけに、徹底して働きやすい職場を追求した結果だ。

10月の雨の日の午後、工場を訪れると4人のパートがエビの殻むきなどの作業をしていた。朝イチで出勤した1人は既に退勤。働き方の仕組みを作った武藤北斗工場長は「きょうの人数は少ない」と淡々と語る。午後3時ごろ、1人が急に出勤してきたが、武藤さんは事前に把握していない。

同社はもともと宮城県石巻市にあったが、2011年3月の東日本大震災で被災した。原発事故の影響も懸念し、現地での再起は断念。顧客から大阪府中央卸売市場の一角を紹介され、同年夏までに再開した。

改革に踏み切ったのは13年7月、石巻から継続して働いていた男性社員が辞めたことがきっかけだ。工場内の業務はその社員に任せっきり。「彼まで辞めてしまう会社を続ける意味はあるのか」——。事務・営業担当だった武藤さんは工場に入り、パートと毎日面談。意見を取り入れ、職場環境を整備することにした。

パートは子育て中の女性が多い。子供が熱を出すこともあるが、休むことはもとより、欠勤連絡も重圧となっていた。そこで連絡なしのフリースケジュールを段階的に導入。さらに「嫌いな仕事はやらなくていい」というルールも始めた。

工場では冷凍エビを解凍し、むきエビやエビフライに加工している。出勤人数に応じてエビの解凍量を調整できることが、柔軟な働き方を可能にした。

取り組みの結果、パートの離職率が低下。作業の熟練度と効率が上がり、導入3年目にはパートの人件費が約40%削減できたという。武藤さんは「仕事をやらされるのではなく、働く日にちや作業内容の決定権がパートさん自身にあることがモチベーションにもつながっている」と分析する。

「同僚の悪口はNG」「他人のサポート禁止」。その後も職場環境に関するルールを次々と整備している。細かいものでは「職場への旅行土産はダメ」というものも。武藤さんは「ルールは結果にすぎない。むしろパートと意思疎通がとれる状態を保つことが大事」と指摘する。（西原幹喜）

エストロラボ社長東山香子さん 町工場、ママも働きやすく（令和を駆ける）

（2019年5月16日・日本経済新聞）

<https://www.nikkei.com/article/DGXMZO44837850V10C19A5LKA000/>

放電加工機と呼ばれる工作機械で金型や部品に最小直径0・1ミリメートルの穴を開けるエストロラボ（大阪府東大阪市）は、2006年に女性3人で設立した。

以前勤めていた会社のトップから「女性だけの町工場ってオモロイやん」と勧められ、同僚と友人で「3年やってダメなら廃業」の覚悟を持って立ち上げた。金型や精密機器には検査などの目的で微細な穴を開ける。顧客から製品を預かり、穴開けを済ませて納品、加工賃を受け取る。

当初は注文もなく苦労したが、3年目に大手電機メーカーと取引が始まり軌道に乗った。大学、研究機関、精密機器、航空・宇宙関連など約950軒の取引先がある。年商は約6千万円と初年度に比べて10倍になった。

9人の従業員のうち女性が6人で大半が子育て中だ。

営業は月～土曜日の午前9時から午後5時半だが、早めに終えて帰る者もいる。休業日の日曜日以外に交替で1日休みを取る。勤務日・時間と休みは家庭の事情に合わせて決める。

町工場は取引先の急な注文に残業で対応するケースが多い。ただ、当社は残業できないスタッフが大半。必要な日数などを図面から判断し、残業しなくても済む注文に限り受ける。取引先にも理解してもらっている。

