



資料 No. 196

令和5年3月

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
ー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・学び直しー

大阪府商工労働部

(大阪産業経済リサーチ&デザインセンター)

まえがき

「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、就業率は高まってきました。しかし、大阪府の女性の就業率は全国的にみると高いとはいえ、就業を継続することや求職活動を難しくする多様な背景や要因があると考えられます。

大阪府では、女性の就業率・正規雇用率の向上、仕事と生活の両立支援、キャリアブランクの解消、働く意欲の低い人の就業促進などを目的に、総合就業支援拠点「OSAKA しごとフィールド」などで、「潜在求職者活躍支援プロジェクト事業」をはじめとする様々な施策を実施しています。女性の就業促進では、就業希望者の志向や希望を尊重し、就業意欲を高められるような啓発と支援が必要であると同時に、就業継続や求職に対する障壁を下げられるよう、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの観点をふまえて、社会的な環境や企業・事業者・職場の就業環境を変化させていくことも重要です。

本報告書は、20歳以上54歳以下の女性の就業と雇用の現状を把握し、就業を促進するうえで留意することが望ましいと考えられることを見出す目的で調査を実施し作成しました。主な内容は以下の4点です。本資料が、女性の就業・求職の現状を把握する資料となり、読者の皆様の参考になれば幸いです。

- (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

最後になりましたが、ご多用の中、アンケート調査にご協力を賜りました皆様、また、聞き取り調査において貴重なお話をおうかがいしました関係者の皆様に対しまして、厚く御礼を申し上げます。

本調査は、大阪産業経済リサーチ&デザインセンター 主任研究員 天野敏昭 が担当し、本報告書を執筆しました。

令和5年3月

大阪産業経済リサーチ&デザインセンター
センター長 小林 伸生

目 次

調査結果の要点	1
1. はじめに：調査の概要	5
(1) 背景と目的	5
(2) 調査	9
2. 都道府県別の女性の就業率とその規定要因－大阪府に着目して－（調査1）	10
(1) はじめに	10
(2) 都道府県別の就業率と社会指標	12
(3) 就業率の規定要因	18
(4) 大阪府の位置付け	21
(5) おわりに	27
3. 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（調査2）	35
(1) 調査の概要	35
(2) 調査結果	35
①本調査の潜在女性求職者	35
②就業をめぐる現状	38
③就業の意向	41
④生活の現状と今後の生活	44
⑤望む生き方・暮らし方	45
(3) 調査結果からの気付き	47
4. 潜在女性求職者の就業支援と雇用のポイント（調査3）	53
(1) はじめに	53
(2) 女性の就業と求職にかかわる政策と課題	53
(3) 求職者支援の事例とポイント	55
(4) 採用・雇用の事例とポイント	60
(5) おわりに	69
5. 学び・学び直しの現状と今後への論点（調査4）	72
(1) はじめに	72
(2) 学び・学び直しとは	73
(3) 現状と課題	74
(4) 女性の学び・学び直し	80
(5) 今後への論点	84
6. おわりに：一人でも多くの女性が就業できるために	93

調査結果の要点

【現状】

○大阪府の女性の就業率は全国的に低いが、無業女性（総数）の就業希望割合（21.3%）は全国5位と高く、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いる。職業訓練・自己啓発に取り組む人も一定の割合で存在するが、知識や技能を生かしたいと考える人は少ない。非求職の大きな理由は、出産・育児である（就業構造基本調査、国勢調査）。

大阪府の女性の有業率と潜在的有業率（平成29年就業構造基本調査）

20-54歳総数 1,998,900人	女性総数の 有業率	女性総数の 有業率全国順位	女性総数の 有業率最大値	潜在的有業率	潜在的有業率の 全国順位	潜在的有業率 -有業率	無業者のうち 就業希望者数	就業希望無業者 のうち求職者率	就業希望者の求 職者率全国順位
	72.5%	45位	85.1%島根	86.2%	46位	13.7%	273,800人	41.8%	24位

大阪府の女性の就業率と全国順位（令和2年国勢調査）

20-54歳	女性総数 1,934,004人		未婚女性：人数・対総数比 653,530人・33.8%		有配偶女性：人数・対総数比 1,022,980人・52.9%		未婚女性(非労働力人口)のうち 家事の割合（該当27,630人）		有配偶女性(非労働力人口)のうち 家事の割合（該当236,480人）	
	就業率	全国順位	就業率	全国順位	就業率	全国順位	家事/非労働力人口	全国順位	家事/非労働力人口	全国順位
	74.5%	46位	79.4%	33位	69.6%	47位	32.1%	26位	97.8%	3位

○国勢調査の20年間（2000～2020年）の推移では、大阪府の女性の就業者は419,725人増加し、労働力率は8.1ポイント上昇、女性総数の就業率も8.8ポイント上昇した。夫婦とも就業する共働き世帯の割合が15年間（2005～2020年）で14.3ポイント上昇した一方、夫のみ就業する世帯の割合は16.2ポイント減少した。他方、20～39歳の年齢階層で「正規の職員・従業員」の割合が高いものの、40歳以降の年齢階層は「パート・アルバイト・その他」の割合が高くなる「L字カーブ」の状況で推移しており、35歳以上の年齢階層の男女間の賃金格差は大きい。

【要点1：都道府県別の女性の就業率とその規定要因】

○女性の都道府県別の就業率の高低差は、未婚女性よりも有配偶女性の就業率の寄与が大きい。ライフイベントや自身の健康状態などを契機に離職後、仕事を再開することの困難性や就業に対する志向の変化などが影響していると考えられる。家族政策の観点から社会資源の充実を通じた世帯内のジェンダー不平等の解消を図ること、仕事や生活にかかわる講座など、社会教育の充実を図ることも重要な課題になることが想定された。

20～54歳女性の就業率と社会指標の関係

	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 	<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 	<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）

【要点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】

20歳以上54歳以下の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（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）

- （仕事と生活の両立について）「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」と考えている割合が53.2%と高く、35～44歳の年齢階層は6割程度と高い。「家庭生活と仕事を両立させたい」と考えている割合は24.4%。他方、「仕事に重点をおきたい」と考える割合は4.3%と小さい。「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」も18.1%あり、その割合は若年層ほど高い傾向がみられた。

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%

- （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%にとどまる（有配偶者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。

回答者の就業の意向（配偶関係別、年齢階級別）

	配偶関係別 p<.001		年齢階層別 全回答者：p<.001／就業希望者のみ：p<.03							
	有配偶 761名	未婚 239名	20-24 41名	25-29 95名	30-34 147名	35-39 161名	40-44 168名	45-49 199名	50-54 189名	20-54 1,000名
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%

- （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」「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。生活面の理由は、「妊娠・出産、育児・子育てのため」「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。

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		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	
仕事面の理由	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%

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		最も当てはまる理由				複数回答
		求職活動あり	求職活動なし	就業非希望	合計	合計
生活面の理由	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%	

○（仕事をしたい理由と今後の働き方）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	求職活動あり	求職活動なし	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	14.2%	6.0%	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	44.7%	46.8%	416	46.3%		
	正規→わからない、決めていない	4.6%	7.5%	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	5.9%	2.4%	29	3.2%		
	正規以外→正規以外	25.1%	27.8%	244	27.1%		
	正規以外→わからない、決めていない	2.7%	4.7%	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	0.0%	0.7%	5	0.6%		
	仕事に就いたことがない→正規以外	0.9%	2.2%	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	1.8%	1.9%	17	1.9%		
合計		100.0%	100.0%	899名	100.0%		

○（学び・学び直し）取り組んでいる割合は12.6%（自学・自習や資格取得の準備など）。「学び・学び直しをしたいが行動できていない」が47.1%であることから意欲を持つ人は少なくない。

学び・学び直しの状況（学び・学び直しの内容は一部掲載）

	求職活動あり（219名）	求職活動なし（680名）	就業非希望（101名）	合計（1,000名）
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%
（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%

【要点3：就業支援と採用・雇用の現場からの示唆】

○民間組織の就業支援の例では、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。

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。

○企業の例では、生活を大切に考え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。

企業の採用・雇用の事例

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タイム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。
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。
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。
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。

【要点4：一人でも多くの女性が就業できるように求められること】

未就業の女性で就業を希望する女性は、仕事と生活を両立することより、生活を優先して働きたいと考える女性が少なくない。働いていない・働けない理由は、仕事面より生活面の理由が大きい。このため、柔軟な働き方を前提にして無理のない求職活動や就業から始めるのが現実的だと考えられる。また、就業支援や企業における取組みの各事例をふまえると、第三者との出会いや中長期の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観点から、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ていくことが望ましいと考えられる。

1. はじめに：調査の概要

(1) 背景と目的

現在、企業・事業所の人材不足が課題となっている。また、「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」¹などの世界的な動向への対応、求職者支援と経営や事業運営における「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン」²の定着も重要な課題になっている。ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンは、あらゆる人材を組織に迎え入れ、その能力を最大発揮でき、やりがいを感じられるようにすることで組織風土の改善に寄与するとも考えられる。ダイバーシティ型には、デモグラフィー型、タスク型、オピニオン型があり[山本, 2022]³、オピニオン型は、あらゆる人材の能力の発揮とやりがいを感じられるようにすることに通じると考えられ、2022年度雇用政策研究会（職業安定局長）で提起された『不確実性に強い「しなやかな労働市場」の構築』⁴にとっても重要な概念（考え方）になると考えられる。

図表1-1 ダイバーシティ型[山本, 2022]

デモグラフィー型	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	デモグラフィー型、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

就業・雇用のダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンでは、以下の4つが目標になる。第一に、労働市場に顕在しない潜在求職者（未活用労働者）に目を向け、多様な人が就業できる可能性を高める必要がある。2018年1～3月期から「未活用労働指標」が導入されており、労働需給のミスマッチなどで就業に関するニーズが満たされていない状態の把握が進められている⁵。最も包括的な指標LU4【（失業者+追加就労希望就業者+潜在労働力人口）／（労働力人口+潜在労働力人口）×100】の2022年7～9月期の状況は、男女計5.9%、男性4.8%、女性7.2%で、いずれも前年同期より低下したが、女性の割合は男性を上回る。女性の年齢階層で

¹ 国連人権理事会の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく2020～2025年までの国別の計画で2020年10月に策定された。

² あらゆる人材を組織に迎え入れ（ダイバーシティ）、その能力を最大発揮でき、やりがいを感じられるようにすること（インクルージョン）。最近では、「DE&I」（Diversity, Equity & Inclusion）の言葉も使われ、公平性を含めた概念に移行する動きもみられる。

³ 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）。

⁴ 女性・高齢者の非労働力化の進行、失業期間の長期化や求職者数の高止まりなどの雇用のミスマッチの顕在化、働き方の多様化のもとでのワーク・エンゲージメントを高める雇用管理の改善の必要性、デジタル化の対応と労働生産性の向上を視野に入れた人的資本投資（OJT・OFF-JT）、多様性に即したセーフティネットの構築などに言及している。また、自律的なキャリア形成を示唆している。

⁵ 未活用労働者は、①追加就労希望就業者（就業時間35時間未満で、就業時間の追加を希望しており、追加できる就業者）、②失業者（就業しておらず、1か月以内に求職活動を行っており、すぐに就業できる者（完全失業者は1週間以内に求職活動を行った者））、③潜在労働力人口（就業者でも失業者でもない者（非労働力人口）のうち、「1か月以内に求職活動を行っており、すぐにはないが2週間以内に就業できる者（拡張求職者）」または「1か月以内に求職活動を行っていないが、就業を希望しており、すぐに就業できる者（就業可能非求職者）」）。

割合の高いものから、15～24歳 10.2%、35～44歳 8.7%、45～54歳 7.0%、25～34歳 6.7%、55～64歳 6.5%、65歳以上 3.9%である。大阪府をはじめ近畿圏の女性の就業率は全国的に低い、就業を希望する女性は一定数存在し、潜在求職者（未活用労働者）の実状や本音を求職者支援に反映させていく余地がある（図表1-2～4）。第二に、求職活動や就業に難しさを感じている女性は少なくなく、そうした就業希望女性にとって望ましい支援のあり方や働き方を探る必要がある。第三に、大企業でダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの認識や取組みが進む一方、中小企業の取組みは限定的あるいは二極的であるが、政策や法律に誘導される形ではなく、主体的に情報の発信や共有、企業見学・体験・雇用などに取り組む例もみられる。先行的に取り組む企業・事業者等の取組みや創意工夫から得られる示唆は大きい。第四に、人材の不足感が強い一方、企業・事業者等が、求める人材を雇用できていない課題もあり、人材の育成と供給のあり方を探索する必要もある。この課題に関連して、リスキリングやリカレント教育⁶などの学び・学び直しに対する関心が高まっているが、これらの現状を把握しておく必要がある。

本調査では、潜在女性求職者（未活用労働者）に着目し、①女性の就業率とその規定要因、②就業を希望する無業女性の仕事と生活の意向、③求職者支援と雇用の場における潜在女性求職者の就業へのポイント、④リスキリングやリカレントなどの学び・学び直しの現状をみていく。

図表1-2 潜在女性求職者（着目する女性）

就業によって収入を得る必要性が低い	
働いていない・働けない	<ul style="list-style-type: none"> ・潜在的に働きたい専業主婦（働きたいのに働けない女性、できることなら働きたい女性） ・「家事手伝い」として親世帯と同居している若年無業女性（ニート・ひきこもり） ・一人暮らしのシングル女性
働いている・働ける	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリア女性（正規雇用） ・一般職女性（正規雇用） ・家計補助的にパートタイマーとして働く専業主婦
	<ul style="list-style-type: none"> ・経済的に余裕がない専業主婦 ・親世帯に経済的に余裕がない若年無業女性（ニート、ひきこもり）、一人暮らしのシングル女性 ・母子世帯の母親 ・発達障がいやメンタルヘルス上の課題を持つ女性
就業によって収入を得る必要性が高い	

出所：公益財団法人横浜市男女共同参画推進協会・一般財団法人大阪市男女共同参画のまち創生協会・公立大学法人福岡女子大学 野依智子[2016] 『非正規職シングル女性の社会的支援に向けたニーズ調査報告書【概要版】』1頁を参照のうえ加筆。

図表1-3 大阪府の女性の有業率（就業希望の無業者を含む）と潜在的有業率（平成29年就業構造基本調査）

(単位：％、人)										
20-54歳総数	女性総数	女性総数の有業率	女性総数の有業率全国順位	女性総数の有業率最大値	潜在的有業率	潜在的有業率全国順位	潜在的有業率-有業率	無業者のうち就業希望者数	就業希望無業者のうち求職者率	就業希望者の求職者率全国順位
1,998,900人	1,449,200人	50.6	42位	64.7 長野	61.8	38位	11.2	27,500	30.5	32位
60-64歳		50.6	42位	64.7 長野	61.8	38位	11.2	27,500	30.5	32位
55-59歳		65.6	46位	81.5 福井	75.6	47位	10.0	25,000	37.6	34位
50-54歳		73.4	43位	87.1 山形	83.6	44位	10.2	30,200	52.6	4位
45-49歳		74.2	46位	88.6 福井	87.4	46位	13.2	47,400	38.0	41位
40-44歳		70.9	47位	87.8 鳥取	85.5	47位	14.6	50,300	39.6	26位
35-39歳		71.7	40位	86.3 島根	88.9	37位	17.2	47,400	33.5	27位
30-34歳		70.2	45位	85.6 福井	85.8	47位	15.6	39,300	41.5	5位
25-29歳		79.1	37位	91.0 富山	93.3	28位	14.2	33,100	40.2	30位
20-24歳		68.1	28位	76.4 島根	79.0	27位	10.9	26,100	58.2	32位
20-54歳		72.5	45位	85.1 島根	86.2	46位	13.7	273,800	41.8	24位

⁶ OECDが1970年代に提唱した生涯教育の一種で（「リカレント教育－生涯学習のための戦略－」報告書／1973年）、フォーマルな学校教育を終えて社会に出てから、個人の必要に応じて教育機関に戻り、再び教育を受ける、循環・反復型の教育システム（田中茉莉子[2017]「リカレント教育を通じた人的資本の蓄積」内閣府経済社会総合研究所『経済分析』第196号、49-81頁）。

図表 1-4 大阪府の女性の就業率と全国順位 (令和 2 年国勢調査)

(単位: %、人)

	女性総数 1,934,004 人		未婚女性: 人数・対総数比 653,530 人・33.8%		有配偶女性: 人数・対総数比 1,022,980 人・52.9%		未婚女性(非労働力人口)のうち家事の割合 (該当 27,630 人)		有配偶女性(非労働力人口)のうち家事の割合 (該当 236,480 人)	
	就業率	全国順位	就業率	全国順位	就業率	全国順位	家事/非労働力人口	全国順位	家事/非労働力人口	全国順位
60-64 歳	57.4	43 位	58.3	13 位	54.3	46 位	58.3	9 位	87.6	9 位
55-59 歳	70.1	45 位	73.6	16 位	67.0	46 位	62.3	8 位	95.9	7 位
50-54 歳	74.3	46 位	77.7	25 位	71.5	47 位	61.7	12 位	97.2	6 位
45-49 歳	75.9	45 位	80.1	33 位	73.1	47 位	59.6	17 位	97.7	4 位
40-44 歳	74.9	45 位	82.1	26 位	70.9	46 位	59.7	12 位	98.4	2 位
35-39 歳	72.1	43 位	83.5	20 位	65.8	45 位	59.5	19 位	98.4	2 位
30-34 歳	73.7	39 位	85.1	30 位	64.4	44 位	60.4	13 位	98.0	9 位
25-29 歳	81.1	35 位	87.3	32 位	67.1	43 位	46.2	37 位	97.2	15 位
20-24 歳	68.9	34 位	69.4	32 位	55.9	46 位	8.0	29 位	94.3	23 位
20-54 歳	74.5	46 位	79.4	33 位	69.6	47 位	32.1	26 位	97.8	3 位
20-54 歳 (全国 1 位)	85.6	島根県	83.2	福井県	86.2	島根県	39.9	福島県	97.9	神奈川県

大阪府の無業女性(総数)のうち、就業希望者は 21.3%で、8 割近くが非就業希望者であるが、非就業希望者の割合の全国順位が高いわけではなく、就業希望者の割合が全国 5 位と高い。年齢階層では、25~44 歳は就業希望者の割合が非就業希望者の割合を上回り、45 歳以上になると非就業希望者の割合が高くなる。無業女性の主な就業希望理由は、「収入を得る必要が生じた」で、このほか、「社会に出たい」「時間に余裕ができた」などである。就業希望者総数の理由と求職者の理由を対比すると、「失業している」の割合は求職者で高いが、そのほかの理由では大きな差はない。「知識や技能を生かしたい」割合は、65 歳以上の 14.4%が最も高いが、そのほかの年齢階層では 10%前後と高いとはいえない。一方、無業者の主な非求職理由は、「出産・育児のため」の割合が高く、25~44 歳の層で 50~70%の幅で高い。このほか、「急いで仕事につく必要がない」「病気・けがのため」「高齢のため」の割合が 10%前後あるが、これらの割合は、45~54 歳の層で他の年齢階層よりも高い。また、職業訓練・自己啓発の状況は、無業者全体で職業訓練・自己啓発をしている割合は 6.3%で、その割合は 15~34 歳の階層で 15%前後とやや高い。就業希望者の 15%が、求職者の 4 分の 1 が職業訓練・自己啓発をしている(図表 1-5)。

上記から、無業女性で就業を希望する割合は高く、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いる。職業訓練・自己啓発に取り組む人も一定の割合で存在するが、知識や技能を生かしたいと考える人は少ない。非求職の理由としては、出産・育児が大きい。

図表 1-5 平成 29 年就業構造基本調査にみる大阪府の無業女性の状況

	無業者総数	就業希望者	求職者/総数	非求職者/総数	非就業希望者
無業者の就業希望有無別構成比 (全国順位)		21.3 (5 位)	7.7 (9 位)	13.4 (5 位)	77.3 (41 位)
15~24 歳		20.4	10.2	9.9	78.7
25~34 歳		58.3	23.8	34.5	41.5
35~44 歳		54.8	20.1	34.3	44.6
45~54 歳		45.3	19.8	25.3	54.6
55~64 歳		25.4	8.6	16.8	74.1
65 歳以上		8.0	1.5	6.2	89.8
無業者の訓練・自己啓発実施率 (総数)	6.3 (21 位)	15.1 (34 位)	24.5 (36 位)	10.1 (23 位)	4.0 (36 位)
15~24 歳	16.6	23.3	33.5	13.6	14.8
25~34 歳	14.1	16.5	28.8	7.9	10.9
35~44 歳	9.5	14.3	19.6	11.3	3.6
45~54 歳	10.2	17.8	24.2	12.7	4.0
55~64 歳	5.8	15.4	20.2	12.7	2.6
65 歳以上	2.4	8.3	19.0	6.1	2.0

図表1-5 (続き) 平成29年就業構造基本調査にみる大阪府の無業女性の状況
(就業希望理由)

	失業している	学校を卒業した	収入を得る 必要が生じた	知識や技能 を生かしたい	社会に出たい	時間に余裕 ができた	健康を 維持したい	その他
総数(全国順位)	8.7 (25位)	0.6 (26位)	30.3 (37位)	8.4 (21位)	11.9 (12位)	11.9 (20位)	8.8 (23位)	18.0 (21位)
15~24歳	11.6	5.8	37.2	7.0	21.1	7.4	-	9.9
25~34歳	23.1	-	33.6	9.8	14.2	6.1	1.0	11.2
35~44歳	16.8	-	36.3	10.1	6.7	16.8	2.8	10.3
45~54歳	20.6	-	39.8	10.3	7.7	15.3	0.9	4.7
55~64歳	25.8	-	23.0	-	9.6	15.7	6.7	16.3
65歳以上	6.3	-	28.2	14.4	6.3	7.5	27.0	8.6
未婚	20.5	2.6	25.1	8.9	14.5	2.3	3.2	21.8
求職者	17.8	0.9	34.4	9.0	10.7	11.9	4.7	9.7

(非求職理由)

	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	出産・育児 のため	介護・看護 のため	病気・けが のため	高齢の ため	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	急いで仕事につく 必要がない	その他
総数	5.2	3.9	3.1	23.8	6.3	13.2	11.3	3.3	2.0	15.0	11.4
全国順位	9位	41位	34位	19位	36位	18位	22位	6位	13位	22位	44位
15~24歳	2.1	3.8	2.1	18.6	-	5.9	-	38.6	7.2	11.0	7.2
25~34歳	3.3	-	4.0	67.8	-	4.9	-	-	2.8	8.9	8.4
35~44歳	3.3	3.8	1.8	49.0	2.0	11.3	-	-	2.1	19.6	7.2
45~54歳	5.8	3.9	4.6	5.1	9.7	20.5	-	-	2.1	26.3	20.3
55~64歳	6.6	7.5	5.2	0.9	18.4	24.5	6.6	-	0.6	17.0	11.0
65歳以上	8.2	4.7	2.0	-	7.8	12.4	40.9	-	0.3	8.0	13.1
未婚	7.7	5.1	6.0	-	5.3	20.4	2.6	19.4	5.5	10.2	15.7

国勢調査から大阪府の女性の就業状況の推移をみると、20年間(2000~2020年)で、就業者は419,725人増加、労働力率は8.1ポイント上昇、子育て世代の労働力が低下するM字カーブの谷(35~39歳)の割合は上昇、女性総数の就業率も8.8ポイント上昇した。これに伴い、夫婦とも就業する共働き世帯の割合が15年間(2005~2020年)で14.3ポイント上昇した一方で、夫のみ就業する世帯の割合は16.2ポイント減少した(図表1-6)。

大阪府の女性の就業は、労働力率を含め、全国の水準を下回るものの進展している。しかし、従業上の地位について、男性は20~64歳の年齢階層で「正規の職員・従業員」の割合が高いのに対し、女性では、20~39歳の年齢階層で「正規の職員・従業員」の割合が高いものの、40歳以降の年齢階層では「パート・アルバイト・その他」の割合が高く、「L字カーブ」の状況で推移している。このため、35歳以上の年齢階層では男女間の賃金格差が大きくなっている(図表1-7)。

図表1-6 大阪府の女性の就業状況の推移(国勢調査/単位:%)

	女性の就業状況				夫婦の就業状況		女性の労働力率								
	女性就業者数	就業率 (男性)	非労働力割合 (男性)	非正規雇用割合 (男性)	夫婦とも 就業	夫のみ 就業	女性 総数	20- 24歳	25- 29歳	30- 34歳	35- 39歳	40- 44歳	45- 49歳	50- 54歳	55- 59歳
平成7(1995)年	1,666,720	43.8 (75.1)	53.6 (19.6)	-	-	-	46.4	73.0	62.9	47.3	50.8	58.2	61.0	58.7	50.4
12(2000)年	1,630,264	42.7 (71.0)	54.5 (23.2)	-	-	-	45.5	69.6	66.6	51.8	53.2	60.2	61.8	59.2	51.9
17(2005)年	1,632,371	42.8 (67.7)	53.9 (25.1)	-	37.3	38.9	46.1	70.0	72.7	58.7	58.5	65.2	67.2	62.4	54.8
22(2010)年	1,633,825	45.0 (66.6)	51.9 (26.7)	56.7 (19.9)	39.5	35.1	48.1	68.0	77.8	66.1	63.5	68.1	71.5	68.4	59.3
27(2015)年	1,877,186	47.0 (66.0)	50.8 (29.7)	56.9 (20.5)	42.3	30.1	49.2	68.3	81.0	72.1	69.5	72.1	74.1	72.4	65.1
令和2(2020)年	2,049,989	51.5 (68.2)	46.4 (28.1)	53.4 (20.8)	47.8	25.8	53.6	74.1	86.5	78.1	75.7	78.0	79.1	77.4	72.8
令和2年(全国)	30,413,169	52.4 (69.2)	45.8 (27.6)	51.4 (18.5)	51.6	22.7	54.2	74.5	87.0	79.6	78.2	80.8	82.0	80.2	75.3

注:平成7~22年の就業率及び非労働人口率は、総数から労働力状態「不詳」を差し引いた人口で算出。平成27年及び令和2年は不詳補完値による。

図表1-7 大阪府の女性就業者の従業上の地位と賃金格差

	総数	従業上の地位の構成比 (%)							所定内給与額の男女 間格差/男性=100	
		雇用者	正規の職員・従業員 (男性での割合)	労働者派遣事業 所の派遣社員	パート・アルバイト・その他	役員	自営業主(雇人あり業主、雇 人なし業主、家庭内職者)	家族 従業者		
女性総数	1,678,828	88.8	40.6 (63.4)	4.0	44.3	3.2		4.7	3.3	75.1(全国 75.2)
15-19歳	29,901	99.0	11.5 (23.3)	0.5	87.0	0.1		0.7	0.2	104.1
20-24歳	125,598	98.5	56.6 (55.2)	2.7	39.2	0.2		1.0	0.3	98.3
25-29歳	142,867	97.1	69.7 (80.6)	5.3	22.1	0.5		1.8	0.5	93.6
30-34歳	133,742	94.5	59.9 (81.1)	5.2	29.3	1.1		3.2	1.2	89.2
35-39歳	143,551	92.6	51.4 (79.3)	4.8	36.3	1.7		3.7	2.0	79.4
40-44歳	175,215	91.7	43.7 (77.0)	4.9	43.1	2.2		3.8	2.3	75.3
45-49歳	226,134	91.4	39.5 (74.7)	5.1	46.7	2.7		3.6	2.4	71.6
50-54歳	202,739	90.2	37.3 (72.2)	4.5	48.4	3.2		3.9	2.7	68.5
55-59歳	169,443	87.7	34.3 (68.5)	3.3	50.1	4.2		4.6	3.4	65.2
60-64歳	120,212	84.1	23.2 (51.1)	2.3	58.6	5.4		5.7	4.9	71.1
65-69歳	89,408	77.2	12.2 (26.8)	1.9	63.0	6.5		7.9	8.4	77.7
70-74歳	71,179	65.5	9.8 (17.3)	1.9	53.7	8.7		13.4	12.4	70歳以上 89.7
75-79歳	31,926	50.2	9.9 (11.3)	1.5	38.9	11.5		21.0	17.3	
80-84歳	12,042	31.9	10.3 (8.7)	0.9	20.8	16.3		31.1	20.6	
85-89歳	5,871	21.9	10.4 (8.6)	0.5	11.0	19.6		41.6	16.9	

出所：令和2年国勢調査、令和3年賃金構造基本調査。所定内給与額の男女間格差は、「令和3年賃金構造基本統計調査」の企業規模10人以上の一般労働者（非正規雇用者を含む短時間労働者は含まれていない）の数値。大阪府の所定内給与額は、男性357.6千円、女性268.7千円。

(2) 調査

本調査では、上記(1)にあげた各目的と大阪府の現状をふまえて、以下の各調査を実施した。

調査1：都道府県別の女性の就業率とその規定要因－大阪府の状況に着目して－
大阪府の女性の就業率が全国的に低位にあることを受けて、政府統計ほかの各種統計調査のデータや社会調査のデータに依拠して、大阪府の位置づけと女性の就業率の規定要因と考えらえることを探る。
調査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
調査会社のネットモニターの無業の女性1000名を対象とするアンケート調査を通して、現在働いていない・働けない理由（仕事面と生活面）、希望する仕事や働き方、希望する生き方など、当事者目線から求められる環境の変化や要件、分析軸となる回答者の属性や来歴、意識などを明らかにする。
調査3：潜在女性求職者の就業支援と雇用－就業支援と雇用のポイント
女性求職者の支援機関とその担当者やダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンに取り組む企業・事業者等を通して、求職者の支援と受入れの実態を把握する。
調査4：学び・学び直しの現状と今後への論点
学び・学び直しの現状を、先行調査研究の結果やオープンデータを用いて分析・把握し、今後への論点を検討する。

2. 都道府県別の女性の就業率とその規定要因－大阪府に着目して－（調査1）

（1）はじめに

政府は、25～44歳までの女性の就業率⁷を2025年に82%に引き上げる目標を掲げている（第5次男女共同参画基本計画）。しかし、直近の2021年の25～44歳の女性の就業率は、目標を下回る78.5%で、大阪府は73.6%にとどまる（労働力調査）。大阪府の女性の就業率・有業率は、各統計で上昇しているが、全国的には低位にある。しかし、潜在的有業率（有業者と就業希望の無業者の合計が人口に占める割合）からみて、有業率を高められる余地がある（平成29年就業構造基本調査によれば、20～54歳の女性の潜在的有業率は13.7%で、人数にすると273,800人に相当する）。また、25～34歳の年齢階層を除き、女性は、正規より非正規の職員・従業員の割合が高く、その割合は、年齢階層が高いほど上昇する「L字カーブ」の現象がみられる（労働力調査、国勢調査）⁸。女性の就業率・有業率は、少子高齢社会で男性の労働力人口が減少するのに伴い、中長期の人材確保や企業競争力にも影響する。日本は女性の高い能力に比して、その高い能力を十分に活かせていないとの指摘もある[川口, 2022ほか]⁹。本章では、ボリュームゾーンと考えられる20～54歳の女性に着目して、都道府県の状況から就業率・有業率を規定する要因と潜在的有業率の背景を探り、今後の対策を検討する材料を見出す。

女性の就業率に関する調査研究を時系列でみていくと、子育て期の女性や有配偶女性の有業率の低さに着目し、就業を困難化する理由として、通勤を含む長時間労働や家事・育児・介護などの生活時間とケア労働に関する要因や保育環境の整備状況などの子育て環境に関する要因を指摘するものが多い（章末の参考資料）。近年は、女性の就業率に影響を及ぼす要因として、保育環境の整備とその意義を示唆する研究が多くみられる一方、保育所の量的な面だけでなく、その整備の効果が限定的であるとする見解[宇南山・山本, 2015；酒井, 2018]、また、保育の質と子どもの発達などの分析が残された課題であるとの指摘もみられる[深井, 2019]。さらに、生活時間および仕事や働き方の志向や内実に目を向ける必要があるとの指摘などもみられる。

女性の就業および雇用・活躍を阻害する要因として、①家族依存モデルの限界（親や配偶者に経済面で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追従できていない）、②差別的嗜好・企業風土（男性中心の企業体質や価値観、ジェンダーステレオタイプ）、③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）または統計的差別を要因とする逆選択（生産性の高い女性の離職を誘発）、④性別役割分担意識、⑤保育環境の不十分さ、⑥働き方を抑制する社会保障制度¹⁰などが考えられる。こうした複合的な要因は、例えば、①個人的要因（昇

⁷ 参照する統計によって、「有業率」（就業構造基本調査）または「就業率」（労働力調査、国勢調査）を用いる。

⁸ 総数55.0%、15-24歳59.8%、25-34歳34.1%、35-44歳51.8%、45-54歳56.4%、55-64歳65.5%、65歳以上74.4%（大阪府2021年平均）。

⁹ 川口大司らの研究によれば、女性は男性に比べて高い能力を活かせておらず、女性の労働力参加が進んでも短時間や有期契約であるため賃金が低水準にとどまることが一因である（日本経済新聞2022年6月3日）。

¹⁰ 年収が一定以下であれば税や社会保険料の支払いが発生しないが、100万円を超えると年収の額に応じて、つぎのような支払いが生じる。年収の壁には次の5つある。100万円：住民税課税、103万円：所得税課税、106万円：勤務先により社会保険料（厚生年金と健康保険への加入の義務付け）、130万円：社会保険料（扶養対象を外れ社会保険に加

進意欲の低さ、キャリア形成への不安、自信の欠如、就業意欲の低さなど)、②働く場の組織的要因(両立支援制度の未整備や非公知、能力形成・キャリア形成支援の不足、無制約な働き方など)、③社会的要因(性別役割分業意識、アンコンシャス・バイアス=無意識の思い込みなど)などに類型されるほか(公益財団法人東北活性化研究センター, 2021: 6 頁)、①政策的要因(例: 保育所の充足状況)、②都市的要因(例: 親との非同居などの核家族の居住形態)、③文化的要因(例: 性別役割分担意識の強さ)の各要因から考えることもできる。

他方、女性の就業率・有業率や出生率が高い都道府県に着目した例として、「福井モデル」や「北陸地方におけるダブルインカムによる価値創造モデル」¹¹がある[中小企業庁, 2012; 藤吉, 2015 ほか]。このモデルは、「企業が付加価値を高める経営により、家計に正社員雇用を提供し、家計は企業に質の高い労働を提供し、双方を高め合う好循環を構築し、行政・自治体は企業の研究開発や家計の子育てをサポートし、好循環を更に加速させる」と考えられている。このモデルでは、同居または近居の両親世代による子育てサポートがあり、正社員共働きによるダブルインカムが想定されているため、全国に汎用できるモデルとはいえないが、北陸3県の共働き率と合計特殊出生率が全国平均を上回ることから注目されている。『福井モデル』を著した藤吉雅春氏によると、福井県は、全国の水準を上回る指標が数多く¹²、その要因を、自己組織化、地域協業による内発的発展、自立型産業集積という、企業誘致だけに頼らない地域に定着する経済エコシステムの発展、そして、これらと一体にある直接民主主義体制(例: 鯖江市の提案型市民主役事業)の土地柄と客観的に見た幸福度(住みやすさ)が主観的な幸福度を上回るという、経済的な側面を含む包括的な側面の幸福度が高いことに見出している。合計特殊出生率が高く、女性が考える幸福感の土台になっているのは、子どもや孫の世代につながる「将来的な希望」で(福井県・福井市[2012]「未来へつなぐ福井の幸福」)、何に希望を持つかという別の調査の問いに対し、全国では1位が仕事、2位が家族であるのに対し、福井では家族が1位で仕事が2位である違いもみられる(東大社会科学研究所社会調査)。

福井県の動向に注目した他の先行調査・研究では、同県の女性の就業率の高さの背景の一つとして言及されることの多い三世代同居の内実に踏み込んだ示唆を提示している[前田, 2000; 福田・久本, 2012; 清山, 2018; 金井, 2018; 斎藤, 2018 ほか]。例えば、女性本人の親との同居が就業確率を高めること、三世代同居よりも三世代近居の核家族世帯で家族満足度が高くジェンダー平等になること(家事の合理化・夫の家事育児参加と家事の外部化・社会化が進むことが背景)、核家族世帯や妻の親と同居する世帯の方が男性の子育てへの参画度が高いことなどで

入)、150万円: 配偶者控除額が縮小、201万円; 配偶者特別控除の対象外。北尾[2022]の分析によれば、配偶者控除、第三号被保険者制度、遺族年金がなければ、60年生まれの女性の労働参加率は13%ポイント、平均年収は28%上昇するとの結果が出されている。

¹¹ 中小企業白書2012年版に、共働き率と合計特殊出生率が全国平均を上回る福井、石川、富山の3県に着目したモデルとして紹介されている(産業構造審議会第5回新産業構造部会(2012年2月)配布資料)。

¹² 社長数が全国最多、小中学校の学力がトップレベル(全国学力調査)、小学生の体育テストがトップレベル、持ち家率全国3位、生活保護受給率の低さ全国2位、待機児童がいない保育園の収容率全国1位、完全失業率の低さ全国2位、正社員比率全国3位、障がい者雇用率全国2位、平均工賃月額全国1位、男性の平均寿命4位(女性11位)、勤労者世帯の実収入全国1位、共働き世帯率1位、合計特殊出生率8位など。

ある。これらの示唆は、同居のあり方に様々な見解や要因がかかわるため、単純に汎用することはできないが、「世帯内のジェンダー不平等の解消」が重要であることを示唆していると考えられる。

(2) 都道府県別の就業率と社会指標

次に、都道府県別の女性の就業率（令和2年国勢調査）と就業率に関係すると考えられる社会指標との関係を見ていく。

20～54歳の女性総数の就業率が上位（1～5位）に位置するのは、島根、福井、山形、富山、鳥取などの北陸や山陰の地方各県である。これらの各県は有配偶女性の就業率も全国的に高く、福井、島根、富山の各県は未婚女性の就業率も高い。未婚女性では、東京都と静岡県の実業率も高い。一方、20～54歳の女性総数の就業率が下位（43～47位）に位置するのは、埼玉、兵庫、神奈川、大阪、奈良など、関東圏と関西圏の都市部の各府県である。未婚女性では、栃木、京都、青森、奈良、徳島の各府県の就業率が低く、有配偶女性では、埼玉、兵庫、神奈川、大阪、奈良の各府県の就業率が低い。これらを見ると、20～54歳の女性総数の就業率と有配偶女性の就業率は同様の傾向を示している。さらに、未婚女性と有配偶女性の就業率の差を見ると、神奈川、東京、大阪、愛知、千葉の各都府県は、未婚女性の就業率が有配偶女性の就業率を上回るが、島根、高知、秋田、新潟、山形の各県は、有配偶女性の就業率が未婚女性の就業率を上回る。このことから、都市部で未婚女性の就業率が高い一方、地方部では有配偶女性の就業率が高い傾向がみられる。20～54歳の有配偶女性の就業率の標準偏差は、未婚女性の1.51807に対して4.48546と大きく、有配偶女性の就業率の都道府県差は大きい（図表2-1）。

次に、上記の現状の背景を探る目的で、就業率と社会生活の各指標との関係を見ていく。総務省統計局「社会生活統計指標－都道府県の指標－2022」などを参照し、人口・世帯、行政基盤、教育、労働、文化・スポーツ、居住、健康・医療、福祉・社会保障、家計、生活時間の各指標との関係を見ていく。各指標との関係では、図表2-3にみられるように、未婚女性の就業率と1%水準で有意な相関関係があることが認められる指標・指標群が少ないのに対し、20～54歳の女性総数と有配偶女性の就業率と有意な相関関係があることが認められる指標・指標群が多い。以下では、各指標群で、主に有配偶女性の就業率との関係について見ていく。

① 「人口・世帯」の指標群

人口規模の大きさ（都市部）、平均初婚年齢および第1子出生時の母の平均年齢および核家族世帯の割合の高さが、就業率の低さと関係があり、大都市の特徴と考えられる、晩婚化や高齢出産、核家族の世帯構成が、女性の就業を困難化させている可能性があると考えられる。

② 「行政基盤」の指標群

人口1人当たり教育費の大きさが、就業率の高さと関係がある一方、児童福祉費割合の高さは就業率の低さに関係がある。後者の児童福祉費は、保育子育て支援以外の福祉目的の費目（ひ

とり親家庭、社会的擁護、障がい児支援、母子保健対策等の支援施策にかかわる費目)が含まれることが、負の相関関係と関係していることも考えられる。

③「教育」の指標群

保育所等数と認定こども園数(共に、0～5歳人口10万人当たり)の多さ、また、保育所等教育普及度(保育所等修了者/小学校第1学年児童数)の大きさは、就業率の高さと関係がある。保育所等の子育て環境の充実度は、就業率の高さと関係があると考えられる。

④「労働」の指標群

正の相関関係があるのは、女性人口(15歳以上)に占める労働力人口比率の高さ、就業者に占める県内就業者比率の高さ、就職率(就職件数/求職者数)の高さ、就業者に占める第1次産業就業者比率の高さ、常用パートタイム就職率(就職件数/求職者数)(常用パート:雇用契約で雇用期間の定めがないか、4か月以上の雇用期間が定められているもの)の高さである。これらから、非労働力状態の女性が労働力化している度合いと安定した就業や雇用への就職決定の状況、地域での就業可能性といったことが、就業率の高さと関係していると考えられる。

一方、負の相関関係があるのは、就業者に占める第3次産業就業者比率の高さ、他市区町村への通勤者比率や県外就職者比率の高さ、きまって支給する男性の現金給与月額の高さ、きまって支給する女性の現金給与月額(女性)や女性パートタイムの1時間当たりの給与の高さである。これらから、非正規の雇用形態で第3次産業に就業する割合が高いことや遠方に通勤または就職をするケースの多い都市部の女性の就業率が低いことと関係がありそうだと考えられ、男性の現金給与総額の高さが、女性の就業を抑制する可能性があることとも関係がありそうである。また、きまって支給する女性の現金給与月額(女性)や女性パートタイムの1時間当たりの給与の高さは、就業率の高さと関係がありそうだと考えられるが、他方、給与や時給の高い都市部、あるいは、都市部における管理職女性の給与の高さが影響していることも考えられる。

⑤「文化・スポーツ」の指標群

正の相関関係があるものとして、成人一般学級・講座数(人口100万人当たり)や女性学級・講座数(女性人口100万人当たり)の充実度、また、ボランティア活動の年間行動者率(10歳以上)の高さが就業率の高さと関係していると考えられた。これらは、成人や女性向けの講座の充実が、就業を啓発する可能性を持ち、ボランティア活動が、生活や子育て支援などの地域の社会的支え合いの側面を持つ可能性を持つとするなら、就業を誘発する契機になるとも考えられる。

⑥「居住」の指標群

正の相関関係がある持ち家比率(対居住世帯あり住宅数)の高さは、転勤や転居の可能性が低いことから、就業および就業を継続する可能性を高めるとも考えられる。他方、負の相関関係がある、家計を主に支える者が雇用者である普通世帯比率(通勤時間90分以上)(普通世帯千世帯当たり)の高さは、家計を支える者の通勤時間の長さが、配偶者である女性の就業を抑制する可能性があることが考えられる。

⑦「福祉・社会保障」の指標群

負の相関関係がある、生活保護被保護実世帯数（月平均一般世帯千世帯当たり）や生活保護被保護実人員（月平均人口千人当たり）の多さは、就業することの必要性の高さを示すと考えられる一方、就業への阻害要因が大きい可能性があることも考えられる。

⑧「家計」指標群

負の相関関係がある、世帯主収入（二人以上の世帯のうち勤労者世帯）（1世帯当たり1か月間）の多さや世帯主収入（年間収入）（1世帯当たり）の多さ、また、教育費割合（対消費支出）（二人以上の世帯）の高さについて、世帯主収入が多ければ女性が就業を抑制する可能性があることが考えられ、教育費割合（対消費支出）の高さとの関係では、子どもを持つ女性が、就業することよりも教育を重視する可能性があることが考えられる。

⑨「生活時間」の指標群

正の相関関係がみられる、2次活動（仕事、家事など義務的な性格の強い活動）の平均時間（有業者・女）や仕事の平均時間（有業者・女）の多さは、自明のことで異論のないところだと考えられる。一方、男性の2次活動の時間の多さや無業女性の2次活動の平均時間の多さは、世帯内の性別役割分業を推し進める背景になると考えられる。

上記でみた就業率と各指標群との関係から、以下のようにまとめられる。

生活の観点では、晩婚化や高齢出産あるいは核家族の世帯構成が、ライフイベントを契機に女性の就業を困難化させる可能性があると考えられた。これに対して、保育環境の整備状況（保育所や認定こども園）が就業率の高さに関係していた。持ち家比率の高さは、転勤や転居の可能性が低く定住可能性が高いことが、就業および就業を継続する可能性を高めることが考えられた。

仕事の観点では、女性の労働力化と就職決定へのマッチング、地域での就業可能性の高さといったことが就業率の高さに関係していると考えられた。

社会環境の観点では、生涯教育（成人一般学級・講座、女性学級・講座）の充実が、就業を啓発する可能性があることや、ボランティア活動が生活や子育て支援など地域の社会的支え合いの機能を担う可能性があることも考えられた。また、教育費の大きさが就業率の高さに関係すると、子どもを持つ就業女性が、教育サービスの充実度に注目して居住地を選択する可能性があることも考えられた。その一方、消費支出に占める教育費の割合の高さとの関係では、就業よりも教育を重視したい（優先したい）といった考え方がみられることも考えられた。