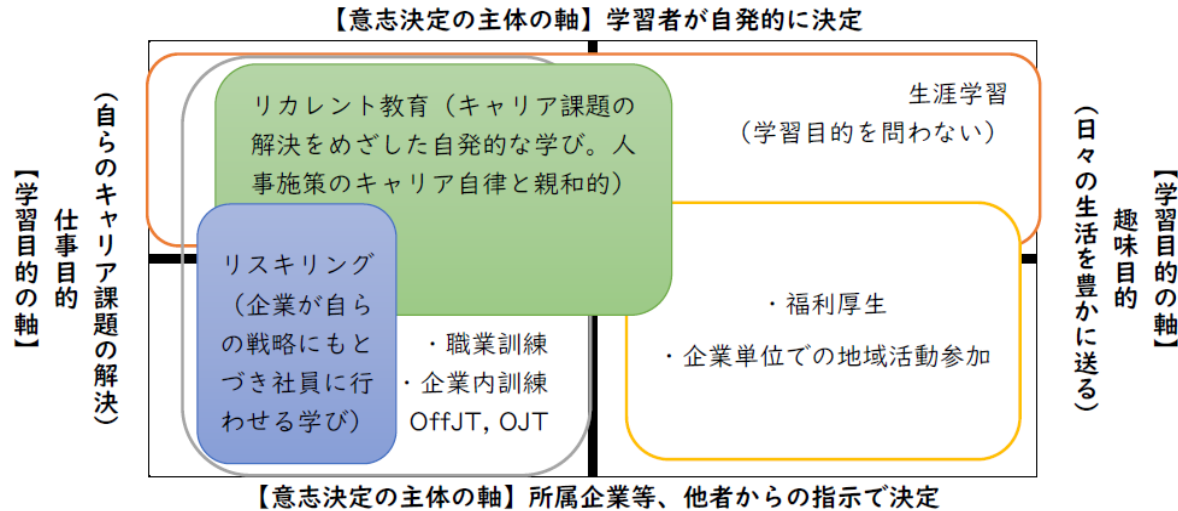
ものづくりを知ってもらうためにワークショップなども手がける。働き方のさらなる整備も視野に入れる。

自社商品のアクセサリー販売は、リーマン・ショック後に仕事が減ったとき、機械を遊ばせておくのはもったないからと始めた。ウェブで販売し、東大阪市のふるさと納税の返礼品リストにも入った。製品作りには高校生のインターンシップなどを活用している。

女性が働きやすい職場に見られるのは、産休・育休の期間を過ぎた従業員同士で時間を調整しているからだ。今後、社員が増えたときには制度を整える必要がある。令和は多様な人材が働く時代。男性を含めた従業員の増加や、管理システムを活用した在宅勤務も導入できれば、もっとお互いをカバーできるようになり、子育て世代の女性も働きやすくなるはずだ。

6-1. 学び・学び直し（リカレント教育）

リカレント・リスキングの体系図



出所：リクルート進学総研主任研究員（社会人領域）乾喜一郎氏による整理。

- 大学におけるリカレント教育は、受講者が限定されるという現状はあるが、カリキュラムの内容は、スキルの習得や資格の取得にとどまらず、働くことへの導入から働き続けることやその後のステップアップまでの中長期的な観点で構成されている。そして、対面やオンラインを併用することで、多様な受講生との出会いをもたらし、受講生同士また修了生とのつながりから、新たな気付きや就職先などへの広がりが見られる（スライド24参照）。

- リカレント教育を実施する規定要因は、性別（女性より男性の方が実施する傾向）、現在の生活の満足度の高さ、健康状態の良さ、有業者であること、最終学歴（高専、短大卒業・見込み、大学卒業・見込み、大学院修了・見込み）、SNSの利用頻度の多さが影響することが推定された。

リカレント教育（社会人の学び直し）の規定要因

要因	正負	有意確率
性別（対照カテゴリーは「男性」）	-	**
現在の生活の満足度 （0点：全く満足していない～10点：非常に満足している）	+	*
健康状態（1：よくない～5：よい）	+	***
就業状況（対照カテゴリーは「無業」）	+	***
世帯全体の年間収入（1：100万円未満～10：1億円以上）		
最終学歴（対象カテゴリーは「中学校卒業・見込み」）		***
最終学歴：高等学校卒業・見込み		
最終学歴：専門学校卒業・見込み		
最終学歴：高専、短大卒業・見込み	+	*
最終学歴：大学卒業・見込み	+	**
最終学歴：大学院修了・見込み	+	***
1年間のSNSの利用頻度（1：利用していない～8：ほぼ毎日）	+	***