性別役割分担意識の観点では、家計を支える者の通勤時間の長さや2次活動（仕事）の平均時間の長さが、配偶者である女性の就業を抑制する可能性があり、世帯主収入の多さも関係していると考えられた。物理的な時間の制約は、世帯内の性別役割分業を推し進める背景になると考えられた。

図表2-1 女性の就業率（都道府県別）（令和2年国勢調査）

都道府県	女性の就業率（20～54歳）				女性総数の就業率（5歳年齢階級別）						
	20-54歳 女性総数	20-54歳 未婚女性	20-54歳 有配偶女性	就業率の差 未婚-有配偶	20_24歳女性 総数就業率	25_29歳女性 総数就業率	30_34歳女性 総数就業率	35_39歳女性 総数就業率	40_44歳女性 総数就業率	45_49歳女性 総数就業率	50_54歳女性 総数就業率
北海道	76.4	80.3	72.4	7.9	72.1	80.1	73.8	74.5	77.8	78.5	76.3
青森県	80.0	77.6	80.0	-2.4	68.5	82.8	80.5	80.9	82.5	81.9	78.8
岩手県	81.4	79.7	81.2	-1.5	71.1	83.5	80.7	81.9	83.9	83.5	81.2
宮城県	76.9	78.5	74.5	4.0	67.7	81.3	76.1	76.1	78.9	79.4	76.6
秋田県	82.6	79.4	83.2	-3.8	72.3	84.5	82.9	83.8	84.9	83.8	81.4
山形県	84.5	80.7	85.5	-4.8	72.2	86.1	84.1	85.4	87.1	86.9	85.0
福島県	79.1	78.6	78.0	0.6	70.6	81.1	77.1	78.5	81.4	81.8	79.1
茨城県	76.8	77.9	74.7	3.2	67.7	80.5	74.8	75.5	78.6	79.4	77.7
栃木県	76.9	77.7	75.1	2.6	67.8	80.3	74.7	75.1	78.8	79.8	77.9
群馬県	78.8	79.0	77.4	1.6	69.0	81.9	76.8	77.8	80.9	81.7	80.2
埼玉県	75.4	79.9	71.5	8.4	70.8	81.7	73.2	71.8	75.3	77.8	76.3
千葉県	75.6	80.2	71.5	8.7	70.8	82.3	73.6	72.3	75.6	77.5	76.2
東京都	77.3	82.5	72.2	10.3	69.2	86.5	80.0	75.9	76.3	77.4	75.9
神奈川県	74.6	80.4	70.0	10.4	70.2	83.2	74.2	71.0	73.8	75.8	74.7
新潟県	82.8	79.8	83.7	-3.9	69.7	84.6	82.1	83.2	85.7	85.8	83.5
富山県	84.1	82.5	84.0	-1.5	74.5	86.3	82.7	83.7	85.9	86.7	84.7
石川県	82.3	80.1	82.6	-2.5	69.4	84.3	80.8	82.3	85.3	85.8	83.8
福井県	84.9	83.2	84.9	-1.7	74.5	86.3	83.1	84.9	87.7	87.5	85.7
山梨県	79.1	77.9	78.6	-0.7	66.2	81.5	77.5	78.6	82.0	82.5	81.0
長野県	80.8	81.4	79.5	1.9	72.9	82.0	75.0	78.3	83.2	84.8	83.3
岐阜県	79.4	81.2	77.4	3.8	72.7	81.0	73.8	76.4	81.8	83.7	82.0
静岡県	79.1	82.1	76.4	5.7	74.4	82.1	74.9	76.0	80.4	82.3	80.9
愛知県	76.2	81.5	72.2	9.3	73.0	81.2	71.8	72.3	77.0	79.1	77.4
三重県	78.8	81.5	76.2	5.3	73.2	81.9	74.9	76.4	80.7	81.7	80.0
滋賀県	77.3	80.5	74.6	5.9	70.3	81.3	73.5	74.2	78.8	81.0	79.5
京都府	75.8	77.7	73.2	4.5	65.0	81.7	75.6	74.8	77.5	78.6	76.8
大阪府	74.5	79.4	69.6	9.8	68.9(35位)	81.1(37位)	73.7(39位)	72.1	74.9	75.9	74.3
兵庫県	74.7	79.0	70.8	8.2	68.2	81.0	72.6	71.9	75.4	77.1	75.5
奈良県	73.4	77.0	69.6	7.4	65.7	80.3	71.7	71.0	74.2	75.7	73.9
和歌山県	76.8	79.6	73.5	6.1	70.3	79.3	73.6	75.7	78.7	79.7	77.1
鳥取県	83.7	81.5	84.0	-2.5	72.7	86.0	83.2	84.1	86.3	86.2	83.7
島根県	85.6	82.9	86.2	-3.3	75.9	86.6	85.1	86.0	88.2	88.0	85.4
岡山県	78.4	79.2	76.7	2.5	68.7	81.8	76.3	77.1	80.4	81.7	79.9
広島県	77.5	80.2	74.7	5.5	70.7	81.1	74.6	75.2	79.0	80.4	78.6
山口県	78.0	80.5	75.1	5.4	73.1	80.3	73.4	75.7	79.7	81.1	79.3
徳島県	78.8	76.7	78.8	-2.1	65.1	82.3	79.1	80.1	81.9	80.8	78.5
香川県	79.7	80.8	78.0	2.8	72.3	83.1	77.9	78.5	81.2	82.1	80.0
愛媛県	78.1	80.5	75.3	5.2	72.8	80.9	75.1	76.0	79.8	80.6	78.8
高知県	82.1	79.2	82.9	-3.7	68.0	83.5	82.9	83.1	85.4	84.6	81.9
福岡県	76.6	79.8	73.1	6.7	69.5	80.9	75.2	74.7	78.0	79.1	77.1
佐賀県	81.6	81.1	80.6	0.5	72.6	83.3	79.9	81.5	83.8	84.6	82.2
長崎県	79.6	80.4	77.8	2.6	71.3	82.0	77.9	79.6	81.8	81.7	79.7
熊本県	80.9	80.6	80.0	0.6	70.6	83.5	80.3	81.2	83.5	83.3	81.1
大分県	79.0	80.4	76.9	3.5	72.4	81.3	77.2	78.0	80.7	81.3	79.4
宮崎県	81.7	80.8	81.0	-0.2	72.6	82.7	81.0	81.9	84.0	84.2	81.6
鹿児島県	79.8	81.7	77.4	4.3	73.9	81.5	77.5	78.5	81.7	82.4	80.2
沖縄県	78.0	78.8	76.2	2.6	68.7	81.2	79.3	79.2	80.6	79.5	75.4
全国	77.3	80.3	74.3	6.0	70.3	82.5	75.9	75.4	78.4	79.5	77.3
平均	79.1	80.0	77.2	2.8	70.6	82.4	77.4	77.9	80.9	81.6	79.6
標準偏差	2.94719	1.51807	4.48546	4.26496	2.56476	1.87828	3.64877	4.09535	3.67283	3.14651	3.04082
【相関係数】											
20-54歳総数就業率											
20-54歳未婚就業率	.468**										
20-54歳有配偶就業率	.984**	.311*									
20-24歳総数就業率	.515**	.879**	.386**								
25-29歳総数就業率	.760**	.518**	.709**								
30-34歳総数就業率	.891**	.266	.896**								
35-39歳総数就業率	.966**	.282	.979**								
40-44歳総数就業率	.983**	.344*	.992**								
45-49歳総数就業率	.974**	.452**	.966**								
50-54歳総数就業率	.947**	.502**	.930**								
上位1～5位	1位	島根県	福井県	島根県	神奈川県	島根県	島根県	島根県	島根県	島根県	福井県
	2位	福井県	島根県	山形県	東京都	福井県	東京都	山形県	山形県	福井県	島根県
	3位	山形県	富山県	福井県	大阪府	富山県	福井県	鳥取県	福井県	山形県	山形県
	4位	富山県	東京都	富山県	愛知県	静岡県	富山県	福井県	鳥取県	富山県	富山県
	5位	鳥取県	静岡県	鳥取県	千葉県	鹿児島県	山形県	秋田県	秋田県	富山県	鳥取県
下位43～47位	43位	埼玉県	栃木県	埼玉県	島根県	宮城県	山口県	山口県	大阪府	兵庫県	東京都
	44位	兵庫県	京都府	兵庫県	高知県	山梨県	栃木県	埼玉県	兵庫県	埼玉県	兵庫県
	45位	神奈川県	青森県	神奈川県	秋田県	奈良県	奈良県	兵庫県	埼玉県	大阪府	大阪府
	46位	大阪府	奈良県	大阪府	新潟県	徳島県	北海道	愛知県	神奈川県	奈良県	神奈川県
	47位	奈良県	徳島県	奈良県	山形県	京都府	和歌山県	奈良県	奈良県	神奈川県	奈良県

資料：総務省「令和2年国勢調査」（「労働力状態」不詳を除く）。

注：**：相関係数は1%水準で有意（両側）。*：相関係数は5%水準で有意（両側）。目安は、0.7以上：かなり強い相関（強い相関）、0.7～0.4：強い相関（やや強い相関）、0.4～0.2：弱い相関、0.2～0：ほぼ無相関（きわめて弱い相関）（須藤・古市・本田[2018]『新版 文系でもわかる統計分析』朝日新聞社、100頁ほか）。

図表2-2 女性(20~54歳)就業関係データ(平成29年就業構造基本調査)

都道府県	女性総数 有業率	自営業主及び 家族従業者女 性有業率	雇用女性有 業率(役員 含む)	役員除く雇用女性 正規女性 非正規女性 有業率		女性雇用者 比率(役員 含む)	女性正規 雇用者比率	女性非正規 雇用者比率	15-34歳正 規女性雇用 率	35-54歳正 規女性雇用 率	潜在的 有業率	就業希望 実現者割合	
	女性有業者 数/女性人 口	自営業主及び 家族従業者女 性有業者数/ 女性人口	雇用女性有 業者数(役 員含む)/ 女性人口	女性正規雇 用者数/女 性人口	女性非正規 雇用者数/女 性人口	女性雇用者 数(役員含 む)/女性 有業者数	女性正規職 員・従業員 数/雇用女 性有業者数	女性非正規 職員・従業員 数/雇用女 性有業者数	対雇用女性 有業者数	対雇用女性 有業者数	(有業者+ 就業希望 者)/女性総 数	有業者/(有 業者+就業 希望者)	
北海道	73.8	3.6	70.0	31.2	37.8	94.8	42.3	51.3	53.8	38.5	87.6	84.2	
青森県	79.1	4.3	74.6	39.6	34.2	94.4	50.0	43.2	58.5	50.1	90.0	87.8	
岩手県	80.2	4.3	75.9	41.2	33.7	94.6	51.3	42.0	59.9	50.8	91.0	88.2	
宮城県	76.5	2.3	74.0	36.7	36.3	96.8	48.0	47.4	57.4	44.0	89.1	85.8	
秋田県	82.2	3.7	78.3	43.1	34.6	95.3	52.4	42.1	62.0	50.9	92.4	89.0	
山形県	84.2	4.7	79.3	46.9	31.3	94.1	55.7	37.2	63.6	56.3	93.4	90.2	
福島県	77.5	4.1	73.3	38.6	33.4	94.6	49.7	43.0	59.7	48.2	89.5	86.6	
茨城県	75.7	3.6	72.0	31.9	39.1	95.1	42.2	51.6	53.6	38.3	88.7	85.4	
栃木県	75.8	3.2	72.5	33.2	38.0	95.6	43.8	50.2	55.8	39.7	88.6	85.6	
群馬県	77.8	4.1	73.6	33.5	38.9	94.6	43.1	50.0	54.7	39.9	89.8	86.6	
埼玉県	73.4	2.4	70.9	31.7	38.2	96.5	43.1	52.0	53.4	37.3	88.1	83.3	
千葉県	73.2	3.2	69.9	32.1	36.6	95.5	43.8	50.1	55.2	38.1	87.2	84.0	
東京都	76.2	3.8	72.3	39.4	31.5	94.9	51.7	41.3	62.2	47.0	88.4	86.3	
神奈川県	72.5	2.9	69.4	31.5	36.8	95.7	43.5	50.8	53.8	38.1	87.0	83.3	
新潟県	80.8	3.8	77.0	40.5	35.3	95.2	50.1	43.6	59.2	48.7	91.3	88.5	
富山県	84.1	2.6	81.4	47.4	33.2	96.9	56.4	39.5	67.4	53.1	92.3	91.0	
石川県	82.7	3.0	79.6	44.0	34.3	96.2	53.2	41.4	61.5	50.9	91.8	90.1	
福井県	84.4	3.9	80.3	45.3	33.9	95.2	53.6	40.1	63.7	51.9	92.4	91.3	
山梨県	78.9	4.0	74.9	34.2	39.7	95.0	43.4	50.4	54.1	40.5	89.6	88.0	
長野県	80.4	3.1	77.2	37.1	39.1	96.0	46.1	48.6	57.9	42.7	90.6	88.7	
岐阜県	78.4	4.3	74.0	34.7	38.1	94.4	44.2	48.6	57.6	40.2	90.4	86.8	
静岡県	78.0	3.5	74.4	33.7	39.6	95.4	43.2	50.8	59.9	37.2	90.1	86.5	
愛知県	75.1	2.4	72.7	32.6	38.7	96.8	43.4	51.5	55.3	36.6	88.1	85.2	
三重県	78.1	3.6	74.3	34.3	39.1	95.2	43.9	50.0	54.9	39.9	89.8	87.0	
滋賀県	76.0	3.3	72.6	32.5	39.5	95.6	42.8	52.0	55.2	36.9	89.1	85.3	
京都府	73.0	3.8	69.2	31.4	36.7	94.7	43.0	50.2	49.9	40.8	86.6	84.4	
大阪府	72.5	3.0	69.4	32.4	36.0	95.7	44.7	49.7	54.3	39.7	86.2	84.1	
兵庫県	73.3	2.9	70.1	32.3	36.8	95.7	44.1	50.1	57.1	38.9	87.6	83.7	
奈良県	71.7	3.8	67.9	29.4	37.6	94.6	41.1	52.4	51.9	37.3	85.4	83.9	
和歌山県	76.3	5.6	70.6	33.3	36.3	92.5	43.6	47.5	58.4	40.3	89.1	85.7	
鳥取県	83.2	3.9	79.2	43.0	34.7	95.2	51.6	41.8	60.2	50.6	92.6	89.8	
島根県	85.1	3.8	81.1	44.6	35.5	95.3	52.5	41.8	59.9	52.0	93.3	91.2	
岡山県	77.4	3.9	73.3	38.2	33.8	94.7	49.3	43.7	59.0	47.1	89.5	86.5	
広島県	77.3	3.4	73.8	35.1	37.5	95.5	45.4	48.5	52.6	43.3	89.3	86.5	
山口県	76.3	3.4	72.9	37.1	34.8	95.5	48.5	45.6	57.2	46.7	88.1	86.6	
徳島県	76.8	4.4	72.4	41.5	29.6	94.3	54.0	38.6	61.4	53.9	88.1	87.2	
香川県	77.8	3.3	74.4	39.2	33.9	95.6	50.3	43.6	61.8	47.2	90.4	86.1	
愛媛県	76.0	3.6	72.3	36.5	34.3	95.2	48.0	45.1	57.5	46.7	87.7	86.7	
高知県	82.5	5.3	76.9	44.6	30.9	93.2	54.0	37.5	58.0	56.2	92.3	89.4	
福岡県	73.5	3.3	70.1	33.3	35.8	95.3	45.3	48.7	54.7	41.6	87.9	83.6	
佐賀県	81.3	5.1	76.3	41.6	33.7	93.8	51.2	41.5	62.6	49.6	91.3	89.1	
長崎県	79.7	3.6	75.9	38.6	36.2	95.3	48.4	45.5	61.2	45.3	90.4	88.2	
熊本県	79.3	3.9	75.3	40.2	34.3	95.1	50.7	43.3	59.0	49.4	90.4	87.7	
大分県	78.6	2.9	75.7	39.3	35.4	96.4	50.1	45.1	59.8	46.8	90.4	86.9	
宮崎県	80.4	4.1	76.2	39.1	35.5	94.8	48.6	44.2	56.7	48.0	91.6	87.7	
鹿児島県	77.9	4.0	73.8	35.5	37.3	94.8	45.6	47.9	59.5	40.7	89.9	86.6	
沖縄県	75.6	3.9	71.6	31.1	39.6	94.6	41.2	52.4	43.3	42.4	89.2	84.8	
単純平均	77.9	3.7	74.1	37.1	35.9	95.2	47.5	46.2	57.6	44.7	89.7	86.8	
標準偏差	3.48610	0.69396	3.30670	4.76638	2.47438	0.84724	4.24589	4.40859	4.10250	5.68457	1.88565	2.14497	
【相関係数】													
20-54歳女性総数有業率													
20-54歳自営業等女性有業率	.335*												
20-54歳雇用女性有業率	.980**	.144											
20-54歳正規女性有業率	.896**	.284	.882**										
20-54歳非正規女性有業率	-.420**	-.364**	-.364**	-.759**									
20-54歳女性雇用者比率	-.102	-.964**	.096	-.073	.277								
20-54歳女性正規雇用者比率	.776**	.241	.764**	.975**	-.870**	-.054							
20-54歳女性非正規雇用者比率	-.759**	-.418**	-.710**	-.953**	-.908**	.247	-.979**						
15-34歳正規女性雇用率	.682**	.156	.684**	.812**	-.658**	.020	.819**	-.790**					
35-54歳正規女性雇用率	.782**	.398**	.739**	.948**	-.853**	-.222	.958**	-.970**	.667**				
20-54歳潜在的有業率	.970**	.325*	.949**	.837**	-.348*	-.106	.708**	-.693**	.626**	.718**			
20-54歳就業希望実現者割合	.979**	.341*	.959**	.904**	-.466**	-.106	.798**	-.783**	.699**	.803**	.900**		
1~5位	1位	島根県	和歌山県	富山県	富山県	山梨県	富山県	富山県	奈良県	富山県	山形県	山形県	福井県
	2位	福井県	高知県	島根県	山形県	沖縄県	宮城県	山形県	沖縄県	福井県	高知県	島根県	島根県
	3位	山形県	佐賀県	福井県	福井県	静岡県	愛知県	高知県	滋賀県	山形県	徳島県	鳥取県	富山県
	4位	富山県	山形県	石川県	島根県	滋賀県	埼玉県	徳島県	埼玉県	佐賀県	富山県	福井県	山形県
	5位	鳥取県	徳島県	山形県	高知県	茨城県	大分県	福井県	茨城県	東京都	島根県	秋田県	石川県
43~47位	43位	千葉県	神奈川県	神奈川県	神奈川県	富山県	徳島県	滋賀県	福井県	埼玉県	千葉県	千葉県	奈良県
	44位	京都府	富山県	神奈川県	京都府	東京都	山形県	北海道	富山県	広島県	奈良県	神奈川県	兵庫県
	45位	大阪府	埼玉県	大阪府	北海道	山形県	佐賀県	茨城県	徳島県	奈良県	静岡県	京都府	福岡県
	46位	神奈川県	愛知県	京都府	沖縄県	高知県	高知県	沖縄県	高知県	京都府	滋賀県	大阪府	埼玉県
47位	奈良県	城県	奈良県	奈良県	徳島県	和歌山県	奈良県	山形県	沖縄県	愛知県	奈良県	神奈川県	

注：雇用女性有業率は、役員を含む総数で算出しているため、役員を含まない正規女性有業率と非正規女性有業率の合計は一致しない。

図表 2-3 社会生活指標と 20~54 歳の女性（総数、未婚女性、有配偶女性）の就業率の相関関係

	大阪府の位置付け				社会生活指標と就業率の相関係数		
	全国 指標値	指標値	順位	偏差値	女性総数	未婚女性	有配偶女性
【人口・世帯】（単位：％、歳）							
全国総人口に占める人口割合（2019年）	-	6.98	3	72.2	-.559**	0.144	-.641**
合計特殊出生率（2019年）（人口動態調査 2021年）	1.36	1.31	39	40.0	.505**	.330*	.488**
平均初婚年齢（人口動態統計 2021年）	29.5	29.5	11	57.9	-.425**	-0.207	-.427**
第1子出生時の母の平均年齢（2021年人口動態統計）	30.9	30.8	7	58.1	-.430**	0.008	-.469**
核家族世帯の割合（対一般世帯数）（2015年）	55.79	56.09	27	50.1	-.527**	-0.183	-.512**
共働き世帯割合（対一般世帯数）（2015年）	24.53	19.70	46	31.3	.773**	.310*	.788**
有配偶者の割合（20~54歳女性）：令和2年国勢調査	59.2	56.9	41	36.8	0.264	.399**	0.235
有配偶者の割合（20~54歳男女）：令和2年国勢調査	56.1	55.5	34	44.3	0.117	.534**	0.043
【経済基盤】（単位：％）							
第2次産業事業所数構成比（対事業所数）（2014年）	17.65	17.32	23	47.7	0.145	0.078	0.161
第3次産業事業所数構成比（対事業所数）（2014年）	81.75	82.61	19	54.9	-0.236	-0.105	-0.255
【行政基盤】（単位：％、千円）							
児童福祉費割合（対再出決算総額）（都道府県財政）（2019年）	3.85	4.41	8	60.1	-.418**	-0.020	-.447**
生活保護費割合（都道府県財政）（2019年）	0.49	0.24	35	43.9	-.298*	-.356*	-0.262
教育費割合（対再出決算総額）（都道府県財政）（2019年）	20.63	20.94	24	48.7	-.291*	-0.009	-.291**
人口1人当たり教育費（都道府県・市町村財政合計）（2019年）	140.6	122.2	44	34.4	.661**	0.037	.696**
人口1人当たり社会教育費（都道府県・市町村財政合計）（2019年）	10.2	7.3	45	36.2	.634**	0.118	.659**
【教育】（単位：所、％）							
保育所等数（0~5歳人口10万人当たり）（2019年）	476.4	370.0	46	37.6	.793**	0.146	.819**
認定こども園数（0~5歳人口10万人当たり）（2019年）	119.5	158.3	22	49.3	.489**	-0.040	.527**
公営保育所等割合（2019年）	28.8	15.1	36	39.6	0.085	0.047	0.101
公営保育所等在所見比率（2019年）	27.4	15.9	35	41.7	-0.003	0.028	0.013
保育所等教育普及度（保育所等修了者/小学校第1学年児童数）（2019年）	48.3	42.9	40	40.3	.773**	0.211	.793**
保育所等利用率（2019年）	92.8	94.7	19	53.6	-0.148	-0.074	-0.155
【労働】（単位：％、時間、千円、パートタイムの給与は円）							
労働力人口比率（対15歳以上人口）（女性）（2015年）	47.0	43.7	46	31.3	.726**	.447**	.713**
第1次産業就業率比率（対就業率）（2015年）	3.8	0.5	46	33.5	.572**	-0.078	.625**
第2次産業就業率比率（対就業率）（2015年）	23.6	22.2	32	45.3	0.181	0.147	0.191
第3次産業就業率比率（対就業率）（2015年）	67.2	68.5	13	56.6	-.380**	-0.075	-.412**
雇用者比率（雇用者数/就業率）（2015年）	79.1	78.1	27	48.0	-0.254	0.177	-0.285
県内就業率比率（対就業率）（2015年）	87.1	86.7	38	44.1	.659**	0.200	.667**
他市区町村への通勤者比率（2015年）	41.8	54.8	6	67.0	-.693**	-0.208	-.701**
就職率（就職件数/求職者数）（2020年）	4.6	3.0	44	33.9	.768**	0.149	.792**
県外就職者比率（2020年）	12.2	11.5	16	49.4	-.553**	-0.166	-.556**
パートタイム就職率（常用）（就職件数/求職者数）（2020年）	6.0	4.9	41	35.3	.700**	-0.016	.757**
月間平均実労働時間数（男）（2020年）	178	178	30	45.0	-0.050	0.015	-0.057
きまって支給する現金給与月額（男性）（2020年）	366.6	379.7	3	65.1	-.630**	0.064	-.689**
きまって支給する現金給与月額（女性）（2020年）	265.9	274.6	3	64.2	-.608**	0.016	-.660**
女性パートタイムの給与（1時間当たり）（2020年）	1.321	1.448	2	69.4	-.457**	0.084	-.514**
【文化・スポーツ】（単位：学級・講座、％）							
成人一般学級・講座数（人口100万人当たり）（2017年）	2,082.7	582.8	42	43.5	.427**	0.277	.407**
女性学級・講座数（女性人口100万人当たり）（2017年）	374.6	31.4	45	40.3	.558**	0.200	.558**
ボランティア活動の年間行動者率（10歳以上）（2016年）	26.0	20.6	47	29.1	.581**	.449**	.553**
【居住】（単位：％）							
持ち家比率（対居住世帯あり住宅数）（2018年）	61.2	54.7	44	33.9	.464**	0.012	.512**
家計を主に支える者が雇用者である普通世帯比率（通勤時間90分以上）（普通世帯千世帯当たり）（2018年）	15.9	13.4	14	52.8	-.649**	-0.207	-.650**
【健康・医療】（単位：歳）							
平均余命（0歳・女）（2015年）	86.99	86.73	38	42.8	0.212	.431**	0.156
【福祉・社会保障】（単位：世帯、人、％）							
生活保護被保護実世帯数（月平均一般世帯千世帯当たり）（2019年）	30.67	56.23	1	76.1	-.390**	-.354*	-.373**
生活保護被保護実人員（月平均人口千人当たり）（2019年）	16.43	31.59	1	76.3	-.424**	-.323*	-.415**
雇用保険受給率（2019年）	0.9	0.8	44	35.0	0.006	-0.278	0.066
【家計】（単位：千円、％）							
実収入（二人以上の世帯のうち勤労者世帯）（1世帯当たり1か月間）（2020年）	609.5	548.4	40	39.2	0.079	.312*	0.030
世帯主収入（二人以上の世帯のうち勤労者世帯）（1世帯当たり1か月間）（2020年）	431.9	394.7	36	42.5	-.415**	0.069	-.456**
世帯主収入（年間収入）（1世帯当たり）（2019年）	2,856	2,641	18	52.6	-.551**	0.129	-.604**
消費支出（二人以上の世帯のうち勤労者世帯）（1世帯当たり1か月間）（2020年）	277.9	246.2	44	35.0	-0.042	0.220	-0.083
住居費割合（対消費支出）（二人以上の世帯）（2020年）	6.2	7.7	12	56.5	-0.145	0.007	-0.178
教育費割合（対消費支出）（二人以上の世帯）（2020年）	3.7	4.3	13	55.8	-.509**	0.001	-.542**
平均貯蓄率（二人以上の世帯のうち勤労者世帯）（2020年）	35.2	43.8	2	67.1	-0.074	0.120	-0.094
【生活時間】（単位：時間）							
2次活動（仕事、家事など義務的な性格の強い活動）の平均時間（有業者・男）（2016年）	509	515	8	59.4	-.590**	-0.164	-.596**
2次活動の平均時間（有業者・女）（2016年）	522	516	38	40.8	.468**	0.056	.498**
2次活動の平均時間（無業者・男）（2016年）	169	163	31	47.3	-0.141	0.209	-0.187
2次活動の平均時間（無業者・女）（2016年）	310	314	14	56.5	-.555**	0.006	-.583**
仕事の平均時間（有業者・男）（2016年）	409	412	22	50.8	0.012	-0.040	0.027
仕事の平均時間（有業者・女）（2016年）	287	282	35	41.2	.689**	0.033	.728**

資料：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」（労働力状態）不詳を除く）、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。

注：**、相関係数は1%水準で有意（両側）。*、相関係数は5%水準で有意（両側）。

(3) 就業率の規定要因

次に、女性の就業率の高低が生じる要因を探索する目的で重回帰分析を行う。47 都道府県の「20～54 歳の女性の就業率（就業者数／総人口）」を被説明変数として、有意水準 5%未満で行った。

まず、さきにみた社会指標のうち、生活、仕事、社会環境、性別役割分担意識の各観点から、①保育所等数（子育て環境の状況）、②女性の労働力率（労働市場への参入の状況）、③女性学級・講座数（就業を含む生涯学習の整備状況）、④教育費割合（家庭における子どもの教育への重視度）、⑤世帯主収入の 5 つの変数を選択して説明変数として投入したところ、保育所等数、女性の労働力率、女性学級・講座数は有意な結果となったが、教育費割合と世帯主収入は有意な結果とならなかった。この結果から、就業率を高めるうえで、子育て環境の整備が求められること、非労働力化している女性が労働市場に参入できるように誘導すること、その一つの方策として、女性学級・講座が寄与する可能性があることが示唆される。その一方、世帯における教育費割合や世帯主収入は、女性の就業を抑制する要因にならないことが示唆された。

図表 2-4 20～54 歳の女性の就業率の規定要因 (1)

変数	回帰係数	標準化偏回帰係数	有意確率	大阪府順位
(定数)	48.468		***0.000	
保育所等数(0～5歳人口10万人当たり)(所)(2019年)	0.009	0.471	***0.000	46位
労働力人口比率(女)(%) (2015年)	0.553	0.451	***0.000	46位
女性学級・講座数(女性人口100万人当たり)(学級・講座)(2017年)	0.001	0.158	*0.023	45位
教育費割合(二人以上の世帯)(%) (2020年)	-0.177	-0.074	0.345	13位
世帯主収入(年間収入)(1世帯当たり)(千円)(2019年)	0.000	-0.064	0.493	18位
N	47			
R2乗	0.862			
調整済みR2乗	0.845			
F値(有意確率)	51.034 (<.001)			

注：*** 0.1%未満有意、** 1%未満有意、* 5%未満有意。

さらに、令和 2 年国勢調査のデータをもとに、47 都道府県の「20～54 歳の女性の就業率（就業者数／総人口）」および「20～54 歳の 5 歳階級別の就業率」を被説明変数として、有意水準 5%未満で重回帰分析を行った。説明変数とその変数に着目した背景はつぎの通りである。①55～69 歳女性の就業率は、子育て女性の母親世代であり、20～54 歳の女性の就業の継続可能性に通じるとも考えられることから、就業率に影響を与える可能性があると考えられる。②世帯所得 1,000 万円以上の夫婦と子供で構成される世帯の割合は、所得水準が一定以上であれば、女性の就業を抑制する可能性があると考えられる。③6歳未満の子どものいる3世代世帯比率は、3 世代世帯が保育所等の代替として機能する可能性があり、女性の就業を推し進める可能性があると考えられる。④第 3 次産業で就業している女性の割合は、先に見た社会指標との関係から負の相関関係があり、就業率の低さに影響していると考えられる¹³。⑤保育所

¹³ 第 1 次産業に含まれる産業大分類は、農業、林業、漁業である。第 2 次産業に含まれる産業大分類は、鉱業、採石業、砂利採取業、建設業、製造業である。第 3 次産業に含まれる産業大分類は、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、郵便業、卸売業、小売業、金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、教育、学習支援業、医療、福祉、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの）、公務（他に分類されるものを除く）である。

等定員率（保育所等定員数/0-5歳人口）は、保育所の収容能力が大きければ就業率に正の効果がある可能性がある。上記の考え方に基づいて各変数を投入することとした。

図表2-5は、47都道府県の20～54歳の女性の就業率を被説明変数とし、上記の①から⑤の変数を加えた結果を示している。決定係数R2乗値が0.881であることから説明力は高いと考えられる。有意に正の効果が認められるのは、影響度合いの大きいものから、55～69歳女性の就業率、6歳未満の子どものいる3世代世帯比率、第3次産業で就業する女性の割合である。有意に負の効果が認められるのは、世帯所得1,000万円以上の夫婦+子ども世帯割合である。これらから、55～69歳の女性の就業は、20～54歳の女性の就業継続の延長線にあるとも考えられ、中高年齢女性の就業が、20～54歳の女性の就業や就業継続を促す可能性があることが示唆される。未就学児のいる3世代世帯の保育代替機能は、就業を後押しすることが考えられるが、本分析では、保育所等の利用可能性の高さでは有意な結果を得られなかった。しかし、図表2-4の保育所等数で有意な結果を得られていることから、保育代替機能を保育所に限定せず、多様な方策に広げて検討する観点から保育環境を整備することは、女性の就業を後押しすると考えられそうである。また、第3次産業で就業する女性の割合が高いほど就業率に正の影響がある点は、相関関係とは反対の結果であるが、女性の就業が製造業以外の産業で増える傾向が強まっている可能性があることが示唆される。第3次産業で就業する女性の割合は、最大値90.5%から最小値73.2%の間に分布し、他の産業で就業する割合を大きく上回る。ちなみに、第3次産業で就業する女性の割合ではなく第2次産業で就業する女性の割合を変数として投入すると、0.3%未満水準で有意に負の効果が認められた。このことから、女性の主たる就業の場が第3次産業である現状から、産業にかかわらず就業を継続できることを重視することが肝要であることが示唆される。また、一定水準以上の世帯所得の大きさは、就業を抑制する可能性を高めると考えられる。

図表2-5 20～54歳の女性の就業率の規定要因（2）

変数	回帰係数	標準化偏回帰係数	有意確率	大阪府順位
(定数)	20.951		**0.004	
55～69歳女性就業率（国勢調査）	0.698	0.706	***0.000	43位（55.3%）
世帯所得1,000万円以上の夫婦+子供世帯割合（国勢調査）	-0.180	-0.294	***0.000	8位（18.5%）
6歳未満の子どものいる3世代世帯比率（国勢調査）	0.152	0.487	***0.000	45位（4.5%）
保育所等定員率（保育所等定員数/0～5歳人口） （社会福祉施設等調査、国勢調査）	-0.024	-0.003	0.967	39位（45.7%）
第3次産業で就業する女性の割合（国勢調査）	0.217	0.311	***0.000	6位（86.2%）
N	47			
R2乗	0.894			
調整済みR2乗	0.881			
F値（有意確率）	69.422 (<.001)			

注：*** 0.1%未満有意、** 1%未満有意、* 5%未満有意。

図表2-6は、47都道府県の20～54歳の女性の配偶関係別の就業率および20～54歳の5歳階級別の就業率を被説明変数として、上記の5つの変数を投入した結果について、正の効果と負の効果の別と有意水準を示している。概ね、図表2-5に示す結果と同様の結果であるが、世帯所得1,000万円以上の夫婦+子供世帯割合は、年齢階層によって異なる傾向がみら

れ、25～29 歳では有意に正の効果が認められるのに対し、それ以上の年齢階層と有配偶の女性では有意に負の効果が認められる。これは、年齢階層が低い場合、世帯所得の多寡にかかわらず就業する傾向がみられる一方、35 歳以上の階層になると、世帯所得が高い場合には就業しない選択をする可能性が高まることを示唆している。また、第 3 次産業で就業する女性の割合は、45 歳以上の年齢階層では有意な結果を得られていない。これは、45 歳未満の年齢階層に比べると、45 歳以上の年齢階層の女性が、第 3 次産業以外の産業で働く傾向が強いことが考えられる。

図表 2-6 20～54 歳の女性の就業率の規定要因 (3) (配偶関係別、5 歳階級別)

	配偶関係別		5 歳階級別 (歳)						
	未婚	有配偶	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54
55～69 歳女性就業率 (国勢調査)	+ ***	+ ***	+ ***	+ ***	+ ***	+ ***	+ ***	+ ***	+ ***
世帯所得 1,000 万円以上の夫婦+子供世帯割合 (国勢調査)		- ***		+ **	- **	- ***	- ***	- ***	- **
6 歳未満の子どものいる 3 世代世帯比率 (国勢調査)		+ ***		+ ***	+ ***	+ ***	+ ***	+ ***	+ ***
保育所等定員率 (保育所等定員数/0～5 歳人口) (社会福祉施設等調査、国勢調査)									
第 3 次産業で就業する女性の割合 (国勢調査)	+ *	+ **		+ ***	+ ***	+ ***	+ *		

注:「+」は有意な正の影響、「-」は有意な負の影響。*** 0.1%未満有意、** 1%未満有意、* 5%未満有意。

以上でみてきたことをふまえると、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が、相関関係にみられる結果も含め、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の違いにも着目する必要がある。

図表 2-7 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
<p>【正の相関関係】</p> <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 <p>【負の相関関係】</p> <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 	<p>【重回帰分析：正に影響】</p> <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) <p>【重回帰分析：負に影響】</p> <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)

(4) 大阪府の位置付け

国勢調査によると、大阪府の20～54歳の女性総数の就業率（労働力状態「不詳」を除いて算出）は、平成27年調査の69.9%から令和2年調査では74.5%に上昇し労働参加が進んでいるが、全国での位置付けは46位と低い。特に、35歳以上の各階層の水準は全国的に低く、有配偶女性は、総数、年齢階層別のいずれも全国で下位に位置する。一方、非労働力人口のうち家事が占める割合は全国で上位に位置する。府内各市町村の就業率は、81.5%（大阪府中央区）から70.7%（泉南市）の範囲に分布しており、府内の地域差も大きい（33～34頁）。

図表2-8 大阪府の女性の就業率と全国順位（令和2年国勢調査）

上段：割合（%）／下段：全国順位 就業者数・総数・対総数比（配偶関係別）	20-54 歳	20-24 歳	25-29 歳	30-34 歳	35-39 歳	40-44 歳	45-49 歳	50-54 歳	55-59 歳	60-64 歳
女性総数の就業率（%）：1,149,846人 1,934,004人	74.5 46位	68.9 34位	81.1 35位	73.7 39位	72.1 43位	74.9 45位	75.9 45位	74.3 46位	70.1 45位	57.4 43位
未婚女性の就業率（%）：425,698人 653,530人・33.8%	79.4 33位	69.4 32位	87.3 32位	85.1 30位	83.5 20位	82.1 26位	80.1 33位	77.7 25位	73.6 16位	58.3 13位
有配偶女性の就業率（%）：579,364人 1,022,980人・52.9%	69.6 47位	55.9 46位	67.1 43位	64.4 44位	65.8 45位	70.9 46位	73.1 47位	71.5 47位	67.0 46位	54.3 46位
未婚女性（非労働力人口のうち 家事の割合（該当人数27,630人）	32.1 26位	8.0 29位	46.2 37位	60.4 13位	59.5 19位	59.7 12位	59.6 17位	61.7 12位	62.3 8位	58.3 9位
有配偶女性（非労働力人口のうち 家事の割合（該当人数236,480人）	97.8 3位	94.3 23位	97.2 15位	98.0 9位	98.4 2位	98.4 2位	97.7 4位	97.2 6位	95.9 7位	87.6 9位

図表2-9 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
（平成29年就業構造基本調査）

20-54歳総数（1,998,900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	55-59歳	60-64歳
女性総数有業率（1,449,200人）	72.5	68.1	79.1	70.2	71.7	70.9	74.2	73.4	65.6	50.6
潜在的有業率	86.2	79.0	93.3	85.8	88.9	85.5	87.4	83.6	75.6	61.8
潜在的有業率－有業率	13.7	10.9	14.2	15.6	17.2	14.6	13.2	10.2	10.0	11.2
無業者のうち就業希望者数（人）	273,800	26,100	33,100	39,300	47,400	50,300	47,400	30,200	25,000	27,500
就業希望無業者のうち求職者率	41.8	58.2	40.2	41.5	33.5	39.6	38.0	52.6	37.6	30.5

大阪府の子育て世代女性の就業率（労働力調査）が全国平均に3年ほど後れをとっている背景について、有識者は、「かつての経済状況のイメージをひきずっている。夫一人の稼ぎで家族を養うことが可能だった感覚が根強い」（甲南大学の前田正子教授）、また、近隣の奈良県の育児女性の有業率の低さについて、「大企業が少なく大都市のベッドタウンとしての機能が強い。通勤時間がかかるなどの特徴が共働きの少なさにつながっている」（三菱UFJリサーチ&コンサルティングの矢島洋子主席研究員）（日本経済新聞2021年3月9日）などの見解を示している。他方、「令和4年版男女共同参画白書」（内閣府男女共同参画局）では、人生100年時代の家族の姿の変化や人生の多様化に対し、女性の人生は多様化し、もはや結婚は永久就職先ではなく、女性の経済的自立を可能にする環境整備が必要だと言及されている。しかし、経済的な側面からの啓発のみで社会的な機運を高めることでは十分とはいえず、女性が就業したいと思える内発的な動機も大切だと考えられる。以下では、大阪府の状況に注目して、就業率と社会生活の各指標などの位置付けをみていき、就業率が低い背景と有業率・就業率を高めるうえで考慮することが望ましい点について考える。

6 頁の再掲になるが、大阪府の無業女性の状況を平成 29 年就業構造基本調査に基づいてみていく（図表 2-10）。無業女性（総数）のうち就業希望者は 21.3%で、8 割近くが非就業希望者であるが、非就業希望者の割合が全国的に高いわけではなく、就業希望者の割合は全国 5 位と高い。年齢階層別でみると、25～44 歳の階層では、就業希望者の割合が非就業希望者の割合を上回るが、45 歳以上になると非就業希望者の割合が就業希望者の割合よりも高くなる。

無業の女性が就業を希望する主な理由は、全国順位は高くはないものの「収入を得る必要が生じた」で、このほか、「社会に出たい」、「時間に余裕ができた」などである。就業希望者総数の理由と求職者の理由を対比すると、「失業している」「その他」の割合は求職者で高いが、そのほかの理由では大きな差はない。「知識や技能を生かしたい」割合は、65 歳以上の 14.4%が最も高いが、そのほかの年齢階層では 10%前後と高いとはいえない。知識や技能を生かして働くことは自己実現にも通じるが、そうした働き方を志向する女性は多いとはいえない。また、無業者の主な非求職理由は、「出産・育児のため」の割合が高く、その割合は、25～44 歳の層で 50～70%の幅で高い。このほか、「急いで仕事につく必要がない」、「病気・けがのため」、「高齢のため」の割合が 10%前後あるが、これらの理由の割合は、45～54 歳の層で他の年齢階層よりも高い。45 歳以上になると、介護・看護や自分の病気やケガなどの理由が顕在化し、就業や求職を考える前段階での制約がみられるようになる。

上記の「知識や技能を生かしたい」に通じる、無業者の職業訓練・自己啓発の有無をみると、職業訓練・自己啓発をしている割合は 6.3%で、その割合は 15～34 歳の階層で 15%前後とやや高い。また、就業希望者の 15%は職業訓練・自己啓発をしており、求職者の 4 分の 1(24.5%)が職業訓練・自己啓発を行うという違いがみられる。ただし、全国順位は高いとはいえない。

図表 2-10 平成 29 年就業構造基本調査にみる大阪府の無業女性の状況（再掲）

（単位：％）

	無業者総数	就業希望者	求職者／総数	非求職者／総数	非就業希望者
無業者の就業希望有無別構成比（全国順位）		21.3（5 位）	7.7（9 位）	13.4（5 位）	77.3（41 位）
15～24 歳		20.4	10.2	9.9	78.7
25～34 歳		58.3	23.8	34.5	41.5
35～44 歳		54.8	20.1	34.3	44.6
45～54 歳		45.3	19.8	25.3	54.6
55～64 歳		25.4	8.6	16.8	74.1
65 歳以上		8.0	1.5	6.2	89.8
無業者の訓練・自己啓発実施率（総数）	6.3（21 位）	15.1（34 位）	24.5（36 位）	10.1（23 位）	4.0（36 位）
15～24 歳	16.6	23.3	33.5	13.6	14.8
25～34 歳	14.1	16.5	28.8	7.9	10.9
35～44 歳	9.5	14.3	19.6	11.3	3.6
45～54 歳	10.2	17.8	24.2	12.7	4.0
55～64 歳	5.8	15.4	20.2	12.7	2.6
65 歳以上	2.4	8.3	19.0	6.1	2.0

（就業希望理由）

	失業している	学校を卒業した	収入を得る必要が生じた	知識や技能を生かしたい	社会に出たい	時間に余裕ができた	健康を維持したい	その他
総数（全国順位）	8.7（25 位）	0.6（26 位）	30.3（37 位）	8.4（21 位）	11.9（12 位）	11.9（20 位）	8.8（23 位）	18.0（21 位）
15～24 歳	11.6	5.8	37.2	7.0	21.1	7.4	-	9.9
25～34 歳	23.1	-	33.6	9.8	14.2	6.1	1.0	11.2
35～44 歳	16.8	-	36.3	10.1	6.7	16.8	2.8	10.3
45～54 歳	20.6	-	39.8	10.3	7.7	15.3	0.9	4.7
55～64 歳	25.8	-	23.0	-	9.6	15.7	6.7	16.3
65 歳以上	6.3	-	28.2	14.4	6.3	7.5	27.0	8.6
未婚	20.5	2.6	25.1	8.9	14.5	2.3	3.2	21.8
求職者	17.8	0.9	34.4	9.0	10.7	11.9	4.7	9.7

(非求職理由)

	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	出産・育児のため	介護・看護のため	病気・けがのため	高齢のため	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	急いで仕事につく必要がない	その他
総数	5.2	3.9	3.1	23.8	6.3	13.2	11.3	3.3	2.0	15.0	11.4
全国順位	9位	41位	34位	19位	36位	18位	22位	6位	13位	22位	44位
15～24歳	2.1	3.8	2.1	18.6	—	5.9	—	38.6	7.2	11.0	7.2
25～34歳	3.3	—	4.0	67.8	—	4.9	—	—	2.8	8.9	8.4
35～44歳	3.3	3.8	1.8	49.0	2.0	11.3	—	—	2.1	19.6	7.2
45～54歳	5.8	3.9	4.6	5.1	9.7	20.5	—	—	2.1	26.3	20.3
55～64歳	6.6	7.5	5.2	0.9	18.4	24.5	6.6	—	0.6	17.0	11.0
65歳以上	8.2	4.7	2.0	—	7.8	12.4	40.9	—	0.3	8.0	13.1
未婚	7.7	5.1	6.0	—	5.3	20.4	2.6	19.4	5.5	10.2	15.7

さらに就業率と関係する現状をみていくと、以下の傾向がみられる(図表2-11)。仕事よりも生活を優先する考え方があることもうかがえ、また、学歴が高いことが必ずしも就業に結びついているともいえず、ダグラス＝有沢の法則が一定の有効性を示す傾向もみられる。

- ・無業女性では、家事をしている割合が全国的に高い
- ・雇用契約期間の定めがない女性有業者の割合が低い
- ・無業の有配偶女性で就業を希望する割合が、25～44歳および45～49歳の階層で低い
- ・大学卒業女性の有業率が全国的に低い。また、大学卒業女性の有業者では仕事が主である割合が高いとはいえず、無業者では就職希望者の割合が高いとはいえない。
- ・正規雇用で働く女性の割合が高いとはいえず、15～34歳、35～54歳のいずれの階層も全国的に低位である
- ・育児をしている女性の割合が高い。一方、育児をしている女性の有業率は低い

図表2-11 平成29年就業構造基本調査等における男女の有業および就業の状況

	最小値	最大値	平均値	標準偏差	大阪府 H29	位置 H29
2021年4月1日待機児童数(人)	0	2343	264.66	485.949	348	10位
2021年4月1日待機児童率(%)	.00	2.19	.3223	.44900	0.18	21位
無業女性総数のうち家事をしている者の割合(%)	57.05	70.37	62.7362	3.27668	66.8	5位
20～24歳	8.43	28.00	16.6160	4.06972	15.7	28位
25～44歳	75.26	89.60	83.7979	3.25657	83.8	25位
45～59歳	80.49	92.09	86.8748	2.94855	87.6	21位
60～69歳	78.60	89.71	85.9726	2.19485	85.5	31位
男性総数の有業率(%)	63.78	74.29	68.0806	2.17354	67.2	29位
20～24歳男性総数の有業率	59.83	78.31	69.5458	4.69726	67.6	31位
25～44歳男性総数の有業率	90.13	95.93	92.8804	1.29031	91.5	40位
45～59歳男性総数の有業率	87.05	95.40	92.6703	1.44073	90.9	45位
60～69歳男性総数の有業率	56.24	73.17	66.7824	3.24657	63.3	42位
全年齢女性総数雇用契約期間の定めがない女性有業者の割合(定年までの雇用を含む)	50.84	64.11	58.5306	3.35891	55.3	41位
有配偶女性総数で就業を希望する無業者の割合(%)	16.97	28.56	22.1282	2.95902	25.2	9位
20～24歳	.00	100.00	68.4573	19.38941	71.2	18位
25～44歳	55.33	68.25	60.7922	2.81799	56.2	45位
45～59歳	34.11	52.59	41.6413	3.82369	37.0	43位
60～69歳	10.93	18.58	14.3412	1.84602	16.4	41位
大学卒業女性の有業率(%)	66.63	80.72	73.4616	3.21490	69.6	8位
仕事が主な者の割合(大卒女性有業者)	71.13	89.58	81.0273	4.60643	78.1	34位
就職希望者の割合(大卒女性無業者)	27.16	47.40	37.3654	4.70834	36.0	28位
女性雇用者総数のうち正規雇用の割合(%)	37.69	51.41	43.3968	4.07226	40.5	30位
15～34歳女性雇用者のうち正規雇用の割合	43.25	67.40	57.5796	4.15291	54.3	38位
35～54歳女性雇用者のうち正規雇用の割合	36.62	56.30	44.6970	5.74613	39.7	36位
育児をしている女性の有業率(25-44歳)	57.20	81.20	69.3255	6.93110	60.0	44位
育児をしている総数に占める有業者の割合	57.00	81.20	69.0191	6.73190	60.1	44位
育児をしている女性の割合(対総数)	7.60	14.40	10.3596	1.19867	11.1	10位

また、都道府県別のデータがなく大阪府を含む近畿の状況になるが、「2019年男女共同参画社会に関する世論調査」（内閣府）から、女性が職業をもつことに対する意識（男女計）をみると、「子供ができて、ずっと職業を続ける方がよい」の割合が最も高いが（総数61.0%）、近畿は全国総数並みの割合である。次に割合が高いのが「子供が大きくなったら再び職業をもつ方がよい」（20.3%）で、その割合は地域別ではやや低い水準である。また、割合は高いとはいえないものの、「子供ができるまでは職業をもつ方がよい」、「結婚するまでは職業をもつ方がよい」、「女性は職業をもたない方がよい」の各割合は、地域別で見るとやや高い傾向がみられる。これらから想定されるのは、「子供ができて、ずっと職業を続ける方がよい」という意識が主流化する一方、「子供が大きくなったら再び職業をもつ方がよい」という意識が広がりやすい傾向もみられることである。

性別役割分担意識では、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」に賛成である割合（近畿圏：34.5%（賛成9.5%、どちらかと言えば賛成25.0%））は、全国総数並みで他の地域よりも高いというわけではない。しかし、賛成である理由のうち、「妻が家庭を守った方が子供の成長などに良い」と考える割合はやや高い。

上記のような就業観や性別役割分担意識は、有配偶者や結婚や出産を予定している女性の有業率が高まることを抑制する一因になると考えられる。

図表2-12 女性が職業をもつことに対する意識（男女計、%）

女性が職業をもたない方がよい	結婚するまでは職業をもつ方がよい	子供ができるまでは、職業をもつ方がよい	子供ができて、ずっと職業を続ける方がよい	子供が大きくなったら再び職業をもつ方がよい					
九州	5.1	東北	8.0	東山	10.0	北陸	71.9	中国	25.9
近畿	5.0	九州	6.6	近畿	7.3	北海道	67.3	東海	25.5
東北	4.7	近畿	6.0	関東	7.3	東北	64.3	九州	22.5
四国	4.5	総数	4.8	総数	6.5	四国	62.5	東山	21.7
北海道	4.4	四国	4.5	東海	6.5	近畿	61.3	関東	21.1
東海	4.0	北海道	4.4	九州	5.7	総数	61.0	四国	20.5
総数	3.9	関東	4.4	北陸	5.5	東山	60.8	総数	20.3
中国	3.4	東海	3.6	中国	5.2	関東	60.4	近畿	16.5
関東	3.3	東山	3.3	東北	4.7	中国	58.0	北陸	16.4
東山	2.5	中国	2.3	四国	4.5	東海	57.9	北海道	15.0
北陸	2.1	北陸	2.1	北海道	4.4	九州	57.0	東北	15.0

出所：内閣府「2019年男女共同参画社会に関する世論調査」。

注：東山地区の構成県は、山梨県、長野県、岐阜県。近畿地区の構成府県は、滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県。

図表2-13 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に対する意識（男女計、%）

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」に賛成（反対の割合）	妻が家庭を守った方が子供の成長などに良い	家事などと両立しながら妻が働くのは大変	夫が外で働いた方が多くの収入を得られる	日本の伝統的な家族の在り方だと思うから	自分の両親も役割分担をしていたから						
東山	37.5 (59.2)	中国	63.1	四国	66.7	北陸	38.8	東北	32.4	北陸	24.5
四国	37.5 (54.5)	東海	56.7	中国	50.8	北海道	37.1	九州	22.3	関東	20.1
中国	37.4 (57.5)	近畿	56.5	東海	47.1	関東	36.5	東海	21.2	北海道	20.0
東海	37.4 (58.6)	九州	55.4	北陸	46.9	中国	33.8	近畿	19.6	東北	18.3
九州	35.4 (60.8)	総数	55.2	九州	45.5	四国	33.3	総数	19.2	近畿	18.1
総数	35.0 (59.8)	北陸	55.1	総数	44.7	総数	32.3	北陸	18.4	総数	17.1
近畿	34.5 (58.5)	東北	54.9	関東	44.5	九州	32.1	関東	18.2	中国	15.4
関東	34.4 (60.4)	関東	54.7	東山	42.2	東北	29.6	北海道	14.3	東海	14.4
北陸	33.6 (63.0)	北海道	54.3	近畿	42.0	近畿	29.0	中国	12.3	九州	12.5
東北	33.3 (61.5)	東山	51.1	北海道	40.0	東海	25.0	四国	12.1	東山	11.1
北海道	31.0 (61.1)	四国	39.4	東北	32.4	東山	24.4	東山	11.1	四国	6.1

出所：内閣府「2019年男女共同参画社会に関する世論調査」。

次に、大阪府の社会生活指標の全国的な位置づけを就業率との関係性からみていくと、既にみたように、有配偶女性の有業率と有意な相関関係が認められるものが多い。図表2-14は、都道府県別の各指標値を偏差値化して降順で並べたものであるが、下表に列記するようなことが女性の就業率に影響していると考えられる。就業率の向上に向けて考えられることとして、第一に、公的扶助との関係では、就業や求職の間口からではなく生活や福祉の間口から就業や求職に誘導する必要がある。第二に、就業する必要性や働き方の選択では、男性の現金給与月額（世帯収入）や税制との関係性を看過できない。第三に、男性が仕事に従事する時間や通勤時間の長さが性別役割分担意識に影響すると考えられるため、男性の働き方を見直していく必要がある。第四に、保育環境を整備することが引き続き求められる。また、保育所だけでなく、地域の社会活動が保育や子育てを担う社会資源として機能し得る可能性を高めていく余地もある。第五に、第3次産業などにおいて非正規の就業であっても、安定的に長期で働ける環境を整えていく必要がある。第六に、就業を啓発するような女性向けの学級や講座を充実化することが考えられる。

- ①公的扶助を受給する人員や世帯のウェイトが全国的に高く、就業に対する障壁が高い層が少なくない傾向がみられる。
- ②男性の現金給与月額が相対的に高く、平均貯蓄率（二人以上の世帯のうち勤労者世帯）が高いことなどを背景に、配偶者である女性の就業を抑制する可能性がある。
- ③男性有業者の義務的な生活の強い活動（仕事など）の平均時間がやや長い傾向がみられること、他市区町村や県外に就職・通勤するケースが多いこと、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などがみられることから、性別役割分担意識が生じやすい可能性があることが想定される。
- ④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ことから、年齢的に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可能性があることが想定される。ライフイベントを契機に就業に対する意向が変化する可能性が高いことが考えられる。また、公営保育所等在所見比率、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ことなどから、保育の環境が十分ではない可能性がある。これに関係して、ボランティア活動の年間行動者率が低いことから想定されることは、保育所等の施設のほか、子育て支援などに対応する社会的な資源が充足されていない可能性があることも考えられる。
- ⑤産業全体における第3次産業の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ことが、安定就業を困難化している可能性がある。
- ⑥15歳以上女性人口に占める労働力人口比率が低く、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。この点に関連することとして、例えば、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ことから、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。

図表2-14 社会生活指標にみる大阪府の位置付け（図表2-3を偏差値の降順で再掲）

	大阪府の位置付け		
	指標値	順位	偏差値
生活保護被保護実人員（月平均人口千人当たり）（2019年）（人）	31.59	1	76.3
生活保護被保護実世帯数（月平均一般世帯千世帯当たり）（2019年）（世帯）	56.23	1	76.1
全国総人口に占める人口割合（2019年）（%）	6.98	3	72.2
女性パートタイムの給与（1時間当たり）（2020年）（円）	1,448	2	69.4
平均貯蓄率（二人以上の世帯のうち勤労者世帯）（2020年）（%）	43.8	2	67.1
他市区町村への通勤者比率（2015年）（%）	54.8	6	67.0
きまって支給する現金給与月額（男性）（2020年）（千円）	379.7	3	65.1
きまって支給する現金給与月額（女性）（2020年）（千円）	274.6	3	64.2
児童福祉費割合（対再出決算総額）（都道府県財政）（2019年）（%）	4.41	8	60.1
2次活動（仕事、家事など義務的な性格の強い活動）の平均時間（有業者・男）（2016年）（時間）	515	8	59.4
第1子出生時の母の平均年齢（2021年人口動態統計）（歳）	30.8	7	58.1
平均初婚年齢（人口動態統計2021年）（歳）	29.5	11	57.9
第3次産業就業者比率（対就業者）（2015年）（%）	68.5	13	56.6
住居費割合（対消費支出）（二人以上の世帯）（2020年）（%）	7.7	12	56.5
2次活動の平均時間（無業者・女）（2016年）（時間）	314	14	56.5
教育費割合（対消費支出）（二人以上の世帯）（2020年）（%）	4.3	13	55.8
第3次産業事業所数構成比（対事業所数）（2014年）（%）	82.61	19	54.9
保育所等利用率（2019年）（%）	94.7	19	53.6
家計を主に支える者が雇用者である普通世帯比率（通勤時間90分以上）（普通世帯千世帯当たり）（2018年）（%）	13.4	14	52.8
世帯主収入（年間収入）（1世帯当たり）（2019年）（千円）	2,641	18	52.6
仕事の平均時間（有業者・男）（2016年）（時間）	412	22	50.8
核家族世帯の割合（対一般世帯数）（2015年）（%）	56.09	27	50.1
県外就職者比率（2020年）（%）	11.5	16	49.4
認定こども園数（0～5歳人口10万人当たり）（2019年）（園）	158.3	22	49.3
教育費割合（対再出決算総額）（都道府県財政）（2019年）（%）	20.94	24	48.7
雇用者比率（雇用者数/就業者）（2015年）（%）	78.1	27	48.0
第2次産業事業所数構成比（第2次産業事業所数/事業所数）（2014年）（%）	17.32	23	47.7
2次活動の平均時間（無業者・男）（2016年）（時間）	163	31	47.3
第2次産業就業者比率（第2次産業就業者数/就業者）（2015年）（%）	22.2	32	45.3
月間平均実労働時間数（男）（2020年）（時間）	178	30	45.0
有配偶者の割合（20-54歳男女）：令和2年国勢調査（%）	55.5	34	44.3
県内就業者比率（対就業者）（2015年）（%）	86.7	38	44.1
生活保護費割合（都道府県財政）（2019年）（%）	0.24	35	43.9
成人一般学級・講座数（人口100万人当たり）（2017年）（学級・講座）	582.8	42	43.5
平均余命（0歳・女）（2015年）（年）	86.73	38	42.8
世帯主収入（二人以上の世帯のうち勤労者世帯）（1世帯当たり1か月間）（2020年）（千円）	394.7	36	42.5
公営保育所等在所見比率（2019年）（%）	15.9	35	41.7
仕事の平均時間（有業者・女）（2016年）（時間）	282	35	41.2
2次活動の平均時間（有業者・女）（2016年）（時間）	516	38	40.8
保育所等教育普及度（保育所等修了者/小学校第1学年児童数）（2019年）（%）	42.9	40	40.3
女性学級・講座数（女性人口100万人当たり）（2017年）（学級・講座）	31.4	45	40.3
合計特殊出生率（2019年）（人口動態調査2021年）	1.31	39	40.0
公営保育所等割合（2019年）（%）	15.1	36	39.6
実収入（二人以上の世帯のうち勤労者世帯）（1世帯当たり1か月間）（2020年）（千円）	548.4	40	39.2
保育所等数（0～5歳人口10万人当たり）（2019年）（所）	370	46	37.6
有配偶者の割合（20-54歳女性）：令和2年国勢調査（%）	56.9	41	36.8
人口1人当たり社会教育費（都道府県・市町村財政合計）（2019年）（千円）	7.3	45	36.2
パートタイム就職率（常用）（就職件数/求職者数）（2020年）（%）	4.9	41	35.3
雇用保険受給率（2019年）（%）	0.8	44	35.0
消費支出（二人以上の世帯のうち勤労者世帯）（1世帯当たり1か月間）（2020年）（千円）	246.2	44	35.0
人口1人当たり教育費（都道府県・市町村財政合計）（2019年）（千円）	122.2	44	34.4
就職率（就職件数/求職者数）（2020年）（%）	3	44	33.9
持ち家比率（対居住世帯あり住宅数）（2018年）（%）	54.7	44	33.9
第1次産業就業者比率（対就業者）（2015年）（%）	0.5	46	33.5
共働き世帯割合（対一般世帯数）（2015年）（%）	19.7	46	31.3
労働力人口比率（対15歳以上人口）（女性）（2015年）（%）	43.7	46	31.3
ボランティア活動の年間行動者率（10歳以上）（2016年）（%）	20.6	47	29.1

資料：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」（「労働力状態」不詳を除く）、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。

(5) おわりに

女性の都道府県別の就業率とその高低差は、社会指標との関係からみると、未婚女性よりも有配偶女性の就業率が寄与するところが多い。結婚や出産あるいは介護や看護といったライフイベントに直面した際の決断、また自分自身の健康状態などを理由に離職した後に、仕事に復帰することの困難性や就業志向の変化などが寄与していると考えられる。また、最近の社会や産業の構造変化の早さを背景に、就業経験があっても、離職後の無業の期間が長期化すれば、社会との大きな隔たりを感じ、求職活動や就業に踏み出すことが困難化することも考えられる。

こうした現状に対し、例えば、「共働きで子育てしやすい街ランキング」（日本経済新聞）で上位に位置する自治体¹⁴は、女性のキャリア支援、リモートワーク拠点の誘致、ワークライフバランスの提案などにより、就業の継続や仕事の復帰を促進しており、新聞紙上では奈良市、堺市、京都市などの取組みが紹介されている[日本経済新聞 2022年12月24日（データで読む地域再生）]¹⁵。その取組み例のうち目新しいのは、例えば、フリーランス職の受注機会の拡充、ITに特化したエンジニアやプログラマーの養成講座、IT企業を誘致する助成金の創設、リモートワーク拠点の整備などである。今後の就業促進の焦点は、第一に、就業者がライフイベントを契機に離職せずに就業を継続できることであり¹⁶、第二に、離職後の再就職に向けた活動を円滑に進められる環境を整えることである。既に様々な取組みが行われているが、就業と家庭生活のバランスを図る観点から、雇用されない働き方を含む、多様な働き方の実現や柔軟な就業環境の整備を拡充させていけるかがポイントになる。そのため、就業に影響を及ぼすと考えられる複合的な要因の実態を詳細に把握し、その実態に対応し得る方策を検討し実践することが重要である。

¹⁴ 関西で上位（1～22位）の自治体は、奈良市、堺市、京都市、神戸市、姫路市、宝塚市、枚方市、明石市、伊丹市、吹田市、八尾市、加古川市、茨木市、大阪市、津市、和歌山市、西宮市、寝屋川市、尼崎市、岸和田市、高槻市、東大阪市。

¹⁵ 奈良市は、2016年に「女性キャリア支援係（現、キャリア支援係）」を発足させ、託児所付きの就職相談会、フリーランス職の受注機会の拡充（ランサーズと協業）、ITと介護業界に特化した就業支援や採用セミナーの開催（エンジニアやプログラマーの養成講座）、養成者の受け皿となるIT企業を誘致する助成金の創設などの事業を行っている。また、2017年から企業に専門家の講師を派遣し、ワークライフバランスの改善を提案しており（2019年から包括連携協定先の京都府木津川市と共同で事業を実施）、離職率の高い介護業界などからの希望が多い。

堺市は、泉北ニュータウンを含む南区域にリモートワーク拠点を整備しており（2021年度に事業者がリモートワーク拠点の整備に必要な経費を最大500万円（2022年度は最大350万円）補助する制度を創設）、大連公園内に「Design Ohasu Days」（キャンプ場や図書施設も併設される親子連れで利用できる複合施設）、泉ヶ丘駅南側に「Liefvice IZUMIGAOKA」（南海電気鉄道が開設）など3カ所整備されている。

京都では「輝く女性応援京都会議」（京都府、京都市、京都労働局、経済団体などで構成）が、2016年度から2025年度までの計画を策定し、子育てしながらキャリアを積めるような職場作りや育休取得をはじめとする男性の意識改革などの取組みが進められている。また、京都府は、2007年にワークライフバランスに積極的に取り組む中小企業を認証する制度を創設し、「女性活躍・WLB企業応援チーム」（キャリアカウンセラーや社会保険労務士などで構成）が企業を訪問して、行動計画の策定から認証の取得までを支援している。

¹⁶ 田中[2018]によれば、夫の所得と末子の年齢が既婚女性の就業選択に強い影響を与え、専業主婦とパート・アルバイトの選択では夫の収入の影響（所得効果）が強いものに対し、常勤の職員・従業員ではその影響が弱いことを明らかにしている。このことから、正規で働く割合の高い未婚女性が、就業を継続することによって就業率の維持もしくは向上につながる可能性があることが考えられる。また、ライフイベントで離職後に再就職する際には、パート・アルバイトで働く可能性が高くなることが考えられる。

多様な働き方の実現や柔軟な就業環境の整備の拡充においては、求職活動の有無を問わず、女性求職者が現状を把握し主体性を持てるような情報発信も有効だと考えられる。かながわ男女共同参画センター（かなテラス）は、「かながわジェンダーダイバーシティ・データベース」を発信し、男女共同参画の状況に関する統計を発信している¹⁷。同データベースには、政府統計などのオープンデータだけでなく、神奈川県情報公開広聴課が行っている「県民ニーズ調査（課題調査）」の県民意識¹⁸、また、神奈川県男女共同参画推進条例に基づく従業員数 300 人以上の事業所の届出結果¹⁹などの独自の調査結果も含まれている。データベースは、基礎資料、企業・事業所における状況、議員・公務員、県民意識、県民生活、男女間の暴力、その他の 7 つの区分で合計 62 のデータが公表され、行政の施策担当者だけでなく、県民などが男女共同参画の実態を一元的に多方面から把握できる情報源となり得る。こうした取組みとそこで発信される情報は、課題を広く共有できる契機となり、県民の参画を促しながら、具体的な対策を検討し実践を進めるうえで有効だと考えられる。

女性の就業は、求職活動の支援に加えて生活との調和を図る観点が必要でない。そのため、就職支援機関だけでなく、地域の男女共同参画センターが担い得る役割は大きく、実態の把握と情報発信の機能は大きいと考えられる。就業を継続している女性が、ライフイベントの経過に応じて働き方を柔軟化するように、潜在女性求職者にとっても、求職活動や就業前の不安は大きく、就業直後は、生活との調和を重視して働き始め、状況に応じて働き方を変えていける可能性があることが望ましい。また、仕事の内容やキャリアを無理のないペースでステップアップできることも重要になる。女性のなかには、長時間の通勤時間を回避し、職住近接を前提とした、地域で働くことを志向する人が少なくない[大阪府商工労働部, 2021: 136, 144]。こうしたことが、大阪府内における就業率の地域差を生じさせていると考えられる。

他方、家族政策の観点から女性の就業を考えると、ドイツの「多世代の家」や「社会文化センター」のような地域の社会資源を活用し機能を向上させる可能性などに着目することも考えられる。例えば、ドイツにみられる多世代の家は、様々な世代が支え合って生活する交流型の施設で、少子高齢化を背景に生み出されたモデルである。日本では公民館、コミュニティセンターなどがこのモデルの性格を持つ施設だと考えられる。多世代の家や社会文化センターは、

¹⁷ かながわジェンダーダイバーシティ・データベース <https://www.pref.kanagawa.jp/docs/x2t/database.html>

¹⁸ つぎのような内容が含まれている。「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」と思うか、「女性が働き続けるには、まだまだ厳しい世の中だ」と思うか、「子どもを生み育てる環境が今のままでは、子どもを持つのはむずかしい」と思うか、「育児は社会的にも重要であり、もっと評価されるべきだ」と思うか、「男女の地位の平等感」、「家庭における役割分担（家事・育児・自身の親の介護）」、「男女の役割、結婚観等に関する意識」、「男性や家事や育児などに関わるために必要なこと」、「男女共同参画に関する言葉の認知度」、「女性が職業を持つことに対する考え」、「働く女性の状況」、「女性が活躍するために必要な取組や支援」、「男女共同参画社会実現のために力を入れるべき施策」、「夫婦共に働く家庭では、育休はどちらが取得した方がよいか」、「育休はどのくらいの期間取得したらよいか」、「夫婦の一方が無職（専業主婦・夫）の家庭では、育休を取得した方がよいか」、「男性の育休取得が進まない原因」、「男性が積極的に育児にかかわるために必要なこと」、「夫婦間における各種行為別の暴力と認識する人の割合」。

¹⁹ 男女別非正社員の割合、正社員採用者の男女比率、男女別正社員の平均勤続年数、女性管理職のいる割合、管理職等のうち女性の割合、男女別管理職輩出率、男女別管理職への登用、能力向上及び管理職養成のための教育訓練の実施割合、育児休業利用者の男女比率、介護休業利用者の男女比率、子の看護休暇取得者の男女比率、平均勤続年数の推移。

子育てや介護などの生活支援、生涯学習、居場所などの複合した機能を担い、就業と生活の環境を整える中で、就業意識の醸成や啓発の契機にもなり、求職から就業後の生活支援の様々な局面で有効に機能する可能性があると考えられる。女性の就業率を考えるうえで、家族政策の観点に基づく社会資源の充実を通じて、世帯内のジェンダー不平等の解消を図っていくことも重要な課題になると考えられる。

主な参考文献・資料

- 安倍由紀子・近藤しおり・森邦恵[2008]「女性就業の地域格差に関する考察－集計データを用いた正規雇用集合率の分析」家計経済研究所『季刊 家計経済研究』80、64-74頁。
- 藤吉雅春[2015]『福井モデル－未来は地方から始まる』文藝春秋。
- 平河茉璃絵・浅田義久[2018]「学童保育の拡大が女性の就業率に与える影響」独立行政法人労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』No.692、59-71頁。
- 金井郁[2018]「小特集Ⅰ「福井モデル」を問う／「福井モデル」の中での生活と労働－ジェンダーインパクトの違いに着目して－」社会政策学会『(社会政策学会誌) 社会政策』第10巻第2号、8-22頁。
- 北尾早霧[2022]「かつて女性救った制度、今は就業と所得増の「壁」男女格差縮小には労働市場の流動性が必要」ダイヤモンド社『週刊東洋経済』2022年7月30日号掲載(独立行政法人経済産業研究所コラム2022年8月9日ウェブサイト掲載)
- 清山玲[2018]「小特集Ⅰ「福井モデル」を問う／〈小特集Ⅰ趣旨〉幸福度ランキング日本一「福井モデル」を問う」社会政策学会『(社会政策学会誌) 社会政策』第10巻第2号、5-7頁。
- 大阪府商工労働部[2017]「若年女性の雇用・活躍と企業の取組－中小企業における人材確保と労働生産性向上への取組－」。
- 斎藤悦子[2018]「小特集Ⅰ「福井モデル」を問う／福井県共働き夫妻の家事労働の社会化と生活時間」社会政策学会『(社会政策学会誌) 社会政策』第10巻第2号、23-39頁。
- 総務省統計局[2022]「統計でみる都道府県のすがた2022」。
- 鈴木孝弘・田辺和俊[2019]「都道府県別の女性就業率の要因分析－地域の女性活性化対策の視点から－」東洋大学『経済論集』45(1)、51-64頁。
- 田村一軌[2022]「(所員論考) 全国政令指定都市における女性就業率の特徴と影響要因」アジア成長研究所『東アジアへの視点』2022年6月号、17-26頁。
- 脇坂明・富田安信編[2001]『大卒女性の働き方－女性が仕事をつづけるとき、やめるとき』日本労働研究機構。

参考Ⅰ：女性の就業率・有業率に関する先行調査研究

男女共同参画会議・少子化と男女共同参画に関する専門調査会[2006]「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国内分析報告書」				
女性の有業率は、70年代後半以降、第三次産業就業比率の高まりと雇用の形態で進展し上昇した。ただし、M字カーブの底は、継続就業女性ではなく、主に30代の無配偶女性の非正規雇用の増加で上昇した。また、女性が働きながら、かつ男女が子どもを産み育てやすい「社会環境」として、「社会不安が少なく、人権が尊重され、多様なライフスタイル選択が可能で、仕事と生活の両立が可能な働き方ができ、子育て支援サービスによるサポートも充実しており、若年層が自立できる社会である」との仮説に基づき、合計特殊出生率と女性有業率の動向に関係のある国内社会環境指標を設定して分析している。日本が国際比較で低いのは、「適正な労働時間」と「働き方の柔軟性」からなる「仕事と生活の両立可能性」、また、「家庭内役割分担の柔軟性」、社会の多様性許容度、「雇用機会の均等度」からなる「ライフスタイル選択の多様性」である。そして、社会環境指標は、「適正な労働時間」が厳しい状況が続き、「家庭内役割分担の柔軟性」が改善に向かいつつも水準が低いことを指摘するほか、「家族による支援」「若年の自立可能性」「社会の安全・安心度」の厳しさが増していることを指摘。				
社会環境指標分野：大分類（5分野）		社会環境指標分野：小分類（10分野）		
I 仕事と生活の両立可能性	1. 適正な労働時間（適度の長時間労働ではないこと）	2. 働き方の柔軟性		
II 子育て支援の充実度	1. 地域の子育て環境	2. 子育て費用の軽減	3. 家族による支援（世代間支援）	
III ライフスタイル選択の多様性	1. 家庭内役割分担の柔軟性	2. 社会の多様性寛容度		3. 雇用機会の均等度
IV 若者の自立可能性				
V 社会の安全・安心度				
10分野の社会環境指標を偏差値化し平均値にした「10軸統合偏差値」をもとに、合計特殊出生率、女性有業率、合計特殊出生率の1982年から2002年の変化率で7タイプに類型化し、大阪府は「タイプ7」（合計特殊出生率と女性有業率の直近の水準が平均より低く、合計特殊出生率の減少率が平均を上回って大きい地域）に位置付けられている（近畿圏では大阪府のほか、和歌山県、兵庫県、京都府、奈良県が含まれている）。タイプ7の指標は、「適正な労働時間」「地域の子育て環境」「子育て費用の軽減」「家族による支援」「社会の多様性寛容度」「社会の安全・安心度」のスコアが低く、タイプ7の特徴として、晩婚化・晩産化が進んでいること、雇用者における就業・両立の困難さや非正規女性有業率が高い傾向がみられ安定的な雇用機会が相対的に少ないことが推測されることなど、晩婚化で30代の未婚女性割合等が増えて未婚女性の労働力は増えるものの、既婚女性の就業機会が少なく有業率の低さにつながっていることを示唆。				
さらに、参考論文（武石恵美子「女性有業率（M字型カーブ）の変化と地域別にみた特徴」）では、女性の有業率を決定する要因として、親や3歳未満の子どもの存在が強く影響し、本人の学歴、夫の就業形態、労働時間の影響があることを示唆し、有業率が低い地域では、夫が自営業であることや、親の同居と夫の労働時間の組み合わせが女性の就業に影響を及ぼしている地域があることなどから、夫の状態がより重要である可能性があることを示唆。				
橋本由紀・宮川修子[2008]「なぜ大都市圏の女性労働力率は低いのかー現状と課題の再検討ー」独立行政法人経済産業研究所『RIETI Discussion Paper Series (08-J-043)』1-47頁：25-44歳女性の就業率に着目し、低年齢児保育を充実する必要性を示唆				
子育て期女性の非労働力化の問題は大都市圏に偏在し、大都市圏の非労働力女性は地方圏よりも高い割合で就業を希望していることを確認。大都市圏の女性の就業が困難な理由として、通勤時間を含む長い労働時間を確保する必要があるほか、最大の理由として家事・育児の負担の大きさを指摘。雇用形態や産業構造が就業率を規定する可能性があることに言及するが、所与の条件で女性の就業率向上の観点からコントロールできない可能性を指摘。このほか、ワーク・ライフ・バランスの実現の必要性にも言及。				
宇南山卓・山本学[2015]「保育所の整備と女性の労働力率・出生率ー保育所の整備は女性の就業と出産・育児の両立を実現させるかー」（財務省財務総合政策研究所ディスカッションペーパー No.15A-2）：保育所整備は女性の労働力率を上昇させ、出生率も上昇させるが、保育所の整備の効果は定量的には、少子化を解消し女性の労働力率を引き上げる効果には限界がある。				
20-44歳の労働力率に着目し、先行研究から、保育所の整備によってのみ両立可能性が上昇する点を指摘。都道府県パネルデータを用い、合計特殊出生率・女性の労働力率を被説明変数、潜在的保育所定員率を説明変数としてOLS（最小二乗法）で推計し、いずれも潜在的保育所定員率が優位に正の影響を与える結果がみられた。さらに、政策効果の定量的な試算から、保育所定員を420万人分増やせば合計特殊出生率を人口置換水準まで高められ、520万人分増やせば女性の労働力率を男性並みにできると示唆。				
大阪府商工労働部[2015]「大阪府、奈良県、兵庫県の20～59歳女性の有業率はなぜ低いのか？」				
各都道府県の20～59歳の有配偶女性の有業率（平成24年就業構造基本調査）を従属変数とし、①夫婦と子供から成る世帯の割合、②夫婦と6歳未満の子からなる1世帯当たりの保育所定員、③年間就業日数200日以上の既婚男性のうち週間就業時間60時間以上の者の割合、④男性のきまって支給する現金給与額、⑤「自分の家庭の理想は、『夫が外で働き、妻が家を守る』ことだ」とする男女計の割合を独立変数として重回帰分析を行うと、有配偶女性の低有業率の要因として、影響の大きいものから、①保育所不足（政策的要因）、②親との非同居など核家族の居住形態（都市的要因）、③性別役割意識の強さ（文化的要因）（各要因を標準化して(β)を比較)であることが明らかになり、複合的な要因が有業率の高低に影響していると考えられた。				
	B	β		大阪府の都道府県順位
(定数)	109.626		***	
男性のきまって支給する現金給与額	-0.002	-0.013		4位
夫婦と子供から成る世帯の割合	-0.422	-0.339	***	4位
保育所定員／夫婦と6歳未満の子供から成る世帯数	7.125	0.379	***	45位
年間就業日数200日以上の既婚男性就業者のうち週間就業時間60時間以上の者の割合	-0.398	-0.121		4位
自分の家庭の理想は、「夫が外で働き、妻が家を守ること」だと考える割合	-0.416	-0.247	***	19位
N	47			
R2乗	0.814			
調整済みR2乗	0.791			
F値（有意確率）	35.786 (0.000)			
(注) *** p<.01 / B=標準化されていない係数、β=標準化係数。				
※平成29年就業構造基本調査のデータにより、20～54歳の女性の有業の現状を都道府県別にみると、平成24年就業構造基本調査でみられた傾向のほか、つぎのような傾向がみられた。①全国的に「医療・福祉」に従事する女性が多いが、有業率が高い県では「医療・福祉」のほか「製造業」に従事する女性が多い傾向もみられ、「サービス職業」や「専門的・技術的職業」に従事する女性の割合が高いほど有業率が高い傾向もみられる。②非正規社員の割合が高いほど有業率が低くなる傾向がみられる（ただし、東京都は正規社員の割合が高いが有業率が低く例外的）。③育児をしている25～44歳の女性は、有業率が高い県では仕事が必要な有業者で正規の職員・従業員の割合が高いのに対し、大都市圏の有業率が低い都府県では無業者の割合が高く、有業者によっては非正規の職員・従業員の割合が高い、④介護をしている30				

<p>～54歳の女性は、有業率が高い県では仕事が必要な有業者で正規の職員・従業員の割合が高いのに対し、大都市圏の有業率が低い都府県では無業者の割合が高く、有業者にあっては非正規の職員・従業員の割合が高い。また、20～54歳の女性の有業率との相関関係では、①保育所の充足度が高いほど有業率は高くなる（保育所定員数／6歳未満の子のいる夫婦と子供だけ世帯数）、②非未婚男性（有配偶、離別・死別など未婚以外）が長時間労働であるほど有業率は低くなる（年間就業日数250日以上非未婚男性のうち、週間就業時間49時間以上の者の割合）、③男性の給与水準が高いほど有業率は低くなる（男性の「きまって支給する現金給与額」）、④性別役割分担意識がみられるほど有業率は低くなる（自分の家庭の理想は、『夫が外で働き、妻が家を守ることだ』と思う割合）といったことで、平成24年就業構造基本調査の20～59歳の有配偶女性の有業率でみた場合と同様の傾向がみられた。</p>																																																	
<p>朝井友紀子・神林龍・山口慎太郎[2015]「保育所整備は母親の就業率をなぜ押し上げなかったのか（Discussion Paper Series A No.630）」一橋大学経済研究所／朝井友紀子・神林龍・山口慎太郎[2016]「保育所整備と母親の就業率」内閣府経済社会総合研究所『経済分析』第191号、121-152頁：1990-2010年までの国勢調査のパネルデータによれば、平均的には、保育所定員率の上昇は母親の就業率に影響を与えない（三世同居など私的保育手段が保育所での保育に置換）</p>																																																	
<p>同一都道府県内保育所定員率（認可保育所定員/国勢調査の0-5歳児人口）の変化と0-5歳児をもつ夫婦の母親の就業率の変化の関係の検証から、公的保育サービスの利用可能性と母親の就業率の相関が消失することを明らかにした（公的保育サービスと私的保育サービスの代替により、保育所の利用可能性の増大が必ずしも母親の就業を増大させたわけでない）。公的保育サービスと母親の就業は二者択一の関係ではなく、代替手段も考慮する必要があることを示唆。ただし、1990年代は正の影響が観察されないが、2000年代に入ると正の影響が観察されたことから、祖父母による保育の代替が減少した可能性にも言及。 ※深井[2019]では、上記の結果について、1990年から2010年において核家族化が急激に進み、核家族化による就業率への負の効果と保育所整備の正の効果が相殺されたと解釈。</p>																																																	
<p>酒井才介[2018]「女性就労は保育所だけでは力不足－保育所整備は核家族支援になるが働き方改革も必要」（みずほインサイト2018年6月12日）：保育所整備の就労促進効果は、6歳未満の児童がいる核家族世帯数が多い地域で見込まれるが、働き方改革によるテレワークの推進や長時間労働の是正など総合的な対策が必要だと指摘。</p>																																																	
<p>潜在的保育所定員率（保育所定員数/20-44歳女性人口）（データは国勢調査と厚生労働省の福祉行政報告例）と20-44歳女性の労働力率および就業率の関係から、潜在的保育所定員率が高い地域ほど20-44歳女性の労働力率あるいは就業率が高くなる傾向がある（相関係数はそれぞれ0.7程度）が、保育所整備が女性の労働力人口や就業者数を増加させる効果の大きさは限定的で、女性就業に対する価値観、就労意欲、家族構成など地域ごとの違いを反映した要因も考慮して政策効果の高い対策を検討する必要があることを指摘。保育所定員の量的拡大以外に、長時間労働の抑制、男性の育児参加の促進、ワークライフバランスの改善、テレワークの推進による勤務形態の柔軟化など働き方改革を促進する総合的な施策が考えられることに言及。</p>																																																	
<p>深井大洋[2019]「保育所整備は女性の就業率や出生率を上げたのか－保育所整備の政策評価－」独立行政法人労働政策研究・研修機構『日本労働経済雑誌』No.707、4-20頁。』第191号：諸先行研究から、保育所の整備が女性の就業率や出生率を有意に上昇させたことを検証。</p>																																																	
<p>複数の先行研究から、①保育所の整備は女性の労働供給を促進する効果がある、②これまでインフォーマルケアや他の保育施設を利用して来た人が保育所の利用可能性の上昇によって認可保育所を使うようになった、③世帯類型や子どもの年齢といった観察される属性や、労働市場へのアタッチメントといった観察されない属性ごとに保育所利用の効果が異なる可能性があることなどを明らかにした。今後、就業継続に関する分析などが必要であることを示唆（保育所の整備は出産継続には有効だが、就業構造基本調査の分析から、新しく就業を始める新規就業にはその効果が限定的である可能性を受けて）。</p>																																																	
<p>関西女性活躍推進フォーラム課題分析ワーキングチーム[2020]「関西女性活躍マップ」</p>																																																	
<p>仕事編指数（女性仕事活躍指数／男女均等指数（男女差または男女比））と家庭・地域社会編指数（女性活動指数／男女均等指数（男女差））の各個別指標を各都道府県のばらつきを考慮した全国平均を50とする指数に変換し、変換された各個別指数の平均値を指数化。府県によって仕事における活躍は多様であり、大阪府の特徴は、管理的職業従事者比は高いものの、多様な女性が活躍できていないことや非正規で働く女性が多いことである。また、女性の家事やボランティア・社会参加活動時間が全国平均よりも大きく、特に、家庭・地域社会における男女均等指数が40.8と低く（男女差が大きい）、固定的性別役割分担意識の影響も大きいと考えられるなどである。関西経済連合会は、連合大阪との共同調査「女性の活躍推進に関するアンケート調査」（2018年）に基づいて、女性ロールモデルが不足しているとも指摘。</p>																																																	
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">仕事編</th> <th colspan="2">家庭・地域社会編</th> </tr> <tr> <th>指数</th> <th>主な特徴（全国平均との比較）</th> <th>指数</th> <th>主な特徴（全国平均との比較）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>女性仕事活躍指数 48.8</td> <td>（全国平均より大きい）女性管理職職業従事者比／女性の決まって支給する現金給与額 （全国平均より小さい）15歳以上の女性労働力率／15歳以上の女性労働率（既婚）／女性正規雇用比率</td> <td>女性活躍指数 60.4</td> <td>（全国平均より大きい）女性の家事時間／女性のボランティア・社会参加活動時間 （全国平均と同じ）女性の介護・看護時間 （全国平均より小さい）女性の育児時間</td> </tr> <tr> <td>男女均等指数 49.4</td> <td>（全国平均より大きい）正規雇用比率／管理職職業従事者比／決まって支給する現金給与額 （全国平均より小さい）15歳以上の労働力率／15歳以上の労働率（既婚）</td> <td>男女均等指数 40.8</td> <td>（全国平均より大きい）育児時間／介護・看護時間 （全国平均より小さい）家事時間</td> </tr> </tbody> </table>	仕事編		家庭・地域社会編		指数	主な特徴（全国平均との比較）	指数	主な特徴（全国平均との比較）	女性仕事活躍指数 48.8	（全国平均より大きい）女性管理職職業従事者比／女性の決まって支給する現金給与額 （全国平均より小さい）15歳以上の女性労働力率／15歳以上の女性労働率（既婚）／女性正規雇用比率	女性活躍指数 60.4	（全国平均より大きい）女性の家事時間／女性のボランティア・社会参加活動時間 （全国平均と同じ）女性の介護・看護時間 （全国平均より小さい）女性の育児時間	男女均等指数 49.4	（全国平均より大きい）正規雇用比率／管理職職業従事者比／決まって支給する現金給与額 （全国平均より小さい）15歳以上の労働力率／15歳以上の労働率（既婚）	男女均等指数 40.8	（全国平均より大きい）育児時間／介護・看護時間 （全国平均より小さい）家事時間																																	
仕事編		家庭・地域社会編																																															
指数	主な特徴（全国平均との比較）	指数	主な特徴（全国平均との比較）																																														
女性仕事活躍指数 48.8	（全国平均より大きい）女性管理職職業従事者比／女性の決まって支給する現金給与額 （全国平均より小さい）15歳以上の女性労働力率／15歳以上の女性労働率（既婚）／女性正規雇用比率	女性活躍指数 60.4	（全国平均より大きい）女性の家事時間／女性のボランティア・社会参加活動時間 （全国平均と同じ）女性の介護・看護時間 （全国平均より小さい）女性の育児時間																																														
男女均等指数 49.4	（全国平均より大きい）正規雇用比率／管理職職業従事者比／決まって支給する現金給与額 （全国平均より小さい）15歳以上の労働力率／15歳以上の労働率（既婚）	男女均等指数 40.8	（全国平均より大きい）育児時間／介護・看護時間 （全国平均より小さい）家事時間																																														
<p>データ：国勢調査、就業構造基本調査、賃金構造基本調査、社会生活基本調査。</p>																																																	
<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">府県</th> <th colspan="2">仕事編</th> <th colspan="2">家庭・地域社会編</th> </tr> <tr> <th>女性仕事活躍指数</th> <th>男女均等指数</th> <th>女性活動指数</th> <th>男女均等指数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>滋賀県</td> <td>44.7</td> <td>46.9</td> <td>51.2</td> <td>50.6</td> </tr> <tr> <td>京都府</td> <td>50.7</td> <td>54.8</td> <td>57.4</td> <td>44.5</td> </tr> <tr> <td>大阪府</td> <td>48.8</td> <td>49.4</td> <td>60.4</td> <td>40.8</td> </tr> <tr> <td>兵庫県</td> <td>44.9</td> <td>46.8</td> <td>58.6</td> <td>41.4</td> </tr> <tr> <td>奈良県</td> <td>41.0</td> <td>44.0</td> <td>62.3</td> <td>38.3</td> </tr> <tr> <td>和歌山県</td> <td>44.2</td> <td>51.3</td> <td>45.7</td> <td>51.8</td> </tr> <tr> <td>鳥取県</td> <td>55.9</td> <td>66.0</td> <td>42.6</td> <td>58.6</td> </tr> <tr> <td>徳島県</td> <td>54.1</td> <td>64.9</td> <td>39.0</td> <td>61.1</td> </tr> </tbody> </table>	府県	仕事編		家庭・地域社会編		女性仕事活躍指数	男女均等指数	女性活動指数	男女均等指数	滋賀県	44.7	46.9	51.2	50.6	京都府	50.7	54.8	57.4	44.5	大阪府	48.8	49.4	60.4	40.8	兵庫県	44.9	46.8	58.6	41.4	奈良県	41.0	44.0	62.3	38.3	和歌山県	44.2	51.3	45.7	51.8	鳥取県	55.9	66.0	42.6	58.6	徳島県	54.1	64.9	39.0	61.1
府県		仕事編		家庭・地域社会編																																													
	女性仕事活躍指数	男女均等指数	女性活動指数	男女均等指数																																													
滋賀県	44.7	46.9	51.2	50.6																																													
京都府	50.7	54.8	57.4	44.5																																													
大阪府	48.8	49.4	60.4	40.8																																													
兵庫県	44.9	46.8	58.6	41.4																																													
奈良県	41.0	44.0	62.3	38.3																																													
和歌山県	44.2	51.3	45.7	51.8																																													
鳥取県	55.9	66.0	42.6	58.6																																													
徳島県	54.1	64.9	39.0	61.1																																													
<p>独立行政法人国立男女教育会館[2020]「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査－入社5年で何が変わったのか－」</p>																																																	
<p>民間企業の正規職について大学・大学院卒の男女の新入社員を対象に、2015年10月の第1回から2019年10月の第5回までのパネル調査を実施（第1回調査に1,255人が回答し、726人が第5回調査まで回答）。女性の入社5年の変化として、仕事満足度（満足+やや満足）は2年目に大幅減（84.8%→64.8%）し、転職したい割合（そう思う+どちらかというと思う）は3年目まで大幅増（24.8%→32.8%→48.8%）。管理職志向（目指したい+どちらかという目指したい）は男性よりも低く（男性96.9%に対し60.0%→2年目以降46.4%</p>																																																	