出所：内閣府「満足度・生活の質に関する調査」（2022年調査：第4回調査）の個票データをもとに推計（二項ロジスティック回帰分析）。個票データは内閣府から提供を受けた。

注：*** 0.1%未満有意、** 1%未満有意、* 5%未満有意。

6-2. 大学におけるリカレント教育の例

関西学院大学のハッピーキャリアプログラムの概要

女性のキャリアアップ・起業コース	女性リーダー育成コース
<ul style="list-style-type: none"> ➢ 【対象】育児休業復帰、再就職・転職、正規雇用転換、起業を希望する女性（高校卒業者4年以上、短期大学卒業生2年以上の勤務経験必要）。 ➢ 【入学】書類と面接で決定 ➢ 【修了要件】履修証明取得プラン（6か月間、120時間）・ベーシックプラン（48時間/必修科目のみ） ➢ 【授業形式】対面とオンライン。オンラインのみの受講可能。欠席時は動画閲覧可能 ➢ 【カリキュラム】ビジネス・ベーシック（必修）、ビジネスプロフェッショナル（選択）、スペシャリストで構成。必修科目は、キャリアデザイン、ビジネスコミュニケーション、モチベーション&リーダーシップ、アクションプランニング。選択科目は、ロジカルプレゼンテーション、コーチング&ファシリテーション、会計・財務諸表、ITスキル、人的資源とキャリア開発、マーケティング、経営戦略、ビジネスプラン作成と実践。選択科目を追加受講できる。ビジネススクールのケースメソッド授業、ディスカッション、グループワーク等を通じて自ら考える力を養う。 ➢ 【再就職支援】協力企業等からの求人情報の提供を受けて紹介しているほか、修了生セミナー（修了生が企画する交流会）や会員SNSなどの修了生の情報提供などで決定するケースがある。 ➢ 【受講者】1~14期の修了生は246名で、92.7%が就職。直近5年間の受講者の年齢層は、40代が51%、30代が36%、50代以上が10%で、子どもを持つ女性が8割。最近ではキャリアアップを目指す受講生が増えている。 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 【対象】役員・管理職などリーダーを目指す女性 ➢ 【入学】書類と面接で決定 ➢ 【修了要件】履修証明取得プラン（10か月間、120時間）・ベーシックプラン（72時間/必修科目のみ） ➢ 【授業形式】対面とオンライン。2科目を除く全科目でオンラインのみの受講可能、欠席時は動画閲覧可能 ➢ 【カリキュラム】コア（必修）、ベーシック（必修・選択）、アドバンスト（必修・選択）で構成。必修科目は、組織マネジメント、クリティカルシンキング、プレゼンテーション、アクションラーニング。選択科目は、経営戦略、マネジメントセミナーなどのほか、ビジネススクールの正規授業科目（マーケティング・リサーチ、財務諸表分析、統計学、イノベーション・シンキング、機械学習/AIなど）が組み入れられている。実務に直結する問題や自身の抱える問題を、ビジネススクールのケースメソッド授業、ディスカッション、グループワーク等で解決に導く訓練を重ね、経営センスを磨く。女性リーダーのネットワークをつくる。ともに学ぶ仲間やプログラムに関わる様々な女性のトップリーダー、関係者とのネットワークをつくり、質の高い関係性を築く。 ➢ 【再就職支援】なし ➢ 【受講者】1~8期の受講生の年齢層は、40代が49%、30代が36%で、職位は主任・係長相当職39%、一般社員30%、部長・課長・経営者30%である。受講の主な動機は、スキルアップ、視野を広げる、ネットワークを広げるである（各7割）。職場での仕事を進める上で身につけられたスキルとして、リーダーシップ、論理思考能力、組織マネジメント力をあげる割合が高い（約4~6割）。