→39.2%→37.6%→37.8%で推移)、5年目時点評価として、管理職志向がない女性は、志向がある女性に比べて「上司の育成熱意」「職場の期待」「仕事の将来性」の評価が低く、「自分からアイデア・企画を提案」している割合が低い。管理職を志向しない割合は、「仕事と家庭の両立が困難になるから」が最も高く、このほか、「責任が重くなるから」や「自分には能力がないから」「仕事の量が増えるから」も一定の割合がある。5年目時点で、「チームやグループを牽引するリーダーシップ」を求められていないと感じる割合も女性が高い(男性14.1%に対し24.9%)。就学前の子どもがいる育児期の理想の働き方は、1年目は「短時間勤務」だが5年目は「時間の融通がきくフルタイム」にシフトする。
公益財団法人東北活性化研究センター[2021]「東北における女性活躍推進の実態と働く女性の意識調査-東北圏・首都圏で働く20-40代男女5000人アンケート-」:東北圏と首都圏で働く20-40代女性の意識を比較。首都圏に比べると、仕事に対する意識の男女差が大きく、女性活躍の点では東北圏は首都圏の後塵の印象。
首都圏で働く女性の意識との比較から、東北圏で働く女性には、①昇進意欲の低さ、②重要な仕事を担当する意欲の低さ、③キャリアアップできていると思っている人の割合の男女差が大きい、④異動や担当替えの経験割合の男女差が大きい、⑤(管理職の要件と考えられる)多様な業務の経験をしている割合の男女差が大きいなど。一方、就業継続しやすい環境要因(自分以外に家事や育児などを分担してくれる人がいる、通勤時間が短い)は首都圏より高い割合。多項ロジスティック回帰分析により、女性の活躍推進には、企業としての女性活躍推進への取り組み、上司の育成や働きかけ(期待を伝えること、適切な仕事の付与、異動や担当替えの機会提供など)が重要で、企業の規模や業種、女性の個人の年齢や学歴などは無関係であることを指摘。
若林厚仁・下野雄介[2021]「関西女性の就業促進と活躍に向けて-家庭と仕事の両立を実現できる就業体制の整備を-」(日本総研 Research Focus No2021-010)、1-11頁。
関西女性の子育て期の既婚女性の就業率の低さを指摘。その背景は、通勤時間の長さ、保育所定員の子供数対比の少なさ、核家族世帯の多さ、子育て後に離職率の高い非正規雇用で就くケースの多さ、夫の給与の相対的な高さだと指摘。これらから、就業率が低い主な要因(仮説)を「結婚や出産・子育てを機に退職を余儀なくされ、子育てが一段落した後も就業への復帰が難しい女性が多いこと」に求めている。短時間勤務制度やテレワークを活用した多様な勤務形態の導入、職務内容・役割に基づいた評価制度の導入を提案。 ・子育て女性の通勤時間と就業率に負の相関あり ・保育所充足度(子供数に対する定員率/厚生労働省「社会福祉施設等調査」)と就業率に正の相関あり ・未就学児のいる世帯の核家族世帯割合と就業率に負の相関あり ・35~54歳の既婚女性では、非正規率の高さと就業率に負の相関あり ・15~34歳の既婚女性より、35~54歳の既婚女性の非正規率が高い ・夫の年収の高さと就業率に負の相関あり
大島敬士・佐藤朋彦[2021]「就業構造基本調査の個票データを用いた出産前後の女性の就業継続に関する要因分析」『統計研究報』第78号、1-20頁。
4回分の就業構造基本調査(2002,2007,2012,2017の各年)の個票データを用いて、夫婦と0歳児一人からなる世帯における出産前後の女性の就業継続に影響を及ぼす要因を分析。その関係性は薄れているものの、夫の収入状況が妻(調査時点20-44歳)の就業継続に影響を及ぼしているほか、「専門的・技術的職業従事者」が就業継続を選択する傾向が強いという先行研究の結果について、他の職業の離職率の低下により有意な影響がみられないことを明らかにし、職業の違いによる就業継続の選択の違いが小さくなっていることを指摘。
井上恵里菜[2022]「若年女性の労働力化・正規化が進む背景-さらなる労働参加に向けて望まれる育児負担の軽減-」(日本総研 Research Focus No.2022-010)
25-44歳の若年女性に着目し、2000年以降の労働力調査の推移から、若年女性(25-34歳)では高学歴化、未婚化・晩産化、ジェンダー意識の変化が労働参加を押し上げており、「ダグラス・有沢の法則」は成立していないと指摘。他方、35-44歳の晩産女性の労働参加は、子育て負担の大きさによって抑制されているが保育所の待機児童解消の取組みが一定寄与していることも指摘。また、高学歴が正規雇用率を押し上げている点などを指摘。育児休業・男性の育児参加の推進と出産前後の女性の就業継続を促す必要があると指摘。
一般社団法人九州経済連合会「九州ジェンダーギャップ指数(KGGI)(2022年1月2日にプレスリリース)
世界経済フォーラムが算出している各国の男女格差を測るグローバルジェンダーギャップ指数をベースに、国内で取得可能な項目に置き換えて策定(データ算出は公益財団法人九州経済調査協会に委託)。労働力調査に基づく全国11地域における、ジェンダーの九州の位置を示す目的で策定。近畿地方の全国におけるランキングは、経済8位、教育6位、健康7位、政治2位、KGGI6位となっている(1位沖縄地方、2位南関東地方、3位北陸地方、4位四国地方、5位中国地方、7位北関東・甲信地方、8位東北地方、9位九州地方、10位東海地方、11位北海道地方)。企業個別向けの「九州企業ジェンダーギャップ指数」を策定中。
株式会社インテリサーチ[2022]「(内閣府委託調査研究)令和3年度「仕事と生活の調査推進のための調査研究~仕事と子育て等の両立を阻害する慣行等調査~」調査研究報告書
仕事と子育て等の両立を阻害したり、父親の育児参画を阻む身近な慣行等について、事例を収集・分析を行い、今後の対応策を検討することを目的に実施。 ・幼稚園・保育園・認定こども園等での困りごと:園へ預けること自体の困難さ、手続きや連絡の手段、おむつの扱いに関連した声が多い ・小学校・学童保育等での困りごと:仕事と保護者会・PTAや学童との調整についてや、学校との連絡方法に関連した声が多い ・習い事・課外教室等での困りごと:送迎や平日の時間調整の難しさに関連した声が多い ・地域・外出先での困りごと:トイレ、おむつ替え設備のほか、公共交通機関や公共施設等のハード面に関連した声が多い ・家庭(炊事・洗濯・掃除等)での困りごと:炊事に関する負担や不安、洗濯や掃除の時間確保の難しさ、家庭内の分担に関連する声が多い ・その他行事等での困りごと:子供の検診や予防接種等、行政サービスに関連する声が多い ・平日休日の家事時間・育児時間:男性よりも女性が高い傾向がある。 ・家庭での分担状況(男性):「遊びの相手」、「掃除」、「留守番や見守り」の割合が高い。 ・家事代行(支援)サービスや商品に対する考え:利用割合が高いものから、「冷凍食品、レトルト食品」、「洗濯乾燥機」、「食洗器・食器乾燥機」、「衣類のクリーニング」。

参考2：大阪府内各区町村の20～54歳の女性の就業状況（就業率、降順）

大阪府・府内市町村	就業率（20～54歳）	就業者数	完全失業者数	非労働力人口	非労働力人口のうち家事の割合
大阪府	74.5	1,149,846	52,119	341,644	79.9
大阪市中央区	81.5	17,458	848	3,123	80.1
大阪市西区	80.8	16,749	736	3,243	83.3
大阪市福島区	80.5	12,684	455	2,620	84.7
大阪市北区	80.4	20,922	903	4,205	80.8
大阪市東成区	79.6	11,784	570	2,457	77.2
大阪市都島区	78.0	14,201	641	3,362	77.3
大阪市淀川区	77.9	25,075	1,260	5,840	79.5
大阪市港区	77.2	10,076	528	2,441	78.5
大阪市東淀川区	77.2	22,762	1,195	5,542	74.4
大阪市	76.8	350,462	17,785	88,313	78.9
大阪市西淀川区	76.6	12,291	573	3,176	81.6
大阪市浪速区	76.5	8,108	753	1,732	72.1
大阪市城東区	76.3	22,975	1,020	6,121	82.1
摂津市	76.3	12,245	479	3,332	83.3
大阪市此花区	76.1	7,681	413	2,001	81.9
大阪市生野区	76.1	12,891	822	3,230	72.5
大阪市旭区	76.0	10,702	550	2,821	78.5
泉佐野市	76.0	15,148	663	4,109	78.1
守口市	75.9	19,204	919	5,168	80.5
豊能町	75.7	1,858	90	505	73.5
千早赤阪村	75.7	535	24	148	72.3
大阪市天王寺区	75.6	11,153	472	3,128	80.8
岸和田市	75.1	23,962	1,092	6,832	78.9
門真市	75.1	14,945	863	4,103	79.8
貝塚市	75.1	11,886	476	3,475	79.3
大阪市大正区	75.0	6,873	392	1,896	77.5
大阪市住之江区	74.7	13,405	758	3,772	78.3
堺市堺区	74.7	19,405	929	5,632	78.2
大東市	74.7	15,918	821	4,581	81.8
東大阪市	74.5	57,145	2,720	16,829	78.7
大阪市東住吉区	74.5	15,531	797	4,527	76.9
大阪市住吉区	74.4	18,386	964	5,362	78.7
泉大津市	74.4	10,339	433	3,129	82.4
河内長野市	74.3	12,224	509	3,713	77.5
大阪市西成区	74.2	7,660	509	2,149	70.2
柏原市	74.2	9,223	374	2,827	75.8
堺市北区	74.2	23,665	961	7,259	82.7
大阪市阿倍野区	74.2	14,370	604	4,388	78.5
高槻市	74.1	47,390	1,849	14,674	80.7
阪南市	74.1	6,167	257	1,898	78.6
四條畷市	74.1	7,598	281	2,375	80.2
八尾市	74.0	34,189	1,576	10,414	81.8
熊取町	74.0	5,717	223	1,784	72.1
堺市中区	73.8	15,627	750	4,803	81.5
(旧：堺市)	73.7	104,397	4,686	32,530	81.1
太子町	73.7	1,666	51	543	72.9
堺市	73.7	109,033	4,900	33,987	81.0
藤井寺市	73.7	8,887	400	2,776	80.2
交野市	73.7	10,519	397	3,364	81.0
羽曳野市	73.7	14,524	655	4,538	78.5
寝屋川市	73.6	29,189	1,442	9,029	80.8
堺市東区	73.6	10,998	469	3,477	82.9
大阪市平野区	73.6	21,633	1,314	6,460	78.0
大阪市鶴見区	73.6	15,092	708	4,717	84.1
堺市美原区	73.5	4,636	214	1,457	79.8
(旧：美原町)	73.5	4,636	214	1,457	79.8
茨木市	73.4	41,165	1,544	13,344	80.4
和泉市	73.4	24,302	964	7,832	81.3
松原市	73.4	14,563	730	4,547	81.4
島本町	73.3	4,513	171	1,471	86.1
堺市西区	73.3	18,340	770	5,918	82.4
田尻町	73.3	1,233	43	407	83.8
枚方市	73.2	50,492	2,088	16,373	79.1
岬町	72.8	1,530	70	501	76.0
富田林市	72.8	14,105	634	4,633	74.6
高石市	72.7	7,340	321	2,431	80.3
堺市南区	72.4	16,362	807	5,441	79.0
池田市	72.3	14,326	548	4,931	80.7
河南町	72.3	1,953	71	678	65.5
忠岡町	72.2	2,107	130	680	81.8
吹田市	71.9	54,339	2,006	19,212	81.2
能勢町	71.5	951	43	337	58.2
豊中市	71.3	54,567	2,156	19,806	82.4
大阪狭山市	71.1	7,116	250	2,643	78.0
箕面市	70.8	17,946	683	6,725	79.2
泉南市	70.7	7,325	388	2,647	81.1

出所：「令和2年国勢調査」（労働力状態「不詳」除く）

参考3：大阪府内各区町村の女性総数の女性の就業状況

地域名	労働力率	就業率	(主に仕事)	(家事のほか仕事)	(通学のかたわら仕事)	休業率	完全失業率	非労働力率	(家事)	(通学)	(その他)
大阪府	52.6	50.5	67.2	26.6	3.0	3.1	3.9	47.4	52.1	10.7	37.2
大阪市	57.2	54.7	71.4	22.8	2.5	3.4	4.4	42.8	50.6	10.2	39.2
大阪市都島区	57.8	55.4	71.9	22.7	2.1	3.3	4.1	42.2	52.3	9.9	37.8
大阪市福島区	63.7	61.5	75.5	19.0	1.9	3.6	3.4	36.3	55.6	11.9	32.5
大阪市此花区	55.4	52.8	69.0	25.3	2.1	3.6	4.6	44.6	50.1	8.7	41.2
大阪市西区	68.7	65.9	77.9	17.2	1.8	3.1	4.0	31.3	58.0	11.3	30.8
大阪市港区	56.7	54.3	71.0	23.2	2.3	3.5	4.4	43.3	49.0	9.6	41.4
大阪市大正区	53.3	50.9	68.1	26.9	2.0	3.0	4.5	46.7	48.5	9.0	42.5
大阪市天王寺区	60.1	57.8	71.4	22.8	2.4	3.4	3.8	39.9	56.1	13.6	30.4
大阪市浪速区	65.6	60.5	76.8	15.7	3.0	4.6	7.7	34.4	47.8	11.0	41.2
大阪市西淀川区	55.9	53.6	69.5	24.7	2.6	3.2	4.1	44.1	50.7	10.8	38.5
大阪市東淀川区	57.1	54.5	72.2	21.6	3.1	3.2	4.6	42.9	48.5	10.4	41.0
大阪市東成区	59.7	57.1	72.9	21.5	2.3	3.3	4.3	40.3	49.5	10.5	39.9
大阪市生野区	53.8	51.1	68.3	25.3	2.7	3.7	5.0	46.2	44.0	8.7	47.3
大阪市旭区	52.8	50.5	70.4	24.2	2.3	3.1	4.4	47.2	49.9	9.1	41.0
大阪市城東区	56.0	53.8	70.3	23.9	2.4	3.4	4.0	44.0	52.5	10.5	37.0
大阪市阿倍野区	54.3	52.3	68.8	25.3	2.6	3.3	3.7	45.7	53.4	12.1	34.5
大阪市住吉区	53.2	50.8	68.7	24.9	3.0	3.5	4.4	46.8	49.0	9.3	41.7
大阪市東住吉区	52.5	50.3	68.1	25.9	3.0	3.1	4.2	47.5	49.2	9.7	41.1
大阪市西成区	50.4	47.7	68.2	24.9	3.0	3.9	5.2	49.6	41.1	6.9	52.0
大阪市淀川区	60.0	57.3	74.3	19.9	2.4	3.5	4.5	40.0	52.4	10.3	37.3
大阪市鶴見区	55.1	52.9	66.4	27.3	2.7	3.6	4.1	44.9	52.1	12.3	35.6
大阪市住之江区	52.6	50.2	68.1	26.3	2.4	3.2	4.5	47.4	50.4	8.4	41.3
大阪市平野区	52.3	49.7	67.4	26.9	2.7	3.1	4.9	47.7	48.9	9.9	41.2
大阪市北区	65.4	62.8	77.7	16.7	2.0	3.6	4.0	34.6	55.0	10.9	34.1
大阪市中央区	70.6	67.6	79.3	15.6	1.6	3.5	4.4	29.4	58.8	11.6	29.6
堺市	51.0	49.0	65.6	28.4	3.0	3.0	3.9	49.0	52.7	10.5	36.9
堺市堺区	53.9	51.7	68.0	25.9	2.6	3.4	4.0	46.1	51.5	9.8	38.6
堺市中区	51.1	49.0	63.7	30.6	3.1	2.6	4.1	48.9	50.5	10.6	38.9
堺市東区	49.5	47.7	64.7	29.2	3.0	3.0	3.6	50.5	53.8	9.9	36.2
堺市西区	51.7	49.8	64.9	29.1	3.2	2.8	3.7	48.3	54.0	11.6	34.4
堺市南区	45.7	43.8	63.8	30.6	2.8	2.7	4.1	54.3	52.7	9.3	37.9
堺市北区	53.8	51.8	67.7	25.8	3.0	3.5	3.7	46.2	53.8	11.6	34.6
堺市美原区	48.8	46.9	62.4	32.2	2.8	2.6	3.8	51.2	51.2	9.7	39.1
岸和田市	50.6	48.7	66.0	28.1	2.7	3.2	3.8	49.4	48.9	10.3	40.8
豊中市	51.7	49.9	64.7	28.8	3.2	3.3	3.5	48.3	55.4	11.2	33.4
池田市	50.1	48.4	64.6	28.4	4.1	2.9	3.5	49.9	55.9	11.6	32.5
吹田市	52.5	50.7	65.8	27.1	4.0	3.2	3.3	47.5	56.1	13.1	30.8
泉大津市	53.5	51.4	66.0	27.4	3.2	3.4	3.8	46.5	53.4	12.3	34.4
高槻市	49.5	47.8	65.6	27.8	3.4	3.2	3.5	50.5	53.0	10.3	36.7
貝塚市	50.4	48.6	64.9	29.1	3.1	2.8	3.5	49.6	49.6	11.8	38.5
守口市	52.9	50.7	69.0	25.2	2.5	3.4	4.1	47.1	48.8	9.2	42.0
枚方市	49.5	47.8	64.1	29.2	3.7	2.9	3.6	50.5	53.1	10.8	36.1
茨木市	51.9	50.1	66.0	27.4	3.6	3.0	3.4	48.1	53.0	12.8	34.2
八尾市	50.1	48.1	66.0	28.0	3.0	3.0	4.0	49.9	50.8	9.8	39.5
泉佐野市	54.3	52.2	66.2	26.7	3.2	4.0	3.8	45.7	49.0	11.6	39.4
富田林市	49.0	47.2	63.9	29.7	3.8	2.6	3.7	51.0	52.7	11.7	35.5
寝屋川市	49.8	47.8	67.0	27.3	2.8	2.9	4.2	50.2	51.6	9.2	39.2
河内長野市	45.2	43.7	64.1	30.6	2.8	2.5	3.4	54.8	54.3	9.0	36.7
松原市	50.0	47.9	65.6	28.7	2.9	2.8	4.2	50.0	51.8	9.9	38.3
大東市	53.0	50.7	67.2	27.0	3.0	2.8	4.3	47.0	52.0	11.2	36.9
和泉市	51.6	49.8	63.8	29.9	3.5	2.7	3.5	48.4	53.0	12.1	35.0
箕面市	50.7	49.0	61.5	31.3	4.3	3.0	3.3	49.3	55.4	12.8	31.7
柏原市	51.2	49.5	65.4	27.5	4.2	2.9	3.4	48.8	52.8	11.9	35.3
羽曳野市	48.3	46.5	64.5	29.4	3.3	2.8	3.8	51.7	51.6	10.5	37.8
門真市	53.4	50.8	68.7	25.8	2.6	3.0	4.9	46.6	49.8	9.7	40.5
摂津市	55.1	53.2	67.1	26.6	2.9	3.4	3.5	44.9	52.3	10.7	37.0
高石市	49.9	48.1	64.3	29.4	3.1	3.2	3.6	50.1	53.8	11.3	35.0
藤井寺市	50.3	48.5	65.6	28.4	3.4	2.7	3.6	49.7	52.0	11.4	36.6
東大阪市	52.8	50.7	66.4	27.6	3.1	2.9	3.9	47.2	51.7	10.5	37.8
泉南市	45.9	43.8	63.6	30.7	2.8	2.9	4.6	54.1	48.5	9.4	42.1
四條畷市	51.3	49.7	63.7	29.6	4.1	2.7	3.3	48.7	51.5	11.9	36.7
交野市	49.2	47.6	63.4	30.4	3.4	2.8	3.2	50.8	53.0	11.9	35.1
大阪狭山市	47.9	46.4	63.6	30.4	3.0	3.0	3.1	52.1	53.7	11.1	35.2
阪南市	46.2	44.6	64.4	29.9	2.8	2.8	3.6	53.8	50.5	9.6	39.9
島本町	50.5	48.9	64.8	28.8	3.1	3.2	3.2	49.5	56.8	9.9	33.3
豊能町	40.7	39.4	60.3	35.7	2.0	2.0	3.3	59.3	55.3	6.4	38.2
能勢町	48.2	46.8	61.3	34.9	1.8	1.9	2.7	51.8	49.7	6.2	44.1
忠岡町	47.7	45.1	66.1	28.3	3.1	2.5	5.3	52.3	46.7	10.2	43.1
熊取町	49.0	47.4	63.4	29.5	3.6	3.4	3.3	51.0	49.4	13.5	37.1
田尻町	52.2	50.5	66.5	27.6	2.9	2.9	3.3	47.8	50.1	13.8	36.1
岬町	41.0	39.5	63.3	31.6	2.5	2.7	3.6	59.0	45.8	7.4	46.8
太子町	49.4	48.3	61.2	33.7	3.2	2.0	2.4	50.6	52.3	14.0	33.6
河南町	48.5	47.2	60.5	33.3	4.3	1.9	2.7	51.5	51.4	15.3	33.4
千早赤阪村	39.4	38.2	65.4	31.1	2.5	1.0	3.2	60.6	52.3	6.7	41.0

出所：「令和2年国勢調査」（労働力状態「不詳」除く）

3. 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（調査2）

（1）調査の概要

ここでは、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（奈良県、兵庫県）の潜在女性求職者を対象に実施した調査の結果を紹介する。

主な調査項目は、属性、現在働いていない・働けない理由（仕事面と生活面）、希望する仕事や働き方および生き方、生活の満足度といった主観的な意識などである（調査票：45～49頁）。

調査対象は、20歳以上54歳以下の女性総数の就業率が全国的に低い、大阪府、奈良県、兵庫県に居住する女性である（当初は大阪府居住者のみでサンプルを捕捉する計画だったが、捕捉が困難だったため、奈良県と兵庫県に対象地域を拡充した／居住地別の回答者数は、大阪府635名、奈良県67名、兵庫県298名である）。5歳区分の年齢階層で計1,000サンプルとし、国勢調査の大阪府の配偶関係別の構成比に基づいてサンプルの目標数を設定して実施した。ただし、未婚の20歳代前半のサンプル目標数の確保が困難であったため、未婚の20歳代後半と30歳代前半のサンプルで補填した（図表3-1）。

図表3-1 目標サンプル数の割付と回収サンプル数（配偶関係および年齢階層別）

配偶関係	性別	年齢階層	大阪府						目標サンプル数 (大阪府)		回収サンプル数 (大阪府、兵庫県、奈良県) 回収確保のため範囲拡充	
			完全失業者	非労働力人口	家事	通学	その他	完全失業者+ 非労働力人口 (通学除く)	サンプル	配偶関係別 構成比	回収数 (大阪府分)	配偶関係別 構成比
未婚	女	20～24歳	7,807	44,358	3,535	37,915	2,908	14,250	43	18.0	29(12)	12.1
未婚	女	25～29歳	7,179	7,806	3,608	2,260	1,938	12,725	38	15.9	43(24)	18.0
未婚	女	30～34歳	4,882	6,001	3,625	518	1,858	10,365	31	13.0	40(21)	16.7
未婚	女	35～39歳	3,671	5,635	3,351	158	2,126	9,148	28	11.7	28(26)	11.7
未婚	女	40～44歳	3,590	6,301	3,762	95	2,444	9,796	30	12.6	30(21)	12.6
未婚	女	45～49歳	4,091	8,262	4,924	61	3,277	12,292	37	15.5	37(34)	15.5
未婚	女	50～54歳	2,988	7,819	4,825	35	2,959	10,772	32	13.4	32(31)	13.4
未婚	女	20～54歳	34,208	86,182	27,630	41,042	17,510	79,348	239	100.0	239(169)	100.0
有配偶	女	20～24歳	258	4,011	3,784	127	100	4,142	12	1.6	12(6)	1.6
有配偶	女	25～29歳	1,005	16,512	16,049	143	320	17,374	52	6.8	52(34)	6.8
有配偶	女	30～34歳	1,279	34,350	33,667	182	501	35,447	107	14.1	107(59)	14.1
有配偶	女	35～39歳	1,557	42,641	41,975	150	516	44,048	133	17.5	133(73)	17.5
有配偶	女	40～44歳	2,031	44,042	43,338	119	585	45,954	138	18.1	138(93)	18.1
有配偶	女	45～49歳	2,870	50,920	49,760	97	1,063	53,693	162	21.3	162(96)	21.3
有配偶	女	50～54歳	2,727	49,303	47,907	52	1,344	51,978	157	20.6	157(105)	20.6
有配偶	女	20～54歳	11,727	241,779	236,480	870	4,429	252,636	761	100.0	761(466)	100.0
未婚+有配偶	女	20～54歳	45,935	327,961	264,110	41,912	21,939	331,984	1,000	-	1,000(635)	-

出所：「令和2年国勢調査 就業状態等基本集計」（基準は、完全失業者および通学を除く非労働力人口；大阪府の未婚女性と有配偶女性）。

（2）調査結果

①本調査の潜在女性求職者

調査では、求職活動の有無にかかわらず、無業で就業を希望している20～54歳の女性1,000名を目標としたが、就業希望者のみでのサンプル確保が困難であったため、就業希望者899名（求職活動を行っている219名、求職活動を行っていない680名）と就業非希望者101名（うち69名は仕事に就いたことがない）の内訳になった。居住地別で就業を希望する割合をみると、大阪府が最も高かった（大阪府92.1%、兵庫県87.6%、奈良県79.1%）。

就業の意向と求職活動の有無をみると、就業希望者のうち求職活動を行っている割合は4分

の1にとどまる(24.4%)。配偶関係別では、就業希望者のうち求職活動を行っている割合は、有配偶者は未婚者よりも低い(有配偶者21.2%、未婚35.1%)。年齢階層別では、25～39歳の層で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。また、20歳代の回答者では、就業非希望者の割合も高く、本調査で若年層のサンプル確保が困難であった影響も考えられるが、これは、配偶関係や年齢階層の傾向によらず、就業の意向を持たない層が一定の割合で存在する可能性があることを示している(図表3-2)。

図表3-2 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 p<.001		年齢階層別 全回答者：p<.001/就業希望者のみ：p<.03							
	有配偶 761名	未婚 239名	20-24 41名	25-29 95名	30-34 147名	35-39 161名	40-45 168名	45-49 199名	50-54 189名	20-54 1,000名
就業を希望しており、求職活動をしている(219名)	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(680名)	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(101名)	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%

最終卒業学校別の就業希望と求職活動の状況は、就業希望の割合が相対的に高いのは、「短期大学・高等工業専門学校」、「専門・各種学校」、「大学・大学院(文系)」で、求職活動を行っている割合が高いのは、「専門・各種学校」、「高等学校」、「大学・大学院(文系)」である。求職活動を行っていない割合が高いのは、「大学・大学院(理系)」、「短期大学・高等工業専門学校」、「中学校」で、「短期大学・高等工業専門学校」の卒業者は、就業非希望の割合が4.8%と低いものの、求職活動を行っていない割合が74.8%と高い。また、「大学・大学院(理系)」の修了者は、求職活動を行っていない割合が78.3%と高く、就業非希望の割合もやや高い(図表3-3)。

図表3-3 回答者の最終卒業学校と就業希望および求職活動の状況

	回答者の最終卒業学校	就業希望および求職活動の状況：p<.002		
		求職活動あり	求職活動なし	就業非希望
中学校	5.0%	12.0%	74.0%	14.0%
高等学校	27.4%	24.1%	60.6%	15.3%
専門・各種学校	14.8%	25.7%	67.6%	6.8%
短期大学・高等工業専門学校	21.0%	20.5%	74.8%	4.8%
大学・大学院(文系)	27.2%	22.8%	67.6%	9.6%
大学・大学院(理系)	4.6%	8.7%	78.3%	13.0%
合計	100.0%	21.9%	68.0%	10.1%

最終卒業学校直後に就いた初職の就業形態は、正規の会社員・職員・従業員が60.0%であるのに対し、正規以外が33.1%で(パート・アルバイト22.1%、労働者派遣事業所の派遣社員2.5%、契約社員・嘱託社員5.8%など)、正規で働いた経験のある回答者が多い。就業希望の有無別にみると、就業希望者では、求職活動の有無による初職の就業形態の傾向に大きな違いはみられないが、求職活動を行っている層は、求職活動を行っていない層よりも正規で働いていた割合がやや高い(求職活動あり63.5%、求職活動なし60.3%)。また、就業非希望者は、正規50.5%、正規以外19.8%、仕事に就いたことがない29.7%の構成比であるが、就業経験を持つ就業非希望者でみると、初職が正規であった割合は71.8%にのぼる(図表3-4)。

図表3-4 回答者の初職の働き方（就業希望と求職活動の状況別）

	就業希望と求職活動の状況：p<.001			合計
	求職活動あり	求職活動なし	就業非希望	
正規	63.5%	60.3%	50.5%	60.0%
正規以外	33.8%	34.9%	19.8%	33.1%
（パート・アルバイト）	(19.6%)	(24.3%)	(12.9%)	(22.1%)
（労働者派遣事業所の派遣社員）	(5.0%)	(1.9%)	(1.0%)	(2.5%)
（契約社員・嘱託社員）	(5.5%)	(6.3%)	(3.0%)	(5.8%)
（自営業主・個人事業主）	(0.9%)	(0.4%)	(0.0%)	(0.5%)
（自由業・フリーランス）	(1.4%)	(1.0%)	(3.0%)	(1.3%)
（その他）	(1.4%)	(0.9%)	(0.0%)	(0.9%)
仕事に就いたことがない	(2.7%)	(4.9%)	29.7%	6.9%

最後に就いた仕事を辞めてからの期間は、3年未満が36.4%、3～5年未満が15.5%、5～10年未満19.5%、10年以上28.6%というように、10年以上の割合もやや高く、5年以上の割合は48.1%である。求職活動の有無別で見ると、求職活動を行っている層は、3年未満までの割合が46.5%と高いのに対し、求職活動を行っていない層は、5年以上の割合が高く、10年以上は、求職活動ありが19.2%であるのに対し、求職活動なしでは33.1%と高い。離職後の期間が長期であるほど求職活動を行っていない傾向がある（図表3-5）。

図表3-5 回答者の最後に就いた仕事を辞めてからの期間（N=931）

	就業希望と求職活動の状況：p<.001			合計
	求職活動あり	求職活動なし	就業非希望	
6か月未満	15.5%	8.5%	7.0%	10.0%
6か月～1年未満	8.5%	4.9%	5.6%	5.8%
1年～3年未満	22.5%	18.7%	32.4%	20.6%
（3年未満）	(46.5%)	(32.1%)	(45.1%)	(36.4%)
3年～5年未満	16.0%	14.7%	21.1%	15.5%
5年～10年未満	18.3%	20.1%	18.3%	19.5%
10年以上	19.2%	33.1%	15.5%	28.6%

世帯の年間収入は、400万円未満35.8%、400～500万円未満20.1%、500～700万円未満24.7%、700～1000万円未満14.2%、1,000万円以上5.3%の分布である。求職活動の有無別にみると、世帯収入が400万円未満の割合は、求職活動を行っている層で45.0%であるのに対し、求職活動を行っていない層では33.1%にとどまる。2021年の国民生活基礎調査の1世帯当たり平均所得金額の中央値（境界値）440万円（平均所得金額は564万3千円）を参照すると、世帯収入の多寡は求職活動の有無に関係していると考えられる（ただし本調査では400万円以上の層では大きな違いはみられない）（図表3-6）。

図表3-6 回答者の世帯の年間収入（就業希望と求職活動の状況別）（N=657）

	就業希望と求職活動の状況：N.S.			合計
	求職活動あり	求職活動なし	就業非希望	
100万円未満	13.4%	7.3%	10.9%	9.0%
100～200万円未満	8.1%	5.5%	1.8%	5.8%
200～300万円未満	11.4%	7.7%	5.5%	8.4%
300～400万円未満	12.1%	12.6%	14.5%	12.6%
（400万円未満）	(45.0%)	(33.1%)	(32.7%)	(35.8%)
400～500万円未満	13.4%	21.6%	25.5%	20.1%
500～700万円未満	22.8%	24.9%	27.3%	24.7%
700～1,000万円未満	13.4%	14.6%	12.7%	14.2%
1,000～1,500万円未満	4.0%	5.1%	1.8%	4.6%
1,500～2,000万円未満	0.7%	0.0%	0.0%	0.2%
2,000万円以上	0.7%	0.7%	0.0%	0.6%

②就業をめぐる現状

現在働いていない・働けない理由は、生活面の理由の方が大きいと考えられる。「特に理由がない」を選択した割合でみると、仕事面の理由がない割合が23.0%であるのに対し、生活面の理由が無い割合が11.8%と小さい（図表3-7）。

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」、「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）」である。求職活動の有無別でもほぼ同様の傾向だが、選択された理由の数の平均値は、求職活動を行っている層が、求職活動を行っていない層を上回り、求職活動を行っている層は、より複合的に理由を有している。

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」などで、「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）」割合は高いわけではない（複数回答で22.8%、最大の理由として7.9%）。求職活動の有無別でみると、求職活動を行っていない層や就業非希望層は、「妊娠・出産、育児・子育てのため」の理由が大きい傾向がみられる。選択された理由の数の平均値は、仕事面の理由に比べるとやや小さいが、求職活動を行っていない層が求職活動を行っている層を上回り、生活面の理由が求職活動を困難化している。

年齢階層別でみると（図表3-8）、仕事面の理由について、20～34歳の層で理由がない割合がやや高い。しかし、20歳代では「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）」、「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」、「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」の各割合が、他の年齢階層よりやや高く、若年層は、仕事や職場環境にかかわる理由が大きい。30～49歳の層では、「希望（勤務時間・休日、勤務地）にあう仕事がありそうにない」の割合が他の年齢階層より高く、労働条件にかかわる理由が大きい。また、25～34歳の層では「その他」の割合が高く、具体的な理由（自由記述）は、「未就学児であることや配偶者の仕事の状況で子育てに専念するのが望ましい・専念せざるを得ない」といった育児理由、健康上の理由（心身の病気や療養）、「介護・看病、転居の多さなどで、特に、育児・子育てや心身の状況が良くない」といった理由が多い。

生活面の理由では、理由がない割合は20歳代で高いほか45～54歳の層でやや高い。「妊娠・出産、育児・子育てのため」の割合は20～45歳の層で高く、特に、30～39歳の層では4割以上と高い。「介護・看護のため」の割合は50～54歳の層でやや高い。「働く自信がない」は、20～24歳と45～49歳の層の割合が他の年齢階層に比べて高い。また、「健康上（身体面）の理由のため」は45～54歳の階層で高いが、「健康上（精神面）の理由のため」は20～29歳の階層で高く、若年層では精神面の理由、中年層では身体面の理由という違いがみられる。このほか、「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」や「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）」の各理由は、40～54歳の層の割合が他の年齢階層に比べて高く、40歳代以上では、性別役割分業意識などの価値観も影響していると考えられる。また、生活面の理由で「その他」の割合は低いですが、具体的な理由は、転勤による転居の可能性がある（転居が多い）、希望の労働時間に合う職がない、長時間働く体力がな

い、保育所に入れない、家事がいい加減になりそうなどである（図表3-7、8）。

図表3-7 現在働いていない理由（仕事面の理由・生活面の理由）

現在働いていない・働けない仕事面の理由	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のかわからない	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%
（選択理由数の平均値）	(2.89)	(2.46)	(1.20)	(2.43)	
現在働いていない・働けない生活面の理由	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%
（選択理由数の平均値）	(1.86)	(2.11)	(1.73)	(2.02)	

図表3-8 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／年齢階層別、最も当てはまる割合が高い理由を抜粋）

現在働いていない・働けない理由	年齢階層別							
	20-24	25-29	30-34	35-39	40-45	45-49	50-54	
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、どのような仕事か合のかわからない	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	年齢階層別							
	20-24	25-29	30-34	35-39	40-45	45-49	50-54	
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%	

上記でみた生活面の最も大きな理由である「妊娠・出産、育児・子育てのため」に関して、子どもの有無と子どもの年齢で見ると、6歳未満の子どもがいる場合には、求職活動を行う割合が低く、就業を希望しない割合も高くなる傾向がみられる。6歳以上の子どもを持つ場合には、求職活動を行っていない割合が高い。さらに、就業を希望しない割合は、子どもがいない場合

であっても1割程度あり、低いとはいえない。

また、配偶者のいない母親では、配偶者のいる母親に比べると求職活動を行っている割合がやや高く、就業を希望しない割合も低いものの、求職活動をできていない割合は69.2%と高い。就業を希望しながら、求職活動を行えていない現状がある（図表3-9）。

図表3-9 子どもの有無と就業の意向及び求職活動の状況

		求職活動あり	求職活動なし	就業非希望	合計
子どもの有無と子どもの年齢 p<.001	子どもはいない	113	258	52	423
		26.7%	61.0%	12.3%	100.0%
	6歳以上の子どもがいる	66	235	9	310
		21.3%	75.8%	2.9%	100.0%
	6歳未満の子どもがいる	40	187	40	267
	15.0%	70.0%	15.0%	100.0%	
配偶者のいない母親（単親世帯） p<.001		7	18	1	26
		26.9%	69.2%	3.8%	100.0%

仕事をしたい最大の理由は、金銭面の理由の割合が高く、「生計を維持するため」、「貯蓄・貯金のため」、「自由に使えるお金（お小遣い）を確保したい」、「子どもの教育費のため」の並んで割合が高い。配偶関係別でみると、「生計を維持するため」や「経済的に自立したい」が最も当てはまる割合は、有配偶者よりも未婚で高く、有配偶者は「子どもの教育費のため」や「貯蓄・貯金のため」の割合が高い。また、複数の回答をしているもののうち、回答者の23.4%が「経済的に自立したい」と考えているが、最大の理由と考える割合でみると4.3%にとどまる。このほか、複数の回答をしているものでは、回答者の3割が「社会とのつながりを得るため」に働きたいと考えている。最も当てはまる理由の回答傾向からみると、金銭面の理由が主流であるものの、経済的な自立を志向する割合が高いとはいえないことや、社会とのつながりを得るために働きたい割合が一定程度あることから、柔軟な働き方を志向する傾向が強いとも考えられる（図表3-10）。

図表3-10 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				合計	複数回答合計
	求職活動有無別		配偶関係別			
	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い	5.5%	6.0%	5.8%	6.3%	5.9%	5.9%

③就業の意向

仕事と生活の両立に関する考え方は、年齢階層や配偶関係で有意な差が認められる。回答者の53.2%が「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」と考えており、この割合は35～44歳の年齢階層で6割近くとなり、有配偶者が選択する割合が高い。次に多いのが、「家庭生活と仕事を両立させたい」(24.4%)で、この割合は、25～29歳ではやや低く30～34歳はやや高い。また、未婚者が選択する割合が高い。「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」は18.1%あり、20～29歳で30%以上と高く、未婚者が選択する割合が高い。他方、「仕事に重点をおきたい」と考える割合は4.3%と低く、25～34歳と45～49歳の階層では3%前後でやや低い(図表3-11)。また、「仕事に重点をおきたい」層でも求職活動を行っている割合は39.5%にとどまり、就業非希望者では101名のうち半数を超える56名が家庭生活に専念したいと考えている(図表3-12)。

図表3-11 仕事と生活の両立に関する考え方(年齢階層および配偶関係別)

年齢階層別：p<.003 配偶関係別：p<.001		家庭生活(私事、家事、育児・子育て、介護等)よりも仕事に重点をおきたい	家庭生活と仕事を両立させたい	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	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
20-24歳	未婚	6.9%	20.7%	27.6%	44.8%
	既婚	0.0%	41.7%	41.7%	16.7%
	全体	4.9%	26.8%	31.7%	36.6%
25-29歳	未婚	2.3%	25.6%	41.9%	30.2%
	既婚	3.8%	15.4%	48.1%	32.7%
	全体	3.2%	20.0%	45.3%	31.6%
30-34歳	未婚	5.0%	30.0%	37.5%	27.5%
	既婚	1.9%	26.2%	53.3%	18.7%
	全体	2.7%	27.2%	49.0%	21.1%
35-39歳	未婚	3.6%	42.9%	42.9%	10.7%
	既婚	4.5%	19.5%	63.2%	12.8%
	全体	4.3%	23.6%	59.6%	12.4%
40-44歳	未婚	6.7%	46.7%	43.3%	3.3%
	既婚	5.8%	21.7%	61.6%	10.9%
	全体	6.0%	26.2%	58.3%	9.5%
45-49歳	未婚	5.4%	45.9%	35.1%	13.5%
	既婚	3.1%	19.1%	58.0%	19.8%
	全体	3.5%	24.1%	53.8%	18.6%
50-54歳	未婚	12.5%	43.8%	28.1%	15.6%
	既婚	3.8%	19.1%	59.9%	17.2%
	全体	5.3%	23.3%	54.5%	16.9%
合計 (20～54歳)	未婚	5.9%	36.0%	36.8%	21.3%
	既婚	3.8%	20.8%	58.3%	17.1%
	全体	4.3%	24.4%	53.2%	18.1%

図表3-12 仕事と生活の両立に関する考え方と就業希望および求職活動の状況

仕事と生活の両立に関する考え方：p<.001	求職活動あり(219名)	求職活動なし(680名)	就業非希望(101名)	合計(1,000名)
家庭生活(私事、家事、育児・子育て、介護等)よりも仕事に重点をおきたい	17 39.5%	23 53.5%	3 7.0%	43 100.0%
家庭生活と仕事を両立させたい	77 31.6%	159 65.2%	8 3.3%	244 100.0%
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	101 19.0%	397 74.6%	34 6.4%	532 100.0%
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	24 13.3%	101 55.8%	56 30.9%	181 100.0%

就業希望者899名の今後の働き方の希望では、「正規」が11.8%、「正規以外」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%)、「わからない、決めていない」が12.9%で、正規以外で働きたいと考える人が極めて多い(図表3-13)。

最終卒業学校直後の初職は、正規で働く割合が正規以外で働く割合を大きく上回っているものの、現在希望する働き方について、正規から正規への移行を希望する割合は極めて小さい。また、正規以外で働いていた人についても、正規で働くことを希望する割合は高いとはいえない。求職活動の有無別でみると、大きな傾向の違いはみられないが、求職活動を行っている層の方が、正規から正規への移行を希望する割合が高いことや、就業活動を行っていない層では「わからない、決めていない」の割合が求職活動を行っている層よりもやや高い(図表3-13)。

図表3-13 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(899名) (度数・構成比)		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%	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	44.7%	46.8%	416	46.3%	
	正規→わからない、決めていない	4.6%	7.5%	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	5.9%	2.4%	29	3.2%	
	正規以外→正規以外	25.1%	27.8%	244	27.1%	
	正規以外→わからない、決めていない	2.7%	4.7%	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	0.0%	0.7%	5	0.6%	
	仕事に就いたことがない→正規以外	0.9%	2.2%	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	1.8%	1.9%	17	1.9%	
合計		100.0%	100.0%	899名	100.0%	

働きたいと思う割合が高い仕事は、回答者の35.0%が選択した「事務の仕事」(最も働きたいと思う仕事として選択された割合は24.2%)であるが、「わからない、特にない」も31.2%と高く、働きたいと思う具体的な仕事がない人も多い。「事務の仕事」に次いで希望する割合が高いのは、「サービスの仕事」(25.3%/最も働きたいと思う仕事として選択された割合は12.6%)、「製造・生産工程・労務作業の仕事」(11.6%/最も働きたいと思う仕事として選択された割合は4.6%)、「専門的・技術的な仕事」(10.2%/最も働きたいと思う仕事として選択された割合は6.1%)などである。求職活動の有無で希望に違いがみられるのは、求職活動を行っている層では、事務の仕事やサービスの仕事を希望する割合がやや高いのに対し、求職活動を行っていない層では「わからない、特にない」の割合が31.6%と高い(求職活動を行っている層は18.7%) (図表3-14)。

図表3-14 働きたいと思う仕事

	求職活動あり	求職活動なし	就業非希望	単一選択合計	複数選択合計
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%	8.9%	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%	3.0%	6.1%	10.2%
医療関連の仕事(例：看護師)	5.9%	3.7%	3.0%	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%	3.0%	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%	2.0%	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%	15.8%	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%	1.0%	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%	2.0%	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%	2.0%	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%		1.0%	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%	3.0%	3.2%
わからない、特にない	18.7%	31.6%	55.4%	31.2%	31.2%

就業とも関わりがある学び・学び直しについて、全体のうち 12.6%が自学・自習や資格取得の準備を中心に組み立てており、87.4%が学び・学び直しに取り組めていない。しかし、学び・学び直しに興味・関心がない割合が 40.3%であるのに対し、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（図表 3-15）。

就業希望の有無別にみると、学び・学び直しに興味・関心のない割合は、就業希望層が 3 割台（求職活動あり 35.2%・求職活動なし 38.1%）であるのに対し、就業非希望層は 66.3%と高い。しかし、就業非希望層の約 3 割は学び・学び直しをしたいとも考えている。求職活動の有無別にみると、興味・関心のない割合は近似しているが、学び・学び直しをしたいが行動できていない割合には差がみられ（求職活動あり 39.7%・求職活動なし 52.2%）、求職活動の有無にかかわらず、学び・学び直しの機会を広げることが望まれる。また、求職活動を行っている層が学び・学び直しに取り組む割合が 25.1%であるのに対し、求職活動を行っていない層は 9.7%にとどまる。就業非希望者では 5.0%とさらに小さい。学び・学び直しの主な内容は、自学・自習や資格取得の準備であるが、潜在的な意欲に対応できるよう内容の充実も求められる。

図表 3-15 学び・学び直しの状況

	求職活動あり (219名)	求職活動なし (680名)	就業非希望 (101名)	合計 (1,000名)
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%
度数 (選択された個数)	219 (選択個数 251)	680 (選択個数 698)	101 (選択個数 131)	105.1%

就業や希望する仕事に就くために利用したことのある支援および支援機関等は、全体でみると、ハローワークを利用したことのある割合 51.8%と利用したことはない割合 43.7%に二分されるなか、民間の就職支援機関を利用する割合は 9.8%とやや高い。求職活動を行っている層は、求職活動を行っていない層に比べると、ハローワークを利用する割合が 62.1%と高いほか、ハローワーク以外の支援や支援機関等を利用する割合もやや高く、利用したことはない割合は 28.8%とやや低い（求職活動を行っていない層は 45.0%）（図表 3-16）。

図表 3-16 利用したことのある支援および支援機関等 (複数回答)

	求職活動あり	求職活動なし	就業非希望	合計
ハローワーク	62.1%	51.8%	29.7%	51.8%
民間の就職支援機関	15.1%	9.0%	4.0%	9.8%
職業訓練	7.3%	3.8%	0.0%	4.2%
教育訓練給付制度	4.1%	1.9%	0.0%	2.2%
民間団体の講座・相談等	4.6%	1.9%	2.0%	2.5%
行政の講座・相談等	3.2%	1.6%	1.0%	1.9%
男女共同参画センター	1.8%	0.6%	0.0%	0.8%
その他	2.3%	0.7%	3.0%	1.3%
利用したことはない	28.8%	45.0%	67.3%	43.7%
合計	219	680	101	118.2%

④生活の現状と今後の生活

現在の生活の満足度について、0（全く満足していない）から10（非常に満足している）の11件法の尺度からみて、生活全般の満足度の平均値は4.64で、やや満足していない傾向に寄っている（「5」がどちらともいえないに相当）。各項目で満足度がやや低いのは、「政治や行政への信頼性」（3.54）「家計と資産」（3.58）、「介護のしやすさ・されやすさ」（4.19）、「交友関係やコミュニティなど社会とのつながり」（4.3）などである。就業の希望と求職活動の状況でみると、就業非希望者の満足度が就業希望者よりも高く、就業希望者でみると、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満足度が高く、すべての項目で有意に差があることが認められる。配偶関係別でみると、有配偶者の満足度の平均値は、生活全般および各項目のすべてで未婚者の平均値を上回り、有意に差があることが認められる（図表3-17）。

図表3-17 生活の満足度

	求職活動あり：219名		求職活動なし：680名		就業非希望：101名		求職活動の有無別の有意差（検定）	全体：1,000名	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差		平均値	標準偏差
現在の生活全般	3.84	2.760	4.88	2.681	4.76	2.699	<.001	4.64	2.731
家計と資産	2.89	2.596	3.75	2.523	3.93	2.586	<.001	3.58	2.570
健康状態	4.08	2.763	4.67	2.607	4.99	2.755	<.007	4.57	2.669
自分自身の教育水準・教育環境	3.87	2.640	4.73	2.300	4.87	2.344	<.001	4.55	2.409
交友関係やコミュニティなど社会とのつながり	4.00	2.557	4.36	2.286	4.52	2.536	<.060	4.30	2.377
政治や行政への信頼性（例：判断の内容、意見の反映）	3.12	2.371	3.58	2.088	4.13	2.296	<.012	3.54	2.189
生活環境（居住地域の環境や身の周りの安全）	4.63	2.690	5.08	2.365	4.96	2.486	<.028	4.97	2.456
子育てのしやすさ	4.37	2.643	4.98	2.302	5.08	2.390	<.003	4.86	2.401
介護のしやすさ・されやすさ	3.70	2.489	4.30	2.046	4.54	2.296	<.002	4.19	2.190
生活の楽しさ・面白さ	4.37	2.798	4.87	2.439	4.87	2.748	<.018	4.76	2.560
生活の満足度スコア（上記10項目の合計：0～100）	35.02	18.979	40.33	15.903	41.90	19.104	<.001	39.32	17.101

注：全く満足していない=0～非常に満足している=10。

（配偶関係別）

	有配偶者：761名		未婚者：239名		有意差（検定）
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
現在の生活全般	5.13	2.650	3.05	2.356	<.001
家計と資産	3.96	2.537	2.38	2.292	<.001
健康状態	5.03	2.583	3.11	2.404	<.001
自分自身の教育水準・教育環境	4.87	2.341	3.54	2.345	<.001
交友関係やコミュニティなど社会とのつながり	4.58	2.332	3.41	2.304	<.001
政治や行政への信頼性（例：判断の内容、意見の反映）	3.71	2.181	2.97	2.120	<.001
生活環境（居住地域の環境や身の周りの安全）	5.23	2.393	4.15	2.478	<.001
子育てのしやすさ	5.19	2.389	3.81	2.125	<.001
介護のしやすさ・されやすさ	4.39	2.153	3.59	2.204	<.001
生活の楽しさ・面白さ	5.20	2.442	3.37	2.434	<.001
生活の満足度スコア（上記10項目の合計：0～100）	42.15	16.639	30.33	15.382	<.001

注：全く満足していない=0～非常に満足している=10。

また、幸せの4因子の16項目について、7件法（1＝全くそう思わない～7＝とてもそう思う）で回答者の主観的な幸福度をみると、「ありがとう因子：つながりと感謝の因子」と「あなたらしく因子：独立とマイペースの因子」の2つの因子の平均値は、「どちらともいえない＝4」に近いが、「やってみよう因子：自己実現と成長因子」と「なんとかなる因子：まえむきと楽観の因子」の平均値は、「どちらともいえない＝4」を下回り、「ほとんどそう思わない＝2」と「あまりそう思わない＝3」の間に位置し、やや否定的な評価をしている。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と考えられる。

就業希望者の求職活動の有無別で比較すると、有意な差のある項目及び因子は、「自己実現」、「ありがとう因子：つながりと感謝の因子」および同因子の3つの項目（人を喜ばせる、愛情、感謝）、「楽観性」であるが、いずれも、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している。この点の解釈は推測の域を出ないが、実際に求職活動を進める過程で具体的な現実と直面する状況と、求職活動を構想する段階で、様々に思いを巡らすことのできる状況の違いが関係することも考えられる。

就業希望の有無別でみると、有意な差のある因子及び項目はより多くみられる。就業非希望者が、就業希望者よりやや否定的に認識している因子及び項目は、「個人的成長」、「ありがとう因子：つながりと感謝の因子」と同因子の全4項目（人を喜ばせる、愛情、感謝、親切）、「積極的な他者関係」、「あなたらしく因子：独立とマイペースの因子」と同因子の3項目（社会的比較のなさ、制約の知覚のなさ、自己概念の明確傾向）というように数多い。一方、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」である。この点の解釈も推測の域を出ないが、就業非希望者は、「今の自分は「本当になりたかった自分」である」（自己実現）について、就業希望者よりも肯定的に評価しており、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。

図表3-19 幸せの4因子16項目の主観的な評価の傾向

幸せの4因子(16項目) 各項目7件法: 全くそう思わない=1~とてもそう思う=7 各因子: 最小値4~最大値28	回答者全体		就業希望と求職活動の有無別		
	平均値	標準偏差	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)	11.67	4.797	11.37	11.75	11.77
私は有能である(コンピテンス)	2.76	1.395	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)	2.71	1.324	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)	3.30	1.532	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)	2.89	1.465	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)	19.44	5.383	19.05	19.87	17.37
人の喜ぶ顔が見たい(人を喜ばせる)	4.92	1.464	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)	4.73	1.654	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)	5.06	1.585	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)	4.73	1.432	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)	13.13	4.703	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)	3.30	1.418	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	1.439	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)	3.67	1.448	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)	3.22	1.435	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)	16.21	4.228	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)	3.63	1.501	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)	4.09	1.360	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)	4.13	1.299	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)	4.36	1.516	4.35	4.40	4.16

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1: 全くそう思わない=1、ほとんどそう思わない=2、あまりそう思わない=3、どちらともいえない=4、すこしそう思う=5、かなりそう思う=6、とてもそう思う=7。

注2: 「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。

⑤望む生き方・暮らし方

生き方の選択の幅を広げるうえで重要なこととして、7件法の14項目の各尺度の平均値の差は大きくはないものの、重要度が高いと考えられているものから、「経済的な自立(賃金・給

料、失業・倒産・廃業等のリスクの少なさなど)」、「やりがいのある仕事ができること」、「仕事の公正さ(例:雇用形態や性別によらない同一労働同一賃金)」、「女性を含む多様な人材が働く職場(例:高齢者、障がい者、外国人などが在籍)」、「家庭や仕事以外での社会とのつながり」、「男性の意識や行動の変化」、「学び直し(例:再教育・再訓練、職業訓練、スキルアップ)」の並びとなり、仕事にかかわる事項が重要だと考える傾向が強い。これらに比べて、「人生の節目に応じて考え方や行動の見本になる女性の存在(ロールモデル)」や「学歴や資格・免許などの免状」は相対的に低位である。仕事にやりがいや公正さを中心に、職場における人材の多様性、男性の意識や行動の変容、学び直しのいずれも同程度に重要だと考えられている。

図表3-20 生き方の選択の幅を広げるうえで重要なこと

	求職活動あり:219名		求職活動なし:680名		就業非希望:101名		全体:1,000名	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
経済的な自立(賃金・給料、失業・倒産・廃業等のリスクの少なさなど)	5.32	1.440	5.18	1.218	4.48	1.553	5.14	1.325
女性を含む多様な人材が働く職場(例:高齢者、障がい者、外国人などが在籍)	4.78	1.364	4.76	1.292	4.05	1.465	4.69	1.342
仕事の公正さ(例:雇用形態や性別によらない同一労働同一賃金)	5.11	1.374	4.99	1.262	4.27	1.428	4.94	1.324
やりがいのある仕事ができること	5.06	1.396	5.07	1.234	4.47	1.460	5.01	1.307
学び直し(例:再教育・再訓練、職業訓練、スキルアップ)	4.56	1.408	4.61	1.197	4.05	1.291	4.54	1.265
人生の節目に応じて考え方や行動の見本になる女性の存在(ロールモデル)	4.43	1.499	4.39	1.216	4.01	1.269	4.36	1.293
様々な状況にある女性が課題を共有し、つながることのできる機会や場	4.53	1.379	4.51	1.182	4.02	1.327	4.46	1.250
家庭や仕事以外での社会とのつながり	4.70	1.270	4.73	1.146	4.16	1.384	4.67	1.211
自らを表現あるいは自らの意思を表明できる機会や場	4.48	1.314	4.46	1.161	3.88	1.283	4.40	1.220
学歴や資格・免許などの免状	4.29	1.403	4.38	1.174	3.89	1.199	4.31	1.238
スポーツ・文化・生涯学習・娯楽等の活動	4.55	1.388	4.50	1.253	4.05	1.352	4.47	1.300
男性の意識や行動の変化	4.61	1.456	4.68	1.304	4.00	1.442	4.60	1.367
政策形成の過程や政治への参画機会	4.26	1.314	4.25	1.196	3.74	1.301	4.20	1.242
政府や行政の責任の強化	4.65	1.456	4.55	1.338	3.96	1.449	4.51	1.388

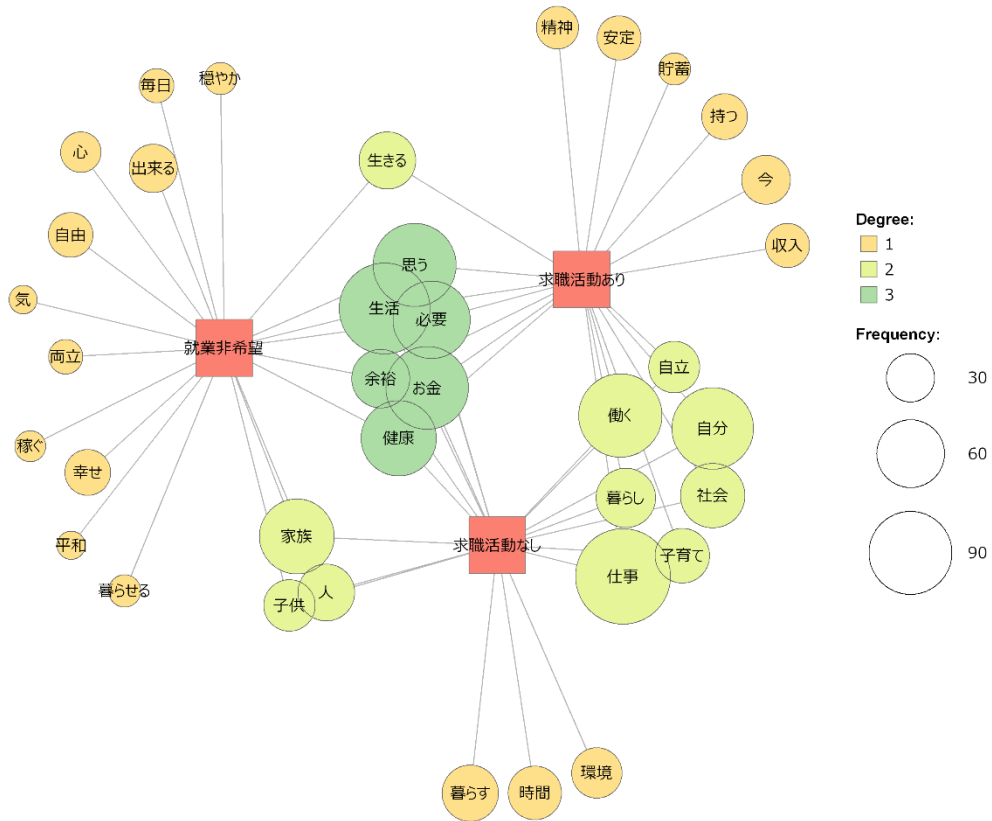
注:全く重要ではない=1~とても重要である=7。

上記の傾向は、回答者714名の自由記述からもうかがえる。自身が望む生き方や暮らし方とその実現に必要なことを、就業希望及び求職活動の有無別に頻出語の共起をみると、就業希望や求職活動の有無によらず、「生活」、「お金」、「必要」、「働く」、「健康」、「余裕」などの用語が頻出する傾向が共通しており、働くこととそれによって生活を成立させる考え方は通底しているとも考えられる。また、求職活動の有無別でも、自分らしい生き方や働き方、社会的および経済的な自立を志向したい傾向も共通している。

求職活動を行っている層は、経済的な理由がやや前面に出ていると考えられる。他方、求職活動を行っていない層は、「暮らす」、「時間」、「環境」の語が頻出している。自由記述の文脈を参照すると、各語は仕事と生活の両方にかかわる文脈で使われており、時間的な余裕を持って暮らしたい意向や家族や周囲の人間関係を大切にしたい意識があると考えられる。こうした意識が、求職活動に踏み出すことを困難化していると考えられる。

就業非希望者では、家族や人間関係あるいは自由を大切にしたい傾向がみられるほか、潜在的に就業したい気持ちを持ちながら体調面で難しいケースもみられるが、働くこと以外の部分での生き方や生活を志向する意識が強いと考えられる。

図表3-21 自身が望む生き方や暮らし方とその実現に必要なこと（共起ネットワーク）



(3) 調査結果からの気付き

調査結果から、「家庭生活と仕事を両立させたい」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」と考える女性が多く、就業を希望しながら求職活動を行っているのは約4分の1にとどまる。その背景として、「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）」などの仕事面の理由と、「妊娠・出産、育児・子育てのため」や「働く自信がない」などの生活面の理由がみられる。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であるが、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。

生活を優先して働きたいと考えている女性が多いことをふまえると、最初から正規で働くことやフルタイムで就業することを想定しにくく、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である。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の可能性を高めていくことが有効ではないかと考えられる。

調査票：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）の実態調査

I. 属性

<p>Q1 (SA) 最終卒業学校 ※中退や職業訓練校等に在学中の場合は、その前の卒業学校</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 中学校 2. 高等学校 3. 専門・各種学校 4. 短期大学・高等工業専門学校 5. 大学・大学院（文系） 6. 大学・大学院（理系）
<p>Q2 (SA) 最終卒業学校直後に就いた仕事の働き方</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 正規の会社員・職員・従業員 2. パート・アルバイト 3. 労働者派遣事業所の派遣社員 4. 契約社員・嘱託社員 5. 自営業主・個人事業主（例：起業） 6. 自由業・フリーランス（内職・単発で仕事を請け負うギグワーカーを含む） 7. その他（ 8. 仕事に就いたことが無い ⇒Q4へ
<p>Q3 (SA) 最後に就いた仕事を辞めてからの期間（無業の期間）</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 6か月未満 2. 6か月～1年未満 3. 1年～3年未満 4. 3年～5年未満 5. 5年～10年未満 6. 10年以上
<p>Q4 (MA) 世帯構成（続き柄）</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 1人暮らし（同居家族はいない） 2. 父（義父を含む） 3. 母（義母を含む） 4. 兄弟姉妹（義兄弟姉妹含む） 5. 祖父母（義祖父母を含む） 6. 配偶者・パートナー（事実婚を含む） 7. 6歳未満の子ども 8. 18歳未満の子ども 9. 18歳以上の子ども 10. 孫 11. その他親族（叔父、叔母など） 12. 友人・ルームメイト・同僚 13. その他（
<p>Q5 (SA) 世帯の年間収入（年金、株式配当、臨時収入、副収入などを含む税・社会保険料込み）</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 100万円未満 2. 100～200万円未満 3. 200～300万円未満 4. 300～400万円未満 5. 400～500万円未満 6. 500～700万円未満 7. 700～1,000万円未満 8. 1,000～1,500万円未満 9. 1,500～2,000万円未満 10. 2,000万円以上 11. わからない・答えたくない

2. 就業について（現状と今後）

<p>Q 6 (MA→SA) 現在働いていない・働けない理由（仕事面の理由）</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 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） 2. 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. 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 4. 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 5. 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） 6. 希望（仕事の種類や内容）にあう仕事がありそうにない 7. 希望（賃金・給料）にあう仕事がありそうにない 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 9. 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 10. 年齢制限で就ける仕事に限られる 11. その他（) 12. 仕事面の理由は特にない
<p>Q 7 (MA→SA) 現在働いていない・働けない生活面の理由</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 働く自信がない 2. できることなら働きたくない 3. 妊娠・出産、育児・子育てのため 4. 介護・看護のため 5. 家事（妊娠・出産、育児・子育て、介護・看護以外）のため 6. 健康上（身体面）の理由のため 7. 健康上（精神面）の理由のため 8. 資格取得などの勉強のため 9. ボランティアなどの社会活動に従事している 10. 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 11. 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） 12. 新型コロナウイルスの感染に対する不安がある 13. その他（) 14. 生活面の理由は特にない → 選択の場合、他の選択肢排除
<p>Q 8 (MA→SA) 仕事をしたい理由</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 生計を維持するため 2. 自由に使えるお金（お小遣い）を確保したい 3. 貯蓄・貯金のため 4. 子どもの教育費のため 5. 大きな買い物や旅行等の出費に備えるため 6. 経済的に自立したい 7. ローンなどの返済のため 8. 働いたほうが健康的な生活を送れるため 9. 社会とのつながりを得るため 10. 仕事を通じて社会に貢献したい 11. 時間に余裕ができたため 12. 自分が成長するため 13. 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 14. やりたい仕事があるため 15. 働くことが好きだから 16. 自分の知識やスキル、能力を活かしたい 17. 視野を広げるため 18. その他（) 19. 具体的な目的は特にない → 選択の場合、他の選択肢排除

3. 求職活動について

<p>Q 9 (SA) 希望している働き方</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 正規の職員・従業員 2. パート・アルバイト 3. 労働者派遣事業所の派遣社員 4. 契約社員・嘱託社員 5. 自営業主・個人事業主（例：起業） 6. 自由業・フリーランス（内職・単発で仕事を請け負うギグワーカーを含む） 7. その他（ 8. わからない、決めていない
<p>Q 10 (MA→SA) 希望している仕事</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 農林漁業の仕事 2. 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） 3. 専門的・技術的な仕事（例：デザイン、技術・研究・開発、教育） 4. 医療関連の仕事（例：看護師） 5. 介護関連の仕事（例：ホームヘルパー、介護福祉士） 6. 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） 7. 営業の仕事 8. 販売の仕事（例：小売店主・店員、不動産売買、保険代理・仲介） 9. 事務の仕事（例：一般事務、会計事務、運輸・郵便事務） 10. 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） 11. 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） 12. 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） 13. 機械運転の仕事（例：クレーン・ウインチ運転、建設機械運転） 14. 建設・採掘の仕事（例：電気工事、土木作業） 15. 保安の仕事（例：警備） 16. 管理の仕事（例：経営者、役員、管理職） 17. その他（ 18. わからない、特になし
<p>Q 11 (MA) 学び・学び直しの状況 ※就業や希望する仕事に就くため、現在行っておられる学び・学び直しや訓練、自己啓発</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 大学・大学院の講座の受講（通学・オンライン） 2. 専修学校・各種学校の講座の受講（通学・オンライン） 3. 公共職業訓練所・公共職業能力開発施設の講座の受講 4. 講習会・セミナーの傍聴 5. 勉強会・研修会への参加 6. 通信教育の受講（通信制大学を含む） 7. 自学・自習（例：書籍での学習など） 8. 資格取得の準備 9. その他（ 10. 学び・学び直しをしたいが行動できていない → 選択の場合、他の選択肢排除 11. 学び・学び直しに興味・関心がない
<p>Q 12 (MA) 支援および支援機関等の利用状況</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ハローワーク 2. 民間の就職支援機関 3. 職業訓練 4. 教育訓練給付制度 5. 民間団体の講座・相談等 6. 行政の講座・相談等 7. 男女共同参画センター 8. 利用したことはない → 選択の場合、他の選択肢排除 9. その他（
<p>Q 13 (SA) 仕事と生活の両立に関する考え方</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 家庭生活（私事、家事、育児・子育て、介護等）よりも仕事に重点をおきたい 2. 家庭生活と仕事を両立させたい 3. 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 4. 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

4. 生活の現状と今後の生活について

Q 14 生活の満足度（10項目について11件法）											
	← 全く満足していない 非常に満足している →										
1. 現在の生活全般	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. 家計と資産	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. 健康状態	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. 自分自身の教育水準・教育環境	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. 交友関係やコミュニティなど社会とのつながり	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. 政治や行政への信頼性（例：判断の内容、意見の反映）	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. 生活環境（居住地域の環境や身の周りの安全）	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. 子育てのしやすさ	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. 介護のしやすさ・されやすさ	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. 生活の楽しさ・面白さ	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Q 15 幸せの4因子（16項目について7件法）							
	全く そう 思わない	ほとん どそう 思わない	あまり そう 思わない	どちら とも いえない	すこ し そう 思う	かなり そう 思う	とても そう 思う
1. 私は有能である	1	2	3	4	5	6	7
2. 私は社会・組織の要請に応えている	1	2	3	4	5	6	7
3. 私のこれまでの人生は、変化、学習、成長に満ちていた	1	2	3	4	5	6	7
4. 今の自分は「本当になりたかった自分」である	1	2	3	4	5	6	7
5. 人の喜ぶ顔が見たい	1	2	3	4	5	6	7
6. 私を大切に思ってくれる人たちがいる	1	2	3	4	5	6	7
7. 私は、人生において感謝することがたくさんある	1	2	3	4	5	6	7
8. 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	1	2	3	4	5	6	7
9. 私はものごとが思い通りにいくと思う	1	2	3	4	5	6	7
10. 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	1	2	3	4	5	6	7
11. 私は他者との近い関係を維持することができる	1	2	3	4	5	6	7
12. 自分は人生で多くのことを達成してきた	1	2	3	4	5	6	7
13. 私は自分と他者がすることをあまり比較しない	1	2	3	4	5	6	7
14. 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	1	2	3	4	5	6	7
15. 自分自身についての信念はあまり変化しない	1	2	3	4	5	6	7
16. テレビを見るととき、チャンネルをあまり頻繁に切り替え過ぎない	1	2	3	4	5	6	7

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」。

4. 生活の現状と今後の生活について（続き）

Q16 ご自身の生き方の選択の幅を広げるうえで重要なこと（14項目について7件法）							
	全く重要ではない	ほとんど重要ではない	あまり重要ではない	どちらともいえない	すこし重要である	かなり重要である	とても重要である
1. 経済的な自立（賃金・給料、失業・倒産・廃業等のリスクの少なさなど）	1	2	3	4	5	6	7
2. 女性を含む多様な人材が働く職場（例：高齢者、障がい者、外国人などが在籍）	1	2	3	4	5	6	7
3. 仕事の公正さ（例：雇用形態や性別によらない同一労働同一賃金）	1	2	3	4	5	6	7
4. やりがいのある仕事ができること	1	2	3	4	5	6	7
5. 学び直し（例：再教育・再訓練、職業訓練、スキルアップ）	1	2	3	4	5	6	7
6. 人生の節目に応じて考え方や行動の見本になる女性の存在（ロールモデル）	1	2	3	4	5	6	7
7. 様々な状況にある女性が課題を共有し、つながることのできる機会や場	1	2	3	4	5	6	7
8. 家庭や仕事以外での社会とのつながり	1	2	3	4	5	6	7
9. 自らを表現あるいは自らの意思を表明できる機会や場	1	2	3	4	5	6	7
10. 学歴や資格・免許などの免状	1	2	3	4	5	6	7
11. スポーツ・文化・生涯学習・娯楽等の活動	1	2	3	4	5	6	7
12. 男性の意識や行動の変化	1	2	3	4	5	6	7
13. 政策形成の過程や政治への参画機会	1	2	3	4	5	6	7
14. 政府や行政の責任の強化	1	2	3	4	5	6	7

Q17 ご自身が望む生き方や暮らし方とその実現に必要なことをお書きください。（自由記入）

4. 潜在女性求職者の就業支援と雇用のポイント（調査3）

（1）はじめに

女性の就業支援は、ライフサイクルの変化や家族・地域・社会との関係性とそこに現れる様々な事象や問題もふまえて考える必要がある。調査2でみたように、潜在女性求職者の就業観は、「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、仕事だけでなく家庭生活の側面が占める部分も大きい。女性の活躍推進では、多様な女性のそれぞれの希望や期待が尊重され、リーダー、管理職、役員への登用だけでなく、その前提になる、就業者が就業を継続でき、非労働力状態の潜在女性求職者が労働市場に参入できる環境を整えることが重要である。女性の活躍は、自らが生き方および仕事や働き方を自己決定でき、それを受け入れられる環境を整えることで実現することが望まれる。

以下では、地域の実情に応じて、潜在女性求職者の就職支援に取り組む民間の支援機関と支援に携わる人々、また、女性求職者の採用・雇いで独自に創意工夫を重ねる企業の取組みを通して、潜在女性求職者の就業支援と雇用のポイントをみていく。女性求職者の就業支援は、ハローワークやマザーズハローワーク、自治体の就労支援機関のほか男女共同参画推進センターなどの公的な支援機関で行われている。例えば、機能強化が計画されている男女共同参画推進センターでは、就業支援のほか人権や男女共同参画にかかわる事業も行われ、情報の提供や収集、相談対応、講座など幅広い事業を通じて、求職の意欲や取組みの状況によらず、居場所の機能も果たしており多様な女性に対応している²⁰。他方、民間の組織は、自主事業の創意工夫と行政の委託事業を積み重ねて特徴のある取組みを展開するケースもみられ、公的な支援機関と連携して政策・施策を先導する側面を持っている。最初に、女性の就業と求職にかかわる政策の動向を、次に、支援機関の取組みと支援に携わる人々の考え方や企業の取組みをみていき、最後に、潜在女性求職者の求職活動の支援と企業・事業所での採用・雇用のポイントをまとめる。

（2）女性の就業と求職にかかわる政策と課題

1985年の男女雇用機会均等法の成立以降、女性の就業率は高まり、性別役割分業の意識も変化してきた。しかし、正規以外の就業形態で短時間で働く女性が増えているため、男女間の

²⁰ 例えば、「とよなか男女共同参画推進センターステップ」（指定管理者は一般財団法人とよなか男女共同参画推進財団）は、つぎのような女性のための就労支援事業を行なっている。①お仕事リターンズ・プロジェクト「短期集中就活&Excel検定対策」、②「就労支援プログラム」（1年以内の就職を希望する女性が対象）、③女性の起業支援（「起業スターターズ・プロジェクト「はじめよう、わたしの起業」、修了生の出店機会の場合「すてっぴいストア」「すてっぴい交流会」。「女性の起業スターターズ調査（2018～2020年度）」も実施）。女性の相談内容（2015～2019年）は、構成比の大きいものから、パートナー（22%）、DVを含む暴力（18%）、パーソナリティ（11%）、こころ・状態（10%）、子ども（9%）、仕事（7%）などである。また、男性の相談にも対応しており、内容は（2017年10月～2019年）、パートナー（21%）に次いで仕事（16%）が多い（「とよなか男女共同参画推進センターすてっぴい 開設20周年 すてっぴいととも20年 これからも続くチャレンジ」（2021年2月発行）を参照）。なお、男女共同参画センターについては、女性の経済的自立を後押しするため、政府の「女性活躍・男女共同参画の重点方針2022」に、全国の男女共同参画センターの中央組織となるセンターを整備する方針が盛り込まれ、独立行政法人国立女性教育会館を文部科学省から内閣府に移管し、全国355カ所の男女共同参画センターの機能強化を支援することが盛り込まれた。

賃金格差が依然みられ、ジェンダー平等への道は半ばである。江原由美子さん（女性学・ジェンダー論）は、女性の多様な生き方が許容されるのに伴い、「女性の普通の生き方」があった時代の女性問題と、多様化した女性を前提とする今日の女性の問題には大きな相違があることを指摘し、男女雇用機会均等法成立以降から現在までの状況を以下のように総括している。生き方の多様性が広がる一方、依拠できる生き方が見えづらくなり、自己決定は困難化している。

「1985年から今日まで、女性の状況には、変わらない構造の元でも大きな変化があった。既婚女性を「被扶養家族」とみなし低賃金不安定な職で充分とみなす社会は大きくは変わらないまま、グローバル化に伴う経済不況によって、各世帯の経済的不安定さが増し、女性も働き続けるようになった。他方、一部の女性には、「女性活躍」の場が与えられるようになった。個人の生き方の多様性を許容する意識が高まっている。しかし、だからこそ、女性はより困難な選択に直面しているかに見える」[江原, 2021 : 30]。

国内外の主な政策の動向は、1948年の「世界人権宣言」（国連総会採択）に権利における男女平等と性別による差別の撤廃が明記され、1967年には「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約」（ILO）が批准された。その後、1985年に、「男女雇用機会均等法」の成立・制定（1986年施行）と「女子差別撤廃条約」（国連）の批准、1986年に「労働者派遣法」が制定・施行された。1995年には、「第4回世界女性会議」（国連）で採択された「北京宣言及び行動綱領」で、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントが全会一致で採択され、1999年に「男女共同参画社会基本法」が成立・施行され、2010年に企業の自主的な取組みを促進する「女性のエンパワーメント原則」（WEPs：Women's Empowerment Principles）²¹が策定された。2015年に施行された「女性活躍推進法」では、101人以上の企業に対して、雇用者に占める女性比率、勤続年数の男女差、労働時間の状況、女性管理職比率などの把握・課題分析を行い、行動計画を策定し情報公開することが義務化され、2022年には301人以上の企業に男女間賃金格差を開示することが義務付けられ、労働者派遣法も改正・施行された。上記の国内外の動向を対比すると、日本の女性関連政策は世界の後塵を拝している。

そうしたなか、現在、潜在女性求職者に関係する政策の一つとして、全国で「地域女性活躍推進交付金事業」が行われている。同事業は、地域女性活躍推進交付金要綱（平成27年2月12日）に基づき、都道府県及び市町村が主体となって、関係団体の連携を促進し、地域の実情

²¹ 国連グローバル・コンパクト事務所とUN Womenによって2010年に作成された。7つの原則は下記の通りで、経営者自らが署名する。①トップのリーダーシップによるジェンダー平等の促進（トップの関与／全社的な目標設定／管理職の人事考課の要素等）、②機会の均等、インクルージョン、差別の撤廃（平等な報酬／管理職）・役員への女性の登用促進（30%以上）／子どもや家族のケアへの支援等）、③健康、安全、暴力の撤廃（健康に関する男女で異なる影響への考慮／職場からのあらゆる暴力の撤廃／人身取引・性的搾取に関する理解促進等）、④教育と研修（女性の職域拡大／教育・研修プログラムの利用しやすさ／好事例の発信等）、⑤事業開発、サプライチェーン、マーケティング活動（女性の経営者や起業家との取引の発展／取引先や同業者の関与等）、⑥地域におけるリーダーシップと参画（地域の模範となる企業が地域を主導／ステークホルダーや当局、その他の機関との協働促進／助成金や社会貢献活動による支援等）、⑦透明性、成果の測定、報告（企業の方針及び実行計画の作成／報告書の公表／男女別データに基づく報告等）。<https://www.weeps.org>

に応じて行われる女性の活躍推進の取組が支援される。事業は、①活躍推進型（職業生活における女性活躍推進）、②デジタル人材・起業家育成支援型、③寄り添い支援・つながりサポート型（就職氷河期対策の「寄り添い支援型プラス」、孤独・孤立対策の「つながりサポート型」、男性相談支援型）の各類型のもとで行われ、様々な課題・困難・不安を抱える女性を含む、多様な女性の活躍推進を視野に入れて事業が行われている²²。コロナ禍は、女性に負の影響をもたらしたと考えられる一方、それまで潜在していた現状や構造的課題を顕在化させた。地域の実情に応じて行われる取組みが、多様で重層的な支援の芽となり、また、支援機関の連携がエコシステムとして機能することで、多様な女性の就業と活躍を促していくことが期待される。

（3）求職者支援の事例とポイント

女性活躍推進では、リーダー・管理職や役員への登用と困難な状況にある女性の支援に注目が集まり、潜在女性求職者に十分に目が向けられているとは言い難い。ここでは、生活と就業の両面から潜在女性求職者の支援に取り組んでいる、情報の輪サービス株式会社（豊中市）と佐々木妙月さん、A´ワーク創造館（大阪地域職業訓練センター／大阪市）と高見一夫さんの各事例を通して見ていく。各事例は、相談や職業紹介にとどまらず、来歴や経験が異なる多様な人々が集える場づくりにも取り組み、スキルの習得や資格の取得のほか仲間同士の支え合いや交流の場の機能を果たすなど、学びと求職者支援が一体的に行われる共通点でみられる。

①情報の輪サービス株式会社の支援と佐々木妙月さん²³

情報の輪サービス株式会社（1984年設立）の支援手法の一つは「転職カフェ」である。同社の代表取締役 佐々木妙月さんは、自身の転職の苦しさや困難さの経験から、経済的な自立が精神的な自律に通じるという認識を持ち、「女性のための民間職業安定所」を事業化した。会社設立当時、女性向け転職求人誌が発行されたが、職業安定所の求人票や民間の求人雑誌の情報は企業本位の内容が多く、就職や転職後に、条件面や仕事内容等での違いに気付く失敗経験を重ね、働けなくなった女性に出会うことも多かった。このため、経営者から直接聞き取った企業の理念や使命・目標、社員から聞き取った情報の収集・提供を始め、職業紹介や紹介予定派遣を通して、女性が自立できるように現状を変えていきたいと考えた。求職者の面接に同行し、会社や職場の実態を確認し、求職者の強みを企業と共有するほか、3か月間の派遣を経た後の

²² 想定されている事業は、活躍推進型では、女性デジタル人材や管理職・役員の育成などの女性の参画拡大の推進、デジタル分野のスキル向上、女性管理職・役員育成セミナー、起業支援、就労や正規雇用化に向けたセミナー・研修、トップの意識改革、一般事業主行動計画策定の後押しなどの取組み。寄り添い支援型プラスでは、様々な困難を抱える女性に寄り添い、意欲と希望に応じて就労までつなげていく支援や相談支援として、孤独・孤立などの様々な困難に対する寄り添った相談支援やその一環として、自立支援や就業支援への連携、女性に特化した自立支援・意欲向上プログラムなどの取組み。つながりサポート型では、孤独・孤立で困難や不安を抱える女性が、社会との絆・つながりを回復することができるよう、NPO等の知見を活用した相談支援等（アウトリーチ型の相談、居場所の提供など）や人材の養成（NPOスタッフ、男女共同参画推進員、民生委員、相談や支援を行う人材等）などの取組み。

²³ 同社の佐々木妙月さん（代表取締役）より詳細をご教示いただいた（2022年6月27日訪問）ほか、報告書（情報の輪サービス株式会社[2022]）を参照した。

正社員採用を要請するなど、職業紹介とその後の就業継続を支援してきた。

職業紹介時には、自分たちがどうなりたいか話をし、どんな仕事に就きたいか、結婚か仕事か資格かキャリアかなど、仕事だけではなく生活面も含めてヒアリングを行い、職業紹介につながった。「情報の輪サービス」の社名には、情報をリンクする思い、「夢をかなえるにはお金が必要→仕事を安定させる必要がある→その上で必要となる情報、例えば、仕事、生き方、将来、住宅、旅行、留学などの情報をリンク」させる思いが込められている。

現在の支援手法に至る一つの契機は、バブル崩壊後に派遣の仕事が激減したことである。リストラに際して、女性の再就職支援は男性に比べて少なく、シングルマザーの相談も増えたことから、1990年代以降、マッチングに加えて人材育成を重視するようになった。横浜で行われていた女性のための再就職支援研修プログラム「ル・トラヴァイエ」に参加し、同プログラムを導入した。同プログラムは、自分の強みと弱みの明確化、計算能力および空間判断力や手先の器用さの見極め、職業能力とヒューマンスキルなどの内容で構成され、自分で判断していきける学びや強みと今後の方向性をキャリアコンサルティングで見出し、スキルと人間関係能力（コミュニケーション能力、状況判断、ヒューマンスキル）を高めることを目標に実施された。

2000年代に入ると、行政の委託事業に取り組み、緊急雇用創出基金事業を活用して、資格取得の支援（調理師、介護初任者、パソコン検定、販売士、フォトショップイラストレーターなど）や飲食店での就業訓練などの事業を行い、その経験が、1990年代以降に取り組んできた自主事業と委託事業の集大成として、対話型自立相談支援事業「転職カフェ」（豊中市の委託事業として2013年に開始）の支援手法につながった。転職カフェの目的は、①支援情報を得る、②自分の応援団に出会う、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）である。

転職カフェでは、多様な立場の参加者が集まり、立場の違いで分断されない空気感をつくり、「自己肯定感を高める、自分を出して良い、今まで言えなかったことを言える環境をつくる」ことが重視される。一人で乗り越えることは難しいが、人とのつながりや伴走者が重要な役割を果たす。転職カフェでは、毎回発信する（話す）ことにしており、トレーニングと捉えて1～2分間話をするすることで様々なことを再確認する。例えば、仕事についてどう思っているか、夢は何か（仕事とプライベートの両面の短期・中期・長期の様々な夢）、今までの仕事での得意なことや強みなどで、話すことでイメージしてもらい、イメージすることで変化することもある。話すことに個人差はあるが、自由に語って良いし語らない自由もある。語り始める人もいるし語れない人もいる、語る場合もある。最初はハードルが高いため、隣の人や小グループから話していき、徐々に語り始めていく。語ることに「ない」ということを語ることも受け入れられる。ファシリテーターは進行を促すことに徹し、基本的には、参加者が主体的に取り組めるようにしている。対話をする中で、緊張していた人が大きく変わる。転職カフェでは、自由に語って良い雰囲気を醸成することが重視される。

単身女性、シングルマザー、既婚女性では働き方に対する考え方が異なり、長期のライフサ

イクルで考える必要もある。家庭や子どもを持つ人は、自分の夢より家庭や子どものことを語る人が多く、正社員を志向する人ばかりではない。しかし、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。自身の人生を豊かにできる学び・学び直しも有効だと考えているが、現状は長期のプログラムに参加することが難しいことや収入の保障がないなど、学び・学び直しへのハードルは高い。

そうしたなか、コロナ禍の2021年度に、厚生労働省の助成事業を利用して「シングル女性・シングルマザー等の『働きながら、キャリアの次を準備する・学ぶ』転職カフェをベースにした就労支援事業」を実施した。同事業は、転職カフェの手法を活かした「転職カフェ with スクール事業」として、「就労相談・キャリアガイダンス（あしたのキャリア相談）」、「職業訓練（スキルアップ訓練）」、「転職カフェ交流会」を組み合わせた支援が、情報の輪サービス株式会社、A'ワーク創造館（大阪地域職業訓練センター）、株式会社コステック（CAD/CAM、ICT、WEBなどの教育・研修事業を展開）の三者が連携して行われた（図表4-1）。

上記の職業訓練では、パソコンの基礎を学ぶプログラムと、服飾、歯科、設計、広告など幅広い分野で汎用性の高いCADオペレーターを養成する訓練プログラムが行われ、CAD未経験の50代の女性が正社員で就職するなどの成果もみられた。この事業には20～60歳代までの女性が参加したが、佐々木さんは、資格の取得やスキルの習得を通して、企業や事業所にとっての活用や商品価値を高めることよりもむしろ、自分たちの学びや経験が自分を豊かにすることを実感でき、その結果として、自らの学びや経験を地域や企業に活かせることが重要ではないかと考えている。また、資格取得とそれを実践できるプログラムの両方が必要だとも考えている。こうした点から、小さな変化をキャリアアップやキャリアチェンジにつなげて働いていけることが重要だと考えている。

「転職カフェ」は、1990年代から取り組んできた自主事業と2000年代以降に取り組み始めた行政からの委託事業での経験と実績が積み重ねられてつくりあげられた就労支援の手法で、支援機関・支援者と求職者および潜在求職者が同じ目線に立ち、協働してつくりあげられてきた。その過程は、経済的な自立が社会的な自律に通じるという認識のもと、自らの人生の豊かさや生き方の選択の幅を広げるといった個人の目標達成にとどまらず、多様な女性が、お互いに生活と仕事に関する悩みや目標などの本音を共有し、対処すべき課題には地域の資源や他機関との連携を深化させて対応している。「転職カフェ」のポイントは、多様な女性が出会える場があり、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である。それは、自己決定の困難化を仲間で乗り越えていく考え方が根底にあると考えられる。