出所：関西学院大学のウェブサイト、大内章子教授からの聞き取りをもとに作成。

日本女子大学のリカレント教育課程

再就職のためのキャリアアップコース (再就職コース)	働く女性のためのライフロングキャリアコース (働く女性コース)
<ul style="list-style-type: none"> ➢ 【対象】4年制大学を卒業し、就業経験のある女性 ➢ 【入学】書類、英語・PCテスト、面接で決定 ➢ 【修了要件】280時間（1年間/うち再就職活動3か月間/授業日数と授業時間の2/3以上出席） ➢ 【授業形式】オンラインと対面の「混合型」。100分授業。 ➢ 【カリキュラム】キャリア・スキル科目群（必修）とキャリア形成科目群（選択必修）で構成。必修は、キャリア形成（働く自覚と自信、社会性、責任感、コミュニケーション能力などエンプロイアビリティの再開発）、英語、ITスキル、日本語。選択必修は、企業会計・簿記、資格準備講座（貿易実務、記録情報管理士、社会保険労務士等）など。このほか、選択の学部科目・通信教育課程科目、企業連携プログラム寄付授業。課題発見・解決型学修、ワークショップ等の双方向・多方向のディスカッションによる実践的なカリキュラム。 ➢ 【再就職支援】カウンセリング、企業説明会など ➢ 【受講者】2007~2022年まで700名入学。受講開始時の年齢は40代が約6割。2015年度までの入学者は主婦や無職が多かったが、女性活躍推進法成立・施行後は入学直前まで非正規や正規の職歴を持つ入学者が増えている。 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 【対象】高等学校卒（短大・大学・大学院）、大学受験資格を有する就労中・就労経験のある社会人女性 ➢ 【入学】書類審査と面接（オンライン）で決定 ➢ 【修了要件】6.5単位（63時間）（8か月間/授業日数と授業時間の2/3以上出席） ➢ 【授業形式】オンライン（平日夜間・土曜日/Zoom、オンデマンド） ➢ 【カリキュラム】リーダーシップ能力を育み、管理職としても活躍することを後押しするプログラムとして、「キャリア講演」のほか、プレゼンテーションを体現する実践型授業、人材育成の導入理論、マーケティング・マネジメント、管理会計の基礎などの科目を受講。 ➢ 【再就職支援】なし ➢ 【受講者】2021年より36名が入学。平均年齢は42.7歳。管理職を目指す人、自営業の人、管理職・経営者など様々な人が受講（経営者管理職比率26.5%、正規社員比率72.2%）。居住地は、東京都及び関東圏が約7割のほか全国から受講。

出所：日本女子大学のウェブサイト、関係者からの聞き取りをもとに作成。

7. 一人でも多くの女性が就業できるために

- 近年、結婚や出産・育児等を経ても仕事を続け、家庭生活と仕事を両立させたいと考える女性もみられる。保育環境や育児休業などの制度が整ってきていることもあり、若い世代の意識は変化している。→**意識変化の過渡期ともいえ、若年の有業者の離職防止・就業継続は重要。**
- 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や就業から始める。→**Instagramに自社の様子を情報発信することで人材確保につながった例がある（安心して働ける印象を与える等の効果）。**
- 他者との出会いやライフサイクルの変化の中で、働き方や仕事の志向が変化する可能性がある。求職活動前後の啓発や同じ状況にある仲間との出会い、学び・学び直しの機会が有効であるほか、就業後のステップアップの機会と可能性を高める。→**仕事や生活の場と異なる第三の場や出会いを通して心的態度（マインドセット）を知り、必要があれば変えていけることも大切。**
- 女性を含む人材の多様化に加え、雇用の質の多様化と機会の平等に向け、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進める。→**オピニオン型が一つの方向性？。**