図表4-1 転職カフェ with スクールのプログラム（全3回）とキャリアアップ訓練のプログラム

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）

出所：情報の輪サービス株式会社[2022]。

②A' ワーク創造館の支援と高見一夫さん²⁴

A' ワーク創造館（大阪地域職業訓練センター）は、国（厚生労働省）によって設立された「地域職業訓練センター」を市民セクターである有限責任事業組合大阪職業教育協働機構が引き継いだものである（補助金はなし）。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）をモデルにして日本版コミュニティカレッジと生涯職業教育（リカレント教育）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・中小企業との協働の3つの柱で事業を展開している。

職業教育訓練では、有業者と無業者を対象とする「しごとに効く講座」が行なわれている。レディメイド講座²⁵、オーダーメイド講座、公共職業訓練（大阪府離職者等再就職訓練、求職者支援訓練）の各講座が開講され、IT・プログラミング、CAD関連、デザイン、ビジネススキル（パソコン、人事労務、経営基礎、広報・PR・営業、事業企画など）、コミュニケーション、まちづくり・地域活性などの内容を学べる。

就労支援・職業紹介では、生活困窮者自立支援法に基づいて展開される大阪府広域就労支援事業や大阪市就労チャレンジ事業を受託し、自治体の「相談→就労準備→職業紹介→定着・キャリア形成支援等」の就労支援の仕組みづくりをサポート（特に就労訓練協力事業所の開発）している。また、キャリア形成と就職・転職を支援する「あしたのキャリア相談」、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」、女性支援機関「情報の輪サービス株式会社」と連携して、職業教育と就労支援が一体的に実施される「シングル女性・シングルマザー等の『働きながら、キャリアの次を準備する・学ぶ』転職カフェをベースにした就労支援事業」（転職カフェ with スクール事業）などの事業が行われている。

中小企業支援・中小企業との協働では、単一の企業・事業所では取り組むことが難しい職業訓練を、地域の企業・事業所のつながりを活かして認定職業訓練校を設立することで、在職者訓練の充実に寄与するほか、企業の人材確保・採用・定着・キャリア形成支援、企業見学会や体験（イ

²⁴ 同館の高見一夫さん（館長）より詳細をご教示いただいた（2022年7月12日訪問）。

²⁵ 年間延べ1,500名程度が受講し、受講者の年齢層は20~60歳代と幅広く、受講者の6~7割は在職者である。求職者だけでなく在職者のスキルアップや転職等にも対応している。

ンターンシップ)のプログラムの作成支援などが行われる。また、「エスペランサ靴学院」を開校し、製靴コースとビジネスコースの2コースで、地場産業の振興と人材の育成にも寄与している。このほか、大阪市内にコワーキングスペース「往来」も開設している。

同館館長の高見一夫さんは、コロナ禍を契機に、女性の就業に関するそれまでみえていなかった構造的な課題が顕在化したとみており、特に、飲食や福祉などの対人サービスの仕事に非正規で働く女性は、失職やシフトの減少、収入減などの影響が大きかったと感じている。高見さんは、地域の社会課題の解決に向けたコミュニティビジネスを立ち上げる支援にも長くかかわってきており、子ども食堂の運営に関わる中でシングルマザーとその子どもへの影響が大きいことを認識し、女性の就業促進の問題を、就業と生活や福祉と一体的に考えていく必要性があると感じている。

一例として、同館は、大阪府中央区社会福祉協議会や大阪府中小企業家同友会などと協働して、子どもの貧困の解決や生活困窮世帯を支援する事業「フードパントリー×ワークパントリー」に参画し、同事業で行われる食料・生活必需品の配布と住居や家族などの相談のほか、大阪市の就労チャレンジ事業の一環で、中小企業家同友会中央ブロックとともに、仕事の悩み、求職や転職活動の相談に対応している。この例は、目先の困難な状況に対応することに並行して、安定した生活基盤や収入を得られる支援が必要であることを示している。

様々な求職者の相談に対応する中で、前職のある場合には経験のある仕事に戻りたいが未経験の仕事には踏み出せないケースもみられ、新たな仕事につないでいくことも課題である。また、就業意欲がそれほど高まっていないケースや求職活動を始めるうえでハードルが高いケースでは、就職相談に来訪できないことも多くアウトリーチが望ましいが、例えば、子ども食堂で食事作りをしている女性で、就職や転職に障壁を感じながらも就業を希望している場合には、本人の背中を押して就職支援に導くこともある。また、就職や転職に向けて学びたいと考えるケースでは、求職者支援訓練なら3か月間毎日通う必要があるため腰が重くなりがちである。このように、生活を重視する女性の就職支援は容易ではなく、就職支援の窓口ではないところで就業希望者に出会うこともある。女性の就業率が低い背景の一つとして、就業のブランクを取り戻すことが難しく社会との断絶につながりやすいことが一因だと感じている。高見さんは、自身が交通事故で2年間仕事から離れざるを得ず、同じ職場に戻って同じポジションで働けるとは思えなかった経験や本格的に仕事に復帰できるまでに10年程度を要した経験を持つことから、就業の相談だけでなく、就労前の学び・学び直しや訓練を通じて違う世界を経験することは、有効なステップになるのではないかと考えている。

就職支援では、それぞれの生活の状況を理解したうえで就業への階段をどのようにつくれるかということと、他の機関とその資源と連携し、やってみようかなと思わせることがポイントになる。上記の認識から、労働と福祉の両部門の資源を連携させることが必要だと感じ、民間の支援機関等による両部門をまたぐ支援と行政のネットワークを活用した取組みがポイントとなり、様々な人々が混ざり合うことで実現できると考えている。同館の講座は有料で開講されているため、在職者でないと受講しにくい面はあるが、就労支援を求めている人ばかりでは

なく、キャリアアップや新しい仕事をしたいと考える人も、必要に応じて、ステップアップの支援につなげてもある。就職希望者が希望する働き方は、正社員や非正規など様々で非正規を希望する人も少なくない。同館は、大阪府教育庁の委託を受け、高等学校を卒業して就職した若者の定着支援の事業を行っているが、若者の中には、突然残業をしなければならないなどの理由から、正規で働くことがしんどいと話す者もいる。女性でも、生活のことを考えると正規で働くことの負荷を強く感じる現実もある。こうした場合、雇用形態によって各種の保障や社内研修などが異なることを伝え、正規雇用で働くことをすすめることもあるが、あくまでも個別の状況に応じて柔軟に判断している。

就労支援のポイントは、地域の諸資源を活かしていけるかどうかが大切だと考えている。地域にこだわり、地域の中でプレイヤーを育てることで行政のサービスにつなげることができ、女性の就業率の向上につなげていけるのではないかと考えている。同館は、地域と密着することを模索しており、職業教育の観点では、地域の人たちがやりたいことや地域の企業が求めることを一緒に実現していけるよう、「地域の主体性開発」に寄与することが重要だと考えている。サービスを提供する側と受ける側が固定化されるのではなく、企業協働型の訓練やエスペランサ靴学院の例では、そのような目的に沿って取り組んでおり、求職者や企業の希望や主体性が優先され、地域で一緒になって訓練をつくりあげて地域の力につなげていくことを目指している。その目的に向けて、コーディネートやコンサルティングを行える支援者を育てることも大切だと考えており、人材育成の広がりも模索している。その点において、コミュニティカレッジを標榜していることに大きな意味があると考えている。地域のキャリアセンターとして機能することにより、地域に仕事をつくることに加えてキャリアアップできる階段を作っていくことが目標になると考えている。

（４）採用・雇用の事例とポイント

企業の女性活躍は、投資判断でも重視される[内閣府男女共同参画局, 2021]。例えば、両立支援制度を整備することで利益率などの財務パフォーマンスが向上する[大和総研, 2019]、女性役員が在籍する企業のROE(自己資本利益率)やEBIT マージン(Earnings Before Interest and Taxes/利払前・税引前利益)が高くなる傾向がある[McKinsey & Company, 2017]、幹部女性割合が高い企業の株価パフォーマンスは高い[Credit Suisse Research Institute, 2019]など、メリットを指摘する研究もみられる。これらの指摘はベンチャー企業・上場企業・大企業等での女性活躍が想定されるが、広範な企業の女性の活躍に広げて考えられる。

年齢階層が高いほど非正規で働く割合が高い「L字カーブ」の現象は、男女間の賃金格差を生み、ジェンダー平等を困難化する一因である。この現状に対し、正規でフルタイムで働くことが望ましい考えがある一方、正規以外の働き方を希望する人が多く、正規以外で働く人の割合が高い現状をふまえると、多様な働き方が許容されることが望ましい。例えば、非正規の働き方から、正社員への転換のほか正規以外の働き方で管理職に登用されることも考えられる。男女間で賃金格差が生じる要因は、管理職に登用される女性の割合が低い、非正規雇用で働く

女性が多い、業種や職種で従事する男女比が異なるなどである。これらに対し、無意識の思い込みをなくし、「無理なく次のステップや異なる領域に柔軟に移行できる」可能性を高めることが求められる。そのためには、両立支援だけでなく、キャリア形成支援にも並行して取り組む必要がある。例えば、キリンホールディングスは、ライフイベントやキャリアのステップアップに先立って、「前倒しのキャリア」と称して、キャリアにじっくり向き合える機会をつくり、中長期的なキャリア形成支援を進めている[リクルートワークス研究所, 2022: 33]。

労働生産性の向上は、労働者の数と質からみると、付加価値額の増加と労働投入量の減少の両面から考えることができる。企業が社会環境や需要の変化に目を向ける必要性が高まる中で、業務の効率化などによる労働投入量の節約から、新たな事業分野の開拓・進出や販路拡大等による付加価値額を増大することへのシフトが望まれる。以下では、ステップアップと労働生産性向上の観点をふまえ、企業の取組みから潜在女性求職者の採用・雇用のポイントをみていく。

①株式会社パプアニューギニア海産²⁶

同社は、パプアニューギニア産の天然エビを輸入し、むきエビやエビフライなどに製造・加工・販売する 26 名（代表取締役 1 名、正社員 3 名、パート社員 22 名）の会社である。「好きな日に働けるエビ工場（フリースケジュール）」として知られ、子育てなどの最中にある女性社員も多く働き、障がい者も働いている。同社の代表取締役 武藤北斗さんは、2013 年頃から、自分の生活を大事にできる職場づくりに取り組み、自著『生きる職場 小さなエビ工場の人を縛らない働き方』のほか、ウェブサイト（note）を通じて、現場目線から働き方の現状やチームビルディングのあり方などを毎週発信している（2023 年 1 月末時点の投稿回数は 225 回）²⁷。こうした情報発信により、他府県から働きたいと応募してくる人もいる。2018 年から 3 年ほどの間の退職者はゼロである。武藤さんは、社員の生活や仕事を取り巻く環境が、例えば、子供が小学生から中学生になるだけでも大きく変わるなど日々変化することから、社員の構成が同じであっても、自分の生活を大事にできる働き方に頻繁に見直していくことで、定着を図れていると感じている。

同社が自分の生活を大事にできる職場づくりに取り組み始めた契機は、宮城県石巻市にあった工場と店舗が、東日本大震災の津波で流され、福島第一原発事故などの影響で大阪に工場を移転したことが大きい。武藤さんは、震災を契機に生死や働くことについて考えるようになり、『生きる職場』（一人一人が自分の生活を大事にしながら働ける職場）が大切だと考えるようになった。同社の働き方改革の根底にみられるのは、働きやすい職場にする目的に向け、職場環境の整備とワーク・ライフ・バランスの取組みを、社員に制度や仕組みの本質と状況に応じて柔軟に見直すことを伝え、社員からの信頼と働きやすさを深化させることにより、従業員が、こ

²⁶ 武藤北斗[2017]に書かれている内容や大阪府商工労働部[2019]「多様な人材の雇用と活躍に関する調査－ダイバーシティ・インクルージョンに向けて－」の 51 頁の記載内容を参照し、さらに、同社の武藤北斗さん（代表取締役）より最近の状況などの詳細をご教示いただいた（2023 年 1 月 20 日訪問）。

²⁷ <https://note.com/hokutomuto>

ここで安心して働けると思えるようになり、潜在的な参加や協同の意識を引き出せている点である。具体的な取組みは以下のような内容である。

- ・【**フリースケジュール**】月 30 時間以上働く条件のもとで完全にフリーである（新たに採用する人については週 40 時間以上）。出退勤時間が自由で、欠勤を会社に連絡してはいけない。当日欠勤、遅刻、早退、残業の概念がなく、好きな日に働き、休みたい日に休める。朝礼や点呼は行われず、出勤時に工場に入る時に「おはようございます」と挨拶をする。当日の出勤人数をみて作業量を調節するが、出勤者がゼロになった日は 9 年間で一度だけで、時間も自由にしてからはゼロである。休憩時間は各自の判断に任されている。
- ・【**嫌いな仕事をやってはいけない**】この判断に至った経緯は、30 以上ある仕事の好き嫌いをアンケートで答えてもらい（特に好きな仕事◎/好きな仕事○/どちらでもない仕事空白/嫌いな仕事×で回答）、想定より嫌いな仕事が少なく、重ならない結果だったためである。3 年前からは、好きを仕事に押し付けない観点から、嫌いな仕事のみをたずねるアンケートを毎月実施している。嫌いな仕事を毎月表明できることで、異なる仕事を試すことができ、判断を変えることもできる。不得手や嫌いの感情に支配されないことで、自ら考えて動けることができるようになり、モチベーションを維持・向上できていると感じている。全員が嫌いな作業が出た場合は公平に作業を分担する²⁸。
- ・【**健康状態の表明**】：出勤日の健康状態を、工場の入口に設置されたホワイトボードに○×で表示する。職場の風通しを良くし、従業員同士が他人を気にしすぎない目的で行っている。○×で表示することで、健康状態を言いにくい雰囲気にならず、気がねの少ない職場環境になる。
- ・【**作業内容の改善**】工場の器具や棚を減らし、清掃時に無添加石けんを使用することなどにより、作業負担を軽減して衛生管理を徹底し、作業内容の改善に結び付けている。
- ・【**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職場にできるよう、管理よりもむしろ個々の自主性と向上心や潜在能力を引き出せるよう、良好な人間関係と秩序の維持に注力する。
- ・【**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**】包丁の使い方、掃除当番、挨拶のタイミング、室温管理、職場を離れる際の報告など、従業員にどうしたらよいと思うか問いかけ、出された意見を反映してルールをつくり、現場で迷いや争いを生まないように工夫している。例えば、私語のルールは、「いつでも誰とでも私語をしなければならない」プレッシャーにもなり得る。このため、「今まで通りいつでも私語 OK」「私語ずっと禁止」「一部の作業は私語 OK」のそれぞれを数日間試行し、最終的に、「正社員がいるときは私語 OK。正社員がいないときは私語禁止」に決めた²⁹。このほか、問題が出たら正社員に報告し、全員で問題を共有してルールを変えている。

²⁸ 作業を細分化しすぎると、好き嫌いに偏りが生じることや回答に遠慮が入ることもあるので、再度話し合ってからアンケートを実施することもある。例えば、側溝の掃除では高圧洗浄機の購入につながった例など、会社の対応次第で嫌いな作業を減らせることもある。

²⁹ 正社員がいない時に私語が増える可能性があるとの判断による。このほか、私語禁止にあわせて、パート社員の提案により、工場内でラジオを流すようになった経緯もある。

フリースケジュールと嫌いな仕事をやってはいけない取組みの効果は、自分の生活を大事にでき、争いのない働きやすい職場をつくった結果、①離職率が低下し求人広告費用や面接などの時間を減らせ、②人の入れ替わりが減ったことで品質の向上や生産効率が上昇する一方で人件費を減少でき、③従業員が主体的に考え行動できるようになり、正社員が気付かないことや、具体的な提案を伴うポジティブな意見が出されるように変化するなど、従業員の意識改革につながったことなどである。

上記の取組みと効果にみられるのは、働き方を自由に選択でき嫌いな仕事を表明できる一方、仕事や働きやすい職場づくりに主体的にかかわることで成果が出やすくなり、これらの過程で自らの変化にもつながるなど、自由と主体性と責任のバランスを図っていることである。武藤さんは、従業員一人一人が安心感を持って仕事を続けられるよう、個別面談を実施するほか（作業関係の面談を社員が担当し、会社や人間関係の面談を代表取締役が担当）、武藤さん自身が、毎日午前中は工場に出て、職場の状況を把握している。武藤さんと社員は、毎日ミーティングを行い、出された意見等や現場の日々の状況をふまえて取組みを見直している。対話の質が向上することで組織改革が格段に速くなることを実感している。

パート社員が長く働ける環境をつくることで、会社に対する理解が深まり、従事できる仕事の幅が広がる可能性もあり作業内容の改善につながっている。会社の理念を掲げて社内で共有することも重要な一面だと考えられるが、武藤さんは、その前提として、従業員が社内の人間関係に苦勞せず安心して働ける環境をつくることが重要だと考えている。そこで求められる会社の姿勢や取組みは、一緒に働いている社員の意見や提案を真摯に受け止めることであり、できることとできないことをきちんと伝え、社員が安心して働ける環境を整え、ここで働きたい、こういう人間関係の中で働きたいと思ってもらえることであり、その日々の対応こそが重要だと考えている。

②小太郎漢方製薬株式会社³⁰

同社は、医療用と一般用の漢方エキス製剤等の製造販売を行っている。同社が人材の育成・定着・活躍に本格的に着手した契機は、薬の副作用の報告により、経営難や人材確保難等に陥ったことであるが、多様な女性社員の活躍に継続的に取り組んでおり、平成29年度パートタイム労働者活躍推進企業表彰（雇用環境・均等局長奨励賞）などを受賞している。

直近3年間（2019～2021年）に採用した女性は23名（新卒9名・中途2名・契約3名・パート9名）で、男性の採用が多い工場現場を除くと、男女ほぼ半々の採用である。新卒を除く女性は、営業事務、研究開発、工場現場（包装）、本社事務、営業現場の各部署で従事している。直近3年間の離職女性は営業事務のパート社員1名で、離職率は低い。

³⁰ 大阪府商工労働部[2019]「多様な人材の雇用と活躍に関する調査ーダイバーシティ・インクルージョンに向けてー」の51-53頁の記載内容を参照し、さらに、同社よりご教示いただいた最新情報を反映させて改訂している。

直近3年間（2019～2021年）の採用の状況、離職の状況、登用の状況

【採用の状況】	採用人数：（ ）は女性内数						
	営業現場	営業事務	研究開発	工場現場	工場事務	本社事務	合計
新入社員	14 (7)	2 (2)	4 (0)	9 (0)	0 (0)	1 (0)	30 (9)
中途社員	4 (0)	4 (1)	3 (1)	7 (0)	1 (1)	2 (0)	21 (2)
契約社員	2 (1)	0 (0)	1 (1)	4 (0)	0 (0)	1 (1)	9 (3)
パート社員	0 (0)	3 (3)	2 (2)	3 (3)	0 (0)	3 (1)	11 (9)
合計	21 (8)	9 (6)	10 (4)	23 (3)	1 (0)	7 (2)	71 (23)
【離職の状況】	パートタイム2名（男女各1名）						
【登用の状況】	契約社員から正社員6名（男性1名、女性5名）／パートタイム社員からフルタイム契約社員2名（男女各1名）						

出所：同社提供資料。

同社の従業員は374名で（2022年3月末現在）、従業員の3分の1が女性で、事務業務のIT化によりパート社員が5分の1を占める。こうした従業員の構成とその変化を受けて、性別、職階、雇用形態によらず人材の育成と登用に注力し、パート社員は長期に勤続し無期転換希望者も多い。同社では、正社員、登用嘱託社員（契約社員）、パートタイムの雇用形態で働いているが、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（職務・執務態度・能力の3区分10項目をSからDの5段階で、プラス評価志向で絶対評価）に基づく年2回の人事考課でパート社員を公正に評価・処遇している。標準のB以外の評価については、同社の会長・社長が最終判断する材料として、各評価者が具体的内容を記載し、これを基に昇給や賞与に反映させている。また、人事考課や上司の推薦を受けて、一定以上のスキル保有者に「スキル手当」、工場現場包装ラインを対象とした長期勤続者に「熟練手当」が支給され、「雇用区分転換制度」では登用嘱託社員及び登用正社員にキャリアアップできる道を用意しており、直近3年間では、契約社員から正社員に5名の女性が登用され、パートタイム社員からフルタイムの契約社員に1名の女性が登用された。さらに、「社員教育スケジュール表」に基づく計画的な社員教育や会社に貢献した事項に対する「表彰制度」（部門長と社内一般の各表彰、上期・下期・通期）が、職階や雇用形態にかかわらず全従業員を対象に行われる。

人材確保では、新規学卒者と工場現場を除いて、同社のウェブサイトを通じて一年中募集しており、「良い人がいれば」の考え方で、その都度会社説明と面接を実施し、高年齢者を採用した実績もある。応募者数よりも同社で働きたいと思う人を増やすことを重視することで、離職率の抑制につながっている。新規学卒向け企業説明会資料では、「諸先輩が現在の社風を築きました」の見出しで、社員が力を合わせて社風を作り上げていることを伝え、求人票に採用から雇用・定着までの過程と現状を理解できる詳細な内容を記載し、女子学生向け求人票補助資料には、女性の雇用や活躍の現状を理解できる情報が記載されている。説明や面接に十分な時間をかけ、場合によっては3時間に及ぶこともある。新卒採用時から採用後の就業継続を視野に入れた取組みが、同社の離職率の低さにもつながっている。

同社の取組みは、会長や社長と全従業員の距離が近く、声かけが行われ、性別や職階・雇用形態などにかかわらず正当に評価され処遇される考え方で貫かれており、「人材の多様化→課題の発現→新たな発見と成果・モデル」の好循環が好影響をもたらしている。

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。

③株式会社エストロラボ（屋号 細穴屋）³¹

同社は、極細の電極と金属の間に火花を発生させて金属を加工する細穴放電加工を主事業とし、加工機を持たない取引先などから賃加工で受注している、従業者数6名（女性役員2名、女性社員3名、女性アルバイト1名／2023年1月現在）の会社である。代表取締役の東山香子さんは、前職で放電加工のオペレーターをしていた際、女性だけで金属加工の会社を立ち上げることを社長から提案され、約1年間で技術を習得して起業した。起業後2年目で黒字に転換し、その後リーマンショックの影響で赤字に転じたが、起業後9年目で黒字化した。こうした経験から、第三者の後押しが、起業だけでなく女性が働き続ける上でも大切だと感じている。

受注は、女性社員だけの会社であるため、子どもの病気などに対応できるよう1日で納められる場合でも2日の納期にするなど、納期遵守とワーク・ライフ・バランスの両立を図り、その仕事ぶりが評価されている。また、知識とネットワークを活かし、細穴加工以外の加工ニーズをワンストップで仲介する仕事も増えている。新事業の展開にも前向きで、細穴加工を施したロボット型アクセサリー（エストロロボ）や北欧雑貨の販売などを、内職やテレワークなども活用して収益事業にできないか模索している。

雇用面では、世代や就業環境に偏りが生じないように、例えば、子どもを持つ女性では、保育園児、小学生、中高生というように、年齢ではなく子育てのライフステージを区分して雇用し、ワーク・ライフ・バランスの充実を図ることが望ましいと考えている。このほか、社員の平均年齢の上昇に伴い介護離職への対応も課題になっており、業務を細かく分類して在宅でできる業務を切り出すほか、介護休暇の活用と介護プランの作成を進めて個別に対応しようとしている。こうした現状を受けて、ワーク・ライフ・バランスと納期遵守を重視するうえで、特定の人に仕事が帰属しない「スーパーウルトラ多能工」を目指す方針を持っている。新たに機械オペレー

³¹ 大阪府商工労働部[2017]「若年女性の雇用・活躍と起業の取組－中小企業における人材確保と労働生産性向上への取組－」の52-55頁の記載内容を参照し、さらに、同社の東山香子さん（代表取締役）よりご教示いただいた最新情報を反映させて改訂している。

ターを採用する計画もあり、年齢、性別、経験不問で、会社と一緒に成長したいという思いを持ち製造業に興味のある人を募集している³²。

同社の会社理念と行動指針は以下のようなものであり、雇用形態にかかわらず、幅広い業務を全員で協力して遂行している。同社の女性社員は、13年以上勤続し、未経験から熟練工に成長してきた。東山さんは、その成長の度合いが、人員が不足している時の方が大きいと感じていて、厳しい環境下で必要に迫られることで、持てる力を主体的に発揮できるようになったのではないかと考えている。

【会社理念】 エストロラボは、成長することが好きな人の集まりです。難しい課題でも、各個人が能力を伸ばすことを厭わず、チームで協力することで足し算以上の力を発揮し、難題を解決していきます。無理難題を試行錯誤の末、解決したときの喜びは格別です。お客様の要望になんとかして応えられるよう、小さな小さな会社ながら、力を尽くして進んでいます。エストロラボに関わる全ての人が、内に秘めたその才能を開花させ、互いに触発し合って社会の役に立つ大きな力になる。身につけた力を次の世代へと末永く継続させる仕組みをつくる。それがエストロラボの理念です。5つの「行動」を指針にして、社会のために出来ることを増やしていきます。

【行動指針】 1. 考える 2. 工夫する 3. 行動する 4. 感謝する 5. 笑う

採用時の要件では、電話対応、行儀・作法（マナー）、場・立場に応じた適切な言葉遣いなどの一般教養とワード・エクセルのITスキルを求めたいと考えるほか、機械オペレーターの素養として、手芸品の制作や料理、ミシンを使った経験、何かを分解した経験などがあることも望ましく、概ね3ヶ月程度で一通りの加工ができるようになる。また、主体的に考えられる人、向上心のある人、仕事に積極的に関わっていける人を求め、「スーパーウルトラ多能工」を目指すうえで特定の業務へのこだわりが強すぎないことも求めたいと考えている。当初は、知人の紹介などで3人を採用したが、その後、ハローワークなどに求人を出す際には、パート限定や9時から出勤可能などの情報を提示することで、女性が応募しやすいよう工夫した。また、SNSやマスコミを通じて求人との問い合わせがくることもある。

同社は、全員で協力して業務を遂行するスタイルのもと、各従業員の家庭環境をふまえて仕事内容や勤務方法（テレワークを含む）を見直すことで離職の回避に努めている。例えば、家族の介護が必要なケースでは、システムエンジニアの女性が、テレワークで図面や加工データなどの生産履歴の管理のIT化に取り組み、利益率が上昇した例もある。家族の介護をするためパートで働きたい女性は、週3～4日程度の勤務でエストロラボの組立、掃除、雑貨の写真撮影や販売などの業務に従事している。ノルウェー人と結婚して同国で子育てをしている女性

³² 業務内容は、細穴加工機の操作が基本的な業務であるが、募集要項に、コツコツと細かな作業が得意な方、手を動かすのが好きな方に向いているモノづくりの仕事であり、少人数の会社なので、機械操作以外に、検品作業、荷造り発送業務、図面作成（CAD操作）、事務処理、整理整頓、清掃、広報業務などすべての業務を全員で協力しあって遂行するスタイルと書かれている。応募資格は、会社と一緒に成長成長したい思い、製造業に興味のある方と書かれている。

は、オンラインを活用して打ち合わせや情報の共有を図り、エストロラボが運営するオンラインショップ「Nisse og Misse (ニッセオミッセ)」で、北欧の食器などの雑貨を販売する事業に関わっている。このほか、職場環境の整備にも取り組み、工場の壁を真っ白に塗り、トイレをきれいにすることなどで安心して仕事ができるように配慮している。

同社は、女性が働き続けられる環境づくりに取り組んでいるが、責任のある立場に就きたい社員は少ない。女性の活躍に向けて、就業規則の作成に取り組んでおり、パート社員が離職後に復職できる例などを想定し、多様なライフイベントを経験しても働き続けられる仕組みを考えている。離職を回避する点では、面接時に会社見学を行い、現場の雰囲気を肌で感じてもらう試みを新たに開始した。求職者の中には、機械を動かしながら荷造り梱包や事務までこなす社員を見て採用を辞退するケースもあるが、採用前に会社を客観的にみる機会の大切さが示唆される。さらに、離職を回避するうえで、仕事や職場に関する不安や希望などを、会社の経営者や上司ではなく、第三者に相談できる体制があることも望ましいと考えている。

④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³³

同社は、2014年に枚方市で設立され、福祉事業を多角的に展開する従業員数88名の会社である(事業部門:①訪問看護ステーション、②訪問リハビリ、③ケアプランセンター、④脳梗塞リハビリ、⑤サービス付き高齢者住宅、⑥住宅型有料老人ホーム・ナーシングホーム、⑦ケアサービス)。代表取締役 南條律子さんは、助産師、看護教員、訪問看護で働いた経験を持ち、現在、大阪府中小企業家同友会の女性部会長の責務も担っている。当初は、オンラインで知育玩具を販売していたが、第二創業で現在の事業を展開するようになった。事業と中小企業家同友会の活動を通じ、企業は地域とともにあり、長い目で地域づくりの可能性を見出し、地域を豊かにする責務があると考えようになり、女性の連携と活躍に取り組めないかと考えている。

同社は、365日24時間体制で様々な人々が働いている。地域に様々な経験や能力を持つ人が住み、近くに働ける場があれば働きたいと思う人や自分が役に立てる職場を探している人が少なくないことを実感している。従業員や求職者と出会う中で、多くの女性が、家庭や子どもを大事にしたいと考えている。生活に支障が少ない働き方を選択する人が多いが、その選択は明確な根拠や判断に裏付けられているわけではなく、自分の能力を控え目に評価する方が安全ではないか、保育園や学童保育に預けるのは可哀そうだと考える傾向もみられる。そうした現状に対し、求職者の希望を聞き、柔軟な働き方を許容・提案できることも大切だと感じてきた。

最近では、30～40歳代の若い男女の意識の変化を感じ、出産の立ち合いや育休取得を希望する若年男性も増え、夫婦ともに家庭を大切にしたい考え方に変わってきている³⁴。しかし、コ

³³ 同社の南條律子さん(代表取締役)より詳細をご教示いただいた(2022年7月29日訪問)。

³⁴ 「令和元年男女共同参画社会に関する世論調査」によると、自分と配偶者で家事を半分ずつ負担したいと考える割合は、18～29歳で72.6%(外部サービスを利用せず自分と配偶者で半分ずつ負担55.6%+外部サービスを利用しながらそれ以外は自分と配偶者で半分ずつ負担17.0%、以下同じ)、30～39歳で70.6%(48.0%+22.6%)、40～49歳で62.7%(44.5%+18.2%)と20～30歳代は7割を超え、40歳代で6割を超えている。

コロナ禍では、子供が通園・通学できなければ、パートで働く女性が休むことが前提になるなど、女性が選択を迫られることが多いのが現状である。社会全体の意識を変えるには幼少時からの啓発が必要だが、キャリア教育などを契機に中小企業の考え方が変わりつつあるものの、女性の選択肢はまだ少ないように感じている。現在、様々な求職支援ツールを活用して仕事を選ぶようになったが、仕事以外の何かを大事にしようと思う人に対し、会社が多様性のある求人を十分に提示できていないように感じている。求職者などから、短時間でもこういう働き方なら可能だという声を聞き、求職者や従業員の声を通してまちおこしにもつながる仕事をつくっていく必要があると考えている。こうした情報は、ハローワークに求人票を出すだけでは得られず、企業が地域に溶け込むことで得られる。最近、「まごころサービス」（65歳以上の介護保険の非対象だが身寄りのない人の安否を確認するサービス）を事業化した。求人を見て地域に役立ちたいという思いで応募する人もいて、やりがいを目的に仕事をしたい人が存在することを改めて認識した。経営を多角化したことにより、求職者の様々な思いを尊重できる多様な働き方を提供できるようになった。

第二創業で福祉サービスを多角的に展開するようになった背景は、事業の将来性を考えた際に、自身がこの仕事をしている目的を振り返り、子どもやお母さんに心を動かされてきたことへの気づきがあったからである。そして、自社の理念が「子育てを通じて喜びを共有しながら人の成長を願うことがお母さんの成長であり、次のステップとして、社員も経営者も職業を通して成長したい、地域に根付いた良い会社をつくりたい、雇用を地域循環で生み出したい」という発想に至ったからである。新たな事業展開に取り組み事業基盤を強固にし、地域のお母さんを幸せにしようとの思いから第二創業に取り組んだ。

経営を通して人の喜びをつくれることを実感しているが、例えば、加算のつく機能強化型の訪問看護サービスを提供できるように全社で成長して質の高い職場づくりを実現してきた経験を通して、働き方改革と並行して付加価値を高めることが重要だと認識している。付加価値の向上と質の高い職場づくりの実現に向けて、従業員や求職者に寄り添い、それぞれの喜び（子育てを大事にしながら働きたいなど）と働く目的を聞いて共感し、また、ライフイベントの変化をきめ細かく把握することが大切だと考えている。仕事を取り巻く状況が月単位で変わることもあるが、対応方法を考えることで、危機を乗り越え働き続けることができる。例えば、訪問看護の有資格者なら2時間程度でも働くことができ、リハビリなら子供を預けてからサービス提供先に出向くことができる。他方、子供が大学進学時には夜勤を含めてダブルワークで働く例もあり、多様な働き方を許容し実践していく中で、どういう人がどのような働き方を希望しているのか常に探っている。

従業員の経営参画に前向きだが、責任の重さだけを背負う意識を持たれがちなので、数人単位から育てようとしている。求人活動や従業員の採用では、担当者の主体性を大切にしており、一緒に働ける人や理念に賛同できる人など、お互い様を理解できる人を採用し、採用から成長まで自分たちで育てていく役割を担ってもらっている。人材の募集では、一律に同じ働き方を求めるのではなく、一緒に働き方を考えていくことを大切にしている。正社員に積極的に登用

しているが、この人ならこんな風に活躍してもらえないかとイメージすることも多く、会社に新しい風が入ってプラスの影響をもたらすと考えている。

従業員が様々な困りごとに直面することもあるが、同じ仕事に数人で対応できるようにしておくことで、例えば、子供の発熱などで休む時にも対応できると感じている。困りごとを共有し、ジグソーパズルのように解決策を組み合わせていけると考えており、例えば、6年前から短時間常勤（週3日休み週4勤務）に取り組み始めたほか、授業参観等のため2時間の休みをとれるなどの取組みを進めてきた。従業員が働き続けにくい予兆を感じ取り、具体的な対応策を実践し制度化につなげている。働き続けてもらえるメリットは、労務管理の手間を上回り、従業員とのヒアリングや日常のつぶやきから具体的な取組みや創意工夫がみえてくることも多い。社長が女性であることで従業員に寄り添えるメリットはあるが、同時に、女性が活躍できることを伝えることが必要だと感じている。そのためには、既存の枠組みや考え方にとらわれず、どのような出会いがあるのか、出会った人がどのように働けるのか考えていき、それぞれの立場での成長を追求していく発想が求められると感じている。

（5）おわりに

就業支援と採用・雇用の現場からの示唆、気付きは、以下のように考えられる。

民間組織の就業支援の事例では、相談や職業紹介だけでなく、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、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している。情報の輪サービス株式会社（佐々木妙月さん）の例で注目したいのは、対話型自立相談支援事業「転職カフェ」である。その目的は、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）というもので、並行してCADオペレーターを養成する訓練なども実施されている。また、A¹ワーク創造館（高見一夫さん）の例では、日本版コミュニティカレッジと生涯職業教育を標榜している点が一つの特徴で、①職業教育訓練、②就労支援・職業紹介、③中小企業支援・中小企業との協働という、地域で就業できるエコシステムを構築する取組みが実施されている。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」なども実施しているが、「地域の主体性開発」に向け、地域の仕事やキャリアアップの仕組みづくりに取り組んでいる点が注目される。

潜在女性求職者は、積極的に仕事に就きたい女性のほか、仕事と同程度かそれ以上に生活を大切に考えたい女性、就業経験のない女性や就業経験はあるが退職後のブランクがある女性など多様である。働くことや仕事あるいは生活との両立に不安を持つ場合、求職活動や就業を始められない人も少なくない。また、就業の具体的なイメージを持ってないケースでは、具体的な根拠や経験に裏付けられた不安ばかりでなく、自分の生活や人生を振り返ることあるいは考えることが困難で、具体的な計画や展望を持たず、自ら決定することができなかつたり、求職支援につながらないケースもある。

地域に密着して活動する就業支援機関は、生活や福祉など関わりのある他機関と連携し、生活支援の側面から求職に誘導している。生活支援へのアウトリーチは、潜在求職者にアプローチする有効な方法の一つだと考えられるが、そこでは、一対一の支援スタイルよりもむしろ、女性それぞれの置かれている状況や立場が多少違っていても、働くことや仕事および生活や生き方に対する悩み、希望、期待という共通する関心事を共有できる場が設定され、相互に共感し就業意欲を少しずつ醸成していける機会が用意されている。これは、自分を見つめ直すことが大切であることを示唆している。社会的な規範や他者との比較に基づいて、生き方、仕事や働き方を考えるのではなく、自分がそうしたいという思いや好きである気持ちを大切にすることで、アイデンティティを確立することができ、自らの考えや価値観で生き方、仕事や働き方を選択できる行為主体性（エージェンシー）につながる。また、これらと並行して、働くことや仕事につながるスキルの習得や資格の取得などが行われており、仲間と一緒に学び・学び直しに取り組む機会が用意されていることも特徴的である。この学び・学び直しは、自らが志向する働き方を大切に考える中で、雇用の安全調整弁ではない働き方を実現する上で重要である。

潜在女性求職者の就業支援の取組みから、仕事や生活の場と異なる第三の場所や出会いの大切さが示唆される。心的な態度（マインドセット）を知り、必要があれば変えていくことと、就業・雇用の現場での活躍・貢献につながるスキルや資格の習得・取得のいずれもが大切に取組まれている。求職者支援機関は、他分野の機関と多機関連携することで、求職者支援の裾野を広げ、支援手法の開発に取り組んでいる。この観点から、既存の就業支援機関の多機関連携が重要である。また、今後の機能強化が計画されている、男女共同参画センターにおける求職者支援の機能を強化することも一つの方向性だと考えられる。

企業の例では、生活を大切に考え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。

株式会社パプアニューギニア海産の例では、先例のない、好きな日に働けるフリー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む、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。従業員規模が大きい小太郎漢方製薬株式会社の例では、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・処遇する取組みを継続している。女性だけの会社である株式会社エストラボの例では、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。また、介護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すなどの工夫をしている。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の例では、多角的に事業を展開する過程で、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しながら、多様な働き方の創意工夫を重ね、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。

女性の採用・雇用で独自に創意工夫を重ねる企業では、様々な女性を雇用する中で、最初に属人的に有効と考えられる多様な支援や取組みを試行実践し、その経過をみたうえでルール化や制度化している。安心感を持てる職場環境の整備に取り組み、雇用形態にかかわらず、人材の育成と登用に取り組み、企業によっては同一労働同一賃金を基本に人事考課や表彰を行うところもある。

事例にとりあげた企業は、経営難や人材の確保難に直面した経験を持つ企業もあるが、本業の確立を重視し、事業の発展だけでなく、採用応募者の獲得に結び付けている。多様な人材のそれぞれが働き続けられる職場環境や働き方の追求に継続的に取り組むうえで、制度や仕組みの整備とそれらの適用も大切だが、それ以前に、従業員に制度や仕組みの本質を伝え、その過程で従業員の参画意識を高め、取組みの効果を高めていけるよう柔軟に見直していることも要点である。人材育成と従業員のモチベーション向上を関連付け、正社員に登用するステップアップにおいても、スモールステップで進められている。あくまでも柔軟な働き方という前提を否定せず、女性が主体的に考えて行動できることを重視し、定着してほしいと考えている。

主な参考文献・資料

Credit Suisse Research Institute. [2019] “The CS Gender 3000 in 2019: The changing face of companies” .

大和総研[2019]「因果推論による「なでしこ系企業」の真の実力」

エン・ジャパン株式会社[2022]「4000人に聞いた「ブランクからの仕事復帰」調査－『エン派遣』ユーザーアンケート－」（2022年12月26日公表）。

情報の輪サービス株式会社[2022]『シングルマザー等の「働きながら、キャリアの次を準備する・学ぶ」転職カフェをベースにした就労支援事業報告書』。

McKinsey & Company. [2017] “Women Matter: Times to accelerate Ten Years of Insight into Gender Diversity” .

武藤北斗[2017]『生きる職場：小さなエビ工場の人を縛らない働き方』イーストプレス。

内閣府[2021]「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会報告書」。

内閣府男女共同参画局[2021]「ジェンダー投資に関する調査研究」報告書。

株式会社リクルート リクルートワークス研究所[2022]「W o r k s」No.175 Dec 2022-Jan 2023。

5. 学び・学び直しの現状と今後への論点（調査4）

（1）はじめに

新しい資本主義の実現を通じた持続的な成長と分配の好循環に向けて、「経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）」の重点施策化³⁵、「教育未来創造会議」の第一次提言³⁶、学び直しを行う社会人の少なさ³⁷などを背景に、人材不足への対応、労働生産性やエンゲージメント（仕事に意欲的かつ積極的に取り組むこと）の向上³⁸などを目的に、学び・学び直しに対する関心が高まり、議論と施策展開が活発化している。そのポイントは、成長性のある産業・企業への労働移動（転職機会の付与）、成長分野に移動するための人的な投資（リスキリング）、労働移動と人的な投資を背景とする構造的な賃金の引き上げの3つで、各ポイントは、成長性のある産業や企業を特定すること、学び・学び直しの内容が幅広い産業や企業で活かせる汎用的な内容を含むこと、企業における付加価値の向上と分配が公正・円滑に行われることを要請する。

OECDのPAL（Dashboard on Priorities for Adult Learning）は、日本に喫緊に求められることは、変化に対するレジリエンスを高められる upskilling（既存のスキルに新たなスキルを追加）と reskilling（現在と異なる仕事をするために必要となる新たなスキルを習得）の機会に容易にアクセスできることだと指摘している。これまでの学び・学び直しは、企業・事業者内での教育や個人の主体的な自己啓発に委ねられてきたが、今後は「政府による個人のための学習環境の整備へと変遷」する段階に移行すると言われ[岩崎, 2020:12]、長い目で学び・学び直しの定着を図っていくことが望まれる。以下では、学び・学び直しの現状と課題をみていく。

³⁵ 2020年の方針では、「遠隔・オンライン学習、働く個人向けの教育訓練給付や事業主向けの人材開発支援助成金の活用、大学等によるプログラムの拡充も進めながら、例えば、40歳を視野にキャリアの棚卸しを行うことにも資するよう、いくつになっても再チャレンジできるリカレント教育を全国的に推進する。産業界との連携・接続を強化した幅広い分野の実践的プログラムやデジタル・デバインドを防止する生涯を通じたe-ラーニングを強化する。機械やAIでは代替できない価値創造人材を育成するため、最新のIT・テクノロジーや教育手法を駆使した教育プログラムの開発を支援する。STEAM・デジタル人材の育成に向けた人材投資を促進するインセンティブ措置を強化した制度の検討を進める」と言及された（28～29頁）。2022年の方針では、新しい資本主義に向けた重点投資分野の人的資本投資として、成長分野における重点投資等を通じた質の高い雇用の拡大を図りつつ、「人への投資」を抜本的に強化するため、働く人が自らの意思でスキルアップし、デジタルなど成長分野に移動できるよう強力に支援することとし、リカレント教育に関して、「社会全体で学び直し（リカレント教育）を促進するための環境を整備する。学び直しによる成果の可視化と適切な評価、学び直し成果を活用したキャリアアップや兼業・副業の促進、学ぶ意欲がある人への支援の充実や環境整備、成長分野のニーズに応じたプログラムの開発支援や学び直しの産学官の対話、企業におけるリカレント教育による人材育成の強化等の取組を進める」の言及がみられる（4頁）。

³⁶ 社会人の大学・大学院入学率割合が諸外国より低いことを背景に、リカレント教育が進んでいない課題が指摘されている。また、仕事関連の成人学習参加率が高い国ほど、時間当たりの労働生産性は高い傾向があることにも言及されており（OECD[2012,2015,2019]「Programme for the International Assessment of Adult Competencies」）、リカレント教育を大学・大学院での学び直しに限定せず、より大きな枠組みで捉えていくことの必要性も示唆される。

³⁷ 例えば、「第1回未来人材会議」（2021年12月7日）の資料（経済産業省）に、「企業が従業員への教育に投資をせず、個人も学ばない傾向が強くなっている」言及がみられる。また、本田[2020]は、リカレント教育を、生涯学習、成人学習、社会人教育、企業内教育訓練、自己啓発などと並ぶ学びに含まれるものと理解し、日本の特徴として、初期教育における一般的スキル形成が高水準であるにもかかわらず、その後の学び直し、特に勤務先が負担する仕事関連の学び直しが他の先進諸国よりも低調で、職場で労働者が持つ高いスキルや初期教育の経験を活用できていない現状があると指摘している[本田, 2020: 68-69]。

³⁸ 内閣府「令和4年度 年次経済財政報告（経済財政白書）」第2章「労働力の確保・質の向上に向けた課題」。

(2) 学び・学び直しとは

学び・学び直しは、様々な言葉で議論されている。2010年代から文部科学省等の議論に参画している乾喜一郎氏によると、リカレントとリスキリングは異なる用語で、前者は「実態を記述するための用語ではなく、政策としてありたい姿を示すための用語」、後者は「先進企業での取り組みを紹介するための用語」である。リカレント教育発祥のスウェーデンをはじめとする学習への参加率が高い諸外国では、リカレントよりも職業教育を包含する生涯教育や成人教育が使われることが多く、日本でリカレントが使われるのは、社会教育行政と関係が深い生涯学習を職業教育と切り離して扱うためである。また、リカレントが使われる理由は、教育の実施主体が大学・大学院といった高等教育機関が想定されている³⁹、低成長を背景として地域基盤社会におけるイノベーションや創造性の開発が重視されている、仕事と学習の場を往還する繰り返し性の性質を強調する3点である。リスキリングは、個人が主体的に学習内容を選択できるリカレント教育に対し、実施責任が企業（国によって行政主導）にあり、「企業が自らの将来の戦略に合致したことを社員に学ばせる」点で全く異なる（表5-1、2）[乾, 2022]⁴⁰。

ただし、用語の使い分けは明確ではない。例えば、厚生労働省は、リカレント教育を「学校教育からいったん離れたあとも、それぞれのタイミングで学び直し、仕事で求められる能力を磨き続けていくための社会人の学び全般」と諸外国より広く定義し、(一社)日本経済団体連合会は「社員個人的意思による自己啓発やキャリアアップ・キャリアチェンジのための学び直し、および企業主導による人材育成・研修の一環としての学び直し」と広義に捉えている⁴¹。内閣府の調査[2022]では、リカレント教育の範囲を「公的職業訓練・OJT・Off-JT・自己啓発・主業以外の職務経験等」⁴²に区分している。リカレントの用語は、日本では、主導する主体が個人なのか企業・事業者なのか明確にされないまま広義に捉えられている。

学び・学び直しは待ったなしである。日本では人的資本投資⁴³が社会に行き渡っておらず、投資費用のGDP比率は主要国で最も低く、賃金が比較的高い大企業の訓練投資額は欧米並みだが規模間格差がある。諸研究でOff-JTが生産性を向上させる効果がみられるが、OJTが生産性を向上させる結果はばらつきがあり、訓練投資による賃金の上昇は正規雇用者にみられるが非正規雇用者にはみられない[宮川・滝澤, 2022]。日本のリカレント教育は、「OECD諸国に比べて柔軟性が低く、労働市場のニーズに合致していない傾向」がある（内閣府/OECD）⁴⁴。

³⁹ 岩崎は、「人生のあらゆる段階で個人の興味・関心や職業上の必要性などに応じて自由に学習できるよう、正規の学校や大学教育と労働とが相互に流動化するような具体的な戦略、政策」と定義している[岩崎, 2020: 6]。

⁴⁰ 「リカレント教育と日本の大学[15]」リカレント教育とは何か？リスキリング、生涯学習との違いは？」を参照。

⁴¹ 一般社団法人日本経済団体連合会[2021]「大学等が実施するリカレント教育に関するアンケート調査」。

⁴² 内閣府が実施した調査におけるリカレント教育の範囲・定義は次の通りである。「公的職業訓練（公的職業能力開発）、OJT（専門性高度化業務、役職を高める上で役立つ業務、異なる職務につく上で役立つ業務、社内兼業、人材育成・海外勤務）、Off-JT（民間セミナー、社内勉強会、社内研修、社外勉強会、通信教育、派遣元研修）、自己啓発（自習、大学等の講座受講、大学等の学位取得、海外留学）、主業以外の職業経験等（講師活動、兼業副業、NPO等の参画、社会人インターン、NPO等の設立・運営、プロボノ活動）。

⁴³ 1960年代のBeckerの研究に始まるとされている（Becker, Gary (1964) Human Capital, National Bureau of Economic Research, 佐野陽子訳 (1976) 『人的資本』東洋経済新報社）。

⁴⁴ 成人教育はOJTを含む業務に関連する教育・訓練一般で、フォーマル（正規の資格取得など）、ノン・フォーマル（正

学び・学び直しを社会に根付かせるには、教育体系の変化、労働移動の進展、働き方の多様化（例：職種や職務が限定される正社員など多様な正社員制度）、賃金等の待遇のあり方の見直し（例：同一労働同一賃金）、ジョブ型の働き方などと一体に検討する必要がある。働き手は、何のために学び・学び直すのか考え、自らの仕事や所属する組織を客観視し、自身のキャリアを主体的に考えていくことが求められる。また、個人の中長期の生活や人生設計を尊重することを前提にして、個人と企業・事業者等との関係を再構築する必要もある。

図表5-1 学び・学び直しのそれぞれの特徴と違い

	リカレント教育	リスキリング	職業訓練	生涯学習
主体	個人	企業・事業者	企業・事業者	個人
場	大学・大学院など高等教育機関、専門学校。一時的に仕事を離れるケースと在職しながら学習するケースがある。			
目的	仕事目的でキャリア課題の解決。	仕事目的でキャリア課題の解決。「攻めのリスキリング」（例：従業員のデジタル・リテラシーの向上や将来必要となるスキルの習得）と「守りのリスキリング」（例：技術的失業対策や余剰人員の再戦力化）がある。	今ある職種への転換や現在の技能体系のもとでの熟練を成功させる。	学習目的を問わず、日々の生活を豊かに送ることを目指す。
内容	個人が自発的・主体的に学習の実施と内容を選択・決定できる。	所属企業等他者からの指示で決定。企業・事業者の戦略に合致した内容で、職業訓練に比べて、デジタル化など先端分野に内容が限定されることが多い。自らが事業主としての感覚を持ち自らを学ばせる場合もある。	所属企業等他者からの指示で決定。実績があり成果が保証された講座を公的な機関が責任をもって用意し、そこで学び手を訓練する。	個人が自発的・主体的に学習の実施と内容を選択・決定できる。

出所：乾喜一郎[2022]「リカレント教育と日本の大学[15]」リカレント教育とは何か？リスキリング、生涯学習との違いは？」。

図表5-2 リスキリングとリカレント教育の違い

	リスキリング	リカレント教育（日本版は独自に進化）
期間	短期間（6-18か月）	長期間（回復）
背景	テクノロジーの浸透による自動化がもたらす雇用消失	人生100年時代の生涯学習
目的	学習およびスキル習得	学習
実施責任	企業（国によっては行政主導）、ビジネスニーズから発祥	個人（の関心が原点）
講座提供	民間企業（スタートアップ中心）	大学等、教育機関
学習分野	デジタル分野	広範囲
履修証明	マイクロ・クレデンシャル（オンライン上の学習履歴証明）	公的学位
その他	「学び直し」と同義ではなく、学習→スキル習得→職業転換までが含まれる。	新しいことを学ぶため「職を離れる」ことが前提で、「働く→学ぶ→働く→学ぶ」のサイクルを回し続ける生涯教育。欧米での呼称は「Lifelong Learning」。

出所：一般社団法人ジャパン・リスキリング・イニシアチブのウェブサイト。

（3）現状と課題

企業内の能力開発の状況を「能力開発基本調査（令和3年度）」（厚生労働省）からみると、計画的なOJTやOFF-JTの機会は、正社員以外や企業規模が小さいほど乏しく、働く人の多くが自己啓発に問題があると感じ、大きな課題は、仕事や生活とのバランスや費用負担などである。約半数の企業は、「OFF-JT」や「自己啓発支援」に支出しており（両方支出なし49.0%）、支出の状況は、「OFF-JTのみ支出」25.9%、「両方支出」19.7%、「自己啓発支援のみ支出」4.9%などで、両方支出する割合は、「電気・ガス・熱供給・水道業」（57.3%）、「金融業、保険業」（46.4%）、「情報通信業」（42.0%）、「学術研究、専門・技術サービス業」（32.2%）などの業種で高いほか、企業規模が大きいほど、また、正社員比率が高いほど高い。

OFF-JTおよび自己啓発支援の各費用の過去3年間の実績と今後の見込み（予定）は、過去

規の資格取得などに結びつかないが体系化されている）、インフォーマル（体系化されていない）の各教育が含まれる（内閣府資料／出所：OECD; Dashboard on priorities for adult learning; (2019) Future-Ready Adult Learning Systems）。

3年間は「実績なし」の割合が最も高く、「増加」と「減少」の割合が近似していたが、今後の見込み（予定）は、「実施しない」が減少して「増加」が1～2割程度増えており、企業の能力開発の取組意欲は高まっている。しかし、正社員以外に対する取組意欲はやや低い（図表5-3）。また、教育訓練休暇制度、教育訓練短時間勤務制度の導入状況は、「両方導入していない」が87.8%と高く、導入の状況は「両方導入している」6.3%、「教育訓練休暇制度のみ導入している」3.4%、「教育訓練短時間勤務制度のみ導入している」1.2%などで、両方導入する割合は、「医療、福祉」（15.0%）、「建設業」（10.6%）といった資格取得が望まれる業種で高いほか、企業規模が小さいほど高く、正社員比率が10%未満、30～50%未満、90%以上の企業でやや高い（図表5-4）。

企業が重要だと考える労働者の能力・スキルは、年齢や雇用形態による違いがみられ、50歳未満の正社員では「チームワーク、協調性・周囲との協働力」や「職種に特有の実践的スキル」を重要だと考える割合が高く、50歳以上の正社員では「マネジメント能力・リーダーシップ」や「課題解決スキル（分析・思考・創造力等）」を重要だと考える割合が高い⁴⁵（図表5-5）。

図表5-3 能力開発の実績・見込み（単位：％）

		OFF-JT 費用の実績（過去3年間）				自己啓発支援費用の実績（過去3年間）			
		増加	増加なし	減少	実績なし・実施しない	増加	増加なし	減少	実績なし・実施しない
正社員	過去3年間の実績	15.2	22.4	15.8	46.0	8.4	14.7	7.9	68.1
	見込み（予定）	35.7	26.4	1.1	35.3	27.8	16.1	0.3	53.9
正社員以外	過去3年間の実績	5.1	14.5	6.4	67.3	2.6	9.4	3.3	77.8
	見込み（予定）	17.6	17.5	0.6	56.9	13.5	12.5	0.3	66.1

図表5-4 教育訓練休暇制度又は教育訓練短時間勤務制度の導入状況（単位：％）

		両方導入	教育訓練休暇制度のみ導入	教育訓練短時間勤務制度のみ導入	両方導入していない	不明
総数		6.3	3.4	1.2	87.8	1.3
主な産業別	建設業	10.6	6.3	2.6	80.1	0.4
	製造業	6.4	3.7	0.3	88.6	1.0
	情報通信業	6.9	5.1	3.5	83.9	0.5
	運輸業、郵便業	6.9	2.4	2.2	88.5	-
	卸売業、小売業	3.2	1.6	1.3	92.8	1.2
	学術研究、専門・技術サービス業	8.8	5.6	0.4	84.9	0.4
	宿泊業、飲食サービス業	3.4	1.1	1.2	90.3	4.1
	教育、学習支援業	8.5	4.8	1.0	82.3	3.5
	医療、福祉	15.0	7.4	-	74.8	2.8
企業規模別	30～49人	7.6	3.4	1.4	85.8	1.9
	50～99人	6.7	2.4	1.1	88.5	1.2
	100～299人	4.5	3.7	1.0	90.0	0.7
	300～999人	2.4	6.2	1.6	89.1	0.7
	1,000人以上	3.4	4.4	0.9	90.6	0.8
正社員率階級	10%未満	7.2	3.7	0.4	88.6	0.1
	10～30%未満	4.4	1.4	1.2	90.2	2.8
	30～50%未満	8.2	3.1	0.6	85.6	2.5
	50～70%未満	6.8	2.6	0.8	88.8	1.1
	70～90%未満	4.9	4.0	1.6	88.8	0.8
90%以上	7.1	4.1	1.4	86.5	0.8	

⁴⁵「大学等が実施するリカレント教育に関するアンケート調査」（一般社団法人日本経済団体連合会）によると、半数超の企業が、大学等が実施するリカレント教育の特定職種・分野における専門知識・技能・技術力ならびに人的ネットワークの構築や異分野交流などを評価し、全世代のデジタル・リテラシーの習得・向上を強く求めている。若年層と中堅層に論理的思考、プレゼンテーション、コミュニケーション、情報・データ分析の各能力の習得・向上を期待し、中堅層に汎用的スキルを満遍なく習得・向上することを期待している。ミドル・シニア管理職層には、マネジメント層として求められる汎用的なスキルの習得・向上への期待が高く、ミドル・シニア非管理職層には、情報・データ分析能力と同僚等との円滑なコミュニケーション構築に資する能力の向上が求められている。

図表5-5 企業が最も重要と考える能力・スキル、個人が自信のある能力・スキル（一部抜粋）

（単位：％）

能力・スキル	企業調査			個人調査	
	50歳未満の 正社員	50歳以上の 正社員	正社員以外	正社員	正社員以外
チームワーク、協調性・周囲との協働力	55.7①	39.2③	56.2①	51.5①	57.1①
職種に特有の実践的スキル	41.4②	29.8⑤	34.1②	26.1⑤	21.1④
コミュニケーション能力・説得力	33.2③	33.8④	29.6④	27.9③	28.6③
課題解決スキル（分析・思考・創造力等）	31.8④	39.3②	9.6	18.7	8.7
マネジメント能力・リーダーシップ	29.8⑤	55.6①	4.7	11.4	6.8
営業力・接客スキル	26.4⑥	17.5	18.1⑤	13.5	18.8⑤
ITを使いこなす一般的な知識・能力（OA・事務機器操作（オフィスソフトウェア操作など））	25.0⑦	18.3⑦	17.5⑥	26.5④	17.4
定型的な事務・業務を効率的にこなすスキル	14.6	9.2	32.2③	41.2②	40.7②
高度な専門的知識・スキル	11.1	19.7⑥	5.5	6.6	2.7
専門的なITの知識・能力（システム開発・運用、プログラミング等）	6.5	3.5	2.3	5.1	1.5
特に必要な能力・スキルはない	0.7	1.0	3.8	-	-

出所：（表5-3～5）厚生労働省「能力開発基本調査（令和3年度）」。

一方、従業員のOFF-JTの受講割合は30.2%（前年29.9%）で、男性の受講割合が女性より高く（男性36.3%・女性23.4%）、業種では「学術研究、専門・技術サービス業」（54.6%）、「電気・ガス・熱供給・水道業」（44.7%）、「情報通信業」（43.8%）などで受講割合が高いほか、事業所規模や企業規模が大きいほど、また、学歴が高いほど高い。雇用形態別の受講割合は、正社員38.2%に対し、正社員以外は15.8%にとどまる。また、自己啓発を行った割合は36.0%で（前年32.2%）、この割合は、大学以上の学歴で高く、特に大学院（理系）は71.5%（OFF-JTは61.4%）と高い。男性の実施割合が女性よりも高く（男性42.7%・女性28.1%）、雇用形態別の実施割合は、正社員44.6%に対し、正社員以外は20.4%にとどまる（契約社員29.1%）。自己啓発で利用割合の高い教育機関（方法）は、「eラーニング（インターネット）による学習」（38.5%）、「ラジオ、テレビ、専門書等による自学、自習」（37.5%）、「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」（21.9%）などである。自己啓発を行う上で問題を感じる割合は79.4%と高く（正社員81.7%、正社員以外75.3%）、主な問題は、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」（51.7%）、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」（28.5%）、「費用がかかりすぎる」（27.4%）、「どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なかわからない」（24.5%）、「自分の目指すキャリアがわからない」（21.5%）などである。

上記の目指すキャリアが明確でない課題に関連して、「事業内職業能力開発計画」を作成している割合は21.8%と低く（全事業所で作成14.2%、一部の事業所で作成7.6%）、業種別で最も高い情報通信業で36.6%、企業規模別で最も高い1,000人以上規模で44.3%にとどまり、職業能力開発推進者の選任割合が低いことも影響している。能力開発や人材育成に問題があると考えている事業所は76.4%と多く、指導する人材の不足（60.5%）、人材育成を行う時間がない（48.2%）、人材を育成しても辞めてしまう（44.0%）などである。こうした問題に対し、キャリアコンサルティングや各種支援（金銭的な援助、就業時間の配慮、情報提供等）が、自己啓発を促進する可能性がある示唆も示されている[厚生労働省, 2022: 234-235]⁴⁶。

⁴⁶ 正社員、正社員以外ともに「支援あり」のケースで自己啓発を行った割合が高い。「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」「社内での自主的な勉強会等に対する援助」「その他の支援」「就業時間の配慮」「受講料などの金銭的援助」「教育訓練休暇（有給、無給の両方を含む）の付与」は、支援がある方が正社員が自己啓発を行う割合が高い。

他方、職業生活設計に対する従業員の考え方は、正社員、正社員以外とも、主体的に職業生活設計を考えたい割合が高く（正社員 68.2%、正社員以外 51.8%）、会社で職業生活設計を提示してほしいと考える割合は低い（正社員 18.1%、正社員以外 16.8%）。「就労条件総合調査報告」（厚生労働省）によると、民間企業の 1 人当たり教育訓練費は、1991 年をピーク（1,670 円/人・月）に 2016 年調査で 1,008 円/人・月、2021 年調査で 670 円/人・月に漸減している。この推移から、従業員が主体的に職業生活設計に取り組める環境を社会的に整えていき、その実現に向けた学び・学び直しを後押しする企業の制度の拡充を図っていく必要性は高い。

大阪府の職業訓練・自己啓発の状況を「平成 29 年就業構造基本調査」（総務省）からみると、有業者で職業訓練・自己啓発を行った割合は全国をやや下回る 36.0%で、女性よりも男性が行なった割合が高い（全国：男女 36.8%/大阪府：男 37.5%、女 34.2%）。15～34 歳で 4 割を超えるが、25～34 歳をピークに年齢階層が高いほど行った割合は低い。そして、勤め先が実施する割合が自発的に行った割合を上回る。自発的に行った職業訓練・自己啓発では、男性よりも女性の方が行なった割合や公的助成を受けた割合がやや高い（図表 5－6）。一方、無業者で職業訓練・自己啓発を行った割合は 7.5%と高くはないが、15～34 歳の若年層は 2 割前後と高く、求職者では 3 割程度と高い傾向がみられる。性別では男性の方が女性よりも行った割合が高い（図表 5－7）。

図表 5－6 有業者の職業訓練・自己啓発の実施割合（実施の有無別・方法・公的助成の有無別/性別）

（単位：%）

	全国			大阪府			
	総数	男	女	総数	男	女	
1. 職業訓練・自己啓発をした	36.8	38.9	34.2	36.0	37.5	34.2	
(1) 勤め先が実施したものの	77.4	77.4	77.6	75.9	76.0	75.8	
勤め先が実施したものの （構成比）	勤め先での研修	75.2	74.3	76.4	75.3	73.3	78.0
	大学・大学院の講座の受講	2.0	1.8	2.3	2.2	2.5	1.9
	専修学校・各種学校の講座の受講	1.3	1.2	1.5	1.9	2.0	1.7
	公共職業能力開発施設の講座の受講	2.1	2.9	1.1	1.8	2.4	1.0
	講習会・セミナーの傍聴	24.5	25.7	22.8	22.7	24.0	20.9
	勉強会・研修会への参加	31.0	28.2	35.0	29.0	27.2	31.6
	通信教育の受講	5.4	5.5	5.1	5.1	5.0	5.3
その他	6.3	6.7	5.6	7.3	7.9	6.3	
(2) 自発的に行ったものの	60.9	59.9	62.3	62.3	61.3	63.7	
自発的に行ったものの （構成比）	大学・大学院の講座の受講	4.5	3.9	5.3	5.2	4.2	6.5
	専修学校・各種学校の講座の受講	3.4	2.8	4.3	4.6	3.7	5.8
	公共職業能力開発施設の講座の受講	2.8	2.9	2.6	2.6	2.1	3.3
	講習会・セミナーの傍聴	28.1	27.4	29.1	27.2	27.8	26.5
	勉強会・研修会への参加	31.2	28.3	35.2	29.9	26.9	33.8
	通信教育の受講	8.6	7.8	9.8	7.8	6.6	9.4
	自学・自習	60.0	62.7	56.3	61.4	65.8	55.5
その他	8.7	9.1	8.2	8.7	8.2	9.4	
(3) 自発的に行ったもののうち公的助成を受けたもの	9.9	8.8	11.4	8.7	7.3	10.5	
自発的に行ったものの （公的助成を受けたもの） （構成比）	大学・大学院の講座の受講	4.8	5.0	4.7	5.7	8.7	3.1
	専修学校・各種学校の講座の受講	4.5	3.7	5.4	4.9	4.8	5.0
	公共職業能力開発施設の講座の受講	10.9	11.4	10.4	10.3	8.2	12.3
	講習会・セミナーの傍聴	32.6	34.4	30.7	33.7	40.1	27.8
	勉強会・研修会への参加	41.5	38.2	45.0	38.6	34.8	42.0
	通信教育の受講	11.2	10.7	11.6	12.9	11.8	13.8
	その他	13.2	16.6	9.5	17.4	20.8	14.2
2. 職業訓練・自己啓発をしなかった	60.5	58.6	63.0	59.6	58.5	61.1	

図表5-7 無業者の職業訓練・自己啓発の実施状況（実施した割合／性別、就業希望と求職状況別）

（単位：％）

		大阪府					全国				
		総数	就業希望者	(求職者)	(非求職者)	非就業希望者	総数	就業希望者	(求職者)	(非求職者)	非就業希望者
総数	総数	7.5	17.0	25.3	12.0	5.0	8.1	18.7	29.5	12.0	5.7
	15～24歳	17.8	26.9	35.3	17.5	15.8	20.6	33.3	41.9	23.0	18.2
	25～34歳	17.1	21.1	32.1	11.1	10.9	18.7	22.3	34.8	12.1	13.0
	35～44歳	12.1	18.6	25.4	14.1	3.9	12.4	17.4	26.3	11.5	5.0
	45～54歳	10.1	16.8	20.7	13.7	3.8	11.6	17.8	24.6	12.0	5.1
	55～64歳	5.8	13.1	16.1	11.4	2.8	7.9	17.4	26.9	11.0	4.0
	65歳以上	3.4	10.7	18.7	8.9	2.6	3.4	11.6	20.6	9.4	2.7
男	総数	9.6	20.2	26.4	15.7	6.8	10.3	22.6	32.8	14.9	7.5
	15～24歳	18.9	31.2	37.1	23.0	16.6	21.1	36.5	44.5	26.9	18.4
	25～34歳	26.1	32.4	37.2	25.5	11.1	30.1	34.0	41.2	21.8	23.9
	35～44歳	21.7	32.3	37.6	25.5	4.3	17.3	23.7	30.8	15.9	6.4
	45～54歳	9.8	14.8	13.9	16.4	3.0	14.8	21.3	26.6	15.2	5.4
	55～64歳	5.9	9.3	10.6	8.4	3.7	10.8	19.6	27.6	12.0	5.4
	65歳以上	4.8	13.0	18.4	11.8	3.8	4.7	13.7	23.0	11.0	3.6
女	総数	6.3	15.1	24.5	10.1	4.0	6.9	16.5	27.2	10.5	4.6
	15～24歳	16.6	23.3	33.5	13.6	14.8	20.0	30.2	39.4	19.3	18.1
	25～34歳	14.1	16.5	28.8	7.9	10.9	14.5	17.8	30.6	9.9	9.2
	35～44歳	9.5	14.3	19.6	11.3	3.6	11.1	15.7	24.5	10.7	4.7
	45～54歳	10.2	17.8	24.2	12.7	4.0	10.6	16.4	23.7	11.1	5.1
	55～64歳	5.8	15.4	20.2	12.7	2.6	6.7	16.1	26.3	10.5	3.5
	65歳以上	2.4	8.3	19.0	6.1	2.0	2.6	9.3	17.0	7.7	2.2

出所：（図表5-6、7）総務省「平成29年就業構造基本調査」。

上記のほか、「満足度・生活の質に関する調査」（内閣府）⁴⁷では、全国、大阪府ともにリカレント教育に興味・関心がない割合は半数を超え（2022年度2月調査：全国54.4％・大阪府55.8％）、リカレント教育を受けたいと思っているが行動できていない層も2割程度存在する。リカレント教育を実施している割合は、全国、大阪府とも2割程度で、実施する割合が高いのは、書籍での学習、通学、職場の勉強会等を含む講演会・セミナーの講習の受講などである。狭義のリカレント教育（大学・大学院、専門学校、公共職業訓練所などへの通学）を実施している割合は、2019年第1回調査以降からコロナ禍を経た2022年2月調査の推移では高まっている（全国3.9％（2019年調査）→5.1％、大阪府4.8％（2021年調査）→5.8％）（図表5-8）。また、リカレント教育に興味・関心がない割合とリカレント教育を受けたいと思いながら行動できていない割合は横ばいで推移している。これに関連して、リカレント教育を実施する規定要因について、2022年調査（第4回調査）の個票データをもとに有意水準5％未満で推計すると、性別（女性よりも男性の方がリカレント教育を実施する傾向がみられる）、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、リカレント教育を実施することに影響することが推定された（図表5-9）。

また、「全国就業実態パネル調査データ」（リクルートワークス研究所）では、学習活動を行わなかった割合は全国、大阪府とも4割程度である。狭義のリカレント教育である「学校に通った」割合は、全国が7.5％、大阪府が8.4％で、性別では男性の方が行なった割合がわずか

⁴⁷ 経済社会の構造を人々の満足度（Well-being）の観点から多面的に把握（総合的な主観的満足度及び分野別満足度を調査し客観指標との関係性を明らかにする）し、政策運営に活かす目的で、2019年以降4回実施されている。

に高い。しかし、仕事にかかわる自己啓発の状況は、大阪府は全国の水準をやや下回っている（図表5-10）。

図表5-8 リカレント教育（社会人の学び直し）の取り組み状況の推移

リカレント教育（社会人の学び直し）について、 あてはまるものをすべて選んでください。	2019年 第1回調査	2020年 第2回調査	2021年第3回調査（2019年回 答者1,652人+2020年回答者 2,888人+新規回答者694人）			2022年第4回調査 （前回調査までの回答者6,336 人+新規回答者4,295人）		
	全国 (10,293)	全国 (15,574)	全国 (5,234)	大阪府 (188)	東京都 (243)	全国 (10,631)	大阪府 (276)	東京都 (316)
通学している（大学・大学院、専門学校、公共職業訓練所など）	3.9%	3.8%	4.5%	4.8%	7.0%	5.1%	5.8%	5.4%
通信講座を受講している（通信制大学を含む）	2.7%	2.6%	2.8%	5.3%	4.5%	2.6%	3.3%	1.9%
書籍での学習をしている	10.5%	10.5%	9.9%	11.2%	12.8%	8.9%	8.3%	9.8%
講演会・セミナーの講習を受けている（職場の勉強会等を含む）	6.3%	6.1%	6.0%	5.3%	4.5%	4.1%	4.7%	5.1%
リカレント教育によって資格を取得した	4.7%	4.7%	5.0%	3.7%	6.2%	3.9%	5.1%	4.4%
リカレント教育が仕事・就労に役立った	2.5%	2.5%	2.4%	1.1%	1.2%	2.3%	2.2%	0.9%
リカレント教育を受けたいと思っているが、行動できていない	25.4%	25.6%	24.1%	21.3%	21.8%	24.4%	21.7%	27.8%
リカレント教育に興味・関心がない	51.3%	51.6%	53.3%	54.3%	51.0%	54.4%	55.8%	48.4%
その他	1.1%	1.0%	1.0%	0.5%	1.2%	0.9%	0.0%	1.3%

出所：内閣府「満足度・生活の質に関する調査」の個票データをもとに集計。2019～200年調査（第1回：2019年1月25日～2月7日調査～第2回調査：2020年2月7日～20日調査）の個票データは、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SSJデータアーカイブから提供を受けた。2021年調査（第3回調査：2021年3月3日～同11日調査）及び2022年調査（第4回調査：2022年2月10日～同25日調査）の個票データは、内閣府から提供を受けた。

注：第1回および第2回調査では異なるモニターを対象に調査が行われ、第3回調査から継続パネル調査が行われている。

図表5-9 リカレント教育（社会人の学び直し）の規定要因

変数	回帰係数：B	有意確率	オッズ比：Exp(B)
性別：（ダミー変数の対照カテゴリーは「男性」）	-0.181	**0.001	0.834
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）	0.026	*0.039	1.027
健康状態：（1：よくない～5：よい）	0.167	***0.000	1.181
就業状況：有業（ダミー変数の対照カテゴリーは「無業」）	0.445	***0.000	1.560
世帯全体の年間収入（税・社会保険料込）：（1：100万円未満～10：1億円以上）	0.033	0.096	1.034
最終学歴：（ダミー変数の対照カテゴリーは「中学校卒業・見込み」）		***0.000	
最終学歴：高等学校卒業・見込み	0.100	0.639	1.105
最終学歴：専門学校卒業・見込み	0.412	0.061	1.510
最終学歴：高専・短大卒業・見込み	0.492	*0.026	1.636
最終学歴：大学卒業・見込み	0.671	**0.001	1.957
最終学歴：大学院修了・見込み	1.178	***0.000	3.249
1年間のSNSの利用頻度：（1：利用していない～8：ほぼ毎日）	0.038	***0.000	1.038
定数	-3.279	***0.000	0.038
被説明変数（リカレント教育の実施状況）	0=実施していない、1=実施している		
N	9,642		
-2対数尤度	9107.570		
Nagelkerke 決定係数（モデルの説明力）	0.057		
尤度比のカイ2乗検定	カイ2乗 346.622 有意確率 0.000		

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。オッズ比は、各独立変数が、被説明変数（リカレント実施の有無）に及ぼす効果。

図表5-10 昨年1年間（2020年1～12月）の学習活動および仕事にかかわる自己啓発の実施状況

	全国 (N=56,229)			大阪府 (N=4,141)			東京都 (N=6,486)			
	全体	男	女	全体	男	女	全体	男	女	
学習活動	学校に通った	7.5%	7.8%	7.3%	8.4%	8.6%	8.2%	8.3%	8.4%	8.2%
	単発の講座、セミナー、勉強会に参加した	6.1%	6.0%	6.2%	6.4%	6.9%	6.0%	7.9%	7.3%	8.4%
	通信教育を受けた	2.6%	2.8%	2.5%	2.3%	2.4%	2.2%	3.3%	3.8%	3.0%
	eラーニングを受けた	5.5%	6.9%	4.2%	5.2%	6.5%	4.2%	7.6%	9.3%	6.1%
	本を読んだ	32.2%	31.0%	33.3%	31.3%	31.6%	31.1%	37.3%	36.0%	38.4%
	インターネットなどで調べものをした	48.5%	49.3%	47.7%	46.4%	49.0%	44.1%	49.7%	49.9%	49.5%
	詳しい人に話をきいた	10.1%	11.8%	8.5%	9.9%	12.4%	7.7%	10.4%	12.6%	8.4%
どれも行わなかった	41.8%	41.6%	42.0%	42.0%	41.0%	42.8%	39.0%	39.1%	38.9%	
仕事にかかわる自己啓発	行った	26.9%	31.3%	22.7%	26.5%	30.7%	22.9%	30.1%	35.3%	25.4%
	行わなかった	73.1%	68.7%	77.3%	73.5%	69.3%	77.1%	69.9%	64.7%	74.6%

出所：リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2021」の個票データをもとに集計。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SSJデータアーカイブから「全国就業実態パネル調査、2021」（リクルートワークス研究所）の個票データの提供を受けた。

注：自己啓発は、「仕事にかかわる知識や技術の向上のための取り組み（本を読む、詳しい人に話をきく、自分で勉強する、講座を受講するなど）」。

(4) 女性の学び・学び直し

先にみた各調査結果は、学び・学び直しの機会がすべての人に平等に提供されているとはいえない現状を示している。学び・学び直しを行う割合は、無業者は有業者より低く、女性は男性より低く、学び・学び直しのジェンダーギャップの解消は課題の一つである。「女性活躍・男女共同参画の重点方針2022（女性版骨太の方針2022）」の中で、新しい資本主義の中核に「女性の経済的自立」が位置付けられ、リカレント教育の推進が掲げられている。今後、大学をはじめとする各教育機関等による取組が進展することが期待されている⁴⁸。求職女性にとって、学校教育を代替する学び直し（リカレント教育）の必要性は高く、2007年に開始された文部科学省の「社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラム」（委託事業）を契機に、複数の大学で女性を対象にしたリカレント教育が実施されてきた。委託事業終了後に独自事業として継続する大学は多くはないが、以下では、日本女子大学の「リカレント教育課程」と関西学院大学の「ハッピーキャリアプログラム」（専門職大学院経営戦略研究科）の例をみていく⁴⁹。

①日本女子大学「リカレント教育課程」（女性のための再教育・再就職支援プログラム）⁵⁰

同大学は、女性の高等教育を先導してきた大学の一つで、2007年に文部科学省の「社会人の学び直しニーズ対応教育事業委託」の採択を受けてリカレント教育課程を開講し、2008年に大学設置の履修証明プログラムとなり、2010年以降は大学独自で運営している。「再就職のためのキャリアアップコース」と2021年に新たに開設された「働く女性のためのライフロングキャリアコース」の2コースが開講されており、前者のコースでは、東京商工会議所や文京区などの他機関と連携して、中小企業などへの再就職の斡旋が行われ、同大学の特徴ともなっている。なお、近年は「働く女性のためのライフロングキャリアコース」の需要が高まっている。

⁴⁸ 女性の経済的自立を新しい資本主義の中核に位置付け、リカレント教育を推進することに言及している。具体的には、①2022年度に、大学等において、都道府県労働局や地方公共団体、企業等と連携し、産業界の人材ニーズ等に応じて、デジタルリテラシーの育成やDX推進のためのリスキリングを目的としたリカレント講座を開発・実施する。さらに、各労働局・ハローワーク等と連携することで、受講者に対して確実な就職・転職支援を行う。また、受講者の就職・転職状況を含む教育効果の検証等を行うとともに、大学、企業等に対し好事例の横展開を図ることで取組を促進する（文部科学省）。②経済的に困難な状況にある人も含め、学び直しを希望する方に対し、大学等で行う無料講座や給付制度等を利用できる認定を受けた課程を周知するため、講座等の情報を発信するポータルサイトの積極的な活用等を大学、企業、各都道府県等に促す（文部科学省、厚生労働省、経済産業省）。③労働者が働きながら訓練を受講するための教育訓練給付金制度等を導入・適用する事業主を支援するとともに、時短勤務など、多様な働き方を推進する（厚生労働省）などである。

⁴⁹ 日本女子大学や関西学院大学のほか、明治大学の「女性のためのスマートキャリアプログラム」、福岡女子大学（女性リーダーシップセンター）の「女性のためのウェルカムバック支援プログラム」「イノベーション創出力を持った女性リーダー育成プログラム」「女性トッパーリーダー育成研修」、京都女子大学（地域連携研究センター）の「リカレント教育課程」、京都光華女子大学（女性キャリア開発研究センター/地域連携推進センター）の「リカレントプログラム」があり、2019年12月には「女性のためのリカレント教育推進協議会」が発足した。

⁵⁰ この部分の記述は、同大学のウェブサイトの情報、2022年10月18日にオンラインで行った聞き取りの内容に基づいている。高梨様（生涯学習センター所長・英文学科教授）、本西様（通信教育・生涯学習事務部長）、茂木様（リカレント教育課程担当課長）、藤井様（生涯学習課係長）、平岩様（リカレント教育課程）の皆様より最近の状況などの詳細をご教示いただいた。

「再就職のためのキャリアアップコース」のカリキュラムは、必修のキャリア・スキル科目群と選択必修のキャリア形成科目群で構成される（図表5-11）。280時間以上のプログラムを受講したことに対する企業からの評価が高く、ITリテラシーの高い人材を求める企業が多いこともあり、就職先の決定は比較的順調で、事務職が約6割と多いが、総合職で就職する修了生も1割程度いる。また、「働く女性のためのライフロングキャリアコース」のカリキュラムは、リーダーや管理職を育成することを主眼に構成されている。受講者が勤務する企業での研修では、男性向けのプログラムが中心であることや、受講女性自身がパイオニアになる管理職プログラムである状況などがみられるのに対し、本コースでは、他業種を通して管理職について学ぶことができることや、異業種交流に大きな意義を感じる受講者も少なくない。大学独自の運営に移行後は有料のプログラムとなったが、学習意欲の高い女性が受講するようになっている。また、コロナ禍を契機にZoomやLMS（Learning Management Systemという学習管理システム）などのオンラインツールを活用するようになったことで、ITへの関心やリテラシーを高める影響がみられ、就職において有利なケースもみられるようになっている。

図表5-11 日本女子大学のリカレント教育課程の概要

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)
<p>【対象】4年制大学を卒業し、就業経験のある女性</p> <p>【入学】書類、英語・PCテスト、面接で決定</p> <p>【修了要件】280時間（1年間/うち再就職活動3カ月間/授業日数と授業時間の2/3以上出席）</p> <p>【授業形式】オンラインと対面の「混合型」。100分授業。</p> <p>【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。</p> <p>【再就職支援】カウンセリング、企業説明会など</p> <p>【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。</p>	<p>【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</p> <p>【入学】書類審査と面接（オンライン）で決定</p> <p>【修了要件】6.5単位（63時間）（8カ月間/授業日数と授業時間の2/3以上出席）</p> <p>【授業形式】オンライン（平日夜間・土曜日/Zoom、オンデマンド）</p> <p>【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。</p> <p>【再就職支援】なし</p> <p>【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。</p>

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。

②関西学院大学「専門職大学院経営戦略研究科ハッピーキャリアプログラム」⁵¹

同プログラムは、2008～10年に文部科学省「社会人学び直しニーズ対応教育推進プログラム」の委託を契機に開講され、受講者の満足度も高く、大学独自の運営で継続開講されている。

⁵¹ この部分の記述は、同大学のウェブサイトの情報、2022年10月20日にオンラインで行った聞き取りと意見交換の内容と、大内章子[2020]「女性活躍を推進するリカレント教育－関西学院大学ハッピーキャリアプログラムの取り組み－」『大学時報：小特集＜履修証明プログラム活用の現状＞』（2020年3月号）、86-93頁に基づいている。大内章子教授（専門職大学院経営戦略研究科）より最近の状況などの詳細をご教示いただいた。

「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」の2コースと姉妹コースの「女性のビジネススキル養成 大学連携オンラインコース」があり、「自分らしく働き、生きる」「女性の活躍が企業を変える、社会を変える」のコンセプトで開講されている。同プログラムを主導する大内章子教授は、大卒女性ホワイトカラーのキャリア形成に関する自身の研究を通じて、女性の就業継続では育児休業や退職後の仕事のブランクが長いほど働けるかどうか自信を持ってない、また、管理職昇進では教育訓練や仕事の経験の蓄積や技能形成に男女差があるなどの現状を看破し、「女性のための教育」が必要だと考えるようになった。

同プログラムでは、キャリアをデザインする自分づくりからはじめ、働く力と生きる力の養成に向けて、コミュニケーション力、モチベーション・マネジメント、リーダーシップ、時間管理術、企画・経理・営業・管理などの専門的なスキルなど、人間力と仕事を身につけていく。コロナ禍以前より、オンラインを活用した授業に取り組み、仕事や育児などで忙しい女性や遠方に居住する女性が学びやすい授業環境も整えている。

図表5-12 関西学院大学のハッピーキャリアプログラムの概要⁵²

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
<p>【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、短期大学卒業者2年以上の勤務経験必要）。</p> <p>【入学】書類と面接で決定</p> <p>【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）</p> <p>【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</p> <p>【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（選択）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&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。</p> <p>【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などの修了生の支援やつながり、母体のビジネススクールの修了生の情報提供などで決定するケースがある。</p> <p>【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。</p>	<p>【対象】役員・管理職などリーダーを目指す女性</p> <p>【入学】書類と面接で決定</p> <p>【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）</p> <p>【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</p> <p>【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。</p> <p>【再就職支援】なし</p> <p>【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）。</p>

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。

⁵² 姉妹コースとして、「女性のビジネススキル養成 大学連携オンラインコース」がある。地方都市で大学単独のリカレント教育の取組みが難しいことなどを背景に2019年に開設された。東北公益文科大学大学院（山形県鶴岡市）と同大学大阪梅田キャンパスをWEB会議システムで結び、女性のキャリアアップ・起業コースの授業の一部が遠隔授業で実施され、グループワークでディスカッションを交えて行われる。

プログラムは、個人単位の学びにとどまらず、ディスカッションやグループワークなどを通して、仕事や生活面で同じような状況や立場にある受講者が悩みや喜びを共有でき、異なる業界を経験した女性やキャリアアップを経験した女性とネットワークを築ける異業種交流のような関係性も築け、深く広く考える力を高められる意義も大きい。また、選択科目（経営戦略、マーケティング、人的資源管理など）では、大学院の正規科目などで男性とともに学ぶ機会もあり、女性だけの学びでは得られない発想に気付くこともあり、自信にもつながっている。人生が豊かになった、人生が変わったと話す受講生や修了生は少なくなく、学びを通して視野が広がり様々な道や選択肢があることに気付き、受講生や修了生のネットワークに支えられて踏み出せる勇気や自信をつける女性が多い。例えば、同大学は就職先の斡旋を行っていないが、受講生が深く広く考える力を身に付けていることで自ら就職先を探し出すことができ、中には採用予定のない会社に自らを売り込んで採用に至ったケースや正社員に登用されたケースなどもある。

プログラムでは、自身を振り返り、事例を使ったディスカッションを通して、企業等で働くことや自分なりの考え方をを見つけ提案をしていく。そこでは、自分らしく働き生きることについて大切に考える機会になり、さらに企業や社会を変えていくことにつながると考えられている。

③大学におけるリカレント教育の今後に向けて

上記でみた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。他方、このような学びが有意義であるにしても、参加できる層は一部にとどまる現状もある。全国的な広がりには容易とはいえないが、一つの可能性として、経済団体や公的な機関等と連携し、段階的に学びのステップを広げることが考えられる。

例えば、ハローワークをはじめとする就職支援機関、男女共同参画センター、商工会議所などで様々な講座が開講されている。開講されている講座は無料で受講できるものもあり、学びの入り口部分として活用できる。さらに本格的に学びたいと思った時に、入り口部分の学びを発展させる形で、大学におけるリカレント教育につなげていくことが考えられる。関西学院大学の例では、大阪商工会議所と連携し、同会議所で行われる5回の連続セミナー「女性リーダー育成カレッジ」の3回に講師を派遣し、経営戦略の導入部分や人的資源管理の基礎を各2時間講義している。こうした学びの導入部分を設定したうえで、さらに学びを深めていく段階的な取組みが有効だと考えられる。

(5) 今後への論点

「経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）」の重点施策として、2020年の方針では、幅広い分野の実践的プログラムやデジタル・デバイドを防止する生涯を通じたe-ラーニングの強化、機械やAIで代替できない価値創造人材の育成に向けて最新のIT・テクノロジーや教育手法を駆使した教育プログラムの開発の支援、また、STEAM・デジタル人材の育成に向けた人材投資を促進するインセンティブ措置を強化した制度の検討を進めるなどの言及がみられる（28～29頁）⁵³。2022年の方針では、新しい資本主義に向けた重点投資分野の人的資本投資として、成長分野における重点投資等を通じた質の高い雇用の拡大を図りつつ、「人への投資」を抜本的に強化するため、働く人が自らの意思でスキルアップし、デジタルなど成長分野に移動できるよう強かに支援することとし、リカレント教育に関して、「社会全体で学び直し（リカレント教育）を促進するための環境を整備する。学び直しによる成果の可視化と適切な評価、学び直し成果を活用したキャリアアップや兼業・副業の促進、学ぶ意欲がある人への支援の充実や環境整備、成長分野のニーズに応じたプログラムの開発支援や学び直しの産学官の対話、企業におけるリカレント教育による人材育成の強化等の取組を進める」の言及がみられる（4頁）。

内閣府[2022]⁵⁴は、OJT、Off-JT、自己啓発、主業以外の職務経験等が、収入増加の効果をもたらす、Off-JT、自己啓発、主業以外の職務経験等が、転職を伴う収入増加の効果をもたらす調査結果に依拠して、生産性の向上や成長分野への労働移動を促す観点からリカレント教育を促進する必要があると指摘している。また、Off-JTや自己啓発が正社員以外から正社員に転換する確率を上昇させ、Off-JTが昇進年齢を早める効果があることも明らかにしている。しかし同時に、リカレント教育を実施していない割合が、有業者、無業者ともに高いこと⁵⁵、リカレント教育を実施する非正社員の割合が正社員よりも低く、就業形態による差がみられる課題も提示している。

『日本労働研究雑誌』（独立行政法人労働政策研究・研修機構）の2020年8月号では、学び直しが特集された。所収の各論稿が示唆することは、学習機会や職業訓練をコーディネートする専門職の配置など総合的政策としての制度設計の必要性、オンライン教育の活用とその有用性、戦略性に乏しい職業訓練の域を出る必要性、復職を目指す女性など高等教育を受けた労働者に対する代替的なリカレント教育プログラムの開発の必要性などであるが、学び直しの強迫性に警鐘を鳴らし、肯定的な「権利」として位置づけなおすことも指摘している。岩崎[2020]によれば、OECDのアプローチは、義務教育以降の教育や義務教育をリカレント教育の政策に適合させるために総合社会政策化を目指す具体的な政策論の特徴を持つが、日本は、1974年にILOの第59回総会で採択された「有給教育休暇に関する条約」を批准しておらず、リカレント教育の考えを具体的な総合社会政策に取り入れる検討には至らなかった。このため、学び

⁵³ 科学（Science）、技術（Technology）、工学（Engineering）、アート（Arts）、数学（Mathematics）。

⁵⁴ インターネット・モニター調査を実施（全国20歳以上の男女30,000人が回答）。

⁵⁵ 無業者でリカレント教育を実施する割合が相対的に高い無業の理由は、「通学」と「出産・育児」である。

直しは学習者の自主性に委ねられ、生涯教育に勤労者の再教育・再訓練の機能を持たせる必要があり、「個人の自発性に基づく生涯学習の枠組みに留まるものではない」点を指摘している。

リカレント教育の先行事例がみられる一方、学び・学び直しは社会や労働者全体に浸透しているとは言い難い。好事例を積み重ね、学び・学び直しの機会を広げるうえでは、産官学民が一体となり、大きな方針が示される必要があるとともに、企業・事業者ができることとできないことのすみわけが必要であり、企業・事業者の自助努力に委ねられる部分と政策的に学び・学び直しの機会を広げその促進に向けて具体的な支援が行われる部分を明確にする議論の広がりが必要とされている。

施策は、厚生労働省、経済産業省、文部科学省等が連携して省庁横断で進められ、文部科学省の「マナパス」では社会人向けの学びの情報を検索できる。厚生労働省は、2021年12月に労働政策審議会建議『関係者の協働による「学びの好循環」の実現に向けて（人材開発分科会報告）について』や労使が参画する労働政策審議会人材開発分科会の議論を経て、2022年6月に「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」を策定・公表し、労使協働で取り組むべき事項や省庁横断の公的支援策などの啓発や周知が行われている。具体的には、「学びのプロセス」に労使で取り組むことが提示され、「①能力・スキル等の明確化、学びの目標の共有→②効果的な教育訓練プログラムや教育訓練機会の確保→③学びを後押しする伴走的な支援策の展開→④持続的なキャリア形成につながる学びの実践・評価」のプロセスに取り組み、その実効性を高めるうえで、経営者の役割、現場のリーダーの役割、キャリアコンサルタントの役割、労働者相互の学び合いの重要性を指摘している。公的支援策を、既存のものに加えて充実させていく意向も示されている。また、大学や民間組織による取組みもみられる。さらに、社会全体でリスクリングを推進する、個社を超えて、企業同士や政府、教育機関などが協働して行われる「連携型リスクリング」の動きも少しずつみられ、「日本リスクリングコンソーシアム」（2022年6月16日発足／リスクリングから就職、副業、フリーランスのマッチングまで行う）や「人的資本経営コンソーシアム」（2022年8月25日設立予定／人的投資に積極的な企業に資金を供給）も動き出す[白石, 2022]。

以上のように、学び・学び直しの大きな機運が高まりつつあるが、むしろ、既存の人材育成の地ならしを行った上で、積み上げていくことが望ましい。その観点からつぎのようなことが考えられる。

第一に、学び・学び直しの定義は様々で、その実施内容や方法は多様で、リカレントとリスクリングの言葉も厳密に区別されているわけではない。むしろ、包括的に学び・学び直しを実践する中から、学び・学び直しの定義や内容を体系化して整理することが望ましいと考えられる。

第二に、学び・学び直しは社会全体に浸透しているとはいえず、実施状況は、有業者の中でも、性別、雇用形態、業種、年齢階層などの属性によって異なり、無業者は、有業者に比べて実施する割合が低い。性別、求職者と非求職者の別、年齢階層などの属性によって実施状況が異なる。学び・学び直しの実施において、仕事と生活のバランスを図ることや費用の負担などの課題は大きく、リカレント教育（社会人の学び直し）をしたいと思いながら行動できていな

い人も相当の割合で存在する。これまでのように、有業者や仕事をしたい無業者の意思や企業・事業所の自主的な取組みに依存するだけでは現状の課題の解決にはつながらない。社会的に、学び・学び直しを推進する必要があるが、具体的な実施方法や必要となる経費についても社会的なコンセンサスを得て、実践に移行していくことが求められる。

第三に、有業者は、仕事が忙しくて自己啓発を行う余裕がないという課題を抱えているが、教育訓練休暇制度や教育訓練短時間勤務制度を導入する企業は少ない。この現状に対しては、従業員の自己啓発の意向を把握し、その内発的な動機に対応できる制度を整備していく必要がある。学び・学び直したいと思っても、目指すキャリアが明確でないという課題がみられるが、この課題に対しては、企業・事業者が、計画性と戦略性をもって、在職者に方針や方向性を提示し、最適な学習のあり方を採用していくことが重要になる。そのためには、社内の労使コミュニケーションがより重要になる。

第四に、在職者向けの学び・学び直し支援策は、企業を通じた支援のウェイトが75%と大きく、個人に対する直接支援は25%である。しかし、労働移動の観点から、個人に対する直接支援のウェイトを高める必要がある。

学び・学び直しは、例えば、デジタル化、DX (Digital Transformation) や GX (Green Transformation)などを背景に、国が主導的に進めるダイナミックな側面もある。そうした中で、世界経済フォーラムの「将来必要なスキルへの投資」(2020年発表)では、北欧諸国が上位に位置し、北欧のリカレント教育は公教育の一環として国民の権利として保障され、原則的に無償である。主に国や地方自治体が所有・運営するが、民間教育機関等が、有償または政府からの補助を受けて提供するケースもある。教育訓練機関中、受講者は所得補償制度が適用される。菅沼[2022]は、格差が小さいとされてきたデンマークでも教育訓練水準の上昇などが格差拡大の要因である一方、労働組合が積極的に技術革新・イノベーションに参画する「従業員主導のイノベーション」に注目し、労働者の参画、職業訓練制度の活用、学習とコミュニケーションに基づき変化に積極的に対応できるイノベティブな人材が育つ社会の可能性に着目している。

学び・学び直しとあわせて考えなくてはならないことは、衰退産業から成長産業への人材の流動化の面においては成長産業を特定する必要がある(リカレント教育の場合)、離転職を繰り返すことのできる人材の流動化を許容する社会への変化、大学や専門学校をはじめ職業教育機関での学びを無償もしくは低い負担で受けられる環境の整備、学び・学び直しの成果を正に評価し職業や賃金に反映できることなどが求められる。しかしこれらを急進的に進めることは難しい。例えば、労働移動を円滑化する観点では、兼業・副業やパラレルキャリアも一つの契機として重要になると考えられる。

乾[2022]は、社会人の学習には、「組織型」「資格型」「越境型」があり、後者の2つの型が主流化すると考えている。そして、特に越境型の学習では、異分野の人々が、学習と実践の場を往還しながら学び合い、社会に新たな価値をもたらすことが期待される。実践の場には、職場だけでなく育児、介護、地域活動のプライベートな経験が含まれることから、より多様な人々

による学習になる点を指摘する（図表5-13）。

図表5-13 社会人が行っている学習の3つのあり方

	組織型学習	資格型学習	越境型学習
学ぶ目的	組織内でのキャリアアップ	エンプロイアビリティ拡大	他者への貢献・やりがい実現
学ぶ内容	現場に蓄積された知	普遍性の高い知識・スキル	対話で生成される新しい知
学びの場	所属企業・職場	学校・自宅	学習コミュニティ
学ぶ方法	業務・OJT・企業研修	集合的講義・独学	ワークショップ・PBL
働く目的	組織で出世するため	競争に勝つため	社会に価値をもたらすため
コミットメント対象	組織へのコミットメント	成果へのコミットメント	仕事内容へのコミットメント
アイデンティティ	所属組織：主語は「わが社」	個人：主語は「私」	多様な自己：主語は場による
社会環境	大量生産・大量消費	情報化・サービス化	知識集約・イノベーション重視
キャリアの主体	労働者を管理する組織	組織の保証が失われた個人	複数の役割を束ねる個人
成功の指標	昇進・肩書・権力	成果・達成度・報酬	成長・やりがい・貢献度
メリット			世代や分野が異なる社会人が、日常の実践の場と非日常の学習の場の往復を繰り返すことで、異なる価値観を持つ他者とのフラットな対話を通して新たな知恵を生み出す可能性がある。
デメリット	外部で通用しにくい／転職時や定年度に役立てにくい／学ぶ内容が更新されない可能性があり、それに気付けない	既に答のある知識・スキルの習得にとどまり、答のない問題に立ち向かうことは難しい	

出所：乾喜一郎[2022]「リカレント教育と日本の大学[2]」。

北欧にみられるような労使協調型のボトムアップ型の学びは、イノベーションの萌芽となる可能性があり、多様な人々の交流を含む学びは新たな価値観を生む可能性があり、転職希望者や無業者にとってリカレント教育は学校教育を代替する可能性があるなど、学び・学び直しの推進は、企業・事業者の主体的な取組みをベースにしつつも、産官学民が一体となって社会的な責任の観点をもって取り組まなければならない段階にある。

学び・学び直しでは、企業・事業者と在職者および求職者の歩み寄りが必要になる。企業が重要だと考える労働者の能力・スキルは、50歳未満の正社員では「チームワーク、協調性・周囲との協働力」や「職種に特有の実践的スキル」を重要だと考える割合が高く、50歳以上の正社員では「マネジメント能力・リーダーシップ」や「課題解決スキル（分析・思考・創造力等）」を重要だと考える割合が高い。学び・学び直しで身に付けたスキルに加えて、コンピテンシー（行動特性）も重要であることを示している。コンピテンシーは、周囲の状況に上手に対応するために身に着けた、意思決定・行動指針などの特性で、経験から身についた行動特性でどんな仕事にも移転可能な力の素養で、後天的に強化することが可能である。学び・学び直しとコンピテンシー（行動特性）をバランス良く強化することが、学び・学び直しから就業または労働移動を円滑に行う上で重要になる。

主な参考文献・資料

本田由紀[2020]「世界の変容の中での学び直しの課題」独立行政法人労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』No.721、63-74頁。

乾喜一郎[2022]「(2020年5月から連載)リカレント教育と日本の大学1~15」。

岩崎久美子[2020]「「学び直し」に至る施策の変遷」独立行政法人労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』No.721、4-14頁。

経済産業省[2022]「イノベーション創出のためのリカレント教育 事例集(企業編)」。

向後千春[2020]「社会人の学び直しーオンライン教育の実態と課題」独立行政法人労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』No.721、15-25頁。

厚生労働省[2022]「令和4年版 労働経済の分析ー労働者の主体的なキャリア形成への支援を通じた労働移動の促進に向けた課題ー」。

宮川努・滝澤美帆[2022]「日本の人的資本投資についてー人的資源価値の計測と生産性との関係を中心としてー (RIETI Policy Discussion Paper Series 22-P-010)」独立行政法人経済産業研究所。

内閣府[2021]『令和年版 経済財政白書ーレジリエントな日本経済へ:強さと柔軟性を持つ経済社会に向けた変革の加速』180-181頁(第3章 雇用をめぐる変化と課題:リカレント教育による人材育成も強化することが必要)。

内閣府政策統括官(経済財政分析担当)[2022]「(政策課題分析シリーズ19)リカレント教育による人的資本投資に関する分析ー実態と効果についてー」。

白石香織[2022]「企業の枠を超えた「連携型リスクリング」ーコンソーシアム設立にみる今後のリスクリングの方向性」(株式会社第一生命経済研究所「ビジネス環境レポート」)。

菅沼隆[2022]「なぜデンマークは所得格差が小さいのか」『D I O』2022年4月号、19-23頁。

田中茉莉子[2022]「寄稿:リカレント教育およびリスクリングの促進をめぐる構造的課題の解決に向けて」『日経研月報』2022.8、2-7頁。

安井洋輔[2022]「(解説)リカレント教育、取り巻く制度改革の必要性ー職業情報、ジョブ型雇用、個人への公的支援」『金融財政ビジネス』4-8頁。

【参考】

政策文書におけるリカレント教育の定義

<ul style="list-style-type: none"> ・リカレント教育は多義的な概念であり、諸外国でもそのとらえ方や重点の置き方は様々ではないが、「職業人を中心とした社会人に対して、学校教育の修了後、いったん社会に出た後に行われる教育であり、職業から離れて行われるフルタイムの再教育のみならず、職業に就きながら行われるパートタイムの教育も含む。…リカレント教育における学習は生涯学習の重要な一部をなすものである。…なお、リカレント教育においては、職業や社会生活に必要な知識・技術を習得するため大学（大学院を含む）、短期大学、専門学校などを中心に行われる専門的・体系的な職業人を主な対象とした教育が大きなウェイトを占めており、リカレント教育の推進を図る場合においてはこの点に十分留意する必要がある。（生涯学習審議会「今後の社会の動向に対応した生涯学習の進捗方策について（中間まとめ）」） ・職業人を中心とした社会人に対して、学校教育の修了後、一旦社会に出てから行われる教育であり、職場から離れて行われるフルタイムの再教育のみならず、職業に就きながら行われるパートタイムの教育も含む。（『2040年に向けた高等教育グランドデザイン』） ・学校教育からいったん離れたあとも、それぞれのタイミングで学び直し、仕事で求められる能力を磨き続けていくこと。（厚生労働省のホームページ） ・「リカレント（recurrent）」とは、「繰り返す」「循環する」という意味で、リカレント教育とは、学校教育からいったん離れて社会に出た後も、それぞれの人の必要なタイミングで再び教育を受け、仕事と教育を繰り返すことです。日本では、仕事を休まず学び直すスタイルもリカレント教育に含まれ、社会人になってから自分の仕事に関する専門的な知識やスキルを学ぶため、「社会人の学び直し」とも呼ばれます。（政府広報オンライン）
--

学び・学び直しをめぐる動向

1947	・通信制大学開学
1965	・UNESCO「第3回成人教育推進国際委員会」にて「生涯教育」のワーキング・ペーパーが提出された ・ILO第49回総会において、教育と訓練のための有給教育休暇を提案（フランス、ベルギー、スウェーデンなどで法制化）
1968	・スウェーデンでリカレント教育が最初に提唱される（「学歴の低い成人に教育機会を」、25歳以上で5年（4年）以上勤務した者に対し高校を卒業していなくても大学入学を許可）
1969	・ヨーロッパ教育相会議において、生涯教育を実現する戦略としてリカレント教育を提唱
1973	・OECDが、政策文書『リカレント教育－生涯学習のための戦略』を提出
1974	・ILO第59回総会において、「有給教育休暇に関する条約」勧告採択（日本は批准せず）
1991	・大学における昼夜開講開始、科目履修等制度、学位授与機構創設
1998	・雇用保険法改正→教育訓練給付成立 ・通信制大学院 ・放送大学全国放送化（1985年に設置）
2003	・専門職大学院（前身の専門大学院は1999年）
2006	・「再チャレンジ支援総合プラン」（最終報告案に社会人の学び直しに言及） ・教育基本法改正（第3条に「生涯学習の理念」に関する規定）
2007	・履修証明制度開始
2011	・「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン」策定
2014	・専門実践教育訓練給付金創設 ・通信制大学のメディア授業全国化（制度開始は2001年）
2015	・職業実践力育成プログラム（BP）認定制度創設
2017	・「未来投資戦略2017」策定 ・「人生100年時代構想会議」設置
2018	・人生100年時代構想会議を契機に「リカレント教育」が注目され、「骨太の方針」の重点施策の一つに ・中央局審議会答申「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン」（「今後、高等教育機関は、18歳で入学する日本人を主な対象として想定するという従来のモデルから脱却し、社会人や留学生を積極的に受け入れる体質転換を進める必要がある」）
2019	・専門職大学・専門職短期大学開学 ・履修証明プログラムへの単位付与が可能に ・「成長戦略2019（閣議決定）」（Society5.0時代に向けた人材育成のKPIとして、「大学・専門学校等での社会人受講者数を2022年度までに100万人とする」）
2020	・概算要求（文部科学省）：「リカレント教育等社会人の学び直しの総合的な充実」として、「大学・専門学校等を活用した社会人向けの実践的なプログラムの開発・拡充」、「リカレント教育を支える専門人材の育成」、「リカレント教育推進のための学習基盤の整備」にかかる予算を要求。 ・令和二年補正予算「就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業」
2021	
2022	・厚生労働省は、2021年12月に労働政策審議会建議『関係者の協働による「学びの好循環」の実現に向けて（人材開発分科会報告）について』を受け、労使が参画する労働政策審議会人材開発分科会の議論を経て、2022年6月に「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」を策定し公表。労働者の「自律的・主体的・継続的な学び・学び直し」において労使協働で取り組むべき事項や省庁横断の公的支援策などの啓発や周知。「学びのプロセス」（①能力・スキル等の明確化、学びの目標の共有→②効果的な教育訓練プログラムや教育訓練機会の確保→③学びを後押しする伴走的な支援策の展開→④持続的なキャリア形成につながる学びの実践・評価）に労使で取り組むことが提示され、その実効性を高めるうえで、経営者の役割、現場のリーダーの役割、キャリアコンサルタントの役割、労働者相互の学び合いの重要性を指摘。省庁横断の公的支援策は、既存のものに加えて充実させていく意向も示されている。 ・「我が国の未来をけん引する大学等と社会の在り方について（教育未来創造会議の第1次提言）」（5月）→施策の工程表の提示（9月）。 ・「DX等成長分野を中心とした就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業」実施（文部科学省等）。

出所：乾喜一郎氏のコラム、OECD、各省庁のウェブサイトや政策文書をもとに作成。

成人学習の評価 (OECD; Dashboard on priorities for adult learning)

成人学習制度の将来への備え	指数/世界順位/該当国数
緊急性 (成人学習制度はどの程度緊急にアップデートする必要があるか)	0.48/21 位/34 国
対象範囲 (国民や企業はどの程度学習に取り組んでいるか)	0.43/26 位/32 国
包摂性 (成人学習の機会にどの程度包摂的か)	0.44/21 位/29 国
柔軟性とガバナンス (成人学習の機会に柔軟性があり、必要があればすぐにガイダンスを受けることができるか)	0.10/33 位/34 国
整合性 (成人学習は、市場のニーズと整合しているか)	0.15/31 位/31 国
認識されている効果 (成人学習にはどのような効果があるか)	0.24/33 位/34 国
財源 (成人学習制度には十分な制度があるか) ※日本の指数が高いのは、成人教育費および主要なステークホルダー (雇用主、政府、および個人) による出資に関する国際比較可能なデータが限られている中で、PAL 指標として、日本では雇用主が訓練を提供する、または個人が自主的に訓練に参加するにあたって、財源不足が重要な問題でないこととされたため。	0.78/1 位/32 国

出所:「OECD, 2019, How future-ready is Japan's adult learning system?」および「日本についてのカントリーノート (日本語版)」。

注:成人学習には、OJT を含む、フォーマル教育、ノン・フォーマル教育、インフォーマル教育を含む。指数は、1 に近ければパフォーマンスが高く、0 に近ければパフォーマンスが低い。

学び・学び直しの施策

<p>【厚生労働省】</p> <p>(労働者の主体的な学びへの支援)</p> <ul style="list-style-type: none"> 教育訓練給付金:対象講座を修了した場合、自ら負担した受講費用の20%~70%を支給。2014年10月に専門的なりカレント教育に対する給付を拡充。専門実践教育訓練、特定一般教育訓練、一般教育訓練があり、国の支援の対象となる主な資格・講座は、輸送・機械運転関係、情報関係、専門的サービス関係、事務関係、医療・社会福祉・保健衛生関係、営業・販売関係、製造関係、技術・農業関係、その他及び大学・専門学校等(職業実践専門課程、専門職学位課程、職業実践力育成プログラム)など。 高等職業訓練促進給付金:ひとり親などに、看護師やデジタル分野等の国家資格や民間資格の取得のための修学資金を支給。 キャリアコンサルティング:在職者を対象に、キャリア形成サポートセンターで、無料で相談できる(オンラインによる相談も可能)。 ジョブ・カード制度 <p>(労働者が受講できる公的職業訓練(ハロートレーニング)国や都道府県が実施主体)</p> <ul style="list-style-type: none"> 必要な職業スキルや知識などを無料で習得できる。雇用保険の対象でない人も訓練を受けられる。休業やシフト減となった人も対象。 離職者向け(テキスト代等を除き無料で各種手当の支給あり)、在職者向け、卒業者向け、障害者向け 公共職業訓練(在職者訓練) 公共職業訓練(離職者訓練) 求職者支援訓練:主に雇用保険を受給できない人が対象。テキスト代等を除き無料、生活支援の給付金を受給しながら職業訓練を受講。 <p>(事業主による人材育成への支援)</p> <ul style="list-style-type: none"> 人材開発支援助成金:事業主の職務関連訓練の実施や教育訓練休暇制度の導入に対し、訓練経費や制度導入経費等を助成。 <ul style="list-style-type: none"> *人への投資促進コース(①高度デジタル人材訓練/成長分野等人材訓練、②情報技術分野(IT分野)認定実習併用職業訓練、③定額制訓練、④自発的職業能力開発訓練、⑤長期教育訓練休暇等制度) *認定訓練コース(労働生産性の向上に資する訓練、若年者に対する訓練、効果が高い10時間以上の特定の訓練、OJTとOFF-JTを効率的に組み合わせた訓練として認定されたもの) *一般訓練コース(職務に関連した知識・技能を習得する20時間以上のOFF-JT訓練(特定訓練コースに該当するもの以外)) *教育訓練休暇等付与コース(3年間に5日以上取得可能な有給の教育訓練休暇を導入・適用した場合) *特別育成訓練コース(正社員経験の少ないパートなどの有期契約労働者等の正社員転換や処遇改善を目的に、有期契約労働者に対して計画に沿って訓練を実施した場合) 生産性向上支援訓練:事業主のニーズに応じた講義やグループワークなど効果的な演習による訓練(低コストで訓練を受けられる)。 企業内のキャリアコンサルティング(セルフ・キャリアドック):企業内での導入に向けた無料での試行的実施や相談支援。 <p>(その他)</p> <ul style="list-style-type: none"> 就職氷河期世代の方向けの短期資格等習得コース事業 業界団体による無料の職業訓練の機会提供、就職支援。 雇用調整助成金(教育訓練):雇用の維持の目的で、労働者に対して教育訓練を行う事業者に助成 <p>【経済産業省における取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> 巣ごもりDXステップ講座情報ナビ:デジタルスキルを学び始めたい人に向けて、無料のオンライン学習コンテンツを紹介。 情報処理技術者試験・情報処理安全確保支援士試験:「情報処理の促進に関する法律」に基づき、国家試験として実施。 ITパスポート試験(情報処理技術者試験の一試験区分):ITに関する基礎的な知識が証明できる国家試験として、通年で実施。 第四次産業革命スキル習得講座認定制度:専門的・実践的な教育訓練講座を経済産業大臣が認定。 <p>【文部科学省における取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> マナパス:「いつでも・どこでも・誰でも」学べる社会に向けて、社会人の学びの情報を紹介。 出ロー一体型地方創生人材システム構築事業 人文・社会科学系大学院リカレント機能高度化プログラム リカレント・ファシリテート人材育成システム構築事業 大学等におけるリカレント講座の持続可能な運営モデルの構築 専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト 大学等を活用したリカレント教育プログラムの拡充 <p>【民間組織における取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> 一般社団法人ジャパン・リスクリング・イニシアチブ(JRI):2021年4月に設立。DXに必要な人材を社内で育成する手法としてリスクリングを位置付け、デジタル人材育成の啓発、成功事例の紹介、リスクリングの導入や実施方法に関するコンサルティング(新規事業を構築する「攻め」のリスクリングと既存事業を変革する「守り」のリスクリング)などを行っている。 女性を対象とする大学における教育課程・教育プログラム: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/働く女性のためのライフロングキャリアコース)」、関西学院大学の「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/働く女性のためのウェルカムバック支援プログラム)」「イノベーション創出力を持った女性リーダー育成プログラム」「女性トップリーダー育成研修」、京都女子大学(地域連携研究センター)の「リカレント教育課程」、京都光華女子大学(女性キャリア開発研究センター/地域連携推進センター)の「リカレントプログラム」などがあり、2019年12月には「女性のためのリカレント教育推進協議会」が発足した。 文部科学省の「マナパス」で紹介されている講座をはじめ、行政の施策の多くでも、民間組織が講座を提供。

出所:厚生労働省ウェブサイトのリカレントの施策紹介ページほかを参照。

在職者向けの学び直し支援策と2022年度予算額（1,008億円）

	企業を通じた支援		個人（在職者）への直接支援
	人災開発支援助成金	公共職業訓練（在職者訓練）、生産性向上人材育成支援センター	教育訓練給付制度（専門実践教育訓練給付、特定一般教育訓練給付、一般教育訓練給付）
支援内容	・企業自身あるいは企業が民間教育訓練機関等に委託して、労働者の現在の職務に関連する訓練を行う場合、訓練内容に応じ、経費の30%～75%を、企業に助成。	・厚生労働省の設置したポリテクセンター・ポリテクカレッジ（全国86か所）、および都道府県が設置した職業能力開発校等において、在職者向けの職業訓練を実施。 ・職業訓練の受講費用は企業が負担	・労働者のキャリア形成等に資すると認定された講座を受講する場合、その受講費用の20%～50%を個人に給付。 ・さらに、労働者の中長期的なキャリア形成をターゲットとする専門実践教育訓練の場合、訓練終了後1年以内に資格取得・再就職すれば20%を個人に追加支給する。
2022年度予算額	681億円	90億円（運営費交付金79億円、都道府県の職表訓練への交付金11億円）	237億円

出所：「企業間の労働移動の円滑化・リスクリテラシー・構造的賃金引上げに関する基礎資料」（内閣官房 新しい資本主義実現本部事務局/新しい資本主義実現会議（第12回）2022年11月10日にて提示）。

1兆円予算の主な施策

人への投資3つの柱	総合経済対策で示された施策	リスクリテラシーの種類	概算要求額・補正予算額
労働移動支援	「特定求職者雇用開発助成金」厚生労働省：転職者受け入れ	市場リスクリテラシー	127億円（概算要求）
	「副業・兼業支援補助金」経済産業省：副業・送り出し・受け入れ		43億円（補正予算）
	「先導的人材マッチング事業」内閣府：ハイレベル経営人材の転職、副業		28億円（補正予算）
	「大企業の人材プラットフォーム（レピキヤリを通じたマッチング支援等）金融庁：大企業から中小企業への転籍や出向、副業・兼業	企業内リスクリテラシー	(一) ※総合経済対策に示されているが、額は非明記
	「キャリアアップ助成金」厚生労働省：非正規から正規への転換		268億円（概算要求）
	「産業雇用安定助成金」厚生労働省：在籍型出向・送り出し		72億円（概算要求）
転職支援	「リスクリテラシー（学び直し）を通じたキャリアアップ支援事業」経済産業省：学び直しから転職までを一気通貫で支援	市場リスクリテラシー	753億円（補正予算）
学び直し支援	「公的職業訓練のデジタル分野の重点化によるデジタル推進人材の育成」	市場リスクリテラシー	5.4億円（概算要求）
	「人材開発支援助成金」厚生労働省	企業内リスクリテラシー	505億円（概算要求）
	「教育訓練給付金」厚生労働省	市場&企業内	100億円（概算要求）
	「成長分野における即戦力人材輩出に向けたリカレント教育推進事業」文部科学省	リスクリテラシー	14.2億円（概算要求）
			計 約1,916億円

出所：白石香織「リスクリテラシー1兆円予算で賃上げできるのか？～1兆円予算の中身は？カギはスキルを高める労働移動～（第一生命経済研究所 ビジネス環境レポート Compass for SDGs & Society5.0、2022年12月19日公表）」9頁「資料8」。

注：市場リスクリテラシーは社外への転職（労働力の社会共有）が目的。労働移動の例は、転職、社外副業、ボランティア活動等。企業内リスクリテラシーは、成長部署への異動、新しい職務の遂行（労働力の高度化）が目的。労働移動の例は、社内異動（ジョブポスティング等）、在籍型出向、社内副業、社内企業等。

先行調査

<p>一般社団法人日本経済団体連合会[2021]「大学等が実施するリカレント教育に関するアンケート調査」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・半数超の企業が、大学等が実施するリカレント教育の特定職種・分野における専門知識・技能・技術力ならびに人的ネットワークの構築や異分野交流などを評価。 ・対象別のニーズは、全世代でデジタル・リテラシーの習得・向上が強く求められている。 ・若年層と中堅層は論理的思考能力、プレゼンテーション能力、コミュニケーション能力、情報・データ分析能力の習得・向上が期待され、中堅層は汎用的スキルを満遍なく習得・向上させることが望まれている。 ・ミドル・シニア管理職層には、マネジメント層として求められる汎用的なスキルの習得・向上への期待が高く、ミドル・シニア非管理職層には、情報・データ分析能力とともに、同僚等との円滑なコミュニケーション構築に資する能力の向上も求められている。
<p>経済産業省[2022]「イノベーション創出のためのリカレント教育事例集（企業編）」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・味の素（株）、AGC（株）、SCSK（株）、コニカミノルタ（株）、サイボウズ（株）など13社の事例。 ・【リカレント教育の背景】中期経営計画に具体的な方針や目標などを掲げて計画に基づいて実施、課題解決力の向上、デジタル人材（人材）に着目した取組みが多い、社内資格、自律的なキャリア開発の尊重、多様な人材、適所適財、社会価値と経済価値の共創、企業価値の向上、社内起業、社外ベンチャー企業の事業育成、DXへの着目、選抜型の研修と選択型の研修、経営候補人材の育成・登用、目的や必要性に応じて大学・大学院の研究室や海外ビジネススクールに派遣するほか国内外の大学での博士号取得を支援、ラーニング・カルチャーの醸成、専門性の認定、教育・配置・評価・認定のサイクル、リスクリテラシー（リテラシーや基礎知識を学ぶリカレント型・知識の最新化を図るアップデート型・職種転換等の変化を伴う育成であるアンラーニング型）、経営戦略や人材強化戦略の従業員理解促進、人事制度面の工夫（サイボウズ（株）の例：社員の申請に基づく人事異動、「大人の体験入部」、退職後最長6年間は再入社が可能となる「育自分休暇」、定期的な面談、キャリアコンサルタント有資格者等が対応する「キャリア相談窓口」/三菱地所（株）の例：副業解禁、副業・兼業人材を外部公募し業務委託契約）、主体的な学び・キャリア形成、社会課題（CSV）への着目、民間企業が提供するリカレント教育の活用（大学の講座と異なり受講人数の制限がなく多くの社員が活用できる/三井住友海上火災保険（株）、持続的な成長に向けたイノベーションやグローバル化を重視 ・【教育例】公募制で会社が費用を負担する「ビジネスDX人材育成コース（初級・中級・上級）」（味の素（株））、「Data Science Plus（基礎編・応用編）」や先端基盤研究所への社内留学（AGC（株））、「コソ活」（年2回、業務時間外に行った自己研鑽活動の申請に対し、図書カード、抽選による学ぶ機会などを提供/SCSK（株））、組織の枠を超えた有志の集まりである自主サークル活動→個人や組織の活性化と組織不変改革の促進（コニカミノルタ（株））、従業員満足度調査の実施、富山大学のリカレントプログラム「次世代スーパーエンジニア養成コース」に技術部門社員を継続的に派遣（三協立山（株））、「MS&AD デジタルアカデミー」（東洋大学丈夫尾連携学部と連携）や「MS&AD デジタルカレッジ from 京都」（京都先端科学大学と連携）（三井住友海上火災保険（株））、「10%ルール」（業務時間の10%を通常業務以外の活動に充て、新規事業の提案、既存事業の業務効率化、他部署との協業など）に取り組み、具体的な活動目標設定に記載し成果は人事評価の対象になる（三菱地所（株））、研究部門では博士取得者の勤務や博士課程進学を支援、企業のミッション達成に有益で、今後の経済発展や社会的課題の解決につながるものであれば理系以外の人文系や社会学系も可能（（株）メルカリ）
<p>株式会社リクルート[2022]「社会人の「学びに関する意識・実態把握調査」（社会人向け調査：全国20-69歳の学生を除く男女10,000名を対照にスクリーニング調査を行い、キャリア向上・転職・就職・起業や自己研鑽等のため何かを学ぶ意欲があるまたは社会人向けの大学・大</p>

<p>学院に興味がある男女を対象に、オンライン上で調査（1,248名が回答／潜在層（漠然と興味あり）416名、顕在層（いつか進学したい＋具体的に検討中）416名、経験層（進学中＋進学歴あり）416名）／経営層・ミドルマネジメント層向け調査：従業員規模が20人以上で全国20-69歳の経営層（経営者、役員クラス）とミドルマネジメント層（部長クラス、課長クラス）を対象に、オンライン上で調査（経営者・役員およびミドルマネジメント層と従業員規模で均等に回収／620名が回答）</p>
<p>スクリーニング調査では41.0%が、キャリアアップや自己研鑽のために学びたい気持ちがないと回答。6割がキャリアアップや自己研鑽のために学ぶ意欲があり、20-30代は7割前後と高い。社会人向け大学・大学院への進学に興味があるのは4割弱。進学経験層の65.1%が進学後にポジティブな変化あり。23.4%は年収が増加（平均額85万円）しているが、進学への支援制度がある企業5.6%。学習スキルアップ支援制度がある割合は73.2%（資格取得の支援制度、社内の研修・セミナー制度、社外講師による社内の研修・セミナー制度）。</p>
<p>経済産業省産業構造課[2018]「リカレント教育に関する実態調査」（30-50代の高卒以上の有職者10,800人を対象に実施）</p> <p>現在の仕事、もしくは今後就く可能性がある仕事に関連する知識・スキル・経験を蓄積・向上するために、もっと学びたいと思うかどうかについて、学びたいと思う割合（「そう思う」＋「どちらかと言えばそう思う」）は、30～59歳の全体で61.5%、この割合は年齢階層が低いほど高く、最も高いのは30～34歳の67.4%である。また、今後、ある程度まとまった時間（例えば年間120時間以上）自発的に学習する場合の課題として、指摘する割合が高いのは、授業料や通学費用などの負担が難しい28.0%、学びたい教育・研修プログラムが見つからない25.4%、適当な教育機関が通える場所がない23.0%、家事に時間を取られるため17.5%、労働時間が長過ぎるため17.2%などである。このほか、学習意欲が高いのは、現在の仕事について総合的に満足している層、現在の職務よりもっと高度な職務を実施できる知識・スキル・経験を持っていると自己認識している層、仕事で高度な水準が要求されると考える層で、「知識・スキル」「学習意欲」「学習行動」に正の相関（「学びの循環の3要素」）があり、この3要素は、仕事の満足度と関係する。</p>
<p>株式会社野村総合研究所（コンサルティング事業本部 社会システムコンサルティング部）[2021]「令和2年度「大学等におけるリカレント講座の持続可能な運営モデル構築に関する調査研究」成果報告書」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国の方針（「経済財政運営と改革の基本方針2019」での言及など）に対して、大学等における主に社会人を対象としたプログラムを提供している大学は多いとはいえないと言及。 ・2015年に行われた「社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究」（平成27年度文部科学省委託調査）と対比してみると、2015年の調査では、主に社会人を対象としたプログラムを提供している大学は25.5%（現在は提供していないが、今後提供する予定は10.6%）で、2020年度は26.4%（現在は提供していないが、今後提供する予定は9.7%）であり、大きな変化はみられない。プログラムを提供していない大学の85%は、今後もプログラムの開設の予定はなく、社会人の入学があまり見込めない、教員の確保、講座の維持にコストがかかる、企業からの支援の不足などが課題だと指摘している。また、正規課程が減り、履修証明プログラムや正規課程や履修証明プログラム以外の体系的なプログラムが増加している。「社会人を対象としたプログラム」の今後の方針についても、現状維持の傾向で推移し大学全体に広がる展開は期待しにくい（さらに取組みを拡大させる予定：2015年44.2%→2020年32.0%/現状維持：2015年53.0%→2020年65.0%/取組を縮小させる予定：2015年2.7%→2020年3.0%）。
<p>内閣府[2022]『令和4年度 年次経済財政報告（経済財政政策担当大臣報告）一人への投資を原動力とする成長と分配の好循環実現へ』170-180頁。</p> <p>2016～21年に実施された「全国就業実態パネル調査」（リクルートワークス研究所）の個票を用い、社会人の学び直しが賃金に与える影響を評価するため、OFF-JTのみを実施、自己啓発のみを実施、OFF-JTと自己啓発を両方実施の各ケースで賃金がどのように変化するの分析しその結果を掲載。OFF-JTのみを実施した場合、正規雇用者は実施2～3年目で年収が増加し、非正規雇用者は実施1～2年目で年収増加の傾向が表れる推計結果となった。自己啓発のみを実施した場合、非正規雇用者で実施2年目の者を除いて年収増加の効果は明確には確認できない。OFF-JTと自己啓発の両方を実施した場合、正規雇用者は継続的に、非正規雇用者は実施2～3年目で年収増加を実現している傾向があることが推計された。これらの結果より、OFF-JTを伴う学び直しが年収増加につながりやすい傾向にあるとしている。また、自己啓発のみを行っている正社員の年収はOFF-JTのみを行っている者に比べて高い傾向にあり、元々年収の高い者が継続的に自己啓発を行っていることが考えられている。一連の分析結果に基づき、「企業側が中長期的に業務に必要な技術や能力等を明確化することにより、自己啓発を含めて、雇用者がそれらに対応した学び直しに一層取り組むことが可能となり、処遇改善や年収増加につながっていくことが期待される」とまとめている。</p>
<p>内閣府[2021]「（政策課題分析シリーズ）リカレント教育による人的資本投資に関する分析－実態と効果について－」</p> <p>リカレント教育を、公的職業訓練、OJT、Off-JT、自己啓発、主業以外の職務経験等と規定。収入が（非該当者に比べて）1割以上増加した割合は、OJTで13.4%ポイント、Off-JTで13.1%ポイント、自己啓発で8.1%ポイント、主業以外の職務経験等で8.7%ポイント（公的職業訓練は6.2%ポイントだが非該当者との有意な差はない）。また、転職を伴って収入が1割以上増加した割合は、Off-JTで3.0%ポイント、自己啓発で4.6%ポイント、主業以外の職務経験等で6.5%ポイント（公的職業訓練は-2.4%で非該当者との有意な差はない、OJTは2.0%ポイントで非該当者との有意な差はない）。</p>
<p>安井洋輔[2022]「（解説）リカレント教育、取り巻く制度改革の必要性－職業情報、ジョブ型雇用、個人への公的支援」『金融財政ビジネス』4-8頁</p> <p>リカレント教育の目的を、労働力が衰退産業から成長産業に円滑にシフトできる環境をつくり上げることの前提のもと、講座の拡充だけでなく、①職業情報の見える化（職務内容、賃金水準、雇用の見通しなどの職業情報を可視化するうえで、「job tag（日本版O-NET）」の改善と活用）、②ジョブ型雇用の導入（転職後の仕事内容や賃金水準などの不確実性を低下させる必要があるため、同一労働同一賃金の強化を通じた職務に対応する賃金の明確化、長時間労働の是正と副業・兼業の解禁、税制の見直し）、③個人への公的支援（転職が一般的となれば、訓練費用を企業が負担する必要性が低下する、需要の高い講座を増やす、成長分野のキャリアコンサルティングを担える人材の必要性の高まり）といった制度の一体的な改革が求められることを指摘。</p>
<p>帝国データバンク[2022]「DX推進に関する企業の意識調査」（2022年9月調査/対象：全国2万6,494社/回答：全国1万1,621社）</p> <p>個人のリスキリングを「成長分野に移動するための学び直し」ととらえて調査/リスキリングの取り組み内容の選択肢は、（該当する割合の高いものから概ね）「新しいデジタルツールの学習」、「経営層による新しいスキルの学習、把握」、「従業員のデジタルスキルの把握、可視化」、「経営層から従業員に学習が必要なスキル伝達」、「eラーニング、オンライン学習サービスの活用」、「DX、デジタル化に関連した資格取得の推奨、支援」、「他社、官公庁と連携したリスキリングの実施」、「大学等での受講による学習や、学位取得の推奨」、「その他」/取組みの有無は、概ね二極的</p>

6. おわりに：一人でも多くの女性が就業できるように

大阪府の女性の就業率は全国的に低いが、無業の女性で就業を希望する人は少なくない。就業を希望する理由は、経済的理由のほか社会とのかかわりや時間的余裕などである。他方、職業訓練・自己啓発に取り組む人も一定の割合で存在するものの、知識や技能を生かしたいとまで考える人は少なく、経験やスキル、学び・学び直しと関連付けて求職活動や就業に取り組む傾向はやや低調である。また、非求職の大きな理由は、出産・育児である。過去の推移では、女性の就業者数、労働力率、就業率は上昇し、働く意欲を持つ女性が増え、共働き世帯が増え夫のみ就業する世帯は減った。しかし、40歳以降の年齢階層は「パート・アルバイト・その他」で働く人が多く、正規雇用で働く割合が上昇しない「L字カーブ」の状況で推移しており、男女間の賃金格差につながっている。また、女性の都道府県別の就業率の高低差は、未婚女性よりも有配偶女性の就業率によるところが大きく、就業を継続することや離職後に仕事を再開することの困難性や就業に対する志向の変化、例えば、初職は正規で働いていたのに仕事を再開する際に正規以外で働くことを志向するなどの変化が影響していると考えられる。こうした状況から、ダイバーシティ（人材の多様化）が進む中でエクイティ（公平性）の進展は道半ばである。

本調査で実施したアンケート調査の結果では、「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」と考える女性の割合が、「家庭生活と仕事を両立させたい」と考える女性の割合を大きく上回っている。こうした考え方も一つの背景だと考えられるが、求職活動を行っているのは就業希望者の4分の1にとどまり、特に、有配偶者は行っていない。その背景として、「希望（勤務時間・休日・勤務地）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）」、「妊娠・出産、育児・子育てのため」、「働く自信がない」などがみられた。また、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ことから、今後、正規で働きたい割合は約1割にとどまり、正規以外で働くことを希望する割合が7割超で高い（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%）。このように、生活を大切に考えた働き方を志向する中で、学び・学び直しに取り組んでいる女性は約1割にとどまるが、約5割の女性は、学び・学び直しに意欲を持っている。

こうした現状に対し、民間組織の就業支援の例では、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。また、企業の例では、生活を大切に考え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た。

上記を受けて、一人でも多くの女性が就業できるように求められる視点と取組みの方向性は、第一に、柔軟な働き方を前提にして無理のない求職活動や就業から始めるのが現実的だと考え

られることである。第二に、上記の就業支援や企業における取組みの各事例をふまえると、第三者との出会いや中長期の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との観点から、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ていくことが望ましいと考えられることである。第三に、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・結果の平等に向け、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が一体となって進めていくことが望まれる⁵⁶。

⁵⁶ 2022年12月に開催された内閣府の「男女共同参画会議」では、新しい資本主義の中核に位置付けられている女性の経済的自立に向けて、男女間賃金格差の是正、女性に多い非正規雇用労働者の待遇改善、多様な正規雇用の在り方等による正規化促進、男女問わず仕事と子育てを両立できる環境の整備などの取組みを強化する必要があることが指摘された。他方、「令和元年男女共同参画社会に関する世論調査」によると、男女の地位が平等だと考える割合は21.2%、男性の方が優遇されていると考える割合が74.1%（男性の方が非常に優遇されている11.3%+どちらかといえば男性の方が優遇されている62.8%）と高く、社会全体では女性よりも男性の方が優遇されていると考える傾向がみられる。分野別で男女の地位が平等だと考える割合は、学校教育の場61.2%、自治会やPTAなどの地域活動の場46.5%、家庭生活45.5%、法律や制度の上39.7%、職場30.7%、社会通念・慣習・しきたりなど22.6%、政治の場14.4%の並びで、経済や政治の分野の平等感が低い傾向がみられる。

上記の国が目指す方向性と社会の意識を対比すると、経済や政治の分野のジェンダー平等の推進が必要であることはもちろんだが、女性の活躍の場の広さ、例えば、なぜ女性が家庭や地域での有償または無償の活動を重要だと考えるのかという点もふまえて、平等推進への方策を考えることが望まれる。

また、厚生労働省「雇用の構造に関する実態調査（パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査）」（2022年11月公表）によると、改正パートタイム・有期雇用労働法の施行（2020年4月、中小企業は2021年4月）を受けて、正社員との間の不合理な待遇差の禁止を受けて、パートタイム・有期労働者の待遇を見直した企業は28.5%である（見直しの状況：パートタイム・有期雇用労働者の待遇の見直し19.4%、正社員の待遇の見直し6.2%、パートタイム・有期雇用労働者の職務内容等の見直し6.1%、正社員の職務内容等の見直し4.2%、パートタイム・有期雇用労働者の正社員化4.0%、正社員転換制度の導入・拡充3.2%、パートタイム・有期雇用労働者の活用を縮小（外注化、機械化、自動化など）1.8%、その他の見直し1.6%／待遇差がない企業の割合28.2%と合わせて約6割／見直しは特にしていない36.0%、不明7.3%）。見直しは規模が大きいほど進んでいる。Off-JTの実施割合は有期フルタイムでも3割にとどまり、人材育成面の差はみられる。待遇の見直しでは、基本給の割合が最も高い。



大阪府

大阪産業経済リサーチ&デザインセンター 令和5年3月発行
〒559-8555 大阪市住之江区南港北1-14-16
咲洲庁舎（さきしまコスモタワー）24階／電話 06(6210)9937